

استاد: احمدی بالادهی، سیدمهدی؛ علی دستور؛ (۱۳۹۸). «بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی کارکنان در فرماندهی انتظامی استان هرمزگان»، توسعه سازمانی پلیس، دوره ۱۶، شماره ۷۰، صص ۳۹-۵۵.

بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی کارکنان در فرماندهی انتظامی استان هرمزگان

تاریخ دریافت مقاله: ۹۹/۰۴/۱۴

سیدمهدی احمدی بالادهی^۱، علی دستور^۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۹/۰۹/۱۰

چکیده:

هدف از این مطالعه، بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - همبستگی به‌شمار می‌آید. به‌منظور گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استاندارد ساختار سازمانی رایبیز (۱۳۶۰) و پرسشنامه استاندارد سکوت سازمانی وکولا و بوراداس (۱۳۸۴) استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش، شامل تمام کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان هرمزگان بوده که نمونه آماری براساس فرمول کوکران، ۱۹۵ نفر می‌باشد. برای تحلیل استنباطی داده‌های حاصل از ابزارهای اندازه‌گیری، از نرم‌افزار SPSS، ضریب همبستگی اسپیرمن، رگرسیون و آزمون فریدمن استفاده شده است. نتایج آزمون نشان می‌دهد که بین ساختار سازمانی و مؤلفه‌های آن با سکوت سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. همچنین براساس آزمون فریدمن، پیچیدگی با ضریب ۲۴/۲ در اولویت اول قرار دارد و در نتیجه بیشترین تأثیر بر سکوت سازمانی دارد؛ رسمیت با ضریب ۹۳/۱ در اولویت دوم و تمرکز با ضریب ۹۲/۱ در رتبه سوم و پایانی قرار دارد، در نتیجه کمترین تأثیر بر سکوت سازمانی در ناچا دارد.

کلیدواژه‌ها:

ساختار سازمانی، سکوت سازمانی، نیروی انسانی، هرمزگان.

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی و مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی، نویسنده مسئول: ahmadi54@iran.ir

۲. دانشجوی دکتری حقوق جزا و کیفرشناسی و عضو هیئت علمی پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی ناجا

مقدمه

انسان موجودی اجتماعی است و از این رو، زمانی که گروهی از مردم گردهم می‌آیند، در بین آنها مجموعه‌ای از کارکردها، باورها، هنجارها و ارزش‌ها پدیدار می‌شود که بر شیوه رفتاری آنها اثر می‌گذارد. کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کیفیت نیروی انسانی بستگی دارد. سکوت سازمانی به‌عنوان یک پدیده در سازمان نیازمند توجه به همزاد آن یعنی آوای سازمانی (اظهارنظر درباره مسائل سازمان) است (همتی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۴).

سکوت سازمانی به‌طور کلی به ابراز نکردن ایده‌ها، اطلاعات و نظرات کارکنان به‌طور عمدی اطلاق می‌شود. اما با توجه به انگیزه‌هایی که در کارکنان برای سکوت وجود دارد، ماهیت آن متفاوت خواهد بود. سه نوع انگیزه مرتبط با سکوت وجود دارد: رفتار مبتنی بر گوشه‌گیری براساس تسلیم بودن و رضایت دادن به هر چیز، رفتار خودحفاظتی براساس ترس و رفتارهای دیگرخواهانه به‌دلیل علاقه به دیگران و ایجاد فرصت برای تشریک مساعی با آنها (تولباس و سلپ، ۲۰۱۲). سکوت سازمانی با محدود کردن اثربخشی تصمیم‌گیری‌های سازمانی و فرایندهای تغییر در ارتباط است.

بیان مسئله

سازمان، ساختاری ارادی و عمدی از نقش‌هایی است که در یک بنگاه به شکل رسمی سازماندهی شده‌اند. سازمان گروهی از افراد است که به صورت عمدی سازمان داده شده‌اند تا به یک یا مجموعه‌ای از اهداف کلی و مشترک دست یابند (پرینان، ۱۳۹۴). امروزه سازمان‌های بزرگ برای افزایش کارایی، ساختار سازمانی خویش را اصلاح و بازنگری می‌کنند. سازمان‌ها غالباً با تکیه بر جامعه، با نهادهای آن در تعامل بوده و برای عقب نماندن از تغییر و تحولات علمی، دانش و اطلاعات مدیران و کارکنان را روزآمد می‌کنند. سکوت سازمانی با محدود کردن اثربخشی تصمیم‌گیری‌های سازمانی و فرایندهای تغییر در ارتباط است. مشکلی که هم‌اکنون بسیاری از سازمان‌ها با آن مواجه‌اند، این است که بیشتر سازمان‌ها از اظهارنظر خیلی کم کارکنان، ناراحت‌اند. در چنین شرایطی کیفیت تصمیم‌گیری و انجام تغییر، کاهش می‌یابد. همچنین سکوت سازمانی به‌وسیله جلوگیری از بازخورد منفی، مانع تغییرات و توسعه سازمانی مؤثر می‌شود، از این رو سازمان توانایی بررسی و تصحیح خطاها را ندارد. بنابراین بدون بازخوردهای منفی، خطاها بیشتر شده و حتی شدیدتر می‌شوند، به همین دلیل، فعالیت‌های اصلاحی در زمان ضرورت انجام نمی‌شوند؛

