

A survey on the mediating roles of organizational silence and rumor in the relationship between organizational narcissism and organizational hypocrisy

Vahid Mirzaei¹, Majid Ghadimi Tavakkoli²

¹ Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bojnord, Iran, Email: dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir

² Ph.D. student in Public Administration, Human Resources, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bojnord, Iran.

Abstract

Purpose: Undoubtedly, the excellence of organizations goes through the path of optimal human resource management and regular review of optimistic feedback. This study aims to discover the relationship between organizational hypocrisy and principals' narcissism at schools regarding the role of organizational silence and organizational rumor as exacerbating mediators in the prevalence of this anti-productive phenomenon at schools. As known, healthy and progressive schools are the cradle of a happy and comfortable society. So, the study finally aims to adopt the results of the research to the schools to make the atmosphere peaceful and progressive for the teachers and principals as the ladders of the so-called society. What is found through the study is analyzed carefully to address the managers, principals, and teachers to find better ways of encountering the situation at schools.

ResearchMethod/Approach: The statistical population of this study consisted of all school teachers in Mashhad City in Iran. 136 teachers were selected as a sample using Cochran's formula. This research is applicative in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of nature and method. The data collection tools are questionnaires. Four standard questionnaires were used to collect data; In this way, to measure organizational silence the questionnaire used was of Kahveji and Demirtash (2013), the organizational hypocrisy was measured using the questionnaire of Kılıçoğlu (2019), the data for organizational rumors obtained from the questionnaire of Daghli and Han (2018) and finally to collect the data for the phenomenon of organizational narcissism the questionnaire of Raskin and Terry (1988) was used. The validity of the questionnaires was checked using face and structural validity and the reliability was confirmed using Cronbach's alpha coefficient. The amounts of the coefficients gained were 0.917, 0.801, 0.864, and 0.890 respectively. Structural equation modeling and AMOS24 software were also used for statistical analysis of the collected data.

Findings: Based on the first hypothesis, the mediator of organizational silence in the relationship between managers' narcissism and employees' organizational hypocrisy was measured, and the hypothesis was explained and the indirect path of organizational narcissism, organizational silence, organizational hypocrisy, the mediation of the organizational silence variable and the correctness of the route was confirmed. In explaining this hypothesis, it can be stated that the more the managers have narcissism in their interactions with teachers, the more teachers tend to be silent and not express themselves, and ultimately, the tendency to

hypocrisy and hypocritical actions will increase. According to the results obtained from the correlation analysis between the existing variables and testing the structural equation model, it was observed that when the mediating variable is added to the main variables, a noticeable and specific effect is seen, and this means confirming the mediating role of the organizational rumor and its positive and significant role in the relationship with the predictor (organizational narcissism) and the criterion variable (organizational hypocrisy). In other words, organizational rumors play a mediating role in the relationship between managers' narcissism and organizational hypocrisy. Therefore, it can be said that the narcissism of managers will increase the occurrence of organizational rumors among teachers, and on the other hand, the increase of organizational rumors will be the basis for hypocritical actions at schools.

The other finding was revealed in the results of the study regarding the assumption of a positive and meaningful relationship between organizational silence and organizational hypocrisy, and the truth of this relationship can be seen in the analysis of the results. In the structural equation model, the obtained path estimates of 0.634 indicate a strong relationship and the direct effect of teachers' silence on the prevalence of organizational hypocrisy at schools. Among the other findings, the results show a positive and significant relationship between organizational rumors and the incidence of organizational hypocrisy.

Discussion and Conclusion: According to the confirmation of research hypotheses, suggestions have been made regarding how to choose and train the school principals and make them ready for better, peaceful, and empathetic leadership and how to justify the necessity of reducing organizational narcissism and organizational hypocrisy at schools. So, all the achievements have to be concentrated on preventing the emergence and occurrence of such behaviors at schools to ensure a constructive and goal-oriented atmosphere there.

Keywords: Organizational narcissism, Organizational hypocrisy, Organizational rumor, Organizational silence.

Citation: Mirzaei, V., & Ghadimi Tavakkoli, M. (2023). A survey on the mediating roles of organizational silence and rumor in the relationship between organizational narcissism and organizational hypocrisy. *Psychological Researches In Management*, 9(2), 125-156. (In Persian)

Received: December 05, 2022
Revised: January 10, 2023
Accepted: April 09, 2023
Article Type: Research Paper

P- ISSN: 2476-4833
E- ISSN: 2588-7084
Published by Hazrat-e Masoumeh University
doi: 10.22034/jom.2023.704174

© Authors



واکاوی میانجی‌گری سکوت سازمانی و شایعات سازمانی در رابطه بین خودشیفتگی سازمانی و ریاکاری سازمانی*

وحید میرزایی^۱، مجید قدیمی توکلی^۲

^۱ استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران، رایانامه نویسنده مسئول:

dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، بجنورد، ایران.

چکیده

بی‌گمان یکی از مهم‌ترین وجوه بهینه‌سازی عملکرد هر سازمان مدیریت بهینه منابع انسانی از مسیر شناخت رفتارهای فردی و پیشگیری از انحرافات رفتاری در میان کارکنان است. مطالعه حاضر با هدف بررسی ارتباط خودشیفتگی مدیران با ریاکاری سازمانی معلمان و با توجه به نقش سکوت سازمانی و شایعه سازمانی به عنوان واسطه‌هایی تشدیدکننده در رابطه با رواج این پدیده ضدبهره‌ورانه در مدارس انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را تمامی معلمان مدارس متوسطه شهر مشهد تشکیل داده‌اند که با استفاده از فرمول کوکران، ۱۳۶ نفر از آنان به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. برای گردآوری داده‌ها از چهار پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد. روایی پرسش‌نامه‌ها بر اساس روایی محتوا با استفاده از نظر صاحب‌نظران و روایی سازه با روش تحلیل عاملی بررسی و تأیید شد و از سوی دیگر، پایایی پرسش‌نامه‌ها با روش ضریب آلفای کرونباخ کل ۰/۹۴ برآورد و تأیید شد. نتایج برآمده از تجزیه و تحلیل روابط میان متغیرهای چهارگانه و آزمون فرضیات پژوهش به روشنی تأییدکننده فرضیات اولیه است و صحت مدل مفهومی پیش فرض را آشکار می‌کند. بر اساس این، پژوهش حاضر نشانگر این است که میان خودشیفتگی مدیران در محیط کار و بروز ریاکاری در رفتار معلمان رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد، و سکوت و شایعه در مدارس نیز با تأثیرپذیری از پدیده خودشیفتگی تقویت‌کننده ریاکاری در محیط کار هستند.

کلیدواژه‌گان: خودشیفتگی سازمانی، ریاکاری سازمانی، سکوت سازمانی، شایعه سازمانی.

استناد: میرزایی، وحید، و قدیمی توکلی، مجید (۱۴۰۲)، واکاوی میانجی‌گری سکوت سازمانی و شایعات سامانی در رابطه بین

خودشیفتگی سازمانی و ریاکاری سازمانی. پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت، ۹(۲)، ۱۵۶-۱۴۷.

مقدمه

مفهوم، نفوذ و سیطره مدیریت بهینه منابع انسانی به گونه‌ای روزافزون و در گستره زمان و بسترهای دانش‌بنیان، جای خود را در میان مدعیان توجه به نیروی انسانی باز کرده است و به نوعی اهمیت و ضرورت توجه به دستاوردهای مدیریت نوین منابع انسانی را به سیاست‌گذاران، مدیران ارشد و مخاطبان خود تحمیل می‌کند. در این میان، کارکنان به عنوان اصلی‌ترین منبع حیات و خلاقیت در سازمان‌ها برای نیل به موفقیت شناخته شده‌اند (Cetin, 2020). امروزه، اولویت اصلی سازمان‌ها داشتن کارکنانی است که ایده‌های خود را آزادانه بیان کنند و به خواسته‌های محیط خارجی پاسخ دهند و از اشتراک‌گذاری اطلاعات هراسی نداشته باشند و متعهد و وفادار به سازمان خود باشند (Harlos & Knoll, 2018).

پژوهشگران در پژوهش‌های خود، پیدایش رفتارهای انحرافی و ضدمولد، کاهش عملکرد بهینه سازمانی و رواج ریاکاری و تملق‌گویی در سازمان را از مهم‌ترین پیامدهای خودشیفتگی مدیران یافته‌اند (عیدوزهی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۹؛ فیضی و همکاران، ۱۳۹۸). از مهم‌ترین پیشایندهای اثرگذار بر سرعت و حرکت سازمان‌ها و دشواری در نیل به اهداف پیش‌بینی‌شده، پدیده ریاکاری سازمانی است که مفهومی ضدارزشی دارد و نشان‌دهنده چالشی جدی در این مسیر است (Erin & Robin, 2014). شناسایی عوامل تأثیرگذار بر ریاکاری مدت‌ها مورد توجه پژوهشگران بوده است. در یافته‌های اخیر، پژوهشگران خودشیفتگی مدیران را یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بروز ریاکاری کارکنان، کاهش بهره‌وری و بروز تشتت سازمانی بیان کرده‌اند (صادقی آرانی و نامیان، ۱۳۹۹؛ شیری و همکاران، ۱۳۹۴).

در مطالعه‌ای دیگر، ریاکاری سازمانی از آسیب‌شناسی خودشیفتگی مدیران یا تشکیلات فرامن^۱ مفهوم‌سازی شده است (Naso, 2007). در واقع، روان‌شناسان مشاهده چنین رفتاری را به عنوان بازتابی از ضعف فرامن و خودشیفتگی پاتولوژیک می‌دانند. پژوهشگران رهبران خودشیفته را رهبرانی اقتدارگرا توصیف می‌کنند؛ به طوری که به کارمندان خود متکی نیستند. این نوع از رهبران رفتاری بد از خود نشان می‌دهند که ممکن است سلامتی کارکنان و سازمان را از بین ببرد و منعکس‌کننده تمرکز فراگیر امور بر خود و غرور بدخواهانه آن‌ها باشد (Uygun & Ogretmenoglu, 2017; Johnson et al., 2018). از این رو، در راستای عملکرد بهره‌ورانه و استمرار رقابت خارجی، پدیده خودشیفتگی سازمانی نقشی تعیین‌کننده در پدیداری ناهماهنگی و انحرافات رفتاری مانند ریاکاری، شایعه و سکوت در میان کارکنان ایفا می‌کند.

از سویی، پدیده خودشیفتگی بین مدیران عالی سازمان‌ها در حال گسترش است و این خود موجب صدمات و لطمه‌های جبران‌ناپذیرتر خواهد شد؛ به طوری که حتی ممکن است ادامه حیات سازمان را امری محال و ناممکن کند (فیضی و همکاران، ۱۳۹۸). از دیگر پیشایندهای مؤثر بر بروز ریاکاری، شایعه و سکوت سازمانی است. کارمندان

¹ Super ego

ممکن است تصمیم بگیرند از بحث درباره موضوعات سازمانی اجتناب کنند که ممکن است ناشی از ترس، درگیری، تلافی یا دیگر پیامدهای آسیب‌زننده به آنان باشد یا نگران مواجهه احتمالی با پیامدهای جدی از سوی مدیران باشند. بر اساس این، برخی از کارکنان هنگامی که مدیریت از آن‌ها درخواست می‌کند نظرات خود را بیان کنند، احساس نامنی می‌کنند و از بیان نظر و پیشنهاد امتناع می‌کنند (Prouska & Psychogios, 2018; Sharu & Manikandan, 2019).

شایعه نیز در سازمان‌هایی دیده می‌شود که در آن‌ها ارتباطات رسمی ضعیف است یا وجود ندارد و در نتیجه، سکوت بر سازمان دامن گسترده است. در این حالت، مسیرهای ارتباطی غیررسمی شکل می‌گیرند و این امر به رواج شایعات در محل کار منجر می‌شود و در نهایت، بهره‌وری سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Zagenczyk et al., 2008). در این راستا، چاترجی و پولاک^۱ (۲۰۱۷) و ابرومادان و همکاران^۲ (۲۰۲۰) در پژوهش خود رابطه مستقیم و مثبت میان خودشیفتگی سازمانی و سکوت و شایعه سازمانی را اثبات کردند و ظهور پدیده‌های سکوت، نجوا و شایعه‌سازی را عکس‌العمل کارکنان به رفتار مدیران خودشیفته و در تقابل با فضای سالم سازمانی دانستند. از سویی، ممکن است کارکنان تمایلی به تعریف و تمجید از مدیران خودشیفته سازمان نداشته باشند؛ اما با سکوت خود حضور این مدیران را تأیید می‌کنند (Kang, 2021). نتایج پژوهش‌های شیری و همکاران (۱۳۹۷) و آلسوایر و صالح^۳ (۲۰۲۱) نشان داد پدیده شایعه و نجوای سازمانی بر بروز و تقویت ریاکاری در سازمان تأثیری معنادار و مثبت دارد و شایعات سازمانی و اظهارات مخالف کارکنان می‌تواند درک و میزان ریاکاری را افزایش دهد و به عملکرد سازمان آسیب بزند.

