

پریت و تبیین فرہنگ سازمانی

رضایت مندی شغلی

مؤلف:

محمد محمدی

سرشناسه	محمدی، محمد، ۱۳۵۶ فروردین -
عنوان و نام پدیدآور	مدیریت و تبیین فرهنگ سازمانی و رضایت‌مندی شغلی / مؤلف محمد محمدی
مشخصات نشر	تهران : فرهنگ پارسیان، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری	۱۳۸ ص.
شاب	978-600-6563-22-0
حیثیت نویسی	فیفا
یادداشت	کتابنامه: ص ۱۱۵-۱۲۵.
موضوع	فرهنگ سازمانی
موضوع	مدیریت
موضوع	مدیریت فرهنگی
موضوع	رضایت از کار
رده‌بندی کنگر	۱۳۹۴ ۴۰۳۴۳م/۷۱۸
رده‌بندی دیویی	۱۶۶/۱
شماره کتابشناسی ملی	۴۱۸۳۱۳

فرهنگ پارسیان: تهران - خیابان پانزده خرداد - بازار آهن‌گراها - کوچه مسجد جامع - بازار مشترک - طبقه هم‌اف - ۲۹۰۵۵۱ - تلفن ۵۵۵۷۱۹۵۱

نام کتاب	مدیریت و تبیین فرهنگ سازمانی و رضایت‌مندی شغلی
مؤلف	محمد محمدی
ویراستار	داود رضائی
ناشر	فرهنگ پارسیان
صفحه‌آرایی	هانی توانایان فرد
نوبت و سال چاپ	اول - بهار ۱۳۹۵
چاپ و صحافی	چاپ و صحافی الغدیر
تیراژ	۱۰۰ جلد
قیمت	۸۰۰۰ تومان
شابک	978-600-6563-22-0

فهرست مطالب

مقدمه	۱
فصل اول: تعریف فرهنگ و اهمیت آن	۳
۱-۱- پیشگفتار	۳
۲- اهمیت و ضرورت موضوع	۴
۱-۳- تعریف فرهنگ	۵
۱-۴- ویژگی‌های فرهنگ	۷
فصل دوم: فرهنگ سازمانی و عناصر تشکیل‌دهنده آن	۱۳
۲-۱- فرهنگ سازمانی	۱۳
۲-۲- عناصر فرهنگ سازمانی	۱۶
۲-۲-۱- خلاقیت و نوآوری	۱۶
۲-۲-۲- توجه به جزئیات	۱۶
۲-۲-۳- توجه به نتیجه	۱۶
۲-۲-۴- توجه به افراد	۱۷
۲-۲-۵- تشکیل گروه (تیم)	۱۷
۲-۲-۶- تحول	۱۷
۲-۲-۷- ثبات یا پایداری	۱۷
۲-۲-۸- هدایت	۱۷
۲-۲-۹- ترغیب	۱۷
۲-۲-۱۰- حمایت مدیریت	۱۸
۲-۲-۱۱- نظارت	۱۸
۲-۲-۱۲- هویت	۱۸
۲-۲-۱۳- نظام پاداش	۱۸

