

۲۰۵۹۶۷۴

سوت و سکوت

(پدیده‌ای سازمانی و اجتماعی)

تالیف:

دکتر کامیاب تجاسب

(استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تاکستان)



انتشارات آثار فکر

تهران-۱۳۹۸

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سرشناسه	: تجاسب، کامیاب، ۱۳۴۶ -
عنوان و نام پدیدآور	: سوت و سکوت (پدیده‌ای سازمانی و اجتماعی) / تالیف کامیاب تجاسب
مشخصات نشر	: تهران: آثار فکر، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: ۹۶ ص: ۵/۲۱ × ۱۲/۵، س.م.
شابک	: 978-600-8833-93-2
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
موضوع	: سازمان‌های دولتی -- فساد Administrative agencies -- Corrupt practice
موضوع	: سازمان‌های دولتی -- فساد -- پیشگیری Administrative agencies -- Prevention -- Corrupt practices
موضوع	: سازمان‌های دولتی -- امور مالی -- فساد Administrative agencies -- Finance -- Corrupt practice
موضوع	: تخلفات اداری -- پیشگیری -- Prevention Misconduct in office
موضوع	: اصلاح نظام اداری Civil service reform
موضوع	: رفتار سازمانی Organizational behavior
رده بندی	: ۱۵۰۰۴
رده بندی دیویی	: ۳۶/۳۵۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۸۸۰۳۷



تهران، میدان انقلاب، خیابان ۱۲ خرداد، خیابان شهید وحید نظری،

پلاک ۹۹، طبقه دوم تلفن: ۶ و ۷۳۵۵، ۶۹۸ / نما: ۶۶۴۸۰۸۸۲

سوت و سکوت (پدیده‌ای سازمانی و اجتماعی)

تالیف: دکتر کامیاب تجاسب

ویراستار: حدیث سیاهکالی

ناشر: انتشارات آثار فکر

چاپ: اول ۱۳۹۸

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۸۳۳-۹۳-۲

قیمت ۱۷۰۰۰ تومان

کلیه حقوق برای ناشر و مولفان محفوظ است.

فهرست

مقدمه مولف.....	۵
فصل ۱: مفهوم سوت و سکوت.....	۹
فصل ۲: تبیین مفهوم سوت زنی.....	۱۷
افشای تخلف و سوءاداری.....	۱۸
انواع افشائبر، داخلی و خارجی.....	۲۵
تخلفات اداری چیست؟.....	۲۷
انگیزه‌های سوت‌زنی.....	۲۸
سوت‌زنی انجام عملی قهرنانانه: خانت به سازمان؟.....	۳۳
پیامدهای منفی سوت‌زنی.....	۳۴
سوت‌زنی به عنوان یکی از فعالیت‌های اعضا سازمان‌ها.....	۳۵
محدودیت سازمان‌ها در برخورد با سوت‌زنی.....	۳۶
نقطه نظرات در خصوص سوت اعلام خطا.....	۳۸
سوت‌زنی و ویژگی‌های شخصیت.....	۴۱
سوت‌زنی و حدود دین اسلام.....	۴۴
فصل سوم: تبیین مفهوم سکوت سازمانی.....	۴۳
تعاریف سکوت و سکوت سازمانی از نظر پژوهشگران.....	۵۵
مروری بر پیشینه پژوهش‌های سکوت و آوا در سازمان‌ها.....	۶۱
انواع سکوت از دیدگاه ون داین.....	۶۳
سکوت مطیع (Acquiescent silence).....	۶۵

- ۶۵..... سکوت تدافعی (Defensive silence)
- ۶۷..... سکوت نوع دوستانه (Prosocial silence)
- ۶۹..... آوای کارکنان و انواع آن
- ۷۰..... آوای نوع دوستانه
- ۷۱..... آوای تدافعی
- ۷۱..... آوای مطیع
- ۷۴..... انواع سکوت از دیدگاه بلکمن
- ۷۸..... انواع سکوت سازمانی
- ۸۱..... انواع سکوت سازمانی
- ۸۵..... سکوت سازمانی مثبت
- ۸۵..... سکوت سازمانی منفی
- ۸۸..... چگونگی برون رفت از سکوت سازمانی
- ۹۳..... منابع فارسی
- ۹۶..... سایر آثار مولف

مقدمه

از مفاهیم جدید در حوزه رفتار سازمانی به ۲ مفهوم میتوان اشاره کرد.

