ركز الباحثين على مفاهيم الصوت منذ اكثر من ٥٠ عاما والذي اشار الى انه أي محاولة لأحداث التغيير تجنبا الهروب من المواجهة وان السلوكيات الشجاعة التي تعبر عن التحدي البناء بهدف تحسين ظروف العمل بدلا من مجرد الاكتفاء بتقديم النقد وفي الفترة الأخيرة فقد زاد الاهتمام بموضوع الصمت التنظيمي لارتباطه بكفاءة وفاعلية المنظمة وسلوك الأفراد العاملين السلبية والتي أصبحت من المشكلات المعلقة لعملية التقدم والتطور (الفاعوري، 2004 : 12) ويعتبر الصمت التنظيمي مفهوم جديد في الادب ان الموظفين احيانا يقومون بطرح الآراء والافكار وتقديم المعلومات وأحيانا يصمتون وهذا يعني ان الصمت هو عدم الكلام وهو يبدأ على المستوى الفردي ثم المجموعة حيث ان معظم الافراد العاملين ليس على استعداد للتحدث، ويكون الصمت على نوعين وفقا لدافعها الاساسي منها الصمت السلبي والصمت الايجابي فالنوع الاول متعمد والثاني يقوم على أساس الموافقة والاتفاق. 2015 : 156) (Batmani & ان الصمت قد يوجِه إلى أذهاننا حالة كونه مغلقاً أمام التواصل، فهو يعتبر فعلا شكلا هاما من أشكال الاتصال. والمدراء، والمؤسسات في حياتهم ومن الممكن ان يكون هيكل الصمت استباقياً وانفعالياً. وعن طيب خاطر كخدمة ان اختيار الموظفين الصامتين للحفاظ على أفكارهم ووجهات نظرهم والنقد، له العديد من النتائج السلبية سواء على المنظمات وعلى أنفسهم. ولا يعطون أهمية، Yanardag & Ehtiyar) في الوقت نفسه، اما في سياق المنظمات، والتواصل التنظيمي الوثيق، وعلى الرغم من أن الصمت التنظيمي عموما ينظر إليه على أنه الإمتناع عن التعبير عن الأفكار والمعلومات وآراء الموظفين عن قصد، فإن طبيعته ستكون مختلفة، وفي احيان اخرى، يمكن أن ينجم الصمت عن الفرد الإذعان لأي شرط، لأنه قد يكون بسبب الخوف وظهور السلوكيات المحافظة،

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي