

مبانی مدیریت سازمانها

عاطفه ارسابی،

مرتضی فراهر

(دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج - باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان)

سرشناسه	: پرسنلی، عاطفه، ۱۳۶۰ -
عنوان و نام پدیدآور	: مبانی مدیریت سازمانها/ عاطفه پرسنلی، مریضی فرامرز.
مشخصات نشر	: تهران: نایماز، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۳۰۴ ص:، جدول، نمودار.
شابک	: 978-600-403-187-5
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
موضوع	: مدیریت
موضوع	: سازمان
موضوع	: رهبری
سبب افروده	: فرامرز، مریضی، ۱۳۶۳ -
سبب افروده	: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان
رده - دی کنگره	: ۱۳۹۵ ۳۲۶۵ ف/ HDTV
ه - بندی دیوبی	: ۶۵۸
شماره کتاب - سری ملو	: ۴۲۱۸۵۲۷

انتشارات تایماز

مبانی مدیریت سازمانها

ناشر :

تایماز

مولفین :

عاطفه پرسنلی - مریضی فرامرز

مدیر اجرایی :

مجید باشعور

نوبت چاپ :

اول ۱۳۹۵

چاپ و صحافی :

تایماز

شمارگان :

۱۰۰۰

قیمت :

۱۹۰۰۰۰ ریال

شابک :

۹۷۸-۶۰۰-۴۰۳-۱۸۷-۵

حق چاپ محفوظ و متعلق به مولفین می باشد.



آدرس: تهران - خیابان انقلاب - خیابان فخررازی - خیابان وحید نظری غربی - پلاک ۸۵ - طبقه ۳

تلفن: ۰۲۱-۶۶۴۰۲۷۴۴

موبایل: ۰۹۱۲۷۲۴۴۵۳۵ ایمیل: taymazpub@yahoo.com صندوق پستی:

تلگرام: ۰۲۱-۶۶۹۷۲۰۵۴ تهرآن ۱۳۱۴۵-۶۴۸ taymazpub@gmail.com

فهرست مطالب

۹	مقدمه
۱۰	پیش گفتار
۱۱	فصل اول
۱۲	تعریف سازمان
۱۳	تعریف مدیریت
۱۵	تعریف سطح مدیریت
۱۶	مدیر موفق و اثر بخشی مدیر موفق
۱۸	قدرت و اختیار
۱۹	تفاوت اختیار و قدرت
۲۰	روش های اعمال قدرت
۲۱	قواعد سیاسی حاکم بر سازمانها
۲۲	مکاتب مدیریت
۲۲	۱-مکتب سنتی یا کلاسیک
۲۷	۲-مکتب نئوکلاسیک
۲۹	۴. مکتب سیستمی و اقتضایی
۳۲	۵-مکتب یا عصر فرانوگرایی
۳۷	انواع مدل های تصمیم گیری
۳۷	۱-مدل منطقی یا بخردانه
۳۷	۲-مدل رضایت بخش
۳۷	۳-مدل تلویحی
۳۷	۴-مدل کارنگی

فصل دوم	۴۱
اصول مدیریت	۴۲
انواع تقسیم بندی های برنامه ریزی	۴۲
برنامه ریزی استراتژیک	۴۸
الگو های استراتژی سازی	۴۹
۱- الگوی کار سالار	۴۹
۲- الگوی طباقی	۴۹
۳- الگوی برنامه ریزی	۴۹
سازماندهی و هماهنگی	۵۵
تعریف رسالت سازمان	۵۸
انواع ساختار های بوروکراسی	۶۴
۱- بوروکراسی ماشینی	۶۴
۲- بوروکراسی بخشی	۶۴
۳- بوروکراسی حرفه ای	۶۵
انواع ساختارهای ارگانیک	۶۶
انواع ساختارهای ادھوکراسی	۶۷
انواع وابستگی	۷۲
مراحل برنامه ریزی نیروی انسانی	۷۶
هدایت و رهبری	۷۹
رویکردهای عمده در مطالعات رهبری	۸۰
قانون آهنین الیگارشۍ	۸۴
انواع نظریه های محتوایی	۸۶
۲- انواع نظریه های فراگردی	۸۷

