

تئوری های نوین در حوزه مدیریت

مؤلف:

دکتر محمدالحسین محمدزاده

سرشناسه	: محمدزاده، عبدالحسین، ۱۳۴۱ -
عنوان و نام پدیدآور	: تئوری‌های نوین در حوزه مدیریت / عبدالحسین محمدزاده.
مشخصات نشر	: مشهد: ترنم، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری	: ۲۴۰ ص.
شابک	: ۹۷۸-۹۶۴-۶۸۷۲-۶۶-۰ ریال ۱۸۰۰۰۰
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
موضوع	: مدیریت
رده بندی کنگ	: HD۳۷/ق۲ م ۲۷ ۱۳۹۴
رده بندی دیویر	: ۶۵۸
شماره کتابشناسی	: ۴۱۰۵۰۴۵

نام کتاب: تئوری‌های نوین در حوزه مدیریت

نویسنده: دکتر عبدالحسین محمدزاده

ناشر: ترنم

ویراستار: سید مجتبی کاهانی حسینی

نوبت چاپ: اول/ ۱۳۹۴

شمارگان: ۵۰۰ جلد

چاپ: دقت

صحافی: دقت

بها: ۱۸۰۰۰ تومان

سخن مؤلف:

بنای صانع عالم و هستی

به فضل الهی این رفیق برای اینجانب حاصل شد تا از منابع مختلف، اصول و مبانی مربوط به مدیریت های نوین و مطرح در حوزه مدیریت را گردآوری و به صورت خلاصه و یک جلد راه بسط و در قالب یک کتاب منتشر نمایم تا امکان مطالعه تطبیقی و بررسی برای محققین و علاقه مندان محترم رشته مدیریت و مدیریت پژوهشی فراهم گردد. امید است این خدمت ناچیز مورد توجه اهل نظر و بزرگان و اساتید محترم واقع شود و مساعدت نسبت به راهنمایی بنده و اصلاح مراتب دریغ نفرمایند.

عبدالحسین محمدی زاده

زمستان ۱۳۹۴

((فهرست مطالب))

۱۹.....	مروری بر ظهور جریان سیستمی.....
۲۱.....	رابطه نگرش سیستمی با نگرش‌های پیشین خود.....
۲۲.....	اهداف نگرش سیستمی.....
۲۳.....	تفکر سیستمی.....
۲۳.....	نظریه سیستمی.....
۲۷.....	تقسیم‌بندی سازمان سیستم باز و بسته.....
۳۰.....	نظریه بازی.....
۳۳.....	توماس شلینگ و درک شهودی از نظر بازی‌ها.....
۳۶.....	تئوری آشوب.....
۴۱.....	تصمیم‌گیری از نگاه نظریه آشوب.....
۴۲.....	برنامه‌ریزی و استراتژی از نگاه نظریه آشوب.....
۴۲.....	تئوری محدودیت.....
۴۴.....	مفاهیم و اصول تئوری محدودیت‌ها.....
۴۸.....	قاعده‌های طلایی در تئوری محدودیت‌ها.....
۵۰.....	فرایند تفکر در تئوری محدودیت‌ها.....

- ۵۰.....ابزارهای موردنیاز برای کاربرد تئوری محدودیت‌ها
- ۵۲.....تئوری محدودیت‌ها و برنامه‌ریزی خطی
- ۵۲.....Contingency Theory نظریه اقتضایی
- ۵۸.....نظریه یادگیری سازمانی
- ۶۰.....انواع یادگیری سازمانی
- ۶۳.....نظریه پدیده‌گرایی
- ۶۴.....پیچیدگی ایستادگی
- ۶۶.....پیچیدگی پویا (نوع در)
- ۶۷.....پیچیدگی تکاملی (نوع سوم)
- ۶۸.....پیچیدگی خودسازمان‌دهی (نوع چهارم)
- ۶۹.....شاخص‌های تعیین پیچیدگی
- ۷۰.....نظریه تولید ناب
- ۷۰.....تولید دستی
- ۷۱.....تولید انبوه
- ۷۲.....تولید ناب
- ۷۴.....ناب چیست؟
- ۷۵.....ریشه‌کن کردن اتلاف و آفرینش ارزش در سازمان‌ها

