

نگرشی جامعہ شناختی بر مباحثی ویژه

در مدیریت سازمان ها

اسماعیل مولادی

پروانه پیاپی





سرشناسه
عنوان و نام پدیدآور
مشخصات نشر
مشخصات ظاهری
شابک
وضعیت فهرست نویسی: فیا
موضوع
موضوع
موضوع
موضوع
موضوع
موضوع
شناسه افزوده
رده بندی کنگره
رده بندی دیویی
شماره کتابشناسی ملی: ۶۳۱۷۸۷

پولادی، اسماعیل، ۱۳۵۶ فروردین -
نگرشی جامعه‌شناختی بر مباحثی ویژه در مدیریت
سازمان‌ها/ اسماعیل پولادی، پروانه بیاتی.
فیض آباد مهولات: انتشارات جالیز، ۱۳۹۸.
۱۷۵ص.
978-622-6411-76-9
ارتباط در سازمان‌ها
Communication in organizations
ارتباط در مدیریت
Communication in management
بیاتی، پروانه، ۱۳۵۷ آذر -
۶: ۱۳۹۸ / ۶
۲۳/۳۵
۶۳۱۷۸۷

شماره پروانه
انتشارات جالیز
۱۳۳۸۴

نگرشی جامعه‌شناختی بر مباحثی ویژه در مدیریت سازمان‌ها

مؤلف: اسماعیل پولادی، پروانه بیاتی

ناشر: نشر جالیز

چاپ: اول، زمستان ۱۳۹۷ / ۱۰۰۰ نسخه

قطع: وزیری / تعداد صفحه: ۱۷۵

قیمت: ۳۰۰,۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۴۱۱-۷۶-۹

طراح جلد: صالح مقدم

صفحه آرائی: سعید محمد مهدیزاده فیض آبادی

حق چاپ محفوظ است

آدرس: خراسان رضوی مه ولات، مدرس ۴ پ ۱۰. تلفن تماس: ۰۵۱۵۶۷۲۸۷۹۷-۰۹۱۵۹۳۰۹۹۶۳

دفتر پخش: مشهد، پیروزی ۱۷ پلاک ۱۵ واحد ۳. تلفن تماس: ۰۹۱۵۸۳۱۹۵۳۵

پیشگفتار

سازمان به عنوان یک پدیده اجتماعی، خرده سیستمی از سیستم اجتماعی بزرگتر یعنی جامعه تلقی می شود و باید با توجه به آن بررسی گردد. تمامی انواع سازمان ها در بطن جامعه متولد می شوند و در آن رشد می کنند و در صورت ناسازگاری با آن به تدریج ضعیف می شوند و حتی ممکن است نابود شوند. مشروعیت و مقبولیت و وجهه مثبت سازمان در جامعه، بقای آن را تضمین می کند و اگر جامعه، سازمانی را مشروع و مقبول نداند، احتمال مؤفقتش حتی در صورت ارائه بهترین خدمات کم خواهد شد. لذا از همان زمانی که بشر به زندگی اجتماعی روی آورد سازمان و مدیریت آن مطرح بوده است و به بیان دیگر، قدمت سازمان ها به اندازه قدمت بشر اجتماعی است. در چند شیوه سازمان ها به شکل امروزی و به تبع آن مطالعه سازمان به عنوان یک رشته علمی قدمت دویست ساله دارد. بنابراین از آنجایی که سازمان و مدیریت یک حوزه مطالعاتی در رشته ای است و در شکل گیری نظریه های سازمان و مدیریت سایر علم از جمله جامعه شناسی نیز نقش داشته و دارد. و نظریه های علم جامعه شناسی و تغییر در ساخت آن بر چگونگی عملکرد و شرایط شکل گیری تفکر سازمان و مدیریت مؤثر بوده است و از آنجایی که در جامعه ما، سازمان ها نقش نسبتاً برجسته دارند و بیشتر افراد تسمات عمده وقت خود را در سازمان ها اعم از تحصیل، آموزش و اشتغال به کار و انجام کارهای اداری روزانه می گذرانند که تأثیرگذاری سازمان ها در جنبه های مختلف زندگی آنان را نمایان می نمایند که نمایانگر فراگردهای اجتماعی متنوعی می باشد که مستلزم تخریب و تحلیل و تبیین رفتار سازمان ها در جامعه می باشد زیرا سازمان ها موجودیت های نیرومندی هستند که بنیان روابط اجتماعی جدیدی را شکل می دهند، لذا در این کتاب مباحث ویژه ای در مدیریت با نگرشی جامعه شناختی مورد بررسی قرار گرفته است.

