



مدیریت تحول سازمانی

مؤلف :

علی اکبر فرهنگی

سرشناسه : فرهنگي، علي اكبر، ۱۳۲۱ -
 عنوان و نام پديدآور : مدیریت تحول سازمانی
 مشخصات نشر : تهران: پرایند پویش، ۱۳۹۴.
 مشخصات ظاهری : ۵۹۲ ص.
 شابک : 978-600-6090-86-3
 یادداشت : فهرست نویسی کامل این اثر در نشانی: <http://opac.nlai.ir>
 قابل دسترسی است
 فهرست نویسی : فیهی مختصر
 کتابشناسی ملی : ۳۸۱۰۲۱۳

مؤسسه انتشارات برآیند پویش

نام کتاب: مدیریت تحول سازمانی

مؤلف: علی اکبر فرهنگي

ناشر: برآیند پویش

نوبت چاپ: اول - بهار ۱۳۹۴

تیراژ: ۱۰۱۱ نسخه

لیتوگرافی: جاووش

چاپ: چاپی

قیمت: ۲۳۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۶۰۹۰-۸۶-۳

مرکز پخش:

پویش: میدان انقلاب - خیابان اردیبهشت - پست تجرید - پلاک ۱ - طبقه ۲ - ۶۶۴۸۵۲۸۶ - ۶۶۹۶۸۴۴۲

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است.

هر گونه تقلید و استفاده از این اثر به هر شکل بدون اجازه کتبی از ناشر ممنوع می باشد.

فهرست مطالب

عنوان	صفحه	عنوان	صفحه
بخش اول: دنیای رفتار سازمانی		۱- اعطای هویت و شخصیت به اعضای سازمان ۵۴	
فصل اول: بهبود و توسعه سازمانهای کارمندی		۲- ایجاد تعهد گروهی ۵۴	
دستیابی مدیران به اهداف سازمان از طریق همگاری با		۳- افزایش ثبات میسّم اجتماعی ۵۵	
کارکنان سطوح مختلف ۱۹		۴- کمک به تثبیت رفتار کارکنان از طریق درک محیط در	
حیطه رفتار سازمانی: زمان گذشته و حال ۲۳		سازمان ۵۶	
۱- جنبش روابط انسانی ۲۴		انواع فرهنگ سازمانی ۵۶	
۲- جنبش مدیریت کیفیت جامع ۲۸		پیامدهای مرتبط با فرهنگ سازمانی ۵۷	
۳- انقلاب اینترنت ۳۱		نحوه تثبیت فرهنگها در سازمانها ۶۱	
رویکرد اقتضایی: کاربرد استدلالهای حاصل از تحقیق و		الگوی جامعه پذیری سازمانی ۶۴	
تجربیات ۳۷		مرحله ۱: پیش بینی جامعه پذیری ۶۵	
یادگیری بر اساس تحقیق ۳۸		مرحله ۲: رویارویی ۶۵	
روشهای تحقیقی در زمینه رفتار سازمانی ۳۸		مرحله ۳: تغییر و فراگیری ۶۶	
خلاصه مطالب فصل اول ۴۱		مشاوره یک مزیت مدیریتی ۶۹	
تقویت مهارتهای کاربردی ۴۳		ترویج رفتار اخلاقی سازمانی ۷۲	
ارزشیابی در زمینه جایگاه کارمندان، مشتریان و سهامداران ۴۴		الگوی رفتار اخلاقی ۷۳	
تمرین اینترنتی ۴۵		رابطه بین جنسیت و اصول اخلاقی ۷۵	
اصطلاحات کلیدی فصل اول ۴۶		بهبود شرایط اخلاقی در سازمان ۷۵	
فصل دوم: اخلاق و فرهنگ سازمانی		خلاصه مطالب فصل دوم ۷۷	
اساس فرهنگ سازمانی ۴۹		تقویت مهارتهای کاربردی (۱) ۷۹	
سطوح فرهنگ سازمانی ۵۰		تقویت مهارتهای کاربردی (۲) ۷۹	
کارکردهای فرهنگ سازمانی ۵۳		ارزشیابی در زمینه جامعه پذیری سازمانی ۸۰	
		تمرین اینترنتی ۸۲	

