

تأثیر ساختار سازمانی

موجود

بر ارزیابی عملکرد مدیران

نوشته :

اعظم حجتی

محمود حجتی

زینب محمدی

شابک	: ۸۰۰۰۰ ریال 5-62-6560-600-978 :
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۱۸۴۱۶۸
عنوان و نام پدید آور	: تأثیر ساختار سازمانی موجود بر ارزیابی عملکرد مدیران / مولفان اعظم حجتی، محمود حجتی، زینب محمدی.
مشخصات نشر	: تهران: کتاب ارشد، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری	: ۱۶۰ ص.
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۴۵.
موضوع	: کارآمدی سازمانی -- ایران
موضوع	: کارآمدی سازمانی -- ایران -- ارزیابی
موضوع	: عملکرد -- ارزیابی
موضوع	: آموزش و پرورش -- ایران -- برنامه ریزی
موضوع	: آموزش و پرورش -- ایران -- مدیریت
رده بندی دیویی	: ۶۵۸
رده بندی کنگره	: ۲۰۳۹ ت.ح. / ۹/ HD ۵۸
سرشناسه	: حجتی، اعظم، ۱۳۶۷ -
شناسه افزوده	: حجتی، زینب، ۱۳۹۴ -
شناسه افزوده	: محمدی، زینب، ۱۳۵۸ -
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا

انتشارات کتاب ارشد:

عنوان:	تأثیر ساختار سازمانی موجود بر ارزیابی عملکرد مدیران
نوشته:	اعظم حجتی - محمود حجتی - زینب محمدی
شمارگان:	۱۰۰۰ نسخه
نوبت چاپ:	اول ۱۳۹۴-۱۶۰ صفحه
قیمت:	180000 ریال
شابک:	978-600-6560-62-5

گیشا - خ بلوچستان ک البرز پ ۱۸ ط سوم تلفن: ۴۰۱۹۶۲۶

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	پیشگفتار:
۴	فصل اول: مقدمه و تعاریف ساختار:
۵	مقدمه ای بر زمینه ساختار:
۷	ادبیات و مبانی نظری:
۷	تعریف سازمان، ساختار سازمانی:
۸	ابعاد طرح سازمان:
۹	ابعاد ساختاری:
۱۱	ابعاد محتوایی:
۱۳	فصل دوم: نظریه های ساختار:
۱۴	نظریه های مربوط به ساختار سازمانی:
۱۶	اهمیت و ضرورت توجه به ساختار سازمانی:
۱۷	نگرش های سنتی و نوین به ساختار سازمانی:
۲۱	ابعاد ساختار سازمانی:
۲۱	ابعاد ساختار سازمانی از نظر رایبترز:
۳۱	ابعاد ساختار سازمانی از نظر هال:
۳۹	ابعاد ساختار سازمانی از نظر مورهد و گریفین:
۴۲	ابعاد ساختار سازمانی از نظر ریچارد دال دفت:
۴۴	ارتباط بین پیچیدگی، رسمیت و تمرکز:

- ۱ انواع ساختار سازمانی :
- ۲ ساختار ساده :
- ۳ بوروکراسی ماشینی :
- ۴ بوروکراسی حرفه ای :
- ۵ ساختار بخش (شعبه ای) :
- ۶ ادھوکراسی :
- ۷ اصل سوم : - انی سازماندهی :
- ۸ مبنای سازماندهی :
- ۹ سازماندهی بر مبنای تعدد :
- ۱۰ سازماندهی بر مبنای زمان :
- ۱۱ سازماندهی بر مبنای وظیفه (هدف) :
- ۱۲ سازماندهی بر مبنای نوع محصول یا خدمات تولیدی :
- ۱۳ سازماندهی بر مبنای مشتری (ارتباط رجوع) :
- ۱۴ سازماندهی بر مبنای قلمرو جغرافیایی (منطقه عملیات) :
- ۱۵ سازماندهی بر مبنای بازار :
- ۱۶ سازماندهی بر مبنای پروژه :
- ۱۷ سازماندهی ماتریسی :
- ۱۸ سازمان با ساختار آزاد (ادھوکراسی) :
- ۱۹ سازمان بر مبنای گروههای متداخل (سازمان حلقوی) :
- ۲۰ ساخت سازمانی مازولار :
- ۲۱ سازماندهی بر مبنای ساخت های ترکیبی (سازمان های پیوندی - تلفیقی) :

۸۱	فصل چهارم : کلیات و مفاهیم مدیریت عملکرد :
۸۲	کلیات و مفاهیم مدیریت عملکرد :
۸۳	تاریخچه مدیریت عملکرد :
۸۲	تعریف مدیریت عملکرد :
۸۳	مفهوم عملکرد :
۸۵	ماهیت مدیریت عملکرد :
۸۵	حیطه مدیریت عملکرد :
۸۶	هدف مدیریت عملکرد :
۸۷	ویژگی های عمومی نظام مدیریت عملکرد :
۸۸	فرایند مدیریت عملکرد :
۹۲	اندازه گیری عملکرد :
۹۳	ضرورت اندازه گیری عملکرد :
۹۵	رابطه مدیریت عملکرد و اندازه گیری عملکرد :
۹۷	تعیین معیارهای عملکردی :
۹۹	فصل پنجم : چارچوب های تئوریک نوین اندازه گیری عملکرد :
۱۰۰	چارچوب های تئوریک نوین اندازه گیری عملکرد :
۱۰۰	جایزه ملی کیفیت مالکوم بالدريج :
۱۰۰	ساختار معیار بالدريج :
۱۰۱	مدل تعالی سازمانی :
۱۰۳	مدل EFQM :
۱۰۳	الگوری تحلیل پوششی داده ها :

