

۲۲۱۹۴۴۷

سکوت سازمانی پایانی بر تعالی

www.ketab.ir

تالیف:

لیلا سیدحاتمی

بابک علیاری

فاطمه قصاب زاده

سرشناسه	سیدحاتمی، لیلا، ۱۳۶۱.
عنوان و پدیدآور	سکوت سازمانی پایانی بر تعالی / تألیف: لیلا سیدحاتمی، بابک علیاری، فاطمه قصاب زاده
مشخصات نشر	تهران: نشر نور علم، ۱۴۰۲.
مشخصات ظاهری	۹۸ ص.
شابک	شابک ۰-۵۵۲-۱۶۹-۶۰۰-۹۷۸
شناسه افزوده	علیاری، بابک، ۱۳۶۲، مولف.
شناسه افزوده	قصاب زاده، فاطمه، ۱۳۵۹، مولف.
موضوع	کیفیت فراگیر -- ایران -- مدیریت Total quality management -- Iran Human resources -- انسانی - منابع کارآمدی سازمانی - Organizational effectiveness
رده بندی کنگره	HD ۶۲/۱۵
رده بندی دیویی	۶۵۸/۵

نشر نور علم: تهران - انقلاب - خ ۱۲ فروردین - پلاک ۲۹۰ - تلفن: ۶۶۴۰۵۸۸۰ و ۶۶۹۵۷۰۲۱
 فروشگاه: خ ۱۲ فروردین - پلاک ۲۹۰ - کتاب چرتکه و نور علم -- ۰۹۱۲۲۰۷۹۸۴۹ - ۶۶۱۷۴۹۱۰
 بخش: قلم سینا - انقلاب - ۱۶ فروردین - ساختمان ۲۸۶ - تلفن ۶۶۹۵۷۰۲۱ و ۶۶۹۵۷۱۲۰

نام کتاب: سکوت سازمانی پایانی بر تعالی
 تألیف: لیلا سیدحاتمی، بابک علیاری، فاطمه قصاب زاده
 ناشر: نور علم

شابک: ۰-۵۵۲-۱۶۹-۶۰۰-۹۷۸

چاپ و صحافی: سورنا

نوبت چاپ: اول ۱۴۰۲

شمارگان: ۲۰۰ جلد

قیمت: ۸۵۰۰۰ تومان

در صورت عدم دسترسی به کتابها، از طریق تماس با شماره
 ۰۹۱۲۳۳۴۲۲۹ کتابها به تمام نقاط ایران ارسال می شود.

شاید بتوان گفت سازمانهای هزاره سوم در جهان پرتلاطم امروز کمترین فرصتی برای اشتباههای بنیادین ندارند چرا که در این صورت به سرعت از جانب رقبا، محیط و مشتریان تنبیه خواهند شد و فرصت ظهور و تداوم در بازارهای به شدت رقابتی را از دست خواهند داد یکی از این اشتباهات و یا حتی مهترین آنها نادیده انگاشتن سرمایه انسانی و خلاقیت آنهاست این اشتباه به ظاهر ساده اما مهلك كه خود را به شكل سكوت و بی تفاوتی در كنش كاركنان سطوح مختلف نشان خواهد داد پدیده ایست كه موریانه وار سازمان را خواهد خورد و از درون خواهد پوساند.

سكوت سازمانی نه نشانه رضایت بلکه نشان بارز بی تفاوتی، ناامیدی و باور به اصلاح ناپذیری سازمان در بین ارزشمندترین دارایی هر سازمانی یعنی كاركنان آن است.

این كتاب در پی آن است كه این عامل مورد بی مهربی قرار گرفته شده از سوی مدیران سازمانها را به زبانی ساده، کاربردی و امروزی بنمایاند تا توجهها به این پدیده شوم بیش از پیش جلب شود. این كتاب قصد دارد با معرفی پدیده سكوت سازمانی و تحلیل علل پدید آمدن این چالش به ظاهر ساده و متداول كه در صورت غفلت بنیان هر سازمانی را سست نموده و بی صدا متلاشی می كند. در شناخت و مداوای چنین پدیده ای قدمی هرچند ناچیز بردارد.

