

مقاله اصلی

ارتباط علی فرهنگ سازمانی با کارایی سازمانی با نقش میانجی سکوت سازمانی، استرس و رفتار سیاسی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۶ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۳۰

خلاصه

مقدمه: هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط علی فرهنگ سازمانی با کارایی سازمانی با نقش میانجی سکوت سازمانی، استرس شغلی و رفتار سیاسی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود.

روش کار: پژوهش حاضر از نوع توصیفی و رابطه علی معادله ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان بودند ($N=890$)؛ که با توجه به جدول کرجسی و مورگان ۳۹۶ نفر با روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. جهت اندازه گیری متغیرهای پژوهش برای فرهنگ سازمانی از پرسشنامه فرهنگ سازمانی سراج زاده نقل شده از گلاک و استارک، کارایی سازمانی از پرسشنامه کارایی سازمانی هسو (۲۰۰۲)، سکوت سازمانی از پرسشنامه سکوت سازمانی نیهوف و مورمن، استرس شغلی از پرسشنامه استرس شغلی الون و برای رفتار سیاسی از پرسشنامه رفتار سیاسی مینه سوتا (MSQ) استفاده گردید.

نتایج: نتایج آماری نشان داد نقش میانجی سکوت سازمانی و استرس شغلی بصورت مثبت و مستقیم است و با کاهش سکوت سازمانی و استرس شغلی ارتباط علی فرهنگ سازمانی با کارایی سازمانی تقویت می شود. ولی رفتار سیاسی نمی تواند نقش واسطه ای مؤثری در ارتباط علی فرهنگ سازمانی با کارایی سازمانی داشته باشد.

نتیجه گیری: نتایج تحقیق نشان داد که سکوت سازمانی و استرس شغلی هر دو به طور معکوس و معنی داری با کارایی سازمانی ارتباط دارند و افزایش آنها موجب کاهش کارایی می شود. همچنین فرهنگ سازمانی تأثیر قابل توجهی بر رفتار سیاسی کارکنان دارد و رفتار سیاسی نیز به نوبه خود بر کارایی سازمانی اثرگذار است. به طور کلی، ساختار فرهنگی و روانی سازمان نقش کلیدی در بهبود یا کاهش کارایی دارد.

کلمات کلیدی: فرهنگ سازمانی، سکوت سازمانی، استرس شغلی، رفتار سیاسی، کارایی سازمانی.

صادق حمداله زاده^۱

مطهره مصلحی^{۲*}

زهرا چهارباغی^۳

سپیده قطنیان^۳

سعید قربانی^۳

^۱ گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران

^۲ گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران

Email: motahareh.moslehi@iau.ir

مقدمه

در دنیای پرتلاطم امروز شاهد تغییر و تحولاتی شگرف و روزافزون در حوزه مدیریت رفتار کارکنان در سازمانها هستیم. از آنجا که رفتار سازمانی نوین با پیچیدگی های روز افزون و پدیده های جدید مواجه است، آشنایی بیشتر مدیران و کارکنان با این پیچیدگی ها و شناختن راههای مناسب برای مقابله با آن ضروری است. سازمانهای امروزی دارای ویژگیهایی همچون عدم تمرکز، جهانی شدن و رهبری مبتنی بر تیم هستند. در اینگونه سازمانها نیروی انسانی یک سرمایه اصلی محسوب می شود و سازمانها در پی بهره گیری از قابلیت ها و مهارت های نیروی انسانی در جهت حداکثر نمودن کارایی و بهره وری هستند. پیشرفت جامعه تابع عملکرد مؤثر سازمان و عملکرد سازمانها نیز تحت تاثیر عملکرد کارکنان است. هرچه سازگاری بین کارکنان و اهداف سازمانی بیشتر باشد، انگیزش، عملکرد و رفتار سیاسی کارکنان نیز افزایش می یابد [۱]. لذا شناخت و آگاهی از ویژگی های شخصیتی افراد و عوامل مؤثر بر رفتار جهت بهبود فرآیندهای سازمانی، دستیابی به اهداف سازمانی و کاهش تعارضات از جمله موضوعات مهم برای مدیران در سازمان ها به شمار می رود. شناخت نگرش افراد، باورها و اعتقادات آنان به دلیل نتایج قابل توجهی که می تواند بر بهبود روابط و رفتار سازمانی داشته باشد حائز اهمیت بوده، پژوهش های انجام شده در مورد نگرش اعضای سازمان باعث می شود تا مدیران از نوع نگرش کارکنان نسبت به خود آگاه شوند و عادلانه بودن سیاست و رفتارهای را که اجرا می نمایند دریابند [۲]. صاحب نظران به منظور پیش بینی و توصیف رفتار، سعی در شناخت ویژگی های فردی، شخصیت افراد و نحوه تعامل و ارتباط آنان با همدیگر را دارند و درصدد جستجوی عوامل و مؤلفه های مؤثر بر رفتار سازمانی از جمله: رفتار شهروندی، سکوت سازمانی، نگرش و تمایلات افراد، رفتار سیاسی سازمانی، رفتار سیاسی، فرهنگ سازمانی و دیگر متغیرها به منظور دست یابی به اهداف سازمانی و تعیین میزان کارایی مدیران و کارکنان در سازمان هستند [۳، ۴].