۸۹.....	نظریه های مربوط به انگیزش در عمل
۹۳.....	فصل دوم
۹۴.....	کنترل
۹۴.....	تعریف کنترل
۹۸.....	بهره وری
۹۹.....	تعریف بهره وری
۱۰۶.....	انواع بهره وری
۱۰۷.....	اشکال افزایش بهره وری
۱۰۸.....	مزایای بهره وری
۱۱۰.....	استراتژی های رشد بهره وری
۱۱۱.....	تغییر و تحول در سازمان
۱۱۴.....	مدل کرت لوین
۱۱۵.....	مدل هفت مرحله ای تغییر
۱۱۷.....	فراگرد تغییر در سازمان
۱۱۹.....	فصل چهارم
۱۲۰.....	پیش درآمدی بر رفتار سازمانی
۱۲۱.....	نقش رشته های علمی
۱۲۳.....	مدیریت کیفیت جامع TQM چیست؟
۱۳۱.....	ارزیابی تفاوت بین کشورها
۱۳۵.....	نکات کاربردی برای مدیران
۱۳۵.....	مبانی رفتار فرد
۱۴۷.....	انگیزش
۱۴۹.....	تئوری X و تئوری Y

۱۵۰.....	تئوری بهداشت - انگیزش
۱۵۱.....	تئوری های نوین انگیزش
۱۵۱.....	تئوری مبتنی بر نیاز های سه گانه
۱۵۱.....	نظریه تعیین هدف
۱۵۲.....	تئوری تقویت رفتار
۱۵۳.....	نظریه انتظار
۱۵۴.....	انگیزش و مفاهیم تا کاربرد
۱۵۵.....	چهار رکن اصلی تربیت مبتنی بر هدف
۱۵۷.....	مدیریت مبتنی بر هدف در مرحله عمل
۱۵۷.....	تعدیل رفتار
۱۵۸.....	تعدیل رفتار در رفتار سازمان
۱۶۰.....	تعدیل رفتار در مرحله عمل
۱۶۱.....	نمونه هایی از برنامه های مشارکت کارکنان
۱۶۳.....	دایره کیفیت
۱۶۷.....	فصل پنجم
۱۶۸.....	تصمیم گیری فردی
۱۷۶.....	نکات کاربردی برای مدیران
۱۸۲.....	شناخت تیم
۱۸۲.....	چرا تیم شهرت زیادی یافته است؟
۱۸۳.....	تفاوت تیم با گروه در چیست؟
۱۸۳.....	انواع تیم
۱۸۳.....	تیم حل کننده مسأله
۱۸۴.....	تیم های خود گردان

۱۸۵.....	تیم های متخصص (تیم های چندوظیفه ای)
۱۸۶.....	تیم های متخصص-تیم های خودگردان- تیم های حل کننده مسائل
۱۸۶.....	تخصیص نقش و بهبود مهارتها
۱۹۱.....	ارتباطات
۱۹۴.....	فراگیر
۱۹۷.....	رهبری
۲۱۰.....	نکات کاربردی برای مدیران
۲۱۰.....	دستاوذهای این فصل
۲۱۳.....	فصل پنجم
۲۱۴.....	قدرت و سیاست
۲۲۱.....	تعارض
۲۲۸.....	ساختار سازمانی
۲۳۱.....	رسمیت: میزان استاندارد بودن کارها و شرح شاغل
۲۳۱.....	انواع ساختارهای سازمانی
۲۳۵.....	تاثیر ساختار سازمانی بر عملکرد کارکنان
۲۳۵.....	تکنولوژی و طرح ریزی شغل
۲۳۶.....	مدیریت کیفیت کامل
۲۳۷.....	بازسازی فرآیند کار
۲۳۸.....	مقایسه مدیریت کیفیت کامل و بازسازی فرایند
۲۳۹.....	سیستم تولید انعطاف پذیر
۲۳۹.....	منسوخ شدن مهارتها
۲۴۰.....	طرح ریزی شغل
۲۴۴.....	ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش

۲۴۵.....	سه دسته شاخص های ارزیابی
۲۵۵.....	فصل ششم
۲۵۶.....	فرهنگ سازمانی
۲۵۷.....	فرهنگ یک واژه توصیفی است
۲۵۸.....	تفاوت فرهنگ های قوی با ضعیف
۲۵۹.....	نقش فرهنگ
۲۶۰.....	فرهنگ به عنوان یک قلم بدهی
۲۶۰.....	ایجاد و حفظ فرهنگ
۲۶۰.....	شیوه پیدایش یک فرهنگ
۲۶۱.....	زننده نگه داشتن یک فرهنگ
۲۶۲.....	شیوه های آشنا شدن با فرهنگ ایرانی
۲۶۵.....	خلاصه: شیوه شکل گیری فرهنگ ها
۲۶۵.....	شیوه فراگیری فرهنگ
۲۶۷.....	فرهنگ سازمانی و تفاوت های فردی
۲۶۹.....	تغییر و بهبود سازمانی
۲۷۷.....	فصل هفتم
۲۷۸.....	سیستم اثربخش ارزشیابی عملکرد کارکنان
۲۸۸.....	روشهای ارزشیابی عملکرد
۲۸۸.....	الف) روشهای مبتنی بر ویژگیهای فردی
۲۸۸.....	ب) روشهای مبتنی بر رفتار یا روشهای رفتاری
۲۸۹.....	ج) روشهای مبتنی بر نتایج
۳۰۱.....	منابع
۳۰۲.....	منابع لاتین

