



اصول مبانی مدیریت و تئوری سازمان

ویژه گروه مهندسی صنایع - مدیریت سیستم و بهره‌وری

شامل:

- ✓ شرح درس
- ✓ نکته
- ✓ مثال‌های حل شده
- ✓ نکات کلیدی
- ✓ تست‌های طبقه بندی شده
- ✓ پاسخ تشریحی تست‌های طبقه بندی شده همراه با سطح بندی سوالات

تألیف: قاسم حاج ابراهیمی

بهار ۹۱

سرشناسه:	حاج ابراهیمی، قاسم، ۱۳۶۱ -
عنوان و پدیدآور:	اصول مبانی مدیریت و تئوری سازمان ویژه گروه مهندسی صنایع - مدیریت سیستم و بهره‌وری شامل: شرح درس، نکته .../ تالیف قاسم حاج ابراهیمی.
مشخصات نشر:	تهران: علوی فرهیخته، ۱۳۸۹.
مشخصات ظاهری:	۲۲۹ ص.: مصور، جدول، نمودار: ۲۲×۲۹ س.م.
فروست:	مجموعه کتب همراه کارشناسی ارشد علوی.
شابک:	۱۵۰۰۰ ریال: 978-964-169-384-0
وضعیت فهرست‌نویسی:	فبا
یادداشت:	کتابنامه: ص. ۲۲۹.
موضوع:	دانشگاه‌ها و مدارس عالی -- ایران -- آزمون‌ها
موضوع:	مدیریت -- راهنمای آموزشی (عالی)
موضوع:	مدیریت -- آزمون‌ها و تمرین‌ها (عالی)
موضوع:	سازمان -- راهنمای آموزشی (عالی)
موضوع:	سازمان -- آزمون‌ها و تمرین‌ها (عالی)
موضوع:	آزمون دوره‌های تحصیلات تکمیلی -- ایران
رده‌بندی کنگره:	۱۳۹۱ الف ۱۶ ج ۱۳۴ / LB۲۳۵۳
رده‌بندی دیویی:	۳۷۸/۱۶۶۴
شماره کتابخانه ملی:	۲۶۹۷۹۰۱



انتشارات علوی فرهیخته

نام کتاب:	اصول مبانی مدیریت و تئوری سازمان ویژه گروه مهندسی صنایع - مدیریت سیستم و بهره‌وری
تألیف:	قاسم حاج ابراهیمی
ناشر:	علوی فرهیخته
چاپ:	اول - ۹۱
حروفچینی:	علوی
صفحه‌آرایی:	غلامزاده
شمارگان:	۱۰۰۰ نسخه
قیمت:	۱۵۰۰۰ تومان
شابک:	۹۷۸-۹۶۴-۱۶۹-۳۸۴ - - ISBN: 978-964-169-384-0

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به ناشر است و استفاده بدون اجازه کتبی ناشر ممنوع و قابل تعقیب و پیگرد قانونی خواهد بود.

نشانی: میدان انقلاب - خیابان جمالزاده جنوبی - خیابان کلهر - پلاک ۱۶

تلفن: ۶۴۰۲۷۶۴۰

یادداشت ناشر

مجموعه حاضر که با عنایات حضرت باری تعالی و بواسطه زحمات بی‌دریغ و ساعت‌ها کار گروهی دهها تن از نخبگان عرصه علم و دانش تهیه و تدوین گردیده، تحفه‌ای است ناقابل که انتشارات علوی فرهیخته افتخار آن را دارد تا به حکم وظیفه، پیشکش تمامی دانشجویان، فارغ‌التحصیلان دوره کارشناسی و علاقمندان به تحصیلات تکمیلی نماید.

بی‌گمان انگیزه ناشر از ارائه مجموعه حاضر، ارتقاء سطح کیفی و کمی کتاب‌های آمادگی آزمون کارشناسی ارشد، به سطحی بالاتر از آنچه تاکنون ارائه شده است، می‌باشد. بدین خاطر، پیش از آغاز مرحله نگارش و تدوین با شناسایی نقاط ضعف موجود در مجموعه‌های مشابه، سعی در مرتفع نمودن آن و گردآوری مطالب علمی از کتب مرجع و جزوات اساتید برتر با توجه به سرفصل‌های معرفی شده از سوی شورای عالی آموزش و برنامه‌ریزی نموده است و بدین جهت است که با افتخار ادعای آن را داریم که نسل نوینی از کتاب‌های کمک آموزشی، در مقطع کارشناسی ارشد را ارائه نموده‌ایم.

