



Determining the relationship between organizational climate and organizational silence through perceived social support in the employees of the Department of Sports and Youth of Fars

Nasibela Ghashtasebi ¹ | Omid Safari ^{2✉}

1. Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani, Iran. E-mail: ghashtasbi@yahoo.com
2. Corresponding author, Department of Physical Education, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nourabad Mamasani, Iran. E-mail: omidsafari11@yahoo.com

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received 16 November 2023

Revised 6 December 2023

Accepted 10 December 2023

Published 27 December 2023

Keywords:

Organizational atmosphere,

Employee silence,

Perceived social support,

Employees,

Fars Sports and Youth Directorate,

ABSTRACT

Objective: The purpose of this research is the relationship between the organizational climate and employees' silence through the social support perceived by the employees of the Department of Sports and Youth of Fars.

Methods: This research is applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was 114 employees of the General Department of Sports and Youth of Fars, of which 92 people were selected as a sample using the total number sampling method. The data collection tools were standard organizational climate questionnaires by Hoppin and Croft (1963), organizational silence by van Dyne et al. (2003) and perceived social support by Zimmet et al. (1988). Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient, linear regression, and structural equations were used to analyze the data.

Results: The results of the research showed that there was a negative and significant relationship between organizational climate and perceived social support and employee silence, and there was a positive and significant relationship between organizational climates and perceived social support. Also, the relationship between organizational climate and employee silence through perceived social support was not significant.

Conclusions: So we conclude that whit welcoming managers, criticisms and opinions of employees and encouraging them to express their differences of opinion on issue, organization can be effective in reducing organizational silence and creating an appropriate organizational atmosphere.

Cite this article: Ghashtasebi, Nasibela. Safari, Omid. (2023). Determining the relationship between organizational climate and organizational silence through perceived social support in the employees of the Department of Sports and Youth of Fars. *Jahesh*, 1 (2), 1-10.



© The Author(s).

Publisher: Gorgan Branch, Islamic Azad University.



تعیین ارتباط بین جو سازمانی با سکوت سازمانی از طریق حمایت اجتماعی ادراک شده در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس

نصیب اله گشتاسبی^۱ | امید صفری^۲ ✉

۱. دانش آموخته، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. رایانامه: ghashtasbi@yahoo.com
۲. نویسنده مسئول، استادیار گروه تربیت بدنی، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. رایانامه: omidsafari11@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۸/۲۵</p> <p>تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۹/۱۵</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۹/۱۹</p> <p>تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۰/۰۶</p> <p>کلیدواژه‌ها: جو سازمانی، سکوت کارکنان، حمایت اجتماعی ادراک شده، کارکنان، اداره کل ورزش و جوانان فارس.</p>	<p>هدف: هدف از این تحقیق ارتباط بین جو سازمانی با سکوت کارکنان از طریق حمایت اجتماعی ادراک شده در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس می باشد.</p> <p>روش پژوهش: این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بود، که از این تعداد ۹۲ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه های استاندارد جو سازمانی هاپین و کرافت (۱۹۶۳)، سکوت سازمانی ون داین و همکاران (۲۰۰۳) و حمایت اجتماعی ادراک شده زیمت و همکاران (۱۹۸۸) بود. برای توصیف داده‌ها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری استنباطی ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی و معادلات ساختاری استفاده شد.</p> <p>یافته‌ها: نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین جو سازمانی و حمایت اجتماعی ادراک شده با سکوت کارکنان رابطه ی منفی و معناداری وجود داشت و بین جو سازمانی با حمایت اجتماعی ادراک شده رابطه ی مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین ارتباط بین جو سازمانی با سکوت کارکنان از طریق حمایت اجتماعی ادراک شده معنادار نبود.</p> <p>نتیجه گیری: بنابراین نتیجه می گیریم که با استقبال مدیران از انتقادات و نظرات کارکنان و تشویق آنان به بیان اختلاف نظرشان در باره موضوعات و مسائل سازمان می تواند در کاهش سکوت سازمانی و ایجاد یک جو مناسب سازمانی تاثیر گذار باشد.</p>
<p>استناد: گشتاسبی، نصیب اله، صفری، امید. (۱۴۰۲). تعیین ارتباط بین جو سازمانی با سکوت سازمانی از طریق حمایت اجتماعی ادراک شده در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس. جهش، ۱ (۱)، ۱-۱۰.</p>	<p>© نویسندگان.</p>



