

بررسی نقش میانجی درک از شخصیت سالم سازمانی در رابطه بین شادی کارکنان در محیط کار و رفتار سکوت در میان کارکنان دانشگاه

حمزه جعفری^۱، مهربان هادی پیکانی^۲

مقاله پژوهشی

چکیده

زمینه و هدف: رفتار سکوت، در میان کارکنان سازمان و پیامدهای مخرب آن و در مقابل آن شادی کارکنان در ارتباط با شخصیت سالم سازمانی، از اهمیت بسیار زیادی در پیشبرد اهداف و مأموریت‌های سازمانی برخوردار خواهد بود. لذا پژوهش حاضر به بررسی نقش میانجی درک از شخصیت سالم سازمانی در رابطه بین شادی کارکنان در محیط کار و رفتار سکوت در میان کارکنان دانشگاه امیرالمومنین (ع) اصفهان می‌پردازد.

مواد و روش‌ها: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی- توصیفی و از نظر ارتباط میان متغیرها از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر، کلیه کارکنان دانشگاه امیرالمومنین (ع) اصفهان در سال ۱۳۹۶-۱۳۹۷ بود که بر اساس جدول کرجسی- مورگان و فرمول کوکران، ۲۱۰ نفر برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها از طریق سه پرسش‌نامه استاندارد درک از شخصیت سالم سازمانی فانی و همکاران (۱۳۹۱)، شادی کارکنان در محیط کار استوهر (۲۰۱۵) و رفتار سکوت پیکانی و شاه نظری (۱۳۹۴) انجام گرفت. برای آزمون فرضیه پژوهش، از روش معادلات ساختاری، آزمون کولموگروف- اسمیرنوف و روش بوت‌استرپ با نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS 7 استفاده گردید.

یافته‌ها: بین شادی کارکنان در محیط کار و رفتار سکوت از طریق درک از شخصیت سالم سازمانی در میان کارکنان دانشگاه امیرالمومنین (ع) در سطح اطمینان ۰/۹۵ و مقدار ضریب همبستگی ۰/۹۳- رابطه‌ی معکوس و معنی‌داری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: شادی کارکنان در محیط کار، از طریق بهبود درک از شخصیت سالم سازمانی؛ در میان کارکنان دانشگاه امیرالمومنین، (ع) سبب کاهش رفتار سکوت ایشان می‌شود. در واقع شادی کارکنان در محیط کار، نه فقط به صورت مستقیم بلکه از طریق بهبود شخصیت سالم سازمانی، می‌تواند منجر به کاهش رفتار سکوت کارکنان این دانشگاه شود.

کلید واژه‌ها: شادی کارکنان، رفتار سکوت، شخصیت سالم سازمانی، دانشگاه امیرالمومنین (ع) اصفهان

ارجاع: جعفری حمزه، هادی پیکانی مهربان. بررسی نقش میانجی درک از شخصیت سالم سازمانی در رابطه بین شادی کارکنان در محیط کار و رفتار سکوت در میان کارکنان دانشگاه. مجله مدیریت فراگیر ۱۳۹۹؛ ۶ (۱): ۱-۱۲.

تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۲/۱۱

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۰/۱۵

Email: hamzeh.jafari8893@gmail.com

نویسنده مسؤل: حمزه جعفری

مقدمه

سکوت، توسط بسیاری از ویژگی‌های سازمانی مانند فرایندهای تصمیم‌گیری و مدیریت فرهنگ و ادراکات کارکنان تحت تأثیر قرار می‌گیرد (۱).

در همین راستا رفتار سکوت مبتنی بر ارتباط با ابعاد شخصیت، بعد برون‌گرایی (صمیمیت، جمع‌گرایی و غیره)، بعد سازگاری افراد (اعتماد، سادگی و غیره)، وظیفه‌شناسی (وجدانی بودن، دقیق بودن و غیره)، روان‌رنجوی (برخورداری از احساسات منفی مثل ترس، غم و غیره)، رابطه‌گشودگی یا پذیرای تجربه بودن (برخورداری از مقیاس‌های تخیل، زیبایی‌شناسی و غیره) مورد توجه قرار می‌گیرد (۱). کارکنان سازمان‌ها، اغلب دارای ایده‌ها و نظراتی برای بهبود کار و سازمان هستند. این کارکرد، مفهوم آوای سازمانی را می‌رساند. اما برخی افراد هستند که ایده‌های خود را ارائه و برخی دیگر آن را مسکوت می‌دارند. ابراز ایده‌ها (آوای سازمانی) یا مضایقه از ارائه آن‌ها (سکوت سازمانی)، ممکن است به لحاظ رفتاری، دو فعالیت متضاد باهم باشند، در حقیقت، تفاوت بین سکوت و آوا، در سخن گفتن نیست بلکه در انگیزه افراد در خودداری از ارائه اطلاعات، ایده‌ها و نظرات آن‌هاست. از همین روی، رفتار کنارگیرانه بر اساس تسلیم بودن و رضایت دادن به هر چیز (سکوت مطیع)، رفتار خود حفاظتی بر اساس ترس (سکوت تدافعی) و رفتارهای دیگرخواهانه به دلیل علاقه به دیگران و ایجاد فرصت برای تشریح مساعی با آن‌ها مبتنی بر ادبیات رفتار شهروندی سازمانی (Organizational citizenship behavior) OCB (۳) (سکوت نوع دوستانه) مطرح می‌شوند (۲).

از عوامل مؤثر در پیدایش رفتار سکوت، می‌توان به متغیرهای محیطی، سازمانی و فردی اشاره کرد. برخی از این عوامل عبارت است از: ۱- ترس مدیران ارشد از دریافت بازخورد منفی (۴)، ۲- باورهای سه‌گانه ضمنی مدیران نسبت به رفتار سکوت: باور اول نگرش تلویحی و مبتنی بر نظریه X مک‌گریگور درباره کارکنان و ماهیت مدیریت می‌باشد، باور دوم؛ احساس اینکه مدیریت بیشترین اطلاعات را درباره موضوعات سازمانی دارند. و این باعث می‌شود مدیران تصور کنند که باید فرمانده و زیردستان بدون حق سؤال فرمان‌بر

باشند. باور سوم، حالتی که طی آن اتحاد، توافق و اجماع نظر، نشانه‌های سلامت سازمانی شمرده شود؛ و از اختلاف نظر و انتقاد سازنده پرهیز می‌شود (۲). رفتار سکوت، پیامدهایی در سازمان به همراه دارد، این پیامدها عبارت است از: تأثیر بر تصمیم‌گیری و تغییر سازمانی، تأثیر بر تغییر و توسعه سازمانی (۴) و تأثیر بر احساسات و واکنش‌های رفتاری کارکنان (۵).