بی‌تردید هیچ دلیلی جز مطالعه دقیق مجموعه حاضر نمی‌تواند صدق این ادعا و مبین گفتار ما باشد. لیکن جهت مزید اطلاع داوطلبان به اختصار پاره‌ای از ویژگی‌های بارز مجموعه حاضر را بیان می‌نمائیم.

۱- تألیف گروهی

گردآوری مطالب علمی و تدوین کتاب حاضر را، گروهی از برترین نفرات آزمون‌های کارشناسی ارشد و دکترا بر عهده داشته‌اند به طوری که همواره این اعتقاد راسخ در بین مسئولان انتشارات علوی فرهیخته وجود داشته است که حاصل و نمره کار گروهی نتیجه‌ای بس مطلوب‌تر و مفیدتر از کتابهایی که توسط یک مؤلف منفرد تألیف می‌گردد، خواهد داشت.

۲- جامعیت مجموعه حاضر

مدیریت زمان بی‌تردید یکی از دغدغه‌های اصلی تمامی داوطلبان کنکور کارشناسی ارشد می‌باشد. در مجموعه حاضر با تمام توان کوشیده شده است جامعیت مباحث مطروحه همواره لحاظ گردد، به طوری که داوطلب جز در موارد نادر و استثنایی ضرورتی برای مراجعه به سایر جزوات و یا حتی کتب مرجع احساس ننماید.

۳- کاربردی بودن مباحث

دید غالب در تهیه متون علمی مجموعه حاضر، کسب نتیجه در آزمون کارشناسی ارشد بوده است. لذا با بررسی آزمون‌های سنوات گذشته و استخراج تست‌ها و طرح سوالات احتمالی از مباحث مختلف، سعی شده است از مطالبی که احتمال طرح سوال از آن‌ها کمتر از یک درصد است، به طور خلاصه و تنها در حد اشاره یاد شود تاوقت داوطلب به افزایش تبحر بر مباحث اصلی متمرکز گردد.

۴- بهره‌گیری از کتب مرجع معتبر و متعدد و جزوالت برتر

در تألیف این اثر، تمامی سعی بر آن بوده است که از کتب مرجع و نیز جزوات اساتید برتر دانشگاه‌های معتبر استفاده شود تا بدین ترتیب مجموعه حاصل دارای بالاترین درجه خلوص علمی بوده و ضمناً حاوی نکات برجسته و مهم در هر فصل که بتواند در آزمون کنکور کارشناسی ارشد مفید واقع گردد.

۵- نکته‌ها و مثال‌ها

نکته‌ها و مثال‌ها یکی از ارکان اصلی مجموعه حاضر را تشکیل می‌دهد. به طوری که در تمامی فصول نکته‌ها به صورت کاملاً متمایز ذکر گردیده و بلافاصله یک مثال بعد از آن آورده شده است تا کاربرد آن نکته را در عمل به طور عینی به داوطلب نشان دهد. بدین ترتیب از ترکیب نکات و مثال‌ها مجموعه‌ای کاملاً علمی - کاربردی مهیا شده است.

۶- تست‌های سطح‌بندی شده

سطح بندی تست‌ها، آنهم به طور دقیق و کاملاً کارشناسی، یکی از ویژگی‌های منحصر به فرد این مجموعه است که به اشکال مختلف می‌تواند نقاط ضعف داوطلب را پس از مطالعه این اثر معین نماید. بدین ترتیب داوطلبان کنکور کارشناسی ارشد می‌توانند با توجه به سطح تستی که درست یا غلط پاسخ داده‌اند، راجع به اطلاعات علمی خود قضاوت نموده و جهت برنامه‌ریزی درسی و مطالعه فصول از آن استفاده نمایند.

۷- پاسخ‌های کاملاً تشریحی

از نظر ناشر، پاسخ تشریحی تست‌های مندرج یکی از مهم‌ترین قسمت‌های کتاب در فرآیند آموزش می‌باشد. زیرا هنگامی که یک داوطلب در انتخاب پاسخ صحیح یک تست دچار خطا می‌شود، معلوم است که در آموختن آن نکته یا نکاتی که در تست لحاظ گردیده موفق نبوده است.

