



سازمان چیست؟

مدیریت رفتار سازمانی ۱؟

مؤلف:

مجتبی پیرزاده



نگار دانش

Naqar-e-Danesh Publications

سرشناسه : پیرزاده، مجتبی، ۱۳۵۹ -
 عنوان و نام : سازمان : مدیریت رفتار سازمانی چیست؟
 پدیدآور :
 وضعیت : اول
 ویراست :
 مشخصات نشر : تهران : راشدین، ۱۳۹۴.
 مشخصات : ۲ ج.
 ظاهری :
 شابک : ج. ۹۱-۱۳۹-۳۶۱-۶۰۰-۹۷۸ : ج. ۵۲-۱۴۰-۳۶۱-۶۰۰-۹۷۸ :
 وضعیت فهرست : فبیای مختصر
 نویسی :
 یادداشت : فهرست نویسی کامل این اثر در نشانی: <http://opac.nlai.ir> قابل
 دسترسی است
 شماره کتابشناسی : ۲۸۵۱۰۵۹
 ملی :



سازمان اسناد و کتابخانه ملی

■ انتشارات راشدین

■ عنوان کتاب:

سازمان

■ مؤلف:

مجتبی پیرزاده

■ نظارت کیفی:

راهب عارفی

■ نظارت فنی:

محمد معین عارفی

■ صفحه آری:

افسانه حسن بیگی

■ طراح جلد:

مهدی گیلوا

■ چاپ و صحافی:

دی تاپ

■ نوبت چاپ:

اول-۱۳۹۴

■ شمارگان:

۱۰۰۰

■ شابک:

۹۷۸-۶۰۰-۳۶۱-۱۳۹-۹

■ قیمت:

۱۵۰۰۰ ریال

■ نشانی:

میدان انقلاب - کارگر جنوبی - کوچه گشتاسب - پلاک ۴ واحد ۶

■ تلفن / نمابر:

۶۶۴۰۸۲۲۴ - ۶۶۱۲۳۴۴۹

■ پایگاه اینترنتی:

www.Rashedin.info

■ پست الکترونیک:

Email: rashed1829@yahoo.com

فهرست مطالب

۱۹	 مقدمه مولف
۱۵	 گفتار اول: نگرش کلی
۱۵	 سازمان چیست؟
۱۶	 ساختار سازمان چیست؟
۱۶	 طرح سازمان چیست؟
۱۶	 تئوری سازمان چیست؟
۱۷	 مقایسه تئوری سازمان و تئوری رفتار سازمانی
۱۸	 چرا تئوری سازمان را مطالعه می کنید؟
۱۹	 دیدگاه سیستمی
۲۲	 اهمیت دیدگاه سیستمی
۲۲	 دیدگاه چرخه حیات
۲۷	 گفتار دوم: اثربخشی سازمانی
۲۷	 اثربخشی سازمانی
۲۷	 اهمیت اثربخشی سازمانی
۲۸	 معیارها و مقیاس های اثربخشی سازمانی
۳۰	 رویکردهای اثربخشی
۳۱	 مفروضات رویکرد نیل به هدف
۳۱	 رویکرد نیل به هدف در عمل
۳۲	 مسائل و مشکلات رویکرد نیل به هدف
۳۳	 فایده عملی رویکرد نیل به هدف برای مدیران
۳۴	 مفروضات رویکرد سیستمی
۳۴	 رویکرد سیستمی در عمل
۳۶	 ارزش عملی رویکرد سیستمی برای مدیران
۳۷	 مفروضات رویکرد عوامل استراتژیک
۳۸	 رویکرد عوامل استراتژیک در عمل
۳۸	 مسائل و مشکلات رویکرد عوامل استراتژیک
۳۸	 فایده عملی رویکرد عوامل استراتژیک برای مدیران
۳۹	 مفروضات رویکرد رقابتی

