



نظریه‌ها و فرایند
تحول سازمانی
(پیشرفته)

تألیف:

دکتر حبیب ا... دعائی

الهام بهپور

نسترن قره باغی

سرشناسه: دعایی، حبیب‌الله، ۱۳۲۲ -

عنوان و نام پدیدآور: تحول سازمانی (پیشرفته) / تألیف حبیب‌الله دعائی، الهام بهپور، نسترن قره‌باغی.

مشخصات نشر: مشهد: بیان هدایت نور، ۱۳۹۰.

مشخصات ظاهری: ۳۲۰ ص.: جدول، نمودار.

شابک: ۶۰۰۰۰ ریال: 978-964-8472-45-5

یادداشت: کتابنامه: ص. ۳۰۴ - ۳۲۰.

موضوع: تحول سازمانی

موضوع: برنامه‌ریزی

شناسه افزوده: بهپور، الهام، ۱۳۶۵ -

شناسه افزوده: قره‌باغی، نسترن، ۱۳۶۵ -

رده بندی شکره: ۱۳۹۰ ص ۳۷/HD58A

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۴۰۶

شماره کتابشناسی ملی: ۲۴۹۶۲۵۱



مشهد، سجاد، خیابان فرهاد-نیش فرهاد ۲۲- انتشارات بیان هدایت نور

تلفن: ۰۵۱۱-۷۶۳۶۹۷۹

نظریه‌ها و فرایند تحول سازمانی (پیشرفته)

تألیف: دکتر حبیب‌الله دعائی، الهام بهپور، نسترن قره‌باغی

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

چاپ اول: زمستان ۱۳۹۰ - ۳۲۰ صفحه وزیری

چاپ و صحافی: دانشگاه فردوسی

قیمت: ۶۵۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۸۴۷۲-۴۵-۵

حق چاپ محفوظ است

فهرست

پیشگفتار	۱۵
فصل اول: بالندگی سازمانی	۱۷
اهمیت بالندگی سازمانی	۱۷
تغییرات در حال وقوع	۱۸
دلایل بروز تغییرات سریع و اثرات هراما تغییر	۱۹
ارزش بالندگی سازمانی	۲۰
مدیریت تغییر و بالندگی سازمانی	۲۲
مفهوم بالندگی سازمانی	۲۳
بالندگی سازمانی چه چیزی نیست	۲۶
اصطلاحات ویژه در بالندگی سازمان	۲۷
تغییر سازمانی	۲۷
عامل تغییر	۲۸
مشتری	۲۹
فرهنگ	۲۹
مداخله	۳۰
ضامن	۳۱
ذینفعان	۳۱
مفهوم تفکر سیستمی و اهمیت آن برای مجریان بالندگی سازمانی	۳۱
شالوده‌های فلسفی بالندگی سازمانی و اهمیت آن	۳۴
آموزش آزمایشگاهی	۳۴
تحقیق پیمایشی و بازخورد	۳۶
سیستم‌های فنی اجتماعی ناویستاک	۳۷
نتیجه‌گیری	۳۸

۳۹	فصل دوم: مدل‌های تغییر
۳۹	بررسی کلی مدل‌های تغییر سازمانی
۴۰	مدل تحول انتقادی
۴۱	مدل پژوهش عملی سنتی
۴۳	اصول پژوهش عملی
۵۰	کاوشگری (نحول) مبنی بر قدردانی
۵۱	اصول اساسی تحول مبنی بر قدردانی
۵۱	مراحل مدل تحول مبنی بر قدردانی
۵۲	مدل تکامل یافته پژوهش عملی
۵۲	قبل از شکل‌گیری
۵۳	مرحله شکل‌گیری
۵۳	مرحله بعد از شکل‌گیری
۵۴	نتیجه‌گیری
۵۶	فصل سوم: خاستگاه بالندگی سازمانی
۵۶	ریشه‌های کهن بالندگی سازمانی
۵۷	بزرگان بالندگی سازمانی
۵۹	۱- فردریک تیلور- مدیریت علمی (در حدود ۱۸۹۳)
۶۰	۲- کرت لوین (حدود ۱۹۴۶)
۶۱	گروه‌های کاری خود مدیریت شده (در حدود ۱۹۳۹)
۶۲	تجزیه و تحلیل میدان نیرو
۶۲	پیدایش گروه تی
۶۳	تجربه زنان خانه دار
۶۴	۳- ویلفرد بیون- روش ناولیستاک (۱۹۴۸)
۶۴	۴. داگلاس مک گریگور- نظریه X و نظریه Y (۱۹۵۴)
۶۶	ریشه‌های تاریخی بالندگی سازمان
۶۷	کاوشگری (تحول) مبتنی بر قدردانی
۶۸	چگونه تیم سازی به بالندگی سازمانی تولدی دوباره بخشید
۶۹	بهبود مهارت تحقیق بر مبنای بازخورد