طبق نظریه مازلاچ؛ خستگی احساسی یا فرسودگی عاطفی، فرسودگی جسمانی و فرسودگی نگرشی، می‌تواند از پیامدهای رفتار سکوت باشد (۶). شادی، حالت مثبت در انسان و مقابل غم و اندوه قرار دارد و معمولاً به رفتاری منجر می‌گردد که به آن حالت شادی‌کنان گفته می‌شود؛ (۷). در صورتی که افراد از شرایط زندگی خود رضایت داشته و دائماً عواطف مثبت بیشتر و عواطف منفی کمتری را تجربه نمایند، شادتر بوده و از تندرستی ذهنی بالاتری برخوردار خواهند بود (۸). شادی دارای سه جزء اساسی عاطفی (فقدان عواطف منفی)، اجتماعی (روابط دوستانه با دیگران) و شناختی (برخورداری از تفکر مبتنی بر تفسیر و تعبیر خوشبینانه از وقایع روزمره) می‌باشد (۹). لذا در سال‌های اخیر پدیده سکوت و شادی توجه بسیاری از پژوهشگران و دست‌اندرکاران بهره‌وری نیروی انسانی را به خود جلب کرده است (۱۰).

تحقیقات نشان می‌دهد ارتباط مثبتی بین شادی و بهره‌وری در سازمان‌ها وجود دارد. شادی، باعث عملکرد بهتر شغلی، سلامت فیزیکی و روحی، خودکنترلی و خودتنظیم‌کنندگی می‌شود (۱۱). شادی، زیر ساخت بسیاری از مسائل و نیروی محرکه جامعه است، شادی و نشاط نه تنها در پدیده‌های اجتماعی همچون روابط بین فردی نفوذ می‌کند، بلکه به تنهایی در فرایندهای شناختی مانند حافظه یادگیری، حل مسأله و انعطاف‌پذیری فکری نیز اثر می‌گذارد (۱۲). تعامل و همدردی، کمک و حل مشکلات همکاران، رفاقت و نوع دوستی و هماهنگی بین کارکنان، افزایش سرعت در انجام دادن کارها، اصلاح نواقص کاری، انجام کارها به نحو احسن، انجام دادن درست کارها، صحت بیشتر در انجام دادن کارها، هم‌افزایی مثبت، ایجاد رقابت سازنده در سازمان، بهبود کیفیت در انجام دادن کارها و غیره می‌تواند پیامدهای مثبت شادی

ابعاد سلامت سازمانی شامل یازده بعد اساسی است که شامل ارتباطات، مشارکت و درگیر بودن، وفاداری و تعهد، اعتبار یا شهرت سازمان، روحیه اخلاقی، تصدیق عملکرد، یگانگی اهداف، رهبری، بهسازی نیروی انسانی، کاربرد منابع (۱۸). سلامت سازمانی تنها توانایی سازمان برای انجام وظایف نیست، مدیریت و کارکنان دو منبع اصلی سلامت سازمانی، می‌باشند. مطالعات نشان می‌دهد، منبع اول یعنی؛ مدیریت سازمانی، عبارت است از «سبک رهبری و رفتار مدیران» و منبع دوم کارکنان، عبارت است از سرمشق‌های سازمانی ایجاد خلاقیت و همکاری و نیز ابتکاراتی که باعث انجام کارها به شیوه‌های مافوق عادی، می‌گردند. از این رو اگر کارکنان سازمان، سالم پرورش یافته باشند، کار سالم‌سازی محیط سازمانی، سریع‌تر انجام می‌شود و به صورت فزاینده مداوم در می‌آید (۱۹).

صلواتیان و همکاران (۲۰) در پژوهشی با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار سکوت و ارتقای مشارکت کارکنان از طریق مراحل کدگذاری باز، محوری-گزینشی و شناسایی عوامل فرهنگی و محیطی با چهار کد انتخابی توسعه نیافتگی، سوء پیشینه‌های فرهنگی، برچسب خوردن و ضعف فرهنگ کارگروهی می‌باشد؛ که در نهایت عوامل فردی با سه کد انتخابی؛ نگرش فردی، انگیزش فردی و متغیرهای فردی و عوامل ساختاری با هفت کد ویژگی‌های شغلی، رفتار سکوت‌آمیز مدیران، عوامل ساختاری، عدم مشارکت سازمانی، سیستم نامناسب ارزیابی عملکرد، فقدان عدالت سازمانی و وجود فرهنگ سکوت سازمانی، به عنوان عوامل سکوت سازمانی شناسایی کردند.

سلطانزاده و همکاران (۲۱)، در پژوهشی نشان دادند، جو اخلاقی خودخواهانه با مؤلفه احساس همبستگی و حمایت از سازمان رابطه‌ای منفی دارد و جو اخلاقی دلسوزانه با هر سه مؤلفه هویت سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد و جو نظام‌مند با هیچ یک از مؤلفه‌های هویت سازمانی رابطه معنی‌دار ندارد.

حکاک و موسوی‌نژاد (۲۲) در پژوهشی نشان دادند که رفتار سکوت، بر فرسودگی شغلی تأثیر مثبت و بر شادی در

کارکنان شناخته شود (۱۳). از سوی دیگر، شخصیت سالم سازمانی، مفهوم بی‌نظیری است که به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم؛ چرا که در سازمان های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس و سودمند بوده و از روحیه و عملکرد بالایی در سازمان خود برخوردار هستند (۱۴) نخستین بار برای بیان جنبه تداوم و بقای سازمان مورد به عنوان توانایی سازمان در سازگاری با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضاء و دستیابی به اهداف سازمان، تعریف شد (۱۴).

