

## ارتباط هویت و سکوت سازمانی با جو سازمانی در کارکنان هیئت‌های بدنسازی و پرورش اندام استان‌های منتخب

زهرة مرزوقی<sup>۱</sup>  
سید صلاح الدین نقشبندی<sup>۲</sup>  
رضا نیک‌بخش<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۴/۲۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۵/۱۵

هدف کلی پژوهش حاضر، تعیین ارتباط هویت و سکوت سازمانی با جو سازمانی در کارکنان هیئت‌های بدنسازی و پرورش اندام استان‌های منتخب بود. روش پژوهش توصیفی-همبستگی و از لحاظ هدف، کاربردی بود. جامعه آماری این تحقیق، ۳۴۰ نفر از کارکنان هیئت‌های استان‌های منتخب (گلستان، خوزستان، کرمانشاه، سیستان و بلوچستان، اصفهان، قم، تهران و استان مرکزی) بودند که براساس جدول مورگان، ۱۸۱ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. در این تحقیق از «پرسشنامه هویت سازمانی» (چنی، ۱۹۸۳)، «پرسشنامه سکوت سازمانی» (واکولا و بورادوس، ۲۰۰۵) و «پرسشنامه جو سازمانی» هالپین و کرافت (۱۹۶۳) به عنوان ابزار پژوهش استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۵ و ۰/۷۸، به دست آمد و روایی آن توسط متخصصان امر مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی، آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج نشان داد که بین هویت سازمانی با جو سازمانی رابطه منفی معنی دار و بین سکوت سازمانی با جو سازمانی رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. همچنین، از بین متغیرهای جمعیت‌شناختی (سن، جنسیت و سابقه شغلی) تنها جنسیت با هویت سازمانی رابطه مثبت معنی دار داشت. بعلاوه، مولفه‌های هویت سازمانی، عضویت و شباهت با جو سازمانی

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) Email: Salah.naghshbandi@yahoo.com

۳. دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

● ارتباط هویت و سکوت سازمانی با جو سازمانی در کارکنان هیئت‌های بدنسازی و پرورش اندام استان‌های منتخب

رابطه منفی معنی دار داشتند، اما بین وفاداری با جو سازمانی رابطه معنی داری مشاهده نشد. همچنین، هر سه مولفه سکوت سازمانی با جو سازمانی رابطه مثبت معنی دار داشتند. در نهایت، فقط سکوت سازمانی پیش بینی کننده معنادار جو سازمانی بود. بنابراین، پیشنهاد می شود روسای هیئت‌های بدنسازی و پرورش اندام در راستای بهبود جو سازمانی، برنامه ریزی نمایند و بسترهای لازم را جهت بهبود شرایط فراهم سازند.

**واژگان کلیدی:** هویت سازمانی، سکوت سازمانی، جو سازمانی، کارکنان و استان‌های منتخب

## مقدمه

مدیریت منابع انسانی برای سازمان‌های ورزشی به دلایلی همچون حساسیت بیشتر در جذب نیروی انسانی و هزینه‌های بالاتر منابع انسانی از اهمیت بیشتری برخوردار است. (ویراکن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶) امروزه سازمان‌های ورزشی، رهیافت استراتژیک را به عنوان یک روش مهم مدیریت کردن منابع انسانی به کار می‌برند تا به هدف عملیات سازمانی کارا و موثر دست یابند. (صادقی، عیدی، ناصری پلنگرد و لقمانی، ۱۳۹۴) یکی از چالش‌برانگیزترین مباحث سازمانی کنونی، بحث هویت سازمانی است. این واژه مفاهیمی را در بر دارد که تأثیرات عمیقی بر زندگی افراد و جوامع می‌گذارد و از سوی دیگر، رابطه مستقیمی با اندیشه و عملکرد کارکنان سازمان‌ها دارد. (نوابی، ۱۳۹۰) در طی سال‌های اخیر، پژوهشگران سازمانی با تمرکز بیشتری به شناسایی عوامل مؤثر بر ادراک و رفتار کارکنان برای تحقق بهتر اهداف سازمان‌ها پرداخته‌اند که از جمله آن‌ها، بررسی هویت در سازمان<sup>۲</sup> است. (محمدزاده، رحمان سرشت و کوشازاده، ۱۳۹۱) هویت سازمانی در برگیرنده آن دسته از ویژگی‌های سازمانی است که از منظر اعضای سازمان، گذشته، حال و آینده سازمان را توصیف می‌نماید. (پوسا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶) هویت سازمانی به‌طور نزدیکی با هویت اعضای سازمان گره خورده است. زمانی که افراد خود را با هویت سازمان تعریف می‌کنند، در آن صورت هویت سازمانی رخ می‌دهد. در این حالت، افراد تمایل دارند خودشان را با سازمانی که به آن تعلق دارند در هم تنیده بدانند. (جیانگوار، زومی و یان<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰) هویت سازمانی یک متغیر شناختی مهم است که نه تنها بر احساس عضویت فرد در سازمان تأثیرگذار است، بلکه تعیین‌کننده رفتار افراد در محیط سازمانی می‌باشد. (لم، کیپات و کیرکر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹) هویت سازمانی، نقشی محوری در تنظیم هنجارهای رفتاری اعضای سازمان ایفا می‌نماید. (رحمانسرشت و فرهادی نژاد، ۱۳۸۹) هویت هر سازمانی، افراد درون آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هر سازمانی، همانند انسان‌ها، یک هویت دارد. هویت سازمانی را می‌توان به عنوان تجربه‌ها، احساسات و ایده‌های که کارمندان از سازمان دارند، معرفی کنیم. هویت سازمانی هم در سطح فرد و هم در سطح سازمانی برای سازمان پیامدهای اساسی در بر دارد و با مباحثی چون: رضایت شغلی، انگیزش، عملکرد، وفاداری به سازمان، رفتارهای همکارانه و رفتار شهروندی سازمانی مرتبط است. (شامیر و کارک<sup>۶</sup>، ۲۰۰۴) همچنین هویت سازمانی از رفتارهای بیرونی درک شده تأثیر می‌پذیرد. هویت ابتدا بر رفتار کارکنان و سپس بر کارکرد و تحقق اهداف سازمانی تأثیر می‌گذارد و از این طریق، بر سکوت سازمانی کارکنان تأثیر گذار است. (اصفهان‌ی و دهکردی، ۱۳۹۲)