۶۹	نظریه سیستم‌ها و تحول سازمانی
۷۱	کاربران اولیه
۷۲	تعریف کاربردی از بالندگی سازمان
۷۲	نتیجه‌گیری
۷۴	فصل چهارم: شایستگی‌های مجریان بالندگی سازمانی
۷۵	کارگزار بالندگی سازمانی
۷۵	قابلیت‌های حرفه‌ای و اهمیت آن
۷۷	اهمیت شایستگی‌های حرفه‌ای بالندگی سازمانی
۷۹	تحقیقات پیشین شایستگی‌های حرفه‌ای بالندگی سازمانی
۸۱	روش‌شناسی تحقیق
۸۴	نتایج
۸۴	تحلیل بخش به بخش
۸۴	تحلیل چند عاملی
۹۱	ساختار اساسی قابلیت‌های حرفه‌ای
۹۴	نتیجه‌گیری
۹۶	فصل پنجم: بالندگی سازمان از دیدگاه متخصصان
۹۶	نتیجه یک مطالعه
۹۷	مفهوم بالندگی و بهبود سازمان
۹۹	بالندگی سازمانی چیست؟
۱۰۱	ویژگی‌های بالندگی سازمانی
۱۰۲	ارزش‌های بالندگی سازمانی
۱۰۲	ارتباط بالندگی سازمان با تغییر زمان
۱۰۵	شایستگی‌های بالندگی سازمان
۱۰۷	نقش‌های جدید تر بالندگی سازمانی
۱۰۷	مباحث اصلی در رویارویی با بالندگی سازمان در آینده
۱۰۹	نتیجه‌گیری

فصل ششم: رویه‌های مناسب در بالندگی سازمانی	۱۱۱
تغییرات جهانی	۱۱۲
نتایج و پیامدهای دلفی: رویه‌ها، نتایج، استراتژی‌ها و شایستگی‌ها	۱۱۳
مرحله ۱: ظهور روندها و نیروها	۱۱۴
مرحله ۲: چالش‌ها و فرصت‌های سازمان	۱۱۵
مرحله ۳: ظهور استراتژی‌های مداخله	۱۱۷
مرحله ۴: شایستگی‌های بالندگی سازمانی برای دهه بعد	۱۱۹
نتیجه‌گیری	۱۲۲

فصل هفتم: بازاریابی بالندگی سازمانی	۱۲۴
مشخص نمودن ارزش مشاور	۱۲۵
نیاز بازار چیست؟	۱۲۵
شایستگی‌های مشاور چیست؟	۱۲۵
علاقه مشاور چیست؟	۱۲۵
شناسایی و دستیابی به خریدار اقتصادی	۱۲۶
راه‌های دستیابی به خریدار اقتصادی	۱۲۷
ایجاد توافق فکری	۱۳۲
خلق و ارائه پیشنهادات مناسب	۱۳۳
شرایط ایجاد یک پیشنهاد عالی	۱۳۴
نتیجه‌گیری	۱۳۸

