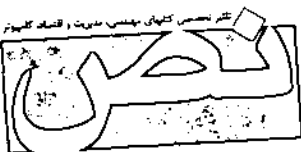




راستی درود

نویسندگان
استیفن رابینز
تیموتی جاج

مترجم
مهدی زارع
به همراه پیشگفتار دکتر فرهنگی
استاد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران



سرشناسه	: رابینز، استیون پی.، ۱۹۴۳ - م.
عنوان و نام پدیدآور	: رفتار سازمانی (جلد دوم) // نویسندگان [استیون پی رابینز، تیموتی ای. جاج]: ترجمه مهدی زارع.
مشخصات نشر	: تهران، نص، ۱۳۸۹.
مشخصات ظاهری	: ۲ جلدی، جلد اول ۴۱۱ صفحه - جلد دوم ۳۳۱ صفحه: مصور (رنگی)، جدول، نمودار، + یک دیسک فشرده.
شابک	: ۱۲۰،۰۰۰ ریال: با لوح فشرده: ۱-۲۳۰-۴۱۰-۹۶۴-۹۷۸
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: عنوان اصلی: Behavior Organizational
عنوان دیگر	: مدیریت رفتار سازمانی.
عنوان دیگر	: رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها.
موضوع	: رفتار سازمانی
شناسه افزوده	: جاج- تیم
شناسه افزوده	: Tim, Judge
شناسه افزوده	: زارع، مهدی، ۱۳۶۱ - مترجم
رده بندی کنگره	: ۵۸/۷۵۸ ب/ ۲م ۲ ۱۳۸۸
رده بندی دیویی	: ۳/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۱۹۱۸۱۹۱



موسسه علمی فرهنگی

رفتار سازمانی (جلد دوم)، ویراست ۱۳، ۲۰۰۹
(چاپ ۴ رنگ)

استیون رابینز/ تیموتی جاج

مهدی زارع

چاپ اول: پائیز ۸۹

تیراژ: ۲۵۰۰ نسخه

ناشر: «نص»

طراحی، آماده‌سازی، چاپ و صحافی: موسسه علمی فرهنگی «نص»

قیمت با CD، ۱۲۰۰۰ تومان

تلفن: ۶۶۴۰۵۳۷۲

تلفن: ۶۶۴۰۵۳۷۲

تهران، میدان انقلاب، خ میری جاوید، بن‌بست مبین، شماره ۶

تلفن: ۹۵ الی ۶۶۹۵۷۶۸۶ فکس: ۶۶۹۵۷۶۹۰ ص.پ. ۸۶۳-۱۳۱۴۵

ISBN. V.1: 978-964-410-230-1

شابک جلد اول: ۱-۲۳۰-۴۱۰-۹۶۴-۹۷۸

ISBN. V.2: 978-964-410-266-0

شابک جلد دوم: ۱-۲۶۶-۴۱۰-۹۶۴-۹۷۸

ISBN: 978-964-410-267-7

شابک دوره: ۷-۲۶۷-۴۱۰-۹۶۴-۹۷۸

ایمیل: info@nasspub.com

وب سایت: www.nass.ir

پیشگفتار دکتر فرهنگی (چهره ماندگار مدیریت کشور)

از زمانی که پرفسور التون مایو با طرح مسأله روابط انسانی در مدیریت، رفتارهای مناسب با کارکنان و ذیفعان را مهم‌ترین عامل افزایش بهره‌وری در مطالعات هائورن قلمداد کرده است، بیش از ۸۰ سال می‌گذرد. در این هشت دهه پر فراز و فرود، نظریه‌های گوناگون مطرح و کتب زیادی نوشته شد که همه آنها عناوینی چون روابط انسانی در مدیریت، انسان و سازمان، روانشناسی سازمانی و در نهایت از دهه ۱۹۷۰ به بعد رفتار سازمانی و یا مدیریت رفتار سازمانی را با خود داشته‌اند. در طی این زمانها بی‌شک هزاران کتاب به زبانهای مختلف - به ویژه زبان انگلیسی - در این موضوع نوشته شده است. برخی از این کتابها سالها به عنوان کتاب درسی در بسیاری از دانشگاههای جهان و دوره‌های آموزش مدیران حرفه‌ای بکار گرفته شده‌اند. شاید این سخن چندان دور از واقعیت نباشد که اگر بگوئیم یکی از بهترین و متداول‌ترین کتابهای رفتار سازمانی در طی دو دهه معاصر، کتاب رفتار سازمانی «استیفن رابینز» بوده و این کتاب به اشکال مختلف در سازمانهای آموزشی مدیریت و دانشگاهها مورد استفاده قرار گرفته و به زبانهای متعددی ترجمه شده است. در کشور عزیز ما، ایران، نیز از آن چند ترجمه‌دهر دست است که هر کدام با ویژگی‌های خود توانسته‌اند نیاز بسیاری از علاقه‌مندان را برآورده و آنها را با دانش کارساز رفتار سازمانی آشنا سازند. هر کدام از این ترجمه‌ها علی‌رغم زحمت زیادی که کشیده شده است نتوانسته‌اند آن گونه که باید روح حاکم بر کتاب و موضوع‌های مطرح شده در آن را به خواننده فارسی زبان القاء نمایند. نگارنده با بیش از چهل سال آموزش دروس مختلف مدیریت و ارتباطات - به ویژه رفتار سازمانی - از کتابهای مختلف استفاده کرده و از بازخوردهای دانشجویان که همواره مورد نظرش بوده است، آنچه را که استدراک کرده است، این بوده که کتاب جامع و روانی که بتواند به آسانی مفاهیم کلیدی رفتار سازمانی را منتقل کند بسیار کمیاب است و جامعه علمی مدیریت ایران کم و بیش از آن رنج می‌برد.

