



دانشگاه پیام نور

تئوری‌های مدیریت پیشرفته

(کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات)

www.ketab.ir

دکتر جمشید سالار دکتر زین‌العابدین رحمانی

سرشناسه	: سالار، جمشید، ۱۳۵۹-
عنوان و نام پدید آور	: تئوری های مدیریت پیشرفته / مؤلفان: جمشید سالار، زین العابدین رحمانی.
مشخصات نشر	: تهران: دانشگاه پیام نور، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری	: ۳۲۶ ص.
فروست	: دانشگاه پیام نور؛ ۲۲۱۲. گروه مدیریت؛ ۱/۱۰۰.
شابک	: 978 - 964 - 14 - 0259 - 6
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا.
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۳۲۱.
موضوع	: مدیریت.
شماره افزوده	: رحمانی، زین العابدین، ۱۳۴۵ -
شماره افزوده	: دانشگاه پیام نور.
رده بندی کنگ	: HD۳۷/۴۲ ۱۳۹۴
رده بندی دیو	: ۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۱۵۵۵۵



تئوری های مدیریت پیشرفته

دکتر جمشید سالار دکتر زین العابدین رحمانی

ویراستار علمی: دکتر شهرام حسنپور

تهیه و تولید: دفتر تدوین و تولید کتب و محاضرات

لیتوگرافی، چاپ و صحافی: مرکز چاپ و توزیع دانشگاه پیام نور

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

نوبت و تاریخ چاپ: چاپ اول اسفند ۱۳۹۴

شابک: ۶ - ۰۲۵۹ - ۱۴ - ۹۶۴ - ۹۷۸

ISBN: 978 - 964 - 14 - 0259 - 6

فروش این کتاب فقط از طریق نمایندگی های دانشگاه پیام نور مجاز می باشد و فروش

آن در سایر مراکز فروش کتاب موجب تعقیب قانونی فروشنده خواهد گردید

(کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر محفوظ و متعلق به دانشگاه پیام نور است. تولید، کپی یا خلاصه برداری، نشر و ترجمه، چاپ، افست، توزیع گسترده، تهیه CD و ... این اثر یا بخشی از آن اعم از متن، طرح پشت و روی جلد و ... بدون اخذ مجوز کتبی از معاونت فناوری و پژوهش دانشگاه خلاف مقررات و تعرض به حقوق مادی و معنوی دانشگاه است. متخلفین وفق قانون حمایت از مولفان و مصنفان و هنرمندان دارای مسئولیت حقوقی و کیفری بوده و تحت پیگرد قرار می گیرند.)

قیمت: ۸۶۰۰۰ ریال

فهرست مطالب

پیشگفتار

سیزده

۱	فصل اول. مبانی سازمان و نظام‌های مدیریت
۱	هدف کلی
۱	هدف‌های یادگیری
۲	مقدمه
۲	۱-۱ مدیریت اسلامی
۵	۲-۱ چالش‌های سازمان‌ها در عصر جدید
۸	۳-۱ تعریف سازمان
۹	۴-۱ ماهیت متنوع سازمان‌ها
۱۰	۵-۱ نقش سازمان‌ها در جامعه
۱۱	۶-۱ ابعاد طراحی سازمان
۱۵	۷-۱ عملکرد، اثربخشی و کارایی
۱۷	۸-۱ نظریه‌های مدیریت
۱۸	۱-۸-۱ سابقه تاریخی
۱۹	۲-۸-۱ رویکرد کلاسیک
۲۲	۳-۸-۱ رویکرد رفتاری
۲۵	۴-۸-۱ رویکرد کمی
۲۹	۵-۸-۱ رویکردهای معاصر
۳۵	۹-۱ گونه‌های سازمانی مبتنیزبرگ
۳۵	۱-۹-۱ بخش‌های اصلی سازمان‌ها از دیدگاه مبتنیزبرگ
۳۶	۲-۹-۱ انواع اصلی سازمان‌ها از دیدگاه مبتنیزبرگ
۴۰	۱۰-۱ روندهای جدید در ساختار سازمان‌ها
۴۲	خلاصه