پس می‌توان گفت موضوع سکوت سازمانی و یافتن راه‌های رفع آن، از اهمیت چشمگیری در مباحث سازمانی معاصر برخوردار بوده و توجه جدی مدیران سازمان را می‌طلبد. این پژوهش به این پرسش اصلی پاسخ مطلوب خواهد داد که آیا ساختار بر سکوت سازمانی در فرماندهی انتظامی استان هرمزگان، تأثیر دارد یا خیر؟

مروری بر ادبیات و پیشینه پژوهش

سازمان و ساختار سازمانی

سازمان عبارت است از گروهی متشکل از دو یا چند تن که در محیطی با ساختار منظم و ازپیش تعیین شده برای نیل به اهداف گروهی با یکدیگر همکاری می‌کنند. سازمان‌ها، ساختارهایی را به وجود می‌آورند تا فعالیت‌های عوامل انجام کار را هماهنگ کرده و کار اعضا را واپایش کنند. ساختار سازمانی تعیین کننده روابط رسمی و نشان‌دهنده سطوحی است که در سلسله‌مراتب اداری وجود دارد و حیطه کنترل مدیران را مشخص می‌کند. همچنین ساختار سازمانی دربرگیرنده طرح نظام‌هایی است که به‌وسیله آنها همه واحدها هماهنگ و یکپارچه می‌شوند و در نتیجه ارتباط مؤثر در سازمان تضمین خواهد شد.

ساختار سازمانی به تخصیص و تقسیم فعالیت‌ها و هماهنگی بین واحدها و افراد یک سازمان می‌پردازد. ساختار سازمانی برای ایجاد ارتباط مؤثر درون سازمانی و تعیین حیطه نظارتی و کنترلی مدیران به‌وجود می‌آید. بنابراین با توجه به نگرش و دانش هر مدیر، ساختار سازمانی در هر سازمان متفاوت است. ساختار سازمانی شیوه‌ای را تعیین می‌کند که در آن نقش‌ها، قدرت، اختیار و مسئولیت‌ها، تعیین و مدیریت می‌شود و نحوه انتقال اطلاعات بین سطوح مختلف سلسله‌مراتب در یک سازمان را نشان می‌دهد. ساختار سازمانی به میزان چشمگیری به اهداف و راهبرد آن در دستیابی به این اهداف بستگی دارد. نظام برای تعریف سلسله‌مراتب درون سازمانی تعریف می‌شود. ساختار سازمانی راه یا شیوه‌ای است که به‌وسیله آن فعالیت‌های سازمانی تقسیم، سازماندهی و هماهنگ می‌شود. به همین منظور سازمان‌ها، ساختارها را به‌وجود می‌آورند تا فعالیت‌های عوامل انجام کار را هماهنگ کرده و فعالیت‌های اعضا را کنترل کنند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۴).

این متغیرها عبارت‌اند از: پیچیدگی، تمرکز و رسمیت که هر یک از این ابعاد تشریح می‌شود. مقصود از ساختار سازمانی، راه و شیوه‌ای است که فعالیت‌های سازمانی تقسیم، سازماندهی و هماهنگ می‌شود (استونر و جیمز، ۱۳۷۵: ۶۶۶).

پیچیدگی: درجه‌ای از تخصصی کردن افراد برحسب متخصصان شغلی در سازمان است و ممکن است به‌وسیله تعداد مکان‌هایی که کار در آنجا می‌شود، تعداد مشاغلی که وجود دارد و تعداد سلسله‌مراتبی که وظایف مختلف را انجام می‌دهند، تعریف و اندازه‌گیری شود. پیچیدگی، مشکلات کنترل و هماهنگی را افزایش می‌دهد و سازمان برای حفظ موقعیت خود در مقابل رقبای باید نوآوری را افزایش دهد. پیچیدگی حاصل عدم‌اطمینان محیطی است و فرایند چرخشی، محیط پیچیده و متغیر موجب افزایش عدم‌اطمینان محیطی می‌شود، با افزایش پیچیدگی و تنوع در محیط، سازمان برای تطبیق با آن، در خود پیچیدگی ایجاد می‌کند. سازمانی که به‌طور همزمان دارای سطوح سلسله‌مراتب زیاد (تفکیک عمودی)، حیطه نظارت گسترده (تفکیک افقی) و مکان‌های جغرافیایی چندگانه باشد، بسیار پیچیده است.

رسمیت: رسمیت، میزانی از مکتوب‌بودن (به‌جای شفاهی بودن) مقررات، قوانین، رویه‌ها، توصیه‌های آموزشی و ارتباطات در سازمان است. رسمیت به درجه استانداردبودن کارها در سازمان اشاره دارد. اگر رسمیت زیاد باشد، متصدی شغل، اختیار کمی برای چگونگی انجام کار دارد. رسمیت ممکن است به صورت صریح و روشن بیان شود یا اینکه ضمنی باشد، یعنی آن هم می‌تواند به‌صورت مکتوب باشد و هم اینکه شامل ادراک کارکنان از مقررات نیز باشد ولی نوع مکتوب آن مورد تأکید سازمان است.

