

بررسی تأثیر مؤلفه‌های ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: شرکت نفت تهران)

بلال پناهی کهق^۱، نسرین نیکومرام^۲

^۱ استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت اقتصاد حسابداری، دانشگاه پیام نور، ایران

^۲ دانشجوی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه پیام نور

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی تأثیر مؤلفه‌های ساختار سازمانی (شامل: پیچیدگی، رسمیت، تمرکز) بر سکوت سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در شرکت نفت تهران بررسی شد. به منظور انجام این تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه در بین ۲۶۱ نفر از کارکنان شرکت نفت توزیع شد و سپس داده‌های به دست آمده با استفاده از نرم افزار لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی در تأثیرگذاری بین ساختار سازمانی و سکوت سازمانی نقش میانجی دارد. همچنین تأثیر پیچیدگی سازمانی بر سکوت سازمانی مورد تأیید واقع نشد. تأثیر رسمیت و تمرکز بر سکوت سازمانی تأیید شد.

واژه‌های کلیدی: ساختار سازمانی، سکوت سازمانی، فرهنگ سازمانی، شرکت نفت

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

نیروی انسانی مهمترین سرمایه دانشی هر سازمانی است. سازمان‌ها جهت بهره‌وری و توسعه بیشتر، نیازمند استفاده و کاربرد صحیح از این نیروی بسیار مهم و حیاتی بوده و جهت تقویت خلاقیت و انگیزه کارکنان چاره‌ای جز توجه به نظرات و ایده‌های آنان، یا ایجاد راه‌هایی برای رفع نگرانی‌هایشان ندارند. عدم بیان عقیده از طرف کارکنان در سازمان‌ها باعث ایجاد پدیده‌ای به نام سکوت سازمانی می‌شود. به عقیده صاحب‌نظران، سکوت سازمانی به وسیله ممانعت از بازخورد منفی، مانع تغییرات و توسعه سازمانی مؤثر می‌شود. البته نحوه استفاده مدیریت سازمان از انواع شیوه مدیریتی، عامل مهمی جهت ایجاد و یا از بین بردن جو سکوت می‌باشد. مدیری که به کارکنان، به عنوان زیردستانی که حق تصمیم‌گیری و یا اظهار نظر نداشته و تنها وظیفه اجرای فرامین را دارند می‌نگرد، نمی‌تواند انتظاری جز سکوت از آنها داشته باشد. در واقع، سکوت سازمانی، تحت تأثیر ساختار سازمانی می‌باشد. استفاده از ساختار سازمانی صحیح، بهبودهای اساسی در عملکرد سازمان را به همراه خواهد داشت (امیرنژاد و اژدری، ۱۳۹۶).

از طرفی، شاین (۱۹۸۵) معتقد است که ساختار، قسمت قابل مشاهده فرهنگ است و وظایف مهمی را انجام می‌دهد (صبری^۱، ۲۰۰۵). سازمان‌ها درست مثل افراد دارای شخصیت‌هایی می‌باشند که این قالب شخصیتی سازمان را فرهنگ آن سازمان گویند. فرهنگ سازمانی اصطلاحی است که جو داخلی یا شخصیتی سازمان را در اختیار خودش می‌گیرد. به ساده‌ترین وجه می‌توان فرهنگ سازمانی را ترکیبی از باورها، ارزش‌ها و پیش‌فرض‌هایی دانست که در سازمان وجود دارد و همه اعضای سازمان، کم و بیش به طور یکسان در معرض آن قرار می‌گیرند و تا حدی نسبت به آن توافق و هم‌رأیی وجود دارد. در حال حاضر مقوله فرهنگ بیش از پیش مورد توجه صاحب‌نظران قرار گرفته و یکی از موضوعات اساسی مجامع گوناگون بالأخص جوامع در حال توسعه است. توجه به فرهنگ به عنوان نقطه شروع تغییر در جامعه برای اسطوره ساختن توسعه بر هویت و ارزش‌های اخلاقی و معنوی ملت‌هاست، در این میان فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از اعتقادات، باورها و ارزش‌های مشترک است که بر اندیشه و رفتار یک سازمان اثر می‌گذارد (نظری و همکاران، ۱۳۹۵).

با توجه به مطالب بیان شده و ابعاد مختلف پژوهش‌های انجام یافته مساله مهمی که کارکنان شرکت نفت با آن روبرو هستند درک این موضوع هست که ساختار سازمانی در شرکت نفت چه تأثیری بر سکوت سازمانی دارد و فرهنگ سازمانی چه تأثیری بر رابطه‌ی ساختار سازمانی و سکوت سازمان دارد؟

ادبیات نظری تحقیق

ساختار سازمانی

در محیط متغیر و متحول امروز، مدیران باید به طور مستمر ساختار سازمانی خود را با شرایط محیطی تطبیق داده و اصلاحات لازم را در آن به عمل آورند. درک فرایند اصلی و ساختار سازمانی به فهم و شناخت محیط کاری بزرگتر کمک می‌کند و نیز می‌تواند از آشفتگی در سازمان جلوگیری نماید (کردناچ و همکاران، ۱۳۸۸).

^۱ Sabri

از آنجا که شرط بقاء و تداوم حیات هر سازمانی در محیط متلاطم و آشفته امروزی ارتقا بهره وری است، و آنچه که در افزایش بهره‌وری به احتمال زیاد نقش بسزایی دارد، ساختار سازمانی است، بدیهی است که ساختار، با توجه به ویژگی‌های محتوایی، ابعادی و محیطی خود آثار قابل ملاحظه‌ای بر توسعه سازمان دارد، در واقع آنچه سازمان‌های خلاق و بهره‌ور را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد، همین خصوصیات ساختاری است که مناسب موقعیت و جایگاه آن است (طاهر پور و همکاران، ۱۳۸۸).

