



پیش‌بینی سکوت سازمانی از طریق تیپ شخصیتی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان

محمدعلی زبردست^{۱*} و مسعود نادریان جهرمی^۲

۱- دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی دانشگاه اصفهان

۲- دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه اصفهان

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۱/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۵/۲

چکیده

هدف: با توجه به توانایی شخصیت در پیش‌بینی رفتار کارکنان و همچنین پیامدهای مهم سکوت سازمانی، پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی سکوت سازمانی از طریق تیپ شخصیتی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان اجرا شد.

روش‌شناسی: روش تحقیق، توصیفی - همبستگی بود که به صورت میدانی اجرا شد. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان بودند که با روش نمونه‌گیری تمام شمار، همگی به‌عنوان نمونه تحقیق برگزیده شدند ($n=N=92$). اطلاعات مورد نیاز، از طریق پرسش‌نامه‌های پنج صفت بزرگ شخصیت (دنوی و أسوالد، ۲۰۱۲) و سکوت سازمانی (برینزفیلد، ۲۰۰۹)، گردآوری و با استفاده از رگرسیون چندگانه و چند متغیره تحلیل شدند.

یافته‌ها: بر مبنای یافته‌ها، بیشتر کارکنان، شخصیتی سازگار داشتند و اغلب، رفتار سکوت مطیع را از خود بروز می‌دادند؛ همچنین، تحلیل‌های آماری نشان داد، شخصیت‌های سازگاری، روان رنجوری و برون‌گرایی، پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای احتمال بروز رفتار سکوت میان کارکنان خواهند بود.

نتیجه‌گیری: می‌توان چنین نتیجه گرفت، اگر مدیران تمایل دارند، کارکنانشان درباره مسائل سازمانی اظهار نظر کنند، باید شخصیت آن‌ها را به‌عنوان جزئی از فرآیند استخدام در نظر بگیرند که در این راستا، پیشنهاد می‌شود که اولویت به تیپ‌های شخصیتی وظیفه‌شناس و تجربه‌پذیر داده شود.

واژه‌های کلیدی: شخصیت، سکوت سازمانی، سکوت کارکنان.

مقدمه

مدیریت افراد، آسان‌تر خواهد بود، اگر همه مثل هم باشند، اما واقعیت چیز دیگری است. افراد مختلف به دلیل تفاوت در شخصیت، توانایی و هوش، رفتارهای متفاوتی از خود بروز می‌دهند (تیلور^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). شخصیت^۲ را "خصوصیت‌های روان‌شناختی تعریف کرده‌اند که به‌طور ثابت و متمایز بر ویژگی‌های رفتاری فرد تأثیر می‌گذارد" (آرمسترانگ^۳ و تیلور، ۲۰۱۴). از بُعد سازمانی، مهم‌ترین دلیلی که مدیران باید درباره اهمیت ارزیابی شخصیت بدانند، این است که پژوهش‌ها نشان داده‌اند، آزمون‌های شخصیت در تصمیم‌گیری‌های مربوط به استخدام کارکنان، مفید هستند و به مدیران در پیش‌بینی رفتار آینده افراد کمک می‌کنند (رابینز و جاج^۴، ۲۰۱۳). البته، در گذشته عقیده دانشمندان روان‌شناسی سازمانی بر این بود که شخصیت با رفتار کارکنان رابطه‌ای ندارد (گویین و گوتیرر^۵، ۱۹۶۵، به نقل از اشنایدر و اسمیت^۶، ۲۰۰۴)، اما به تدریج، نتایج پژوهش‌های موثق در حوزه کار نشان داد، شخصیت، عامل پیش‌بینی کننده معتبری برای رفتار و عملکرد کارکنان در تمام گروه‌های کاری و سطوح مدیریتی است (جکسون^۷ و همکاران، ۲۰۱۱؛ لیوتنر^۸ و همکاران، ۲۰۱۴؛ کالبرت^۹ و همکاران، ۲۰۱۴؛ رامان^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۶). اکثریت پژوهش‌ها، شخصیت را در قالب پنج صفت بزرگ شخصیتی^{۱۱}، شامل، گشودگی^{۱۲}، سازگاری^{۱۳}، برون‌گرایی^{۱۴}، وظیفه‌شناسی^{۱۵} و روان‌رنجوری^{۱۶} توصیف می‌کنند؛ زیرا دانشمندان عقیده دارند، این صفات یا تیپ‌ها، جامع‌ترین چهارچوب را برای ارزیابی شخصیت تشکیل می‌دهند (چان^{۱۷} و همکاران، ۲۰۱۵). گشودگی به تجربه (تجربه پذیری) را تمایل فرد به کنجکاوی، انعطاف‌پذیری، خردورزی، مقرراتی یا مبتکر بودن، محتاط یا ریسک‌پذیر بودن و محافظه‌کار یا آزاداندیش بودن تعریف می‌کنند. وظیفه‌شناسی شامل، مشخصاتی چون نظم، کارآمدی، پیشرفت‌گرایی، منطق، آرامش، اعتمادپذیری یا اعتماد ناپذیری و بی‌خیال یا دقیق بودن است. برون‌گرایی در رفتارهایی چون، مثبت‌اندیشی، جرأت داشتن، پرانرژی بودن، صمیمیت، گوشه‌گیر یا اجتماعی بودن، ساکت یا پر حرف بودن و خوددار یا خودجوش بودن بروز می‌کند. سازگاری شامل خصوصیات همانند، بخشندگی، سخاوت، هم‌دلی، نوع‌دوستی، اعتماد کردن، نامهربان یا رئوف بودن، کج‌خلق یا خوش‌خلق بودن و خودپسندی یا فداکاری است. در نهایت، روان‌رنجوری نیز در گرایش فرد به اضطراب، تنش، ترحم‌طلبی، کینه‌ورزی، افسردگی، عزت‌نفس پایین، آرامش یا نگرانی، بردباری یا زودرنجی دیده می‌شود (مایر^{۱۸}، ۲۰۱۵). البته دانشمندان در خصوص میزان اثرگذاری هرکدام از این صفات بر نحوه رفتار افراد اتفاق نظر ندارد، بعضی معتقدند، رفتار افراد وظیفه‌شناس و روان‌رنجور به محیط بستگی ندارد و همیشه قابل پیش‌بینی است (دسا^{۱۹} و همکاران، ۲۰۱۴)، اما تأثیر سایر صفات شخصیتی (برون‌گرایی، گشودگی و سازگاری) بر رفتار سازمانی بیشتر وابسته به شرایط بوده، ثابت و دائمی نیستند (جاج و همکاران، ۲۰۰۸)، اما به‌طور کلی نتایج پژوهش‌های اخیر، نشان‌دهنده قابلیت تیپ‌های گوناگون شخصیت در پیش‌بینی

