

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

منابع قدرت مدیران و تغییر سازمان

جبار قنبرپور

حمیده قنبری شوی

۱۳۹۷

سرشناسه	:	قنبرپور، جبار، ۱۳۵۹ -
عنوان و نام پدیدآور	:	منابع قدرت مدیران و تغییر سازمان / جبار قنبرپور، حمیده قنبری شوی.
مشخصات نشر	:	مشهد: دانش پویان، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	:	ص: ۱۲۸؛ ۱۴/۵ × ۲۱/۵ س.م.
شابک	:	۹۷۸-۶۲۲-۹۹۰۵-۳-۶
وضعیت فهرست نویسی	:	فیا
موضوع	:	تحول سازمانی - مدیریت - کارکنان - سازمان های دولتی
موضوع	:	agencies Administrative -- Management - change Organizational
شناسه افزوده	:	قنبری شوی، حمیده، ۱۳۶۱ -
رده بندی سگره	:	HD۸/۵۸/ق۹م۸ ۱۳۹۷
رده بندی دیویی	:	۴۰۶/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	:	۵۲۵۸۰۲۱



نام: منابع قدرت مدیران - تغییر سازمان
نویسندگان: جبار قنبرپور، حمیده قنبری شوی

ناشر: دانش پویان

قطع: رقعی

چاپ: پیشگام

صفحه آرا: فرشته ایزدی

نوبت چاپ: اول؛ بهار ۱۳۹۷

شمارگان: ۱۰۰ جلد

قیمت: ۱۵۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۹۰۵-۳-۶

ایمیل انتشارات: DaneshPooyan1@yahoo.com

مقدمه مؤلف:

کتاب "منابع قدرت مدیران و تغییر سازمان" اثری است مدیریتی، اجتماعی و سازمانی که با تلاش فراوان، کنجکاوانه و دلسوزانه آقای قنبرپور به وجود آمده است. موضوع اصلی این کتاب مسئله‌ی پیچیده سازمانهای عصر حاضر است. تغییر امریست ضروری و مستمر که زندگی ما انسانها و بخصوص سازمانهای ما را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد. یک ضرب المثل انگلیسی که می‌گوید: THERE IS NOTHING PERMANENT EXCEPT CHANGE یعنی "هیچ چیز بجز تغییر دائم نیست". واقعیتی که خود شگفتیها و تازگیهای ویژه ایی را مطرح می‌کند و اقدامات و روشهای ویژه ایی را می‌طلبد و نهایتاً سبب می‌شود تا افراد زیادی از خود مقاومت نشان دهند.

کتاب "منابع قدرت مدیران و تغییر سازمان" اثر آقای قنبرپور به مقاومت افراد در مقابل تغییر در سازمانها پرداخته است. ایشان با نگاه تحقیق گرا و کنجکاوانه این مسئله را واکاوی نموده و با ادبیاتی شایسته به آن پرداخته است و یکی از عواملی که نیروی تأثیرگذار بر مقاومت در برابر تغییر است را مورد تحقیق قرار داده، این عامل منابع قدرت مدیران است که خود حقیقتاً یکی از پدیده‌های وثر، جالب و قابل تأمل در سازمانها است. با استفاده از پرسشنامه‌های مربوطه در این دو بدیده سازمانی بر یکدیگر در استانداری خراسان رضوی مورد بررسی قرار گرفته است و با ساخت مؤلف از این موضوع که حاصل سالها کاری وقفه مدیریتی می‌باشد کار تحقیق میدانی چشم گیر صورت گرفته است و نتایج اماراتی آن از روایی و پایایی خوبی برخوردار است. سیاست‌های اداری شده سازمانی نیز به عنوان تعدیلگر این تأثیرگذاری مورد تحقیق و بررسی قرار گرفته است که این امر خود بسیار حائز اهمیت است و کار

پژوهشی را عمیقتر و پربارتر ساخته است. کتاب "منابع قدرت مدیران و تغییر سازمان" یقیناً می‌تواند مورد استفاده بسیاری از سازمانهای امروزی ایران بخصوص سازمانهایی که ماهیت دولتی و عمومی دارند قرار گیرد. با توجه به مسئله تغییر و مقاومت عوامل اجرایی سازمانها به آن می‌تواند سازمانها را در انجام تغییرات لازم و ضروری‌ای که پیش رو دارند موفق و کارآمد سازد و توصیه‌ها و پیشنهادهای مؤلف به سازمانها در این زمینه راهکارهای شایسته‌ای ارائه می‌کند.

دکتر غلامرضا عنایتی

www.ketab.ir

فهرست مطالب

پیشگفتار.....	۹
مقدمه:.....	۱۱
منابع قدرت.....	۱۳
تعاریف قدرت و نظریه ها.....	۱۳
مفهوم قدرت.....	۱۷
ماه قدرت.....	۱۷
ابزارهای اعمال قدرت.....	۱۹
منابع قدرت.....	۲۲
۱- شخصیت:.....	۲۲
۲- مالکیت:.....	۲۳
۳- سازمان:.....	۲۴
میل به قدرت.....	۲۶
قدرت اجتماعی.....	۲۷
تاکتیک های قدرت.....	۲۹
قدرت در سازمان ها.....	۳۰
چهار موقعیت قدرت سازمانی.....	۳۲
۱- قدرت در سازمان.....	۳۲
۲- قدرت "سرتاسر" سازمان ها.....	۳۳

