

تأثیر فرهنگ سازمانی (انسان گرا، موفقیت گرا) بر آزادی بیان

کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی معنویت

محمد رحیمی^{۱*}؛ معصومه حمزه^۲؛ ستاره اسکندری^۲

۱. استادیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور، ۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه علامه طباطبائی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۳/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۱/۰۵

The impact of organizational culture (humanist, success-oriented) on the freedom of expression of employees of the Ministry of Sports and Youth with the role of mediator of spirituality**Mohammad Rahimi^{1*}, Masoumeh Hamzeh², Setareh Eskandari²**

1- Assistant Professor of PayameNoor University 2- MA of Sport Management, Allameh Tabatabaie University

Received: (2018/01/24)

Accepted: (2018/06/11)

Abstract

The purpose of this research was to investigate the impact of organizational culture (humanist, success-oriented) on the freedom of expression of the staff of the Ministry of Sports and Youth with the mediating role of spirituality. The method of this research was descriptive-correlational. The statistical population of the research was all full-time staff of the Ministry of Sports and Youth, of which 780 were at the time of the research. Regarding the access to all members of the community, simple random sampling method was used and the sample size was 310 with an emphasis on the Morgan sample size table. The instruments for collecting the research data were three questionnaires: Freedom of Expression, Amrollahi et al. (1396), Zinko and Simousti (2006), and Millian et al. (2003). Validity of the questionnaires has been confirmed by five sports management professors and their reliability in a preliminary study on 30 members of the community and the use of Cronbach's alpha coefficient for the questionnaires of freedom of expression, organizational culture and spirituality in the workplace respectively 0.92, 0.93 and 0.86 respectively. To test the research hypotheses, one-sample t-test and Pearson correlation were used using SPSS version 24 software. Also, for designing the conceptual model of research, Amos V24 software was used. The results showed that organizational culture has a significant positive effect on freedom of expression of the organizational culture on spirituality and spirituality. Proper organizational culture, while enhancing spirituality in the organization, will increase the freedom of expression and participate more in decision making.

Keywords

Organizational Culture, Freedom of Expression, Spirituality, Ministry of Sports and Youth.

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی (انسان گرا، موفقیت گرا) بر آزادی بیان کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی معنویت بود. روش این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان تمام وقت وزارت ورزش و جوانان بود که تعداد آن‌ها در زمان انجام پژوهش حدود ۷۸۰ نفر بود. با توجه به توان دسترسی به تمام اعضای جامعه، روش نمونه گیری تصادفی ساده بوده و با تأکید بر جدول حجم نمونه کرجسی مورگان، حجم نمونه ۳۱۰ نفر در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری داده های تحقیق شامل سه پرسشنامه آزادی بیان امراللهی و همکاران (۱۳۹۶)، فرهنگ سازمانی زینکو و سیموستی (۲۰۰۶) و پرسشنامه معنویت در محیط کار میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳) بود. روایی پرسشنامه ها به تأیید ۵ نفر از اساتید مدیریت ورزشی رسیده و پایایی آن‌ها در یک تحقیق مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از اعضای جامعه تحقیق و استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه های آزادی بیان، فرهنگ سازمانی و معنویت در محیط کار ۰/۹۲، ۰/۹۳ و ۰/۸۶ به دست آمد. برای آزمون فرضیات تحقیق، از آزمون های تی تک نمونه ای و همبستگی پیرسون با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ استفاده شد. همچنین، جهت ترسیم مدل مفهومی تحقیق از نرم افزار Amos V24 استفاده شد. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی بر آزادی بیان فرهنگ سازمانی بر معنویت و معنویت بر آزادی بیان تأثیر مثبت معناداری دارند. فرهنگ سازمانی مناسب ضمن افزایش معنویت در سازمان منجر به افزایش آزادی بیان و مشارکت بیشتر افراد در تصمیم گیری ها خواهد شد.

واژه‌های کلیدی

فرهنگ سازمانی، آزادی بیان، معنویت، وزارت ورزش و جوانان.