نظریه برابری، فرد خود را با سایر افراد در سازمان و یا سازمان های دیگر در خصوص میزان پاداش و خدماتی که کارفرما یا سازمان برای وی در نظر گرفته است مقایسه نموده و آنرا مبنای ادراک و انگیزش خود قرار می دهد [۵، ۶]. نتایج برخی مطالعات نشان می دهد افرادی که نگرش مثبتی به سازمان دارند، دارای رضایتمندی بیشتر، ادراک سکوت سازمانی و انصاف بیشتری هستند و از عملکرد شغلی بهتری برخوردار بوده و در تحقق اهداف سازمانی به شکل مطلوبی اثرگذار خواهند بود [۷، ۸].

کارایی یک مفهوم کلی دارد که به صورت ضمنی در برگرفته تعداد زیادی متغیر است. هنگام تعیین کارایی سازمانی، حدود یا میزانی که هدفهای چندگانه تأمین شده اند، سنجیده یا اندازه گیری می شوند و مورد قضاوت قرار می گیرند. فرهنگ سازمانی یکی از عوامل مؤثر در کارایی سازمانی است. رفتار سازمانی فرامردن نشان داده است که در رابطه بین فرهنگ سازمانی و کارایی سازمانی متغیرهای آشکار و پنهانی دخالت می کنند که می توانند برشدت و ضعف کارایی بیافزایند. افراد باید در پی شناسایی مداوم این متغیرها باشند [۹]. استرس شغلی یک واکنش طبیعی به فشارهای محیط کار است. این واکنش می تواند به صورت علائم جسمی، احساسی و رفتاری بروز کند [۱۰]. این واکنش می تواند به صورت علائم جسمی، احساسی و رفتاری بروز کند [۱۱]. به عبارت دیگر، استرس شغلی پاسخی طبیعی به چالش ها و تقاضاهای محیط کار است که می تواند بر سلامت جسمی و روانی افراد شاغل تأثیر منفی بگذارد [۱۲]. در جهان مدام در حال تغییر کنونی، سازمان ها هر روزه تمایل و نیاز بیشتری به کار فکری کارکنان پیدا می کنند و یکی از اصلی ترین شیوه های استفاده از این کار فکری به سخن واداشتن کارکنان است. زمانی که در سازمانی افراد از به کارگیری این شیوه امتناع می ورزند، سازمان دچار سکوت سازمانی شده است [۱۳]. از جمله عناصری که باعث می شود تا کارکنان از ناهنجاری، استرس و احساس فرسودگی شغلینج برده و از انگیزه پائینی برخوردار شوند، نبود محیط

کاری شاد و رضایت‌بخش و همچنین عدم تمایل کارکنان برای تسهیم اطلاعات و نظرها و در نهایت، نفوذ فرهنگ سکوت در سازمان است [۱۴]. این پژوهش در پی آن است تا ضمن تبیین دقیق رابطه علی بین فرهنگ سازمانی با کارایی سازمانی، تاثیر هر یک از متغیرهای میانجی بر کارایی را بشناسد و با توصیف و تحلیل نقاط ضعف و قوت متغیرهای ذکر شده، در جهت رفع معایب و کاستی‌های موجود و همچنین تقویت نقاط قوت، گامی مهم در بالا بردن راندمان و کارایی کارکنان در شهر تهران بردارد. بنابراین هدف از این مطالعه بررسی ارتباط علی بین فرهنگ سازمانی با کارایی سازمانی با نقش میانجی سکوت سازمانی، استرس شغلی و رفتار سیاسی کارکنان وزارت ورزش و جوانان می باشد تا بتواند به کارکنان کمک نماید که مهارت‌های خود را در این رابطه توسعه دهند و کارایی سازمانی را ارتقاء دهند که این امر در ارتقای سازمان‌ها از اولویت بالایی برخوردار است.

روش کار

روش تحقیق برحسب هدف از جمع‌آوری داده‌ها از نوع کاربردی، برحسب نحوه جمع‌آوری داده‌ها از نوع میدانی و روش تحقیق همبستگی و رابطه علی (معادله ساختاری) است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان بودند ($N=890$) که با توجه به جدول کرجسی و مورگان ۳۹۶ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیک شرکت‌کنندگان از قبیل سابقه عضویت، رتبه یا درجه، تأهل، سن، سطح تحصیلات، و یگان و نیروی خدمتی افراد نمونه است. پرسشنامه ارزیابی فرهنگ سازمانی بر اساس مدل رابینز دارای ۵۶ سوال بوده که بر اساس طیف لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شده است و دارای ۹ بعد (خلاقیت و نوآوری، خطرپذیری، توجه به جزئیات، توجه به ره‌آورد، توجه به اعضای سازمان، تاثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان، توجه به تیم، جاه‌طلبی و تهورطلبی و پایداری می باشد و همچنین آلفای کرونباخ ۰/۸۹ می باشد. در این پژوهش