1. Taylor
2. Personality
3. Armstrong
4. Robbins & Judge
5. Guinn & Guttier
6. Schneider & Smith
7. Jackson
8. Leutner
9. Colbert
10. Raman
11. Big Five personality factors
12. Openness
13. Agreeableness
14. Extraversion
15. Conscientiousness
16. Neuroticism
17. Chan
18. Mayer
19. Desa

متغیرهای رفتار سازمانی هم چون، شیوه رهبری (کالبرت و همکاران، ۲۰۱۴، قندادی و همکاران، ۱۳۹۳)، کارآفرینی (چان و همکاران، ۲۰۱۵)، هوش فرهنگی (شاهین^۱ و همکاران، ۲۰۱۴)، رفتار شهروندی سازمانی (عظیم زاده و همکاران، ۱۳۸۹)، استرس شغلی (دسا و همکاران، ۲۰۱۴)، شیوه مقابله با تعارض (دهقانی و همکاران، ۱۳۸۹) و فرسودگی شغلی (محرّم زاده و همکاران، ۱۳۹۳؛ جلالی فراهانی، ۱۳۹۰) هستند. سکوت سازمانی^۲ یک الگوی رفتاری است که به تازگی در پژوهش‌های حوزه رفتار سازمانی مورد توجه قرار گرفته، دلیل آن نیز تأثیرگذاری این رفتار بر عملکرد سازمانی است (عباسی و همکاران، ۱۳۹۴؛ داگیو و ایلماز^۳، ۲۰۱۵).

تعاریف اولیه از سکوت، این مفهوم را معادل با "وفاداری" می‌دانستند و بر این فرض بودند که اگر هیچ‌کس درباره نگرانی‌های خود اظهارنظر نکند، هیچ مسئله اشتباهی وجود ندارد؛ همان‌طور که در ضرب‌المثل قدیمی "سکوت، علامت رضایت است" عنوان می‌شود (موریسون^۴ و همکاران، ۲۰۱۴)؛ اما پژوهشگران امروزه نشان داده‌اند که این عامل می‌تواند موجب فساد و تباهی شود (السی^۵ و همکاران، ۲۰۱۴). زمانی که موضوعی فردی را ناراحت می‌کند و او به شما توضیح می‌دهد، شما حداقل این شانس را دارید که دلایل خود را بیان کنید یا شاید اصلاحات لازم را انجام دهید؛ درحالی‌که اگر آن فرد سکوت اختیار کند ممکن است، شما متوجه شرایط نشوید تا این‌که با عمل تلافی‌جویانه او مواجه شوید (تایمینگ و جان استون^۶، ۲۰۱۵). امروزه این مفهوم در سازمان نیز کاربرد پیدا کرده است و به‌عنوان رفتاری تعریف می‌شود که در آن افراد، ایده‌ها، نظرات، پیشنهادهای دیدگاه‌های خود را در میان نمی‌گذارند یا عمداً رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی دیگران را افشا نمی‌کنند که منجر به وقفه در بهبود فعالیت‌های سازمانی و ارائه خدمات، محصولات و فرآیندهای جدید خواهد شد. این رفتار فردی می‌تواند، به تدریج به یک رفتار جمعی تبدیل شود که سکوت سازمانی گفته می‌شود (ژو^۷ و همکاران، ۲۰۱۵). ون داین^۸ و همکارانش (۲۰۰۳)، سکوت سازمانی را مفهومی چند بعدی دانستند و سپس سه بعد را برای آن مشخص کردند. سکوت مطیع^۹ که به‌عنوان رفتاری ذاتی تعریف می‌شود و شامل، خودداری از ارائه ایده‌ها، اطلاعات یا نظرات به دلیل تسلیم در برابر هر شرایطی است؛ بنابراین، سکوت مطیع، ناشی از رفتار کناره‌گیرانه و انفعالی است. این نوع سکوت در رفتارهایی چون، مشارکت پایین، اهمال‌کاری، مسامحه و غفلت بروز می‌کند. سکوت تدافعی^{۱۰}، به‌عنوان حذف عمدی اطلاعات کاری به دلیل ترس از تلافی مطرح می‌شود. گاهی ممکن است، افراد به دلیل خود حفاظتی (محافظت از جایگاه و موقعیت خود)، این رفتار را انجام دهند. این سکوت، بیشتر غیرانفعالی و تعمدی است؛ زیرا فرد پس از کسب آگاهی از شرایط، به‌طور عمدی تصمیم به سکوت می‌گیرد که از این نظر با سکوت مطیع تفاوت دارد که ذاتی و منفعلانه است. سکوت نوع‌دوستانه^{۱۱}، با عنوان حفظ اطلاعات کاری با هدف منفعت رسانی به سایر اعضای سازمان شناخته می‌شود. این نوع سکوت، از لحاظ تعمدی و غیرانفعالی بودن با سکوت تدافعی مشابه است؛ اما برعکس سکوت تدافعی که بیشتر بر منفعت شخصی تأکید دارد، به منفعت رسانی جمعی توجه می‌کند (نقل از پرکینز^{۱۲}، ۲۰۱۴). در سال ۲۰۰۹، برینزفیلد دو بعد دیگر به سکوت سازمانی افزود و آن‌ها را سکوت ناشی از عدم اعتماد به نفس^{۱۳} و سکوت