کتاب حاضر از بسیاری جهات نسبت به ویراستها و ترجمه‌های گذشته دارای ارجحیت و اولویت است که ذیلاً به چند مورد آن اشاره می‌کنیم:

اول. ترجمه بسیار روان و درخور فهم عموم است و دانشجویان به راحتی از آن می‌توانند استفاده کنند. نثر حاکم بر کتاب نثری استاندارد و به دور از ابهام و ابهام و واژگان ثقیل می‌باشد. این نثر روان در عین حال در بر گیرنده کامل کتاب و آنچه که مطلوب نویسندگان اصلی است می‌باشد و از حذف و اضافه کردنهای متداول در برخی از ترجمه‌ها که معمول است بسیار فاصله گرفته است.

دوم. تمام کتاب عیناً ترجمه شده است و حالت گزینشی ندارد. این به خواننده این توان را می‌دهد که به راحتی با آنچه که در ذهن و روح نویسندگان می‌گذشته پیوند حاصل کند و آنها را در یاد.

سوم. رویدادها (مورد پژوهی)، تمرین‌ها و آزمونها، همگی ترجمه شده و خواننده کاملاً از ابعاد مختلف به موضوع وقوف می‌یابد و آنرا در ذهن خود تجزیه و تحلیل می‌کند.

چهارم. منابع مورد استفاده نویسندگان کاملاً در متن و انتهای کتاب آمده است. و پژوهنده را بر آن می‌دارد که به راحتی به آنها دسترسی پیدا کرده و از آنها در پژوهش‌های آتی خود بهره گیرد.

پنجم. شکل ظاهری کتاب و صفحه‌آرایی و نوع حروف و چاپ آن که تلاش شده است از کتاب اصلی تبعیت نموده، وفادار به آن باشد به آن اعتبار بالایی را می‌دهد. تا کنون خواننده فارسی زبان با کتابی در مقوله رفتار سازمانی به این شکل که پر از شکل‌های مرتبط و چاپ نفیس با حروف متفاوت و بارنگهای الوان نبوده و از نظر مطالعه آن رغبت در او کمتر پدید آمده بود. با مطالعه این کتاب ناخودآگاه خواننده تحریک و تحریص می‌شود که به جلو برود و با توجه به اصول فنی صفحه‌بندی و صفحه‌آرایی مطالب راحت‌تر و بهتر در ذهن او جا گرفته. فرآیند فراگیری تسهیل می‌شود.

ششم. سؤالات و خودسنجی‌های مندرج در هر فصل به خواننده این قدرت را می‌دهد که به راحتی مطالب خوانده شده را محک آزمون در آورده و بر روی خود و دیگران تجربه نماید. با توجه به زحمت زیادی که مؤلفان در تدارک آن دیده‌اند، این به کتاب ارزش بالایی می‌دهد و مترجم محترم هم عیناً آنها را منتقل کرده‌اند.