فصل هشتم: آشنایی با بالندگی سازمانی و مشاوره	۱۳۹
دشواری شروع اولیه	۱۴۰
اصل شروع اولیه	۱۴۱
عناصر اصلی شروع اولیه	۱۴۱
تعین مشتریان و حامیان	۱۴۲
جهت‌گیری به سمت مشتری	۱۴۳
اعتبار و شایستگی مشاور	۱۴۴
ایجاد ارتباطات باز، قابل اعتماد و مناسب	۱۴۵

۱۴۶	بررسی تشخیصی مقدماتی
۱۴۸	قرارداد کار، ارتباطات کاری و تعاملات
۱۵۲	معرفی فعالیت بالندگی سازمانی و مشاور به سازمان
۱۵۳	نتیجه گیری
۱۵۴	فصل نهم: راه اندازی، ارزیابی و برنامه ریزی اجرایی
۱۵۵	اهداف مرحله راه اندازی
۱۵۶	مدلی برای برنامه ریزی اجرایی و ارزیابی عملکرد سازمان
۱۵۸	فلسفه ارزیابی و برنامه ریزی اجرایی
۱۵۸	اهمیت شناخت سازمان ها و ارکان آن ها
۱۵۹	شناخت سازمان قبل از اعمال تغییرات
۱۶۰	اصول ساخت سازمان های سالم و دارای عملکرد بالا
۱۶۰	ارزیابی سازمان ها
۱۶۲	برنامه ریزی ارزیابی
۱۶۲	فنون برنامه ریزی
۱۶۲	گردآوری داده ها
۱۶۳	فنون گردآوری داده ها
۱۶۴	تحلیل داده ها
۱۶۴	فنون تحلیل داده ها
۱۶۴	بازخورد داده ها
۱۶۵	فنون ارائه بازخورد به داده ها
۱۶۶	روش های ارزیابی
۱۶۹	برنامه ریزی اجرایی در سازمان
۱۷۱	فرآیند برنامه ریزی اجرایی
۱۷۱	مشارکت ذینفعان کلیدی
۱۷۲	فنون مشارکت
۱۷۲	ارزیابی داده ها و تعیین اولویت ها
۱۷۲	اصول ارزیابی و تعیین اولویت
۱۷۳	توافق بر سر اصلاحات

۱۷۳	فنون توافق.....
۱۷۳	ارائه یک راهبرد تغییر.....
۱۷۶	فنون به کارگیری یک راهکار تغییر.....
۱۷۷	شفاف سازی نقش ها و مسئولیت ها.....
۱۷۷	نتیجه گیری.....

۱۷۸	فصل دهم: اجرا و تداوم تلاش های تغییر.....
۱۷۹	برخورد با مقاومت.....
۱۸۰	مقاومت به عنوان حسی از فقدان.....
۱۸۱	انواع مقاومت در برابر تغییر.....
۱۸۳	عدم سهولت پیروی از تغییرات برنامه ریزی شده.....
۱۸۳	برخورد با نتایج غیر قابل پیش بینی.....
۱۸۴	چگونگی اجرای تغییرات سازمانی.....
۱۸۸	تحقیقات مرتبط با اجرا.....
۱۸۸	موضوعات تحقیقاتی.....
۱۹۰	نتایج تحقیق.....
۱۹۱	نتیجه گیری.....

۱۹۲	فصل یازدهم: ارزیابی.....
۱۹۲	تعریف ارزیابی در چشم انداز سیستم.....
۱۹۴	اهمیت ارزیابی.....
۱۹۷	معیارهای کلیدی در بالندگی سازمانی.....
۱۹۸	بعد اول اندازه گیری: سودآوری.....
۱۹۸	بعد دوم اندازه گیری: روحیه.....
۱۹۹	بعد سوم اندازه گیری: عاطفه و احساس.....
۱۹۹	بعد چهارم اندازه گیری: رفتارهای کلیدی خدمات مشتری.....
۱۹۹	بعد پنجم اندازه گیری: جو سازمان.....
۲۰۰	بعد ششم اندازه گیری: مشخصات شخصی.....
۲۰۰	انواع ارزیابی.....