از آنجا که مدارس سازمان‌هایی هستند که روابط انسانی در آن‌ها در بیشترین میزان و حالت خود وجود دارد و بانی و سرآغاز تغییرات متنوع و متعدد در بطن و آینده اجتماع و جامعه انسانی هستند؛ وجود محیطی سالم و دور از استرس و اضطراب و رفتارهای مخرب در نظام آموزشی و مدارس برای معلمان که وظیفه تربیت دانش‌آموزان را به عهده دارند، امری ضروری و حیاتی است (فاتح‌نژاد و دانشمند، ۱۳۹۹).

با احتساب زنگ‌های تفریح، در طول روز معلمان حدود ۵۰ دقیقه در اتاق معلمان که در بیشتر مدارس مشترک با اتاق مدیر است، فرصت اجتماع و گفت‌وگو دارند. با وجود این امکان حداقلی، فضای مدرسه و ارتباطات رسمی درون‌سازمانی و رقابت‌های منفی که به واسطه سیستم نظام آموزشی به وجود آمده است، مجال اشتراک افکار و مساعی را در عمل از آنان می‌گیرد. حتی جلسات شورای معلمان نیز که مدیر وظیفه دارد ماهیانه برگزار کند تا معلمان در ارتباط با مسائل آموزشی و مشکلات کلاس و مدرسه انتقادات یا پیشنهادهایی ارائه دهند، در بیشتر مواقع برگزار

¹ Chatterjee & Pollock

² Aboramadan

³ Alsawaer & Salih

نمی‌شوند و صورت جلسه‌ی مربوط به صورت نمایشی تکمیل و امضا می‌شود (رومانی و همکاران، ۱۳۹۸)؛ در صورتی که مدیران مدارس برای افزایش اثربخشی مدرسه به مشارکت و همکاری اعضای سازمان نیاز دارند. در این راستا، آنان باید کارکنان را برانگیزانند و به ارتباطات آزاد و دوطرفه معتقد باشند؛ از این رو، نقش مدیران در مدارس از اهمیتی بسزا برخوردار است و وجود محیطی آرام و تعامل‌گرا از ضروریات مدارس اثربخش است (باقرزاده و همکاران، ۱۳۹۱).

نبود روابط بهینه کارکنان در مدرسه، بدخواهی مدیران، بدبینی معلمان به یکدیگر، فضای رقابت منفی، بی‌تفاوتی و استفاده نکردن از فکر و ایده‌های دیگران، از جمله مشکلات و انحرافات مشاهده‌شده در مدارس است. زمانی که روابط بین مدیران و کارکنان ضعیف باشد، آنان احساس نگرانی و خطر می‌کنند. افزون بر آن، وجود روابط ضعیف به اعتماد کم و نیز علاقه و حمایت کم منجر می‌شود و در نتیجه، افراد رغبتی به شنیدن مشکل دیگران از خود نشان نمی‌دهند و کارکنانی که روابط سستی با همکاران دارند، زمانی که دچار استرس می‌شوند، همکاران خود را مقصر می‌دانند. این مشکل ناشی از رقابت و تعارضاتی است که معمولاً به عنوان سیاست‌های اداری توصیف می‌شوند (رومانی و همکاران، ۱۳۹۸).

رفتارهای نامناسب معلم در کلاس و با دانش‌آموزان از یک سو متأثر از عوامل بیرونی و درونی مانند فضای کاری در مدرسه، شیوه مدیریت مدرسه و روابط انسانی در محیط آموزشی است و از سوی دیگر، تحت تأثیر ایدئولوژی کنترل معلم از سوی سازمان است که بر دستگاه عصبی و روان‌شناختی معلم و به تبع آن، بر دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد و در نهایت، ممکن است به فرسودگی شغلی معلم و حتی به اختلالات روان‌تنی دانش‌آموزان و کاهش انگیزه برای پیشرفت فرایند آموزش و تعلیم و تربیت منجر شود و از این رو، رابطه میان فرسودگی معلم و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان به طور معکوس معنادار است (ذوالفقار و سعدی‌پور، ۱۳۸۸). بنابراین، اشتیاق رفتاری، شناختی و عاطفی در پیشرفت تحصیلی اثرگذار هستند و معلمان نقش اساسی در اشتیاق رفتاری دانش‌آموزان، آمدن آن‌ها به مدرسه و احترام به قوانین آن و همچنین، اشتیاق شناختی و ایجاد علاقه به مدرسه، هم‌کلاسی‌ها، معلمان و یادگیری دارند (رسولی‌خورشیدی و همکاران، ۱۳۹۸). با توجه به اهمیت وجود فضای کاری سالم و بانشاط در میان مدیران و معلمان و تأثیر مستقیم و مثبت آن بر عملکرد مطلوب معلمان در کلاس و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، هدف این مطالعه آشکار کردن زوایایی از تعامل ضروری مدیران و معلمان و بررسی پدیده‌های دخیل در نیل به اهداف پیش‌بینی‌شده سازمانی و به ویژه، پاسخ به این پرسش‌ها است که: آیا بین خودشیفتگی مدیران مدارس و ریاکاری معلمان رابطه‌ای وجود دارد؟ و آیا سکوت و شایعات سازمانی نقش میانجی در این رابطه دارند؟

مبانی نظری

خودشیفتگی سازمانی

خودشیفتگی در واژه یونانی نارسیسوس^۱ ریشه دارد و افسانه پسری زیبا است که در اثر تکبر و خودبینی، روزی هنگامی که تصویر خود را در آب دید، شیفته خود شد و در نهایت، این عشق دست‌نیافتنی موجب آشفته‌گی و اختلال در زندگی و در نهایت، به مرگ او منجر شد. هاولاک الیس^۲ نخستین کسی بود که افسانه نارسیسوس را در روان‌شناسی بالینی مطرح و از واژه نارسیسیسم استفاده کرد. پس از وی، فروید برای اولین بار از واژه خودشیفته در کارها و مقالاتش بهره جست (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷). افراد خودشیفته قدرت بیشتری را نسبت به دیگران طلب می‌کنند و احتمال بیشتری وجود دارد که به سطوح بالای سازمانی برسند (فیضی و همکاران، ۱۳۹۸). در خودشیفتگی، شخص در ذهن خویش صفات و فضائلی ایده‌آل را می‌سازد و خود را دارای آن صفات تصور می‌کند. چنین شخصی تصویری از خویش می‌سازد که به میزان زیادی، با آنچه واقعی است، فاصله دارد. خودشیفتگی مدیران ممکن است سطح مسئولیت اجتماعی را در سازمان دچار تغییر کند و باعث کاهش عملکرد سازمانی شود (منصوری و همکاران، ۱۳۹۵) و وقت و هزینه بسیاری را به سازمان تحمیل کند (صدیقی، ۱۳۹۵). همچنین، خودشیفتگی در مدیران می‌تواند اثراتی را بر پیامدهای سازمانی از طریق تأثیر بر انتخاب مدیران در زمینه‌هایی همچون راهبرد، ساختار و کارمندیابی داشته باشد (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۷).

از سوی دیگر، خودشیفتگی مدیران می‌تواند از جمله عوامل تأثیرگذار بر بروز رفتارهای سوء سازمانی مانند ریاکاری و سکوت باشد. مدیران خودشیفته به دلیل داشتن تکبر و غرور، پیشنهادها و اظهارنظر معلمان را مدنظر قرار نمی‌دهند و در نتیجه، معلمان و ادار به واکنش می‌شوند. زیردستان همواره تلاش می‌کنند تا با ریاکاری و ظاهرسازی، خوش‌خدمتی، تملق و چاپلوسی، کارهای کم‌ارزش و معمولی خود را در نظر مدیر مدرسه بزرگ و ارزشمند جلوه دهند (عیدوزهی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۹). مدیران خودشیفته با تحسین از سوی کارکنان برانگیخته می‌شوند؛ از این رو، گاه بر تصمیمات خود اصرار می‌کنند و وقت و هزینه بسیاری را به آن تخصیص می‌دهند و مشکلات زیادی را برای سازمان خود می‌آفرینند (صدیقی، ۱۳۹۵).

به این ترتیب، مدیران خودشیفته با تحمیل تصمیمات به صورت کلیشه‌ای و در قالب بخش‌نامه، خود را از دانش و تجربه دیگران محروم می‌کنند و با رواج چاپلوسی، محیطی را شکل می‌دهند که در آن منزلت‌ها و نقش‌ها، آن گونه که شایسته افراد لایق است، توزیع نمی‌شوند و در نتیجه، سازمان را به تزویر و ریا و شایعه و مانند آن می‌کشاند (غفاری و رستم‌نیا، ۱۳۹۸). در واقع، مدیران خودشیفته از هیچ برای خود دشمن می‌تراشند (Glad, 2002). بنابراین،

¹ Narcissus

² Havelock Ellis

در مقایسه با دیگر صفات شخصیتی، خودشیفتگی، مدیران را وادار به انجام اقداماتی می‌کند که خارج از عرف است و آنان با انجام این اقدامات به دنبال جلب توجه هستند و در نهایت، این اقدامات عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (شیری و همکاران، ۱۳۹۴). به این ترتیب، اگر میزان خودشیفتگی مدیران زیاد باشد، بر میزان رفتارهای ضدتولیدی کارکنان و سازمان افزوده می‌شود (قربان‌نژاد و ثابت، ۱۳۹۶). در مجموع، خودشیفتگی در کوتاه‌مدت ممکن است ارزش‌هایی را برای سازمان به ارمغان بیاورد؛ ولی در بلندمدت ناهنجار و ناسازگار با اهداف سازمان است (Prundeau et al., 2020).

ریاکاری سازمانی

ریاکاری در سازمان یعنی اینکه کارکنان و مدیران احساسات، افکار، فضیلت‌ها و ویژگی‌هایی را بروز می‌دهند که واجد آن نیستند و برای نشان دادن دانش، باور یا هویت دیگری از خود به مدیران، کارکنان و جامعه تلاش می‌کنند (Çayak, 2021). ریاکاری در سازمان را می‌توان به سه نوع ریاکاری سازمانی (ناسازگاری ادراک‌شده بین قول گذشته و عمل کنونی مدیریت ارشد سازمان)، ریاکاری روان‌شناختی (تناقض ادراک‌شده میان گفتار کنونی فرد نزد عموم و فعل یا افعال وی در گذشته) و رفتارهای ریاکارانه در ارتباطات بین‌فردی (رفتارهای ناهمگون فرد درباره یک موضوع نگرشی واحد که دست‌کم یکی از آن‌ها از نوع خودشیرینی ادراک می‌شود)، با هدف خوب جلوه کردن نزد دیگران برای نفوذ در ایشان تقسیم‌بندی کرد (عیدوزهی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۹).

ریاکاری سازمانی دربردارنده سه بعد است: نخست، بعد شناختی که قضاوت شناختی مبنی بر اینکه سازمان متبوع فاقد صداقت است و با احساسات منفی مانند خشم، تحقیر و محکومیت نسبت به کارکنان ظاهر می‌شود را شامل می‌شود و دیگری، بعد عاطفی که شامل پاسخ‌های احساسی قوی مانند نادیده گرفتن، بی‌احترامی، خشم، پریشانی و شرم است و این نوع رفتار افزون بر افکار و باورهای منفی، پاسخ‌های احساسی قوی مانند تحقیر و عصبانیت را شامل می‌شود و بعد سوم نیز، بعد رفتاری است و شامل دریافت‌های فردی در میان کارکنان است که در واکنش به رفتارهای نادرست، تحقیرآمیز و سرکوب‌کننده است (Milliken et al., 2003).

سکوت سازمانی

سکوت کارکنان جنبه‌ای فراگیر و بالقوه مضر از زندگی سازمانی است (Premeaux & Bedeian, 2003); Whiteside & Barclay, 2013؛ در حالی که در ابتدا فرض شده بود فقدان مقاومت با صدای بلند، بر توافق با تصمیمات و رفتارها دلالت دارد. پژوهشگران علوم سازمانی به‌تازگی باب این موضوع را باز کرده‌اند که سکوت کارکنان ممکن است به عنوان انتخابی راهبردی تعریف شود (Wynen et al., 2020). کارمندان ممکن است تصمیم بگیرند از بحث درباره موضوعات سازمانی اجتناب کنند که ممکن است ناشی از ترس از درگیری، تلافی یا دیگر

پیامدهای مضر یا بیم و نگرانی از چیزی باشد که ممکن است عواقب جدی برای آنان داشته باشد. بر اساس این، برخی از کارکنان زمانی که مدیریت از آنها می‌خواهد نظرات خود را بیان کنند، احساس ناامنی می‌کنند و از بیان نظر خود امتناع می‌کنند (Prouska & Psychogios, 2018; Whiteside & Barclay, Sharu & Manikandan, 2019)؛ بنابراین، سکوت سازمانی فقط به معنای ساکت بودن کارکنان نیست، بلکه به معنای عدم مشارکت فعال، بدبینی، خودسانسوری، کناره‌گیری، افزایش ترک محل کار، تشکیل گروه‌های هم‌فکر و مانند آن است (Deniz et al., 2013). در سازمان‌هایی که سکوت سازمانی تجربه می‌شود، سازمان‌ها فرصت بهره‌مندی از کار ذهنی و سرمایه فکری خود را از دست می‌دهند. از سوی دیگر، کارکنان نمی‌توانند فرصتی برای تحقق بخشیدن به توان واقعی خود بیابند؛ زیرا کمتر از پتانسیل خود به کار گرفته می‌شوند و قصد ترک کار با از دست دادن رضایت و انگیزه شغلی در آنان تقویت می‌شود (Harlos & Knoll, 2018).