- ۸۰..... قدرت از دیدگاه فوکو.....
- ۸۱..... قدرت وضعیت استراتژیکی پیچیدم.....
- ۸۷..... نظریه خود مدیریتی ABC.....
- ۸۹..... گام اول: شناخت مدل ABL.....
- ۹۰..... گام دوم: تعاملات BAC.....
- ۹۰..... گام سوم: خودانگیزشی.....
- ۹۱..... گام چهارم فنون: تحیی هیجانات، رفتارها و احساسات.....
- ۹۱..... گام پنجم: زمینه‌ها، علمی.....
- ۹۳..... نظریه X و Y.....
- ۹۴..... ویژگی‌های سبک‌های مورد استفاده: ا، بر مبنای مقروضات X و Y.....
- ۹۶..... نتیجه.....
- ۹۷..... تعریف استراتژی اقیانوس آبی:.....
- ۹۸..... تجدید ساختار مرزهای حوزه‌های کاری و خدماتی.....
- ۱۰۷..... قانون پارکینسون.....
- ۱۰۷..... اصل اول: وقت بیشتر = اتلاف بیشتر.....
- ۱۰۹..... اصل دوم: کارمند بیشتر = بیکاری بیشتر.....
- ۱۱۰..... اصل سوم: دخل بیشتر = خرج بیشتر.....
- ۱۱۱..... نظریه‌های بی سازمانی اجتماعی.....

۱۱۶	نظریه بوم شناختی انحراف.....
۱۲۰	تنوری Z.....
۱۲۴	نظریه‌های خرده فرهنگی.....
۱۲۷	نظریه ستیزه ارزشی.....
۱۲۹	نظریه سه نسینی (Urbanity Theory).....
۱۲۹	نظریه شیوه زندگی (Life Style Theory).....
۱۳۰	مدل مدیریتی بهره جرمی.....
۱۳۳	شخصیت پنهان.....
۱۳۴	اصل لارنس پیتز.....
۱۳۸	کاربردهای تنوری هرزبرگ برای مدیران.....
۱۳۹	نظریه دو عاملی انگیزش - بهداشت.....
۱۴۸	نظریه مبادله.....
۱۵۲	قضیه موفقیت.....
۱۵۳	قضیه محرک.....
۱۵۴	قضیه ارزش.....
۱۵۶	قضایای پر خاشگری - تأیید.....
۱۵۷	قضیه عقلانیت.....

- نظریه مارپیچ سکوت..... ۱۵۸
- سکوت برای همراهی با افکار عمومی..... ۱۵۹
- الگوی نظریه مارپیچ سکوت..... ۱۶۰
- مارپیچ سکوت در دنیای مجازی..... ۱۶۲
- گران تئوری..... ۱۶۴
- تعریف گراند تئوری..... ۱۶۵
- ۵ ویژگی نریه‌یی که از طریق گراند تئوری تولید می‌شوند..... ۱۶۶
- تفاوت..... ۱۶۷
- چگونگی اجرای گراند تئوی..... ۱۶۷
- کدگذاری داده..... ۱۶۸
- یادداشت‌برداری..... ۱۶۹
- نگارش و تدوین تئوری..... ۱۶۹
- نظریه پنجره شکسته..... ۱۷۲
- نظریه انتظار..... ۱۷۹
- الگوی رهبری تصمیم‌گیری وروم / یتون..... ۱۸۲
- نظریه تقویت و اصلاح رفتار..... ۱۸۴
- جدول زمان‌بندی تقویت..... ۱۸۷
- نظریه برابری..... ۱۹۰

۱۹۱	واکنش‌های کارکنان نسبت به نابرابری در سازمان
۱۹۳	کاربردهای مدیریتی نظریه برابری
۱۹۵	نظریه شخصیت و سازمان
۲۰۴	نظریه نقش‌های مدیریتی
۲۰۵	نقش‌های مدیران
۲۱۰	نظریه علم مدیریت Management Science Approach
۲۱۲	نظریه روابط انسانی
۲۱۵	تئوری ناشی از تحقیقات هاثام
۲۱۸	نظریه اصول‌گرایان (وظیفه‌گرایان)
۲۱۹	نظریه اصول‌گرایان (وظیفه‌گرایان) Management Science
۲۲۴	مدیریت بر مبنای هدف MBO
۲۲۶	مدیریت بر مبنای هدف MBO
۲۲۷	مراحل لازمه جهت اجرای MBO
۲۳۰	نظریه مدیریت مبتنی بر ارزش
۲۳۳	ارزش‌ها و تئوری‌های مدیریت
۲۳۴	مدیریت مبتنی بر ارزش چیست؟
۲۳۵	عناصر اساسی مدیریت مبتنی بر ارزش