لذا پاسخ‌های واقعاً تشریحی می‌توانند علاوه بر نقش آموزشی بسیار قوی و بازآموزی مجدد مطالب درسی، بهترین و کوتاهترین راه برای حل تست را در پاسخ‌های تشریحی به داوطلب بیاموزد. بدین ترتیب حل تست‌های این مجموعه همراه با پاسخ تشریحی یک دوره بازآموزی کامل خواهد بود.

۸- کادر فنی متبخر

برخلاف آنچه در اکثر کتاب‌های کمک آموزشی به لحاظ فرآیند چاپ و صفحه‌بندی نامطلوب دیده می‌شود، انتشارات علوی قریب‌به اهمیت وافر را صرف افزودن به کیفیت فرآیند چاپ از لحظه تایپ متن، رسم اشکال و صحافی نموده است تا در نهایت داوطلب با اثری چشم‌نواز روبرو گردد.

بی‌تردید علی‌رغم تمامی تلاش دست‌اندرکاران مجموعه حاضر در جهت ارائه اثری خالی از عیب و نقص، از شما داوطلبان گرامی و نکته‌سنج و تیزبین انتظار دارد تا ما را از پیشنهادات، انتقادات و تذکرات بجای خود مستفیض نمایند. در پایان لازم است از تمامی عزیزانی که در ماه‌های طولانی آماده‌سازی این اثر ما را یاری کرده‌اند صمیمانه تشکر و قدردانی نمایم به ویژه جناب آقای مهندس فرزاد شریفی (مدیریت اجرایی)، جناب آقای قاسم حاج‌ابراهیمی (مؤلف)، سرکار خانم غلام‌زاده ناظر فنی (صفحه‌بند) و گروه ویراستاری انتشارات.

مقدمه مؤلف

کتاب حاضر به منظور رفع نیاز داوطلبان کارشناسی ارشد رشته مهندسی صنایع تدوین شده است. با توجه به تعدد کتاب‌های مدیریت و سازمان، سعی بر این بوده که سرفصل‌های لازم را در حین کامل بودن به صورت خلاصه پوشش دهد.

این کتاب براساس کتاب‌های مبانی مدیریت و سازمان استیفن رابینز نگارش شده است و با توجه به مرجع بودن این کتب به نظر می‌رسد نظر طراحان سؤال آزمون ارشد نیز به این کتب معطوف باشد. در صورتی که زمان کافی دارید، مطالعه کامل این کتاب خالی از لطف نیست در پایان از آقای مهندس شریفی مدیریت اجرایی علوی تشکر می‌کنم که مجال چاپ این کتاب را به بنده اعطا کردند و همچنین از سرکار خانم غلامزاده تشکر ویژه می‌کنم که زحمت صفحه بندی و رسم اشکال این کتاب را متحمل شدند.

قاسم حاج ابراهیمی

ghassemhajebrahimi@gmail.com

بهار ۹۱

فهرست مطالب

فصل اول: مفاهیم اولیه مدیریت و برنامه‌ریزی

۱	مقدمه
۱-۱	تعریف سازمان
۲-۱	تعریف مدیریت
۳-۱	وظایف مدیریت
۴-۱	نقش‌های مدیریت
۵-۱	شایستگی‌های مدیران موفق
۶-۱	نگرش‌های مدیریت
۶-۱-۱	نگرش فرآیندی
۷-۱	مدیریت موفق و موثر
۸-۱	مدیریت سازمان‌های کوچک و کارآفرینی
۸-۱-۱	رهیافت‌های کارآفرینی
۹-۱	سیر تحولات نظریه‌های مدیریت و سازمان
۹-۱-۱	مکتب کلاسیک
۹-۱-۱-۱	چهار اصل تیلور
۹-۱-۲	مراحل مدیریت علمی
۹-۱-۳	اصول چهارده‌گانه فایول
۹-۱-۴	نظریه بوروکراسی
۹-۱-۵	مراجع قدرت از دیدگاه وبر
۹-۱-۶	مکتب نئوکلاسیک (رفتاری)
۹-۱-۷	نتایج به دست آمده از مطالعات هاثورن
۹-۱-۸	مکتب کمی‌گرایان (علم مدیریت)
۱۰-۱	کاربردهای متداول علم مدیریت
۱۱-۱	رهیافت‌های جدید مدیریت
۱۱-۱-۱	رهیافت‌های سیستمی
۱۱-۱-۲	رویکرد اقتضایی
۱۲-۱	نظریه Z
۱۳-۱	قانون پارکینسون
۱۴-۱	اصل پیپتر

