

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

نعمت و تربیت و مدیریت فرهنگ سازمانی

مؤلف: نرگس یزدانی

بهار ۱۳۹۸

سرشناسه	: یزدانی، نرگس، ۱۳۵۶ -
عنوان و نام پدیدآور	: تعلیم و تربیت و مدیریت فرهنگ سازمانی / مولف نرگس یزدانی.
مشخصات نشر	: اردبیل: نشر نایاب، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: ۱۴۰ ص.
شابک	: 978-622-202-078-1
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
یادداشت	: فرهنگ سازمانی
موضوع	: Corporate culture
موضوع	: مدیریت دانش
موضوع	: Knowledge management
زده پندگی کنگره	: HD ۵۸/۷۴: ۱۳۹۸
زده پندگی دی	: ۶۵۸/۴۰۶
شماره کتابخانه	: ۵۶۶۱۹۵۱



تعلیم و تربیت و مدیریت فرهنگ سازمانی

مؤلف: نرگس یزدانی

ناظر فنی: سیامک هادی ننه کران

ویراستار ادبی: نرگس یزدانی

ویراستار علمی: نرگس یزدانی

طراح و صفحه آرا: مینا معرفت

ناشر: انتشارات نایاب

فهرست و تیراژ: وزیری، ۱۰۰۰ نسخه

نوبت و سال چاپ: اول - ۱۳۹۸

ISBN: 978-622-202-078-1

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۲۰۲-۰۷۸-۱

قیمت: ۳۰۰۰۰۰ ریال

چاپ و صحافی: افق

هرگونه چاپ و تکثیر (اعم از زیراکس، بازنویسی، ضبط کامپیوتری و تهیه CD) از محتویات این اثر بدون اجازه کتبی ناشر ممنوع است و متخلفان به موجب بند ۵ از ماده ۲ قانون حمایت از مؤلفان، مصنفان و هنرمندان تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند.

کلیه حقوق این اثر برای مؤلف محفوظ است.

تماس با انتشارات: www.nayabpress.ir

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	مقدمه
۳	فصل اول: مفهوم مدیریت سازمان و تعارض
۳	مدیریت چیست؟
۳	سازمان چیست؟
۴	تعریف سازمان
۴	انواع سازمان‌ها
۵	تعریف مدیریت
۵	انواع مدیران
۵	مدیران عملیاتی
۶	مدیران میانی
۶	مدیران عالی
۶	مدیران وظیفه‌ای
۶	مدیران عمومی
۶	سطح مدیریت و مهارت‌ها
۷	وظایف و نقش‌های مدیر
۹	سازمان و محیط
۹	وظایف مدیر
۱۰	انواع سازمان
۱۲	مدیر کیست؟
۱۲	علم یا هنر؟
۱۲	وظایف مدیریت
۱۴	اصول مدیریت

۱۵	تقسیم‌بندی مدیران و کارکنان
۱۷	ارتباطی
۱۸	تعارض
۱۸	مفهوم تعارض
۱۸	جایگاه تعارض در مدیریت
۱۹	نظریه سنتی
۱۹	نظریه روابط انسانی
۱۹	نظریه تعامل
۲۰	تقسیم‌بندی معارضات سازمانی
۲۰	تعارض برحسب طیف‌های تعارض
۲۰	تعارض سازنده در برابر تعارض مخرب
۲۱	ارزیابی منشأ تعارضات سازمانی
۲۱	اختلاف‌های شخصی
۲۱	اختلاف‌های ساختاری
۲۱	اختلاف‌های ارتباطی
۲۲	مدیریت تعارض
۲۲	استراتژی اجتناب
۲۳	بهره‌گیری از افراد بیرون از سازمان
۲۳	تجدیدنظر در مورد سازمان
۲۵	فصل دوم: مدیریت تعارض
۲۵	تاریخچه
۲۶	پیشینه فرهنگ سازمانی
۲۶	پیشینه اثربخشی سازمانی
۲۶	پیشینه مدیریت تعارض
۲۷	مدیریت تعارض
۲۸	انواع تعارض سازمانی
۲۸	تعارض درون‌فردی
۲۸	تعارض میان‌فردی

