

دایرةالمعارف تئوری مدیریت

دکتر محمدرضا دلوی

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهاقان

محمدجواد نعمت‌اللهی

مهدی نعمت‌اللهی

مشاوران و مدرس فعال دانشگاه

دلوی، محمد رضا، ۱۳۴۹ -

دایرةالمعارف ثوری مدیریت: / محمد رضا دلوی، محمد جواد نعمت الهی، مهدی نعمت الهی -
اصفهان: نقش نگین: کهن در، مؤسسه انتشاراتی امام عصر (عج)، ۱۳۹۰.

ISBN:978-600-6286-39-6

۹۶۴ص: مصور، جدول، نمودار.

فهرست نویسی بر اساس اطلاعات فیبا.

کتابنامه

موضوع: ۱. مدیریت، ۲. رفتار سازمانی - مدیریت، الف. نعمت الهی، محمد جواد، ۱۳۶۰ - ب. نعمت

الهی، مهدی، ۱۳۵۹ -

۶۵۸

HD۳۷/۸۲/ف۳۵۷۷ ۱۳۹۰

۳۶۱۹۸۶۷

کتابخانه ملی ایران

دایرةالمعارف ثوری مدیریت

دکتر محمد رضا دلوی، محمد جواد نعمت الهی، مهدی نعمت الهی

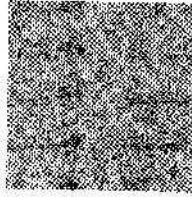


- ناشر: نقش نگین ■ ناشر همکار: کهن در
- مدیر تولید: مهدی نقش ■ ویراستاران: مرضیه میرنوحی
- صفحه‌آرا: مهدی نحوی ■ نوبت چاپ: اول، ۱۳۹۳
- چاپ: حافظ ■ صحافی: سپاهان
- شمارگان: ۳۰۰۰ نسخه ■ شابک: ۶-۳۹-۶۲۸۶-۶۰۰-۹۷۸
- قیمت: ۴۵۰۰۰ تومان
- حق چاپ محفوظ است.

اصفهان / خیابان حکیم / ساختمان رفیق / پلاک ۱۱۶

۰۹۳۹۲۲۳۶۲۶۰-۶۱ ☎ ۳۲۲۰۴۹۳۳ ☎ ۳۲۲۳۶۲۶۰-۶۱

Email: Naghshnegin@gmail.com WWW.Naghshnegin.com



فهرست مطالب

۴۱	مدیریت	۲۹	کتاب آبی
۴۳	رومیان	۲۹	اضافه کار پایین و دستمزد بالا
۴۳	جایگاه‌های مدیریت در سیستم‌های اجتماعی ایچاک	۲۹	دوره‌ی مذاکرات
۴۶	جام آرکتنبرگ و داگلاس کی اسمیت	۳۰	حاصل قرارداد
۴۷	مهارت‌های مکمل	۳۰	نتیجه
۴۷	تعهد نسبت به اهداف عملکردی مشترک	۳۱	تئوری هنرو آبرناتی
۴۸	تعهد نسبت به روش کار مشترک	۳۱	امینایی اتزیونی
۴۸	جس مسؤولیت متقابل	۳۱	فرضیه‌های امینایی اتزیونی
۴۹	منحنی عملکرد تیم	۳۳	اعتقادات امینایی اتزیونی
۴۹	انتخاب اساسی	۳۳	۱. اقتدار اجباری یا الزامی
۵۰	از گروه به تیم	۳۳	۲. اقتدار سوداگری
۵۱	علت شکست کازمو	۳۳	۳. اقتدار هنجاری
۵۱	چرخه‌ی تقویت مجدد	۳۴	افزایش شایستگی در میان افراد از نظر کریس آرگریس
۵۱	نقطه‌ای برای شروع	۳۵	آدامز
۵۱	جان پی کمبل	۳۵	آلفرد آدلر
۵۲	معیارها و مقیاس‌های اثربخشی سازمانی	۳۶	نانسی آدلر
۵۷	برتون آرکلاک	۳۶	آدلر و بارتولومو
۵۷	ریچارد آرکرایت	۳۷	آدایر
۵۸	تئوری بلوغ و عدم‌بلوغ از نظر	۴۰	آدایر و رهبری عمل‌گرا
۶۱	کارل آلبرت	۴۰	مفهوم رهبری
۶۱	ارکان اندیشه‌ی کارل آلبرت	۴۰	مدل رهبری عمل‌گرا

