

ارتباط هویت سازمانی و سکوت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان سازمان فرهنگی ورزشی شهرداری کرج

امین رحمانی^۱، محسن حلاجی^{۲*}، مهوش نوربخش^۳

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج،

البرز، ایران

^۲ استادیار دانشگاه فرهنگیان

^۳ استاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، البرز، ایران

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

محسن حلاجی

hallaivmohsen@yahoo.com

چکیده

هدف از انجام تحقیق بررسی ارتباط هویت سازمانی و سکوت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان سازمان فرهنگی ورزشی شهرداری کرج بود. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. کلیه کارکنان سازمان فرهنگی ورزشی شهرداری کرج (۵۰ نفر مرد، ۵۰ نفر زن) جامعه آماری را تشکیل داد. نمونه گیری با روش تمام شمار انجام شد. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های هویت سازمانی بوش، الوینگ و جان (۲۰۰۶)، سکوت سازمانی ونداین و همکاران (۲۰۰۳)، آلن و مایر (۲۰۰۴) استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ها به ترتیب، هویت سازمانی ۰/۸۹، سکوت سازمانی ۰/۹، تعهد سازمانی ۰/۹۱ بدست آمد. جهت بررسی فرضیه های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون و جهت بررسی پیش بین های متغیر ملاک از روش رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین هویت سازمانی، سکوت سازمانی و ابعاد آنها با تعهد کارکنان سازمان فرهنگی ورزشی شهرداری کرج رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که سکوت سازمانی و هویت سازمانی، تعهد کارکنان سازمان فرهنگی ورزشی شهرداری کرج را پیش بینی می کنند.

واژگان کلیدی: هویت سازمانی، سکوت سازمانی، تعهد سازمانی، سازمان فرهنگی ورزشی شهرداری کرج

مقدمه

از آنجا که تعهد سازمانی، به عنوان کلیدی برای مزیت رقابتی و یا به عنوان یک استراتژی رقابتی، محسوب می شود؛ توجه به این سازه، به صورت نظام مند و در داده های تجربی، بسیار سودمند خواهد بود. اما با وجود آنکه به عوامل زیادی در ارتباط با رشد تعهد سازمانی، اشاره شده است. با این وجود، از توجه به بعضی از سازه های کلیدی مرتبط با این حوزه، غفلت شده است. لذا بطور روزافزونی، سازمان ها در جستجوی اعضای هستند که نه فقط معتقدند سازمان آنها یک مکان خوب برای کار کردن است، و وفاداری خود را نسبت به آن نشان داده و نیت ترک آن را ندارند؛ بلکه اعضای را جستجو می کنند که از این حد فراتر می روند، هویت سازمانی را دقیقاً با هویت شخصی خود در می آمیزند و سرنوشت خود را تا حدود زیادی با سرنوشت سازمان گره می زنند. مفهوم هویت سازمانی در طی دهه گذشته توجه بسیاری را به خود جلب کرده است؛ چراکه به عنوان ابزاری برای تحلیل بسیاری از جنبه های سازمانها محسوب می شود. لیو و همکاران^۱ (۲۰۱۱) بیان می کنند پژوهش های مستمر در زمینه ی هویت سازمانی، برای اجرای مؤثر مدیریت منابع انسانی بسیار مهم و تعیین کننده است. و با وجود ادبیات غنی و متنوع در این جریان پژوهشی، تأثیر هویت سازمانی تعبیه شده در محیط تیم کاری و به ویژه این که چگونه روابط میان اعضای تیم ممکن است تحت تأثیر هویت سازمانی تغییر کند، کمتر مورد توجه واقع شده است [۱].

آش فورث و مایل^۲ (۱۹۸۹) نشان داده اند که تعهد و هویت سازمانی اساساً از لحاظ دقت و وضوح شان متفاوت هستند. آنها اظهار نمودند: هویت سازمانی یک سازه شناختی ادراکی است که لزوماً با هر رفتار خاص یا حالت عاطفی مرتبط نیست [۲]. ویتینگ^۳ (۲۰۰۶) معتقد است هویت سازمانی شکل خاصی از هویت اجتماعی است که براساس نهادینه کردن ویژگی ها، اهداف و موفقیت های سازمان توسط کارکنان و داشتن احساس تعلق نسبت به آن نمود پیدا می کند. سازمان ها برای بقا به افرادی نیاز دارند که نسبت به چالش های محیط اطراف خود مسئول باشند و از به اشتراک گذاشتن اطلاعات و دانسته های خود واهمه نداشته باشند [۳].

