

# اصول مدیریت و تئوری فرہنگ سازمانی

نویسنده:

علی اسد پور - احمد رضا پور

سرشناسه : اسدپور علی، ۱۳۵۶ -  
عنوان و نام پدیدآور : اصول مدیریت و تئوری فرهنگ سازمانی/ نویسندگان علی اسدپور، احمد رضا پور میرزا محمد.

مشخصات نشر : اهر: شمیس، ۱۳۹۹.

مشخصات ظاهری : ۹۸ ص.

شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۶۷۳۰۶۶-۲ احمد رضا پور میرزا محمد

وضعیت فهرست نویسی : فیپا

موضوع : مدیریت

موضوع : Management

موضوع : فرهنگ سازمانی

موضوع : Corporate culture

شناسه افزوده : پور میرزا محمد، احمد رضا، ۱۳۵۸ -

رده بندی کنگره : ۳۵۸

رده بندی دیویی : ۵۸

شماره کتابشناسی ملی : ۶۱۸۳۲۰



نام کتاب : اصول مدیریت و تئوری فرهنگ سازمانی  
تألیف و گردآوری: علی اسدپور - احمد رضا پور میرزا محمد

ناشر : انتشارات شمیس

طراح جلد: سالار مسیب زاده

نوبت و محل چاپ: اول ۱۳۹۹، اهر

قطع و صفحه: وزیری، ۹۹ صفحه

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۹

چاپ و صحافی: اعظم

شمارگان: ۵۰۰ جلد

شابک: 978-622-6730-66-2

قیمت: 250000 ریال

## فهرست مطالب

|    |                                       |
|----|---------------------------------------|
| ۹  | فصل اول                               |
| ۹  | تئوری مدیریت                          |
| ۱۰ | مقدمه                                 |
| ۱۰ | تعریف مدیریت                          |
| ۱۰ | نظریه نقشهای مدیریتی                  |
| ۱۲ | خلاقیت مدیران                         |
| ۱۲ | چه کسی خلاقیت و نوآوری می کند ؟       |
| ۱۲ | مدیر، مدیران و مؤثر                   |
| ۱۳ | چگونه می توان مدیر موفق و مؤثری بود ؟ |
| ۱۳ | برنامه ریزی                           |
| ۱۳ | تعریف برنامه ریزی                     |
| ۱۴ | فلسفه و ضرورت برنامه ریزی             |
| ۱۴ | سازماندهی                             |
| ۱۴ | تعریف سازماندهی                       |
| ۱۴ | انواع مختلف سازماندهی                 |
| ۱۵ | تعریف سازمان رسمی:                    |
| ۱۵ | تعریف سازمان غیر رسمی:                |
| ۱۵ | وظایف مدیریت                          |
| ۱۶ | - وظایف مدیریت چیست؟                  |
| ۱۹ | روند تکامل مدیریت                     |
| ۱۹ | ظهور مدیریت                           |
| ۱۹ | اولین مفاهیم مدیریت و تاثیرات آنان :  |
| ۲۰ | رویکردهای کلاسیک                      |
| ۲۱ | چهارده اصل مدیریتی فایول بدین شرحاند: |
| ۲۴ | چگونگی کشف و تبیین اصول مدیریت رحمانی |
| ۲۸ | پارادایم های مدیریت برتر در هزاره سوم |
| ۲۸ | شاخص های مدیریت سنتی                  |
| ۳۱ | فصل دوم                               |