هفتم. تدریس این کتاب برای استادان بسیار راحت بوده و آنها می‌توانند در ضمن آن که از یکی از بهترین و متداول‌ترین مرجع‌های رفتار سازمانی در جهان استفاده می‌نمایند زحمت فراهم آوردن سؤالات و موردها و نیز آزمونها و کارهای گروهی را کمتر کشیده، همه را یکجا در اختیار داشته باشند و به راحتی در کلاس‌های خود پیاده نمایند. این کار به آنها مجال آنرا می‌دهد که در عین ارائه درس به بهترین شکل، مطالب افزودنی خود را نیز که همواره برای طرح آنها وقت کم می‌آورده‌اند، به راحتی عنوان فرمایند.

در نهایت، آنچه بر شمردم چند مورد از دهها حسن کتاب بوده و جا دارد که ورود آن را به دنیای کتابهای درسی مدیریت ایران و به تمام خدمتگزاران این رشته تهنیت عرض نمایم. بی‌شک ورود چنین کتابهایی در عرصه آموزش مدیریت کار آموزش را تسهیل و استادان و دانشجویان را به سوی فعالیتهای علمی و تجربی وسیع‌تر و عمیق‌تری سوق می‌دهد.

دکتر علی اکبر فرهنگی - استاد دانشگاه تهران

چهره ماندگار مدیریت

تابستان ۱۳۸۹

رفتار سازمانی رایبیز یکی از بهترین کتاب‌های منتشر شده در حوزه رفتار سازمانی در سطح جهان است. ویراست سیزدهم این کتاب که در سال ۲۰۰۹ منتشر شده، نسبت به ویراست‌های قبلی آن تغییرات زیادی پیدا کرده که از جمله آنها می‌توان به اضافه شدن یک فصل اختصاصی در خصوص موضوع هیجان‌ها و خلق‌ها و همچنین تدوین مجموعه خودسنجی اشاره کرد. برخی تئوری‌ها که در ویراست‌های قبلی از آنها به عنوان تئوری‌های معاصر نام برده شده بود، در این ویراست جزو تئوری‌های ابتدایی طبقه بندی شده و بجای آن تئوری‌های جدیدی معرفی گردیده است. در پایان هر فصل، بخشی به موضوع رفتار سازمانی در سطح جهانی اختصاص داده شده و این موضوع به دقت مورد توجه قرار گرفته است. کاربرد عملی موضوعات مطرح شده در فصول مختلف کتاب نیز در پایان هر فصل به صورت خلاصه بیان گردیده است. مجموعه خودسنجی که در بخش‌های مختلف کتاب به آن اشاره شده، یک نرم افزار کامپیوتری است که به کمک پرسشنامه‌هایی که توسط دکتر رایبیز تدوین گردیده، ویژگی‌های شخصیتی فرد را ارزیابی کرده و امکان مقایسه افراد در کلاس و محیط کار را فراهم می‌کند.

این ویراست کتاب برای اولین بار در کشور به صورت تمام رنگی و با کیفیت مشابه نسخه اصلی عرضه می‌گردد. به همراه کتاب یک سی دی شامل مجموعه خود ارزیابی نیز ارائه می‌شود که در بخش‌های مختلف کتاب به آن ارجاع شده است. فایل‌های پاورپوینت کتاب نیز آماده شده و حسب درخواست در اختیار اساتید قرار خواهد گرفت. در صورت نیاز می‌توانید از طریق ایمیل یا وب سایت اختصاصی فارسی کتاب این فایل‌ها را دریافت نمایید.

در اینجا جا دارد از مدیریت انتشارات نص، که امکان انتشار این کتاب را فراهم کردند و همچنین خانم‌ها انصاری و زارعی و آقای شریانی که زحمت صفحه‌بندی و اصلاحات پی‌در پی آن را عهده‌دار شدند تشکر کنم. بی‌شک عرضه این کتاب بدون باری و کمک همه عزیزانی که در آن به صورت مستقیم و غیر مستقیم نقش داشتند، میسر نبود.

علیرغم بازخوانی‌های پی‌در پی و بررسی متن توسط اساتید و دوستان مختلف، قطعاً باز هم مواردی از دست من خارج شده است. امیدوارم پوزش مرا بپذیرید و با ارائه نظرات و انتقادات سازنده خود، این کتاب را در ویراست‌های بعدی آن پربارتر نمایید. جهت ارسال نظرات خود می‌توانید از آدرس ایمیل مترجم mehdi.zare@nasspub.com یا ناشر info@nasspub.com استفاده نمایید.

سپاسگزاری و تشکر مترجم

جناب آقای دکتر فرهنگی با تشویق و حمایت خالصانه خود، شور و شوق دو چندانی جهت ارائه هرچه پربارتر این اثر در من ایجاد کردند. بی شک نقشی که این اساتید بزرگوار در رشد و تعالی کشورمان ایفا می‌کنند را هیچ فرد و گروه دیگری نمی‌تواند بر عهده بگیرند. چنین منش عالمانه و استادانه‌ای را تنها در بزرگانی می‌توان مشاهده کرد که خود به بالاترین درجات علمی و فرهنگی نائل شده‌اند.