۱۰۴.....	کارت امتیازی متوازن :
۱۰۷.....	منظورهای ارزیابی :
۱۰۹.....	منظر مشتری :
۱۱۰.....	منظر فرایندهای داخلی کسب و کار :
۱۱۱.....	منظر یادگیری و رشد :
۱۱۲.....	منظر مالی :
۱۱۳.....	روش ارزیابی متوازن به عنوان ابزاری جهت تحقق استراتژی :
۱۱۳.....	چرا استراتژی ها در عمل پیاده نمی شوند؟ :
۱۱۴.....	فصل ششم : موانع اساسی در سر راه پیاده سازی استراتژی :
۱۱۵.....	موانع اساسی در سر راه پیاده سازی استراتژی :
۱۱۸.....	بر طرف کردن موانع اجرای استراتژیک کمک روش ارزیابی متوازن :
۱۲۰.....	توازن در ارزیابی متوازن :
۱۲۲.....	مأموریت ، ارزش ها ، چشم انداز و استراتژی :
۱۲۳.....	ارزش ها :
۱۲۳.....	چشم انداز :
۱۲۴.....	استراتژی :
۱۲۵.....	انتخاب اهداف برای روش ارزیابی متوازن :
۱۲۵.....	اهداف عملکرد چیستند؟ :
۱۲۵.....	تعیین اهداف :
۱۲۹.....	فصل هفتم : رابطه ساختار سازمانی و ارزیابی عملکرد :
۱۳۰.....	رابطه ساختار سازمانی و ارزیابی عملکرد :
۱۴۵.....	منابع :

پیشگفتار

سپاس بی کران پروردگار یکتا را که هستی مان بخشید و به طریق علم و دانش رهنمونمان شد و به همنشینی رهروان علم و دانش مفتخرمان نمود و خوشه جینی از علم / معرفت را روزیمان ساخت.

سازمان ایده ای اجتماعی است که به طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود و ثغور نسبتاً مشخص بوده و برای تحقق هدف یا اهدافی، براساس یک سلسله مبنایی دائمی، فعالیت می کند. یک سازمان مرزهای نسبتاً مشخصی دارد که این مرزها به مرور زمان، می تواند تغییر کنند و ممکن است کاملاً واضح و روشن نباشند. اما به هر حال باید مرزهای مشخص وجود داشته باشند تا بتوان اعضاء سازمان را از غیر اعضاء باز شناخت.

هر سازمانی صرف نظر از نوع فعالیت، ساختار و یا میزان کامیابی در تامین اهداف سازمانی خود نیاز به مدلی دارند که براساس آن میزان موفقیت خود را در نیل به آرمان ها و راهبردهای کسب و کار خویش مورد سنجش و اندازه گیری قرار بدهد. کارت امتیازی متوازن^۱ از نوآوری های اخیر مدیریتی است که توسط کاپلان و نورتون^۲ در سال ۱۹۹۲ به عنوان ابزار اندازه گیری عملکرد، در سال ۱۹۹۶ به عنوان ابزاری جهت اجرای استراتژی و در سال ۲۰۰۴ به عنوان مدلی برای بهسازی

^۱-Balanced scorecard(BCS)

^۲-Kaplan & Norton

همراستایی بین نیروی انسانی سازمان، اطلاعات و سرمایه های سازمان مطرح شد، این ابزار کنترل راهبردی در تصمیمات راهبردی مدیریت کاربرد فراوان دارد.

جامعه امروز جامعه سازمانی است. سازمان ها رکن اصلی اجتماع کنونی را تشکیل می دهند، برای نیل به اهداف سازمان سازماندهی گامی ضروری است، سازماندهی فرایند ایجاد ساختار سازمانی است و ساختار سازمانی چارچوب سازمانی است که به رجه ای از پیچیدگی، رسمیت و تمرکز اشاره دارد.

ساختار سازمانی هماهنگ با هدف های جامعه، بوروکراسی بازدارنده ای است که کل جامعه را پیرامون می کشاند. امروزه سازمان آموزش و پرورش یکی از بازوان پرتوان هر جامعه محسوب می شود؛ به همین دلیل بازنگری ساختار آنها در راستای تحقق اهداف و کسب عملکرد مطلوب، نیاز بایسته است.

ساختار سازمانی و نیروی انسانی دو رکن اساسی یک سازمان محسوب می گردند. لذا هر سازمان با توجه به محیط خاص خود، ماهیت وظایف خود و نیروی انسانی که در اختیار دارد باید با طراحی ساختار، تغییر ساختار، اصلاح و تطابق آن با محیط متغیر و اقتضانات موقعیت از یک سو و افزایش عملکرد کارکنان از سوی دیگر، موجبات ارتقاء کمی و کیفی فعالیت ها را فراهم آورده و در جهت تحقق اهداف وجودی خویش گام بر دارد.

لذا در این کتاب تاثیر ساختار سازمانی موجود بر عملکرد مدیران ابتدایی آموزش و پرورش مورد بررسی قرار گرفته و سپس پیشنهاداتی به منظور بهبود ساختار و بهبود عملکرد مدیران ارائه می گردد تا انشاء الله... از وجود نیروی مشاغل این نهاد به بهترین

وجه استفاده گردد و این سازمان هر چه بهتر و بیشتر به سوی اهداف تعالی خود
پیش از پیش سوق داده شود.
امیدوارم که همچنان من را از این لطف و توجه ، محروم نکنید و نکات اصلاحی یا
پیشنهادهای خود را با اینجانب ارسال نمایید.