مقدمه

درگیر ساختن کارکنان در مسائل و مشکلات سازمانی و مشارکت آن‌ها در تصمیمات، تاثیر قابل توجهی بر عملکرد سازمان‌ها دارد. با این حال اغلب کارکنان تصمیم می‌گیرند درباره موضوعات حیاتی و تعیین کننده سکوت اختیار نمایند و نظراتی که ممکن است متفاوت از عقاید دیگران باشد ابراز نکنند (تانگی‌الا و راماروجان، ۲۰۰۸). آزادی بیان در محیط کار اشاره به میزان باز بودن سازمان به ابراز عقیده درباره مسائل سازمانی دارد. البته در این تعریف به مرز میان بیان دیدگاه‌های اساسی کارکنان درباره خط مشی‌ها و اقدامات سازمانی از اقدامات تلافی جویانه توجه شده است (گوردن و اینفنت، ۱۹۹۱). شاید در سازمان‌ها این حق برای افراد وجود داشته باشد که به صورت آزادانه صحبت نمایند؛ ولی ظرفیت و فرصت عملی کردن اظهار نظر‌ها امکان پذیر نباشد. پژوهش‌های کاسینگ (۲۰۰۲) نشان می‌دهد که وجود آزادی بیان در سازمان‌ها در ابراز تجربه‌ها، احساسات و ایده‌هایی که کارکنان از سازمان دارند، تاثیر گذار است (ام‌اللهی بیوکی و همکاران، ۱۳۹۶) که این مبحث در قالب فرهنگ سازمانی نیز قابل بیان است. شناخت فرهنگ سازمانی و انسجام بخشیدن به آن و نیز تحول در جهت اهداف سازمانی می‌تواند به عنوان ابزاری کارآمد در به کارگیری موفق آزادی بیان در سازمان به مدیران ورزشی کمک کند؛ فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزشهای مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر میگذارد و میتوان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان می‌باشد. (حضور و حبیب اله، ۱۳۹۶). شاین (۲۰۰۴) فرهنگ سازمانی را الگویی از پنداشت‌های اساسی یک سازمان معرفی میکند که در طول زمان به وسیله یک گروه برای مواجهه با مشکلات، سازگاری با محیط خارجی و ایجاد هماهنگی و یکپارچگی سازمانی ایجاد شده و توسعه یافته است و از قابلیت اطمینان بسیار بالایی برخوردار می‌باشد؛ به گونه‌ای که این الگوی رفتاری برای اعضای جدید، روش‌های صحیح درک کردن، فکر کردن و احساس نمودن را آموزش دهد (تونگ، تاک و وونگ، ۲۰۱۳). همچنین، گرینبرگ (۲۰۱۱)، معتقد است که فرهنگ سازمانی چندین نقش مهم را در سازمان ایفا میکند. فرهنگ تعهدی را نسبت به مأموریت‌های سازمان ایجاد می‌نماید و هنگامی که فرهنگ قوی باشد، کارکنان سازمان خود را به عنوان عضوی از ساختار و پیکره سازمان احساس میکنند. همچنین، فرهنگ برای کارکنان سازمان حس هویتی را فراهم می‌آورد؛ بدین ترتیب که ادراک از سازمان و ارزش‌های آن را تعیین میکند و کارکنان بیشتر می‌

