



Οργανωσιακή σιωπή: Εμπειρική έρευνα σε Ελληνικούς Οργανισμούς Πληροφόρησης.

Μπογιατζόγλου Πηνελόπη Α.Μ (13060)

Επιβλέπουσα: Δρ Ευτυχία Βραϊμάκη

Νοέμβριος, 2017



Σκοπός και κίνητρο έρευνας

Σκοπός & Στόχοι

- Σιωπή των εργαζομένων σε οργανισμούς πληροφόρησης
- Συγκαταβατική & Αμυντική Σιωπή

Κίνητρο

- Σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις σε ατομικό και οργανωσιακό επίπεδο
 - Κακή επικοινωνία
 - Χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση
 - Πρόθεση αποχώρησης
 - Έντονα αρνητικά συναισθήματα (φόβος, στρες)
- Όλα αυτά επηρεάζουν αρνητικά την παροχή υψηλού επιπέδου υπηρεσιών & την καινοτομία



Οργανωσιακή σιωπή

- Η σκόπιμη απόκρυψη απόψεων των εργαζομένων για καταστάσεις που επικρατούν στο εργασιακό περιβάλλον (*Pinder & Harlos, 2001*)

- Δύο τύποι σιωπής

Συλλογικό φαινόμενο, όταν τα περισσότερα μέλη σιωπούν (*Morrison & Milliken, 2000*)

Συγκαταβατική

Η συγκαταβατική σιωπή ορίζεται ως παρακράτηση σχετικών ιδεών, πληροφοριών ή απόψεων, βάσει παραίτησης έτσι λοιπόν, περιγράφεται ως σκόπιμα παθητική σιωπηλή συμπεριφορά

