

سوت وسكوت

(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: ۵/۲۱×۵/۱۴ س.م.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۸۸۳۳-۹۳-۲
وضعیت فهرست نویسی	: فيها
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 -- Corrupt practice -- Finance
موضوع	: تخلفات اداری -- پیشگیری -- Prevention Misconduct in office
موضوع	: اصلاح نظام اداری Civil service reform
موضوع	: رفتار سازمانی Organizational behavior
رده بندی کنگره	: ۱۸۳۸۱۴



تهران، میدان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، خیابان شهید وحید نظری،
پلاک ۹۹، طبقه دوم تلفن: ۶ و ۶۶۹۶۷۳۵۵ / نامبر: 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 اول: مفهوم سوت و سکوت..... ۹
- فصل دوم: تبیین مفهوم سوت زنی..... ۱۷
- افشای تخلف و فساد اداری..... ۱۸
- انواع افشاگری (داخلی و خارجی)..... ۲۵
- تخلفات اداری چیست؟..... ۲۷
- انگیزه‌های سوت‌زنی..... ۲۸
- سوت‌زنی انجام عملی قهرمانانه یا خیانت به سازمان؟!..... ۳۳
- پیامدهای منفی سوت‌زنی..... ۳۴
- سوت‌زنی به عنوان یکی از فعالیت‌های اعضای سازمان‌ها..... ۳۵
- محدودیت سازمان‌ها در برخورد با سوت‌زنان..... 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..... ۵۳
- 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(Defensive silence) سکوت تدافعی
۶۷(Prosocial silence) سکوت نوع دوستانه
۶۹آوای کارکنان و انواع آن
۷۰آوای نوع دوستانه
۷۱آوای تدافعی
۷۱آوای مطیع
۷۴انواع سکوت از دیدگاه بلکمن
۷۸انواع سکوت سازمانی
۸۱انواع سکوت کارمند
۸۵سکوت سازمانی مثبت
۸۵سکوت سازمانی منفی
۸۸چگونگی برون رفت از سکوت سازمانی
۹۳منابع فارسی
۹۶سایر آثار مولف

مقدمه مولف

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

یکی مفهوم سوت زنی (whistle blow) که ناظر به معنای مشارکت فعالانه افراد سازمان در فاش کردن یا پرده برداری از مفاسد سازمانی میباشد. این عمل به 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 محاکمه قرار گیرند، صورت میگیرد. مفهوم دوم که به تسامح میتوان گفت در مقابل 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 امیدی 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

بیافتند 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 مقابله با افراد سوت زن باشد، دراموری که به آنها ارتباط دارد سکوت می کنند و هیچ مشارکت موثری ندارند چرا که امیدی به بهبود ندارند و آنگونه که آمد مشاهده سرنوشت افراد سوت زن، وادارشان می کند مصلحت را بر سکوت گذارند.

در این نوشتار سعی خواهد شد به تبیین علمی مفاهیم سوت زنی و سکوت سازمانی پرداخته و به ادبیات 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 درباره هر دو مفهوم صورت گرفته نیز استناد خواهد شد. همچنین به مواردی عملی 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 می‌گیرد 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 زن یا متهم و 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 شفاف سازی بیشتر مفاهیم کمک می‌کند. این اثر از لحاظ محتوایی حدود ۲۳ ماه ژوئن به سامان رسید که سالروز سوت زنی است و این امر را به فال نیک باید گرفت، اگر چه مواردی درکشو 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 اثر نیک گردد.

Kamyab_tajasob@yahoo.com