ساختار سازمانی کارها را به صورت رسمی، تقسیم، گروه‌بندی و هماهنگ می‌کند. ساختار سازمانی صحیح موجب می‌شود تا هر فرد بر اساس نظر شخصی اقدام نکند بلکه در چارچوب اهداف سازمانی گام بردارد و در نهایت سبب می‌شود تا کارکنان با شرایط تدوین شده سازمان خود را منطبق سازند (امیرنژاد و اژدری، ۱۳۹۶).

ساختار سازمانی را به عنوان یکی از اجزای مهم سازمان برشمرده و آن را متشکل از سه عنصر پیچیدگی، رسمیت و تمرکز می‌داند (رابینز^۲، ۱۹۸۷).

رسمیت: به طور کلی رسمیت به میزان تدوین و مکتوب نمودن قوانین، مقررات، دستورالعمل‌ها، آئین نامه‌ها، شرح شغل‌ها و شرح وظایف پرسنل و ... که در سازمان مورد توجه قرار گرفته و به ثبت رسیده است، گفته می‌شود (گرسو و درازین^۳، ۲۰۰۷).

تمرکز: تمرکز به میزان استقلال یک شغل در تصمیم‌گیری و انتخاب توجه دارد (میهم^۴ و همکاران، ۲۰۱۰).
پیچیدگی: دفت معتقد است پیچیدگی عبارتست از تعداد سطوح مدیریتی که در سازمان وجود دارد (دفت^۵، ۱۹۸۷). به طور کلی پیچیدگی به میزان عناوین شغلی (پراکندگی مشاغل درون سازمان)، تعداد سلسله مراتب و سطوح مدیریتی، میزان تحصیلات و میزان پراکندگی جغرافیایی است (گرسو و درازیان، ۲۰۰۷).

سکوت سازمانی

پیندر و هارلوز^۶ (۲۰۰۱) سکوت کارکنان را خودداری و امتناع از هرگونه بیان صادقانه و خالصانه در مورد ارزیابی‌های رفتاری، شناختی و اثربخشی شرایط سازمانی خود، به افرادی که تصور می‌شود قادر به ایجاد تغییرات و یا جبران خسارات هستند، تعریف می‌کنند. با این تعریف، هر نوع برقراری ارتباط که: ۱. میل به تغییر شرایط را منعکس نمی‌کند، یا که ۲. به افرادی که تصور می‌شود قادر به بهبود آن شرایط هستند، سوق داده نشود، در شمول تلاش برای شکستن سکوت قرار ندارد (پیندر^۷ و هارلوز، ۲۰۰۱).

^۲ Robbins

^۳ Gresov & Drazin

^۴ Mihm

^۵ Daft

^۶ Pinder & Harlos

^۷ Pinder

آنها همچنین سکوت را به عنوان عدم وجود آوا که شکلی از ارتباطات است و شامل طیف وسیعی از ادراکات، احساسات یا تمایلات از قبیل اعتراض یا تأیید است، تعریف نمودند (لو و ایکسی^۸، ۲۰۱۳).

پیندر و هارلوز (۲۰۰۱) صریح نمودند که پدیده سکوت کارکنان ممکن است بسته به انگیزه‌های اساسی آنها در معانی مختلفی تفسیر شود. آنها سکوت را در دو شکل، "سکوت مطیع" و "سکوت خاموش" متمایز نمودند. درحالی که سکوت خاموش نشان داده حذف عمدی است، سکوت مطیع بر تسلیم بنا شده است (زهیر و اردوگان^۹، ۲۰۱۱).

همچنین سکوت مطیع به نگهداشت/ تملک منفی نظرات اشاره دارد و به معنای اطاعت منفعلانه است، درحالی که سکوت خاموش بر نگهداشت/ تملک مثبت نظرات، به منظور حفاظت از خود و ترس از نتایج ناخوشایند، دلالت دارد (الوانی و همکاران، ۱۳۹۴).

سکوت خاموش

سکوت خاموش یعنی امتناع و خودداری از ارائه ایده‌ها به دلیل ترس و به منظور حفظ خود، چراکه صحبت کردن در این حالت اساساً امری ناپسند و نامطبوع است. سکوت خاموش به عنوان یک شکل از سکوت است که نشان‌دهنده عدم مشارکت عمدی است. درزمینه‌ی بی‌عدالتی محل کار، این نوع سکوت حالت آگاهانه و ناخوشایندی است که می‌تواند توسط خود شخص و یا با کمک و ترغیب دیگران اصلاح شود. یک حالت از خموشی است که متضمن عدم توافق با شرایط خود، در اثر تحمل درد و رنج سکوت می‌باشد، درحالی که ضمن آگاهی از گزینه‌های موجود برای تغییر وضع موجود، هنوز تمایلی به بررسی آنها وجود ندارد. با این وجود، کارکنان خاموش آماده‌ی شکستن سکوت خود به منظور تغییر شرایطی که پرورش‌دهنده یا تولیدکننده سکوت است، می‌باشند (پیندر و همکاران^{۱۰}، ۲۰۰۱).

پیندر و هارلوز (۲۰۰۱) از اصطلاح سکوت خاموش برای توصیف کناره‌گیری عمدی که ریشه در ترس از عواقب ناشی از صحبت کردن دارد، استفاده نموده‌اند. کار آنها با کار موریسون و میلیکان^{۱۱} (۲۰۰۰) که بر احساس ترس شخص به عنوان یک محرک کلیدی سکوت سازمانی تأکید می‌نماید، سازگار است. کار آنها همچنین با سلامت روانشناختی و فرصت‌های بروز آوا به عنوان پیش‌شرط‌های حیاتی صحبت کردن در بافت محیط کار، سازگار است (الوانی و همکاران، ۱۳۹۴).