در اینجا لازم است از اساتید گرانقدر، آقایان دکتر اعرابی، دکتر پارسائیان و دکتر امیدواران که پیش از من زحمت ترجمه ویراست‌های قبلی این کتاب را متحمل شده بودند تشکر کنم. از اساتید عزیزم، جناب آقای دکتر نصیر زاده، دکتر قاضی طباطبایی و دکتر خانمی فیروزآبادی که با ارائه نظرات خود، به پر بار شدن این اثر کمک کردند نیز کمال تشکر را دارم. همچنین از جناب آقای دکتر بدری که با صرف وقت بسیار، بخش‌های مختلف متن را مطالعه کرده و نظرات پربار خود را در اختیار بنده قرار دادند نیز تشکر می‌کنم.

ترجمه ویراست سیزدهم کتاب رفتار سازمانی، قبل از انتشار جهت بررسی و دریافت نظرات استادان گرانقدر حوزه مدیریت، برای بسیاری از آنها ارسال شد که جا دارد از فرصتی که برای بررسی و نقد آن اختصاص دادند تشکر کنم. نام برخی از این اساتید به ترتیب حروف الفباء بدین شرح است:

- دکتر ایلی، دانشگاه تهران
- دکتر افجه‌ای، دانشگاه علامه طباطبایی
- دکتر الوانی، دانشگاه علامه طباطبایی
- دکتر اعرابی، دانشگاه علامه طباطبایی
- دکتر بدری، دانشگاه شهید بهشتی
- دکتر جعفری نیا، دانشگاه علامه طباطبایی
- دکتر حقیقی، دانشگاه شهید بهشتی
- دکتر حقیقی کفایش، دانشگاه علامه طباطبایی
- دکتر خانمی، دانشگاه علامه طباطبایی
- دکتر سلطانی، دانشگاه علامه طباطبایی
- دکتر سید جوادین، دانشگاه تهران
- دکتر فرهنگی، دانشگاه تهران
- دکتر قلی پور، دانشگاه تهران
- دکتر علوی، دانشگاه شریف
- دکتر قاضی طباطبایی، سازمان مدیریت صنعتی
- دکتر طبرسا، دانشگاه شهید بهشتی
- دکتر مشایخی، دانشگاه شریف
- دکتر نصیر زاده، سازمان مدیریت صنعتی
- دکتر هادی زاده، دانشگاه شهید بهشتی

فهرست فشرده

گروه



- ۱۲ دست‌های مقدسی شماری ۴۱۲
- ۱۳ کتاب معجم لغوی شماری ۴۳۶
- ۱۴ کتاب و سیستم شماری ۴۷۰
- ۱۵ معجم لغوی شماری ۵۰۲

سیستم سازمانی



- ۱۶ سیستم معجم لغوی شماری ۵۳۴
- ۱۷ سیستم معجم لغوی شماری ۵۶۴
- ۱۸ سیستم معجم لغوی شماری ۵۹۶

