

مبانی رفتار سازمانی

نویسنده:

استیون پی. رابینز

ترجمہ:

فرزاد امیدواران

کامیار رئیسی فر۔ محمدرضا اخوان

شیرانا محلوچی۔ ماندانا مدیری۔ نہال عظیمی

سرشناسه	: رابینز، استیون، ۱۹۴۳ - م. Robbins, Stephen P.
عنوان و پدیدآور	: مبانی رفتار سازمانی/تالیف استیون پی رابینز: مترجم فرزاد امیدواران و (دیگران).
مشخصات نشر	: تهران: موسسه کتاب مهربان نشر، ۱۳۸۵.
مشخصات ظاهری	: ۴۴۵ص:، جدول.
یادداشت	: فیا
یادداشت	: عنوان اصلی: Essentials of organizational behavior, 8 th ed.
یادداشت	: کتاب حاضر در سال های مختلف توسط ناشران متفاوت منتشر شده است.
یادداشت	: واژه نامه.
موضوع	: رفتار سازمانی.
شناسه افزوده	: امیدواران، فرزاد، مترجم
رده بندی کنگره	: ۱۳۸۵ م ۲ ر ۵۸/۷/ HD
رده بندی دیویی	: ۳۰۲/۳۵
شماره کتابخانه ملی	: ۲۴۶۵۴-۸۵ م



- نام کتاب : مبانی رفتار سازمانی
- تألیف : استیون پی رابینز
- مترجم : آقایان دکتر فرزاد امیدواران، اخوان، رئیسی فرخانمها: محلوجی، عظیمی، مدیری
- ناشر : موسسه کتاب مهربان نشر
- چاپ : اول ۱۳۸۵
- شمارگان : ۲۰۰۰ نسخه
- شابک : ۹۶۴-۷۷۲۵-۴۹-۳
- قیمت : ۳۹۹۸۰ ریال

«کلیه ی حقوق چاپ و نشر محفوظا و متعلق به ناشر است»

نشانی: تهران، خ انقلاب، خ اردیبهشت، خ لبافی نژاد، پلاک ۱۹۷

تلفن: ۶-۶۶۹۷۳۱۷۵ فکس: ۶۶۴۸۳۱۴۵

«فهرست مطالب»

صفحه	عنوان
۹	فصل ۱: آشنایی با رفتار سازمانی
۱۰	رشته‌ی رفتار سازمانی
۱۶	اهداف رفتار سازمانی
۱۷	چالش‌ها و فرصت‌ها برای رفتار سازمانی
۳۳	طرح این کتاب
۳۵	فصل ۲: چارچوب رفتار فردی
۳۶	ارزش‌ها
۴۵	نگرش‌ها
۵۲	ادراک
۵۶	یادگیری
۵۸	کاربردهایی برای مدیران
۶۳	فصل ۳: شخصیت و هیجانات
۶۴	شخصیت
۷۴	هیجانات
۸۳	کاربردهایی برای مدیران
۸۵	فصل ۴: مفاهیم اساسی انگیزش
۸۶	انگیزش چیست؟
۸۷	تئوری‌های اولیه‌ی انگیزش
۹۳	تئوری‌های نوین انگیزش
۱۰۸	فراموش نکنید: تئوری‌های انگیزشی در محدوده فرهنگ قرار می‌گیرند
۱۰۹	کاربردهایی برای مدیران
۱۱۱	فصل ۵: انگیزش: از مفاهیم تا کاربردها
۱۱۲	مدیریت بر مبنای هدف

اصلاح رفتار	۱۱۵
برنامه‌های قدردانی از کارمندان	۱۱۹
برنامه‌های مشارکت کارکنان	۱۲۱
برنامه‌های طراحی مجدد شغل و زمان‌بندی	۱۲۶
برنامه‌های پرداخت متغیر	۱۳۶
برنامه‌های پرداخت براساس مهارت	۱۴۰
آخرین نظر: انگیزش نیروی کاری متنوع	۱۴۳
کاربردهایی برای مدیران	۱۴۴
فصل ۶: تصمیم‌گیری فردی	۱۴۵
تصمیمات چگونه باید اتخاذ شوند؟	۱۴۶
تصمیمات در سازمان‌ها واقعاً چگونه اتخاذ می‌شود؟	۱۵۱
اخلاق در تصمیم‌گیری	۱۶۸
کاربردهایی برای مدیران	۱۷۰
فصل ۷: مبانی رفتار گروهی	۱۷۳
تعریف و طبقه‌بندی گروه‌ها	۱۷۴
مفاهیم اساسی گروه	۱۷۶
تصمیم‌گیری گروهی	۱۹۱
کاربردهایی برای مدیران	۱۹۷
فصل ۸: مفهوم تیم‌های کاری	۲۰۱
چرا تیم‌ها تا این اندازه رواج یافته‌اند؟	۲۰۲
تیم‌ها و گروه‌ها: چه تفاوتی با هم دارند؟	۲۰۳
انواع تیم‌ها	۲۰۵
خلق تیم‌های اثربخش	۲۰۹
تبدیل اعضا به افرادی تیمی	۲۱۸
تیم‌ها و مدیریت کیفیت	۲۲۲
آگاه باشید! تیم همیشه پاسخ مسئله نیست	۲۲۴
کاربردهایی برای مدیران	۲۲۴
فصل ۹: ارتباطات	۲۲۷
نقش ارتباطات	۲۲۸
فرآیند ارتباط	۲۲۹