توانند در مأموریت‌های سازمان مشارکت کرده و خود را بخشی از این مأموریت‌ها بدانند (شوهانی و همکاران، ۱۳۹۴). در همین راستا، مطالعات نشان میدهند که تشویق معنویت در محیط کار می‌تواند منجر به مزایای زیادی شود. معنویت در محیط کار با اخلاق‌ها و ارزش‌ها عجین شده است. و به طور معمول این وابستگی به طریقی است که به کارکنان اجازه میدهد ارزش سازمانی را با فلسفه و مذهب خاص مربوط به خود را هماهنگ کند (وستون، ۲۰۰۲). همچنین تحقیقات گارسیا زامور (۲۰۰۳) شرح میدهد چگونه ارتباط بین معنویت و کار پیچیده‌تر از این است که به سادگی شرح داده شود، وقتی شخصی درباره معنوی کردن محیط کار سخن می‌گوید، در حقیقت درباره تغییر فرهنگ سازمانی به وسیله تبدیل ذهنیت کارکنان و مدیران بحث می‌کند که در آن سیاست و رفتار انسانی بخش جدانشدنی از عملیات روزمره سازمان می‌گردد (مقدسان و همکاران، ۱۳۹۳). یکی از حوزه‌های مدیریت که میتواند استفاده زیادی از معنویت داشته باشد، مدیریت تغییر سازمانی است که هدف آن کمک به تغییر رفتار افراد در سازمان و در نتیجه کسب اهداف عملکردی به صورتی اثربخش و سریع است (نیک پور و حسینی نژاد، ۱۳۹۱). همچنین، موضوع معنویت امروزه اهمیت بسیاری در سازمان‌ها و محیط‌های تجاری پیدا کرده است، تا جایی که افرادی مانند ساندلند (۲۰۰۳) نسبت به معنویت دیدگاهی متعصبانه دارد و میگوید که تمام تئوری‌های سازمانی یک تئوری معنویت سازمانی محسوب میشوند. تأمین نیازهای معنوی در محیط کار به کاربرد اصول مبتنی بر معنویت، اخلاق و ارزشها بستگی دارد؛ و این اصول را میتوان در تصمیمات و اقدامات افراد مشاهده کرد (پروین و همکاران، ۱۳۹۴). معنویت در کار و تلاش برای انسانی‌تر کردن سازمان‌ها یکی از روندهای مهم کسب و کار و مدیریت در قرن ۲۱ میباشد که از اواسط دهه ۹۰ به طور جدی مطرح شده است و اهمیت و تعداد تحقیقات در این زمینه روز به روز در حال افزایش است. دلیل علاقه مندی سازمان‌ها به معنویت در کار علاوه بر جوانب انسانی افزایش اثربخشی سازمان است. محققان بیان می‌کنند که تشویق به معنویت می‌تواند منجر به مزایا و منافع (فقیهی و همکاران، ۱۳۹۰)، از قبیل افزایش خلاقیت (فرشمن، ۱۹۹۹)، افزایش صداقت و اعتماد (وانگرمارش و کونلی، ۱۹۹۹)، افزایش حس تکامل شخصی (بوراک، ۱۹۹۹)، افزایش تعهد سازمانی (دلبک، ۱۹۹۹؛ میلیمن و دیگران، ۲۰۰۳)، بهبود نگرشهای شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی، و نیز کاهش نیات ترک محیط کار (میلیمن و دیگران، ۲۰۰۳)، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر (مارکز و دیگران، ۲۰۰۵) (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۵) می‌شود؛ که به صورت

داده‌های تحقیق شامل سه پرسشنامه آزادی بیان امراللهی و همکاران (۱۳۹۶)، فرهنگ‌سازمانی زینکو و سیموستی (۲۰۰۶) و پرسشنامه معنویت در محیط کار میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳) بود. روایی پرسشنامه‌ها به تأیید ۵ نفر از اساتید مدیریت ورزشی رسیده و پایایی آن‌ها در یک تحقیق مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از اعضای جامعه تحقیق و استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه‌های آزادی بیان، فرهنگ‌سازمانی و معنویت در محیط کار ۰/۹۲، ۰/۹۳ و ۰/۸۶ به دست آمد.

پس از جمع‌آوری داده‌ها، با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی اقدام به تلخیص و تجزیه و تحلیل داده‌ها شد و در بخش آمار استنباطی ابتدا آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها استفاده شد؛ سپس برای آزمون فرضیات تحقیق، از آزمون‌های تی تک نمونه‌ای و همبستگی پیرسون با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ استفاده شد. همچنین، جهت ترسیم مدل مفهومی تحقیق از نرم‌افزار Amos V24 استفاده شد.

مستقیم یا غیر مستقیم سبب بهبود توانمندسازی کارکنان عملکرد بهتر سازمان، سودآوری و اثربخشی آن می‌گردد (فقیهی و همکاران، ۱۳۹۰). از این رو هدف از مطالعه پیش رو این است که فرهنگ‌سازمانی (انسان‌گرا، موفقیت‌گرا) بر آزادی بیان کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی معنویت تأثیرگذار است. به همین جهت پژوهش حاضر، به دنبال پاسخ به این سوال است که اگر فرهنگ‌سازمانی اجازه نظر سنجی را به کارکنان در وزارت ورزش و جوانان بدهد تا چه اندازه آن‌ها تمایل دارند به طرح دیدگاه‌های متمایز در زمینه سیاست‌های سازمانی بپردازد؟ به عبارت دیگر آیا فرهنگ‌سازمانی با نقش میانجی معنویت بر آزادی بیان کارکنان در وزارت ورزش و جوانان تأثیر مثبت و معناداری دارد؟