1. Sahin
2. Organizational Silence
3. Dogu and Yilmaz
4. Morrisson
5. Elci
6. Timming and Johnstone
7. Xu
8. van Dine
9. Acquiescent
10. Defensive
11. Relational
12. Perkins
13. Diffident

منحرف‌کننده^۱ (سکوت عمدی برای ضرر رساندن به سازمان) نام نهاد. اکثر افراد فکر می‌کنند، سکوت کارکنان تنها به سازمان آسیب می‌رساند؛ درحالی‌که در حقیقت، این پدیده هم سازمان و هم کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در بُعد سازمانی، این رفتار، پیامدهای خود را در کاهش رضایت و تعهد شغلی (برینزفیلد، ۲۰۱۳)، میزان غیبت و ترک شغل (السی و همکاران، ۲۰۱۴)، عملکرد ضعیف سازمان و ضررهای مالی (شلوزر و زولین^۲، ۲۰۱۲) نشان می‌دهد و در بعد شخصی نیز، وایتسید و بارکلی^۳ (۲۰۱۳) اظهار کرده‌اند که نادیده گرفتن سکوت کارکنان، سبب شکل‌گیری کارکنان بی‌تفاوت می‌شود. کارکنان بی‌تفاوت، خود را همانند یک ماشین احساس می‌کنند و این احساس بعضی اوقات می‌تواند افسردگی، استرس و سایر عوارض سلامتی را برای آن‌ها در پی داشته باشد (آهنگر و همکاران، ۲۰۱۵). مطالعات نشان داده‌اند که بیش از ۸۵ درصد از مدیران و متخصصان ترجیح می‌دهند، درباره حداقل یکی از دغدغه‌های کاری خود، ساکت بمانند (موریسون و همکاران، ۲۰۱۴) و در عین حال، تنها ۲۹ درصد از سازمان‌ها، کارکنان خود را ترغیب می‌کنند تا بدون محدودیت، نظراتشان را بیان کنند. پیشینه پژوهشی علاوه بر پیامدهای سکوت سازمانی، عوامل موثر بر بروز این رفتار را نیز بررسی کرده است که تاکنون عوامل فردی (سن، جنسیت، سابقه کاری، اختلاف سنی با مدیریت)، مدیریتی (طرز فکر مدیران و شیوه‌های مدیریت)، سازمانی (ساختار سازمانی، عقاید غیرقابل تغییر) و اجتماعی (هم‌نوایی، پراکندگی مسئولیت، جو بی‌اعتمادی) را شناسایی کرده‌اند (کلابتولا^۴، ۲۰۱۳؛ باقری و همکاران، ۲۰۱۲؛ برینزفیلد، ۲۰۱۳). در خصوص شخصیت نیز می‌توان، به پژوهش‌های مالک پور و میرفخرالدینی (۲۰۱۵)، شریفی و اسلامی (۱۳۹۲)، افخمی و خلیلی (۱۳۹۱) و موسویان فر (۱۳۹۱) اشاره کرد که همگی در سازمان‌های خارج از حوزه ورزش انجام شده‌اند و بر وجود روابط معنادار بین تیپ‌های شخصیتی کارکنان و سکوت سازمانی تأکید کرده‌اند. ادارات کل ورزش و جوانان، از متولیان اصلی برنامه‌ریزی و توسعه ورزش کشور هستند که با توجه به پیامدهای منفی سکوت کارکنان بر عملکرد این ادارات (عباسی و همکاران، ۱۳۹۴، داگیو و ایلماز، ۲۰۱۵)، ضرورت دارد، نقش عوامل مختلف که در اینجا شخصیت است، بر بروز این رفتار بررسی شود؛ بنابراین پژوهش حاضر، با هدف پیش‌بینی سکوت سازمانی از طریق تیپ شخصیتی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان انجام شد.

روش‌شناسی

روش تحقیق، از نوع توصیفی - همبستگی است. به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها، میدانی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان دربرمی‌گیرد که به شیوه نمونه‌گیری سرشمار در پژوهش مشارکت نمودند ($n=N=92$). از میان پرسش‌نامه‌های توزیع‌شده، ۸۴ پرسش‌نامه کامل، وارد فرآیند تجزیه و تحلیل شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های شخصیت (دنوی و أسوالد^۵، ۲۰۱۲) و سکوت سازمانی (برینزفیلد، ۲۰۰۹) بود. پرسش‌نامه پنج صفت بزرگ شخصیت شامل، ۲۰ گویه است که بر مبنای مقیاس پنج ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است و پنج بُعد شخصیت را در قالب روان رنجوری، برون‌گرایی، سازگاری، گشودگی به تجربه و وظیفه‌شناسی، ارزیابی می‌کند. اساس پرسش‌نامه دنوی و أسوالد (۲۰۱۲)، پرسش‌نامه مک کری و کاستا^۶ (۱۹۸۹) است. آنها تعداد سوال‌ها را از ۶۰ به ۲۰ کاهش دادند و نسخه جدید را در یک مطالعه جامع طولی روی بیش از ۱۵ هزار نفر مورد استفاده قرار دادند و شاخص‌های روایی (هم‌گرا و واگرا) مناسبی برای آن گزارش کردند. در ایران نیز، راعی و گل پرور (۱۳۹۳)، روایی

1. Deviant
2. Schlosser and Zolin
3. Whiteside and Barclay
4. Kollabathula
5. De Neve & Oswald
6. McCrae and Costa

سازه این پرسش‌نامه را پس از تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی مورد تأیید قرار دادند. در این پژوهش نیز، از نظرات ۸ نفر از متخصصان برای تأیید روایی محتوای پرسش‌نامه استفاده شد؛ همچنین، همبستگی درونی پرسش‌نامه در یک مطالعه مقدماتی با شرکت ۳۵ نفر و با روش آلفای کرونباخ $0/81$ محاسبه شد که نشان از مناسب بودن این ابزار برای پژوهش در این حوزه دارد.

پرسش‌نامه سکوت سازمانی (برینزفیلد، ۲۰۰۹) شامل، ۱۹ گویه است که بر اساس مقیاس هفت ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است و مؤلفه‌های سکوت مطیع، سکوت تدافعی، سکوت نوع‌دوستانه، سکوت منحرف‌کننده و سکوت ناشی از عدم اعتماد به نفس را ارزیابی می‌کند. در پژوهش حاضر، از روش استاندارد بک‌وارد-فوروارد^۱ برای ترجمه پرسش‌نامه استفاده گردید. بر این اساس، ابتدا نسخه اصلی توسط دو مترجم مسلط به طور مستقل و همزمان به فارسی بازگردانده شد و با نظر مساعد این دو تن، دو متن در قالب یک متن در آمد. سپس، نسخه ترجمه شده به وسیله دو مترجم مستقل از مترجمان اول، به انگلیسی برگردانده شد و با هماهنگی میان آن‌ها، دو متن به یک متن تبدیل گشت. در نهایت، یک نفر مسلط به زبان انگلیسی به عنوان هماهنگ‌کننده با کنار هم قرار دادن پرسش‌نامه‌ها انگلیسی و فارسی به دست‌آمده، ویرایش فارسی پرسش‌نامه نهایی را تهیه کرد. در ادامه، این نسخه در اختیار ۸ نفر از اساتید متخصص قرار گرفت و پس از اعمال نظرات نهایی آن‌ها، روایی محتوایی نمونه نهایی پرسش‌نامه، به تأیید رسید. برای بررسی همبستگی درونی پرسش‌نامه نیز، از مطالعه مقدماتی با حضور ۳۵ تن و روش آلفای کرونباخ استفاده شد ($\alpha=0/84$). برای تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی و آمار استنباطی (رگرسیون چندگانه^۲ و رگرسیون چند متغیره^۳) استفاده گردید.

یافته‌ها

همان‌گونه که در جدول ۱ مشخص است، بیشتر کارکنان دارای شخصیت سازگار هستند و کمتر شخصیت روان رنجوری دارند. از نظر سکوت سازمانی نیز، کارکنان اغلب سکوت مطیع دارند و کمتر رفتار سکوت منحرف‌کننده از خود بروز می‌دهند.

جدول ۱- تحلیل توصیفی ابعاد شخصیت و سکوت سازمانی

ابعاد شخصیت	$\bar{x} \pm sd$	رفتارهای سکوت سازمانی	$\bar{x} \pm sd$
وظیفه‌شناسی	۳/۷۹±۰/۶۳	سکوت تدافعی	۳/۵۲±۰/۶۲
روان رنجوری	۲/۸۶±۰/۳۳	سکوت نوع‌دوستانه	۳/۱۲±۰/۲۷
سازگاری	۳/۸۷±۰/۴۶	سکوت ناشی از عدم اعتماد به نفس	۳/۴۷±۰/۳۴
گشودگی به تجربه	۳/۱۶±۰/۵۶	سکوت مطیع	۳/۸۱±۰/۵۸
برون‌گرایی	۳/۵۲±۰/۴۱	سکوت منحرف‌کننده	۲/۲۳±۰/۵۲

برای بررسی توانایی صفات شخصیتی در پیش‌بینی رفتار سکوت کارکنان و ابعاد آن، از رگرسیون چندگانه و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. نتایج رگرسیون چندگانه با روش همزمان، نشان داد که ابعاد شخصیت، می‌توانند ۴۳/۷ درصد از تغییرات در رفتارهای سکوت کارکنان را پیش‌بینی کند. به علاوه بر مبنای مقدار بتا مشخص می‌شود که به ترتیب ابعاد سازگاری و برون‌گرایی، بیشترین و کمترین سهم را در پیش‌بینی رفتارهای سکوت میان کارکنان دارند؛ همچنین شخصیت‌های وظیفه‌شناس و تجربه‌پذیر نمی‌توانند سکوت سازمانی را پیش‌بینی کنند (جدول ۲).

