

مبانی سازمان و مدیریت
(بازنگری سیستمی)

www.ketab.ir

مؤلفان :

سعید عسکری ماسوله، اکبر طوطی



سرشناسه	: عسکری ماسوله، سعید، ۱۳۵۱-
عنوان و نام پدیدآور	: مبانی سازمان و مدیریت : بازنگری سیستمی
مشخصات نشر	: تهران : علاءالدین، ۱۳۹۴
مشخصات ظاهری	: ۲۲۴ ص. : نمودار.
شابک	: 978-964-94731-6-1
وضعیت فهرست نویسی	: فیبای مختصر
یادداشت	: فهرست نویسی کامل این اثر در نشانی: http://opac.nlai.ir
	: قابل دسترسی است.
یادداشت	: کتابنامه به صورت زیر نویس.
شناسه افزوده	: طوطی، اکبر
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۸۱۸۸۴۵

عنوان کتاب : مبانی سازمان و مدیریت (بازنگری سیستمی)

مؤلف : سعید عسکری ماسوله - اکبر طوطی

ویراستار : سعید محمدجانی - حمیدرضا علاءالدینی

آماده سازی و اجراء : آزاده داودی - سعید محمدجانی

ناشر : نشر علاءالدین تلفن : ۷۷۶۰۲۹۴۲ - ۰۹۱۰۲۲۷۳۱۷۰

مدیر مسئول : حمیدرضا علاءالدینی

آتلیه : آتلیه طراحی و عکاسی صنعتی نشانه گرافیک

نوبت چاپ : اول - بهار ۹۴

تیراژ : ۵۰۰

چاپخانه : چاپ کهن

قطع : وزیری

شابک (ISBN) : ۹۷۸-۹۶۴-۹۴۷۳۱-۶-۱

قیمت : ۱۷۰۰۰۰

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱.....	پیشگفتار:
۳.....	فصل اول.....
۳.....	دانش و علم چیست؟.....
۴.....	علم مدیریت چیست؟.....
۵.....	اصل علیت.....
۱۰.....	تمایل به علت تراشی:.....
۱۲.....	انواع کشمکش های درونی.....
۱۴.....	واکنش و شناسایی.....
۱۷.....	اضطراب رقابت:.....
۱۸.....	هراس از شکست:.....
۱۹.....	هراس از پیروزی.....
۲۱.....	تکنیک تسلط بر کشمکش های درونی.....
۲۵.....	فصل دوم.....
۲۵.....	نقائص مدیریت در هویت غربی آن.....
۳۴.....	فصل سوم.....
۳۴.....	اصول برنامه ریزی برای آموزش مدیران اجرایی.....
۳۶.....	جزئیات برنامه کار.....
۳۶.....	سیستم ها و جریان های مدیریت:.....
۳۷.....	روش های آموزش مدیران اجرایی در مرکز:.....
۳۸.....	چگونگی برنامه های مرکز:.....
۴۰.....	عناصر برنامه ی آموزش مدیران اجرایی عالی رتبه:.....

۴۲	گروه‌های دانش پژوهان امور اجرایی:
۴۳	فصل چهارم:
۴۳	نظام بازنشستگی اسلامی
۴۳	تعریف:
۴۳	هدف بازنشستگی:
۴۷	منابع درآمد صندوق بازنشستگی:
۴۹	عوامل مؤثر در بازنشستگی:
۵۰	بعضی از موجبات قطع یا افزایش حقوق بازنشستگی:
۵۱	فصل پنجم:
۶۷	فصل ششم:
۶۷	بحث رهبری در مدیریت:
۸۰	فصل هفتم:
۸۰	تکنیک اصلاح سطوح چهارگانه مدیریت سازمان‌ها در یک جامعه اسلامی ۸۰۰
۸۳	سطح مدیران عالی اجرایی:
۸۵	سنجش نتایج کار در مقاطع زمانی معین در مقایسه با میزان نیل به هدف‌های کلی سازمان
۸۶	مدیران اجرایی:
۸۸	مدیران اداری:
۹۲	مدیریت اجرایی و وظایف ستادی
۹۳	مدیر اجرایی و وظایف ستادی
۹۵	فصل هشتم:
۹۵	رهبری در معنای تطبیق مستمر جامعه سازمانی با عوامل متغیر محیط
۹۵	ایفای نقش ایجاد تغییر:

تبدیل هریک از افراد جامعه به عامل ایجاد تغییر:.....	۹۶
استفاده از نیروی خلاقه فکری مردم جامعه:.....	۹۷
ارتباط بین نوع رهبری و میزان استفاده از نیروی خلاقه فکری مردم جامعه:.....	۹۷
تعدد منابع قدرت:.....	۹۹
تمیز نوع اداره و رهبری:.....	۹۹

