

تعیین رابطه سکوت سازمانی با بهره‌وری سازمانی در اداره

آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر

دکتر رضا یوسفی سعید آبادی^۱، صدیقه محمدیان^۲

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، تعیین رابطه سکوت سازمانی با بهره‌وری سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر است. پژوهش پیش‌رو، از نظر هدف کاربردی و از دید روش، در دسته پژوهش‌های توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری آن، کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر هستند که داده‌های لازم با دو پرسش‌نامه ۳۱ سوالی بهره‌وری و پرسش‌نامه ۲۳ سوالی سکوت سازمانی واکولا و دیمپتیریس (۲۰۰۷) از ۸۰ نفر از کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر که به روش نمونه برداری تصادفی ساده انتخاب شدند گردآوری شد. آزمون مدل مفهومی با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و با بکارگیری نرم افزار SPSS انجام شد. نتایج نشان دادند که سکوت سازمانی و مولفه‌های آن (سکوت تدافعی، نوع دوستانه، بی تفاوتی و مطیع) با بهره‌وری، کارایی و اثربخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر ارتباط معناداری دارد.

کلید واژه‌ها: سکوت سازمانی، بهره‌وری سازمانی، سکوت تدافعی، نوع دوستانه، بی تفاوتی و مطیع

^۱ استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

^۲ دانش‌آموخته کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

مقدمه

ادبیات رایج در زمینه سازمان و مدیریت، بر توانمندسازی و ایجاد کانال‌های ارتباطات باز تاکید دارند، اما نتایج تحقیقات نشان می‌دهند بسیاری از کارکنان از این موضوع شکوه می‌کنند که سازمان‌های آن‌ها از ارتباطات، تسهیم اطلاعات و دانش آشکار و پنهان حمایت نمی‌کنند و اینها همه می‌تواند دلیلی بر شکست اهداف و برنامه‌های مدیران در سازمان‌ها باشد. یکی از موانع مهم در موفقیت برنامه‌ها و اهداف سازمان، فقدان اطلاعات، فقدان اعتماد و فقدان آن چیزی است که پژوهشگران آن را سکوت سازمانی نام نهاده‌اند که عبارت است از خودداری از بیان ایده‌ها، نظرات و اطلاعات راجع به مشکلات سازمانی. سکوت سازمانی پدیده‌ای رایج و شایع در اغلب سازمان‌ها می‌باشد؛ (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰) موریسون و میلیکن، سکوت سازمانی را به عنوان پدیده‌ای اجتماعی در نظر می‌گیرند که کارمندان در آن از ارائه نظرات و نگرانی‌های خود در مورد مشکلات سازمانی امتناع می‌ورزند. سکوت، توسط بسیاری از ویژگی‌های سازمانی تحت تاثیر قرار می‌گیرد. (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰) اگر رسالت، اهداف، مقاصد و چشم‌انداز سازمان برای کارکنان، مشخص و قابل درک نباشد، حتی اگر سازمان از کانال‌های ارتباطی باز حمایت کند، به نظر دنیسون، روشن نبودن اهداف و مقاصد و چشم‌انداز سازمان سبب می‌شود اشتیاق و انگیزه لازم در کارکنان برای ارائه نظرات و پیشنهادهای نوآورانه ایجاد نشود (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۰)

کمال طلبی یکی از ویژگی‌های انسان و مهم‌ترین عامل پیشرفت وی در طول تاریخ بوده است. بهره‌وری نیز یکی از شاخص‌های رسیدن به کمال در نظام‌های ساخته‌شده انسان و فعالیت‌های ارادی او است. منشاء تلاش برای ارتقاء بهره‌وری از ابتدا فطرت کمال طلبی انسان بوده و امروزه ارتقای بهره‌وری جامعه‌های انسانی در تمامی جنبه‌های زندگی با توجه به کمبود روزافزون منابع و رقابت فزاینده در اقتصاد جهانی، یک ضرورت است.

کشورهای مختلف جهان برای بالا بردن تراز بهره‌وری ملی، صنعتی، بازرگانی و آموزشی خود پیگیرانه تلاش می‌کنند تا از راه‌ها و روش‌های مختلف مدیریتی این امر را تحقق بخشند.

اگر زبان‌ها به حرکت درنیابند، دانشی برای سازمان تولید نمی‌شود. زبان، ابزار تعامل انسان‌ها در سازمان‌هاست. اگر انسان به سازمان روح می‌دهد و سرمایه استراتژیک آن محسوب می‌شود، به دلیل آن است که متولیان رصدخانه سازمانی که در آن، مسائل فراروی سازمان و مدیران شناسایی و برای حل آن‌ها ارائه طریق می‌شود، خود کارکنان هستند. وقتی سکوت سازمانی را فرا می‌گیرد، رکود و فتور

تعیین رابطه سکوت سازمانی با بهره‌وری سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر □ ۶۷

در شبکه‌های فیزیکی و اجتماعی آن رسوب می‌کند و مزیت رقابتی سازمانی بی‌معنا می‌شود. از آنجا که رفتار سازمانی نوین با پیچیدگی‌هایی روزافزون مواجه است، آشنایی بیشتر مدیران و کارکنان سازمان‌ها با این پیچیدگی‌ها و شناختن راه‌های مناسب برای مقابله با آن‌ها ضروری است. باید توجه داشت محیط همواره با بی‌رحمی تمام در میان رقبای موجود در یک زمینه کاری خاص، دست به‌گزینش می‌زند و مواردی که نتوانند به خواسته‌های محیطی پاسخ بهتری بدهند و اعتماد محیط کاری خود را جلب نمایند حکم خروج خود را از گردونه رقابت امضا می‌کنند. حد سکوت سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر با بهره‌وری سازمانی حاضر جای بحث دارد..