1. Backward-Forward
2. Multiple Regression
3. Multivariate Regression

جدول ۲- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ابعاد شخصیت با سکوت سازمانی

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	B	β	سطح معناداری	t	R^2 تعدیل شده	سطح معناداری
مقدار ثابت		۶۱/۵۵		۰/۰۰۱	۹/۲۶		
سازگاری		۱/۲۵	۰/۷۴	۰/۰۰۱	۶/۵۲		
وظیفه‌شناسی	سکوت سازمانی	۰/۶۵	-۰/۴۴	۰/۰۵۸	۱/۸۶	۰/۴۳۷	۰/۰۰۱
گشودگی به تجربه		۰/۴۱	۰/۳۲	۰/۱۳۹	۰/۶۲		
روان رنجوری		۰/۶۲	۰/۴۱	۰/۰۰۱	۱/۶۹		
برون‌گرایی		۰/۲۳	۰/۱۲	۰/۰۰۱	۱/۴۳		

نتایج حاصل از آزمون رگرسیون چندمتغیره نیز نشان می‌دهد، سازگاری بیشترین سهم را در پیش‌بینی رفتارهای سکوت مطیع و سکوت نوع‌دوستانه دارد؛ روان رنجوری، رفتارهای سکوت تدافعی، سکوت منحرف‌کننده و سکوت ناشی از عدم اعتماد به نفس را پیش‌بینی می‌کند؛ برون‌گرایی نیز، قادر به پیش‌بینی رفتار سکوت نوع‌دوستانه و رفتار سکوت منحرف‌کننده است؛ همچنین، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه، پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای رفتار سکوت نیستند (جدول ۳).

جدول ۳- پیش‌بینی مؤلفه‌های سکوت سازمانی بر اساس ابعاد شخصیت

متغیرهای پیش‌بین	متغیرهای ملاک	β	سطح معناداری	t
سازگاری	سکوت تدافعی	۰/۱۳	۰/۳۹۱	۱/۴۷
	سکوت نوع‌دوستانه	۰/۴۶	۰/۰۰۱	۷/۱۸
	سکوت ناشی از عدم اعتماد به نفس	۰/۳۰	۰/۰۵۳	۱/۹۶
وظیفه‌شناسی	سکوت مطیع	۰/۷۳	۰/۰۰۱	۴/۷
	سکوت منحرف‌کننده	۰/۱۴	۰/۰۶۱	۰/۴۵
	سکوت تدافعی	۰/۶۰	۰/۱۲۱	۱/۵۷
گشودگی به تجربه	سکوت نوع‌دوستانه	۰/۲۳	۰/۰۵۱	۱/۰۱
	سکوت ناشی از عدم اعتماد به نفس	۰/۶۹	۰/۰۸۱	۰/۹۹
	سکوت مطیع	۰/۹۸	۰/۲۰۱	۰/۶۴
روان رنجوری	سکوت منحرف‌کننده	۰/۱۲	۰/۲۶۸	۱/۱۱
	سکوت تدافعی	۰/۶۶	۰/۰۶۳	۲/۶۴
	سکوت نوع‌دوستانه	۰/۱۵	۰/۲۸۲	۱/۰۸
برون‌گرایی	سکوت ناشی از عدم اعتماد به نفس	۰/۰۴	۰/۷۳۹	۰/۳۳
	سکوت مطیع	۰/۲۱	۰/۳۲۲	۰/۹۸
	سکوت منحرف‌کننده	۰/۲۰	۰/۰۶۸	۲/۳۱
سکوت منحرف‌کننده	سکوت تدافعی	۰/۶۵	۰/۰۰۱	۴/۸۶
	سکوت نوع‌دوستانه	۰/۱۸	۰/۱۵۰	۰/۹۸
	سکوت ناشی از عدم اعتماد به نفس	۰/۸۸	۰/۰۰۱	۶/۰۲
سکوت مطیع	سکوت تدافعی	۰/۲۰	۰/۰۷۱	۱/۲۸
	سکوت منحرف‌کننده	۰/۶۰	۰/۰۰۱	۶/۴۰
	سکوت تدافعی	۰/۱۰	۰/۴۸	۰/۶۹
سکوت منحرف‌کننده	سکوت نوع‌دوستانه	۰/۶۷	۰/۰۰۱	۵/۶۵
	سکوت ناشی از عدم اعتماد به نفس	۰/۲۱	۰/۰۶۸	۱/۸۵
	سکوت مطیع	۰/۰۹	۰/۲۱	۱/۲۴
سکوت منحرف‌کننده	سکوت منحرف‌کننده	۰/۴۷	۰/۰۱۱	۲/۶۰

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، با هدف پیش‌بینی سکوت سازمانی از طریق تیپ‌های شخصیتی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان اجرا شد. یافته‌های توصیفی نشان داد، کارکنان، بیشتر شخصیتی سازگار و وظیفه‌شناس دارند و کمتر دارای شخصیت روان رنجور هستند. این یافته با پژوهش‌های محرم زاده و همکاران (۱۳۹۳)، جلالی فراهانی و همکاران (۱۳۹۰)، دهقانی و همکاران (۱۳۸۹)، در میان کارکنان سازمان‌های ورزشی، از این جهت مشابهت دارد که همگی بیان کرده‌اند که روان رنجوری، کمترین تیپ شخصیتی است و وظیفه‌شناسی و سازگاری نیز، در میان فراوان‌ترین تیپ‌های شخصیتی، رتبه اول یا دوم را دارند؛ این نتیجه بدین معنی است که کارکنان تحت بررسی، افرادی با ویژگی‌های سخاوت، هم‌دلی، نوع‌دوستی، مهربانی و اعتماد هستند که خود را با شرایط موجود تطبیق می‌دهند و در مقابل، کمتر خصوصیات چون، اضطراب، تنش، ترحم طلبی، کینه‌ورزی و افسردگی دارند.

