

عنوان مقاله:

سکوت سازمانی

محل انتشار:

ششمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی (سال: 1397)

تعداد صفحات اصل مقاله: 14

نویسندگان:

امیرداریوش توسلی - کارشناس ارشد مدیریت استراتژیک منابع انسانی دانشکده فارابی دانشگاه تهران

زهرا رضوانی مهمویی - متخصص رادیولوژی و تصویربرداری از دانشگاه علوم پزشکی مشهد

خلاصه مقاله:

هرچند که در ادبیات رایج سازمان و مدیریت، بر توانمندسازی و ایجاد کانال های ارتباطی باز تاکید دارند، اما نتایج تحقیقات نشان می دهند بسیاری از کارکنان از این موضوع شکوه دارند که سازمان ها از ارتباطات، تسهیم اطلاعات و دانش آشکار و پنهان حمایت نمی کنند و این ها همه می توانند دلیلی بر شکست اهداف و برنامه های مدیران در سازمان ها باشد. اگر چه از کارکنان انتظار می رود که با دانش، ایده ها، نظرات و پیشنهادات خود در جهت توسعه سازمان مشارکت داشته باشند، اما گاهی اوقات آنها ترجیح می دهند که سکوت پیشه کنند. در میان بسیاری از تصمیمات اساسی که در محیط کار توسط افراد گرفته می شود ممکن است آن ها ایده ها، عقاید و دل مشغولی های خود را بیان نکنند. زمانی که افراد در سازمان ها تصمیم می گیرند که ایده های خود را در مورد مشکلات سازمانی بیان نکنند به پدیده ای تبدیل می شوند که موریسون و میلیکان 1 از آن تحت عنوان سکوت سازمانی نام می برند و عبارتست از خودداری از بیان ایده ها، نظرات و اطلاعات راجع به مشکلات سازمانی. سکوت سازمانی پدیده ای رایج و شایع در اغلب سازمان ها می باشد؛ اما با این حال تحقیقات چندان گسترده ای پیرامون آن صورت نگرفته است. بسیاری از تحقیقات در جستجوی پاسخ به این پرسش هستند که چرا کارکنان تصمیم می گیرند سکوت کنند. در این تحقیق محقق قصد دارد در ابتدا تعریفی از سکوت سازمانی ارائه کرده و سپس دلایلی که منجر به سکوت سازمانی می شود و اثراتی که این پدیده بر روی سازمان می گذارد و همچنین راه هایی برای غلبه بر آن را مورد بررسی قرار دهد.

کلمات کلیدی:

سکوت سازمانی، صدای سازمان، سکوت و آوای مطیع، سکوت و آوای تدافعی، سکوت و آوای نوع دوستانه

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/767968>