اصطلاحات کلیدی فصل دوم.....	۸۳	مدل استادی کلی	۱۳۶
فصل سوم: پرورش مدیران جهانی		گرایشهای استادی	۱۳۹
توسعه طرز تفکر جهانی	۸۸	تعریف تنوع (ناهمگونی نیروی کار)	۱۴۱
الگوی فرهنگهای اجتماعی و سازمانی	۸۸	سطوح ناهمگونی نیروی کار	۱۴۳
تشریح فرهنگ	۸۹	رابطه اقدام مثبت و مدیریت ناهمگونی	۱۴۵
تلفیق فرهنگهای سازمانی و اجتماعی	۹۰	مدیریت ناهمگون نیروی کار	۱۴۶
نسبت‌گرایی فرهنگی در مقابل امپریالیسم فرهنگی: توازن افراط و تفریط اخلاقی	۹۱	افزایش ناهمگونی در نیروی کار	۱۵۰
جلوگیری از نژادگرایی (نیروی محرک موجود در پی امپریالیسم فرهنگی)	۹۴	کاربردهای مدیریتی در زمینه روند رو به رشد ناهمگونی نیروی کار	۱۵۳
مدیر جهانی	۹۶	اقدامات سازمانی در راستای مدیریت مؤثر ناهمگون نیروی کار	۱۵۳
کاربرد تنویرهای مدیریت در سایر کشورها	۹۶	موانع موجود در مدیریت مؤثر ناهمگون نیروی کار	۱۵۳
رقابت شایسته از لحاظ فرهنگهای متعدد	۹۷	ابتکارات آن موریسون در زمینه ناهمگونی نیروی کار	۱۵۴
فردگرایی در برابر گروه‌گرایی	۹۸	خلاصه مطالب فصل چهارم	۱۵۸
رمز موفقیت یک حرفه	۹۹	تقویت مهارتهای کاربردی ..	۱۶۰
فرهنگ دارای بافت قوی و فرهنگ دارای بافت ضعیف ۱۰۰		تمرین اینترنتی	۱۶۱
پرهیز از مغایرتهای فرهنگی	۱۰۱	اصطلاحات کلیدی فصل چهارم	۱۶۲
برداشتهای فرهنگی از زمان	۱۰۲	فصل پنجم: تفاوتهای فردی و شخصیت، عواطف و خودپنداری	
الگوی اقتضایی جهت رهبری فرهنگهای مختلف	۱۰۳	از خودپنداری تا مدیریت بر خویشتن	۱۶۶
آمادگی جهت احراز شغلها در کشورهای خارجی	۱۰۵	عزت نفس	۱۶۷
جلوگیری از بروز مشکلات رفتار سازمان در کشورهای خارجی	۱۰۹	۲- خودآثر بخشی (من می‌توانم این کار را انجام دهم) ۱۶۹	
اجتناب از انتظارات غیرواقعی از طریق آموزش فرهنگهای مختلف	۱۰۹	خودکنترلی	۱۷۴
اجتناب از بروز شوک فرهنگی	۱۱۰	خودمدیریتی: الگوی یادگیری اجتماعی	۱۷۶
پرهیز از بروز مجدد شوک فرهنگی	۱۱۲	پویایی‌های شخصیتی	۱۸۳
خلاصه مطالب فصل سوم ..	۱۱۴	پنج جنبه کلی شخصیت	۱۸۳
تقویت مهارتهای کاربردی (۱)	۱۱۶	کانون کنترل خود یا محیط	۱۸۵
تقویت مهارتهای کاربردی (۲)	۱۱۷	نگرشها	۱۸۷
ارزشیابی در زمینه نژادگرایی	۱۱۸	نگرشها در برابر ارزشها	۱۸۸
تمرین اینترنتی	۱۱۹	هوشمندی و توانایی‌های ادراکی	۱۸۸
اصطلاحات کلیدی فصل سوم	۱۲۰	انواع توانایی	۱۸۹
بخش دوم: مدیریت کارکنان سازمان		رفتار سازمانی در راستای احساسات	۱۹۰
فصل چهارم: ادراک اجتماعی و مدیریت تنوع		احساسات مثبت و منفی	۱۹۱
مدل ادراکی پردازش اطلاعات اجتماعی	۱۲۶	هوش عاطفی	۱۹۳
مرحله ۱: ادراک گزینشی ..	۱۲۷	خلاصه مطالب فصل پنجم ..	۱۹۵
مرحله ۲: کدگذاری و ساده سازی	۱۲۹	تقویت مهارتهای کاربردی (۱)	۱۹۷
مرحله ۳: ذخیره و ضبط	۱۳۲	تقویت مهارتهای کاربردی (۲)	۱۹۸
مرحله ۴: بازیافت و پاسخ ..	۱۳۳	ارزشیابی در زمینه خودکنترلی	۱۹۹
نظریه اسنادهای علی و معمولی	۱۳۶	تمرین اینترنتی	۲۰۰

