

**رفتارهای مدیران میانی
در سازمان‌ها
با
رویکرد مدیریت اسلامی**

مؤلف : دکتر مددعلی کرمی

سرشناسه:	کرمی، محسن، ۱۳۳۸ -
عنوان و نام پدیدآور:	رفتارهای مدیران میانی در سازمان‌ها با رویکرد مدیریت اسلامی / مولف محسن کرمی.
مشخصات نشر:	مشهد: قاف مشهدالرضا (ع)، ۱۳۹۰.
مشخصات ظاهری:	۱۴۴ ص.
شابک:	ISBN: ۹۷۸ - ۹۶۴ - ۸۸۵۵ - ۸۳ - ۸ : ۲۸۵۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی:	فیا
موضوع:	مدیران میانی
موضوع:	مدیریت (اسلام)
موضوع:	مدیران
رده‌بندی کنگره:	۱۳۸۹ ۷۴۴/۲۴/۳۸HD
رده‌بندی دیویی:	۴۳/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی:	۱۱۲۱۱۲۲



انتشارات قاف
مشهدالرضا (ع)

ناشر: انتشارات قاف مشهدالرضا (ع)

عنوان کتاب: رفتارهای مدیران میانی در سازمان‌ها با رویکرد مدیریت اسلامی

تألیف: دکتر محسن کرمی

طرح جلد، حروف چینی و صفحه‌آرایی: عریضه ۰۹۱۵۱۲۵۵۹۹۰

نوبت چاپ اول: ۱۳۹۰

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه / رقمی

چاپخانه: دانشگاه فردوسی مشهد

قیمت: ۲۸۵۰۰ ریال

شابک: ISBN: ۹۷۸ - ۹۶۴ - ۸۸۵۵ - ۸۳ - ۸

مشهد مقدس: صندوق پستی: ۹۱۷۳۵-۱۳۶۶ تلفن: ۸۴۳۲۱۸۳ - ۵۱۱

همراه: ۰۹۱۵۳۱۶۳۴۲۶

حق چاپ محفوظ

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
مقدمه:.....	۷
بخش اول: مدیران، سازندگان جوامع بشری.....	۱۱
فصل اول: نقش مدیران در تاریخ فردا.....	۱۲
فصل دوم: رابطه سازمان با جامعه.....	۱۵
فصل سوم: رابطه مدیران با سازمان و جامعه.....	۱۷
فصل چهارم: جامعه فردا.....	۲۰
فصل پنجم: مدیران فردا.....	۲۴
بخش دوم: انواع مدیران.....	۲۵
فصل ششم: سطوح مدیران.....	۲۶
فصل هفتم: مدیران عملیاتی.....	۲۷
فصل هشتم: مدیران عالی.....	۲۸
فصل نهم: مدیران میانی.....	۳۲
عوامل تاثیرگذار بر رفتارهای مدیران میانی.....	۳۲
شایستگی‌های مدیران میانی:.....	۳۳
بخش سوم: رفتارهای مدیران میانی.....	۵۹
فصل دهم: نقش‌های مدیران.....	۵۹
اهمیت و ضرورت تحلیل نقش‌های مدیریتی.....	۶۱
دیدگاه‌های مختلف در خصوص نقش‌های مدیریتی.....	۶۲

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۷۵.....	فصل یازدهم: مهارت‌های مدیران
۷۵.....	مهارت‌های مدیران
۱۰۷.....	مهارت‌های مدیریتی در سلسله مراتب سازمانی
۱۰۹.....	فصل دوازدهم: وظایف مدیران میانی
۱۱۸.....	وظایف مدیران از دیدگاه سایر صاحب‌نظران
۱۲۸.....	اهمیت دانش افزایی مدیران میانی در سازمان‌ها
۱۳۴.....	منابع:
۱۴۱.....	فهرست آیات و روایات

مقدمه:

جوامع از ابعاد اقتصادی، فرهنگی، سیاسی و... از یکدیگر متمایز هستند دلیل این تمایز، تغییرات جوامع در طول زمان است. مدیران سرنوشت سازان محیط خود هستند. بعضی از مدیران برای سازمان‌های خود ثروت آفرین‌اند.

امروزه صدها دانشگاه معتبر جهان دوره‌های عالی مدیریتی ارائه می‌کنند ولی هنوز مدیران کار آفرین کمیابند.

پیتر دراکن‌فیلد خواننده مدیریت نوین در مصاحبه‌ای می‌گوید: من فکر می‌کنم بایستی جستجو برای یک معیار مشخص عینی را کنار گذاشت و به چیزی که من آنرا شایستگی‌های فردی می‌نامم پرداخت.