در دنیای تغییرات، سازمان‌ها به کارکنان‌شان برای تبادل نظر احتیاج دارند. به راحتی می‌توان دلیل اهمیت تبادل نظرات را تبیین کرد. اما آنچه دشوار است، تبیین علل انتخاب سکوت است. کارکنان در غالب اوقات، اطلاعات، ایده و اندیشه‌هایی برای بهبود کارشان دارند، اما چه روی می‌دهد که از بیان آن خودداری می‌کنند؟ (رستگار و روزیان، ۱۳۹۳) نیروهای بسیار قدرتمندی منجر به عدم ابراز نظر در سازمان‌ها می‌شوند. خودداری

1. Weerakoon
2. Organizational Identification
3. Puusa
4. Jianhua, Xuemei & Yan
5. L.M., Capehart, Karriker
6. Shamir & Kark

از بیان، در مورد مشکلات یا مسائل بالقوه با نام «سکوت سازمانی» شناخته می‌شود. (باقری و همکاران، ۱۳۹۱) پیندر و هارلوز<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) سکوت سازمانی را خودداری کارکنان از بیان ارزیابی‌های رفتاری، شناختی و اثربخش در مورد موقعیت‌های سازمان، تعریف می‌کنند. موریسون و میلیکان<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) سکوت سازمانی را به عنوان پدیده‌ای اجتماعی در نظر می‌گیرند که کارمندان در آن از ارائه نظرات و نگرانی‌های خود در مورد مشکلات سازمانی امتناع می‌ورزند. صاحب‌نظران معتقدند سکوت سازمانی می‌تواند موجب استرس، بدبینی، عدم رضایت و عقب‌نشینی در کارکنان گردد. (شاهزاده، ۱۳۹۱) سکوت سازمانی، با محدود کردن اظهار نظر کارکنان، سبب کاهش اثربخشی تصمیم‌گیری‌های سازمانی و فرآیندهای تغییر می‌شود و این موضوعی است که بسیاری از سازمان‌ها از آن شکایت دارند. همچنین، این پدیده رفتاری به وسیله ممانعت از بازخورد منفی، مانع تحول و توسعه سازمانی مؤثر می‌شود. از این رو، سازمان‌توانایی بررسی و تصحیح خطاها را از دست می‌دهد. از لحاظ اهمیت، محققان سکوت سازمانی را به عنوان یکی از اشکال خطرناک بالقوه برای پیشرفت و دگرگونی سازمانی یاد می‌کنند که موجب می‌گردد تا گوناگونی و تفاوت‌های افکار و عقاید در سازمان از بین برود. (هارکوال<sup>۳</sup> و همکاران، ۱۹۹۳)

برینسفیلد<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) در مطالعه خود نشان داد که سکوت کارکنان پدیده‌ای است مسری، چند بعدی و قابل اندازه‌گیری که به طور معناداری با دیگر پدیده‌های سازمانی در ارتباط است.

از سوی دیگر، هر سازمانی دارای جو سازمانی منحصر به فردی است. جو سازمانی<sup>۵</sup> یکی از ابعادی است که در هر واحد سازمانی نشان‌دهنده فضای اجتماعی حاکم بر آن واحد است. جو سازمانی حاکم بر یک واحد می‌تواند در موفقیت آن واحد در زمینه‌های مختلف تأثیرگذار باشد. (کرمانی، ۱۳۸۵) جو سازمانی از فعالیت‌های روزمره در سازمان‌ها نشأت گرفته و نگرش و رفتار کارکنان را هم به صورت مثبت مانند افزایش بهره‌وری، رضایت شغلی و انگیزش و هم به روش منفی مانند خستگی، غیبت از کار، ترک خدمت و حوادث شغلی تحت تأثیر قرار می‌دهد. (نیک‌پیما و غلام‌نژاد، ۱۳۸۹)

پژوهشگران از جو سازمانی تعاریف متعددی ارائه کرده‌اند. هالپن و همکاران (۱۹۶۳) به عنوان پیش‌تازان سنجش عینی جو سازمانی، اظهار داشتند ویژگی‌های درونی که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می‌سازد و بر روی افراد آن تأثیر می‌گذارد، «جو سازمانی» نامیده می‌شود. به عبارت دیگر، جو سازمانی به تمام محیط داخلی سازمان اشاره دارد و شامل مجموعه‌ای از ویژگی‌هاست که به وسیله اعضای سازمان مشاهده می‌شود. این جو، سازمان را شرح می‌دهد، آن را از سایر سازمان‌ها مجزا می‌کند و افراد از آن تأثیر می‌پذیرند و هدایت می‌شوند. همچنین، میزان استقلال فردی که به اعضای سازمان داده می‌شود، میزان و درجه‌ای که سرپرستان، اهداف ارتباطی، قوانین و شیوه‌ها را برای زیردستان تعیین می‌کنند و رفتارهای پاداش داده شده به وسیله سازمان و انواع پاداش‌های پیشنهادی در چارچوب جو سازمانی مورد بحث قرار می‌گیرند. بنابراین، می‌توان انتظار