روش تحقیق

روش این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان تمام وقت وزارت ورزش و جوانان بود که تعداد آن‌ها در زمان انجام پژوهش حدود ۷۸۰ نفر بود. با توجه به توان دسترسی به تمام اعضای جامعه، روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده و با تأکید بر جدول حجم نمونه کرجسی مورگان، حجم نمونه ۳۱۰ نفر در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری

یافته‌های تحقیق

جدول ۱. یافته‌های توصیفی

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	
جنسیت	زن	۱۴۳	رشته	علوم ورزشی	۳۵/۸	
	مرد	۱۶۷	تحصیلی	سایر رشته‌ها	۶۴/۲	
تحصیلات	دیپلم و فوق دیپلم	۴۱	رسمی	۱۲۶	۴۰/۶	
	لیسانس	۱۵۱	نوع	پیمانی	۶۸	۲۱/۹
	فوق لیسانس	۱۰۲	استخدام	قراردادی	۹۵	۳۰/۶
	دکتری	۶	سایر	۲۱	۶/۸	
تاهل	مجرد	۸۹	پست	کارشناس خبره	۳۶/۸	
	متاهل	۲۲۱	سازمانی	سایر	۱۹۶	۶۳/۲

تحقیق استفاده شد. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نشان داد آزادی بیان و مؤلفه‌های آن در وضعیت نامطلوب قرار داشتند. که هر سه متغیر تحقیق و مؤلفه‌هایشان، در وزارت ورزش و جوانان به طور معنی‌داری در وضعیت بالاتر از متوسط قرار دارند (جدول ۲).

جدول ۱ یافته‌های توصیفی تحقیق را نشان می‌دهد. در آمار استنباطی ابتدا از آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها استفاده شد. نتایج نشان داد که تمامی متغیرها از توزیع نرمال برخوردار هستند ($p < 0.05$). بنابراین از آزمون‌های پارامتریک برای بررسی فرضیات

جدول ۲. برآورد پایایی پرسشنامه

متغیر	آماره میانگین	میانگین آماری	درجه آزادی	t	سطح معنی داری	آماره K-s
آزادی بیان	آزادی فردی	۲/۷۲	۳	-۸/۱۸	۰/۰۱	۰/۲۱
	آزادی بخشی	۲/۶۶	۳	-۹/۸۳	۰/۰۱	۰/۷۸
	آزادی سازمانی	۲/۵۰	۳	-۱۲/۰۷	۰/۰۱	۰/۵۲
	آزادی بیان	۲/۶۳	۳	-۱۱/۲۳	۰/۰۱	۰/۱۶
فرهنگ سازمانی	انسان گرا	۳/۲۶	۳	۵/۱۹	۰/۰۱	۰/۵۱
	موفقیت گرا	۳/۳۸	۳	۷/۳۵	۰/۰۱	۰/۸۳
	فرهنگ سازمانی	۳/۳۲	۳	۶/۸۱	۰/۰۱	۰/۳۷
معنویت سازمانی	۳/۵۸	۳	۱۳/۸۹	۰/۰۵	۰/۱۵	

ستاره (p<۰/۰۵) نشان داده شده اند.

جدول ۳ ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق را نشان میدهد. همبستگی های معنی دار با یک ستاره (p<۰/۰۱) و دو

جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی پیرسون

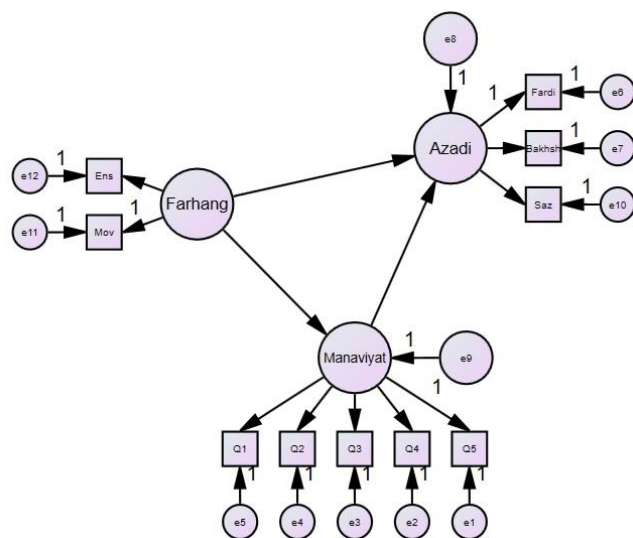
متغیر	آزادی فردی	آزادی بخشی	آزادی سازمانی	انسان گرا	موفقیت گرا	فرهنگ سازمانی	معنویت سازمانی
آزادی فردی							
آزادی بخشی	۰/۶۴**						
آزادی سازمانی	۰/۷۷**	۰/۷۲**					
انسان گرا	۰/۲۹**	۰/۳۶**	۰/۴۱**				
موفقیت گرا	۰/۲۶*	۰/۳۳*	۰/۳۷**	۰/۷۶**			
فرهنگ سازمانی	۰/۳۸*	۰/۴۰*	۰/۴۳**	۰/۸۲**	۰/۷۸**		
معنویت سازمانی	۰/۴۰*	۰/۴۲*	۰/۵۱**	۰/۳۲**	۰/۳۷**	۰/۳۹**	

معنی دار و مثبتی مشاهده شد. در ادامه مدل مفهومی نشان داده شده در شکل ۱ به آزمون گذاشته شد.

* p<۰/۰۵

** p<۰/۰۱

با توجه به نتایج جدول ۳، بین اکثر متغیرها، رابطه

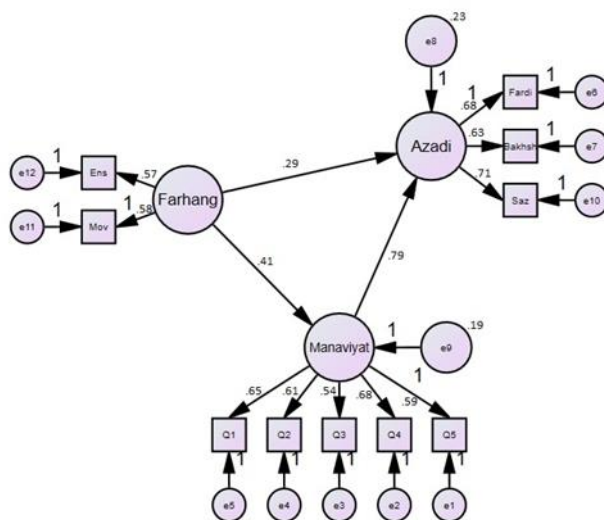


شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (ارتباط فرهنگ‌سازمانی، آزادی بیان و معنویت)

در این تحقیق به منظور بررسی مدل مفهومی تحقیق و معادلات ساختاری استفاده شد. در این مدل فرهنگ‌سازمانی متغیر برونزا، آزادی بیان متغیر درونزا و قلدری معنویت است. بررسی رابطه علی و معلولی بین متغیرهای تحقیق از مدل

جدول ۴. ضرایب رگرسیونی استاندارد شده و مقادیر t مدل ارتباطی تحقیق

مسیر	ضرایب رگرسیونی استاندارد شده	مقادیر t	سطح معناداری
آزادی فردی	۰/۶۸۷	-	-
آزادی بخشی	۰/۶۳۵	۱۳/۹۱۸	۰/۰۱
آزادی سازمانی	۰/۷۱۲	۱۵/۲۶۳	۰/۰۱
انسان‌گرا	۰/۵۷۸	-	-
موفقیت‌گرا	۰/۵۸۱	۱۱/۳۶۲	۰/۰۱



شکل ۲. مدل ارتباطی تحقیق بر اساس ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (بارعاملی)

معناداری کمتر از ۰/۰۵ برخوردار بوده و این شاخص‌ها نشان می‌دهند که متغیرهای مشاهده‌ای اندازه‌گیری شده به خوبی انعکاسی از متغیرهای پنهان بودند. در ادامه یافته‌های مربوط به تأثیر متغیرهای پنهان مورد بررسی قرار می‌گیرد.