جهت سنجش میزان سکوت سازمانی کارکنان از پرسشنامه موریسون و میلیکن (۲۰۰۶) استفاده می‌شود. پرسشنامه استاندارد سکوت سازمانی دارای ۱۵ سوال بوده که توسط موریسون و میلیکن طراحی و تنظیم شده است که دارای ۳ مولفه‌ای (نگرش مدیریت ارشد نسبت به سکوت، نگرش سرپرست نسبت به سکوت و فرصت‌های برقراری ارتباط) می باشد و بر اساس طیف لیکرت (از بسیار کم تا بسیار زیاد) نمره‌گذاری شده است. پرسشنامه استرس شغلی رسولی (۱۳۹۴) ساخته شده است. این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت می باشد (۱=هیچ وقت الی ۵=تقریباً همیشه). در این پژوهش منظور از استرس شغلی نمره‌ای است که کارکنان به سوالات ۱۵ گویه‌ای پرسشنامه می دهند. پرسشنامه رفتار آتش‌پور و رحیمی (۱۳۸۹)، به سنجش میزان رفتار سیاسی در افراد می پردازد. این پرسشنامه دارای ۲۹ گویه و ۸ مولفه سرزنش یا حمله به دیگران، استفاده از اطلاعات به عنوان ابزار سیاسی، ایجاد تصویر مطلوبی از خود، ایجاد پایگاه حمایتی از خود، ستایش دیگران، تشکیل ائتلاف‌های قدرت با هم پیمان‌های قوی، معاشرت با افراد بانفوذ، ایجاد الزام‌های اخلاقی است. در این پژوهش جهت سنجش میزان کارایی سازمانی کارکنان از پرسشنامه کارایی سازمانی بین پرینگ و سینگ سای (۲۰۱۲) استفاده می‌شود. پرسشنامه کارایی سازمانی متشکل از ۲۱ سوال است که با هدف بررسی کارایی سازمانی توسط بین پرینگ و سینگ سای در سال (۲۰۱۲) طراحی شده است. این پرسشنامه هفت بُعد برای اندازه‌گیری کارایی سازمانی (استراتژی سازمانی، ساختار سازمانی، ساختار مدیریت و رهبری، توسعه و برنامه‌ریزی کار کارکنان، انگیزش تعهد کارکنان، مهارت‌های کارکنان، اهداف فرعی) را می‌سنجد. مقیاس اندازه‌گیری داده‌ها از نوع فاصله‌ای و درطیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم = ۵ امتیاز تا کاملاً مخالفم = ۱ امتیاز) تنظیم شده است. گردآوری داده‌ها در این پژوهش به صورت کلی به دو بخش تقسیم شد: بخش اول تحقیق شامل مطالعات کتابخانه‌ای بود. در این بخش ابتدا کتب، مقالات، پژوهش‌ها و به طور کلی اسناد و مدارک مرتبط با موضوع تحقیق مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت و داده‌های تکمیلی توسط اینترنت جمع‌آوری شد و

سپس این داده ها برای تنظیم مبانی نظری و ادبیات تحقیق استفاده گردید.

در بخش دوم تحقیق که به صورت میدانی و پیمایشی انجام شد، با استفاده از پرسشنامه دیدگاه کارکنان در ارتباط با متغیرهای مورد مطالعه (فرهنگ سازمانی، سکوت سازمانی، استرس شغلی، رفتار سیاسی و کارایی) مورد بررسی قرار گرفت.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از آمار توصیفی و استنباطی استفاده می شود. در آمار توصیفی شاخص های میانگین و انحراف استاندارد وجود دارد و در آمار استنباطی از مدل یابی معادلات رگرسیونی ساختاری استفاده می شود. این روش یکی از اصلی ترین روش های تجزیه و تحلیل ساختار داده های پیچیده و یکی از روش های بررسی روابط علت و معلولی است به معنی تجزیه و تحلیل متغیرهای مختلفی است که در یک ساختار مبتنی بر تئوری، تأثیرات همزمان متغیرها را با هم نشان می دهد. از طریق این روش می توان قابل قبول بودن مدل های نظری را در جامعه های خاص با استفاده از داده های همبستگی، غیر آزمایشی و آزمایشی آزمود. مدل یابی مدل های ساختاری تکنیک تحلیل

چند متغیری بسیار کل و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری است که به پژوهشگر امکان می دهد مجموعه ای از معادلات رگرسیون را به طور همزمان مورد آزمون قرار دهد. مدل یابی یک رویکرد جامع برای آزمون فرضیه هایی درباره روابط متغیرهای مشاهده شده و مکنون است که گاه تحلیل ساختاری کواریانس یا مدل یابی علی نامیده شده است [۱۵]. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS22 و Amose 23 استفاده گردید.