تمرکز: تمرکز به توزیع اختیار برمی‌گردد و تعیین می‌کند که چه کسی حق تصمیم‌گیری دارد. اختیار یک حق ذاتی در پست‌های مدیریتی است که مدیران بر مبنای آن می‌توانند دستوراتی را صادر کنند و انتظار دارند دستورات صادره اجرا شود. تمرکز با تفویض اختیار رابطه معکوسی دارد.

سکوت سازمانی

سکوت سازمانی برای اولین بار توسط پژوهشگر اجتماعی به نام آلبرت هرچمن^۴ در سال ۱۹۷۰ میلادی مطرح شد که به‌عنوان نگرش خنثی در برابر وضعیت موجود و ناگوار تلقی می‌شود. با توجه به اینکه موضوع سکوت سازمانی در جوامع علمی و سازمانی ایران موضوعی جدید و ناآشنا به‌شمار می‌آید و کمتر ادبیات و پژوهشی را در این خصوص می‌توان یافت، سکوت سازمانی به‌شدت برای سازمان‌ها خسارت‌بار است. در اغلب موارد این عارضه باعث می‌شود سطح نارضایتی در میان کارمندان افزایش یابد و به رفتار ناشایست و درنهایت خروج از سازمان بینجامد. یادمان باشد که ارتباط، کلید موفقیت هر سازمان است. اگر سکوت سازمانی اتفاق بیفتد، به سازمان آسیب می‌رساند و در نتیجه، کارکرد کلی سازمان را دچار مشکل می‌کند. سکوت سازمانی، نوآوری و خلاقیت را از طرح‌ها

4. Albert Herchman

گرفته و خروجی‌های سازمان را دچار مشکل می‌کند. نبود ارتباطات مناسب، روحیه سازمان را به کمترین میزان خود می‌رساند. پیندر و هارلوز سکوت سازمانی را خودداری کارکنان از بیان ارزیابی‌های رفتارشناختی و اثربخش در مورد موقعیت‌های سازمان، تعریف می‌کنند (پیندر و هارلوس ۵، ۲۰۰۱). موریسون و میلیکان^۶ نیز، سکوت سازمانی را به‌عنوان پدیده‌ای اجتماعی در نظر می‌گیرند که کارمندان سازمان، از ارائه نظرات و نگرانی‌های خود در مورد مشکلات سازمانی امتناع می‌ورزند. ممکن است به لحاظ رفتاری، دو فعالیت متضاد به نظر برسند، زیرا سکوت نیازمند صحبت‌نکردن است، درحالی‌که آوا، نیازمند بیان مسائل و مشکلات موجود در سازمان است. اما واقعیت آن است که سکوت، لزوماً پدیده‌ای در تقابل با آوای سازمانی نیست (زارعی‌متین و همکاران، ۱۳۹۰: ۸۰). سکوت سازمانی یک پدیده اجتناب‌ناپذیر برای سازمان‌هاست و مدیران بایستی با عوامل شکل‌گیری و عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری آن آشنا باشند. از آنجایی‌که هرگونه سکوت در سازمان بر عملکرد سازمان، تأثیر منفی ندارد، بنابراین باید بین سکوت سازمانی اثربخش و غیراثربخش تفاوت قائل شد (نجفی و خالقی، ۱۳۹۶).

راه‌های از بین بردن سکوت سازمانی

مدیران و سرپرستان باید با اثرات و نتایج مخرب سکوت سازمانی آشنا باشند، نسبت به ارزیابی مستمر سازمان خود حساس باشند و در صورت مشاهده هر یک از نشانه‌های سکوت سازمانی نسبت به اصلاح آن اقدام کنند، بنابراین برای رفع سکوت سازمانی، راه‌حل‌های پیشنهادی به شرح زیر ارائه می‌شود:

۱. تشکیل کارگاه‌های آموزشی مهارت‌های ارتباطی برای مدیران و سرپرستان؛
۲. استفاده از راه‌کار تصمیم‌گیری گروهی و اهمیت دادن به گروه‌های سازمانی؛
۳. تبدیل سازمان به یک سازمان یادگیرنده و جا انداختن فرهنگ یادگیری در بین کارکنان؛
۴. شناسایی افراد توانمند و شرکت دادن آنها در بحث و مشارکت‌های گروهی.

پیشینه پژوهش

پناهی‌کهق و نیکومرام (۱۳۹۸) در پژوهش خود به بررسی تأثیر مؤلفه‌های ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: شرکت نفت تهران) پرداختند. یافته‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی در تأثیرگذاری بین ساختار سازمانی و سکوت سازمانی نقش میانجی دارد. همچنین تأثیر پیچیدگی سازمانی بر سکوت سازمانی تأیید نشد اما تأثیر رسمیت و تمرکز بر سکوت سازمانی تأیید شد.

5. Pinder and Harlos

6. Morrison and Millikan

میر (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر ساختار و فرهنگ سازمانی بر سکوت سازمانی در دانشکده فنی فرخی سیستانی پرداخت. تحلیل فرضیه‌ها با استفاده از تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیرهای فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی تأثیر معناداری دارند. یافته‌ها نشان می‌دهند که با بهبود شاخص‌های فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی می‌توان پدیده سکوت سازمانی را مدیریت و حذف کرد.

امیری‌آرا و پناهی (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی رابطه ساختار سازمانی با سکوت سازمانی معلمان مدارس پسرانه دوره متوسطه دوم شهر ایرانشهر پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین ساختار سازمانی پیچیده، رسمی و متمرکز با سکوت سازمانی معلمان، رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد.

میرکمالی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به نقش میانجی عدالت سازمانی در تبیین ارتباط بین سبک رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و سکوت سازمانی کارکنان پرداختند. یافته‌ها نشان داد که بین سبک رهبری اخلاقی مدیران و سکوت سازمانی، رابطه مثبت و معنادار وجود ندارد. همچنین بین سبک رهبری اخلاقی مدیران و عدالت سازمانی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و بین عدالت سازمانی و سکوت سازمانی کارکنان، رابطه مثبت و معنادار وجود ندارد. عدالت سازمانی در رابطه بین سبک رهبری اخلاقی و سکوت سازمانی، نقش واسطه‌ای دارد.

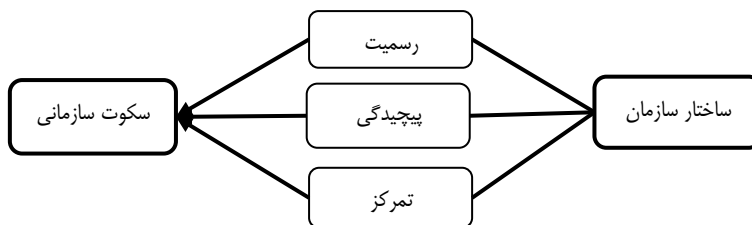
علیجانی و طالع‌پسند (۱۳۹۵) در پژوهشی به تأثیر ساختاری رهبری اخلاقی بر رفتار سکوت سازمانی با نقش واسطه‌ای جو سکوت، پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهند که رهبری اخلاقی بر جو سکوت تأثیر ساختاری منفی دارد. تأثیر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر رفتار سکوت، منفی صدو هفتاد و یک هزارم «۰.۱۷۱-» است. همچنین، جو سکوت سازمان بر رفتار سکوت کارمندان تأثیر ساختاری مستقیم دارد. در نتیجه برای مقابله با رفتار سکوت سازمانی و بهره‌گیری از تجربیات کارکنان، باید جو سکوت سازمانی را از میان برداشت. عامل بسیار مؤثر در این زمینه، رهبری اخلاقی است. استفاده از این نوع رهبری با کم‌رنگ شدن جو سکوت همراه است که در پی آن می‌توان انتظار داشت رفتار سکوت سازمانی کاهش یابد.

حنیفی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی اثرات ارتباط سازمانی بر سکوت سازمانی (مطالعه موردی سازمان تأمین اجتماعی استان کردستان) پرداخت. نتایج پژوهش حاکی از این است که ارتباط سازمانی و میزان سکوت سازمانی کارکنان با هم رابطه دارند و از آنجایی که این رابطه مثبت است، می‌توان نتیجه گرفت: کارکنانی که میزان سکوت سازمانی بالایی دارند، از رابطه سازمانی کمتری برخوردارند.

نصرافهانی و آقاپور دهکردی (۱۳۹۲) رابطه بین هویت سازمانی با سکوت سازمانی کارکنان را در دانشگاه اصفهان مطالعه کردند. در این پژوهش ۹۸ نفر از کارکنان رسمی دانشگاه اصفهان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. نتایج مطالعه نشان داد که بین مؤلفه‌های هویت سازمانی با سکوت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

ارائه چارچوب مفهومی پژوهش

با توجه به مفاهیم ارائه شده در این پژوهش، الگوی مفهومی زیر (شکل ۱) برای تأثیر ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی مدیران مورد پذیرش و بررسی قرار گرفت. الگوی یادشده برای بررسی و سنجش ساختار سازمانی با سه بُعد (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) و اثرگذاری بر سکوت سازمانی، طراحی شده است.



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

- ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی، تأثیر معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی

- رسمیت بر سکوت سازمانی، تأثیر معناداری دارد.
- پیچیدگی بر سکوت سازمانی، تأثیر معناداری دارد.
- تمرکز بر سکوت سازمانی، تأثیر معناداری دارد.
- بین ابعاد ساختار سازمانی از نظر اولویت، تفاوت معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای نتیجه یا دستاورد پژوهش، از نوع کاربردی است، زیرا هدف از این پژوهش، توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص بوده و هدف نهایی آن، حل مشکلات خاص درون سازمانی می‌باشد و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و در زمره پژوهش‌های پیمایشی است. این پژوهش به

