

بررسی رابطه بین سکوت سازمانی و تیپ های شخصیتی مدیران دبیرستان های منطقه یک شهر اصفهان

۱. غلامحسین برکت^۱، سارا کوراوند*^۲

۲. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، اهواز، ایران.

۳. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، اهواز، ایران

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

سارا کوراوند

چکیده

اگرچه از کارکنان و مدیران دستگاه ها انتظار می رود که با دانش، ایده و نظرات خود در جهت توسعه سازمان و دستگاه خود گام بردارند اما برخی اوقات آنها ترجیح می دهند که سکوت پیشه کنند. توانمندی و بقای این سازمان ها تا حد زیادی به دانشی وابسته است که زاینده ی اندیشه منابع انسانی است. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین سکوت سازمانی و تیپ های شخصیتی مدیران دبیرستان های منطقه یک شهر اصفهان صورت گرفته است. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۲۱ نفر و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۹۲ نفر برآورد شده است. روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی و از شاخه همبستگی و مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری می باشد. نمونه گیری به روش تصادفی ساده و از طریق پرسشنامه داده ها گردآوری شده است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS و لیزرل صورت گرفته است. نتایج تحقیق نشان می دهد که ابعاد شخصیتی برون گرایی، گشودگی و وظیفه شناسی رابطه منفی و معناداری با سکوت دارند درحالیکه بین سازگاری و سکوت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: سکوت سازگاری، برون گرایی، روان رنجوری، گشودگی، وظیفه شناسی.

۱- مقدمه

در عصر حاضر سازمانهای دانشی و پژوهشی اهمیت بسیاری در خلق دانش دارند. توانمندی و بقای این سازمان ها تا حد زیادی به دانشی وابسته است که زاینده ی اندیشه منابع انسانی است. بپتردید سرمایه داری دانش سازمانی، رمز ماندگاری در دنیای بسیار رقابتی امروز است. مأخذ تولید دانش، تالارهای گفتمان سازمانی است که در خود گفتمان های متعدد و در عین حال متفاوت جای داده است. بواسطه ماهیت اینگونه سازمان ها و نقش مهم و حیاتی که کارکنان دانشی در حفظ و بقای سازمان های مذکور در دنیای پرقابیت امروز ایفا می کنند، موضوع سکوت کارکنان دانشی اهمیت بسیار بیشتری پیدا میکند. اگر بر افواه سازمانی مهر سکوت زده شود اذهان کارکنان که موتور مولد دانش سازمانی هستند فسیل خواهند شد. وقتی کارکنان دانشی، به عنوان سرمایه استراتژیک سازمان، سکوت میکنند مدیریت باید متوجه خطر بزرگی باشد که درحال اتفاق افتادن است (دانایی فرد و پناهی، ۱۳۸۹: ۱). طبقه بندی چارچوبی نظام دار برای تمایز قائل شدن، نظم دادن و نام گذاری انواع و گروه ها در یک علم می باشد (جان و همکاران، ۱۹۹۸). از جمله اهداف اصلی طبقه بندی های علمی، ارائه از حوزه های اصلی و غالب یک علم است که از طریق آن می توان تعداد زیادی از موارد خاص و منفرد را به جای بررسی جداگانه، به صورت (گروهی و متعاقباً) ساده تر، مورد بررسی قرار دارد.

علاوه بر این، یک طبقه بندی که به صورت عمومی پذیرفته شده است، می تواند تا حد زیادی فرایند افزایش و انتقال یافته های تجربی را از طریق ارائه یک سیستم نام گذاری و واژگان استاندارد تسهیل کند (جان و سرایواستاوا، ۱۹۹۹). چنین طبقه بندی پذیرفته شده ای از مدت ها پیش در بعضی از علوم چون زیست شناسی وجود داشته است. اما نباید فراموش کرد که طبقه بندی ویژگی های شخصیتی در روان شناسی شخصیت مشکل تر از طبقه بندی گونه های حیوانی و گیاهی در زیست شناسی خواهد بود. به عنوان یکی از دلایل این امر می توان به انتزاعی بودن ویژگی های شخصیتی اشاره کرد (جان و همکاران، ۱۹۸۸). خوش بختانه علی رغم وجود چنین دشواری هایی، می توان ادعا کرد پس از چندین دهه تحقیق، روان شناسان شخصیت در حال نزدیک شدن به یک وفاق عمومی در مورد ویژگی های شخصیتی انسان می باشند: مدل ۵ عاملی یا پنج عامل اصلی شخصیت (جان و سرایواستاوا، ۱۹۹۹).

بر اساس این مدل، شخصیت از پنج بعد اصلی تشکیل شده است که عبارتند از نوروز گرایی (N) یا از وجه دیگر، پایداری هیجانی)، برون گرایی (E) (یا فعالیت)، گشودگی به تجربه (O) (یا فرهنگ یا روشنفکری)، همسازی (A)، وظیفه شناسی (C). از این پنج عامل، دو عامل برون گرایی و توافق به صفات شخصیتی دارای ماهیتی بین شخصی مربوط اند. عامل وظیفه شناسی اساساً صفات رفتاری هدف گرا و نیز کنترل تکانه ها به شکلی جامعه پسند را در بر می گیرد. در عامل نوروز گرایی، پایداری هیجانی در برابر گستره ای از هیجانات منفی مانند غم، تحریک پذیری، تنش عصبی، و ... قرار می گیرد و عامل گشودگی نیز به گستردگی، عمق، و پیچیدگی وجوه فکری، ذهنی، و تجربیات فرد مربوط است. حجم انبوهی از تحقیقات در زبان های مختلف و با ابزارها و نمونه های متفاوت، اصلی بودن این پنج عامل را تایید کرده اند و نشان داده اند که هر پنج عامل مذکور از اعتبار همگرا و تفکیکی بین ابزار و بین ناظر خوبی برخوردارند و در طی تحول فرد نیز نسبتاً پایدار می مانند. هر کدام از عامل ها یک بعد هستند نه یک گونه یا نوع (مانند تیپ های شخصیت) بدین معنا که تفاوت افراد در هر بعد و مولفه، تفاوتی کمی و درجاتی است. در این مدل هر عامل از شش مولفه تشکیل شده است که به صفات مختلف تحت پوشش آن عامل اشاره دارند (جان و پروین، ۲۰۰۳). با توجه به پیشینه تحقیقاتی موضوع هنرور؛ محبوبه، ذبیحی؛ محمدرضا، صانعی؛ مهدی، (۱۳۹۳) طی پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سکوت سازمانی و تیپ های شخصیتی مطالعه موردی: کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی دریافتند که این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین سکوت سازمانی و ویژگی های شخصیتی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام شد. با استفاده از فرمول نمونه گیری تعداد ۲۴۷ نفر از کارکنان به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. از ابزار پرسشنامه جهت جمع آوری اطلاعات استفاده شد. داده ها با استفاده از نرم افزارهای Excel و Spss مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که سکوت نوع دوستانه دارای بیشترین مقدار میانگین و سکوت مطیع دارای کمترین مقدار میانگین است. بررسی مولفه های ویژگی های شخصیتی نیز نشان داد که مولفه ی برون گرایی دارای بیشترین مقدار میانگین و مولفه ی روان نژندی دارای کمترین مقدار میانگین می باشد. نتایج حاصل از بررسی فرضیات نشان داد که بین سکوت سازمانی و ویژگی های شخصیتی رابطه معناداری وجود دارد. از میان مولفه های ویژگی های شخصیتی، مولفه های روان نژندی، برون گرایی، انعطاف پذیر بودن و مسئولیت پذیری با سکوت سازمانی رابطه معناداری دارند. نتایج همچنین نشان داد که سکوت مطیع با مولفه های برون گرایی، انعطاف پذیر بودن و مسئولیت پذیری در ارتباط است. سکوت نوع دوستانه با مولفه های روان نژندی، برون گرایی، انعطاف پذیر بودن در ارتباط است و سکوت تدافعی با مولفه های برون گرایی، انعطاف پذیر بودن و مسئولیت پذیری در ارتباط است.