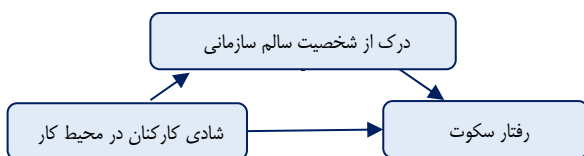
کیت دیویس به نقل از رهنما و محمودزاده (۱۵)، شخصیت سازمانی سالم را سازمانی می‌داند که در آن کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می‌دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می‌یابند و آنان بیشتر کاری شوق‌انگیز را که خشنودی درونی فراهم می‌آورد، انجام می‌دهند.

برخی سازمان سالم را سازمانی می‌دانند که نه تنها در محیط دوام می‌آورد، بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی‌های بقای خود را، به طور مداوم توسعه و گسترش می‌دهد (۱۶).

تشخیص و درک ویژگی‌های سازمان‌های سالم کمک خواهد کرد تا مشکلات را در سازمان شناسایی و گام‌های اصلاحی برای حل مشکلات برداشته شود. بنابراین ویژگی‌های سازمان‌های سالم عبارت است از: اشتراک‌گذاری مؤثر اهداف، کار گروهی بزرگ، روحیه عالی در کارمندان، ارائه فرصت برای آموزش، رهبری قوی، برخورد با عملکرد ضعیف، پذیرش ریسک، دستیابی به فرصت‌ها و تغییرات؛ ساختار مشخص و سیاست‌های شناخته‌شده سازمان؛ (۱۷) در حالی که در مقابل؛ روشن نبودن اهداف برای کارکنان، فقدان اقدام جدی برای حل مشکلات با وجود درک مشکلات، کنترل تصمیمات در سطوح بالای سازمانی، عدم توجه به نظرات کلیه کارکنان، توجه به نیازهای شخصی به جای سازمانی، کناره‌گیری از اقدام در زمان بحران، نابسامانی در یادگیری فرایندهای کاری، فقدان انتقاد سازنده، عدم صداقت در کارها و روابط و خصوصیات سازمان نا سالم شناخته می‌شوند (۱۲).

کیرنا و همکاران (۲۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش احساسات گسسته در تصمیم‌گیری برای سکوت یا آوا» نشان دادند، سکوت در محل کار، یک رفتار بسیار شایع است، و طی سه مطالعه در میان کارکنان تمام وقت شهر ونکور کانادا؛ در مطالعه ۱ نشان دادند که دلایل زیادی برای سکوت و ایجاد ترس به عنوان احساس اصلی در ارتباط با رفتار سکوت وجود دارد. در مطالعه ۲ مبتنی بر تأثیرات رفتاری احساسات با استفاده از یک طراحی تجربی بیشتر تأیید کردند که انگیزه‌های مختلف سکوت موجب تجربیات مختلف عاطفی می‌شود. و در مطالعه ۳ نشان دادند که عصبانیت یک پیش‌بین مهم در مورد مشاهده کردن تخلفات است، در حالی که خشم شدید با سکوت در ارتباط بود.

سینار و همکاران (۲۸) در پژوهشی نشان دادند، اگرچه کارکنان به عنوان منابع تغییر، خلاقیت، یادگیری و نوآوری از عوامل راهبردی برای دستیابی به اهداف سازمان محسوب می‌شوند، لذا به عنوان منبع تغییر، بسیاری از آن‌ها سکوت می‌کنند و نظرات و نگرانی‌های ارزشمند خود را در مورد مشکلات سازمان‌شان ابزار نمی‌کنند. نتایج نشان داد، کارکنان زن در این دو شرکت و دو بیمارستان مبتنی بر ویژگی‌های فرهنگی ترکیه و به ویژه برای زنان مذهبی سکوت سازمانی بالاتر از مردان می‌باشد. لذا زنان نسبت به مردان به اعتماد به نفس کمتر و مفهوم سقف شیشه‌ای بیشتری نسبت به مردان برخوردار هستند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش و نقش درک از شخصیت سالم سازمانی به عنوان متغیر میانجی

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه کارکنان دانشگاه امیر المومنین (ع) اصفهان در

کار تأثیر منفی و معنی‌داری دارد. همچنین شادی در کار می‌تواند ارتباط بین رفتار سکوت و فرسودگی شغلی را تحت تأثیر قرار داده و به کاهش فرسودگی شغلی کارکنان منجر شود.

عابدی و همکاران (۲۳) در مطالعه‌ای با موضوع «بررسی ارتباط بین سیرت نیکو با تعهد سازمانی و رفتار سکوت در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» نشان دادند، رابطه صداقت، تواضع، شوخ‌طبعی، شور و اشتیاق و غم‌خواری بر تعهد سازمانی را تأیید می‌کند؛ در حالی که رابطه شجاعت و حکمت بر تعهد سازمانی تأیید نشد؛ همچنین سیرت نیکو و تعهد سازمانی بر رفتار سکوت، تأثیر منفی و معنی‌داری دارد.

الوانی و همکاران (۲۴) طی پژوهشی نشان دادند که تمامی ابعاد رفتار سازمانی مثبت‌گرا با سکوت مطیع، رابطه منفی و معنی‌داری دارند. اما در رابطه با سکوت خاموش، تنها رابطه منفی آن با خودکارآمدی مورد تأیید قرار گرفت، ولی رابطه امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی با سکوت خاموش معنی‌دار نبود.

لی و همکاران (۲۵) در پژوهشی با عنوان «تأثیر اصول اخلاقی صریح و غیر مستقیم بر رضایت و شادکامی کارکنان در میان مدیران بازاریابی ایتالیایی» نشان دادند به منظور توسعه و آزمایش یک مدل برای ترسیم اثرات نهادینه‌سازی اخلاق بر تجارب کارکنان در زندگی کاری و رضایت آن‌ها از کل زندگی؛ نهادینه‌سازی اخلاقی تأثیر مثبتی بر نهادینه‌سازی اخلاق ضمنی دارد و تجارب زندگی کارکنان (رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی) تأثیر مثبتی بر رضایت و خوشبختی در کل زندگی دارند.

ساتف و همکاران (۲۶) در پژوهشی با عنوان «اثر محافظتی رضایت شغلی در سلامت، شادی، رفاه و عزت نفس بر روی ۹۷۱ نفر از بزرگسالان پرتغالی» نشان دادند اکثر شرکت‌کنندگان، میزان بالایی از رضایت از همکاران خود، ماهیت کار و رهبری خود نشان دادند، در حالی که نارضایتی در مورد حقوق و ارتقاء گزارش داده شد. نتایج نشان داد که تأثیر محافظتی رضایت شغلی برای سلامتی، خوشبختی، رضایت ذهنی و عزت نفس، علاوه بر تقویت آن‌ها؛ از اهمیت بالایی در کارکردی برخوردار است.

