



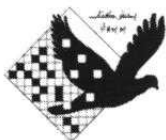
مقدمه‌ای بر مدیریت رفتار سازمانی در فناوری اطلاعات

گردآوری و تألیف:

زهره اعبادی و غلامرضا آتیمی، باور ساد

www.ketab.ir

سرشناسه	عبادی، زهرا، ۱۳۶۳ -
عنوان و نام پدیدآور	مقدمه‌ای بر مدیریت رفتار سازمانی و فناوری اطلاعات / تألیف زهرا عبادی، غلامرضا رحیمی باور، سیداحمد پریدار.
مشخصات نشر	تهران: آریا پارس، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	۲۹۸ ص: مصور (بخشی رنگی)، جدول.
شابک	۱۵۲۰۰۰ ریال 978-600-7355-16-9
وضعیت فهرست نویسی	فیا
موضوع	رفتار سازمانی -- مدیریت
موضوع	Organizational behavior -- Management
شناسه افزوده	رحیمی باور، سیداحمد، غلامرضا، ۱۳۵۶ -
شناسه افزوده	پریدار، طاهره، ۱۳۶۰ - ویراستار
رده بندی کنگره	۱۳۹۷/ع۲/HD۵۸۷
رده بندی دیویی	۶۰۰
شماره کتابشناسی ملی	۰۰۰۶۲۶۹



<http://www.Aryaketab.com>

نام کتاب: مقدمه ای بر مدیریت رفتار سازمانی در فناوری اطلاعات

تألیف: زهرا عبادی - غلامرضا رحیمی باور، سیداحمد

ویراستار: طاهره پریدار

حروفچینی و صفحه‌آرایی: طاهره پریدار

ناشر: انتشارات آریا پارس

چاپ اول: ۱۳۹۸

تعداد صفحات: ۲۹۸

تیراژ: ۵۰ نسخه

بهاء: ۱۵۲۰۰ تومان

این کتاب به انتشارات آریا کتاب به تنهایی می‌باشد. تکثیر، تمام قسمتی از اثر بدون مجوز ناشر ممنوع است و متخلفان به موجب قانون حمایت حقوق مؤلفان، مصنفان و هنرمندان تحت پیگرد قانونی قرار خواهند گرفت.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۳۵۵-۱۶-۹

فهرست مطالب

۱۶	فصل اول: رفتار سازمانی و مفهوم کار
۱۷	۱-۱: سازمان
۱۸	۲-۱: فرهنگ سازمانی
۱۸	۳-۱: محیط سازمانی
۱۸	۴-۱: چند مفهوم در کسب و کار
۱۹	۵-۱: تعاریف رفتار سازمانی
۲۰	۶-۱: نقش رفتار در سازمان
۲۱	۷-۱: ماییت: نوع نگاه به رفتار سازمانی
۲۱	۸-۱: عناصر رفتار سازمانی
۲۲	۹-۱: فرهنگ
۲۲	۱۰-۱: تجزیه و تحلیل سازمان
۲۲	۱۱-۱: ویژگی های بنابر زمانی
۲۳	۱۲-۱: فعالیت های مدل و اثر رفتار سازمانی
۲۳	۱۳-۱: اهداف رفتار سازمانی
۲۳	۱-۱۳-۱: توجیه
۲۴	۲-۱۳-۱: پیش بینی
۲۴	۳-۱۳-۱: کنترل رفتار سازمانی
۲۴	۱۴-۱: مبانی رفتار سازمانی
۲۵	۱۵-۱: سطوح تجزیه و تحلیل در رفتار سازمانی
۲۵	۱-۱۵-۱: در سطح فرد
۲۶	۲-۱۵-۱: در سطح گروه
۲۶	۳-۱۵-۱: در سطح سازمان
۲۶	۱۶-۱: چالشها و مسائل رفتار سازمانی
۲۷	۱۷-۱: چالشهای بنیادی
۲۷	۱-۱۷-۱: چالشهای سازمانی
۲۸	۲-۱۷-۱: چالشهای محیطی
۲۹	۱۸-۱: انواع مدل های مطالعه رفتار در سازمانها
۲۹	۱۹-۱: الگوهای رفتار سازمانی چیست؟
۲۹	۱-۱۹-۱: الگوی پنج ویژگی مهم
۳۱	۲-۱۹-۱: الگوی ویژگی شخصیتی کانل
۳۱	۳-۱۹-۱: الگوی صفات شخصی
۳۱	۴-۱۹-۱: الگوی ابعاد شخصیت