امینی؛ محمود، مرجانی؛ امیربابک، کلوبندی؛ عبدالله، (۱۳۹۲) طی پژوهشی به بررسی اثر تیپ های شخصیتی A و B بر تعهد سازمانی در سازمان توسعه صنایع اتمی بیان کردند در این پژوهش به بررسی اثر تیپ های شخصیتی A و B بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان توسعه صنایع اتمی پرداخته شده است. ابزار پژوهش پرسشنامه و روش پژوهش توصیفی - پیمایشی و از نوع اسنادی میدانی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ستادی سازمان توسعه صنایع اتمی به تعداد ۱۵۱ نفر می باشد. در این پژوهش تعداد ۹۷ نفر بعنوان نمونه انتخاب شده اند. برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از دو روش آمار توصیفی (فراوانی، درصد) و آمار استنباطی (آزمون رگرسیون و آزمون T مستقل) استفاده شده است. نتایج حاصل از فرضیات تحقیق نشان داد که تیپ های شخصیتی A و B بر تعهد سازمانی در سازمان توسعه صنایع اتمی اثر دارد. همچنین تیپ شخصیتی A بر تعهد عاطفی و تعهد مستمر اثر نداشته و تیپ شخصیتی B نیز بر تعهد های مستمر و هنجاری اثر نداشته است. از مجموع شش فرضیه فرعی تحقیق تنها دو فرضیه تایید شد. این دو فرضیه بیان میکند که تیپ شخصیتی A بر تعهد هنجاری و همچنین تیپ شخصیتی B بر تعهد عاطفی اثر دارد. همچنین طبق یافته های جانبی این پژوهش، مشخص شد که میانگین تعهد عاطفی در کارکنان با تیپ شخصیتی B بیشتر از کارکنان با تیپ شخصیتی A است. همچنین بین تعهد مستمر کارکنان با تیپ شخصیتی A و B تفاوت معنی داری وجود نداشته و میانگین تعهد هنجاری نیز در کارکنان با تیپ شخصیتی A بیشتر از کارکنان با تیپ شخصیتی B است.

کاشلی و نیومن (۲۰۰۵) طی پژوهش های خود بدین نتیجه رسیدند که کارکنان در سازمانی سالم نوآرند و عملکردی بالاتر از حد معمول دارند همچنین، سلامت سازمانی موجب افزایش تعهد سازمانی کارکنان و اثربخشی سازمان می شود.

آمارها نشان می دهد عمده پژوهش های انجام شده بر روی سبک رهبری و تیپ های شخصیتی، در ایران در رابطه با موضوعاتی چون: ارتباط سبک رهبری و سلامت و خوش A,B سازمانی، (تانگینسد، ۱۹۹۷) رابطه تیپ های شخصیتی بینی-بدبینی کارکنان، (شهیدی، ۲۰۰۸) رابطه بین سبک رهبری مدیران، نوع شخصیت و میزان تنیدگی کارکنان انجام شده و کمتر به رابطه بین سبک رهبری و تیپ شخصیتی مدیران بیمارستان ها توجه شده است. لذا هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سکوت سازمانی و تیپ های شخصیتی مدیران دبیرستان های منطقه یک شهر اصفهان بود.

فرضیه های تحقیق

بین تیپ شخصیتی روانرنجوری (عصبیت) با سکوت مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

بین تیپ های شخصیتی برونگرایی با سکوت مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

بین تیپ شخصیتی گشودگی یا پذیرای تجربه با سکوت مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

بین تیپ شخصیتی سازگاری با سکوت مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

بین تیپ شخصیتی وظیفه شناسی و سکوت مدیران رابطه معناداری وجود دارد.

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از جهت هدف، کاربردی و از جهت نحوه گردآوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی و در زمره مطالعات میدانی به شمار می آید و از جهت ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع همبستگی است، در ضمن با توجه به اینکه از روش مدل سازی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه ها استفاده خواهد شد، در میان تحقیقات همبستگی، از نوع تحلیل ماتریس همبستگی یا اساس جدول مورگان حدود ۱۸۰ نفر برآورد شده است. بر اساس تجربیات محققین ۱۵ درصد بیشتر از حجم نمونه پرسشنامه پخش شده است تا در نهایت ۱۹۱ پرسشنامه کامل بدست آمده است. از میان ۱۹۱ نفر، ۴۳٪ (۸۲ نفر) زیر ۳۰ سال، ۲۸٪ (۵۳ نفر) بین ۳۰ تا ۳۹ سال، ۱۶٪ (۳۱ نفر) بین ۴۰ تا ۴۹ سال، و ۱۳٪ (۲۵ نفر) بالای ۵۰ سال سن داشتند ۲۹٪ (۱۵ نفر) دارای مدرک دکتری، ۴۹٪ (۹۳ نفر) دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۶۹٪ (۶۹ نفر) دارای مدرک کارشناسی بودند. ۶۱٪ (۱۱۶ نفر) مرد و ۳۹٪ (۷۵ نفر) زن بودند. ابزار اصلی گردآوری داده ها پرسشنامه بوده است. بدین منظور به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۱۶، مقیاسی برای متغیرهای شخصیت و سکوت سازمانی طراحی شد. در این تحقیق برای طراحی پرسشنامه سکوت سازمانی از مقیاس دیمیتریس و وکولا (۲۰۰۷) و برای سنجش ابعاد شخصیت (شامل پنج بعد روان رنجوری، وظیفه شناسی، سازگاری، برون گرایی و گشودگی) از مقیاس کاستا و مک کرائه (۱۹۹۲) استفاده شده است. پرسشنامه بالا بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت از ۱ به معنای بسیار مخالفم تا ۵ به معنای بسیار موافقم تنظیم شد. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ پرسشنامه کواریانس می باشد. در این تحقیق ابعاد شخصیت به عنوان متغیر مستقل و سکوت سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. جامعه آماری مقاله حاضر عبارتست از مدیران دبیرستان های منطقه یک شهر اصفهان (۱۲۱ نفر) مشغول به فعالیت می باشند. نمونه گیری به روش تصادفی ساده و طبقه ای صورت گرفته است. حجم نمونه آماری ۹۲ نفر در جامعه آماری توزیع و گردآوری شد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس سکوت سازمانی ۰/۷۹ و ضریب آلفای کرونباخ مقیاس شخصیت ۰/۸۱ (روان رنجوری ۷۸٪، وظیفه شناسی ۷۶٪، سازگاری ۷۹٪، برون گرایی ۷۸٪، و گشودگی ۸۲٪) بوده است. هم چنین جهت آزمون روایی سؤال های نخست از اعتبار محتوا و از نوع اعتبار صوری استفاده شد. برای سنجش اعتبار صوری پرسشنامه از نظرات متخصصان، اساتید دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده شد. استفاده شد. در این تحقیق با استفاده از تکنیک ۱ برای سنجش اعتبار سازه از تحلیل عاملی و روش استخراج تحلیل مؤلفه اصلی با چرخش ۲ تحلیل عاملی اکتشافی مرتبه اول واریماکس، عوامل ابتدایی متغیرها استخراج شد.