- ۱۴-۲-۲-۱۸ الگوهای ارتباطات ۱۸
- ۱۵-۲-۲-۱۸ روشن بودن اهداف ۱۸
- ۱۶-۲-۲-۱۹ همکاری و صمیمیت بین افراد ۱۹
- ۱۷-۲-۲-۱۹ انسجام و یکپارچگی ۱۹
- ۱۸-۲-۲-۱۹ پایبندی افراد به ارزش‌های اسلامی ۱۹
- ۲۱ فصل سوم: انواع فرهنگ سازمانی ۲۱
- ۱-۳-۲۱ سازمانی با فرهنگ علمی ۲۱
- ۲-۳-۲۲ سازمان‌های با فرهنگ باشگاهی ۲۲
- ۳-۳-۲۲ سازمان‌های با فرهنگ تیمی ۲۲
- ۴-۳-۲۲ سازمان‌های با فرهنگ سنگری ۲۲
- ۲۵ فصل چهارم: انواع فرهنگ ۲۵
- ۱-۴-۲۵ انواع فرهنگ ۲۵
- ۱-۱-۴-۲۵ فرهنگ معقول ۲۵
- ۲-۴-۱-۲۵ فرهنگ توسعه‌ای ۲۵
- ۳-۴-۱-۲۶ فرهنگ اجماعی ۲۶
- ۴-۴-۱-۲۶ فرهنگ سلسله‌مراتبی ۲۶
- ۲-۴-۲۶ فرهنگ قوی و فرهنگ ضعیف ۲۶
- ۱-۴-۲-۲۹ مشخصات فرهنگ قوی ۲۹
- ۱-۱-۴-۲-۲۹ تعهد اجتماعی ۲۹
- ۲-۴-۲-۲۹ وجدان کار ۲۹
- ۳-۴-۲-۲۹ مدیریت کیفی ۲۹
- ۴-۴-۲-۳۰ فرهنگی رقابتی ۳۰
- ۵-۴-۲-۳۰ تطبیق فرد با شغل ۳۰
- ۶-۴-۲-۳۰ غنی‌سازی شغل ۳۰
- ۷-۴-۲-۳۰ توسعه شغلی ۳۰

۳۱	۸-۱-۲-۴- گردش کار
۳۱	۹-۱-۲-۴- علاقه و وفاداری به سازمان
۳۱	۱۰-۱-۲-۴- اعتماد به نفس
۳۱	۲-۲-۴- برخی از مشخصات فرهنگ ضعیف
۳۳	فصل پنجم: روش‌های بررسی جنبه‌های فرهنگ
۳۳	۱-۱- روش‌های تشخیص جنبه‌های فرهنگ
۳۳	۱-۱-۵- تجزیه و تحلیل مفروض
۳۵	۲-۵- بررسی شکاف فرهنگی
۳۶	۳-۵- شباهت‌ها و تفاوت‌های مدیریتی
۳۶	۲-۵- مدیریت فرهنگ سازمان
۴۱	فصل ششم: تعریف سازمان، انواع سازماندهی
۴۱	۱-۶- ساخت سازمانی
۴۱	۲-۶- سازماندهی
۴۳	۳-۶- انواع سازماندهی
۴۳	۱-۶-۳- سازمان بر مبنای وظیفه / هدف
۴۵	۲-۶-۳- سازمان بر مبنای نوع تولید یا عملیات
۴۶	۳-۶-۳- سازمان بر مبنای منطقه عملیات
۴۶	۴-۶-۳- سازمان بر مبنای ارباب رجوع یا مشتری
۴۹	فصل هفتم: تعریف ارتباطات در سازمان و انواع آن
۴۹	۱-۷- ارتباطات در سازمان
۵۰	۲-۷- انواع ارتباطات
۵۰	۱-۷-۲- ارتباطات عمودی
۵۱	۲-۷-۲- ارتباطات افقی یا مستقیم
۵۳	فصل هشتم: تعریف ساختار سازمانی و عوامل و ابعاد آن
۵۳	۱-۸- مفهوم ساختار سازمانی

۵۳	۸-۲- عوامل دربرگیرنده ساختار سازمانی
۵۶	۸-۳- ابعاد ساختار سازمانی
۵۷	۸-۳-۱- پیچیدگی
۵۷	۸-۳-۱-۱- تفکیک افقی
۵۷	۸-۳-۱-۲- تفکیک عمودی
۵۸	۸-۳-۱-۳- تفکیک جغرافیایی
۵۸	۸-۳-۲- سمت
۵۹	۸-۳-۳- مرکز
۶۱	فصل نهم: ساختارهای تعیین کننده در ساختار
۶۱	۹-۱- راهبرد
۶۲	۹-۲- اندازه سازمان
۶۲	۹-۳- فناوری
۶۳	۹-۴- محیط
۶۳	۹-۵- قدرت، کنترل
۶۵	فصل دهم: عوامل موثر در ساختار سازمان
۶۵	۱۰-۱- اندازه سازمان
۶۵	۱۰-۲- تکنولوژی
۶۶	۱۰-۳- قدرت- کنترل
۶۶	۱۰-۴- محیط
۶۷	فصل یازدهم: انواع ساختار سازمانی
۶۷	۱۱-۱- تعریف اول
۶۷	۱۱-۱-۱- ساختار مکانیکی
۶۸	۱۱-۱-۲- ساختار ارگانیکی
۶۹	۱۱-۲- تعریف دوم
۶۹	۱۱-۲-۱- ساختار ساده