شایعه سازمانی

یکی از مسائلی که دستاورد سازمان‌ها را تسهیل می‌کند تا به اهداف از پیش تعیین شده برسند، ارتباطات است که در دو نوع رسمی و غیررسمی اتفاق می‌افتد. شایعه در سازمان‌هایی به راه می‌افتد که ارتباطات رسمی وجود ندارد و سکوت فضای غالب آنان است. بر اساس این و از آنجا که کارکنان معمولاً به برقراری ارتباط و بیان افکار، اعتقادات و مشکلات شغلی خود تمایل دارند، کانال‌های ارتباطی غیررسمی را تشکیل می‌دهند و این امر به شایعات سازمانی منجر می‌شود و در نهایت، بهره‌وری سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Zagenczyk et al., 2008). این گونه شایعات در بستر نقص در ارتباطات پرورش می‌یابد. در سازمانی که شایعه سازمانی گسترده است، حسب فرض جریان اطلاعات اثبات نشده در میان اعضا غالب است و اعضای سازمان به برقراری ارتباط باز تمایلی ندارند (DiFonzo & Xueming, 2013; Bordia, 2007). گماردن مدیران ناشایست در سازمان موجب بروز رفتارهایی مانند شایعه‌پراکنی و زیرآب‌زنی می‌شود (غفاری و رستم‌نیا، ۱۳۹۸)، بنابراین، ممکن است رابطه‌ای معنادار بین مدیریت خودشیفته و تمرکزگرا با ریاکاری و نیز سکوت سازمانی و شایعه سازمانی وجود داشته باشد. همچنین، شیری و همکاران (۱۳۹۷) دریافتند شایعه سازمانی بر ریاکاری فردی و سازمانی تأثیر مثبت دارد و بر اساس این، شایعه ممکن است موجب تقویت این رابطه شود.

پیشینه پژوهش

پژوهشی مشابه با حضور همه چهار متغیر این پژوهش در داخل و خارج از ایران انجام نشده است؛ از این رو، در بخش پیشینه پژوهش، صرفاً برخی از پژوهش‌های همسو بررسی می‌شوند که بر روی دو یا سه متغیر از میان چهار متغیر مورد مطالعه در پژوهش حاضر انجام شده‌اند.

جدول ۱) پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی

پژوهشگر (سال)	عنوان	نتایج
عیدوزهی و ناستی‌زایی (۱۳۹۹)	تأثیر خودشیفتگی مدیران بر سکوت سازمانی معلمان با نقش میانجی ریاکاری سازمانی	بروز ریاکاری در محل کار متأثر از مدیران خودشیفته و تقویت سکوت و شایعه در تأثیر بر ریاکاری معلمان
فیضی و همکاران (۱۳۹۸)	پیشایندها و پیامدهای فردی، سازمانی و مدیریتی خودشیفتگی مدیران؛ کاربرد تحلیل اسنادی و آنتروپی شانون	تأثیر خودشیفتگی مدیران در رواج چاپلوسی، ناسازگاری سازمانی، رفتارهای انحرافی و کاهش عملکرد بهینه
شیری و همکاران (۱۳۹۷)	بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر نفاق سازمان با نقش میانجی شایعه‌پراکنی در لایه‌های سازمان	وجود تناسب در شدت ریاکاری سازمانی با میزان رواج شایعه در محل کار
منصوری و همکاران (۱۳۹۵)	تأثیر رفتار خودشیفتگی مدیران بر رفتارهای ریاکارانه	تأثیر خودشیفتگی مدیران بر ریاکاری کارکنان و رفتار برتری‌جویانه، خودبسندگی و خودنمایی بر تشدید ریاکاری
صدیقی (۱۳۹۵)	رابطه خودشیفتگی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان	تأثیر مستقیم و معنادار ابعاد خودشیفتگی مدیران با سکوت کارکنان
سایاک ^۱ (۲۰۲۱)	نقش میانجی ریاکاری سازمانی در رابطه میان سکوت و شایعه سازمانی	اثبات نقش مثبت ریاکاری سازمانی در رابطه با سکوت و شایعه سازمانی
ابورامادان و همکاران (۲۰۲۰)	رهبری خودشیفته و بدبینی سازمانی، بررسی نقش سکوت و شایعه در محل کار	تأثیر مدیریت خودشیفته بر بروز رفتارهای بدبینانه و نقش میانجی سکوت و شایعه بر بدبینی کارکنان

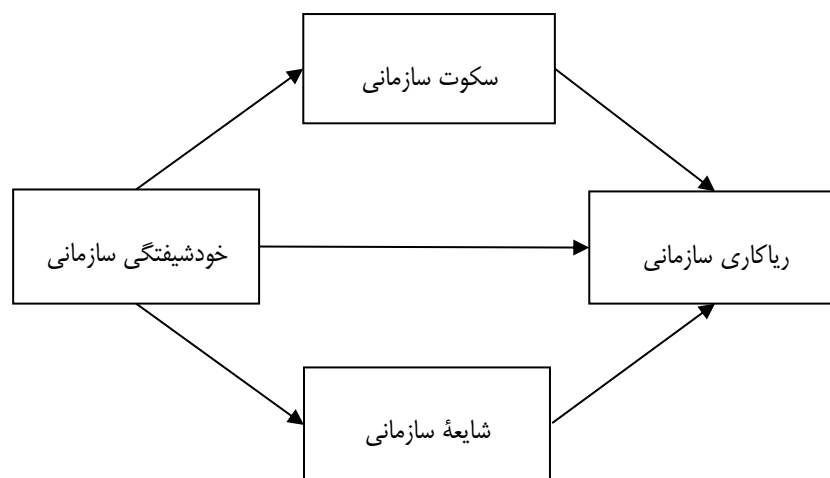
همان‌طور که در جدول ۱ و در پیشینه پژوهش دیده می‌شود، در پژوهش‌های انجام‌شده در داخل و خارج از کشور عموماً تأثیر خودشیفتگی بر ریاکاری به صورت مستقل یا با حداکثر یک متغیر مطالعه و نقد شده است؛ به این ترتیب که در برخی از پژوهش‌ها تنها متغیر میانجی برای کشف ارتباط بین خودشیفتگی و ریاکاری، سکوت سازمانی بوده است یا شایعه سازمانی تحت تأثیر متغیر پیش‌بین دیگری بررسی شده است که از هدف و چشم‌انداز پژوهش حاضر فاصله داشته است. نگارندگان در پی واکاوی‌های خود در زمینه یافتن عوامل دخیل در ایجاد و تشدید ریاکاری در

^۱ Cayak

مدارس، احتمال تأثیر مشترک متغیر میانجی شایعه سازمانی بر ریاکاری معلمان را نیز بررسی کرده‌اند و نتیجه نهایی این فرض را تأیید کرده است و از این نظر، مطالعه حاضر، همانندی در بین پژوهش‌های داخلی و خارجی ندارد.

مدل مفهومی پژوهش

این مدل بیان‌کننده روابط بین متغیرها و تأثیر آن‌ها بر یکدیگر است. با توجه به فرضیه‌های مطرح‌شده، مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ قابل مشاهده است. به دلیل تازگی ابعاد مطالعه بر روی چهار متغیر فعلی شامل متغیرهای خودشیفتگی و ریاکاری و نیز متغیرهای میانجی سکوت سازمانی و شایعه سازمانی در این پژوهش، یافتن منابع مشابه داخلی و خارجی برای طرح، تقابل و همانندیابی در برابر یکایک فرضیه‌های این واکاوی امکان‌پذیر نبود و فقط در برخی از حالات، بخشی از نتایج پژوهش پیشین برای بازآزمایی و هم‌سنجی به کار گرفته شد. در این پژوهش، مدل نظری و فرضیه‌های زیر با این فرض ایجاد شدند که میان خودشیفتگی مدیران در محیط کار و بروز ریاکاری سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد و سکوت و شایعه در محل کار نیز تقویت‌کننده ریاکاری در سازمان هستند؛ از این رو، در این مدل «خودشیفتگی در محل کار» به عنوان متغیر پیش‌بین، «ریاکاری سازمانی» به عنوان متغیر ملاک و «سکوت و شایعه سازمانی» به عنوان متغیرهای میانجی در نظر گرفته شده‌اند.



شکل ۱) مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

۱. سکوت سازمانی رابطه میان خودشیفتگی و ریاکاری سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.
۲. شایعه سازمانی رابطه میان خودشیفتگی و ریاکاری سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.
۳. بین خودشیفتگی سازمانی با ریاکاری سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد.
۴. بین خودشیفتگی سازمانی با سکوت سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد.

۵. بین خودشیفتگی سازمانی با شایعه سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد.
۶. بین سکوت سازمانی با ریاکاری سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد.
۷. بین شایعه سازمانی با ریاکاری سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش و ماهیت اجرا توصیفی - همبستگی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها، پژوهشی - میدانی است. جامعه آماری تمامی معلمان مدارس متوسطه شهر مشهد به تعداد ۲۸۰ نفر هستند که با استفاده از فرمول کوکران و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۳۶ نفر برای نمونه انتخاب شدند. علت برگزیدن این جامعه، جایگاه رفیع آموزش و پرورش و نقش مهم معلمان به عنوان عناصر مهم در فرایند تعلیم و تربیت نسل نوین جامعه است؛ زیرا در این مسیر، وجود سازمان سایه و هرگونه دیوار نامرئی در ارتباطات و تعاملات مدیران و معلمان پذیرفتنی و قابل چشم‌پوشی نیست. اطلاعات مورد نیاز در بخش نظری از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و داده‌های مورد نیاز برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از طریق توزیع پرسش‌نامه سکوت سازمانی (کاهوجی و دمیرتاش^۱، ۲۰۱۳)، ریاکاری سازمانی (کیلیچ‌اوغلو^۲، ۲۰۱۹)، شایعه سازمانی (داغلی و هان^۳، ۲۰۱۸) و پرسش‌نامه خودشیفتگی سازمانی (راسکین و تری^۴، ۱۹۸۸) جمع‌آوری شد. روایی پرسش‌نامه‌ها بر اساس روایی محتوا با استفاده از نظر صاحب‌نظران و روایی سازه با روش تحلیل عاملی بررسی و تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار ایموس ۲۴ بهره گرفته شد. ابزار پژوهش متغیرهای دموگرافیک در این پژوهش، پرسش‌نامه‌ای بوده است و پرسش‌هایی نیز به منظور دستیابی به مشخصات کلی آزمودنی‌ها از سوی پرسشگر ارائه و تنظیم شده است. مشخصات جمعیت‌شناختی شامل سن، میزان تحصیلات، سابقه خدمت و جنسیت افرادی که در این مطالعه شرکت کرده‌اند، در جدول ۲ بیان شده‌اند.

جدول ۲) متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	مجموع
۲۶ تا ۳۰ سال	۳	۲/۲	
سن	۲	۱/۵	۱۳۶
بیشتر از ۳۵ سال	۱۳۱	۹۶/۳	

¹ Kahveci & Demirtaş

² Kılıçoğlu

³ Dagli & Han

⁴ Raskin & Terry

	۱/۵	۲	کاردانی	
۱۳۶	۳۲/۴	۴۴	کارشناسی	تحصیلات
	۵۵/۹	۷۶	کارشناسی ارشد	
	۱۰/۳	۱۴	دکتری	
۱۳۶	۲/۲	۳	بین ۵ تا ۱۰ سال	سابقه خدمت
	۸/۱	۱۱	بین ۱۱ تا ۱۵ سال	
	۸۶/۸	۱۱۸	بین ۱۶ تا ۲۰ سال	
۱۳۶	۲۱/۳	۲۹	زن	جنسیت
	۷۸/۶	۱۰۷	مرد	

برای تأیید پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ مطابق جدول ۳ بهره گرفته شد. با توجه به مقادیر به‌دست آمده در تجزیه و تحلیل آماری، ضرایب آلفای کلی به‌دست آمده به میزان ۰/۹۴، استحکام و پایایی پرسشنامه‌ها را تأیید می‌کنند.