مقدمه

اهمیت سکوت سازمانی نخستین بار توسط آلبرت هیرشمن و دانشمندان جامعه شناس در سال ۱۹۷۰ مطرح شد و بعدها توسط دانشمندان در دیگر زمینه ها توسعه یافت (تالوباس و سلیپ، ۲۰۱۲). سکوت سازمانی به خودبازنگی کارکنان از بیان اطلاعات، نظرها، پیشنهادهای و یا نگرانی های آنان در باره مسائل بالقوه مهم سازمانی اشاره دارد. در سازمان ها سکوت سازمانی باعث نارضایتی کارکنان شده و به اختلال در ارتباطات و دیگر رفتارهای نامطلوب منجر می شود و در نهایت به تخریب عملکرد کلی سازمان می انجامد (کلیس، ۲۰۱۳).

سکوت کارکنان سازمان به طور وسیعی برای سازمان نامطلوب است و باعث افزایش سطوح نارضایتی در کارکنان می شود که این موضوع به شکل غیبت و دیگر رفتارهای نامطلوب در آنها دیده می شود. اگر کارکنان روند سکوت را در پیش بگیرند، ارتباطات آسیب می بیند و به عملکرد کلی سازمان آسیب وارد می کند (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۹). از جمله عوامل مهمی که باعث می شود کارکنان بر سکوت خود غلبه کرده و مشکلات را بیان کنند جو سازمانی است. پژوهشگران به این نتیجه رسیده اند که جو سازمانی می تواند نقش های زیادی در سازمان داشته باشد از جمله اینکه جو سازمانی مناسب، کارکنان را از درگیر شدن در رفتارهای غیر اخلاقی باز می دارد و یا اینکه جو سازمانی مناسب بدلیل اینکه معیارهای مهم رفتاری مورد قبول یا غیر قابل قبول در سازمان را برای کارکنان مشخص می کند، کارکنان را تشویق می کند تا مطابق استانداردهای اخلاقی عمل کنند (قلاوند و همکاران، ۱۳۹۴). جو سازمانی، جلوه ای از فرهنگ، حاصل ترکیبی از احساسات، نگرش ها، رفتارهای شکل دهنده زندگی سازمانی و یک واقعیت سازمانی با یک مفهوم عینی تعریف می شود. جو سازمان به ادراکات اعضای سازمان از عناصر بنیادی سازمان اشاره دارد. از آنجا که جو مبتنی بر چشم اندازهای فردی است، تغییر پذیری سریعی دارد ضمن اینکه روی رفتار افراد هم تاثیرگذار است (صفری و همکاران، ۱۴۰۰). فهم ارتباط بین جو سازمانی و رفتارهای سکوت کارکنان در هر سازمانی لازم و ضروری به نظر می رسد. جو سازمانی نمایانگر درک افراد از سازمان شان می باشد و بر نگرش و رفتار آنها تاثیر می گذارد و زمینه ای برای بروز رفتارها ی مانند سکوت و آوا و همچنین تصمیم گیری ها فراهم می کند. به عبارت دیگر جو سازمانی خصوصیت یک سازمان را ارائه می دهد و در واقع متغیری است سازمانی که می تواند اوضاع کار را تغییر دهد و یا بهبود ببخشد (رستمی آذر و همکاران، ۱۳۹۴).

از متغیرها و عواملی که می تواند در ارتباط بین جو سازمانی و سکوت کارکنان نقش میانجی داشته باشد می توان از حمایت اجتماعی ادراک شده نام برد. مفهوم حمایت اجتماعی ادراک شده به حمایت از منظر ارزیابی شناختی فرد از محیط و روابطش با دیگران می نگرد. نظریه پردازان حمایت اجتماعی بر این باورند که تمام روابطی که فرد با دیگران برقرار می کند، حمایت اجتماعی محسوب نمی شود. به عبارت دیگر روابط، منبع حمایت اجتماعی نیستند، مگر آنکه فرد آن ها را به عنوان منبعی مناسب یا در دسترس برای رفع نیازهای خود ادراک کند (صفری و قاسمیان اصل، ۱۴۰۱).