۳۸	۷-۲ تعمیم اندیشه‌های طراحی کار برای گروه‌های کاری
۳۸	۸-۲ زمان انعطاف‌پذیر
۳۸	۱-۸-۲ مزایای بالقوه زمان انعطاف‌پذیر
۳۹	۹-۲ رهبری
۳۹	۱-۹-۲ ویژگی‌های رهبری
۴۰	۲-۹-۲ نظریه‌های فناوری رهبری
۴۲	۳-۹-۲ نظریه‌های اقتضایی رهبری
۴۲	۴-۹-۲ نظریه مسیر هدف چهار نوع رفتار رهبری را تعریف می‌کند
۴۲	۵-۹-۲ الگوی رهبری مشارکتی
۴۴	۶-۹-۲ رهبری موقعیتی: (بادل هرسی و کنت بلاتجارد)
۴۵	۷-۹-۲ نظریه رهبری کاربزماتیک
۴۶	۸-۹-۲ رهبران عظمی و رهبران تحولگرا
۴۶	۹-۹-۲ سبک سنج مدیریت
۴۷	۱۰-۲ سیستم‌های مدیریت
۴۸	۱-۱۰-۲ تاثیر اعتبار و اعتماد در رهبری
۴۸	۲-۱۰-۲ نقش جنسیت و تفاوت‌های فرهنگی در رهبری
۴۹	۱۱-۲ انگیزش
۴۹	۱۲-۲ فرآیند انگیزش
۵۰	۱-۱۲-۲ نظریه Y, X ماکگریگور
۵۰	۲-۱۲-۲ مفروضات نظریه Y
۵۱	۳-۱۲-۲ نظریه بهداشت - انگیزش هرزبرگ
۵۲	۴-۱۲-۲ نظریه برابری
۵۳	۵-۱۲-۲ نظریه انتظار
۵۴	۶-۱۲-۲ نظریه تقویت و اصلاح رفتار
۵۵	۷-۱۲-۲ نظریه هدفگذاری
۵۶	۸-۱۲-۲ اثر نیروی کار ناهمگون بر انگیزش
۵۶	۹-۱۲-۲ اثر انگیزش برنامه‌های سهام‌شدن کارکنان در مالکیت سازمان
۵۷	۱۳-۲ انواع تیم‌های کاری
۵۷	۱۴-۲ انواع تیم‌های کاری
۵۹	۱۵-۲ مبانی رفتار فردی و گروهی
۶۰	۱۶-۲ روش‌های تشخیص شخصیت
۶۱	۱۷-۲ سنخ‌شناسی شخصیتی و نمونه شغلی هالند
۶۴	۱۸-۲ یادگیری
۶۵	۱۹-۲ اصول اساسی درک رفتار گروهی
۶۷	تست‌های طبقه‌بندی شده فصل دوم
۷۱	پاسخ تشریحی تست‌های طبقه‌بندی شده فصل دوم

فصل سوم: مدیریت منابع انسانی و کنترل

۷۵	مقدمه
۷۵	۱-۳ برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی (SHRP)

