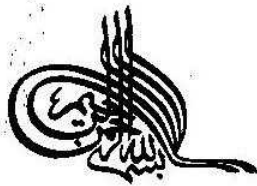


۸/۱۵/۱۱
۲۰۱۱
۹۱۸۷۹
۲۰۱۱/۱۵



تئوری سازمان: ساختار و طرح سازمانی

نوشته:

استیفن رایینر

ترجمه:

دکتر حسن دانایی فرد

دکتر سید مهدی الوانی

WWW.KetabO.ir

سرشناسه	: رابینز، استیفن پی. ۱۹۴۳-م
عنوان و نام پدیدآور	: Robbins, Stephen P تئوری سازمان: ساختار و طرح سازمانی / نوشته استیفن رابینز؛ ترجمه سید مهدی الوانی، حسن دانایی فرد.
وضعیت ویراست	: ویراست ؟
مشخصات نشر	: تهران: صفار، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۵۰۴ص.؛ مصور، جدول و نمودار.
شابک	: 978-964-388-523-6
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: عنوان اصلی: Organization theory: Structure, design and applications
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: سازمان
موضوع	: Organization
موضوع	: کارآمدی سازمانی
موضوع	: Organizational effectiveness
شناسه افزودن	: الوانی، سید مهدی، ۱۳۲۳-، مترجم
شناسه افزوده	: دانایی فرد، حسن، ۱۳۴۸-، مترجم
رده بندی کنگره	: HD۳۱/۲.۰۹ ۱۳۰
رده بندی دیویی	: ۷۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۹۰۴۲

فهرست سخنرانی پیش از انتشار: انتشارات صفار



۳۰۰۰۵۳۵۱

نام کتاب	: تئوری سازمان (ساختار و طرح سازمانی)
نویسنده	: استیفن پی. رابینز
برگردان	: دکتر سید مهدی الوانی (عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبایی) دکتر حسن دانایی فرد (عضو هیئت علمی دانشگاه تربیت مدرس)
طرح جلد	: فرهاد کمالی
حروفچینی	: معرفت
لیتوگرافی	: گنج شایگان
چاپخانه	: گنج شایگان
تیراژ	: ۳۳۰۰ نسخه
قیمت	: ۲۵۰۰۰۰ ریال
نوبت چاپ	: چهل و چهارم - زمستان ۱۳۹۵
ناشر	: انتشارات صفار - اشرافی
مرکز پخش	: خیابان انقلاب - روبروی دبیرخانه دانشگاه تهران - بازارچه کتاب - طبقه همکف انتشارات اشرافی ① ۶۶۴۰۸۴۸۷ خیابان انقلاب - روبروی دبیرخانه دانشگاه تهران - بازارچه کتاب - طبقه زیرین پخش کتاب بینش ① ۶۶۴۹۶۲۹۹ کتابفروشی مرادیان ① ۶۶۴۱۵۳۱۰ کتابفروشی صفا ① ۶۶۹۷۸۸۴۶

www.saffarpublishing.ir

www.Eshraghi.ir

Email: saffar_publishing@yahoo.com

شابک : ۹۷۸-۹۶۴-۳۸۸-۵۲۳-۶

ISBN 978-964-388-523-6

این اثر، مشمول قانون حمایت مؤلفان و مصنفان و هنرمندان مصوب ۱۳۴۸ است، هرکس تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه مؤلف (ناشر) نشر، یا پخش یا عرضه کند مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