لحاظ بررسی تأثیر بین دو متغیر، پژوهش همبستگی نیز خوانده می‌شود. در این پژوهش به تأثیر ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی پرداخته شده و تأثیر مثبت و معنادار یا منفی و معنادار نبودن میان این دو متغیر بررسی شده است. جامعه آماری این پژوهش، متشکل از تمام کارکنان ستاد فرماندهی انتظامی استان هرمزگان بوده است و برای انتخاب نمونه آماری از روش نمونه‌گیری کوکران استفاده شده که تعداد ۱۹۵ نفر برآورد که این تعداد با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های موردنیاز در این پژوهش، از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. درباره جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات و پیشینه پژوهش از روش کتابخانه‌ای و اسنادی (شامل کتاب‌های دانشگاهی، پایان‌نامه‌ها، مقالات و پایگاه‌های اطلاعاتی) استفاده شد. همچنین برای جمع‌آوری اطلاعات به‌منظور رد یا تأیید فرضیه‌های پژوهش از روش میدانی (از طریق پرسش‌نامه‌های استاندارد و توزیع آن در بین نمونه آماری و جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز درباره هر کدام از متغیرهای پژوهش) و از دو پرسش‌نامه به شرح ذیل استفاده شد: هر پرسش‌نامه دارای دو بخش بود که در ابتدا هدف از گردآوری داده‌ها و ضرورت همکاری پاسخ‌دهنده در ارائه پاسخ موردنیاز تبیین شده است. ضرورت همکاری جامعه آماری به دلیل بارز بودن داده‌های حاصل از پرسش‌نامه‌ها و شناخت وضع موجود و ارائه راه‌کارهایی درباره افزایش مسئولیت‌پذیری مدیران و کارکنان در پایان پژوهش، مورد تأکید قرار گرفته است تا پاسخ‌دهندگان برای پاسخ‌دادن به پرسش‌ها ترغیب شوند. در قسمت دوم، اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان شامل جنسیت و مدرک تحصیلی درخواست شده است. این دو بخش برای هر سه پرسش‌نامه مشترک و یک‌جا ارائه شده است. در قسمت انتهایی، برای هر کدام از متغیرهای پژوهش (ساختار سازمانی و سکوت سازمانی) پرسش‌نامه استاندارد مدنظر بوده است. پرسش‌نامه استاندارد ساختار سازمانی رایبیز (۱۳۶۰)، با ۱۶ پرسش در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت و پرسشنامه استاندارد سکوت سازمانی وکولا و بوراداس (۱۳۸۴) نیز با ۱۹ پرسش استفاده شده است. برای سنجش روایی پرسش‌نامه‌ها، تعداد ۳۰ پرسش‌نامه در اختیار عده‌ای از استادان و صاحب‌نظران قرار داده شد تا قابلیت فهم پرسش‌ها، تعداد پرسش‌ها، توالی منطقی پرسش‌ها و حساسیت‌برانگیز نبودن پرسش‌ها کنترل شود و از آنها خواسته شد تا ضمن پاسخ دادن به پرسش‌ها، نظرات خود را درباره بهبود پرسش‌نامه و پرسش‌های آن ارائه کنند. سرانجام، پس از بررسی‌های زیاد و با حذف و اصلاح پاره‌ای از عبارات و افزودن برخی پرسش‌ها، پرسش‌نامه نهایی تهیه و تنظیم شد. برای تعیین پایایی مکرر پرسش‌نامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که به شرح جدول ۱ به دست آمد و نشان‌دهنده پایایی بالای پرسش‌نامه استفاده شده است. برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، ابتدا آمار توصیفی که به بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش شامل جنسیت، سن و میزان تحصیلات می‌پردازد؛ بررسی می‌شود. پس از آمار توصیفی، نتایج آمار تحلیلی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS ارائه

می‌شود. در آمار تحلیلی این پژوهش به منظور بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن، رگرسیون و آزمون فریدمن استفاده شده است.

جدول ۱. آلفای کرونباخ

سکوت سازمانی	ساختار سازمانی
۱۹ پرسش	۱۶ پرسش
۰/۷۹۴	۰/۹۴۴

تحلیل داده‌ها

به منظور مشخص کردن نوع آزمون مورد استفاده برای فرضیه‌های پژوهش، ابتدا به بررسی نرمال بودن یا غیرنرمال بودن داده‌های مربوط به فرضیه‌ها از طریق آزمون کولموگروف-اسمیرنوف پرداخته شده و سپس با استفاده از نتایج این آزمون، از روش‌های آماری پارامتری یا غیرپارامتری مناسب برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است، بنابراین فرضیه‌ها به شکل زیر خواهد بود:

H_0 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال است.

H_1 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال نیست.

این آزمون به منظور مشخص کردن نرمال بودن توزیع داده‌های یک متغیر استفاده می‌شود. متغیرهایی که سطح معناداری آزمون آنها، بیشتر از ۰/۰۵ به دست می‌آید، دارای توزیع نرمال هستند. اگر داده‌ها دارای توزیع نرمال باشند، امکان استفاده از آزمون پارامتریک وجود دارد و در غیراین صورت باید از آزمون ناپارامتریک استفاده کنیم.

پس از تحلیل در برون داد آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، اگر آزمون معنادار بود یعنی p کوچکتر از ۰/۰۵ صدم بود، به معنی این است که توزیع نرمال نیست و باید از آزمون ناپارامتریک استفاده کنیم. بنابراین اگر نتیجه این آزمون معنادار نباشد امکان استفاده از آزمون‌های پارامتریک وجود دارد.

