



طراحی مدل ساختاری ارتباط بین رهبری هوشمند با سکوت سازمانی با نقش میانجی تیم پذیرنده

هادی حاجیان¹

1- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سمنان
* سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان، Hadihajiyani61@yahoo.com

چکیده

این تحقیق با هدف طراحی مدل ساختاری ارتباط بین رهبری هوشمند با سکوت سازمانی با نقش میانجی تیم پذیرنده مدیران شکل گرفت. این پژوهش از انواع تحقیقات توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری در این تحقیق افراد صاحب نظر و کارشناس، مدیران اجرایی و کارکنان در شرکت های بیمه شهر تهران بودند و روش نمونه گیری بصورت در دسترس و حجم نمونه بر اساس جدول مورگان 385 نفر بر آورد گردید و پرسشنامه محقق ساخته تحقیق که ویژگی های روانسنجی آن تایید شده بود را تکمیل نمودند. یافته ها بر اساس الگوی مدل معادلات ساختاری نشان داد تیم پذیرنده مدیران در رابطه رهبری هوشمند و سکوت سازمانی نقش میانجی دارد و علاوه بر رابطه مستقیم 0/34 بین رهبری هوشمند و سکوت سازمانی، با بررسی میانجی گری متغیر تیم پذیرنده مدیران این میزان تبیین به 0/491 می رسد. این نتایج دلالت بر این مساله بود رهبری هوشمند عاملی مهم در بهره وری و بهبود شرایط در سازمان می باشد.

اطلاعات مقاله

مقاله پژوهشی کامل
دریافت: 14 اسفند 1401
پذیرش: 18 فروردین 1402
ارائه در سایت: 20 اردیبهشت 1402
کلید واژگان:
رهبری هوشمند
سکوت سازمانی
تیم پذیرنده مدیران
بهره وری

designing the structural model of the relationship between intelligent leadership and organizational silence with the mediating role of managers' team

Hadi Hajeian¹

1- PhD student in public administration, Islamic Azad University, Semnan.
Hadihajiyani61@yahoo.com.* Semnan, Islamic Azad University, Semnan.

Article Information

Original Research Paper
Received 2023-03-05
Accepted 2023-04-07
Available Online 2023-05-10

Keywords:

Smart leadership
Organizational silence
Managers' teamwork
Efficiency

Abstract

This research was formed with the aim of designing a structural model of the relationship between intelligent leadership and organizational silence with the mediating role of the receiving team of managers. This research was a type of descriptive-correlational research. The statistical population in this research was opinionated and expert people, executive managers and employees in city insurance companies, and the sampling method was accessible and the sample size was based on Morgan's table of 385 people, and the questionnaire was made by the researcher of the research, whose psychological characteristics has it. It was approved and completed. Based on the structural equation model, the findings showed that the receivers' team has a mediating role in relation to intelligent leadership and organizational silence, and in addition to the direct relationship of 0.34 between intelligent leadership and organizational silence, this amount can be explained by examining the mediation of the change of managers' team adaptability. It reaches 0.491. These results indicated that intelligent leadership is an important factor in productivity and improving conditions in the organization.

1- مقدمه

کمک کند تا عملکرد خوبی داشته باشند. عملکرد یک تیم به ماهیت سبک های رهبری بستگی دارد. نوع سبک رهبری که توسط رهبران اتخاذ می شود، گاهی اوقات به طور کامل مناسب نیست. برای اعمال رهبری مناسب در یک موقعیت خاص، نیاز به هوش هیجانی در محل کار وجود دارد. یافته ها بیانگر این مساله است که افراد با هوشمندی مدیریتی می توانند ارتباط موثر، اعتماد و یکپارچگی را در یک تیم ایجاد کنند و زمینه رفتار تیمی و ساختاری در این زمینه می گردد [20]. هوشمندی مدیریتی زمینه تعامل مطلوب با کارکنان است و ایجاد کننده ساختار مناسب در سازمان است، گواه این مساله تحقیق بروکز [9] و تأیید اثر بخشی هوشمندی مدیریت در الگوی کار تیمی و موفقیت سازمانی می باشد. همچنین در این زمینه تحقیقات دیگری چون فورس برانندبو و همکاران [18] که به بررسی نقش الگوهای رهبری مثبت و منفی با تکیه بر الگوی رهبری بر شرایط کاری پرداخت و آن را در کیفیت رفتاری بسیار مهم قلمداد نمود و نیز تحقیق تحقیق ابو عربی [3] که با عنوان بررسی نقش سبک رهبری تحولی و عملکرد سازمانی یافته های تحقیق نشان داد که سبک رهبری تحولی و مولفه های آن توان تبیین بخش بسیار بالایی از پراکندگی متغیر عملکرد سازمانی را دارا می باشند و بامباله و همکاران [4] که در تحقیقی نشان دادند که سبک های مدیریت مسئولین رده بالا و مدیران هر واحد به صورت مستقیم رفتار کارکنان و شیوه عملکردی آنان را پیش بینی می کند؛ گواه بر اهمیت و نقش سبک رهبری در ابعاد سازمان می باشد که این تحقیق بصورت عملیاتی به بررسی اثر نقش یکی از ابعاد رهبری یعنی رهبری هوشمند بر سکوت سازمانی و کار تیمی مدیران می پردازد و از همین رو سوال خویش را چنین مطرح می کند که رهبری هوشمند بر سکوت سازمانی با نقش میانجی تیم پذیری مدیران چه ارتباطی دارد؟