اصطلاحات کلیدی فصل پنجم	۲۰۱	فصل هشتم: بهبود عملکرد کارکنان	
فصل ششم: انگیزش I (نیازها، رضایت شغلی و طراحی شغل)		ایجاد بازخورد مؤثر	۲۸۰
اساس انگیزش کارکنان	۲۰۵	کاربردهای بازخورد	۲۸۱
الگوی عملکرد شغلی انگیزش	۲۰۵	منابع بازخورد: دیگران، وظیفه، فرد	۲۸۲
تئوری‌های انگیزشی	۲۰۷	دیدگاه دریافت کنندگان بازخورد	۲۸۲
انگیزش از طریق طراحی شغل	۲۰۷	پیامدهای رفتار بازخورد	۲۸۳
۱- رویکرد مکانیکی	۲۱۱	انواع بازخورد: بازخورد صعودی از پایین به بالا و بازخورد	
۲- رویکرد انگیزشی	۲۱۲	۳۶۰ درجه	۲۸۳
۳- رویکردهای زیستی-آدراری - انگیزشی	۲۲۰	سیستم‌های پاداش سازمانی	۲۸۷
رضایت شغلی و روابط کار - خانواده	۲۲۱	۱- انواع پاداش	۲۸۹
دلائل رضایت شغل	۲۲۲	۲- اصول پاداش دهی	۲۸۹
پیامدهای رضایت شغلی	۲۲۵	۳- معیارهای توزیع	۲۹۱
روابط کار - خانواده	۲۲۸	۴- پیامدهای مورد نظر	۲۹۲
خلاصه مطالب فصل ششم	۲۳۱	تقویت مثبت	۲۹۳
تقویت مهارت‌های کاربردی (۱)	۲۳۳	الف - قانون اثر ثرندایک (قانون علی و معلولی)	۲۹۴
تقویت مهارت‌های کاربردی (۲)	۲۳۴	ب - الگوی شرطی‌سازی عامل اسکینر	۲۹۴
ارزشیابی در زمینه رضایت شغلی	۲۳۵	برنامه‌های زمانی تقویت	۲۹۷
تمرین ایترنتی	۲۳۶	اهمیت برنامه‌ریزی مناسب	۲۹۸
اصطلاحات کلیدی فصل ششم	۲۳۷	شکل دهی رفتار از طریق تقویت مثبت	۳۰۰
فصل هفتم: انگیزش II (نظریه‌ها و کاربردها)		خلاصه مطالب فصل هشتم	۳۰۲
تئوری برابری آدامز	۲۴۱	تقویت مهارت‌های کاربردی	۳۰۴
گسترش مفهوم برابری	۲۴۵	ارزشیابی در زمینه رضایت شغلی	۳۰۵
درس‌های کاربردی، تئوری، برای	۲۴۶	تمرین ایترنتی	۳۰۶
تئوری انگیزشی انتظار	۲۴۸	اصطلاحات کلیدی فصل هشتم	۳۰۷
نظریه انتظار و روم	۲۴۸	بخش سوم: تصمیم‌گیری و مدیریت فرآیندهای اجتماعی	
تئوری انتظار و روم در عمل	۲۵۱	فصل نهم: تصمیم‌گیری	
تحقیق در زمینه نظریه انتظار و کاربردهای مدیریتی	۲۵۲	تصمیم‌گیری	۳۱۳
انگیزش از طریق هدفگذاری	۲۵۴	۱- الگوهای تصمیم‌گیری	۳۱۳
اهداف: تعریف و مقدمه	۲۵۵	۱-۱- الگوی عقلایی	۳۱۳
مدیریت بر مبنای هدف (MBO)	۲۵۵	۱-۲- الگوی هنجاری سایمون	۳۱۶
کارکردهای هدفگذاری	۲۵۶	۲- پویایی‌های تصمیم‌گیری	۳۱۸
پیشنهادی حاصل از تحقیقات هدفگذاری	۲۵۸	سیکهای عمومی تصمیم‌گیری	۳۲۲
کاربرد عملی فرآیند هدفگذاری	۲۶۳	اصرار بر تعهد	۳۲۵
اجرای نظریه‌های انگیزشی در کار	۲۶۶	خلاقیت	۳۲۷
خلاصه مطالب فصل هفتم	۲۶۹	۳- تصمیم‌گیری گروهی	۳۲۹
تقویت مهارت‌های کاربردی	۲۷۲	سیکهای پنج‌گانه تصمیم‌گیری	۳۳۴
ارزشیابی در زمینه رفتار عادلانه میان فردی	۲۷۳	خلاصه مطالب فصل نهم	۳۴۴
تمرین ایترنتی	۲۷۴	تقویت مهارت‌های کاربردی	۳۴۶
اصطلاحات کلیدی فصل هفتم	۲۷۵	ارزشیابی در زمینه تصمیم‌گیری	۳۴۷