1. Pinder & Harlos
2. Morrison & Milliken
3. Harquail
4. Brinsfield
5. Organizational climate

داشت که ادراکات از این جو، با نتایج متنوع و مهمی در افراد، گروه‌ها و سطوح سازمانی همراه باشد. (حیدری، ۱۳۸۹)

زمانی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی ارتباط بین جو سازمانی و سکوت سازمانی بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر اصفهان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که بین جو سازمانی با سکوت سازمانی رابطه منفی معنادار وجود دارد. رستگار و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی نقش جو سازمانی در پیش بینی هویت سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان فارس پرداختند. نتایج نشان داد که تمام ابعاد جو سازمانی، پیش بینی کننده معنی دار هویت سازمانی در بین کارکنان اداره ورزش و جوانان می باشند. بر خلاف یافته قبلی، در بررسی سیلاوی و همکاران (۱۳۹۴) پیرامون ارتباط بین جو سازمانی و سکوت سازمانی، نتایج نشان داد که رابطه مثبت معناداری بین جو سازمانی با سکوت سازمانی و هر سه مولفه آن وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که جو سازمانی، پیش بینی کننده معنادار سکوت سازمانی است. از آنجا که هویت سازمانی اعضای یک سازمان، برای کارکرد موثر آن لازم است، باید به عنوان یکی از ارکان مهم سازمان مد نظر قرار گیرد، (فولر<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۶) چرا که در معنادهی به تجارب، سازماندهی افکار و اخذ تصمیمات نقش مهمی ایفا می کند و از لحاظ نظری و تجربی با نگرش‌ها، رفتار و پیامدهای کاری مرتبط است. (چان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶) هویت سازمانی هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی برای سازمان پیامدهای اساسی در بردارد و در واقع سازمان‌ها می توانند از طریق افزایش هویت، رفتار اعضای خود را جهت دهند- زیرا در سازمانی که اعضای آن از هویت بالایی برخوردار هستند، احتمال بروز رفتارهایی که با ارزش‌های سازمانی سازگارند، بیشتر است. (اکبری، ۱۳۹۵)

بنابراین، بررسی هویت سازمانی در هیئت‌های بدنسازی و پرورش اندام به عنوان یکی از عوامل موثر در توسعه و گسترش ورزش بدنسازی در کشور می تواند به مدیران این سازمان در شناسایی هر چه بیشتر رفتار کارکنان و نیز در بهبود و برطرف ساختن نقاط ضعف و مشکلات موجود اطلاعات مفیدی را ارائه دهد. از سوی دیگر، سکوت سازمانی در سازمان‌های ورزشی هنوز به طور کامل درک نشده است و مقالات اخیر تحقیقات بیشتری در این زمینه را پیشنهاد می کنند؛ به طوری که مدیران سازمان‌ها به ویژه بخش ورزشی باید اطلاعات بیشتری درباره تاثیر سکوت سازمانی روی نتایج کاری سازمان داشته باشند. لذا بررسی آن در سازمان‌های ورزشی می تواند نتایج ارزشمندی را فراهم آورد. شناسایی پیامدهای سکوت سازمانی در هیئت‌های بدنسازی و پرورش اندام می تواند شرایط لازم را برای ابراز عقاید، بیان ایده‌ها و ارائه نظرات کارکنان پدید آورد و قدرت خلاقیت آن‌ها را بهبود بخشد. از طرف دیگر، جو سازمانی حاکم بر یک واحد می تواند در موفقیت آن واحد در زمینه‌های مختلف تأثیرگذار باشد. نیروی انسانی است که با برخورد مناسب می تواند به شکل مثبت و در جهت اهداف سازمان و یا در صورت عدم هدایت در خلاف جهت اهداف سازمان گام بردارد. از این رو، شناخت رفتار نیروی انسانی در سازمان‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد. با توجه به اهمیت جو سازمانی، اگر مراکز و سازمان‌های ورزشی از جمله هیئت‌های بدنسازی و پرورش اندام استان‌ها که نقش بسیار مهم و پایه‌ای در گسترش ورزش

1. Fuller

2. Chan

و آماده‌سازی جوانان در رشته بدنسازی و پرورش اندام بر عهده دارند از جو سازمانی مناسب برخوردار باشند و کارمندان آن بدون فشار روانی و استرس به فعالیت خود بپردازند، می‌توانند کارآیی و اثربخشی سازمان را ارتقا بخشند و از طرفی باعث پیشبرد اهداف سازمان در رشد و پرورش جوانان استان‌ها در زمینه‌های ورزشی گردند. از طرف دیگر، فدراسیون بدنسازی و پرورش اندام جمهوری اسلامی جهت موفقیت و پیشبرد اهداف این فدراسیون نیازمند هیئت‌هایی هست که بتوانند به عنوان بازوان اجرایی این فدراسیون اهداف این فدراسیون را در سراسر کشور به اجرا در آورند. لذا، نیروی انسانی در این هیئت‌ها باید با اهداف و چشم‌اندازهای این سازمان آشنایی و شناخت کامل داشته و از آزادی عمل برخوردار باشند. با توجه به تناقضاتی که در پژوهش‌های پیشین گزارش شد، محقق در پژوهش حاضر در صدد پاسخ به این سوال است:

آیا بین هویت و سکوت سازمانی با جو سازمانی در کارکنان هیئت‌های بدنسازی و پرورش اندام استان‌های منتخب رابطه‌ای وجود دارد؟

### روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی است و از لحاظ هدف کاربردی محسوب می‌شود. داده‌های این تحقیق به صورت میدانی و با استفاده از پرسش‌نامه گردآوری شده است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان هیئت‌های استان‌های منتخب فدراسیون بدنسازی و پرورش اندام جمهوری اسلامی ایران تشکیل دادند. بدین منظور استان‌های شمالی گلستان، استان‌های جنوب، خوزستان، استان‌های غربی، کرمانشاه و استان شرق سیستان و بلوچستان و استان‌های مرکزی، اصفهان، قم، تهران و استان مرکزی به صورت خوشه‌ای انتخاب شدند که تعداد کارکنان آن‌ها ۳۴۰ نفر بود. ۱۸۱ نفر نمونه آماری براساس جدول مورگان به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌های این تحقیق در قالب دو بخش آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، مینیمم و ماکزیمم) و آمار استنباطی ارائه شد. برای بررسی توزیع نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف و برای بررسی رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و قابلیت پیش‌بینی از آزمون رگرسیون گام به گام استفاده شد. در این تحقیق از ابزارهای زیر استفاده گردید:

### پرسشنامه هویت سازمانی

این پرسشنامه توسط چنی (۱۹۸۳) ساخته شده و شامل ۱۸ سوال است. این پرسشنامه شامل سه خرده مقیاس است: عضویت (۶ سوال)، وفاداری (۸ سوال) و شباهت (۴ سوال). شرکت‌کنندگان در این تحقیق براساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به سوالات پاسخ دادند. در پژوهش نصرافهانی و دهکردی (۱۳۹۱) برای تایید روایی محتوایی و ظاهری از نظرات اساتید خبره و همچنین تحلیل عاملی تاییدی استفاده گردید که نتیجه حاکی از تایید پرسشنامه است. هم‌چنین برای تایید پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید و پایایی در سطح ۹۵ درصد به دست آمد که بیانگر پایایی بالای پرسشنامه است. (نصرافهانی و همکاران، ۱۳۹۱) در تحقیق حاضر، پایایی این پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد.

### پرسشنامه سکوت سازمانی

این پرسشنامه ۱۵ گویه ای توسط واکولا و بورادوس<sup>۱</sup> در سال ۲۰۰۵ ابداع گردیده است و دارای سه بعد می باشد: نگرش مدیریت عالی به سکوت (۳ سوال)، ۵ آیتم مربوط به بعد نگرش سرپرست به سکوت (۳ سوال) و ۵ آیتم مربوط به بعد فرصت های ارتباطی (۳ سوال). شرکت کنندگان از طریق مقیاس ۵ ارزشی لیکرت به سوالات پاسخ می دهند که ۱ کاملاً مخالفم و ۵ کاملاً موافقم است. روایی این پرسشنامه توسط واکولا و همکاران (۲۰۰۵) از طریق تحلیل عاملی و اکتشافی تایید شد و پایایی این پرسشنامه برای مولفه ها به ترتیب، ۰/۸۴، ۰/۸۹ و ۰/۸۹ گزارش گردیده است. در ایران نیز پایایی این پرسشنامه توسط نصرافهانی و همکاران (۱۳۹۱) ۰/۸۲ گزارش شده است. در تحقیق حاضر، پایایی این پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد.

### پرسشنامه جو سازمانی

پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت (HCOCQ) در سال ۱۹۶۳ توسط هالپین و کرافت طراحی گردید. پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت، یک پرسشنامه استاندارد است. ابعاد پرسشنامه جو سازمانی عبارت است از: روحیه گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقمندی، ملاحظه گری، فاصله گیری، نفوذ و پویایی و تاکید بر تولید. این پرسشنامه ۳۲ پرسش دارد. نمره گذاری پرسشنامه براساس طیف پنج لیکرتی و از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) می باشد. در این پرسشنامه سوالات ۱ تا ۳ بعد روحیه گروهی، سوالات ۴ تا ۸ بعد مزاحمت، سوالات ۹ تا ۱۲ بعد صمیمیت، سوالات ۱۳ تا ۱۶ بعد علاقمندی، سوالات ۱۷ تا ۲۰ بعد ملاحظه گری، سوالات ۲۱ تا ۲۴ بعد فاصله گیری، سوالات ۲۵ تا ۲۸ بعد نفوذ و پویایی و سوالات ۲۹ تا ۳۲ بعد تاکید بر تولید را می سنجند. روایی کل این پرسشنامه ۰/۸۲ و پایایی آن ۰/۷۵ گزارش شده است (ناظم، ۱۳۸۶). در تحقیق حاضر، پایایی این پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمد.

### یافته های پژوهش

جدول ۱: ویژگی های جمعیت شناختی شرکت کنندگان

ویژگی ها	فراوانی	درصد
سن	زیر ۳۰ سال	۵۵
	۳۰ تا ۴۰ سال	۷۵
	۴۱ تا ۵۰ سال	۳۲
	بالتر از ۵۰ سال	۱۹
جنسیت	مرد	۱۳۶
	زن	۴۵
تاهل	مجرد	۷۶
	متاهل	۱۰۵

۱۴/۹	۲۷	دیپلم	تحصیلات
۱۹/۹	۳۶	کاردانی	
۳۹/۸	۷۲	کارشناسی	
۲۳/۲	۴۲	کارشناسی ارشد	
۲/۲	۴	دکتری	
7/28	۵۲	زیر ۵ سال	سابقه شغلی
۲۲/۱	۴۰	۶ تا ۱۰ سال	
۲۳/۸	۴۳	۱۱ تا ۱۵ سال	
۱۵/۵	۲۸	۱۶ تا ۲۰ سال	
۹/۹	۱۸	بالای ۲۰ سال	

