

۱۶۰۱۷۸۷



نظریه های سازمان و مدیریت پیشرفته

تدوین و گردآوری

غلام حسین حیدری تفرشی

شناسه	حیدری تفرشی، غلامحسین، ۱۳۳۲
عنوان و نام پدیدآور	نظریه‌های سازمان و مدیریت پیشرفته/ تدوین و گردآوری غلامحسین حیدری تفرشی
مشخصات نشر	تهران: وزین مهر: حیدری، ۱۳۹۶
مشخصات ظاهری	۶۰۸ ص، مصور
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۹۶۶۶۰-۶-۵
وضعیت فهرست‌نویسی	فپا
موضوع	سازمان
موضوع:	Organization
شناسه افزوده	مدیریت
شناسه افزوده	Management
رده‌بندی کنگره	۱۳۹۶ ۹۲۲ ح ۲ / ف ۳۷ HD
رده‌بندی دیویی	۶۵۸
شماره کتابخانه ملی	۳۹۰۳۱۲۴

این اثر، مشمول قانون حمایت از مؤلفان و مصنفان و هنرمندان
م. ب. ۱۳۴۸ است، هرکس تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه
مؤلف (ناشر)، منتشر یا پخش کند مورد پیگرد قانونی قرار خواهد



- نظریه‌های سازمان و مدیریت، سرفته
- تدوین و گردآوری: غلامحسین حیدری تفرشی
- ناشر: نشر وزین مهر - نشر حیدری
- نوبت و سال چاپ: اول - ۱۳۹۷
- شمارگان: ۱۰۰ نسخه
- چاپ و صحافی: طرح و نقش
- شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۶۶۶۰-۶-۵
- بهاء: ۳۰۰۰۰ تومان

مراکز پخش

- دفتر مرکزی: خیابان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، خیابان شهدای ژاندارمری غربی، روبروی اداره پست، پلاک ۱۲۴، طبقه اول، واحد ۲ تلفن: ۶۶۹۷۶۴۹۹ - ۶۶۹۷۶۴۷۸
- فروشگاه ۱: خیابان انقلاب، روبروی دانشگاه، پاساژ فروزنده، طبقه همکف، پلاک ۳۳۳ تلفن: ۶۶۴۹۹۲۱۴
- فروشگاه ۲: خیابان انقلاب، روبروی دانشگاه، پاساژ فروزنده، طبقه همکف، پلاک ۳۰۸ تلفن: ۶۶۴۷۸۹۴۷
- فروشگاه ۳: خیابان انقلاب، بین ۱۲ فروردین و فخر رازی، روبروی نشر جیحون، فروشگاه کتب پزشکی، ۶۶۴۹۹۲۱۴
- فروشگاه ۴: قلهک، خیابان زرگنده، دانشگاه آزاد اسلامی، کتابفروشی دانشگاه تلفن: ۲۲۶۲۲۶۰۵
- فروشگاه ۵: اراک، میدان سرداران، جنب بیمارستان ولی عصر مجتمع پارس، فروشگاه کتاب ونوس - تلفن: ۲۲۴۶۳۵۷ - ۸۶۳
- فروشگاه ۶: بجنورد، خیابان ۱۷ شهریور جنوبی، نبش کوچه پرتانی، پلاک ۳۱۳، فروشگاه نشر حیدری، تلفن ۵۸-۳۲۲۶۳۵۵۸
- فروشگاه ۷: خرم‌آباد، دانشگاه علوم پزشکی کمالوند- فروشگاه نشر حیدری تلفن: ۲۲۳۴۸۸۳ - ۸۶۳
- و کتابفروشی‌های معتبر سراسر کشور

