***عوامل موثر بر***

***سکوت سازمانی
افراد توانمند***

**تغییرات حاد**

**عدم اعتماد تاریخی**

**به مدیریت**

**فرهنگ سلسله‌ مراتبی**

**شدید و فرایندهای تشدید کننده**

**تجربیات گذشته منفی**

**فضای سیاسی کاری**

**مدیران سازمان**

سبک مدیریتی غیر رسمی

**تفاوت حرف با عمل مدیران**

**احساس شنیده
 نشدن**

a

**توسعه فرهنگ ارتباط غیر رسمی در سازمان، فضای شایعه، دروغ، غیبت، حذف افراد توانمند و ایجاد جولان برای افراد کم توان را ایجاد می‌کند**

**وقتی مدیران حرفی می‌زنند ولی عملی دیگری انجام می‌دهند، اعتماد برای بیان ایده و نظرات اصلاحی از بین می‌رود.**

اگر ایده‌های کارکنان به کرات رد یا نادیده گرفته شود با گذشت زمان، می‌آموزند که نظر آنها اهمیتی ندارد.

اگر سازمان اخیراً در پروژه‌ای شکست خورده، ترس از تکرار شکست، جسارت ابراز نظر کارکنان را کاهش می‌دهد.

در طول زمان، فرهنگ‌هایی سازمانی که بر اطاعت محض و عدم تشویق به انتقاد استوار بوده‌اند،سکوت را نهادینه می‌کنند.
دیوان‌سالاری، شور و اشتیاقی که باعث پیشرفت‌های بزرگ می‌شود را از بین می‌برد.

اگر مدیران در طول زمان ناپایدار عمل کرده‌ یا به تعهدات خود پایبند نبوده‌اند، اعتماد از بین رفته و سکوت سازمانی تشدید می‌شود.

**افراد توانمند ، بدنبال یادگیری مداوم، خلق ایده و خروجی‌های کاربردی هستند و تمایلی به درگیر شدن در بازی‌های سازمانی نمادین و تخریب بی‌مورد را ندارند.**

**در شرایط بحرانی، ترس از بی‌ثباتی شغلی ممکن است باعث شود کارکنان برای حفظ موقعیت خود سکوت کنند.**

**افزایش**

 **ریسک‌پذیری منفی**

اگر کارکنان در گذشته به دلیل ابراز نظر با عواقب منفی)مانند توبیخ، محرومیت از ترفیع( مواجه شده باشند، به مرور زمان یاد می‌گیرند سکوت کنند .

وقتی کارمندان توانمند و خلاق سکوت اختیار می‌کنند، نشان‌دهنده محیط کار ناکارآمد و ناپایدار است.