

تحلیل روابط بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با فرهنگ و سکوت سازمانی اصغر شریفی^۱، فاطمه اسلامی^۲

چکیده

پژوهش حاضر به منظور تحلیل روابط بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با فرهنگ و سکوت سازمانی انجام شده است. روش تحقیق از نظر شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی (همبستگی) و از نظر هدف کاربردی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن می‌باشد که تعداد آنها ۵۶۰ نفر بوده است. حجم نمونه بر اساس جدول «مورگان» ۲۲۶ نفر تعیین و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه فرهنگ سازمانی «دنيسون»، سکوت سازمانی «ونداین» و ویژگی‌های شخصیتی «هلند» در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت بوده است. روایی هر سه پرسشنامه از نظر صوری، محتوایی و سازه بررسی شده است و پایایی آنها نیز با اجرای آزمایشی بر روی نمونه‌ای ۳۰ نفری و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، به ترتیب برابر با ۰/۸۶، ۰/۷۳ و ۰/۷۷ بدست آمده است. داده‌های گردآوری شده به کمک نرم‌افزار آماری SPSS و با استفاده از آزمون K-S، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و ترسیم مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج به دست آمده نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و فرهنگ و سکوت سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و مدل به دست آمده، توان تبیین روابط بین متغیرهای تحقیق را دارد.

کلید واژه‌ها: ویژگی‌های شخصیتی، فرهنگ سازمانی، سکوت سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی

پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۴/۱۹

دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱/۲۱

۱- استادیار و مدیر گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن drasharifi@gmail.com

۲- مدرس دانشگاه آزاد اسلامی (نویسنده مسئول) feslamieh@hotmail.com

مقدمه

سازمان‌ها متشکل از مجموعه‌ای از انسان‌ها هستند که این افراد، هر یک دارای شخصیت منحصر به فردی هستند که در تعاملات خود با سازمان و دیگران آنرا بروز می‌دهند (مقیمی، ۱۳۷۷). شخصیت جنبه آشکار منش فرد است؛ بگونه‌ای که بر دیگران تاثیر می‌گذارد. ولی مطمئناً هنگامیکه واژه شخصیت بکار برده می‌شود، منظور همین نیست. مقصود، در نظر داشتن بسیاری از ویژگی‌های فرد است. کلیت یا مجموعه‌ای از ویژگی‌های مختلف که از ویژگی‌های جسمانی و سطحی فراتر می‌رود. این واژه تعداد زیادی از ویژگی‌های ذهنی، اجتماعی و هیجانی را نیز در بر می‌گیرد. ویژگی‌هایی که ممکن است نتوانیم بطور مستقیم ببینیم؛ زیرا که هر شخصی امکان دارد آنها را از دیگران مخفی نگه دارد (شولتز و شولتز،^۱ ترجمه سیدمحمدی، ۱۳۸۶). «جان هلند»^۲ (۱۹۸۵) از شش نوع شخصیت نام می‌برد که عبارتند از: ۱- شخصیت واقع‌گرا: فرد واقع‌گرا، کارهایی را ترجیح می‌دهد که به توانایی جسمی و مهارت نیاز دارند. این شخص، کمرو، بافراست، باثبات، سازشکار و عملگرا است. ۲- شخصیت کاوشگر: فرد کاوشگر، کارهایی را ترجیح می‌دهد که به فکر کردن، سازماندهی و درک موضوع نیاز دارد. این شخص کنجکاو، مستقل، باصالت و تحلیلگر است. ۳- شخصیت اجتماعی: فرد اجتماعی، کارهایی را ترجیح می‌دهد که در رابطه با کمک کردن به دیگران باشد. این شخص صمیمی، خونگرم و دارای روحیه همکاری است. ۴- شخصیت سنت‌گرا: فرد سنت‌گرا، کارهایی را ترجیح می‌دهد که قانونمند، دارای نظم و بدون ابهام باشد. این شخص سازگار، کارا، عملگرا، رک و راست است. ۵- شخصیت سوداگر: فرد سوداگر، کارهایی را ترجیح می‌دهد که بیشتر جنبه گفتاری داشته باشد و همواره در پی کسب قدرت و اعمال نفوذ بر دیگران است. این شخص دارای اعتمادبنفس، جاه‌طلب، پرنترزی و سلطه‌جو است. ۶- شخصیت هنرگرا: فرد هنرمند، کارهایی را ترجیح می‌دهد که غیرمنظم و مبهم باشد و می‌کوشد تا با خلق آثار جدید، ابراز وجود نماید. این شخص رویایی، آرمانگرا، احساساتی و پرعاطفه است (هلند، ۱۹۸۵، نقل از رابینز،^۳ ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۸). عملکرد هر یک از این شخصیت‌ها متفاوت بوده و می‌تواند روی متغیرهای دیگر سازمان اثر گذار باشد.