بر مبنای یافته‌های حاصل از مدل معادلات ساختاری در جدول ۴ مشاهده می‌شود تمامی بارهای عاملی (ضرایب رگرسیونی استاندارد شده) و آماره t از مقادیر قابل قبولی در سطح

جدول ۵. بار عاملی و مقادیر t رابطه استرس شغلی، ادراک قلدری و تمایل به ترک خدمت

مسیر	بار عاملی	مقدار t	سطح معناداری
فرهنگ سازمانی <---	۰/۳۹۱	۲/۸۱۷	۰/۰۰۱
فرهنگ سازمانی <---	۰/۴۱۴	۳/۶۷۱	۰/۰۰۱
معنویت <---	۰/۷۸۶	۱۲/۲۴۵	۰/۰۰۱

دارند. بر اساس مقادیر ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (بارعاملی= β) مشاهده شد که ضریب تأثیر فرهنگ سازمانی بر آزادی بیان ($\beta=۰/۳۹۱$)، فرهنگ سازمانی بر معنویت ($\beta=۰/۴۱۴$) و معنویت بر آزادی بیان ($\beta=۰/۷۸۶$) بود.

بر اساس یافته‌های مدل تحقیق (جدول ۵) می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی بر آزادی بیان ($t=۲/۸۱۷$, $Sig=۰/۰۰۱$)، فرهنگ سازمانی بر معنویت ($t=۳/۶۷۱$, $Sig=۰/۰۰۱$) و معنویت بر آزادی بیان ($t=۱۲/۲۴۵$, $Sig=۰/۰۰۱$) تأثیر مثبت معناداری

جدول ۶. شاخص برازش مدل مفهومی تحقیق

شاخص‌های برازش	مقدار مطلوب	مقادیر شاخص‌ها	تفسیر
کای اسکوار (کای دو) ^۱	-	۲۱۳/۷۱۸	-
درجه آزادی ^۲	-	۸۹	-
نسبت کای اسکوار به درجه آزادی (χ^2/df)	کمتر از ۲	۲/۴۰۱	مطلوب
شاخص نیکویی برازش ^۳ (GFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۰۲	مطلوب
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده ^۴ (AGFI)	بیشتر از ۰/۸	۰/۸۷۹	مطلوب
ریشه دوم میانگین خطای برآورد ^۵ (RMSEA)	کمتر از ۰/۱	۰/۰۹۲	مطلوب
ریشه دوم میانگین مجذورات باقیمانده ^۶	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۳۸	مطلوب
شاخص برازش تطبیقی ^۷ (CFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۸۹۰	مطلوب
شاخص برازش هنجار شده ^۸ (NFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲۵	مطلوب
شاخص برازش افزایشی ^۹ (IFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۳۳	مطلوب

1. Chi-Square
2. Degrees of Freedom (df)
3. Goodness of Fit (GFI)
4. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
5. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
6. Root Mean Squared Residuals (RMR)
7. Comparative Fit Index (CFI)
8. Normed of Fit Index (NFI)
9. Incremental of Fit Index (IFI)

می‌سازد. یعنی برنامه‌ها و سیاست‌ها چون بر منابع اطلاعاتی گسترده‌تری بنا شده است، غالباً آگاهانه‌تر و سنجیده‌تر صورت‌بندی می‌شود، و نیز علاوه بر آن، برنامه‌ها و سیاست‌های پیشنهادی به محک نقد و سنجش گری‌های گسترده‌تری آزموده می‌شود و عیار آن بهتر معلوم می‌گردد.

