

رویکردی کاربردی بر مدیریت رفتار سازمانی



جواد فقیهی پور - علیرضا قاهر دوست

سرشناسه: فقیهی پور، جواد، ۱۳۶۱.
عنوان و نام پدیدآور: رویکردی کاربردی بر مدیریت رفتار سازمانی / جواد فقیهی پور، علیرضا قاهر دوست.

مشخصات نشر: تهران: دارالفنون، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری: ۲۶۴ ص: مصور، جدول، نمودار.

شابک: ۲-۷۸-۸۱۷۱-۶۰۰-۹۷۸-۲۹۰۰۰۰ ریال.

وضعیت فهرست‌نویسی: فیا
یادداشت: کتابخانه.

موضوع: رفتار سازمانی — مدیریت

موضوع: Organizational behavior -- Management

شناسه افزوده: قاهر دوست، علیرضا، ۱۳۵۲

رده‌بندی کنگره: ۳۰۷: ۹۰۹/ف/۷/۵ HD

رده‌بندی دیویی: ۶۵۸/۳

شماره کتابشناسی ملی: ۲۳۴۳۸۴۷



انتشارات دارالفنون

نام کتاب: رویکردی کاربردی بر مدیریت رفتار سازمانی

مؤلفین: جواد فقیهی پور - علیرضا قاهر دوست

ناشر: دارالفنون

مدیر هنری: فرزانه دلبری

چاپ و صحافی: مجتمع چاپ اول

شابک: ۲-۷۸-۸۱۷۱-۶۰۰-۹۷۸

نوبت چاپ: اول - شهریورماه ۱۳۹۷

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۲۹۰۰۰ تومان

* حق چاپ این اثر، برای مؤلفین محفوظ است *

* دفتر مرکزی: تهران، خیابان ۱۲ فروردین، کوچه بهشت آیین، پلاک ۳۴، انتشارات دارالفنون *

www.DFNashr.ir

فهرست مطالب

پیشگفتار مولفین

فصل اول: مقدمه‌ای بر رفتار سازمانی

۱.....	مقدمه
۱.....	تعریف سازمان
۲.....	رفتار سازمانی
۴.....	اهداف رفتار سازمانی
۵.....	ماهیت رفتار سازمانی
۶.....	عوامل موثر بر رفتار سازمانی
۶.....	دیدگاه‌های مختلف در رفتار سازمانی
۶.....	دیدگاه سیستمی
۷.....	دیدگاه اقتضایی
۷.....	دیدگاه تعاملی یا مرادده‌ای
۷.....	کاربردهای مدیریت رفتار سازمانی
۷.....	توجیه
۷.....	بهبود کیفیت زندگی کارکنان
۷.....	بهبود مهارت افراد
۷.....	نیروی کار گوناگون
۸.....	واکنش در برابر جهانی شدن
۸.....	تفویض اختیار
۸.....	نوآوری و ایجاد تغییر
۸.....	انطباق با تغییرات سرسام‌آور
۸.....	کم شدن وفاداری کارکنان
۸.....	نیروی کار دوگانه
۸.....	بهبود رفتار از نظر اخلاقی
۹.....	سوالات پایان فصل

فصل دوم: مبانی رفتار سازمانی

۱۱	مقدمه
۱۱	هوش
۱۱	تعریف هوش
۱۲	هوش هیجانی (عاطفی یا احساسی)
۱۴	باکس شماره ۱: تفاوت احساس، عاطفه، هیجان و خلق
۱۵	هوش معنوی
۱۷	هوش فرهنگی
۲۰	هوش سیاسی
۲۲	شخصیت
۲۲	تعریف شخصیت
۲۲	مدل رفتاری
۲۳	تعریف تیپ شخصیتی
۲۳	برونگرا یا درونگرا
۲۴	جزئی نگر یا کلی نگر
۲۵	احساسی یا منطقی
۲۶	داوری کننده یا ملاحظه کار
۲۷	آزمون های تیپ شناسی شخصیتی
۲۷	انیاگرام
۲۷	آزمون توانایی شناختی
۲۸	دیدگاه یونگ
۲۸	دیدگاه هالند
۳۱	تست شخصیتی پنج عاملی
۳۱	تیپ شناسی بر اساس شرایط فیزیولوژیک
۳۱	تیپ A؛ استرس
۳۲	تیپ B؛ تعویق کارها
۳۳	تیپ C؛ عدم وجود قاطعیت
۳۴	تیپ D؛ سرکوب احساسات
۳۵	شاخص تیپ مایرز - بریگز (MBTI)
۳۵	رفتارشناسی دیسک (DISC)
۳۶	ویژگی های مهم شخصیتی
۳۶	قدرت طلب (ماکیاولیستی)
۳۷	کانون کنترل