2- مبانی نظری**2-1- رهبری**

مدیریت و ابعاد مربوط به آن یکی از مسائل مهم در شرایط کنونی زندگی در جامعه جهانی است [16]. مفهوم رهبری به طور گسترده ای در دهه های پیش مورد مطالعه قرار گرفته است، با توجه به این استدلال که ترکیبی از هر دو عامل، موجب پیشبرد اثربخشی سازمانی خواهد شد. باس [6] ادعا کرده است که ساختارهای رهبری می تواند عملکرد پیروان آن را به عنوان پیامد نفوذ پذیری رهبر تسهیل کند. که در این رابطه چارچوب کلی نشان می دهد که افزایش آگاهی از صفات رهبری و اهمیت و ارزش آن در توسعه ویژگی هایی آن از قبیل، رفتار نفوذگرایانه آرمانی، انگیزه الهام بخش، انگیزه فکری، ملاحظات فردی و نفوذ آرمانی در پیروان خود به منظور بالابردن جاه طلبی های شخصی برای یک هدف واحد جمعی در سازمان، ماموریت و یا چشم انداز سازمان می باشد [6]. علاوه بر این، باس [6] این گونه استدلال کرده است که رهبران به عنوان مدل الگویی برای پیروان خود عمل می کنند، و پیروان خود از طریق تلاش های تیمی، به چالش کشیده و انگیزه پیروان را از نظر فکری، و ارتقای بهبود فردی و رشد آن ها، بر می انگیزند.

اینکه چه شکل رهبری موثرترین شکل ممکن می باشد و اینکه چه عواملی سبک رهبری را به وجود می آورد، از سبک تفکر و برنامه های مرتبط با آن نشات می گیرد، سبک تفکر، به بررسی چارچوب مفهومی و شاخص های ارزیابی فرد از محیط و شرایط بر می گردد که متناسب با آن تصمیم گیری و یا نتیجه گیری صورت می پذیرد [16]، یکی از مهمترین و نوین ترین ابعاد سبک رهبری، رهبری هوشمند می باشد که در ارتباط مستقیمی با هوش هیجانی و شناخت

سیستم تجارت در هر دوره بر حسب شرایط بازار الگوی متفاوت و مختص به خود را دارد [1]. در این زمینه تجارت جهانی و سیاست های کلان، موفقیت ساختاری نوین را در راستای تغییر مدیریت کلان اقتصادی و تجاری را به وجود آورده است [8] و سیاست های تجاری و ساختاری جدید مبتنی بر مزیت گرایی تدوین شده است [10]. این ساختار جدید با تدوین سیاست های خویش اقتصاد را در سازمان و موسسات اقتصادی تحت تاثیر قرار داده و دچار دگرگونی و تحول می کند و نقشی مهم در توسعه و پیشرفت یک جامعه و صنعتی سازی آن دارند [11]. سود آوری اقتصادی و تجاری یکی از مهمترین اهداف سازمان ها و جوامع مختلف در کسب قدرت تجاری و سیاسی و مزیت های رقابتی معطوف به آن می باشد [12] و بکارگیری از و رفتار کاری مولد مهمترین جنبه در ارتباط با بهره وری منابع انسانی است.