روشهای تجزیه و تحلیل داده ها به منظور آزمون فرضیه ها، نخست از آزمون میانگین یک جامعه برای سنجش میزان سکوت سازمانی، آزمون میانگین دو جامعه و میانگین چندین جامعه برای بررسی میزان سکوت در گروههای مختلف شغلی و تحصیلی استفاده شد. سپس از آزمون همبستگی رتبه ای اسپیرمن (به دلیل کیفی بودن متغیرها) با استفاده از نرم افزار SPSS برای سنجش همبستگی بین متغیرها (ابعاد

شخصیت و سکوت) استفاده شد. سپس رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری، با کمک نرم افزار Lisrel آزمون شد.

مدل مفهومی پژوهش

چارچوب نظری، الگویی است مبتنی بر روابط تئوریک میان شماری از عواملی که در مورد مسائل مورد پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده اند. این چارچوب نظری با بررسی سوابق پژوهشی در قلمرو مسأله به گونه ای منطقی جریان پیدا می کند و مدل مفهومی تحقیق نیز برگرفته از همین چارچوب است. مفهوم شخصیت دارای پنج بعد برونگرایی، سازگاری، وظیفه شناسی، روان رنجوری و گشودگی و استقبال از تجربه می باشد. براساس مرور ادبیات، فرض مقاله این است که هریک از ابعاد شخصیت رابطه ای معنی دار بصورت مستقیم یا معکوس با سکوت مدیران مدراس دارد.

۵- مبانی نظری تحقیق

۱-۵- سکوت سازمانی

سکوت سازمانی افراد در سازمان اغلب دارای ایده‌ها، نظرات و اطلاعاتی برای ارائه روشهای سازنده در بهبود کار و سازمان خود هستند. این کارکردها، بیان کننده مفهومی به نام آوای سازمانی ۱ هستند. برخی افراد این ایده‌ها را ارائه و برخیدگر تمایلی به ارائه ایده‌ها، نظرات و اطلاعات و سکوت میکنند که موریسن و میلیکن (۲۰۰۰) آن را سکوت سازمانی نام نهادند ندارند (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۲). ابراز ایده ها (آوای سازمانی) یا مضایقه از ارائه آنها (سکوت سازمانی) ممکن است به لحاظ رفتاری، دو فعالیت متضاد به نظر برسند، زیرا سکوت مستلزم صحبت نکردن است درحالی که آوا، نیازمند بیان مسائل و مشکلات موجود در سازمان است. اما واقعیت آن است که سکوت، ضرورتاً پدیده‌ای در تقابل با آوای سازمانی نیست. در حقیقت، تفاوت بین سکوت و آوا، در سخن گفتن نیست بلکه در انگیزه افراد در خودداری از ارائه اطلاعات، ایده ها و نظرات آنهاست (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰: ۸۰). اگر چه سکوت سازمانی بطور کلی به عدم ابراز ایده‌ها، اطلاعات و نظرات کارکنان بطور عمدی اطلاق میگردد، اما با توجه به انگیزه هایی که در کارمند برای سکوت وجود دارد، ماهیت آن متفاوت خواهد بود. برخی اوقات سکوت میتواند به دلیل تسلیم بودن فرد نسبت به هر شرایطی، گاهی به دلیل ترس و وجود رفتارهای محافظه کارانه و برخی اوقات نیز به منظور ایجاد فرصت برای دیگران و اظهار عقاید آنها باشد. (تولوبس، ۲۰۱۲) افرادی که ایده‌ها، نظرات و اطلاعات خود را نتوانند بیان کنند و سکوت پیشه کنند اغلب دچار استرس، اضطراب، نارضایتی و افسردگی شده و نهایتاً علاقه به کار و تعهد شغلی آنها کاهش مییابد و این عوامل سبب ترک شغل آنها می شود. (پرلو، و همکاران و نیکمرام، ۲۰۱۲) تحقیقات برینسفیلد (۲۰۰۹) نشان داد که سکوت کارکنان پدیده‌ای است مسری، چند بعدی، قابل اندازه‌گیری و بطور معناداری با دیگر پدیده های سازمانی در ارتباط است. (زهیر و اردونگ، ۲۰۱۱) مرور ادبیات بیانگر این مطلب است که عوامل ایجادکننده سکوت سازمانی به شرح زیر میباشد: ساختار سازمانی، ترس از بازخورد منفی، متغیرهای سازمانی و محیطی، سبک رهبری، فرهنگ و جو سازمانی، هم نوایی با آراء و عقاید عمومی، فرایندهای تصمیم گیری، فرایندهای مدیریت فرهنگ و ادراکات کارکنان، (ادوارد و گرندیگر، وکال، ۲۰۰۷) همانطور که بررسی پیشینه تحقیق نشان میدهد تاکنون به سکوت سازمانی از منظر شخصیت نگریسته نشده است؛ بنابراین در این پژوهش سعی می شود که ضمن آکاوی مبانی نظری شخصیت، میزان ارتباط این عامل مهم با سکوت کارکنان بررسی شود.

۵-۲- مدل تحلیل پنج عاملی شخصیت

پرداختن به زبان طبیعی برای توصیف شخصیت با کارهای کلاگس (۱۹۲۶) و باومگارتن (۱۹۳۳) آغاز گردید. پس از آنها، در سال ۱۹۳۶، آلپورت و ادبرت در یک مطالعه ی جریان ساز به بررسی صفات مربوط به شخصیت در دیکشنری های جامع انگلیسی پرداختند. فهرست اصطلاحات و صفاتی که آنها تهیه کردند تقریباً ۱۸۰۰۰ واژه را در بر می گرفت. آنها کوشیدند این واژه ها را دسته بندی کنند، کاری که به گفته ی خودشان یک عمر وقت می برد و به واقع هم برای ۶۰ سال روانشناسان شخصیت را سرگرم ساخت (جان، پروین، ۲۰۰۳).