گاهی کمک هایی که به فرد می شود نامناسب، بدموقع یا خلاف میل خود فرد است. بنابراین نه خود حمایت، بلکه ادراک فرد از حمایت مهم است. در نتیجه حمایت اجتماعی ادراک شده بر روی ارزیابی شناختی فرد از محیطش و سطح اطمینان فرد به اینکه در صورت لزوم کمک و حمایت در دسترس خواهد بود، متمرکز است (نیاستی و همکاران، ۱۳۹۹). حمایت اجتماعی ادراک شده احساس ارزشمند بودن به فرد می دهد و این مساله که فرد بخشی از یک شبکه اجتماعی است به او فرصت هایی را برای ارتباط با دیگران و نیز تثبیت ارتباطات با ارزش می دهد. حمایت اجتماعی به عنوان میزان برخورداری از محبت، همراهی و توجه اعضای خانواده، دوستان و سایر افراد تعریف شده است. حمایت اجتماعی ادراک شده به عنوان قویترین و نیرومندترین نیروهای مقابله برای رویارویی موفقیت آمیز و آسان افراد در زمان درگیری با شرایط تنش زا می باشد که تحمل مشکلات را برای فرد تسهیل می نماید (دهقانی سلطانی و همکاران، ۱۳۹۶).

امروزه متاسفانه با توجه به شرایط تنش زا و مسائل و مشکلات نیروهای کاری در سازمان ها ورزشی و از جمله اداره کل ورزش و جوانان فارس، و از آنجا که این مسائل و مشکلات قطعا بر کارایی و اثربخشی سازمان ها تاثیر گذار خواهد بود. بنابراین با توجه به فضای رقابتی که بین سازمان ها و بخصوص سازمان های ورزشی از جمله اداره کل ورزش و جوانان فارس با رقبای خود وجود دارد و هیچ سازمانی در این محیط متغیر و پرچالش موفق نخواهد شد مگر اینکه نیروهای انسانی شایسته و توانمندی داشته باشد، قطعا هر سازمان ورزشی می بایست برنامه هایی را برای حفظ و نگهداری کارکنان شایسته و توانمند خود داشته باشد تا بتواند در این فرایند رقابتی از رقبای خود پیشی بگیرد و مسیر رشد و شکوفایی را در جهت تحقق اهداف خود طی نماید. بنابراین برای تحقق این مهم، سازمان های ورزشی نیازمند تحقیق و پژوهش بیشتر در زمینه متغیرهای انسانی هستند. بنابراین پژوهشگر در این پژوهش بدنبال این سوال است که آیا بین جوا سازمانی با سکوت سازمانی از طریق حمایت اجتماعی ادراک شده در اداره کل ورزش و جوانان فارس ارتباطی وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش بر اساس هدف پژوهش، از نوع پژوهش های کاربردی است و بر اساس نحوه گردآوری داده ها از نوع پژوهش های پیمایشی است. روش اجرای این پژوهش توصیفی می باشد و چون در آن رابطه بین متغیرها مورد مطالعه قرار می گیرد، از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی، مقطعی می باشد.

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بود که از این تعداد ۹۲ نفر به عنوان نمونه با محقق همکاری کردند. روش نمونه گیری کل شمار بود که بدلیل عدم همکاری تعدادی از کارکنان تعدادی از حجم جامعه آماری کم شد.

در این پژوهش از پرسشنامه های استاندارد استاندارد ۳۲ سوالی جو سازمانی هایپین و کرافت (۱۹۶۳) در ۸ بعد روحیه گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقمندی، ملاحظه گری، فاصله گیری، نفوذ و پایایی و تاکید بر تولید، پرسشنامه استاندارد ۱۵ سوالی سکوت کارکنان ون داین^۱ و همکاران (۲۰۰۳) و در ۳ بعد سکوت تدافعی سکوت رضایتمندانه و سکوت مطیعانه و پرسشنامه استاندارد ۱۲ سوالی حمایت اجتماعی ادراک شده زیمت و همکاران (۱۹۸۸) و در ۳ بعد دوستان، خانواده و افراد خاص و در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملا موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) استفاده شد.

برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش آماری توصیفی مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به و از روش های آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف -اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی و رگرسیون چند گانه برای پیش بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش بین و همچنین از معادلات ساختاری در نرم افزار پیرلس استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج جدول (۱)، بین متغیر جو سازمانی و تمام مولفه های آن با سکوت آزمودنی ها رابطه منفی و معنادار وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان جو سازمانی و مولفه های آن میزان سکوت آزمودنی ها کاهش می یابد و برعکس.

