

تبیین تاثیر سبک مدیریت با نقش میانجی گری فرهنگ سازمانی بر سکوت سازمانی

احمد رضا ظهرا بی^۱، امیر محبی^{۲*}

۱- دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی، مدرس دانشگاه افسری امام علی (ع)

۲- فارغ التحصیل مدیریت دولتی، موسسه عالی آموزش و پژوهش نهاد ریاست جمهوری

mohebia226@gmail.com

چکیده

هدف این پژوهش، تبیین تاثیر سبک مدیریت با نقش میانجی گری فرهنگ سازمانی بروی سکوت سازمانی است. این تحقیق از حیث هدف کاربردی، از نظر روش اجرا توصیفی - پیمایشی و از نظر روش گردآوری کمی (میدانی) است. جامعه آماری این پژوهش را تعداد ۲۲۵ نفر از کارکنان (اداری و آموزشی) دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج شامل می شود که با استفاده از فرمول کوکران ۱۴۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه سبک مدیریت لیکرت (۱۹۶۱، ۱۹۶۷)؛ پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) و پرسشنامه سکوت سازمانی ون داین و همکاران (۲۰۰۳) است. روایی (محتوا، همگرا، واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی مرکب، ضریب آلفای کرونباخ) پرسشنامه ها حاکی از آن هستند که ابزارهای اندازه گیری از روایی و پایایی خوبی برخوردار هستند. نتایج یافته های این تحقیق نشان داد که انواع سبک مدیریت بر سکوت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج تاثیر گذار است، در بین سبک های مدیریت مورد مطالعه، سبک مدیریت آمرانه بر سکوت سکوت سازمانی تاثیر مستقیم و معناداری دارد، بدین معنا که بکارگیری سبک مدیریت آمرانه باعث افزایش سکوت کارکنان و مانع بروز رفتار های خلاقانه و نوآورانه می شود. نتایج نشان می دهد، در بین سبک های مدیریت، سبک مدیریت آمرانه - خیرخواهانه، سبک مدیریت مشورتی و سبک مدیریت مشارکتی بر سکوت سازمانی تاثیر معکوس و معناداری دارد، بدین معنا که بکارگیری سبک مدیریت آمرانه - خیرخواهانه، سبک مدیریت مشورتی و سبک مدیریت مشارکتی باعث کاهش سکوت کارکنان می شود، و کارکنان می توانند، نظرات و ایده های خود را بیان کنند.

واژگان کلیدی: سبک مدیریت، سکوت سازمانی، فرهنگ سازمانی.

۱- مقدمه

بسیاری از کارکنان براین باورند که سازمان ها از مجراها و محیط های باز ارتباطی و تسهیم اطلاعات و ارائه خلاقیت و نوآوری در محیط کار حمایت نمی کنند. در شرایط کنونی سازمان ها به کارکنانی فعال، پاسخگو و مسئولیت پذیر نیازمند است که دانش خود را با دیگران به اشتراک گذاشته و از بیان ایده ها و نظرات خود ترس و هراسی نداشته باشند که این امر مستلزم ایجاد توانایی، انگیزش و حمایت توسط مدیریت رده بالای سازمان می باشد (حق جو و همکاران، ۱۳۹۴). سکوت سازمانی، به عنوان یک مفهوم مهم، اخیراً در ادبیات اداری عمومی مورد بحث بوده است. موريسون و میلیکن (۲۰۰۰) سکوت سازمانی را به عنوان یک قاعده کلی جمعی از کارکنانی که آگاهانه، دانش، عقاید، افکار، ایده ها و تجارب خود را با مدیریت در مورد مسائل مربوط به کارشان و یا بهبود محیط کاری خود به اشتراک نمی گذارند، تعریف می کنند (کاراکا، ۲۰۱۳). پیندر و هارلوز (۲۰۰۱) سکوت سازمانی را به عنوان خودداری

1 Morrison and Milliken

2 Karaca

3 Pinder & Harlos