به نام آفرینشگر و قلم

سخن آغازین

« رهبری و مدیریت » برای « کسب موفقیت »
چونان « رشته تسبیح » است و « سرشته مسیح » .
نخ تسبیح مدیریت می تواند صدها « دانه های استعداد » و هزاران « جوانه های و داد » را انسجام و استحکام بخشد.
در درازنای زمان ر در پای زمین چه بسیار ملت هایی بوده و هستند که با داشتن ذخایری « فراوان » و منابعی « بی کمال » ، چنان فقیر زندگی می کنند، زیرا مدیرانی حقیر و کارگزاری بی تدبیر بر آنان فرمان می رانند!
و چه بسا مردمانی وجود دارند که درین داشتن ذخایری « کافی » و منابعی « کفافی » ، همچنان « نیرومند » هستند، زیرا مدیرانی « ورجاوند » بر آنان مدیریت می کنند!
صاحب نظران مدیریت ضرب المثلی حکیمان دارند :
سپاه گوسفندان به رهبری یک شیر پیروز می شوند در سبیل شیران به فرماندهی یک گوسفند!!
آمارهای جهانی به ما می گویند:
زمین، امکانات بالقوه ۱۲ میلیارد نفر را در خود دارد، ولی امر به علت سوء مدیریت رهبران و مدیران جوامع انسانی، مسئله گرسنگی و سوء تغذیه همچنان یکی از مشکلات حاد جامعه بشری است. جهان با داشتن جمعیتی حدود هفت میلیارد و ۳۰۰ میلیون نفر، بیش از یک میلیارد نفر گرسنه دارد!
با وجود این که بین سال های ۱۹۹۰ و ۲۰۰۶ از شمار گرسنگان جهان کاسته شد، اما در سال های اخیر بار دیگر به تدریج بر تعداد آن ها افزوده شده است، به طوری که تازه ترین آمار به دست آمده نشان می دهد که بیش از یک میلیارد انسان گرسنه در جهان وجود دارد.
در گزارش شاخص جهانی گرسنگی نوشته شده است که در بیست و نه کشور جهان که اکثرا از آفریقای سیاه و جنوب آسیا هستند، گرسنگی به میزان هشدار دهنده ای رسیده است.

بحران کمبود مواد غذایی و رکود اقتصادی جهان در افزایش میزان گرسنگی در جهان تاثیر داشته است.

بسیاری از صاحب نظران موفقیت و شکست سازمان‌های مختلف را ناشی از تفاوت مدیریت حاکم بر آن سازمان‌ها می‌دانند.

پیتر دراکر معتقد است عضو اصلی و حیات بخش هر سازمان، مدیریت آن است و هارولد کنتز مدیریت را مهم‌ترین فعالیت انسان می‌داند.

اهمیت مدیریت به حدی است که صاحبان و متولیان سیستم‌های مختلف در صورت مواجهه با بحران‌های مختلف می‌دانند که باید با استفاده از مدیرانی توانمند، بستر لازم را جهت خروج از بحران مهیا کنند.

بهبود نحوه مدیریت در واحدهای مختلف خدماتی و تولیدی شگردی تحول آفرین و بنیادین است که همه افراد جامعه آن سود می‌برند. بهره‌وری بالا در سازمان‌های مختلف، انجام خدمات مطلوب و به موقع، ایجاد ارزش، بهبود وضعیت صنعت، پایین آمدن نرخ تورم و بیکاری و ... حاصل عملکرد خوب و موفق مدیران در یک جامعه است. مدیران لایق، کاردان و شایسته می‌توانند در سیستم مورد فعالیت خود به صورتی مؤثر و دارا علاوه بر رفع مسایل و مشکلات موجود، با بهینه سازی مجموعه خویش، بهره‌وری را تا حد چشمگیری افزایش دهند. ایشان در مواقع ضروری و یا بحرانی با اتخاذ تصمیم‌های مناسب و به موقع باعث تغییر شکل و نوع موجود شده و محیط‌های نامطمئن را به بستری مهیا و آماده برای فعالیت تبدیل می‌کنند.

اما اگر مدیری نتواند به درستی عمل کند، علاوه بر این که مشکلات زیادی را برای مجموعه تحت پوشش خود باعث می‌شود، محیط پیرامون سازمان نیز بی‌ثبات می‌ماند و از اثرات سوء آن متأثر می‌شود. مدیرانی که بر حسب روابط و علایق شخصی نه ضوابط انتخاب می‌شوند و یا به طور کلی کسانی که بر حسب عوامل مختلف انتخاب می‌شوند و واجد شرایط مدیریت آن مجموعه نیستند، در مدتی نه چندان طولانی وضعیت مجموعه تحت پوشش خود را به سمت و سوی نابسامانی به گونه‌ای متحول می‌کنند که خسارات جبران ناپذیری به آن مجموعه وارد می‌شود.