¹ Schultz & Schultz

² John Holland

³ Robbins

سکوت سازمانی به عنوان یک پدیده اجتماعی، و تحت تأثیر متغیرهای گوناگون در سطوح مختلف سازمان شکل می‌گیرد. از ویژگیهای سازمانی که می‌تواند با سکوت سازمانی در ارتباط باشد، می‌توان به فرایندهای تصمیم‌گیری، مدیریت، فرهنگ و ادراکات کارکنان اشاره کرد (دیمیتریس و واکولا،^۱ ۲۰۰۷). سکوت سازمانی را خودداری کارکنان از بیان ارزیابی‌های رفتاری، شناختی و اثربخش در مورد موقعیت‌های سازمان، تعریف نموده‌اند (پیندر و هرلوز،^۲ ۲۰۰۱). این پدیده موجب احساس بی‌ارزشی، فقدان کنترل و ناهماهنگی شناختی می‌شود و به انگیزش و تعهد پایین منتهی می‌گردد (دیمیتریس و واکولا، ۲۰۰۷). «ونداین»^۳ و همکاران (۲۰۰۳) از سه نوع سکوت سازمانی نام برده‌اند:

۱- **سکوت مطیعانه:** هنگامیکه اکثریت افراد، فردی را بعنوان فرد ساکت نام می‌نهند، منظور آنها اغلب آن است که وی بطور فعال، ارتباط برقرار نمی‌کند (کرانت،^۴ ۲۰۰۰). 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 هارلوس، ۲۰۰۱).

۲- **سکوت تدافعانه:** 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. سکوت تدافعی، رفتاری تعدمی و غیرمنفعله است که به منظور حفظ خود از تهدیدهای خارجی بکار میرود. اما این نوع سکوت برعکس سکوت مطیعانه، بیشتر حالتی غیرانفعالی دارد و در برگیرنده 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

¹ Dimitris & Vakola

² Pinder & Harlos

³ Van Dyne

⁴ Crant

از انتشار خبرهای بد بدلیل آشفته شدن افراد یا ایجاد پیامدهای منفی برای شخص خبررسان احتراز می‌ورزند (آوری و کوئینانز،^۱ ۲۰۰۲).

۳- سکوت نوع دوستانه: سکوت نوع دوستانه مبتنی بر ادبیات رفتار شهروندی سازمانی است (کورسگارد^۲ و همکاران، ۱۹۹۷) و عبارت است از امتناع از بیان ایده‌ها اطلاعات و یا نظرات مرتبط با کار با هدف سود بردن دیگر افراد در سازمان و بر اساس انگیزه‌های نועدوستی، تشریک مساعی و همکاری. سکوت نועدوستانه، تعمدی و غیرمنفعلانه است که اساسا بر دیگران تمرکز و تاکید دارد. همچون رفتارهای شهروند سازمانی، سکوت نועدوستانه رفتار با بصیرت و عقلایی است که نمی‌توان آن را از طریق فرمان و دستورات سازمانی به اجرا درآورد (پادساکف^۳ و همکاران، ۲۰۰۰). 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 صرفا بخاطر ترس از نتایج منفی شخصی ناشی از ارائه ایده‌ها، باشد (زارعی‌متین و همکاران، ۱۳۹۰).

سکوت در دل فرهنگ شکل می‌گیرد و تحت تاثیر متغیرهای شخصیتی قرار می‌گیرد. فرهنگ برای سازمان مانند شخصیت برای انسان است؛ فرهنگ پدیده پنهانی است که زمینه‌های فکری را متحد می‌کند و به امور معنی و جهت داده و افراد را به عمل و می‌دارد (کیلن،^۴ ۱۹۸۴). فرهنگ سازمانی را می‌توان به عنوان الگویی از ارزش‌ها و عقاید مشترک دانست که به اعضای سازمان کمک می‌کند تا از عملکردهای سازمانی درک و فهمی بدست آورند و هنجارهایی را برای رفتارهای کارکنان در سازمان فراهم می‌کند (دایر،^۵ ۲۰۰۳). به همین دلیل است که فرهنگ را به عنوان یک زنجیر مستحکم تعبیر کرده‌اند که موجبات پایداری سازمان را فراهم می‌کند (کورت و چرمک،^۶ ۲۰۰۷؛ بیدختی، ۱۳۷۹). فرهنگ سازمانی کارکردهای مهمی دارد از جمله اینکه موجبات ایجاد سازگاری در خارج از سازمان و ادغام در داخل سازمان را فراهم می‌سازد