سکوت مطیع

پیندر و هارلوز (۲۰۰۱) سکوت مطیع را امتناع و خودداری کارکنان از ارائه‌ی ایده‌ها بر اساس تسلیم و رضایت دادن به هر شرایطی، تعریف نموده‌اند. مطیع بودن کارکنان به معنی یک احساس عمیق از پذیرش شرایط سازمانی، یک حالت مسلم گرفتن

^۸ Lu & Xie

^۹ Zehir & Erdogan

^{۱۰} Pinder et all

^{۱۱} Morrison & Milliken

وضعیت و آگاهی محدود از اینکه جایگزین‌ها وجود دارند، می‌باشد. در شرایط ناعادلانه، میزان تن در دادن به نادیده گرفتن گزینه‌های موجود و فقدان تمایل به جستجوی هر گزینه‌ی دیگر، افزایش می‌یابد.

سکوت مطیع حالتی عمیق‌تر از سکوت نسبت به سکوت خاموش دارد. سکوت مطیع برای شکسته شدن نیاز به کمک یا تحریک بیشتری نسبت به سکوت خاموش دارد. کارکنان مطیع، کمتر از سکوت خود آگاهانند و آمادگی یا تمایل کمتری برای تغییر شرایط، نسبت به همتایان خاموش خود دارند. همانند سکوت خاموش، سکوت مطیع نیز ناخوشایند است، اما ظرفیت انگیزشی آن ضعیف‌تر است. افراد با سکوت مطیع عمیق، امید خود به بهبود شرایط را از دست می‌دهند و کم‌وبیش نسبت به اهمیت وقایع خارجی که ممکن است زمینه را برای امیدواری و بهبود شرایط فراهم کند، بی‌اعتنا می‌شوند. مدت زمان خیلی بیشتری برای کنش (مانند بیان آوا) آنها، نسبت به کارکنان خاموش برای ترغیب به حرف زدن یا شکایت کردن، به طول می‌انجامد (پیندر و همکاران، ۲۰۰۱).

فرهنگ سازمانی

دهه هشتاد را باید آغاز تحقیقات مجدد بر روی مسأله فرهنگ سازمانی به شمار آورد. علاقه برای انجام تحقیقات بیشتر بر روی فرهنگ سازمانی نشأت گرفته از عوامل گوناگون متمرکز است. از جمله این موارد می‌توان اشاره کرد: اولاً، دهه هشتاد دهه‌ی آغاز جهانی شدن سازمانها و کسب و کارهاست. لذا، بحث هماهنگی بین کارکنان این گونه سازمانها، بحث روز بود، ثانیاً، در این دهه مشخص شد که سطوح مختلف عملکرد سازمان را می‌توان به نوع فرهنگ سازمان مرتبط دانست، ثالثاً، فرهنگ سازمانی، می‌تواند به عنوان منبعی برای ایجاد مزیت‌های رقابتی پایدار عمل کند، زیرا برخی از فرهنگها به راحتی قابل تقلید توسط رقبای نیستند (دعایی و پور، ۱۳۹۲). فرهنگ سازمانی عبارت است از اعتقادات نسبتاً ثابت، ارزشها، ادراکات مشترک که به وسیله اعضای سازمان حفظ می‌گردد. فرهنگ سازمان به عنوان مجموعه‌ای از فرضیات و ارزشهای سازمان است که به طور گسترده رعایت می‌شود و به الگوهای رفتاری خاصی منجر می‌شود. فرهنگ سازمانی شیوه انجام گرفتن امور در سازمان برای کارکنان مشخص می‌کند و ادراکی یکسان از سازمان است که در همه اعضای سازمان مشاهده می‌شود و بیانگر مشخصات مشترک و ثابتی است که سازمان را از سازمانهای دیگر متمایز می‌سازد، به عبارت دیگر فرهنگ سازمانی، هویت اجتماعی هر سازمان را مشخص می‌کند. فرهنگ مجموعه‌ای از ارزشهای کلیدی است که اعضای سازمان به طور گسترده آن را پذیرفته‌اند (تسیو^{۱۲} و دیگران، ۲۰۰۶).

در مدل ارائه شده توسط چنگ^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۱) ۴ نوع فرهنگ نمایش داده شده است:

- فرهنگ مشارکتی، که گرایش آن به داخل سازمان و انعطاف پذیری است.
- فرهنگ نوآورانه که گرایش آن به محیط محیط بیرونی و انعطاف محوری است.
- فرهنگ تداوم رویه، به داخل سازمان و کنترل محوری گرایش دارد.

^{۱۲} Tsui

^{۱۳} Chang

- فرهنگ اثر بخشی که تمرکز آن بر بیرون سازمان است و گرایش به کنترل دارد.

مهمترین مؤلفه های فرهنگ سازمانی از نظر دنیسون شامل موارد زیر است: در گیر شدن در کار (مشارکت)، سازگاری (ثبات و یکپارچگی)، انطباق پذیری (انعطاف پذیری)، رسالت (مأموریت) (رضائی؛ صلاحی مقدم، ۱۳۹۴).

فرهنگ سازمانی زمینه های برای تعامل اجتماعی و هنجارهایی درباره آنچه درست و غلط است، ایجاد می کند (هوشنگی؛ الهی؛ امین افشار؛ صدوق، ۱۳۹۴).