تمرین اینترنتی	۳۵۰	خلاصه مطالب فصل یازدهم	۴۰۶
اصطلاحات کلیدی فصل نهم	۳۵۱	تقویت مهارت‌های کاربردی (۱)	۴۰۸
فصل دهم: گروه‌ها و تیم‌های کاری اثربخش		تقویت مهارت‌های کاربردی (۲)	۴۰۹
اصول رفتار گروهی	۳۵۶	ارزشیابی در زمینه سبک مدیریت تعارض	۴۱۰
گروه‌های رسمی و غیر رسمی	۳۵۶	تمرین اینترنتی	۴۱۲
وظایف گروه‌های رسمی	۳۵۷	اصطلاحات کلیدی فصل یازدهم	۴۱۳
فرآیند تکامل گروه	۳۵۸	بخش چهارم: مدیریت فرایندهای سازمانی	
تغشای اعضای گروه	۳۶۲	فصل دوازدهم: ارتباطات در عصر اینترنت	
هنجارها	۳۵۶	ابعاد اصلی فرآیند ارتباطات	۴۲۰
تیم، اعتماد و کار گروهی	۳۶۶	الگوی فرآیند ادراکی ارتباطات	۴۲۰
تیم گسترده‌تر از گروه است	۳۶۷	تحریف ارتباط میان مدیران و کارکنان	۴۲۴
اعتماد عامل اصلی کار گروهی	۳۶۸	ارتباطات میان فردی	۴۲۶
تیم‌های خودگردان	۳۷۰	سیکهای قاطعانه، تهاجمی و غیر قاطعانه	۴۲۶
تیم‌های مجازی	۳۷۳	منابع ارتباطات غیر کلامی	۴۲۷
تهدیدات در مورد اثربخشی تیم و گروه	۳۷۴	شنود فعالانه	۴۳۱
گروه اندیشی	۳۷۴	تفاوت در نحوه برقراری ارتباط میان زنان و مردان	۴۳۲
کاهش توان اجتماعی	۳۷۶	ارتباطات در عصر اطلاعات کامپیوتری	۴۳۷
خلاصه مطالب فصل دهم	۳۷۸	اینترنت، اینترنت، اکثرانث	۴۳۹
تقویت مهارت‌های کاربردی	۳۸۰	پست الکترونیکی	۴۴۲
ارزشیابی در زمینه گروه کاری	۳۸۱	کنفرانس ویدیویی	۴۴۶
تمرین اینترنتی	۳۸۲	مشارکت کامپیوتری	۴۴۷
اصطلاحات کلیدی فصل دهم	۳۸۳	ارتباط از راه دور	۴۴۸
فصل یازدهم: مدیریت تعارض و مذاکره		موانع برقراری ارتباط مؤثر	۴۴۹
دیدگاه نوین تعارض	۳۸۸	۱- موانع فرآیندی	۴۵۰
تسلل تعارض	۳۸۸	۲- موانع شخصی	۴۵۱
تعارض کارکردی (سازنده) در برابر تعارض غیر کارکردی		۳- موانع ترکیبی	۴۵۲
(مخرب)	۳۸۹	موانع معنایی	۴۵۳
پیامدهای مطلوب تعارض	۳۹۱	خلاصه مطالب فصل دوازدهم	۴۵۴
الگوهای اصلی تعارض	۳۹۲	تقویت مهارت‌های کاربردی (۱)	۴۵۷
الف - تعارض شخصیتی	۳۹۲	تقویت مهارت‌های کاربردی (۲)	۴۵۸
ب - تعارض میان گروهی	۳۹۴	ارزشیابی در زمینه مهارت‌های مدیریتی	۴۵۹
ج - تعارض میان فرهنگی	۳۹۷	تمرین اینترنتی	۴۶۱
مدیریت تعارض	۳۹۹	اصطلاحات کلیدی فصل دوازدهم	۴۶۲
برنامه‌ریزی تعارض کارکردی (سازنده)	۳۹۹	فصل سیزدهم: نفوذ، قدرت و سیاست	
سبک‌های پیشنهادی جهت مدیریت تعارض غیر کارکردی یا		نفوذ در دیگران	۴۶۵
مخرب	۳۹۹	تاکتیک‌های اصلی نفوذ	۴۶۶
مداخله گروه سوم: راه حل پیشنهادی تعارض (ADR)	۴۰۲	پیامدهای نفوذ	۴۶۷
مذاکره	۴۰۴	توافقات استراتژیک و سیاست مقابله به مثل	۴۶۹
دو نوع اصلی مذاکره	۴۰۴	قدرت اجتماعی و توانمندسازی	۴۷۰
مذاکره ارزش افزوده	۴۰۵	پایگاه‌های قدرت	۴۷۲