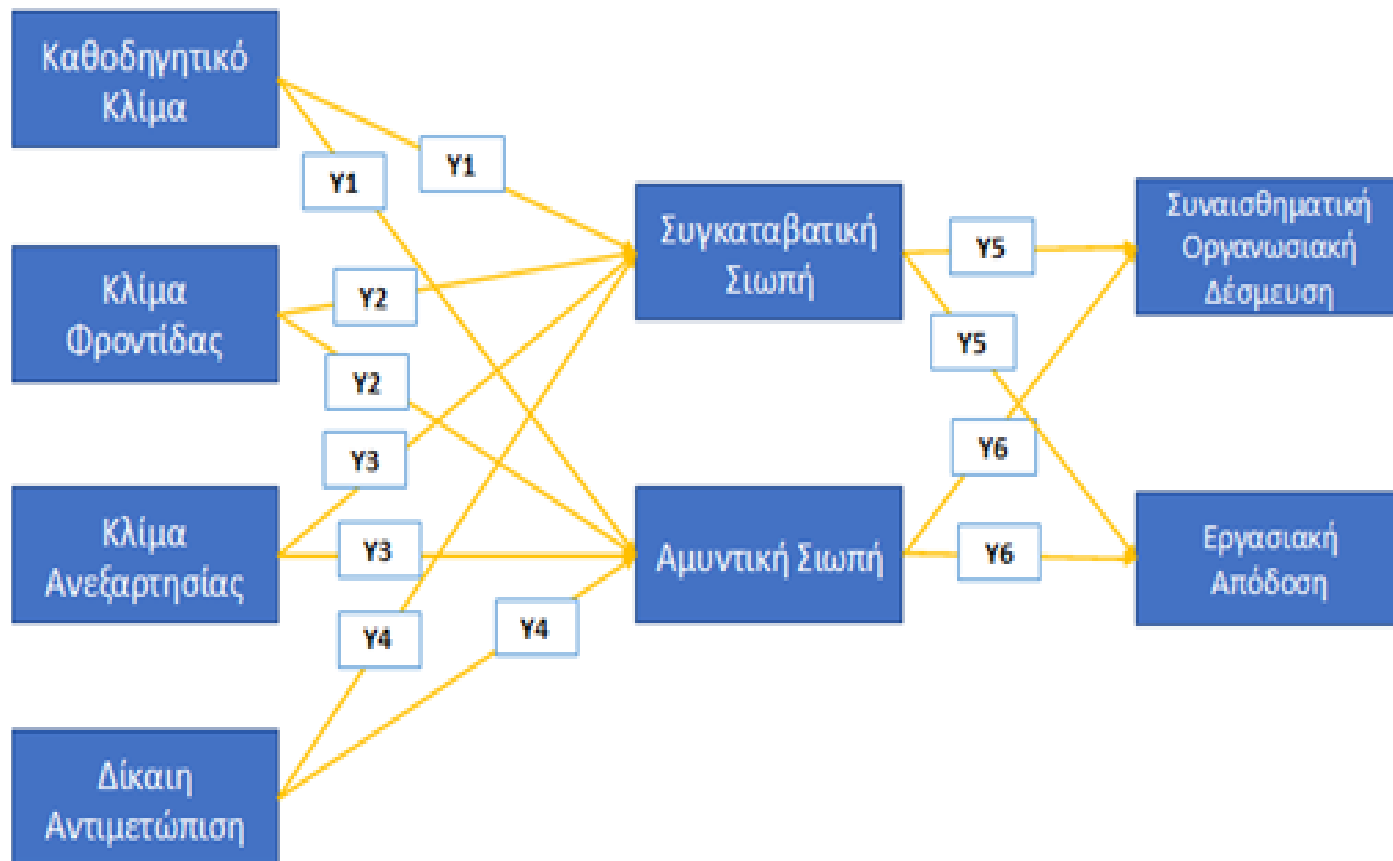
Αμυντική


Η αμυντική σιωπή ορίζεται ως παρακράτηση σχετικών ιδεών, πληροφοριών ή απόψεων ως μια μορφή αυτοπροστασίας, βασισμένη στο φόβο

Van Dyne et al., (2003)



Ερευνητικό μοντέλο





Μεθοδολογία έρευνας (1/2)

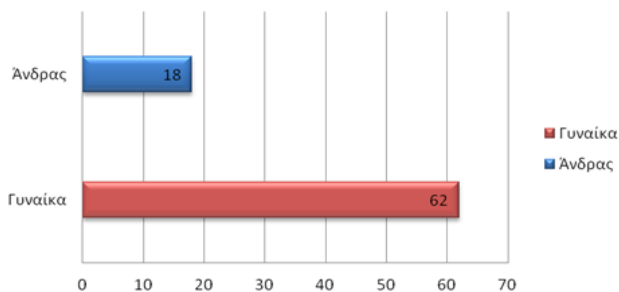
- Δομημένο ερωτηματολόγιο, σε ηλεκτρονική μορφή
- 5-βάθμια κλίμακα Likert
- Σε οργανισμούς πληροφόρησης (βιβλιοθήκες, αρχεία, πολιτιστικοί οργανισμοί), αλλά και στην ηλεκτρονική λίστα επικοινωνίας του ΣΕΑΒ
- Τελικό δείγμα: 80 απαντήσεις

Μεθοδολογία έρευνας (1/2)