۳۹	 رویکرد ارزش های رقابتی در عمل
۴۰	 مدل سه بعدی اثربخشی سازمانی
۴۴	 مسائل و مشکلات رویکرد ارزش های رقابتی
۴۵	 خلاصه مطالب
۴۷	 گفتار سوم: ابعاد ساختار سازمانی
۴۷	 ابعاد ساختار سازمانی
۴۹	 پیچیدگی
۴۹	 تعریف پیچیدگی
۴۹	 تفکیک افقی
۴۹	 تخصص گرایی
۵۰	 بخش بندی
۵۰	 تفکیک عمودی
۵۱	 حیطه کنترل
۵۱	 تفکیک براساس منطق جغرافیایی
۵۲	 چرا پیچیدگی مهم است؟
۵۲	 رسمیت
۵۲	 تعریف رسمیت
۵۳	 دامنه رسمیت
۵۴	 چرا رسمیت مهم است؟
۵۴	 رسمی سازی درون سازمانی یا برون سازمانی
۵۴	 جامعه پذیری
۵۵	 فنون رسمی سازی
۵۷	 رابطه بین رسمیت و پیچیدگی
۵۷	 تمرکز
۵۷	 تعریف تمرکز و عدم تمرکز
۶۰	 تصمیم گیری و تمرکز
۶۰	 فرایند تصمیم گیری سازمانی
۶۰	 چرا مفهوم تمرکز و عدم تمرکز مهم است؟
۶۱	 ارتباط تمرکز، پیچیدگی و رسمیت

۶۱	تمرکز و پیچیدگی
۶۱	تمرکز و رسمیت
۶۳	گفتار چهارم: استراتژی
۶۳	استراتژی چیست؟
۶۴	نظریه سنتی در مورد استراتژی - ساختار
۶۵	نظریه چندلر
۶۶	نظریه معاصر در مورد استراتژی ساختار
۶۶	انواع چهارگانه سازمان های استراتژیک مایلز و اسنو
۶۸	پیش بینی از نگاه استراتژی های چهار گانه
۷۰	محدودیت های تعیین کننده بودن استراتژی
۷۱	رابطه صنعت و ساختار
۷۲	خلاصه مطالب
۷۳	گفتار پنجم: اندازه سازمان
۷۳	تعریف اندازه سازمان
۷۳	طرفداران تعیین کننده بودن اندازه
۷۵	انتقاداتی بر تعیین کننده بودن اندازه
۷۶	نتیجه گیری در رابطه اندازه و ساختار
۷۶	اندازه و پیچیدگی
۷۷	اندازه و رسمیت
۷۷	اندازه و تمرکز
۷۷	چه اندازه سازمانی بزرگ نامیده می شود؟
۷۷	بحث در مورد نسبت کارکنان اداری
۷۸	تئوری سازمان و موسسات بازرگانی کوچک
۸۱	گفتار ششم: تکنولوژی
۸۱	تکنولوژی
۸۱	پژوهش وودوارد
۸۲	نتیجه گیری
۸۳	ارزیابی
۸۳	تکنولوژی مبتنی بر دانش

۸۳	نقش پرو در تعریف و سنجش تکنولوژی
۸۴	انواع چهار گانه تکنولوژی
۸۶	نتایج
۸۷	عدم اطمینان محیطی
۸۷	نقش تامسون در تعریف و سنجش تکنولوژی
۸۷	پیشینه
۸۹	نتیجه گیری
۸۹	ارزیابی
۹۰	ترکیب نظریات
۹۰	تأثیر صنعت و اندازه بر سازمان
۹۰	عامل مشترک در نظریه ها: تکراری بودن
۹۱	سطح واحدهای فرعی در برابر سطح سازمانی
۹۱	تکنولوژی های تولیدی در مقابل تکنولوژی های خدماتی
۹۲	نتایج
۹۲	تکنولوژی و ساختار
۹۲	تکنولوژی و پیچیدگی
۹۲	تکنولوژی و رسمیت
۹۳	تکنولوژی و تمرکز
۹۳	خلاصه مطالب
۹۵	گفتار هفتم: محیط
۹۵	محیط
۹۵	تعریف محیط
۹۵	محیط عمومی در برابر محیط اختصاصی
۹۶	محیط واقعی در برابر محیط ذهنی
۹۶	عدم اطمینان محیطی
۹۷	تحقیقات عمده درباره محیط
۱۰۰	انطباق نظریه امری و تریست با نظریه برنز و استاکر
۱۰۲	پیچیدگی محیطی
۱۰۳	خاصیت تعیین کننده بودن محیط