جدول ۳) ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
خودشیفتگی سازمانی	۰/۸۹۰
سکوت سازمانی	۰/۹۱۷
شایعه سازمانی	۰/۸۶۴
ریاکاری سازمانی	۰/۸۰۱
ضریب آلفای کل	۰/۹۴

یافته‌ها

تحلیل آماری داده‌ها

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

آمار توصیفی تمامی متغیرهای پژوهش از نظر شاخص‌های آماری به شرح جدول ۴ آمده است.

جدول ۴) آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد نمونه	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
خودشیفتگی سازمانی	۱۳۶	۱/۶۱	۴/۷۳	۲/۹۸	۰/۴۶
سکوت سازمانی	۱۳۶	۱/۱۲	۵	۲/۸۲	۰/۶۳
شایعه سازمانی	۱۳۶	۱/۳۹	۵	۲/۹۵	۰/۶۹

ریاکاری سازمانی	۱۳۶	۱	۵	۲/۸۳	۰/۶۵
-----------------	-----	---	---	------	------

بررسی نرمال بودن داده‌ها

پیش‌نیاز انجام تمامی آزمون‌های پارامتری، نرمال بودن توزیع آماری متغیرها است. به طور کلی، می‌توان گفت آزمون‌های پارامتری عموماً بر میانگین و انحراف معیار استوار هستند. حال اگر توزیع جامعه نرمال نباشد، نمی‌توان استنباط درست از نتایج داشت. برای آزمون نرمال بودن متغیرها، از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده و نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، با توجه به اینکه بازه اعداد چولگی بین ۱ و -۱ و بازه اعداد کشیدگی بین ۳ و -۳ است، فرض نرمال بودن داده‌ها تأیید می‌شود.

جدول ۵) نتایج آزمون نرمال بودن متغیرها

متغیر	چولگی	کشیدگی
خودشیفتگی سازمانی	-۰/۲۴۷	۱/۹۶
سکوت سازمانی	۰/۲۳۵	۰/۵۳۶
شایعه سازمانی	۰/۴۲۹	۰/۱۰۶
ریاکاری سازمانی	۰/۳۲۴	۰/۶۷۷

تحلیل عاملی تأییدی

در این مرحله، بار عاملی مؤلفه‌ها و نیکویی برازش مدل^۱ ارزیابی می‌شود.

ارزیابی بار عاملی مؤلفه‌ها

پایایی هر یک از مؤلفه‌های متغیر پنهان، در مدل Amos توسط میزان بار عاملی هر یک از مؤلفه‌ها مشخص می‌شود. ارزش هر یک از بارهای عاملی مؤلفه‌های متغیر پنهان مربوط باید بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۴ باشد. در جدول ۶، میزان بارهای عاملی برای مؤلفه‌های متغیرهای پنهان پژوهش آمده است.

جدول ۶) ضرایب بارهای عاملی

متغیر	گویه	ضریب مسیر	نسبت بحرانی (C.R.)
خودشیفتگی سازمانی	قدرت و اختیار	۰/۴۴۶	_____
	خودبستگی	۰/۵۷۹	۴/۴۲۶
	تقدم	۰/۸۰۳	۵/۰۵۰

^۱ Model fit

جدول ۶) ضرایب بارهای عاملی			
۴/۹۵۵	۰/۷۵۸	خودنمایی	
۵/۰۳۸	۰/۷۹۷	انتفاع	
۴/۵۶۶	۰/۶۱۹	غرور و خودبینی	
۴/۸۲۱	۰/۷۰۳۰	محق بودن	
_____	۰/۸۳۷	مدیریتی و سازمانی	
۱۰/۹۴۸	۰/۸۰۳	حرفه‌ای	
۵/۰۹۲	۰/۴۳۵	تجربی	سکوت سازمانی
۱۲/۰۷۳	۰/۸۵۸	ترس از انزوا	
۱۱/۷۶۵	۰/۸۴۳	آسیب به روابط	
_____	۰/۷۸۵	کسب خبر	
۷/۵۳۳	۰/۷۱۱	جلسات دورهمی	شایعه سازمانی
۷/۸۶۱	۰/۷۵۱	اثر بدبینانه	
_____	۰/۵۹۷	عاطفی	
۶/۸۶۸	۰/۸۴۸	شناختی	ریاکاری سازمانی
۶/۶۱۶	۰/۷۷۴	رفتاری	

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰/۴ است. در جدول ۶ تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی پرسش‌ها از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

روایی سازه

روایی سازه به این معنا است که در عمل تا چه حد یک سازه که بر اساس نظریه طراحی شده است، به درستی مفهوم مدنظر را اندازه می‌گیرد. روایی سازه از طریق روایی همگرا و روایی واگرا ارزیابی می‌شود. اگر همبستگی بین نمره‌های آزمون‌هایی که خصیصه‌ای واحد را اندازه‌گیری می‌کنند زیاد باشد، پرسش‌نامه دارای اعتبار همگرا است. برای روایی همگرا باید این روابط برقرار باشد: بارهای عاملی باید معنادار باشند، $CR > AVE$ ، $CR > 0.7$ و $AVE > 0.4$. روایی واگرا به این معنا است که نشانگرهای یک سازه با نشانگرهای سازه دیگر همبستگی زیادی نداشته باشند و از هم متمایز باشند. برای این آزمون باید این روابط برقرار باشد: $MSV < AVE$ و $ASV < AVE$. در این روابط:

CR: پایایی سازه

AVE: میانگین واریانس استخراجی

MSV: حداکثر مجذور واریانس مشترک

ASV: میانگین مجذور واریانس مشترک

جدول ۷) شاخص‌های بررسی روایی سازه

ASV	MSV	AVE	CR	
۰/۱۵۵	۰/۲۰۹	۰/۴۶۷	۰/۸۵۶	خودشیفتگی سازمانی
۰/۳۴۶	۰/۵۱۴	۰/۵۹۶	۰/۸۷۶	سکوت سازمانی
۰/۳۰	۰/۴۰۸	۰/۵۶۲	۰/۷۹۳	شایعه سازمانی
۰/۳۷۷	۰/۵۱۴	۰/۵۵۸	۰/۷۸۸	ریاکاری سازمانی

همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، با برآورده شدن شرایط مرتبط با روایی همگرا و واگرا، می‌توان بیان کرد روایی سازه‌ای برقرار است.

ارزیابی برازش مدل

پس از بررسی نشانگرهای سازه و اطمینان از شناسایی پذیر بودن مدل، نوبت به ارزیابی برازش مدل می‌رسد.

جدول ۸) شاخص‌های برازش

نام آزمون	توضیحات	مقادیر قابل قبول	مقدار به دست آمده
χ^2/df	کای اسکوئر نسبی	< 3 خوب < 5 قابل قبول	۱/۳۶۵
RMSEA	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	< 0.08 خوب > 0.1 ضعیف	۰/۰۵۲
RMR	ریشه میانگین مجذور باقیمانده‌ها	< 0.1	۰/۰۳۴
NFI	شاخص برازندگی تعدیل یافته	> 0.9	۰/۸۶۲
IFI	شاخص برازش نرم	> 0.9	۰/۹۵۹
CFI	شاخص برازش مقایسه‌ای	> 0.9	۰/۹۵۸

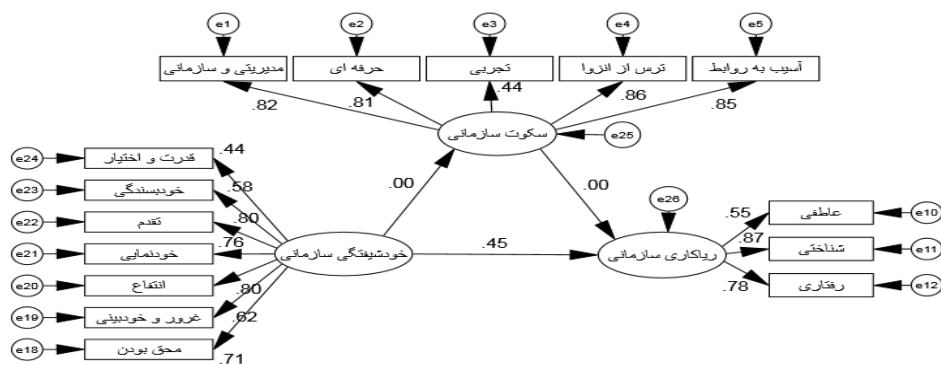
با توجه به جدول ۸، مقدار RMSEA برابر ۰/۰۵۲ است. این مقدار کمتر از ۰/۱ است و نشان‌دهنده این است که میانگین توان دوم خطاهای مدل نسبتاً خوب و مدل قابل قبول است. همچنین، مقدار کای دو به درجه آزادی (۱/۳۶۵) بین یک و سه و میزان شاخص CFI نیز از ۰/۹ بیشتر است. به طور کلی، زمانی که حداقل سه شاخص مقادیری در بازه قابل قبول باشند، می‌توان ادعا کرد برازش مدل خوب و قابل قبول است.

آزمون فرضیات پژوهش

در این قسمت، آزمون فرضیات پژوهش با استفاده از نرم افزار Amos بررسی می‌شود.

بررسی فرضیه اول: سکوت سازمانی رابطه میان خودشیفتگی و ریاکاری سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.

برای بررسی میانجی‌گری متغیر سکوت سازمانی به روش بوت استرپینگ^۱، ابتدا رابطه مستقیم بین متغیرهای خودشیفتگی و ریاکاری سازمانی بررسی می‌شود و شرط بررسی ادامه فرایند، معناداری مسیر در مرحله نخست است. در مرحله دوم، مسیر غیرمستقیم بین متغیرهای خودشیفتگی و ریاکاری سازمانی در حضور متغیر سوم، یعنی سکوت سازمانی آزمون می‌شود. در صورت تأیید ضریب مسیر غیرمستقیم، میانجی‌گری متغیر سکوت سازمانی تأیید می‌شود. مرحله آخر در صورت تأیید مرحله دوم انجام می‌شود. در این قسمت، رابطه مستقیم بین متغیرهای خودشیفتگی و ریاکاری سازمانی در حضور متغیر میانجی به منظور روشن شدن میانجی‌گری کامل یا جزئی بررسی می‌شود. اگر ضریب رگرسیونی این مسیر معنادار باشد، به این معنا است که متغیر مستقل به طور هم‌زمان از هر دو طریق مستقیم و غیرمستقیم بر وابسته اثر می‌گذارد. اصطلاحاً متغیر میانجی، تأثیر مستقل بر وابسته را به صورت جزئی میانجی‌گری می‌کند؛ اما اگر با حضور متغیر میانجی، تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته دیگر معنادار نبود، به این معنا است که مسیر غیرمستقیم تمام تأثیر مستقل بر وابسته را جذب می‌کند و اصطلاحاً متغیر میانجی رابطه مستقل بر وابسته را به طور کامل میانجی‌گری می‌کند. بنا بر توضیحات پیشین، ابتدا باید بررسی اثر کلی^۲ و معناداری این مسیر انجام شود.



شکل ۲) مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه اول در حالت اثر کلی

¹ Bootstrapping

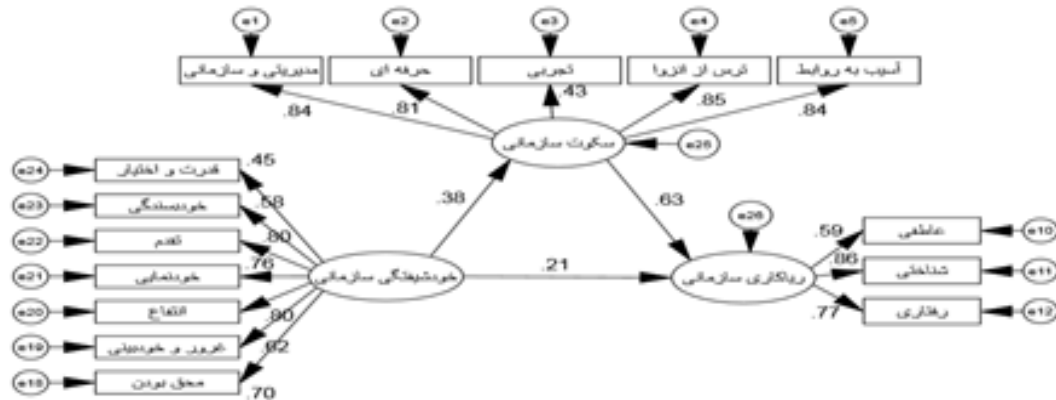
² Total effect

جدول ۹) ضرایب رگرسیونی (اثر کلی) مربوط به فرضیه اول				
نام مسیر	برآورد	نسبت بحرانی	سطح	معناداری
	مسیر	(CR)		
خودشیفتگی سازمانی	سکوت سازمانی	۰/۰۰۰		
سکوت سازمانی	ریاکاری سازمانی	۰/۰۰۰		
خودشیفتگی سازمانی	ریاکاری سازمانی	۰/۴۴۹	۳/۷۶۲	***

همان‌طور که در شکل ۲ و جدول ۹ دیده می‌شود، ضریب مسیر بین دو متغیر خودشیفتگی سازمانی و ریاکاری سازمانی در مدل اثر کامل ۰/۴۵ و نسبت بحرانی ۳/۷۶۲ (برای معنادار بودن ضریب، عدد معناداری آن باید خارج از بازه (۱/۹۶، ۱/۹۶-) باشد که در این صورت از سطح معناداری ۰/۰۵ کوچک‌تر است) است و این رابطه مستقیم با ۹۵ درصد اطمینان معنادار است. بنابراین، طبق نمودار تصمیم‌گیری روش بوت استرپینگ، امکان تحلیل میانجی‌گری برای متغیر سکوت سازمانی وجود دارد. در ادامه، برای بررسی اثرات غیرمستقیم، نتایج برای مدل با اثر میانجی نمایش داده می‌شود.