با میانگین $3/655$ و انحراف $5/750$ به دست آمد. جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای اصلی پژوهش از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده گردید. بر همین اساس، شادی کارکنان در محیط کار با مقدار $0/652$ و سطح معنی‌داری $0/32$ ، رفتار سکوت با مقدار $1/875$ و سطح معنی‌داری $0/104$ و درک از شخصیت سالم سازمانی با مقدار $0/115$ و سطح معنی‌داری $0/131$ دارای توزیع نرمال می‌باشند. نتایج نشان می‌دهد، مقدار سطح معنی‌داری در متغیرهای شادی کارکنان در محیط کار، رفتار سکوت و شخصیت سالم سازمانی، بالاتر از $0/05$ بوده و بنابراین فرضیه صفر در این متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مورد تأیید قرار می‌گیرد و توزیع داده‌ها در متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال پیروی می‌کنند بنابراین از آزمون‌های پارامتریک برای بررسی داده‌ها استفاده می‌شود.

با توجه به جدول ۱ ملاحظه می‌شود که مقدار آزمون پیرسون ($-0/932$) در سطح کمتر از $0/05$ ($\text{sig} < 0/05$) معنی‌دار است. بنابراین می‌توان بیان نمود که رابطه میان متغیرهای فوق در سطح اطمینان $0/95$ معنی‌دار است. به عبارت دیگر فرضیه صفر رد می‌شود و فرضیه مطالعه پذیرفته می‌گردد. بنابراین بین «شادی کارکنان در محیط کار» و «رفتار سکوت» رابطه معنی‌دار و منفی وجود دارد. برای بررسی فرضیه اصلی پژوهش، از روش معادلات ساختاری استفاده شد. از آن‌جا که در مسیر تحلیل میانجی‌گری روش‌های بارون و کنی و آزمون سابل نسبت روش بوت استرپ با ضعف‌ها و انتقادات جدی رو به رو هستند، در این پژوهش به منظور دستیابی به نتایج قابل اعتمادتر و دقیق‌تر، از آزمون بوت‌استرپ که روش جامع‌تر است، استفاده شد. با توجه به مدل، می‌توان نقش میانجی درک از شخصیت سالم سازمانی را در رابطه بین «شادی کارکنان در محیط کار» و «رفتار سکوت» را بررسی نمود.

سال ۱۳۹۶-۹۷ بودند که بر اساس جدول کرسجی- مورگان و فرمول کوکران به تعداد ۲۴۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب و در نهایت ۲۱۰ نفر در آزمون شرکت داده شدند. در این پژوهش از نمونه‌گیری و توزیع پرسش‌نامه به روش در دسترس متناسب با گروه‌های منتخب (اعضای هیأت علمی، مدرسان ارشد، مدرسان، مربیان، کارمندان) بهره‌گیری شد. برای گردآوری اطلاعات، علاوه بر مطالعات کتابخانه‌ای و مقالات علمی از سه پرسش‌نامه استاندارد درک از شخصیت سالم سازمانی فانی و همکاران (۱۳۹۱) با ۴۹ گویه، پرسش‌نامه شادی کارکنان در محیط کار استوهر (۲۰۱۵) با ۲۴ گویه و پرسش‌نامه رفتار سکوت پیکانی و شاه نظری (۱۳۹۴) با ۱۵ گویه و در طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، بی‌نظرم، مخالفم و کاملاً مخالفم) به منظور آزمون متغیرهای پژوهش بهره‌گیری شد. برای آزمون فرضیه پژوهشی از روش معادلات ساختاری، آزمون همبستگی پیرسون و همچنین آزمون کولموگروف- اسمیرنوف و روش بوت‌استرپ استفاده گردید. حجم نمونه با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha = 0/05$) محاسبه گردید. مقدار t در فرمول کوکران با سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر $1/96$ در نظر گرفته شد. مقدار d (اشتباه مجاز) $0/05$ به دست آمد تا توان آزمون از ۹۵ درصد کمتر نشود. مقادیر p و q به منظور محاسبه حداکثر حجم نمونه $0/5$ در نظر گرفته شدند.

یافته‌ها

متغیرهای پژوهشی عبارت بود از: شادی کارکنان در محیط کار، رفتار سکوت و درک از شخصیت سالم سازمانی؛ بر اساس کاربرد پرسش‌نامه‌های استاندارد در تحلیل توصیفی؛ متغیر شادی کارکنان در محیط کار با میانگین $3/626$ و انحراف معیار $0/767$ متغیر رفتار سکوت با میانگین $2/240$ و انحراف معیار $0/713$ و متغیر درک از شخصیت سالم سازمانی

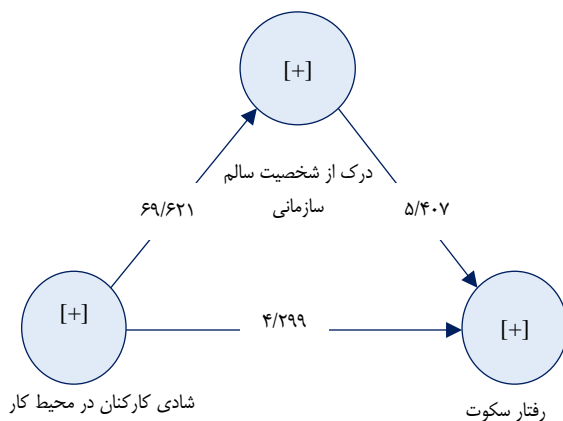
جدول ۱. رابطه بین «شادی کارکنان در محیط کار» و «رفتار سکوت»

نتیجه	سطح معنی‌داری	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	متغیر
رابطه معنی‌دار می‌باشد	$0/001$	$0/868$	$-0/932$	رابطه بین شادی کارکنان در محیط کار و رفتار سکوت

