



اخلاق و فرهنگ سازمانی

مؤلفین :

علی اکبر فرهنگی

حسین صفرزاده

سرشناسه	: فرهنگ، علی اکبر، ۱۳۲۱
عنوان و نام پدید آور	: اخلاق و فرهنگ سازمانی
مشخصات نشر	: تهران: برآیند پویش، ۱۳۹۴
مشخصات ظاهری	: ۶۰۰ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۱-۶۱۹۰-۶۲-۷
فهرست نویسی	: فیدای مختصر
یادداشت	: فهرست نویسی کامل این اثر در نشانی: http://opac.idlib.ir قابل دسترسی است
شناسه افزوده	: صفی زاده، حسین، ۱۳۵۴
کتابشناسی ملی	: ۳۷۷۸۶۳

مؤسسه انتشارات برآیند پویش

تمام کتاب: اخلاق و فرهنگ سازمانی

مؤلف: علی اکبر فرهنگي-حسین صفی زاده

ناشر: برآیند پویش

نوبت چاپ: اول - بهار ۱۳۹۲

تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه

لایحه نویسی: جاووش

چاپ: جباری

قیمت: ۲۴۰۰۰ تومان

شابک: ۶۷۸-۶۰۱-۶۱۹۰-۶۲-۷

مرکز بخش:

پویش: میدان انقلاب - خیابان اوردیهنت - بین بست توسعه - پلاک ۲ - تلفن: ۶۶۶۸۵۶۱۲ - ۶۶۶۸۲۶۳

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 کارمندمدار		۲- ایجاد نهاد گروهی ۵۴	
دستیابی مدیران به اهداف سازمان از طریق همکاری با		۳- افزایش ثبات سیستم اجتماعی ۵۵	
کارکنان سطوح مختلف ۱۹		۴- کمک به تثبیت رفتار کارکنان از طریق درک محیط در	
حیطه رفتار سازمانی: زمان گذشته و حال ۲۲		سازمان ۵۶	
۱- جنبش روابط انسانی ۲۴		انواع فرهنگ سازمانی ۵۶	
۲- جنبش مدیریت کیفیت جامع ۲۸		یافتههای 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 بین 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	

عنوان	صفحه
اصطلاحات کلیدی فصل دوم.....	۸۳
فصل سوم: پرورش مدیران جهانی	
توسعه طرز تفکر جهانی	۸۸
الگوی فرهنگهای اجتماعی و سازمانی	۸۸
تشریح فرهنگ	۸۹
تلفیق فرهنگهای سازمانی و اجتماعی	۹۰
نیست‌گرایی فرهنگی در مقابل امپریالیسم فرهنگی: توازن افراط و تفریط اخلاقی	۹۱
جلوگیری از نژادگرایی (نیروی محرک موجود در پی امپریالیسم فرهنگی)	۹۴
مدیر جهانی	۹۶
کاربرد تئوریهای مدیریت در سایر کشورها	۹۶
رقابت شایسته از لحاظ فرهنگهای متعدد	۹۷
فردگرایی در برابر گروه‌گرایی	۹۸
رسم موفقیت یک حرفه	۹۹
فرهنگ، دارای بافت قوی و فرهنگ دارای بافت ضعیف	۱۰۰
پرهیز از مغایرتهای فرهنگی	۱۰۱
برداشتهای فرهنگی از زمان	۱۰۲
الگوی اقتضایی جهت رهبری فرهنگهای مختلف	۱۰۳
آمادگی جهت احراز شغلها در کشورهای خارجی	۱۰۵
جلوگیری از بروز مشکلات رفتار سازمان در کشورهای خارجی	۱۰۹
اجتناب از انتظارات غیرواقعی از طریق آموزش فرهنگی‌های مختلف	۱۰۹
اجتناب از بروز شوک فرهنگی	۱۱۰
پرهیز از بروز مجدد شوک فرهنگی	۱۱۲
خلاصه مطالب فصل سوم ..	۱۱۴
تقویت مهارتهای کاربردی (۱)	۱۱۶
تقویت مهارتهای کاربردی (۲)	۱۱۷
ارزشیابی در زمینه نژادگرایی	۱۱۸
تمرین اینترنتی	۱۱۹
اصطلاحات کلیدی فصل سوم	۱۲۱
بخش دوم: مدیریت کارکنان سازمان	
فصل چهارم: ادراک اجتماعی و مدیریت تنوع	
مدل ادراکی پردازش اطلاعات اجتماعی	۱۲۶
مرحله ۱: ادراک گزینشی	۱۲۷
مرحله ۲: کدگذاری و ساده‌سازی	۱۲۹
مرحله ۳: ذخیره و ضبط	۱۳۲
مرحله ۴: بازیافت و پاسخ ..	۱۳۳
تئریه اسنادهای علی و معمولی	۱۳۶