۱۰۴	نظریه رابطه محیط و جمعیت (مجموعه سازمان ها)
۱۰۴	مفروضات رابطه محیط و جمعیت
۱۰۵	فرایند تغییر سازمانی
۱۰۵	محدودیت های نظریه رابطه محیط و جمعیت
۱۰۶	رابطه محیط و ساختار
۱۰۶	محیط و پیچیدگی
۱۰۷	محیط و رسمیت
۱۰۷	محیط و تمرکز
۱۰۸	خلاصه مطالب
۱۰۹	گفتار هشتم: قدرت - کنترل
۱۰۹	قدرت - کنترل
۱۱۰	منطق گزینش استراتژیک
۱۱۱	نظر مخالف گزینش استراتژیک
۱۱۱	خلاصه
۱۱۵	مسیرهای دستیابی به قدرت
۱۱۶	ترکیب دیدگاه قدرت - کنترل
۱۱۶	تصمیمات ساختاری به عنوان یک فرایند سیاسی
۱۱۷	عوامل اقتضائی به عنوان محدودیت ها
۱۱۷	مدل قدرت - کنترل
۱۱۸	کاربردهای نظریه قدرت - کنترل
۱۱۸	تکنولوژی و محیط
۱۱۹	ثبات و ساختارهای ماشینی
۱۲۰	خلاصه مطالب
۱۲۱	گفتار نهم: انواع ساختارهای سازمانی
۱۲۱	انواع ساختارهای سازمانی
۱۲۱	عناصر مشترک در سازمانها
۱۲۲	ساختار ساده
۱۲۳	نقاط قوت و ضعف ساختار ساده
۱۲۴	بوروکراسی ماشینی

۱۲۴	نقاط قوت و ضعف
۱۲۵	چه موقع می بایست آن را بکار گیرید؟
۱۲۶	بوروکراسی حرفهای
۱۲۸	ساختار بخشی (شعبه ای)
۱۲۸	نقاط ضعف و قوت
۱۳۱	ادھوکراسی
۱۳۳	نقاط ضعف و قوت
۱۳۴	چه موقع می بایست آن را بکار گیرید؟
۱۳۵	خلاصه مطالب
۱۳۷	گفتار دهم: دیوانسالاری
۱۳۷	بوروکراسی
۱۳۷	بوروکراسی وبر
۱۳۷	تعریف اولیه وبر از بوروکراسی
۱۳۸	ویژگیهای مثبت بوروکراسی وبر
۱۳۹	تبعات غیرکارکردی (مخل) بوروکراسی
۱۴۲	آیا بوروکراسی یک دایناسور ساختاری است؟
۱۴۲	فرا رسیدن مرگ بوروکراسی
۱۴۳	اغراق در خصوص مرگ بوروکراسی
۱۴۹	گفتار یازدهم: ادھوکراسی
۱۴۹	ساختار ماتریسی (خزانه ای)
۱۵۱	نقاط قوت و ضعف ساختار ماتریسی
۱۵۶	ساختار موازی (جانبی)
۱۵۷	نمونههای دیگری از ادھوکراسی
۱۵۷	گروه عملیاتی
۱۵۸	ساختار کمیتهای
۱۶۰	خلاصه مطالب
۱۶۳	گفتار دوازدهم: مدیریت تکنولوژی و طراحی شغل
۱۶۳	مدیریت تکنولوژی و طراحی شغل
۱۶۳	رویکردهای مختلف به طراحی شغل

۱۶۵	برخی از اصول ویژه برگرفته شده از سیستم های فنی - اجتماعی
۱۶۵	مدل ویژگیهای شغل
۱۶۹	مکتب مهندسی
۱۶۹	مکتب روانشناختی
۱۷۰	مکتب زیستی (بیولوژیک)
۱۷۰	خلاصه
۱۷۱	شیوه های خاص طراحی کار
۱۷۱	توسعه شغلی
۱۷۱	غنی سازی شغل
۱۷۱	گروه های کاری منسجم
۱۷۲	گروه کاری خودگردان (مستقل)
۱۷۳	خلاصه مطالب
۱۷۵	گفتار سیزدهم: مدیریت محیط
۱۷۵	مدیریت محیط
۱۷۵	آیا محیط را می توان اداره و کنترل نمود؟
۱۷۵	طبقه بندی استراتژیها
۱۷۶	استراتژیهای داخلی
۱۸۰	خلاصه مطلب
۱۸۱	گفتار چهاردهم: مدیریت تغییر سازمانی
۱۸۱	مدیریت تغییر سازمانی را چه معنا می کنیم
۱۸۱	تغییر برنامه ریزی شده
۱۸۱	تغییر ساختاری
۱۸۲	مدلی برای مدیریت تغییر سازمانی
۱۸۲	عوامل تعیین کننده تغییر
۱۸۵	آغارکنندگان تغییر سازمانی
۱۸۵	استراتژیهای برنامه های ایجاد تغییر
۱۹۰	پیش بینی تغییر از ابعاد ساختاری
۱۹۰	پیچیدگی
۱۹۲	یک نظریه توصیفی از تغییر سازمانی