پیشینه ی پژوهش

رحیم خانی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین مدیریت دانش (فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی) با یادگیری سازمانی کارکنان ستادی شرکت توزیع نیروی برق استان ایلام اعلام کردند که فرهنگ سازمانی، فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی بر یادگیری سازمانی تأثیر معنی داری دارد. میرکمالی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان تأثیر ساختار و فرهنگ سازمانی بر نوآوری (مطالعه تطبیقی در سازمان مرکزی دانشگاه های پیام نور، علمی- کاربردی، آزاد اسلامی و دانشگاه تهران) که نتایج نشان می داد ساختار به طور مستقیم بر نوآوری در سازمان مرکزی این دانشگاه ها تأثیر ندارد اما تأثیر معنادار ساختار بر فرهنگ و از سوی دیگر تأثیر بسیار معنادار فرهنگ بر نوآوری سازمانی به این نتیجه منتهی شد که ساختار سازمانی به واسطه تأثیر بر فرهنگ، می تواند بر نوآوری سازمانی در سازمان مرکزی دانشگاه های ایران تأثیرگذار باشد. شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان نقش ابعاد فرهنگ سازمانی بر اثربخشی سازمانی ادارات ورزش و جوانان استان همدان اذعان داشتند که بخش های مختلف سازمان و ادارات ورزشی استان همدان، مدل های ارگانیک را می - طلبند و به مدیران پیشنهاد می شود علاوه بر حفظ توازن الگوهای چهارگانه اثربخشی سازمانی مدل ارزش های رقابتی، در سازمان های ورزشی بتوانند فرهنگ سازمانی را به طور کلی و ابعاد رقابتی و تأکید بر اهداف بلندمدت را به طور ویژه در طراحی ساختار سازمان های خود ایجاد نمایند. صادقیان (۱۳۹۲) در پایان نامه خود به بررسی تأثیر فرهنگ و ساختار سازمانی بر اثربخشی سازمانی از طریق مدیریت دانش در پارک علم و فناوری مشهد پرداخت. یافته های این مطالعه حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی با اثر بخشی سازمان رابطه معنادار بوده و بین فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی با مدیریت دانش رابطه معنادار وجود دارد، همچنین مدیریت دانش نیز نقش متغیر واسط در رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی با اثربخشی سازمانی داشته است.

شوقی و آقاجانی (۱۳۹۲) در تحقیقی به بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر فرهنگ سازمانی در صنایع فلزی شهر صنعتی کاوه پرداختند. نتایج پژوهش به تأثیر معنادار ساختار سازمانی بر فرهنگ سازمانی در جامعه مورد پژوهش تایید کرد. دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۰) در مقاله ای با عنوان تبیین نقش فرهنگ سازمانی در سکوت سازمانی در بخش دولتی به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بر سکوت سازمانی تأثیر معناداری دارد.

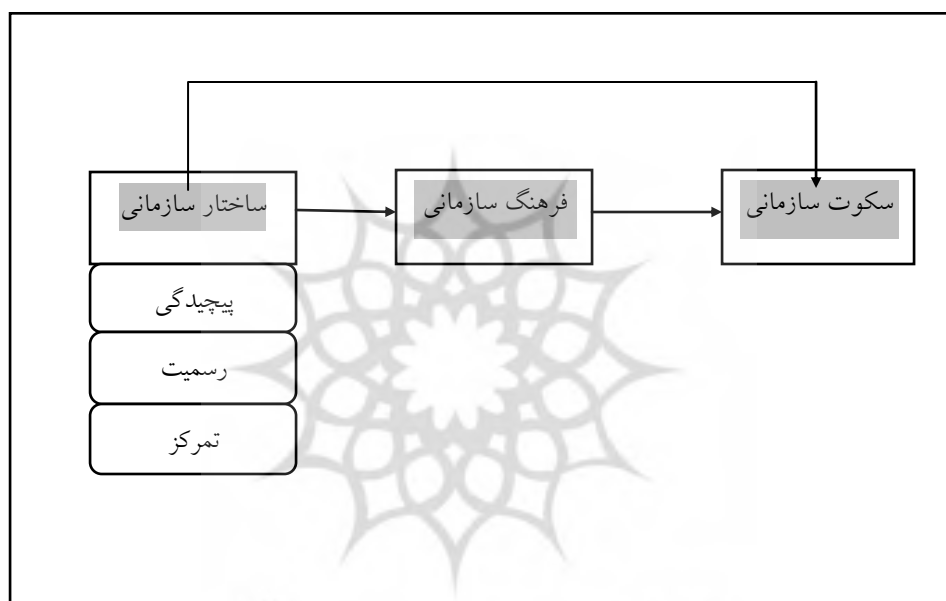
نجف پور و همکاران (۱۳۹۰) در مقاله ای با عنوان بررسی تأثیر فرهنگ و ساختار سازمانی بر فساد سازمانی اذعان داشتند که فرهنگ و ساختار سازمانی با ابعاد مورد نظر و تأثیرات این ابعاد بر یکدیگر می تواند باعث مهار فساد و مانعی در فراگیر شدن آن در جامعه شود. حریری و جعفری (۱۳۹۰) در پژوهشی به رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در سازمان اسناد و

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران پرداختند. نتایج نشان داد که باید از یک طرف تناسبی بین راهبرد سازمان و ساختار آن وجود داشته باشد و از طرف دیگر یکی از عوامل تأثیرگذار در ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی باشد.

ویلیج و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعات خودشان به این نتیجه رسیدند که برای درک چگونگی ساختار سازمانی، با فرهنگ سازمانی خاص، ارتباطات لازم است که نتایج را تحت تأثیر فرایند مدیریتی مهم قرار دهد.

مدل مفهومی پژوهش و بیان فرضیه های تحقیق

با توجه به ادبیات نظری موجود مدل مفهومی و فرضیه های تحقیق به صورت زیر بیان می شود:



فرضیه های تحقیق

فرضیه ی اصلی

ساختار سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی بر سکوت سازمانی در شرکت نفت تهران تأثیر معناداری دارد.