۳۲	۱-۱۹-۵: الگوی تناسب شغل با شخصیت «جان هالند»
۳۲	۱-۲۰-۲: مدل های رفتار سازمانی
۳۲	۱) مدل استبدادی
۳۲	۲) مدل مراقبتی
۳۳	۳) مدل حمایتی
۳۳	۴) مدل مشارکتی
۳۴	۱-۲۱-۲: متغیر های وابسته رفتار سازمانی
۳۵	فصل دوم: مدیریت رفتار سازمانی
۳۶	۱-۲-۱: تعریف مدیریت
۳۶	۲-۲-۲: مدیریت در دهانه فایول
۳۷	۲-۳-۳: اصول مدیریتی فایول
۳۸	۲-۴-۴: نقش های مدیریت
۳۹	۲-۵-۵: تأثیر مدیریت در ارزش سازمان
۳۹	۲-۶-۶: مدیریت موفق
۴۰	۲-۷-۷: روش های یادگیری دانش مدیریت
۴۰	۲-۸-۸: مدیریت تغییر و تحول
۴۱	۲-۹-۹: تأثیر تحولات متنوع
۴۱	۲-۱۰-۱۰: مهارت های مورد نیاز برای مدیریت تغییر
۴۱	۲-۱۰-۱: مهارت های میان فردی
۴۲	۲-۱۰-۲: مهارت های مربوط به مدیریت پروژه
۴۲	۲-۱۰-۳: رهبری، نرمش و انعطاف
۴۳	۲-۱۰-۴: مدیریت بر فرایندها
۴۳	۲-۱۰-۵: مدیریت بر تکامل و توسعه خویش
۴۳	۲-۱۰-۶: برقراری ارتباط
۴۴	۲-۱۱-۱: چرا مدیریت رفتار سازمانی؟
۴۵	۲-۱۲-۱: کاربردهای مدیریت رفتار سازمانی
۴۶	۲-۱۲-۱: بهبود کیفیت و بازدهی
۴۶	۲-۱۲-۲: بهبود مهارت فرد
۴۶	۲-۱۲-۳: نیروی کار گوناگون
۴۷	۲-۱۲-۴: واکنش در برابر جهانی شدن سازمان
۴۷	۲-۱۲-۵: تفویض اختیار
۴۸	۲-۱۲-۶: نوآوری و ایجاد تغییر

۴۸	۷-۱۲-۲: انطباق با تغییرات سرسام آور
۴۸	۸-۱۲-۲: کم شدن وفاداری کارکنان
۴۹	۹-۱۲-۲: نیروی کار دوگانه
۴۹	۱۰-۱۲-۲: بهبود رفتار از نظر اخلاقی
۴۹	۱۳-۲: رفتار سازمانی بدنیاال دادن چه دانشی به مدیران است؟
۴۹	۱۴-۲: قابلیت های حیاتی مدیریت
۵۰	۱۵-۲: انتظارات جدید از مدیران جدید
۵۱	۱۶-۲: فناوری اطلاعات
۵۲	۱۷-۲: عصر شین تا عصر اطلاعات
۵۳	۱۸-۲: دس رالعمل عصر ماشین
۵۴	۱۹-۲: مدیر عصر اطلاعات
۵۴	۲۰-۲: ویژگی های یک مدیر موفق IT
۵۴	۱-۲۰-۲: توانایی ارزیابی نیازها
۵۵	۲-۲۰-۲: توانایی خلق یک دیدگاه
۵۵	۳-۲۰-۲: توانایی ایجاد یک برنامه
۵۶	۴-۲۰-۲: توانایی ساختن یک تیم
۵۶	۵-۲۰-۲: توانایی تمرکز بر منابع
۵۶	۶-۲۰-۲: توانایی مدیریت پروژه ها
۵۶	۷-۲۰-۲: توانایی اجرای فرایند مدیریت تغییر
۵۷	۸-۲۰-۲: توانایی رهبری و ایجاد انگیزه
۵۷	۹-۲۰-۲: توانایی برقراری ارتباطات موثر
۵۷	۱۰-۲۰-۲: توانایی بررسی و سنجش عملکرد
۵۸	فصل سوم: مبانی رفتار فردی
۵۹	۱-۳: نگرش
۵۹	۲-۳: نگرش رضایت شغلی
۶۰	۳-۳: عوامل تعیین کننده رضایت شغلی
۶۰	۱-۳-۳: گیرایی کار
۶۰	۲-۳-۳: پاداش براساس عدل و مساوات
۶۱	۳-۳-۳: حمایت فرد
۶۱	۴-۳-۳: همکاران
۶۱	۵-۳-۳: رابطه رضایت شغلی و تولید(بهره وری)
۶۲	۴-۳: تئوری ناهمسانی شناختی