ادبیات پژوهش

سکوت سازمانی

سکوت سازمانی: پیندر وهارلوز سکوت سازمانی را خودداری کارکنان از بیان ارزیابی‌های رفتاری، شناختی و اثربخش در مورد موقعیت‌های سازمان، تعریف می‌کنند. (پیندر وهارلوز، ۲۰۰۱)

کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که شرکت‌ها و سازمان‌ها، بزرگتر می‌شوند بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می‌شود. مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند. بعضی از مدیران بر روی این مسئله که رضایت کارکنان را می‌توان از طریق پاداش و ترغیب به انجام کار افزایش داد، پافشاری می‌کنند. شاید تصورشان این است که کارکنان، زیردستان آن‌ها هستند و باید فرامین آن‌ها را بپذیرند. اگرچه امروزه به دلیل اینکه کارکنان تحت فشار مالی زیادی به سر می‌برند، بیشتر توجه و تمایل آن‌ها به مسائل اقتصادی کار است، ولی به تدریج کارکنان علاقه مند به انجام کارهای با مفهوم و خواهان استقلال شغلی بیشتری در کار خود هستند، تا بدین طریق احساس ارزشمندی به آن‌ها دست دهد و اگر این کارکنان با موانعی در زمینه خواسته‌های شغلی خود رو به رو شوند یا به عبارتی از طرف مدیران تحویل گرفته نشوند، دچار سرخوردگی‌های شغلی و گوشه‌گیری در سازمان خود خواهند شد که این امر به نوبه خود منجر به پدیده‌هایی همچون سکوت سازمانی و رکود سازمانی می‌شود. علی‌رغم وجود این واقعیت که سکوت کارمندان به صورت پدیده‌ای شایع در سازمان‌ها درآمده است، اما مفهومی است که چندان شناخته نشده و تحقیقات علمی کمی بر روی آن صورت گرفته است.

موریسون و میلیکان نیز، سکوت سازمانی را به عنوان پدیده‌ای اجتماعی در نظر می‌گیرند که کارمندان در آن از ارائه نظرات و نگرانی‌های خود در مورد مشکلات سازمانی امتناع می‌ورزند. (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰).

جو سکوت: جو سکوت دربرگیرنده نگرش سرپرستان به سکوت، نگرش مدیریت عالی به سکوت و فرصت‌های ارتباطی است. (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۰)

رفتار سکوت: به میزان تمایل کارکنان برای مطرح کردن نظرات، مسائل و مشکلات پیش آمده برای آن‌ها در حیطه سازمان و شغلشان در نزد مدیران و سرپرستان اشاره دارد. (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۰)

عوامل موثر بر رفتار سکوت کارکنان

برخی از باورهای ضمنی در سازمان‌ها وجود دارد که منجر به محیطی می‌شوند که در آن کارکنان در اظهارنظر درباره مسائل مشخص احساس راحتی نمی‌کنند. این عقیده که مدیران باورها و فرض‌های کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهند موضوع جدیدی نیست. عقاید مدیریتی می‌توانند اثر نیرومندی در چگونگی رفتار مدیران و کارکنان داشته باشند. به طور مثال، او ذکر کرده است زمانی که مدیران فرض می‌کنند کارکنان از کار متنفرند، نمی‌توان برای انجام کار به خوبی به آن‌ها اطمینان کرد، در نتیجه مدیران مکانیزم‌های کنترل را برای جلوگیری از طفره رفتن ایجاد خواهند کرد. به دنبال آن کارکنان نیز در می‌یابند که مدیریت اعتمادی به آن‌ها ندارد در این صورت دل سرد دنبال راه‌گزینی از سیستم هستند، این واکنش باورهای اولیه مدیران را تقویت می‌کند. زمانی که ایدئولوژی رایج در یک سازمان عدم اظهارنظر است: (۱) کارکنان خودسر هستند؛ (۲) مدیریت بهترین‌ها را می‌داند و (۳) مخالفت نامطلوب می‌باشد، به دنبال آن مدیریت نیز ساختارها و سیاست‌هایی را برپا خواهد کرد که جریان قبلی را تسهیل خواهد نمود و این تمایل، میل مدیران برای جلوگیری از هر نوع تهدید و یا بازخورد را تقویت خواهد کرد. دو ویژگی ساختاری مشترک در سازمان‌ها که به وسیله این باورها به وجود آمده است، تمرکز در تصمیم‌گیری و فقدان مکانیزم‌های بازخورد رسمی‌رو به بالا هستند. (موریسون و میلیکن، ۲۰۰۰)

بنابراین اگر باور رایج در سازمان آن است که، کارکنان باید فرصت طلب باشند و هیچ دانش معتبری در مورد صلاح سازمان ندارند، پس برای مدیران مطلوب است که آن‌ها را در فرایند تصمیم‌گیری شرکت ندهند. دور نگه داشتن کارکنان از تصمیم‌گیری همچنین راهی برای جلوگیری از آرای مخالف و بازخور منفی است، و نتیجه این امر عدم ابراز مخالفت و ترس از بازخورد است. اگرچه ممکن است در ظاهر به تصمیم‌گیری مشارکتی اهمیت داده شود (کمیته‌ها، نیروهای کاری (ولی در حقیقت تصمیم

تعیین رابطه سکوت سازمانی با بهره‌وری سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر □ ۶۹

گیری اصلی در مراتب بالای سازمان انجام شود. (دانایی فرد و پناهی، ۱۳۸۹) اما در عین حال دو عامل اصلی سبب سکوت کارمندان در سازمان می‌گردد عبارتند از: (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰)

۱. ترس مدیریت از بازخورهای منفی از سوی کارمندان به دلیل به خطر افتادن منافع و موقعیتشان.