بکارگیری صحیح از منابع انسانی و قراردادن صحیح هر یک از اجزا در جای مناسب و منطقی خویش گرچه امری ساده به نظر می رسد و دستیابی به آن بسیار سهل دیده می شود اما همواره مشاهده گردیده که، عمده مشکل و از کار افتادگی سیاست های شرکتی و سازمانی به انتصاب ها و بکارگیری ناصحیح نیروی انسانی و نامولد بودن رفتار کاری آنان اشاره دارد [18]. آنچنان که اشاره شده رفتار مولد کاری و به تبع آن بهره وری مهمترین متغیر در ساختار هدف گذاری شده یک سازمان، مدیر و کارکنان می باشد. یکی از مهمترین منابع مقابله ای در این زمینه از بین بردن سکوت سازمانی و ساختار مبتنی بر آن می باشد. امروزه سازمان ها به کارکنانی نیاز دارند که فضای سکوت سازمانی را بشکنند و عقاید و نظرات و ایده های خود را درباره مسائل و مشکلات سازمانی مطرح کنند. در سازمان هایی که سکوت حاکم نیست، کارکنان و مدیران انگیزه، عملکرد و بهره وری بالایی دارند. همچنین کارکنان عامل اصلی توسعه و تغییر در سازمان هستند اما سکوت آنها صدای خاموش شکست سازمان است. اطلاعات، دانش، ایده ها و نظرات کارکنان در سازمان ها عامل حیاتی است؛ با وجود این، اگر کارکنان تسهیم اطلاعات نکنند، وجود دانش و ایده های خلاقانه ارزشی ندارد. همچنین هم زمان با متنوع تر شدن محیط های سازمانی، محیط ها و فرایندهای ارتباطی درون آنها نیز پیچیده تر و تعاملی تر می شوند. در نتیجه کارکنان به منبع ارجمندی از بازخورد برای شناسایی و حل مسائل و مشکلات کاری تبدیل شده اند اما پژوهش ها نشان داده اند وقتی مدیران از کارمندان درخواست می کنند عقاید و نظراتشان را بیان کنند، اگر کارمندان باور داشته باشند نظرات و پیشنهاد های آنها برای تغییر ممکن است تعادل فعلی را در سازمان بر هم زند یا مدیران را ناراحت کند، در بیشتر مواقع در بیان نظرات خود احساس ناامنی می کنند. این احساس ناامنی کارمندان است که سبب تصمیم ناخود آگاه یا آگاهانه آنها برای ساکت ماندن می شود [13].

سکوت کارمندان برای سازمان ها به شدت مضر است و در بیشتر مواقع موج افزایش سطوح نارضایتی بین آنها می شود که خود را به صورت غیبت و ترک خدمت و شاید سایر رفتارهای نامطلوب از قبیل نفاق سازمانی نشان می دهد. علاوه بر این، اگر سکوت کارمندان اتفاق بیفتد، ارتباطات آسیب می بیند و به عملکرد کلی سازمان لطمه وارد می شود. از جمله پیامدهای دیگر سکوت کارکنان، از بین رفتن نوآوری، ضعیف شدن روحیه، ارا نه خدمات معیوب و ... است [9]، برای از بین بردن سکوت سازمان نیاز به یک الگوی کار تیمی و گروهی و مدیریت هوشمند در این زمینه است. بر این اساس برای غلبه بر چنین شرایطی، نیاز به یک سبک رهبری مناسب است که بتواند به تیم ها

سکوت تدافعی، رفتاری تعمدی و غیر منفعلانه است که به منظور حفظ خود از تهدیدهای خارجی بکار می‌رود. اما این نوع سکوت برعکس سکوت مطیع، بیشتر حالتی غیر انفعالی دارد و در برگزیده آگاهی بیشتر از شقوق و گزینه‌های موجود در تصمیم‌گیری و در عین حال خودداری از ارائه ایده‌ها، اطلاعات و نظرات بعنوان بهترین استراتژی در زمان مقتضی است. سکوت تدافعی شبیه حالتی است که افراد از انتشار خبرهای بد بدلیل آشفته شدن افراد یا ایجاد پیامدهای منفی برای شخص خبررسان احتراز می‌ورزند [2].