مقدمه

به نظر می‌رسد مباحث مدیریت یکی از چالش‌های اصلی انسان از بدو خلقت و مترادف با موضوع مهم چگونه زیستن مطرح بوده است، بطوریکه شکل‌گیری کلتی‌ها و یا جوامع اولیه بشر به‌منظور تحقق هم‌زیستی، همراهی و هم‌افزایی برای تداوم بقا و بهبود زندگی مستلزم استقرار الزامات و اصول مشارکت اجتماعی حول محور مدیریت و رهبری فراهم‌شده و شاید این مهم بدو بر اساس نشانه‌های ظاهری احساس برزادی، آوا، سخنوری و یا توان بدنی منجر به حاکمیت مطلق قدرت برای مدتی بوده است اما به دنبال گسترش جوامع و توسعه نیازهای انسانی و لزوماً کشف راه‌های تامین منافع جمعی در سایه شناخت جایگاه حقوق شخصی و حقوق اجتماعی لزوم استقرار امنیت نسبت به هم و نسبت به محیط و لزوم حفظ و گسترش سرزمین، بدین معانی عقلانیت، تجربه، دانش، نفوذ کلام و رفتار منطقی و عامه‌پسندانه بر فاکتورهای مؤثر در امر انتخاب عامل مدیریت غلبه یافت و با توسعه علم سازماندهی، برنامه‌ریزی و مدیریت و توان رهبری جوامع و به‌کارگیری منابع، عملاً تمدن‌ها پدیدار گشت. سپس با توسعه فعالیت‌های اجتماعی در غالب صنوف، سازمان‌های تخصصی پدیدار گشت و در نتیجه لزوم توجه به جایگاه مدیریت فنی و حرفه‌ای با گرایش‌هایی در حوزه سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی نیز ظاهر شد. مدیریت در تعریف کلاسیک هم‌حور و دایر بر چگونگی به‌کارگیری منابع برای پیاده‌سازی اهداف و برنامه خاص مطرح شده است و اما در حوزه فعالیت‌های حرفه‌ای یا قومی بر اساس اهداف اجتماعی، صنعتی، سازمانی، فرهنگی و سنن فرهنگ و ایدئولوژی حاکم در جوامع اجباراً به صور مختلف تعریف می‌شود.

در سده‌های اخیر علم مدیریت به‌سرعت توسعه یافت. نظریه‌های مختلف مطرح و روش‌های متفاوتی متناسب با نیازها و شرایط اجتماعی، اقتصادی و سیاسی از جمله

منش و با روش در بستر چپ یا راست سوسیالیسم، کاپیتالیسم و یا تولیدگرایی، انسان‌گرایی و ... پیاده و تجربه‌شده است؛ کما اینکه این تحول و دگرگونی‌ها و دگراندیشی‌ها روزبه‌روز در حال گسترش و پویایی است و با تأکید بر ابعاد بیکران و ناشناخته سرشت انسانی و شاخص‌های ارزشی جوامع راه‌های رشد و شکوفایی را دنبال می‌کند.

لزوماً سئوال این است:

- نظریه‌های مدیریت تا چه اندازه درست است؟ تا چه اندازه اثربخش است؟ چه متغیرهایی را دربر دارد؟ آیا نتایج به‌دست‌آمده از ابعاد مختلف ازجمله اهداف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی همچنین زمان، مکان و منابع، قابل‌تعریف و اندازه‌گیری است؟

- عناصر اثرگذار مهم برای پیاده‌سازی یا موفقیت یک نظریه در قالب دانش مدیریت بسیار پیچیده است. به تجربه، سطح دانش، زمینه‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، اهداف سازمانی و منابع در دسترس استراتژی، تناسب زمان، برد ملی و بین‌المللی و ارتباطات کلیه عوامل محیطی درگیر و مرتبط با موضوعات عملیات و اهداف سازمانی مؤثر در ارزیابی و نتایج را می‌توان نام برد.

- قابل‌توجه است اصولاً روش‌های مدیریت در چهارچوب اهداف و ویژگی‌های سازمان متفاوت است اما وجه اشتراک اساسی آن‌ها ازجمله رسالت و هدف، برنامه، چشم‌انداز، استراتژی، اخلاق‌مداری، مسئولیت‌پذیری، وظایف سازمانی، چارت سازمانی و ارتباطات، متکی به منابع محدود و در دسترس و از طرفی اثرات وضعی نسبت به محیط اعم از داخل و خارج مطرح است.