عزت نفس	۳۷
خودباوری (خودکارآمدی، خودکفایتی)	۳۷
خود شیفتگی (نارسیس)	۳۸
خودپاشی (خودتطبیقی، خودنگری، خود نظارتی)	۳۸
ریسک‌گریزی و ریسک‌پذیری	۳۸
شخصیت نوع A و B	۳۸
باکس شماره ۲: نظر ما راجع به دیگران نشانه چیست؟	۳۹
تحلیل مروده‌ای	۴۰
مراودات میان افراد	۴۲
مراودات کامل (باز)	۴۲
مراودات ناقص (بسته)	۴۲
مراودات ضمنی	۴۲
نگرش	۴۳
تعریف نگرش	۴۳
ابعاد نگرش	۴۳
باکس شماره ۳: جادوگر شهر از	۴۳
سطوح تغییر رفتار	۴۴
باکس شماره ۴: تغییر نگرش مارکوسی	۴۵
ادراک	۴۶
تعریف ادراک	۴۶
باکس شماره ۵: وضعیت‌های چهارگانه ادراک از زندگی	۴۶
سیستم ادراک	۴۷
ویژگی‌های ادراک‌شونده	۴۷
شدت	۴۷
تباین با زمینه	۴۷
تکرار	۴۷
حرکت و تغییر	۴۸
جدید بودن و آشنایی	۴۸
تنظیم ادراکی	۴۸
شکل - زمینه	۴۸
دسته‌بندی ادراکی	۴۸
ثبات ادراکی	۴۹
نظریه ناهمسانی شناختی (ناهماهنگی شناختی)	۴۹

۵۰	خطاهای ادراکی
۵۰	ادراک کلیشه‌ای یا برخورد کلیشه‌ای
۵۱	اثر هاله‌ای یا خطای هاله‌ای
۵۱	اثر منسائی
۵۲	فرافکنی
۵۲	اثر مقایسه‌ای
۵۲	تشدید تعهد
۵۳	تمایل به تایید
۵۳	خطای تکیه‌گاه - تعدیل
۵۳	خطای دترسی
۵۴	اثر قالب بندی
۵۴	اثر قالب بندی گزیننه ریسک‌دار
۵۴	اثر قالب بندی برکی
۵۴	اثر قالب بندی هدف
۵۴	خطای نمونه یا نمایندگی
۵۵	خطای شانس - خرافات
۵۵	توهم یا خطای پس‌گویی
۵۶	اطمینان بیش از حد
۵۶	اثر تقدم و تاخر
۵۶	اثر ملایمت و تمایل به مرکزیت
۵۷	اثر پیگمالیون یا کامیابی فراخود
۵۷	اثر گالاتیا
۵۸	اثر گلم
۵۸	نظریه اسناد
۶۰	خطای اساسی اسناد
۶۰	تعصب خود خدمتی
۶۰	باکس شماره ۶: تصویرسازی و نظریه اسناد
۶۲	روش‌های بهبود ادراک
۶۲	شناخت خود از طریق «پنجره جوهری»
۶۴	باکس شماره ۷: تفاوت گوش دادن فعال و گوش دادن موثر
۶۴	همدلی با دیگران
۶۶	باکس شماره ۸: تفاوت همدلی و همدردی
۶۶	انگیزش