3-3- سکوت نوع دوستانه

سکوت نوع دوستانه مبتنی بر ادبیات رفتار شهروندی سازمانی است [19]. و عبارتست از امتناع از بیان ایده‌ها، اطلاعات و یا نظرات مرتبط با کار با هدف سودبردن دیگر افراد در سازمان و بر اساس انگیزه‌های نوع دوستی، تشریک مساعی و همکاری. سکوت نوع دوستانه، تعمدی و غیر منفعلانه است که اساساً بر دیگران تمرکز و تاکید دارد. همچون رفتارهای شهروندی سازمانی، سکوت نوع دوستانه رفتار با بصیرت و عقلایی است که نمی‌توان آن را از طریق فرمان و دستورات سازمانی به اجرا درآورد. این نوع سکوت همچون سکوت تدافعی بر اساس ملاحظه و آگاهی از بدیل‌ها در تصمیم‌گیری و در عین حال خودداری از ارائه ایده‌ها، اطلاعات و نظرات است. اما برعکس سکوت تدافعی، با ملاحظه دیگران و توجه به آنها حاصل می‌گردد بجای آنکه صرفاً بخاطر ترس از نتایج منفی شخصی ناشی از ارائه ایده‌ها، باشد. مرور جامع ادبیات رفتار شهروندی سازمانی نشان می‌دهد که این پدیده رفتاری دارای هفت بعد اساسی است. یکی از این ابعاد، روحیه جوانمردی است که ارتباط مستقیم با سکوت نوع دوستانه دارد. روحیه جوانمردی بعنوان عدم وجود شکوه‌ها و شکایت‌ها، تحمل زحمات، مشکلات و تکلف‌های کاری بدون ناله کردن و گلایه میباشد. امتناع از بروز شکوه و شکایت‌ها، خود شکلی از سکوت است و از آنجا که منافی برای دیگران دارد، دیگر خواهانه است. لذا خودداری از بروز ناله و شکوه (سکوت) نشانگر روی گرداندن از توجه صرف به مسائل شخصی و نشان دادن اهداف دیگر خواهانه‌ی صبر، ادب و تواضع نسبت به دیگران است [2].

3-4- سکوت محبوب

سکوت محبوب یعنی تردید داشتن در عمل و صحبت کردن، به دلیل فقدان اعتماد بنفیس. این بعد از سکوت از مواردی همچون عدم اعتماد بنفیس، تردید داشتن نسبت به خود یا موقعیت مورد نظر و تردید داشتن نسبت به آنچه که فرد می‌خواهد بیان کند، تشکیل شده است. ممکن است این بعد مقداری با سکوت تدافعی همپوشانی داشته باشد زیرا این بعد نیز با سکوت برای جلوگیری از پیامدهای منفی ارتباط دارد. با این حال ماهیت پیامدهای منفی در داخل خود فرد متمرکز است. مثلاً برای جلوگیری از خجالت کشیدن، درحالی که طبیعت و ماهیت پیامدهای منفی با سکوت تدافعی، که بیشتر نسبت به فرد ماهیت بیرونی دارند، در ارتباط است [1].

4- روش

روش این پژوهش توصیفی - همبستگی بود. جامعه این تحقیق کلیه افراد صاحب نظر و کارشناس، مدیران اجرایی و کارکنان در شرکت های بیمه شهر تهران بود و نمونه استفاده شده از آن به شیوه در دسترس هدفمند در تحقیق انتخاب و جایگزین گردیدند.

$$n = \frac{(1/96)^2(0/5)(1-0/5)}{(0/5)(1-0/5)} \approx 385$$

جهت تعیین حجم نمونه:

در سازمان می باشد [7] این مساله دلالت بر توانایی تحلیلی و رهبری انعطاف پذیر و دارای ابعاد دارد که تنها بر اساس هشیاری و توجه موقعیتی با دانش کلی محقق می‌گردد [20]. یکی از ابعاد مهم در خصوص مدیریت کار تیمی در سازمان و الگوی آن در مدیریت و پذیرش مدیران می باشد. با تخصصی تر شدن امور مختلف سازمانها و ضرورت تمرکز بر ابعاد خاصی از مسائل و برخورد مناسب برای حل آنها که مستلزم برخورداری از تفکر میان رشته ای است از یک سو و انفجار اطلاعات و کشفیات جدید از سوی دیگر، مجهز شدن به تفکر کار گروهی و به کارگیری رویکرد گروهی را اجتناب ناپذیر کرده است که خود مستلزم تلاشهای همزمان برای ایجاد و گسترش فرهنگ کار گروهی، تعریف مکانیزم فعالیتها در چارچوب کار گروهی و توسعه قابلیت های مدیران و زیرمجموعه آنها در زمینه کار گروهی است. همچنین در دنیای امروز بهره وری گروهی، مهمتر از انجام وظیفه فردی است زیرا گروه ها سازه اصلی هر سازمان هستند. البته تیم مستقل از اعضا نیست اما با تمرکز بر ارتقای بهره وری تیمی، بهره وری فردی مورد توجه قرار گرفته میشود. سازمانهای دولتی در عصر جدید و با افزایش توقعات جامعه، برای راضی نگه داشتن عموم، راهی به جز توجه به بهره وری و از جمله بهره وری نیروی انسانی، به عنوان اصلیتترین منبع استراتژیک خود ندارند؛ چرا که منابع انسانی کارآمد و پرنگیزه در افزایش اثربخشی هر سازمان نقش مهم و اساسی ایفا میکند. کار تیمی اشاره به ساختار چند بعدی هماهنگ در سازمان و مدیریت دارد و اشاره به توانمندی ارتباطی و هماهنگی اعضا دارد و پذیرش مدیران در آن امری اساسی و مهم می باشد [1].