¹ Avery & Quinones

² Korsgaard

³ Podsakoff

⁴ Kilman

⁵ Dwyer

⁶ Korte & Chermack

(شمرهورن^۱ و همکاران، ۲۰۰۵). یک تعهد و هویت گروهی می‌سازد (کینیکی و کریتنر،^۲ ۲۰۰۷) که این هویت، به اعضای گروه در هماهنگی سازی و انطباق خویش با سیاست‌ها، ماموریت‌ها و هدف‌های سازمان کمک می‌کند (حاجی کریمی، ۱۳۸۳). به عنوان یک کنترل کننده اجتماعی جهت تقویت رفتارهای مشخص و ارزش‌های غالب عمل می‌کند (باربوسا و کاردوسا،^۳ ۲۰۰۷) و بر روی تمام تعاملات سازمانی اثرگذار می‌باشد (فرانکوئیس،^۴ ۲۰۰۶). در مورد فرهنگ سازمانی مدل‌ها و نگرش‌های مختلفی وجود دارد که یکی از جامعترین آنها مدلی است که توسط «دانیل دنیسون»^۵ (۲۰۰۰) مطرح گشته است. وی در مدل خود، ابعاد فرهنگ را برای سازمان‌ها در چهار محور اصلی عنوان نموده است که هر یک با سه شاخص اندازه‌گیری می‌شود. اولین بعد، درگیر شدن در کار است که با سه شاخص توانمندسازی، تیم‌گرایی و توسعه قابلیت‌ها اندازه‌گیری می‌شود. بعد دوم، سازگاری نام دارد که با سه شاخص ارزش‌های بنیادین، توافق، هماهنگی و انسجام اندازه‌گیری می‌شود. انطباق‌پذیری بعد سوم فرهنگ سازمانی از دیدگاه «دنیسون» است. این ویژگی با سه شاخص ایجاد تغییر، مشتری‌مداری و یادگیری سازمانی اندازه‌گیری می‌شود. رسالت، به عنوان چهارمین بعد فرهنگ شناخته شده است که این ویژگی با سه شاخص نیت و جهت استراتژیک، اهداف و مقاصد، چشم‌انداز اندازه‌گیری می‌شود (دنیسون، ۲۰۰۰، نقل از رحیم‌نیا و علیزاده، ۱۳۸۸).

مرور پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که در بسیاری از پژوهش‌ها رابطه بین این متغیرها مورد توجه قرار گرفته است، هر چند رابطه سه متغیر در کنار هم کمتر مطالعه شده است. برای نمونه «جلالی‌فراهانی» و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای به بررسی ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی معلمان مرد تربیت بدنی شهر زنجان پرداخته و نشان دادند که بین فرسودگی هیجانی و گشودگی به تجربه، همچنین بین مسخ شخصیت و برون‌گرایی و بین مسخ شخصیت و گشودگی به تجربه ارتباط معناداری وجود داشته است. «نیک‌پور و سلاجقه» (۱۳۸۹) رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان را مورد بررسی قرار داده و نشان دادند که بین متغیرها همبستگی مثبت وجود دارد. «طالقانی» و همکاران (۱۳۸۸) رابطه بین شهرت

