

مدیریت رفتار سازمانی

در سازمان های ورزشی

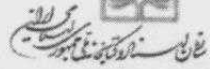
مؤلفان:

دکتر کیوان ملانوروزی

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

دکتر سپیده قطنیان

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر



٢٠٠٠٠: ٩٧٨-٩٦٤-٩١٨١٩-٦-٧

شناسنامه کتاب

نام کتاب : مدیریت رفتار سازمانی در سازمانهای ورزشی
مؤلف : دکتر کیوان ملانوروزی، دکتر سپیده قطنیان
صفحه آرا : طیبه رسولی
ناشر : انتشارات نشاء
نوبت : چاپ: اول-۱۳۹۶
چاپ روز : چاپ دوم
قیمت : ۲۰۰۰۰ تومان
تیراژ : ۱۰۰۰ نسخه
شابک : ۹۷۸-۹۶۴-۹۱۸۱۹-۶-۷

حق چاپ محفوظ است.

آدرس پستی: ۱۳۹-۱۳۳۵۵، موسسه فرهنگی انتشاراتی نشاء تلفن همراه: ۰۹۱۲۱۳۲۰۲

فهرست مطالب

۹	پیشگفتار
۱۱	فصل اول
۱۱	سازمان
۱۱	مقدمه
۱۱	سازمان
۱۲	مدیریت
۲۰	مدیریت استراتژیک
۲۷	فصل دوم
۲۷	رفتار سازمانی
۲۷	مقدمه
۲۸	رفتار سازمانی
۳۱	چالش‌های رفتار سازمانی
۳۴	نیروی کار
۳۷	کارکردهای رفتار سازمانی
۵۲	تعدیل رفتار
۵۴	مشارکت کارکنان
۵۵	چهار نوع از مشارکت کارکنان :
۵۷	عوامل مؤثر بر بهبود و ارتقاء رفتار سازمانی
۶۱	فصل سوم
۶۱	فرد در سازمان
۶۱	مقدمه
۶۱	رضایت شغلی
۶۴	رابطه نگرش و رفتار
۶۵	تنویری ناهمسانی شناختی
۶۶	تنویری اسنادی
۶۷	یادگیری
۶۹	ترک خدمت
۷۱	استرس

۱۸۱	تحلیل رفتگی
۱۸۰	هوش
۱۸۵	شرطی شدن عامل یا کنشگر
۱۸۲	یادگیری شناختی و یادگیری اجتماعی
۹۰	باز خورد
۹۵	فصل چهارم
۹۵	تصمیم‌گیری
۹۵	مقدمه
۹۵	تأثیر مدیریت در سازمان
۹۷	سوانح تصمیم‌گیری
۹۸	طایفه‌ها و تعصبات اداری متداول در تصمیم‌گیری
۱۰۲	شیوه‌های تصمیم‌گیری
۱۰۴	تصمیم‌گیری فردی
۱۰۸	تصمیم‌گیری گروهی
۱۱۱	قاطعیت در تصمیم
۱۱۳	خلاقیت در تصمیم‌گیری
۱۱۴	اصول اخلاقی در تصمیم‌گیری
۱۱۵	نقش سیستم‌های اطلاعاتی در تصمیم‌گیری
۱۲۱	فصل پنجم
۱۲۱	تنوع نیروی کار و تفاوت‌های فردی
۱۲۱	مقدمه
۱۲۱	تنوع
۱۲۳	تفاوت‌های فردی
۱۲۴	مدیریت استراتژیک تنوع نیروی کار
۱۲۶	پیامدهای تنوع نیروی کار
۱۲۸	اقدامات سازمانی مدیریت تنوع
۱۳۱	چالش‌های مدیریت تنوع
۱۳۲	انسجام گروهی، تعارض و تنوع نیروی کار
۱۳۸	فصل ششم
۱۳۸	مدیریت منابع انسانی
۱۳۸	مقدمه
۱۳۸	مدیریت منابع انسانی

۱۴۲	رعایت اصل برابری و اثرات آن بر میزان پرداخت
۱۴۴	جبران خدمت کارکنان
۱۴۵	برنامه‌های پرداخت انگیزشی
۱۴۷	ارزیابی عملکرد
۱۵۰	آشنا کردن افراد با سازمان
۱۵۰	فرآیند آموزش
۱۵۲	روش‌های آموزش
۱۵۳	تجزیه و تحلیل شغل
۱۵۳	مدیریت تنوع نیروی انسانی
۱۵۷	فصل هفتم
۱۵۷	ارتباطات
۱۵۷	مقدمه
۱۵۷	ارتباطات در سازمان
۱۶۰	روش‌های بهبود ارتباطات
۱۶۷	انواع ارتباطات
۱۷۰	مسیر ارتباطات سازمانی رسمی
۱۷۱	مدیریت ارتباطات در سازمان
۱۷۵	موانع بر سر راه ارتباط اثربخش
۱۷۹	فصل هشتم
۱۷۹	تعارض و مذاکره
۱۷۹	مقدمه
۱۷۹	تعارض
۱۸۱	نقش تعارض در سازمان
۱۸۱	انواع تعارض در سازمان
۱۸۲	عوامل ایجاد تعارض
۱۸۳	مدیریت تعارض
۱۸۵	فرآیند تعارض
۱۸۶	مذاکره
۱۸۷	روش مذاکره اصولی برای حل تعارض
۱۸۸	فنون مذاکره
۱۹۱	فصل نهم
۱۹۱	ساختار سازمان