جدول ۲. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

مؤلفه‌ها	ساختار سازمانی	رسمیت	پیچیدگی	تمرکز
میانگین	۴/۴۸۷	۴/۵۳۳	۴/۶۷۱	۰/۵۳۳
انحراف استاندارد	۰/۶۶۰	۰/۶۳۶	۰/۶۳۸	۰/۶۱۱
سطح معناداری	۰/۰۰۰۵	۰/۰۰۰۵	۰/۰۰۰۵	۰/۰۰۰۵

با توجه به آزمون نرمال نبودن به عمل آمده از داده‌های حاصل از پژوهش و اینکه داده‌ها دارای توزیع نرمالی نیستند، بنابراین برای آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده خواهیم کرد.
فرضیه اصلی: ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی، تأثیر معناداری دارد.

جدول ۳. ضریب همبستگی فرضیه اصلی

نوع همبستگی	میزان همبستگی	جهت همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۰/۵۳۱	مثبت	۰/۰۰۰

بر اساس جدول ۳ و با توجه به میزان ضریب همبستگی به دست آمده $r=0/531$ که در سطح $\alpha=0/01$ معنادار است، می‌توان ادعا کرد که ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی، تأثیر مستقیم دارد.

جدول ۴. خلاصه الگوی رگرسیون و تحلیل واریانس

الگو	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی	محدود ضریب همبستگی	ضریب تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
رگرسیون	۲۷/۸۳۹	۱	۲۷/۸۳۹	۷۵/۶۴۰	۰/۰۰۰	۰/۵۳۱	۰/۲۸۲	۰/۲۷۸	۰/۶۰۶۶
باقی‌مانده	۷۱/۰۳۳	۱۹۳	۰/۳۶۸						
جمع	۹۸/۸۷۲	۱۹۴	۲۸/۲۰۷						

با توجه به جدول ۴ و میزان F به دست آمده که بیشتر از میزان F جدول می‌باشد و همچنین استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان، می‌توان نتیجه گرفت که ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی در سطح $\alpha=0/01$ ، تأثیر معنادار دارد و به عبارت دیگر توان پیش‌بینی سکوت سازمانی از طریق ساختار سازمانی وجود دارد. بر اساس جدول ۵ و با توجه به میزان R^2 به دست آمده، می‌توان ادعا کرد که ساختار سازمانی ۰/۵۳۱، سکوت سازمانی را تبیین می‌کند.

فرضیه فرعی اول: رسمیت بر سکوت سازمانی، تأثیر معناداری دارد.

جدول ۵. ضریب همبستگی فرضیه فرعی اول

نوع همبستگی	میزان همبستگی	جهت همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۰/۴۹۲	مثبت	۰/۰۰۰

براساس جدول ۵ و با توجه به میزان ضریب همبستگی به دست آمده $I=0/492$ که در سطح $\alpha=0/01$ معنادار است، می‌توان ادعا کرد که مؤلفه رسمیت بر سکوت سازمانی، تأثیر معناداری دارد.

جدول ۶. خلاصه الگوی رگرسیون و تحلیل واریانس

الگو	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	ضریب تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
رگرسیون	۲۳.۹۱۱	۱	۲۳.۹۱۱	۶۱.۵۶۲	۰.۰۰۰	۰.۴۹۲	۰.۲۴۲	۰.۲۳۸	۰.۶۲۳۲
باقی مانده	۷۴.۹۶۱	۱۹۳	۰.۳۸۸						
جمع	۹۸.۸۷۲	۱۹۴	۲۴.۲۹۹						

با توجه به جدول ۶ و میزان F به دست آمده که بیشتر از میزان F جدول می‌باشد و همچنین استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان، می‌توان گفت که رسمیت با سکوت سازمانی در سطح $\alpha=0/01$ ، رابطه معنادار دارد و به عبارت دیگر توان پیش‌بینی سکوت سازمانی از طریق رسمیت وجود دارد. براساس جدول ۶ و با توجه به میزان R^2 به دست آمده، می‌توان ادعا کرد که رسمیت $0/492$ ، سکوت سازمانی را تبیین می‌کند.

فرضیه فرعی دوم: پیچیدگی بر سکوت سازمانی، تأثیر معناداری دارد.

جدول ۷. ضریب همبستگی فرضیه فرعی دوم

نوع همبستگی	میزان همبستگی	جهت همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۰/۳۹۲	مثبت	۰/۰۰۰

براساس جدول ۷ و با توجه به میزان ضریب همبستگی به دست آمده $I=0/392$ که در $\alpha=0/01$ معنادار است، می‌توان ادعا کرد که مؤلفه پیچیدگی بر سکوت سازمانی، تأثیر معناداری دارد.

جدول ۸. خلاصه الگوی رگرسیون و تحلیل واریانس

الگو	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	ضریب تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
رگرسیون	۱۵.۱۹۱	۱	۱۵.۱۹۱	۳۵.۰۳۶	۰.۰۰۰	۰.۳۹۲	۰.۱۵۴	۰.۲۴۹	۰.۶۵۸۴
باقی مانده	۸۳.۶۸۱	۱۹۳	۰.۴۳۴						
جمع	۹۸.۸۷۲	۱۹۴	۱۵.۶۲۸						

با توجه به جدول ۸ و میزان F به دست آمده که بیشتر از میزان F جدول می باشد و همچنین استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان، می توان گفت که پیچیدگی با سکوت سازمانی در سطح $\alpha=0/01$ ، رابطه معنادار دارد و به عبارت دیگر توان پیش بینی سکوت سازمانی از طریق پیچیدگی وجود دارد. براساس جدول ۶ و با توجه به میزان R^2 به دست آمده، می توان ادعا کرد که پیچیدگی $0/476$ ، سکوت سازمانی را تبیین می کند.