فرضیه های فرعی

۱. پیچیدگی بر سکوت سازمانی در شرکت نفت تهران تأثیر معناداری دارد.
۲. رسمیت بر سکوت سازمانی در شرکت نفت تهران تأثیر معناداری دارد.
۳. تمرکز بر سکوت سازمانی در شرکت نفت تهران تأثیر معناداری دارد.

روش شناسی

این پژوهش از نظر هدف کاربردی است، نظر شیوه گردآوری داده ها، پژوهش توصیفی، شاخه همبستگی است. برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقاله‌ها، کتاب‌ها و پایگاه‌های اطلاعات علمی بهره برده شده است. داده‌های پژوهش نیز به روش میدانی و به کمک ابزار پرسشنامه به دست آمده است.

به منظور جمع آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از نوع پرسشنامه استفاده گردیده است:

پرسشنامه ساختاری سازمانی، پرسشنامه فرهنگ سازمانی، پرسشنامه سکوت سازمانی

برای بررسی پایایی، با استفاده از نرم‌افزار SPSS، مقدار آلفای کرونباخ محاسبه شده است.

"مقدار ضریب آلفای کرونباخ عاملی است که در ارزیابی قابلیت اطمینان سازگاری درونی مدل قابل استفاده است. مقدار این ضریب، از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۵۰ پذیرفته و مقادیر کمتر از ۰/۵۰ نامطلوب ارزیابی می‌گردد" (چین، ۱۹۹۸).

جدول ۱. بررسی پایایی متغیرهای تحقیق با استفاده از آلفای کرونباخ

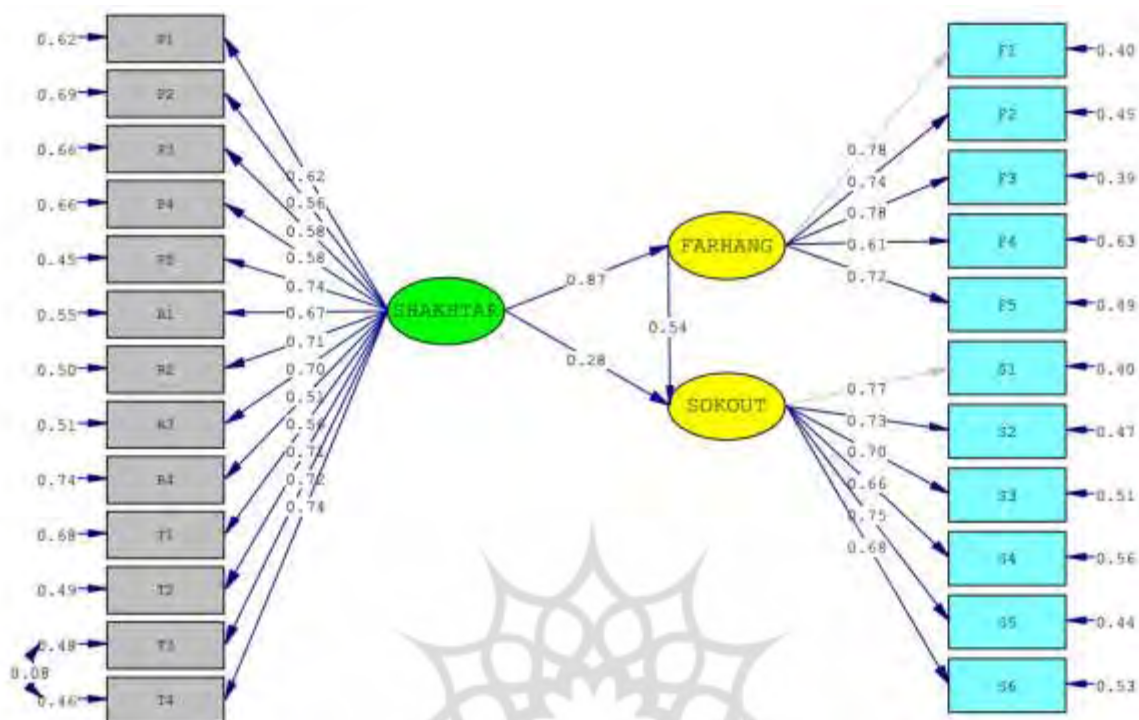
متغیر	ساختار سازمانی	فرهنگ سازمانی	سکوت سازمانی
مقدار آلفای کرونباخ	۰/۷۹	۰/۷۱	۰/۶۴

جدول ۲. توزیع متغیرها بر اساس آزمون کلموگروف - اسمیرنوف

آزمون کلموگروف اسمیرنوف	ساختار سازمانی	فرهنگ سازمانی	سکوت سازمانی
آزمون کلموگروف اسمیرنوف	۱/۵۰	۲/۰۶	۱/۶۷
P- VALUE	۰/۰۶۲	۰/۰۶۰	۰/۰۶۷