پویایی سازمان



- ۱۹ معجم لغوی شماری ۶۲۶

تحقیق در رفتار سازمانی ۶۶۶

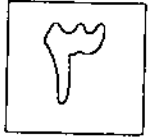
مورد کاوی‌های جامع ۶۷۳

منابع ۶۹۰

نمایه ۷۱۲

واژه‌نامه (فارسی به انگلیسی) ۷۱۸

واژه‌نامه (انگلیسی به فارسی) ۷۲۴



گروه

۱۲

۴۱۲ ریدکادهای مقدماتی رهبری

- رهبری چیست؟ ۴۱۴
- تئوری‌های صفات ۴۱۶
- تئوری‌های رفتاری ۴۱۱
- مطالعات دانشگاه ایالتی اوهایو ۴۱۹ • مطالعات دانشگاه میشیگان ۴۱۹ • جمع‌بندی تئوری‌های صفات و رفتاری ۴۲۰
- تئوری‌های اقتضایی: مدل فیدلر و تئوری رهبری موقعیتی ۴۲۱
- مدل فیدلر ۴۲۱ • تئوری موقعیتی هرسی و بلانچارد ۴۲۲ • تئوری مسیر-هدف ۴۲۵ • متغیرها و پیش‌بینی‌های تئوری مسیر-هدف ۴۲۶ • جمع‌بندی تئوری‌های اقتضایی ۴۲۷
- تئوری تعامل رهبر عضو (LMX) ۴۲۷
- تئوری تصمیم: مدل رهبری مشارکتی و روم و یتون ۴۲۸
- کاربردهای جهانی ۴۲۹
- جمع‌بندی و کاربردها برای مدیران ۴۳۱
- مجموعه خودسنجی سبک رهبری من چیست؟ ۴۱۴
- رئیس سازمانی در خبرش و فور رؤسای بد ۴۱۷
- خرافات با علم افراد خودشیفته، رهبران بهتری می‌شوند ۴۱۸
- مجموعه خودسنجی امتیاز من در پرسشنامه LPC چقدر است؟ ۴۵۱
- رئیس سازمانی در سطح بین‌النهرین خلق چشم‌انداز بین‌المللی: الزامی برای مدیران ۴۳۰
- سوافر مخالف رهبران زاده می‌شوند، ساخته نمی‌شوند ۴۲۲
- پرسش‌های پایانی ۴۲۴
- تمرین تجربی ۴۲۴
- دوراهی اخلاقی ۴۲۴
- مورد پژوهی ۱ ترفیع از سمت کارمندی به ریاست ۴۲۵
- مورد پژوهی ۲ رهبر مهربان‌تر و ملایم‌تر ۴۲۵



۴۳۶ مسائل معاصر در رهبری

۱۳

- مدل‌های رهبری نهاد بخش ۴۳۱
- رهبری کاریزماتیک ۴۳۹ • رهبری تحول‌گرا ۴۴۲

رهبری موثر: اخلاقیات را اعتماد اساس رهبری است ۴۴۷

رهبری موثر چیست؟ ۴۴۸

اخلاقیات و رهبری ۴۴۸ • اعتماد چیست؟ ۴۴۹ • اعتماد و رهبری ۴۵۰ • سه نوع اعتماد ۴۵۰ • قوانین اساسی اعتماد ۴۵۲

انسان‌های رهبری مخصوص ۴۵۳

مرشد بودن ۴۵۳ • خود-رهبری ۴۵۵ • رهبری آنلاین ۴۵۶

انسان‌های شهید: رهبری ۴۵۸

تئوری اسنادی رهبری ۴۵۸ • جایگزین‌ها و خنثی‌کننده‌های رهبری ۴۵۹

سازمان‌های رهبری ۴۶۰

گزینش رهبران ۴۷۱ • آموزش رهبران ۴۷۱

رهبری و رهبران ۴۷۲

رهبری و رهبران ۴۷۳

مجموعه خودسنجی چقدر کاریماتیک هستم؟ ۴۳۸

مجموعه خودسنجی آیا رهبری با اخلاق هستم؟ ۴۴۸

چرا رهبری مردان از زنان بهتر است؟ ۴۵۳

رهبری و رهبران ۴۵۴

رهبری و رهبران ۴۶۰

رهبری و رهبران ۴۶۷

پرسش‌های پایانی ۴۶۵

تمرین تجربی ۴۶۵

دوراهی اخلاقی ۴۶۶

مورد پژوهی ۱ ویژگی‌های یک رئیس جمهور توانمند ۴۶۶

مورد پژوهی ۲ شکاف میان نسل‌ها: مرشدان و شاگردان ۴۶۷

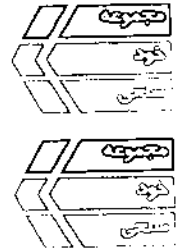
قدرت و سیاست ۴۷۰

قدرت رسمی ۴۷۳ • قدرت شخصی ۴۷۴ • مؤثرترین منشأ قدرت کدام است؟ ۴۷۵

قانون وابستگی عمومی ۴۵۸ • چه چیزی وابستگی ایجاد می‌کند؟ ۴۷۶

تعریف سیاست سازمانی ۴۸۲ • واقعیت سیاست ۴۸۳

عوامل مؤثر بر رفتار سیاسی ۴۸۴ • مردم به اقدامات سیاسی در سازمان چه واکنشی نشان می‌دهند؟ ۴۸۸ • تسخیر احساسات ۴۹۰



اخلاقیات در رفتارهای سیاسی ۴۹۳

کاربردهای جهانی ۴۹۴

ادراک سیاسی ۴۹۴ • ترجیح دادن تاکتیک‌های اعمال قدرت ۴۹۴ • اثربخشی تاکتیک‌های اعمال قدرت ۴۹۴