فرضیه فرعی سوم: تمرکز بر سکوت سازمانی، تأثیر معناداری دارد.

جدول ۹. ضریب همبستگی فرضیه فرعی سوم

نوع همبستگی	میزان همبستگی	جهت همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۰/۷۱۲	مثبت	۰/۰۰۰

براساس جدول ۹ و با توجه به میزان ضریب همبستگی به دست آمده $r=0/712$ که در سطح $\alpha=0/01$ معنادار است، می توان ادعا کرد که مؤلفه تمرکز بر اثربخشی اجرای سکوت سازمانی، تأثیر معناداری دارد.

جدول ۱۰. خلاصه الگوی رگرسیون و تحلیل واریانس

الگو	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی	معنور ضریب همبستگی	ضریب تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
رگرسیون	۵۰.۲۸۵	۱	۵۰.۲۸۵	۱۹۸.۹۴۲	۰.۰۰۰	۰.۷۱۲	۰.۵۰۸	۰.۵۰۵	۰.۵۰۲۲
باقی مانده	۴۸۶۸۶	۱۹۳	۰.۲۵۲						
جمع	۹۸۸۷۲	۱۹۴	۵۰.۵۳۷						

با توجه به جدول شماره ۱۰ و میزان F به دست آمده که بیشتر از میزان F جدول می باشد و همچنین استفاده از آزمون رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان، می توان گفت که تمرکز بر سکوت سازمانی در سطح $\alpha=0/01$ ، تأثیر معناداری وجود دارد و به عبارت دیگر توان پیش بینی سکوت سازمانی از طریق تمرکز وجود دارد. براساس جدول ۶ و با توجه به میزان R^2 به دست آمده، می توان ادعا کرد که تمرکز $0/712$ ، سکوت سازمانی را تبیین می کند.

فرضیه فرعی چهارم: بین ابعاد ساختار سازمانی از نظر اولویت، تفاوت معناداری وجود دارد.

به منظور رتبه‌بندی ابعاد ساختار سازمانی از آزمون فریدمن بهره گرفته شد که نتایج آن در جدول ۱۱ گنجانده شده است. معنادار شدن آزمون فریدمن بدین معناست که تفاوت بسیار معناداری بین اولویت‌بندی ساختار سازمانی وجود دارد.

جدول ۱۱. رتبه‌بندی ابعاد ساختار سازمانی بر مبنای آزمون فریدمن

رتبه	میانگین	عوامل تأثیرگذار	آزمون فریدمن	
دوم	۱/۹۳	رسمیت	۲۰۸	تعداد
اول	۲/۲۴	پیچیدگی	۴۶/۷۹۵	خی دو
سوم	۱/۹۲	تمرکز	۲	درجه آزادی
			۰/۰۰۰	سطح معناداری

نتیجه این آزمون با مقدار $0/000$ و در سطح ۹۹ درصد اطمینان یعنی در سطح خطای ۱ درصد ($sig=0/000$)، معنادار است. همچنین نتیجه میانگین رتبه‌ها در جدول ۱۱ نشان می‌دهد که پیچیدگی با ضریب $2/24$ در اولویت اول قرار دارد، در نتیجه بیشترین تأثیر بر سکوت سازمانی دارد و در ادامه رسمیت با ضریب $1/93$ در اولویت دوم و و تمرکز با ضریب $1/92$ در رتبه سوم و پایانی قرار دارد؛ در نتیجه کمترین تأثیر بر سکوت سازمانی در ناچا دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

در هر محیط کاری، کارکنان دارای ایده‌ها و نظرات متفاوتی در مورد شرایط کار، مسائل و مشکلات جاری، روش‌های بهبود شرایط و رفع مشکلات هستند. اینکه کارکنان تا چه حد به بیان ایده‌ها و پیشنهادها خود تمایل دارند و سازمان تا چه حد پذیرای نظرات آن‌هاست، موضوع سکوت سازمانی را شکل می‌دهد. گاهی سکوت سازمانی می‌تواند به دلیل تسلیم در برابر شرایط باشد، زمانی هم می‌تواند به دلیل ترس و رفتارهای محافظه‌کارانه باشد و گاه نیز ممکن است به دلیل ایجاد فرصت برای دیگران باشد تا بتوانند ایده‌هایشان را بیان کنند. هدف اصلی این پژوهش، بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی کارکنان در فرماندهی انتظامی استان هرمزگان است. نتایج نشان می‌دهد که ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی، تأثیر معناداری دارد. همچنین مؤلفه‌های ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) بر سکوت سازمانی، تأثیر معنادار و مثبت دارند. نتایج این پژوهش با یافته‌های پناهی کهق و نیکومرام

