

الگوی رفتار سازمانی در مدیریت رفتار سازمانی

آجا در عملیات مشترک

مؤلفان:

حسین شکوهی

مصطفی جعفر نژاد

عباس فرخی



انتشارات
دافوس آجا

انتشارات دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران

۱۴۰۰

سرشناسه	شکوهی، حسین، ۱۳۴۱ -
عنوان و نام پدیدآور	الگوی رفتار سازمانی در مدیریت رفتار سازمانی آجا در عملیات مشترک / مولفان حسین شکوهی، مصطفی جعفرزاد، عباس فرخی؛
ویراستار وحید سجادی اصلیل.	
مشخصات نشر	تهران: ارتش جمهوری اسلامی ایران، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، انتشارات دافوس، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	۳۰۴ ص.
شابک	۹۷۸-۶۲۲-۷۵۰۴-۰۹-۵
وضعیت فهرست نویسی	قیفا
یادداشت	کتابنامه: ص. ۲۹۹-۳۰۴.
موضوع	رفتار سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی Organizational behavior -- Iran -- Case studies
موضوع	کارکنان -- مدیریت -- نمونه پژوهی --Case studies Personnel management
موضوع	عملیات مشترک (علوم نظامی) (Unified operations (Military science
شناسه افزوده	جعفرزاد، مصطفی، ۱۳۴۹ -
شناسه افزوده	فرخی، عباس، ۱۳۴۵ -
شناسه افزوده	ایران. ارتش. دانشگاه فرماندهی و ستاد. انتشارات دافوس
شناسه افزوده	Iran. Army. Command & Staff university. Dafoos Publisher:
رده بندی کنگره	HD۵۸۷:
رده بندی دیویی	۶۵۸/۳۰۰۹۵۵:
شماره کتابشناسی ملی	۷۶۱۰۱۵۰:
وضعیت رکورد	قیفا

عنوان: الگوی رفتار سازمانی در مدیریت رفتار سازمانی آجا در عملیات مشترک

مؤلفان: حسین شکوهی، مصطفی جعفرزاد، عباس فرخی

ویراستار: وحید سجادی اصلیل

طرح روی جلد: حامد اعتمادی فرد

صفحه آرای: محمد نوشادی حاجی آبادی

ناشر: انتشارات دافوس آجا

شمارگان: ۱۰۰۰

تعداد صفحه: ۳۰۸ ص

تاریخ نشر: ۱۴۰۰

نوبت چاپ: چاپ اول

چاپ و صحافی: مدیریت چاپ، انتشارات و فصلنامه دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا

قیمت: ۶۰۰/۰۰۰ ریال

نشانی: تهران، میدان پاستور، خیابان دانشگاه جنگ، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، انتشارات دافوس

تلفن: ۰۲۱-۶۶۴۷۰۴۸۶، ۰۲۱-۶۶۴۱۴۱۹۱

مسئولیت صحت مطالب برعهده مؤلفان می باشد.

کلیه حقوق برای دافوس آجا محفوظ است. (نقل مطالب با ذکر مأخذ بلامانع است).

۱۷	پیشگفتار
۱۹	مقدمه
۲۱	فصل اول: مفاهیم و کلیات
۲۲	ابعاد رفتار سازمانی
۲۳	تعاریف و مفاهیم
۲۳	طراحی
۲۴	مبانی
۲۴	مدیریت
۲۵	رفتار
۲۵	سازمان
۲۵	رفتار سازمانی
۲۶	هدف‌های رفتار سازمانی
۲۶	آجا
۲۷	مأموریت و وظایف آجا
۲۷	ساختار آجا
۲۷	فرماندهی
۲۸	فرماندهی مشترک
۲۸	نیروی مشترک
۲۹	تعریف طرح‌ریزی
۲۹	طرح‌ریزی
۲۹	طرح‌ریزی عملیات مشترک
۳۰	عملیات مشترک
۳۰	مقدمه‌ای بر عملیات مشترک
۳۱	مشخصه‌های عملیات مشترک
۳۱	الف) تنوع نیروها
۳۱	ب) چندبعدی بودن فضا
۳۲	ج) تنوع اقدامات
۳۲	د) پیچیدگی امر فرماندهی و هماهنگی