۳- قدرت "مافوق" سازمان ها	۳۳
۴- قدرت "علیه" سازمان ها	۳۳
انواع قدرت	۳۵
انواع قدرت از نظر فرنچ و ریون	۳۵
۱- قدرت قانونی یا مشروع	۳۵
- قدرت قانونی	۳۶
۴- قدرت تخصصی	۳۹
۵- قدرت مرجعیت	۴۰
انواع دیگر قدرت	۴۲
انواع قدرت از نظر راسل	۴۳
انواع قدرت از نظر فوکو	۴۶
پایگاه های قدرت و منابع قدرت	۴۸
مقاومت در برابر تغییر	۵۱
تعریف مقاومت	۵۱
تغییر	۵۱
انواع تغییر	۵۴
تغییر سازمانی	۵۸
فرایند تغییر سازمانی	۶۰
واکنش کارکنان به تغییر	۶۲

تغییر و مقاومت در برابر آن	۶۴
مقاومت در برابر تغییر	۶۵
تعاریف مقاومت در برابر تغییر	۶۸
دلایل مقاومت کارکنان در برابر تغییر	۷۳
علل مقاومت در برابر تغییر	۷۴
مدیریت مقاومت در برابر تغییر	۸۰
مزایای مقاومت در برابر تغییر	۸۲
سیاست دراک شده سازمانی	۸۴
تعریف واژ قدرت و سیاست	۸۴
رابطه قدرت و سیاست	۸۶
سیاست سازمانی	۸۷
سیاست های سازمانی و ارتباط با سایر متغیرها	۹۰
سیاست های سازمانی و رفتار سیاسی	۹۲
رفتار سیاسی	۹۴
رفتار سیاسی در سازمانها	۹۷
دلایل رفتار سیاسی	۹۹
عواملی که در رفتار سیاسی نقش دارند:	۱۰۰
۱- ویژگیهای فردی	۱۰۰
۲- عوامل سازمانی	۱۰۱

۳-تسخیر احساسات.....	۱۰۴
ابعاد رفتار سیاسی.....	۱۰۵
۱-رفتار سیاسی مشروع.....	۱۰۵
۲-رفتار سیاسی نامشروع.....	۱۰۵
مهارت های سیاسی.....	۱۰۶
تکتیک های سیاسی.....	۱۰۷
سیاست سازمانی ادراک شده.....	۱۱۱
ابعاد سیاستهای سازمانی ادراک شده.....	۱۱۴
رفتار سیاسی عمومی.....	۱۱۴
پیشرف مستمر.....	۱۱۴
سیاست های پرداخت و ارتقا.....	۱۱۴
ادراک از فضای سیاسی سازمان.....	۱۱۵
فهرست منابع.....	۱۱۹
منابع فارسی.....	۱۱۹
منابع لاتین.....	۱۲

پیشگفتار

با پیشرفت سریع علم و فن آوری و پیچیده شدن اوضاع سیاسی و محیط اجتماعی، لزوم ایجاد و مدیریت تغییر سازمانی اهمیت ویژه‌ای یافته است. چنین روند روبه رشد به منظور تغییر سازمانی، نیاز به دانش و مهارت کافی برای بهبود و تکامل سازمانی را تشویق می‌نماید. مدیران با کسب آگاهی از نظریه‌های حوزه کسب و کار خود، یادگیری استفاده از فناوریهای نو، توانمندسازی خود در تطبیق و اقتباس مهارتها و استراتژیها و پذیرا بودن تفکر خلاق می‌توانند به رهبران تغییر تبدیل شوند. تغییرات در هر زمینه‌ای به محض پیدایش، مورد استقبال فراگیر و همه جانبه قرار نمی‌گیرند و مقاومت برابر آنها صرف نظر از شدت و ضعف آن، طبیعی است. از آنجایی که افراد از قبل با روش‌هایی برای انجام کارها آشنا شده‌اند که به نظر آنها برای انجام امور بسیار مناسب هستند، اعمال تغییرات را به سادگی نمی‌پذیرند؛ چرا که تغییر، افراد را ناچار به یادگیری مجدد و گاهی اوقات جابه جایی شغلی خواهد کرد که این موارد برای آنها ناگوار است و موجب مقاومت آنها خواهد شد. بنابراین اغلب در برابر تغییرات مقاومت‌هایی برای حفظ وضعیت موجود صورت می‌گیرد که علت آن حاکمیت سنت‌ها و روش‌های گذشته است. یکی از عوامل مؤثر بر میزان مقاومت کارکنان در برابر تغییر، سبک مدیریت است و سبک مدیران متاثر از نوع قدرت مورد استفاده مدیران است. در این جا نقش مدیران سازمان از اهمیت بسیار برخوردار است، چرا که مدیران سازمان می‌توانند با تاکید بر منابع قدرت خود در روندهای موجود، موجب پرورش و تشویق فعالیتهای کاری و کاهش مقاومت آنها در برابر تغییر در سازمان شوند. در این زمینه ساختار و منابع قدرت مدیران به دلیل تأثیر مستقیم بر

فعالیت‌های سازمان و کارکنان از اهمیت خاصی برخوردار است، زیرا مدیران می‌توانند با به کارگیری مناسب از ابزار و منابع قدرت، زمینه کاهش مقاومت در برابر تغییر در کارکنان و درک مناسب از سیاست‌های سازمانی در کارکنان را فراهم آورند.