(۱۳۹۸)، میر (۱۳۹۷) و امیری‌آرا و پناهی (۱۳۹۶) همخوانی دارد. ارزیابی فرضیه چهارم براساس آزمون فریدمن نشان می‌دهد که پیچیدگی با ضریب ۲/۲۴ در اولویت اول قرار دارد و در نتیجه بیشترین تأثیر بر سکوت سازمانی دارد؛ رسمیت با ضریب ۱/۹۳ در اولویت دوم و تمرکز با ضریب ۱/۹۲ در رتبه سوم و پایانی قرار دارد، در نتیجه کمترین تأثیر بر سکوت سازمانی در ناجا دارد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان نتیجه گرفت که هر چه سازمان دارای پیچیدگی، تمرکز و رسمیت بیشتری باشد، سکوت سازمانی در چنین جامعه‌ای افزایش خواهد یافت. با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهای کاربردی به شرح ذیل ارائه می‌شود:

- ۱- با بهبود شاخص ساختار سازمانی، پدیده سکوت سازمانی مدیریت و حذف می‌شود؛
- ۲- برای واگذاری مسئولیت به افراد، ویژگی‌های فردی و شخصیتی آنها، شناسایی شود؛
- ۳- پیشنهاد می‌شود با شناخت عوامل تأثیرگذار بر سکوت مطلق در این فرماندهی، تأثیر این پدیده را در فرماندهی استان کاهش دهند.
- ۴- توصیه می‌شود برای داشتن سازمانی فعال، پویا و مشارکتی به‌عنوان مؤثرترین راه ارتقای ساختار سازمانی، تلاش بیشتری صورت پذیرد.

منابع:

منابع فارسی

- احمدی، غلامعلی و همکاران (۱۳۹۴). ساختار سازمانی. کنفرانس بین‌المللی چالش‌های نوین در مدیریت. استونر، جیمز (۱۳۷۵). مدیریت. ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی. تهران: انتشارات مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- پرنیان، فرهاد (۱۳۹۴). بررسی تأثیر ابعاد ساختار سازمانی (پیچیدگی، تمرکز رسمیت) بر ابعاد مدیریت دانش (مطالعه موردی اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان - منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی (ره)). پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- پناهی کهق، بلال، نسرین نیکومرام (۱۳۹۸). بررسی تأثیر مؤلفه‌های ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: شرکت نفت تهران). مجله پژوهش‌های معاصر در علوم و تحقیقات، سال اول، شماره پیاپی ۲، صص ۹۲-۱۰۶.
- حنیفی، هیوا (۱۳۹۴). بررسی اثرات ارتباط سازمانی بر سکوت سازمانی (مطالعه موردی سازمان تأمین اجتماعی استان کردستان). کنفرانس بین‌المللی مدیریت و کارآفرینی با تأکید بر شرایط اقتصاد مقاومتی.
- زارعی‌متین، حسن، فاطمه طاهری و ابوالقاسم سیار (۱۳۹۰). سکوت سازمانی: مفاهیم، علل و پیامدها. فصلنامه علوم مدیریت ایران. سال ششم، ش ۲۱، صص ۱۰۴-۷۷.
- علیچانی، رسول و سیاوش طالع‌پسند (۱۳۹۵). اثر ساختاری رهبری اخلاقی بر رفتار سکوت سازمانی با نقش واسطه‌ای جو سکوت. نشریه رهیافتی نو در مدیریت. دوره ۷، ش ۴، صص ۴۱-۵۸.
- میر، حسین (۱۳۹۷). بررسی تأثیر ساختار و فرهنگ سازمانی بر سکوت سازمانی در دانشکده فنی فرخی سیستانی. کنفرانس بین‌المللی نوآوری در مدیریت کسب‌وکار و اقتصاد.
- میرکمالی، سیدمحمد و همکاران (۱۳۹۶). نقش میانجی عدالت سازمانی در تبیین ارتباط بین سبک رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و سکوت سازمانی کارکنان. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. ش ۱، صص ۱-۲۵.
- میری‌آرا، محمدکاظم، غلامحسین پناهی (۱۳۹۶). بررسی رابطه ساختار سازمانی با سکوت سازمانی معلمان مدارس پسرانه دوره متوسطه دوم شهر ایرانشهر. اولین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین ایران و جهان در روانشناسی و علوم تربیتی، حقوق و علوم اجتماعی.

نصراصفهانی، علی، طاهره آقاپور دهکردی (۱۳۹۲). رابطه بین هویت سازمانی با سکوت سازمانی کارکنان در دانشگاه اصفهان. نشریه جامعه‌شناسی کاربردی. دوره ۲۴. ش ۴. صص ۱۳۹-۱۶۲.

همتی‌نژاد، مهر علی، شهرام شفیعی و ابوالفضل تقوی (۱۳۹۴). رابطه بین سکوت سازمانی با تعهد سازمانی. اولین کنگره علمای پژوهشی سراسری توسعه و ترویج علوم تربیتی و روانشناسی، جامعه‌شناسی و علوم فرهنگی اجتماعی ایران.

منابع لاتین

- Najafi, H. & Khalegh Khah, A. (1396). *The effect of organizational silence on job performance*. Iranian Journal of Nursing Research, 12, 5, 38-50. [persian].
- Pinder, C. C. and Harlos, K. P. (2001). *Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice*. In Rowland, K.M. and Ferris, G. R. (Eds), *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol. 20. New York: JAI Press, 331–69.
- Tulubas, T and 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.