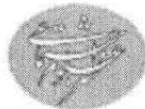


سکوت سازمانی

زینب زاهدی دناک

www.ketab.ir



سرشناسه	نظرزاده دناک، زینب، -، ۱۳۶۲، - نویسنده، فوق لیسانس/مدیریت آموزشی،
عنوان و نام پدیدآور	سکوت سازمانی/ زینب نظرزاده دناک.
مشخصات نشر	تهران: نشر علوم اجتماعی، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	۱۲۷ص: جدول، نمودار؛ ۱۴/۵×۲۱/۵ س.م.
شابک	978-600-97221-6-7:
وضعیت فهرست نویسی	فیبا
یادداشت	کتابنامه: ص. [۱۱۹] - ۱۲۷.
موضوع	رفتار سازمانی
موضوع	Organizational behavior
موضوع	ارتباط در سازمان ها
موضوع	Communication in organization
رده بندی کنگره	۱۳۹۷: HD۷/۵۸
رده بندی دیویی	۶۵۸:
شماره کتابشناسی ملی	۵۰۰۳۶۷۰:
سرشناسه	نظرزاده دناک، زینب، -، ۱۳۶۲، - نویسنده، فوق لیسانس/مدیریت آموزشی،
عنوان و نام پدیدآور	سکوت سازمانی/ زینب نظرزاده دناک.

سکوت سازمانی

♦ مولف: زینب نظرزاده دناک

♦ ناشر: علوم اجتماعی

♦ تیراژ: ۲۰۰ نسخه

♦ چاپ اول: ۱۳۹۷

♦ قیمت: ۱۰۰۰۰۰ ریال

همه حقوق برای ناشر محفوظ است

فهرست مطالب

۹	 مقابله
۱۱	 فصل اول: مفهوم مناسب سکوت سازمانی
۳۹	 فصل دوم: منابع و اثرگذار بر سکوت سازمانی
۷۳	 فصل سوم: عوامل اثرگذار بر سکوت سازمانی
۹۱	 فصل چهارم: فرهنگ، هویت، مذهب و ارزش سازمانی
۱۱۹	 منابع

مقدمه

امروزه سازمان‌ها برای حفظ بقای خود به افرادی نیاز دارند که در مقابل چالش‌های محیطی پاسخگو باشند، از تسهیم اطلاعات و دانش نهراسند و به اعتقاد مای خود و گروهشان پایبند باشند. یکی از موانع اصلی در تغییر برنامه‌ها کمبود اطلاعات بی‌اعتمادی و سکوت سازمانی است. سکوت سازمانی، منجر به ناهماهنگی شناختی در میان سایر متغیرها می‌شود؛ بنابراین، انگیزش، رضایت و تعهد پایین‌تری در پی خواهد داشت. اینجا که رفتار سازمانی نوین با پیچیدگی‌هایی روزافزون مواجه است، آشنایی بیشتر با آن کارکنان سازمان‌ها با این پیچیدگی‌ها و شناختن راه‌های مناسب برای مقابله با آنها ضروری است. باید توجه داشت که محیط همواره با بی‌رحمی تمام، در میان رقبا می‌جنگد. در یک زمینه‌ی کاری خاص، دست به گزینش می‌زنند و مواردی که نتوانند به خواسته‌های محیطی پاسخ بهتری بدهند و اعتماد محیط کاری خود را جلب نمایند، حکم خروج را از چرخه‌ی رقابت امضا می‌کنند. در بسیاری از سازمان‌های معاصر، کارکنان از «رأیه‌ی نظرات» و نگرانی‌هایشان در مورد مشکلات سازمانی امتناع می‌ورزند که این پدیده به «سکوت سازمانی» می‌نامیم و شایسته است که مورد توجه جدی محققان قرار گیرد.

زمانی که یک سیستم، جو سکوت را تقویت می‌کند، دیدگاه‌ها، عقیده‌ها و تجربیات متنوع و اهدافی که در سازمان وجود دارند احتمالاً فوق‌الظواهر نظر نخواهند بود؛ از این‌رو چنین سیستمی وارد فرآیندی می‌شود که نخواهد توانست اهداف خود را به طور مناسب تحقق ببخشد و به دنبال تلاش برای یادگیری از تجربیات نیست. در حقیقت چنین سیستمی در راهی گرفتار می‌گردد که اثرات منفی سکوت بر تصمیم‌گیری سازمانی و فرآیندهای تغییر در آن تقویت خواهد شد.