۲. ادراک کارکنان از باورهای ضمنی شامل برخی تفکرات مدیریت است مبنی بر اینکه کارمندان فقط منافع شخصی خود را در نظر می‌گیرند، مدیریت سازمان بیشتر از همه می‌فهمد و بهترین‌ها را می‌داند و اینکه اختلاف عقیده‌ها ماهیتاً مسائل مضری برای سازمان است. این مسائل اگرچه باورهای مدیریت هستند و ممکن است هیچ یک در سازمان واقعیت نداشته باشند اما عواطف و احساسات مخربی را هم چون ترس، فریب و خشم در کارکنان سازمان به وجود می‌آورد و در نهایت سبب ایجاد سکوت کارکنان می‌گردد. (اسلد، ۲۰۰۸) سکوت سازمانی، با محدود کردن اظهار نظر کارکنان، سبب کاهش اثربخشی تصمیم‌گیری‌های سازمانی و فرایندهای تغییر می‌گردد و این موضوعی است که بسیاری از سازمان‌ها از آن گله دارند. همچنین این پدیده رفتاری به وسیله ممانعت از بازخور منفی، مانع تحول و توسعه سازمانی می‌شود، از این رو سازمان توانایی بررسی و تصحیح خطاها را از دست می‌دهد. بنابراین توجه به این مشکل رایج در سازمان‌ها، از اهمیت زیادی برخوردار است. (پرلو، ۲۰۰۳)

انگیزه‌های سکوت و آوای سازمانی

تفرد در سازمان اغلب دارای ایده‌ها، نظرات و اطلاعاتی برای ارائه روش‌های سازنده در بهبود کار و سازمان خود هستند. این کارکردها، بیان‌کننده مفهومی به نام آوای سازمانی هستند. برخی افراد این ایده‌ها را ارائه و برخی دیگر ایده‌ها، نظرات و اطلاعات خود را مسکوت نگاه داشته و سکوت می‌کنند. ابزار ایده‌ها) 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 در حالیکه آوا، نیازمند بیان مسائل و مشکلات موجود در سازمان است. اما واقعیت آن است که سکوت، ضرورتاً پدیده‌ای در تقابل یا آوای سازمانی نیست. در حقیقت، تفاوت بین سکوت و آوا، در سخن گفتن نیست بلکه در انگیزه افراد در خودداری از ارائه اطلاعات، ایده‌ها و نظرات آنهاست. در این چارچوب، سه نوع انگیزه مرتبط با سکوت و آوا وجود دارد: (بیندر وهارلوز، ۲۰۰۱)

رفتار کناره گیرانه بر اساس تسلیم بودن و رضایت دادن به هر چیز، رفتار خودحفاظتی بر اساس ترس و رفتارهای دیگر خواهانه بدلیل علاقه به دیگران و ایجاد فرصت برای تشریک مساعی بتا آنها.

این سه نوع انگیزه در کارمندان (انگیزه‌های خودحفاظتی، انگیزه کناره گیرانه، انگیزه دیگر خواهانه) منجر به سه نوع سکوت یا آوا) سکوت یا آوای مطیع، سکوت یا آوای تدافعی و سکوت یا آوای نوع دوستانه) می‌گردد که انگیزه‌ها خود نشات گرفته از دو گونه رفتارهای انفعالی و رفتارهای غیر منفعلانه (فعالانه) می‌باشد. (آوری و کوئینونس، ۲۰۰۲)

سکوت مطیع

هنگامی که اکثریت افراد، فردی را به عنوان فرد ساکت نام می‌نهند، منظور آنها اغلب آن است که وی بطور فعال، ارتباط برقرار نمی‌کند. (کرانت، ۲۰۰۰) سکوت حاصل از این نوع رفتار، سکوت مطیع نام دارد و به خودداری از ارائه ایده‌ها، اطلاعات یا نظرات مربوطه بر اساس تسلیم و رضایت دادن به هر شرایطی اطلاق می‌گردد. بنابراین سکوت مطیع، نشان از رفتار کناره گیرانه دارد که بیشتر حالتی انفعالی دارد تا فعال. (پیندر و هارلوس، ۲۰۰۱) از ویژگی‌های رفتاری افراد دارای این نوع سکوت می‌توان مشارکت کم، اهمال، مسامحه، غفلت و رکود را نام برد. پیندر و هارلوز این نوع سکوت را به عنوان عاملی در تقابل با آوا در نظر می‌گیرند که معمولاً شکلی از موافقت یا پذیرش منفعلانه وضعیت موجود است. 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 موجود ندارند.

سکوت تدافعی

انگیزه این نوع سکوت، احساس ترس در فرد از ارائه اطلاعات است. در واقع گاهی ممکن است افراد بدلیل محافظت از موقعیت و شرایط خود (انگیزه خودحفاظتی) به خودداری از ارائه ایده‌ها، اطلاعات یا نظرات مربوطه بپردازند. سکوت تدافعی، رفتاری تعمدی و غیرمنفعلانه است که به منظور حفظ خود از تهدیدهای خارجی به کار می‌رود. اما این نوع سکوت برعکس سکوت مطیع، بیشتر حالتی غیرانفعالی دارد و دربرگیرنده آگاهی بیشتر از شقوق و گزینه‌های موجود در تصمیم گیری و در عین حال خودداری از ارائه ایده‌ها، اطلاعات و نظرات به عنوان بهترین استراتژی در زمان مقتضی است. سکوت تدافعی شبیه حالتی است که افراد از انتشار خبرهای بد بدلیل آشفته شدن افراد یا ایجاد پیامدهای منفی برای شخص خبررسان احتراز می‌ورزند. (آوری و کوئینونس، ۲۰۰۲).

سکوت نوع دوستانه

سکوت نوع دوستانه مبتنی بر ادبیات رفتار شهروندی سازمانی است. (کورسگارد و همکاران، ۱۹۹۷) و عبارت است از امتناع از بیان ایده‌ها، اطلاعات و یا نظرات مرتبط با کار با هدف سود بردن دیگر افراد در سازمان و بر اساس انگیزه‌های نوع دوستی، تشریک مساعی و همکاری. سکوت نوع دوستانه، تعمدی و غیرمنفعلاانه است که اساساً بر دیگران تمرکز و تاکید دارد. همچون رفتارهای شهروند سازمانی، سکوت نوع دوستانه رفتار با بصیرت و عقلایی است که نمی‌توان آن را از طریق فرمان و دستورات سازمانی به اجرا درآورد. (پودساکف و همکاران، ۲۰۰۰) این نوع سکوت همچون سکوت تداعی بر اساس ملاحظه و آگاهی از بدیل‌ها در تصمیم‌گیری و در عین حال خودداری از ارائه ایده‌ها، اطلاعات و نظرات است. اما برعکس، سکوت تدافعی، با ملاحظه دیگران و توجه به آن‌ها حاصل می‌گردد بجای آنکه صرفاً بخاطر ترس از نتایج منفی شخصی ناشی از ارائه ایده‌ها باشد. (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۰).