صفحه	عنوان
۵۱۲	معیارهای کلی اثربخشی
۵۱۶	ادغام معیارهای اثربخشی: رهنمودهای عملی
۵۱۶	رویکرد اقتضایی در طراحی سازمانها
۵۱۷	مقایسه سازمانهای مکانیک و ارگانیک
۵۱۸	رویکردهای متفاوت در مورد تصمیم‌گیری
۵۵۰	مقایسه‌ای بین سازمانهای سبک قدیم و سبک جدید
۵۵۰	سازمانهای مجازی
۵۵۳	نیازها: بازیکنان خود آغازگر تیم
۵۵۴	خلاصه مطالب فصل پانزدهم
۵۵۶	تقویت مهارتهای کاربردی
۵۵۷	ارزشیابی در زمینه ارگانیکی یا مکانیکی بودن
۵۵۸	تمرین اینترنتی
۵۵۹	اصطلاحات کلیدی فصل پانزدهم
	فصل شانزدهم: مدیریت تغییر و یادگیری سازمانی
۵۶۳	نیروهای تغییر
۵۶۴	الف) نیروهای بیرونی
۵۶۶	ب) نیروهای درونی
۵۶۶	الگوهای تغییر برنامه‌ریزی شده
۵۶۷	۱- الگوی تغییر لوین
۵۶۹	۲- الگوی سیستمهای تغییر
۵۷۲	۳- الگوی هشت مرحله‌ای کاتر در زمینه هدایت تغییر سازمانی
۵۷۲	توسعه و بهبود سازمانی (OD)
۵۷۶	مدیریت مقاومت در برابر تغییر
۵۷۹	علل مقاومت در برابر تغییر
۵۸۰	استراتژیهای غلبه بر مقاومت
۵۸۰	ایجاد سازمان یادگیرنده
۵۸۰	تعریف یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده
۵۸۳	ایجاد قابلیت یادگیری سازمانی
۵۸۷	رهبری: اساس یک سازمان یادگیرنده
۵۸۹	فراموشی آموخته‌های سازمانی
۵۹۰	خلاصه مطالب فصل شانزدهم
۵۹۲	تقویت مهارتهای کاربردی

