

www.ketab.ir

اهمیت جو سازمانی در سازمان (به منظور اثربخشی)

تألیف:

دکتر سکینه خیبریان



انتشارات
جهاد دانشگاهی
قزوین

سرشناسه: خیبریان، سکینه، ۱۳۶۱-
عنوان و نام پدیدآور: اهمیت جو سازمانی در سازمان (به منظور اثربخشی)/
تالیف سکینه خیبریان.
مشخصات نشر: قزوین: جهاد دانشگاهی، سازمان انتشارات، واحد قزوین، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری: ۷۰ ص:، جدول ۱۴/۵×۲۱/۵ س.م.
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۵۴۹-۴۴-۷

وضعیت فهرست نویسی: فیبا
یادداشت: کتابنامه.

موضوع: فرهنگ سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع: Corporate culture -- Iran -- Case studies
موضوع: بانک کشاورزی، مدیریت سبک دامغان
موضوع: کارآمدی سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع: Organizational effectiveness -- Iran -- Case studies
شناسه افزوده: جهاد دانشگاهی، سازمان انتشارات، واحد قزوین
شناسه افزوده: Press Organization Jahade Daneshgahi Ghazvin Branch
رده بندی کنگره: HD۵۸/۷
رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۰۹۵۵
شماره کتابشناسی ملی: ۷۷۲۷۵۴۷
اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

اهمیت جو سازمانی در سازمان (به منظور اثربخشی)

تألیف: دکتر سکینه خیبریان
گرافیک و صفحه آرایی: مرضیه حمیدی زاده
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۵۴۹-۴۴-۷
چاپ: نوبت اول - ۱۴۰۰
شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
بهاء: ۳۸۰۰۰۰ ریال

مصوبه شورای شعبه انتشارات جهاد دانشگاهی قزوین

ناشر: انتشارات جهاد دانشگاهی قزوین
کلیه حقوق محفوظ است ©

فهرست

۱	پیشگفتار
۳	فصل ۱؛ مباحث نظری جو سازمانی
۳	مقدمه
۴	اهمیت بررسی مسئله جو سازمانی
۷	مفهوم جو سازمانی
۹	تعاریف جو سازمانی
۱۱	تفاوت جو سازمانی با فرهنگ سازمانی
۱۲	نظریات مرتبط با جو سازمانی
۱۵	انواع جو سازمانی
۱۸	ابعاد جو سازمانی
۲۵	فصل ۲؛ اثربخشی
۲۵	مقدمه
۲۵	تعریف اثربخشی
۲۶	اهمیت اثربخشی
۲۷	دیدگاه‌های متناقض درباره اثربخشی سازمانی
۳۲	انواع رویکردهای اثربخشی
۳۲	رویکرد نیل به هدف
۳۴	رویکرد سیستمی
۳۵	رویکرد عوامل راهبردی
۳۶	رویکرد ارزش‌های رقابتی

پیش‌گفتار

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سازمان‌ها، برنامه‌های سازمان، وضعیت مالی یا ارزش سهام شرکت هیچ‌کدام سازمان را به محیطی مناسب برای کارکردن تبدیل نمی‌کند. بلکه آنچه از سازمان، محیط کار ایدئال و مطلوب می‌سازد احساس کارکنان نسبت به محیط کار است. شرایط محیط کار برای ایجاد و رشد احساس کارکنان در سه عامل خلاصه می‌شود: مدیریت، شغل و همکاران. «جو سازمانی» همانند هوای موجود در اتاق است؛ ما نمی‌توانیم جو سازمانی را ببینیم یا لمس کنیم، اما آن ما را احاطه کرده است و هر چیزی را که اتفاق می‌افتد، تحت تأثیر قرار می‌دهد. خود نیز از آنچه در سازمان می‌گذارد، تأثیر می‌پذیرد. بنابراین هر سازمانی، فرهنگ، سنت‌ها و روش‌های عمل ویژه‌ای دارد که بر روی هم جو آن سازمان را تشکیل می‌دهند. در جو باز و مطلوب، کارکنان از رضایت شغلی قابل توجهی برخوردارند و انگیزه کافی برای غلبه بر مشکلات دارند. آن‌ها دارای نیروی محرکه لازم برای ترتیب دادن کارها و حفظ تحرک سازمان هستند. به علاوه کارکنان به همکاری با سازمان خود افتخار می‌کنند. کارکنان به خوبی با یکدیگر همکاری می‌کنند و امور سازمان را تمام و کمال انجام می‌دهند. جو سازمانی مربوط به تعیین ویژگی‌های قابل اندازه‌گیری محیط کار است که به طور مستقیم یا غیرمستقیم توسط کسانی که در

این محیط کار می‌کنند، درک شده است و فرض می‌شود که روی انگیزش و رفتارشان تأثیر می‌گذارد. همچنین به عنوان منبعی مؤثر و بانفوذ برای شکل‌دهی رفتار عمل می‌کند. جو سازمانی را می‌توان نتیجه رهبری مدیر دانست. مدیر مؤثر در برانگیختن کارکنان با برآورده ساختن نیازهای روانی آنان همچون توفیق طلبی، قدرت و... مهارت بسزایی دارد. تمام این عوامل موجب بهره‌وری و اثربخشی کارکنان و در نهایت افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمان می‌شود. لذا نویسنده بر آن شد که در کنار بیان مباحث نظری، تجربه پژوهشی خود در این زمینه را در این کتاب برای خواننده بیاورد.