کار آلپورت و ادبرت چهارچوب اولیه ای برای واژه شناسی شخصیت فراهم آورد و پس از آن کتل با استفاده از این فهرست، مدلی چند بعدی از ساختار شخصیت ارائه داد. کتل در فهرست مذکور تنها صفات شخصیتی را مورد توجه قرار داد که بالغ بر ۴۵۰۰ صفت بودند و آنها را به ۳۵ متغیر شخصیتی تقلیل داد. در واقع او ۹۹ درصد صفاتی را که آلپورت گردآوری کرده بود، کنار نهاد و علت این کار محدودیت روش

های آماری برای تحلیل عاملی در زمان او بود. کتل با انجام چندین تحلیل عاملی روی این مجموعه ی اندک، به ۱۲ عامل شخصیت دست یافت که بعدتر بخشی از پرسشنامه ی ۱۶ عاملی او را تشکیل دادند (کتل، ایبرو، تاتسوکو، ۱۹۷۰). کتل مدعی بود که این ۱۶ عامل از انسجام و پایداری بین ایزاری بالایی برخوردارند اما تحلیل های مجدد همان ماتریس همبستگی کتل توسط روانشناسان دیگر، تعداد و ماهیت عامل های پیشنهادی او را تایید نکرده اند (به نقل از پروین و جان، ۲۰۰۳).

پس از کار کتل محققان بسیاری به ادامه ی کار او علاقه نشان دادند. در این میان فیسکه (۱۹۴۹) با بررسی ۲۲ متغیر از ۳۵ متغیر اولیه ی کتل در پرسشنامه های خود سنج و دگر سنج و سایر ابزارها، به ساختاری عاملی دست یافت که بسیار شبیه پنج عامل بزرگ کنونی است. برای وضوح بخشیدن به عامل های فیسکه، کریستال و توپس (۱۹۶۱) ماتریس های همبستگی او را در هشت نمونه ی بسیار مختلف مورد تحلیل مجدد قرار دادند و در تمام آنها بطور نسبتاً پایدار و تکرار پذیری به همان پنج عامل دست یافتند.

۱- برونگرایی یا شادخویی

۲- توافق (همسازی)

۳- ثبات هیجانی در برابر نورزگرایی

۴- گشودگی

۵- مسئولیت پذیری (قابلیت اطمینان).

این ها عواملی هستند که تحت عنوان "پنج بزرگ" شناخته شده اند (گلدبرگ، ۱۹۸۱) متأسفانه مطالعات توپس و کریستال ناشناخته ماند، و این زمانی بود که انتشارات کتل و آیزنک بر ادبیات ساخت شخصیت، مدل های اتخاذ شده از روش تحلیل عوامل غلبه داشتند. اما نورمن (۱۹۶۳) و ساخت پنج عاملی را دوباره به عنوان پیشنهادی برای ابعاد تحت عنوان "قدمی به سوی طبقه بندی مناسب صفات ویژه شخصیت" منتشر نمود (به نقل از دیگمن، ۱۹۹۰). این عامل ها در کارهای روانشناسان بعدی نیز تکرار شدند و سرانجام به پنج عامل بزرگ شهرت یافتند. واژه ی بزرگ در اینجا به وسعت و گستردگی عامل ها اشاره دارد و بدین معناست که در این مدل، تفاوت های شخصیتی به پنج صفت تقلیل نیافته اند بلکه هر عامل جنبه ای وسیع از شخصیت است و صفات بسیاری را تحت پوشش قرار می دهد.

پس از یک دوره رکود در دهه ی ۱۹۷۰ و اوایل دهه ی ۸۰، از میانه ی این دهه تحقیق در باب عامل ها و ساختار شخصیت، رشدی قابل توجه یافت. در این بین گلدبرگ در سال ۱۹۹۰ طی چندین تحقیق و با استفاده از فهرست طولانی تری از صفات شخصیت (حدود ۱۷۱۰ صفت) مجدداً تاییدی برای پنج عامل بزرگ فراهم آورد گلدبرگ علاوه بر نتایج تحقیقات خود، کارهای دیگران را نیز مرور کرد و تحت تاثیر همسانی نتایج قرار گرفت. او این طور نتیجه گیری کرد که می توان گفت که تا حدودی این پنج بعد عمده دربرگیرنده هر الگویی در تنظیم تفاوت های فردی است و بدین ترتیب وجود ابعاد پنجگانه اصلی به تایید رسید. (پروین و جان، ۱۹۹۹).

درحالیکه محققان دارای رویکرد لغوی به گردآوری شواهد برای پنج عامل بزرگ می کوشیدند، محققانی که با مقیاس های پرسشنامه ای شخصیت کار می کردند نیاز شدیدی برای چهارچوبی سازمان دهنده برای این شواهد احساس کردند. تحلیل عاملی مواد این پرسشنامه ها دو بعد وسیع برون گرایی و نوروز گرایی را آشکار ساخته بود. در اوایل دهه ۱۹۸۰، کاستا و مک کرا سرگرم تهیه ی پرسشنامه ی شخصیتی به نام NEO بودند تا سه بعد نوروز گرایی، برون گرایی، و گشودگی را بسنجند. آنها کار خود را با تحلیل خوشه ای پرسشنامه ی کتل شروع کرده بودند (کتل، ایبرو و تاتسوکو، ۱۹۷۰). تحلیل آنها ابتدائاً دو عامل برون گرایی و نوروز گرایی را آشکار ساخته بود اما کم کم اهمیت عامل گشودگی نیز که در برخی از عوامل اولیه ی کتل مورد اشاره قرار گرفته بود برای آنها پررنگ گردید. در سال ۱۹۸۳ کاستا و مک کرا دریافتند که نظام NEO تطابق بسیاری با سه عامل مدل پنج عاملی دارد، اما صفات متعلق به حیطه های توافق و وظیفه شناسی را در بر نمی گیرد. در نتیجه آنها به توسعه ی مدل خود بر مبنای تحلیل پرسشنامه های مربوط به سنجش دو عامل اخیر پرداختند و نسخه ی تجدید نظر شده ای از پرسشنامه ی خود با عنوان NEO PI-R ارائه کردند.

بنا بر آنچه گفته شد، دو رویکرد عمده در کشف شکل کنونی پنج عامل بزرگ شخصیت یکی رویکرد گلدبرگ بوده است که با تحلیل عاملی صفات مربوط به شخصیت در فرهنگ لغات زبان های طبیعی به این کار پرداخته است (گلدبرگ، ۱۹۸۱) و دیگری رویکرد کاستا و مک کرا می باشد که به تحلیل عاملی انواعی از پرسشنامه های شخصیت پرداخته اند. این دو مدل از لحاظ تجربی و شواهدی که دارند بسیار به هم نزدیک اند اما از حیث مفهومی و نظری متفاوت می باشند. از جنبه ی مبنای نظری، مدل گلدبرگ بر فرضیه ی لغوی مبتنی است. بر

اساس این فرضیه، اساسی ترین و اجتماعی ترین تفاوت های فردی، در طول تاریخ در قالب اصطلاحات و صفات شخصیتی در زبان های طبیعی کدگذاری شده اند. در مقابل مدل کاستا و مک کرا بر پایه هایی نظری تکیه دارد که بنا بر آنها، صفات شخصیت در مدلی جامع از علل و زمینه های ژنتیک و محیطی جای می گیرد. در نتیجه این تفاوت های نظری، عامل ها و مولفه ها در مدل گلدبرگ خاصیت فنوتیپی دارند و فاقد نقش علی و تبیینی هستند، بر خلاف مدل کاستا و مک کرا که برای آن ها خاستگاهی زیستی- اجتماعی قائل است و آنها را تبیین کننده رفتار می داند (جان - پروین، ۲۰۰۳).