عنوان	صفحه
مدل اسنادی کلی	۱۳۶
گرایشهای اسنادی	۱۳۹
تعریف تنوع (ناهمگونی نیروی کار)	۱۴۱
سطوح ناهمگونی نیروی کار	۱۴۳
رابطه اقدام مثبت و مدیریت ناهمگونی	۱۴۵
مدیریت ناهمگون نیروی کار	۱۴۶
افزایش ناهمگونی در نیروی کار	۱۵۰
کاربردهای مدیریتی در زمینه روند رو به رشد ناهمگونی نیروی کار	۱۵۳
اقدامات سازمانی در راستای مدیریت مؤثر ناهمگون نیروی کار	۱۵۳
موانع موجود در مدیریت مؤثر ناهمگون نیروی کار	۱۵۳
ابتکارات آن موریسون در زمینه ناهمگونی نیروی کار ..	۱۵۴
خلاصه مطالب فصل چهارم	۱۵۸
تقویت مهارتهای کاربردی ..	۱۶۰
تمرین اینترنتی	۱۶۱
اصطلاحات کلیدی فصل چهارم	۱۶۲
فصل پنجم: تفاوتهای فردی و شخصیت، عواطف و خودپنداری	
از خودپنداری تا مدیریت بر خویشتن	۱۶۶
اعزازت نفس	۱۶۷
۲- خوداثربخشی (من می‌توانم این کار را انجام دهم).....	۱۶۹
خودکنترلی	۱۷۴
خودمدیریتی: الگوی یادگیری اجتماعی	۱۷۶
پویایی‌های شخصیتی	۱۸۳
پنج جنبه کلی شخصیت	۱۸۳
کانون کنترل: خوب یا محیط	۱۸۵
نگرشها	۱۸۷
نگرشها در برابر ارزشها	۱۸۸
هوشمندی و توانایی‌های ادراکی	۱۸۸
انوع توانایی	۱۸۹
رفتار سازمانی در راستای احساسات	۱۹۰
احساسات مثبت و منفی	۱۹۱
هوش عاطفی	۱۹۳
خلاصه مطالب فصل پنجم ..	۱۹۵
تقویت مهارتهای کاربردی (۱)	۱۹۷
تقویت مهارتهای کاربردی (۲)	۱۹۸
ارزشیابی در زمینه خودکنترلی	۱۹۹
تمرین اینترنتی	۲۰۰

۲۸۰	فصل هشتم: بهبود عملکرد کارکنان
۲۸۱	ایجاد بازخورد مؤثر
۲۸۲	کاربردهای بازخورد
۲۸۲	منابع بازخورد: دیگران، وظیفه، فرد
۲۸۲	دیدگاه دریافت کنندگان بازخورد
۲۸۳	پیامدهای رفتار بازخورد
۲۸۳	انواع بازخورد: بازخورد صعودی «از پایین به بالا» و بازخورد
۲۸۳	درجه
۲۸۷	سیستمهای پاداش سازمانی
۲۸۹	۱- انواع پاداش
۲۸۹	۲- اصول پاداش دهی
۲۹۱	۳- معیارهای توزیع
۲۹۲	۴- پیامدهای مورد نظر
۲۹۳	تقویت مثبت
۲۹۴	الف - قانون اثر ثرندایک (قانون علی و معلولی)
۲۹۴	ب - الگوی شرطی سازی عامل اسکینر
۲۹۷	برنامه های زمانی تقویت
۲۹۸	اهمیت برنامه ریزی مناسب
۳۰۰	شکل دهی رفتار از طریق تقویت مثبت
۳۰۲	خلاصه مطالب فصل هشتم
۳۰۴	تقویت مهارتهای کاربردی
۳۰۵	ارزشیابی در زمینه رضایت شغلی
۳۰۶	تمرین ایترنتی
۳۰۷	اصطلاحات کلیدی فصل هشتم
	بخش سوم: تصمیم گیری و مدیریت فرآیندهای اجتماعی
	فصل نهم: تصمیم گیری
۳۱۳	تصمیم گیری
۳۱۳	۱- الگوهای تصمیم گیری
۳۱۳	۱-۱- الگوی عقلایی
۳۱۶	۱-۲- الگوی هنجاری سایمون
۳۱۸	۲- پربایی های تصمیم گیری
۳۲۲	سبکهای عمومی تصمیم گیری
۳۲۵	اصرار بر تعهد
۳۲۷	خلاصیت
۳۲۹	۳- تصمیم گیری گروهی
۳۳۴	سبکهای پنج گانه تصمیم گیری
۳۴۴	خلاصه مطالب فصل نهم
۳۴۶	تقویت مهارتهای کاربردی
۳۴۷	ارزشیابی در زمینه تصمیم گیری