جدول ۱: همبستگی بین جو سازمانی و مولفه های آن با سکوت آزمودنی ها

متغیرها	سکوت سازمانی	معناداری
جو سازمانی	-۰/۵۸۶	۰/۰۰۱
روحیه گروهی	-۰/۳۷۸	۰/۰۰۱
مزاحمت	-۰/۳۷۹	۰/۰۰۱
صمیمیت	-۰/۲۸۰	۰/۰۰۱
علاقمندی	-۰/۳۲۰	۰/۰۰۱
ملاحظه گری	-۰/۳۰۰	۰/۰۰۱
فاصله گیری	-۰/۲۴۰	۰/۰۰۱
نفوذ و پایایی	-۰/۳۵۰	۰/۰۰۱
تاکید بر تولید	-۰/۲۶۰	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر جو سازمانی و تمام مولفه های آن با حمایت اجتماعی ادراک شده رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان جو سازمانی و مولفه های آن میزان حمایت اجتماعی ادراک شده این افراد افزایش می یابد و برعکس.

جدول ۲: همبستگی بین جو سازمانی و مولفه های آن با حمایت اجتماعی ادراک شده

متغیرها	حمایت اجتماعی ادراک شده	معناداری
جو سازمانی	۰/۶۹۵	۰/۰۰۱
روحیه گروهی	۰/۵۲۲	۰/۰۰۱
مزاحمت	۰/۵۱۷	۰/۰۰۱
صمیمیت	۰/۴۱۴	۰/۰۰۱
علاقمندی	۰/۴۵۳	۰/۰۰۱
ملاحظه گری	۰/۳۹۲	۰/۰۰۱
فاصله گیری	۰/۳۵۰	۰/۰۰۱
نفوذ و پایایی	۰/۴۰۰	۰/۰۰۱
تاکید بر تولید	۰/۳۸۷	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۳)، بین متغیر حمایت اجتماعی ادراک شده و مولفه های آن با سکوت آزمودنی ها رابطه منفی و معنادار وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان حمایت اجتماعی ادراک شده میزان سکوت آزمودنی ها کاهش می یابد و برعکس.

جدول ۳: همبستگی بین حمایت اجتماعی ادراک شده با سکوت آزمودنی ها

متغیرها	سکوت سازمانی	معناداری
حمایت اجتماعی ادراک شده	-۰/۵۸۲	۰/۰۰۱
دوستان	-۰/۴۵۳	

خانواده	-۰/۳۹۱
افراد خاص	-۰/۴۱۴

جدول ۴: ضرایب رگرسیون را برای پیش‌بینی نمرات سکوت سازمانی بر اساس جو سازمانی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار تی مشاهده شده برای جو اخلاقی سازمانی برابر با $-۶/۸۶۴$ ، به دست آمده است که از لحاظ آماری معنادار می‌باشند. پس می‌توان نتیجه گرفت که سکوت سازمانی را می‌توان بر اساس جو اخلاقی سازمانی پیش‌بینی کرد.

جدول ۴: ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی نمرات سکوت سازمانی بر اساس جو سازمانی

معناداری	t	ضرایب استاندارد		ضرایب غیراستاندارد	
		بتا		B	خطای معیار
۰/۰۰۱	۱۲/۸۳۸	-	۰/۴۹۸	۶/۳۹۰	(ثابت)
۰/۰۰۱	-۶/۸۶۴	-۰/۵۸۶	۰/۱۱۵	-۰/۷۹۱	جو سازمانی

جدول ۵: ضرایب رگرسیون را برای پیش‌بینی نمرات سکوت سازمانی بر اساس جو سازمانی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار تی مشاهده شده برای جو سازمانی برابر با $۹/۱۷۶$ ، به دست آمده است که از لحاظ آماری معنادار می‌باشند. پس می‌توان نتیجه گرفت که حمایت اجتماعی ادراک شده را می‌توان بر اساس جو سازمانی پیش‌بینی کرد.

جدول ۵: ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی نمرات حمایت اجتماعی ادراک شده بر اساس جو سازمانی

معناداری	t	ضرایب استاندارد		ضرایب غیراستاندارد	
		بتا		B	خطای معیار
۰/۰۰۵	۲/۸۶۴	-	۰/۳۴۱	۰/۹۷۸	(ثابت)
۰/۰۰۱	۹/۱۷۶	۰/۶۹۵	۰/۰۷۹	۰/۷۲۵	جو سازمانی

جدول ۶: ضرایب رگرسیون را برای پیش‌بینی نمرات سکوت سازمانی بر اساس حمایت اجتماعی ادراک شده را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقدار تی مشاهده شده برای حمایت اجتماعی ادراک شده برابر با $-۶/۷۹۱$ ، به دست آمده است که از لحاظ آماری معنادار می‌باشند. پس می‌توان نتیجه گرفت که سکوت سازمانی را می‌توان بر اساس حمایت اجتماعی ادراک شده پیش‌بینی کرد.