2-2- سکوت سازمانی

سکوت سازمانی اشاره به بی انگیزگی کارکنان در مسائل مختلف سازمان دارد [25]. سکوت سازمانی پدیده ای رایج و شایع در اغلب سازمان ها می باشد، اما با این حال تحقیقات چندان گسترده ای پیرامون آن صورت نگرفته است. کارکنان سازمان به دلایل متفاوت از اظهار نظر در رابطه با مشکلات سازمان خودداری ورزیده و سکوت می کنند. سکوت علامتی برای بیماری سازمانی محسوب می شود و مدیران باید عامل اصلی آن را ردیابی و برطرف نمایند. بی توجهی به این موضوع می تواند سبب سکون و حتی مرگ سازمان شود [2].

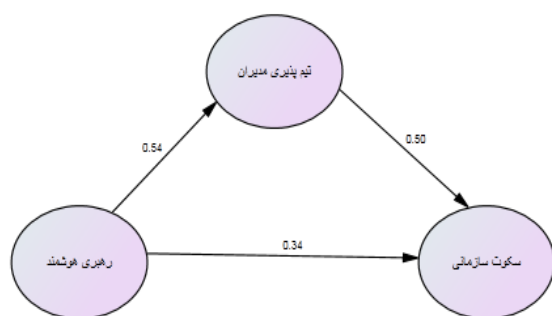
3- انواع سکوت سازمانی

3-1- سکوت مطیع

سکوت حاصل از این نوع رفتار، سکوت مطیع نام دارد و به خودداری از ارائه ایده‌ها، اطلاعات یا نظرات مربوطه بر اساس تسلیم و رضایت دادن به هر شرایطی اطلاق می‌گردد. بنابراین سکوت مطیع، نشان از رفتار کناره‌گیرانه دارد که بیشتر حالتی انفعالی دارد تا فعال. از ویژگی‌های رفتاری افراد دارای این نوع سکوت میتوان مشارکت کم، اهمال، مسامحه، غفلت و رکود را نام برد. پیندر و هارلوز این نوع سکوت را به عنوان عملی در تقابل با آوا در نظر می‌گیرند که معمولاً شکلی از موافقت یا پذیرش منفعلانه وضعیت موجود است. افراد با داشتن این نوع سکوت، تسلیم وضعیت فعلی شده و هیچ تمایلی برای تلاش در جهت صحبت کردن، مشارکت یا کوشش در جهت تغییر وضعیت موجود ندارند [22].

3-2- سکوت تدافعی

انگیزه این نوع سکوت، احساس ترس در فرد از ارائه اطلاعات است. در واقع گاهی ممکن است افراد بدلیل محافظت از موقعیت و شرایط خود (انگیزه خودحفاظتی) به خودداری از ارائه ایده‌ها، اطلاعات یا نظرات مربوطه بپردازند.



شکل 1 مدل معادلات ساختاری

بر اساس یافته های بدست آمده تمامی روابط مدل معنادار می باشد. محاسبه آزمون سوئیل آزمون سوئیل رویکرد حاصل ضرب ضرایب، روش دلتا یا رویکرد نظریه نرمال هم نامیده شده است. آزمون سوئیل برای انجام استنباط در مورد ضریب اثر غیرمستقیم ab، بر همان نظریه استنباط مورد استفاده برای اثر مستقیم مبتنی است. اثر غیرمستقیم ab یک برآورد خاص نمونه از اثر غیرمستقیم در جامعه (TaTb) است که در معرض واریانس نمونه گیری قرار دارد. با داشتن برآوردی از خطای استاندارد ab و با فرض نرمال بودن داده ها و توزیع نمونه گیری ab می توان یک p-value برای ab به دست آورد. بطور کلی در آزمون سوئیل می توان از تخمین نرمال برای بررسی معنی داری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد. آماره Z برابر است با نسبت ab به خطای استاندارد آن. به عبارت دیگر مقدار Z-Value را از رابطه 2 زیر بدست می آوریم:

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}} \quad \text{رابطه 1}$$

که در رابطه 1 مقادیر a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی، Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته می باشد. همچنین یافته های بدست آمده در جدول 3 آمده است.