۷۶	۲-۳ نیازهای آتی سازمان به نیروی کار
۷۹	۳-۳ توجیه کارمندان جدید
۷۹	۴-۳ آموزش کارکنان
۸۱	۵-۳ مدیریت عملکرد
۸۲	۶-۳ اقدامات لازم در زمان کاهش عملکرد کارکنان
۸۲	۷-۳ ایمنی و سلامت
۸۲	۸-۳ مدیریت تنوع نیروی کار
۸۲	۹-۳ مدیریت تغییر و تحول
۸۳	۱-۹-۳ نیروهای خارج از سازمان که نیاز به تغییر را ایجاد می کنند
۸۳	۲-۹-۳ نیروهای داخل سازمان که نیاز به تغییر را ایجاد می کنند
۸۳	۳-۹-۳ دیدگاههای پیرامون فرایند تغییر
۸۴	۴-۹-۳ دلایل مقاومت افراد در برابر تغییر
۸۴	۵-۹-۳ روش های کاهش مقاومت در برابر تغییرات سازمان
۸۵	۶-۹-۳ ایجاد تغییر در سازمان
۸۶	۱۰-۳ استرس
۸۶	۱۱-۳ خلاقیت و نوآوری
۸۷	۱-۱۱-۳ متغیرهای ایجاد کننده نوآوری
۸۸	۱۲-۳ کنترل
۸۸	۱-۱۲-۳ انواع دیدگاههای کنترل
۹۰	۱۳-۳ انواع کنترل
۹۰	۱-۱۳-۳ ویژگی های یک سیستم کنترل اثربخش
۹۲	۲-۱۳-۳ سیستم کنترل اصلاح کننده (بازخوردی)
۹۳	۳-۱۳-۳ مشکلات کنترل
۹۴	۱۴-۳ مدیریت بحران
۹۴	۱۵-۳ انواع سیستم های کنترلی براساس اهداف
۹۵	۱۶-۳ روش ها و ابزارهای کنترل
۹۵	۱۷-۳ کنترل عملیات
۹۷	۱۸-۳ منافع JIT
۹۷	۱۹-۳ دیدگاههای کنترل نگهداری
۹۷	۲۰-۳ گرومبندی کنترل کیفیت آماری
۹۸	۲۱-۳ چهارده نکته دمینگ برای بهبود کیفیت
۹۸	۱-۲۱-۳ انواع نسبت های رایج جهت تجزیه و تحلیل
۱۰۰	۲۲-۳ ارتباطات
۱۰۱	۱-۲۲-۳ تاثیر علائم غیر کلامی بر ارتباطات
۱۰۲	۲-۲۲-۳ موانع ارتباط اثربخش
۱۰۳	۳-۲۲-۳ شرایط گوش دادن فعال
۱۰۴	تست های طبقه بندی شده فصل سوم
۱۱۱	پاسخ تشریحی تست های طبقه بندی شده فصل سوم

فصل چهارم: اصول و ساختار سازمان

۱۱۷	۱-۴ تعاریف اساسی
۱۱۸	۲-۴ روش‌های مختلف ده گانه نگرستن به سازمان‌ها
۱۱۹	۳-۴ انواع سیستم
۱۱۹	۱-۳-۴ ویژگی‌های یک سیستم باز
۱۲۰	۲-۳-۴ نقاط قوت دیدگاه سیستمی
۱۲۱	۳-۳-۴ محدودیت‌های دیدگاه سیستمی
۱۲۱	۴-۴ دیدگاه چرخه حیات
۱۲۲	۵-۴ اثربخشی سازمان
۱۲۲	۱-۵-۴ معیارها و مقیاس‌های اثربخشی سازمانی
۱۲۴	۶-۴ رویکرد نیل به هدف
۱۲۴	۱-۶-۴ پیش‌فرض‌های رویکرد نیل به اهداف
۱۲۵	۲-۶-۴ مدیریت بر مبنای هدف
۱۲۵	۳-۶-۴ مسائل مشکلات رویکرد نیل به هدف
۱۲۵	۴-۶-۴ راه‌های افزایش اعتبار اهداف در <i>MBO</i>
۱۲۵	۷-۴ رویکرد سیستمی
۱۲۵	۱-۷-۴ پیش‌فرض‌های رویکرد سیستمی
۱۲۶	۲-۷-۴ رویکرد سیستمی در عمل
۱۲۶	۳-۷-۴ ارزش عملی رویکرد سیستمی مدیریت
۱۲۷	۸-۴ رویکرد ذینفعان استراتژیک
۱۲۷	۱-۸-۴ پیش‌فرض‌های رویکرد ذینفعان استراتژیک
۱۲۷	۲-۸-۴ رویکرد ذینفعان استراتژیک در عمل
۱۲۷	۳-۸-۴ مشکلات رویکرد ذینفعان استراتژیک
۱۲۸	۴-۸-۴ فایده عملی رویکرد ذینفعان استراتژیک
۱۲۸	۹-۴ رویکرد ارزش‌های رقابتی
۱۲۸	۱-۹-۴ پیش‌فرض‌های رویکرد رقابتی
۱۲۸	۲-۹-۴ معیارهای ایجاد کننده رویکرد ارزش‌های رقابتی
۱۲۹	۳-۹-۴ مدل‌های چهارگانه ارزش‌های اثربخشی
۱۳۰	۴-۹-۴ مسائل و مشکلات رویکرد ارزش‌های رقابتی
۱۳۱	۵-۹-۴ ارزش عملی رویکرد ارزش‌های رقابتی برای مدیران
۱۳۱	۱۰-۴ ابعاد ساختار سازمانی
۱۳۲	۱۱-۴ پیچیدگی
۱۳۲	۱-۱۱-۴ عوامل تفکیک افقی
۱۳۳	۲-۱۱-۴ بخش‌پذیری
۱۳۳	۳-۱۱-۴ تفکیک عمودی
۱۳۳	۴-۱۱-۴ مقایسه سازمان‌های بلند و مسطح
۱۳۳	۱۲-۴ رسمیت
۱۳۴	۱-۱۲-۴ دلایل اهمیت رسمیت
۱۳۴	۲-۱۲-۴ روش‌های رسمی سازی
۱۳۴	۳-۱۲-۴ گزینش