جدول ۶: ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی نمرات سکوت سازمانی بر اساس حمایت اجتماعی ادراک شده

معناداری	t	ضرایب استاندارد		ضرایب غیراستاندارد	
		بتا		B	خطای معیار
۰/۰۰۱	۲۶/۸۲۰	-	۰/۲۰۳	۵/۴۳۹	(ثابت)
۰/۰۰۱	-۶/۷۹۱	-۰/۵۸۲	۰/۰۶۶	-۰/۴۵۰	حمایت اجتماعی ادراک شده

جدول ۷، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر جو سازمانی به سکوت سازمانی برابر $0/58-$ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در جو سازمانی، سکوت سازمانی به میزان تقریباً $0/58-$ تأثیر منفی دارد. ضریب مسیر جو سازمانی به حمایت اجتماعی ادراک شده برابر $0/52+$ می‌باشد و این نشان می‌دهد که جو سازمانی به میزان تقریباً $0/52+$ بر حمایت اجتماعی ادراک شده تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر حمایت اجتماعی ادراک شده به سکوت سازمانی برابر $0/10-$ می‌باشد و این نشان می‌دهد که حمایت اجتماعی ادراک شده به میزان $0/10-$ بر سکوت سازمانی تأثیر منفی و غیرمعناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیر مستقیم جو سازمانی بر سکوت سازمانی از طریق حمایت اجتماعی ادراک شده به میزان $0/005-$ منفی و غیر معنادار می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین جو سازمانی با سکوت سازمانی نقش میانجی معناداری ایفا نمی‌کند.

جدول ۷: نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	B	t	معناداری	اثر غیرمستقیم
۱	جو سازمانی به سکوت سازمانی	$-0/58$	$-3/96$	$0/001$	-
۲	جو سازمانی به حمایت اجتماعی ادراک شده	$0/52$	$5/54$	$0/001$	-
۳	حمایت اجتماعی ادراک شده به سکوت سازمانی	$-0/10$	$-0/084$	$0/933$	-
۴	جو سازمانی به سکوت سازمانی به حمایت اجتماعی ادراک شده	-	-	-	$-0/005$

بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌ها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی به مجموعه‌ای از معیارهای ارزشی و اخلاقی نیاز دارند که آنها را در رفتارها و اعمال ارادی یاری دهند و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. یکی از عوامل موثر در شکل‌گیری ارتباطات درون سازمانی و شرایط کارکنان جو مناسب سازمانی است. سازمان‌ها به موضوع‌های ارزشی و اخلاقی توجه می‌کنند چون مردم از آنها انتظار دارند سطوح بالایی از استانداردهای ارزشی و اخلاقی را نشان دهند، سطوح بالای استانداردهای ارزشی و اخلاقی از افرادی که در سازمان کار می‌کنند یا در شرایط پرخطر کار می‌کنند، حمایت می‌کند.

این پژوهش در راستای عوامل مرتبط با سکوت به بررسی متغیرهای سازمانی مانند جو مناسب سازمانی و حمایت اجتماعی ادراک شده پرداخته است. بنابراین هدف از این پژوهش تعیین ارتباط بین جو سازمانی با سکوت کارکنان از طریق حمایت اجتماعی ادراک شده در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بود. نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان داد که بین جو سازمانی و حمایت اجتماعی ادراک شده با سکوت کارکنان رابطه‌ی منفی و معناداری وجود داشت. و بین جو سازمانی با حمایت اجتماعی ادراک شده رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود داشت و همچنین ارتباط بین جو سازمانی با سکوت کارکنان از طریق حمایت اجتماعی ادراک شده معنادار نبود. که یافته حاصل از فرضیه اصلی پژوهش با نتایج تحقیق صفری و همکاران (۱۴۰۰) همسو و با نتایج تحقیق حسن زاده پسیخانی و همکاران (۱۳۹۷) همسو نبود.