۱۹۱	مقدمه
۱۹۱	ساختار سازمانی
۱۹۸	ابعاد سازمان
۱۹۹	ساختارهای جدید سازمانی
۲۰۴	انواع ساختارهای سازمانی
۲۰۵	عوامل تعیین کننده ساختار
۲۰۶	مهندسی مجدد
۲۱۱	روش مهندسی مجدد کلین
۲۱۱	روش مهندسی مجدد گاهها
۲۱۲	روش مهندسی مجدد جوهانسون
۲۱۲	روش مهندسی مجدد پتروزو و استیر
۲۱۲	روش مهندسی مجدد بارت
۲۱۴	مهندسی مجدد
۲۱۸	طرح ریزش عمل
۲۲۲	فرهنگ سازمانی
۲۲۹	فرهنگ در یک نگاه
۲۳۱	شیوه فراگیری فرهنگ
۲۳۲	فرهنگ سازمانی و تفاوت های فردی
۲۳۳	مدیریت تغییر و تحول در سازمان

پیشگفتار

حضور گسترده سازمان‌ها در صحنه‌های گوناگون زندگی اجتماعی و نقش مدیریت در عملکرد سازمان‌ها بدان حد گسترش یافته است که علم مدیریت را در ردیف مهم‌ترین و پیچیده‌ترین رشته‌های علوم انسانی محسوب کرده‌اند و قرن بیستم را عصر مدیریت و دنیای امروز را دنیای مدیران آگاه نامیده‌اند. هر یک از سازمان‌ها برای تحقق اهداف یا اهدافی خاص ایجاد شده و به منظور دست یابی به اهداف خود، از منابع انسانی، مالی، تجهیزات و فن آوری روز بهره می‌گیرند. موفقیت سازمان‌ها در تأمین هدف‌ها و انجام دادن مسئولیت‌های اجتماعی، تا حدود زیادی به مدیران و عملکرد آنان بستگی دارد. در مدیران وظایف خود را به نحو عالی انجام دهند، عملکرد سازمان‌ها نیز بهبود می‌یابد. بهبود عملکرد سازمان‌ها در یک جامعه و عملکرد توأم با کارایی و اثر بخشی مجزا به سازمان‌ها، موفقیت نظام کلان حاکم بر آن جامعه را در بخش‌های گوناگون اقتصادی، سیاسی و فرهنگی به دنبال خواهد داشت. زیرا این مدیران هستند که از طریق ایجاد هماهنگی و کاربرد صحیح منابع انسانی و مادی، فعالیت‌های سازمان و افراد سازمان را در جهت تحقق اهداف مورد نظر هدایت و راهبری می‌کنند. رفتار سازمانی مطالعه و کاربرد مجموعه علوم در مورد چگونگی تعامل افراد (به عنوان فرد یا گروه) در سازمان و بررسی می‌باشد. رفتار سازمانی یک سری ابزار مفید را در چندین سطح تحلیل فراهم می‌کند. به عنوان مثال، به مدیران کمک می‌کند تا رفتار افراد را در یک سازمان بررسی کنند، همچنین کمک می‌کند که پیچیدگی موجود در روابط داخلی را در شرایطی که دو نفر همکار با هم برقرار می‌کنند، مورد تحلیل قرار دهند. بعضی مدیران گمان می‌کنند آموزش‌های رسمی برای اندازه‌گیری صلاحیت کارکنان قابل اعتماد هستند، برخی معتقدند آموزش‌های حین کار و کسب تجربه مؤثرتر است و بعضی دیگر بر این باورند اثربخشی کارکنان با ویژگی‌های شخصیتی آنان ارتباط مستقیم دارد. البته همه این موارد مهم است اما هیچ کدام تضمینی برای عملکرد مناسب افراد در سازمان به ما

نمی‌دهد. رویکردی کامل‌تر برای این موضوع، اتصال عملکرد افراد به اهداف سازمان است. برای این کار سازمان‌های موفق از واژه شایستگی استفاده می‌کنند که به طور یکپارچه دانش، مهارت، قضاوت و نگرش مورد نیاز برای انجام مؤثر یک کار را پوشش می‌دهد. با در اختیار داشتن شایستگی‌های مورد نیاز در هر یک از نقش‌های سازمانی که بیان‌کننده نوع رفتار مورد انتظار و ارزش‌های سازمانی برای رسیدن به اهداف سازمانی باشد، علاوه بر دستیابی کارکنان به عملکرد مؤثرتر و درک توان بالقوه خود، آن‌ها می‌توانند سهم خود را در رسیدن سازمان به اهداف نهایی لمس کنند.

کتاب حاضر شامل نه فصل می‌باشد. این کتاب به مبانی مربوط به رفتار سازمانی و تشریح مفاهیم مرتبط به سازمان و رفتار سازمانی می‌پردازد. تعاریف مربوط به شناخت رفتار فرد در سازمان، مبانی مربوط به رفتار گروه و تشریح مفاهیم مربوط به ارتباطات سازمانی، رضای و مذاکره و تعاریف مربوط به ساختار و طراحی سازمان می‌پردازد. در حقیقت در این کتاب، مبانی رفتار سازمانی مورد مطالعه قرار می‌گیرد که این موضوع جهت کمک به مدیران و کارکنان سازمان به منظور پرورش و توسعه مهارت‌های لازم در زمینه ارتباط مؤثر و کارآمد با یکدیگر و در نهایت افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شود.

دکتر کیوان ملانوروزی

دکتر سپیده قطنیان