۲۰۱	اصطلاحات کلیدی فصل پنجم
	فصل ششم: انگیزش I (نیازها، رضایت شغلی و طراحی شغل)
۲۰۵	اساس انگیزش کارکنان
۲۰۵	الگوی عملکرد شغلی انگیزش
۲۰۷	تئوری های انگیزشی
۲۰۷	انگیزش از طریق طراحی شغل
۲۱۱	۱- رویکرد مکانیکی
۲۱۲	۲- رویکرد انگیزشی
۲۲۰	۳- رویکردهای زیستی و ادراکی - انگیزشی
۲۲۱	رضایت شغلی و روابط کار - خانواده
۲۲۲	دلایل رضایت شغل
۲۲۵	پیامدهای رضایت شغلی
۲۲۸	روابط کار - خانواده
۲۳۱	خلاصه مطالب فصل ششم
۲۳۳	تقویت مهارتهای کاربردی (۱)
۲۳۴	تقویت مهارتهای کاربردی (۲)
۲۳۵	ارزشیابی در زمینه رضایت شغلی
۲۳۶	تمرین ایترنتی
۲۳۷	اصطلاحات کلیدی فصل ششم
	فصل هفتم: انگیزش II (نظریه ها و کاربردها)
۲۴۱	تئوری برابری آدامز
۲۴۵	گسترش مفهوم برابری
۲۴۶	درس های کاربردی، تئوری، برابری
۲۴۸	تئوری انگیزشی انتظار
۲۴۸	نظریه انتظار و روم
۲۵۱	تئوری انتظار و روم در عمل
۲۵۲	تحقیق در زمینه نظریه انتظار و کاربردهای مدیریتی
۲۵۴	انگیزش از طریق هدفگذاری
۲۵۵	اهداف: تعریف و مقدمه
۲۵۵	مدیریت بر مبنای هدف (MBO)
۲۵۶	کارکردهای هدفگذاری
۲۵۸	پیشنهادی حاصل از تحقیقات هدفگذاری
۲۶۳	کاربرد عملی فرآیند هدفگذاری
۲۶۶	اجرای نظریه های انگیزشی در کار
۲۶۹	خلاصه مطالب فصل هفتم
۲۷۲	تقویت مهارتهای کاربردی
۲۷۳	ارزشیابی در زمینه رفتار عادلانه میان فردی
۲۷۴	تمرین ایترنتی
۲۷۵	اصطلاحات کلیدی فصل هفتم

