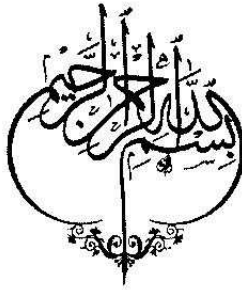


۲۲۷۱۳۹



سکوت سازمانی

در پرتو عدالت و اخلاق

مؤلف:

مرضیه محبی



۱۴۰۰

سرشناسه : مجید، مرصیه
 عنوان و نام پدیدآور : سکوت سازمانی در پرتو عدالت و اخلاق / مؤلف مرصیه مجید
 مشخصات نشر : تهران: انتشارات شیل، ۱۴۰۰
 مشخصات ظاهری : ۶۶ ص: مصور
 شابک : 978-622-7700-97-8
 وضعیت فهرست نویسی : فیا
 یادداشت : کتابخانه ص: ۵۶ - ۶۵
 موضوع : رفتار سازمانی

Organizational behavior
 کارکنان -- اخلاق حرفه‌ای
 Employees -- Professional ethics

رده بندی کتبی : HD۵۸/۷

رده بندی رویی : ۶۵۸/۴

شماره کتابشناسی ملی : ۸۶۶۳۰۵

اطلاعات رتورده کتابشناسی : فیا

سکوت سازمانی

در پرتو عدالت و اخلاق



ISBN: 978-622-7700-97-8



کتاب حقوق چاپ محفوظ است

www.shellpub.ir

مؤلف: مرصیه مجید

ناشر: انتشارات شیل

سال چاپ: ۱۴۰۰

نوبت چاپ: اول

شماره جلد: ۲۵۰۰

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۷۰۰-۹۷-۸

طراح جلد: آرا ریس

قیمت: ۲۵۰۰۰ تومان

فهرست

پیشگفتار..... ۷

مقدمه..... ۹

فصل اول: مفاهیم و کلیات..... ۱۵

مقدمه..... ۱۷

مبانی نظری سکوت سازمانی..... ۱۸

سکوت سازمانی..... ۱۸

نگرش مدیریت عالی به سکوت..... ۲۱

نگرش سرپرستان به سکوت..... ۲۲

انواع سکوت سازمانی..... ۲۳

فصل دوم: مبانی نظری اخلاق سازمانی..... ۲۷

جو یا اخلاق سازمانی..... ۲۹

اخلاق سازمانی..... ۳۰

جو اخلاقی سازمانی..... ۳۱

هوش اخلاقی..... ۳۶

اصول هوش اخلاقی در مدیریت..... ۳۷

تأثیر هوش اخلاقی بر بهبود عملکرد و موفقیت سازمان..... ۳۹

رفتار اخلاقی..... ۴۱

اخلاق کاری..... ۴۳

نقاط قوت و ضعف اخلاق کار در سازمان..... ۴۴

عدالت و اخلاق از زیباترین و محبوب ترین کلماتی است که افراد بشری به آن علاقه نشان می دهند. رعایت عدالت و جوّ اخلاقی مناسب در سازمان از مهمترین فاکتورهایی هستند که باعث تحرک، پویایی، رضایت در سازمان می شود و بی توجهی به عدالت باعث سکون رفتار در سازمان می شود. پس عدالت یکی از متغیرهای رفتاری که تحقیقات بسیاری در حوزه رفتار سازمانی به بررسی و اهمیت و تأثیر آن بر رفتار و نگرش افراد پرداخته اند، عدالت سازمانی است و همچنین بی عدالتی در ارتقاء شغلی و مالی و عدم تقدیر و نادیده گرفته شدن، می تواند از انتشار ایده ها و دانش و پیشنهادها در مورد مسائل سازمانی خودداری کند (تولباس و چلیپ^۱، ۲۰۱۲). علاوه بر بی عدالتی، سکوت سازمانی کارکنان را از بیان ارزشی های رفتاری، شناختی و اثربخش در مورد موقعیت های سازمان دور می کند (پیندر و هالوز^۲، ۲۰۰۱).

علاوه بر آنچه که بیان شد همچنین، جوّ اخلاقی سازمانی بر نگرش ها و رفتار کارکنان، به عنوان یکی از مهمترین موضوعات در مطالعات سازمانی به شمار می رود. کارکنانی که احساس می کنند جوّ اخلاقی بر سازمان حاکم است، روابط و تعاملات سازمان خود را عادلانه می دانند (لویز و همکاران^۳، ۲۰۰۴). جوّ اخلاقی بخشی از فرهنگ سازمانی است، ارزش های سازمانی به مسائل اخلاقی سازمان می پردازند و آنچه را که در سازمان، اخلاقی محسوب می شود، تعیین می کنند. جوّ اخلاقی سازمان می تواند پیش بینی کننده ی رفتارهای اخلاقی و

^۱ Tulubas and Celep

^۲ Pinder and Harlos

^۳ Lewis et all

غیراخلاقی کارکنان باشد (نادری و حاذقی، ۱۳۹۰). با توجه به مسائل بیان شده عدالت نقش بسیار مهمی در آموزش و پرورش خصوصاً معلمان دارد. عدالت برای معلمان یکی از مهمترین عوامل برانگیزاننده در امر تدریس، یاددهی است و عدم عدالت برای معلمان باعث بی توجهی و بی تفاوتی‌شان نسبت به امر مهم تعلیم و تربیت و تدریس می‌شود. و همچنین جوّ اخلاقی مناسب باعث می‌شود که معلمان و مدیران بهتر بتوانند اهداف آموزش و پرورش را محقق بخشند.