در لغت نامه تغییر به معنای از حالی به حال دیگر برگرداندن یا چیزی را به شکل و حالت دیگر در آوردن معنی شده است. جهان همواره در حال تغییر و تحول است و ادامه حیات ذرات هستی در گرو همین تغییرات است. تغییر در همه پدیده های جهان جریان دارد و این تنها به طیف خاصی محدود نیست. تغییر پیش از پیدایش بشر وجود داشته و همیشه نیز وجود خواهد داشت. چه در غیر این صورت، در هر موقعیت و لحظه از زمان، انتقال به زمان و شرایط بعدی ممکن نخواهد بود. بشر همیشه در صدد ایجاد تغییرات مثبت، مهار تغییرات منفی و مبارزه با آثار آن بوده است و سعی نموده است که تغییرات را مدیریت نماید تا آثار آن را در آن در امان بماند. در برخی تعاریف تغییرات هدفمند را تحول نامیده اند. یعنی تغییراتی که با اراده افراد و با مقصود خاصی انجام پذیرد. تغییراتی که بر اثر مرور زمان، ایجاد می شوند می تواند خوشایند و یا ناخوشایند باشند. مانند تبدیل مواد غذایی به نفت و یا فساد مواد غذایی. ولی تحول باید خوشایند باشد چرا که با اراده و انگیزه و با برنامه از پیش طرح ریزی شده طراحی شده است. تغییر در اجزاء یک پدیده لازمه تغییر در کل پدیده است. یعنی اگر انتظار تغییر و تحول در یک سازمان را داشته باشیم، نخست باید تغییر و تحول در اجزاء سازمان را فراهم کنیم از آنجایی که مهمترین بخش هر سازمان را نیروی انسانی آن سازمان تشکیل می دهد بنابراین، تحول در نیروی انسانی هر سازمان موجب پایه گذاری تحول در آن سازمان خواهد بود.

پیش گفتار

پس از مختصر مقدمه اینک به مقوله تغییر و تحول در انسانها می پردازیم ، تغییر و تحول در انسانها در دو وجه اتفاق می افتد نخست وجه ظاهری انسان ، همانطوریکه اشاره شد، وجه ظاهری انسان در گذر زمان دچار تغییر می گردد . دوم تغییر در وجه باطنی است که گاهها "تغییر در افکار ، روحیات ، دیدگاه و شخصیت نیز بیان می شود . آنچه که در بحث تغییر در اینجا منظور نظر است وجه دوم است . انسانها در گذر زمان تغییر را جبراً یا به اختیار تجربه می کنند . از آنجایی که هیچ فعل و انفعالی در عالم ، خودی خود اتفاق نمی افتد مگر به واسطه عوامل ، تغییر نیز از این قاعده مستثنی بود ، و عوامل به دو صورت درونی و بیرونی می توانند منجر به تغییر گردند . در اینها عوامل درونی به صورت تغییرات فیزیولوژیک که منجر به احساس نیاز می گردد و به صورت خواست انسان ظاهر می گردد ، تعریف شده است . عوامل بیرونی ، اثراتی که محیط و اثرات آن را شامل میشود . صدر المتألهین ملا صدرا ی شیرازی چنین می فرماید : نفس انسان، نخست در مرتبه جمادی است و سپس با خروج از مرحله جمادی به حالت جنینی و در مرحله نباتی (نفس نباتی) قرار می گیرد و پس از آن به مرحله حیوانی (نفس حیوانی) وارد می شود و در دوره بلوغ حقیقی خود به مرحله نفس انسانی می رسد و «نفس ناطقه» می گردد.

پس از این مرحله نیز می تواند با کوشش و تمرین و تربیت روحی و عقلی خود، به بلوغ انسانی برسد (که نام آنرا نفس قدسی و عقل بالفعل می گذارد) و کمتر کسی توان رسیدن به این مرحله را دارد.