بهره‌وری

مهم‌ترین و در واقع بی‌نظیرترین کمک و حسن تاثیر مدیریت در قرن بیستم، پنجاه برابر شدن « بهره‌وری کارکنان یدی » در تولید صنعتی بوده است؛ به همین ترتیب مهم‌ترین سهم و نقشی را که باید مدیریت در قرن بیست و یکم ایفا کند، افزایش دادن بهره‌وری کارکنان علمی و کارهای علمی است. ارزشمندترین دارایی یک نهاد در قرن ۲۱ اعم از تجاری و غیرتجاری، کارکنان علمی آن و بهره‌وری آن کارکنان خواهد بود. (دراکر، ۱۳۸۷)

کلمه بهره‌وری به عنوان معادل واژه انگلیسی «Productivity» مصطلح و معمول است. Productivity در لغت به معنای قدرت تولید، باروری و مولد بودن است. کلمه بهره‌وری از نظر ادبی حاصل مصدر است که کلمه بهره‌ور به استناد فرهنگ فارسی معین به معنای بهره‌بر، سود برنده و کامیاب است. (پورکاظمی و شاکری نوائی، ۱۳۸۳)

بهره‌وری سازمانی : واژه بهره‌وری در لغت مترادف بازدهی، کارایی، توانمندی، مهارت و سودمندی است و هدف اصلی آن نیل به حداکثر بازدهی با در نظر گرفتن تمامی عوامل موجود در فعالیت‌های تولیدی یا خدماتی به شمار می‌رود. (بردبار و کنجکاو منفرد، ۱۳۹۰)

بهره وری کارکنان

واژه بهره وری در لغت مترادف بازدهی، کارایی، توانمندی، مهارت و سودمندی است و هدف اصلی آن نیل به حداکثر بازدهی با در نظر گرفتن تمامی عوامل موجود در فعالیت‌های تولیدی یا خدماتی به شمار می‌رود. امروزه بهره وری واژه‌ای است که به عنوان یکی از عوامل مهم در مدیریت مطرح است و با نگارش کتاب «ثروت ملل» توسط اندیشمند اسکاتلندی، «آدام اسمیت»، دریچه دانش بهره وری در برابر جهانیان گشوده شد. (بردبار و کنجکاو، ۱۳۹۰) اسمیت تقسیم کار را عامل اصلی افزایش بهره وری دانسته و بر این باور است که بر اثر تقسیم کار؛ اولاً کارگران در کار خود تخصص می‌یابند و تخصص با وجود پاره‌ای مشکلات معنوی برای کارگر، بازده کار را به میزان قابل توجهی افزایش می‌دهد. ثانیاً بر اثر تقسیم کار، از اتلاف وقت و تردد بی‌فایده کارگران در کارگاه جلوگیری می‌شود. محققین معتقدند که هدف عمده باید بهره‌ور کردن نیروی کار تا سرحد امکان باشد؛ بدین معنی که بتوان با استفاده از شمار معقولی از نیروهای کار، حداکثر ثروت ممکن را کسب کرد. با توجه به بررسی‌های انجام یافته، هدف از بهره‌وری استفاده بهینه از منابع مادی، نیروی انسانی و تسهیلات به روش علمی، کاهش هزینه‌های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال، و کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی است آن گونه که به سود کارگر، مدیریت و عموم مصرف کنندگان باشد. (بردبار و کنجکاو، ۱۳۹۰). گرچه بهره‌وری یکی از متغیرهای اساسی کنترل کننده فعالیت‌های اقتصادی است و بهبود آن به عنوان یکی از مزیت‌های رقابتی شرکت‌ها تلقی می‌گردد و یکی از مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار بر رقابت شرکت‌ها به شمار می‌آید، ولی گاهی اوقات مورد بی‌توجهی قرار می‌گیرد. شاید یکی از دلایل این بی‌توجهی عدم توافق بر سر مفهوم آن باشد. (بردبار و کنجکاو، ۱۳۹۰).

رابطه رفتار سکوت کارکنان با بهره‌وری کارکنان

اگرچه مدیران و سرپرستان به نقش و وظیفه خود تعهد دارند، ولی احساس می‌کنند که به وسیله چشم انداز بررسی نقش، مسئولیت و عملکرد آن‌ها تهدید می‌شود. آن‌ها احساس نیاز به دفاع می‌کنند و ترس از این دارند که عملکرد آن‌ها همیشه صحیح نبوده و حقوقشان رضایت بخش نباشد. در نتیجه، در هر مشکلی غیر خود را مقصر تلقی کرده و ذکر اظهارات منفی در رفتار زیردستان خود و اهداف نامشخص و بی‌کفایتی سازمان را ترجیح می‌دهند. این نوع رفتار جو سکوت خرد را به وجود می‌آورد که در آن کارکنان نمی‌توانند موقع جریمه شدن به طور مستقیم و غیر مستقیم در قبال اشتباهات خود، به مدیران خود اعتماد کنند. (دیمیتریس و واکولا، ۲۰۰۷)

تعیین رابطه سکوت سازمانی با بهره‌وری سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر □ ۷۳

سکوت سازمانی موجب احساس بی‌ارزشی، فقدان کنترل و ناهماهنگی شناختی می‌شود که به انگیزش و تعهد پایین منتهی می‌شود. (همان منبع)

به طور کلی سازمان‌هایی که دارای فرهنگ قوی و توانمند هستند، کارکنان آن‌ها نسبت به ارزش‌ها و اهداف سازمانی احساس تعهد و مسئولیت می‌کنند. منظور از تعهد سازمانی، پیوند و وابستگی روانی به سازمان است. که در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزش‌های سازمانی جای دارد. تعهد سازمانی از برداشت کارکنان از عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی درون سازمان متأثر است. هنگامی که آنان نتیجه کار خود را عادلانه ببینند، مشتاق‌ترند که در مبادلات اجتماعی شرکت کنند که فراتر از انتظارات عادی از نقش آنهاست. (نایت و همکاران، ۲۰۰۵)

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

-بین سکوت سازمانی و بهره‌وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های ویژه

۱. بین سکوت تدافعی با بهره‌وری سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.
۲. بین سکوت نوع دوستانه با بهره‌وری سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.
۳. بین سکوت بی‌تفاوتی با بهره‌وری سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.
۴. بین سکوت مطیع با بهره‌وری سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.
۵. بین سکوت تدافعی با کارایی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.
۶. بین سکوت تدافعی با اثربخشی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.
۷. بین سکوت نوع دوستانه با کارایی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

۸. بین سکوت نوع دوستانه با اثربخشی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.
۹. بین سکوت بی تفاوتی با کارایی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.
۱۰. بین سکوت بی تفاوتی با اثر بخشی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.
۱۱. بین سکوت مطیع با کارایی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.
۱۲. بین سکوت مطیع با اثربخشی سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی محسوب گردیده و از نظر روش تحقیق نیز یک تحقیق توصیفی - همبستگی است.