۵-۳- سکوت سازمانی و ابعاد شخصیت

سکوت سازمانی و ابعاد شخصیت تئوریهای شخصیت به اتفاق بیانگر این مطلب هستند که شخصیت افراد، رفتار آنها را پیش بینی میکند. سکوت سازمانی در سطح خرد در قالب ویژگی های شخصیتی متبلور میشود. متأثر از این دیدگاه، میتوان انتظار داشت که شخصیت یکی از مؤلفه های تأثیرگذار بر سکوت سازمانی در کارکنان میباشد و میتوان سکوت را از زاویه تفاوتها و ویژگیهای شخصیتی افراد بررسی و تحلیل کرد. به منظور تدوین فرضیه ها، هر یک از ابعاد مدل پنج عاملی تشریح میشوند و تدوین فرضیه های مربوط به آن با توجه به منطق روابط صورت خواهد گرفت. داشتن احساسات منفی همچون ترس، غم، برانگیختگی، خشم، احساس گناه، احساس کلافگی دائمی و فراگیر مبنای مقیاس رواننجوری (عصبیت یا شاخص بی ثباتی هیجانی) را تشکیل میدهد و شامل ویژگیهایی نظیر اضطراب و نگرانی بیش از حد، بدبینی، اعتماد و اطمینان کم و گرایش به سمت اتخاذ احساسات منفی نسبت به وقایع، افراد و پدیده ها می باشد. افرادی که نمره پایینی در شاخص عصبی کسب میکنند، افرادی آرام، ملایم و دارای اعتماد به نفس هستند. (سیبرت، زها، ۲۰۰۶)

نمره بالای رواننجوری، نشاندهنده شخصیت افرادی است که در موقعیتهای بین فردی راحت نیستند، در سر به سر گذاشتن دیگران حساس بوده و مستعد احساس حقارت هستند. این افراد معمولاً خجالتی بوده و دارای اضطراب اجتماعی، در جمعیهای بزرگ هستند. ناتوانی افراد در کنترل کششها و هوسها هم از ویژگیهای این افراد است هرچند که افراد میدانند که پس از رفع میل و هیجان خود، از کردار خود پشیمان خواهند شد (شولتز، ۱۳۸۷). از آنجا که هیجان مخرب در سازگاری فرد با محیط تأثیر دارد، در افرادی که دارای نمره های بالا در رواننجوری باشند، احتمال بیشتری وجود دارد که دارای باورهای داشته باشند و در مواردی که امور غیرمنطقی باشند، قدرت کمتری در کنترل تکانه ها مطابق خواست آنها پیش نمیرود، ستیزهجویی کنند و درجه های انطباق ضعیف تری با دیگران و شرایط فشار روانی نشان دهند. در واقع افراد روان رنجور به رویدادهایی که دیگران بیاهمیت میدانند به صورت هیجانی واکنش نشان میدهند که نهایتاً زمینه ساز عدم سکوت یا آوای کارکنان خواهد شد (حق شناس، ۱۳۸۵).

نتایج مطالعات نشان میدهد که رواننجوری با خلق منفی و اضطراب رابطه معنادار و مثبتی دارد (عظیم زاده پارسی و همکاران، ۱۳۹۰) وجود اضطراب در افراد روان رنجور میتواند حساسیت آنها را نسبت به عوامل استرسزای شغلی افزایش و سازگاری آنها را با شرایط ناخوشایند کاهش دهد. علاوه بر این تمایل به عملکرد تکانشی در افراد روان رنجور میتواند موجب ناتوانی در به تعویق انداختن خواسته ها گردد. (هافنیدر، ۲۰۱۳)؛ که این عوامل میتواند زمینه ساز عدم سکوت کارکنان در برابر مسائل سازمان شود. لذا بر این مبنا فرضیه اول تحقیق، بیانگر رابطه معنادار و منفی رواننجوری (عصبیت) با سکوت کارکنان است. برونگرایی دارای مقیاس های صمیمیت، جمع گرایی، قاطعیت، جنب و جوش، هیجان خواهی و هیجانهای مثبت است و شامل ویژگیهایی نظیر اجتماعی بودن، اطمینان و قاطعیت، جاه طلبی، عملگرایی، انرژی زیاد، پرشوری، پرحرارتی می باشد. (بریسک، مونت، ۱۹۹۶) با توجه به این که این افراد در عمل قاطع، فعال و حراف یا اهل گفتگو هستند و همچنین این مقیاس نشاندهنده علاقه ای افراد به توسعه صنعت و کار خود است، بنابراین باید گفت که به احتمال زیاد افرادی که درجه برونگرایی در آنان بالاست، تمایل و علاقه بیش تری نسبت به کار خود داشته و تلاش میکنند تا بیشترین خلاقیت را از خود به نمایش بگذارند و نظرات خود را درباره عملکرد همکاران و مدیریت بدون هیچ ابایی بزنند و انتقاد کنند (شولتز، ۱۳۸۷) نتایج تحقیقات قبلی بیانگر رابطه مثبت و معنی دار برونگرایی با شادکامی (عظیم زاده پارسی و همکاران، ۱۳۹۰) (و رضایت شغلی) است. (چریستوفر، ۲۰۱۲) در نتیجه فرضیه دوم تحقیق بیانگر این است که برونگرایی رابطه معنادار و منفی با سکوت کارکنان دارد. گشودگی یا پذیرای تجربه، شامل مقیاسهای تخیل، زیبا شناسی، عواطف، کنش ها، دیدگاه ها و ارزشها است و معرف افرادی است که ایده و تجربه جدیدی را به راه میاندازند و شخصیتی خلاق، نوآور و متفکر دارند. دارا بودن این ویژگی ها باعث میشود تا افراد ایده های جدیدی را جستجو کنند، از خلاقیت خود برای حل مسائل بدیع بهره بگیرند (ژائو و سیبرت، ۲۰۰۶). این افراد طالب لذت بردن از نظریه های جدید و ارزشهای غیرمعارف هستند و در مقایسه با افراد بسته احساسات مثبت و منفی فراوانی دارند. هم چنین افرادی غیرمعارف، مایل به زیر سؤال بردن منبع قدرت و علاقه مند به آزادی در اخلاقیات، امور اجتماعی و دیدگاه های سیاسی هستند و پیش بینی میشود که در محیط سازمانی خود سکوت را نپذیرند (حق شناس، ۱۳۸۵). نتایج تحقیقات نشان میدهد که افرادی که گشودگی کمتری دارند، افرادی محافظه