صفحه	عنوان
۴۷۴	توانمندسازی کارکنان
۴۷۷	سیاستهای سازمانی و مدیریت عقاید
۴۷۷	۱- تعریف و قلمرو سیاستهای سازمانی
۴۷۹	۲- سطوح اقدامات سیاسی
۴۸۰	۳- تاکتیکهای سیاسی
۴۸۱	۴- مدیریت عقاید (مدیریت اثر)
۴۸۴	۵- کنترل سیاستهای سازمانی
۴۸۶	خلاصه مطالب فصل سیزدهم
۴۸۸	تقویت مهارتهای کاربردی
۴۸۹	ارزشیابی در زمینه قدرت
۴۹۰	تمرین اینترنتی
۴۹۱	اصطلاحات کلیدی فصل سیزدهم
	فصل چهاردهم: رهبری
۴۹۶	نظریه‌های خصوصی و رفتاری رهبری
۴۹۶	تئوری خصوصیات فردی رهبر
۴۹۸	تئوری سبکهای رفتاری
۵۰۰	نظریه‌های موقعیتی
۵۰۱	۱- الگوی اقتضایی فیدلر
۵۰۳	۲- نظریه مسیر-هدف
۵۰۴	۳- تئوری رهبری مبتنی بر موقعیت هرسی و بلانچارد
۵۰۸	از رهبری تعاملی تا رهبری فرهمند
۵۰۹	تغییر رفتار پیروان به واسطه رهبری فرهمند
۵۱۳	سایر دیدگاهها در زمینه رهبری
۵۱۳	الف) نظریه تبادل رهبر-اعضا
۵۱۵	ب) نظریه جانشینهای رهبری
۵۱۸	ج) رهبری خدمتگزار
۵۱۸	د- رهبری ممتاز
۵۲۰	خلاصه مطالب فصل چهاردهم
۵۲۲	تقویت مهارتهای کاربردی (۱)
۵۲۳	تقویت مهارتهای کاربردی (۲)
۵۲۴	ارزشیابی در زمینه تبادل رهبر-اعضا
۵۲۶	تمرین اینترنتی
۵۲۷	اصطلاحات کلیدی فصل چهاردهم
	بخش پنجم: مدیریت تحول سازمانی
	فصل پانزدهم: طراحی سازمانهای اثربخش
۵۳۳	سازمانها: تعریف و ابعاد
۵۳۳	تعریف سازمان
۵۳۴	نمودارهای سازمانی
۵۳۷	استعاره‌های مدرن سازمانی
۵۴۲	تلاش در راستای اثربخشی سازمانی

انفجار اطلاعات و گسترش وسیع دانش که تاریخ نظیر آن را تاکنون سراغ نداشته است با پیشرفتهای فن آوری همراه شده و بشریت را در برهه‌ای از تمدن خود قرار داده است که در گذشته‌ای نه چندان دور حتی تصور آن برای بسیاری از انسانها، حتی دانشمندان، غیر ممکن می‌نمود. این توانمندی به دگرگون سازی همه جانبه نهادهای اجتماعی و انسانی منجر شده و رفتارهای آنها را با یکدیگر در موقعیتی کاملاً متفاوت با گذشته قرار داده است. سازمانها در جهت کارایی و اثربخشی بیشتر دائماً خود را با تحولات همساز کرده و سعی در سازگاری و سازواری بیشتر با محیطهای پیرامونی خود داشته تا بتوانند به دگرگونیهای مطلوب و راهبردی خود دسترسی یابند. طراحی مجدد سازمانها در ابعاد گوناگون، از جمله در عرصه منابع انسانی صورت پذیرفته است. منابع انسانی و مسایل مربوط به آنها اساسی‌ترین چالش مدیران بوده و آنان را کاملاً به خود مشغول داشته است. مدیریت، شبکه‌های رهبری، و شیوه‌های کنترل زمینه‌ای مساعد را برای ایجاد مدیریت مشارکتی و تفویض اختیارات بیشتر به کارکنان فراهم آورده است. مطالعه انسانها و رفتار آنها، در این شرایط پدید آمده، از اعتبار بیشتری بهره می‌گیرد و حوزه‌ای در معرض گسترده بشری را در بر می‌گیرد. آن بخش از این مطالعات که به رفتار انسانها در سازمان مرتبط است، رفتار سازمانی نامیده می‌شود. در سالهای اخیر این حوزه در دیدگاههای مدیریتی بسیار مورد توجه بوده و از مناظر مختلف به آن نگرسته شده است. کتابهای فراوانی در این زمینه نوشته شده است و برخی از آنها به زبان فارسی برگردانده شده‌اند.

