

## The façade of voice opportunity and intragroup conflict / Syed Imad Shah, Asad Shahjehan, Bilal Afsar

Syed Imad Shah, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20441262&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

The positive consequences of offering employees opportunities to express their opinions about the matters, concerns, and decisions related to their roles have been largely recognized (Bellavance, Landry, & Schiehl, 2013). These include a sense of ownership, inclusion, fairness of decisions, respect, and increased decisions acceptance by employees. However, rarely do any write about the potential negative outcomes of such organizational policies, specifically if they are deceitfully implemented. This research argues that under conditions where managers disregard the appropriate benefits of such policies, but implement them anyway for an apparent semblance of employee-consideration or due to organizational policy directives, this may lead their employees to be distrustful of such actions and consequently of the managers who implement them. This perceived deception of managers will lead to negative effects of these opportunities where employees are given a chance to voice their opinions, rather than foster positive benefits they have been designed for. In this research we studied the negative effects of such dubious implementation of this useful managerial strategy among the employees and managers of selected industries. We developed a survey to gather data from 317 respondents. Our findings suggest that the perceived negative effects of such mock opportunities results in employees' increasingly lowered participative behaviour in such opportunities and increasingly higher conflict within organization.

<br><br>

Dampak positif memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengekspresikan pendapat mereka mengenai hal-hal, kepedulian, dan keputusan terkait peran mereka telah diketahui secara luas (Bellavance, Landry, & Schiehl, 2013). Dampak tersebut meliputi rasa kepemilikan, merasa diikutsertakan, keadilan dalam keputusan, rasa hormat, dan meningkatnya penerimaan keputusan oleh para pegawai. Namun, jarang ada tulisan yang mengenai adanya potensi dampak negatif dari kebijakan ini, terutama apabila kebijakan itu diimplementasikan secara tidak jujur. Penelitian ini memberikan argumen bahwa apabila ada keadaan dimana para manajer tidak mempedulikan keuntungan yang tepat dari kebijakan tetapi tetap mengimplementasikan kebijakan demi tetap menampilkannya di permukaan saja, hal ini dapat membuat para pegawai merasa tidak percaya akan kebijakan ini dan pada akhirnya berdampak pada para manajer yang mengimplementasikan kebijakan ini. Pandangan bahwa para manajer melakukan penipuan akan mengarah pada dampak-dampak negatif dari kebijakan ini ini dimana para pegawai diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapatnya, bukan hanya fokus pada hal-hal positif dan keuntungan yang dihasilkan dari kebijakan ini. Pada penelitian ini, kami mempelajari dampak-dampak negatif dari implementasi yang tidak jelas dari strategi manajerial ini di antara para pegawai dan manajer dari industri-industri tertentu. Kami mengembangkan suatu survei untuk mengumpulkan data dari 317 responden. Temuan kami menyarankan bahwa dampak negatif yang dirasakan dari kebijakan yang dipertainkan menyebabkan semakin menurunnya keinginan para pegawai untuk berpartisipasi dalam kebijakan itu dan semakin tinggi terjadinya konflik di dalam organisasi.