فهرست مطالب

۱	مقدمه.....
۳	فصل اول : اخلاق کاری کارکنان
۵	اخلاق و کار
۶	اخلاق کاری
۸	۱. تعهد کاری
۸	۲. تعهد حرفه‌ای
۸	۳. تعهد سازمانی
۹	۴. تعهد ارتباطی
۱۱	فصل دوم : بافت اجتماعی سازمان
۱۲	متغیرهای دور
۱۲	متغیرهای نزدیک (ساختاری و فرهنگی)
۱۵	فصل سوم : فرهنگ و ساختار سازمانی
۱۸	فرهنگ سازمانی و مفاهیم آن
۱۹	ساختار سازمانی
۱۹	۱. ساختار سازمانی از نظر مینتزیبرگ
۱۹	۱. ۱. ساختار ساده
۱۹	۱. ۲. ساختار ادھوکرایی (متخصص سالاری)
۲۰	۱. ۳. ساختار بوروکراسی حرفه ای

۴. ۱. ساختار مبتنی بر واحدهای مستقل (ساختاربخشی).....	۲۰
۵. ۱. ساختار بوروکراسی ماشینی.....	۲۱
فصل چهارم : بهره‌وری نیروی انسانی.....	۲۳
فصل پنجم : توانمندسازی منابع انسانی.....	۲۷
فصل ششم : دوسویگی عاملیت و ساختار.....	۳۳
دوگانگر عاملیت و ساختار.....	۳۵
عوامل و ساختار در فلسفه و نظریه توسعه منابع انسانی.....	۳۷
نظریه ساختاری.....	۳۸
عاملیت فعال و ساختار عملی گر.....	۴۱
فصل هفتم : اجتماعی کردن.....	۴۳
ویژگی‌های جامعه پذیری.....	۵۰
مراحل فرهنگ پذیری فرد در سازمان.....	۵۱
مرحله ی اول (پیش از ورود یا پیش بینی جامعه پذیری):.....	۵۱
مرحله ی دوم (رویارویی).....	۵۲
مرحله ی سوم (تغییر و فراگیری یا دگرگونی):.....	۵۴
چهار رهنمود عملی جهت مدیریت فرآیند جامعه پذیری سازمانی.....	۶۰
پیامدهای عدم جامعه پذیری.....	۶۱
فصل هشتم : سرمایه فکری.....	۶۳
عناصر و اجزای اصلی سرمایه های فکری.....	۶۴
۱. بعد انسانی.....	۶۵
۲. بعد رابطه ای.....	۶۵

۶۶.....	ویژگی های سرمایه فکری
۶۷.....	فصل نهم: سرمایه اجتماعی
۶۸.....	ریشه یابی مفهوم سرمایه اجتماعی
۶۹.....	تعریف سرمایه اجتماعی
۷۱.....	دیدگاه ها و تئوری های سرمایه اجتماعی
۷۱.....	۱. کلمن (نظریه گزینه عقلانی)
۷۳.....	۲. پیر بورديو (رویکرد چپ)
۷۴.....	جزا سرمایه اجتماعی
۷۵.....	سرمایه اجتماعی و فرهنگ سازمانی
۷۷.....	سرمایه اجتماعی و تعالی سازمانی
۷۹.....	تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمان ها
۸۱.....	تأثیر سرمایه اجتماعی بر سلامت سازمانی
۸۴.....	بعد شناختی سرمایه اجتماعی
۸۴.....	نقش گروه ها در ارتباط بین سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی
۸۶.....	عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی
۸۷.....	ابعاد عدالت سازمانی
۸۹.....	فصل دهم: آموزش
۹۳.....	فصل یازدهم: مرخصی
۹۷.....	فصل دوازدهم: استراتژی تحقیق در منابع انسانی
۱۰۱.....	فصل سیزدهم: جانشین پروری
۱۰۳.....	عوامل تسهیل کننده ی جانشین پروری

۱. غنای دانشی یا سابقه خدمتی ۱۰۵
۲. حمایت مدیران ۱۰۶
۳. تمایل و انگیزه ی افراد ۱۰۶
- عوامل بازدارنده ی جانشین پروری ۱۰۷
۱. احساس عدم امنیت شغلی ۱۰۸
۲. بی صداقتی در آرایه ی اطلاعات ۱۰۹
۳. دیدگاه هزینه‌ای ۱۰۹
۴. بهره‌کراتیست شدن ۱۱۰
۵. نگرش نسبت به جایگاه ۱۱۱
- فصل چهاردهم: وظایف، تقابلات، مدیریت و ارباب رجوع ۱۱۳**
- وظایف کلی مدیران در رابطه با مراجعین ۱۱۵
۱. ایجاد زمینه مصونیت مادی و روانی ارباب رجوع ۱۱۵
۲. آگاهی دادن در جهت درک جایگاه اداره و مقررات ۱۱۶
۳. هدایت و راهنمایی مراجعین در انتخاب آسان و به‌سرعت راه انجام کار ۱۱۶
۴. رعایت اخلاق مناسب در برخورد با مراجعین ۱۱۷
۵. مشکل ارباب رجوع را مشکل خود دانستن ۱۱۷
۶. ملاک بودن رضایت اکثریت ۱۱۸
- وظائف کلی ارباب رجوع نسبت به مدیریت ۱۱۸
۱. توجه به موقعیت خاص مدیریت ۱۱۸
۲. رعایت انصاف ۱۱۹
۳. پرهیز از تضعیف و تخریب ۱۲۰