۶۶	ماهیت انگیزش
۶۶	عوامل شکل دهنده رفتار
۶۷	نظریه‌های انگیزش
۶۷	نظریه‌های محتوایی انگیزش
۶۷	نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مازلو
۶۹	تئوری X و تئوری Y
۷۰	نظریه دو عاملی هرزبرگ (تئوری انگیزشی - بهداشتی)
۷۱	نظریه نیازهای سه‌گانه آلدرفر (ERG)
۷۲	نظریه نیازهای اکتسابی مک‌کلند
۷۳	نظریه‌های فرآیندی انگیزش
۷۳	نظریه تعیین هدف
۷۷	نظریه برابری آدامز
۸۰	نظریه انتظار
۸۰	جنبه‌های کاربردی انگیزش
۸۱	مدیریت بر مبنای هدف
۸۲	تعدیل رفتار
۸۳	مشارکت کارکنان
۸۵	برنامه‌های مبتنی بر حقوق متغیر
۸۵	یادگیری
۸۵	ماهیت یادگیری
۸۶	تعریف یادگیری
۸۶	انواع یادگیری
۸۶	شرطی‌سازی کلاسیک
۸۷	شرطی‌سازی عامل یا کنشگر
۸۸	باکس شماره ۹: قانون اثر
۸۹	یادگیری شناختی و یادگیری اجتماعی
۹۰	ساز و کارهای شکل‌دهی رفتار
۹۰	تقویت مثبت
۹۱	تقویت منفی
۹۲	تنبیه
۹۳	خاموشی
۹۴	روش‌های شکل‌دهی رفتار
۹۴	اصل پرمک

۹۴	تقویت مستمر
۹۴	تقویت متناوب
۹۵	بازخورد به عنوان عامل یادگیری
۹۶	بازخورد پایین به بالا
۹۶	بازخورد ۳۶۰ درجه
۹۷	بازخورد ۷۲۰ درجه
۹۷	باکس شماره ۱۰: تئوری پنجره شکسته
۱۰۰	سوالات پایان فصل

فصل سوم: مباحث سطح فردی

۱۰۳	مقدمه
۱۰۳	رضایت شغلی
۱۰۳	ماهیت رضایت شغلی
۱۰۴	تعریف رضایت شغلی
۱۰۵	رضایت شغلی به عنوان یک مصلحت
۱۰۶	رضایت شغلی به عنوان یک ارزش
۱۰۷	رضایت شغلی به عنوان یک سازه چند بُعدی
۱۰۸	رضایت شغلی به عنوان یک متغیر مستمر (پیشینه)
۱۰۸	رضایت شغلی به عنوان یک متغیر وابسته (پیشینه)
۱۰۹	ابعاد رضایت شغلی
۱۱۰	نشاط سازمانی
۱۱۰	ماهیت نشاط سازمانی
۱۱۱	علم نشاط
۱۱۲	نشاط ذهنی
۱۱۲	ماهیت شادی و نشاط در محیط کار
۱۱۲	شادی و نشاط سازمانی با رویکردی بر رضایت شغلی کارکنان
۱۱۴	شادی و نشاط سازمانی با رویکردی بر تعلق خاطر کارکنان
۱۱۵	تعریف نشاط کارکنان در محیط کار
۱۱۹	اصول تلفیق موفق نشاط در کار
۱۱۹	دادن اجازه عمل در کار
۱۲۰	اعتماد به فرآیند
۱۲۰	مشتاق و آگاه بودن
۱۲۰	تقدیر

۱۲۰	سازمان شاد
۱۲۰	رضایت شغلی
۱۲۰	تعهد سازمانی
۱۲۱	تعلق خاطر
۱۲۱	تعهد سازمانی
۱۲۱	ماهیت تعهد سازمانی
۱۲۲	تعریف تعهد سازمانی
۱۲۳	ابعاد تعهد سازمانی
۱۲۴	تعهد عاطفی
۱۲۴	تعهد هنجاری
۱۲۴	تعهد مستمر
۱۲۵	باکس شماره ۱۱: تعهد تطبیقی
۱۲۶	تعلق خاطر کارکنان
۱۲۶	ماهیت تعلق خاطر
۱۲۷	تعریف تعلق خاطر
۱۳۰	اهمیت تعلق خاطر
۱۳۲	ابعاد تعلق خاطر کاری
۱۳۲	شور و شوق در کار (سرزندگی)
۱۳۲	پشتکار در کار (مجنوب شدن یا جذب در کار)
۱۳۳	غرق شدن در کار (فدایی شدن)
۱۳۴	رفتار شهروندی سازمانی
۱۳۴	ماهیت رفتار شهروندی سازمانی
۱۳۵	تعاریف رفتار (مدنی) شهروندی سازمانی
۱۳۸	ابعاد رفتار شهروندی سازمانی
۱۳۸	نوع دوستی
۱۳۸	وظیفه شناسی (وجدان کاری)
۱۳۸	جوانمردی (مردانگی)
۱۳۸	نزاکت (ادب و مهربانی یا احترام و تکریم)
۱۳۹	آداب اجتماعی (فضیلت مدنی یا فضیلت شهروندی یا خوشخویی)
۱۳۹	استرس شغلی (فشار روانی یا تنیدگی)
۱۳۹	مفهوم استرس شغلی
۱۴۰	تعریف استرس شغلی
۱۴۰	انواع استرس شغلی