در این تحقیق جهت جمع آوری داده‌ها از روش میدانی استفاده شد و برای این منظور از پرسش‌نامه‌های استاندارد بهره‌وری سازمانی با ۳۱ گویه و مقیاس سکوت سازمانی دیمیتریس و واکولا به کار گرفته شد. جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر است که تعداد این افراد ۱۰۰ نفر می‌باشد. با توجه به حجم نمونه مورد نیاز پژوهش ۸۱ پرسش‌نامه در میان نمونه آماری توزیع گردید که اطلاعات بدست آمده از آنها توسط نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شده است. در این پژوهش از روش نمونه برداری روش تصادفی ساده استفاده شده است. برای سنجش پایایی پرسش‌نامه، یک مرحله پیش‌آزمون انجام گرفت. بدین صورت که ابتدا تعداد ۲۵ پرسش‌نامه در جامعه مورد نظر توزیع و جمع آوری و پس از وارد کردن داده‌ها، ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) محاسبه گردید. ضریب مورد نظر برای ضریب مورد نظر برای پرسش‌نامه سکوت سازمانی ۰/۹۱ و پرسش‌نامه بهره‌وری سازمانی ۰/۹۱۵ تعیین گردید. با توجه به اینکه آلفای محاسبه شده بزرگتر از ۰/۷ است، پس می‌توان گفت که قابلیت اعتماد پرسش‌نامه در حد قابل قبول است.

تعیین رابطه سکوت سازمانی با بهره‌وری سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر □ ۷۵

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

در این بخش از آمار توصیفی به منظور بررسی ویژگی‌های جامعه آماری استفاده شده است:

توصیف آماری: وضعیت جنسیت آزمودنی‌ها اکثراً مرد (۸۲.۵) بوده‌اند؛ وضعیت سن پاسخ‌دهندگان (۴۷.۵) بین ۳۱ تا ۴۰ سال است وضعیت تحصیلات آزمودنی‌ها لیسانس (۵۱.۳) وضعیت تاهل آزمودنی‌ها متأهل (۵۱.۳) وضعیت سابقه شغلی آزمودنی‌ها اکثراً (۴۳.۸) بین ۱۱ تا ۱۵ سال می‌باشند.

یافته‌های استنباطی

« فرضیه اصلی: بین سکوت سازمانی و بهره‌وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد...»

H₀: بین سکوت سازمانی و بهره‌وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود ندارد.

H₁: بین سکوت سازمانی و بهره‌وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد

در جدول (۱) نتیجه آزمون فرضیه فوق ارائه شده است. به منظور بررسی رابطه بین سکوت سازمانی و بهره‌وری سازمانی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول (۱): نتایج آزمون همبستگی فرضیه اصلی پژوهش

متغیرها	آماره همبستگی	مقدار همبستگی جدول
سکوت سازمانی و بهره‌وری سازمانی	۰/۷۵۳	۰/۲۱۷۲

در جدول (۱) نتیجه آزمون فرضیه فوق ارائه شده است. به منظور بررسی رابطه بین سکوت سازمانی و بهره‌وری سازمانی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. آماره همبستگی بدست آمده ($r = 0/753$) می‌باشد که با درجه آزادی ۷۸ در سطح ($P > 0/05$) از مقدار همبستگی جدول بحرانی (۰/۲۱۷۲) بزرگتر می‌باشد. بنابراین فرض صفر را می‌توان رد کرد. یعنی بر اساس روش فوق و در مورد جامعه مورد بررسی، بین سکوت سازمانی و بهره‌وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

«بین سکوت تدافعی و بهره‌وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.»

H: بین سکوت تدافعی و بهره‌وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود ندارد.

H_۱: بین سکوت تدافعی و بهره‌وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

جدول (۲): نتایج آزمون همبستگی فرضیه اول پژوهش

متغیرها	آماره همبستگی	مقدار همبستگی جدول
سکوت تدافعی و بهره‌وری سازمانی	۰/۴۳۴	۰,۲۱۷۲

در جدول (۲) نتیجه آزمون فرضیه فوق ارائه شده است. به منظور بررسی رابطه بین سکوت تدافعی و بهره‌وری سازمانی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. آماره همبستگی بدست آمده ($r=0/434$) می‌باشد که با درجه آزادی ۷۸ در سطح ($P>0/05$) از مقدار همبستگی جدول بحرانی (۰,۲۱۷۲) بزرگتر می‌باشد. بنابراین فرض صفر را می‌توان رد کرد. یعنی بر اساس روش فوق و در مورد جامعه مورد بررسی، بین سکوت تدافعی و بهره‌وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

«بین سکوت بی تفاوتی و بهره‌وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.»

H: بین سکوت بی تفاوتی و بهره‌وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود ندارد.