با توجه به جدول ۱، از بین شرکت کنندگان تعداد ۵۵ نفر زیر ۳۰ سال (حدود ۳۱ درصد)، تعداد ۷۵ نفر بین ۳۰ تا ۴۰ سال (حدود ۴۲ درصد)، تعداد ۳۲ نفر بین ۴۱ تا ۵۰ سال (حدود ۱۷ درصد) و تعداد ۱۹ نفر نیز بالاتر از ۵۰ سال (حدود ۱۱ درصد) سن دارند. از لحاظ وضعیت جنسیت، تعداد ۱۳۶ نفر مرد (حدود ۷۵ درصد) و تعداد ۴۵ نفر زن (حدود ۲۵ درصد) هستند. همچنین، از بین شرکت کنندگان تعداد ۷۶ نفر مجرد (حدود ۴۲ درصد) و تعداد ۱۰۵ نفر متأهل (حدود ۵۸ درصد) می‌باشند. علاوه بر این، از بین شرکت کنندگان تعداد ۲۷ نفر دارای مدرک تحصیلی دیپلم (حدود ۱۵ درصد)، تعداد ۳۶ نفر دارای مدرک تحصیلی کاردانی (حدود ۲۰ درصد)، تعداد ۷۲ نفر دارای مدرک تحصیلی کارشناسی (حدود ۴۰ درصد)، تعداد ۴۲ نفر دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد (حدود ۲۳ درصد) و تعداد ۴ نفر دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد (حدود ۲ درصد) هستند. وضعیت سابقه شغلی کارکنان نیز نشان می‌دهد که تعداد ۵۲ نفر زیر ۵ سال (حدود ۲۹ درصد)، تعداد ۴۰ نفر ۶ تا ۱۰ سال (حدود ۲۲ درصد)، تعداد ۴۳ نفر ۱۱ تا ۱۵ سال (حدود ۲۴ درصد)، تعداد ۲۸ نفر ۱۶ تا ۲۰ سال (حدود ۱۶ درصد) و تعداد ۱۸ نفر ۲۰ سال (حدود ۱۰ درصد) سابقه شغلی داشته‌اند.

جدول ۲: ضریب همبستگی پیرسون بین هویت و سکوت سازمانی با جو سازمانی

متغیرها	آماره	جو سازمانی
هویت سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	-۰/۲۱۲**
	سطح معناداری (sig)	۰/۰۰۱
سکوت سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۴۳۷**
	سطح معناداری (sig)	۰/۰۰۱



نتایج جدول ۲، حاصل از آزمون پیرسون حاکی از آن است که بین هویت سازمانی با جو سازمانی ( $r = -0/212$ )، رابطه منفی معنی دار وجود دارد. همچنین، بین سکوت سازمانی با جو سازمانی ( $r = 0/437$ )، رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. ( $p = 0/001$ )

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه‌های هویت سازمانی با جو سازمانی

متغیرها	آماره	جو سازمانی
عضویت	ضریب همبستگی پیرسون	$-0/189^{**}$
	سطح معناداری (sig)	$0/011$
وفاداری	ضریب همبستگی پیرسون	$-0/085$
	سطح معناداری (sig)	$0/254$
شباهت	ضریب همبستگی پیرسون	$-0/235^{**}$
	سطح معناداری (sig)	$0/001$

نتایج جدول ۳، حاصل از آزمون پیرسون حاکی از آن است که بین مولفه‌های عضویت ( $r = -0/189$ )، شباهت ( $p = 0/011$ ) و وفاداری با جو سازمانی ( $r = -0/235$ )، رابطه منفی معنی دار وجود دارد، اما بین وفاداری با جو سازمانی ( $r = -0/085$ )، رابطه معنی دار وجود ندارد. ( $p = 0/254$ )

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه‌های سکوت سازمانی با جو سازمانی

متغیرها	آماره	جو سازمانی
نگرش مدیریت عالی به سکوت	ضریب همبستگی پیرسون	$-0/338^{**}$
	سطح معناداری (sig)	$0/001$
نگرش مدیریت عالی به سرپرست	ضریب همبستگی پیرسون	$0/394^{**}$
	سطح معناداری (sig)	$0/001$
فرصت‌های ارتباطی	ضریب همبستگی پیرسون	$0/357^{**}$
	سطح معناداری (sig)	$0/001$

نتایج جدول ۴، حاصل از آزمون پیرسون حاکی از آن است که بین مولفه‌های نگرش مدیریت عالی به سکوت ( $r = 0/338$ )، نگرش سرپرست به سکوت ( $r = 0/394$ )، و فرصت‌های ارتباطی ( $r = 0/357$ ) با جو سازمانی رابطه مثبت معنی دار وجود دارد. ( $p = 0/001$ )

جدول ۵: خلاصه مدل

مدل	R	R <sup>2</sup>	تعدیل R <sup>2</sup>	انحراف معیار برآورد	دوربین واتسون
۱	۰/۴۳	۰/۱۹	۰/۱۸۷	۰/۴۹	۱/۸۲

با توجه به مقدار ضریب همبستگی چندگانه (۰/۴۳)، ضریب تعیین به دست آمده (R<sup>2</sup> = ۰/۱۹) و دوربین واتسون (۱/۸۲) می‌توان گفت که مدل مورد نظر قابلیت تبیین ۱۹ درصد از تغییرات جو سازمانی را بر اساس مولفه‌های هویت سازمانی و سکوت سازمانی دارا است.