۴۵	خودآزمایی چندگزینه‌ای
۴۷	خودآزمایی تشریحی
۴۹	فصل دوم. استراتژی، اثربخشی و ساختار سازمانی
۴۹	هدف کلی
۴۹	هدف‌های یادگیری
۴۹	مقدمه
۵۰	۱-۲ برنامه‌ریزی استراتژیک
۵۰	۲-۲ چشم‌انداز
۵۱	۳-۲ مأموریت
۵۲	۴-۲ تحلیل SWOT
۵۴	۵-۲ اهداف سازمانی
۵۵	۶-۲ استراتژی‌های سازمانی
۵۵	۱-۶-۲ ماتریس بازار-محصول آنسوف
۵۶	۲-۶-۲ یکپارچه‌سازی عمودی
۵۷	۳-۶-۲ یکپارچه‌سازی افقی
۵۷	۴-۶-۲ تنوع همگون
۵۸	۵-۶-۲ تنوع ناهمگون
۵۸	۶-۶-۲ تنوع افقی
۵۹	۷-۶-۲ تنوع جهانی
۵۹	۷-۲ الگوی پنج نیروی پورتر
۶۰	۱-۷-۲ تهدید رقابتی جدید
۶۳	۲-۷-۲ تهدید محصولات و خدمات جایگزین
۶۳	۳-۷-۲ قدرت چانه‌زنی تأمین‌کنندگان
۶۵	۴-۷-۲ قدرت چانه‌زنی خریداران
۶۶	۵-۷-۲ رقابت بین رقابتی موجود
۶۶	۸-۲ استراتژی‌های مایلز و استر
۶۸	۹-۲ استراتژی‌های عام پورتر
۷۳	۱۰-۲ تخصیص منابع به واحدهای کسب و کار استراتژیک
۷۳	۱۱-۲ اجرای استراتژی
۷۴	۱۲-۲ ارزیابی و کنترل استراتژی
۷۴	۱۳-۲ سنجش اثربخشی سازمانی
۷۴	۱-۱۳-۲ رویکردهای سستی سنجش اثربخشی
۷۶	۲-۱۳-۲ رویکرد کارت امتیازی متوازن
۷۸	۱۴-۲ ساختار سازمانی
۷۸	۱۵-۲ سلسله مراتب
۷۹	۱-۱۵-۲ ساختارهای وظیفه‌ای
۸۰	۲-۱۵-۲ ساختارهای چندبخشی
۸۴	۳-۱۵-۲ ساختارهای ماتریسی