۶۹	۱۱-۲-۲- ساختار ماشینی (وظیفه‌ای)
۷۰	۱۱-۲-۳- ساختار حرفه‌ای
۷۰	۱۱-۲-۴- ساختار فدرالی (عدم تمرکز فدرالی یا بخشی)
۷۱	۱۱-۲-۵- ساختار ادھوکراسی
۷۳	فصل دوازدهم: تعاریف رضایت شغلی و نظریه‌های مرتبط با آن
۷۳	۱-۱- تعاریف رضایت شغلی
۷۶	۱۲-۲- تعریف عملیاتی رضایت شغلی
۷۸	۱۲-۳- ابعاد رضایت شغلی
۷۸	۱۲-۴- ابعاد رضایت شغلی
۷۹	۱۲-۵- نظریه‌های رضایت شغلی
۸۰	۱۲-۵-۱- نظریه سلسله مراتب نیازها مازلو
۸۰	۱۲-۵-۱-۱- نیازها از فیزیک
۸۱	۱۲-۵-۱-۲- نیاز به احترام
۸۱	۱۲-۵-۱-۳- نیاز به خودیابی
۸۲	۱۲-۵-۲- نظریه مک کله‌لند
۸۲	۱۲-۵-۲-۱- نیاز به توفیق
۸۳	۱۲-۵-۲-۲- نیاز به قدرت
۸۳	۱۲-۵-۲-۳- نیاز به تعلق
۸۴	۱۲-۵-۳- نظریه اختلاف
۸۴	۱۲-۵-۴- نظریه عدالت یا انصاف
۸۵	۱۲-۵-۴-۱- نظریه نیازها
۸۶	۱۲-۵-۴-۲- نظریه انتظارات
۸۶	۱۲-۵-۴-۳- نظریه نقش
۸۷	فصل سیزدهم: عوامل مؤثر بر رضایت شغلی
۸۷	۱۳-۱- عوامل مؤثر بر رضایت شغلی

- ۸۷ ۱-۱-۱۳- عوامل سازمانی
- ۸۷ ۱-۱-۱۳- حقوق و دستمزد
- ۸۷ ۱-۱-۱۳- ترفیعات
- ۸۸ ۱-۱-۱۳- خط‌مشی‌های سازمانی
- ۸۸ ۱-۱-۱۳- عوامل محیطی
- ۸۸ ۱-۲-۱۳- سبک سرپرستی
- ۸۸ ۱-۲-۱۳- گروه کاری
- ۸۹ ۱-۲-۱۱- مطلوبیت
- ۸۹ ۱-۳-۱۱- هیئت کار
- ۸۹ ۱-۳-۱۳- حدود شغل
- ۸۹ ۱-۳-۱۳- تنوع کار
- ۹۰ ۱-۴-۱۳- عوامل فری
- ۹۱ فصل چهاردهم: شاخص‌های رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی
- ۹۱ ۱-۱۴- پیامدهای رضایت شغلی و نبود رضایت شغلی
- ۹۱ ۱-۲-۱۴- شاخص‌های روحیه
- ۹۱ ۱-۱۴-۲- تشویش
- ۹۲ ۱-۱۴-۲- غیبت کاری
- ۹۲ ۱-۱۴-۲-۳- تاخیر در کار
- ۹۲ ۱-۱۴-۲-۴- ترک خدمت
- ۹۳ ۱-۱۴-۲-۵- فعالیت اتحادیه
- ۹۳ ۱-۱۴-۲-۶- بازنشستگی زودرس
- ۹۴ ۱-۱۴-۲- رضایت شغلی و عملکرد
- ۹۴ ۱-۱۴-۳- اندازه‌گیری رضایت شغلی
- ۹۵ ۱-۱۴-۴- شاخص‌های رضایت شغلی
- ۹۶ ۱-۱۴-۵- تعهد سازمانی