شاید بتوان دلیل این عدم همسویی را در نوع جامعه آماری و شرایط محیطی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و غیره دانست. از آنجا که جو سازمانی مجموعه ویژگی‌هایی است که یک سازمان را توصیف می‌کند و آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌سازد، تقریباً در طول زمان پایدار است و رفتار افراد در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در واقع اگر مدیران، کارکنان را برای مشارکت در تصمیم‌گیری قابل ندانند از یک سو کارکنان برای مشارکت از خود شور و شوقی نشان نخواهند داد و از سوی دیگر، مدیران سازمان از کمک‌های فکری و مشارکت

های کارکنان محروم خواهند شد. بنابراین ایجاد یک جو سازمانی مطلوب، موجب وفاداری، حمایت سازمانی و اجتماعی، کاهش سکوت سازمانی و درگیری و مشارکت شغلی بیشتر و تقویت همکاری بین کارکنان می شود و در کارکرد و خدمات رسانی آنها تاثیرگذار خواهد بود.

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین جو سازمانی و سکوت سازمانی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد و سکوت سازمانی به شکل منفی از طریق جو سازمانی قابل پیش بین می باشد. نتایج حاصل از این تحقیق با نتایج تحقیقات صفری و همکاران (۱۴۰۰)، صیقلی (۱۳۹۴) همسو می باشد و با نتایج حاصل از تحقیقات خالق خواه و همکاران (۱۳۹۹) حسینی یان و همکاران (۱۳۹۷) هاشمی (۱۳۹۵) آزاد مهر و ناستی زایی (۱۳۹۵) همسو نیست. که عدم همسویی، احتمالاً ممکن است بدلیل تفاوت در جامعه آماری و شرایط مدیریتی و کاری حاکم بر سازمان های مربوطه باشد. در تبیین این فرضیه می توان چنین بیان کرد که جو سازمانی مناسب، ساختاری است روانی که حاصل مجموعه ادراکات مشترک ثابت و معنی داری است که کارکنان در باره رویه های اخلاقی و سیاست های موجود در سازمان خود دارند. فضای سازمانی مناسب جزء مهمی از فضا یا فرهنگ سازمانی است که نه فقط بعد اخلاقی کارکنان سازمان، بلکه عملکرد سازمان را نیز تحت تاثیر قرار می دهد. بنابراین بر اساس نظریه پردازش اطلاعات اجتماعی اگر مدیران سازمان تمایل داشته باشند تا کارکنان اخلاق مدار در سازمان خود داشته باشند باید محیط مناسب در سازمان خود ایجاد کنند تا کارکنان در آن محیط به سادگی تشخیص دهند که چه نوع رفتاری در سازمان قابل قبول و مناسب است و چه نوع رفتاری مناسب نیست. هنگامی که کارکنان در چنین جو مناسبی قرار بگیرند، احتمال کمتری دارد تا رفتارهای کاری مخرب در سازمان انجام گیرد، چرا که سکوت سازمانی با ممانعت از جریان یافتن آزادانه اطلاعات از سطوح پایین به سطوح بالای سازمان، ضمن محدود و مسدود کردن مسیر بازخورد منفی کارکنان به واسطه وجود جو سکوت سازمانی، توانایی سازمان را در شناسایی و اصلاح خطاها کم می کند و اطلاعات تصمیم گیرندگان را محدود و اثر بخشی آن را ضعیف می کند. کاهش اعتماد و تعهد کارکنان و کاهش رضایت و انگیزه شغلی از تبعات چنین جوی است.

نتایج حاصل از این پژوهش نیز نشان داد که بین جو سازمانی و تمامی مولفه های آن با حمایت اجتماعی ادراک شده رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از این تحقیق با نتایج تحقیقات صفری و همکاران (۱۴۰۰) حسینی یان و همکاران (۱۳۹۷) و یانگ دینگ وانگ و هیو هسین هسی (۲۰۱۳) همسو بود. در تبیین این فرضیه می توان چنین بیان کرد که، از دیدگاه سازمان، افزایش ادراک کارکنان از حمایت اجتماعی برای ایجاد عکس العمل مثبت در کارکنان امری حیاتی است. وقتی کارکنان احساس کنند که سازمان برای رفاه و نقش شان ارزش قائل است آنها نیز این احساسات را منعکس می کنند. جو سازمانی رابطه مستقیم با توانایی مدیر در برانگیختن کارکنان به واسطه برآورده ساختن نیازهای روانی آن ها همچون توفیق طلبی، قدرت و ... دارد. واقعیت این است که اگر مدیران، کارکنان را برای مشارکت در تصمیم گیری قابل ندانند از یک سو کارکنان برای مشارکت از خود شور و شوقی نشان نخواهند داد و از سوی دیگر، مدیران سازمان از کمک های فکری و مشارکت های کارکنان محروم خواهند شد. در نتیجه به جای اینکه با سازمان خود ارتباط عاطفی داشته باشند، به طور ذهنی از سازمان خود قطع رابطه می کنند و گسیختگی عاطفی در بین سازمان و افراد ایجاد می شود و زمینه بروز سکوت سازمانی و عدم کارایی و اثر بخشی سازمانی را ایجاد می کند.

