

سکوت سازمانی و عملکرد به واسطه رهبری اخلاقی

www.ketab.ir

گردآوری و تألیف:
حسینعلی انصاری فرد
ایمان بشارت فرد
حمید امیری

سرشناسه	: انصاری فر، حسینعلی، ۱۳۵۷
عنوان و نام پدیدآور	: سکوت سازمانی و عملکرد به واسطه رهبری اخلاقی / گردآوری و تألیف حسینعلی انصاری فرد، ایوان بشارت فر، حمید امیری، تهران: پیام کوثر، ۱۳۹۳.
مشخصات نشر	: ۸۵ ص.
مشخصات ظاهری	: ۹۷۸-۶۰۰-۶۰۱۰-۴۱-۰
شابک	: وضعیت فهرست نویسی : فیا
موضوع	: رفتار سازمانی
موضوع	: رهبری ° جنبه های اخلاقی
موضوع	: کارکنان — ارزشیابی
موضوع	: رهبری
موضوع	: مدیریت
شناسه افزوده	: بشارت فر، امین، ۱۳۶۱
شناسه افزوده	: امیری، حمید
زده بندی کننده	: HD ۵۸/۷/الف ۸۷س ۸ ۱۳۹۳
زده بندی دیویی	: ۶۵۸/۳
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۷۱۴۰۶۴



عنوان: سکوت سازمانی و عملکرد به واسطه رهبری اخلاقی
تألیف: حسینعلی انصاری فرد، ایوان بشارت فر، حمید امیری

ناشر: پیام کوثر

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۳

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۸۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۶۰۱۰-۴۱-۰

نشانی: تهران، ابتدای خیابان کارگر شمالی، کوچه برهانی، پلاک ۲۰، طبقه منفی ۱

شماره تماس: ۶۶۴۱۳۱۶۸-۶۶۴۱۲۳۳۸

پست الکترونیکی: abrarbook@yahoo.com

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
مقدمه.....	۱
مبانی نظری سکوت سازمانی.....	۲
انگیزه های سکوت و آوای سازمانی.....	۳
سکوت کارکنان و انواع آن.....	۶
آوای کارکنان و انواع آن.....	۸
عوامل موثر در پیدایش سکوت سازمانی: متغیرهای سازمانی و مدیریتی.....	۹
ترس مدیران از دریافت باز خور منفی.....	۱۰
باورهای ضمنی مدیران نسبت به سکوت سازمانی.....	۱۱
ساختارها و سیاستهای سازمانی و رفتارهای مدیریتی.....	۱۵
ایجاد برداشت های مشترک از طریق مفهوم سازی جمعی.....	۱۷
عدم تشابه جمعیت شناختی.....	۲۰
پیامدهای سکوت در سازمانها.....	۲۰
پیامدهای سکوت بر تصمیم گیری سازمانی و فرآیندهای تغییر.....	۲۰
پیامدهای سکوت سازمانی بر احساسات و واکنش های رفتاری کارکنان.....	۲۲
رهبری.....	۲۶
مقدمه.....	۲۶
تعریف و اهمیت رهبری.....	۲۶
رابطه میان مدیریت و رهبری.....	۲۸
مهارتهای رهبری.....	۲۸
نظریه های رهبری.....	۲۹
نظریه های خصوصیات یا صفات فردی رهبر.....	۲۹
نظریه های رفتاری رهبری.....	۲۹
مطالعات رهبری آیوا.....	۳۰
تحقیقات دانشگاه میشیگان.....	۳۱
شبکه مدیریت.....	۳۲
سیستم های مدیریت.....	۳۲
پیوستار رهبری.....	۳۳
نظریه های موقعیتی یا اقتضایی رهبری.....	۳۳

۳۴	مدل رهبری فیدلر
۳۵	نظریه مسیر هدف
۳۷	نظریه رهبری موقعیتی
۳۸	نظریه رهبری مشارکتی
۳۸	اصول رهبری موفق
۳۹	رهبری اخلاقی
۳۹	تعریف رهبری اخلاقی
۴۰	ویژگیهای رهبری اخلاقی
۴۲	سبک های رهبری اخلاقی
۴۲	دیدگاه های رهبری اخلاقی
۴۴	منبع: محققان
۴۵	تئوری یادگیری اجتماعی رهبری اخلاقی
۴۵	رهبری اخلاقی در اسلام
۴۶	نتایج رهبری اخلاقی در اسلام
۴۸	عملکرد کارکنان
۴۸	مقدمه
۴۸	مفهوم شناسی ارزیابی عملکرد کارکنان و تعاریف آن
۵۰	دیدگاه های سنتی و نوین در ارزیابی عملکرد
۵۲	مدل ها و الگوهای سیستم ارزیابی عملکرد
۵۲	الگو فرآیند تحلیل سلسله مراتبی AHP
۵۳	نظام مدیریت کیفیت ایزو ISO
۵۳	هرم عملکرد
۵۴	نظام کارت امتیازی متوازن BSC
۵۵	فواید استفاده از ارزیابی عملکرد کارکنان
۵۶	اصول ارزشیابی عملکرد کارکنان از نظر اسلام
۵۶	حفظ آبرو و کرامت انسانی
۵۶	عدالت جویی و انصاف
۵۷	حق جویی
۵۸	تقوا و حسن ظن
۵۹	عدم تجسس

۶۰	دقت و ریزینی
۶۱	کسب اطلاعات مورد نیاز
۶۳	رابطه بین سکوت کارکنان و رهبری اخلاقی و عملکرد کارکنان
۶۵	سوابق تحقیق
۶۵	سوابق داخلی
۶۷	سوابق خارجی تحقیق
۷۰	فهرست منابع

www.ketab.ir

مقدمه

کارایی و توسعه در هر سازمان وابسته به منابع انسانی آن سازمان می باشد، نیروی انسانی که بتواند به چالشهای محیطی پاسخ دهد و از تسهیم اطلاعات و دانش هراس نداشته و بر اعتقادات خود و تیمشان پای بند باشد. سازمان ها برای حفظ بقای خود از کارکنانشان خواهان نوآور بودن و بیان عقاید به منظور بهره وری بیشتر سازمان و شرایط رقابتی شدید بازار و انتظارات بالا مشتریان و تمرکز بیشتر بر کیفیت که نشان دهنده دنیای در حال تغییر است تاکید می کنند، اما از آنجایی که مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند بعضی از مدیران بر روی این مساله که رضایت کارکنان را می توان از طریق پاداش و ترغیب به انجام کار افزایش داد پا فشاری می کنند، شاید تصورشان این است که کارکنان زیردستان آنها هستند و باید فرامین آنها را بپذیرند اما امروزه به دلیل اینکه کارکنان تحت فشار مالی زیادی به سر می برند بیشتر توجه و تمایل آنها به مسائل اقتصادی کار است، ولی به تدریج کارکنان، علاقه مند به انجام کارهای با مفهوم و خواهان استقلال شغلی بیشتری در کار خود هستند تا بدین طریق احساس ارزشمندی به آنها دست دهد، و اگر این کارکنان با موانعی در زمینه خواسته های شغلی خود روبرو شوند یا به عبارتی از طرف مدیران تحویل گرفته نشوند، دچار سرخوردگی های شغلی و گوشه گیری در سازمان خود خواهند شد که این امر منجر به ایجاد پدیده هایی همچون سکوت سازمانی می شود.