در دورانی که علم، فن آوری و پیشرفت در عرصه‌های مختلف دانش با سرعت بسیار بالایی حرکت می‌کند، واگذاری امور به دست مدیرانی ضعیف یا اصلاً غیر مدیر نه تنها باعث عقب ماندگی آن مجموعه می‌شود، بلکه باعث می‌شود رقبا و واحدهای مختلفی که دارای تولید یکسان و یا خدمات مشابه می‌باشند، بازار را در دست گرفته و آن مجموعه را مجبور به ورشکستگی یا خروج از بازار نمایند. این گونه مدیران خواسته یا ناخواسته نقاط ضعیف سیستم را تقویت کرده و از تهدیدات فراروی

سیستم به صورتی سهل و آسان می‌گذرند. از آن جایی که خود قابلیت انجام امور را ندارند و به خوبی نیز بر این نکته واقفند، اجازه فعالیت بر دیگر مدیران را نیز نمی‌دهند و عرصه را بر افراد توانمند تنگ می‌کنند؛ زیرا اینان را تهدید جدی برای بقای خود می‌دانند.

همچنین باید دانست اهمیت کار یک مدیر از اهمیت یک جراح و بسیاری از شغل‌های حساس نیز بیشتر است. اگر یک پزشک در انجام امور خود مرتکب اشتباه شود، تنها یک نفر یا یک خانواده با مشکل روبه‌رو می‌شود، اما اگر یک مدیر در تصمیمات خود مرتکب اشتباه شود، گاه عده کثیری و گاه حتی یک ملت از این اشتباه او زیان می‌بینند و باید تاوان اشتباهات او را بپردازند.

بایستی نسبت به ژرف اندیشی خاصی را در خصوص گزینش مدیران معمول داشت؛ زیرا ثمرات عملکرد موثر و کارایی یک مدیر، طیف گسترده‌ای از جامعه را شامل می‌شود. به مثال‌هایی در این زمینه توجه کنید:

- اگر یک شرکت به علت سوء مدیریت تعطیل شود، امکان به انحراف کشیده شدن کارکنان آن بسیار زیاد می‌شود. ممکن است نفقاتی به جهت نداشتن درآمد کافی به مواد مخدر روی آورند که در این صورت هم هزینه هنگفتی بر نیروهای نظامی به جهت کنترل ایشان وارد می‌شود و هم به شبکه بهداشت به علت عواقب مواد مخدر وارد شده به هم لطمات روحی و روانی سنگینی به خانواده ایشان وارد می‌آید.

- اگر مدیری در سازمان استاندارد نتواند به درستی عمل نماید، چه ضربات جبران ناپذیری به محیط زیست وارد می‌آید و یا چه ضررهای جانی و یا مالی به افراد مختلف به علت عدم رعایت نکات ایمنی وارد می‌آید.

- اگر مدیریت بانک مرکزی نتواند به درستی خط و مشی مناسبی را تعیین کند،

- اگر مدیران وزارتخانه صنایع نتوانند به درستی بستر لازم را به جهت تولید مهیا نمایند،

- اگر مدیران وزارتخانه کار نتوانند ساز و کار مناسبی را جهت امورات کارگری و کارفرمایی تهیه

نمایند و ...

در این صورت چه خواهد شد و چه فاجعه‌ای برای جامعه بشری روی خواهد داد؟

هر گاه اطراف خود را بنگرید، به آسانی و راحتی می‌توانید از اثرات خسارت بار عملکرد سوء مدیریت‌های ضعیف و نیز اثرات مثبت مدیریت‌های خوب و قوی را مشاهده کنید.

یکی از مواردی که همه ادیان الهی به آن تأکید داشته اند و عقل سلیم نیز آن را می پذیرد، ایجاد نظم و حفظ آن در جامعه است. جهت ایجاد این اصل مهم باید شرایطی فراهم باشد که در چارچوب مدیریت و قانون خود نمایی کند.

هرگاه در جامعه مدیریت نباشد، نه تنها ظلم، استبداد، تبعیض، هرج و مرج و ستمگری به اوج خود می رسد، بلکه از سطح بالای آن جامعه گرفته تا به پایین ترین سطح آن آشفستگی ایجاد می شود. مدیریت منابع انسانی و اداره کارکنان اصطلاحی نسبتاً جدید است که از دهه ۱۹۷۰ به بعد مطرح شده است.