سکوت کارکنان، اولین بار در ادبیات دانشمند جامعه شناس هیرشمن^۴ (۱۹۷۰) بیان شد و بعداً به وسیله سایر محققان توسعه یافت [۴]. تولوباس و سلپ^۵ (۲۰۱۲) سکوت را به عنوان پدیده منحصر به فرد مورد توجه قرار دادند و سکوت کارکنان را به عنوان خودداری از هر شکل بیان درست رفتار فردی، شفاهی و یا تأثیرات ارزیابی از شرایط سازمانی می دانند. وقتی کارکنان سکوت می کنند؛ از ارائه بسیاری از اطلاعات در مواجهه با سازمانشان امتناع می نمایند [۵]. تجربه نشان داده است آزادی در برقراری ارتباطات با مدیران، سرپرستان و همکاران، سبب می شود افراد اطلاعات، ایده ها، نظرها و پیشنهادهای خود را به اشتراک بگذارند و این کار در نهایت به افزایش مشارکت و حس وحدت و تعلق در سازمان منجر می شود. بی میلی برای به اشتراک گذاری اطلاعات، صحبت کردن و ارائه بازخورد، بر اعتماد کارکنان و تعهد کارکنان تأثیر می گذارد [۶].

پژوهش ها نشان داده است که بین تعهد سازمانی و تلاش کارکنان و همچنین بین تعهد سازمانی و عملکرد سازمان ارتباط وجود دارد. افزایش تعهد موجب می شود که افراد تلاش کنند و در نتیجه، سازمان عملکرد بهتری داشته باشد. تمایل کارکنان برای سهیم شدن در اثربخشی سازمانی و کمک به آن، تحت تأثیر ماهیت تعهد است که از آن برخوردارند [۷]. بیگدلی (۱۳۹۴) عنوان می کند سکوت سازمانی علامتی برای بیماری سازمانی محسوب می شود و مدیران باید عامل اصلی آن را ردیابی و برطرف نمایند. بی توجهی به این موضوع می تواند سبب کاهش تعهد سازمانی شود [۸].

معرفت قره بابا (۱۳۹۳) در نتایج تحقیقات خود عنوان می کند شواهد کافی مبنی بر تأثیر معنی دار سکوت سازمانی بر تعهد سازمانی یافت نشد [۹]. کاراکا^۶ (۲۰۱۳) دلایل اداری و سازمانی از عوامل مؤثر سکوت سازمانی است و کارکنان بر این عقیده که تمایل نداشتن به صحبت کردن در مورد مشکلات کاری و مسائل مربوط به سازمان مبتنی بر نگرش کارکنان و رفتار مدیران است [۱۰]. تعدادی دیگر پژوهشگران چن و همکاران^۷ (۲۰۱۵)، یانگ و لیو^۸ (۲۰۱۳)، موآسا^۹ (۲۰۱۳) در تحقیقات جداگانه ای عنوان می کنند که بین هویت

1. Liu et al

2. Ashforth & Mael

3. Witing

4. Hirshman

5. Tulubas & Celep

6. Karaca

7. Chen et al

8. Yang & Liu

9. Moasa

سازمانی و سکوت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد [۱۱، ۱۲، ۱۳]. آلن و مایر^۱ (۲۰۰۴) عنوان می کنند هویت سازمانی غالباً با تعهد سازمانی اشتباه گرفته می شود [۱۴].

علاوه بر مسئله‌ی که در پژوهش های مختلف گفته شده است مسئله‌ی که امروزه، در بسیاری از سازمان های کشور از جمله سازمان های فرهنگی ورزشی شهرداری شاهد آن هستیم فقدان یک هویت سازمانی منسجم و ناتوانی سازمانها در شکل دادن به هویتی قوی و پایدار و بروز ضعف ها و نارسایی هایی در فرایندهای مختلف و مسائل گوناگونی که سازمان با آن رو بروست می باشد. آمارهای دقیق و مشخص در خصوص دامنه گسترش تعهد سازمانی کارکنان سازمان های فرهنگی ورزشی شهرداری به طور رسمی گزارش نشده و اغلب اطلاعات موجود، خبری و بدون پشتوانه پژوهشی است. از سوی دیگر دنیز و همکاران^۲ (۲۰۱۳) ثابت کرده اند که سکوت سازمانی، ممکن است باعث ناهماهنگی شناختی، در میان سایر متغیرها شده و بنابراین انگیزش، رضایت و تعهد پایین تری در پی خواهد داشت [۱۵]. واکولا و بوراداس^۳ (۲۰۰۵) نیز بیان می کنند سکوت کارکنان، می تواند باعث استرس، بدبینی، ناراضی و رهایی از قید و تعهد در میان کارکنان شود [۱۶]. تقوی (۱۳۹۴) در نتایج تحقیقات خود بیان می کند میان دو متغیر سکوت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد [۱۷].