۱۴۱	عوامل استرس زا
۱۴۱	فرسودگی شغلی یا تحلیل رفتگی شغلی
۱۴۱	مفهوم فرسودگی شغلی
۱۴۲	باکس شماره ۱۲: اعتیاد به کار
۱۴۳	تعریف فرسودگی شغلی
۱۴۴	ابعاد فرسودگی شغلی
۱۴۵	مسخ شخصیت
۱۴۵	خستگی هیجانی
۱۴۵	عدم کارایی فردی
۱۴۵	کنترل خشم، پرخاشگری
۱۴۵	ماهیت خشم
۱۴۶	تعریف خشم
۱۴۶	تعاریف پرخاشگری
۱۴۷	تفاوت خشم و پرخاشگری
۱۴۸	تعارض سازمانی
۱۴۸	ماهیت تعارض سازمانی
۱۴۹	تعریف تعارض سازمانی
۱۴۹	نظریه‌های تعارض
۱۵۰	نظریه سنتی
۱۵۰	رفتاری یا روابط انسانی
۱۵۱	تعامل گرا یا تعاملی
۱۵۱	انواع تعارض
۱۵۱	تعارض مخرب
۱۵۲	تعارض سازنده
۱۵۲	اشکال تعارض
۱۵۲	تعارض میان اشخاص
۱۵۳	تعارض میان اشخاص و گروه‌ها
۱۵۳	تعارض درون گروهی
۱۵۳	تعارض افقی
۱۵۳	تعارض عمودی
۱۵۳	تعارض بین صف و ستاد
۱۵۳	تعارض نقش
۱۵۳	فرایند تعارض

۱۵۳.....	مخالفت‌های بالقوه.....
۱۵۴.....	بروز تعارض.....
۱۵۴.....	رفتار.....
۱۵۵.....	نتایج.....
۱۵۵.....	سبک‌های مدیریت تعارض.....
۱۵۵.....	سبک اجتناب (رها کردن).....
۱۵۵.....	سبک سازش یا مصالحه یا توافق (بُرد ناچیز).....
۱۵۶.....	سبک سازگار یا انعطاف‌پذیری، انطباق یا مدارا (تسلیم).....
۱۵۶.....	سبک رقابت یا رقابت‌جویی یا تحکم.....
۱۵۶.....	سبک مشارکت یا حل مسئله مشارکتی.....
۱۵۷.....	تمثای حیوانات در سبک‌های تعارض.....
۱۵۷.....	سبک لاک‌پشت.....
۱۵۷.....	سبک گورخر.....
۱۵۷.....	سبک آفتاب‌پرست.....
۱۵۷.....	سبک شیر.....
۱۵۷.....	سبک دلفین.....
۱۵۸.....	سوالات پایان فصل.....

فصل چهارم: بحث سطح گروهی

۱۵۹.....	مقدمه.....
۱۵۹.....	گروه.....
۱۵۹.....	تعریف گروه.....
۱۵۹.....	انواع گروه.....
۱۵۹.....	گروه رسمی.....
۱۶۰.....	گروه غیر رسمی.....
۱۶۱.....	مفاهیم اصلی گروه.....
۱۶۱.....	نقش.....
۱۶۱.....	هنجارها.....
۱۶۱.....	اندازه یا بزرگی گروه.....
۱۶۱.....	ترکیب گروه.....
۱۶۲.....	باکس شماره ۱۳: تحقیقات سولمون آس.....
۱۶۳.....	مقام فردی.....
۱۶۴.....	انسجام گروه.....
۱۶۴.....	باکس شماره ۱۴: تحقیقات هاتورن.....

