

سکوت سازمانی ' هشداری در سازمانهای آموزشی

(مورد مطالعه : ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور)

پروین سلیمانی^۱ دکتر ابوالقاسم ایزد پناه^۲۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی نویسنده مسئول Email: daydream669@yahoo.com

۲. دکتر علوم ارتباطات دانشگاه آزاد - واحد تهران مرکز

چکیده:

هدف از پژوهش حاضر شناسایی عوامل به وجود آورنده سکوت سازمانی در بین کارکنان ستاد آموزش فنی و حرفه ای کشور بود. برای نیل به این هدف از مطالعه موردی استفاده شد که در ابتدا داده های کیفی ' سپس براساس یافته های آن ' داده های کمی گردآوری و تحلیل گردید. جامعه آماری این پژوهش ' کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور با جمعیت ۳۵۴ نفر بود. در مرحله کمی از طریق نمونه گیری خوشه ای تعداد ۱۵۳ نفر برای نمونه گیری برآورد شدند. در بخش کیفی با استفاده از نمونه گیری هدف مند تعداد ۱۱ نفر انتخاب و با آنها مصاحبه های دقیق صورت گرفت. ابزار گردآوری داده ها در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بود که ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۹۲ محاسبه گردید. ابزار پژوهش در بخش کیفی مصاحبه بدون ساختار بود که از روش سه بعدی نگری و باز خورد مشارکت کننده برای اعتبار یابی آن استفاده شد. به منظور تحلیل داده های کمی از مدل معادلات ساختاری با نرم افزار SPSS و در بخش کیفی از تحلیل محتوای استقرایی مبتنی بر کد گذاری باز استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که عوامل سازمانی مانند: ساختار سازمان ' فرهنگ سازمان ' عکس العمل های منفی از جانب مدیران و سبک رهبری و عوامل فردی مانند: ترس از دست دادن شغل ' نوع شخصیت فرد و عدم تعهد کارمند جزء دلایلی هستند که موجب سکوت سازمانی افراد میشوند. یافته های دیگر پژوهش نیز نشان داد که از نظر کارکنان عکس العمل منفی از جانب مدیران بشتترین تاثیر را در سکوت سازمانی دارد.

کلید واژه: سکوت سازمانی ' سازمانهای آموزشی ' عوامل سازمانی

مقدمه:

امروزه ' محیط سازمان ها بسیار پیچیده و متنوع شده است و بر این اساس ' کارکنان به عنوان منبع اساسی حل مشکلات سازمانی شناسایی شده اند (دنیز^۱ نویان و ارتوسان^۲ ۲۰۱۳). سازمان ها

در محیطی تلاش میکنند که به طور دائم در حال تغییر است ' محیط اغلب سازمانها پیچیده و ناپایدار است. وجود رقابت اگر چه برای یک جامعه بسیار موثر است و حتی برای سازمان ها در بلند مدت نقش مثبتی را ایفا میکند ' اما در محیط پرقابتهای میتوانند بقا داشته باشند که بتوانند از نقطه نظرات و دانش های نهفته در ذهن کارکنان به منظور تجهیز و نوآوری استفاده ببرند (واکولا و دمیتریس^۲ ۲۰۰۶). یک ضرب المثل قدیمی است که می گوید: "اگر سخن بگویی نقره و اگر سکوت انتخاب کنی طلائی". آیا برآستی سکوت قابل ارزش است؟ در جهان رقابتی و در حال تغییر و پیچیده امروزی ' صدا یا نوای سازمانی بیشتر از سکوت برای سازمانها قابل ارزش بوده است ' چرا که برای موفق بودن ' امروزه بیشتر سازمانها به برنامه ها و روشهایی مانند کارگروهی ' دموکراسی سازمانی و تقویت فرهنگ سازمانی توجه میکنند. نتایج این کار در سازمانهای امروزی به این صورت است که کارکنان ایده ها و دانش خود را برای بالا بردن عملکرد سازمانی به اشتراک میگذارند. بنابراین ایجاد چنین محیط سازمانی برای سازمان ها بسیار مهم است. با این حال ' بسیاری از کارکنان سکوت را ترجیح می دهند. (الچی و همکاران^۳ ۲۰۱۴) و بسیاری از سازمانها ' به این معمای آشکار پی برده اند که بیشتر کارکنان حقایق را در ارتباط با مسائل و مشکلات سازمانی می دانند ' اما جرات بیان این حقایق را به مدیران خود ندارند. سازمانها باید بدانند که اگر بر دهان های سازمانی مهر سکوت زده شود ' اذهان سازمانی که مولد دانش سازمانی اند فسیل خواهد شد. و علاوه بر اینکه کاهش بهره وری ' عملکرد ' رضایت شغلی و تعهد در سرمایه انسانی روی خواهد داد ' سازمان ها و مدیران آنها در آتش حسرت خواهند سوخت ' اینکه میتوانند از این منبع با ارزش در عرصه رقابت جهانی بهره جویند ولی این کار را نکردند. (دانایی فرد و براتی^۳ ۱۳۹۰). عوامل متعدد و متنوعی در ایجاد و شکل گیری سکوت سازمانی نقش داشته اند که افرادی مانند موريسون و میلیکن^۴ (۲۰۰۰). سکوت

³ Elci & et al⁴ Miliken & Morrison¹ Deniz , Noyan & Ertosun² Vakola & Dimitris