جدول ۶: تحلیل واریانس مدل رگرسیونی b

مدل	مجموع مربعات	df	میانگین مربعات	F	سطح معناداری (sig)
رگرسیون	۱۰/۴۱۲	۱	۱۰/۴۱۲	۴۲/۳۴۶	۰/۰۰۱
باقی مانده	۴۴/۰۱۰	۱۷۹	۲/۲۴۶		
مجموع	۵۴/۴۲۲	۱۸۰			

با توجه به مقدار آماره F جدول تحلیل واریانس (F = ۴۲/۳۴۶) با درجه آزادی (۱ و ۱۷۹) با سطح معنی داری (۰/۰۰۱) و مقایسه این سطح معنی داری با  $\alpha = ۰/۰۵$  در جدول ۶، مشاهده می‌شود مدل رگرسیون گام به گام آزمون مناسبی جهت تشخیص فرضیه صفر مبنی بر عدم تأثیر هویت سازمانی و سکوت سازمانی بر تغییرات جو سازمانی است.

جدول ۷: نتایج ضرایب تاثیر رگرسیونی متغیرهای پیش بین بر متغیر ملاک

سطح معناداری (sig)	t	ضرایب	ضرایب استاندارد نشده		متغیرها
		استاندارد شده	انحراف معیار برآورد	B	
۰/۰۰۱	۱۲/۸۸۷		۰/۱۷۳	۲/۲۲۵	ثابت
۰/۰۰۱	۶/۵۰۷	۰/۴۳۷	۰/۰۴۸	۰/۳۱۵	سکوت سازمانی

جدول ۸: نتایج متغیرهای حذف شده پژوهش

مدل گام به گام	Beta In	t	Sig.	ضریب همبستگی جزئی
هویت سازمانی	-۰/۱۱۴	-۱/۶۵۹	۰/۰۹۹	-۰/۱۲۳

همچنین بر اساس ضرایب استاندارد شده رگرسیونی (ضرایب تحلیل مسیر) جدول ۷ و سطح معناداری (sig) کمتر از ۰/۰۵ مشاهده می شود فقط سکوت سازمانی ( $\beta=0/43$ ) بیش بینی کننده معنادار جو سازمانی است.

همچنین، به ازای افزایش یک واحد سکوت سازمانی، ۰/۴۳ جو سازمانی افزایش می یابد. جدول ۸ نیز متغیرهای حذف شده به علت همبستگی پایین را نمایش می دهد.

## بحث و نتیجه گیری

هدف کلی پژوهش حاضر، تعیین ارتباط بین هویت و سکوت سازمانی با جو سازمانی در کارکنان هیئت های بدنسازی و پرورش اندام استان های منتخب بود. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که بین هویت سازمانی با جو سازمانی ( $r=-0/212$ ،  $p=0/001$ ) رابطه منفی معنی دار وجود دارد. در تفسیر این یافته می توان چنین ادعان داشت که هویت سازمانی مربوط به تجارب و ایده هایی است که اعضا به طور کلی از سازمان دارند. (مردای و همکاران، ۱۳۸۷) هنگام ورود به سازمان ها- مانند دوره پذیرفته شدن به عنوان یک عضو در جامعه- هرچه ارزش هایی که دیگران درباره فرد، موفقیت و مقام سازمانی او ابراز می کنند، همخوانی بیشتری داشته باشد، تنظیم هویت سازمانی آسان تر صورت می گیرد. همچنین، هرچه نظرات و ارزش های فرد درباره شغل، وظایف شغلی و جایگاه سازمانی اش با نظرات و ارزش های دیگران تفاوت کمتری داشته باشد، احتمال ایجاد اختلال در ایجاد هویت سازمانی نیز کمتر خواهد بود. (آهنچیان و براتلو، ۱۳۸۵) بنابراین، هویت سازمانی دربرگیرنده آن دسته از ویژگی های سازمانی است که از منظر اعضای سازمان، گذشته، حال و آینده سازمان را توصیف می نماید. (پوسا، ۲۰۰۶) از سوی دیگر، جو یا اقلیم سازمانی، به ادراک کارمندان از محیط عمومی کار در سازمان اطلاق شده و متأثر از سازمان رسمی و غیر رسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمان است. جو سازمانی، پاسخی به نوسانات کوتاه مدت درون سازمانی و برون سازمانی است و بر حسب مقتضای موقعیتی و تعاملات گروهی آشکار می شود- جو سازمانی کم عمق تر و سطحی تر از فرهنگ سازمانی است. (حیدرزادگان، ۱۳۷۵) بنابراین، احتمالاً کارکنان هیئت های بدنسازی و پرورش اندام چنین تصور می کنند که کسب شناخت و گاهی از گذشته، حال و آینده سازمان باعث بروز تضادها و اختلافاتی بین کارکنان و مدیران عالی این هیئت ها می شوند و جو سازمانی شرایط نامناسب پیدا می کند. از سوی دیگر، با توجه به یافته پژوهش حاضر مبنی بر رابطه مثبت معنی دار بین سکوت سازمانی با جو سازمانی ( $r=0/437$ ،  $p=0/001$ )، در تبیین این یافته می توان چنین ادعان داشت که چون سکوت سازمانی خودداری کارکنان از بیان ارزیابی های رفتاری، شناختی و اثربخش در مورد موقعیت های سازمان است (پیندر و هارلوز، ۲۰۰۱) از این رو، احتمالاً کارکنان هیئت های بدنسازی و پرورش اندام از طریق خودداری از بیان نظرات مخالف و یا به عبارتی همسویی با نظرات و ایده های حاکم بر این هیئت ها، احساس می کنند که جو سازمانی مطلوبی را رقم می زنند. در راستای یافته های پژوهش حاضر، سیلوی و همکاران (۱۳۹۴) و صلواتی و همکاران (۱۳۹۴) نیز نشان دادند که بین سکوت سازمانی با جو سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. در حالی که برخلاف یافته های پژوهش حاضر، زمانی و همکاران (۱۳۹۵) رابطه منفی معنادار بین سکوت سازمانی و جو سازمانی یافتند. از این رو،