امکان مشارکت مؤثر کارکنان در تعیین سرنوشت‌شان می‌تواند به رشد و شکوفایی شخصیت اخلاقی و مدنی کارمندان به نحو مؤثری کمک کند. کارمندی که می‌تواند در تعیین سرنوشت خود نقش مؤثری ایفا کند، شخصیت مستقل‌تر و مسؤول‌تری می‌یابد. آموزش مدنی به این کارمندان می‌آموزد که فن شنیدن را بهتر بیاموزند، نظرات خود را روشن‌تر و جسورانه‌تر بیان کنند، در توضیح و توجیه نظرات خود دقت بیشتری بورزند، و نیز دست کم تا حدی منافع و علایق دیگران را هم در کار خود منظور کنند. یکی از مهمترین استدلال‌هایی که در دفاع از آزادی بیان در سازمان شده است بر فرض خطاپذیری انسان‌ها استوار است. انسان‌ها خطاپذیرند، یعنی در مقام کشف حقیقت همیشه به صدق دست نمی‌یابند. بهترین شیوه کشف و حذف باورها و گزاره‌های کاذب آن است که باب نقد آن باورها را بگشاییم. اما شرط نقد آزادی است: منتقدان باید این مجال و آزادی را در فضای سازمان داشته باشند که نظرات انتقادی خود را بروشنی و بی‌محابا مطرح کنند، و ما را از خطاها و نقصانهای باورهای مان آگاه کنند. مدیران غالباً شیفته خود و به تبع نظرات خود هستند. و این شیفتگی در بسیاری مواقع مانع از آن می‌شود که بتوانند کاستی‌های نظرات خود را بخوبی و بروشنی ببینند. اما دیگران لزوماً چنان دلبستگی و تعلق خاطری را به نظرات آن‌ها ندارند، و این فاصله به ایشان مجال بهتری می‌دهد تا از موضع بی‌طرفانه‌تری نقصان‌ها و خطاهای نظرات را بیابند، و بر ملا کنند. فرهنگ واژه‌ای است که علمای علم اجتماع و پژوهشگران رشته مردم‌شناسی آن را به کار می‌برند و این واژه از گسترش وسیعی برخوردار است و آن‌چنان مفید واقع شده که آن را در سایر علوم اجتماعی نیز به کار می‌برند. نقشی که فرهنگ در رفتار انسان ایفا می‌کند، یکی از مهم‌ترین مفاهیمی است که در علوم رفتاری وجود دارد. هرچند تاکنون به‌طور کامل مورد ارزیابی قرار نگرفته است. فرهنگ آنچه را که انسان یاد می‌گیرد و نیز نحوه رفتار او را تعیین می‌کند. در مورد اینکه فرهنگ چگونه به وجود می‌آید، باید گفت که فرهنگ پدیده‌ای است که با توجه به خواسته‌های طبیعی و نیروهای اجتماعی سرچشمه می‌گیرد. فرهنگ سازمانی سالم در وزارت ورزش و جوانان شرایط اظهار نظر را برای کارمندان فراهم کرده و به آن‌ها اجازه خواهد داد تا مشارکت بیشتری در تصمیم‌گیری‌های سازمان داشته باشند.

بر اساس نتایج جدول ۶ شاخص‌های برازش مدل تحقیق مشاهده می‌شود مقادیر شاخص‌های نیکویی برازش (GFI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) به‌عنوان شاخص‌های اصلی برازش بالاتر ۰/۹ بوده که نشان از برازش مطلوب مدل می‌باشد. همچنین سایر شاخص برازش (AGFI، NFI، IFI) از مقادیر قابل قبولی برخوردار هستند. درنهایت بر اساس مقادیر ریشه میانگین مجذور باقیمانده (RMR=۰/۰۳۲) و ریشه دوم میانگین خطای برآورد (RMSEA=۰/۰۹۲) می‌توان گفت که مدل از برازش کافی برخوردار است.