۲۰۰	رسمی / غیر رسمی
۲۰۱	کتنی
۲۰۴	اصول اندازه گیری
۲۰۵	کیفی
۲۰۶	فرآیندهای گروه غیر رسمی
۲۰۶	مصاحبه
۲۰۶	مصاحبه گروهی
۲۰۷	مشاهدات
۲۰۷	گزارش نتایج ارزیابی
۲۰۸	استفاده از ارزیابی برای بهبود رفتارها
۲۰۸	مرحله اول: بررسی مدل‌ها و معیارهای موجود
۲۰۹	مرحله دوم: تقویت مدلها و معیارهای موجود
۲۰۹	مرحله سوم: فرآیند کاربرد و جمع‌آوری داده‌ها
۲۱۰	مرحله چهارم: نمودار مدل پیش‌بینی شده
۲۱۰	مرحله پنجم: استفاده از فرآیند بازخورد برای فعالیت‌های آغازین
۲۱۱	موانع ارزیابی
۲۱۱	تحلیل هزینه-فایده
۲۱۱	کمبود وقت
۲۱۲	خط‌مشی‌های سازمانی
۲۱۲	اعتبار مشاور
۲۱۲	عدم وجود متغیرهای قابل سنجش
۲۱۲	عدم صلاحیت
۲۱۲	ترس از سرزنش شدن
۲۱۳	عدم درک ارزش ارزیابی
۲۱۳	شایستگی‌های لازم برای انجام ارزیابی
۲۱۵	نتیجه‌گیری

فصل دوازدهم: بالندگی و فرهنگ سازمانی

فرهنگ و نحوه عملکرد آن

۲۲۰	انکاء بالندگی سازمانی بر تشخیص و جمع آوری اطلاعات
۲۲۳	مدل مشاوره فردی در بالندگی سازمانی
۲۲۵	بالندگی سازمانی و مدل‌های علوم طبیعی
۲۲۶	بالندگی سازمانی در مقابل خرده فرهنگ‌ها و سلامت سازمانی
۲۲۸	نقش جدید مشاورین بالندگی سازمانی
۲۲۸	نتیجه گیری

فصل سیزدهم: مداخلات فردی بالندگی سازمانی

۲۳۰	اصل نظریه بر مداخلات فردی
۲۳۱	سه سطح بالندگی فردی
۲۳۲	محدوده وسعت عمل
۲۳۲	عرصه کاربردی / انتقالی
۲۳۳	عرصه سازگاری - انطباقی
۲۳۳	مزیت‌های میان فردی بالندگی
۲۳۴	سه مداخله فردی در بالندگی سازمانی: آموزش، یادگیری و تعلیم
۲۳۵	آموزش: کاربرد گروه آموزشی
۲۳۵	اختلاف ادراکی و شناختی و گروه‌های آموزشی
۲۳۶	محدودیت‌های گروه آموزشی
۲۳۷	یادگیری: بالندگی فرد به فرد
۲۳۷	مربی گری
۲۳۷	برنامه مربی گری در سطح جهانی
۲۳۸	تعلیم
۲۳۹	پیشگامان تعلیم مدیر: توانایی زیاد برای تغییر شخصیتی
۲۴۰	بازخورد: عنصر مرکزی در بالندگی فردی
۲۴۰	ارائه و دریافت بازخورد به طور مؤثر
۲۴۱	ارائه بازخورد مؤثر
۲۴۱	دریافت بازخورد به طور مؤثر
۲۴۲	ابزارسازی: یک تمرکز مفید
۲۴۳	خودآگاهی از طریق بازخورد از ابزار
۲۴۳	