با توجه به یافته‌های حاصل از رگرسیون چندگانه مشخص شد که تیپ‌های شخصیتی، قابلیت پیش‌بینی رفتار سکوت میان کارکنان را دارند. این یافته با پژوهش‌های مالک پور و میرفخرالدینی (۲۰۱۵)، شریفی و اسلامی (۱۳۹۲)، افخمی و خلیلی (۱۳۹۱) و موسویان فر (۱۳۹۱)، مبنی بر تأثیر مستقیم شخصیت بر سکوت سازمانی شباهت دارد؛ بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد، هر فرد با توجه به شخصیت خود، در برابر شرایط مختلف پیش‌آمده در سازمان، رفتار خاصی از سکوت را اختیار خواهد کرد. بر این مبنای، در افرادی که شخصیت سازگار دارند، احتمال بیشتری وجود دارد، ساکت بمانند و اظهار نظر نکنند؛ همچنین مشخص شد که وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری، پیش‌بینی‌کننده خوبی برای سکوت سازمانی نیستند. همان‌طور که افخمی و خلیلی (۱۳۹۱) بیان می‌کنند، افراد وظیفه‌شناس همیشه به دنبال ارائه راهکار و پیشنهاد برای مشکلات سازمانی هستند و برای منفعت رسانی به سازمان، از هیچ اظهارنظری دریغ نمی‌کنند. تجربه‌پذیرها نیز جسور و خطرپذیر هستند که بر طبق پژوهش‌ها، در اظهارنظرهای سازمانی پیشگام هستند (مالک پور و میرفخرالدینی (۲۰۱۵)؛ در نتیجه پیش‌بینی می‌شود، کارکنان وظیفه‌شناس و تجربه‌گرا در آینده، اگر مشکلاتی بروز کند یا رفتار غیرقانونی را مشاهده کنند، خود را کنار نمی‌کشند و با هدف حفاظت از جایگاه سازمانی خود، منفعت رسانی به دیگران و یا آسیب‌رسانی به سازمان، عمداً سکوت اختیار نمی‌کنند. بر مبنای نتایج رگرسیون چندمتغیره مشخص شد، شخصیت سازگار، بیشترین سهم را در پیش‌بینی رفتارهای سکوت مطیع و سکوت نوع‌دوستانه دارد. به عبارتی افرادی که دارای شخصیت سازگار هستند، سکوت مطیعانه و نوع‌دوستانه‌ای در سازمان خواهند داشت. به عقیده اشنایدر^۱ (۲۰۰۷)، کارکنان سازگار با تمام جنبه‌های منفی محیط کار خود به تفاهم رسیده‌اند؛ در نتیجه احتمال بیشتری وجود دارد که خود را از مشکلات کنار بکشند، تلاشی در جهت به نقد کشیدن شرایط منفی موجود در سازمان نداشته باشند و رفتارهایی چون، مشارکت کم، اهمال‌کاری، مسامحه و غفلت را بروز دهند؛ همچنین با توجه به این‌که کارکنان سازگار، افرادی نوع‌دوست، هم‌دل، مهربان و فداکار هستند، احتمال زیادی وجود دارد که با هدف منفعت رسانی به سایرین، اطلاعاتی که برای بهبود شرایط سازمان اهمیت دارد را به‌صورت عمدی نزد خود نگه دارد. از نتایج دیگر رگرسیون چند متغیره این بود که روان رنجوری، پیش‌بینی‌کننده‌ای قوی برای رفتارهای سکوت تدافعی، سکوت منحرف‌کننده و سکوت ناشی از عدم اعتماد به نفس است. همان‌طور که لیوتنر و همکاران (۲۰۱۴) بیان کرده‌اند، رفتارهای افراد روان رنجور در کار به شرایط محیطی بستگی ندارند و از قبل قابل پیش‌بینی هستند. بر اساس این دیدگاه، به دلیل وجود علائمی مانند، اضطراب، عدم اطمینان، احساس ناامنی، ترحم طلبی، افسردگی و کینه‌ورزی در افراد روان رنجور (خواه در شرایط کاری و خواه غیر کاری)، می‌توان انتظار داشت که این افراد، در صورت درک مشکل سازمان، به دلیل ترس از اقدام تلافی‌جویانه دیگران یا حفظ جایگاه خود یا عدم اعتماد به نفس یا آسیب‌رسانی به سازمان، از بیان ایده‌ها، اطلاعات و نظرات مرتبط با کار و سازمان امتناع

1. Schneider

ورزند؛ همچنین مشخص شد که برون‌گرایی می‌تواند رفتار سکوت نوع‌دوستانه و سکوت منحرف‌کننده را پیش‌بینی کند. همان‌گونه که چان و همکارانش (۲۰۱۵) بیان می‌کنند، برون‌گرایی با تعاملات اجتماعی آمیخته است. افراد برون‌گرا از یک‌طرف بسیار با جرأت و پراثری هستند و از طرف دیگر، بسیار تحت تأثیر جمع هستند (دسا و همکاران، ۲۰۱۴). آن‌ها همیشه با یک وحشت بزرگ در ذهن خود زندگی می‌کنند و آن، تنها ماندن و جدایی از جمع است؛ در نتیجه تمایل دارند، به‌گونه‌ای رفتار کنند تا رضایت خاطر تمام اطرافیان خود را جلب کنند و روابط صمیمانه خود با آن‌ها را تداوم بخشند (جاج و همکاران، ۲۰۰۸)؛ بنابراین می‌توان پیش‌بینی کرد، چنین کارکنانی ترجیح می‌دهند برای منفعت جمع از بیان ارزیابی‌های رفتاری، شناختی و اثربخش در مورد موقعیت‌های سازمان خودداری کنند.

