

واقعاً عالی شدن

خدمت به منافع عمومی از طریق مدیریت با اثربخشی
سازمانی مثبت

نویسنده:

چارلز جی. پندل

مترجم:

فرشته قلعه آقابابائی

آریا نقش ۱۳۹۹

سرشناسه

: چندلر، چارلز جی.

.Chandler, Charles G

عنوان و نام پدیدآور

: واقعا عالی شدن خدمت به منافع عمومی از طریق مدیریت با اثربخشی

سازمانی مثبت/ نویسنده چارلز جی چندلر؛ مترجم فرشته قلعه آقابابائی.

مشخصات نشر

: تهران: آریا نقش، ۱۳۹۹.

مشخصات ظاهری

: ز، ۱۸۳ص.: مصور.

شابک

: 978-622-686546-3

وضعیت فهرست

: فیا

نویسی

عنوان اصلی : Become truly great : serve the common good
through management by positive organizational
effectiveness,[2017].

یادداشت

: کتابنامه : ص. [۱۷۱] - ۱۸۳.

یادداشت

: رفتار سازمانی

موضوع

Organizational behavior :

موضوع

: مدیریت صنعتی

موضوع

Industrial management :

موضوع

: قلعه آقابابائی، فرشته، ۱۳۶۸-، مترجم

شناسه افزوده

: ۴۵۷/۵۸

رده بندی کنگره

: ۶۵۸/۳

رده بندی دیویی

: ۶۲۴۴۱۸۶

شماره کتابشناسی ملی

تلفن: ۰۲۱-۶۶۹۷۷۲۸۹

www.arianaghsh20.ir

تهران، میدان انقلاب، خیابان کارگر جنوبی

خیابان وحید نظری، پلاک ۵۰، واحد ۱۵



واقعاً عالی شدن

خدمت به منافع عمومی از طریق مدیریت با اثربخشی سازمانی مثبت

نویسنده: چارلز جی. چندلر

مترجم: فرشته قلعه آقابابائی

چاپ: چاپ اول - ۱۳۹۹

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۳۷۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۸۶۵-۴۶-۳

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای مترجم محفوظ است.

فهرست مطالب

ت	پیشگفتار	
ح	مقدمه	
ر	کلمات اختصاری و اصطلاحات کلیدی	
۱	بخش اول: عصر حاضر "کارایی گرایی" ^۱	
۳	فصل ۱: "کارایی گرایی" باعث عقب ماندگی سازمان ها می شود	
۱۷	فصل ۲: آسپار برای مدیریت سرمایه داری	
۲۵	فصل ۳: مقاصد آسپان رو ^۲ یک در میان ما	
۳۳	فصل ۴: سازمان ها به عنوان سیستم ای انطباقی پیچیده	
۴۳	بخش دوم: فرا رسیدن عصر اثربخشی سازمانی	
۴۵	فصل ۵: پرهیز کار باشید (فاز ۱ از $OE + M$)	
۵۵	فصل ۶: سازمان های معنادار ^۳	
۶۳	فصل ۷: سرانجام، مفهوم اثربخشی	
۹۵	فصل ۸: آیا یک تغییر پارادایم در تفکر مدیریتی در راه است؟	
۹۹	فصل ۹: آیا "ارزش مشترک" سرمایه داری را بازسازی می کند؟	
۱۰۹	فصل ۱۰: سازمان هدفمند ^۳	
۱۱۵	فصل ۱۱: سازمان ها ممکن است زمین را تجات دهند، یا خیر	
۱۱۹	بخش سوم: ورود به عصر اثربخشی سازمانی	
۱۲۱	فصل ۱۲: در مورد اثر بخشی "متفاوت فکر کنید"	
۱۲۵	فصل ۱۳: اثربخشی را کشف کنید (فاز ۲ از $M + OE$)	