مدیریت واحد تولید انتشارات صفار: ۰۹۱۲-۱۰۷۳۰۰۳

فهرست مطالب

بخش یک: مقدمه؛ بحث اصلی کتاب

۲۱	فصل اول: کلیات
۲۲	برخی از تعاریف اساسی
۲۲	سازمان چیست؟
۲۳	ساختار سازمانی چیست؟
۲۴	طرح سازمان چیست؟
۲۵	نظریه سازمان چیست؟
۲۵	مقایسه نظریه سازمان و رفتار سازمانی
۲۶	چرا نظریه سازمان را مطالعه می‌کنیم؟
۲۹	استعاره زیستی
۳۰	دیدگاه سیستمی
۳۱	دیدگاه چرخه حیات
۴۲	جذاییت‌های بعدی: طرح این کتاب
۴۶	خلاصه
۴۶	اصطلاحات کلیدی
۴۷	سؤال‌هایی برای بحث
۴۹	فصل دوم: سیر تطور نظریه سازمان
	مقدمه
۵۰	ایجاد یک چارچوب
۵۲	نظریه پردازان اولیه
۵۳	نظریه پردازان نوع اول
۵۳	فردریک تیلور و مدیریت علمی
۵۴	هنری فایول و اصول سازمان
۵۶	ماکس وبر و بوروکراسی
۵۷	رالف دیویس و برنامه‌ریزی عقلایی

۵۷ نظریه پردازان نوع دوم
۵۷ ایتون مایو و مطالعات هائورن
۵۸ چستر بارنارد و سیستم‌های تلفیقی
۵۹ داگلاس مک‌گریگور و نظریه X- نظریه Y
۶۰ وارن بنیس و مرگ بوروکراسی
۶۱ نظریه پردازان نوع سوم
۶۱ هربرت سایمون و عقب‌گرد اصول‌گرایی
۶۱ دیوید پیوکی کتز و کان
۶۲ پژوهش‌های فنلاند
۶۲ گروه آستون ، اندازه سازمان
۶۲ نظریه پردازان نوع چهارم
۶۳ مارچ و سایمون و محدوده‌های شناختی عقلانیت
۶۳ ففر و سازمان‌ها به مثابه عرصه‌های سیاسی
۶۳ خلاصه
۶۴ اصطلاحات کلیدی
۶۴ سؤال‌هایی برای بحث
۶۷ فصل سوم: اثربخشی سازمان
۶۸ مقدمه
۶۸ اهمیت اثربخشی سازمانی
۶۹ در جستجوی یک تعریف
۷۵ رویکرد نیل به هدف
۷۶ پیش‌فرض‌های رویکرد
۷۶ عملیاتی کردن اهداف
۷۷ مسائل رویکرد
۷۹ ارزش رویکرد برای مدیران
۸۰ رویکرد سیستمی
۸۰ پیش‌فرض‌های رویکرد

۸۱	عملیاتی کردن سیستم‌ها
۸۴	مسائل رویکرد
۸۴	ارزش رویکرد برای مدیران
۸۵	رویکرد ذینفعان راهبردی
۸۶	پیش فرض‌های رویکرد
۸۶	عملیاتی کردن ذینفعان راهبردی
۸۸	مسائل رویکرد
۸۸	ارزش رویکرد برای مدیران
۸۸	رویکرد ارزش‌های رقابتی
۸۹	پیش فرض‌های رویکرد
۹۰	عملیاتی کردن ارزش‌های رقابتی
۹۶	مسائل رویکرد
۹۷	ارزش رویکرد برای مدیران
۹۷	مقایسه رویکردهای چهارگانه
۹۸	خلاصه
۹۹	اصطلاحات کلیدی
۹۹	سؤال‌هایی برای بحث
۱۰۱	فصل چهارم: ابعاد ساختار سازمانی
۱۰۲	مقدمه
۱۰۳	پیچیدگی
۱۰۴	تعریف پیچیدگی
۱۱۰	چرا پیچیدگی مهم است؟
۱۱۲	رسمیت
۱۱۲	تعریف رسمیت
۱۱۴	چرا رسمیت مهم است؟
۱۱۵	رسمی‌سازی درون سازمانی یا برون سازمانی
۱۱۶	فنون رسمی‌سازی