- ۵-۳: نگرش تعهد سازمانی و ضرورت توجه به آن ۶۳
- ۶-۳: دیدگاههایی در مورد کانونهای تعهد سازمانی ۶۳
- ۱-۶-۳: دیدگاه ریچرز (REICHERS) ۶۳
- ۲-۶-۳: دیدگاه بکر و بیلینگ (BECKER&BILLINGS) ۶۴
- ۷-۳: تعهد سازمانی مفهوم یک بعدی یا چندبعدی؟ ۶۴
- ۸-۳: الگوهای چندبعدی ۶۵
- ۱-۸-۳: مدل اربلی و چتمن: ۶۵
- ۲-۸-۳: مدل می یو و آلن: ۶۶
- ۳-۸-۳: مدل آنجل و پری (ANGLE&PERRY) ۶۶
- ۴-۸-۳: مدل مایر و شوorman (MAYER&SCHOORMAN) ۶۷
- ۵-۸-۳: مدل پنلی و گولد (PENLEY&GOULD) ۶۷
- ۹-۳: دو دیدگاه درباره تعهد سازمانی ۶۸
- ۱۰-۳: رابطه نگرش و رفتار ۷۰
- ۱۱-۳: مفهوم شخصیت و تعاریف آن ۷۱
- ۱۲-۳: ویژگی های دوگانه ی شخصیتی ۷۲
- ۱۳-۳: شاخص مایرز-بریگز: ۷۴
- ۱۴-۳: الگوی مبتنی بر پنج ویژگی شخصیتی: ۷۴
- ۱۵-۳: سایر ویژگیهای شخصیتی ۷۵
- ۱۶-۳: تناسب شخصیت با شغل ۷۸
- ۱-۳-تعریف ادراک و عوامل تاثیرگذار بر آن ۷۹
- ۲-۳: یادگیری: ۸۰
- ۴-۲-۳: تئوری های کلیدی در فرایند یادگیری ۸۳
- ۳-۳: عوامل موثر در شیوه های رهبری در سازمان ۸۵
- ۴-۳: اصول اعتماد به نفس کارکنان در سازمان ۸۶
- ۸۸ فصل چهارم: انگیزش**
- ۱-۴: تعریف انگیزه ۸۹
- ۲-۴: دسته بندی انگیزه ها ۸۹
- ۳-۴: تفاوت «هدف» و «انگیزه»: ۹۰
- ۴-۴: مفهوم انگیزش ۹۰
- ۵-۴: انگیزش و تأکید بر تفاوت های آدمی: ۹۱
- ۶-۴: تفاوت انگیزه و انگیزش ۹۱
- ۷-۴: نخستین نظرات انگیزش ۹۲
- ۱-۷-۴: مدل سنتی ۹۲
- ۲-۷-۴: مدل روابط انسانی ۹۲

۹۳	۴-۷-۳: مدل منابع انسانی
۹۵	۴-۸: تنوری های انگیزش
۹۶	۴-۹: نظریه های محتوایی
۹۶	۴-۹-۱: سلسله مراتب نیازها از نظر «مازلو»
۹۷	۴-۹-۲: نظریه ERG آلدرفر
۹۹	۴-۹-۳: نظریه نیازهای بالفعل مورای
۱۰۰	۴-۹-۴: نظریه بهداشتی - انگیزشی هرز برگ
۱۰۲	۴-۹-۵: نظریه و ساختی انسان، نظریه X و Y
۱۰۳	۲-۶: بریه نیازهای سه گانه ملک کلنند
۱۰۴	۴-۹-۷: نظریه نیازهای سه گانه زبستی، تعلق و رشد
۱۰۴	۴-۱۰-۱: نظریه های رابندی
۱۰۴	۴-۱۰-۱: نظریه اسطار
۱۰۵	۴-۱۰-۲: تنوری انتظار
۱۰۵	۴-۱۰-۳: نظریه برابری
۱۰۵	۴-۱۰-۴: نظریه اسناد
۱۰۶	۴-۱۰-۵: نظریه هدفگذاری
۱۰۶	۴-۱۰-۶: نظریه های تقویت یا شرطی کردن عامل
۱۰۷	۴-۱۱: کاربرد نظریات انگیزشی با توجه به عوامل
۱۰۹	۴-۱۲: فنون انگیزش و کاربرد آنها در سازمان
۱۰۹	۴-۱۲-۱: پاداش مالی و پولی
۱۰۹	۴-۱۲-۲: انگیزش از طریق طراحی شغل
۱۱۰	۴-۱۲-۳: تعدیل کار هفتگی
۱۱۰	۴-۱۲-۴: شناور ساختن ساعات کار
۱۱۱	۴-۱۲-۵: هدف گذاری
۱۱۱	۴-۱۲-۶: اشتراک مساعی
۱۱۱	۴-۱۲-۷: اصلاح رفتار
۱۱۱	۴-۱۲-۸: عدالت در پرداخت ها
۱۱۱	۴-۱۳: نتیجه
۱۱۳	۴-۱۴: پیشنهادات
۱۱۳	۴-۱۵: محرک های مادی برای ایجاد انگیزه
۱۱۶	فصل پنجم: رفتار سازمانی و فناوری اطلاعات