جمع‌بندی و کاربردها برای مدیران ۴۹۵

مجموعه خودسنجی آیا محیط کارم سیاسی است؟ ۴۷۲

رفتار سیاسی در سطح بین‌المللی تاکتیک‌های اثرگذاری در چین ۴۷۹

خبر فاش‌نامه قدرت موجب تحقیر دیگران می‌شود ۴۸۵

مجموعه خودسنجی چقدر در سیاسی کاری مهارت دارم؟ ۴۹۰

تسلیم شدن در حین مذاکره همیشه بهانه وجود دارد ۴۸۵

بر اساس سنجش تسخیر احساسات عملی غیراخلاقی است ۴۹۶

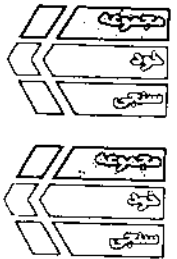
پرسش‌های پایانی ۴۹۷

تمرین تجربی ۴۹۷

دوراهی اخلاقی ۴۹۸

مورد پژوهی ۱ جامه برنیت ۴۹۸

مورد پژوهی ۲ سیاست زیرآب زنی ۴۹۹



تعارض و مذاکره ۵۰۲

۱۵

تعریف تضاد ۵۰۴

سیر تکاملی تفکرات در مورد تعارض ۵۰۵

دیدگاه سنتی در مورد تعارض ۵۰۵ • دیدگاه روابط انسانی در مورد تعارض ۵۰۵ • دیدگاه تعاملی در مورد تعارض ۵۰۶

فرآیند تعارض ۵۰۶

مرحله ۱: مخالفت یا ناسازگاری بالقوه ۵۰۶ • مرحله ۲: شناخت و شخصی کردن ۵۰۹ • مرحله ۳: نیت ۵۰۹ • مرحله ۴:

رفتار ۵۰۸ • مرحله ۵: پی‌آمدها ۵۲۱

مذاکره ۵۱۵

استراتژی‌های چانه‌زنی ۵۱۵ • فرآیند مذاکره ۵۱۹ • نقش تفاوت‌های فردی در اثربخشی مذاکرات ۵۲۰ • مذاکرات

شخص ثالث ۵۲۲

کاربردهای جهانی ۵۲۴

تعارض و فرهنگ ۵۲۴ • تفاوت‌های فرهنگی در مذاکرات ۵۲۴

جمع‌بندی و کاربردها برای مدیران ۵۲۵

مجموعه خودسنجی برای برخورد با تعارض چه روشی را ترجیح می‌دهم؟ ۵۰۴

وقتی می‌خواهید در حراجی چیزی بفروشید، مزایده را با قیمت بالا شروع کنید ۵۱۸

مجموعه خودسنجی سبک مذاکره من چیست؟ ۵۲۲

مذاکره در فرهنگ‌های مختلف ۵۲۲

«مشاوره ازدواج» برای مدیران ارشد ۵۲۴

تعارض برای سازمان‌ها سودمند است ۵۲۸

پرسش‌های پایانی ۵۲۹

تمرین تجریمی ۵۲۹

دوراهی اخلاقی ۵۳۰

مورد پژوهی ۱ مذاکره خارج از عرف، کار مدیر عامل را بکسره کرد ۵۳۱

مورد پژوهی ۲ مذاکرات برای مایک وضعیت ناگواری رقم زد ۵۳۱



بیستم سازمانی

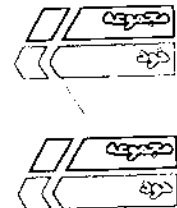
سازمانی و رفتار سازمانی ۵۳۴

تخصصی کردن کار ۵۳۷ • بخش بندی ۵۳۸ • زنجیره فرماندهی ۵۴۰ • حیطه کنترل ۵۴۰ • تمرکز و عدم تمرکز ۵۴۱ • رسمی کردن ۵۴۲