۸۶	جوامع جنگجو	۶۴	دورنمای اندیشه کارل
۸۷	جوامع صنعتی	۶۴	مارتین آلبرو
۸۷	مایکل استال	۶۵	آلدريش، فری من و هنتن
۸۷	نیاز مشتریان	۶۶	آلدفرفر
۸۷	تغییرات تکنولوژیکی	۶۶	گراهام الیسون
۸۷	رقابت‌های بین‌المللی	۷۰	رابرت آکرمین
۸۷	ایجاد سازمان	۷۱	دلورا تانن
۸۸	استراتژی سازمان	۷۱	اریکسون
۸۸	وابستگی تکنولوژیکی	۷۲	۱- طفولیت
۸۹	هربرت سایمون	۷۲	۲- اوایل کودکی
۹۱	استروم	۷۲	۳- سن بازی
۹۲	۱- جنس (مذکر- مونث)	۷۲	۴- سن مدرسه و نوجوانی
۹۲	۲- سن	۷۲	۵- سن جوانی و جستجوی کار
۹۲	۳- سطح درآمد	۷۳	۶- میانه‌سالی و استقرار در شغل
۹۲	۴- سطح شغل (سازمانی)	۷۳	۷- بزرگسالی و نگهداری شغل
۹۲	۵- سطح تحصیلات	۷۳	۸- پختگی عقل، کهولت سن و کاهش فعالیت
۹۳	۶- محتوای شغلی (تخصص‌گرایی)	۷۳	الکس آیزرن
۹۳	۷- جو سازمانی	۷۳	الکس آیزرن و توفان مغزی
۹۳	۸- سرپرستی	۷۴	استاگدیل
۹۳	۹- مشارکت در تصمیم‌گیری	۷۴	استاگدیل و تحقیقات رهبری دانشگاه اوهایو
۹۳	۱۰- اندازه سازمان	۷۵	اسکینر
۹۴	۱۱- وضوح شغل	۷۵	انواع تقویت:
۹۴	۱۲- وضوح جایگاه افراد	۷۶	انواع برنامه‌های تقویت:
۹۴	۱۳- بازخورد	۷۶	آلفرد پریچارد اسلون
۹۴	نظریه ویلیام استورر	۷۸	اسپریتزر
۹۵	چارلز اسنو	۷۸	تئوری استیونس
۹۵	انواع چهارگانه سازمان‌های استراتژیک	۷۹	هارینگتون امرسون
۹۵	۱- تدافعی‌ها	۷۹	هاف استد
۹۵	۲- آینده‌نگران	۸۱	استوارت
۹۶	۳- تحلیل‌گران	۸۳	استین
۹۶	۴- واکنشی‌ها	۸۵	هوارد راج، استیونسون و دیوید ای گام پرت
۹۶	آدام اسمیت	۸۶	هربرت اسپنسر