جدول 3 آزمون سوئیل در بررسی نقش واسطه ای تیم سازی مدیران در رابطه رهبری

هوشمند و سکوت سازمانی						
	A	B	SEA	SEB	آماره سوئیل	اثر غیر معناداری مستقیم
	0.54	0.50	0.003	0.039	9.73	15.41
						0.001

بر اساس یافته های بدست آمده تیم پذیری مدیران در رابطه رهبری هوشمند و سکوت سازمانی نقش میانجی دارد و علاوه بر رابطه مستقیم 0/34 بین رهبری هوشمند و سکوت سازمانی با بررسی میانجی گری متغیر تیم پذیری مدیران این میزان تبیین به 0/491 می رسد.

جهت تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردید. نکته ای که لازم است در خصوص این فرمول، گفته شود آن است که چنانچه مقدار p در دسترس نباشد، می توان مقدار 0/5 را برای آن در نظر گرفت، که در این حالت، این فرمول بزرگترین و محافظه کارانه ترین عدد ممکن را به دست خواهد داد، با قراردادی اطلاعات بدست آمده از اعضای نمونه و شاخص های دیگر مورد بررسی تعداد اعضای نمونه 385 نفر در نظر گرفته شد.

5- ابزار تحقیق

برای بررسی روابط تحقیق از پرسشنامه ای محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه دارای 35 سوال بود، که روائی محتوایی این پرسشنامه از طریق اساتید فن به اثبات رسید و همسانی درونی ماده های آزمون از طریق آلفای کرونباخ سنجیده شد.

جدول 1 بررسی ویژگی های روانسنجی پرسشنامه محقق ساخته

مولفه	روائی سازه	ضریب آلفای کرونباخ
رهبری هوشمند	0/589	0/811
سکوت سازمانی	0/633	0/774
تیم پذیری مدیران	0/589	0/765

با توجه به اینکه مقدار شاخص AVE برای همه مفاهیم و ابعاد تحقیق بزرگتر از 0/50 می باشد، از آنجا که روایی همگرا زمانی تأیید می شود که مقدار شاخص متوسط استخراج تبیین شده بزرگتر از 0/50 باشد، لذا می توان گفت روایی همگرا برای همه مفاهیم و ابعاد تحقیق تأیید می شود. همچنین پایایی هر یک از مولفه از که نشان از تناسب درونی ماده های آزمون است در همه مولفه بیشتر از 0/7 که نشان از قابلیت اکتفا ابزار ساخته شده است. در مرحله بعد به بررسی روابط متغیرهای تحقیق بررسی شد.

جدول 2 ماتریکس همبستگی متغیرهای تحقیق

	رهبری هوشمند	سکوت سازمانی	تیم پذیری مدیران
رهبری هوشمند	1		
سکوت سازمانی	**0/59	1	
تیم پذیری مدیران	**0/74	**0/71	1

نتایج حاصل از روابط همبستگی پیرسون در بین متغیرهای تحقیق نشان می دهد که بین همه مولفه های تحقیق همبستگی معنادار وجود دارد. از آنجا که ضرایب همبستگی متغیرها معنادار بود، امکان استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری فراهم شد. در الگوی معادلات ساختاری برای مشخص شدن چگونگی و میزان تأثیر متغیرهای مکنون بر یکدیگر از الگوی استاندارد و برای نشان دادن معناداری این تأثیرات از الگوی معناداری و برای ارزیابی برازش مدل از شاخصهای برازندگی استفاده میشود. در ادامه به منظور بررسی اثر بخشی متغیرهای شناسایی شده و اثرات هر کدام از روش مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

همراهی و همکاری و تیم سازی با دیگر کارکنان، زمینه ای مهم در همراهی و همکاری کارکنان و مقابله با سکوت سازمانی ایجاد گردد.

