



کد خبر: ۶۶۵۶۱

یکشنبه ۲۴ بهمن ۱۳۹۵ ۱۸:۲۵

## مهسا اصغرلو

از چالش‌های اساسی غالب سازمان‌های معاصر در عصر اطلاعات و ارتباطات با افزایش شتابان دانش جهانی چالش سرمایه انسانی توانمند و پویا است.

شواهد نشان از نارضایتی کارکنان به دلیل عدم حمایت سازمان از شکوفایی استعداد‌های آنها دارد که منجر به شکل‌گیری پدیده سکوت سازمانی می‌شود. محدود کردن آوای کارکنان، سبب کاهش اثربخشی تصمیم‌گیری‌های سازمانی و فرآیندهای تغییر می‌گردد و این موضوعی است که بسیاری از سازمان‌ها از آن گله دارند. امروزه در بسیاری از سازمان‌ها شاهد امتناع کارکنان از ارائه‌ی عقیده‌ها و نظرات خود در مورد سازمان هستیم و در سازمان‌ها جوی به وجود آمده است که اغلب موجب می‌شود، کارکنان احساس کنند عقیده‌ی آن‌ها با ارزش نبوده و آنها را از ابراز ایده‌ها باز دارد. در واقع سکوت سازمانی، فرایند سازمانی نا کارآمدی است که باعث هدر رفتن تلاش‌ها و هزینه‌ها می‌شود و می‌تواند شکل‌های مختلفی از جمله سکوت جمعی در جلسات، سطوح پایین مشارکت در طرح‌پیشنهادها، سطوح پایین صدای جمعی و غیره باشد. سکوت سازمانی منجر به انگیزش پایین، نارضایتی و سطح پایین تعهد، ایجاد استرس و بدبینی و عقب‌نشینی میان کارکنان شود. سکوت سازمانی می‌تواند مانع نوآوری شود چون کارکنان در بیان اعتقادات و نظرات خود احساس آزادی نمی‌کنند و حتی مانع تصمیم‌گیری درست و به وجود آمدن استراتژی هم می‌شود.