۸۶	سیاست‌ها، رویه‌های عملیاتی استاندارد و سیستم‌های کنترلی
۸۸	سیستم‌های اطلاعاتی و جریان اطلاعاتی بین واحدهای سازمانی
۸۹	فرهنگ
۸۹	عوامل ایجاد ساختارهای سازمانی جدید
۹۲	خلاصه
۹۵	خودآزمایی چندگزینه‌ای
۹۷	خودآزمایی تشریحی
۹۹	فصل سوم. محیط خارجی و روابط میان سازمان‌ها
۹۹	هدف کلی
۹۹	هدف‌های یادگیری
۹۹	مقدمه
۱۰۰	۱-۳ محیط سازمان
۱۰۱	۲-۳ انواع محیط خارجی
۱۰۲	۱-۲-۳ محیط داخلی
۱۰۳	۲-۲-۳ محیط عمومی
۱۰۶	۳-۳ محیط بین‌المللی
۱۰۷	۴-۳ چالش‌های محیط خارجی
۱۰۷	۱-۴-۳ تغییرات جمعیت‌شناختی
۱۰۷	۲-۴-۳ تغییرات فناوری
۱۰۸	۳-۴-۳ محصولات و خدمات جدید
۱۰۹	۴-۴-۳ تأثیر چالش‌ها در موفقیت مدیران
۱۱۰	۵-۳ محیط در حال تغییر
۱۱۱	۱-۵-۳ سادگی - پیچیدگی محیط
۱۱۲	۲-۵-۳ پایداری - ناپایداری محیط
۱۱۲	۳-۵-۳ چارچوب تحلیل محیط سازمانی
۱۱۴	۶-۳ سازگاری با محیط در حال تغییر
۱۱۴	۱-۶-۳ جایگاه‌های شغلی و واحدهای سازمانی
۱۱۵	۲-۶-۳ واحدهای ضربه‌گیر
۱۱۸	۳-۶-۳ تفکیک و یکپارچگی واحدها
۱۲۰	۴-۶-۳ فرایندهای مدیریتی ارگانیکی در مقابل مکانیکی
۱۲۱	۵-۶-۳ برنامه‌ریزی، پیش‌بینی و پاسخگویی
۱۲۲	۷-۳ استراتژی‌های پاسخ به تغییرات و پیچیدگی‌های محیطی
۱۲۴	۸-۳ وابستگی به منابع خارجی
۱۲۵	۹-۳ کنترل محیط خارجی
۱۲۵	۱-۹-۳ ایجاد ارتباطات مطلوب با عناصر اصلی محیط خارجی
۱۳۲	۲-۹-۳ تغییر محیط خارجی از طریق تأثیرگذاری بر عناصر اصلی آن
۱۳۳	خلاصه
۱۳۷	خودآزمایی چندگزینه‌ای
۱۳۹	خودآزمایی تشریحی

۱۴۱	فصل چهارم. نقش فناوری در سازمان‌ها
۱۴۱	هدف کلی
۱۴۱	هدف‌های یادگیری
۱۴۱	مقدمه
۱۴۲	۱-۴ تعریف فناوری
۱۴۲	۲-۴ فناوری شرکت‌های تولیدی
۱۴۳	۱-۲-۴ فرایندهای تولیدی سستی
۱۴۷	۲-۲-۴ فناوری‌های جدید
۱۵۳	۳-۴ فناوری شرکت‌های خدماتی
۱۵۴	۱-۳-۴ ویژگی‌های کلی شرکت‌های خدماتی
۱۵۷	۲-۳-۴ ویژگی‌های خاص بخش خدمات
۱۶۰	۳-۴ ارزش بهرهوری بخش خدمات
۱۶۴	۳-۴ ویژگی‌های سازمانی شرکت‌های خدماتی
۱۶۵	۴-۴ فناوری واحدی غیر واحدی سازمان
۱۶۶	۱-۴-۴ تنوع
۱۶۶	۲-۴-۴ تحلیل پذیری
۱۶۷	۳-۴-۴ چارچوب فناوری و حدها
۱۶۸	۵-۴ طراحی واحدهای سازمان
۱۶۹	۱-۵-۴ رسمیت
۱۶۹	۲-۵-۴ عدم تمرکز
۱۷۰	۳-۵-۴ سطح مهارت کارکنان
۱۷۰	۴-۵-۴ حیطه‌ی کنترل
۱۷۰	۵-۵-۴ ارتباطات و هماهنگی
۱۷۱	۶-۴ وابستگی متقابل واحدهای سازمانی
۱۷۱	۱-۶-۴ وابستگی مستقل
۱۷۲	۲-۶-۴ وابستگی متوالی
۱۷۲	۳-۶-۴ وابستگی دوطرفه
۱۷۳	خلاصه
۱۷۶	خودآزمایی چندگزینه‌ای
۱۷۸	خودآزمایی تشریحی

۱۸۱	فصل پنجم. اندازه و چرخه‌ی حیات سازمان‌ها
۱۸۱	هدف کلی
۱۸۱	هدف‌های یادگیری
۱۸۱	مقدمه
۱۸۲	۱-۵ انگیزه‌ی سازمان‌ها برای رشد
۱۸۳	۲-۵ اندازه‌ی سازمانی بهینه
۱۸۳	۱-۲-۵ ویژگی‌های سازمان‌های بزرگ
۱۸۴	۲-۲-۵ ویژگی‌های سازمان‌های کوچک