7- مراجع

[1] جلالی، ندا(1400) بررسی مدل کارآمد سازی کار تیمی در استارت آپ ها. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت. دانشگاه شیراز.
[2] کریمی، محمدرضا؛ میر کمالی، سید محمد؛ پور کریمی، جواد(1396). واکاوی سکوت سازمانی و ابعاد آن. مجله مدیریت آموزشی، 9: 107-83.

- [3] Abu orabi,T.G.(2016). The Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Performance: Evidence from Jordan . International Journal of Human Resource Studies, 6(2): 89-102.
[4] Bambale,A.J. Kassim,I.S. Musa,L.(2016). Effect of Emotional Leadership on Employee Performance among Staff of Tertiary Institutions in Gombe. Journal of Resources Development and Management, 19:23-30
[5] Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2002). The multifactor leadership questionnaires Form 5X. Center for Leadership Studies, State University of New York, Binghamton, NY.
[6] Bass, B. M. (2003). Two decades of research and development in transformational leadership. European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(1), 9-32. <https://doi.org/10.1080/135943299398410>
[7] Blackwell, S. S. (2006). The influence of perceptions of organizational structure & culture on leadership requirements: The moderating impact of locus of control & self-monitoring. Journal of Leadership & Organizational Studies, 12(4): 1-27.
[8] Bouhali,R., Mekdad, Y.,Lebsir,H., Ferkha, L.(2015). Leader Roles for Innovation: Strategic Thinking and Planning. Social and Behavioral Sciences, 181:72-78
[9] Brooks, J. (2022). Intelligent leadership and leadership skills. BDJ In Pract 35, 16–18 <https://doi.org/10.1038/s41404-021-1005-z>
[10] Bryan, D., Rafferty,M., Wigan,D(2017). Capital unchained: finance, intangible assets and the double life of capital in the offshore world. Review of International Political Economy,24,56-86.
[11] Çınar, O. Karcoğlu, F. & Alioğlu, Z. (2013) "The Relationship Between Organizational Silence and Organizational Citizenship Behavior: A Survey Study in the Province of Erzurum, Turkey." Procedia - Social and Behavioral Sciences, No: 99, Pp: 314-321.
[12] Cogan, L.J., Nj, J.L., Lee, I.(2016). Controlling healthcare professionals: how human resource management influences job attitudes and operational efficiency. Human Resources for Health, 8: 10.1186/s12960-016-0149-0
[13] Carraro, W.B.W.H., Battisti, S. and Brito, C. (2020), "Identifying innovative practices of management control among start-ups", International Journal of Management Practice, 13(4), 401.
[14] Daşci, E., & Cemaloğlu, N. (2016). The development of the organizational silence scale: Validity-reliability study. Journal of Human Sciences, 13(1), 32-45. Retrieved from <https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/3548>
[15] Deniz, N. Noyan, A. & Gulen Ertosun, O. (2013) "The Relationship Between Employee Silence and Organizational Commitment in a Private Development in a Pluralistic World." The Academy of Management Review, 24(4), 706-725.
[16] Elbert, R., Renstchler, J.(2021). Freight on urban public transportation: A systematic literature review. Research in Transportation Business & Management, 16, <https://doi.org/10.1016/j.rtbm.2021.100679>
[17] El-Zayaty,N(2016). An Exploration of Leadership Styles and Motivation in Egyptian Business Organizations. Walden Dissertations and Doctoral Studies. Walden University
[18] Goldman ,E, F., , Andrea, R. , Follman, J.M. (2015) "Organizational practices to develop strategic thinking", Journal of Strategy and Management,8(2):.155-175, <https://doi.org/10.1108/JSMA-01-2015-0003>.
[19] Ibrahim, M., Ibrahim,A(2015). The Effect of SMEs' Cost of Capital on Their Financial Performance in Nigeria." Journal of Finance and Accounting 3, 8-11.
[20] John GK, Raymond MN, Caroline NM (2014) Factors Influencing Employee Selection in the Public Service in Kenya. International Journal of Economics, Commerce and Management 2: 1-15.
[21] Korsgaard, M. (1997). 'Beyond Helping: Do Other-Oriented Values Have Broader Implications In Organizations? Journal Of Applied Psychology, 82:116-136.
[22] Mishra, A.(2021). Do Organizations Need Emotionally Intelligent Leadership at the Workplace? Leadership, DOI: 10.5772/intechopen.100294
[23] Owooseni, O. (2014). Emotional Intelligence and Perceived Leadership Behaviour Effectiveness in Organizations International Journal of Humanities and Social Science 4(2), 47.