اما همانطور که گفته شد برخی از پژوهشگران اعتقاد دارند که هویت سازمانی و سکوت سازمانی موجب افزایش تعهد سازمانی می شوند. لذا با بررسی نتایج متفاوت تحقیقات انجام شده محقق بر آن شد تا رابطه بین هویت سازمانی و سکوت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان سازمان فرهنگی ورزشی شهرداری کرج مورد بررسی قرار گیرد. چرا که باعث پیشرفت سازمان های ورزشی و در نتیجه پیشرفت کشور در زمینه های مختلف خواهد شد. لذا در تحقیق حاضر محقق سعی دارد به این سوال پاسخ دهد که آیا بین هویت سازمانی و سکوت سازمانی با تعهد کارکنان رابطه وجود دارد؟

روش شناسی تحقیق

روش مورد استفاده در این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. این پژوهش از حیث هدف کاربردی است. این پژوهش از حیث جمع آوری داده ها پیمایشی است. کلیه کارکنان سازمان فرهنگی ورزشی شهرداری کرج (۵۰ نفر مرد، ۵۰ زن) جامعه آماری را تشکیل داد. نمونه آماری به صورت تمام شمار می باشد در نتیجه تمام کارکنان سازمان فرهنگی ورزشی شهرداری کرج به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته می شود ($n=100$). از پرسشنامه بوش، الوینگ و جان^۴ (۲۰۰۶) برای اندازه گیری هویت سازمانی استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۷ سوال و هشت مؤلفه دانش استراتژی، ابزارها و حمایت، کیفیت مدیران، ارتباطات داخلی، گشودگی و پویایی می باشد و مقیاس ۵ درجه ای لیکرت به صورت کاملاً موافقم (نمره ۵)، موافقم (نمره ۴)، نظری ندارم (نمره ۳)، مخالفم (نمره ۲)، کاملاً مخالفم (نمره ۱) برای سنجش متغیر بکار می رود [۱۸]. از پرسشنامه سکوت سازمانی ونداین و همکاران^۵ (۲۰۰۳) برای اندازه گیری سکوت سازمانی استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۵ گویه و سه مؤلفه سکوت تدافعی، سکوت مطیعانه، سکوت نوع دوستانه بوده و براساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت می باشد [۱۹]. از پرسشنامه آلن و مایر (۲۰۰۴) برای اندازه گیری تعهد سازمانی استفاده شد که دارای سه مؤلفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری با ۱۸ گویه براساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت با گزینه های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم می باشد. البته ۴ گویه (۳، ۴، ۵ و ۷) به صورت معکوس نمره گذاری می شود [۴]. در تحقیق حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای هویت سازمانی، سکوت سازمانی و تعهد سازمانی به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۹۰ و ۰/۹۱ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل و توصیف اطلاعات جمع آوری شده از شاخص مرکزی (میانگین) و پراکندگی (انحراف معیار) و جهت بررسی فرضیه های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون برای محاسبه رابطه بین متغیرها و جهت بررسی پیش بین های متغیر ملاک از روش رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

یافته های تحقیق

یافته های توصیفی مربوط به اطلاعات فردی کارکنان سازمان فرهنگی ورزشی شهرداری کرج نشان داد که ۵۰ درصد کارکنان زن و ۵۰ درصد مرد هستند. ۴۵ درصد کارکنان مجرد، ۵۵ درصد کارکنان متأهل می باشند. ۳۵ درصد کارکناندر رشته تربیت بدنی، ۶۵ درصد

¹. Allen & Meyer

². Denize et al

³. Vakola & Bouradas

⁴. Bush, Elving & John

⁵. Van Dyne

کارکنان در رشته غیر تربت بدنی تحصیل کرده اند. تحصیلات ۲۳ درصد کارکنان کاردانی و پایین تر، ۶۰ درصد کارکنان کارشناسی، ۱۷ درصد کارکنان کارشناسی ارشد و بالاتر می باشد. سن کارکنان در دامنه $(35/16 \pm 5/43)$ قرار دارد. سابقه خدمت کارکنان در دامنه $(11/40 \pm 8/34)$ قرار دارد.