۱۲۱ رابطه بین رسمیت و پیچیدگی
۱۲۲ تمرکز
۱۲۲ تعریف تمرکز و عدم تمرکز
۱۲۵ تصمیم‌گیری و تمرکز
۱۲۷ چرا تمرکز مهم است؟
۱۲۹ ارتباط تمرکز، پیچیدگی و رسمیت
۱۳۰ خلاصه
۱۳۲ اصطلاحات کلیدی
۱۳۳ سؤال‌هایی برای بحث
۱۳۷ فصل پنجم: راهبرد
۱۳۸ مقدمه
۱۳۹ راهبرد چیست؟
۱۴۱ فرضیه راهبرد- ساختار چندلر
۱۴۳ پژوهش‌ها
۱۴۴ نتیجه‌گیری‌ها
۱۴۵ نظریه معاصر راهبرد- ساختار
۱۴۵ چهار نوع راهبردی مایلز و اسنو
۱۵۰ محدودیت‌های تعیین‌کننده بودن راهبرد
۱۵۱ آیا راهبرد می‌تواند از ساختار تبعیت کند؟
۱۵۱ رابطه صنعت و ساختار
۱۵۳ خلاصه
۱۵۴ اصطلاحات کلیدی
۱۵۵ سؤال‌هایی برای بحث
۱۵۷ فصل ششم: اندازه سازمان
۱۵۸ مقدمه

- ۱۵۹..... تعریف اندازه سازمان
- ۱۶۰..... طرفداران تعیین کننده بودن اندازه سازمان
- ۱۶۲..... انتقاداتی بر تعیین کننده بودن اندازه سازمان
- ۱۶۵..... نتیجه گیری درباره اندازه و ساختار
- ۱۶۵..... اندازه و پیچیدگی
- ۱۶۷..... اندازه و رسمیت
- ۱۶۸..... اندازه و تمرکز
- ۱۶۸..... یک سؤال حیاتی: چه اندازه‌ای بزرگ است؟
- ۱۶۹..... موضوعات ویژه درباره اندازه سازمان
- ۱۷۰..... بحث در مورد نسبت کارکنان اداری
- ۱۷۴..... نظریه سازمان و کارکنان کوچک
- ۱۷۷..... خلاصه
- ۱۷۸..... اصطلاحات کلیدی
- ۱۷۹..... سؤال‌هایی برای بحث
- ۱۸۱..... فصل هفتم: فناوری
- ۱۸۲..... مقدمه
- ۱۸۲..... تعریف فناوری
- ۱۸۳..... نخستین گام: پژوهش وودوارد
- ۱۸۴..... پیشینه
- ۱۸۵..... نتیجه گیری
- ۱۸۷..... ارزیابی
- ۱۸۸..... فناوری مبتنی بر دانش: سهم یاری پرو
- ۱۸۸..... پیشینه
- ۱۹۲..... نتیجه گیری
- ۱۹۳..... ارزیابی
- ۱۹۵..... عدم اطمینان محیطی: سهم یاری تامسون

۱۹۵ پیشینه
۱۹۸ نتیجه‌گیری
۱۹۹ ارزیابی
۱۹۹ ترکیب نظریه‌ها: چه معنا می‌دهد؟
۱۹۹ تأثیر صنعت و اندازه
۲۰۱ مخرج مشترک: تکراری بودن
۲۰۲ سطح و حدهای فرعی در برابر سطح سازمانی
۲۰۴ فناوری‌ها: تولیدی در مقابل فناوری‌های خدماتی
۲۰۴ نتیجه‌گیری‌ها
۲۰۵ فناوری و ساختار
۲۰۵ فناوری و پیچیدگی
۲۰۵ فناوری و رسمیت
۲۰۶ فناوری و تمرکز
۲۰۷ خلاصه
۲۰۸ اصطلاحات کلیدی
۲۰۸ سؤال‌هایی برای بحث
۲۱۱ فصل هشتم: محیط
۲۱۲ مقدمه
۲۱۲ تعریف محیط
۲۱۳ محیط عمومی در برابر محیط اختصاصی
۲۱۴ محیط واقعی در برابر محیط ذهنی
۲۱۵ عدم اطمینان محیطی
۲۱۵ پژوهش‌های عمده درباره محیط
۲۱۵ برنز و استاکر
۲۱۷ امری و تریست
۲۱۹ لارنس و گورش
۲۲۳ ترکیب نظریه‌ها: تعریف محیط و عدم اطمینان محیطی