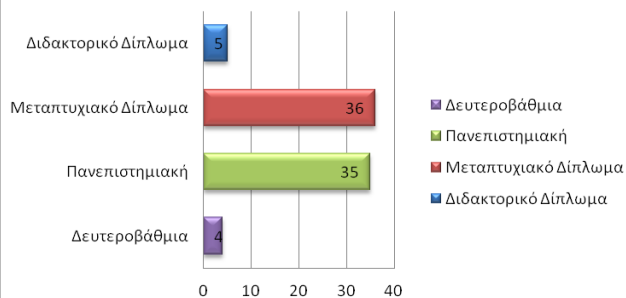
Παράγοντας	Ορισμός	Αριθμός προσδιοριστικών μεταβλητών	Πηγή
Κλίμα φροντίδας	Είναι το κλίμα που ενθαρρύνει τους εργαζομένους να συμπεριφέρονται σωστά και να λαμβάνουν αποφάσεις.	3	Martin and Cullen (1987)
Καθοδηγητικό κλίμα	Είναι το κλίμα που ενθαρρύνει έναν κανόνα λήψης αποφάσεων, χαρακτηρίζεται από τα μέγιστα συμφέροντα ενός ατόμου και δεν λαμβάνει υπόψη του την ευημερία των άλλων ανθρώπων	3	Martin and Cullen (2006)
Κλίμα ανεξαρτησίας	Είναι το κλίμα που ενθαρρύνει έναν κανόνα λήψης αποφάσεων με βάση την προσωπική ηθική και τις αξίες ενός οργανισμού.	3	Victor and Cullen, (1987) & Martin and Cullen (2006)
Συγκαταβατική σιωπή	Η παρακράτηση σχετικών ιδεών, πληροφοριών ή απόψεων, βάσει παραίτησης έτσι λοιπόν, περιγράφεται ως σκόπιμα παθητική σιωπηλή συμπεριφορά	4	(Bagheri, 2012, σ.3).
Αμυντική σιωπή	Η παρακράτηση σχετικών ιδεών, πληροφοριών ή απόψεων ως μια μορφή αυτοπροστασίας, βασισμένη στο φόβο	3	(Bagheri, 2012, σ.3).
Εργασιακή Απόδοση	Συμπεριφορές που αποσκοπούν στην αποτελεσματική λειτουργία του οργανισμού	6	Williams & Anderson (1991)
Δίκαιη Αντιμετώπιση	Η αντίληψη των εργαζομένων για τη δικαιοσύνη ως προς τις διάφορες πρακτικές και τις δραστηριότητες ενός οργανισμού.	6	Greenber (1996, σ. 533-534)
Συναίσθηματική οργανωσιακή δέσμευση	Είναι τα επακόλουθα οφέλη που προσφέρει ο οργανισμός στον εργαζόμενο σε πολλά επίπεδα όπως για παράδειγμα οι συνθήκες εργασίας, οι ανταμοιβές κλπ.	6	Meyer and Allen, (1991)

Δημογραφικά Στοιχεία

Φύλο



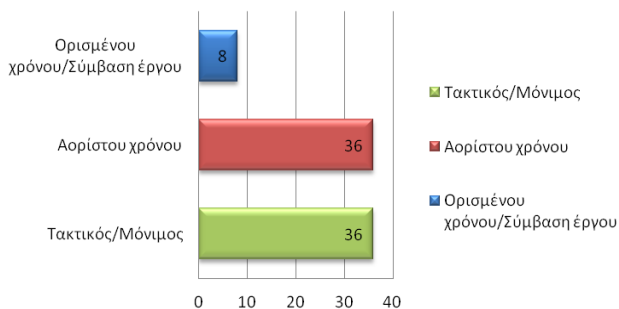
Εκπαίδευση



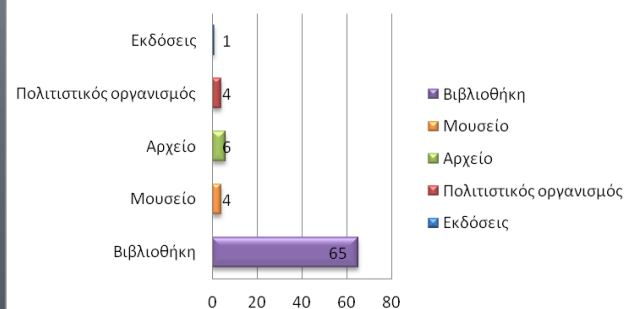
Ηλικία (Μ.Ο.)

40 έτη

Σχέση εργασίας



Είδος Οργανισμού Πληροφόρησης



Προϋπηρεσία (Μ.Ο.)