۴.	پرهیز از آنچه موجب دلسردی و بی رغبتی در کار می‌شود	۱۲۲
۵.	خوشبین بودن و ترک بدگمانی نسبت به مدیران	۱۲۳
۶.	رعایت کردن اوقات فراغت مدیران	۱۲۵
	فصل پانزدهم استرس کارکنان	۱۲۷
	فصل شانزدهم: تنبلی اجتماعی و بی تفاوتی سازمانی	۱۳۳
	تنبلی اجتماعی	۱۳۴
	انواع تنبلی اجتماعی	۱۳۵
۱.	بی تفاوتی	۱۳۵
۲.	توجه به خود	۱۳۵
	بی تفاوتی سازمانی	۱۳۵
	فصل هفدهم: رفتارهای انحرافی کارکنان	۱۳۷
	تعریف رفتار انحرافی	۱۳۹
	نوع شناسی رفتار انحرافی	۱۳۹
۱.	انحراف فردی	۱۴۰
۳.	رفتارهای انحرافی مخرب	۱۴۰
۴.	رفتارهای انحرافی سازنده	۱۴۰
۵.	انحراف تولید	۱۴۰
۶.	انحراف سیاسی	۱۴۰
۷.	انحراف مالی	۱۴۰
۸.	تهاجم شخصی	۱۴۱
	عوامل مرتبط با انحراف کاری	۱۴۱

۱. نقش عوامل فردی.....	۱۴۱
۲. نقش عامل گروهی.....	۱۴۲
۴. نقش عامل سازمانی و مدیر.....	۱۴۲
استراتژی های مدیران برای کاهش انحراف کاری.....	۱۴۵
۱. ایجاد یک جو اخلاقی.....	۱۴۵
۲. ساختن روابط مبتنی بر اعتماد.....	۱۴۷
۳. قرین پاداش ها و تنبیهات.....	۱۴۷
فصل هجدهم: بازنگری استگی.....	۱۴۹
نظریات کلان.....	۱۵۰
نظریه قشربندی کارکردی دیویس کینگزلی دیویس و ویلبرت مور.....	۱۵۱
نظریه قشربندی اجتماعی ماکس و.....	۱۵۱
نظریات میانه.....	۱۵۲
نظریه مبادله پیتر بلاو.....	۱۵۲
نظریات خرد.....	۱۵۲
نظریه سلسله مراتب نیازها.....	۱۵۳
منزلت اجتماعی در اسلام.....	۱۵۳
منابع و مآخذ.....	۱۵۷

مقدمه

جامعه‌شناسان و متفکرین علوم اجتماعی تعاریف مختلفی از مباحث و ویژگی‌های سازمان ارائه داده‌اند از جمله سازمان را یک مجموعه اجتماعی از گروه‌های انسانی که در جهت اهداف سازمانی در فعالیت هستند می‌دانند و از آنجایی که سازمان‌ها در جوامع امروزی از جهات گوناگونی از یکدیگر متمایز می‌شوند اما مباحث مشترکی وجود دارد که تحلیل و تبیین آن می‌تواند باعث بهسازی منابع انسانی، افزایش کارایی و بهبود اثربخشی در سازمان‌ها گردد. لذا در این کتاب نگرشی جامعه‌شناسانه بر مباحثی ویژه در مدیریت سازمان‌ها مورد بررسی قرار گرفته است که شناخت این مباحث که از نگاهی جامعه‌شناختی می‌باشد می‌تواند در کمک به مدیریت سازمان‌ها و کارکنان آن در جهت شناخت بهتر سازمان و ارتقای سطح بهره‌وری آنان مؤثر واقع گردد. براین اساس از آنجایی که مدیریت سازمان‌ها در هر جامعه انعکاسی از شرایط و ویژگی‌های اجتماعی مدیریت در آن جامعه می‌باشد، می‌طلبید که اهتمام ویژه نسبت به بهسازی و اثربخش‌تر کردن مدیریت سازمان‌ها به عمل آید. در نتیجه از آنجایی که در جامعه، ارتقا و بهبود کیفی لایه‌های مختلف سازمان‌ها را به گستره کلی خدمات‌رسانی در جامعه نسبت می‌دهند، می‌طلبید تا سطوح مختلف مدیریت و کارکنان در سازمان‌ها وظایف خود بهتر آشنا گردیده که نگاه جامعه‌شناسانه به این مقوله می‌تواند در بهر این مسیر مؤثرتر باشد.