نتایج

در این بخش از تجزیه و تحلیل آماری به بررسی چگونگی توزیع نمونه آماری از حیث سن، جنسیت، سابقه کاری و وضعیت تاهل پرداخته می شود. در جدول زیر توزیع فراوانی نمونه ها در سه رده سنی گزارش گردیده است. نتایج این جدول نشان می دهد که گروه ۳۵ تا ۴۵ بیشترین تعداد نمونه ها (۲۴۰ نفر، ۶۰/۶۰ درصد) و گروه ۴۶ تا ۵۲ کمترین مقدار نمونه ها (۲۹ نفر، ۷/۳۲ درصد) را به خود اختصاص داده اند.

جدول ۱. توزیع فراوانی بر اساس سن

رده سنی	فراوانی	درصد
۲۴-۳۴	۱۲۷	۳۲,۰۷
۳۵-۴۵	۲۴۰	۶۰,۶۰
۴۶-۵۲	۲۹	۷,۳۲
کل	۳۹۶	۱۰۰

جدول ۲. شاخص های آماری توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
خلاقیت و نوآوری	۳۳/۳۲	۱/۹۹	-۱/۱۱	۰/۲۲
خطر پذیری	۲۲/۷۰	۱/۴۵	-۰/۶۵	۰/۱۲
توجه به جزئیات	۲۲/۴۳	۱/۵۰	۰/۱۸	-۰/۵۱
توجه به ره آورد	۴۳/۶۷	۱/۹۰	-۰/۳۵	-۰/۴۹
توجه به اعضای سازمان	۳۱/۳۲	۱/۹۹	-۱/۱۱	۰/۲۳

فرهنگ سازمانی

جدول ۲. شاخص‌های آماری توصیفی متغیرهای پژوهش				
متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
تأثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان	۲۶/۱۲	۱/۴۵	-۰/۶۴	۰/۱۳
توجه به تیم	۲۱/۶۰	۱/۵۳	۰/۱۹	-۰/۵۷
جاه طلبی	۴۴/۶۷	۱/۹۰	-۰/۳۱	-۰/۵۵
پایداری	۳۵/۳۲	۱/۹۹	-۱/۱۴	۰/۲۲
نگرش مدیریت ارشد نسبت به سکوت	۱۸/۹۶	۲/۷۱	-۱/۷۴	۲/۶۳
نگرش سرپرست نسبت به سکوت	۱۵/۴۵	۲/۱۱	-۰/۴۱	۲/۹۰
فرصت‌های برقراری ارتباط	۱۴/۹۶	۲/۰۵	-۱/۵۶	۲/۲۳
سکوت سازمانی				
مطالبات	۳۷/۱۴	۲/۲۵	-۱/۶۸	۲/۸۰
کنترل	۳۶/۸۸	۲/۴۱	۰/۵۰	۲/۱۱
حمایت مدیران	۳۵/۲۳	۲/۷۹	-۱/۱۸	۱/۴۰
حمایت همکاران	۳۶/۶۵	۲/۲۶	-۱/۶۶	۲/۳۷
ارتباطات	۳۴/۰۹	۲/۶۹	۰/۴۹	۲/۱۰
نقش	۳۲/۱۵	۲/۶۱	-۱/۱۹	۱/۶۵
سرزنش یا حمله به دیگران	۱۰/۱۹	۱/۴۱	-۰/۴۶	۰/۷۵
استفاده از اطلاعات به عنوان ابزار سیاسی	۱۵/۹۰	۱/۹۲	-۱/۲۰	۲/۸۷
ایجاد تصویر مطلوبی از خود	۹/۶۹	۱/۶۰	-۰/۴۴	۰/۰۹
ایجاد پایگاه حمایتی از خود	۷/۴۶	۱/۳۲	-۰/۶۸	۰/۴۱
ستایش دیگران	۱۴/۹۳	۱/۹۰	-۰/۵۸	۰/۴۶
رفتار سیاسی				
تشکیل ائتلاف‌های قدرت با هم پیمان‌های قوی	۹/۹۷	۱/۵۱	-۰/۴۴	-۰/۱۶
معاشرت با افراد بانفوذ	۸/۴۶	۱/۲۷	-۰/۶۵	۰/۴۲
ایجاد الزام‌های اخلاقی	۱۳/۹۳	۱/۸۷	-۰/۵۸	۰/۴۶
استراتژی سازمانی	۱۷/۳۷	۱/۸۲	-۰/۰۱	-۰/۷۲
ساختار سازمانی	۱۵/۰۹	۲/۱۰	۰/۰۱	۱/۳۲
ساختار مدیریت و رهبری	۱۹/۹۱	۲/۶۷	-۰/۷۵	۰/۸۴
توسعه و برنامه ریزی کار کارکنان	۱۱/۱۲	۱/۸۵	-۰/۶۷	۰/۸۱
کارایی سازمانی				