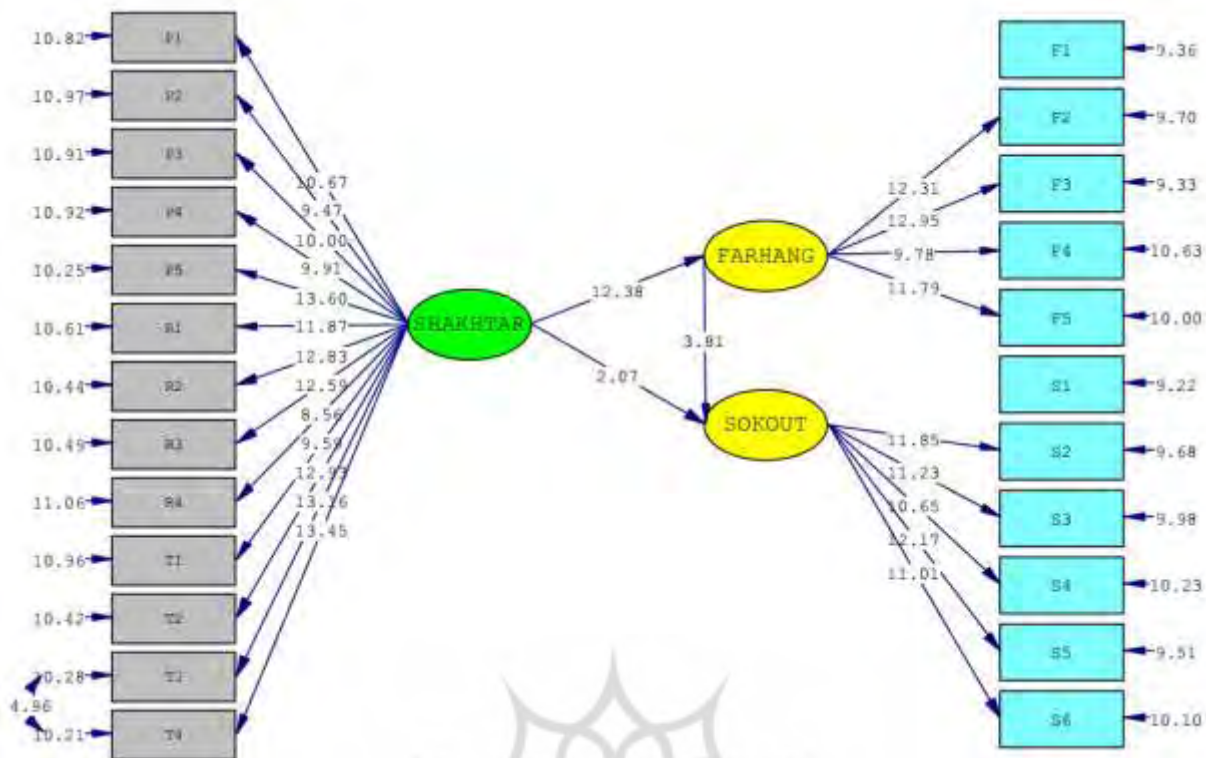
در آزمون کلموگروف - اسمیرنوف اگر مقدار P-VALUE بیشتر از ۰/۰۵ شود، فرض H_0 رد نمی‌شود و توزیع داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کند و می‌توان از آمار پارامتریک استفاده نمود. همانطور که ملاحظه می‌شود مقادیر P- VALUE همه متغیرهای تحقیق از ۰/۰۵ بیشتر شده‌اند که نشان از نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای تحقیق را دارد.

مدل ساختاری (تحلیل مسیر) فرضیه های اصلی



شکل ۲. مدل در حالت تخمین استاندارد

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی



شکل ۳. مدل در حالت ضریب معناداری

بررسی فرضیه‌ی اصلی تحقیق

۱. ساختار سازمانی در شرکت نفت تهران تأثیر بر فرهنگ سازمانی تأثیر دارد.

۲. فرهنگ سازمانی در شرکت نفت تهران تأثیر بر سکوت سازمانی دارد.

۳. ساختار سازمانی در شرکت نفت تهران تأثیر بر سکوت سازمانی تأثیر دارد.

جدول ۳. بررسی فرضیه‌ی اصلی

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب استاندارد	ضریب معناداری	نتیجه
۱	ساختار سازمانی	فرهنگ سازمانی	۰/۸۷	۱۲/۳۸	تأیید
۲	فرهنگ سازمانی	سکوت سازمانی	۰/۵۴	۳/۸۱	تأیید
۳	ساختار سازمانی	سکوت سازمانی	۰/۲۸	۲/۰۷	تأیید

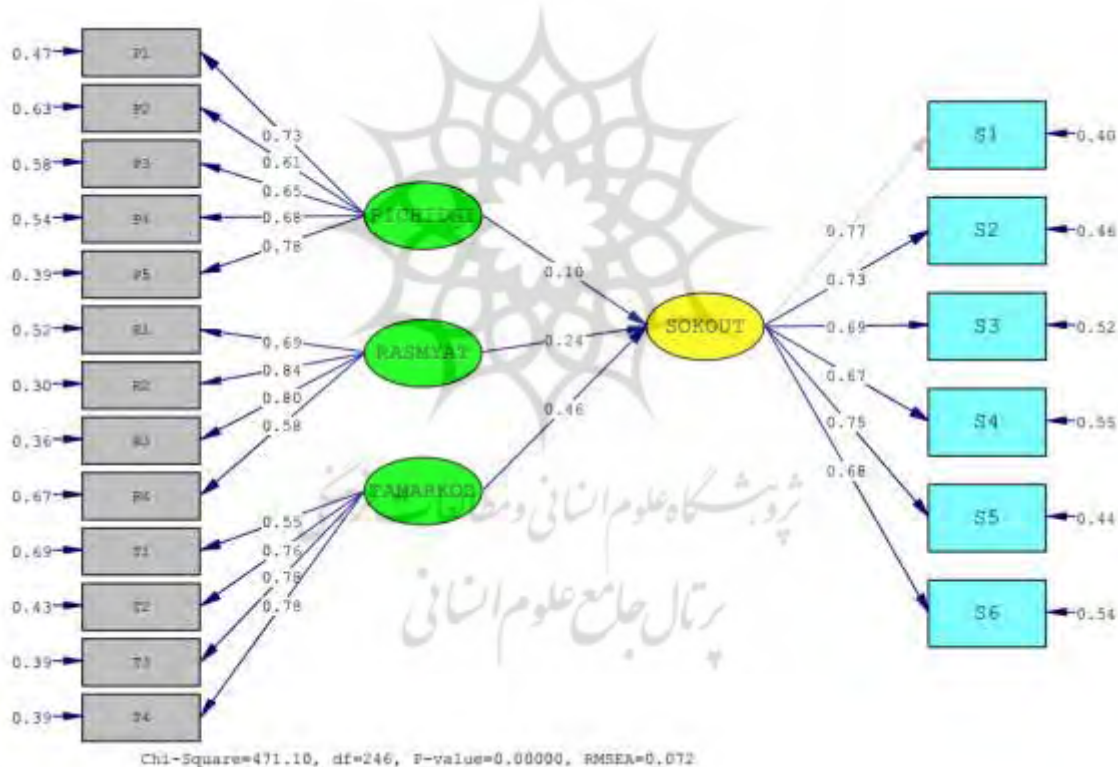
جدول ۴. تأثیر مستقیم و غیر مستقیم ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی

تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر کل
۰/۲۸	۰/۴۶ = ۰/۵۴ * ۰/۸۷	۰/۷۴

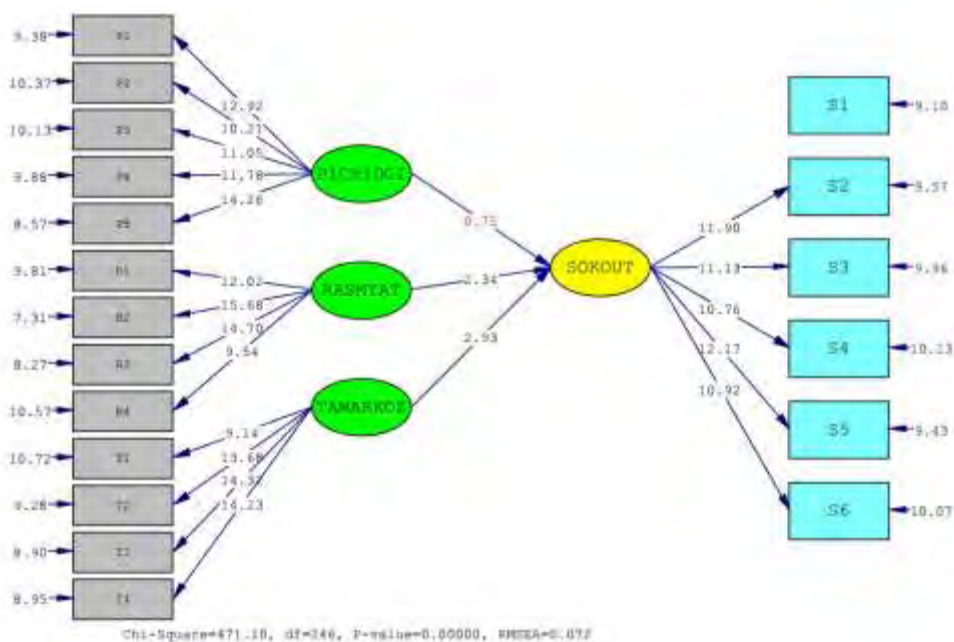
با توجه به اینکه متغیر ساختار سازمانی بر فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری دارد (۰/۸۷) و خود متغیر فرهنگ سازمانی بر سکوت سازمانی تأثیر معناداری دارد (۰/۵۴)، پس می توان نتیجه گرفت که ساختار سازمانی بصورت غیر مستقیم و از طریق فرهنگ سازمانی نیز به اندازه ۰/۴۶ تأثیر معناداری بر سکوت سازمانی دارد، به عبارتی متغیر فرهنگ سازمانی در تأثیرگذاری ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی نقش میانجی دارد.

بررسی فرضیه های فرعی

مدل ساختاری فرضیه های فرعی



شکل ۴. مدل در حالت تخمین استاندارد



شکل ۵. مدل در حالت ضرایب معناداری

بررسی فرضیه های فرعی تحقیق و نتیجه گیری درباره آنها

جدول ۵. بررسی فرضیه های فرعی

نتیجه	ضریب معناداری	ضریب استاندارد	متغیر وابسته	متغیر مستقل	فرضیه
رد	۰/۷۵	۰/۱۰	سکوت سازمانی	پیچیدگی	۱
تائید	۲/۳۴	۰/۲۴	سکوت سازمانی	رسمیت	۲
تائید	۲/۹۳	۰/۴۶	سکوت سازمانی	تمرکز	۳

نتیجه گیری

در این پژوهش به بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی با نقش میانجی فرهنگی سازمانی در شرکت نفت تهران پرداخته شد. بررسی کلی نشان داد که ساختار سازمانی با سه بعد پیچیدگی، رسمیت و تمرکز به طور کلی بر سکوت سازمانی تأثیر دارد.

ساختار سازمانی دارای ابعاد پیچیدگی، رسمیت و تمرکز می باشد که ارتباط هر یک از آنها با سکوت سازمانی نشان داد که پیچیدگی سازمانی بر سکوت سازمانی تأثیر ندارد و فرضیه ی فرعی اول که مربوط به بررسی تأثیر پیچیدگی سازمانی بر سکوت

سازمانی است با ضریب معناداری (۰/۷۵) رد شد. اما رسمیت با ضریب معناداری (۲/۳۴) و تمرکز با ضریب معناداری (۲/۹۳) بر سکوت سازمانی مورد تأیید واقع شد.

از طرفی فرضیه‌ی اصلی تحقیق به بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی پرداخت. یافته‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی در تأثیرگذاری ساختار سازمانی بر سکوت سازمانی نقش میانجی دارد.

