



مدیریت در سازمان

آیدا آزادی

طنیان

محمدعلی فرسی گلستان



انتشارات لاسر دانش

سرشناسه	: آزادی، آیدا، ۱۳۶۳-
عنوان و نام پدیدآور	: مدیریت در سازمان/ آیدا آزادی، سپیده قطنیان، محمدعلی فردوسی گلستان.
مشخصات نشر	: تهران: الماس دانش، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	: ۱۹۸ ص.
شابک	: 978-600-189-091-8
وضعیت فهرست‌نویسی	: فیپا
موضوع	: مدیریت
شناسه افزوده	: قطنیان، سپیده، ۱۳۶۴-
نویسنده	: فردوسی گلستان، محمدعلی، ۱۳۴۳-
هبدی	: ۱۳۹۳ ۳۲۴۵/ق HD۲۷
کتابخانه	: ۶۵۸
شماره ثبت‌نام کتابخانه ملی	: ۳۴۴۱۱۷۷



انستیتوت اسناد و کتابخانه ملی

مرکز بخش:

بخش علوم و فنون ایران

تلفن: ۰۹۱۲۶۸۶۹۸۳۳-۶۶۹۶۸۰۵۸

تلفن: ۶۶۴۹۳۷۵۳

ناشر	: مؤسسه فرهنگی انتشارات الماس دانش
عنوان کتاب	: مدیریت در سازمان
مؤلفین	: آیدا آزادی، سپیده قطنیان، محمدعلی فردوسی گلستان
ویراستار	: کاظم زرین
چاپ	: جباری- ۷۷۶۰۸۳۲۴
شمارگان	: ۱۰۰۰ جلد
نوبت چاپ	: اول- ۱۳۹۳
قیمت	: ۱۰۰۰۰ تومان
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۱۸۹-۰۹۱-۸

کلیه حقوق و حق انتشار محفوظ است.
جلد و عنوان کتاب با نگرش حقوقی
حمایت حقوق مؤلفان، مصنفان و هنرمندان
مصوب ۱۳۴۸ محفوظ است و متغیر
تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند.

فهرست مطالب

۷۵.....	بررسی عوامل انگیزشی.....	۵.....	پیشگفتار.....
۷۷.....	پول.....	۹.....	فصل اول: سازمان.....
۷۷.....	پول به عنوان یک عامل برانگیزنده.....	۱۰.....	سازمان چیست؟.....
۸۲.....	انگیزش نیروی کار.....	۱۴.....	ویژگی‌های مشترک سازمان‌ها.....
۸۳.....	انگیزش از طریق تسهیم منافع.....	۱۸.....	نیروی کار گوناگون.....
۸۶.....	نظریه‌های انگیزش.....	۲۲.....	مشکلات کار.....
۸۷.....	نظریه‌های محتوایی.....	۲۳.....	بهار نوآوری مشارکت کارکنان.....
۸۸.....	۱. نظریه سلسله مراتب نیازها.....	۲۵.....	فصل دوم: فرهنگ سازمانی.....
۸۹.....	۲. تئوری X و تئوری Y.....	۲۶.....	رضایت شغلی.....
۹۰.....	۳. نظریه دوعاملی هرزبرگ (انگیزشی-بهداشتی).....	۲۷.....	یادگیری.....
۹۰.....	۴. نظریه‌های نیازهای سه‌گانه (ERG).....	۲۹.....	ترک خدمت.....
۹۴.....	آلدرفر.....	۳۰.....	استرس.....
۹۵.....	۵. نظریه نیازهای اکتسابی مک کللند.....	۳۶.....	تحلیل رفتگی.....
۹۷.....	نظریه‌های فرآیندی.....	۳۸.....	هوش.....
۹۷.....	۱. نظریه انتظار.....	۴۲.....	سلسله مراتب هوش احساسی.....
۹۸.....	۲. الگوی پورتر و لاور در انگیزش.....	۴۷.....	فصل سوم: ارزش و نگرش.....
۹۸.....	۳. نظریه تعیین هدف.....	۴۸.....	ارزش.....
۱۰۱.....	۴. نظریه پاداش.....	۴۸.....	نظام ارزشی.....
۱۰۱.....	۵. نظریه تعویض.....	۵۲.....	نگرش.....
۱۰۳.....	۶. نظریه عدالت.....	۵۵.....	فصل چهارم: انگیزش.....
۱۰۲.....	۷. نظریه ارزش پاداش.....	۵۶.....	مفهوم انگیزش.....
۱۰۳.....	سازوکارهای انگیزشی در سازمان.....	۶۱.....	انواع انگیزش.....
۱۰۴.....	اهمیت تشویق و پاداش.....	۶۹.....	عوامل اثرگذار در انگیزش کارکنان.....
۱۰۵.....	انواع پاداش.....		
۱۰۶.....	رویکردهای پرداخت پاداش.....		
۱۰۸.....	مدیریت پاداش.....		