جدول ۲. شاخص‌های آماری توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشدگی
انگیزش تعهد کارکنان	۹/۲۵	۱/۳۳	-۰/۱۴	۰/۳۶
مهارت‌های کارکنان	۱۲/۱۱	۱/۵۰	-۰/۵۹	۰/۹۰
اهداف فرعی	۱۵/۷۸	۱/۸۶	-۰/۰۱	-۰/۶۹

با توجه به مقادیر به دست آمده کجی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش که بین ۳- و ۳+ قرار دارد، توزیع تمامی متغیرها نرمال است، بنابراین می توان جهت تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش از مدل تحلیل مسیر استفاده کرد. در این بخش از پژوهش به بررسی ارتباط علی معنی دار مستقیم بین فرهنگ سازمانی و کارایی سازمانی و با وجود میانجی‌های ذکر شده در پژوهش پرداخته شد. فرضیه‌های ارائه شده نیز بیانگر روابط علی معنی دار میان متغیرهای موجود در مدل است که به بررسی آن پرداخته شد. در این پژوهش بررسی همزمان فرضیه‌ها در قالب مدل اولیه صورت می گیرد. برای ارزیابی مدل فرضی این پژوهش، ابتدا با استفاده از روش بیشینه احتمال به برآورد پارامترها می پردازیم. با توجه به این

ضرایب، تأیید یا عدم تأیید فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی قرار می گیرد. در نهایت نیز مشخصه‌های برازندگی مدل و نمودار مدل برازش شده به منظور بررسی فرضیه آخر آورده شده است. در این قسمت با توجه به اطلاعات مندرج در جدول زیر به بحث و بررسی ضرایب اثرات مستقیم متغیرها بر یکدیگر و معنی داری ارتباطات علی مستقیم پرداخته می شود.

جدول ۳. برآوردهای ضریب اثر مستقیم متغیرها

متغیرها	پارامتر استاندارد شده β	C.R کمیت T تحلیل مسیر	ضریب تعیین P
استرس شغلی	۰/۴۳	۲/۲۰۰	۰/۰۴۵
سکوت سازمانی	۰/۵۰	۳/۴۷۸	۰/۰۴۸
فرهنگ سازمانی	۰/۱۹	۲/۲۲۲	۰/۱۲۱
رفتار سیاسی	۰/۵۲	۲/۰۹۸	۰/۰۴۹
کارایی سازمانی	۰/۶۴	۳/۱۶۷	۰/۰۰۹
استرس شغلی	۰/۶۸	۴/۲۸۶	۰/۰۱۴
سکوت سازمانی	۰/۱۵	۱/۳۹۹	۰/۲۸۸
رفتار سیاسی			

* P < ۰/۰۵ ** P < ۰/۰۱

در ادامه و براساس نتایج جدول فوق به بررسی ضرایب مسیر، مقدار تی و پذیرش و عدم پذیرش فرضیات پرداخته می شود. با توجه به نتایج جدول بالا فرهنگ سازمانی با کارایی سازمانی ارتباط علی معنی دار دارد ($0/61 = \text{ضریب مسیر}$ ؛ $T\text{-value} = 2/099$) فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تایید می شود. با توجه به نتایج مربوط به ضریب مسیر بتا ارتباط علی فرهنگ سازمانی با کارایی سازمانی بصورت مثبت و مستقیم است و با افزایش فرهنگ سازمانی کارایی سازمانی افزایش یافت. نتایج حاکی از معنی داری در سطح $0/05$ است. با توجه به نتایج جدول فوق سکوت سازمانی با کارایی سازمانی ارتباط علی معنی دار دارد ($0/8 = \text{ضریب مسیر}$ ؛ $T\text{-value} = -4/123$) نتایج نشان می دهد که ارتباط علی

سکوت سازمانی بر کارایی سازمانی بصورت منفی و معکوس است و با افزایش سکوت سازمانی، کارایی سازمانی کاهش می یابد. از طرفی فرهنگ سازمانی با سکوت سازمانی ارتباط علی معنی دار دارد. بنابراین نقش میانجی سکوت سازمانی در خصوص ارتباط علی فرهنگ سازمانی با کارایی سازمانی تایید می شود پس در نتیجه فرضیه صفر آزمون رد و فرضیه پژوهش تأیید می گردد. نتایج حاکی از آن است که نقش میانجی سکوت سازمانی بصورت منفی و معکوس است و با افزایش سکوت سازمانی در سازمان ارتباط علی فرهنگ سازمانی با کارایی سازمانی کاهش می یابد. نتایج حاکی از معنی داری در سطح $0/05$ است.