در بخش آمار استنباطی بر اساس اهداف تحقیق، فرضیه هایی مورد آزمون قرار گرفتند.

فرضیه ۱- بین هویت سازمانی و ابعاد آن با تعهد کارکنان سازمان فرهنگی ورزشی شهرداری کرج رابطه معنی داری وجود ندارند.

جدول ۱- نتایج ضریب همبستگی پیرسون در کارکنان

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱. هویت سازمانی	۱									
۲. دانش استراتژی	۰/۸۲**	۱								
۳. ابزارها و حمایت	۰/۸۶**	۰/۶۱**	۱							
۴. کیفیت مدیران	۰/۸۰**	۰/۵۱**	۰/۶۹**	۱						
۵. ارتباطات داخلی	۰/۷۱**	۰/۶۲**	۰/۷۲**	۰/۷۷**	۱					
۶. گشودگی و پویایی	۰/۶۳**	۰/۴۵**	۰/۵۶**	۰/۵۱**	۰/۳۶**	۱				
۷. تعهد سازمانی	۰/۳۸**	۰/۳۳**	۰/۵۵**	۰/۵۲**	۰/۴۱**	۰/۴۸**	۱			
۸. تعهد عاطفی	۰/۶۴**	۰/۶۱**	۰/۷۴**	۰/۶۰**	۰/۵۴**	۰/۶۳**	۰/۴۱**	۱		
۹. تعهد مستمر	۰/۴۲**	۰/۳۹**	۰/۵۲**	۰/۴۷**	۰/۵۳**	۰/۷۳**	۰/۵۲**	۰/۵۵**	۱	
۱۰. تعهد هنجاری	۰/۴۱**	۰/۳۹**	۰/۵۱**	۰/۴۷**	۰/۷۲**	۰/۷۲**	۰/۵۲**	۰/۵۵**	۰/۶۹**	۱

** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

نتایج در جدول ۱- نشان می دهد که رابطه هویت سازمانی با تعهد کارکنان ۰/۳۸ و معنادار می باشد. رابطه ابعاد دانش استراتژی، ابزارها و حمایت، کیفیت مدیران و ارتباطات داخلی با تعهد کارکنان به ترتیب ۰/۳۳، ۰/۵۵، ۰/۵۲، ۰/۴۱ و ۰/۴۸ بدست آمد. رابطه هویت سازمانی با ابعاد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری به ترتیب ۰/۶۴، ۰/۴۲ و ۰/۴۱ بدست آمد و معنادار می باشد.

فرضیه ۲- بین سکوت سازمانی و ابعاد آن با تعهد کارکنان سازمان فرهنگی ورزشی شهرداری کرج رابطه معنی داری وجود ندارند.

جدول ۲- نتایج ضریب همبستگی پیرسون در کارکنان

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱. سکوت سازمانی	۱							
۲. سکوت تدافعی	۰/۸۰**	۱						
۳. سکوت مطیعانه	۰/۴۴**	۰/۱۳	۱					
۴. سکوت نوع دوستانه	۰/۸۹**	۰/۶۸**	۰/۱۶*	۱				
۵. تعهد سازمانی	۰/۴۲**	۰/۳۱*	۰/۰۳	۰/۲۳**	۱			
۶. تعهد عاطفی	۰/۰۷	۰/۱۲	۰/۰۳*	۰/۰۴	۰/۶۶**	۱		
۷. تعهدی مستمر	۰/۲۲**	۰/۱۲	۰/۲۱*	۰/۱۶*	۰/۷۴**	۰/۵۲**	۱	
۸. تعهد هنجاری	۰/۱۶*	۰/۰۳	۰/۲۱*	۰/۰۸	۰/۸۰**	۰/۴۵**	۰/۷۸**	۱

** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

نتایج در جدول ۲- نشان می دهد که رابطه سکوت سازمانی با تعهد سازمانی ۰/۴۲- بدست آمد و معنادار می باشد. بنابراین با افزایش سکوت سازمانی تعهد کارکنان کاهش می یابد. رابطه ابعاد سکوت تدافعی و سکوت نوع دوستانه با تعهد سازمانی به ترتیب ۰/۳۱- و ۰/۲۳-

بدست آمد و معنادار می باشد. رابطه سکوت سازمانی با ابعاد تعهد مستمر و تعهد هنجاری به ترتیب ۰/۲۲- و ۰/۱۶- بدست آمد و معنادار می باشد.