¹ Schermerhorn

² Kinicki & Kreitner

³ Barbosa & Cardoso

⁴ Francois

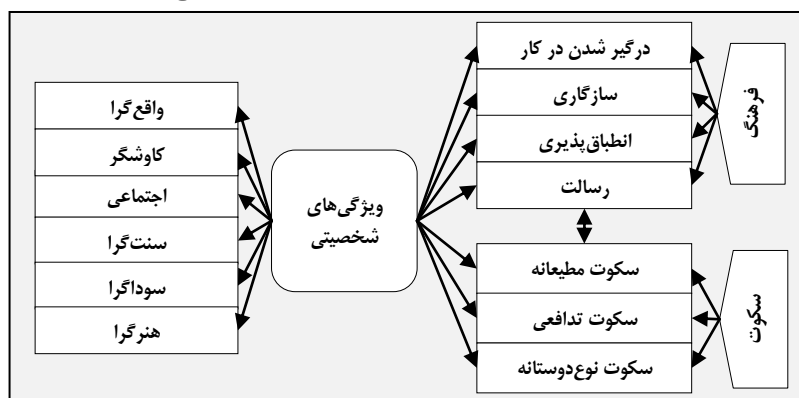
⁵ Daniel Denison

سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران را مطالعه کرده و نشان دادند که بین کانون کنترل درونی و خودباوری با شهرت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. «قربانی» و همکاران (۱۳۸۸) ارتباط بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمان تربیت بدنی را با استفاده از مدل دنیسون مطالعه کرده و نتیجه گرفتند که ارتباط مثبت و معناداری بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی در سازمان دیده می‌شود. همچنین «دانایی فرد و پناهی» (۱۳۸۹) روابط تجربی آزمون شده بین فضای سکوت و رفتار سکوت در تعامل با نگرش شغلی کارکنان در بخش دولتی را مطالعه کرده و نشان دادند که بین ابعاد جو سکوت (نگرش مدیریت عالی به سکوت، نگرش سرپرستان به سکوت و فرصت‌های ارتباطی) و نگرش‌های شغلی کارکنان با رفتار سکوت کارکنان، رابطه معناداری وجود دارد. پژوهشگران دانشگاه کرنل^۱ (۲۰۱۰) در تحقیق سالانه ملی اجتماعی خود، به شناسایی دلایل سکوت کارکنان در سازمان پرداخته و هیچ تفاوت قابل اتکایی از نظر آماری میان کارمندان زن و مرد با تحصیلات مختلف و سطوح درآمدی متفاوت در خصوص اظهار نظر نکردن به دلیل ترس از اظهار نظر اشتباه وجود مشاهده نکرده‌اند (میکائیلی، نقل از اسلامیه، ۱۳۹۱).

با عنایت به مبانی نظری و پیشینه تحقیق می‌توان روابط بین متغیرهای تحقیق را در مدل مفهومی (شکل شماره ۱) جمع بندی نمود. در این مدل از سه نظریه به عنوان زیربنای فکری تحقیق حاضر استفاده شده است. مدل سکوت سازمانی «ونداین» و همکاران (۲۰۰۳) که در آن سکوت سازمانی به سه دسته سکوت مطیعانه، سکوت تدافعیانه و سکوت نوع دوستانه تقسیم شده است. مدل فرهنگی «دنیسون» (۲۰۰۰) که در آن ابعاد فرهنگ به چهار شاخص اصلی، که هر کدام شاخص‌های فرعی دیگری دارند، تقسیم می‌شود: ۱- درگیر شدن در کار است که با سه شاخص توانمندسازی، تیم-گرایی و توسعه قابلیت‌ها اندازه‌گیری می‌شود. ۲- سازگاری که با سه شاخص ارزش‌های بنیادین، توافق، هماهنگی و انسجام اندازه‌گیری می‌شود. ۳- انطباق‌پذیری که با سه شاخص ایجاد تغییر، مشتری‌مداری و یادگیری سازمانی اندازه‌گیری می‌شود. ۴- رسالت که با سه شاخص نیت و جهت استراتژیک، اهداف و مقاصد، چشم‌انداز اندازه‌گیری می‌شود. همچنین انواع شخصیت از دیدگاه

^۱ Cornell

«جان هلند» (۱۹۸۵) که در آن شش نوع شخصیت واقع‌گرا، شخصیت کاوشگر، شخصیت اجتماعی، شخصیت سنت‌گرا، شخصیت سوداگر و شخصیت هنرگرا مطرح شده است.



شکل ۱. چارچوب مفهومی تحقیق

با توجه به مدل فوق، فرضیه‌های تحقیق عبارتند از:

- ۱- بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و سکوت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- به وسیله ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، می‌توان فرهنگ و سکوت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن را پیش‌بینی کرد.

روش

این تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و روش انجام آن، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن به تعداد ۵۶۰ نفر تشکیل داده‌اند. حجم نمونه مطابق با جدول «کرجسی و مورگان» ۲۲۶ نفر تعیین و این تعداد به شیوه تصادفی ساده از جامعه آماری انتخاب شده‌اند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شده است: ۱- پرسشنامه فرهنگ سازمانی: این پرسشنامه توسط «دنيسون» (۲۰۰۰) طراحی گردیده و مبتنی بر چهار محور اصلی است که هر یک با سه شاخص، اندازه‌گیری می‌شود و عبارتند از درگیر شدن در کار (توانمندسازی، تیم‌گرایی و توسعه قابلیت‌ها)، سازگاری

(ارزش‌های بنیادین، توافق، هماهنگی و انسجام)، انطباق‌پذیری (ایجاد تغییر، مشتری‌مداری و یادگیری سازمانی) و رسالت (نیت و جهت استراتژیک، اهداف و مقاصد، چشم‌انداز). ۲- **پرسشنامه سکوت سازمانی**: این ابزار، بر اساس ابعاد سه‌گانه نظریه سکوت سازمانی (سکوت مطیعانه، تدافعی و نعدوستانه) «ونداین» و همکاران (۲۰۰۳) در قالب ۱۵ گویه طراحی و تنظیم شده است. ۳- **پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی**: این پرسشنامه بر اساس شخصیت‌های شش‌گانه «هلند» (۱۹۸۵) شامل واقع‌گرایی، کاوشگری، اجتماعی، سنت‌گرایی، سوداگری و هنرگرایی، توسط محقق تدوین شده است و ۲۴ گویه دارد. هر سه پرسشنامه در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت بوده است. روایی هر سه پرسشنامه با توجه به مرور مبانی نظری و انجام مطالعات اکتشافی و نظر خواهی از متخصصان از لحاظ صوری، محتوایی و سازه بررسی شده است. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها نیز یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از جامعه آماری انجام و با توجه به ساختار پرسشنامه‌ها، ضریب همسانی درونی (آلفای کرونباخ) برای پایایی کل سوالات هر سه پرسشنامه محاسبه شده است. به طوریکه این ضریب برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی ضریب ۰/۸۶، برای پرسشنامه سکوت سازمانی ضریب ۰/۷۳ و برای پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی ضریب ۰/۷۷ بدست آمده است. داده‌های حاصل با استفاده از آزمون‌های K-S، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و ترسیم مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