نتایج تحقیق سیلاوی و همکاران (۱۳۹۴) و صلواتی و همکاران (۱۳۹۴) با یافته‌های پژوهش حاضر همسو و با نتایج تحقیق زمانی و همکاران (۱۳۹۵) ناهمسو می‌باشد. از دلایل احتمالی این ناهمسوئی می‌توان به تفاوت جامعه آماری تحقیقات اشاره کرد. همچنین، در این تحقیق مشخص شد که بین مولفه‌های عضویت (p=۰/۰۱۱، r=-۰/۱۸۹) و شباهت (p=۰/۰۰۱، r=-۰/۲۳۵) با جو سازمانی رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد، اما بین وفاداری با جو سازمانی (p=۰/۲۵۴، r=-۰/۰۸۵) رابطه معنی‌داری وجود ندارد. در تبیین این یافته نیز می‌توان چنین اذعان داشت که هر چه کارکنان هیئت‌های بدنسازی و پرورش اندام حس تعلق و دلبستگی و کشش عاطفی بیشتری نسبت به سازمان‌شان (چنی، ۱۹۸۲) پیدا می‌کنند و به این ادراک می‌رسند که اهداف و علایق مشترکی با دیگر اعضای سازمان (چنی، ۱۹۸۲) دارند، احتمالاً به این نتیجه می‌رسند که جو سازمانی بر علیه آن‌ها می‌شود و جو سازمانی را شرایطی نامطلوب درک می‌کنند. یافته‌های این بخش از پژوهش تحقیقات همسو و ناهمسو نداشت.

یافته‌ها مبین آن بود که بین مولفه‌های نگرش مدیریت عالی به سکوت (p=۰/۰۰۱، r=۰/۳۳۸)، نگرش سرپرست به سکوت (p=۰/۰۰۱، r=۰/۳۹۴) و فرصت‌های ارتباطی (p=۰/۰۰۱، r=۰/۳۵۷) با جو سازمانی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. در راستای یافته‌های پژوهش حاضر، سیلاوی و همکاران (۱۳۹۴) و صلواتی و همکاران (۱۳۹۴) نیز نشان دادند که بین سکوت سازمانی با جو سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. در حالی که برخلاف یافته‌های پژوهش حاضر، زمانی و همکاران (۱۳۹۵) رابطه منفی معنادار بین سکوت سازمانی و جو سازمانی نشان دادند. از این‌رو، نتایج تحقیق سیلاوی و همکاران (۱۳۹۴) و صلواتی و همکاران (۱۳۹۴) با یافته‌های پژوهش حاضر همسو و با نتایج تحقیق زمانی و همکاران (۱۳۹۵) ناهمسو می‌باشد. از دلایل احتمالی این ناهمسوئی می‌توان به تفاوت جامعه آماری تحقیقات اشاره کرد.

در نهایت، در این تحقیق مشخص شد که فقط سکوت سازمانی ( $\beta=۰/۴۳$ ) پیش‌بینی‌کننده معنادار جو سازمانی است. همچنین، به ازای افزایش یک واحد سکوت سازمانی، ۰/۴۳ جو سازمانی افزایش می‌یابد. در تبیین این یافته می‌توان چنین اذعان داشت که احتمالاً کارکنان هیئت‌های بدنسازی و پرورش اندام به این ادراک رسیده‌اند که هر چه سکوت کنند، جو سازمانی مثبت‌تر و بهتر خواهد شد. یافته‌های این بخش از پژوهش تحقیقات همسو ناهمسو نداشت.

بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیران سطح عالی این هیئت‌ها، دوره‌های توانمندسازی کارکنان را در راستای شناخت دقیق سازمان و بهبود جو سازمانی توسعه دهند. همچنین، با بکارگیری روش‌های مطلوب و متناسب با سازمان برای بیان عقاید و نظرات کارکنان، در راستای بهبود سکوت سازمانی اقدام کنند. علاوه بر این، مدیران این هیئت‌ها از طریق برگزاری جلسات هم‌اندیشی ماهانه نظرات کارکنان را دریافت کنند و از این طریق جو سازمانی را به شرایط ایده‌آل سوق دهند. در نهایت، روسای هیئت‌های بدنسازی و پرورش اندام سکوت سازمانی را به عنوان یکی عوامل موثر بر جو سازمانی مورد توجه قرار دهند.