فرضیه ۳- هویت سازمانی و سکوت سازمانی تعهد کارکنان سازمان فرهنگی ورزشی شهرداری کرج را پیش بینی نمی کنند.

جدول ۳- نتایج رگرسیون چند متغیره در کارکنان با استفاده از روش گام به گام

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	آماره F	ضریب رگرسیون
		R	R ²	سطح معناداری	سکوت سازمانی
تعهد کارکنان	سکوت سازمانی	۰/۸۲	۰/۶۶	۲۸۶/۴	B=-۰/۷۱ β=-۰/۸۳ ۰/۰۰۱
هویت سازمانی	هویت سازمانی	۰/۸۶	۰/۷۳	۱۸۴/۸	B=۰/۲۳ β=۰/۳۷ ۰/۰۰۱
					B=۰/۵۲ β=-۰/۵۸ ۰/۰۰۱

همانطور که در جدول ۳- ملاحظه می شود، ضریب تعیین، یعنی درصدی از واریانس متغیر ملاک که توسط متغیرهای پیش بین تبیین می گردد، در این رابطه برابر با ۰/۸۲ می باشد. بنابراین متغیر پیش بین ۶۶ درصد تعهد کارکنان را پیش بینی می کند. بنابراین با در نظر گرفتن ضریب رگرسیون سکوت سازمانی، هویت سازمانی و مقدار ثابت ۱/۶۵ معادله رگرسیون در گردشگران ورزشی به صورت زیر بدست می آید.

$$Y = 1/65 - 0/52 (\text{سکوت سازمانی}) + 0/23 (\text{هویت سازمانی})$$

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد که بین هویت سازمانی و ابعاد آن با تعهد کارکنان سازمان فرهنگی ورزشی شهرداری کرج رابطه ساده وجود دارد. این یافته با یافته های رجبو (۱۳۹۴)، مردان پور (۱۳۹۳) همخوان می باشد [۲۱، ۲۰]. مفهوم هویت سازمانی در طی دهه گذشته توجه بسیاری را به خود جلب کرده است؛ چراکه به عنوان ابزاری برای تحلیل بسیاری از جنبه های سازمانها محسوب می شود. هویت سازمانی، نقشی محوری در تنظیم هنجارهای رفتاری اعضای سازمان ایفا می کند. مدیران از سازوکارهای نمادین برای ترویج و تثبیت یک هویت ممتاز در سازمان استفاده نموده و این هویت ممتاز و برجسته باعث به وجود آمدن خود تنظیمی در افراد برای دستیابی به اهداف عملکردی، جذب و نگهداری استعدادها، افزایش تعهد کارکنان، کسب شهرت و ایجاد امنیت ذهنی در سازمان شده و به افراد برای مواجه با موقعیت های ابهام آمیز کمک می کند. ویتینگ (۲۰۰۶) معتقد است هویت سازمانی شکل خاصی از هویت اجتماعی است که براساس نهادینه کردن ویژگی ها، اهداف و موفقیت های سازمان توسط کارکنان و داشتن تعهد به آن نمود پیدا می کند [۳]. با توجه به نتایج تحقیق حاضر و نتایج تحقیقات انجام شده می توان عنوان هویت سازمانی از حمله عواملی است که می تواند بر روی تعهد کارکنان تاثیر مثبت بگذارد.