جدول ۴. نتایج مربوط به ضریب مسیر، تی، زد و پذیرش فرضیه سوم

فرضیه	ضریب مسیر B	T-value	شدت غیرمستقیم VAF	اثر z-value	معیار آماره T و z	نتیجه آزمون T	نتیجه صفر	فرض
صفر سوم	۰/۷۹	-(۲/۴۴۴، ۲/۰۹۲)	۰/۳۲	۲/۷۸	۱/۹۶ >	تأیید*	عدم پذیرش	

* تفاوت در سطح $0/05 \leq P$ معنی دار است

با توجه به نتایج جدول فوق استرس شغلی با کارایی سازمانی ارتباط علی معنی دار دارد ($0/61 = \text{ضریب مسیر}$ ؛ $T\text{-value} = -2/444$) نتایج نشان می دهد که ارتباط علی استرس شغلی با کارایی سازمانی بصورت منفی و معکوس است و با افزایش استرس شغلی، کارایی سازمانی کاهش می یابد. از طرفی فرهنگ سازمانی با استرس شغلی ارتباط علی معنی دار دارد ($0/79 = \text{ضریب مسیر}$ ؛ $T\text{-value} = -2/092$) بنابراین نقش میانجی استرس شغلی در خصوص

ارتباط علی فرهنگ سازمانی با کارایی سازمانی اثبات شد. در نتیجه فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می گردد ($0/79 = \text{ضریب مسیر}$ ؛ $T\text{-value} = -2/444$). نتایج حاکی از آن است که نقش میانجی استرس شغلی بصورت منفی و معکوس است و با افزایش استرس شغلی ارتباط علی فرهنگ سازمانی با کارایی سازمانی کاهش می یابد. نتایج حاکی از معنی داری در سطح $0/05$ است.

بحث

کارایی سازمانی مقوله پیچیده‌ای است که با عوامل زیادی در ارتباط است. هدف پژوهش حاضر مدل برازندگی علی فرهنگ سازمانی با کارایی سازمانی با نقش میانجی سکوت سازمانی، استرس شغلی و رفتار سیاسی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان می‌باشد. تا ضمن تبیین دقیق رابطه علی بین فرهنگ سازمانی با کارایی سازمانی، ارتباط علی هر یک از متغیرهای میانجی با کارایی را بشناسد و با توصیف و تحلیل نقاط ضعف و قوت متغیرهای ذکر شده، در جهت رفع معایب و کاستی‌های موجود و همچنین تقویت نقاط قوت، گامی مهم در بالا بردن راندمان و کارایی کارکنان بردارد. پژوهش حاضر از نوع توصیفی و رابطه علی (معادله ساختاری) بود. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان بودند ($N=890$)، که با توجه به جدول کرجسی و مورگان ۳۹۶ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای AMOS 23 و SPSS 23 استفاده گردید. نتایج این پژوهش نشان داد تقویت فرهنگ سازمانی می‌تواند به کاهش مفهوم سکوت سازمانی در سازمان و همچنین کاهش استرس شغلی در تمامی سطوح سازمان کمک نماید که این تقویت‌ها به صورت منفی و معکوس می‌تواند به افزایش کارایی در سازمان منجر گردد. در این فصل به بررسی نتایج حاصل از یافته‌های تحقیق پرداخته و با مقایسه نتایج حاصله با نتایج سایر تحقیقات، اقدام به طراحی و ارائه الگوی متناسب با شرایط حاضر در کشورمان می‌نمایم. نتایج مقایسه سن آزمودنی‌ها نشان داد که گروه ۳۵ تا ۴۵ بیشترین تعداد نمونه‌ها و گروه ۴۶ تا ۵۲ کمترین مقدار نمونه‌ها را به خود اختصاص داده بودند. در بررسی سوابق تحصیلی افراد مشخص شد که از بین نمونه‌های آماری گروه کارشناسی بیشترین و گروه دکتری کمترین میزان فراوانی نمونه‌ها را به خود اختصاص داده بودند. در بررسی سوابق خدمتی افراد معلوم شد نزدیک به ۳۸ درصد نمونه‌های پژوهش از نظر سابقه بین ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه عضویت داشتند و اکثراً