۲۲۶	خاصیت تعیین کننده بودن محیط
۲۲۷	دیدگاه موافق
۲۲۸	دیدگاه مخالف
۲۳۰	دیدگاه بوم‌شناسی جمعیت
۲۳۵	رابطه محیط و ساختار
۲۳۶	محیط و پیچیدگی
۲۳۶	محیط و رسمیت
۲۳۷	محیط و تمرکز
۲۳۸	خلاصه
۲۳۹	اصطلاحات کلیدی
۲۳۹	سؤال‌هایی برای بحث
۲۴۱	فصل نهم: قدرت - کنترل
۲۴۲	مقدمه
۲۴۳	یورش اصلی: انتخاب راهبردی
۲۴۳	منطق انتخاب راهبردی
۲۴۵	نظر مخالف انتخاب راهبردی
۲۴۶	خلاصه
۲۴۷	چالش‌هایی دیگر برای دیدگاه اقتضائی
۲۴۹	غیرعقلایی بودن
۲۵۱	منافع ناهمسو
۲۵۲	ائتلاف حاکم
۲۵۳	قدرت
۲۵۷	مسیرهای دستیابی به قدرت
۲۵۷	فرمان‌رانی سلسله‌مراتبی
۲۵۸	کنترل منابع
۲۶۰	در مرکز شبکه بودن
۲۶۲	ترکیب دیدگاه قدرت - کنترل

۲۶۲	تصمیمات ساختاری به عنوان یک فرآیند سیاسی
۲۶۳	عوامل اقتضائی به عنوان محدودیت‌ها
۲۶۴	مدل قدرت - کنترل
۲۶۴	مضامین دیدگاه قدرت - کنترل
۲۶۵	فناوری و محیط
۲۶۶	ثبات و ساختارهای مکانیکی
۲۶۷	پیچیدگی
۲۶۸	رسم
۲۶۹	تمرکز
۲۷۰	خلاصه
۲۷۱	اصطلاحات کلیدی
۲۷۱	سؤال‌هایی برای بحث
۲۷۵	فصل دهم: انواع طرح‌های سازمانی
۲۷۶	مقدمه
۲۷۶	عناصر مشترک در سازمان‌ها
۲۷۸	ساختار ساده
۲۷۹	نقاط قوت و ضعف
۲۸۰	چه موقع باید آن را به کار گیرید؟
۲۸۲	بوروکراسی ماشینی
۲۸۳	نقاط قوت و ضعف
۲۸۵	چه موقع باید آن را به کار گیرید؟
۲۸۶	بوروکراسی حرفه‌ای
۲۸۸	نقاط قوت و ضعف
۲۸۸	چه موقع باید آن را به کار گیرید؟
۲۸۹	ساختار بخشی (شعبه‌ای)
۲۹۱	نقاط قوت و ضعف

- ۲۹۲ چه موقع باید آن را به کار گیرید؟
- ۲۹۳ ادهوکراسی (ساختار ویژه- موقت)
- ۲۹۵ نقاط قوت و ضعف
- ۲۹۷ چه موقع باید آن را به کار گیرید؟
- ۲۹۸ خلاصه
- ۳۰۰ اصطلاحات کلیدی
- ۳۰۰ سؤال‌هایی برای بحث
- ۳۰۳ فصل یازدهم: بوروکراسی: نگاهی دقیق
- ۳۰۴ مقدمه
- ۳۰۴ بوروکراسی ویر
- ۳۰۴ تعریف اصیل ویر بوروکراسی
- ۳۰۶ ویژگی‌های مثبت سرگونا «رمانی» ویر
- ۳۰۸ تلخیص سهم‌یاری ویر
- ۳۰۹ تبعات غیرکارکردی (مُخل) بوروکراسی
- ۳۰۹ جابه‌جایی هدف
- ۳۱۱ کاربرد نامناسب قوانین و مقررات
- ۳۱۲ از خود بیگانگی کارکنان
- ۳۱۲ تمرکز قدرت
- ۳۱۳ سرخوردگی ارباب‌رجوع
- ۳۱۴ آیا بوروکراسی یک دایناسور ساختاری است؟
- ۳۱۴ فرا رسیدن مرگ بوروکراسی
- ۳۱۶ اغراق در خصوص مرگ بوروکراسی
- ۳۱۸ نمی‌توانید این موضوع بدیهی را نادیده بگیرید: بوروکراسی همه جا هست!
- ۳۲۱ خلاصه
- ۳۲۲ اصطلاحات کلیدی
- ۳۲۲ سؤال‌هایی برای بحث