۱۸۶	۳-۲-۵ سازمان‌های پیوندی
۱۸۷	۳-۵ چرخه‌ی حیات سازمان
۱۸۷	۱-۳-۵ مراحل چرخه‌ی حیات سازمان
۱۹۰	۲-۳-۵ ویژگی‌های سازمان در مراحل چرخه‌ی حیات
۱۹۲	۴-۵ ارتباط بین چرخه‌ی حیات سازمان و بوروکراسی
۱۹۴	۵-۵ تأثیر اندازه‌ی سازمان بر ساختار سازمانی
۱۹۶	۶-۵ بوروکراسی در دنیای جدید
۱۹۷	۷-۵ استراتژی‌های کنترل سازمانی
۱۹۸	۱-۷-۵ کنترل بوروکراتیک
۱۹۹	۲-۷-۵ کنترل بازار
۲۰۰	۳-۷-۵ کنترل سنتی
۲۰۱	۸-۵ رکود و کوچک‌سازی سازمانی
۲۰۲	۹-۵ عوامل مؤثر بر رکود سازمانی
۲۰۳	۱-۶-۵ تحلیل رفتگی سازمان
۲۰۳	۲-۹-۵ آداب‌پذیری سازمان
۲۰۴	۳-۹-۵ رکود محیطی
۲۰۴	۴-۹-۵ فعالیت‌رو
۲۰۴	۱۰-۵ الگوی مرحله‌ی رشد سازمانی
۲۰۵	۱-۱۰-۵ مرحله‌ی نابینایی
۲۰۶	۲-۱۰-۵ مرحله‌ی تنبلی
۲۰۶	۳-۱۰-۵ مرحله‌ی اقدامات ناقص
۲۰۶	۴-۱۰-۵ مرحله‌ی بحران
۲۰۷	۵-۱۰-۵ مرحله‌ی انحلال
۲۰۷	۱۱-۵ کوچک‌سازی سازمان در عمل
۲۰۷	۱-۱۱-۵ برقراری ارتباط با کارکنان
۲۰۷	۲-۱۱-۵ کمک به کارکنان اخراجی
۲۰۸	۳-۱۱-۵ کمک به کارکنان باقیمانده
۲۰۸	خلاصه
۲۱۱	خودآزمایی چندگزینه‌ای
۲۱۳	خودآزمایی تشریحی
۲۱۵	فصل ششم. فرهنگ، تغییر، یادگیری و نوآوری
۲۱۵	هدف کلی
۲۱۵	هدف‌های یادگیری
۲۱۵	مقدمه
۲۱۶	۱-۶ تعریف فرهنگ
۲۱۷	۱-۱-۶ فرهنگ ظاهری
۲۱۷	۲-۱-۶ فرهنگ اصلی
۲۱۷	۲-۶ ظهور و هدف فرهنگ