H_۱: بین سکوت بی تفاوتی و بهره‌وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

جدول (۳): نتایج آزمون همبستگی فرضیه دوم پژوهش

متغیرها	آماره همبستگی	مقدار همبستگی جدول
سکوت بی تفاوتی و بهره‌وری سازمانی	۰/۷۶۸	۰,۲۱۷۲

در جدول (۳) نتیجه آزمون فرضیه فوق ارائه شده است. به منظور بررسی رابطه بین سکوت بی تفاوتی و بهره‌وری سازمانی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. آماره همبستگی بدست آمده ($r=0/768$) می‌باشد که با درجه آزادی ۷۸ در سطح ($P>0/05$) از مقدار همبستگی جدول بحرانی (۰,۲۱۷۲) بزرگتر می‌باشد. بنابراین فرض صفر را می‌توان رد کرد. یعنی بر اساس روش فوق و در مورد

تعیین رابطه سکوت سازمانی با بهره‌وری سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر □ ۷۷

جامعه مورد بررسی، بین سکوت بی تفاوتی و بهره‌وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

«بین سکوت مطیع و بهره‌وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.»
 H_0 : بین سکوت مطیع و بهره‌وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود ندارد.
 H_1 : بین سکوت مطیع و بهره‌وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

جدول (۴): نتایج آزمون همبستگی فرضیه سوم پژوهش

متغیرها	آماره همبستگی	مقدار همبستگی جدول
سکوت مطیع و بهره‌وری سازمانی	۰/۷۷۴	۰/۲۱۷۲

در جدول (۴) نتیجه آزمون فرضیه فوق ارائه شده است. به منظور بررسی رابطه بین سکوت مطیع و بهره‌وری سازمانی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. آماره همبستگی بدست آمده ($r=0/774$) می‌باشد که با درجه آزادی ۷۸ در سطح ($P>0/05$) از مقدار همبستگی جدول بحرانی ($0/2172$) بزرگتر می‌باشد. بنابراین فرض صفر را می‌توان رد کرد. یعنی بر اساس روش فوق و در مورد جامعه مورد بررسی، بین سکوت مطیع و بهره‌وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

«بین سکوت نوع دوستانه و بهره‌وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.»
 H_0 : بین سکوت نوع دوستانه و بهره‌وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود ندارد.
 H_1 : بین سکوت نوع دوستانه و بهره‌وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

جدول (۵): نتایج آزمون همبستگی فرضیه چهارم پژوهش

متغیرها	آماره همبستگی	مقدار همبستگی جدول	درجه آزادی	سطح معناداری	تایید یا رد فرض صفر
سکوت نوع دوستانه و بهره‌وری سازمانی	۰/۶۲۷	۰/۲۱۷۲	۷۸	۰/۰۰۰	رد

در جدول (۵) نتیجه آزمون فرضیه فوق ارائه شده است. به منظور بررسی رابطه بین سکوت نوع دوستانه و بهره‌وری سازمانی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. آماره همبستگی بدست آمده ($r=0/627$) می‌باشد که با درجه آزادی ۷۸ در سطح ($P>0/05$) از مقدار همبستگی جدول بحرانی ($0/2172$) بزرگتر می‌باشد. بنابراین فرض صفر را می‌توان رد کرد. یعنی بر اساس روش فوق و در مورد

جامعه مورد بررسی، بین سکوت نوع دوستانه و بهره‌وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

« بین سکوت تدافعی و کارایی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.»
 H_0 : بین سکوت تدافعی و کارایی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود ندارد.
 H_1 : بین سکوت تدافعی و کارایی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

جدول (۶): نتایج آزمون همبستگی فرضیه پنجم پژوهش

متغیرها	آماره همبستگی	مقدار همبستگی جدول	درجه آزادی	سطح معناداری	تایید یا رد فرض صفر
سکوت تدافعی و کارایی سازمانی	۰/۵۷۰	۰,۲۱۷۲	۷۸	۰,۰۰۰	رد

در جدول (۶) نتیجه آزمون فرضیه فوق ارائه شده است. به منظور بررسی رابطه بین سکوت تدافعی و کارایی سازمانی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. آماره همبستگی بدست آمده (0.570) $(P > 0.05)$ از مقدار همبستگی جدول بحرانی (0.2172) بزرگتر می‌باشد. بنابراین فرض صفر را می‌توان رد کرد. یعنی بر اساس روش فوق و در مورد جامعه مورد بررسی، بین سکوت تدافعی و کارایی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

«بین سکوت بی تفاوتی و کارایی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.»
 H_0 : بین سکوت بی تفاوتی و کارایی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود ندارد.
 H_1 : بین سکوت بی تفاوتی و کارایی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

جدول (۷): نتایج آزمون همبستگی فرضیه ششم پژوهش

متغیرها	آماره همبستگی	مقدار همبستگی جدول	درجه آزادی	سطح معناداری	تایید یا رد فرض صفر
سکوت بی تفاوتی و کارایی سازمانی	۰/۶۱۸	۰,۲۱۷۲	۷۸	۰,۰۰۰	رد

در جدول (۷) نتیجه آزمون فرضیه فوق ارائه شده است. به منظور بررسی رابطه بین سکوت بی تفاوتی و کارایی سازمانی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. آماره همبستگی بدست آمده

تعیین رابطه سکوت سازمانی با بهره‌وری سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر □ ۷۹

$(F=0/618)$ می‌باشد که با درجه آزادی ۷۸ در سطح $(P>0/05)$ از مقدار همبستگی جدول بحرانی (0.2172) بزرگتر می‌باشد. بنابراین فرض صفر را می‌توان رد کرد. یعنی بر اساس روش فوق و در مورد جامعه مورد بررسی، بین سکوت بی تفاوتی و کارایی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

« بین سکوت مطیع و کارایی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد..»
 H_0 : بین سکوت مطیع و کارایی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود ندارد.
 H_1 : بین سکوت مطیع و کارایی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

جدول (۸): نتایج آزمون همبستگی فرضیه هفتم پژوهش

متغیرها	آماره همبستگی	مقدار همبستگی جدول	درجه آزادی	سطح معناداری	تایید یا رد فرض صفر
سکوت مطیع و کارایی سازمانی	۰/۸۶۳	۰,۲۱۷۲	۷۸	۰,۰۰۰	رد

در جدول (۸) نتیجه آزمون فرضیه فوق ارائه شده است. به منظور بررسی رابطه بین سکوت مطیع و کارایی سازمانی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. آماره همبستگی بدست آمده $(F=0/863)$ می‌باشد که با درجه آزادی ۷۸ در سطح $(P>0/05)$ از مقدار همبستگی جدول بحرانی (0.2172) بزرگتر می‌باشد. بنابراین فرض صفر را می‌توان رد کرد. یعنی بر اساس روش فوق و در مورد جامعه مورد بررسی، بین سکوت مطیع و کارایی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