تجزیه و تحلیل شغل.....	۱۵۶
مدیریت تنوع نیروی انسانی.....	۱۵۷
فصل هفتم: گروه‌ها و سازمان.....	۱۶۱
گروه در سازمان.....	۱۶۲
تیم‌ها در سازمان.....	۱۶۵
آماده کردن افراد برای عضویت در تیم.....	۱۷۱
فصل هشتم: تغییر در سازمان.....	۱۷۳
تغییر و تحول در سازمان.....	۱۷۴
انسان و تغییر.....	۱۷۶
اجزاء تغییر.....	۱۷۷
فراگرد تغییر در سازمان.....	۱۷۸
تغییر و بهبود.....	۱۷۸
مقاومت در برابر تغییر.....	۱۸۵
مسائل جدید در تغییر سازمانی.....	۱۹۰
تشویق و تحریک.....	۱۹۱
فن‌آوری.....	۱۹۲
مدیریت تغییر و تحول در سازمان از دیدگاه.....	۱۹۳
منابع انسانی.....	۱۹۳
منابع.....	۱۹۶

فصل پنجم: تنوع نیروی کار و تفاوت‌های فردی.....	۱۱۱
تنوع.....	۱۱۲
تفاوت‌های فردی.....	۱۱۵
مدیریت استراتژیک تنوع نیروی کار.....	۱۱۶
اندهای تنوع نیروی کار.....	۱۱۸
اقدامات سازمانی در تنوع.....	۱۲۰
چالش‌ها در مدیریت تنوع.....	۱۲۳
انجام گروه‌ها با تنوع نیروی کار.....	۱۲۷
فصل ششم: مدیریت منابع انسانی.....	۱۳۳
منابع انسانی.....	۱۳۳
رعایت اصل برابری و اثرات آن.....	۱۳۳
پرداخت.....	۱۳۳
مراحل تعیین میزان پرداخت.....	۱۴۰
جبران خدمت کارکنان.....	۱۴۳
برنامه‌های پرداخت انگیزشی.....	۱۴۴
ارزیابی عملکرد.....	۱۴۸
روش‌های اصلی ارزیابی.....	۱۵۰
آشنا کردن افراد با سازمان.....	۱۵۲
فرایند آموزش.....	۱۵۳
روش‌های آموزش.....	۱۵۴

پیشگفتار

بهبود عملکرد سازمان‌ها در یک جامعه و عملکرد توأم با کارایی و اثربخشی مجموعه‌ی سازمان‌ها، موفقیت نظام کلان حاکم بر آن جامعه را در بخش‌های گوناگون اقتصادی، سیاسی و فرهنگی به دنبال خواهد داشت. زیرا این مدیران هستند که از طریق ایجاد هماهنگی و کاربرد صحیح منابع انسانی و مادی، فعالیت‌های سازمان و افراد سازمانی را در جهت تحقق اهداف مدنظر مدیریت و راهبری می‌کنند. حضور گسترده‌ی سازمان‌ها در صحنه‌های گوناگون زندگی اجتماعی و نقش مدیریت در عملکرد سازمان‌ها بدان حد گسترش یافته است که علم مدیریت را در ردیف مهم‌ترین و پیچیده‌ترین رشته‌های علوم انسانی به‌شمار آورده‌اند و قرن بیستم را عصر مدیریت و دنیای امروز را دنیای مدیریت آنگاه نامیده‌اند. هر یک از سازمان‌ها برای تحقق هدف یا اهدافی خاص ایجاد شده و به منظور دستیابی به اهداف خود، از منابع انسانی، مالی، تجهیزات و فن‌آوری روز بهره‌میرند. موفقیت سازمان‌ها در تأمین هدف‌ها و انجام دادن مسئولیت‌های اجتماعی در حدود

زیادی به مدیران و عملکرد آنان بستگی دارد. اگر مدیران وظایف خود را به نحو عالی انجام دهند، عملکرد سازمان ها نیز بهبود می یابد.

در سارمانی مطالعه و کاربرد مجموعه علوم در مورد چگونگی تعامل افراد (به عنوان فرد یا گروه) در سازمان هاست. رفتار سازمانی یک سری ابزار مفید را در چنن سطح تحلیل فراهم می کند. به عنوان مثال، به مدیران کمک می کند تا رفتار افراد را در یک سازمان بررسی کنند، هم چنین کمک می کند که پیچیدگی موجود در ارتباطات را در شرایطی که دو نفر همکار با هم برقرار می کنند، مورد تحلیل قرار دهند. بسیاری مدیران گمان می کنند آموزش های رسمی برای اندازه گیری صلاحیت کارکنان قابل اعتماد هستند، برخی معتقدند آموزش های حین کار و کسب تجربه مؤثرتر است و بعضی دیگر بر این باورند اثربخشی کارکنان با ویژگی های شخصیت آنان ارتباط مستقیم دارد. البته همه ی این موارد مهم است اما هیچ کدام به تنهایی برای عملکرد مناسب افراد در سازمان به ما نمی دهد. رویکردی کامل تر برای این موضوع، اتصال عملکرد افراد به اهداف سازمان است. برای این کار سازمان های موفق از واژه شایستگی استفاده می کنند که به طور یکپارچه،

دانش، مهارت، قضاوت و نگرش مورد نیاز برای انجام مؤثر یک کار را پوشش می‌دهد. با در اختیار داشتن شایستگی‌های مورد نیاز در هر یک از نقش‌های سازمانی که بیان‌کننده‌ی نوع رفتار مورد انتظار و ارزش‌های سازمانی برای رسیدن به اهداف سازمانی باشد، علاوه بر دستیابی کارکنان به عملکرد مؤثرتر و یک توان بالقوه خود، آن‌ها می‌توانند سهم خود را در رسیدن سازمان به اهداف نهایی لمس کنند.

آیدا آزادی

دکتری مدیریت ورزشی

سپیده قطنیان

دکتری مدیریت ورزشی

محمدعلی فردوسی گلستان

کارشناسی ارشد MBA