۲۱۸	۱-۲-۶ یکپارچگی داخلی
۲۱۸	۲-۲-۶ سازگاری خارجی
۲۱۹	۳-۶ تفسیر فرهنگ
۲۱۹	۱-۳-۶ مراسم و تشریفات
۲۱۹	۲-۳-۶ داستان‌ها و افسانه‌ها
۲۲۰	۳-۳-۶ نمادها
۲۲۰	۴-۳-۶ ساختارهای سازمانی
۲۲۱	۵-۳-۶ روابط قدرت
۲۲۱	۶-۳-۶ سیستم‌های کنترلی
۲۲۱	۴-۶ فرهنگ و طراحی سازمان
۲۲۲	۱-۴-۶ فرهنگ انطباقی
۲۲۳	۲-۴-۶ فرهنگ مأموریتی
۲۲۳	۳-۴-۶ فرهنگ سستی
۲۲۴	۴-۴-۶ فرهنگ بوروکراتیک
۲۲۴	۵-۶ فرهنگ قدر سندان
۲۲۵	۶-۶ خرده فرهنگ
۲۲۵	۷-۶ فرهنگ، یادگیری و یادگیری سازمانی
۲۲۷	۸-۶ مدیریت تغییر
۲۲۹	۹-۶ مراحل مدیریت تغییر استراتژیک
۲۲۹	۱-۹-۶ توجه به تغییرات محیطی
۲۳۰	۲-۹-۶ تفسیر تغییرات محیطی
۲۳۱	۳-۹-۶ انجام اقدام در واکنش به تغییرات محیطی
۲۳۳	۱۰-۶ انواع یادگیری‌های سازمانی
۲۳۴	۱-۱۰-۶ یادگیری سطح پایین
۲۳۵	۲-۱۰-۶ یادگیری سطح بالا
۲۳۶	۱۱-۶ انواع تغییرات سازمانی
۲۳۶	۱-۱۱-۶ تغییرات دست اول یا تدریجی
۲۳۶	۲-۱۱-۶ تغییرات دست دوم یا انقلابی
۲۳۷	۱۲-۶ اولویت شرکت‌ها به یادگیری سطح پایین و تغییرات تکاملی
۲۳۸	۱۳-۶ نوآوری
۲۳۹	۱۴-۶ انتشار نوآوری
۲۳۹	۱۵-۶ پذیرش نوآوری
۲۴۰	۱-۱۵-۶ نوآوران
۲۴۱	۲-۱۵-۶ پذیرندگان اولیه
۲۴۱	۳-۱۵-۶ اکثریت اولیه
۲۴۱	۴-۱۵-۶ اکثریت ثانویه
۲۴۲	۵-۱۵-۶ عقب مانده‌ها
۲۴۲	۱۶-۶ انواع نوآوری از لحاظ میزان تأثیر در رفتار مصرف کننده
۲۴۲	۱-۱۶-۶ نوآوری پیوسته
۲۴۳	۲-۱۶-۶ نوآوری گسسته

۲۴۳	خلاصه
۲۴۶	خودآزمایی چندگزینه‌ای
۲۴۸	خودآزمایی تشریحی
۲۴۹	فصل هفتم. فرایند تصمیم‌گیری در سازمان‌ها
۲۴۹	هدف کلی
۲۴۹	هدف‌های یادگیری
۲۴۹	مقدمه
۲۵۰	۱-۷ تعریف تصمیم‌گیری
۲۵۱	۲-۷ تصمیم‌گیری فردی
۲۵۱	۱-۲-۷ روش عقلایی
۲۵۵	۲-۲-۷ روش سفالیت محدود
۲۵۷	۳-۷ تصمیم‌گیری سازمانی
۲۵۷	۳-۷ روش علم مدیریت
۲۵۹	۲-۳-۷ الگوی بارنگی
۲۶۲	۳-۳-۷ الگوی تصمیم‌گیری تدریجی
۲۶۶	۴-۷ تأثیر تغییرات بر تصمیم‌های سازمانی
۲۶۷	۱-۴-۷ ترکیب الگوی بارنگی و الگوی تصمیم‌گیری تدریجی
۲۶۸	۲-۴-۷ الگوی سطل اشغال
۲۷۱	۵-۷ چارچوب اقتضایی تصمیم‌گیری
۲۷۱	۱-۵-۷ توافق در مورد مسئله
۲۷۲	۲-۵-۷ دانش فنی در مورد راه‌حل‌های مسئله
۲۷۳	۳-۵-۷ چارچوب اقتضایی
۲۷۴	۶-۷ نقش الگوهای ذهنی در تصمیم‌گیری
۲۷۵	۱-۶-۷ توجه
۲۷۶	۲-۶-۷ تفسیر
۲۷۶	۳-۶-۷ تصمیم‌گیری
۲۷۷	۷-۷ منابع الگوهای ذهنی مدیریتی
۲۷۸	۱-۷-۷ تجربه و یادگیری مبتنی بر آزمون و خطا
۲۷۹	۲-۷-۷ آموزش
۲۸۰	۳-۷-۷ فرهنگ و ارزش‌ها
۲۸۰	۴-۷-۷ تقلید
۲۸۱	۵-۷-۷ خلاقیت
۲۸۲	خلاصه
۲۸۵	خودآزمایی چندگزینه‌ای
۲۸۷	خودآزمایی تشریحی
۲۸۹	فصل هشتم. تعارض، قدرت و سیاست در سازمان‌ها
۲۸۹	هدف کلی