متاهل بودند. نتایج نشان داد (میانگین و انحراف استاندارد) از نظر کارکنان، فرهنگ سازمانی، کارایی سازمانی، سکوت سازمانی، استرس شغلی و رفتار سیاسی در وضعیت مطلوبی قرار دارد. همچنین با توجه به مقادیر به دست آمده کجی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش که بین ۳- و ۳+ قرار داشت، نمایانگر این مطلب بود که توزیع تمامی متغیرها نرمال است، بنابراین جهت تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از مدل تحلیل مسیر استفاده گردید. برای به بررسی اعتبار پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در تحقیق از گزارش آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش استفاده گردید. نتایج نشان داد که در همه متغیرها و مؤلفه‌های آن ضریب آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷ است و نرمال بودن داده‌ها قابل تایید است. ماتریس همبستگی از نوع معادلات ساختاری با هدف آزمودن مدل خاصی از رابطه بین متغیرها انجام می‌شود. در این مدل داده‌ها به صورت ماتریسهای همبستگی (کواریانس) در آمده و یک مجموعه معادلات رگرسیون بین متغیرها تدوین می‌شود. همچنین در مدل معادلات ساختاری ارتباطات علی مستقیم و غیرمستقیم متغیرها به منظور شناخت روابط علی مورد محاسبه قرار می‌گیرند. ضریب همبستگی شاخصی است ریاضی که جهت و مقدار رابطه‌ی بین دو متغیر را توصیف می‌کند. ضریب همبستگی درمورد توزیع‌های دویا چند متغیره به کار می‌رود. اگر مقادیر دو متغیر شبیه هم تغییر کنند یعنی با کم یا زیاد شدن یکی دیگری هم کم یا زیاد شود به گونه‌ای که بتوان رابطه آنها را به صورت یک معادله بیان کرد گوئیم بین این دو متغیر همبستگی وجود دارد. مقدار آن بین ۱+ و ۱- می‌باشد اگر مقدار بدست آمده مثبت باشد به معنی این است که تغییرات دو متغیر به طور هم جهت اتفاق می‌افتد یعنی با افزایش در هر متغیر، متغیر دیگر نیز افزایش می‌یابد و برعکس اگر مقدار ضریب بدست آمده منفی شد، یعنی اینکه دو متغیر در جهت عکس هم عمل می‌کنند یعنی با افزایش مقدار یک متغیر مقادیر متغیر دیگر کاهش می‌یابد و برعکس. اگر مقدار بدست آمده صفر شد نشان می‌دهد که هیچ رابطه‌ای بین دو متغیر

نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان داد که سکوت سازمانی و استرس شغلی هر دو به طور معکوس و معنی داری با کارایی سازمانی ارتباط دارند و افزایش آن‌ها موجب کاهش کارایی می‌شود. همچنین فرهنگ سازمانی تأثیر قابل توجهی بر رفتار سیاسی کارکنان دارد و رفتار سیاسی نیز به نوبه خود بر کارایی سازمانی اثرگذار است. به طور کلی، ساختار فرهنگی و روانی سازمان نقش کلیدی در بهبود یا کاهش کارایی دارد.

تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

سهم نویسندگان

پژوهش حاضر با هزینه شخصی نویسندگان انجام شده است. امور مربوط به اجرای پژوهش، گردآوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها، نگارش مقاله بر عهده صادق حمداله زاده و دکتر مصلحی و دکتر چهارباغی بوده است. نظارت و مشاوره امور پژوهش را خانم دکتر قطنیان و دکتر قربانی بر عهده داشتند.

تقدیر و تشکر

لازم میدانم از شرکت کننده در طرح و همچنین از زحمات مسئولین و اساتید دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر بابت فراهم نمودن شرایط لازم کمال تشکر و قدردانی را داشته باشم.

وجود ندارد و اگر ۱+ شد همبستگی مثبت کامل و اگر ۱- شد همبستگی کامل و منفی است. یافته‌های این مطالعه نشان داد از دید کارکنان فرهنگ سازمانی با کارایی سازمانی ارتباط علی معناداری دارد. این یافته‌ها با نتایج مطالعات چونگ وی هونگ و همکاران (۲۰۱۶)، رامله و همکاران (۲۰۱۶)، کامکار و پاشایی (۱۳۹۷)، نمازی و ابراهیمی (۱۳۹۵) و محشمی (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. با توجه به ضریب مسیر (میزان β) و ارزش تی، می‌توان اظهار داشت فرهنگ سازمانی با کارایی سازمانی ارتباط علی معنی دار دارد. نتایج این تحقیق نشان داد که از دیدگاه کارکنان، سکوت سازمانی با کارایی سازمانی ارتباط علی معنی داری دارد همچنین نتایج نشان می‌دهد که ارتباط علی سکوت سازمانی با کارایی سازمانی بصورت منفی و معکوس است و با افزایش سکوت سازمانی، کارایی سازمانی کاهش می‌یابد. از دیدگاه کارکنان وزارت ورزش و جوانان، استرس شغلی با کارایی سازمانی ارتباط علی معنی داری دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که ارتباط استرس سازمانی با کارایی سازمانی بصورت منفی و معکوس است و با افزایش استرس شغلی، کارایی سازمانی کاهش می‌یابد. نتایج این تحقیق نشان داد که از دیدگاه کارکنان فرهنگ سازمانی با رفتار سیاسی ارتباط علی معنی داری دارد. همچنین ارتباط علی رفتار سیاسی با کارایی سازمانی نیز معنی دار بود.