جدول ۲. جدول ضریب مسیر و معنی‌داری مسیرهای غیر مستقیم

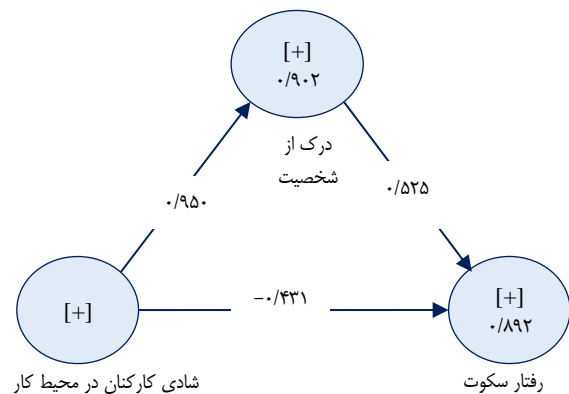
نام مسیر	ضریب مسیر غیر مستقیم	معنی‌داری
شادی کارکنان در محیط کار --> درک از شخصیت سالم سازمانی --> رفتار سکوت	-۰/۴۹۹	۰/۰۰۱

مستقیم (با حضور میانجی) شادی کارکنان در محیط کار --> رفتار سکوت، با ۹۵ درصد اطمینان معنی‌دار است. متغیر میانجی، رابطه بین دو متغیر را توضیح می‌دهد به عبارت دیگر میانجی‌گری یا اثر غیر مستقیم، زمانی رخ می‌دهد که اثر یک متغیر مستقل بر متغیر وابسته از طریق متغیر میانجی منتقل شود، لذا متغیر میانجی متغیری است که بین دو متغیر دیگر قرار می‌گیرد و موجب ارتباط غیر مستقیم آن‌ها می‌شود. بنابراین ابتدا باید رابطه معنی‌داری بین دو متغیر شادی کارکنان در محیط کار (متغیر مستقل) و رفتار سکوت (متغیر وابسته) وجود داشته باشد، لذا اولین گام در آزمون میانجی‌گری، اطمینان از معنی‌دار بودن، رابطه مستقیم بین دو متغیر مستقل (پیش بین) و وابسته (ملاک) است. که در جدول ۳، این رابطه بررسی و معنی‌داری آن مورد تأیید قرار گرفت.



شکل ۳. بررسی معنی‌داری ضرایب مدل مفهومی فرضیه اصلی پژوهش با استفاده از مقادیر t value

در خصوص تحلیل میانجی‌گری درک از شخصیت سالم سازمانی در رابطه با «شادی کارکنان در محیط کار» و «رفتار سکوت» با استفاده از روش بوت‌استرپ، ابتدا به تحلیل مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم متغیر مستقل «پیش‌بین» (شادی کارکنان در محیط کار)، وابسته «ملاک» (رفتار سکوت) و میانجی (درک از شخصیت سالم سازمانی) مطابق شکل ۲ و ۳ پرداخته می‌شود که طبق نتایج حاصله می‌توان گفت همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مسیر غیرمستقیم شادی کارکنان در محیط کار --> درک از شخصیت سالم سازمانی --> رفتار سکوت، با ۹۵ درصد اطمینان معنی‌دار است.



شکل ۲. مدل بررسی فرضیه اصلی اول پژوهش با استفاده از ضریب اثر

همچنین مطابق با نتایج به دست آمده از جدول ۳، مسیر

جدول ۳. جدول ضریب مسیر و معنی‌داری مسیرهای مستقیم

نام مسیر	ضریب مسیر	معنی‌داری	تفسیر
شادی کارکنان در محیط کار --> رفتار سکوت	-۰/۴۳۱	۰/۰۰۱	معنی‌دار است
شادی کارکنان در محیط کار --> درک از شخصیت سالم سازمانی	+۰/۹۵۰	۰/۰۰۱	معنی‌دار است
درک از شخصیت سالم سازمانی --> رفتار سکوت	-۰/۵۲۵	۰/۰۰۱	معنی‌دار است

جدول ۴. بررسی نقش میانجی درک از شخصیت سالم سازمانی در رابطه با شادی کارکنان در محیط کار و رفتار سکوت

متغیر	اثر کامل بدون حضور میانجی	sig	اثر غیر مستقیم با حضور میانجی	sig	اثر مستقیم با حضور میانجی	sig	نتیجه
شادی کارکنان در محیط کار	-.۰۹۲۳	۰/۰۰۱	-.۰۴۹۹	۰/۰۰۱	۰/۴۳۱	۰/۰۰۱	میانجی‌گری
< رفتار سکوت		معنی‌دار		معنی‌دار		معنی‌دار	جزیی

مرکب و مجذور ضریب همبستگی چندگانه، معیار واریس اعتبار افزونگی و معیار نیکویی برازش است، مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به خروجی Smart Pls و با توجه به نتایج جدول ۵ تا ۸ که از خروجی نرم‌افزار به دست آمده‌اند، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که مدل مذکور مدل مناسبی از نظر شاخص‌های برازش می‌باشد. کلیه شاخص‌های ارزیابی تناسب برازش مدل همراه با مقادیر آن‌ها در جداول ۵ و ۶ ارائه گردیده و نشان‌دهنده برازش مناسب مدل می‌باشد.

جدول ۷، مجذور ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین) برای متغیرهای وابسته رفتار سکوت و درک از شخصیت سالم سازمانی در مدل را نشان می‌دهد که برای متغیر میانجی درک از شخصیت سالم سازمانی ۰/۸۹۲ به دست آمده است که درصد تبیین نسبتاً بالایی می‌باشد و نشان می‌دهد، شادی کارکنان در محیط کار قادر به تبیین ۸۹/۲ درصد از واریانس درک از شخصیت سالم سازمانی است، همچنین ضریب تعیین برای متغیر وابسته رفتار سکوت ۰/۹۰۲ به دست آمده است که درصد تبیین بالایی می‌باشد و نشان می‌دهد شادی کارکنان در محیط کار و درک از شخصیت سالم سازمانی قادر به تبیین ۹۰/۲ درصد از واریانس رفتار سکوت بوده است و نشان از برازش بسیار خوب مدل با داده‌ها دارد.

جدول ۸، معیار استون-گیزر قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند بر این اساس مدل‌هایی که از برازش بخش ساختاری قابل قبولی دارند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های دورن‌زای مدل را داشته باشند.