۱۹۳	ثبات منجر به رکود می شود.....
۱۹۴	نکته‌های در زمینه دیدگاه قدرت - کنترل.....
۱۹۷	گفتار پانزدهم: مدیریت تعارض سازمانی.....
۱۹۷	مدیریت تعارض.....
۱۹۸	تعارض و اثربخشی سازمان.....
۱۹۸	نظریه سنتی تعارض.....
۱۹۸	نظریه تعامل گرایان.....
۱۹۹	تعارض و اثربخشی سازمانی.....
۱۹۹	ارزشهای ضد تعارض در جامعه رایج شده است.....
۲۰۴	قنون رفع تعارض.....
۲۰۹	گفتار شانزدهم: فرهنگ سازمانی.....
۲۰۹	فرهنگ چیست؟.....
۲۱۱	فرهنگ و اثربخشی سازمانی.....
۲۱۲	فرهنگ جانشینی برای رسمی سازی.....
۲۱۲	ایجاد حفظ و انتقال فرهنگ.....
۲۱۳	صیانت و حفظ یک فرهنگ.....
۲۱۳	چگونه کارکنان فرهنگ را یاد می گیرند.....
۲۱۵	نظر مخالف.....
۲۱۶	درک عوامل وضعی (موقعیتی).....
۲۱۸	تجزیه و تحلیل فرهنگی.....
۲۱۸	پیشنهادهای ویژه.....
۲۲۱	گفتار هفدهم: مدیریت تکامل سازمانی.....
۲۲۲	ارزش های اجتماعی به رشد اهمیت می دهند.....
۲۲۲	مدلی از رشد سازمانی.....
۲۲۵	اعضاء اداری تجدیدنظر شده.....
۲۲۵	نظریه قدرت کنترل.....
۲۲۵	افول مراحلی را طی می کند.....
۲۲۶	مشکلات بالقوه مدیریتی در هنگام افول سازمانها.....
۲۲۹	گفتار هجدهم: سازمان ها در آینده.....

۲۲۹		تکنولوژی اطلاعات
۲۳۰		تمرکز و عدم تمرکز
۲۳۰		کار کردن در منزل
۲۳۱		مدیریت نوآوری در سازمان های بزرگ
۲۳۲		ترکیب تنوری سازمان با دیگر رشته های بازرگانی
۲۳۲		رفتار سازمانی
۲۳۲		برنامه ریزی استراتژیک
۲۳۳		مدیریت تولید و عملیات
۲۳۵		گفتار نوزدهم: تکامل تنوری سازمان
۲۳۵		ایجاد یک چاقوب
۲۳۶		نظریه پردازان نوع اول
۲۳۸		نظریه پردازان نوع دوم
۲۴۱		نظریه پردازان گروه چهار
۲۴۲		خلاصه مطالب
۲۴۳		گفتار بیستم: معیارهای ساختار سازمان
۲۴۳		معیارهای تفکیک افقی
۲۴۳		معیارهای تفکیک عمودی
۲۴۳		معیارهای تفکیک از لحاظ جغرافیایی

مقدمه مولف

کتاب حاضر برگرفته از کتاب مدیریت رفتار سازمانی نوشته استیفن رایینز بوده و به شکل مدون و جامع مطالب طبقه بندی شده و مورد استفاده اساتید، دانشجویان، دانش پذیران و علاقه مندان به مباحث مدیریتی قرارخواهد گرفت. کتاب حاضر در دو جلد طراحی شده است.

امید که این اثر رضایت دانش پژوهان گرامی را فراهم آورد.

مجتبی پیرزاده