فصل دوازدهم: ادهو کراسی: نگاهی دقیق ۳۲۵

مقدمه ۳۲۶

ساختار ماتریسی ۳۲۶

چه موقع باید ساختار ماتریسی را به کار ببرید؟ ۳۲۷

دو نوع ساختار ماتریسی ۳۲۸

نقاط قوت و ضعف ساختار ماتریسی ۳۲۹

نظریه Z ۳۳۰

ساختار موازی (جانبی) ۳۳۵

نمونه‌های دیگر از ادهو کراسی ۳۳۶

گروه عملیاتی ۳۳۶

ساختار کمیته‌ای ۳۳۷

ساختار گروه‌های آموزش ۳۳۷

در نظریه زیباست، اما ۳۳۸

خلاصه ۳۴۰

اصطلاحات کلیدی ۳۴۱

سؤال‌هایی برای بحث ۳۴۱

بخش چهارم: کاربرد روش‌های ماتریسی در سازمان

فصل سیزدهم: مدیریت فناوری و طراحی شغل ۳۴۵

مقدمه ۳۴۶

رویکردهای مختلف به طراحی شغل ۳۴۷

رویکرد سیستم‌های فنی - اجتماعی ۳۴۷

مدل ویژگی‌های شغل ۳۴۹

یک چارچوب منسجم و یکپارچه ۳۵۳

شیوه‌های خاص طراحی کار ۳۵۶

توسعه شغلی ۳۵۶

غنی‌سازی شغل ۳۵۷

گروه‌های کاری منسجم ۳۵۷

۳۵۷ گروه کاری خودگردان (مستقل)
۳۵۸ چه موقع مدیریت باید طراحی مجدد شغل را مورد توجه قرار دهد؟
۳۶۰ طراحی شغل در آینده
۳۶۱ خلاصه
۳۶۲ اصطلاحات کلیدی
۳۶۳ سؤال‌هایی برای بحث
۳۶۵ فصل چهارم: مدیریت محیط
۳۶۶ مقدمه
۳۶۶ تکاپوی مدیریت برای کنترل محیط خود
۳۶۷ طبقه‌بندی راهبردها
۳۶۸ راهبردهای داخلی
۳۶۸ انتخاب قلمرو
۳۶۹ جذب و استخدام
۳۷۰ کنکاش محیطی
۳۷۱ ایمن‌سازی
۳۷۲ هموارسازی (یکنواخت‌سازی)
۳۷۲ سهمیه‌بندی
۳۷۳ پراکندگی جغرافیایی
۳۷۳ راهبردهای خارجی
۳۷۳ تبلیغات
۳۷۳ عقد قرارداد (پیمانکاری)
۳۷۴ نمک‌گیر کردن (تصاحب)
۳۷۵ ائتلاف‌سازی
۳۷۵ نفوذ در دستگاه قانون‌گذاری
۳۷۶ رهنمودهایی برای مدیریت محیط
۳۷۷ خلاصه
۳۷۷ اصطلاحات کلیدی