۲۸۹	هدف‌های یادگیری
۲۸۹	مقدمه
۲۹۰	۱-۸ تعارض
۲۹۱	۲-۸ تعارض میان گروهی در سازمان‌ها
۲۹۲	۱-۲-۸ منابع تعارض
۲۹۴	۲-۲-۸ الگوی عقلایی در مقابل الگوی سیاسی در حل تعارض
۲۹۶	۳-۸ قدرت در سازمان‌ها
۲۹۶	۱-۳-۸ قدرت فردی در مقابل قدرت سازمانی
۲۹۸	۲-۳-۸ قدرت در مقابل اختیار
۲۹۸	۲-۳-۸ منابع عمودی قدرت سازمانی
۳۰۰	۳-۳-۸ منابع افقی قدرت سازمانی
۳۰۲	۴-۸ فرایندهای سیاسی در سازمان‌ها
۳۰۳	۱-۴-۸ تعریف
۳۰۴	۲-۴-۸ زمان استفاده از رفتار سیاسی
۳۰۵	۵-۸ روش‌های افزایش قدرت
۳۰۶	۱-۵-۸ ورود به حوزه‌های امنیتی
۳۰۶	۲-۵-۸ ایجاد وابستگی
۳۰۶	۳-۵-۸ فراهم کردن منابع کمپ
۳۰۶	۴-۵-۸ تأمین اقتضائات استراتژیک
۳۰۷	۶-۸ روش‌های سیاسی استفاده از قدرت
۳۰۷	۱-۶-۸ ایجاد ائتلاف و توسعه‌ی شبکه‌ها
۳۰۸	۲-۶-۸ تعیین افراد وفادار برای جایگاه‌های کلیدی
۳۰۸	۳-۶-۸ کنترل پیش‌فرض‌های تصمیم‌گیری
۳۰۸	۴-۶-۸ افزایش تخصص و مشروعیت
۳۰۹	۵-۶-۸ ارائه‌ی یک درخواست مستقیم
۳۰۹	۷-۸ روش‌های افزایش همکاری
۳۰۹	۱-۷-۸ ابزارهای یکپارچه‌ساز
۳۰۹	۲-۷-۸ مواجهه و مذاکره
۳۱۱	۳-۷-۸ میانجی‌گری
۳۱۱	۴-۷-۸ گردش شغلی
۳۱۱	۵-۷-۸ هدف‌های مشترک
۳۱۲	خلاصه
۳۱۵	خودآزمایی چندگزینه‌ای
۳۱۷	خودآزمایی تشریحی
۳۱۹	پاسخ خودآزمایی‌های چند گزینه‌ای
۳۲۱	منابع

پیشگفتار

«تئوری سازمان» علمی است که به مدیران سازمان‌ها کمک می‌کند به‌طور مؤثری، سازمان را با محیط خارجی طبیعتاً دهند و موفقیت آن را در محیط رقابتی پیچیده‌ی امروزی تضمین کنند. تئوری سازمان، مدیران را با انواع مختلف سازمان‌ها و مزایا و معایب هر کدام از آن‌ها آشنا می‌کند. این علم موفقیت‌ها و شکست‌های سازمان‌های مختلف جهان را به تصویر می‌کشد که در نتیجه، دانشجویان و اساتید دانشگاه و همچنین، مدیران سازمان‌ها می‌توانند از آن‌ها درس گرفته و در پیشبرد هدف‌های خود از آن‌ها استفاده کنند.