یکی مفهوم **بلند زنی (whistle blow)** که ناظر به معنای مشارکت فعالانه افراد سازمان در افشاش کردن یا پرده برداری از مفاسد سازمانی میباشد. این عمل با این امید که با افرادی که در سازمان مفسده ایجاد میکنند یا منافع سازمانی را در راستای منافع خویش به یغما می برند و باید مورد مجازات یا حاکم قرار گیرند، صورت میگیرد. مفهوم دوم که به تسامح میتوان گفت در مابین مفهوم اول قرار دارد، سکوت سازمانی (**Silence Organization**) به معنای عدم مشارکت در سرنوشت سازمانی است و علیرغم اینکه فرصت حضور و مشارکت در سرنوشت سازمان وجود دارد اما افراد آمیدی ندارند که مشارکت آنها به بهبود و اظهار نظرشان مورد توجه قرار گیرد و یا به تعبیر دیگر گوش شنوایی وجود داشته باشد و یا تصور میکنند بحث و هم اندیشی، بیشتر شبیه یک نمایش است و قرار نیست اتفاق خاصی

بیافتد و شاید از اساس جنبه فریب کارانه داشته باشد. امروز بسیاری از سازمان ها و جوامع مبتلا به هر دو مفهوم گردیده اند.

سوت زنان گروهی هستند که هر نوع انحراف یا مفسده ای را در جامعه و سازمان مشاهده کنند فریاد میزنند و فساد موجود را افشاء می کنند و از طرف دیگر گروهی هم به دلایل متعدد که یکی از آنها میتواند تجربه مشابه با افراد سوت زن باشد، دراموری که به آنها ارتباط دارد سکوت می کنند. هیچ مشارکت موثری ندارند چرا که امیدی به بهبود ندارند و آنکس که آمد مشاهده سرنوشت افراد سوت زن، وادارشان می کند مصلحت را بر سکوت گذارند.

در این نوشتار سعی خواهد شد تا تبیین علمی مفاهیم سوت زنی و سکوت سازمانی پرداخته و به ابیات نظری آنها و قوانین و یا نحوه برخورد با افراد سوت زن در جامعه و سازمان و دلایل احتمالی عدم سوت زنی و یا چرایی سکوت سازمانی پرداخته شود.

در شرح این مفاهیم به نتایج پژوهش هایی که رباب هر دو مفهوم صورت گرفته نیز استناد خواهد شد. همچنین به مواردی اشاره می شود که در جامعه یا سازمان ها با آن مواجهیم اشاره خواهد شد.

امید است که در پایان تصویری از هر دو مفهوم در ذهن خواننده ایجاد شود و زمینه ای برای محققان حوزه علوم انسانی، مدیریتی، خصوصا آموزشی، رفتار سازمانی و مدیران در عرصه سیاسی فراهم

سازد. مواردی که به عنوان نمونه یا مصداقی از آنها در جامعه یا سازمان مورد اشاره قرار می گیرد بدون هر گونه سوگیری یا جانبداری ذهنی است و فقط بعنوان تجربه عملی از جامعه و سازمان و تبیین آنها به میان آورده شده است. نویسنده هرگز در مقام اثبات یا نفی مواردی که به عنوان مصداق مطرح میشود نیست و طرح مساله به معنای له یا علیه سوت زدن یا متهم کردن یا فرد ساکت سازمانی و اجتماعی نیست. در هنگام مطالعه نیز این امر کاملاً برای خواننده محسوس خواهد بود و طرح آن فقط به تبیین و شناخت سازی بیشتر مفاهیم کمک می کند. این اثر از لحاظ محتوایی حدود ۲۴۰ ماژون به سامان رسید که سالروز سوت زنی است و این امر را به فال بک باید گرفت، اگر چه مواردی در کشو بعد از این تاریخ اتفاق افتاد که هنگام ویرایش افزودن آن خالی از لطف نبود و بر آن افزوده گشت. در نهایت امید است که منشاء آثار نیک گردد.

Kamyab_tajiasob@yahoo.com