



روند شکل‌گیری شایعات سازمانی و مدیریت آن در بین کارکنان ادارات دولتی شهرستان نقده

*^۱ دکتر مهران مولوی،^۲ اعلان معصومی

^۱ استادیار و عضو هیات علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد (dr-molavi1967@yahoo.com)

^۲ دانش آموخته ی رشته ی مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی روند شکل‌گیری شایعات سازمانی و مدیریت آن در بین کارکنان ادارات دولتی شهرستان نقده بود. روش این پژوهش توصیفی-همبستگی و به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان ادارات دولتی شهرستان نقده می باشند که تعداد آنها ۶۵۰ نفر می باشد که از طریق جدول مورگان و بصورت تصادفی ساده تعداد ۲۴۰ نفر بعنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه ی محقق ساخته شایعات سازمانی استفاده شد. روایی این پرسشنامه توسط اساتید مدیریت دولتی تایید شد و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بدست آمد. برای تحلیل داده‌ها از آزمون پیرسون، رگرسیون و فریدمن استفاده شد. نتایج نشان داد بین عوامل سازمانی و شایعات سازمانی و همچنین بین عوامل اطلاعاتی و شایعات سازمانی در بین کارکنان ادارات دولتی شهرستان نقده رابطه معنی‌داری وجود دارد. اما بین عوامل گروهی، عوامل شخصی، عوامل محیطی با شایعات سازمانی در بین کارکنان ادارات دولتی شهرستان نقده رابطه وجود ندارد.

واژگان کلیدی: شایعات سازمانی، ادارات دولتی، نقده

مقدمه و بیان مساله:

شایعات میتوانند از طریق انتشار اطلاعات غلط و کنایات به سازمانها آسیب برسانند. به علاوه شایعات میتوانند روحیه کارکنان را پایین آورده و بهره‌وری را در سازمان کاهش دهند. با این وجود همه چیز درباره شایعات منفی نیست، بلکه مزایای بالقوهای نیز از این طریق حاصل میشود. برای مثال مدیران میتوانند از شایعات سازمانی برای ارزیابی اثرات اولیه سیاستها و رویه‌های جدید به وسیله مشاهده واکنش کارمندان نسبت به این سیاستها به درستی استفاده کنند، به این صورت که قبل از اجرای این سیاستها از طریق کانالهای شناخته شده شایعه در سازمان،

این سیاستها را منتشر کرده و عکسالعمل کارمندان را در قبال اجرای این سیاستها بسنجند.

عوامل فردی و سازمانی مهمترین عوامل پیشبینی‌کننده شایعات سازمانی هستند. شیوه و نحوه انتشار اطلاعات بر ماهیت، ساختار و پویایی شایعات سازمانی اثر میگذارد. قدرت شایعه با توجه به ماهیت، گستردگی و قدرت تأثیرگذاری آن در بین گروههای مختلف مردم به گونهای است که میتواند اضطراب اجتماعی را افزایش و میزان بهره‌وری و تولید را کاهش داده و چرخه اقتصاد را فلج نماید و اعتبار اجتماعی افراد یا نهادها و سازمانها و مؤسسات را خدشه‌دار سازد و بیاعتمادی و بدبینی و سوءظن و سستی باورها را نسبت به سلامت اشخاص و واقعیتهای پدیده‌های مختلف جامعه رواج دهد (افروز، ۱۳۸۲).

شایعه یکی از طبیعی‌ترین پدیده‌های اجتماعی و یکی از رایج‌ترین شیوه‌های کنش متقابل است که تاکنون کمتر شناخته شده است. شایعه یک مقوله ذهنی و روانی با ابعاد گسترده‌است که ابعاد مختلف آن بویژه در زمان‌های بحرانی (مثل زمان جنگ، حالتی به مراتب حادث‌تر به خود می‌گیرد.

تحقیقات نشان می‌دهند که شایعه در واکنش نسبت به اوضاع و شرایطی به وجود می‌آید که برای افراد اهمیت دارد، آن اوضاع و موقعیتهای مبهم اند یا اینکه موجب اضطراب می‌شوند. غالباً اوضاع و شرایط کاری دارای هر سه رکن یاد شده هستند و به همین علت است که شایعات زیادی در سازمانها ساخته می‌شوند و شایعه تا زمانی که خواسته‌ها و انتظاراتی را که موجب به وجود آمدن آن شده است، تأمین و برآورده نشوند یا اینکه هیجان و اضطراب کاهش نیابد، به قوت خود باقی می‌ماند. شایعه می‌تواند ناشی از نیازهای اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، پاسخگویی به موقعیتی خاص، عکس‌العمل نسبت به تصمیم یا پاسخ به رفتاری خاص باشد. سلطانی در مقاله خود با عنوان "تأثیر شایعه بر سیستم روابط سازمانی" راهکارهای را برای کاهش شایعه در سازمانها، از جمله: اطلاع‌رسانی، برگزاری جلسات حضوری، خنثی کردن شایعه از طریق بی