

مدیریت رفتار سازمانی

در ورزش

مؤلف:

مهندس سمیه رفیعی

نشر نشاء



سرشناسه	رقیعی، سمیه، ۱۳۶۱-
عنوان و نام پندیاور	مدیریت رفتار سازمانی در ورزش/ مولف سمیه رقیعی
مشخصات نشر	تهران: نشاء، ۱۳۹۸
مشخصات ظاهری	۲۴۶ ص: جدول
شابک	978-964-7058-57-5: ۳۰۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی	فبا
یادداشت	کتابنامه
موضوع	ورزش -- مدیریت
موضوع	Sports administration
موضوع	رفتار سازمانی -- مدیریت
موضوع	Organizational behavior -- Management
رده بندی کنگره	GV۷۷۳
رده بندی دیویی	۷۹۶/۰۶۱
شماره کتابشناسی ملی	۵۲۲۵۸۸

شناسنامه کتاب

نام کتاب:	مدیریت رفتار سازمانی در ورزش
مؤلف:	مهندس سمیه رقیعی
صفحه آرا:	طیبه رسولی
ناشر:	انتشارات نشاء
نوبت:	چاپ: اول- ۱۳۹۸
چاپ و صحافی:	چاپ باریت
قیمت:	۳۰۰۰۰ تومان
تیراژ:	۱۰۰۰ نسخه
شابک:	۹۷۸-۹۶۴-۷۰۵۸-۵۷-۵

حق چاپ محفوظ است.

آدرس پستی: ۱۳۹-۱۳۳۵۵، موسسه فرهنگی انتشاراتی نشاء تلفن همراه: ۰۹۱۲۱۳۲۰۲

فهرست مطالب

۹	 پیشگفتار
۱۱	 فصل اول
۱۱	 سازمان
۱۱	 مقدمه
۱۱	 سازمان
۱۷	 مدیریت
۲۰	 مدیریت استراتژیک
۲۷	 فصل دوم
۲۷	 رفتار سازمانی
۲۷	 مقدمه
۲۸	 رفتار سازمانی
۳۱	 چالش‌های رفتار سازمانی
۳۵	 نیروی کار
۳۸	 کارکردهای رفتار سازمانی
۵۳	 تعدیل رفتار
۵۵	 مشارکت کارکنان
۵۶	 چهار نوع از مشارکت کارکنان :
۵۸	 عوامل مؤثر بر بهبود و ارتقاء رفتار سازمانی
۶۲	 فصل سوم
۶۲	 فرد در سازمان
۶۲	 مقدمه
۶۲	 رضایت شغلی
۶۵	 رابطه نگرش و رفتار
۶۶	 تنویری ناهمسانی شناختی
۶۷	 تنویری اسنادی
۶۸	 یادگیری

۷۰	ترک خدمت
۷۲	استرس
۷۹	تحلیل رفتگی
۸۱	هوش
۸۶	شرطی شدن عامل یا کنشگر
۸۸	یادگیری شناختی و یادگیری اجتماعی
۹۱	باز خورد
۹۶	فصل چهارم
۹۶	تصمیم گیری
۹۶	مقدمه
۹۶	تصمیم گیری در سازمان
۹۸	لوازم تصمیم گیری
۹۹	خطاها و تعصبات ادراکی متداول در تصمیم گیری
۱۰۳	شیوه های تصمیم گیری
۱۰۵	تصمیم گیری فردی
۱۰۹	تصمیم گیری گروهی
۱۱۲	قاطعیت در تصمیم
۱۱۴	خلافت در تصمیم گیری
۱۱۵	اصول اخلاقی در تصمیم گیری
۱۱۶	نقش سیستم های اطلاعاتی در تصمیم گیری
۱۲۲	فصل پنجم
۱۲۲	تنوع نیروی کار و تفاوت های فردی
۱۲۲	مقدمه
۱۲۲	تنوع
۱۲۴	تفاوت های فردی
۱۲۵	مدیریت استراتژیک تنوع نیروی کار
۱۲۷	پیامدهای تنوع نیروی کار
۱۲۹	اقدامات سازمانی مدیریت تنوع
۱۳۲	چالش های مدیریت تنوع
۱۳۳	انسجام گروهی، تعارض و تنوع نیروی کار
۱۳۹	فصل ششم
۱۳۹	مدیریت منابع انسانی

۱۳۹	مقدمه
۱۳۹	مدیریت منابع انسانی
۱۴۳	رعایت اصل برابری و اثرات آن بر میزان پرداخت
۱۴۵	جبران خدمت کارکنان
۱۴۶	برنامه‌های پرداخت انگیزشی
۱۴۸	ارزیابی عملکرد
۱۵۱	آشنا کردن افراد با سازمان
۱۵۱	فرآیند آموزش
۱۵۳	روش‌های آموزش :
۱۵۴	تجزیه و تحلیل شغل
۱۵۴	مدیریت تنوع نیروی انسانی

فصل هفتم ۱۵۸

۱۵۸	ارتباطات
۱۵۸	مقدمه
۱۵۸	ارتباطات در سازمان
۱۶۱	روش‌های بهبود ارتباطات
۱۶۸	انواع ارتباطات
۱۷۰	مسیر ارتباطات سازمانی رسمی
۱۷۲	مدیریت ارتباطات در سازمان
۱۷۶	موانع بر سر راه ارتباط اثربخش