یافته‌ها

فرضیه ۱: بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با فرهنگ سازمانی

ابعاد	مولفه	شاخص‌ها	واقع‌گرا	کاشگر	اجتماعی	سنت‌گرا	سوداگر	هنرگرا
درک‌پذیری در کار	توانمندسازی	همبستگی پیرسون	.274**	.110	.507**	.358**	.265**	.729**
		Sig	.000	.097	.000	.000	.004	.000
	تیم‌گرایی	همبستگی پیرسون	.309**	.195**	.192**	.519**	.300**	.120
		Sig	.000	.003	.004	.000	.000	.071
	توسعه‌قابلیت‌ها	همبستگی پیرسون	.203**	.156**	.359**	.208**	.234**	.357**
		Sig	.002	.004	.000	.002	.000	.000
بازگاری	درگیر شدن در کار	همبستگی پیرسون	.406**	.230**	.573**	.552**	.318**	.673**
		Sig	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	ارزش‌های بنیادین	همبستگی پیرسون	.357**	.180**	.286**	.498**	.283**	.318**
		Sig	.000	.006	.000	.000	.000	.000
	توافق	همبستگی پیرسون	.190**	.304**	.575**	.557**	.249	.637**
		Sig	.004	.000	.000	.000	.004	.000
انطباق‌پذیری	هماهنگی و انسجام	همبستگی پیرسون	.172**	.206**	.545**	.352**	.371**	.364**
		Sig	.009	.002	.000	.000	.000	.000
	سازگاری	همبستگی پیرسون	.322**	.308**	.628**	.628**	.318**	.587**
		Sig	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	ایجاد تغییر	همبستگی پیرسون	.191**	.249**	.195**	.198**	.217**	.263**
		Sig	.004	.000	.003	.003	.002	.001
نیروی انطباق‌پذیری	مشتری‌مداری	همبستگی پیرسون	.364**	.215**	.424**	.366**	.232**	.212**
		Sig	.000	.001	.000	.000	.000	.001
	یادگیری سازمانی	همبستگی پیرسون	.284**	.670**	.250**	.364**	.054	.269**
		Sig	.000	.000	.000	.000	.415	.001
	انطباق‌پذیری	همبستگی پیرسون	.395**	.521**	.411**	.434**	.143*	.258**
		Sig	.000	.000	.000	.000	.031	.000
نیروی انطباق‌پذیری	نیت و جهت استراتژیک	همبستگی پیرسون	.207**	.272**	.017	.211**	.331**	.030
		Sig	.002	.000	.799	.001	.000	.652
	اهداف و مقاصد چشم‌انداز	همبستگی پیرسون	.203**	.225**	.128	.223**	.476**	.258**
		Sig	.002	.001	.054	.001	.000	.010
	چشم‌انداز	همبستگی پیرسون	.187**	.451**	.412**	.546**	.232**	.377**
		Sig	.005	.000	.000	.000	.001	.000
رسالت	رسالت	همبستگی پیرسون	.271**	.431**	.253**	.445**	.295**	.257**
		Sig	.000	.000	.000	.000	.000	.000

جدول شماره ۱ ضرایب همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با فرهنگ سازمانی در دانشگاه را نشان می‌دهد. با توجه به سطوح معناداری محاسبه شده که تماماً کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشند، می‌توان نتیجه گرفت که رابطه معناداری بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن وجود دارد.