ساختار ساده ۵۴۳ • دیوانسالاری ۵۴۴ • ساختار ماتریسی ۵۴۶

سازمان مجازی ۵۵۴ • سازمان بدون مرز ۵۵۰

استراتژی ۵۵۲ • اندازه سازمان ۵۵۳ • تکنولوژی ۵۵۳ • محیط ۵۵۴



مجموعه خودسنجی آیا دیوانسالاری را دوست داریم؟ ۵۳۶

مجموعه خودسنجی چقدر راضی به تفویض اختیار هستیم؟ ۵۴۲

مجموعه خودسنجی ساختار به ظاهر ساده زیرمنس ۵۴۳

مجموعه خودسنجی ملاحظاتی ساختاری مهم در چند ملیتی ما ۵۴۶

مجموعه خودسنجی «کارمندان، مهمترین دارایی ما هستند» ۵۵۵

مجموعه خودسنجی کوچک سازی، عملکرد سازمان را بهبود می بخشد ۵۶۰

پرسش های پایانی ۵۶۱

تمرین تجریمی ۵۶۱

دوراهی اخلاقی ۵۶۱

مورد پژوهی ۱ آیا ممکن است ساختار یک سازمان بیش از حد سطح باشد؟ ۵۶۲

مورد پژوهی ۲ بدون رئیس در آل، کر و شرکاء ۵۶۳

نهمینک سازمانی ۵۴۶

تعریف فرهنگ سازمانی ۵۶۷ • فرهنگ واژه‌ای توصیفی است ۵۶۸ • آیا سازمانها فرهنگ یکسانی دارند؟ ۵۶۸
فرهنگ‌های قوی در مقایسه با فرهنگ‌های ضعیف ۵۷۰ • فرهنگ در مقایسه با رسمی کردن ۵۷۰

فرهنگ چه کاری انجام می‌دهد؟ ۵۷۰

کارکردهای فرهنگ ۵۷۲ • فرهنگ در حکم یک مانع ۵۷۲

یجاد و حفظ فرهنگ ۵۷۳

فرهنگ چگونه ایجاد می‌شود ۵۷۴ • زنده نگهداشتن فرهنگ ۵۷۴ • جمع‌بندی: چگونگی شکل‌گیری فرهنگ‌ها ۵۷۸

کارمندان فرهنگ را چگونه می‌سوزند ۵۷۹

داستان‌ها ۵۷۹ • آیین‌ها ۵۷۹ • سمبل‌های مادی ۵۸۰ • زبان ۵۸۱

ایجاد فرهنگ سازمانی اخلاقی ۵۸۱

ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت ۵۸۲

معنویت و فرهنگ سازمانی ۵۸۵

معنویت چیست؟ ۵۸۵ • حالا چرا معنویت؟ ۵۸۵ • ویژگی‌های سازمان معنوی ۵۸۵ • نقد معنویت ۵۸۷

کاربردهای جهانی ۵۸۸

جمع‌بندی و کاربردها برای مدیران ۵۸۰

مجموعه خودسنجی فرهنگ سازمانی مناسب برای من کدام است؟ ۵۶۶

رفتار سازمانی در سطح بین‌الملل فرهنگ سازمانی خوب هیچ مرزی نمی‌شناسد ۵۷۱

خرافات یا علم؟ مردم خودشان را با جامعه تطبیق می‌دهند ۵۷۳

رفتار سازمانی در خبرها تغییر شغل همان و روبرو شدن با شوک فرهنگی همان ۵۸۰

مجموعه خودسنجی چقدر معنوی هستیم؟ ۵۸۶

موافق مخالف فرهنگ سازمان‌ها تغییرناپذیر است ۵۹۰

پرسش‌های پایانی ۵۹۱

تمرین تجربی ۵۹۱

دوراهی اخلاقی ۵۹۲

مورد پژوهی ۱ ادغام شرکت‌ها همیشه به تعارض فرهنگی منجر نمی‌شود ۵۹۲

مورد پژوهی ۲ بگفتار ۵۹۳

سیاست‌ها و روش‌های منابع انسانی ۵۹۶

روش‌های گزینش ۵۹۸

فرآیند گزینش چگونه انجام می‌شود ۵۹۸ • گزینش اولیه ۵۹۹ • گزینش ماهوی ۶۰۰ • گزینش مشروط ۶۰۳

برنامه‌های آموزش و توسعه ۶۰۳

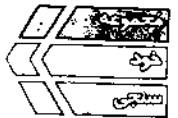
انواع آموزش ۶۰۴ • روش‌های آموزش ۶۰۵ • سفارشی کردن آموزش رسمی جهت تطابق با شیوه یادگیری کارمند

۶۰۷ • ارزیابی اثربخشی ۶۱۶

اهداف ارزیابی عملکرد ۶۰۶ • چه چیزی را ارزیابی می‌کنیم؟ ۶۱۷ • چه کسی باید ارزیابی را انجام دهد؟ ۶۱۸

روش‌های ارزیابی عملکرد ۶۱۱ • پیشنهاداتی برای بهبود ارزیابی عملکرد ۶۱۲ • ارائه بازخورد عملکرد ۶۱۵