۲۳۱	مسیر ارتباطات
۲۳۳	ارتباطات میان فردی
۲۳۷	ارتباطات سازمانی
۲۴۷	موانع ارتباطات اثربخش
۲۵۰	ارتباطات میان فرهنگی
۲۵۳	اخلاق در ارتباطات: دروغ گفتن بد است؟
۲۵۴	کاربردهایی برای مدیران
۲۵۹	فصل ۱۰: رهبری و ایجاد اعتماد
۲۶۰	رهبری چیست؟
۲۶۰	نظریه‌ی خصیصه‌ها
۲۶۲	نظریه‌های رفتاری
۲۶۶	تئوریهای اقتضایی
۲۷۵	رهبری کاریزماتیک (فرهمندی)
۲۷۸	دیدگاه‌های معاصر در رهبری
۲۸۱	آیا رهبری همواره لازم است؟
۲۸۲	اعتماد و رهبری
۲۸۹	کاربردهایی برای مدیران
۲۹۱	فصل ۱۱: قدرت و سیاست‌ها
۲۹۲	یک تعریف از قدرت
۲۹۳	مقایسه‌ی رهبری و قدرت
۲۹۳	پایه‌های قدرت
۲۹۷	وابستگی: کلید قدرت
۲۹۹	قدرت در گروه‌ها: ائتلاف
۳۰۱	سیاست‌ها: قدرت در عمل
۳۱۲	کاربردهایی برای مدیران
۳۱۳	فصل ۱۲: تعارض و مذاکره
۳۱۴	تعریفی از تعارض
۳۱۴	تحولات در اندیشه‌ی تعارض
۳۱۶	تعارض سازنده در مقابل تعارض مخرب
۳۱۷	فرایند تعارض
۳۲۸	مذاکره
۳۳۷	کاربردهایی برای مدیران

فصل ۱۳: مبانی ساختار سازمانی.....	۳۳۹
ساختار سازمانی چیست؟	۳۴۰
طراحی‌های سازمانی رایج.....	۳۵۰
راه‌حل‌های جدید.....	۳۵۵
چرا ساختارهای سازمانی متفاوتند؟.....	۳۶۰
ساختار سازمانی و رفتار کارمندان.....	۳۶۵
کاربردهایی برای مدیران.....	۳۶۶
فصل ۱۴: فرهنگ سازمانی.....	۳۶۹
تعریف فرهنگ سازمانی.....	۳۷۰
فرهنگ چه می‌کند؟	۳۷۲
خلق و حفظ فرهنگ	۳۷۵
چگونه کارمندان فرهنگ را می‌آموزند.....	۳۸۱
مدیریت تغییر فرهنگی.....	۳۸۲
ایجاد فرهنگ سازمانی اخلاقی	۳۸۵
خلق فرهنگ پاسخ‌گویی به مشتری	۳۸۷
معنویت و فرهنگ سازمانی	۳۸۹
فرهنگ سازمانی در مقابل فرهنگ ملی.....	۳۹۳
فرهنگ سازمانی و تضاد تنوع.....	۳۹۴
کاربردهایی برای مدیران.....	۳۹۵
فصل ۱۵: سیاست‌ها و اقدامات منابع انسانی.....	۳۹۷
گزینش کارمندان.....	۳۹۸
برنامه‌های آموزش و توسعه	۴۰۲
ارزیابی عملکرد.....	۴۰۹
کاربردهایی برای مدیران.....	۴۲۲
فصل ۱۶: تغییر و توسعه‌ی سازمانی	۴۲۵
عوامل ایجادکننده‌ی تغییر.....	۴۲۶
عواملان تغییر.....	۴۲۸
دو دیدگاه در مورد تغییر.....	۴۲۹
مقاومت در برابر تغییر	۴۳۲
مدیریت تغییر از طریق توسعه‌ی سازمانی.....	۴۳۸
موضوعات جدید در تغییر سازمانی.....	۴۴۵
کاربردهایی برای مدیران.....	۴۵۳

با نام و یادش

منظورمان از جمله "او یک مدیر به معنای واقعی کلمه است" چیست؟ در بین وظایف یک مدیر، اعم از برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت، رهبری و غیره، تقریباً همگی فلاسفه و تئوریسین‌ها بر این باورند که یک مدیر خوب، نیاز به استعداد‌های فراوان، از جمله قابلیت شناسایی و آگاهی از نحوه واکنش و "رفتار (سازمانی)" کارمندان خود دارد.