۱۶۷	تشکیل گروه
۱۶۷	شکل‌گیری
۱۶۸	تنش (درگیری)
۱۶۹	هنجارسازی (انسجام)
۱۷۰	بلوغ (اجرا)
۱۷۰	پایان یافتن (از هم پاشیدگی، خاتمه)
۱۷۱	نقاط قوت و ضعف گروه‌ها
۱۷۲	کارگروهی یا کار فردی؟
۱۷۲	باکس شماره ۱۵: گروه اندیشی یا هم‌رنگ جماعت شدن
۱۷۳	کارکرد گروه‌ها
۱۷۳	دلایل کم‌تری در گروه
۱۷۳	باکس شماره ۱۶: گرایش گروهی یا بریدن از گروه
۱۷۴	دلایل پیوستن به گروه
۱۷۴	تیم
۱۷۴	تعریف تیم
۱۷۴	باکس شماره ۱۷: مردیت بلیت
۱۷۵	اهمیت تیم
۱۷۵	تفاوت تیم با گروه
۱۷۶	حرکت تیمی
۱۷۶	مالکیت اهداف و ارزش‌ها
۱۷۶	خلاقیت و همکاری
۱۷۶	اعتماد
۱۷۷	فهم مشترک
۱۷۷	رشد فردی
۱۷۷	حل اختلافات
۱۷۷	تصمیم‌گیری جمعی
۱۷۷	رهبری موثر
۱۷۸	تعهد
۱۷۸	انواع تیم
۱۷۸	تیم حل‌کننده مسأله
۱۷۸	تیم‌های خودگردان
۱۷۹	تیم‌های متخصص (تیم‌های چندوظیفه‌ای)
۱۷۹	تیم مجازی

۱۸۰	عوامل موثر بر اثربخشی تیم‌ها
۱۸۰	اندازه یا بزرگی تیم کاری
۱۸۰	توانایی اعضا
۱۸۰	تخصیص نقش و بهبود مهارت‌ها
۱۸۰	تعهد به هدف مشترک
۱۸۱	تعیین هدف‌های خاص
۱۸۱	رهبری و ساختار
۱۸۱	نقصان‌پذیری تیم و حساب پس‌دهی
۱۸۱	ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش
۱۸۲	اعتماد قابل
۱۸۲	تیم‌داری
۱۸۲	شکل‌گیری
۱۸۲	یورش
۱۸۲	عادی شدن
۱۸۲	اجرا شدن
۱۸۲	نقش افراد در تیم
۱۸۳	رهبر مثبت (روای مربی)
۱۸۳	رهبر منفی (کابوس مربی)
۱۸۳	پیرو
۱۸۳	منزوی
۱۸۳	قریانی
۱۸۳	دلچک
۱۸۳	ارتباطات
۱۸۳	تعریف ارتباطات
۱۸۴	اهمیت ارتباطات
۱۸۴	فرآیند ارتباطات
۱۸۵	منبع ارتباطات
۱۸۵	کدگذاری (به رمز درآمدن پیام)
۱۸۵	پیام
۱۸۵	کانال
۱۸۶	کدبرداری (از رمز خارج کردن پیام)
۱۸۶	گیرنده پیام
۱۸۶	بازخورد

۱۸۶		موانع ارتباطی
۱۸۶		انواع ارتباط
۱۸۶		ارتباط درون فردی
۱۸۷		ارتباط بین فردی
۱۸۷		ارتباط گروهی
۱۸۷		ارتباط جمعی
۱۸۷		ارتباط کلامی
۱۸۷		ارتباط غیر کلامی
۱۸۷		انواع ارتباطات برحسب مسیر ارتباط
۱۸۷		ارتباطات یک جانبه
۱۸۷		ارتباطات دوجانبه
۱۸۷		مسیر ارتباطات
۱۸۷		مسیر عمودی رو پایین
۱۸۸		مسیر عمودی رو بالا
۱۸۸		ارتباطات در سطح افقی
۱۸۸		مهارت ارتباط موثر
۱۸۸		مهارت های انتقال پیام
۱۸۸		مهارت های دریافت پیام
۱۹۰		راهکارهای رفع موانع ارتباط
۱۹۰		سادگی زبان
۱۹۱		عمل کردن به پیام خود
۱۹۱		استفاده از تن صدای مناسب
۱۹۱		جلوگیری از تکرارهای غیر ضروری
۱۹۱		ایجاد یک فضای پذیرا
۱۹۱		استفاده از طنز
۱۹۱		بیانگر باشید
۱۹۲		اجتناب از من، من
۱۹۲		تشویق برای بازخورد
۱۹۲		اشاره با سر و دست
۱۹۲		سیاسگذار باشید
۱۹۲		سوالات پایان فصل