۱۱۶	انقلاب صنعتی	۹۹	سر جیمس استوارت
۱۱۷	مسئله‌ی اصلی	۹۹	ویات وود اسمال
۱۱۷	انکای به نفس	۹۹	لیندا اسمیرسیچ
۱۱۷	نیولانارک	۱۰۰	استینسون و جانسون
۱۱۷	آموزش نه تنبیه	۱۰۱	بروز مشخصه‌های فرهنگی: دلیل همگرایی
۱۱۷	بهبود در برقراری نظم و انضباط	۱۰۴	اشتراوس
۱۱۷	اولین مدیر کارگزینی	۱۰۴	ران اشکناس، دیوید اولریچ، جیک وکار
۱۱۷	طرح‌های دستمزد تشویقی	۱۰۴	چهارمرز راه موفقیت شرکت را سد می‌کنند
۱۱۸	بازدید نثر از نیولانارک	۱۰۴	مرزهای عمودی
۱۱۸	جامعه از دیدگاه نو	۱۰۵	مرزهای افقی
۱۱۸	دستمزدها و بهره‌وری (قدرت تولید)	۱۰۵	مرزهای خارجی
۱۱۸	اعتبار اندیشه‌های اون	۱۰۵	مرزهای جغرافیایی
۱۱۸	کن ایچی اومی	۱۰۵	اشمولر
۱۱۹	مدیریت در محیط بین‌الملل	۱۰۶	اشمیت و تانن بوم
۱۲۰	اقتصاد به هم پیوسته	۱۰۶	اشمیت و پیوستار رهبری
۱۲۰	مسئولیت‌های نشریات	۱۰۶	افلاطون
۱۲۱	قلمرو ملی	۱۰۹	اکوال و آرونن
۱۲۱	چشم‌اندازی شخصی	۱۰۹	فرد امری و اریک تریست
۱۲۱	اولیورا	۱۰۹	۱- محیط ثابت با اجزای غیرمرتبط با هم
۱۲۲	اوچی	۱۱۰	۲- محیط ثابت با اجزای مرتبط با هم
۱۲۲	اوچی و تنوری	۱۱۰	۳- محیط متغیر واکنشی
۱۲۲	تنوری	۱۱۰	۴- محیط با عناصر کاملاً متغیر
۱۲۴	اومایی	۱۱۱	آنسف
۱۲۴	درس‌هایی از راهبرد تجارت ژاپنی	۱۱۱	انواع تصمیم‌گیری
۱۲۶	ایوانز، میچل و هاوس	۱۱۱	۱- تصمیم‌گیری عملیاتی
۱۲۶	ایوانز، میچل و هاوس و تنوری رهبری مسیر - هدف:	۱۱۱	۲- تصمیمات استراتژیک
۱۲۶	رفتارهای رهبر	۱۱۱	۳- تصمیمات اداری
۱۲۷	راسل ایکاف	۱۱۲	عناصر استراتژی از دیدگاه آنسف
۱۲۸	بازار کارآمد سرمایه‌گذاری مالی	۱۱۳	برنامه‌ریزی راهبردی از تنوری تا عمل
۱۲۸	بابلی‌ها	۱۱۴	مطالعات دانشگاه ایالتی اوهایو
۱۲۸	جایزه مالکولم بالدريج	۱۱۵	اورویک
۱۲۹	الفرد بانسورا	۱۱۶	رابرت اون