فصل هشتم ۱۸۰

۱۸۰	تعارض و مذاکره
۱۸۰	مقدمه
۱۸۰	تعارض
۱۸۲	نقش تعارض در سازمان
۱۸۲	انواع تعارض در سازمان
۱۸۳	عوامل ایجاد تعارض
۱۸۴	مدیریت تعارض
۱۸۶	فرآیند تعارض
۱۸۷	مذاکره
۱۸۸	روش مذاکره اصولی برای حل تعارض
۱۸۹	فنون مذاکره

۱۹۲	فصل نهم
۱۹۲	ساختار سازمان
۱۹۲	مقدمه
۱۹۲	ساختار سازمانی
۱۹۹	ابعاد سازمان
۲۰۰	ساختارهای جدید سازمانی
۲۰۵	انواع ساختارهای سازمانی
۲۰۶	عوامل تعیین کننده ساختار
۲۰۷	مهندسی مجدد
۲۱۲	روش مهندسی مجدد کلین
۲۱۲	روش مهندسی مجدد گاهها
۲۱۳	روش مهندسی مجدد در هانسون
۲۱۳	روش مهندسی مجدد در زو و استیر
۲۱۳	روش مهندسی مجدد بارت
۲۱۵	مهندسی مجدد آزاد
۲۱۹	طرح ریزی شغل
۲۲۸	فرهنگ سازمانی
۲۳۰	فرهنگ در یک نگاه
۲۳۲	شیوه فراگیری فرهنگ
۲۳۳	فرهنگ سازمانی و تفاوت های فردی
۲۳۴	مدیریت تغییر و تحول در سازمان

پیشگفتار

حضور گسترده 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 محسوب کرده‌اند و قرن بیستم را عصر مدیریت و دنیای امروز را دنیای مدیران آگاه نامیده‌اند. هر یک از سازمان‌ها برای تحقق اهداف یا اهدافی خاص ایجاد شده و به منظور دست یابی به اهداف خود، از منابع انسانی، مالی، تجهیزات و فن آوری روز بهره می‌گیرند. موفقیت سازمان‌ها در تأمین هدف و انجام دادن مسئولیت‌های اجتماعی، تا حدود زیادی به مدیران و عملکرد آنان بستگی دارد. اگر مدیران وظایف خود را به نحو عالی انجام دهند، عملکرد سازمان‌ها نیز بهبود می‌یابد. بهبود عملکرد سازمان‌ها در یک جامعه و عملکرد توأم با کارایی و اثربخشی مجموعه 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 سازمان را در جهت تحقق اهداف مورد نظر هدایت و راهبری می‌کنند. رفتار سازمان مطالعه و کاربرد مجموعه علوم در مورد چگونگی تعامل افراد (به عنوان فرد یا گروه) در سازمان برای ورزشی می‌باشد. رفتار سازمانی یک سری ابزار مفید را در چندین سطح تحلیل ارائه می‌کند. به عنوان مثال، به مدیران کمک می‌کند تا رفتار افراد را در یک سازمان بررسی کنند، همچنین کمک می‌کند که پیچیدگی موجود در روابط داخلی را در شرایطی که دو نفر همکار با هم برقرار می‌کنند، مورد تحلیل قرار دهند. بعضی مدیران گمان می‌کنند آموزش‌های رسمی برای اندازه‌گیری صلاحیت کارکنان قابل اعتماد هستند، برخی معتقدند آموزش‌های حین کار و کسب تجربه مؤثرتر است و بعضی دیگر بر این باورند اثربخشی کارکنان با ویژگی‌های شخصیتی آنان ارتباط مستقیم دارد. البته همه این موارد مهم است اما هیچ کدام تضمینی برای عملکرد مناسب افراد در سازمان به ما

نمی‌دهد. رویکردی کامل‌تر برای این موضوع، اتصال عملکرد افراد به اهداف سازمان است. برای این کار سازمان‌های موفق از واژه شایستگی استفاده می‌کنند 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 بیان‌کننده نوع رفتار مورد انتظار و ارزش‌های سازمانی برای رسیدن به اهداف سازمانی باشد، علاوه بر دستیابی کارکنان به عملکرد مؤثرتر و درک توان بالقوه خود، آن‌ها می‌توانند سهم خود را در رسیدن سازمان به اهداف نهایی لمس کنند.

کتاب حاضر شامل نه فصل می‌باشد. این کتاب به مبانی مربوط به رفتار سازمانی و تشریح مفاهیم مربوط به سازمان و رفتار سازمانی می‌پردازد. تعاریف مربوط به شناخت رفتار فرد در سازمان، مبانی مربوط به رفتار گروه و تشریح مفاهیم مربوط به ارتباطات سازمانی و تعارض، مذاکره و تعاریف مربوط به ساختار و طراحی سازمان می‌پردازد. در حقیقت در این کتاب، مبانی رفتار سازمانی مورد مطالعه قرار می‌گیرد که این موضوع جهت کمک به مدیران و کارکنان سازمان به منظور پرورش و توسعه مهارت‌های لازم در زمینه ارتباط مؤثر و کارآمد با یکدیگر و در نهایت افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شود.

مهندس سمیه رفیعی