2
برای
کار

۱۳۵	۴-۱۲-۴ الزامات نقش
۱۳۵	۴-۱۲-۵ قوانین
۱۳۵	۴-۱۲-۶ رویه ها
۱۳۵	۴-۱۲-۷ خط مشی ها
۱۳۵	۴-۱۲-۸ آموزش
۱۳۵	۴-۱۲-۹ شعارهای سازمانی
۱۳۵	۴-۱۳ رابطه بین رسمیت و پیچیدگی
۱۳۶	۴-۱۴ تمرکز
۱۳۶	۴-۱۴-۱ تمرکز و فرآیند تصمیم گیری
۱۳۶	۴-۱۴-۲ دلایل اهمیت عدم تمرکز
۱۳۷	۴-۱۴-۳ فواید تمرکز در سازمان
۱۳۷	۴-۱۵ رابطه تمرکز و رسمیت
۱۳۷	۴-۱۶ استراتژی
۱۳۷	۴-۱۶-۱ استراتژی چیست؟
۱۳۸	۴-۱۶-۲ نظریه چندلر
۱۳۹	۴-۱۶-۳ پژوهش
۱۳۹	۴-۱۶-۴ نتایج
۱۳۹	۴-۱۶-۵ انواع چهارگانه سازمان های استراتژیک
۱۴۰	۴-۱۶-۷ پیش بینی انواع استراتژی ها
۱۴۱	۴-۱۷ رابطه صنعت و ساختار
۱۴۲	۴-۱۷-۱ اندازه سازمان
۱۴۲	۴-۱۷-۲ نتیجه گیری در رابطه اندازه و ساختار
۱۴۲	۴-۱۷-۳ اندازه و پیچیدگی
۱۴۳	۴-۱۷-۴ اندازه و رسمیت
۱۴۳	۴-۱۷-۵ اندازه و تمرکز
۱۴۴	۴-۱۷-۶ بحث در مورد نسبت کارکنان اداری
۱۴۴	۴-۱۷-۷ تئوری سازمان و موسسات بازرگانی کوچک
۱۴۴	۴-۱۷-۸ موضوعات مهم در سازمان های کوچک
۱۴۵	۴-۱۸ فن آوری
۱۴۵	۴-۱۸-۱ نخستین گام
۱۴۶	۴-۱۸-۲ فناوری مبتنی بر دانش
۱۴۷	۴-۱۸-۳ نتایج
۱۴۸	۴-۱۸-۴ ارزیابی
۱۴۸	۴-۱۸-۵ عدم اطمینان محیطی
۱۴۸	۴-۱۸-۶ پیشینه
۱۴۹	۴-۱۸-۷ نتیجه گیری
۱۵۰	۴-۱۸-۸ نتایج
۱۵۰	۴-۱۸-۹ فناوری و ساختار
۱۵۱	۴-۱۹ محیط
۱۵۱	۴-۱۹-۱ تعریف محیط