کار هستند و تعاملات اندک و مشارکت سازمانی کمتری دارند. (اتجو، ۲۰۱۳) در نتیجه فرضیه سوم تحقیق بیانگر این است که گشودگی یا پذیرای تجربه رابطه معنادار و منفی با سکوت کارکنان دارد. سازگاری، دارای مقیاس های اعتماد، سادگی، نوع دوستی، تبعیت، تواضع و نرمش در برابر دیگران می باشد. این شاخص بر گرایش های ارتباط بین فردی تأکید دارد. با توجه به این که افراد دارای نمره بالا در این مقیاس به دیگران اعتماد و حسن نیت دارند، مخلص و بیریا هستند، فعال و مشتاق کمک به دیگران هستند، از اعتماد به نفس خوبی برخوردارند و بر جنبه های انسانی سیاست های اجتماعی تأکید دارند (شولتز، ۱۳۸۷). (پیش بینی می شود که در رفتار سازمانی خود آوای سازمانی را به سکوت ترجیح داده و در جهت رفع مسائل و مشکلات سازمان خود کوشا و فعال باشند. نتایج تحقیقات نشان میدهد کارکنانی که سازگاری بیشتری دارند، دچار غیبت و ترک خدمت کمتری در سازمان می شوند و رضایت شغلی بیشتری دارند از این رو فرضیه چهارم تحقیق بیانگر آن است که سازگاری رابطه معنادار و منفی با سکوت کارکنان دارد.

وظیفه شناسی (وجدانی بودن) با مقیاس های شایستگی، نظم، وظیفه شناسی، تلاش برای موفقیت، نظم درونی و انعطاف ناپذیری همراه است و با مشخصه هایی نظیر تلاش، پشتکار و ثبات قدم، با وجدان بودن و احساس وظیفه و مسئولیت پذیری همراه است. این بعد شخصیتی با ویژگی هایی نظیر قابل اطمینان بودن، پشتکار و کوشا بودن فرد رابطه دارد. (موتن، بریسک، ۱۹۹۶) به طور خلاصه، دو ویژگی عمده توانایی کنترل تکانه و تمایلات و به کارگیری طرح و برنامه در رفتار در این شاخص مورد توجه است. فرد وجدانی دارای هدف و خواست های قوی و از پیش تعیین شده است (حق شناس، ۱۳۸۵). نتایج مطالعات دیگر نشان می دهد که وظیفه شناسی با موفقیت گرایي و تمایل به موفقیت، موفقیت های مسیر شغلی و عملکرد شغلی رابطه معنادار و مثبتی دارد. (بریک، ریان، ۲۰۰۳) هم چنین افراد دارای نمره بالا در وجدانی بودن، افرادی دقیق و وسواسی، وقت شناس و قابل اعتماد هستند و در جهت رسیدن به اهداف خود مصر و پیگیر هستند و به شدت به اصول اخلاقی پایبندند و دارای سطح توقعات بالا هستند و تلاش زیادی برای تحقق این سطح از خود نشان میدهند. بنابراین میتوان انتظار داشت افرادی که درجه وجدانی بودن بالایی دارند، تمایل و علاقه بیشتری به کار خود داشته باشند و از عزت نفس کافی برخوردار بوده و به جهت رسیدن به اهداف مشخص خود ترجیح می دهند در خیلی از مواقع در برابر مسائل سازمان خود سکوت نکرده و ایده ها، نظرات خود را به گوش مدیران سازمانی برسانند. (حق شناس، ۱۳۸۵) بنابراین، فرضیه پنجم بیانگر رابطه منفی و معنادار وظیفه شناسی و سکوت است.

۶- یافته های تحقیق

۶-۱- آمار توصیفی

در تحقیق حاضر، از بین ۹۲ نفر، ۴۱ درصد (۳۸ نفر) از افراد نمونه را زنان و ۵۹ درصد (۵۴ نفر) را مردان تشکیل دادند. همچنین ۲۸ درصد (۲۶ نفر) از افراد زیر ۳۰ سال، ۳۸ درصد (۳۵ نفر) بین ۳۰ تا ۳۹ سال، ۲۵ درصد (۲۳ نفر) بین ۴۰ تا ۴۹ سال و ۹ درصد (۸ نفر) بالای ۵۰ سال سن داشتند. همچنین ۱۵ درصد (۱۴ نفر) از افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۵۲ درصد (۴۸ نفر) دارای مدرک کارشناسی و ۳۳ درصد (۳۰ نفر) دارای مدرک فوق دیپلم هستند.

۶-۲- آمار استنباطی

نتایج آزمون میانگین یک جامعه ای که برای سنجش سکوت سازمانی استفاده می شود نشان می دهد که بر اساس آزمون میانگین یک جامعه، میانگین سکوت سازمانی بالا و معنادار است. نتایج آزمون میانگین دو جامعه نشان می دهد که در جامعه حاضر، بین دو گروه کارکنان زن و مرد در زمینه انجام رفتارهای سکوت تفاوت معناداری وجود دارد به صورتیکه میزان این متغیر در سطح معناداری ۹۵ درصد اطمینان در بین مردان بیشتر از زنان می باشد.

نتایج آزمون میانگین چند جامعه نشان می دهد که بین کارکنان با سنین مختلف تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین نتایج آزمون میانگین چندین جامعه برای کارکنان با تحصیلات مختلف نیز نشان داد که افراد در گروه های سنی مختلف از لحاظ انجام رفتارهای سکوت تفاوت وجود ندارد.

نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای مورد بررسی که در جدول شماره ۱ نشان داده شده است نیز بیان می دارد که همبستگی معناداری بین متغیر مستقل و متغیر وابسته و ابعاد آنها با یکدیگر وجود دارد.

جدول ۱. ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیرها

عنوان	سکوت	روان رنجوری	برون گرایی	سازگاری	گشودگی	وظیفه شناسی
سکوت	۱					
روان رنجوری	*-۰/۱۶	۱				
برون گرایی	**۰/۲۵۶-	**۰/۴۳۶	۱			
سازگاری	**۰/۳۵۸-	**۰/۱۸۹	**۰/۳۴۲	۱		
گشودگی	**۰/۳۲۸-	۰/۱۰۸	**۰/۴۶۵	۰/۱۳۲	۱	
وظیفه شناسی	**۰/۴۲۸	**۰/۳۶۸	**۰/۳۹۵	**۰/۴۱۵	**۰/۳۳۸	۱
** سطح معناداری > ۰/۰۱ * سطح معناداری > ۰/۰۵						

به منظور سنجش رابطه علی که در فرضیات ذکر شده بودند، از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده می شود. لازم به ذکر است که برای اینکه مدل ساختاری مسیر، تایید شود، اولاً باید شاخص آن برازش مناسبی داشته باشد و ثانیاً باید مقادیر منظور سنجش رابطه علی که در فرضیات ذکر شده بودند، از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده می شود. لازم به ذکر است که برای اینکه مدل ساختاری مسیر، تایید شود، اولاً باید شاخص آن برازش مناسبی داشته باشد و ثانیاً باید مقادیر t -value و ضرایب استاندارد معنی دار باشند. اگر مقدار X^2 کم، نسبت X^2 به درجه آزادی کمتر از ۳، RMSEA کوچکتر از ۰/۰۵ و نیز GFI و AGFI بزرگتر از ۰/۹۰ باشند، می توان نتیجه گرفت که مدل از برازش خوبی برخوردار است. مقادیر t نیز اگر از ۲ بزرگتر یا از ۲- کوچکتر باشد، در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنی دار خواهد بود.