نتایج نشان داد که بین سکوت سازمانی و ابعاد آن با تعهد کارکنان سازمان فرهنگی ورزشی شهرداری کرج رابطه معکوس وجود دارد. این یافته با یافته های بیگدلی (۱۳۹۴)، جباری و همکاران (۱۳۹۴)، علیشیر و ری (۲۰۱۵) همخوان و با تحقیق تقوی (۱۳۹۴) ناهمخوان می باشد [۱۷، ۲۳، ۲۲، ۸]. از جمله مؤلفه هایی که در سازمان می تواند با سکوت سازمانی مرتبط باشد، تعهد سازمانی است. چنانچه فرهنگ تعهدپذیری در سازمان غالب شود؛ شاهد آن خواهیم بود که افراد در قبال انجام تعهدات، از رضایت و تعلق خاطر بیشتری برخوردار بوده و در نتیجه، غیبت، کمکاری، تنشها و ... کمتر شود. واکولا و بورادوس (۲۰۰۵) بیان می کنند که آزادی در برقراری ارتباطات با مدیران سرپرست و همکاران، سبب می شود افراد اطلاعات، ایده ها، نظرها و پیشنهادها خود را به اشتراک بگذارند و این کار در نهایت به افزایش مشارکت و حس وحدت و تعلق در سازمان منجر می شود [۱۶]. بی میلی برای به اشتراک گذاری اطلاعات، صحبت کردن و ارائه بازخورد، بر اعتماد کارکنان و تعهد کارکنان تاثیر می گذارد. دنیز و همکاران (۲۰۱۳) ثابت کرده اند که سکوت سازمانی، ممکن است باعث ناهماهنگی شناختی، در میان سایر متغیرها شده و بنابراین انگیزش، رضایت و تعهد پایین تری در پی خواهد داشت [۱۵]. واکولا و بوراداس (۲۰۰۵) نیز بیان می کنند سکوت کارکنان، می تواند باعث استرس، بدبینی، ناراضی و رهایی از قید و تعهد در میان کارکنان شود [۱۶]. مطالعات نشان می دهند که سکوت سازمانی منجر به ناهماهنگی شناختی در میان سایر متغیرها شده و بنابراین انگیزش،

رضایت و تعهد پایین تری در پی خواهد داشت. خصوصاً گواه نیرومندی در حمایت از عکس العمل منفی مدیران عالی و سرپرستان ارشد برای بازخورد منفی وجود دارد که مانع از آن شده یا آن را به تأخیر انداخته و یا تحریف می کند.

نتایج تحقیق نشان داد که سکوت سازمانی تعهد کارکنان سازمان فرهنگی ورزشی شهرداری کرج را پیش بینی می کنند. این یافته با یافته وجاها و همکاران (۲۰۱۶) همخوان می باشد. در تبیین این فرضیه می توان عنوان کرد که سکوت علامتی برای بیماری سازمانی محسوب می شود و مدیران باید عامل اصلی آن را ردیابی و برطرف نمایند. بی توجهی به این موضوع می تواند سبب کاهش تعهد سازمانی شود. با وجود تمرکز ادبیات مربوط به نیروی انسانی بر توانمندسازی و کانال های ارتباطی باز، بسیاری از کارکنان گزارش کرده اند که از ارائه نظر و دیدگاه های خود جلوگیری می کنند. این پدیده در رفتار سازمانی سکوت سازمانی نامیده می شود. محققان سکوت کارکنان را شامل خودداری از بیان صادقانه در جریان امور سازمان با وجود تمایل به تغییر این امور می دانند. در ابتدا دانشمندانی مانند هیرشمن (۱۹۷۰)، سکوت را به عنوان عکس العملی نسبت به نارضایتی قلمداد می کردند. گسترش سکوت فردی کارکنان در میان دیگر کارکنان در سازمان، می تواند سکوت را تبدیل به یک جو کند. تولوباس و سلپ (۲۰۱۲) سکوت را به عنوان پدیده منحصر به فرد مورد توجه قرار دادند و سکوت کارکنان را به عنوان خودداری از هر شکل بیان درست رفتار فردی، شفاهی و یا تأثیرات ارزیابی از شرایط سازمانی می دانند [۵]. در نتایج تحقیقات خود عنوان می کنند که وقتی کارکنان سکوت می کنند؛ از ارائه بسیاری از اطلاعات در مواجهه با سازمانشان امتناع می نمایند. این اطلاعات، می تواند پایه ای برای بسیاری از موضوعات قضای، تفکری یا مفهومی باشد. سکوت سازمانی یک فرایند سازمانی غیر موثر تلقی می شود که باعث اتلاف هزینه ها و تلاش های صورت گرفته می شود و می تواند اشکال گوناگونی از قبیل سکوت جمعی در جلسات، میزان کم مشارکت، و صحبت نکردن در مورد سازمان را شامل شود. که این عوامل در نهایت می توانند موجب کاهش تعهد کارکنان شود.

