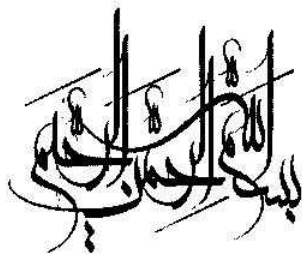


۱۴۱۵۸۵۴
۵۵,۶,۲۴



رهبری زیباشناسانه و ستادیت سازمانی

مؤلفین :

لیلا تقوی

الهام آقا زاده

سرشناسه	:	تقوی، لیلا، ۱۳۶۳ -
عنوان و نام پدیدآور	:	رهبری زیباشناسانه و سکوت سازمانی / مولفین لیلا تقوی، الهام آقازاده.
مشخصات نشر	:	تهران: سیمین، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	:	۱۳۰ ص.: مصور، جدول، نمودار (بخشی رنگی).
شابک	:	۱۰۰۰۰۰ ریال 978-964-6779-68-6 :
وضعیت فهرست نویسی	:	فیفا
یادداشت	:	کتابنامه: ص. ۱۰۷ - ۱۱۲.
موضوع	:	رفتار سازمانی
موضوع	:	رهبری -- جنبه‌های اخلاقی
موضوع	:	رهبری
شناسه افزودن	:	آقازاده، الهام، ۱۳۶۳ -
رده بندی کنگره	:	۱۳۹۵۷/۵۸HD ۷۹/۷
رده بندی دیویی	:	۳/۶۵۱
شماره کتابشناسی ملی	:	۴۳۱۷۷۰۳

📖 نام کتاب: رهبری زیباشناسانه و سکوت سازمانی

✍ مولفین: لیلا تقوی - الهام آقازاده

📄 صفحه آرای: سمیرا زند

🏢 ناشر: سیمین

📊 شمارگان: ۱۰۰۰

📅 نوبت: اول ۱۳۹۵

📖 شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۶۷۷۹-۶۸-۶

💰 قیمت: ۱۰۰۰۰۰ ریال

فهرست مطالب

۷	پیشگفتار
۹	فصل اول : سبک های رهبری در سازمان
۱۰	رهبری
۱۰	مفهوم رهبری
۱۲	تعریف رهبری
۱۴	نظریه های رهبری
۱۶	نظریه های آثار رهبری
۱۸	مطالعات دانشگاه اوهایو
۱۹	مطالعات دانشگاه و سبک
۲۰	شبکه مدیریتی بلیک و موتون
۲۴	نظریه های رهبری
۲۴	نظریه رهبری تبدیلی
۲۴	نظریه رهبری تیمی
۲۶	نظریه پویایی روان
۲۷	نظریه های وضعی و اقتضایی
۲۸	نظریه تن بام و اشمیت
۲۹	سبکهای رهبری و مدیریت
۳۱	رهبران و مدیران انتخابی و انتصابی
۳۱	انواع رهبری
۳۱	رهبران آزاد منش و رهبران مستبد
۳۲	رهبری به عنوان هنر و زیبایی شناسی
۳۵	فصل دوم : رهبری زیبایی شناسی در سازمان
۳۶	زیبایی شناسی
۳۷	زیباشناسی در سازمان
۴۲	زیباشناسی سازمانی و رهبری
۴۶	دیدگاه زیبایی شناسانه نسبت به رهبری

۴۷	رهبری و زیبایی شناسی
۵۵	خصوصیات رهبران زیباییشناسی
۵۵	حساسیت زیباییشناسی
۵۶	رویکرد زیباییشناسی
۵۷	ارتباط زیباییشناسی
۵۷	رویکرد زیباییشناسی
۵۸	حمایت از زیباییشناسی
۵۹	صداقت زیباییشناسی
۵۹	توحید حسی و جسمی
۶۱	علاقه زیبایی سازمانی
۶۱	الف) احساس انسجام و هماهنگی
۶۳	رابطه بین زیبایی شناسی و رهبری
۶۷	فصل سوم: سکوت سازمانی و رهبری
۶۸	سکوت سازمانی
۷۱	عوامل مانع ارتباطات در سازمان
۷۲	بیماری مدیر ارشد
۷۲	ترس از بازخورد منفی
۷۳	درجه‌ای از تفاوت‌های جمعیت‌شناختی مابین کارکنان و مدیران عالی
۷۳	ایجاد جوی توأم با بی‌اعتمادی و سوءظن در سازمان
۷۴	عوامل سازمانی (فلات شغلی)
۷۴	سیاست‌ها و ساختارهای سازمانی
۷۵	فقدان مکانیزم بازخورد از بالا به پایین
۷۵	عوامل گروهی (اجتماعی) هم‌نوايي با جمع (تطابق)
۷۵	انتشار و پخش مسئولیت
۷۶	گروه اندیشی
۷۶	عوامل فردی حفظ موقعیت کنونی
۷۷	بی‌اعتمادی و بدبینی به مدیر

۷۷	ابعاد سکوت سازمانی
۷۷	سکوت مطیع (سکوت توافقی)
۷۸	سکوت تدافعی
۷۹	سکوت اجتماعی (سکوت دوستانه)
۸۰	تأثیر سکوت سازمانی بر سازمان و کارکنان
۸۱	تأثیر ابعاد سکوت سازمانی بر سازمان
۸۳	توسعه سکوت سازمانی
۸۳	دلایل سکوت سازمانی
۸۳	۱- ترس، سیران، از بازخورد منفی
۸۷	ساختارها، خط مشی ها، بین های سازمانی
۸۹	اقسام سکوت سازمانی
۹۲	نگرش سرپرستان و سکوت نارادان
۹۳	سکوت کارکنان و ارتباطات
۹۴	پیامدهای سکوت سازمانی
۹۷	فصل چهارم: بررسی ارتباط سکوت سازمانی و سبک های رهبری در مطالعات تجربی در سازمانها
۹۸	مقدمه
۹۹	روش مطالعات تجربی
۱۰۱	سبک های رهبری (ویژگی های کارکنان) با سکوت سازمانی در مطالعات تجربی
۱۰۵	جمع بندی
۱۰۷	فهرست مراجع
۱۱۳	پیوست ها
۱۱۳	پیوست شماره یک: پرسشنامه زیبایی شناسی
۱۱۵	پیوست شماره دو: پرسشنامه سکوت سازمانی
۱۱۷	پیوست شماره سه: محاسبات در مطالعه تجربی (همبستگی و رگرسیون)
۱۱۸	پیوست شماره چهار: نمونه ای از مطالعات تجربی