References

1. Danaeifard, H; Fani, AA, Barati, E. (2011), Explaining the role of organizational culture in organizational silence in the public sector, Perspective of Public Management, No. 8, pp. 61-82.
2. Danaeifard, H; and Panahi, B. (2010). Analysis of job attitudes of employees of government organizations: Explaining the organizational silence atmosphere and organizational silence behavior, Research Journal of Change Management, Year 2; No. 3, pp. 1-19.
3. Abedi, MR. (2002). Study and comparison of the effectiveness of career counseling methods in the style of social learning theory, job adaptation and Fordyce's cognitive behavioral happiness model on reducing job burnout of education counselors in Isfahan, PhD thesis "Counseling", Allameh Tabatabaei University, Tehran, Faculty of Educational Sciences and Psychology.

4. Farahbakhsh, S (2011), The relationship between different dimensions of job burnout and some job-related factors in managers of government organizations in Lorestan province, Behavioral Science Research, Volume 9, Issue 1.
5. Rafiei, M. and Hajiani, E. (2013). A study of life satisfaction and its influencing factors, Sociology of Social Issues in Iran, Year 2, Issue 5.
6. Rabbani, R. and Beheshti, SS. (2012). An empirical study of the relationship between religiosity and life satisfaction, Journal of Social Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Ferdowsi University, Year 8, Issue 1, 79-102.
7. Kord-Tamini, B. and Kouhi, M. (2011). A study of the relationship between organizational commitment, job burnout and organizational spirituality among employees of the post offices of Zahedan and Gorgan, Public Management Research, Year 4, Issue 14, pp. 129-144.
8. Argyle, M. (2001). The psychology of happiness, London, Routledge.
9. Anning-Dorson, T. (2021). Organizational culture and leadership as antecedents to organizational flexibility: implications for SME competitiveness. Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies.
10. Bagheri, G., Zarei, R. & Nik Aeen, M. (2012). Organizational Silence (Basic Concepts and Its Development Factors), Ideal Type of Management, 1(1), 47-58.
11. Benz, M. & Frey, B. S. (2008). The value of doing what you like: Evidence from the self-employed in 23 countries. Journal of Economic Behavior & Organization, 68, 445-455.
12. Boehm, K. J. & Lyubomirsky, S. (2007). Does happiness promote career success?, Journal of career assessment, 16(1), 101-116.
13. Bosman, J., Rothmann, S. & Buitendach, J. H. (2005). Job Insecurity, Burnout and Work Engagement: The Impact of Positive and Negative Affectivity, SA Journal of Industrial Psychology, 31(4), 48-56.
14. Cueni, R., & Frey, B. S. (2012). How to Overcome Herding Behavior in Firms. Towards a New Theory of the Firm: Humanizing the Firm and the Management Profession.
15. Cunningham, I. (2006). A declaration on learning: how do you respond?. Development and Learning in Organizations: An International Journal, 20(6), 18-23.

Original Article

The causal relationship between organizational culture and organizational efficiency with the mediating role of organizational silence, stress, and political behavior in employees of the Ministry of Sports and Youth

Received: 2025/03/06 - Accepted: 2025/05/20

Sadegh Hamdollahzadeh¹
Motahareh Moslehi^{*2}
Zahra Chaharbaghi³
Sepideh Ghotnian³
Saeed Ghorbani³

¹ Department of Physical Education and Sport Sciences, Isl.C., Islamic Azad University, Islamshahr, Iran

² Department of Physical Education and Sport Sciences, Isl.C., Islamic Azad University, Islamshahr, Iran (Corresponding Author)

³ Department of Physical Education and Sport Sciences, Isl.C., Islamic Azad University, Islamshahr, Iran

Email:
motahareh.moslehi@iau.ir

Abstract

Introduction: The aim of the present study was to investigate the causal relationship between organizational culture and organizational efficiency with the mediating role of organizational silence, job stress, and political behavior in employees of the Ministry of Sports and Youth.

Methods The present study was descriptive and the causal relationship was structural equation. The statistical population of the study was all employees of the Ministry of Sports and Youth (N = 890); according to the Krejci and Morgan table, 396 people were selected as the research sample by simple random sampling method. To measure the research variables, the Serajzadeh Organizational Culture Questionnaire quoted from Glock and Stark was used for organizational culture, the Hsu Organizational Efficiency Questionnaire (2002) was used for organizational culture, the Niehoff and Moorman Organizational Silence Questionnaire was used for organizational efficiency, the Elonen Job Stress Questionnaire was used for job stress, and the Minnesota Political Behavior Questionnaire (MSQ) was used for political behavior.

Results: Statistical results showed that the mediating role of organizational silence and job stress is positive and direct, and by reducing organizational silence and job stress, the causal relationship between organizational culture and organizational efficiency is strengthened. However, political behavior cannot have an effective mediating role in the causal relationship between organizational culture and organizational efficiency.

Conclusion: The results of the study showed that both organizational silence and job stress are inversely and significantly related to organizational efficiency, and their increase causes a decrease in efficiency. Also, organizational culture has a significant effect on the political behavior of employees, and political behavior in turn affects organizational efficiency. In general, the cultural and psychological structure of the organization plays a key role in improving or reducing efficiency.

Keywords: organizational culture, organizational silence, job stress, political behavior, organizational efficiency