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	
نقش‌های اعضای گروه	۳۶۲	فصل دوازدهم: ارتباطات در عصر اینترنت	
هتجارها	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، نهاجمی و غیر قاطعانه	۴۲۶
نیم‌های 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 / اکسترانت	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
تسلسل تعارض	۳۸۸	۲- موانع شخصی	۴۵۱
تعارض کارکردی (سازنده) در برابر تعارض غیر کارکردی		۳- موانع زیربنایی	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 شنیداری	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	
سیکهای پیشنهادی جهت مدیریت تعارض غیر کارکردی یا		نفوذ در دیگران	۴۶۵
مخرب	۳۹۹	تاکتیک‌های اصلی نفوذ	۴۶۶
مناخه 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	صفحه	عنوان
۵۴۲	معیارهای کلی اثربخشی	۴۷۴	توانمندسازی کارکنان
۵۴۶	ادغام معیارهای اثربخشی: رهنمودهای عملی	۴۷۷	سیاستهای سازمانی و مدیریت عقاید
۵۴۶	رویکرد اقتضایی در طراحی سازمانها	۴۷۷	۱- تعریف و قلمرو سیاستهای سازمانی
۵۴۷	مقایسه سازمانهای مکانیک و ارگانیک	۴۷۹	۲- سطوح اقدامات سیاسی
۵۴۸	رویکردهای متفاوت در مورد تصمیم‌گیری	۴۸۰	۳- تاکتیک‌های سیاسی
۵۵۰	مقایسه‌ای بین سازمانهای میک قدیم و سبک جدید	۴۸۱	۴- مدیریت عقاید (مدیریت اثر)
۵۵۰	سازمانهای مجازی	۴۸۴	۵- کنترل سیاستهای سازمانی
۵۵۳	نیازها: بازیکنان خود آغازگر تیم	۴۸۶	خلاصه مطالب فصل سیزدهم
۵۵۴	خلاصه مطالب فصل پانزدهم	۴۸۸	تقویت مهارتهای کاربردی
۵۵۶	تقویت مهارتهای کاربردی	۴۸۹	ارزشیابی در زمینه قدرت
۵۵۷	ارزشیابی در زمینه ارگانیکی یا مکانیکی بودن	۴۹۰	تمرین اینترنتی
۵۵۸	تمرین اینترنتی	۴۹۱	اصطلاحات کلیدی فصل سیزدهم
۵۵۹	اصطلاحات کلیدی فصل پانزدهم		فصل چهاردهم: رهبری
	فصل شانزدهم: مدیریت تغییر و یادگیری سازمانی	۴۹۶	نظریه‌های خصوصیتی و رفتاری رهبری
۵۶۳	نیروهای تغییر	۴۹۶	تئوری خصوصیات فردی رهبر
۵۶۴	الف) نیروهای بیرونی	۴۹۸	تئوری سبکهای رفتاری
۵۶۶	ب) نیروهای درونی	۵۰۰	نظریه‌های موقعیتی
۵۶۶	الگوهای تغییر برنامه‌ریزی شده	۵۰۱	۱- الگوی اقتضایی فیدلر
۵۶۷	۱- الگوی تغییر لوین	۵۰۳	۲- نظریه مسیر-هدف
۵۶۹	۳- الگوی سیستمهای تغییر		۳- تئوری رهبری مبتنی بر موقعیت هرمن و بلانچارد ۵۰۷
	۳- الگوی هشت مرحله‌ای کاتر در زمینه هدایت تغییر سازمانی	۵۰۸	از رهبری تعاملی تا رهبری فرهمند
۵۷۲		۵۰۹	تغییر رفتار پیروان به واسطه رهبری فرهمند
۵۷۲	توسعه و بهبود سازمانی (OD)	۵۱۳	سایر دیدگاهها در زمینه رهبری
۵۷۶	مدیریت مقاومت در برابر تغییر	۵۱۳	الف) نظریه تبادل رهبر-اعضا
۵۷۹	علل مقاومت در برابر تغییر	۵۱۵	ب) نظریه جانشینهای رهبری
۵۸۰	استراتژیهای غلبه بر مقاومت	۵۱۸	ج) رهبری خدمتگزار
۵۸۰	ایجاد سازمان یادگیرنده	۵۱۸	د- رهبری ممتاز
۵۸۰	تعریف یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده	۵۲۰	خلاصه مطالب فصل چهاردهم
۵۸۳	ایجاد قابلیت یادگیری سازمانی	۵۲۲	تقویت مهارتهای کاربردی (۱)
۵۸۷	رهبری: اساس یک سازمان یادگیرنده	۵۲۳	تقویت مهارتهای کاربردی (۲)
۵۸۹	فراموشی آموخته‌های سازمانی	۵۲۴	ارزشیابی در زمینه تبادل رهبر-اعضا
۵۹۰	خلاصه مطالب فصل شانزدهم	۵۲۶	تمرین اینترنتی
۵۹۲	تقویت مهارتهای کاربردی	۵۲۷	اصطلاحات کلیدی فصل چهاردهم
۵۹۳	ارزشیابی در زمینه آمادگی برای تغییر		بخش پنجم: مدیریت تحول سازمانی
۵۹۵	تمرین اینترنتی		فصل پانزدهم: طراحی سازمانهای اثربخش
۵۹۶	اصطلاحات کلیدی فصل شانزدهم	۵۳۳	سازمانها: تعریف و ابعاد
۵۹۷	منابع و مآخذ	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 گذشته ای 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 اثر بخشی 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 معارضه 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 نتوانسته‌اند 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 کلارمند 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 سوال 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 تحلیل 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 توانائیهای 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