جدول ۱۰) اثر غیرمستقیم و سطح معناداری (با حضور متغیر میانجی: سکوت سازمانی)	
خودشیفتگی سازمانی	
سکوت سازمانی	۰/۰۰
ریاکاری سازمانی	ضریب مسیر: ۰/۲۴۱ سطح معناداری: ۰/۰۰۱

در جدول ۱۰، ضریب مسیر غیرمستقیم و سطح معناداری این مسیر نمایش داده شده است. با توجه به نتایج گزارش شده در جدول، مسیر غیرمستقیم خودشیفتگی سازمانی ← سکوت سازمانی ← ریاکاری سازمانی با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۱ (که کوچک‌تر از ۰/۰۵ است) معنادار است؛ یعنی متغیر سکوت سازمانی متغیر میانجی است. حال به منظور تعیین نوع میانجی، مرحله بعد را آزمون می‌کنیم. مطابق نمودار تصمیم‌گیری بوت‌استرپ مرحله آخر، آزمون مسیر مستقیم بین خودشیفتگی سازمانی و ریاکاری سازمانی در مدل با تأثیر متغیر میانجی سکوت سازمانی است. برای این منظور، از شکل ۳ و جدول ۱۱ استفاده می‌شود.



شکل ۳ مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه اول در حضور متغیر میانجی

جدول ۱۱) برآورد ضرایب رگرسیونی مربوط به فرضیه اول در حضور میانجی

نام مسیر	برآورد	نسبت بحرانی	سطح معناداری
	مسیر	(CR)	
خودشیفتگی <--- سکوت سازمانی	۰/۳۸۱	۳/۸۵۰	***
سکوت سازمانی <--- ریاکاری سازمانی	۰/۶۳۴	۵/۲۵۹	***
خودشیفتگی <--- ریاکاری سازمانی	۰/۲۱۱	۲/۳۲۲	۰/۰۲۰

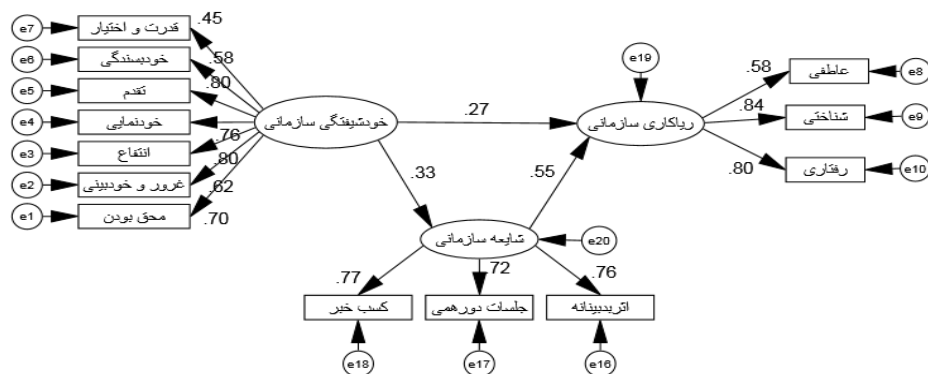
همان‌طور که در جدول ۱۱ ملاحظه می‌شود، ضریب مسیر بین متغیرهای خودشیفتگی و ریاکاری سازمانی معنادار است؛ بنابراین، مطابق نمودار تصمیم‌گیری بوت‌استرپینگ، سکوت سازمانی تأثیر مثبت خودشیفتگی بر ریاکاری سازمانی را به صورت جزئی میانجی‌گری می‌کند؛ از این رو، فرضیه نخست اثبات می‌شود.

بررسی فرضیه دوم: شایعه سازمانی رابطه میان خودشیفتگی و ریاکاری سازمانی را میانجی‌گری می‌کند. بررسی فرضیه دوم مشابه فرضیه اول انجام شده است. بر اساس مطالب پیشین، مرحله نخست بررسی معناداری ضریب مسیر مستقیم بین متغیرهای خودشیفتگی و ریاکاری سازمانی است که با توجه به بررسی این مسیر در فرضیه نخست و معناداری این مسیر، می‌توان مسیر غیرمستقیم را بررسی کرد. ضریب مسیر غیرمستقیم و سطح معناداری در جدول ۱۲ دیده می‌شود.

جدول ۱۲) اثر غیرمستقیم و سطح معناداری (با حضور متغیر میانجی: شایعه سازمانی)

خودشیفتگی سازمانی	شایعه سازمانی
۰/۰۰	ریاکاری سازمانی
ضریب مسیر: ۰/۱۸۳ سطح معناداری: ۰/۰۰۱	

در جدول ۱۲، ضریب مسیر غیرمستقیم و سطح معناداری این مسیر نمایش داده شده است. با توجه به نتایج مشخص شده در جدول ۱۲، مسیر غیرمستقیم خودشیفتگی سازمانی ← شایعه سازمانی ← ریاکاری سازمانی با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۱ (که کوچک‌تر از ۰/۰۵ است) معنادار است؛ یعنی متغیر شایعه سازمانی متغیر میانجی است. مطابق نمودار تصمیم‌گیری بوت‌استرپ مرحله آخر، آزمودن مسیر مستقیم بین خودشیفتگی سازمانی و ریاکاری سازمانی در مدل با تأثیر متغیر میانجی شایعه سازمانی است. برای این منظور، از شکل ۴ و جدول ۱۳ استفاده می‌شود.



شکل ۴) مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه دوم در حضور متغیر میانجی

جدول ۱۳) برآورد ضرایب رگرسیونی مربوط به فرضیه دوم در حضور میانجی

نام مسیر	برآورد	نسبت بحرانی	سطح معناداری
	مسیر	(CR)	
خودشیفتگی سازمانی	۰/۳۳۴	۳/۱۴۵	۰/۰۰۲
شایعه سازمانی	۰/۵۴۸	۴/۳۰۹	***
خودشیفتگی سازمانی	۰/۲۷۳	۲/۷۲۲	۰/۰۰۶

همان‌طور که در جدول ۱۳ ملاحظه می‌شود، ضریب مسیر بین متغیرهای خودشیفتگی و ریاکاری سازمانی معنادار است؛ بنابراین مطابق نمودار تصمیم‌گیری بوت‌استرپینگ، شایعه سازمانی تأثیر مثبت خودشیفتگی بر ریاکاری سازمانی را به صورت جزئی میانجی‌گری می‌کند و بنابراین، تأییدکننده فرضیه دوم است.

بررسی فرضیه سوم: خودشیفتگی سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار با سکوت سازمانی دارد.

در بررسی این فرضیه از شکل ۲ و جدول ۱۰ استفاده شد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ضریب مسیر بین خودشیفتگی سازمانی و سکوت سازمانی ۰/۳۸ و نسبت بحرانی ۳/۸۵۰ است. این ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است؛ بنابراین، بین خودشیفتگی سازمانی و سکوت سازمانی رابطه مثبت و مستقیم برقرار است و فرضیه سوم را تأیید می‌کند.

بررسی فرضیه چهارم: خودشیفتگی سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار با ریاکاری سازمانی دارد.

در بررسی این فرضیه نیز از شکل ۱ و جدول ۸ بهره گرفته شد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ضریب مسیر بین خودشیفتگی سازمانی و ریاکاری سازمانی $0/45$ و نسبت بحرانی $3/762$ است. این ضریب مسیر در سطح $0/05$ معنادار است؛ بنابراین، بین خودشیفتگی سازمانی و ریاکاری سازمانی رابطه مثبت و مستقیم برقرار است و بنابراین، فرضیه چهارم را تأیید می‌کند.

بررسی فرضیه پنجم: خودشیفتگی سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار با شایعه سازمانی دارد.

در بررسی این فرضیه از شکل ۳ و جدول ۱۲ استفاده شد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ضریب مسیر بین خودشیفتگی سازمانی و شایعه سازمانی $0/33$ و نسبت بحرانی $3/145$ است. این ضریب مسیر در سطح $0/05$ معنادار است؛ بنابراین، بین خودشیفتگی سازمانی و شایعه سازمانی رابطه مثبت و مستقیم برقرار است که تأییدکننده فرضیه پنجم است.

بررسی فرضیه ششم: سکوت سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار با ریاکاری سازمانی دارد.

در بررسی این فرضیه از شکل ۲ و جدول ۱۰ بهره گرفته شد. بر اساس گزارش تحلیلی، ضریب مسیر بین سکوت و ریاکاری سازمانی $0/63$ و نسبت بحرانی $5/259$ است. این ضریب مسیر در سطح $0/05$ معنادار است؛ بنابراین، بین سکوت سازمانی و ریاکاری سازمانی رابطه مثبت و مستقیم برقرار است و فرضیه ششم تأیید می‌شود.

بررسی فرضیه هفتم: شایعه سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنادار با ریاکاری سازمانی دارد.

در بررسی این فرضیه از شکل (۳) و جدول ۱۲ استفاده شد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ضریب مسیر بین شایعه سازمانی و ریاکاری سازمانی $0/55$ و نسبت بحرانی $4/309$ است. این ضریب مسیر در سطح $0/05$ معنادار است و بنابراین، بین شایعه و ریاکاری سازمانی رابطه مثبت و مستقیم برقرار و تأییدکننده فرضیه هفتم است.

بحث و نتیجه‌گیری

اهتمام این مطالعه بر کشف آثار خودشیفتگی مدیران مدارس بر بروز ریاکاری در میان معلمان و تأثیر میانجی‌گرانه سکوت و شایعه سازمانی، با رویکرد آشکارسازی مسائل موجود در روابط سازنده میان مدیران و معلمان در مدارس است تا ضمن جلب توجه پژوهشگران و دست‌اندرکاران به اهمیت و ضرورت رفع مشکلات رفتاری موجود در هدایت‌گران امر تعلیم و تربیت، سهمی در ارائه راهکارهای تضمین فضایی سالم و تعامل‌گرا در محیط مدرسه داشته باشد. برای این منظور، متغیرهای دخیل در این موضوع بررسی و واکاوی شدند. از آنجا که پژوهشی مشابه با هر چهار متغیر این پژوهش در داخل و خارج از کشور انجام نشده است، پژوهش‌های همسو و با حضور یک یا چند متغیر از

میان چهار متغیر بررسی شده در پژوهش حاضر به شهادت گرفته شدند که در فرضیه‌های طرح شده منعکس شده‌اند و نتایج بخشی نگر آن‌ها به کلیت مدل مفهومی پژوهش تعمیم یافته است و همخوانی احتمالی میان آن‌ها و پژوهش حاضر بررسی شده است.

در این راستا و بر پایه فرضیه نخست، احتمال میانجی‌گری سکوت سازمانی در رابطه بین خودشیفتگی مدیران مدارس با ریاکاری سازمانی معلمان سنجیده شد و تبیین فرضیه یادشده بر اساس جدول ۸ و مسیر غیرمستقیم خودشیفتگی سازمانی ← سکوت سازمانی ← ریاکاری سازمانی در رابطه با میانجی بودن متغیر سکوت سازمانی انجام و صحت مسیر تأیید شد. این یافته تصویری روشن از دامنه و میزان تأثیر خودشیفتگی مدیران مدارس بر دیگر پدیده‌های رفتاری مانند سکوت را افزون بر متغیر ملاک (ریاکاری) به دست می‌دهد که گویای اهمیت و ضرورت توجه به انتصاب و رفتار مدیران در جایگاه تعلیم و تربیت است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت هرچه مدیران در تعامل با دیگران خودشیفتگی بیشتری داشته باشند، احساس وابستگی کمتری نسبت به زیردستان دارند و با تکیه بر توان خود سیاست‌های هضم‌نشده و بسا غیرمنطقی را به اجرا می‌گذارند و این به نوبه خود باعث تفرقه و تعارض در محیط می‌شود و تمایل کارکنان به سکوت و اظهار نکردن اطلاعات و تجربه را افزایش می‌دهد و در نهایت، تمایل به ریاکاری و اعمال منافقانه در میان آنان را بیشتر می‌کند. در این زمینه و با توجه به جدید بودن فرضیه‌های پژوهش و آزمون، دستاورد همسان و مشابهی در گستره مطالعات داخلی و خارجی به دست نیامد.