|    |                                               |
|----|-----------------------------------------------|
| ۳۱ | اخلاق مدیران                                  |
| ۳۲ | علم مدیریت و تعریف آن در مکاتب مدیریتی:       |
| ۳۲ | ۱ - مدیریت و معانی آن:                        |
| ۳۲ | ۲ - تعریف علم مدیریت:                         |
| ۳۴ | مدیریت و اسلام                                |
| ۳۴ | ضرورت و اهمیت مدیریت در اسلام:                |
| ۳۷ | اخلاق مدیر اسلام                              |
| ۴۳ | کام دوم: مدل د هبری                           |
| ۴۶ | کام چهارم: ایجاد خلق خطوط و طرح های فکری مثبت |
| ۵۰ | کام ششم: ارتقاء خرد رهبری از ربق کار تیمی     |
| ۵۱ | کام هفتم: تمهید فرهنگ رهبری                   |
| ۵۴ | اخلاق و رهبری                                 |
| ۵۶ | رهبری: مسئولیتهای ابزاری                      |
| ۵۷ | رهبری: مسئولیت مقرراتی                        |
| ۵۷ | رهبری: مسئولیت سمبولیک                        |
| ۵۸ | مسئولیت برای خود                              |
| ۵۹ | شخص گرایی                                     |
| ۵۹ | سبک های رهبری آسیایی                          |
| ۵۹ | آسیای شرقی                                    |
| ۶۰ | رهبر تغییرات و تحولات در محیطهای متلاطم       |
| ۶۱ | وبالآخره عامل نهائی مقاومت نشانه های وعلائم:  |
| ۶۳ | عوامل شکست رهبری پیشینشی:                     |
| ۶۵ | فصل چهارم                                     |
| ۶۵ | تئوری فرهنگ سازمانی                           |
| ۶۶ | تعریف:                                        |
| ۶۷ | آیا سازمان ها فرهنگ های همانندی دارند؟        |
| ۶۸ | تفاوت فرهنگ های قوی با ضعیف                   |
| ۶۹ | نقش فرهنگ                                     |
| ۶۹ | فرهنگ به عنوان یک قلم بدهی                    |

- ۷۰..... ایجاد و حفظ فرهنگ
- ۷۰..... شیوه پیدایش یک فرهنگ
- ۷۰..... زنده نگه داشتن یک فرهنگ
- ۷۱..... مدیریت علی سازمان:
- ۷۲..... مرحله پیش از ورود:
- ۷۲..... مرحله رویارویی:
- ۷۲..... مرحله دگردیسی (تحول جامع):
- ۷۳..... شیوه های آشنا شدن با فرهنگ سازمانی
- ۷۳..... رسمی یا غیر رسمی
- ۷۳..... فردی یا دسته جمعی
- ۷۳..... دوره زمانی ثابت یا متغیر
- ۷۳..... با راهنما یا بدون راهنما
- ۷۴..... تأیید یا تکذیب
- ۷۴..... خلاصه: شیوه شکل گیری فرهنگ ها
- ۷۴..... شیوه فراگیری فرهنگ
- ۷۵..... داستان
- ۷۵..... آداب و رسوم
- ۷۵..... امتیازات ویژه
- ۷۵..... زبان رمز
- ۷۶..... آیا فرهنگ سازمانی می تواند فرهنگ ملی را تحت الشعاع قرار دهد؟
- ۷۶..... فرهنگ سازمانی و تفاوت های فردی
- ۷۶..... نکات کاربردی برای مدیران
- ۷۷..... تغییر و بهبود سازمانی
- ۷۸..... دو دیدگاه:
- ۷۹..... آبهای کف آلود:
- ۷۹..... ادغام دو دیدگاه در یکدیگر:
- ۷۹..... مقاومت در برابر پدیده تغییر:
- ۸۰..... منشا مقاومت در برابر تغییر
- ۸۰..... مقاومت های فردی
- ۸۰..... غلبه بر عوامل مقاوم:

|    |                                       |
|----|---------------------------------------|
| ۸۰ | پدیده تغییر و بهبود سازمانی :         |
| ۸۱ | انواع روشهای تغییر سازمانی :          |
| ۸۱ | روشهای ساختاری :                      |
| ۸۱ | تجدید ساختار                          |
| ۸۱ | سیستم مبتنی بر پادشاهای جدید :        |
| ۸۱ | برنامه های مبتنی بر کار و تکنولوژی    |
| ۸۲ | انواع برنامه های بهبود کیفیت کاری :   |
| ۸۲ | برنامه های مبتنی بر رفتارها و نگرش ها |
| ۸۲ | نشانه های تنش                         |
| ۸۳ | رویارویی با پدیده تنش                 |
| ۸۳ | تشویق به نوآوری :                     |
| ۸۳ | ساختاری                               |
| ۸۳ | انسانی                                |
| ۸۵ | فصل پنجم                              |
| ۸۵ | مدیریت و تاثیر آن در اهداف سازمان     |
| ۸۶ | تعریف ریسک و انواع آن                 |
| ۸۸ | عناصر اصلی مدیریت ریسک                |
| ۸۹ | ریسک استراتژیک و عملیاتی              |
| ۹۱ | ریسک عملیاتی                          |
| ۹۴ | پارادایم مدیریت ریسک                  |
| ۹۵ | استراتژی های مدیریت ریسک              |
| ۹۸ | منابع                                 |