۱۶۰	کار برای زندگی با زندگی برای کار؟	۱۲۹	باون و لاولر
۱۶۱	آن‌ها برای کار زندگی نمی‌کنند، بلکه برای زندگی کار می‌کنند.	۱۲۹	بانوما و زالتمن
۱۶۱	ویژگی بوفالوها	۱۳۰	چستر بارنارد
۱۶۱	ویژگی غازها	۱۳۴	نظریه‌ی کریستوفر بارتلت و گوشال
۱۶۲	بلین	۱۴۰	رابرت تنن‌هام و شلدون دیویس
۱۶۲	ارکان اندیشه بلین	۱۴۲	ویلیام باند
۱۶۳	انواع کار گروهی	۱۴۲	ارزش‌آفرینی
۱۶۳	نقش گروه یا تیم	۱۴۲	خود و مشتریان را بشناسید
۱۶۴	دورنمای اندیشه و بازاندیشی بلین	۱۴۲	فرهنگی مبتنی بر ارزش بسازیم
۱۶۵	نقش‌های مکمل در تیم‌سازی	۱۴۳	مدیریت در روابط مشتریان
۱۶۵	دو کتاب کلیدی بلین در رشته‌ی مدیریت	۱۴۳	عملکرد با کیفیت عالی
۱۶۶	پیتر بلانو	۱۴۳	مردم در نقش ارزش‌آفرینان
۱۶۸	پیتر بلانو و ریچارد اسکات	۱۴۴	بهبودبخشی به فرایند ارزش‌آفرینی
۱۷۲	برسو و هانساگر و دراپور	۱۴۴	باس
۱۷۲	دو عامل اصلی	۱۴۴	باس و رهبری تبدیلی و تحولی
۱۷۳	پنج شیوه‌ی تصمیم‌گیری	۱۴۵	بالمن و دیل
۱۷۳	شیوه‌ی قاطعیت	۱۴۵	چارلز بیچ
۱۷۳	روش انعطاف‌پذیر	۱۴۶	ریموند بام‌هارت
۱۷۳	روش مبتنی بر سلسله‌مراتب اختیارات	۱۴۷	ویلفرد براون
۱۷۳	روش یکپارچه	۱۵۰	شرکت فلزکاری گلاسیر در انگلستان
۱۷۳	روش سیستماتیک	۱۵۰	پل دوبراین
۱۷۳	نتیجه	۱۵۰	تفکر و اندیشیدن
۱۷۴	هری براورمن	۱۵۰	قاطعیت در عمل
۱۷۵	ولیفرد براون و انواع نظریه‌های سیستم سازمانی	۱۵۱	فرماندهی
۱۷۵	الف) سیستم اجرایی	۱۵۱	آرنولد برشت
۱۷۵	ب) سیستم نمایندگی	۱۵۱	لودویک ون برتالانفی
۱۷۵	ج) سیستم قانونی	۱۵۲	وایت بک
۱۷۵	مردیت بلین	۱۵۵	وایت بک و کرس آرگیرس
۱۷۶	چارلز ای لیندبلاد	۱۵۷	برگلمن
۱۸۰	بلانچارد، زیگاری و زیگاری	۱۵۸	برنز و استاکر
۱۸۰	توماس یگلی و دیوید بوید	۱۶۰	ای. اف. ال. بریج
		۱۶۰	پلاسکو

۱۹۹	نظریه‌ی لیندا بی‌مر	۱۸۱	بنیس و نی موس
۱۹۹	تأیید تنوع	۱۸۱	بنت و وود
۱۹۹	سازماندهی اطلاعات براساس قالب‌های پنداری از پیش	۱۸۲	ریارد بندیکس
۲۰۰	تعیین شده	۱۸۳	وارن بنیس
۲۰۰	نقد و بررسی قالب‌های پنداری	۱۸۳	۱- تغییر سریع و غیرمنتظره
۲۰۰	فکر و آگاهی	۱۸۳	۲- رشد در اندازه
۲۰۱	انجام دادن و موفق شدن	۱۸۳	۳- افزایش تنوع
۲۰۱	خود	۱۸۴	۴- تغییر در رفتار مدیریتی
۲۰۱	باتریش و کریستول	۱۸۴	نظریه‌ی جین بلاسکو
۲۰۲	حرکت در راستای مشارکت	۱۸۴	الف) سازمان‌های بوفالویی
۲۰۲	دستورالعمل‌هایی برای آغاز سفر	۱۸۵	ب) سازمان‌های غازی
۲۰۳	نظریه‌ی یارسون	۱۸۵	تی بورت و وانگر
۲۰۳	تالکوت یارسونز	۱۸۵	کنت بولدینگ
۲۰۵	پارکر	۱۸۷	طبقه‌بندی سیستم‌ها از دیدگاه بولدینگ
۲۰۵	ارکان اندیشه‌های پارکر	۱۸۸	ریچارد بوید
۲۰۶	چهار اصل و رکن سازمان	۱۸۸	برنارد باس
۲۰۶	یانفر و مک کارتی	۱۸۹	گروه مشاوران بوستون
۲۰۶	پارکینسون	۱۹۰	نظریه‌ی بروفی
۲۰۷	قانون ول پارکینسون	۱۹۰	تام برنز
۲۰۷	قانون دوم پارکینسون	۱۹۴	تائن بوم و اسمیت
۲۰۸	پاسکال	۱۹۵	برونو ریزی
۲۰۸	نوسازی مداوم در سازمان‌ها	۱۹۵	بلیک و موتون
۲۰۸	نظریه‌ی والتر پاول و پل سماجیو	۱۹۷	بورنهام
۲۱۲	جفری پفر	۱۹۷	ریچارد بوید
۲۱۲	چانز پرو	۱۹۷	۱- مهارت‌های پیش‌بینی
۲۱۶	ویلیام بوندز	۱۹۸	۲- مهارت‌های دیدگاهی
۲۱۶	نظریه‌ی دیوید پولتی	۱۹۸	۳- مهارت‌های ارزشی
۲۱۷	پورتین‌ها	۱۹۸	۴- مهارت توانمندسازی
۲۱۷	نظریه‌ی اندرو پیگروو	۱۹۸	۵- مهارت‌های ادراک و فهمیدن
۲۲۴	پرستون و پست	۱۹۸	پیگراو
۲۲۴	پراهلاد و داتس	۱۹۹	بیر
۲۲۴	بروتر و رابرتز	۱۹۹	استافورد بیر و نوع‌شناسی سیستم‌ها