نتایج حاصل از این پژوهش نیز نشان داد که بین حمایت اجتماعی ادراک شده و تمامی مولفه های آن با سکوت سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از این تحقیق با نتایج تحقیقات صفری و همکاران (۱۴۰۰) نیاستی و همکاران (۱۳۹۹)، همسو بود. در تبیین این فرضیه می توان چنین بیان کرد که، یکی از عوامل مؤثر بر سکوت سازمانی، حمایت اجتماعی ادراک شده است که منظور از آن، احساس و باورهای تعمیق یافته افراد در این راستاست که سازمان، گروه ها و افراد برای همکاری، مساعدت و حمایت اعضا ارزش قائل است و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آنهاست. کارکنانی که با حمایت اجتماعی بسیاری رویه رو می شوند، احساس می کنند که باید با توجه به رفتارها و نگرش های مناسب در سازمان ایفای نقش کنند تا عمل آنها در راستای منافع سازمان متبوع شان باشد و از این راه حمایت سازمان، گروه و افراد را جبران کنند. ادراک از حمایت اجتماعی، یعنی باور کلی فرد مبنی بر اینکه آیا سازمان، گروه و افراد زحمات او را ارج می نهد و برای سعادت و رفاه او اهمیت قائل است یا خیر. در صورتی که کارکنان احساس کنند که سازمان، گروه و افراد زحمات آنها را ارج می گذارند و برای رفاه آنها تلاش می کنند، قطعاً این عامل در کاهش سکوت کارکنان تاثیر گذار خواهد بود و کارکنان با سازمان، گروه و افراد

مشارکت و همفکری بیشتری خواهند کرد و این امر باعث کارایی و اثر بخشی بیشتر سازمان گروه و افراد خواهد شد. بنابراین در نتیجه گیری کلی می توان چنین بیان کرد که از آنجا که انگیزش به عنوان نیروی اساسی در رفتار انسانی یکی از مهمترین مباحثی است که بایستی مورد توجه خاص مدیران قرار گیرد. پس توجه به نیازهای افراد در به وجود آوردن محیط مناسب کار و فراهم آوردن زمینه های رشد و شکوفایی در جهت نیل به اهداف فردی، نقش مهمی در ایجاد جو سازمانی مناسب، رضایت شغلی افراد، کاهش سکوت و درگیر شدن شغلی بیشتر و افزایش اثربخشی و کارایی کارکنان خواهد شد. با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به کاهش سکوت سازمانی از طریق جو سازمانی و حمایت اجتماعی ادراک شده در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

- بررسی کنند علل و پیامدهای سکوت سازمانی در سازمان و آموزش ها و دوره ها لازم در جهت کاهش سکوت سازمانی و اثرات مفید و سودمندی که برای سازمان خواهد داشت.

- استقبال مدیریت از انتقادات و نظرات کارکنان و تشویق آنان به بیان اختلاف نظرشان در باره موضوعات و مسائل سازمان می تواند در کاهش سکوت سازمانی و ایجاد یک جو مناسب سازمانی تاثیر گذار باشد.