در نهایت طبق جداول ۲، ۳ و ۴، تصمیم‌گیری تحلیل میانجی‌گری با استفاده از روش بوت‌استرپ و بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم مدل می‌توان بر اساس جدول ۴ گزارش کرد، از آنجایی که اثر کامل بین متغیرهای شادی کارکنان در محیط کار و رفتار سکوت بدون حضور میانجی معنی‌دار است، اثر غیرمستقیم بین شادی کارکنان در محیط کار و رفتار سکوت با حضور میانجی معنی‌دار و اثر مستقیم بین شادی کارکنان در محیط کار و رفتار سکوت با حضور میانجی معنی‌دار است، درک از شخصیت سالم سازمانی، اثر میانجی‌گری جزئی در رابطه با شادی کارکنان در محیط کار و رفتار سکوت دارد. بدین مفهوم که اثر متغیر پیش‌بین (شادی کارکنان در محیط کار) بر متغیر ملاک (رفتار سکوت) به طور جزئی از طریق متغیر درک از شخصیت سالم سازمانی انتقال پیدا می‌کند.

بحث

سؤال اساسی مطرح شده این است که آیا این مدل، مدل مناسبی می‌باشد؟ برای پاسخ به این پرسش بایستی به این نکته توجه داشت که آزمون مدل مفهومی پژوهش در سه بخش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی (اندازه‌گیری و ساختاری) انجام می‌شود، که شاخص‌هایی جهت برازش هر یک از این مدل‌ها در نرم‌افزار Smart Pls معرفی شده است. در این پژوهش متناسب با مدل مفهومی، برخی از شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری، ساختاری و کلی که شامل آماره‌های میانگین واریانس استخراجی، قابلیت اطمینان

جدول ۵. بررسی شاخص‌های همگرا جهت مناسب بودن مدل پژوهش

نام متغیر	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل مورد نظر	نتیجه‌گیری
شادی کارکنان در محیط کار	بیشتر یا برابر ۰/۵	۰/۸۴۲	برازش مدل مناسب است
رفتار سکوت	بیشتر یا برابر ۰/۵	۰/۷۹۰	برازش مدل مناسب است

جدول ۶. بررسی شاخص قابلیت اطمینان مرکب

نام متغیر	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل مورد نظر	نتیجه‌گیری
شادی کارکنان در محیط کار	بیشتر از ۰/۶	۰/۹۹۲	برازش مدل مناسب است
رفتار سکوت	بیشتر از ۰/۶	۰/۹۸۳	برازش مدل مناسب است
درک از شخصیت سالم سازمانی	بیشتر از ۰/۶	۰/۹۹۴	برازش مدل مناسب است

جدول ۷. مجذور ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین) در مدل

متغیر وابسته	ضریب تعیین (R^2)
رفتار سکوت	۰/۹۰۲
درک از شخصیت سالم سازمانی	۰/۸۹۲

نمود که (متغیر میانجی) رابطه بین دو متغیر را توضیح می‌دهد، این متغیر در زنجیره تحلیل رابطه بین متغیر ملاک (رفتار سکوت) و متغیر پیش‌بین (شادی کارکنان در محیط کار) قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر میانجی‌گری یا اثر غیر مستقیم زمانی رخ می‌دهد که اثر یک متغیر مستقل بر متغیر وابسته از طریق متغیر میانجی منتقل شود. لذا متغیر میانجی، متغیری است که بین دو متغیر دیگر قرار می‌گیرد و موجب ارتباط غیر مستقیم آن‌ها می‌شود. تغییرات متغیر درک از شخصیت سالم سازمانی به خاطر تغییر در اندازه متغیر شادی کارکنان بوده و تغییراتی که در آن روی می‌دهد موجب تغییر در میزان رفتار سکوت کارکنان می‌شود.

بر همین اساس رفتار سکوت مبتنی بر مبانی نظری؛ خودداری کارکنان از بیان ارزیابی‌های رفتاری، شناختی و اثر بخش در مورد موقعیت‌های سازمانی تعریف می‌شود، رفتار سکوت به عنوان پدیده‌ای اجتماعی در نظر گرفته می‌شود که کارکنان در آن از ارائه نظرات و نگرانی‌های خود در مورد مشکلات سازمانی امتناع می‌ورزند. بنابراین روشن است که در صورتی که کارکنان سازمان دارای درک از شخصیت سالم سازمانی باشند، کارکنان احساس می‌کنند کاری سودمند انجام می‌دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می‌یابند و آنان بیشتر کاری شوق انگیز را که خشنودی درونی فراهم می‌آورد، انجام می‌دهند و به ابراز نظرات شخصی خویش می‌پردازند، و می‌توان ادعا نمود که تغییرات متغیر رفتار سکوت به خاطر تغییر در اندازه متغیر درک از شخصیت سالم سازمانی کارکنان می‌باشد.

بنابراین می‌توان گفت شادی کارکنان در محیط کار از طریق بهبود درک از شخصیت سالم سازمانی؛ در میان کارکنان دانشگاه امیرالمومنین (ع) سبب کاهش رفتار سکوت ایشان می‌شود. در واقع شادی کارکنان در محیط کار نه فقط

طبق نتایج به دست آمده از جداول ۵ تا ۸، تصمیم‌گیری و تحلیل میانجی‌گری با استفاده از روش بوت‌استرپ و بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل مسیر مستقیم و غیر مستقیم مدل می‌توان بر اساس جدول ۶ گزارش کرد، از آنجایی که اثر کامل بین متغیرهای شادی کارکنان در محیط کار و رفتار سکوت بدون حضور میانجی معنی‌دار است، اثر غیر مستقیم بین شادی کارکنان و رفتار سکوت با حضور میانجی معنی‌دار می‌باشد و اثر مستقیم بین شادی کارکنان در محیط کار و رفتار سکوت با حضور میانجی معنی‌دار است، درک از شخصیت سالم سازمانی، اثر میانجی‌گری جزئی در رابطه بین شادی کارکنان در محیط کار و رفتار سکوت کارکنان این دانشگاه دارد. بدین مفهوم که اثر متغیر پیش‌بین (شادی کارکنان) بر متغیر ملاک (رفتار سکوت) به طور جزئی از طریق متغیر درک از شخصیت سالم سازمانی انتقال پیدا می‌کند. شاخص‌های برازش مدل فرضیه اصلی اول پژوهش، در سطح مطلوبی قرار دارند و این مدل، مدل مناسبی می‌باشد.