۹۶	۱-۵-۱۴- تعاریف تعهد سازمانی.....
۹۶	۲-۵-۱۴- عوامل و متغیرهای تعهد سازمانی.....
۹۷	۱-۲-۵-۱۴- تعهد عاطفی.....
۹۷	۲-۲-۵-۱۴- تعهد مستمر.....
۹۷	۳-۲-۵-۱۴- تعهد تکلیفی.....
۹۷	۶-۱۴- چگونگی ایجاد رضایت شغلی.....
۹۸	۱-۶-۱۴- میزان درآمد و یا دستمزد.....
۹۸	۲-۶-۱۱- رضایت کار.....
۹۸	۳-۱۴- ابعاد شغلی.....
۹۹	۴-۶-۱۴- نقای شغل.....
۹۹	۷-۱۴- فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی.....
۱۰۰	۸-۱۴- همت و کار مضاعف در حوزه اشتغال.....
۱۰۲	۹-۱۴- تعریف شخصیت.....
۱۰۳	۱۰-۱۴- نظریه شخصیتی انتخاب شغل.....
۱۰۴	۱۱-۱۴- رضایت شغلی از دیدگاه قرآن کریم اسلام.....
۱۰۷	فصل پانزدهم: نتیجه گیری.....
۱۱۱	فصل شانزدهم: پیشنهادات و ارائه راه کارها.....
۱۱۱	۱-۱۶- حوزه‌ی مدیریتی.....
۱۱۲	۲-۱۶- حوزه‌ی طرح‌ها و بهبود روش‌ها.....
۱۱۲	۳-۱۶- حوزه‌ی توسعه و نگهداشت نیروی انسانی.....
۱۱۳	۴-۱۶- حوزه‌ی فرهنگ سازمانی.....
۱۱۵	منابع.....

مقدمه

فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلم و رفتار سازمانی راه یافته است. به دنبال نظریات و تحقیقات جدید مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است. جمعیت‌شناسان، جامعه‌شناسان و اخیراً روان‌شناسان و حتی اقتصاددانان توجه خاصی به این مبحث کرده‌اند. مدیریت مبدول داشته و در شناسایی نقش و اهمیت آن نظریه‌ها و حقیقت‌های زیادی را به وجود آورده و در حل مسائل و مشکلات مدیریت به کار گرفته‌اند. با بررسی که توسط گروهی از اندیشمندان علم مدیریت به عمل آمده فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است. به طوری که بسیاری از پژوهشگران معتقدند که موفقیت کشور ژاپن در صنعت و مدیریت یکی از علل مهم توجه آن به فرهنگ سازمانی است.

فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک بر رفتار و اندیشه‌ی اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌توان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آورد. فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان است. نظریه‌ها اینکه برنامه‌های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می‌کند از این‌رو، هدف این برنامه‌ها تغییر و تحول فرهنگ سازمان به عنوان زیربنا و بستر تحول است.

نظر به اینکه هریک از سازمان‌ها، تشکیلات دارای یک یا چند فرهنگ

مختص به خود بوده و برخی از آنها نیز به صورت ویژه جزو شاخصه‌های آن سازمان محسوب می‌شوند، ضروری است در مورد آنها شناخت مناسب و دقیق‌تری به عمل آید. به همین منظور در این کتاب سعی شد در راستای محقق شدن این امر گام برداشته و امید آنکه مؤثر واقع شود.

www.ketab.ir