۲۹	تعارض میان فرد - گروه
۲۹	تعارض میان گروهی
۲۹	تعارض میان سازمانی
۲۹	نتایج منفی تعارض
۳۰	نتایج مثبت و سازنده تعارض
۳۰	اجبار
۳۰	سازش
۳۰	اجتناب
۳۱	مصالحه
۳۱	همکاری
۳۱	موقعیت‌های مناسب برای به کار بردن سبک اجبار
۳۱	موقعیت‌های مناسب برای سبک سازش
۳۱	موقعیت‌های مناسب برای سبک اجتناب
۳۲	موقعیت‌های مناسب برای سبک همکاری
۳۲	موقعیت‌های مناسب برای سبک مصالحه
۳۳	فصل سوم: فرهنگ سازمانی
۳۳	اثربخشی سازمانی
۳۳	معیارها و مقیاس‌های اثربخشی سازمانی
۳۷	فرهنگ سازمانی
۳۷	مفهوم سازمان
۳۸	مفاهیم فرهنگ سازمان
۳۹	ویژگی‌های فرهنگ سازمانی
۴۰	عوامل و اجزاء فرهنگ سازمان
۴۳	چگونگی شکل‌گیری و تداوم فرهنگ سازمانی
۴۴	عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمان
۴۵	انواع فرهنگ سازمانی
۴۷	درگیر شدن در کار
۴۹	دیدگاه‌های فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی از دیدگاه اسکات.....	۵۰
فصل چهارم: رویکردهای اثربخشی سازمانی و مدیریت تعارض	۵۳
رویکردهای نظری درباره اثربخشی سازمانی.....	۵۳
رویکرد مبتنی بر فرایند درونی.....	۵۴
رویکرد عوامل استراتژیک.....	۵۴
مدل رویکرد رقابتی ارزش.....	۵۴
مدل ترکیبی هدف - منبع سیستم.....	۵۵
رویکردهای مدیریت تعارض.....	۵۵
فصل پنجم: مدیریت تعارض در آموزش و پرورش	۵۹
ضرورت توجه به مدیریت تعارض در آموزش و پرورش.....	۵۹
اهداف مدیریت تعارض در آموزش و پرورش.....	۵۹
ضرورت توجه به فرهنگ سازمانی در آموزش و پرورش.....	۶۰
اهداف فرهنگ سازمانی در آموزش و پرورش.....	۶۱
ضرورت توجه به اثربخشی سازمانی در آموزش و پرورش.....	۶۲
اهداف اثربخشی سازمانی در آموزش و پرورش.....	۶۳
فصل ششم: مدیریت مشارکتی	۶۵
مقدمه‌ای بر مدیریت مشارکتی.....	۶۵
مفهوم مدیریت مشارکتی.....	۶۷
انواع مشارکت.....	۶۸
۱- مسئولیت‌ها، محدودیت‌ها و انتظارات.....	۷۱
۳- روش مؤثر انتقال اطلاعات.....	۷۲
۴- تعریف فرایند تصمیم‌گیری.....	۷۲
۵- سازگاری مدیریت.....	۷۲
۶- آموزش مشارکت.....	۷۳
۷- محیط کاری با ثبات و با احترام.....	۷۳
۸- تعدیل شرایط محیطی سازمان.....	۷۳
۹- مشخص نمودن ساختار مشارکت.....	۷۴
۱۰- سبک رهبری.....	۷۴

۷۶	مدیریت مشارکت‌جو
۷۷	ویژگی‌های سازمان مشارکت‌جو
۷۸	دستورالعمل‌هایی برای سازمان‌های مشارکت‌جو
۷۸	دخالت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری فرایند
۷۸	مجهز کردن کارکنان به دانش‌ها و مهارت‌های مورد نیاز
۷۸	الف. به وجود آوردن اهداف فردی و سازمان
۷۸	ب. متمرکز کردن همگان بر مشارکت به منظور بهبود مستمر
۷۹	آسیب‌شناسی مدیریت مشارکت‌جو
۷۹	پیش‌فرض‌های نادرست درباره مشارکت کارکنان
۷۹	الف - پی‌فرض تفکات سازمان‌ها به دو نوع:
۸۰	ب - مشارکت و دموکراسی
۸۰	ج - کارکنان عمیقاً به مشارکت علاقه‌مندند
۸۱	د - مشارکت بیشتر، آزادی بیشتر
۸۱	ه - مشارکت و نظم
۸۱	الف - مدیریت رایزنی خواه (مشورت‌جو)
۸۲	ب - مدیریت مردم‌سالار (دموکراتیک)
۸۲	ج - شوراهای کاری
۸۳	و - برنامه‌های مالکیت کارکنان
۸۳	مزایای مشارکت
۸۵	شیوه‌های مدیریت مشارکتی
۹۰	سرشت مشارکت کارکنان
۹۱	محدودیت‌های مشارکت
۹۵	رفتار مدیر در مشاوره
۹۷	آفات مشاوره
۹۷	اجزای کلیدی برای مشارکت کارکنان
۱۰۱	موانع فرهنگی
۱۰۳	گروه‌های مشارکتی موفق در سازمان‌ها
۱۰۷	فصل هفتم: مدیریت منابع انسانی