17 έτη



Πίνακας συσχετίσεων

		ΚΛΙΜΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ	ΚΑΘΟΔΗΓΗΤΙΚΟ ΚΛΙΜΑ	ΚΛΙΜΑ ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑΣ	ΣΥΓΚΑΤΑΒΑΤΙΚΗ ΣΙΩΠΗ	ΑΜΥΝΤΙΚΗ ΣΙΩΠΗ	ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ	ΔΙΚΑΙΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ	ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ
ΚΛΙΜΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ	Pearson Correlation	1	-,021	-,109	-,515(**)	-,459(**)	,292(**)	,661(**)	,550(**)
	Sig. (2-tailed)		,858	,343	,000	,000	,009	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
ΚΑΘΟΔΗΓΗΤΙΚΟ ΚΛΙΜΑ	Pearson Correlation	-,021	1	,360(**)	,167	,142	-,054	-,262(*)	-,061
	Sig. (2-tailed)	,858		,001	,143	,215	,640	,020	,595
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
ΚΛΙΜΑ ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑΣ	Pearson Correlation	-,109	,360(**)	1	,084	,067	,045	-,245(*)	-,111
	Sig. (2-tailed)	,343	,001		,465	,558	,693	,031	,334
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
ΣΥΓΚΑΤΑΒΑΤΙΚΗ ΣΙΩΠΗ	Pearson Correlation	-,515(**)	,167	,084	1	,797(**)	-,428(**)	-,477(**)	-,461(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,143	,465		,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
ΑΜΥΝΤΙΚΗ ΣΙΩΠΗ	Pearson Correlation	-,459(**)	,142	,067	,797(**)	1	-,464(**)	-,406(**)	-,343(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,215	,558	,000		,000	,000	,002
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ	Pearson Correlation	,292(**)	-,054	,045	-,428(**)	-,464(**)	1	,215	,460(**)
	Sig. (2-tailed)	,009	,640	,693	,000	,000		,059	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
ΔΙΚΑΙΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ	Pearson Correlation	,661(**)	-,262(*)	-,245(*)	-,477(**)	-,406(**)	,215	1	,607(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,020	,031	,000	,000	,059		,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78
ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ	Pearson Correlation	,550(**)	-,061	-,111	-,461(**)	-,343(**)	,460(**)	,607(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,595	,334	,000	,002	,000	,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Ερευνητικές υποθέσεις

Ερευνητική Υπόθεση	Συσχέτιση	Βαθμός συσχέτισης	Αποτελέσματα
Y1	Κλίμα φροντίδας → Συγκαταβατική σιωπή	-0,515**	Επιβεβαιώνεται
Y1	Κλίμα φροντίδας → Αμυντική σιωπή	-0,459**	Επιβεβαιώνεται
Y2	Καθοδηγητικό κλίμα → Συγκαταβατική σιωπή	0,167**	Απορρίπτεται
Y2	Καθοδηγητικό κλίμα → Αμυντική σιωπή	0,142**	Απορρίπτεται
Y3	Κλίμα ανεξαρτησίας → Συγκαταβατική σιωπή	0,084**	Απορρίπτεται
Y3	Κλίμα ανεξαρτησίας → Αμυντική σιωπή	0,067**	Απορρίπτεται
Y4	Συγκαταβατική σιωπή → Εργασιακή απόδοση	-0,428**	Επιβεβαιώνεται
Y4	Αμυντική σιωπή → Εργασιακή απόδοση	-0,464**	Επιβεβαιώνεται
Y5	Δίκαιη αντιμετώπιση → Συγκαταβατική και αμυντική σιωπή	-0,477**	Επιβεβαιώνεται
Y5	Δίκαιη αντιμετώπιση → Συγκαταβατική και αμυντική σιωπή	-0,406**	Επιβεβαιώνεται
Y6	Συγκαταβατική σιωπή → Συναισθηματική δέσμευση	-0,461**	Επιβεβαιώνεται
Y6	Συναισθηματική δέσμευση → Αμυντική σιωπή	-0,343**	Επιβεβαιώνεται

** Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 0.01 (2-tailed).



Συμπεράσματα

- Η οργανωσιακή σιωπή είναι μια συμπεριφορά προστασίας
- Η συμπεριφορά σιωπής από φόβο ή αδιαφορία μειώνει την εργασιακή ικανοποίηση και την απόδοση των εργαζομένων
- Η πιθανότητα εμφάνισης της συμπεριφοράς σιωπής μειώνεται όταν υπάρχει ένα κλίμα φροντίδα και δίκαιη αντιμετώπιση



Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα

- Μικρό δείγμα
- Επανάληψη της έρευνας με μεγαλύτερο δείγμα
- Σύγκριση ελληνικών και ξένων οργανισμών



Ευχαριστώ για την
προσοχή σας!