جدول ۸. بررسی معیار واریانس اعتبار افزونگی (ضریب استون-گیزر)

نام متغیر	ضریب استون-گیزر (Q^2)	نتیجه‌گیری
رفتار سکوت	۰/۶۶۲	قدرت پیش‌بینی مدل مناسب است
درک از شخصیت سالم سازمانی	۰/۶۴۵	قدرت پیش‌بینی مدل مناسب است

در رابطه با تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان اذعان

از طریق مکانسیم‌های بهبود رفتار شهروندی سازمانی.

– بکارگیری شیوه‌های نوین تشویق بر اساس توجه به اصل تساوی و تفاوت‌های فردی.

– تقویت و بهبود راهکارهای ورود و جذب آراء و اندیشه های کارکنان برای شرکت در فرایندهای تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری.

– بهبود توانایی برقراری ارتباطات کلامی با کارکنان از طریق حفظ آرامش و احترام به طرف مقابل، مخالفت نمودن به شیوه مناسب، صحبت‌های غیر رسمی و غیره.

– برگزاری کارگاه‌ها، نشست‌ها و همایش داخلی و خارجی در خصوص اخلاق حرفه‌ای سازمانی.

– تقویت ساز و کارهای مختلف حمایتی از کارکنان از جمله آئین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها، روش‌های جاری و ... برای حضور کارکنان در فرایندهای کاری مانند آئین‌نامه فضای ایمنی روانی در محیط کار.

– برگزاری برنامه‌های مختلف در راستای بهبود منابع انسانی برای آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری و درگیری با مشکلات، آموزش ارتباطات میان فردی، حل مسأله و تصمیم سازی و تصمیم‌گیری.

– شناسایی افراد دارای قابلیت و توانمندی برای تصدی مسؤولیت‌ها.

– تقویت روحیه خودباوری و خودشناسی کارکنان در جهت ارائه ایده‌ها و نظرات پیرامون مسائل سازمانی.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از کلبه کارکنان دانشگاه امیرالمومنین (ع) اصفهان تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

به صورت مستقیم بلکه از طریق بهبود شخصیت سالم سازمانی می‌تواند منجر به کاهش رفتار سکوت کارکنان این دانشگاه شود.

با توجه به یافته‌های حاصل از بررسی و تجزیه و تحلیل فرضیه پژوهش مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین شادی کارکنان در محیط کار با درک از شخصیت سالم سازمانی، در راستای تقویت درک از شخصیت سالم سازمانی کارکنان، کاهش رفتار سکوت و افزایش شادی کارکنان در محیط کار پیشنهادت زیر ارائه می‌گردد:

✓ تقویت ساز و کارهای تدوین سلامت معنوی کارکنان به منظور جلوگیری از بروز و شیوع بیماری‌های جسمی، روانی و اجتماعی ایشان؛ از طریق قرارداد و برون‌سپاری با مراکز و مؤسسات حرفه‌ای در زمینه‌های ارتقاء سلامت معنوی کارکنان و گروه‌های کاری مشاوره برای کارکنان و خانواده ایشان.

– بازنگری و اصلاح آئین‌نامه‌ها، ضوابط و روش‌های جاری مرتبط با مفاهیم مدیریت سرمایه‌های انسانی همچون آئین‌نامه‌های اجرای فعالیت‌های فرهنگی- ورزشی و غیره.

– تقویت روحیه صمیمت و وفاداری کارکنان نسبت به یکدیگر و نسبت به اهداف سازمان

– تقویت روحیه همکاری در بین کارکنان از طریق ایجاد شبکه‌های ارتباطی رسمی و غیررسمی

– تقویت روحیه همدلی از طریق برنامه‌های فرحبخش همچون سفرهای تفریحی و زیارتی و حتی برای خانواده‌ها

– تقویت روحیه وحدت عملکرد در راستای اهداف سازمانی از طریق برنامه‌های فرحبخش و مبتنی بر نیازهای کارکنان و همچنین بهبود و افزایش روحیه صداقت کارکنان

References

1. Aghababapour Dehkordi T, Nasr Esfahani A. Investigating the relationship between organizational identity and organizational silence in the staff of Isfahan University. *Applied Sociology* 2014; 24(4): 139-62. [In Persian].
2. Zarei Matin H, Taheri F, Sayyar A. Organizational silence: concepts, antecedents, and consequences. *Journal of Iran Management Sciences* 2011; 6(21): 77-104. [In Persian].
3. Samadi Miarkolaei H, Babaei A, Samadi Miarkolaei H. The relationship between organizational citizenship behavior and job satisfaction in employees of Red Crescent society's Textile Industries of Islamic Republic of Iran. *Scientific Journal of Rescue and Relief* 2015; 7(1): 102-13. [In Persian].
4. Argyris C, Schon D. *Organizational learning*. Reading, MA: Addison Wesley; 1978. p. 24.43.