این حقیقت که اصطلاح زیبایی شناختی و مفهوم آن از زندگی اجتماعی امروز فاصله گرفته است یک حقیقت استثنا ناپذیر است. وقتی که ما به محیط خود نگاهی می اندازیم ممکن است نقص و کاستی آموزش زیبایی شناختی را در سیستم آموزش عمومی خود احساس نماییم. ساختارهای نامنظم زیبایی شناسانه، خانه هایی که بر اساس سلیقه ی شخصی افراد رنگ آمیزی ها متعددی دارند، فضاهای سبزی که به بتن تبدیل شده اند،، اینگونه مشخص شده است که حتی دوره های آموزشی از قبیل ادبیات و انشا هم که مستقیماً با وقوع درک زیبایی شناختی مرتبط اند حساسیت زیبار شناختی دانش آموز را توسعه و گسترش نداده اند اما نگرانی برای کسب نمره بر آموزش زیبای شناختی تقدم داشته است. درک زیبایی شناختی، نگرانی زیبایی شناختی، عدم سلیقه از جمله سال ها به فرد محسوب می شوند. امروزه، آلودگی بصری در شهرهایی که ما در آنها زندگی می کنیم به دلیل این حقیقت است که درک زیبایی شناختی، سلیقه و نگرانی افراد تا کنون به اندازه ی کافی، اسط و گسترش نیافته است. با افزایش سطح درک زیبایی شناختی، نگرانی و سلیقه، فرد از بی نظمی و آلودگی در محیط احساس نا رضایتی خواهد داشت. هم چنین، مشکلات مشابهی هم در محاسن سازمان های آموزشی دیده شده است. مدیران سازمان های آموزشی از طریق تأثیر گذاری بر زیر دستان خود و به واسطه ی رفتارهای رهبری زیبایی شناختی شان به بر طرف نمودن چنین مشکلات کمک خواهند کرد. در نتیجه، نگرانی و سلیقه ی زیبایی شناختی در حال وقوع در بین زیر دستان نه تنها بر سازمان های آموزشی بلکه بر محیطی که آنها در آن زندگی می کنند هم تأثیر خواهد گذاشت.

این آموزش نه تنها دانش علمی را پوشش می دهد بلکه درک خیالی جهان با عناصر هنری را نیز در بر می گیرد. در سالهای اخیر، موضوعاتی از قبیل " هنر مدیریت/ هنر در مدیریت " یا "زیبایی شناختی سازمانی/سازمان دهی زیبایی شناختی" به طور متناوب در نظریات سازمانی مورد تاکید قرار گرفته اند. مدیران از رسانه ی مدیریتی ای استفاده می کنند که فرهنگ را به

سمت تضمین زیباتر شدن حیاط سازمانی و سازمان سوق می دهد. بنابراین، سازمان ها شروع به توصیف خود با یک فرهنگ زیبایی شناسانه تر می نمایند. در آموزش سیستم های سازمانی باز، نیاز به رهبران خلاق و زیبایی شناس احساس می شود. زیرا سازمان های در حال آموزش و یادگیری از طریق نوسازی مداوم، ارزش های جدیدی را به خود می افزایند. خلاقیت برای ایجاد ارزش های محسوس و نامحسوس افزوده شده به سازمان مهم است و زیبایی شناسی هم برای مرتب سازی آن ها اهمیت دارد. یکی از دلایل مدیریتی که باعث ایجاد سکوت می شود، بازخورد منفی و همیشگی از جانب سرپرستان و مدیران به کارکنان است یعنی زمانی که کارمندی پیشنهادی درباره یک مسئله سازمانی به سرپرست خود می دهد، از جانب وی عکس العمل منفی در دست کار این امر باعث می شود تا فرد احساس کند که هر زمان پیشنهادی می دهد یا رد می شود. در نتیجه، توجهی قرار می گیرد و این موجب می شود تا فرد سکوت پیشه کردن را ترجیح دهد. در طول زمان منجر به سکوت سازمانی می شود. وضعیت آرمانی در این زمینه این است که مدیر با ایجاد ارتباط سمیانه با کارمندان و کارشناسان خود بتواند از نظرات آنها نیز در اداره صحیح تر سازمان بهره بگیرد. یکی از مهمترین مشکلات در زمینه رهبری زیبایی شناسانه عدم وجود شناخت کافی درباره این نوع از رهبری است. همچنین عدم وجود منابع کافی در نظام مدیریت ایران درباره این نوع از رهبری، این پژوهش را با کمبود منابع فارسی روبرو کرده است. در این کتاب سعی شده است با استفاده از منابع لاتین و تجزیه و تحلیل آنها به ایجاد ارتباط بین سکوت سازمانی و رهبری زیبایی شناسانه پراخته شود. این کتاب می تواند مسئولان و برنامه ریزان سازمان های دولتی را در امور مربوط به این مهم جهت برنامه ریزی بهتر یاری نماید.

تقوی و آقازاده

بهار ۹۵