فصل نهم:..... ۱۰۱

برداشت‌های مختلف از مدیریت جهادی کاربردی بر اساس تقوی الهی و

توسل به ائمه اطهار و تلاش و کار و کوشش:.....	۱۰۱
ضرورت خودشناسی در مدیریت جهادی کاربردی:.....	۱۰۹
اختلاف در شناخت ماهیت انسان:.....	۱۱۰
ارتباط عالم هستی و دانش با روح انسان:.....	۱۱۱
اهمیت اختلافات در هستی:.....	۱۱۲
تفاوت‌های فردی:.....	۱۱۴
خصوصیات افراد بشر:.....	۱۱۶
فرضیاتی چند درباره انسان‌ها:.....	۱۱۷
نظریه سنتی:.....	۱۱۷
موارد و مراحل انگیزش از نظر مدیریت جهادی کاربردی:.....	۱۲۱
طرز فکر غربی قدیم که به نظریه X هم معروف است:.....	۱۲۴
نظریه Y مک گریگور:.....	۱۲۴
ایجاد روحیه در جامعه:.....	۱۲۵
عوامل احیا کننده روحیه در کارکنان:.....	۱۲۶
علل تضعیف روحیه در جامعه سازمانی:.....	۱۲۹
علل عدم همکاری صمیمانه در سازمان‌ها:.....	۱۳۱
علائم مشخص کننده روحیه قوی در سازمان:.....	۱۳۳
سنجش روحیه افراد در سازمان:.....	۱۳۴
شاخص‌های دیگر سنجش وضع روحیه کارکنان:.....	۱۳۵

۱۳۶	فصل دهم
۱۳۶	حل معضل سیستم اداری سازمان‌ها
۱۳۶	تعریف بهبود سازمانی:
۱۳۷	اهمیت توجه به اهداف برنامه‌ها:
۱۳۸	تحول در وظایف و مسئولیت‌ها:
۱۴۰	وظیفه‌ی سیستم اداری کشور:
۱۴۱	طرز تفکر کارکنان سازمان‌ها:
۱۴۲	حوزه و ماهیت عمل:
۱۴۴	توجه به اصول رفتاری و اعتقادی:
۱۴۵	مردم و مشکلات سازمانی:
۱۴۵	تأثیرات و تأثرات جهانی:
۱۴۷	فصل یازدهم
۱۴۷	قرآنی و عترتی کردن روابط کارکنان سازمان‌ها با مردم
۱۴۷	مقدمه:
۱۵۰	فصل دوازدهم
۱۵۰	تکنیک ارزیابی کارکنان به منظور تربیت مدیران
۱۵۰	تعریف
۱۵۴	تحقیقات اولیه:
۱۵۵	کاربردها:
۱۵۷	فصل سیزدهم
۱۵۷	سازمان‌دهی برای نوسازی سازمان‌ها (O.O.R)
۱۵۹	اطلاعات حتماً باید رصد شده و در اختیار قرار گیرند:
۱۶۱	تراکم کارها و ارباب رجوع و توکل به خدا کردن و توسل به ائمه اطهار:

۱۶۳	 سازماندهی مدرن
۱۶۵	 فصل چهاردهم
۱۶۵	 هدف سازمان و مدیریت
۱۷۳	 فصل پانزدهم
۱۷۳	 تصمیم‌گیری
۱۷۵	 فصل شانزدهم
۱۷۵	 ضرورت ارزشیابی در سازمان‌ها
۱۸۴	 اندازه‌گیری در تعیین شایستگی:
۱۸۶	 تکنیک‌های ارزشیابی:
۱۸۷	 تکنیک ارزشیابی عینی:
۱۸۸	 طرز نظارت بر روش رتبه‌بندی:
۱۸۹	 تمایل به مسامحه:
۱۹۱	 ارزشیابی در کنار تکنیک‌های دیگر مدیریت جهادی سیستمی
۱۹۳	 فصل هفدهم
۱۹۳	 کنترل و نظارت در بوروکراسی دینی
۱۹۴	 بوروکراسی:
۱۹۵	 بوروکراسی از جهت منفی:
۱۹۷	 بوروکراسی از جهت مثبت:
۱۹۷	 بوروکراسی از جهت بی‌طرفی:
۲۰۶	 چگونگی بوروکراسی در ژاپن:
۲۰۹	 فصل هجدهم
۲۰۹	 مدیریت جهادی سیستمی
۲۱۱	 ۱- تنظیم برنامه:

۲۱۲	 ۲- سازمان دهی یا سازمان دادن:
۲۱۳	 هماهنگی
۲۱۴	 رهبری در سازمان:
۲۱۴	 خصوصیات خلقی مدیران در مقام رهبری سازمان ها:
۲۱۶	 ارزشیابی:
۲۱۶	 راز موفقیت در مدیریت جهادی سیستمی:
۲۱۸	 تفویض اختیار:
۲۱۹	 معایب تمرکز:
۲۲۰	 فصل نوزدهم
۲۲۰	 نگاهی به اداره‌ی امور دولتی در کشور آلمان
۲۲۱	 ۱- اصلاحات در میانی اداری:
۲۲۱	 ۲- اصلاحات در زمینه‌ی تشکیلات و وسایل و روش های اداری:
۲۲۱	 ۳- تجدیدنظر در سازمان ها و نحوه‌ی وظایف دولت:
۲۲۲	 ۴- اصلاحات در تقسیمات کشوری:
۲۲۲	 ۵- آموزش در سازمان های دولتی آلمان:
۲۲۳	 برخی از مشخصات سازمان های دولتی آلمان:

بسم الله الرحمن الرحيم
ولا حول ولا قوة الا بالله العلي العظيم

پیشگفتار:

در اجتماع شکوفای امروز جمهوری اسلامی که به لطف خداوند هرروز گام بلندی در راه رشد و توسعه برمی داریم، پرورش مدیران که به زیور مبانی اسلامی و تقوی آراسته باشند یک ضرورت می باشد. اکنون وقت آن رسیده است که هنر و فن مدیریت جای خود را در جامعه اسلامی ما و در نظام ارزش های اخلاقی و اجتماعی دنیا باز کند و از همان توجه و عنایتی که به دیگر مراتب عالی درکشور و دنیا می شود برخوردار گردد. حرفه ی مدیریت "تریز"^۱ بر پایه های فرآینی و اخلاقی و اجتماعی استوار گردد و از توجه و عنایتی خاص که به دیگر مراتب عالی کشور می شود برخوردار گردد. مدیریت باید مانند سایر حرفه ها بر پایه های طرز تفکر اخلاقی و علمی شخصی^۲ استوار و از اصول و قواعد خاصی استفاده کند، ولی شاید حرفه ی شدن مدیران و تکامل آن عامل "تقوا" لازم دارد که از هر عامل دیگری مهمتر می باشد. زیرا که در آخرین تحقیقات مراکز تحقیقاتی و پژوهشی دنیا ثابت شده است که آنچه مدیریت اقتصادی و فرهنگی را از سایر علوم متمایز می سازد و به آن جنبه علمی و تکنولوژیکی و حرفه ای می دهد، طرز تفکر و طرز تلقی^۳ است که مدیران را نسبت به انجام وظایف و مسئولیت های خود مکلف و متعهد می سازد. این ایمان و خودآگاهی مدیران و احساس تعلق ایشان به دین مبین اسلام، تأثیر شگفتی در پیشبرد فعالیت های آنان در راه رسیدن به اهداف عالی رژیم دارد. اگر آموزش عالی را به معنی واقعی آن به کار بریم، به حق باید گفت که تکنولوژی کارآفرینی واقعی را در پرورش استعداد های جوانان این مملکت که جنبه های خودپروری و تحکیم تقوا در دانشگاه را دارد رعایت کرده ایم. حضرت علی ابن ابیطالب (ع) در خطبه ۱۳۸ خود می فرماید: همانگونه که در قرآن کریم آمده است

1- Triz= A University-Challenge=The winning-Attitude

2- Personal-Attitude

3- Attitude

خداوند "يَغْفِرُ وَّلَمْ يَشَأْ" است، یعنی خداوندی که گناهان بزرگ را می بخشد. اگر مدیران با آموزش مدیریت درست به زیور تقوا آراسته شوند و از اشتباهات خود پشیمان گردند و توبه کنند، خداوند مهربان خطاهای گذشته ی آنها را خواهد بخشید و به لطف برکت هدایت اندیشه‌های آنان را تابع قرآن می‌سازد و در دو دنیا رستگار می‌شوند. به درستی که خداوند متعال هرگز بر بندگان خود ستم روا نمی دارد، اما بدون شک و تردید عَمَّال و کارگزاران سازمان ها و حکومت های باطل را بر اعمال زشت آنها کیفر خواهد داد.

سعید عسکری ماسوله، اکبرطوطی

www.ketab.ir