نتایج نشان داد که هویت سازمانی تعهد کارکنان سازمان فرهنگی ورزشی شهرداری کرج را پیش بینی می کنند. این یافته با یافته های حقیقتی (۱۳۹۳)، مردان پور (۱۳۹۳)، چن و همکاران (۲۰۱۵) همخوان می باشد (۱۱، ۲۰، ۲۵). لیو و همکاران (۲۰۱۱) بیان می کنند پژوهش های مستمر در زمینه هویت سازمانی، برای اجرای مؤثر مدیریت منابع انسانی بسیار مهم و تعیین کننده است. زیرا هویت سازمانی با بسیاری از رفتارها، نگرش ها و متغیرهای زمینه ای (وضعیتی) کاری از جمله تعهد کارکنان در ارتباط است [۱]. والاسکین (۲۰۰۹) ایجاد هویت در سازمان را به منظور تحقق اهداف امری ضروری می داند. و بیان می کند هویت سازمانی از جمله عواملی می باشد که می توان از طریق آن تعهد کارکنان را پیش بینی می کند [۲۶]. با توجه به یافته های حاصل، باید هویت سازمانی، به عنوان عامل مؤثر بر رشد تعهد کارکنان، مورد توجه قرار گیرد. در این راستا، توجه به هویت سازمانی، زمانی ارزشمند است که بتوانیم آن را در بستر سازمان، مطالعه کرده و در جهت مناسب، تغییر دهیم. بنابراین اگر تغییر هویت سازمانی، ممکن نباشد، توجه به آن نمی تواند چندان مؤثر واقع شود. در واقع اگر نتوانیم هویت سازمانی را در جهت رشد تعهد کارکنان، تقویت کنیم؛ مطالعه در این خصوص، اهمیتی نخواهد داشت. اگرچه برخی بر این باورند که تغییر هویت سازمانی، امکان پذیر نیست؛ اما مطالعات تجربی نشان داده است که اگرچه تغییر هویت به آسانی صورت نمی گیرد، اما تا حدی مستعد تغییر است. بدین ترتیب تعهد را افزایش داده و مزیتی رقابتی، فراهم آورد.

به طور کلی کارکنان با سطوح بالای تعهد سازمانی بوسیله باور قوی به اهداف و ارزش های سازمان، و پذیرش اهداف و ارزش های سازمانی تمایل دارند همه جهد و تلاش خود را برای متعالی کردن سازمان بکار ببرند، و در نتیجه به عضویت خود در سازمان مباحثات می ورزند. همچنانکه تحقیقات پیشین نشان داده اند کارکنان با عضویت ها و وابستگی های سازمانی قوی برای تعقیب منافع سازمانی بدون توجه به کسب فرصت برای منافع شخصی خود برانگیخته می شوند. بنابراین می توان نتیجه گرفت که تعهد کارکنان به سازمان می تواند هویت سازمانی کارکنان را ایجاد و تقویت کند. در واقع هویت سازمانی سبب می شود که کارکنان یک سازمان با سازمان احساس همبستگی و وحدت کنند، از سازمان از لحاظ رفتاری و نگرشی حمایت کنند و ویژگی های مشترکی با سایر اعضای سازمان ادراک کنند. در نهایت می توان عنوان کرد افزایش تعهد موجب می شود که افراد تلاش کنند و در نتیجه، سازمان عملکرد بهتری داشته باشد. تمایل کارکنان برای سهیم شدن در اثربخشی سازمانی و کمک به آن، تحت تأثیر ماهیت تعهد است که از آن برخوردارند.

منابع

- [1] Liu, Y., Loi, R., Lam, L. W. (2011). "Linking organizational identification and employee performance in teams: the moderating role of team-member exchange." The International Journal of Human Resource Management. Vol.22, No.15, PP. 3187-3201
- [2] Ashforth, B. E. Mael, F. (1989). "Social identity theory and the organization." Academy of Management Review. Vol.53, No.8, PP. 20-39.
- [3] Witing, M. (2006). "Relations between Organizational Identity, Identification and Organizational Objectives." Journal of Managerial psychology. Vol.21, No.7, PP.432- 452.