هر یک از این کتابها ویژگی خاص خود را داشته و بخش قابل ملاحظه‌ای از سئوالات و چالش‌های پیش روی مدیران را پاسخ می‌دهند، اما هیچ کدام به تنهایی توانسته‌اند تمام سئوالات مطرح شده را پاسخ بدهند، و همین جای فعالیت و تلاش مضاعف را باز می‌گذارد. با تدریس بیش از سی و پنج سال از درس رفتار سازمانی در دانشگاههای داخل و خارج کشور و گفتگوی با دانشجویان در سطوح مختلف کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری در مورد کتابهای رفتار سازمانی و قدرتها و ضعفهای آنها، همواره در ذهن مترجمان استفاده از کتابی با قوتهای بیشتر و ضعفهای کمتر در کلاسهای رفتار سازمانی، به ویژه در سالهای اخیر، وجود داشته و آنان را به جستجو در این مورد واداشته بود. خوشبختانه با دسترسی به متن اصلی کتاب حاضر آنان دریافتند که به میزان قابل ملاحظه‌ای این مهم حاصل شده است و می‌توان دل به کتابی نسبتاً جامع و حاوی آخرین مطالعات و مورد کاویهای مرتبط با هزاره سوم میلادی بسته. به سرعت دست به ترجمه و انتشار آن زده شد و سعی وافر به عمل آمد که

جانب امانت در ترجمه کتاب از هر جهت رعایت شده چیزی به آن افزوده و یا از آن کاسته نگردد تا خواننده دچار سردرگمی های جامعه دانشگاهی مشتهرند نگردد. مترجمان نهایت سعی خود را در ساده نویسی و استفاده از واژگان جا افتاده و علم در حوزه مدیریت داشته و از استعمال واژه های نامأنوس پرهیز داشته اند، مگر در جاهایی که اجتناب ناپذیر بوده و واژه سازی جدید اجتناب ناپذیر بوده است. اما این تلاش بوده است، که ساده نویسی و واژه گزینی لطمه ای به ساختار علمی کتاب نزده و آنرا از چارچوب آکادمیک آن خارج نسازد. این کتاب تنها کتابی است که در قلمرو مدیریت فارسی تمین های اینترنتی داده و خوانندگان را با این وسیله کارساز مجهز می سازد.