۲۴۹	ارکان اندیشه‌ی پیترز	۲۲۹	لایمن پورتر و ریمانلد مایلز
۲۵۱	دورنمای اندیشه‌ی پیترز	۲۳۰	مایکل پورتر
۲۵۱	نوماس چی پیترز و رابرت اچ واترمن	۲۳۲	بوگلتیالم
۲۵۲	نظریه‌ی بی‌ام رهبری ژاپنی	۲۳۲	چشم‌انداز موفقیت (VISION)
۲۵۳	جیمز پی و ماک وروس	۲۳۳	چشم‌انداز مشترک
۲۵۳	تولید سریع چیست؟	۲۳۳	انرژی
۲۵۴	پیگورز و مایرز	۲۳۴	متمرکز و هدایت کردن انرژی
۲۵۴	پیو و هیکسن	۲۳۴	مأموریت و اهداف بلندمدت و صاحبان منافع
۲۵۵	نظریه	۲۳۴	استراتژی و فرهنگ
۲۵۵	پیش فرض‌های آسیای جنوب شرقی	۲۳۵	اهداف، فرآیندها و روحیه‌ی گروهی
۲۵۶	جیمز تامپسون	۲۳۶	نقش، وظایف و روابط
۲۵۷	۱- سطح فنی	۲۳۶	مدل مخروط سازمانی
۲۵۷	۲- سطح مدیریتی	۲۳۶	مدیریت - قدرت بست و مقام - پفرش
۲۵۷	۳- سطح نهادی	۲۳۶	رهبری - قدرت شخصی - تعهد
۲۵۸	۱- وابستگی ناپوسته با قطبی (۱۰۷)	۲۳۶	هماهنگی و توافق
۲۵۸	۲- وابستگی متوالی	۲۳۷	مثلت سحرآمیز
۲۵۸	۳- وابستگی متقابل یا دوجانبه	۲۳۷	درک پیو و گروه آستن
۲۵۹	هنری تاون	۲۴۳	ساختار فعالیت‌ها
۲۵۹	ویتال داین	۲۴۴	ماکس دی پری
۲۵۹	مراحل مدیریت مسائل استراتژیک	۲۴۴	۱- رهبر یک خدمتگزار است
۲۶۲	باگنپچی تاکوچی	۲۴۴	۲- قلب انسان منشأ مدیریت مشارکتی است
۲۶۵	نافلر	۲۴۵	۳- حق و حقوق کارکنان
۲۶۵	ارکان اندیشه تافلر	۲۴۵	۴- رهبران سیار، سنون فقرات مدیریت مشارکتی هستند
۲۶۶	دورنمای اندیشه تافلر	۲۴۵	۵- بی‌بردن به توانایی‌های بالقو‌ی افراد
۲۶۶	آرتور تامپسون و استریکلند	۲۴۶	توماس پیترز و رابرت واترمن
۲۶۷	گروه تاویستاک	۲۴۷	نظریه‌ی مایک پدالر
۲۶۷	ویکتور تامسون	۲۴۸	پنینگز و گودمن
۲۶۷	تریست	۲۴۸	پتر
۲۶۸	ترونسکی	۲۴۸	ارکان نظریه‌ی پیترز
۲۶۸	ترومنبارس	۲۴۹	دورنمای اندیشه‌ی لورنس پیترز
۲۶۹	تریست و رایس	۲۴۹	پیترز
۲۶۹	سی‌یوم رون تری		