این کتاب در ۸ فصل تنظیم شده است. در بخش زیر مطالب هر یک از این فصول به اختصار توضیح داده می‌شود: عنوان فصل اول، «مبانی سازمان و نظریه‌های مدیریت» است. در ابتدا، سازمان و مدیریت تعریف می‌شود. چالش‌های سازمان‌ها در عصر جدید تحلیل می‌شود. ابعاد طراحی سازمان تشریح می‌شود. ابعاد ساختاری در طراحی سازمان توضیح داده می‌شود. ابعاد محتوایی در طراحی سازمان توضیح داده می‌شود. سپس، نظریه‌های مدیریت توضیح داده می‌شود. در ادامه، رویکرد کلاسیک تشریح می‌شود. همچنین، گونه‌های سازمانی مبتنیزبرگ تشریح می‌شود. در نهایت نیز رویکرد سیستمی و اقتضایی و روندهای جدید در ساختار سازمان‌ها توضیح داده می‌شود.

عنوان فصل دوم، «استراتژی، اثربخشی و ساختار سازمانی» است. در ابتدا، استراتژی‌های سازمانی، اثربخشی و ساختار سازمانی مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد. فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک توضیح داده می‌شود و سپس، هر یک از مراحل این فرایند به‌طور دقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد. همچنین، در ادامه فصل مفهوم اثربخشی

سازمانی و ابعاد مختلف آن تشریح شده و روش‌های مختلف اندازه‌گیری آن توضیح داده می‌شود. در نهایت نیز انواع ساختارهای سازمانی و روش‌های سازماندهی مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد.

عنوان فصل سوم، «محیط خارجی و روابط میان سازمان‌ها» است. در ابتدا، محیط سازمان و بخش‌های مختلف آن توضیح داده می‌شود. محیط خارجی، شامل دو نوع محیط کاری و محیط عمومی است. در ادامه، محیط بین‌المللی و اهمیت آن برای سازمان‌ها تشریح می‌شود. چالش‌های محیط خارجی، موضوع بعدی این فصل است. سپس، ابعاد محیط در حال تغییر شامل سادگی - پیچیدگی محیط و پایداری - ناپایداری محیط شرح داده می‌شود و چارچوبی برای تحلیل محیط سازمانی ارائه می‌شود. سازمان‌ها از جایگاه‌های شغلی و واحدهای سازمان و واحدهای ضربه‌گیر برای سازگاری با محیط در حال تغییر استفاده می‌کنند که در ادامه به این موضوع پرداخته می‌شود. استراتژی‌های پاسخ به تغییرات و پیچیدگی‌های محیط، موضوع بعدی این فصل است و در نهایت، روش‌های مختلف کنترل محیط خارجی تحلیل می‌شود.

عنوان فصل چهارم، «نقش فناوری در سازمان‌ها» است. در ابتدا، نقش فناوری در ساختار سازمانی توضیح داده می‌شود. تعریف فناوری ارائه می‌شود. سپس، انواع فناوری در شرکت‌های تولیدی، شامل فرایندهای تولیدی سنتی و فناوری‌های جدید شرح داده می‌شود. در ادامه، فناوری در شرکت‌های خدماتی تحلیل می‌شود. در این بخش، ویژگی‌های کلی شرکت‌های خدماتی، افزایش بهره‌وری بخش خدمات و ویژگی‌های سازمانی شرکت‌های خدماتی توضیح داده می‌شود. سپس، فناوری و واحدهای غیراصلی سازمان در دو بُعد تنوع و تحلیل‌پذیری منطقی توضیح داده می‌شود. در انتهای فصل نیز، طراحی واحدهای سازمانی و وابستگی متقابل واحدهای سازمانی شرح داده می‌شود.