کتاب از پنج بخش اساسی و شانزده فصل تشکیل شده است. بخش اول دنیای رفتار سازمانی است که دنیایی پیچیده و از زیبایی خاص خود بهره می گیرد که خود در فصل اول با بهبود و توسعه سازمانهای کارمند مدار آغاز می شود. فصل دوم اخلاق و فرهنگ سازمانی را در بر می گیرد. توجه به اخلاق در سالهای اخیر در سازمانهای تولیدی و بازرگانی و ارایه دهنده خدمات بسیار جدی بوده و از هر نظر ذهن مدیران را به خود معطوف می دارد. فصل سوم به مقوله پرورش مدیران جهانی پرداخته و بر آن است که این مهم را در عصر ارتباطات و اطلاعات در قلمرو مدیریت تبیین و مدیریتی را پایه گذاری کند که مدیران آن جهانی اندیشیده و جهانی عمل نمایند در عین اینکه هویت های ملی و فرهنگی خود را از دست نداده اند. بخش دوم کتاب، به مدیریت کارکنان سازمان توجه دارد که فصل چهار آن ادراک اجتماعی و مدیریت تنوع را در سازمانها هدف خود قرار داده است. فصل پنجم تفاوت های فردی کارکنان در سازمان را طرح می کند و پاسخی است به این سؤال اساسی که از سالها پیش در حوزه مدیریت مطرح بوده که چگونه می توان وحدتی در کثرت پدید آورد. این مفهوم فلسفی پیچیده به سادگی در لابلای مطالب فصل تبیین می شود. فصلهای ششم و هفتم، مفهوم پیچیده و اثر گذار انگیزش را از ابعاد متفاوت نیازها، رضایت شغلی، طراحی مشاغل و کاربردهای آن مورد توجه قرار داده است. فصل هشتم بهبود عملکرد کارکنان در سازمان را مطرح و تحلیل می کند و بر آن است که بالا بردن توانمندیهای کارکنان سازمان را به بهره وری بیشتر نزدیک سازد. بخش سوم، تصمیم گیری مدیران را در فرایندهای اجتماعی مورد عنایت دارد که فصل نهم آن به فرایند تصمیم گیری در ابعاد گوناگون پرداخته و فصل دهم به گروه ها و تیم های کاری اثر بخش می پردازد و خواننده را با این توانمندی کارساز در مدیریت آشنا می سازد. فصل یازدهم مدیریت تعارض و مذاکره را هدف خود قرار داده است که با توجه به ماهیت سازمان که وحدتی در کثرت است و وجود آن اجتناب ناپذیر بوده تدوین گردیده است. بخش چهارم فرایندهای سازمانی را در نظر دارد، که فصل دوازدهم آن به ارتباطات در عصر اینترنت پرداخته

است. مفهومی که تازگی آن بر همگان روشن است و جا دارد که به گونه‌ای علمی تعقیب گردد. فصل سیزدهم مفاهیم نفوذ، قدرت و سیاست را در سازمان مورد عنایت خود دارد. مفاهیمی که تبول گارت مورگان سازمان را به عنوان موجودی سیاسی در نظر دارد و باید در آن چارچوب به آن نگاه کرد. فصل چهاردهم رهبری در سازمان را مطرح و انواع رهبری‌های اثر بخش را تحلیل و تعلیل می‌کند. بخش پایانی یعنی بخش پنجم به مدیریت تحول سازمانی پرداخته و این مهم را که سازمانها در جریانی گذرا در حرکتند را استادانه تعقیب می‌نماید که فصل پانزدهم آن به طراحی سازمانهای اثر بخش توجه می‌کند و قواعد حاکم بر آن را به داوری می‌نشیند. فصل آخر یعنی فصل شانزدهم به مدیریت تغییر و یادگیری سازمانی توجه دارد. سازمانها موجوداتی یادگیرنده بوده و در عرصه دگرگونه‌های اساسی باید خود را هماهنگ کرده و با فراگیری شرایط جدید خود را در مسیری تکاملی قرار دهند.

استادان فرزانه‌ای که کتاب را به عنوان منبع درسی انتخاب می‌فرمایند به خوبی می‌دانند که شانزده فصل کتاب تمام سرفصلهای تدوین شده در درس رفتار سازمانی را پوشانده و ضمن آشنایی دانشجویان با آخرین مطالعات و یافته‌های حوزه رفتار سازمانی و تمرینهای گوناگون در این زمینه می‌توانند تواناییهای نظری و عملی آنها را تقویت نمایند.

چون کتاب در شانزده فصل تدوین شده است، هر فصل می‌تواند یک جلسه از کلاس را هدف قرار دهد و کارهای نظری و عملی آن جلسه را به خوبی جواب دهد.

با ارایه اصطلاحات کلیدی و معادلهای انگلیسی آنها دانشجویان با واژه‌های تخصصی رشته آشنا شده و توانمندی آنها را در مطالعات بعدی، به ویژه مطالعه کتابهای انگلیسی، افزایش می‌دهد.

همچنین لازم است تا از زحمات و کوششهای فراوان سرکار خانم مرجان بابایی نیز تشکر کنیم.

از مدیریت محترم نشر پویش، جناب آقای یعقوبی که در تهیه و آماده سازی بموقع این کتاب اقدام نموده قدردانی می‌شود.

دکتر علی اکبر فرهنگی - استاد دانشگاه تهران

دکتر حسین صفرزاده استادیار دانشگاه

تهران - اسفند ۱۳۸۴