۲۴۴ نتیجه گیری

۲۴۵ فصل چهاردهم: چشم انداز توسعه آینده

۲۴۶ ضرورت داشتن چشم انداز

۲۴۹ ویژگی های یک چشم انداز خوب

۲۵۰ ریشه چشم انداز

۲۵۰ فرآیند تدوین چشم انداز

۲۵۰ تصویری از مدل تدوین چشم انداز

۲۵۱ ممیزی چشم انداز

۲۵۳ دامنه چشم انداز: بررسی وضع موجود

۲۵۵ شرایط چشم انداز: در نظر داشتن احتمالات

۲۵۷ انتخاب چشم انداز: یافتن راه خود

۲۵۸ تحقق بخشیدن به چشم انداز

۲۵۹ تفکر استراتژیک

۲۶۰ بازنگری و اصلاح چشم انداز

۲۶۱ نتیجه گیری

۲۶۳ فصل پانزدهم: تحول کل سیستم

۲۶۶ منشأ بالندگی سازمانی در ارتباط با تفکر سیستم های کل نگر

۲۶۹ حقایق تحول کل سیستم

۲۷۱ هدف

۲۷۵ نظریه

۲۷۷ نتیجه گیری: پیامی برای آینده

۲۷۹ فصل شانزدهم: بالندگی سازمانی از طریق پویایی های بین سطحی

۲۸۱ پویایی های بین سطحی در بالندگی سازمانی

۲۸۵ پویایی های بین سطحی در عمل

۲۸۸ نتیجه گیری

فصل هفدهم: ارزش‌ها، اصول اخلاقی و عملکرد در حوزه بالندگی سازمانی	۲۸۹
مفهوم تحول سیستم‌های انسانی	۲۹۰
تحول سازمانی: در جستجوی مرز مشخص	۲۹۱
بحث و گفتگو در مورد ارزش‌ها و اخلاقیات در زمینه تحول سازمانی	۲۹۲
مکالمات شبکه‌ای تحول سازمانی	۲۹۳
ملاک‌های اخلاقی بالندگی سازمانی	۲۹۵
تفسیر بیانیه ارزش‌ها و اخلاقیات توسط افراد حرفه‌ای در سازمان و بالندگی سیستم‌های انسانی	۲۹۶
گسترش توانایی تفکر و عمل اخلاقی	۲۹۸
فاکتورهای فردی مؤثر بر قضاوت اخلاقی و عملی	۳۰۰
چالش‌های اخلاقی برای مشاوران جهانی	۳۰۱
بحران‌های اخلاقی رایج	۳۰۲
نتیجه‌گیری	۳۰۳
منابع و مآخذ	۳۰۴

فهرست شکل‌ها

شکل ۱-۱ مدل سیستمی	۳۲
شکل ۲-۱ فرایند بررسی-بازخورد	۳۷
شکل ۱-۲ مدل پژوهش عملی	۴۳
شکل ۷-۱ جایگاه مناسب یک پیشنهاد در ارتباطات	۱۳۳
شکل ۱-۱۱ مکعب بالندگی سازمانی	۱۹۴
شکل ۲-۱۱ مدل ارزیابی بالندگی سازمانی	۱۹۵
شکل ۱-۱۳ سه سطح بالندگی فردی	۲۳۳
شکل ۱-۱۴ مدل تدوین چشم انداز	۲۵۱
شکل ۱-۱۵ دیدگاهی جامع از پنج حقیقت	۲۶۹
شکل ۱-۱۶ تغییر بین سطحی سیستماتیک	۲۸۰
شکل ۱۶-۲ مراحل و سطوح تغییر	۲۸۵
شکل ۲-۹ برنامه‌ریزی فرایند تغییر	۱۷۴