^۱ Efficiencyism

^۲ Meaningful Organizations

^۳ Purpose-Driven Organization

پیشگفتار

در نظریه مدیریت معمایی قدیمی حول یک سؤال ساده وجود دارد: "اثربخشی سازمانی چیست؟" در طول سال‌ها، پاسخ‌های مختلفی ارائه شده، اما هیچ یک از آن‌ها معما را حل نکرده است. مشکل آن است که این نظریه به هیچ مورد مشخص و قابل مشاهده در دنیای واقعی که مرتبط با اثربخشی باشد، اشاره نمی‌کند. پژوهشگران آن را "مورد مرجع" می‌نامند؛ سود و ارزش سهام مناسب نیست و بی‌شمار شاخص‌های دیگر سازمانی نمی‌توانند اثربخشی را به نحوی که معما را حل نمایند، نشان دهند (چرا که نمی‌توان آن‌ها را به طور مستقیم در این زمینه مشاهده کرد). پژوهش‌گران از اواسط دهه ۱۹۸۰ در این شگنا گرفتار افتاده‌اند. بنابراین، "اثربخشی" به معما و مشکلی غیر قابل حل تبدیل شده است. و به جای این که مفهومی تعریف شده در نظریه سازمانی و مدیریت باشد ساختاری مبهم است. اگر ما بتوانیم اثربخشی سازمانی را تعریف کنیم، به احتمال زیاد سازمان‌ها را درک نخواهیم کرد. کاری که ما انجام می‌دهیم مهم است. سازمان نقش مهمی در زندگی مدرن دارند. آن‌ها کالا و خدمات ارائه می‌دهند. آن‌ها مکان‌هایی برای کار هستند. آن‌ها اقتصاد ما را تنظیم می‌کنند. آن‌ها تکثیرکننده نیروها هستند و به افراد اجازه می‌دهند به اهداف بزرگتری دست یابند که محقق کردن آن‌ها به تنهایی ممکن نیست. بهترین سازمان‌ها به زندگی ما معنا می‌بخشند. به طور خلاصه، سازمان‌ها فراهم‌کننده تمدن (مدنیت) و سازندگان ثروت اقتصاد سرمایه اجتماعی هستند. به راستی سازمان‌های بزرگ جایگاه مهمی در محیط خود دارند و به روش‌هایی عمل می‌کنند که به سود منافع عمومی باشد.

با این وجود، جای تعجب ندارد که بسیاری از سازمان‌ها امروزه در بخش‌های تجاری، دولتی یا غیرانتفاعی اثربخش نیستند. در حالی که ممکن است چشم اندازی برای آینده بهتر داشته باشند، اما تلاش آن‌ها برای به دست آوردن آن اندک است. سازمان‌های غیراثربخش به حاشیه رانده می‌شوند، در حالی که سازمان‌های موثرتر در اطراف آن‌ها اثرگذاری قابل توجهی دارند. "غیراثربخش بودن"

دارای یک جنبه منفی قابل توجه است: می‌تواند بقای سازمان را با تردید همراه کند. لازم به ذکر نیست که افراد داخل سازمان نیز دچار سردرگمی می‌شوند و عملکرد ضعیفی خواهند داشت. سازمان‌های غیراثربخش برای خود یا برای جهان اطرافشان کم فایده هستند.

بدون یک نظریه پذیرفته شده که اثربخشی سازمانی را توضیح دهد، سردرگمی حاکم خواهد بود. چنین نظریه‌ای (پذیرفته نشده) باعث تنوع روش‌های تدریس نظریه مدیریت در مدارس کسب و کار و نحوه مدیریت، مدیران ارشد اجرایی می‌شود و بر روی نحوه سیاست‌گذاری سیاست‌مداران و نظر شهروندان نسبت به دولت اثرگذار است. همچنین مانع دستیابی ما به یک آینده پایدار خواهد شد.

داستانی در مورد بازسازی سازمان‌ها برای ورود به عصری جدید در حال ظهور است که در این کتاب "عصر اثربخشی سازمانی" مرایه می‌شود. پیچیدگی‌هایی در این داستان وجود دارد. یکی از این پیچیدگی‌ها آن است که جامعه در به هم آمیختن، مختلف، خود را در وضعیتی دشوار می‌بیند، در حالی که گزینه‌ها محدود هستند و مسیری روشن پیش رو نیست. پیچیدگی بعدی نارضایتی گسترده در مورد سرمایه‌داری است. پیچیدگی آخر در مورد شیوع "کارایی گرایی" است که موجب می‌شود سازمان‌ها به پتانسیل واقعی خود پی نبرند. همچنین وارد یک بن‌بست وجود دارند که علی‌رغم آزمایش شدن مسیری روشن ارائه نکرده‌اند.

در این کتاب مسیری به سوی عصر جدید ارائه می‌شود. رویکردی که در این جا توصیف شده براساس این باور است که می‌توان راه حلی برای حل معمای اثربخشی و دستیابی پژوهشگران و دست‌اندرکاران یافت. این رویکرد در قالب ترکیبی جدید از نظریه اثربخشی سازمانی ارائه می‌شود که نه تنها برای اولین بار مفهوم اثربخشی سازمانی به شکل کاربردی در آن تعریف شده است، بلکه باعث می‌شود سازمان‌ها درکی عمیق‌تر از خود داشته باشند.

عصر اثربخشی سازمانی زمانی فرا می‌رسد که مدیران "متفاوت فکر کردن" را شروع و اصول اثربخشی را در سازمان پیاده‌سازی کنند. دنیا نیاز به سازمان‌های بزرگ دارد و اثربخشی سازمانی مثبت، موتور "واقعاً عالی شدن" است. اکنون جامعه با مشکلات فراوانی مواجه است که تنها

سازمان‌های عالی می‌توانند با خدمت به منافع عمومی آن‌ها را حل و فصل کنند. به دنیای مدیریت با استفاده از "اثربخشی سازمانی مثبت" خوش آمدید.

www.ketab.ir