فرضیه ۲: بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و سکوت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با سکوت سازمانی

مولفه	شاخص‌ها	واقع‌گرا	کوشگر	اجتماعی	سنت‌گرا	سوداگر	هنرگرا
سکوت مطیعانه	همبستگی پیرسون	.180**	.196**	.573**	.355**	.164**	.418**
	Sig	.007	.003	.000	.000	.042	.000
سکوت تدافعی	همبستگی پیرسون	.315**	.236**	.260**	.184**	.281**	.279**
	Sig	.000	.000	.000	.006	.000	.000
سکوت نوع‌دوستانه	همبستگی پیرسون	.253**	.243**	.345**	.395**	.2۳۳**	.260**
	Sig	.000	.000	.000	.000	.037	.000

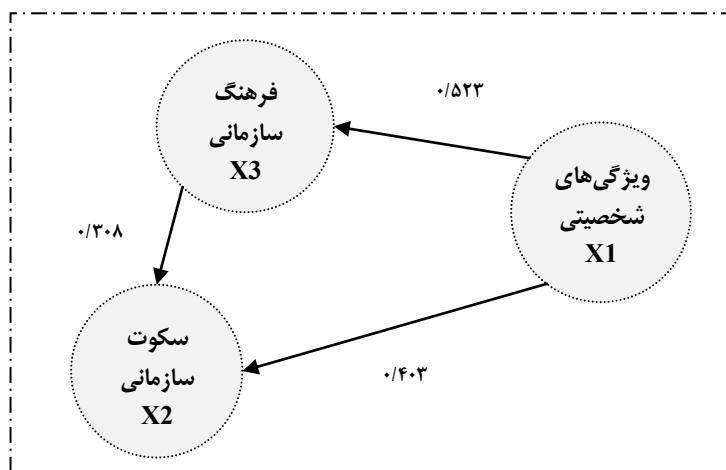
جدول شماره ۲ ضرایب همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و سکوت سازمانی دانشگاه را نشان می‌دهد. با توجه به سطوح معناداری محاسبه شده که تماماً کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشند، می‌توان نتیجه گرفت که رابطه معناداری بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و سکوت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن وجود دارد.

فرضیه ۳: می‌توان به وسیله ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، فرهنگ و سکوت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن را پیش‌بینی کرد.

بر اساس مدل به دست آمده (شکل شماره ۲) هر متغیری دارای یک اثر مستقیم و یک اثر غیر مستقیم است. ویژگی‌های شخصیتی مستقیماً روی سکوت سازمانی اثر می‌گذارد (۰/۴۰۳) و از سوی دیگر، از طریق فرهنگ سازمانی (۰/۵۲۳) نیز بر سکوت سازمانی تاثیر می‌گذارد (۰/۳۰۸). با توجه به محاسبات فوق، اثرات مستقیم و غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر فرهنگ و سکوت سازمانی (۰/۵۶۴) به شرح جدول ۳ خواهد بود.

جدول ۳. اثرات مستقیم و غیر مستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر فرهنگ و سکوت سازمانی

نوع اثر	مسیر	میزان اثر بر اساس ضریب بتا
مستقیم	$X_1 \rightarrow X_2$	۰/۴۰۳
غیر مستقیم	$X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow X_2$	$(۰/۵۲۳) (۰/۳۰۸) = ۰/۱۶۱$
کل		$(۰/۴۰۳) + (۰/۱۶۱) = ۰/۵۶۴$



شکل ۲. تحلیل مسیر متغیرهای تحقیق

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به تحلیل روابط بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با فرهنگ و سکوت سازمانی در دانشگاه پرداخته است. با توجه به داده‌های به دست آمده و تحلیل‌های صورت گرفته، نتایج حاصله نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و فرهنگ و سکوت سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و مدل به دست آمده می‌تواند ۵۶/۴ درصد از روابط متغیرهای درونی مدل را تبیین نماید. نتایج حاصل از یافته فوق، با نتایج تحقیقات انجام شده توسط «حاتمی» (۱۳۹۱) که اذعان داشته است بین ویژگی‌های شخصیتی با سلامت و فرهنگ سازمانی کارکنان کارخانه سیمان شهرستان فیروزآباد همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ «کوانتس و بوگلارسکی»^۱ (۲۰۰۷) که نشان داده‌اند ارتباط قوی بین فرهنگ سازمانی با اثربخشی شخصی کارکنان وجود دارد؛ «یلماز و ارگان»^۲ (۲۰۰۸)؛ «گیلسپی»^۳ و همکاران (۲۰۰۸) و «منوریان و بختایی» (۱۳۸۶) که هر یک در پژوهش‌های خود نشان دادند که از میان ابعاد فرهنگ سازمانی، بعد سازگاری، بیشترین تاثیر را بر تولید، رضایت و فروش داشته است؛ همسو بوده و مورد حمایت قرار می‌گیرد. بطور کلی، فرهنگ سازمانی به عنوان یک جزء مهم و بنیادی در پیکره یک سازمان محسوب می‌شود و به مثابه واقعیتهای اجتماعی است که بر مبنای تعاملات بی‌همتای اعضای سازمان