فهرست جداول

۳۳	جدول ۱-۱	مقایسه رفتار غیر سیستمی و سیستمی
۴۱	جدول ۱-۲	مدل تحول انتقادی
۴۴	جدول ۲-۲	مراحل تغییر
۵۴	جدول ۳-۲	تفاوت‌های بین تحول و تغییر
۸۳	جدول ۱-۴	آمار توصیفی (نمونه آماری پاسخ دهندگان)
۸۶	جدول ۲-۴	نتایج بخش به بخش قابلیت‌های حرفه‌ای
۸۷	جدول ۳-۴	نتایج تحلیل چند عاملی قابلیت‌های حرفه‌ای
۸۸	جدول ۴-۴	مقایسه خوشه‌های قابلیت حرفه‌ای
۹۲	جدول ۵-۴	مقایسه مطالعات نهایی از شایستگی‌ها با سایر مطالعات شایستگی‌های مجریان بالندگی سازمانی
۹۷	جدول ۱-۵	فهرست سؤالات و پاسخ دهندگان در مطالعه سال‌های ۲۰۰۲-۲۰۰۳
۹۷	جدول ۲-۵	پاسخگویان و سؤالات پرسیده شده در سال (۱۹۷۸)
۱۰۰	جدول ۳-۵	نمونه‌هایی از تعاریف بالندگی سازمانی در مطالعه سال‌های ۲۰۰۲-۲۰۰۳
۱۰۰	جدول ۴-۵	تعریف بالندگی سازمانی
۱۰۱	جدول ۵-۵	ویژگی‌های بالندگی سازمانی
۱۰۲	جدول ۶-۵	ارزش‌های بالندگی سازمانی
۱۰۸	جدول ۷-۵	نقش‌های جدیدتر بالندگی سازمانی
۱۰۸	جدول ۸-۵	مفروضات اصلی در رویارویی با بالندگی سازمان
۱۱۴	جدول ۱-۶	تحقیق در مورد آینده بالندگی سازمان
۱۲۶	جدول ۱-۷	ویژگی‌های متصدیان و بازاربایان بالندگی سازمانی
۱۵۷	جدول ۱-۹	خطوط اصلی ارزیابی و برنامه‌ریزی اجرایی سازمان
۱۶۱	جدول ۲-۹	اصول ساختار سازمانی موفق
۱۶۷	جدول ۳-۹	مزایا و معایب روش‌های ارزیابی سازمانی
۱۶۸	جدول ۴-۹	دستورالعمل‌های مصاحبه
۱۶۹	جدول ۵-۹	ارزیابی فرهنگی
۱۷۵	جدول ۶-۹	فهرست مراحل مدیریت تغییر
۱۷۶	جدول ۷-۹	اصول مدیریت تغییر
۱۷۷	جدول ۸-۹	نقش‌های مدیریت تغییر
۱۸۶	جدول ۱-۱۰	نوع‌شناسی فرنچ و بل (۱۹۹۵) از مداخلات بالندگی سازمانی
۱۹۷	جدول ۱-۱۱	مزایا و معایب ارزیابی‌های مناسب
۲۰۲	جدول ۲-۱۱	نمونه‌ای از بررسی رضایت در فرآیند بالندگی سازمانی
۲۰۳	جدول ۳-۱۱	مقایسه مزایای پیمایش‌های ادواری در برابر پیمایش‌های استاندارد شده
۲۸۲	جدول ۱-۱۶	مداخلات بالندگی سازمانی در سطوح مختلف سازمان

پیشگفتار

جهانی شدن و انقلاب اطلاعات، به عنوان ویژگی های اصلی عصر حاضر، موجب پدیدار شدن شرایط و اقتضاهای ویژه ای در حرامع و سازمان ها شده است. پارادایم ها و فرهنگ ها تغییر یافته اند، محیط بسیار بویا و پیچیده شده و رقابت در زمینه های متفاوت تشدید گردیده است. پاسخ به پویایی ها و اقتضای چنین تغییراتی، مستلزم نوآوری های ویژه ای خصوصا در عرصه سازمان و مدیریت است. لذا مدیران سازمان ها باید با تحولات عصر حاضر آشنا شده و دانش و مهارت های لازم را برای بهبود و بالندگی خود، کارکنان و سازمانشان بیاموزند. از این رو پذیرش واقعیت تغییر و تحول از سوی مدیران به عنوان اصلی بنیادی در زندگی شغلی آنها اهمیت حیاتی دارد. در این راستا مباحث مدیریت تحول از سهم عمده ای برخوردار بوده و سازمان هایی موفق هستند که بتوانند به تغییرات محیطی به سرعت پاسخ دهند.