تضاد کار و زندگی ۶۱۷ • آموزش تنوع ۶۱۹



کتاب‌های پیشنهادی ۶۱۹

گزینش ۵۹۱ • ارزیابی عملکرد ۶۲۰

۶۲۱

مجموعه خودسنجی چقدر درباره مدیریت منابع انسانی می‌دانم؟ ۵۹۸

۶۰۲

۶۰۶

۶۰۵

مجموعه خودسنجی چقدر در ارائه بازخورد عملکرد خوب عمل می‌کنم؟ ۶۱۶

۶۲۲

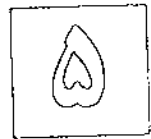
پرسش‌های پایانی ۶۲۳

تمرین تجربی ۶۲۳

دوراهی اخلاقی ۶۲۳

مورد پژوهی ۱ افشا کردن اسرار ۶۲۴

مورد پژوهی ۲ کارجویایی که نمره آزمون استعداد تحصیلی‌شان پایین است اصلاً تقاضا ندهند ۶۲۵



پویایی سازمان

۶۲۶

غلبه بر مقاومت در برابر تغییر ۶۳۲ • سیاسی کاری و تغییر ۶۳۵

مدل سه مرحله‌ای لوین ۶۳۲ • طرح هشت مرحله‌ای کاتر برای اجرای تحول ۶۳۷ • پژوهش عمل‌نگر ۶۳۸ • توسعه‌ی سازمانی ۶۳۹

برانگیختن فرهنگ نوآورانه ۶۴۳ • ایجاد سازمان یادگیرنده ۶۴۵

استرس چیست؟ ۶۴۷ • سرمنشأهای بالقوه استرس ۶۴۹ • تفاوت‌های فردی ۶۵۱ • پیامدهای استرس ۶۵۲ • مدیریت استرس ۶۵۴

مجموعه

مجموعه خودسنجی چقدر به تحول شدید خوب واکنش نشان می‌دهم؟ ۶۲۸

۶۵۴



- مجموعه خودسنجی چقدر در زندگی استرس دارم؟ ۶۵۱
رفتار سازمانی در خیره ده شغل بیش از همه استرس زا؛ و یکی که در فهرست نیامده ۶۵۳
رفتار سازمانی در سطح بین سمن کنار آمدن با استرس: تفاوت های فرهنگی ۶۵۵
برسختی مدیریت تحول فعالیتی چند مرحله ای است ۶۶۰

پرسش های پایانی ۶۶۱

تمرین تجربی ۶۶۱

دوراهی اخلاقی ۶۶۲

مورد پژوهی ۱ ابداع نوآوری ۶۶۲

مورد پژوهی ۲ ظهور شغل های افراطی ۶۶۳

ضمیمه: تحقیق در رفتار سازمانی ۶۶۶

مورد کاوی های جامع ۶۷۳

منابع ۶۹۰

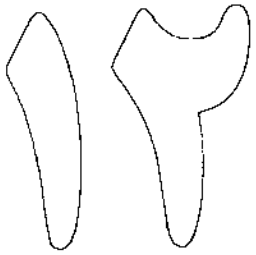
نمایه ۷۱۲

واژه نامه (فارسی به انگلیسی) ۷۱۸

واژه نامه (انگلیسی به فارسی) ۷۲۴

ارتشی از یک صد گوسفند که یک شیر رهبر آنهاست بیشتر مایه وحشت من است تا یک صد شیر که گوسفندی رهبریشان می‌کند.

نالبزند: سیاستمدار فنید فرانسوی



دیدگاه‌های مقدماتی رهبری

اهداف یادگیری

پس از مطالعه این فصل باید بتوانید:

- | | | |
|---|--|--|
| ۱ رهبری را تعریف کرده و آن را با مدیریت مقایسه کنید. | ۴ تئوری‌های اقتضایی رهبری را بر اساس میزان حمایت از آنها ارزیابی کنید. | ۳ متغیرهای موقعیتی مدل رهبری مشارکتی را مشخص کنید. |
| ۲ نتایج حاصل از تئوری‌های صفات را جمع‌بندی کنید. | ۵ تئوری‌های تعامل رهبر-عضو و مسیر-هدف را با یکدیگر مقایسه کنید. | ۶ نشان دهید که چرا مدیران آمریکایی باید رویکردهای رهبری خود را در برزیل، فرانسه، مصر و چین تعدیل کنند. |
| ۳ اصول اساسی و محدودیت‌های تئوری‌های رفتاری را مشخص کنید. | | |