در جدول شماره ۲ نتایج آزمون فرضیه ها به روش مدلسازی معادلات ساختاری آورده شده است. با توجه به اینکه مقدار RMSEA کمتر از ۰/۰۵ و نسبت کای دو به درجه آزادی کمتر از ۳ بوده و نیز مقدار GFI و AGFI در مدل بالای ۹۰ درصد بدست آمده است، در نتیجه اعتبار و برازندگی مدل تایید می شود.

جدول ۲: نتایج آزمون فرضیه ها به روش مدلسازی معادلات ساختاری

فرضیه ها	ضریب استاندارد	عدد معناداری	نتیجه
روان رنجوری ← سکوت	۰/۰۹۳	۱/۰۴	عدم تایید
برون گرایی ← سکوت	-۰/۱۰۶	-۲/۶۸	تایید
روسازگاری ← سکوت	۰/۲۰۹	۲/۲۸	عدم تایید
گشودگی ← سکوت	-۰/۳۲۸	-۳/۱۱	تایید
وظیفه شناسی ← سکوت	-۰/۲۶۸	-۳/۰۸	تایید
$\chi^2 = 194/82$, $df = 155$, $\chi^2/df = 1/25$, $RMSEA = 0/048$, $GFI = 0/94$, $AGFI = 0/91$			

با توجه با جدول فوق مشاهده می شود که فرضیه یک مبنی بر رابطه معکوس و معنی دار روان رنجوری با سکوت و فرضیه سوم مبنی بر رابطه معکوس و معنی دار سازگاری با سکوت تایید نشده است زیرا مقدار t کمتر از ۲ می باشد.

فرضیه دوم، چهارم و پنجم مبنی بر رابطه معکوس و معنادار برون گرایی با سکوت، گشودگی و وظیفه شناسی با سکوت تایید شده است.

۷- نتیجه گیری

این پژوهش بر شناخت و تحلیل سکوت سازمانی از دیدگاه علوم رفتاری و تفاوت های فردی تمرکز دارد. پژوهش حاضر هم راستا با دیدگاه روانشناسان تعاملی، بر این اعتقاد است که افراد و محیط بریکدیگر اثر متقابل دارند. افراد موقعیتهای خود را انتخاب کرده، تفسیر میکنند و تغییر می دهند. افراد ممکن است انتظار جستجوی محیطهایی را داشته باشند که فرصت هایی برای سود بردن از نیازها و نقاط قوت فردی در اختیار آنان قرار دهد و ویژگیهای محیط از طریق نوع افرادی که بر آن محیط تسلط دارند، تعیین میشود. در این پژوهش تلاش شده است تا نقش عوامل شخصیتی بر اساس مدل پنج عاملی در سکوت کارکنان بررسی شود. یافته های این تحقیق نشان میدهد که میان برخی از عوامل مدل پنج عاملی شخصیت و سکوت رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه اول تحقیق به این صورت بود که روان رنجوری رابطه منفی با سکوت مدیران دارد. نتایج تحقیق نشان دهنده عدم تأیید این فرضیه است. نتایج این فرضیه با یافته های قبلی در زمینه روان رنجوری همراستا است. زیرا که، پژوهشهای قبلی نشان داده است که افراد روان رنجور بیشتر احساساتی نظیر ترس و ناکامی را تجربه می نمایند که این احساسات منفی باعث توسل به استراتژیهای انطباقی غیرموثر ۱ نظیر سازگاری احساس محور، انزوا و خلوت گزینی بین فردی، سرزنش شخصی، انفعال و عدم قاطعیت می شود. (لی باگال، ۲۰۰۵) فرضیه دوم تحقیق به این شکل بود که برونگرایی رابطه منفی با سکوت مدیران دارد. نتایج تحقیق این فرضیه را تأیید میکند. نتایج آزمون این فرضیه نیز با یافته های قبلی مطابقت دارد. از منظر علم ژنتیک، دارا بودن ژنهایی مانند دوپامین ۲ و سروتونین ۳، احتمال توسعه رفتار برونگرایی را تحت تأثیر قرار می دهند چرا که وجود این ژنها باعث میشود افراد، واکنش روانی شدیدتری در تعاملات اجتماعی داشته باشند

فرضیه سوم تحقیق به این صورت بود که سازگاری رابطه منفی با سکوت مدیران دارد. نتایج تحقیق این فرضیه را نیز تأیید نکرده است. به نظر میرسد که افراد با ویژگی سازگاری کم تر، اغلب نسبت به دیگران شکاک هستند که این موضوع موجب می شود آنان از رویکرد انتقادی برای ارزیابی کسب و کار استفاده کنند و همین وضعیت زمینه ساز آوای سازمانی عدم سکوت (شود. نتایج تحقیقات قبلی نشان میدهد که افراد سازگار با ماهیت عمومی رفتار منفعلانه، انگیزه اساسی که برای رفتار سکوت خود دارند بیشتر کناره گیرانه و تسلیم است. بطوری که براساس تسلیم بودن و رضایت دادن به هر چیز عمل میکنند (دن و همکاران، ۲۰۰۹)؛ از طرفی افراد با سازگاری بالا به دلیل خودکارآمدی کم در ایجاد تغییر یا به دلیل تسلیم بودن در مقابل شرایط، از بیان ایدهها خودداری کرده و آنها را نزد خود نگه میدارند در نتیجه به نوعی، سکوت مطیع از خود نشان میدهند. افراد با داشتن این نوع سکوت، تسلیم وضعیت فعلی شده و هیچ تمایلی برای تلاش در جهت صحبت کردن، مشارکت یا کوشش در جهت تغییر وضعیت موود ندارند (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰)

فرضیه چهارم تحقیق به این ترتیب بود که گشودگی رابطه منفی با سکوت مدیران دارد. نتایج تحقیق این فرضیه را نیز تأیید میکند. نتایج آزمون این فرضیه نیز با یافته های قبلی مطابقت دارد. پژوهشها نشان میدهد که جسارت و خطرپذیری مدیران، هم چنین تمایل آنها به پیشگام بودن و استقبال از چالشها و کار گروهی بر آوای سازمانی تأثیر دارد، چرا که دارا بودن این ویژگیها شرط تحقق بخشیدن به تغییر و تحول در سازمان است. افراد دارای نمره بالا در این مولفه شخصیتی، افرادی تخیلگرا و دارای تفکر انعطافپذیر هستند که از ظرفیت بالای ابهام پذیری و کسب تجربه برخوردار هستند که تحمل شرایط روحی و روانی دشوار را برای آنان تسهیل می نماید. (الارکون و همکاران، ۲۰۰۹)

در نهایت فرضیه پنجم تحقیق به این شکل بود که وظیفه شناسی رابطه منفی با سکوت مدیران دارد. نتایج تحقیق این فرضیه را تأیید میکند. نتایج آزمون این فرضیه نیز با یافتههای قبلی مثل نتایج تحقیق زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰ همراستا میباشد. افرادی که حس وظیفه شناسی و درجه بالایی از وجدانی بودن همراه با ماهیت رفتار فعالانه دارند، انگیزه اساسی آنها برای رفتار خود، ممکن است که بیشتر دیگر خواهانه باشد. یعنی آنها برای حل مشکلات براساس همدستی و تعاون به ارائه راهکارها و پیشنهادات میپردازند یا برای ایجاد تغییر به منظور سود رساندن به سازمان از هیچ گونه آوایی دریغ نمیورزند (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰).

