

تحلیل نقش سکوت سازمانی بر انگیزش کارکنان سازمان های خصوصی اصفهان

دکتر بهناز شکیب^۱، عطیه عالمی^۲^۱استادیار گروه مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی المهدی مهر، اصفهان، ایران bhsh.iris@yahoo.comدانشجوی کارشناسی ارشد گروه مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی المهدی مهر، اصفهان، ایران
atieh.alemi2@yahoo.com

چکیده

انگیزش شود که در هر صورت در عملکرد نیروی انسانی موثر خواهد بود.

واژگان کلیدی: سکوت سازمانی، انگیزش، جو سازمانی، کارمندان، سازمان های خصوصی اصفهان

مقدمه

کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که شرکتها و سازمان ها بزرگتر می شوند بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می شود. مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند. بعضی از مدیران بر روی این مساله که رضایت کارکنان را می توان از طریق پاداش و ترغیب به انجام کار افزایش داد. پافشاری می کنند. شاید تصورشان این است که کارکنان، زبردستان آنها هستند و باید فرامین آنها را بپذیرند. اگرچه امروزه به دلیل اینکه کارکنان تحت فشار مالی زیادی به سر می برند، بیشتر توجه و تمایل آنها به مسائل اقتصادی کار است، ولی به تدریج کارکنان علاقه مند به انجام کارهای با مفهوم و خواهان استقلال شغلی بیشتری در کار خود هستند، تا بدین طریق احساس ارزشمندی به آنها دست دهد و اگر این کارکنان با موانعی در زمینه خواسته های شغلی خود روبه رو شوند یا به عبارتی از طرف مدیران تحویل گرفته نشوند، دچار سرخوردگی های شغلی و گوشه گیری در سازمان خواهند شد که این امر به نوبه ی خود منجر به پدیده هایی همچون سکوت سازمانی می شود. (زارعی، متین، ۱۳۹۰: ۷۷)

تجربه نشان داده است آزادی در برقراری ارتباطات با مدیران سرپرست و همکاران، سبب می شود افراد

امروزه در بسیاری از سازمان ها شاهد امتناع کارکنان از ارائه عقیده ها و نظرات خود در مورد مشکلات سازمانی هستیم و در سازمان ها جوی به وجود آمده است که اغلب موجب می شود کارکنان احساس کنند عقیده ی آنها با ارزش نبوده و باعث می شود که کارکنان را از صحبت کردن باز دارد. این پدیده تحت عنوان پدیده ی سکوت سازمانی به عنوان چالشی جدید برای مدیریت منابع انسانی مورد بررسی قرار می گیرد. سکوت سازمانی تاثیر انکار ناپذیری بر کاهش مشارکت کارکنان می گذارد. در سازمان های مدرن امروز نه تنها تجهیزات سازمان برای اثربخش کار باید پیوسته تحت بررسی باشد و همواره به روز گردد، بلکه مدیران اداره انسانی باید پیوسته انتظارات کارکنان را در سطح کلان مورد توجه قرار دهند. از آنجا که مهمترین سرمایه ی یک سازمان نیروی انسانی آن است بنابراین توجه به انگیزش نیروی انسانی و کیفیت کاری آن احتمال تحقق آرمان ها و اهداف سازمان را افزایش می دهد. در مقاله حاضر ضمن پرداختن به بررسی رابطه سکوت سازمانی و انگیزش کارکنان سازمانهای خصوصی، انواع سکوت را تحلیل نموده. تجربه نشان داده است که بی میلی برای به اشتراک گذاری اطلاعات، صحبت کردن و ارائه بازخورد بر اعتماد کارکنان، روحیه و انگیزه شان تاثیر منفی می گذارد و یکی از عوامل تاثیر گذار بر انگیزش شغلی کارکنان سازمان های خصوصی جو سازمانی است و از آنجا که جو سازمانی در همه ابعاد و جای جای سازمان جریان دارد، می تواند رفتار سازمانی را نیز تحت تاثیر قرار دهد که این تاثیرات به نوبه خود می تواند موجب تقویت یا تضعیف