۱۵۲	۱۹-۴ ۲- ساختارهای ماشینی
۱۵۳	۱۹-۴ ۳- امری و تربیت
۱۵۳	۱۹-۴ ۴- محیط ثابت با اجزای غیر مرتبط با هم
۱۵۳	۱۹-۴ ۵- محیط ثابت با اجزای مرتبط به هم
۱۵۳	۱۹-۴ ۶- محیط متغیر واکنشی
۱۵۳	۱۹-۴ ۷- محیط با عناصر کاملاً متغیر
۱۵۴	۱۹-۴ ۸- لارنس و لورش
۱۵۴	۱۹-۴ ۹- تعریف و سنجش محیط
۱۵۵	۱۹-۴ ۱۰- پیش فرض های رابطه محیط و جمعیت
۱۵۵	۱۹-۴ ۱۱- فرآیند آزمائی
۱۵۶	۱۹-۴ ۲۰- نظریه رابطه محیط و جمعیت (مجموعه سازمان ها)
۱۵۶	۲۰-۴ ۱- پیش فرض های رابطه محیط و جمعیت
۱۵۶	۲۰-۴ ۲- فرآیند آزمائی
۱۵۶	۲۰-۴ ۳- محدودیت های نظریه رابطه محیط و جمعیت
۱۵۷	۲۱-۴ رابطه محیط و ساختار
۱۵۷	۲۲-۴ محیط و پیچیدگی
۱۵۷	۲۳-۴ محیط و رسمیت
۱۵۷	۲۴-۴ محیط و تمرکز
۱۵۸	۲۵-۴ منطق گزینش استراتژیک
۱۵۸	۲۵-۴ ۱- نظر مخالف گزینش استراتژیک
۱۵۹	۲۵-۴ ۲- چالش های آتی به دیدگاه اقتضائی
۱۵۹	۲۵-۴ ۳- غیر عقلاتی بودن
۱۶۰	۲۵-۴ ۴- منافع ناهمسو
۱۶۰	۲۵-۴ ۵- ائتلاف حاکم
۱۶۱	۲۵-۴ ۶- قدرت
۱۶۱	۲۶-۴ مسیرهای دستیابی به قدرت
۱۶۲	۲۶-۴ ۱- اختیار رسمی (سلسله مراتبی)
۱۶۲	۲۷-۴ کنترل منابع
۱۶۲	۲۸-۴ تصمیمات ساختاری به عنوان یک فرآیند سیاسی
۱۶۳	۲۹-۴ مدل قدرت - کنترل
۱۶۳	۳۰-۴ فناوری و محیط
۱۶۵	تست های طبقه بندی شده فصل چهارم
۱۷۰	پسرخ تشریحی تست های طبقه بندی شده فصل چهارم

فصل پنجم: انتخاب طرح ساختاری صحیح و کاربردها

۱۷۵	۵-۱ انواع ساختارهای سازمانی
۱۷۵	۵-۲ عناصر مشترک در سازمان ها
۱۷۶	۵-۳ نقاط قوت و ضعف ساختار ساده
۱۷۷	۵-۳-۱ چه موقع آن را باید به کار گیرید؟
۱۷۷	۵-۴ بوروکراسی ماشینی

- ۱-۴-۵ نقاط قوت و ضعف ۱۷۸
- ۲-۴-۵ چه موقع می‌بایست آن را به کار گیرند؟ ۱۷۸
- ۵-۵ بوروکراسی حرف‌های ۱۷۸
- ۱-۵-۵ نقاط ضعف و قدرت ۱۷۹
- ۲-۵-۵ چه موقع می‌بایست آن را به کار گیرید؟ ۱۷۹
- ۶-۵ ساختار بخشی (شعبه‌ای) ۱۷۹
- ۱-۶-۵ نقاط ضعف و قدرت ۱۸۰
- ۲-۶-۵ چه موقع می‌بایست آن را به کار گیرید؟ ۱۸۰
- ۷-۵ ادھوکراسی (ساخت ویژه کار - موقت) ۱۸۱
- ۱-۷-۵ نقاط ضعف و قوت ۱۸۲
- ۲-۷-۵ چه موقع می‌بایست آن را به کار گیرید؟ ۱۸۲
- ۸-۵ دیوانسالاری: نگاهی دقیق ۱۸۳
- ۱-۸-۵ تعریف اولیه ویر از بوروکراسی ۱۸۳
- ۲-۸-۵ ویژگی‌های مثبت بوروکراسی ویر ۱۸۴
- ۳-۸-۵ نقش ویر در بوروکراسی ۱۸۴
- ۴-۸-۵ تبعات غیر کارکردی (مخل) بوروکراسی ۱۸۵
- ۵-۸-۵ فواید بوروکراسی ۱۸۶
- ۹-۵ ادھوکراسی (ویژه کار - موقت) ۱۸۷
- ۱-۹-۵ ساختار ماتریسی ۱۸۷
- ۲-۹-۵ چه موقع باید ساختار ماتریسی را به کار ببرید؟ ۱۸۸
- ۳-۹-۵ دو نوع ساختاری ماتریس ۱۸۸
- ۴-۹-۵ چرا از این نوع ساختار ماتریس استفاده می‌شود؟ ۱۸۸
- ۵-۹-۵ نقاط قوت و ضعف ساختار ماتریسی ۱۸۸
- ۶-۹-۵ تئوری Z ۱۸۸
- ۷-۹-۵ ساختار موازی (جانبی) ۱۸۸
- ۸-۹-۵ نمونه‌های دیگری از ادھوکراسی ۱۸۹
- ۱۰-۵ رویکردهای مختلف به طراحی شغل ۱۹۰
- ۱-۱۰-۵ رویکرد سیستم‌های فنی - اجتماعی ۱۹۰
- ۲-۱۰-۵ مدل ویژگی‌های شغل ۱۹۱
- ۳-۱۰-۵ معایب مدل ویژگی‌های شغل ۱۹۱
- ۱۱-۵ شیوه‌های خاص طراحی کار ۱۹۱
- ۱-۱۱-۵ چه موقع مدیریت باید طراحی مجدد شغل را مورد توجه قرار دهد؟ ۱۹۱
- ۱۲-۵ مدیریت محیط ۱۹۴
- ۱-۱۲-۵ طبقه‌بندی استراتژی‌ها ۱۹۴
- ۲-۱۲-۵ رهنمودی برای مدیریت محیط ۱۹۶
- ۱۳-۵ مدیریت تغییر سازمانی ۱۹۶
- ۱-۱۳-۵ تغییر ساختاری ۱۹۶
- ۲-۱۳-۵ مدلی برای مدیریت تغییر زمانی ۱۹۶
- ۳-۱۳-۵ عوامل تعیین کننده تغییر ۱۹۷
- ۴-۱۳-۵ آغازکنندگان تغییر سازمانی ۱۹۸