منابع

- [۱] امینی، محمود، مرجانی؛ امیربابک، کلوندی؛ عبدالله، (۱۳۹۲) بررسی اثر تیپ های شخصیتی A و B بر تعهد سازمانی در سازمان توسعه صنایع اتمی، دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت، ۱۳۹۲.
- [۲] حق شناس، حسن. (۱۳۸۵) طرح پنج عاملی ویژگی های شخصیت. شیراز، انتشارات دانشگاه علوم پزشکی شیراز.
- [۳] دانایی فرد، حسن. پناهی، بلال. (۱۳۸۹) تحلیل نگرش های شغلی کارکنان سازمان های دولتی (تبیین جو سکوت سازمانی و رفتار سکوت سازمانی). پژوهش نامه مدیریت تحول؛ سال دوم، شماره ۳، صص ۱-۱۹.
- [۴] دانایی فرد، حسن. فانی، علی اصغر. براتی، الهام. (۱۳۹۰) تبیین نقش فرهنگ سازمانی در سکوت سازمانی در بخش دولتی. چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۸، صص ۶۱-۸۲.
- [۵] زارعی متین، حسن. طاهری، فاطمه. سیار، ابوالقاسم. (۱۳۹۰) سکوت سازمانی: مفاهیم، علل و پیامدها. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ۶، شماره ۲۱، صص ۱۰۴-۷۷.
- [۶] شولتز، دوان. (۱۳۸۷) نظریه های شخصیت. مترجمان: کریمی، یوسف و همکاران. تهران. ارسباران.
- [۷] عظیم زاده پارسی، آرزو. حسینی مهر، علی، رحمانی، عذرا. (۱۳۹۰) بررسی ارتباط بین مؤلفه های مدل پنج عاملی شخصیت و شادکامی در دانشجویان. فصلنامه روانشناسی تربیتی. سال ۲. شماره ۲. صص ۱۲-۱.
- [۸] هنرور؛ محبوبه، ذبیحی؛ محمدرضا، صانعی؛ مهدی، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین سکوت سازمانی و تیپ های شخصیتی مطالعه موردی: کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود - دانشکده علوم انسانی.
- [۹] Shojaie, S., Zaree Matin, H., Barani, G. H., (2011) Analyzing the Infrastructures of Organizational Silence and Ways to Get Rid of it; Social and Behavioral Sciences 30 . 1731 – 1735 .
- [۱۰] Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationship between Personality Variables and Burnout: A Meta-Analysis. Work & Stress, Vol. 23, No. 3, July-September, 244-263
- [۱۱] Baker W. E. (1994).; Networking smart: How to build relationships for personal and organizational success; McGraw-Hill, New York .
- [۱۲] Barrick M. R., Mount M. K. (1991); The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis; Personnel Psychology, Vol. 44 .
- [۱۳] Barrick M. R., Ryan A. M. (2003); Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations; San Francisco: Jossey-Bass .
- [۱۴] Brinsfield, C. D., Edwards, M. S., Greenberg, J. (2009). Voice and Silence in Organizations: Historical Review and Current Conceptualizations .
- [۱۵] Christopher A. Cooper, H. Gibbs Knotts, David M. McCord and Andrew Johnson. (2012).; Taking Personality Seriously: The Five-Factor Model and Public Management; The American Review of Public Administration published online .
- [۱۶] Dan, I., Jun, W. and Jiu-cheng, M. (2009), "organizational silence; a survey on employees working in a Telecommunication Company ."

- [۱۷] Darchen, Sebastien; Tremblay, Diane-Gabrielle; (2010), What attracts and retains knowledge workers/students: The quality of place or career opportunities? The cases of Montreal and Ottawa, Cities, Volume 27, 225-233.
- [۱۸] Dimitris, B., And Vokala, M., (2007). Organizational Silence: A New Challenge For Human Resource Management; athense university of economics and business, pp1-19 .
- [۱۹] Farde L., Gusavsson J. (1997). D2 dopamine receptors and personality traits; Nature, 385, February 13 .
- [۲۰] Greenberg, J. and Edwards, M. S. (2009). Voice and Silence in Organizations, Bingley, UK: Emerald Press .
- [۲۱] Hafnidar. (2013), The Relationship among Five Factor Model of Personality, Spirituality, and Forgiveness. International Journal of Social Science and Humanity, Vol. 3, No. 2.
- [۲۲] Henriksen, K. Dayton, E. (2006). "Organizational Silence and Hidden Threats to Patient Safety", HSR: Health Services Research 41(4):1539- 1554 .
- [۲۳] John E. Buckner V, Christopher M. Castille, Tilman L. Sheets. (2012). The Five Factor Model of personality and employees' excessive use of technology. Computers in Human Behavior, 28, 1947–1953 .
- [۲۴] Judge, T.A. Martocchio, J.J. (1997). Five-Factor Model of Personality and Employee Absence. Journal of Applied Psychology, Vol. 82, No. 5. 745-755 .
- [۲۵] Lee-Baggeley, D., Preece, M. and DeLongis, A. (2005). Coping with interpersonal stress: role of big five traits. Journal of Psychology, 73, 1141-1180 .
- [۲۶] Morrison, E.W. and Milliken, F. J. (2000). Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World, Academy of Management Review 25(4):706-725 .
- [۲۷] Nikmaram S, Gharibi Yamchi H, Shojaii S, Ahmadi Zahrani M and Alvani SM., (2012). Study on Relationship Between Organizational Silence and Commitment in Iran. World Applied Sciences Journal 17 (10): 1271-1277 .
- [۲۸] Perlow, L.A. Repenning, N.P. (2009). "The dynamics of silencing conflict", Research in organizational behavior 29:195-223.
- [۲۹] Shahabi Z. [Personality types A and B and pessimistic and optimistic behavior in governmental personals]. 2008; 25:36-42.
- [۳۰] Taghinasab A. [Evaluating the relationships between leadership style and health organization]. Shahid Beheshti Uni J 1997;14:58-62. (Persian)
- [۳۱] Tangirala, S., Ramanujam, R. (2008). Employee silence on critical work issues: Effects of procedural justice climate Personnel Psychology, 61, 37-68 .

[۳۲] Taylor N., de Bruin, G. P(2006).; Basic traits inventory: Technical manual. Johannesburg; Jopie van Rooyen and Partners .

[۳۳] 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 – 1231 .

[۳۴] Zehir C &Erdogan E.(2011). The Association between Organizational Silence and Ethical Leadership through Employee Performance. Procedia Social and Behavioral Sciences 24 , 1389–1404

[۳۵] Zhao H., Seibert S.(2006) ;The big five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytic review; Journal of Applied Psychology, Vol. 91, No. 2.