## منابع

- افخمی، مهدی و خلیلی، افسر. (۱۳۹۱). «بررسی رابطه عوامل شخصیتی و سکوت سازمانی کارکنان دانشی». پژوهش‌های مدیریت عمومی. شماره ۵، صص: ۶۵-۸۳.
- آهنگیان، محمدرضا و براتلو، فاطمه. (۱۳۸۶). «سازمان‌ها و هویت ما». مجله علوم اجتماعی. شماره ۲، صص: ۱-۱۲.
- رحمانسروش، حسین و فرهادی نژاد، محسن. (۱۳۸۹). «مروری بر رابطه میان هویت سازمانی و تعهد سازمانی». دو ماهنامه منابع انسانی. ۲(۱۱): ۱۲-۲۹.
- رستگار، احمد و جابری، الهام. (۱۳۹۵). «بررسی نقش جو سازمانی در پیش بینی هویت سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان فارس». اولین همایش ملی تحولات علوم ورزشی در حوزه سلامت، پیشگیری و قهرمانی.
- رستگار، عباسعلی و روزیان، فرناز. (۱۳۹۳). «شناسایی عوامل مؤثر بر سکوت سازمانی به روش آمیخته تشریحی انتخاب مشارکت کننده». فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی. سال دوم، شماره ۸، صص: ۷-۱۸.
- زمانی، احمد؛ ابرزی، مهدی و نوری، ابوالقاسم. (۱۳۹۵). «ارتباط بین جو سازمانی و سکوت سازمانی بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر اصفهان». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان، دانشکده مدیریت.
- شاهزاده احمدی، روح‌اله. (۱۳۹۱). «سکوت سازمانی». نشریه بینش. سال اول، شماره ۱، صص: ۱-۱۳.
- صادقی، احدیه؛ عیدی، حسین؛ ناصری پلنگرد، ولی و لقمانی، محسن. (۱۳۹۴). «تبیین مدل روانشناختی توانمندسازی کارکنان بر اساس اعتماد سازمانی». مدیریت منابع انسانی در ورزش. شماره ۲، صص: ۸۱-۹۱.
- صلواتی، علی؛ یاراحمدی، محمد و سیدهاشمی، سعید. (۱۳۹۴). «ارتباط بین سکوت سازمانی با جو سازمانی در کارکنان بانک». فصلنامه مدیریت دولتی. صص: ۱-۱۴.
- کرمانی، بهناز. (۱۳۸۵). «جو سازمانی و عوامل مرتبط». فصلنامه دیدگاه مهندسين صنايع. صص: ۱۲-۲۴.
- محمدزاده، زهرا؛ رحمان سرشت، حسین و کوشزاده، سیدعلی. (۱۳۹۲). «اثر اعتماد شناختی و عاطفی به رهبر بر هویت سازمانی: نقش میانجی اعتماد به سازمان». رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. شماره ۳، صص: ۱-۲۰.
- مرادی، مسعود و موسوی حجازی، بهار. (۱۳۸۶). «نقش طراحان در روند خلق هویت سازمانی». تدبیر. شماره ۱۹۴، صص: ۱۹-۲۴.
- نصرافهانی، علی و آقاپور دهکردی، طاهره. (۱۳۹۱). «بررسی رابطه هویت سازمانی با سکوت سازمانی کارکنان مورد مطالعه کارکنان دانشگاه اصفهان». جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۴، شماره پیاپی (۵۲)، شماره ۴، صص: ۱۳۹-۱۶۲.

- نوابی، ارمغان. (۱۳۹۰). «تحلیل رابطه روش‌های جامعه‌پذیری سازمانی و هویت سازمانی در شهرداری اصفهان». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم اداری و اقتصاد.
- نیک‌پیما، نسرین و غلام‌نژاد، حانیه. (۱۳۸۹). «عوامل موثر بر دیدگاه پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها در مورد ابعاد مختلف جو سازمانی». مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران. دوره ۱۶، شماره ۲: ۷۸-۷۲.
- Baheri, Gh; Zarei, R., & NikAeen, M. (2012). “**Organizational Silence (Basic Concepts and Its Development Factors)**”. *Ideal Type of Management*, Vol. 1, No. 1, PP. 58 -47.
- Beer, M., Eisenstat, R. (2000). “**The Silent Killers of Strategy Implementation and Learning**”. *Sloan Management Review*, Vol. 41, No. 4, p. 40-29.
- Brinsfield CT, Edwards MS. (2009). “**Greenberg J. Voice and silence in organizations: Historical review and current conceptualizations**”? *Voice and silence in organizations*. 1.
- Cheney, G. (1983). “**The rhetoric of identification and the study of organizational communication**”? *Quarterly Journal of Speech*, 158-143 ,69.
- Fuller, Jerry B., Kim Hester, Tim Barnett, Len Frey, Clint Relyea and Danielle Beu. (2006). “**Percived external prestige and internal respect: New insights into the organizational identification process**”? *Human Relations*, 846-815 ,59
- Halpin AW, Croft DB. (1963). **The Organizational Climate of schools**. Chicago: U. of Chicago
- Harquail CV, Cox T. (1993). **Organizational culture and acculturation**. In T. Cox, Jr. (Ed.), **Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice**. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Heydari, Z. (2010). “**Study the relationship between organizational climate and conflict management from the perspective of teachers**”? *the letter of News organizational industrial psychology*, 74-65 ,(3)1.
- Jianhua, G., Xuemei, S., & Yan, Z. (2010). “**Organizational socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior: an empirical research of Chinese high-tech manufacturing enterprises**”? *Nankai Business Review International*, 179-166 ,(2)1.
- Kuhn, T. and Nelson, N. (2002). “**Reengineering identity**”? *Management*

Communication Quarterly, Vol 16, No 1, pp 38-5.

- Pinder, C.C. and Harlos, K. P. (2001). **“Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice”**. In Rowland, K. M. and Ferris, G.R. (Eds), Research in personnel and Human Resources Management. New York. Vol. 20. Pp.69 -331.
- Prati LM, McMillan-Capehart A, Karriker JH. (2009). **“Affecting organizational identity, a manager's influence”**. Journal of Leadership & Organizational Studies. 15-404:(4)15 ;1.
- Puusa A. (2006). **“Conducting Research on Organizational Identity”**. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies. 35-123:(2)11 ;2006.
- Shamir, B., & Kark, R. (2004). **“A single-item graphic scale for the measurement of organizational identification”**. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 123-115 ,(1)77.
- Vakola, M. & Bouradas, D. (2005). **“Antecedents and consequences of organizational silence: an empirical investigation”**. Employee Relations, ,(5)27 458-441.
- Weerakoon, R. (2016). **“Human resource management in sports: A critical review of its importance and pertaining issues”**. Physical culture and sport studies and research, 21-15 ,(1)69.