۲۸۱	ویژگی‌های کارگر اتحادیه‌ای	۲۶۹	حداقل دستمزد
۲۸۱	تدوین مدیریت علمی	۲۶۹	احتیاجات اساسی
۲۸۲	کارگر مشتغ اصلی است	۲۶۹	کارگر به عنوان همکار
۲۸۳	مدیریت علمی چیست؟	۲۶۹	ابتکار و مسؤولیت را تشویق کنید
۲۸۴	مدیریت سنتی هوشمندانه	۲۷۰	شوراهای کارکنان
۲۸۴	مدیریت علمی چه می‌کند؟	۲۷۰	دستاوردهای شورای مرکزی
۲۸۵	انتخاب کارگر	۲۷۰	اتحادیه‌های کارگری
۲۸۶	تلفیق علم و عمل	۲۷۰	دادگاه استیناف مشترک
۲۸۶	اصل تقسیم کار	۲۷۰	کمیته‌ی رسیدگی به سرعت
۲۸۷	اثبات تنوری	۲۷۱	انتخاب سرکارگر
۲۸۷	علم بیل‌زنی	۲۷۱	آزادی برای سوال کردن
۲۹۰	آموزش کارگران	۲۷۱	کارایی فنی کافی نیست
۲۹۱	آیا مدیریت علمی باصرفه‌تر است؟	۲۷۱	توماس و ولتوس
۲۹۴	تأثیر بر کارگران	۲۷۴	آموس تورسکی و دانیل کانه من
۲۹۵	تیوکر	۲۷۴	روش تجربی - ابتکاری در تصمیم‌گیری
۲۹۵	انبوت خاک و مطاعنات گلاسیه	۲۷۴	در دسترس بودن
۲۹۸	جرالدیل	۲۷۴	مدل‌سازی
۲۹۸	جیمز ماک و دانیال جونز	۲۷۴	تطابق و ثبات
۲۹۹	اقدامات عملی برای ایجاد تحول	۲۷۴	چابداری در تصمیم‌گیری
۲۹۹	سازمان کار	۲۷۴	بادآوری آسان
۳۰۰	جردن	۲۷۴	جست‌وجوی آسان
۳۰۰	میلوان جیلاس	۲۷۴	عدم تطابق کافی
۳۰۱	نظریه‌ی ساب‌هاش سی. جی	۲۷۴	درک اشتباه از شانس
۳۰۱	لارنس جی. هریناک	۲۷۴	عدم حساسیت به اندازه‌ی نمونه
۳۰۲	تأکید بر اندیشه‌ی نیروی ما	۲۷۵	دام تأیید
۳۰۲	اقدام عملی	۲۷۵	ترباندیس
۳۰۳	جی جوران	۲۷۵	تریست و بامفورت
۳۰۳	الکساندر چرچ	۲۷۶	تونیس
۳۰۳	جیونس	۲۷۷	تنوری تیجی
۳۰۳	توماس جی. سرجیو واتس	۲۷۸	فردریک ویسلو تلور
۳۰۴	جان چاپلند	۲۷۹	تأثیر ابزارهای صرفه‌جویی در نیروی انسانی
۳۰۵	جو	۲۸۰	پیدایش عقیده به کم کاری