امید آن داریم آنچه تقدیم نگاه مهربان و متخصص شما اساتید، كرامرینان، دانشجویان و خوانندگان فكور و نکته سنج می گردد مقبول افتد و از آنجایی كه هیچ قلمی بی خطا نمی چرخد ما نیز كار خود را نه تنها بی نقص نمی دانیم بلکه خود را نیازمند انتقادات و پیشنهادات ارزشمند شما مخاطب گران سنگ می دانیم تا آنچه در چاپهای بعدی مقابل نگاه مخاطبین قرار می گیرد كم خطا و مقبول تر باشد.

صفحه	عنوان
۵	مقدمه
۷	فصل اول: معرفی و تاریخچه
۱۳	فصل دوم: کارکنان ساکت می‌شوند
۱۹	فصل سوم: تغییر نافی سکوت
۲۳	فصل چهارم: جو سازمانی و تاثیر آن بر سکوت
۳۹	فصل پنجم: سرمایه انسانی نقطه شروع یا پایان سکوت
۴۳	فصل ششم: انگیزش و سکوت سازمانی
۵۳	فصل هفتم: رقابت ، سکوت را می‌شکند
۵۷	فصل هشتم: انضباط عامل غلبه بر سکوت
۶۷	فصل نهم: فرهنگ و سکوت سازمانی
۷۷	فصل دهم: آوای سازمانی
۸۳	فصل یازدهم: کنش و رفتار
۹۱	فصل دوازدهم: ایستگاه آخر، امید
۹۷	منابع و مآخذ

مقدمه

با ارزش‌ترین سرمایه یک سازمان انسانها هستند. انسانها سازمان را به وجود می‌آورند، مسیر آن را مشخص و هدایت می‌کنند و به آن حیات دوباره می‌بخشند. افراد تصمیم‌های سازمانی را اتخاذ می‌کنند و مشکلات مربوط را حل و فصل می‌نمایند.

در ادبیات نوین مدیریت، مدیریت سرمایه‌های انسانی از جمله مفاهیمی است که بیشترین سهم را به خود اختصاص داده است، سرمایه انسانی تنها سرمایه‌ای است که با مصرف علاوه بر اینکه کاهش نمی‌یابد بلکه بر اساس تجاری که کسب می‌نماید اثر فزاینده نیز خواهد داشت.

امروزه مهمترین مزیت رقابتی سازمانها نه در حوزه تجهیزات بلکه در حوزه انسانها است. سازمانهایی که سرمایه‌های فکری و انسانی مناسبی داشته باشند در میدان رقابت نسبت به سایر رقبای برتری خواهند یافت سازمانهایی کامروا خواهند بود که بتوانند از این سرمایه‌ها بطور موثر و کارا بهره گیرند و با افزایش انگیزه و توانایی آنها سازمان خود را تعالی بخشند و گام در مسیر توسعه بگذارند.

هنگامی که رفتار سازمانی به طور موفقیت آمیز به کار گرفته شود، یک نظام پاداش سه سویه پدید می‌آید که در آن هدفهای فردی، سازمانی و اجتماعی برآورده می‌شوند. هنگامی که همکاری و روحیه گروهی در کار پدید آید، افراد از کارشان رضایت بیشتری به دست می‌آورند.

یکی از مشکلات عمده‌ای که در حال حاضر سازمان‌ها و به خصوص بخش‌های منابع انسانی با آن درگیرند، تمایل نداشتن کارکنان به مشارکت در بحث‌های سازمانی است. بسیاری از کارکنان گوشه‌گیر و منزوی‌اند و در عمل تمایلی به صحبت و اظهار عقیده ندارند. کارکنان باید پیش از تصمیم‌گیری در مورد صحبت کردن در مورد موضوعی خاص، نقشه‌ای شناختی از هنجارهای ارتباطی سازمان، این که چه مطالبی را می‌توان و یا نمی‌توان مطرح کرد و در نهایت نتایج و پیامدهایی که این اظهارنظر کردن در پی خواهد داشت، ایجاد کنند. وقتی کارکنان احساس کنند که مطرح کردن مشکلات موجود در سازمان کاری بیهوده خواهد بود و یا احتمال بدهند که صحبت کردن در مورد این امور به وجهه‌ی کاری آن‌ها آسیب رسانده و موجب می‌شود به عنوان افراد همیشه شاکی و یا دردسر ساز تلقی گردند، روابط کاری‌شان را مخدوش نموده و یا ممکن است باعث از دست رفتن شغل یا فرصت‌های ترفیع و ارتقای آنان بشود، بیشتر احتمال دارد که در مورد مسائل کاری و سازمانی سکوت کنند.