سازمان‌ها اگر در پی پیشرفت، خلاقیت و نوآوری هستند، نیاز به کارکنانی دارند که شرایط موجود در سازمان را به چالش بکشند، در جهت بهبود شرایط اظهار نظر کنند و اقدامات مثبت انجام دهند. کارکنان ساکت، افرادی هستند که از ابراز ایده‌ها و نظراتشان درباره کار به‌طور عمدی، خودداری می‌کنند، در نتیجه برای چنین سازمان‌هایی مناسب نخواهند بود؛ بنابراین در مجموع با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، می‌توان چنین استنباط کرد، کارکنان دارای شخصیت سازگار، روان رنجور و برون‌گرا، در آینده کارکنان ساکتی خواهند بود. در این راستا به مدیران پیشنهاد می‌شود، در صورتی که تمایل دارند با توجه به اهداف سازمان، کارکنانشان اظهار نظر و ایده پردازی کنند، در برنامه‌های کارمند‌گزینی، شخصیت افراد داوطلب به خصوص وظیفه‌شناسی و تجربه‌پذیری را در نظر بگیرند.

منابع

- افخمی، مهدی، و خلیلی، افسر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه عوامل شخصیتی و سکوت سازمانی کارکنان دانشی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۵(۱۸)، ۶۵-۸۳.
- جلالی فراهانی، مجید، سجادی، نصرالله، علی‌دوست قهفرخی، ابراهیم، و اسلامی، یوسف. (۱۳۹۰). ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی شغلی معلمان مرد تربیت بدنی شهر زنجان. پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۱(۱)، ۳۷-۴۸.
- دهقانی، حمیده، حمیدی، مهرزاد، و سیف پناهی، جبار. (۱۳۸۹). ارتباط پنج بعد شخصیتی و شیوه‌های مقابله با تعارض. مدیریت ورزشی، ۷، ۷۳-۹۲.
- راعی، علی، و گل پرور، محسن. (۱۳۹۳). بررسی نقش تعدیلی شخصیت بین عدالت سازمانی ادراک‌شده و رفتارهای مدنی سازمانی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۵(۳)، ۴-۱۵.
- شریفی، اصغر، و اسلامی، فاطمه. (۱۳۹۲). تحلیل روابط بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان با فرهنگ و سکوت سازمانی. فصل‌نامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۷(۲)، ۷۱-۸۵.
- عباسی، همایون، صیادی، فاطمه، عیدی، حسین، و صیادی، مهین. (۱۳۹۴). پیش‌بینی عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه براساس سکوت سازمانی. فصل‌نامه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۲(۷)، ۱۱-۱۸.
- عظیم‌زاده، مرتضی، خبیری، محمد، و اسدی، حسن. (۱۳۸۹). تعیین ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و شخصیت و نقش تعدیل‌کننده متغیرهای جمعیت شناختی. نشریه مدیریت ورزشی، ۲(۴)، ۲۷-۴۲.
- قنادی، اعظم، تندنویس، فریدون، و کلانی، امین. (۱۳۹۳). رابطه سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا با شخصیت مدیران دانشکده‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های ایران. دو فصل‌نامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۸(۲۴)، ۴۹-۶۲.

محرمزاده، مهرداد، وحدانی، محسن، قهرمانی، جعفر، و سیدعامری، میرحسن. (۱۳۹۳). رابطه ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و فرسودگی شغلی در وزارت ورزش و جوانان. مدیریت ورزشی، ۶(۴)، ۶۹۷-۷۱۱.

موسویان‌فر، نرگس. (۱۳۹۱). بررسی رابطه شخصیت کارکنان و سکوت سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده مدیریت و اقتصاد.

- Ahangar, S. G., Boroumand, M. R., & Hami, M. (2015). Relationship between organizational indifference and organizational silence in employees of youth and sport offices in Mazandaran province. *International Journal of Sport Studies*, 5(3), 296-300.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*, 13th Edition, Kogan Page, P 99.
- Bagheri, G., Zarei, R., & Nik-Aeen, M. (2012). Organizational silence (basic concepts and its development factors). *Ideal Type of Management*, 1(1), 47-58.
- Brinsfield, C. T. (2009). Employee silence: investigation of dimensionality, development of measures, and examinations of related factors. Unpublished dissertation, The Ohio State University.
- Brinsfield, C. T. (2013). Employee silence motives: Investigation of dimensionality and development of measures. *Journal of organizational behavior*, 34, 671-697.
- Chan, K.Y., Uy M. A., Chernyshenko, O. S., Ringo Ho, M. H., & Sam, Y. L. (2015). Personality and entrepreneurial, professional and leadership motivations. *Personality and individual differences*, 77, 161-166.
- Colbert, A.E., Barrick, M.R., & Bradley, B.H. (2014). Personality and leadership composition in top management teams, *Personnel Psychology*, 67: 351-387.
- Desa, A., Yusoooff, F., Ibrahim, N., Abd Kadir, N. B., & Ab Rahman, R. M. (2014). A study of the relationship and influence of personality on job stress among academic administrators at a university. *Social and behavioral sciences*, 114, 355 - 359.
- De Neve, J. E., & Oswald. A. J. (2012). Estimating the influence of life satisfaction and positive affect on later income using sibling fixed-effects. *Behavioral economics*, (1)3, 1-29.
- Elçi, M., Erdilek, M. K., Alpkan, L., & Şener, İ. (2014). Corrigendum to the mediating role of mobbing on the relationship between organizational silence and turnover intention. *Social and behavioral sciences*, 150C, 455 - 464.
- Dogu, G., & Yilmaz, B. (2015). Study on Relationship between Working Performance and Organizational Silence among Employees of Central Organization of Ministry of Youth and Sports. *International Journal of Science Culture and Sport*, 3(4), 47-58.
- Jackson, B., Dimmock, J. A., Gucciardi, D. F., & Grove, J. R. (2011). Personality traits and relationship perceptions in coach-athlete dyads: Do opposites really attract? *Psychology of Sport and Exercise*, 12(3), 222-230.
- Judge, T. A., Klinger, R., Simon, L. S., & Yang, I. W. F. (2008). The contributions of personality to organizational behavior and psychology: Findings, criticisms, and future research directions. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1982-2000.
- Kollabathula, V. (2013). Determinants of organizational silence in educational institutions: basis for a model. Unpublished thesis, Adventist International Institute of Advanced Studies.
- Leutner, F., Ahmetoglu, G., Akhtar, R., & Chamorro-Premuzic, T. (2014). The relationship between the entrepreneurial personality and the Big Five personality traits. *Personality and Individual Differences*, 63, 58-63.
- Malekpoor, S., & Fakhr-eddini, S. H. M. (2015). Review of the Effect of Personality on Organizational Silence and its Consequences. *Technical journal of engineering and applied sciences*, 5(S), 134-139.

- Mayer, J. D. (2015). The personality systems framework: Current theory and development. *Journal of research in personality*, 56, 4–14.
- Morrison, E. W., See, K. E., & Pan, C. (2014). An approach-inhibition model of employee silence: the effects of personal power and target openness. *Personnel Psychology*, 70, 1–34.
- Perkins, D. (2014). Conceptualizing defensive silence in project-manager-to-project-sponsor communication. *Leadership & organization development journal*, 35(1), 2 – 19.
- Raman, P., Sambasivan, M., & Kumar, N. (2016). Counterproductive work behavior among frontline government employees: Role of personality, emotional intelligence, affectivity, emotional labor, and emotional exhaustion. *Revista las Organizaciones*, 32(1), 25-37.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. 15th Edition, Prentice Hall, 103.
- Sahin, F., Gurbuz, S., & Köksal, O. (2014). The effects of personality on the development of cultural intelligence. *International journal of intercultural relations*, 39, 152–163.
- Schlosser, F., & Zolin, R. (2012). Hearing voice and silence during stressful economic times. *Employee Relations*, 34(5), 555 – 573.
- Schneider, B. (2007). Evolution of the study and practice of personality at work. *Human resource management*, 46(4), 583–610.
- Schneider, B., & Smith, B. (2004). *Personality and organizations*. Lawrence Erlbaum Associates, 13.
- Taylor, T., Doherty A., & McGraw, P. (2015). *Managing People in Sport Organizations: A Strategic Human Resource Management Perspective*. 2nd edition, Routledge, 6-7.
- Timming, R. A., & Johnstone, S. (2015). Employee silence and the authoritarian personality: A political psychology of workplace democracy. *International Journal of Organizational Analysis*, 23(1), 154-171.
- Whiteside, D. B., & Barclay, L. J. (2013). Echoes of silence: employee silence as a mediator between overall justice and employee outcomes. *Journal of business ethics*, 116, 251–266.
- Xu, A. J., Loi, R., & Lam, L. W. (2015). The bad boss takes it all: How leader– member exchange interact to influence employee silence. *Leadership quarterly*, 2, 1-12.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

زبردست، محد علی، و نادریان جهرمی، مسعود. (۱۳۹۴). پیش‌بینی سکوت سازمانی از طریق تیپ شخصیتی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۳(۱)، ۴۵ - ۵۴.



Prediction of Organizational Silence through Personality Types among Employees of Sport and Youth Office in Province of Kerman

Mohammad Ali Zebardast¹ and Masoud Naderian Jahromi²

1- PhD Student in Sport Management, Isfahan University.

2- Associate Professor of Sport Management, Isfahan University.

Received: 24 July 2015

Accepted: 8 February 2016

ABSTRACT

Objective: According to the ability of personality to predict the employee behavior and also the important consequences of organizational silence, this research work was conducted with the purpose of predicting organizational silence through personality types among employees of Sport and Youth Office in the province of Kerman.

Methodology: This research method was descriptive-correlation, conducted by the field study method. The statistical population was all the employees of Sport and Youth Office in Kerman, all of whom were chosen as the statistical sample ($n = N = 92$). The required data was gathered through the big five personality (Den Eve and Oswald, 2012) and organizational silence (Brinsfield, 2009) questionnaires, and analyzed using the multiple and multi-variate regression.

Results: Based upon the findings, most of the employees had agreeable personalities and often showed an acquiescent silence behavior. Also the statistical analysis showed that agreeableness, neuroticism, and extraversion were good predictors for organizational silence in the future.

Conclusion: With these findings, it can be concluded that if managers want their employees, and share their questions, ideas, concerns, information, and opinions about the organization, they should consider the employees' personality as a part of the staffing process. In this regard, it is suggested that managers give employment priority to conscientiousness and openness personality types.

Keywords: Personality, Organizational silence, Employee silence.

To cite this article:

Zebardast, M. A., & Naderian Jahromi, M. (2016). Prediction Organizational Silence through Personality Types among Employees of Sport and Youth Office in Province of Kerman. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 3(1), 45 - 54.