- [4] Hirschman, A. O. (1970). Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states (Vol. 25). Harvard university press.
- [5] Tulubas, T., Celep, C. (2012). "Effect of perceived procedural justice on faculty members' silence: the mediating role of trust in supervisor." *Procardia - Social and Behavioral Sciences*. Vol.47, No.16, PP. 1221-1231.
- [6] Vakola, M., Bouradas, D. (2005). "Antecedents and consequences of organisational silence: an empirical investigation." *Employee Relations*. Vol.27, No.5, PP. 441-458.
- [7] خسروزاده، ا.، خلجی، ح.، خواجوی، د.، ۱۳۸۷، رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد مدیران تربیت بدنی سازمان های استان مرکزی، نشریه حرکت، ۳۸، ۱۸-۵.
- [8] بیگدلی، ن.، ۱۳۹۴، بررسی رابطه بین سکوت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت سیمان شاهرود، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- [9] معرفت قره بابا، آ.، ۱۳۹۳، تاثیر ادراک از عدالت و سکوت سازمانی بر تعهد سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- [10] Karaca, H. (2013). "An exploratory study on the impact of organizational silence in hierarchical organization: Turkish national police case." *European Scientific Journal*. Vol.9, No.23, PP. 38-50.
- [11] Chen, S., WuEmail, W., Chang, C., Lin, C., Kung, J. (2015). "Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff." *Bio Med Central Health Services Research*. Vol.15, No.1, PP. 363.
- [12] Yang, Q., Liu, M. (2013). "Ethical leadership, organizational identification and employee voice: examining moderated mediation process in the Chinese insurance industry." *Asia Pacific Business Review*. Vol.20, No.2, PP. 231- 248.
- [13] Moasa, H. (2013). "Struggling for organizational identity: organizational voice and silence." *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Vol.92, No.25, PP. 574-581.
- [14] Allen, N., Meyer, J. P. (2004). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization." *Journal of Occupational Psychology*. Vol.13, No.1, PP.1-18.
- [15] Denize, N., Noyan, A., Erston, O. G. (2013). "The relationship between employee silence and organizational commitment in a private Healthcare company." *Social and Behavioral Sciences*. Vol.53, No.8, PP. 691-700.
- [16] Vakola, M., Bouradas, D. (2005). "Antecedents and consequences of organisational silence: an empirical investigation." *Employee Relations*. Vol.53, No.8, PP. 441-458.
- [17] تقوی، ا.، ۱۳۹۴، رابطه سکوت سازمانی با تعهد سازمانی در بین دبیران تربیت بدنی اداره آموزش و پرورش شهر رشت، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- [18] Bush, J., Elving, L., John, K. (2006). "Construed external image and organizational identification: a test of the moderating influence of need for self- esteem." *The Journal of Social Psychology*. Vol.53, No.8, PP. 701-716.
- [19] Van Dyne, L., Ang, S., Botero, I. (2003). "Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs." *Journal of Management Studies*, Vol.40, No.6, PP. 1359-1392.
- [20] مردان پور، ی.، ۱۳۹۳، بررسی پسایندهای هویت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر کرج: با نگاهی ویژه به تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی آنها. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- [21] رجبلو، ا.، ۱۳۹۴، بررسی تأثیر هویت سازمانی بر نگرش کارکنان به عدالت و تعهد سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان گنبدکاووس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود - دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- [22] جباری، غ.، مرادی، م.، کاظمی، م.، ۱۳۹۴، بررسی رابطه بین سکوت سازمانی و تعهد سازمانی، با نقش میانجی رهبری اخلاقی در ناجا، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال سوم، شماره ۴، ۶۴-۸۴.
- [23] Alisher, T. D. Jaehoon, R. (2015). "Examining the relationships among trust, silence and organizational commitment." *Management Decision*. Vol.53, No.8, PP. 1843-1857.
- [24] Wajahat, H., Ahsan A., Mehran, K., Muhammad, N. (2016). "Organizational silence a predictor of organizational commitment in higher education institution." *Developing Country Studies*. Vol.6, No.2, PP. 123-128.
- [25] حقیقتی، گ.، ۱۳۹۳، جو اخلاقی و هویت سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی در میان دبیران مقطع متوسطه شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان فارس، دانشکده ادبیات و علوم انسانی

- [26] Valackiene, A. (2009). "Theoretical model of employee social identification in organization managing crisis situations." Engineering Economics. Vol.64, No.4, PP. 95-101.