هدف از تدوین این کتاب، تحول و بالندگی سازمان از طریق اقدامات برنامه ریزی شده نظام مند است. تحول و بالندگی سازمانی یکی از رشته های علوم رفتاری است که مجموعه روش هایی را فراهم می آورد که به طور منظم سبب تغییر و تحول سازمان و بالندگی آن و به عبارت دیگر اثربخش تر کردن سازمان و ایجاد فرصت برای افراد می گردد تا بتوانند توانایی های بالقوه خود را به بالفعل تبدیل نمایند.

مطالب کتاب در ۱۷ فصل تدوین شده است. فصل اول به مباحث کلی از بالندگی سازمانی و اهمیت آن در سازمان و نیز اصطلاحات کلیدی در بهبود و بالندگی سازمانی می پردازد. در فصل دوم کتاب، مدل های تغییر سازمانی مطرح گردیده و فصل سوم خاستگاه و ریشه بالندگی سازمانی را بیان می دارد. شایستگی های مورد نیاز برای مشاوران بالندگی سازمانی در فصل چهارم بررسی و تحلیل شده است. به دلیل نیاز فوری برای شناخت بالندگی سازمانی و فقدان وضوح این رشته، در فصل پنجم به بررسی بالندگی سازمانی از دیدگاه متخصصان پرداخته شده و در فصل ششم رویه ها و نیروهایی که سازمان ها و مدیران را تحت تاثیر قرار می دهد، به طور مختصر تبیین گردیده است. از آنجایی که یکی از مباحث مهم در بالندگی سازمانی،

توانایی مشاور در ارائه خدمات مشاوره‌ای خود به سازمان می‌باشد، فصل هفتم به بحث بازاریابی بالندگی سازمانی می‌پردازد.

فصل هشتم، مدخلی برای ورود مشاور به یک سازمان و آغاز فعالیت‌های وی بوده است. همچنین در فصل نهم این مراحل شامل راه‌اندازی، ارزیابی و برنامه‌ریزی اجرایی به تفصیل بیان گردیده که در دو فصل بعد (فصول دهم و یازدهم) به مقاومت در برابر تلاش جهت اجرای تغییر در سازمان و نیز ارزیابی برنامه‌های مشاوره پرداخته شده است. فصل دوازدهم اشاره‌ای به اهمیت توجه به فرهنگ سازمانی و برنامه‌های تغییر و تحول دارد. در فصل سیزدهم این برنامه‌ها در قالب مداخلات بالندگی سازمانی در سطوح مختلف شرح داده شده است. فصل چهاردهم دیدگاهی کلان‌نگر به مباحث تحول سازمانی داشته و آن را در قالب مدل تدوین چشم‌انداز به تصویر می‌کشد. از آن جایی که در بالنده کردن یک سازمان باید کل سیستم را متحول نمود، توجه به فکر سیستمی در مباحث بالندگی سازمانی حائز اهمیت بوده و این مقوله در فصل پانزدهم تبیین گردیده است. فصل شانزدهم به مبحث بالندگی سازمانی از طریق پویایی‌های بین سطحی اشاره دارد و در نهایت در فصل آخر به تبیین یکی از چالش‌های مطرح در حوزه تحول سازمانی یعنی ارزش‌ها و اصول اخلاقی مشاوران پرداخته شده است. مطالب این کتاب با بهره‌گیری از فصولی از کتاب مجموعه مقالات «تمرین بالندگی سازمانی: راهنمایی برای مشاوران» گردآوری ویلیام جی. سات ول و رولند ال. سالیوان به رشته طبع در آمده است.

امید است این اثر بتواند در بالندگی دانشجویان مدیریت که مدیران آینده جامعه و پرچم داران تحول و بالندگی سازمانی خواهند بود، سهم خود را ایفا نماید و به عنوان یکی از منابع درسی مدیریت تحول در مقاطع کارشناسی ارشد مورد توجه واقع شود. در ادامه از تمام افراد و کسانی که ما را در تهیه و تدوین این اثر یاری نموده‌اند صمیمانه سپاسگزاریم. در پایان از کلیه صاحب نظران و خوانندگان تقاضا می‌شود ما را در ادامه این راه با راهنمایی و ارشادی که خواهند داشت، یاری نمایند.

و من اله التوفیق و علیه التکلیل