¹ Kwantes & Boglarsky

² Yilmaz & Ergan

³ Gillespie

شکل می‌گیرد و تنها یک متغیر ساده نیست؛ بلکه توسعه و گسترش فرایندهای روان‌پویایی اعضای سازمان است (اسمریچ،^۱ ۱۹۸۳). بگونه‌ای که برای شناخت سازمان و رفتارها و عملکرد کارکنان و همچنین هرگونه اقدامی در سازمان، شناخت فرهنگ و توجه به آن، گامی اساسی و بنیادی است. زیرا با اهرم فرهنگ، به سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرده و جهتگیری‌های جدید را در سازمان پایدار نمود (الوانی،^۲ ۱۳۸۳). سکوت، یک نیروی قدرتمند در سازمان‌ها است که در بیشتر مواقع می‌تواند حیات سازمانی را به مخاطره اندازد. هر فردی، با توجه به ویژگی‌های شخصیتی که دارد، ممکن است در برابر مسائل بوجود آمده در سازمان به دلایل مختلف، سکوت اختیار کند و یا خود را از ادامه فعالیت در سازمان کنار بکشد؛ زیرا طبق مطالعات انجام شده، افراد، سازمان‌هایی را ترجیح می‌دهند که بیشترین شباهت را با ویژگی‌های شخصیتی آنها داشته باشد (تام،^۲ ۱۹۷۱). بنابراین، لازم است تا سازمان‌ها نسبت به از کاهش پدیده سکوت و افزایش سطح فرهنگ سازمانی در بین کارکنان خود، چاره‌اندیشی نمایند. برای این منظور پیشنهاد می‌گردد که برای نظریات بدیع و خلاقانه کارکنان سازمان، پاداش در نظر گرفته شود. مهارت‌های برقراری ارتباط با همکاران، مدیران و روسای سازمان از طریق برگزاری کارگاههای آموزشی و یا نشست‌های صمیمی به تمامی کارکنان سازمان، آموزش داده شود. ویژگی‌های شخصی افراد شناسایی شده و بر طبق همان ویژگی‌ها به افراد مسئولیت داده شود. برای اینکه کارکنان نسبت به کارشان متعهدتر شده و خود را پاره‌ای از پیکره سازمان احساس کنند، لازم است تا گروه‌های کاری در سازمان تشکیل داده شود تا از این طریق، فرهنگ مشارکت و یادگیری تیمی و همیشگی در آنان نهادینه گردد.

منابع

- الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۳). **مدیریت عمومی**. تهران: نی.
- بیدختی، حسین (۱۳۷۹). فرهنگ سازمانی، زمینه‌های پیدایش و نمودها. **نشریه روش**. سال نهم. شماره ۵۸. صص ۱۳-۶.

^۱ Smirich

^۲ Tom

جلالی‌فراهانی، مجید؛ سجادی، سیدنصراله؛ علیدوست قهفرخی، ابراهیم؛ اسلامی، یوسف (۱۳۹۰).
ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی معلمان مرد تربیت بدنی شهر زنجان. **پژوهش‌های
مدیریت ورزشی و علوم حرکتی**. سال ۱. شماره ۱. صص ۳۷-۴۸.

حاجی‌کریمی، عباسعلی (۱۳۸۳). توسعه منابع انسانی و نقش آن در ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی
سازمان‌ها، فرهنگ، ارزش‌ها و اخلاقیات. **فصلنامه پیام مدیریت**. سال ۲۳. شماره ۱۰-۹. صص ۱۱۵-
۹۷.

حاتمی، حسین (۱۳۹۱). **تعیین رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با سلامت و فرهنگ
سازمانی کارکنان کارخانه سیمان شهرستان فیروزآباد**. قابل دسترسی در:
www.hosinhatami.ir

دانایی‌فرد، حسن؛ پناهی؛ بلال (۱۳۸۹). تحلیل نگرش‌های شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی تبیین جو
سکوت سازمانی و رفتار سکوت سازمانی. **پژوهشنامه مدیریت تحول**. سال ۲. شماره ۳. صص ۱۹-۱.
رایزنه، استفان. پی (۱۳۷۸). **مبانی رفتار سازمانی**. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رحیم‌نیا، فریبرز؛ علیزاده، مسعود (۱۳۸۸). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر
هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد. **مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی**. سال ۱۰
شماره ۱. صص ۱۷۰-۱۴۷.

زارعی‌متین، حسن؛ طاهری، فاطمه؛ سیار، ابوالقاسم (۱۳۸۶). سکوت سازمانی: مفاهیم، علل و پیامدها.
فصلنامه علوم مدیریت ایران. سال ۶. شماره ۲۱. صص ۱۰۴-۷۷.

شولتز، دوان؛ شولتز، سیدنی ال (۱۳۸۶). **نظریه‌های شخصیت**. (ترجمه: یحیی سیدمحمدی). تهران:
ویرایش.