۳۷۸	سؤال‌هایی برای بحث
۳۷۹	فصل پانزدهم: مدیریت تغییر سازمانی
۳۸۰	مقدمه
۳۸۰	برخی تعاریف
۳۸۰	تغییر برنامه‌ریزی شده
۳۸۱	تغییر ساختاری
۳۸۲	مدلی برای مدیریت تغییر سازمانی
۳۸۳	عوامل تعیین‌کننده تغییر
۳۸۸	آغازکنندگان تغییر سازمانی
۳۸۹	راهبردهای ایجاد تغییر
۳۹۰	پیاده‌سازی
۳۹۶	نتایج
۳۹۶	پیش‌بینی تغییر از روی ابعاد ساختاری
۳۹۷	پیچیدگی
۳۹۸	رسمیت
۳۹۹	تمرکز
۳۹۹	یک نظریه توصیف تغییر سازمانی
۴۰۰	ثبات منجر به سکون می‌شود
۴۰۲	سازگاری داخلی به تغییر بنیادی نیاز دارد
۴۰۴	نکته‌ای در زمینه قدرت - کنترل
۴۰۵	خلاصه
۴۰۵	اصطلاحات کلیدی
۴۰۶	سؤال‌هایی برای بحث
۴۰۷	فصل شانزدهم: مدیریت تعارض سازمانی
۴۰۸	مقدمه
۴۰۸	تعریف تعارض

۴۰۹	تعارض و اثربخشی سازمان
۴۰۹	دیدگاه سنتی
۴۱۰	دیدگاه تعامل گرایان
۴۱۲	سرایت ارزش‌های ضدتعارض در جامعه
۴۱۴	مآخذ تعارض سازمانی
۴۱۵	وابستگی متقابل وظیفه
۴۱۵	وابستگی یک‌جانبه وظیفه
۴۱۶	تفکیک افقی زیاد
۴۱۶	رسمت کم
۴۱۷	وابستگی به منابع شرکتی
۴۱۷	تفاوت در معیارهای ارزشیابی و سیستم‌های پاداش
۴۱۸	تصمیم‌گیری مشارکتی
۴۱۹	عدم تناسبات اعضا
۴۱۹	عدم تناسب پست سازمانی با مقام و منزلت افراد
۴۲۰	نارضایتی از نقش
۴۲۰	تحریف‌های ارتباطی
۴۲۱	فنون رفع تعارض
۴۲۲	اهداف فراگیر
۴۲۳	کاهش وابستگی واحدها
۴۲۳	توسعه منابع
۴۲۴	حل مسئله به صورت دوسویه
۴۲۵	سیستم‌های استیفاف
۴۲۶	فرمانرانی رسمی
۴۲۶	افزایش تعامل
۴۲۷	معیارهای ارزشیابی و سیستم‌های پاداش جامع
۴۲۷	ادغام واحدهای متعارض
۴۲۸	فنون ایجاد تعارض سازنده

۴۲۸	ارتباطات
۴۲۹	عدم تجانس
۴۲۹	رقابت
۴۳۰	خلاصه
۴۳۰	اصطلاحات کلیدی
۴۳۱	سؤال‌هایی برای بحث
۴۳۲	فصل هفدهم: فرهنگ سازمانی
۴۳۲	مقدمه
۴۳۴	فرهنگ سازمانی چیست؟
۴۳۶	آیا سازمان‌ها فرهنگ واحدی دارند؟
۴۳۷	فرهنگ و اثربخشی سازمانی
۴۳۹	فرهنگ: جانشینی برای رسمی‌سازی
۴۳۹	ایجاد، حفظ و انتقال فرهنگ
۴۴۰	چگونه یک فرهنگ به وجود می‌آید؟
۴۴۰	زنده نگهداشتن فرهنگ
۴۴۲	چگونه کارکنان فرهنگ را یاد می‌گیرند؟
۴۴۳	مناقشه کلیدی: آیا فرهنگ‌ها قابل مدیریت هستند؟
۴۴۴	دیدگاه موافق
۴۴۵	دیدگاه مخالف
۴۴۵	درک عوامل وضعی (موقعیتی)
۴۴۷	اگر چنین است، چگونه؟
۴۴۸	خلاصه
۴۵۱	اصطلاحات کلیدی
۴۵۱	سؤال‌هایی برای بحث
۴۵۳	فصل هجدهم: مدیریت تکامل سازمانی
۴۵۴	مقدمه