یافته دوم با پویش مسیر فرضیه دوم و مطابق شکل ۳ و جدول ۱۱ حاصل شد. بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل همبستگی بین متغیرهای موجود و آزمودن مدل معادله ساختاری مشاهده شد در هنگام اضافه شدن متغیر میانجی به متغیرهای اصلی، تأثیری محسوس و مشخص دیده می‌شود و این به معنای تأیید نقش میانجی‌گرانه شایعه سازمانی و نقش مثبت و معنادار آن در رابطه با متغیر پیش‌بین (خودشیفتگی سازمانی) و متغیر ملاک (ریاکاری سازمانی) است. به دیگر سخن، شایعات سازمانی نقش میانجی تقویت‌کننده را در رابطه بین خودشیفتگی مدیران و ریاکاری کارکنان ایفا می‌کند. بر اساس این، می‌توان گفت خودشیفتگی مدیران زمینه بروز شایعات سازمانی در بین کارکنان را افزایش می‌دهد و از سوی دیگر، پدیده شایعات سازمانی خود زمینه‌ساز و تشدیدکننده اعمال ریاکارانه در سازمان می‌شود.

گفتنی است، پیرامون این فرضیه نیز به دلیل بی سابقه بودن پژوهش هم‌زمان بر روی متغیرهای چهارگانه در این واکاوی، پژوهشی مشابه در رابطه با نقش متغیر میانجی در فرضیه دوم یافت نشد و بررسی‌ها و نتیجه‌گیری به صورت استنتاجی و مرحله‌ای انجام شد و نتیجه آن تأییدکننده فرضیه طرح شده است و صحت نتیجه آشکار و قابل استناد است؛ از این رو، شایعه سازمانی مولود خودشیفتگی مدیران محسوب می‌شود و آثار تشدیدکنندگی آن به تعمیق ریاکاری در میان معلمان مدارس می‌انجامد و نیل به اهداف سازمانی را به صورت جدی مختل می‌کند.

یافته سوم از بررسی فرضیه وجود رابطه مثبت و معنادار بین پدیده خودشیفتگی سازمانی با سکوت سازمانی حاصل شد که از نتایج برآمده از شکل ۲ و جدول ۹ به دست آمد و تأیید شد. این نتیجه با برآیند پژوهش‌های انجام‌شده توسط عیدوزهی و ناستی‌زایی (۱۳۹۹)، صدیقی (۱۳۹۵)، ابرومادان و همکاران (۲۰۲۰) و چاترجی و پولاک (۲۰۱۷) در زمینه رابطه مثبت بین خودشیفتگی و سکوت در محل کار همبسته بوده است و با آن همخوانی دارد. در تشریح این رابطه و اثر سازمانی آن، می‌توان گفت مدیران خودشیفته به علت تکبر و غرور، اهمیتی به نظرات معلمان نمی‌دهند و آنان نیز در واکنشی انفعالی و سازمان‌گریز، به سکوت می‌گیرند؛ از این رو، سکوت معلمان ممکن است تحت تأثیر خودشیفتگی مدیران مدارس مجال بروز و نمود بیابد، تشدیدکننده رفتارهای ریاکارانه در محیط مدرسه شود و با تأثیر منفی بر تعامل دوسویه و تعالی‌بخش، موجب انحراف مسیر آموزش و کاهش بهره‌وری در عملکرد بهینه معلمان در فرایند تعلیم و تربیت شود. توجه به ابعاد خودشیفتگی مانند خودبسندگی، خودمحق بودن، خودنمایی و غرور ممکن است از ابزار مهم متولیان، مدیران ارشد و سیاست‌گذاران در اصلاح و کاهش صفت خودشیفتگی در مدیران مدارس و عدم گرایش معلمان به سکوت شمرده شود و بازپیرایی دوره‌های معطوف به رفتارشناسی و آموزش‌های تخصصی در فرایند انتخاب و انتصاب مدیران از لوازم مهم آن است.

یافته چهارم در بررسی رابطه میان خودشیفتگی مدیران و ریاکاری کارکنان پردازش و اثبات شد. نتایج مطالعه رفتارها با استفاده از شکل ۱ و جدول ۷، تأییدکننده فرضیه چهارم در وجود رابطه مستقیم و مثبت میان خودشیفتگی سازمانی و ریاکاری سازمانی بود. این نتیجه با بخشی از مطالعات زارع و همکاران (۱۳۹۷)، عیدوزهی و ناستی‌زایی (۱۳۹۷)، اشرف و امیری (۱۳۹۷)، منصوری و همکاران (۱۳۹۵)، شیری و همکاران (۱۳۹۴)، پون^۱ (۲۰۰۲)، روستیچینی و ویلوال^۲ (۲۰۱۴) هم‌راستا و همخوان است و نشان‌دهنده آن است که مدیر خودشیفته تأثیری مستقیم، معنادار و قابل ملاحظه بر رواج رفتارهای ریاکارانه در محل کار دارد. معلمان با مشاهده اینکه مدیران از تحسین و تأیید خود از سوی دیگران خرسند می‌شوند، برای حفظ منافع یا ایجاد جایگاه بالاتر برای خود، به دورویی و ریاکاری و انجام اعمالی روی می‌آورند که خوشایند مدیران باشد؛ از این رو، با ایجاد راهکارهای سازمانی و تغییرات تعامل‌گرایانه، می‌توان به ایجاد فضای کاری سالم و زدودن رفتارهای ریاکارانه دست یازید.

همچنین، نتایج برآمده نشان‌دهنده تأیید فرضیه پنجم است و بیان‌کننده وجود رابطه‌ای مثبت و مستقیم بین خودشیفتگی مدیران و بروز شایعات سازمانی است. نتیجه اخیر با پژوهش‌های غفاری و رستم‌نیا (۱۳۹۸) و چارنر^۳ و ویلوال (۲۰۰۴) مشابهت و مطابقت دارد. آنان در پژوهش خود نشان دادند شایعه‌پراکنی کارکنان در محیط کار تحت تأثیر خودشیفتگی مدیران ایجاد می‌شود و نقشی مهم در بروز رفتارهای انحرافی ایفا می‌کند که به قصد دفاع یا تخریب

¹ Poon

² Rustichini & Villeval

³ Charness

و مقابله با وضعیت موجود شکل می‌گیرند. در پژوهش حاضر نیز، این پدیده با ضریب مسیر $0/338$ تأثیر قابل ملاحظه خودشیفتگی بر ظهور پدیده شایعه‌پردازی در مدارس را نشان می‌دهد و ثابت‌کننده صحت فرضیه پنجم این پژوهش در رابطه با تأثیر قطعی و معنادار متغیر پیش‌بین بر محیط کار و معلمان مدارس است. از این رو، در سایه آثار متعدد وجود مدیران خودشیفته در مدارس، شایعه‌سازمانی به عنوان یکی از پدیده‌های ساختارشکن، زمینه بروز و اثرگذاری می‌یابد و از علت‌های ظهور چنددستگی و اختلال در امور و اهداف مدارس می‌شود و در نتیجه، ضرورت اقدامات ترمیمی و تعدیلی بیش از پیش رخ می‌نمایاند.

یافته ششم در برآیند مطالعه مربوط به فرض وجود رابطه مثبت و معنادار میان سکوت سازمانی و ریاکاری سازمانی آشکار شد که صحت این رابطه در بررسی نتایج و تفسیر شکل ۲ و جدول ۹ قابل مشاهده است. در مدل معادلات ساختاری (شکل ۲)، برآورد مسیر به‌دست‌آمده به مقدار $0/634$ نشان از رابطه قوی و تأثیر مستقیم سکوت معلمان بر رواج پدیده ریاکاری سازمانی در مدارس دارد و لزوم تکیه بر دستاوردهای علمی و پژوهشی و آموزش‌های مرتبط را به تصویر می‌کشد تا مانع ظهور و بروز رفتارهای سوء در مدارس شوند و فضای سازنده و هدف‌گرا را تضمین کنند. بر اساس این، فرضیه اولیه مبنی بر وجود ارتباط میان سکوت سازمانی و ریاکاری سازمانی تأیید می‌شود و این نتیجه با حاصل پژوهش صادقی‌آرانی و نامیان (۱۳۹۹)، هادوی‌نژاد و بهارلویی (۱۳۹۴) و نتیجه مطالعه سایاک (۲۰۲۱) مطابقت دارد که وجود رابطه مثبت و معنادار میان سکوت سازمانی و ریاکاری سازمانی را همبسته و همخوان دانستند. این نتیجه بر ضرورت ایجاد هم‌دلی، مشارکت‌جویی، مقابله با انزوای و از میان برداشتن دلایل گرایش به سکوت از سوی معلمان تأکید دارد. ایجاد فضای متعاملانه و بانشاط، گسترش فعالیت‌های تیمی و تقویت تعلق سازمانی می‌تواند نگرش معلمان را به مدیران و مدرسه بهبود بخشد و تمرکز افکار و اقدامات را در نیل به اهداف تعلیم و تربیت هموار کند.

همچنین، نتایج حاصل از شکل ۳ و جدول ۱۱ نشان از رابطه مثبت و معنادار بین شایعات سازمانی و بروز ریاکاری سازمانی دارد. شایعه در محل کار موجب انحراف مدارس از اهداف تعلیم و تربیت و کاهش بهره‌وری می‌شود و میزان بروز رفتارهای ریاکارانه را در تعاملات مدیران و معلمان افزایش می‌دهد که این خود باعث ایجاد فضای ناسالم کاری، کاهش عملکرد معلمان، کاهش بهره‌وری مدارس و در نهایت، موجب آسیب جدی به اهداف تعلیم و تربیت می‌شود. در این راستا، صادقی‌آرانی و نامیان (۱۳۹۹)، شیری و همکاران (۱۳۹۷) و نیز پژوهش‌های آلسوایر و صالح (۲۰۲۱) نیز نشان دادند پدیده شایعه و نجوای سازمانی در غیاب آوای سازمانی بر بروز و تقویت ریاکاری در سازمان تأثیری همبسته و مثبت دارد که با نتیجه مطالعه حاضر مشابهت و همخوانی دارد. شفافیت کاری و توزیع اطلاعات لازم و مرتبط، مشارکت دادن معلمان در فرایندهای تصمیم‌گیری و فعال نگه داشتن مسیر ارتقای شغلی آنان از جمله

راهکارهای از میان برداشتن پدیده شایعات در محل کار است که آثار خود را بر پرهیز از دورویی، عدم پنهان کاری، تقویت همدلی و بهبود عملکرد سازمانی و نیل به اهداف تعلیم و تربیت می گذارند.

پیشنهادهای محدودیت‌ها

پژوهش حاضر با نظر به اهمیت آموزش و پرورش نسل‌های نوین و جایگاه رفیع مدارس به عنوان مکان اصلی تعلیم و تربیت، متمرکز بر شناسایی عوامل مختل‌کننده فضای سالم و پیراسته از انحرافات رفتاری انجام شده است. وجود مدیران خودشیفته که با خودکامگی به دنبال کسب موقعیت، قدرت و شهرت هستند و با وجود منابع و نیروی انسانی کافی، باعث سوء عملکرد و شکست اهداف سازمانی می‌شوند، در هر سازمانی قابل مشاهده و انکارناپذیر است. بر اساس این، ضرورت پیرایش مدارس از هر گونه آرایش و ناهنجاری ذهنی و رفتاری باید در صدر توجه پژوهشگران علوم اجتماعی، پژوهشگران علم مدیریت و متولیان امر تعلیم و تربیت قرار گیرد. در این راستا و به منظور پایش و تقویت حداکثری مدیریت و مشارکت در مدارس، موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

در احتراز از بروز و تقویت پدیده ریاکاری معلمان در هنگام مواجهه با مدیر خودشیفته و در پی نتیجه حاصل از فرضیه نخست این مطالعه، از آنجا که نگرش درونی و پیشینه تجربی نقشی انکارناپذیری در رشد و تکوین شخصیت افراد دارد و تغییر در هر یک از آنان دشوار و مستلزم هزینه و زمان طولانی است، ضرورت دارد در ابتدای گزینش مدیران مدارس، برای جلوگیری از فردگرایی، خودبسندگی و مشارکت‌محوری، بهره‌گیری از آزمون‌های رفتاری و اخلاقی در تناسب با جایگاه مهم مدیر در هدایت امر آموزش، پایش و پالایش لازم در بررسی پیشینه، پذیرش و برکشیدن افراد مورد توجه قرار گیرد. دستورالعمل‌های ابلاغی باید ابرام و استمرار مکفی بر تضمین فضای تعامل محور و مشارکت‌گرا داشته باشند. این امر با پایش مستمر و دقیق کارنامه مدیران از طریق بازدیدهای تخصصی و نظرسنجی‌های مستقل و هدفمند از معلمان، کارکنان و مراجعان می‌تواند ضامن صحت و پایداری این فرایند باشد. ارزش‌گذاری و ارزیابی مدیران مدارس در هنگام گزینش و تمدید مأموریت سازمانی آنان باید تابع رفتارهای او به عنوان مدیر باشد.