برای پاسخ به این سوال که مدیران اثربخش و تحول آفرین چه خصوصیتی دارند مطالعات زیادی انجام شده است از جمله هنری مینتزبرگ^۱ در سال ۱۹۷۳ با مطالعه فعالیت مدیران در چند شرکت، نظریه خود را در زمینه نقش‌های مدیران مطرح می‌کند و هم چنین دیان هاسکینگ^۲ با مطالعه فعالیت ۲۴۸ مدیر در صدد پاسخگویی به این سوال بر آمد که مدیران موفق در عمل چه کارهایی را انجام می‌دهند استن شیه^۳

^۱ - P. Drucker

^۲ - H. Mintzberg

^۳ - D. L. Hossking

^۴ - S. Shih

مدیرعامل شرکت ایسر^۱، توسعه ۲۰۰ مدیر اجرایی را در راس برنامه استراتژیک خود اعلام می‌کند و می‌گوید: شما مدیر تربیت کنید، همه چیز خودش می‌آید.

بارزترین خصوصیات جوامع، تغییرات پی در پی و لایتناهی است و انسان‌ها ذاتاً بدنبال تغییرات در جهت مطلوب هستند و تازمانی که زندگی جاری است، تلاش در جهت تغییر ادامه دارد.

تحقیقات نشان می‌دهد که موفقیت سازمان‌ها تا حد زیادی مرهون شایستگی و صلاحیت‌های مدیران بالاخص مدیران میانی چراکه یکی از سطوح مدیریت که در تصمیم‌سازی برنامه محور نقش اساسی داشته و در تصمیم‌گیری راهبردی مدیران عالی نقش کلیدی دارند مدیران میانی در سازمان‌ها هستند. هیچ سازمانی را نمی‌توان یافت که موفقیت پایدار و غیر تصادفی را تجربه کرده باشد ولی از وجود مدیری خردمند، کارا و شایسته برخوردار نباشد و از آنجا که موفقیت یا شکست یک سازمان تا حد زیادی وابسته به مدیریت آن است، ضروری می‌نماید که در باب مدیریت، به‌ویژه مدیریت میانی و رفتارهای مدیران میانی در سازمان‌ها با رویکرد مدیریت اسلامی تامل و اندیشه بنمائیم.

اندیشمندان مدیریت، مدیریت منابع انسانی را شناسایی، انتخاب، استخدام، پرورش و تربیت نیروی انسانی به منظور نیل به اهداف سازمانی

^۱ - Acer

تعریف کرده‌اند^۱ و از این رو انتخاب و انتصاب نیروی شایسته در هر سازمان، بخش عظیمی از اهداف مدیریت منابع انسانی را محقق نموده و تا حد زیادی وصول به اهداف سازمانی را تسهیل می‌کند. اهمیت این مقوله آنجا دو چندان می‌شود که موضوع مربوط به انتصاب مدیرانی باشد که بعضاً خود متولی انتخاب و انتصاب دیگرانند. لذا انتصاب مدیران به‌ویژه مدیران میانی عاملی بسیار کلیدی جلوه می‌نماید و چون وظائف، نقشها و مهارت‌های مدیران همانند مجریان چندان ساختار یافته نیست. از این رو شناسایی افراد شایسته در این سطح امری بس مشکل و پیچیده به نظر می‌رسد.

امروزه نه تنها صاحب نظران توجه روزافزون به منابع انسانی دارند، بلکه توجه ویژه‌ای به عامل انسانی به عنوان عامل کلیدی بهره‌وری نیز دارند و از آن به عنوان عامل راهبردی یاد می‌کنند. در این راستا نقش نیروی انسانی به عنوان مدیر و اشغال کننده پست مدیریت، سبب افزایش سطح کیفی و کمی خدمات می‌باشد.

انتصاب مدیران؛ رمز موفقیت هر سازمان در جهت اثربخشی بیشتر خواهد بود میزان موفقیت سازمان‌ها در دستیابی به هدف‌های مورد نظر و ایجاد روابط رضایت بخش اجتماعی تا حد زیادی، در دست مدیران است. اگر مدیر وظیفه خود را به شیوه‌ای عالی انجام دهد، سازمان

۱- سعادت، مدیریت منابع انسانی

می‌تواند به هدف‌های خود دست یابد. سازمان‌ها برای رسیدن به اهدافشان منابع لازم را تأمین می‌کنند و آن‌ها را به واحدهای مربوطه تخصیص می‌دهند. همه سازمان‌ها از افراد تشکیل می‌شوند و در رابطه با منابع مورد نیاز به سایر سازمان‌ها وابسته‌اند، سرانجام همه سازمان‌ها رهبر یا مدیری دارند که مسئولیت او کمک رساندن به سازمان در راه تأمین اهدافش است.

www.ketab.ir