- ۴۵۴..... مدیریت رشد
- ۴۵۴..... ارزش‌های اجتماعی به رشد اهمیت می‌دهند
- ۴۵۶..... مدلی از رشد سازمانی
- ۴۵۹..... افول سازمانی؛ پذیرش واقعیت جدید
- ۴۵۹..... تعریف و تبیین اصطلاحات
- ۴۵۹..... محیط در حال تغییر
- ۴۶۰..... آیا مدیریت افول، معکوس مدیریت رشد است؟
- ۴۶۴..... مشکلات القوه مدیریتی در هنگام افول سازمان‌ها
- ۴۶۷..... راه‌حل چیست؟
- ۴۶۹..... خلاصه
- ۴۷۰..... اصطلاحات کلیدی
- ۴۷۰..... سؤال‌هایی برای بحث
- ۴۷۱..... ضمیمه: سنجه‌های ساختار سازمان
- ۴۷۲..... مقدمه
- ۴۷۲..... پیچیدگی
- ۴۷۲..... سنجه‌های تفکیک افقی
- ۴۷۳..... سنجه‌های تفکیک عمودی
- ۴۷۳..... سنجه‌های تفکیک از لحاظ جغرافیایی
- ۴۷۳..... کاربرد سنجه پیچیدگی
- ۴۷۵..... رسمیت
- ۴۷۶..... تمرکز
- ۴۷۸..... سؤال‌هایی برای بحث
- ۴۸۰..... پی‌نوشت‌ها
- ۴۹۸..... نمایه

پیش‌گفتار مترجمان

خوشبختانه، ترجمه کتاب نظریه سازمان نوشته استیفن رابینز مورد استقبال گسترده دانشجویان، اساتید و کارگزاران مدیریت در ایران قرار گرفته است. بر همین اساس، مترجمان بر آن شدند تا آن را با آخرین نسخه اصلی کتاب تطبیق دهند و به همین دلیل تغییرات علمی، ساختاری و ادبی متعددی در آن صورت گرفته است.

ساختار کتاب به این صورت است که فصل نخست، چستی و چرایی سازمان و نظریه‌های سازمانی را به زبانی ساده تبیین می‌کند. فصل دوم، سیر تطور مدیریت را واکاوی می‌کند و فصل سوم، دانش موجود در باب تربیختی سازمانی را در غالب چهار رویکرد کلیدی تشریح می‌کند. فصل چهارم، به تشریح ابعاد ساختار سازمانی می‌پردازد و از سه عنصر «پیچیدگی، تمرکز و رسمیت» سخن می‌گوید. این چهار فصل، با شش قسمت کتاب را شکل می‌دهند. در بخش دوم، پنج عامل تعیین‌کننده ساختار یعنی راهبرد (فصل پنجم)، اندازه سازمان (فصل ششم)، فناوری (فصل هفتم)، محیط (فصل هشتم)، قدرت-کنترل (فصل نهم) و نیروی انسانی (فصل دهم) بررسی می‌شود. در بخش سوم، به بررسی انواع طرح‌های سازمانی شامل انواع ساختارهای سازمانی (فصل دهم)، وکراسی (فصل یازدهم) و ادھوکراسی (فصل دوازدهم) پرداخته شده است. بخش چهارم، به موضوعات معاصر نظریه سازمان اختصاص دارد و شامل موضوعات مدیریت فناوری و طراحی شغل (فصل سیزدهم)، مدیریت محیط (فصل چهاردهم)، مدیریت تغییر (فصل پانزدهم)، مدیریت تعارض سازمانی (فصل شانزدهم)، مدیریت فرهنگ سازمانی (فصل هفدهم)، و مدیریت تکامل سازمانی (فصل هجدهم) می‌شود.

در ویرایش جدید تلاش شده است تا هم روانی متن مدنظر قرار گیرد و هم امانت رعایت شود. مترجمان از زحمات دکتر بهنام شھائی به واسطه ویراستاری دقیق کتاب و از تلاش‌های مدیریت محترم انتشارات صفار قدردانی می‌کنند.

دکتر حسن دانایی‌فرد

استاد دانشگاه تربیت مدرس

دکتر سیدمهدی الوانی

استاد دانشگاه علامه طباطبائی