«بین سکوت نوع دوستانه و کارایی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد..»
 H_0 : بین سکوت نوع دوستانه و کارایی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود ندارد: .
 H_1 : بین سکوت نوع دوستانه و کارایی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

جدول (۹): نتایج آزمون همبستگی فرضیه هشتم پژوهش

متغیرها	آماره همبستگی	مقدار همبستگی جدول	درجه آزادی	سطح معناداری	تایید یا رد فرض صفر
سکوت نوع دوستانه و بهره‌وری سازمانی	۰/۷۵۵	۰,۲۱۷۲	۷۸	۰,۰۰۰	رد

در جدول (۹) نتیجه آزمون فرضیه فوق ارائه شده است. به منظور بررسی رابطه بین سکوت نوع دوستانه و کارایی سازمانی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. آماره همبستگی بدست آمده ($r=0.755$) می باشد که با درجه آزادی ۷۸ در سطح ($P>0.05$) از مقدار همبستگی جدول بحرانی (0.2172) بزرگتر می باشد. بنابراین فرض صفر را می توان رد کرد. یعنی بر اساس روش فوق و در مورد جامعه مورد بررسی، بین سکوت نوع دوستانه و کارایی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

«بین سکوت بی تفاوتی و اثربخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.»
 H۰: بین سکوت بی تفاوتی و اثربخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود ندارد.
 H۱: بین سکوت بی تفاوتی و اثربخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

جدول (۱۰): نتایج آزمون همبستگی فرضیه دهم پژوهش

متغیرها	آماره همبستگی	مقدار همبستگی جدول	درجه آزادی	سطح معناداری	تایید یا رد فرض صفر
سکوت بی تفاوتی و اثربخشی سازمانی	۰/۸۹۶	۰,۲۱۷۲	۷۸	۰,۰۰۰	رد

در جدول (۱۰) نتیجه آزمون فرضیه فوق ارائه شده است. به منظور بررسی رابطه بین سکوت بی تفاوتی و اثربخشی سازمانی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. آماره همبستگی بدست آمده ($r=0.896$) می باشد که با درجه آزادی ۷۸ در سطح ($P>0.05$) از مقدار همبستگی جدول بحرانی (0.2172) بزرگتر می باشد. بنابراین فرض صفر را می توان رد کرد. یعنی بر اساس روش فوق و در مورد جامعه مورد بررسی، بین سکوت بی تفاوتی و اثربخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

«بین سکوت مطیع و اثربخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.»
 H: بین سکوت مطیع و اثربخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود ندارد.
 H۱: بین سکوت مطیع و اثربخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

تعیین رابطه سکوت سازمانی با بهره‌وری سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر □ ۸۱

جدول (۱۱): نتایج آزمون همبستگی فرضیه یازدهم پژوهش

متغیرها	آماره همبستگی	مقدار همبستگی جدول	درجه آزادی	سطح معناداری	تایید یا رد فرض صفر
سکوت مطیع و اثربخشی سازمانی	۰/۸۳۱	۰,۲۱۷۲	۷۸	۰,۰۰۰	رد

در جدول (۱۱) نتیجه آزمون فرضیه فوق ارائه شده است. به منظور بررسی رابطه بین سکوت مطیع و بر اثربخشی سازمانی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. آماره همبستگی بدست آمده ($r=0/831$) می‌باشد که با درجه آزادی ۷۸ در سطح ($P>0/05$) از مقدار همبستگی جدول بحرانی ($0/2172$) بزرگتر می‌باشد. بنابراین فرض صفر را می‌توان رد کرد. یعنی بر اساس روش فوق و در مورد جامعه مورد بررسی، بین سکوت مطیع و اثربخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

«بین سکوت نوع دوستانه و اثربخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.»
 H_0 : بین سکوت نوع دوستانه و اثربخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود ندارد.
 H_1 : بین سکوت نوع دوستانه و اثربخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

جدول (۱۲): نتایج آزمون همبستگی فرضیه دوازدهم پژوهش

متغیرها	آماره همبستگی	مقدار همبستگی جدول	درجه آزادی	سطح معناداری	تایید یا رد فرض صفر
سکوت نوع دوستانه و اثربخشی سازمانی	۰/۷۵۱	۰,۲۱۷۲	۷۸	۰,۰۰۰	رد

در جدول (۱۲) نتیجه آزمون فرضیه فوق ارائه شده است. به منظور بررسی رابطه بین سکوت نوع دوستانه و اثربخشی سازمانی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. آماره همبستگی بدست آمده ($r=0/751$) می‌باشد که با درجه آزادی ۷۸ در سطح ($P>0/05$) از مقدار همبستگی جدول بحرانی ($0/2172$) بزرگتر می‌باشد. بنابراین فرض صفر را می‌توان رد کرد. یعنی بر اساس روش فوق و در مورد جامعه مورد بررسی، بین سکوت نوع دوستانه و اثربخشی سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به مرور ادبیات و نظریات متفاوت در مورد سکوت سازمانی و مطالبی که به آن اشاره شد، سکوت سازمانی پدیده ای رایج و متداول در سازمان‌ها و واقعیتی موجود و ملموس برای مدیران و کارکنان است. نکته مهم آن است که انگیزه‌های مختلف کارکنان، نوع خاصی از سکوت یا آوای سازمانی را به دنبال دارد و در نتیجه آن، کارکنان به صورت عمدی از ارائه اطلاعات، نظرات، ایده‌ها و عقائد خود امتناع می‌ورزند و شکلی از سکوت یا آوا را پدید می‌کمال طلبی یکی از ویژگی‌های انسان و مهم ترین عامل پیشرفت وی در طول تاریخ بوده است. بهره وری نیز یکی از شاخص‌های رسیدن به کمال در نظام‌های ساخته انسان و فعالیت‌های ارادی او است. منشاء تلاش برای ارتقاء بهره وری از ابتدا فطرت کمال طلبی انسان بوده و امروزه ارتقای بهره وری جامعه‌های انسانی در تمامی جنبه‌های زندگی با توجه به کمبود روزافزون منابع و رقابت فزاینده در اقتصاد جهانی، یک ضرورت است.