5. Perlow LA, Repenning NP. The dynamics of silencing conflict. *Research in Organizational Behavior* 2009; 29: 195-223.
6. Bagheri G, Zarei R, Nickaeen M. Organizational silence (basic concepts and its development factors). *Ideal Management Model* 2012; 1(4): 5-63. [In Persian].
7. Taherian F. Investigating the effects and informations of informal organizational relations and its impact on staff performance of shahid shahr foundation in Tehran. [Thesis]: Tehran, Iran: Tehran Azad University Branch; 2015. [In Persian].
8. Rabin BS, Cohen S, Ganguli R, Lysle DT, Cunnick JE. Bi-directional interaction between the central nervous system and the immune system. *Crit Rev Immunol* 1989; 9(4): 279-312.
9. Zehor AR, Fekri AR. 2004, Students vitality of the School of Management and Medical Information. *Iran University of Medical Sciences. Armaghane Danesh* 2003; 8(30): 63. [In Persian].
10. Tulimi MS, Farhangi AA, Abedi Jafari H, Razenahan F. Modeling the impact of national culture on teamwork in Iran. *Culture Strategy* 2010; 3(10-11): 127-62. [In Persian].
11. Hejazi M, Taghipour Farshi F. Investigating the effect of fun at work on human resource productivity (Case study: Islamic Azad University, Tabriz Branch). *Productivity Management* 2015; 9(2): 77-92. [In Persian].
12. Daneshfard K, Vahdani K. Investigating the role of implementing a balanced scorecard in improving organization performance. *Educational Leadership and Management* 2010; 4(2): 55-72. [In Persian].
13. Haghgoian Z, Zarei Matin H, Jandaghi Gh, Rahmati MH. Identifying the consequences of employee happiness as one of the factors affecting social capital. *Social Capital Management* 2016; 3(1): 23-41. [In Persian].
14. Jahed HA. Organizational health. *Journal of Tadbir* 2005; (159). [In Persian].
15. Rahnama Roodpashti F, Mahmoudzadeh N. Human resources development a case study of organizational commitment and competitiveness. Tehran, Iran: Industrial Management Organization; 2008. p. 156. [In Persian].
16. Hoy WK, Micle SJ. Educational administration: theory, research, and practice. Translated by: Abbaszadeh MM, Urmia University Publications, 2000.
17. Bagheri M, Delpasand J. Strategic planning model in mission-based universities case study: educational domain of Imam Sadiq University. *Faslname- Strategic Management Thought* 2008; 2(1): 125-83. [In Persian].
18. Iranzadeh S, Zemestani Gh, Pakdel Bonab M, Babaei Heravi S. Investigating the relationship between organizational health and personnel productivity of the staff working at Islamic Azad University, Tabriz Branch. *The Journal of Productivity Management* 2013; 7-1(24): 49-70. [In Persian].
19. Ghasemi M, Fardin M, Joodzadeh M. Investigation of spiritual leadership effect on organizational health (case study in Zahedan social security staff). *Public Administration Research* 2014; (26). [In Persian].
20. Salavatian S, Nemati Anarak D, Neyestani K. Actors affecting organizational silence of media personnel based on the experience of staff working at the administration of irib public relation. *Journal of Public Administration* 2016; 8(4): 665-90. [In Persian].
21. Soltanzadeh V, Kabiri A, Galavandi H. A study of the relationship between social responsibility and teamwork among the staff of Urmia University. *Journal of Applied Sociology the University of Isfahan* 2014; 25(1): 111-20. [In Persian].
22. Hakak M, Mousavi Nejad SH. Study the role of organizational silence and happiness at work (cognitive and emotional) to reduce of employees job burnouts. *Organizational Behavior Studies Quarterly* 2015; 4(1): 97-121. [In Persian].
23. Abedi Sharbiani AA, Seyed Jalili M, Nasr Isfahani A. Investigating the relationship between goodwill and organizational commitment and organizational silence. *Journal of Public Administration Perspective* 2015; 5(23): 107-130. [In Persian].
24. Alvani SM, Prezi R, Honarmand R. A study on the role of positive organizational behavior in reducing of Organizational silence. *Management Studies in Development & Evolution* 2016; 24(79): 1-26. [In Persian].
25. Lee DJ, Yu GB, Sirgy MJ, Singhapakdi A, Lucianetti L. The effects of explicit and implicit ethics institutionalization on employee life satisfaction and happiness: The mediating effects of employee experiences in work life and moderating effects of work-family life conflict. *Journal of Business Ethics* 2018; 147: 855-74.
26. Satuf C, Monteiro S, Pereira H, Esgalhado G, Marina Afonso R, Loureiro M. The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. *Int J Occup Saf Ergon* 2018; 24(2): 181-9.

27. Kirrane M, O'Shea D, Buckley F, Grazi A, Prout J. Investigating the role of discrete emotions in silence versus speaking up. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 2017; 90(3): 354-78.
28. Çınar O, Karcıoğlu F, Alioğulları ZD. The relationship between organizational silence and organizational citizenship behavior: a survey study in the province of Erzurum, Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2013; 99: 314-21.

Investigating the Role of Mediator of Understanding of Healthy Organizational Personality in Relation to Employees' Happiness in the Workplace and Silent Behavior among Employees of the University

Hamzeh Jafari¹, Mehraban Hadi Pyakani²

Original Article

Abstract

Introduction: Silent behavior among employees of the organization and its destructive consequences and against it the happiness of the employees in relation to the healthy organizational personality will be of great importance in furthering the organizational goals and missions. Therefore, the purpose of the present study is to investigate the mediating role of perception of healthy organizational personality in the relationship between employee happiness in the workplace and silent behavior among the staff of Amir al-Momenin University of Isfahan.

Materials and Methods: This research is applied-descriptive in terms of purpose and in terms of relationship between variables is correlation type. The statistical population in the present study was all employees of Amir al-Momenin University of Isfahan in the year 2018-2019. Based on Krejcie-Morgan table and Cochran formula 210 people were selected for the study. Data were collected through three standard questionnaires of perception of healthy organizational personality of Fannie et al. (2013), staff happiness in the workplace Stoehr (2015) and silent behavior of Pikani and Shah Nazari (2015). Structural equation method, Kolmogorov-Smirnov test and Bootstrap method with Smart PLS 7 software were used to test the research hypothesis.

Results: The results of this research in the research hypothesis based on correlation tests and structural equation modeling showed that between employees' happiness in the workplace and silent behavior through understanding of healthy organizational personality among the staff of Amir al-Momenin University at the confidence level of 0.95%. There was an inverse and significant relationship between 0 and the value of correlation coefficient of -0.93.

Conclusion: Employees' happiness in the workplace reduces their silent behavior by improving their perception of a healthy organizational personality among the staff at Amir al-Momenin University. In fact, staff happiness in the workplace can not only directly but also by improving the healthy organizational personality can lead to a reduction in the silent behavior of staff at the university.

Keywords: Happiness of the employees, Silence, Healthy personality of the organization, Amir-al-Momenin University, Isfahan.

Citation: Jafari H, Pyakani MH. Investigating the Role of Mediator of Understanding of Healthy Organizational Personality in Relation to Employees' Happiness in the Workplace and Silent Behavior among Employees of the University. J Qual Res Health Sci 2020; 6(1): 1-12.

Received date: 05.01.2020

Accept date: 01.03.2020

1- MSc, Public Administration, Organizational Transformation, Amir Al-Momenin University, Isfahan, Iran

2- Assistant Professor, Department of Public Administration, School of Management, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran

Corresponding Author: Hamzeh Jafari, Email: hamzeh.jafari8893@gmail.com