منابع

۱. حسن زاده پسیخانی، محمد صادق. حسن زاده ثمرین، تورج. فنون حسنی، بهناز (۱۳۹۷). تاثیر اخلاق سازمان بر سکوت کارکنان با نقش میانجی ادراک از حمایت سازمانی، نشریه چشم انداز مدیریت دولتی، سال نهم، شماره ۳۴، تابستان ۹۷، ص ۸۷-۱۱۰.
۲. حسینی یان، ناهید. یارقلی، بهبود. یارمحمد زاده، پیمان (۱۳۹۷). نقش میانجی جو اخلاقی سازمان در رابطه بین عدالت سازمانی با سکوت و بی تفاوتی سازمانی معلمان مرد شهرستان آذرشهر، نشریه مدیریت بر آموزش سازمان ها، سال ۷، شماره ۱، ص ۱۰۳-۱۳۳.
۳. خالق خواه، علی. ابراهیمی ناصری، سودابه. مردای، بهزاد (۱۳۹۹). تأثیر سواد اخلاقی بر سکوت سازمانی با توجه به نقش میانجی گری جو اخلاقی کارکنان بیمارستان آیت ... طالقانی تهران، مجله اخلاق زیستی، دوره ۱۰، شماره ۳۵.
۴. دهقانی سلطانی، مهدی. حامدی، سیمین دخت. جهانشاهی جوران، سیمین. آل طه، حمیدرضا. فارسی زاده، حسین (۱۳۹۶). تاثیر حمایت های اجتماعی و سطح کیفیت زندگی شغلی در توانمندسازی روانی کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی کرمان، فصلنامه تعاون و کشاورزی، سال ۶، شماره ۲۱.
۵. رستمی آذر، سمیه. مرادی، سجده. دارابی، مسعود (۱۳۹۴). ارتباط جو اخلاقی سازمان، هویت سازمانی و سکوت سازمانی بر روی کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران، دومین همایش ملی انجمن علمی مدیریت ورزشی ایران.

۶. سپهوند، رضا. عارف نژاد، محسن. فتحی چگنی، فریبرز. سپهوند، مسعود (۱۳۹۹). رابطه ی قلدری سازمانی و سکوت سازمانی با نقش میانجی نقض قرارداد روان شناختی، دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، تابستان ۱۳۹۹، دوره ۲۱، شماره ۲.
۷. صیقلی، مطهره (۱۳۹۴). ارتباط بین جو اخلاق سازمانی و سکوت کارکنان سازمان امور مالیاتی استان گیلان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور مرکز رشت.
۸. صفری، امید. قاسمیان اصل، حدیث (۱۴۰۱). آرایه الگوی حمایت سازمانی و اجتماعی ادراک شده و کیفیت زندگی کاری با نقش تعدیلگر توانمندسازی روانشناختی، فصلنامه آموزش و پرورش متعالی، دوره ۲، شماره ۲، ص ۸۹-۱۰۰.
۹. صفری، امید. صادقی، روح اله. صفری، غلامرضا (۱۴۰۰). ارتباط بین جو اخلاق سازمانی با سکوت کارکنان از طریق حمایت سازمانی ادراک شده در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس، مجله علمی مدیریت نوآفرینی، سال اول، شماره اول، ص ۹۶-۱۰۷.
۱۰. قلاوندی، حسن. مردادی، زهرا (۱۳۹۴). تحلیل رابطه جو اخلاق سازمان، هویت سازمان و سکوت سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره ۲، ص ۶۳-۷۱.
۱۱. نیاستی، رضا. فلاح، وحید. طاهری، فاطمه (۱۳۹۹). تاثیر حمایت اجتماعی ادراک شده بر سکوت سازمانی به منظور ارائه مدل در دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران، فصلنامه پژوهش در نظام های آموزشی، دوره ۱۴، ص ۴۶۱-۴۸۲.
۱۲. هاشمی، سید احمد (۱۳۹۵). بررسی تاثیر جو سازمانی بر سکوت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، فصلنامه پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبایی، سال ۳، شماره ۱۰، ص ۲۳-۵۱.
۱۳. همتی نژاد، مهرعلی. حمیدی، مهرزاد. الهیاری، محبوبه (۱۳۹۱). رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با رفتار شهروندی سازمانی در کارشناسان آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک ایران، فصلنامه مدیریت ورزشی، شماره ۱۳، ص ۴۳-۲۷.
14. Kilic, H., I. (2013). Factors influencing productivity in small island hotels: evidence from Northern Cyprus. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17(4), 315- 331.
15. Tulubas, T. & Celep, C. (2012). Effect of perceived procedural justice on faculty members' silence: the mediating role of trust in supervisor. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 1221-1123.

16. Yau-De Wang and Hui-Hsien Hsieh.(2013). Organizational and ethical climate, perceived organizational support, employee silence: A cross-level investigation. DOI: 10.1177/0018726712460706 2013 66: 783 originally published online 8 November 2012 Human Relations.