اگر بتوانیم تشخیص دهیم که چه موقع و چگونه باعث افزایش یا کاهش انگیزه در همکار، رئیس و یا کارمند می‌شویم، قادر خواهیم بود تا آسان‌تر وی را به سمت اهداف خود (سازمان) سوق دهیم. اگر بتوانیم دیدگاه و نظریه‌های منفی کارمند خود را بیابیم، حتی المقدور سعی در حذف آنها داشته (البته مسلماً با در نظر گرفتن محدودیت‌ها)، و در نتیجه به احتمال زیاد به سمت بهره‌وری وی پیش خواهیم رفت.

به عقیده‌ی مؤلف، مبحث "رفتار سازمانی" در کنار دیگر موضوعات تخصصی مانند بازاریابی، سیستم‌های اطلاعاتی، مدیریت و آمار از مهم‌ترین علوم تخصصی قابل یادگیری و آموزش (تا حد زیاد) می‌باشد که می‌تواند نقش بسیار عمده‌ای در موفقیت یک فرد، چه مدیر و چه کارمند، در یک سازمان ایفا نماید. چه بسیار فرضیه‌های غلطی که در ذهن خود پرورده و می‌پروریم؛ «بهره‌وری یک کارمند مسن از یک کارمند جوان، کمتر است» که چون مبنای علمی و آماری دقیق نداشته و ندارند، به شکست می‌انجامند.

کتاب "رفتار سازمانی" پروفیسور راینر که در آن از مثال‌های فراوان و به روز، استفاده شده و با روش علمی و تخصصی و با زبانی ساده به رشته تحریر درآمده، می‌تواند در این امر و حل نیازهای "رفتاری" ما، کمکی مؤثر باشد. کتاب قبلی و نسخه کامل "مدیریت رفتار سازمانی" که توسط اینجانب، تألیف و ترجمه شده، نقطه شروع کار من و همکارانم در این مبحث بود. به دلیل این که کتاب با بیش از هفتصد صفحه کلیه مباحث را مورد بررسی قرار داده بود و نقش یک مرجع کامل ولی حجیم را داشت، با کمک همکاران اقدام به ترجمه نسخه‌ی خلاصه‌تر و در عین حال جدیدتر (سال ۲۰۰۵)، که آن نیز در بین پرفروش‌ترین کتاب‌های رفتار سازمانی است، نمودیم. زیرا بر این باوریم که کتاب حاضر با حدود چهارصد صفحه، نقش به مراتب عمده‌تری در آموزش و یادگیری سریع‌تر جوانان دانشجو خواهد داشت و با امید خداوند، کمکی خواهد بود برای اساتید همکار.

در تألیف و ترجمه‌ی این کتاب نیز، دانشجویان عزیز و فرهیخته‌ی من، خانم‌ها شیرانا محلوجی، نهال عظیمی، ماندانا مدیری و آقایان محمدرضا اخوان و کامیار رئیسی‌فر، در کمال خلوص نیت و با پشتکار، بدون توجه به "حاشیه"، دانش و توان خود را در اختیار من و این کتاب گذاشتند. سهم عمده ایشان در این راه، نیازمند قدردانی خالصانه و صادقانه من از ایشان است. یاری و پیشرو بودن این دوستان، تنها دلگرمی من در ارائه‌ی این کتاب است. برای این جوانان نخبه‌ی وطنم آرزوی موفقیت دارم و متشکرم از درس‌هایی که به من دادند. کتاب قبل، عمدتاً با نظر مساعد اهل فن و دانشجویان روبرو شد و نظرات و انتقادات صادقانه را با دیده منت پذیرفتم. در مورد کتاب حاضر نیز به پیشواز انتقادات می‌رویم و بار دیگر کلام "آقای عدالت و مردانگی" را با خود مرور می‌کنیم که: "هر کس ذره‌ای به من آموخت، مرا بنده خود ساخت".

خدایا چنان ساز پایان کار

تو خوشنود باشی و ما رستگار

فرزاد امیدواران

شهریور ۱۳۸۵