در پرهیز از بی‌تفاوتی و سکوت معلمان در امور مدرسه که از عوارض وجود مدیر خودشیفته است، مشارکت مستمر آنان باید در سرلوحه حساسیت و توجه مدیران اداره و مدرسه قرار داشته باشد. فضای مشارکت‌پذیر در مدرسه از سوی مدیران دنبال شود و این موضوع جایگاه شایسته و مناسب خود را در مدرسه دارا باشد. این امر با پشتیبانی دستورالعمل‌های اداری، نظارت و گرایش مدیران مافوق و بلافصل می‌تواند تقویت‌کننده این مقوله و انجام‌پذیر باشد. تشکیل گروه‌های آموزشی، تخصصی، بین‌رشته‌ای و تلاش هماهنگ برای مشکل‌یابی و حل و فصل مسائل مبتلابه

می‌تواند در فرایند آموزش و ترمیم روحیه معلمان گوشه‌گیر و ساکت و برون‌آوری مجموعه از خمودگی و روزمرگی مؤثر باشد.

در تقابل با پدیده شایعه سازمانی و در تأیید فرضیه و یافته‌های دیگر، شفافیت اطلاعاتی و تقسیم منظم آن در جلسات رسمی و غیررسمی می‌تواند گامی عملی و مؤثر در مقابله با ایجاد گروه‌های غیررسمی و شیوع شایعه‌های ضدبهره‌ورانه باشد. همچنین، با توجه به اینکه معمولاً معلمان از همه بخشنامه‌های مرتبط آگاه نمی‌شوند و امکان گلايه، کنجکاوی و حتی متضرر شدن وجود دارد، ارائه یا تشکیل جلساتی به منظور قرائت و تفسیر بخشنامه‌ها برای یافتن بهترین و فراگیرترین راهکار واکنش به آن، دیگر مسیر در شکستن فضای چندصدایی و تشکیل هسته‌های شایعه‌پراکنی در محیط کار است.

از معلمان برای ایجاد فضای علمی، رقابتی و نیز مفرح سالم و تقویت آن استقبال شود و هم‌زمان حمایت مادی و معنوی از معلمان خلاق و مشارکت‌پذیر در قالب مشوق‌های مالی، تقدیرهای کتبی و هموار کردن ارتقای شغلی فعالان در صدر توجه مدیران ارشد و عملیاتی برای دستیابی به فضای همدلانه، تعاملی و سازنده قرار گیرد. از آنجا که تراکم امور مدرسه و نیز وجود کلاس‌های شلوغ و کتاب‌های حجیم، مجال ابتکار و بازنگری را از مدیران و معلمان باز می‌ستاند، تخصیص ساعات خارج از وقت و وظیفه برای مدیران و معلمان پیرامون نقد و بررسی منظم امور آموزش و روان‌سازی مشارکت جمعی با احتساب حق‌الزحمه مکفی و پاداش‌های معنوی می‌تواند به تقویت همدلی و همنوایی در حل مشکلات موجود محیط کار بینجامد.

برگزاری دوره‌های بازآموزی برای تضمین دستیابی مدیران و معلمان به آخرین یافته‌های علوم رفتاری و اخلاقی بازخوانی و اجرا شود. در راستای ایجاد اهرم‌های کنترل‌کننده، ضرورت و اصالت تشریک مساعی در نیل به اهداف سازمانی تبیین و در الگوریتم سازمانی برای آن امتیازات ویژه و مؤثر در ارتقای شغلی منظور شود. به کار بستن و تنفیذ نتایج این دوره‌ها در تغییر امتیازات، حقوق و دستمزد مدیران و معلمان، اعم از تنزل و ارتقای رتبه موجب تغییر رفتار و کانون‌گرایی و تسهیل‌کننده روانی و جوانی امور می‌شود. نقش، عزم و تسری دایره متولیان و ناظران ارزیابی عملکرد به معلمان و عضویت آنان در کارگروه‌های تصمیم‌گیرنده، سلامت و سرعتی تحول‌آفرین به جایگاه دوره‌های بازآموزی می‌بخشد.

در سازوکاری پیشگر و پایدار برای تقویت فضای مشارکتی و تعالی و تشریک مساعی حداکثری معلمان، نقش بیشتری برای کاربرست نظرات معلمان در شوراها، گروه‌های آموزشی و تشکل‌های سازمانی ذی‌ربط در نظر گرفته شود؛ به نحوی که مدیران بیش از پیش خود را ملزم و مجری تصمیمات و مصوبات جلسات بدانند و اهمیت جایگاه پاسخگویی مدیران ارتقا یابد.

بر اساس مطالب پیش گفته، مطالعه چهار متغیر این پژوهش، نوآورانه و بدون سابقه پژوهشی داخلی و فرامرزی است که با مشارکت معلمان مدارس متوسطه کلان‌شهر مشهد انجام شده است و نویسندگان امیدوار هستند یافته‌های پژوهش، چشم‌اندازهایی نوین را به فردای کار و افکار بگشاید. بدیهی است، این بررسی دربردارنده قشر و سازمانی ویژه است و از این رو، متأثر از محدودیت مشخصی است که بسا نتایج آن به طور دقیق منطبق یا قابل تعمیم به همه سازمان‌های دیگر مانند مجامع دانشگاهی و دیگر سازمان‌های دولتی و خصوصی نباشد؛ زیرا اهداف، تصلب سلسله‌مراتب، رفتارها و نیازها متفاوت است. نمایشی شدن فرم‌های نظرسنجی فعلی، تکمیل فله‌ای آنان، فرسایشی و فرمایشی شدن فرایند ارزیابی عملکرد در مدارس و اداره مافوق در سال‌های اخیر می‌تواند دستمایه پژوهش جداگانه و نمایاندن گلوگاه‌های ضدبهره‌وری برای ایجاد اراده، اصلاح و توصیه‌های علمی در بازپیرایی سازمانی برای پژوهشگران آینده این حیطه قرار گیرد. بر اساس این، چنانچه دیگر پژوهشگران و دانش‌پژوهان با تکیه بر این واکاوی، آن را در سازمانی دیگر نیز بیازمایند، افزون بر توسعه مرزهای دانش، بی‌گمان به تکمیل تصویرسازی و ایجاد نمایی واضح‌تر و دقیق‌تر از معضلات خودشیفتگی در سازمان‌ها یاری رسانده‌اند.

سپاسگزاری

در این مجال، جای دارد پژوهشگران و نگارندگان این پژوهش مراتب سپاس خود را از همکاری گسترده و بی‌دریغ مسئولان محترم آموزش و پرورش نواحی آموزش و پرورش مشهد و کارشناسان آموزش متوسطه آن نواحی اعلام دارند و از نظارت و تسهیلات انجام‌شده از سوی آنان در اجرای بهینه این پژوهش که با روی گشاده مدیران و معلمان در مدارس هدف امکان تحقق یافت، صمیمانه و خاضعانه قدردان باشند.

تعارض منافع

در این پژوهش، هیچ گونه تعارض منافع وجود ندارد.

منابع فارسی

۱. اشگرف، رضا، و امیری، علی‌نقی (۱۳۹۷). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر رفتارهای ریاکارانه در شرکت‌های دولتی ایران و ارائه راهکارهای مبتنی بر متون اسلامی؛ مورد واکاوی: شرکت گاز پارسیان. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۶(۲)، ۳۰۵-۳۲۵. doi: 10.22059/JOMC.2018.211944.1006909
۲. باقرزاده، مجید، راشدی، وحید، و بافنده، علیرضا (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش سازمانی با مدیریت تعارض در بین مدیران و معلمان مدارس دولتی شهرستان مراغه در سال تحصیلی ۹۰-۹۱. *فصلنامه علوم تربیتی*، ۳(۱۹)، ۵۵-۴۱. <https://sid.ir/paper/183487/fa>
۳. ذوالفقار، محسن، و سعدی‌پور، اسماعیل (۱۳۸۸). علل بروز تعارض در رفتار معلمان و ارتباط آن با پیشرفت تحصیلی، انگیزش پیشرفت و ویژگی‌های روان‌تنی دانش‌آموزان سال اول دبیرستان‌های پسرانه دولتی. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۳(۹۹)، ۱۱۹-۱۰۱. www.noormags.ir/view/en/articlepage/493046
۴. رسولی‌خورشیدی، فاطمه، عرب‌عامری، محمد، و بهرامی، معصومه (۱۳۹۸). سنجش مقیاس پنج‌مؤلفه‌ای اشتیاق دانش‌آموز در مدرسه. *مطالعات روان‌شناسی تربیتی*، ۱۵(۳۴)، ۹۲-۷۷. doi.org/10.22111/JEPS.2019.4943
۵. رومانی، سعید، حاجی‌حسین‌نژاد، غلامرضا، فاضلی، نعمت‌الله، و حسینی‌خواه، علی (۱۳۹۸). بررسی فرهنگ روابط معلمان با همکاران، والدین و دانش‌آموزان مدارس روستایی و چندپایه. *مطالعات آموزش و آموزشگاهی*، ۸(۲۱)، ۱۹۲-۱۶۷. doi.org/20.1001.1.2423494.1398.8.2.8.1
۶. زارع، امین، علیزاده، حسین، و سپهری، سعید (۱۳۹۷). رابطه رهبری قلدرمآبانه و رفتار منافقانه؛ نقش جو سکوت ادراک‌شده و اعتماد بین‌فردی. *پژوهشنامه مدیریت تحول*، ۱۰(۲۰)، ۱۷۸-۱۴۹. doi.org/10.22067/pmt.v10i2.60708
۷. شیر، اردشیر، خلدشرفی، صبریه، دهقانی سلطانی، مهدی، و یاسینی، علی (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین رفتار ماکیاولی‌گری و خودشیفتگی مدیران با نقش میانجی رفتار منافقانه. *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۳(۴)، ۴۷-۳۲. doi.org/20.1001.1.2322522.1394.3.0.12.0
۸. شیر، اردشیر، یاسینی، علی، و حسینی، آسیه‌سادات (۱۳۹۷). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر نفاق در سازمان با نقش میانجی شایعه‌پراکنی در لایه‌های سازمان. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۷(۴)، ۲۴۳-۲۱۳. doi.org/20.1001.1.23221518.1397.7.4.9.9
۹. صادقی‌آرانی، زهرا و نامیان، فاطمه (۱۳۹۹). فراتحلیل محرک‌ها و بازدارنده‌های رفتار منافقانه در سازمان؛ کاوشی در سازمان‌های ایرانی. *نشریه علمی مدیریت اسلامی*، ۸(۱)، ۱۳۸-۱۲۵. doi.org/20.1001.1.22516980.1399.28.1.6.1
۱۰. صدیقی، رامین (۱۳۹۵). رابطه خودشیفتگی مدیران با سکوت سازمانی کارکنان. *مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۳(۲)، ۶۵-۸۴. doi.org/10.22055/jiops.2018.23439.1056
۱۱. عیدوزهی، مینا و ناستی‌زایی، ناصر (۱۳۹۹). بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر سکوت سازمانی با نقش میانجی ریاکاری سازمانی. *فصلنامه علمی مدیریت مدرسه*، ۸(۲)، ۱۴۲-۱۴۱. doi.org/10.34785/J010.2020.745
۱۲. غفاری، رحمان و رستم‌نیا، یحیی (۱۳۹۸). نفاق سازمانی متأثر از اخلاق ماکیاولی و ابزارهای نفوذ مدیران؛ مورد مطالعه: استانداری ایلام. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱(۳)، ۴۴۳-۴۲۷. doi.org/10.22059/JOMC.2019.244290.1007363

۱۳. فاتح‌نژاد، کورش و دانشمند، ویدا (۱۳۹۹). بررسی ابعاد رفتار قلدری سازمانی در میان معلمان مدارس. *مجله پیشرفت‌های نوین در روان‌شناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش*، ۳(۲۳)، ۸۶-۹۷. <https://civilica.com/doc/1353106>
۱۴. فیضی، طاهره، خیراندیش، مهدی، و لطیفی، جلیسه (۱۳۹۸). پیشایندها و پیامدهای فردی، سازمانی و مدیریتی خودشیفتگی: کاربرد تحلیل اسنادی و آنتروپی شانون، *فصلنامه مطالعات رفتارهای سازمانی*، ۸(۲)، ۱۷۱-۱۸۸. doi.org/20.1001.1.23221518.1398.8.2.7.0
۱۵. قربان‌نژاد، محمد، و ثابت، مسعود (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین خودشیفتگی مدیران و رفتار ضدتولید کارکنان نیروگاه شهید بهشتی لوشان. *مطالعات مدیریت و کارآفرینی*، ۳(۲)، ۱۷۷-۱۶۴. <https://civilica.com/doc/721434>
۱۶. قلی‌پور، آرین، خنیفر، حسین، فاخری کوزه‌کنان، سمیرا (۱۳۸۷). اثرات خودشیفتگی مدیران بر آشفته‌گی سازمان‌ها. *فرهنگ مدیریت*، ۶(۱۸)، ۷۹-۹۳. <http://noo.rs/5VCMv>
۱۷. منصوری، علی، تقوایی، رضا، بابکیان‌پور، امیرعباس، و خوش‌لسان، الناز (۱۳۹۵). تأثیر رفتار خودشیفتگی مدیران بر رفتارهای ریاکارانه در استانداری کرمانشاه. *فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، ویژه‌نامه دوره ۷*، ۲۳۳-۲۴۴. https://ijpa.srbiau.ac.ir/article_12793
۱۸. هادوی‌نژاد، مصطفی، و بهارلویی، الهه (۱۳۹۴). رفتارهای منافقانه در ارتباطات بین‌فردی در سازمان: پیشایندها و پیامدهای سازمانی. *مدیریت دولتی*، ۷(۲)، ۳۹۳-۴۱۲. doi.org/10.22059/JIPA.2015.51984