جدول 4 نتایج اجرای مدل معادلات ساختاری

ردیف	متغیرهای نهفته مستقل	متغیر نهفته وابسته	استاندارد	معناداری
1	رهبری هوشمند	سکوت سازمانی	0/34	6/69
2	تیم پذیری مدیران		0/50	12/19

با توجه به اینکه ضریب معنی داری بالاتر از 1.96 روابط تایید گردید.

جدول 4 نتایج شاخص های حاصل از اجرای مدل را نشان می دهد؛ با توجه به شاخص های برازش که در جدول فوق ارائه شده، مقدار کای دو نسبی محاسبه شده بر درجه آزادی کمتر از 3 است و در بقیه شاخص ها $CFI, GFI, AGFI$ بالای 0/9 است که نشان از کفایت مناسب است و $RMSEA$ نیز کمتر از 0/05 می باشد. به بیانی دیگر می توان گفت مدل تحقیق از برازش مناسبی برخوردار می باشد و الگوی ارائه شده در این زمینه کارآمد می باشد.

جدول 5 شاخص های برازش مدل معادلات ساختاری

مقادیر شاخص آماری	χ^2	AGFI	GFI	CFI	RMSEA
مقدار برازش	547/16	0/93	0/92	0/92	0/039

6- نتیجه گیری

سبک های مدیریتی و رهبری و کارائی و مولفه های مختلف مدیریتی کارمندان و افراد زیر دست روابط مشخصی وجود دارد، پژوهش های مختلفی نشان داده اند بین سبک های مدیریتی با تعهد سازمانی و وفاداری به سازمان، با انگیزش و کارائی کارکنان، با اعتماد به نفس و ایفای نقش و... ارتباط مستقیم و مشخصی وجود دارد برای مثال: بامباله و همکاران [4] در تحقیقی نشان دادند که سبک های مدیریت مسئولین رده بالا و مدیران هر واحد به صورت مستقیم رفتار کارکنان و شیوه عملکردی آنان را پیش بینی می کند. یکی از مهمترین ابعاد سبک رهبری رهبری هوشمند می باشد. که این تحقیق به بررسی مدل ساختاری ارتباط بین رهبری هوشمند با سکوت سازمان با نقش میانجی تیم پذیری مدیران پرداخت. بر اساس یافته های بدست آمده نتایج نشان داد تیم پذیری مدیران در رابطه رهبری هوشمند و سکوت سازمانی نقش میانجی دارد و علاوه بر رابطه مستقیم 0/34 بین رهبری هوشمند و سکوت سازمانی با بررسی میانجی گری متغیر تیم پذیری مدیران این میزان تبیین به 0/491 می رسد. این نتایج همسو با دیگر تحقیقات اشاره به این مساله دارد سبک رهبری مناسب و هوشمند می تواند تیم را بسیج کند و بر اعضای تیم تأثیر بگذارد. رهبری می تواند به ایجاد اعتماد، جهت دهی به کارکنان، افزایش انگیزه و بهبود کارایی کارکنان کمک کند. یک سبک رهبری خوب می تواند رضایت شغلی، امید و خوش بینی را فراهم کند و این مساله در مقابله با سکوت سازمانی است یک رهبر خوب می تواند بهترین توانایی های اعضای تیم را برای دستیابی به اهداف مشترک به نمایش بگذارد. یک سبک رهبری خوب می تواند با افزایش سطح هوش هیجانی به دست آید و این مساله زمینه ای مشخص در تیم پذیری و ساختار سازی بر این اساس است. رهبری هوشمند توانایی درک احساسات و عواطف خود و در عین حال اطرافیان است، توانایی درک احساسات و کنترل هیجانات می تواند رهبران را در سازمان ها موفق کند. توانایی کنترل احساسات باعث می شود که در برخورد با دیگران استرس کمتری ایجاد گردد و با پذیرش

- [24] Pinder , & Harlos , M. (2009). *Voice And Silence In Organizations*, Bingley, UK: Emerald Press.
- [25] Pinder, C. C., and K. P. Harlos. 2001. "Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice." *Research in Personnel and Human Resources Management* 20: 331-369.
- [26] Usman, M.U., Kumar, P.(2020) Factors Influencing Consumer Intention to Shop Online in Nigeria: A Conceptual Study. *Vision*. 4, doi:10.1177/0972262920926797
- [27] Wynen, G., et al(2019). Just keep silent... Defensive silence as a reaction to successive structural reforms. *Journal Public Management Review* , 4, <https://doi.org/10.1080/1471sity9037.2019.1588358>