۳۲	اهمیت مأموریت‌های پشتیبانی
۳۳	اصول حاکم بر عملیات‌های نظامی و مشترک
۳۴	نیروهای چندگانه نبرد و انواع و الگوهای متنوع انجام عملیات مشترک
۳۵	اصول عملیات مشترک در محیط عملیاتی ناهمتراز
۳۵	فرماندهی مشترک
۳۶	معیارهای تشکیل فرماندهی مشترک
۳۶	مبنای مأموریت تشکیل فرماندهی مشترک
۳۷	مسئولیت‌های فرماندهان عناصر
۳۸	فرآیند تشکیل یک فرماندهی مشترک در آجا
۳۹	فرماندهی و سازمان
۴۲	سازمان ستاد مشترک
۴۲	وظایف ستاد مشترک
۴۴	طرح‌ریزی عملیات مشترک
۴۴	انواع طرح‌ریزی عملیات مشترک نظامی با توجه به زمان
۴۵	گستره طرح‌ریزی عملیات مشترک
۴۷	فصل دوم: رفتار فرد در مدیریت رفتار سازمانی آجا در عملیات مشترک
۴۸	چارچوب رفتار فردی
۵۳	بخش اول توانایی
۵۳	۱-۱- تعریف توانایی
۵۳	۱-۲- توانایی افراد دو بُعد دارد
۵۵	۱-۳- تناسب توانایی شغل
۵۶	بخش دوم: نگرش
۵۶	۲-۱- تعریف نگرش
۵۷	۲-۲- اجزای اصلی نگرش
۵۷	۲-۳- رابطه بین نگرش و رفتار
۵۹	۲-۴- نگرش‌های شغلی عمده
۶۰	بخش سوم: نگرش شغلی
۶۰	۳-۱- تعریف رضایت شغلی

۶۰	۳-۲- غرق شدن در کار
۶۰	۳-۳- تعهد سازمانی
۶۲	۳-۵- نتایج رضایت و نارضایتی شغلی
۶۲	۳-۶- رضایت شغلی و OCB
۶۴	۳-۷- رضایت شغلی و غیبت
۶۴	۳-۸- رضایت شغلی و تغییر و تبدیل
۶۵	۳-۹- رضایت شغلی و رفتار نابهنجار در محیط کار
۶۵	۳-۱۰- عوامل تعیین کننده رضایت شغلی
۶۷	بخش چهارم: یادگیری
۶۷	۴-۱- تعریف یادگیری
۶۷	۴-۲- نظریه‌های یادگیری
۶۸	۴-۳- روش‌های شکل دادن به رفتار
۶۹	۴-۴- ناهمسانی شناختی
۷۰	۵-۱- شخصیت چیست؟
۷۱	۵-۲- عوامل تعیین کننده شخصیت
۷۱	۵-۳- ویژگی‌های شخصیتی
۷۱	۵-۴- شاخص مایرز - بریگر (MBTI)
۷۲	۵-۵- مدل پنج بعد اصلی شخصیت
۷۳	۵-۶- خصوصیت عمده شخصیت که بر رفتار سازمانی تأثیر دارند
۷۴	۵-۶-۱- خودسنجی اصلی
۷۴	۵-۶-۲- ماکپاول گرایی
۷۵	۵-۶-۳- خودشیفتگی (نارسیسم)
۷۵	۵-۶-۴- خودموجه نمایی
۷۵	۵-۶-۵- ریسک‌پذیری
۷۵	۵-۶-۶- شخصیت‌های نوع A و B
۷۵	۵-۶-۷- شخصیت فعال (مبتکر)
۷۶	۵-۷- ارزش‌ها
۷۸	بخش ششم: ادراک و تصمیم‌گیری فردی

- ۶-۱- ادراک چیست؟ ۷۸
- ۶-۲- عوامل مؤثر بر ادراک ۷۹
- ۶-۲-۱- ویژگی‌های موضوع (هدف یا پدیده مورد توجه) ۷۹
- ۶-۲-۲- ویژگی‌های شخصی فرد ادراک کننده ۷۹
- ۶-۲-۳- هدف ۷۹
- ۶-۲-۴- موقعیت یا شرایط ۷۹
- ۶-۳- گزینش ذهنی ۷۹
- ۶-۴- نظم منطقی (سازمان ذهنی) ۸۰
- ۶-۵- کلیشه‌سازی ۸۰
- ۶-۷- اثر هاله‌ای ۸۰
- ۶-۸- فرافکنی ۸۰
- ۶-۹- نظریه استاد ۸۰
- ۶-۱۰- میانبرهای پر کاربرد در قضاوت درباره دیگران ۸۱
- ۶-۱۰-۱- ادراک انتخابی ۸۲
- ۶-۱۰-۲- خطای هاله‌ای ۸۲
- ۶-۱۰-۳- کلیشه‌سازی ۸۲
- ۶-۱۱- تصمیمات چگونه باید گرفته شوند؟ ۸۲
- ۶-۱۲- سازمان‌ها عملاً چگونه تصمیم می‌گیرند؟ ۸۳
- خطاهای رایج ۸۳
- خطای اعتماد به نفس بیش از حد ۸۳
 - خطای فراهمی اطلاعات ۸۳
 - خطای نمایندگی ۸۴
 - خطای بالا بردن تعهد ۸۴
 - خطای تصادفی ۸۵
 - خطای بازاندیشی ۸۶
- ۶-۱۳- محدودیت سازمانی اثرگذار بر تصمیم‌گیری فردی ۸۶
- بخش هفتم: انگیزش ۸۸
- ۷-۱- تعریف انگیزه ۸۸