References

1. Aboramadan, M., Turkmenoglu, M.A., Dahliz, K.A., & Cicek, B. (2020). Narcissistic leadership and behavioral cynicism in the hotel industry: the role of employee silence and negative workplace gossiping. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 428-447. doi.org/10.1108/IJCHM-04-2020-0348
2. Alsawaeer, E.A., & Salih, A.A. (2021). *The Reflections of Employees' Voice Strategy Styles on Organizational Hypocrisy: The Mediating Role of Ethical Leadership: A Case Study at Royal Jordanian*. Thesis Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements for Master Degree in Business Administration Department of Business Administration, Faculty of Business, Middle East University, Jordan. doi.org/10.1108/IJCHM-04-2020-0348
3. Bagherzadeh, M., Rashedi, V., & Bafandeh, A. (2010). Investigating the relationship between organizational intelligence and conflict management among managers and teachers of public schools in Maragheh city in academic year 90-91, *Educational Sciences Quarterly*, 3(19), 41-55. SID. <https://sid.ir/paper/183487/fa>. (In Persian)
4. Çayak, S. (2021). The mediating role of organizational hypocrisy in the relationship between organizational silence and organizational rumor: A Study on Educational Organizations. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 8(2), 86-105. doi:10.52380/ijpes.2021.8.2.177
5. Cetin, A. (2020). Organizational silence and organizational commitment: a study of turkish sport managers. *Annual applied sport sciences*, 12(13), 105-115. doi:10.29252/aassjournal.830

6. Charness, G., Masclet, D., & Villeval, M.C. (2014). The Dark Side of Competition for Status. *Management science*, 60(1), 38-55. doi.org/10.1287/mnsc.2013.1747
7. Chatterjee, A., & Pollock, T. (2017). Master of puppets: how narcissistic CEOs construct their professional worlds. *Academy of Management Review*, 42(4), 703-725. doi.org/10.5465/amr.2015.0224
8. Dagli, A., & Han, B. (2018). Organizational rumor scale for educational institutions. *Universal Journal of Educational Research*, 6(5), 936-946. doi.org/10.13189/ujer.2018.060515
9. Deniz, N., Noyan, A., & Ertosun, G. (2013). The relationship between employee silence and organizational commitment in a private healthcare company. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 691-700. doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.540
10. DiFonzo, N., & Bordia, P. (2007). Rumor psychology social and organizational approaches. *American Psychological Association*, 32(5), 409-448. doi.org/10.1037/11503-000
11. Eidouzehi, M., & Nastiezai, N. (2020) Examining the effect of managers' narcissism on teachers' organizational silence, The mediating role of organizational hypocrisy. *Journal of School Administration*. 8(2). 141-142. doi.org/10.34785/J010.2020.745. (In Persian)
12. Eshgarf, R., & Amiri, A. (2018). Identifying and ranking the factors affecting hypocritical behavior in state-owned companies and providing solutions based on Islamic Texts (case study: Parsian Gas Refinery Company). *Organizational Culture Management*. 16(2), 305-325. doi:10.22059/JOMC.2018.211944.1006909. (In Persian)
13. Erin, B.N., & Robin, W.R. (2014). Organizational legitimacy, conflict, and hypocrisy: An alternative view of the role of internal auditing. *Critical Perspectives on Accounting*, 217-221. doi.org/10.1016/j.cpa.2013.10.005
14. Fatehnezhad, K., & Daneshmand, V. (2020). Examining the dimensions of organizational bullying behavior among school teachers. *New Advances in Psychology, Training and Education*, 3(23), 86-97. https://civilica.com/doc/1353106. (In Persian)
15. Feizi, T., Kheirandish, M., & Latifjaliseh, S. (2019). Antecedents and individual, organizational and managerial consequences of narcissism managers. Application of document analysis and Shannon entropy. *Journal of Organizational Behavior Studies Quarterly*. 8(2), 171-188. doi.org/20.1001.1.23221518.1398.8.2.7.0. (In Persian)
16. Ghaffari, R., & Rostamnia, Y. (2019). Organizational disloyalty influenced by Machiavellian ethics and managers' influence tools; Case Study: Ilam Governorate. *Management of Organizational Culture*, 17(3), 427-443. doi.org/10.22059/JOMC.2019.244290.1007363. (In Persian)
17. Gholipor, A., Khanifar, H., & Fakheri K.K.S. (2009). The effects of managers' narcissism on organizational chaos. *Organizational Culture Management*. 6(18), 79-93. http://noo.rs/5VCMv. (In Persian)
18. Ghorbannejad, A., & Sabet, M. (1996). Investigating the relationship between managers' narcissism and anti-productive behavior of Shahid Beheshti Lushan power plant employees. *Management and Entrepreneurship Studies*, 3(2), 177-164. https://civilica.com/doc/721434. (In Persian)

19. Glad, B. (2002). Why tyrants go too far: malignant narcissism and absolute power. *Political Psychology*, 23(1), 1-37. doi.org/10.1111/0162-895X.00268
20. Hadavinezhad, M., & Baharloui, E. (2015). Hypocritical behaviors in interpersonal communication in the organization: antecedents and organizational consequences. *Journal of Public Administration*, 7(2), 412-393. doi.org/ 10.22059/JIPA.2015.51984. (In Persian)
21. Harlos, K., & Knoll, M. (2018). Employee silence and workplace bullying; pathways of job-related negative behavior. *Springer*, 2(8), 1-29. doi.org/10.1007/978-981-13-0935-9_9
22. Johnson, E.N., Kidwell, L.A., Lowe, D.J., & Reckers, P.M. (2017). Who Follows the Unethical Leader? The Association Between Followers' Personal Characteristics and Intentions to comply in Committing Organizational Fraud. *Journal of Business Ethics*. doi 10.1007/s10551-017-3457-y
23. Kahveci, G., & Demirtaş, Z. (2013). School administrator and teachers' Perceptions of organizational silence. *Education and Science*, 38(167), 145-173. url: <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:155838838>
24. Kang, M. (2021). Employees' dissenting voices via testimonials and their impact on corporate hypocrisy perception and reputational damage via narrative transportation. *Journal of Public Relations Research*, 33(5), 335- 364. doi:10.1080/1062726X.2021.2023020
25. Kılıçoğlu, G. (2017). Examining the context of Turkey's hypocrisy and organizational integrity: A theoretical analysis. *Educational Administration –Theory and Practice*, 23(3), 465-504. DOI:10.14527/kuey.2017.016
26. Mansouri, A., Taghvae, R., Babakianpour, A., & Khoshlesan, E. (2017). The effect of managers' narcissistic behavior on hypocritical behavior in Kermanshah Governorate. *Government Management Mission Quarterly*. Special issue of the 7th period, 233-244. https://ijpa.srbiau.ac.ir/article_12793. (In Persian)
27. Milliken, F.J., Morrison, E.W., & Hewlin, P.F. (2003). An Exploratory Study of Employee Silence: Issues that Employees Don't Communicate Upward and Why. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1453-1476. doi.org/10.1111/1467-6486.00387
28. Naso, R.C. (2007). Beneath the mask: Hypocrisy and the pathology of shame, *Psychoanalytic Psychology*, 24(1), 113-125. doi.org/10.1037/0736-9735.24.1.113
29. Poon, J. M. L. (2003). Situational Antecedents and Outcomes of Organizational Politics Perceptions. *Journal of Managerial Psychology*, 18(2), 138-155. doi.org/10.1108/02683940310465036
30. Premeaux, S.F., & Bedeian, A.G. (2003). Breaking the Silence: The Moderating Effects of Self-Monitoring in Predicting Speaking up in the Workplace. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1537-1562. doi.org/10.1111/1467-6486.00390
31. Prouska, R., & Psychogios, A. (2018). Do not say a word! Conceptualizing employee silence in a long-term crisis context. *Journal of Human Resource Management*, 29(8), 885–914. doi.org/10.1080/09585192.2016.1212913
32. Prundeanu, O., Constantin, T., & Octav, C. (2020). Different perspectives on narcissism in organizational contexts – a review and future research directions. *Annals of the Alexandru Ioan Cuza University, Psychology Series*, 28(4), 63-72. www.proquest.com/scholarly-journals/different-perspectives-on-narcissism/docview/2394346900/se-2

33. Raskin, R., & Terry, H. (1988). A Principal-Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of Its Construct Validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (12), 54, 890-902. doi.org/10.1037/0022-3514.54.5.890
34. Rasouli Khorshidi, F., Arab Ameri, M., & Bahrami, M. (1398). Measuring the five-component scale of student enthusiasm in school. *Educational Psychology Studies*, 15(34), 77-92. doi.org/10.22111/JEPS.2019.4943. (In Persian)
35. Roumani, S., Hajihosseinejad, G., Fazeli, N., & Hosseinihah, A. (2019) The Study of the Communication Culture of Teachers with Colleagues, Parents and Students: Rural and Multi-level Schools. *Educational and Scholastic Studies*, 8(2), 167-192. doi.org/20.1001.1.2423494.1398.8.2.8.1. (In Persian)
36. Rustichini, A., & Villeval, M.C. (2014). Moral hypocrisy, power and social preferences. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 107, 10–24. doi.org/10.1016/j.jebo.2014.08.002
37. Sadeghiarani, Z., & Namian, F. (2020). A meta-analysis of the drivers and barriers of hypocritical behavior in the organizations: an investigation of the Iranian organizations. *Islamic Management Journal*. 8(1), 138-125. doi.org/20.1001.1.22516980.1399.28.1.6.1. (In Persian)
38. Sedighi, R. (2017). The relationship between managers' narcissistic personality and employees' organizational silence. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, (2), 65-84. doi.org/10.22055/jiops. 2018.23439.1056. (In Persian)
39. Sharu, P. J., & Manikandan K. (2019). Employee Silence: A Meta-Analytic Review. *The International Journal of Indian Psychology*, 7(1), 453-433. doi.org/10.25215/0701.040
40. Shiri, A., KholdSharafi, S., Dehghani, M., & Yasini, A. (2015). Examining the relationship between managers' narcissism and hypocrisy behaviors with the moderator role of managers' Machiavellian behavior in governmental organizations of Kermanshah City. *Public Organization Management*. 3(4), 47-32. doi.org/20.1001.1.2322522.1394.3.0.12.0. (In Persian)
41. Shiri, A., Yasini, A., & Hosseini, A. (2019). Investigating the effect of organizational culture on hypocrisy in organization with the mediating role of organizational rumor in organizational layers. *Organizational Behavior Studies Quarterly*. 7(4), 213-243. doi.org/20.1001.1.23221518.1397.7.4.9.9. (In Persian)
42. Uygur, A., & Ogretmenoglu, M. (2018). The Dark Side and The Bright Side of Narcissistic Leadership: A Critical Review. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 6(4), 349-360.
43. Whiteside, D.B., & Barclay, L.J. (2013). Echoes of silence: employee silence as a mediator between overall justice and employee outcomes. *Journal of Business Ethics*, 116(2), 251–266.
44. Wynen, J., Kleizen, B., Verhoest, K., Lagreid, P., & Rolland, V. (2020). Just keep silent Defensive silence as a reaction to successive structural reforms. *Journal of Public Management Review*, 22(4), 498-521. doi.org/10.1080/14719037.2019.1588358
45. Xueming, T. (2013). Survey on Employee Silence in Zhejiang Private Enterprises. *Advances in Information Sciences and Service Sciences*, 5(8), 19-35.

46. Zagenczyk, T.J., Gibney, R., Murrell, A.J., & Boss, S. (2008). Friends don't make friends good citizens, but advisors do. *Group & Organization Management*, 33(21), 760-781. doi.org/10.1177/1059601108326806
47. Zare, A., Alizaeh, H., & Sepehry, S. (2018). Relationship between bully leadership and hypocritical behavior: the role of perceived climate of silence and interpersonal trust. *Transformational Management*. 10(20), 178-149. doi.org/10.22067/pmt.v10i2.60708. (In Persian)
48. Zolfeghar, M., & Sadipour, E. (2009). The causes of conflict in teachers' behavior and its relationship with academic progress, motivation for progress and psychophysical characteristics of first-year students in public boys' high schools, *Education Quarterly*, 3(99), 101-119. www.noormags.ir/view/en/articlepage/493046. (In Persian)