فصل پنجم: مباحث سطح سازمانی

۱۹۵	 مقدمه
۱۹۵	 عدالت سازمانی
۱۹۵	 تعریف عدالت سازمانی
۱۹۷	 عدالت درون سازمانی
۱۹۸	 عدالت توزیعی
۱۹۸	 عدالت رویه‌ای
۱۹۹	 عدالت مراوده‌ای (تعاملی یا ارتباطی)
۲۰۰	 عدالت اطلاعاتی
۲۰۰	 عدالت روانی
۲۰۰	 عدالت تصمیم‌گیری
۲۰۱	 عدالت فرنگی
۲۰۱	 عدالت توانمندسازی
۲۰۲	 عدالت دانشی
۲۰۳	 عدالت شایسته‌سالاری
۲۰۳	 عدالت مدیریتی
۲۰۴	 عدالت برون سازمانی
۲۰۴	 عدالت با مشتریان
۲۰۵	 عدالت با تامین‌کنندگان
۲۰۶	 عدالت محیط زیستی
۲۰۶	 حمایت سازمانی
۲۰۶	 ماهیت حمایت سازمانی
۲۰۷	 حمایت سازمانی ادراک شده
۲۱۰	 ادراک حمایت سرپرست / مافوق
۲۱۲	 پاکس شماره ۱۸: شما برای خودتان چه کرده‌اید؟؟
۲۱۳	 رهبری
۲۱۳	 تعریف رهبری
۲۱۴	 پاکس شماره ۱۹: تفاوت مدیریت و رهبری
۲۱۴	 سبک‌های متفاوت رهبری در سازمان‌ها
۲۱۵	 رهبری اقتدارگرایانه (مستبدانه)
۲۱۵	 رهبری بوروکراتیک
۲۱۵	 رهبری کاریزماتیک
۲۱۶	 رهبری مشارکتی

۲۱۶.....	رهبری عدم مداخله.....
۲۱۷.....	رهبری مردم‌محور.....
۲۱۷.....	رهبری خدمتگزار.....
۲۱۸.....	رهبری وظیفه‌گرا.....
۲۱۸.....	رهبری تعاملی.....
۲۱۹.....	رهبری تحولی.....
۲۱۹.....	تئوری‌های رهبری.....
۲۲۰.....	تئوری شخصیتی.....
۲۲۲.....	تئوری رفتاری.....
۲۲۲.....	تحقیقات دانشگاه اوهایو.....
۲۲۴.....	تحقیقات دانشگاه میشیگان.....
۲۲۵.....	شبکه‌ی پیریت.....
۲۲۸.....	باکس شماره ۳۰: سبب‌های مدیریتی بلیک.....
۲۲۹.....	تئوری اقتضایی.....
۲۳۰.....	تئوری فیدلر.....
۲۳۲.....	باکس شماره ۲۱: نظریه‌ی شناختی.....
۲۳۲.....	تئوری مسیر هدف.....
۲۳۵.....	تئوری شخصیتی رهبر فرهمند.....
۲۳۶.....	قدرت.....
۲۳۶.....	تعریف قدرت.....
۲۳۶.....	منابع قدرت.....
۲۳۷.....	قدرت مدیریتی (سازمانی).....
۲۳۸.....	قدرت شخصی.....
۲۳۹.....	وابستگی شاه‌کلید قدرت.....
۲۴۰.....	سیاست (قدرت در عمل).....
۲۴۱.....	تعریف رفتار سیاسی.....
۲۴۱.....	اهمیت دیدگاه سیاسی.....
۲۴۱.....	عوامل موثر بر بروز رفتار سیاسی.....
۲۴۱.....	ویژگی‌های فردی.....
۲۴۱.....	عوامل سازمانی.....
۲۴۲.....	رابطه قدرت و سیاست.....
۲۴۲.....	باکس شماره ۲۲: مدیریت تیموکراتیک.....
۲۴۳.....	فرهنگ سازمانی.....