کشورهای مختلف جهان برای بالا بردن تراز بهره وری ملی، صنعتی، بازرگانی و آموزشی خود پیگیرانه تلاش می‌کنند تا از راه‌ها و روش‌های مختلف مدیریتی این امر را تحقق بخشند.

شناخت سکوت و اثرات مخرب و خطرناک آن بر سازمان‌ها، بر مسئولان سازمان آموزش و پرورش است که این پدیده شایع را با دقت بیشتر مدنظر قرار داده و با توجه به متغیرهای ایجاد کننده آن در این پژوهش، به ارزیابی سازمان خود پرداخته و در صورت وجود این سری شرایط به اصلاح آن‌ها بپردازند. این پژوهش با موضوع «رابطه سکوت سازمانی با بهره وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر» با هدف تعیین رابطه سکوت سازمانی با بهره وری سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر؛ با چهار مقوله سکوت تدافعی و سکوت بی تفاوتی و سکوت مطیع و سکوت نوع دوستانه بنا نهاده شد. بنابراین فرضیه‌هایی تدوین شد که با استفاده از آزمون‌های، ضریب همبستگی پیرسون مورد آزمون قرار گرفتند. در پژوهش حاضر نشان داده شد که بین سکوت سازمانی و بهره وری سازمانی اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر رابطه وجود دارد.. که با نتایج پژوهش نتایج پژوهش نصر اصفهانی و آقاباباپور دهکردی (۱۳۹۲) همخوانی دارد یافته اند. از این رو بر اساس نتایج حاصل از پژوهش حاضر پیشنهادهای زیر ارائه شد:

بررسی تاثیر دیگر ویژگی‌های سازمانی همچون سیستم‌های کنترلی سازمان و ویژگی‌های شخصیتی بر سکوت سازمانی.

در پژوهش‌های آتی روابط سکوت سازمانی و اثربخشی سازمانی بر اساس مدل پارسونز (AGIL) سنجیده شود.

تعیین رابطه سکوت سازمانی با بهره‌وری سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر □ ۸۳

پیشنهاد می‌شود که سکوت سازمانی توسط پژوهشگران آتی مورد مطالعات کیفی قرار گیرد. چرا که ادبیات رایج در این زمینه، صرفاً ادبیاتی مبتنی بر پژوهش‌های انجام گرفته در خارج از کشور است. پیشنهاد می‌شود پدیده سکوت سازمانی و عوامل بوجود آورنده آن با توجه به فرهنگ سازمانی و نظام ارزشی حاکم بر سازمان‌های کشور و با توجه به شرایط محیطی، زمینه‌ای و رفتاری (مدل سه شاخگی) در سازمان‌های اجرایی کشورمان مورد بررسی و مطالعه شود و پژوهش‌های رایج در این زمینه به صورت بومی‌سازی شده در اختیار مدیران سازمان‌ها قرار گیرد. استفاده از روش‌های تحقیق کیفی همچون گراند تئوری و مطالعات پدیدارشناسی در پژوهش‌های آتی تا پدیده سکوت سازمانی، عوامل به وجود آورنده و مرتفع کننده آن، از منظر خود کارکنان مورد مطالعه و بررسی دقیق و عمیق قرار گیرد.

منبع

- بردبار. غلامرضا، کنجکاو منفرد. امیر رضا، (۱۳۹۰)، "تبیین عوامل اثرگذار بر بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان یزد و ارائه راه کارهای لازم (رویکرد فازی)"، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال چهارم، شماره ۱۶، صص ۷۵-۱۰۴.
- 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.
- زارعی متین. حسن، طاهری. فاطمه، سیار. ابوالقاسم، (۱۳۹۰)، "سکوت سازمانی: مفاهیم، علل و پیامدها"، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ششم، شماره ۲۱، صص ۷۷-۱۰۴.
- نصر اصفهانی، علی؛ آقاباباپور دهکردی، طاهره؛ (۱۳۹۲)، "بررسی رابطه هویت سازمانی با سکوت سازمانی کارکنان مورد مطالعه کارکنان دانشگاه اصفهان، جامعه‌شناسی کاربردی"، سال بیست و چهارم، شماره پیاپی (۵۲)، شماره چهارم، صص ۱۳۹-۱۶۲.
- Avery, D. R. and Quinones, M. A. (۲۰۰۲). *"Disentangling the effects of voice: the incremental roles of opportunity, behaviour, and instrumentality in predicting procedural fairness"*. Journal of Applied Psychology, ۸۷, ۸۱-۶.
- Crant, J. M. (۲۰۰۰). *"Proactive behaviour in organizations"*. Journal of Management, ۲۶, ۴۳۵-۶۲.
- Dimitris, Bouradas And Vokala, Maria, (۲۰۰۷). *"Organizational Silence: A New Challenge For Human Resource Management"* ; athense university of economics and business, pp ۱-۱۹.
- Korsgaard, M. A., Meglino, B.M. and Lester, S.W. (۱۹۹۷). *"Beyond helping: do other-oriented values have broader implications in organizations?"* Journal of Applied Psychology, ۸۲, ۱۶۰-۷۷.
- Morrison, E. W. and Milliken, F. J. (۲۰۰۰). *"Organizational silence: a barrier to change and development in a pluralistic world"* . Academy of Management Review, ۲۵, ۷۰۶-۲۵.

تعیین رابطه سکوت سازمانی با بهره‌وری سازمانی در اداره آموزش و پرورش شهرستان قائمشهر □ ۸۵

- Pinder, C. C. and Harlos, K. P. (۲۰۰۱). ***“Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice”***. In Rowland, K.
- Slade, Michael Ross, (۲۰۰۸), ***“The Adaptive Nature of Organizational Silence: A Cybernetic Exploration of the Hidden Factory”***, The Faculty of The Graduate School of Education and Human Development of The George Washington University.

۸۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال هفتم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۴