عنوان فصل پنجم، «اندازه و چرخه‌ی حیات سازمان‌ها» است. ابتدا انگیزه‌ی سازمان‌ها برای رشد شرح داده می‌شود. سپس، اندازه‌ی سازمانی بهینه توضیح داده می‌شود. در این بخش، ویژگی‌های سازمان‌های بزرگ و کوچک و سازمان‌های پیوندی تحلیل می‌شود. در ادامه، مراحل چرخه‌ی حیات سازمان تحلیل می‌شود و ویژگی‌های سازمان در مراحل چرخه‌ی حیات توضیح داده می‌شود. در ادامه، ارتباط بین چرخه‌ی حیات سازمان و بوروکراسی تحلیل می‌شود و تأثیر اندازه‌ی سازمان بر ساختار سازمانی شرح داده می‌شود. سپس، استراتژی‌های کنترل سازمانی بیان می‌شوند و در انتهای فصل

نیز عوامل مؤثر بر رکود سازمانی و الگوی مرحله‌ی رکود سازمانی توضیح داده می‌شود. عنوان فصل ششم، «فرهنگ، تغییر، یادگیری و نوآوری» است. در ابتدا، فرهنگ سازمانی تعریف می‌شود. در ادامه، ابعاد ظاهری فرهنگ، شامل مراسم و تشریفات، داستان‌ها و افسانه‌ها، نمادها، ساختارهای سازمانی، روابط قدرت و سیستم‌های کنترلی شرح داده می‌شوند. سپس، انواع فرهنگ سازمانی، شامل فرهنگ انطباقی، فرهنگ مأموریتی، فرهنگ سنتی و فرهنگ بوروکراتیک توضیح داده می‌شوند. همچنین، ارتباط بین فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی تحلیل می‌شود. سپس، مدیریت تغییر استراتژیک و انواع یادگیری‌های سازمانی شرح داده می‌شوند. در انتهای فصل نیز زاویه‌ی تعریف می‌شود و انواع مختلف آن توضیح داده می‌شود.

عنوان فصل هفتم، «فرایند تصمیم‌گیری در سازمان‌ها» است. تصمیم‌گیری فردی توضیح داده می‌شود. تصمیم‌گیری فردی، شامل دو روش عقلایی و روش عقلانیت محدود است که در مورد آن‌ها توضیحاتی ارائه می‌شود. در ادامه، انواع روش‌های تصمیم‌گیری سازمانی، شامل روش علم مدیریت، الگوی کارنگی، الگوی تصمیم‌گیری تدریجی و الگوی سطل آب را شرح می‌دهد. سپس، یک چارچوب اقتضایی برای تصمیم‌گیری ارائه می‌شود. در نهایت نیز نقش الگوهای ذهنی در تصمیم‌گیری و منابع الگوهای ذهنی مدیریتی توضیح داده می‌شود.

عنوان فصل هشتم، «تعارض، قدرت و سیاست در سازمان‌ها» است. ابتدا تعارض میان‌گروهی و منابع آن تحلیل می‌شود. منابع تعارض شامل ناسازگاری در هدف‌های، تفکیک واحدها، وابستگی وظایف و منابع محدود هستند. سپس الگوی عقلایی در مقابل الگوی سیاسی در حل تعارض تحلیل می‌شود. در ادامه، قدرت در سازمان‌ها تعریف می‌شود و انواع آن شرح داده می‌شود. سپس، منابع عمودی قدرت و منابع افقی قدرت، توضیح داده می‌شود. در انتهای فصل نیز فرایندهای سیاسی در سازمان‌ها شرح داده می‌شود. در این بخش، زمان استفاده از رفتار سیاسی، روش‌های افزایش قدرت، روش‌های سیاسی استفاده از قدرت و روش‌های افزایش همکاری توضیح داده می‌شود.

دکتر جمشید سالار

دکتر زین‌العابدین رحمانی

۱۳۹۴