سازمان ها به وضوح متشکل از چیزی بیش از نمودارهای سازمانی هستند. موجودیت آن ها براساس منابع متعددی همچون منابع انسانی، مالی، مادی و اطلاعاتی و دانش شکل می گیرد. با وجود این مدیریت منابع انسانی برای سازمان ها به مثابه کارکردی حیاتی تلقی می شود. زیرا مولفه اصلی شکل دهنده سازمان ها، مردم اند و مدیریت اثر بخش آن ها وظیفه اصلی مدیریت منابع انسانی است. در گذشته، رهبری نیروی انسانی در سازمان به عهده اداره آمار و امور اداری بود. اما امروزه تحت تاثیر عوامل بیرون سازمانی بالادستی و مطابق با تئوری رهبری امور کارکنان با نیازهای جدید، امور مربوط به منابع انسانی در رابطه با رسالت و اهداف سازمان و در نظر داشتن چالش های محیطی سازماندهی می شود. بر این اساس، اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد آن به منزله یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام ها و فراگردهای سازمانی، ایگایی به مراتب بالاتر از گذشته یافته است؛ تا جایی که در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به مثابه مهم ترین منبع و دارایی برای سازمانی یاد می شود.

کتابی که فراروی شما گشوده و نگاه کاوشگر شما را به انتظار نشسته است، در بیست و دو فصل رفتار سازمانی را در نگرشی پژوهشمدارانه به بررسی نشسته است. این کتاب برای سه واحد درسی دوره های کارشناسی و کارشناس ارشد - روانشناسی تدوین شده است

در روند زایش شعور و نگارش این سطور آن گاه که قلم، دل ریشه را با نیروی اندیشه می شکافد و یک آسمان ستاره بر شاخسار بیان می شکوفاند، چه شکوفه های لبخندی بر لب ها می نشانند و چه نگین های نوری بر شبح شب ها می افشانند!

این لحظات سبز آن گاه روح انسان را لطافت و چشم‌ها را طراوت می‌بخشد که احساس شود دیدگان جستجوگر پژوهندگانی چون شما قلب سخن را می‌کاوند و بذر فردای سبزتری را در بستر ذهن‌ها می‌کارند.

اکنون این رهاورد سخن، تراویده از قلم‌هایی الکن به محضر شما اندیشمندان ژرف نگر و فرزندگان پژوهشگر تقدیم می‌شود.

امید که این وجیزه اندک، بتواند در وجود شما انگیزه ای کوچک بیافریند تا پس از ما گام‌هایی بلندتر بردارید. بتوانید قلل رفیع رفعت و مدارج ترفیع موفقیت را پیروزمندانه بپیمایید. همچنان سدهای سازنده و رهنمودهای ارزنده شما را چشم به راهیم!

غلام حسین حیدری تفرشی

فهرست مطالب

فصل ۱: مقدمه ای بر رفتار سازمانی.....	۱
بخش اول: فرد.....	
فصل ۲: رفتار، نیاز و انگیزه.....	۲
فصل ۳: تفاوت های فردی، نگرش ها و ارزش ها رضایت شغلی - تعهد سازمانی.....	۳
فصل ۴: شخصیت.....	۳
فصل ۵: گونه شناسی در سازمان ها.....	۹
فصل ۶: شادکامی.....	۷
فصل ۷: کیفیت زندگی کاری.....	۱۱
فصل ۸: استرس و فشار عصبی در سازمان.....	۱۱
فصل ۹: توانمند سازی کارکنان.....	۱۹
بخش دوم: گروه و تیم.....	
فصل ۱۰: تیم و گروه.....	۱۰
بخش سوم: سازمان.....	
فصل ۱۱: ارتباطات سازمانی.....	۱۹
فصل ۱۲: رهبری.....	۱۳
فصل ۱۳: اعتماد سازمانی.....	۴۷
فصل ۱۴: عدالت سازمانی.....	۶۵
فصل ۱۵: شایعات سازمانی.....	۸۱
فصل ۱۶: رفتار شهروندی سازمانی.....	۰۷
فصل ۱۷: سازمان یادگیرنده و یاد گیری سازمانی.....	۲۳
فصل ۱۸: تعارض و کشمکش سازمانی.....	۶۵
فصل ۱۹: تغییر سازمانی.....	۹۵
فصل ۲۰: فرهنگ و جوسازمانی، جامعه پذیری سازمانی.....	۲۵
فصل ۲۱: قدرت سازمانی.....	۵۵
فصل ۲۲: رفتار سیاسی در سازمان.....	۷۳