۳۲۹.....	تحقیق رابرت دانکن	۳۰۶.....	چارلزوست چرچمن
۳۳۰.....	دوبرین	۳۰۷.....	نظریه‌ی الفرد چندلر
۳۳۱.....	دورکیم	۳۰۹.....	انتونی دانز
۳۳۱.....	۱- همبستگی مکانیکی	۳۰۹.....	دراکر
۳۳۱.....	۲- همبستگی ارگانیکی	۳۰۹.....	وظایف نویه‌ی مدیران کارآمد
۳۳۲.....	ترنسل دیل و آلن کندی	۳۱۱.....	دراکر و مدیریت بر مبنای هدف
۳۳۲.....	ارنست دیل	۳۱۱.....	مدیریت بر مبنای هدف
۳۳۲.....	۱- کارهایی که باید برای تأمین هدف در سازمان انجام شود	۳۱۳.....	مزایا و معایب MBO
۳۳۲.....	۲- تقسیم کار	۳۱۵.....	جائزه دمنیگ
۳۳۳.....	۳- بخش‌بندی و ترکیب	۳۱۵.....	ون دووان و فری
۳۳۳.....	۴- هماهنگی	۳۱۵.....	شارل دوپن
۳۳۳.....	۵- نظارت و سازماندهی مجدد	۳۱۶.....	ریچارد دونی
۳۳۳.....	دیل و کندی	۳۱۶.....	۱- تأمین رضایت گروه‌های ذی‌نفع
۳۳۴.....	مشخصات محصول - بازار	۳۱۶.....	۲- تسکین استراتژیک
۳۳۵.....	نظریه‌ی رادریگر	۳۱۶.....	۳- سبقت گرفتن
۳۳۵.....	رهبری مبع، مجری و مصالح	۳۱۶.....	۴- خلق شگفتی
۳۳۷.....	دیدگاه مکانیکی	۳۱۷.....	۵- تغییر دادن قوانین مسابقه
۳۳۷.....	دیدگاه روان‌شناسی	۳۱۷.....	۶- احاطه دادن در زمینه‌های هدف‌های استراتژیک
۳۳۸.....	دیدگاه نمادی - تفسیری	۳۱۷.....	۷- اقدامات استراتژیک پیاپی و هم‌زمان
۳۳۸.....	دیدگاه تعامل سیستم‌ها	۳۱۷.....	دوبونو
۳۳۸.....	ریچارد پی رملت	۳۱۷.....	تفکر جانبی: خلق ایده‌های نو و فرار از ایده‌های قدیمی
۳۳۸.....	استفن رابنفلد و ریچارد باسکال	۳۱۷.....	نظریه‌ی دولتر، فیلدنر، هیل
۳۳۹.....	فرضیه‌ای برای دگرگونی	۳۱۸.....	اصول محاوره‌ای در ارتباطات فرا فرهنگی
۳۴۰.....	نشانه‌هایی برای دگرگونی	۳۱۸.....	الف) اصول محاوره‌ای
۳۴۰.....	سازمان‌های تحول‌پذیر	۳۱۹.....	ب) اصول گفت‌وگو
۳۴۱.....	تشریح بازسازی و پروسه‌ی تجدید ساختار سازمانی	۳۲۰.....	ج) اصول کتبی
۳۴۱.....	نظریه‌ی جیمز رابرسون	۳۲۰.....	مرحله‌ی دریافت - رمزگشایی
۳۴۴.....	تئوری ران و شکار	۳۲۱.....	رالف دیویس
۳۴۴.....	رایس و امری	۳۲۳.....	مارشال دیماک
۳۴۵.....	ویلیام، ج. ردین	۳۲۳.....	دیوید
۳۴۵.....	دانیل روبی و کرول سنلر	۳۲۸.....	دیویس و لارنس