۲۴۳	 مفهوم فرهنگ سازمانی
۲۴۴	 تعریف فرهنگ سازمانی
۲۴۵	 عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمانی
۲۴۶	 مؤسس یا مؤسسان سازمان
۲۴۷	 مدیریت عالی سازمان
۲۴۷	 جامعه‌پذیری سازمانی
۲۴۸	 ساختار سازمانی
۲۴۸	 فرایند استخدام
۲۴۸	 الزامات محیطی و رویدادهای حساس
۲۴۹	 کارکردهای فرهنگ، سازمانی
۲۵۰	 جو سازمانی
۲۵۰	 مفهوم جو سازمانی
۲۵۱	 پل جو سازمانی
۲۵۲	 ماهیت جو سازمانی: نگرش، نگرشی یا رضایت شغلی؟
۲۵۳	 تعاریف جو سازمانی
۲۵۴	 شخصیت سازمان
۲۵۴	 نگرش کارکنان
۲۵۵	 ادراکات مشترک کارکنان
۲۵۶	 ساختار و شرایط محیط حاکم بر سازمان
۲۵۷	 جو سازمانی ادراک شده
۲۵۸	 سوالات پایان فصل
۲۵۹	 منابع و مآخذ

از دیرباز تاکنون توجه به انسان در دنیای سازمان و مدیریت همواره مورد توجه صاحب نظران مدیریت بوده است و در دهه های اخیر به دلیل اهمیت یافتن اقتصاد دانش محور، انسان، ارزشمندترین سرمایه سازمان تلقی شده است. اهمیت انسان به عنوان دارایی فکری و سرمایه معنوی روز به روز در سازمان در حال افزایش است. یعنی با خروج انسان از سازمان، سازمان می میرد و با ورودش زنده می شود. اندیشمندان انسان ها را محور اصلی و سرمایه گرانیهای سازمان ها می دانند و معتقدند که نحوه مدیریت افراد در سازمان با میزان بهره وری و پیامدهای اقتصادی رابطه بسیار قوی دارد.

این توجه روز به روز افزایش یافته تا جایی که امروز در بمباران علم مدیریت رهگذر هزاره سوم، نیروی انسانی را دارایی نامشهود و ارزشمندترین دارایی سازمان ها نام نهاده اند. چرا که در عصر نوین و به عبارتی دیگر؛ در عصر اطلاعات، ضرورت پاسخگویی به نیازهای اساسی کارکنان در اولویت نخست قرار دارد و برای رسیدن به اهداف و آرزوهای سازمان باید اهداف و خواستگاه های مشروع انسانی مورد توجه قرار گیرند و از آنجایی که هنر مدیران در این برن نوین، داشتن مهارت در رفتار سازمانی است بنابراین کسب دانش و مهارت در رفتار سازمانی از اهمیت قابل توجهی برخوردار است.

کارهایی که می کنیم، کلماتی که به زبان می آوریم، عکس العمل هایی که انجام می دهیم و به طور کلی هرگونه کاری که به صورت جسمی و حساس انجام می دهیم رفتار ما را نشان می دهند. رفتار به معنی کاری است که جسم ما انجام می دهد و افکاری که در ذهن خود پرورش می دهیم باعث ساخته شدن احساساتی در ما می شود و این احساسات خود موجب می شود که ما به صورت فیزیکی، کاری و یا عکس العملی را انجام دهیم. به این کار یا عکس العمل رفتار می گویند. اینجا یک سوال پیش می آید. آیا با رفتار هر شخص می توانیم او را بشناسیم؟ آیا در زمانی که یک فرد رفتار خاصی را از خود بروز می دهد، ما می توانیم هویت یا شخصیت او را بشناسیم؟ این نوع از دغدغه های فکری، ما را بر آن داشت است که در راستای کمک به پرورش و توسعه مهارت های رفتاری مورد نیاز فراگیران امروزی، نوشتار حال حاضر را فراهم آوریم. به گونه ای که سعی گردید با رویکردی کاربردی، این نوشتار در قالب پنج فصل تدوین گردد.

رجاء وائق داریم که دانشجویان، دانش پژوهان و مخاطبان عزیز با مطالعه نوشتار حال حاضر رضایت لازم را خواهند داشت و امید آن داریم که با ارائه پیشنهادات و نظرات ارزشمند و مدبرانه، موجب ارتقای کتاب حاضر، جهت هرچه بهتر شدن نوبت های بعدی چاپ آن فراهم گردد و مطالب این کتاب بستری شود برای پیشرفت بیشتر و آسانتر عزیزان. لذا خواهشمند است نظرات ارزشمند خود را از طریق ایمیل ارسال نمایید.