۱۰۷	مدیریت منابع انسانی
۱۰۷	مفاهیم منابع انسانی
۱۰۸	مدیریت منابع انسانی و مدیریت کارکنان
۱۰۹	رویکردهای مدیریت منابع انسانی
۱۰۹	اهداف مدیریت منابع انسانی
۱۱۰	وظایف مدیریت منابع انسانی
۱۱۱	عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی
۱۱۱	ویژگی فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی
۱۱۲	مدیریت منابع انسانی در قالب یک سیستم
۱۱۲	سیستم اطلاعات منابع انسانی
۱۱۳	ضرورت ارزشیابی کارمندان
۱۱۹	۱. جذب و استخدام
۱۲۰	۲. نظام حقوق و دستمزد
۱۲۰	۳- آموزش و بهسازی نیروی انسانی
۱۲۱	۴- حفظ کارکنان
۱۲۳	آینده مدیریت منابع انسانی
۱۲۳	اهمیت پرسنل در منابع انسانی
۱۳۵	منابع و مأخذ
۱۳۵	الف) منابع فارسی
۱۳۸	ب) منابع انگلیسی

آموزش و پرورش عامل اصلی و کلیدی در توسعه اجتماعی-اقتصادی و فرهنگی-سیاسی هر جامعه‌ای محسوب می‌شود. تجزیه و تحلیل عامل مؤثر در رشد و توسعه جوامع پیشرفته بیانگر آن است که همه این کشورها از آموزش و پرورش کارا و اثربخشی برخوردار بوده‌اند. به جهت اهمیت غیرانکار آموزش و پرورش و ارتباط آن با انواع توسعه در جوامع انسانی و ماهیت آموزش و پرورش، جامعه توجه و حساسیت خاصی نسبت به مدرسه و نحوه اداره آن نشان می‌دهد. و همواره فعالیت مدارس را تحت نظارت و ارزش‌یابی مستقیم و غیرمستقیم قرار داده و در مورد آن قضاوت می‌شود. اولیای دانش‌آموزان نیز به سبب حساسیت و اهمیت کیفیت آموزش و پرورش و تاثیر آن بر سرنوشت آتی فرزندانشان، به شدت تمایل دارند که فرزندان خود را به دست مدارسی بسازند که طبق تحقیقات آن‌ها عملکرد خوب و اثربخشی^۱ دارند. و این تمایل تا آن‌جا پیش می‌رود که هزینه و مشکلات جابه‌جایی و حمل و نقل بین مناطق را به جان می‌خرند تا از خدمات مدرسه‌ای^۲ اصل استفاده کنند. موفقیت مدارس به تحقق هدف‌های آموزش و پرورش بستگی دارد. (کولربسی، ۱۳۸۸: ۲۸۲). امروزه فرهنگ سازمانی^۳ یکی از موضوعات مورد بحث رفتار سازمانی^۴ است و انعقاد بر این است که هر سازمانی دارای فرهنگی است که منظور همان فرهنگ غالب یا همگانی است که پذیرفته شده بین کلیه اعضای سازمان است ولی در عین حال هر بخش برای خود دارای باورها و ارزش‌های خاصی است. فرهنگ سازمانی عبارت است از باورهای مشترک در یک سازمان. هرچه باورهای مشترک عمیق‌تر و بیشتر باشند، فرهنگ قوی‌تر است و هرچه باورها متفاوت و وجه اشتراک آن‌ها کمتر باشد فرهنگ سازمان ضعیف‌تر خواهد بود. (سعیدی، ۱۳۸۹: ۵۰). عصر تغییرات و دگرگونی‌هاست و منشأ اصلی، ایجاد همکاری و برقراری روابط سالم و عدم تضاد و تعارض سازمانی، انسان است. امروزه پیچیدگی روزافزون سازمان‌ها و تفاوت در اندیشه، نگرش و باورهای افراد، تعارض را جزء اجتناب‌ناپذیر زندگی سازمانی کرده است. تعارض همانند سکه‌ای است که

1 - Effectiveness

2 -Organizational Culture

3 -organizational behavior

دارای دو وجه مثبت و منفی است و شیوه برخورد و یا رویارویی با آن است که اثر آن را برای سازمان تعیین می‌کند. تعارض به دلیل عدم مدیریت صحیح، بیشتر به ستیزه جویی تبدیل شده است. تعارض لزوماً امری منفی نیست و این توانایی برای مدیریت تعارض است که بر پیامدهای آن تأثیر می‌گذارد. (روستفلد و سرو^۱، ۱۹۹۸: ۲۸، به نقل از سعیدی، ۱۳۸۹: ۶۱)

www.ketab.ir