

## مطالعه توصیفی تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر سکوت در بین کارکنان سازمان ها

دکتر غلامرضا رحیمی<sup>۱</sup>، حمید مظاهری راد<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> استادیار دانشگاه آزاد بناب Brrahimi62@gmail.com

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری مدیریت دولتی \_ تطبیقی و توسعه دانشگاه آزاد بناب hmazahere@yahoo.com

### چکیده

از جمله مسائلی که به شدت بر مشارکت و در نتیجه سکوت افراد تأثیر می گذارد، عدم توانایی روانی کارکنان است. سکوت پدیده ای است مخرب که اثرات منفی زیادی روی کیفیت زندگی کاری به جا می گذارد و نیاز به توانمندسازی روانشناختی را افزایش می دهد. مطالعه حاضر با هدف بررسی تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر سکوت در بین کارکنان سازمان ها و شفاف سازی این رابطه تدوین یافته است. جهت دستیابی به هدف فوق از روش اسنادی-کتابخانه ای استفاده شده است. یافته های حاصل از مطالعات اسنادی نشان می دهد سکوت در زندگی کارکنان سازمان ها امری بسیار مهم می باشد و توانمندسازی روانشناختی می تواند این امر مهم را تحت تأثیر قرار دهد. پژوهش های متعدد در دو دهه ی گذشته نشانگر تأثیر عوامل توانمندسازی روانشناختی بر آوا در میان کارکنان سازمان ها می باشد. نتایج این مطالعه نیز اطلاعات مهمی در مورد اهمیت توانمندسازی روانشناختی برای بهبود و کاهش سکوت به دست می دهد. افراد با استفاده از این یافته ها می توانند در جهت آوا دادن به سکوت با ارائه پیشنهادات و نظرات سازنده ی خود، به این کارکنان اقدام کنند.

**واژگان کلیدی:** توانمندسازی روانشناختی، زبان، سکوت، آوا

### مقدمه

تغییر و دگرگونی ها در عصر حاضر همواره برای سازمان ها فرصت ها و تهدیدهایی را به وجود می آورد. شالوده سرمایه هرسازمان را کارکنان آن در قالب دانش، مهارتها و انگیزه هایش شکل می دهند. امروزه برخورداری از چنین سرمایه ای از آن جهت حائز اهمیت است که در دهه و چه بسا در سده آینده منشأ اصلی برتری رقابتی نه در فناوری جدید، بلکه تابع ابتکار عمل، خلاقیت، تعهد و توانمندی نیروی کار خواهد بود. نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین منابع سازمانی، محور رویکردها و فعالیتهای سازمانی است که در اعتلای اهداف و آرمان سازمان، نقش اساسی ایفا میکند. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم می بخشد و زمینه های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می کند، به طوری که مهمترین مزیت رقابتی را برای سازمانها در هزاره سوم، میزان هوش و دانایی و دانش خردمندان انسانی می دانند. اعتقاد بر این است که دیگر نفت و منابع طبیعی نمی تواند منابع ثروت آفرینی باشد، بلکه هوش و خرد انسانهاست که می تواند جامعه را به سمت رشد و تعالی حرکت دهد. علیرغم اینکه ادبیات رایج در زمینه سازمان و مدیریت، بر توانمندسازی و ایجاد کانالهای ارتباطات باز تاکید دارند، اما نتایج تحقیقات نشان میدهند بسیاری از کارکنان از این موضوع شکوه میکنند که سازمانهای آنها از ارتباطات، تسهیم اطلاعات و دانش آشکار و پنهان حمایت نمیکند و اینها همه میتواند دلیلی بر شکست اهداف و برنامه های مدیران در سازمانها باشد. یکی از موانع مهم در موفقیت برنامه ها و اهداف سازمان، فقدان اطلاعات، فقدان اعتماد و فقدان آن چیزی است که پژوهشگران آن را سکوت سازمانی نام نهاده اند که عبارتست از خودداری از بیان ایده ها، نظرات و اطلاعات راجع به مشکلات سازمانی. سکوت