بحث و نتیجه گیری

بر اساس یافته‌های ارائه‌شده، بین متغیرهای تحقیق و اغلب مؤلفه‌های آن‌ها رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد (جدول ۳). همچنین، برازش مدل نهایی پژوهش مبنی بر ارتباط معنادار بین فرهنگ‌سازمانی و آزادی بیان با توجه به متغیر معنویت در محیط کار معنادار است (شکل ۱). یافته تحقیق حاضر با تحقیقات گرینبرگ (۲۰۱۱)، میلیمن و دیگران (۲۰۰۳)، مارکز و دیگران، (۲۰۰۵) همسو بود. آزادی بیان یکی از مهم‌ترین و جدیدترین متغیرهای حوزه رفتار سازمانی است که در سال‌های اخیر به آن توجه شده است. امروزه آزادی بیان به صورت گسترده‌ای یکی از حقوق بشر تلقی می‌شود؛ بدین معنی که انسان‌ها «به خاطر انسان بودنشان» حق آزادی بیان دارند. به صورت تاریخی مفهوم حقوق بشر ریشه در مفهوم «حقوق طبیعی» دارد که خود تکامل‌یافته مفهوم «قوانین طبیعی» است. قوانین طبیعی مجموعه‌ای از اصول و قوانین رفتاری مناسب تصور می‌شدند که وجودی ذاتی و طبیعی برای آن‌ها فرض می‌شد و معمولاً مشروعیت خود را از آنکه توسط خدا، و نه انسان‌ها، وضع شده‌اند کسب می‌کردند. این مفهوم در شکل تکامل‌یافته‌اش به مفهوم «حقوق طبیعی» بدل می‌شود که حقوقی برای انسان‌ها به دلیل وجود قوانین طبیعی ایجاد می‌کند. دموکراسی را می‌توان به بیان ساده روشی برای تصمیم‌گیری جمعی دانست، روشی که در آن تمام اعضای گروه از موضع برابر در فرآیند تصمیم‌گیری مشارکت می‌جویند. یکی از مهم‌ترین مزایای تصمیم‌گیری به شیوه‌های دموکراتیک آن است که در این شیوه علایق، منافع، و دیدگاه‌های متنوع‌تری مدنظر قرار می‌گیرد. مزیت دیگر شیوه تصمیم‌گیری دموکراتیک در سازمان آن است که امکان خطا را تا حد چشمگیری کاهش می‌دهد. یعنی روش مؤثرتری است برای کشف تصمیم درست. مشارکت گروه‌های اجتماعی متنوع در فرآیند تصمیم‌گیری منابع معرفتی و اطلاعاتی لازم برای تصمیم‌گیری سنجیده را در سازمان ورزشی متنوع‌تر و غنی‌تر

منابع

- 1- Amrollahi, N. Soruri, M. Taghizadeh, A. The explanation of the role of moderation in the relationship between the phenomenon of organizational reorganization and organizational identity. "Journal of Management and Management of State Organizations, Volume 6, Issue 1, 2017, pp. 143-153.
- 2- Parvin, A. Mohammadi, Sh. Shirbeygi, N. Lotfinezhad, T. The Relationship between Organizational Spirituality and Organizational Commitment of Razi University of Kermanshah. Journal of Leadership Research and Educational Management. Article 8, Volume 1, Issue 2, 2013, Page 193-215.
- 3- Hozoori, M. Habibollah, N. The Effect of Organizational Culture on the Attitude toward Spirituality in the Organization of the Islamic Propaganda Organization of Tehran, the 5th International Conference on Economics, Management, Accounting with the Value-Based Approach, 2017.
- 4- Shohani, M. Mohammadi, S. Noorbakhsh, P. The role of organizational culture and knowledge management in the organizational intelligence of the staff of the Ministry of Sports and Youth. Sports Management Studies, No. 39, 2015, pp. 51-72.
- 5- Fargangi, A. Fattahi, M. Vasegh, B. Spirituality in the Workplace and Its Role in Improving Organizational Citizenship Behavior, Management Culture Journal, Year 4, Issue Number, 2006, pp. 5-36.
- 6- Faghihi, A. Zarei, H. Jandaghi, Gh. Moosavi, S. The Relationship Between Spirituality in Work and the Empowerment of Employees "Scientific-Research Journal of Shahed University, Year 18, No. 50, 2011.
- 7- Moghadasan, M. Sarlak. M. Andishman, A. Bahmani. A. Investigating and explaining the impact of organizational narrative on the creation of ethical and spiritual culture. "Journal of Management of Organizational Culture, Volume 13, Issue 4, 2014, Pages 111-59-1178.
- 8- Gorden, W. I., & Infante, D. A. Test of a communication model of organizational commitment. Communication Quarterly, 1991, 39(2), pp: 144-155.
- 9- Sandelands, C. Teaching the spiritual dimension of nursing care: a survey of U.S. baccalaureate nursing program. Journal of Nursing Education, 2003, 4(1), 482-91.
- 10- Tangirala, S., & Ramanujam, R. Employee silence on critical work issues: The cross level effects of procedural justice climate. Personnel Psychology, 2008, 61(1), 37-68.
- 11- Tong, C., Tak, I. W., & Wong, A. The impact of knowledge sharing on the relationship between organizational culture and job satisfaction: The perception of information communication and technology (ICT) practitioners in Hong Kong. International Journal of Human Resource Studies, 2013, 3(1), 9-37.
- 12- Weston, S. "Faith at Work". New Zealand Management, 2002, 49(3), 21-28.