۱۹۸	۵-۱۳-۵ استراتژی‌های برنامه‌های ایجاد تغییر
۲۰۰	۵-۱۳-۶ پیش‌بینی تغییر در ابعاد ساختاری
۲۰۰	۵-۱۴ پیچیدگی
۲۰۱	۵-۱۵ رسمیت
۲۰۱	۵-۱۶ تمرکز
۲۰۲	۵-۱۷ مدیریت تعارض سازمانی
۲۰۲	۵-۱۷-۱ تعارض و اثربخش سازمان
۲۰۲	۵-۱۷-۲ نظریه سنتی تعارض
۲۰۲	۵-۱۷-۳ نظریه تعامل گرایان
۲۰۳	۵-۱۸ منابع تعارض سازمانی
۲۰۴	۵-۱۹ فنون رفع تعارض
۲۰۶	۵-۲۰ فرهنگ سازمانی
۲۰۶	۵-۲۰-۱ فرهنگ چیست؟
۲۰۶	۵-۲۰-۲ فرهنگ و اثربخشی سازمانی
۲۰۷	۵-۲۰-۳ فرهنگ: جانشینی برای رسمی‌سازی
۲۰۷	۵-۲۰-۴ ایجاد، حفظ و انتقال فرهنگ‌ها
۲۰۷	۵-۲۰-۵ صیانت و حفظ یک فرهنگ
۲۰۷	۵-۲۰-۶ چگونه کارکنان فرهنگ را یاد می‌گیرند؟
۲۰۷	۵-۲۰-۷ درک عوامل وضعی (موقعیتی)
۲۰۸	۵-۲۱ مدیریت تکامل سازمانی
۲۰۹	۵-۲۱-۱ مدیریت ارشد
۲۰۹	۵-۲۱-۲ مدلی از رشد سازمانی
۲۱۰	۵-۲۲ افول سازمانی
۲۱۰	۵-۲۲-۱ پذیرش واقعیت جدید
۲۱۰	۵-۲۲-۲ تعریف و تبیین اصطلاحات
۲۱۱	۵-۲۲-۳ نظریه قدرت - کنترل
۲۱۱	۵-۲۲-۴ مشکلات بالقوه مدیریتی در مرحله افول سازمان‌ها
۲۱۲	۵-۲۲-۵ راه حل این مشکلات
۲۱۳	تست‌های طبقه‌بندی شده فصل پنجم
۲۱۷	پاسخ تشریحی تست‌های طبقه‌بندی شده فصل پنجم
۲۲۱	آزمون سراسری ۹۰
۲۲۳	پاسخ تشریحی آزمون سراسری ۹۰
۲۲۴	منابع