نتایج این تحقیق در راستای کار محققانی همچون رحیم‌خانی و همکاران (۱۳۹۴)، میرکمالی و همکاران (۱۳۹۴)، شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۳)، صادقیان (۱۳۹۲)، شوقی و آقاجانی (۱۳۹۲)، دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۰)، نجف پور و همکاران (۱۳۹۰)، حریری و جعفری (۱۳۹۰)، ویلچ و همکاران (۲۰۱۴) می‌باشد.

با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت که هرچه قدر سازمان دارای پیچیدگی، تمرکز و رسمیت بالا باشد، نشان دهنده‌ی این است که فرهنگ سازمانی حاکم و پذیرفته شده در جامعه مورد مطالعه فرهنگ ساختار سازمانی بلند را پذیرفته است و در نتیجه سکوت سازمانی در چنین جامعه‌ای بالاتر خواهد رفت.

در این صورت راهکارهایی را می‌توان ارائه داد، این راهکارها عبارتند از :

- بهبود شفافیت در سازمان‌ها برای بهبود معضل سکوت سازمانی؛
- آزادی عمل و تدوین دستورالعمل و آیین‌نامه‌های سازمانی برای تقویت و همچنین محافظت از حقوق کارکنان در بیان ایده‌های آزادانه؛
- اعطای مسئولیت به زیردستان در برخی کارها؛
- دخالت نکردن مدیر در امور محوله به زیردستان.

منابع

۱. امیرنژاد، قنبر، اژدری، پرستو (۱۳۹۶). بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۶ خوزستان (از دیدگاه اساتید)، علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، ۱۱(۱).
۲. دانایی فرد، حسن؛ فانی، علی اصغر؛ براتی، الهام (۱۳۹۰). تبیین نقش فرهنگ سازمانی در سکوت سازمانی در بخش دولتی، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۸.
۳. دعایی، حبیب اله؛ پور، سمیرا (۱۳۹۲). تأثیر فرهنگ سازمانی بر بازارگرایی با تأکید بر نقش واسط تعارض سازمانی، جامعه‌شناسی کاربردی.
۴. رضایی، روح اله؛ صلاحی مقدم، نفیسه (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش در شرکت خدمات مشاوره‌ای، فنی و مهندسی کشاورزی استان زنجان، مدیریت فرهنگ سازمانی.
۵. طاهرپور، ف و رجایی پور، س و شهبازی، ز. (۱۳۸۸). بررسی ساختار سازمانی مراکز تربیت معلم و دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان، چشم‌انداز مدیریت، ۳۰.

۶. کردنا یج، ا و مشیمی، س.م و قناتی، س و یزدانی، ب.ر. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین عناصر ساختار سازمانی و فرهنگ کارآفرینانه در دانشگاه تهران، نشریه مدیریت دولتی، ۱(۳).
۷. نظری، رضا؛ اسمعیلی، محمدرضا، زارعی، علی؛ اشرف گنجوی، فریده (۱۳۹۵). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر ساختار سازمانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۳(۱۲).
۸. هوشنگی، محسن؛ الهی، سید مجید؛ امین افشار، زهرا؛ صدوق، سید محمود (۱۳۹۴). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و سبک رهبری بر پذیرش تکنولوژی و مدیریت دانش، مدیریت فرهنگ سازمانی.
۹. الوانی، سید مهدی، واعظی، رضا، هنرمند، روح الله (۱۳۹۴). نقش رفتار سازمانی مثبت‌گرا در کاهش سکوت سازمانی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۴(۷۹).

۱۰. Chang, S., Gong, Y and Shum, C. (۲۰۱۱). Promoting innovation in hospitality companies through human resource management practices. *International journal of Hospitality Management*.
۱۱. Chin, w. w. (۱۹۹۸). Issues and opinion in structural equation modelling. *MIS Quartely*, ۲۲(۱), vii-xvi.
۱۲. Daft. R. L. (۱۹۹۸). "Organization theory and design", Third edition, West publishing company.
۱۳. Gresov, C. & Drazin, R. (۲۰۰۷). "Equifinality: functional equivalence in organization design", *Academy of management review*, Vol.۲۲, PP: ۴۰۳- ۴۲۸.
۱۴. Lu, Jie & Xie, Xiajuan. (۲۰۱۳). Research on Employee Silence Behavior: A Review Based on Chinese Family Enterprise. *Asian Social Science*; Vol. ۹, No. ۱۷, ۴۷-۵۲.
۱۵. Mihm, J., Loch. C. H., Wilkinson, D & Huberman, B. A. (۲۰۱۰). "Hierarchical structure and search in complex organizations", *Management science*, Vol.۵۶, No.۵, PP: ۸۳۱-۸۴۸.
۱۶. Morrison, E., & Milliken, F. J. (۲۰۰۰). Organizational silence: a barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, ۲۵, ۷۰۶-۷۲۵.
۱۷. Pinder, C. & Harlos K. (۲۰۰۱). "Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice, *Research in Personnel and Human Resources Management*, Volume ۲۰, pages ۳۳۱-۳۶۹.
۱۸. Robbins, S. P. (۱۹۸۷). "Organization Theory: Structure, Design, and Applications". Appendix B on Measures of Organization Structure, Prentice-Hall, Inc.
۱۹. Sabri, h. (۲۰۰۵). "Knowledge in Its Context" *International journal of knowledge management*.

۲۰. Tsui, A. S., Zhang, Z., Wang, H., Xin, K.R. and Wu J.B (۲۰۰۶). Un packing the relationship between CEO leadership behavior and organizational culture. The Leadership Quarterly, ۱۷, ۱۱۳-۱۱۷.
۲۱. Zehir, Cemal & Erdogan, Ebru. (۲۰۱۱). The Association between Organizational Silence and Ethical Leadership through Employee Performance. Procedia Social and Behavioral Sciences ۲۴ (۲۰۱۱) ۱۳۸۹-۱۴۰۴. <http://www.banksepah.ir>.