- مسلماً یک سازمان حیات، هویت، هدف و قالب دارد. عقلانیت حاکم بر کمیت و کیفیت عملکرد و بقا سازمان را مدیریت و رهبری به عهده دارد. بطوریکه رهبری مسئولیت آرمانی و مدیریت، نقش منطق‌گرایی و نقش عقلانی را در راستای اتخاذ روش‌های برتر برای دستیابی به اهداف را به عهده دارد.

- مدیریت رشته‌ای است که طیفی از موضوعات مختلف و درگیر را در بردارد؛ اما بهتر است روشی متناسب با عرصه عمل و متکی بر منطق قابلیت اجرا و بررسی با ملاحظه تمام جوانب را بکار بست.

- و نگاه کلان، تعریف از مدیریت را شامل می‌شود. اولی تحت عنوان معرفت و شناخت و دومی تعریف عملیاتی یا همان منفعت و به اثربخشی معطوف است و اعتبار مدیریت پژوهشی به ثمربخش بودن آن در عرصه عملیات سازمانی و امکان کنترل و مدیریت مطلوب فرآیند در راستای اهداف و چشم‌انداز با حفظ ارزش‌ها و حقیقت‌گرایی را در بر دارد.

- به نظر می‌رسد حقایق ستون‌های ادوات است که پل مدیریت بر آن استقرار می‌یابد.

کما اینکه سابقه تاریخی علوم انسانی به‌منظور شناخت، تعریف و تدوین اهداف، برنامه‌ریزی را جدی و کنترل فرآیند و ارزیابی نتایج و اثرات بازخونی و بهینه‌سازی و توسعه و سایر راهبردهای اجرایی مؤثر در بقا و حیات اجتماع و اقتصادی سازمان و یا برجیدن و مرگ سازمان بی‌نیاز از علم مدیریت نیست.

- در هر حال استفاده از عقل و آموزه‌ها همراه با داده‌های تجربی و تطبیق با واقعیت‌های موجود عینی و فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و ارزش‌ها و باورها شرط اصلی پویای و دستیابی به اهداف و نتیجه است

- باید توجه داشت همانطور که شکل‌گیری و تولد سازمان‌ها و تدوین اهداف و پیاده‌سازی روش مدیریت بر اساس مدل‌های مختلف و هدایت سازمان مستلزم فراهم بودن بستر کافی و لازم از بعد اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی و سایر عوامل محیطی اثرگذار از جمله منابع، دانش و شناخت دایر بر نیازهای اجتماعی می‌باشد. یک سازمان پس از تولد و کسب هویت و حیات و فعالیت از بخش می‌تواند متعاقباً در حوزه‌های مذکور اثرگذار بوده و در صورت موفقیت نسبت به اهداف کسب کار و توان توسعه می‌تواند به نوبه خود زمینه‌ساز توسعه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی باشد. در نتیجه اثر متقابل سازمان با نسبت به جامعه اعم از مثبت و یا منفی به‌طور جدی امروز قابل توجه اهل نظر می‌باشد و نقش رسالت مدیریت را برجسته می‌کند.
- در هر حال در کنار مباحث فنی و عمل‌گرا و اثرگرا مباحث فلسفی نیز در حوزه مدیریت شامل اندیشه‌های گوناگون بر اساس نظریه‌های اجتماعی تا نظریه‌سازمانی و ایده‌های کاربردی و استریدی جذاب همراه با نشانه‌های واقعی را اینجانب گرد هم آورده تا از طریق مطالعه و مقایسه آن و تطبیق نتایج و اثرات عام و خاص آشکار گردد. بلکه چراغ راه اندیش برای انتخاب راه بهتر و مناسب با مقتضیات سازمان و گستره اهداف برای مدیران به کار آید.
- با عنایت به هر یک از این نظریه‌ها به نوبه خود شایستگی و برجستگی‌های قابل توجه همراه با ضعف‌ها و ناکارآمدی‌های خود را در بردارند و آن شناخت است که با اتکا به تجارب میدانی و همگام با تحول در فرهنگ و رشد روزافزون نیازهای اجتماعی و انسانی و شرایط اقتصادی و عوامل مؤثر محیطی باید متد و روش‌های جدیدی در حوزه نظام کیفیت در مدیریت اثربخش خلق گردد.