۸۹	۷-۲- قدرت انگیزه
۸۹	۷-۳- تغییر در قدرت انگیزه
۹۱	۷-۴- طبقه‌بندی فعالیت‌ها
۹۱	فعالیت‌های هدف‌گرا و فعالیت‌های هدف‌دار
۹۳	۷-۵- نظریه‌های انگیزش
۹۵	۷-۶- نظریه X و Y "داگلاس مک گرگور"
۹۷	۷-۷- نظریه دوعاملی
۹۸	۷-۸- نظریه نیازهای سه گانه مک کلند
۹۸	۷-۹- نظریه ارزشیابی شناخت
۹۹	۷-۱۰- نظریه تعیین هدف
۱۰۰	۷-۱۱- مدیریت بر مبنای هدف
۱۰۰	۷-۱۲- نظریه خودباوری
۱۰۲	۷-۱۳- سه شیوه برای افزایش خود باوری
۱۰۲	۷-۱۴- نظریه برابری
۱۰۴	۷-۱۵- فرایند چهار مرحله‌ای ادراک نابرابری
۱۰۵	۷-۱۶- نظریه برابری، سه پیام برای مدیران دارد
۱۰۶	۷-۱۷- نظریه انتظار
۱۰۷	۷-۱۸- الگوی ساده انتظار
۱۰۸	۷-۱۹- انگیزش از مفاهیم تا کاربردها
۱۰۹	۷-۲۰- الگوی ویژگی‌های شغلی
۱۰۹	۷-۲۱- مصادیق ویژگی‌های شغل
۱۱۱	۷-۲۲- چگونه می‌توان مشاغل را مجدداً طراحی کرد؟ (چرخش شغلی)
۱۱۶	۷-۲۳- فرآیند انگیزش
۱۱۷	۷-۲۴- عناصر اصلی انگیزش
۱۱۸	بخش هشتم: احساسات و خفیات
۱۱۸	۸-۱- احساسات و خفیات چه هستند؟
۱۱۸	۸-۲- منابع احساسات و خفیات
۱۱۸	۸-۲-۱- شخصیت

ستاد مشترک آجا مرکز برنامه‌ریزی و هماهنگی هر چهار نیرو و قرارگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص) آجا می‌باشد. لزوم هماهنگی و پشتیبانی نیروها از یکدیگر در جنگ‌ها باعث بوجود آمدن ستاد مشترک آجا شده است.

منابع انسانی آجا در هر کدام از نیروها، هنگام تشکیل نیروی مشترک، طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک براساس مبانی و متغیرهای حاکم بر رفتار فرد در سازمان، مبانی حاکم بر رفتار گروه در سازمان و مبانی حاکم بر سیستم سازمان از خود رفتارهای مختلفی در زمینه تعامل و همکاری نشان می‌دهند.

بدلیل برداشت‌های متفاوت از فرایند عملیات مشترک، نبود فرهنگ سازمانی مناسب برای انجام عملیات مشترک که همه این موارد نشأت گرفته از فقدان یک الگوی مدیریت رفتار سازمانی آجا در تشکیل نیروی مشترک، طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک می‌باشد که تحقق اهداف عملیات های مشترک را با مشکل جدی مواجه نموده است.

با بررسی‌های به عمل آمده و مطالعه اسناد و مدارک موجود چنین به نظر می‌رسد:

- ۱- کارکنان از منظوره‌ای اساسی عملیات نیروی مشترک درک مشترک ندارند.
- ۲- آموزش کارکنان کافی و مناسب نیست و در راستای اجرای عملیات مشترک ضعیف می‌باشد.
- ۳- فرماندهان به هنگام تشکیل نیروی مشترک، طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک سلیقه‌ای عمل می‌نمایند.

- ۴- یک فرهنگ سازمانی مشترک در زمینه طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک در میان کارکنان نیروهای آجا وجود ندارد.

- ۵- تمرین‌های مستمر و انجام کار عملی در مراحل تشکیل، طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک ناکافی است.