طالقانی، غلامرضا؛ نرگسیان، عباس؛ گودرزی، مصطفی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین شهرت سازمانی و
ویژگی‌های شخصیتی کارکنان شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران. **پژوهشنامه
مدیریت تحول**. سال ۱. شماره ۱. صص ۶۸-۴۷.

قربانی، محمدحسین؛ اسدی، حسن؛ شریفی، مسلم (۱۳۸۸). ارتباط بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی در
سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران بر اساس مدل دنیسون. **فصلنامه علوم حرکتی و ورزش**.
سال ۷. شماره ۱۴. صص ۱۱۸-۱۰۷.

مقیمی، سیدمحمد (۱۳۷۷). شناخت شخصیت کارکنان، لازمه مدیریت رفتار انسانی. **ماهنامه تدبیر**.
شماره ۹۰. صص ۴۹-۴۶.

منوریان، عباس؛ بختایی، امیر (۱۳۸۶). شناخت فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون (مورد مطالعه: سازمان مدیریت صنعتی). **مجموعه مقالات چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت**. نیک‌پور، امین؛ سلاجقه، سنجر (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. **فصلنامه فراسوی مدیریت**. سال ۴. شماره ۱۴. صص ۷-۱۸.

Avery, D. R., Quinones, M. A. (2002). Disentangling the Effects of Voice: the Incremental Roles of Opportunity, Behaviour, and Instrumentality in Predicting Procedural Fairness. **Journal of Applied Psychology**. Vol 8. No. PP: 81-86.

Barbosa, I. Cardoso, C.C. (2007). Managing Diversity in Academic Organization: a Challenge to Organizational Culture. **Journal of Woman in Management Review**. Vol 22. No 4. PP: 274-288.

Crant, J. M. (2000). Proactive behaviour in organizations. **Journal of Management**. Vol 26. No 4. PP: 435-462.

Dimitris, Bouradas., Vakola, Maria. (2007). **Organizational Silence: A New Challenge for Human Resource Management**. Athens. University of Economics and Business.

Dwyer, S., Richard, O. C., Chadwick, K. (2003). Gender Diversity in Organizational Culture. **Journal of Business Research**. Vol 56. No 12. PP: 1009-1019.

Francois, H. (2006). Organizational culture and performance measurement systems. **Journal of Accounting**. Organizations and Society. Vol 31. PP: 77-103.

Gillespie A. M., Denison D., Haaland S., Smerek R., Neale W. (2008). Linking Organizational Culture and Customer satisfaction: Result from two Companies in Different Industries. **European Journal of Eork and Organizational Psychology**. Vol 3. No 2. PP: 130-139.

Holland, J.L (1985). **Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities & Work Environments** 2nd ed. Englewood Clifffes, NJ; Prentice Hall.

Kilman, H. Ralph. (1984). **Beyond the unick fix, Managing Five Tracks to Organizational Success**. Jossey-Bass Francisco.

Kinicki, A., Kreitner, R. (2007). **Organizational Behavior**. McGraw-Hill, Third Edition, New York: NY.

Korsgaard, M. A., Meglino, B.M., Lester, S.W. (1997). Beyond Helping: do other-Oriented Values have Broader Implications in Organizations? **Journal of Applied Psychology**. Vol 8. No 2. PP: 160-167.

- Korte, R., Chermack, T. (2007). Changing organizational culture with scenario planning. **Journal of Futures**. Vol 39. PP: 645-656.
- Kwantes, C.T. and Boglarsky, C.A. (2007). Perception of organizational culture, leadership effectiveness and personal effectiveness across six countries. **Journal of International Management**. Vol13. PP: 204-230.
- Pinder, C. C., 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**. Vol. 20. No 4. PP: 331-369.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. **Journal of Management**. Vol 26. No 5. PP:513-563.
- Smirich, L. (1983). Concepts of culture & Organizational Analysis. Administrative Science Quarterly. **Management Journal**. Vol 35. No 4. PP: 1036-1056.
- Schermerhorn, J.; Hunt, J., Osborn, R. (2005). **Organizational Behavior**. New York: John Wiley & Sons Inc, Ninth Edition.
- Tom V.R. (1971). The Role of Personality & Organizational Images in the Recruiting Process. **Organizational Behavior & Human Performance**. Vol 6. No 1. PP: 34-41.
- Van Dyne, Linn. Ang, Soon. Botero, Isabel C. (2003). Conceptualizing Employee Silence & Employee Voice as Multidimensional Constructs. **Journal of Management Studies**. Vol 40. No 6. PP: 1359-1392.
- Yilmaz, C. Ergan, E. (2008) . Organizational Culture and Firm Effectiveness: An Examination of relative Effects of Culture Traits and the Balanced Culture Hypothesis in an Emerging Economy. **Journal of World Business**. Vol 10. No 3. PP: 290-306.

