

۲۱۰ ۱۹۴۴

مدیریت رفتار سازمانی

بارویکرد منابع انسانی

مؤلف:

امیر جلیلی

(دانشجوی دکترای تخصصی (Ph.D) مدیریت دانشگاه تهران)

سرشناسه	: جلی، امیر، ۱۳۶۱
عنوان و نام‌پدیدآور	: مدیریت رفتار سازمانی با رویکرد منابع انسانی / مولف امیر جلی
مشخصات نشر	: تهران، فوژان، ۱۳۹۸
مشخصات ظاهری	: ۲۱۷ ص
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۷۱۲۱-۲۷-۸
وضعیت فهرست‌نویسی	: فیا
موضوع	: رفتار سازمانی -- مدیریت
موضوع	: Management behavior-- Management planning
رده‌بندی کنگره	: مدیریت انسانی -- مدیریت
رده‌بندی دیویی	: HD ۵۸۷
شماره کتابشناسی ملی	: ۶۵۸/۲
	: ۶۱۱۲۳۳۵



نشر فوژان

مدیریت رفتار سازمانی

مؤلف: امیر جلی

شماره گان: ۱ جلد

نوبت چاپ: اول (۱۳۹۹)

ناظر فنی: ابوذر هردی

حروفچینی و صفحه‌آرایی: اعظم فتیمی

چاپ / صحافی: سیمرغ زرین / کیما

تمامی حقوق این اثر محفوظ است. تکثیر یا تولید مجدد آن به طور کلی و جزئی (عبارت و روکی، فایل صوتی، تست‌سازی و انتشار الکترونیکی...) بدون اجازه مکتوب ناشر ممنوع بوده و پیگرد قانونی دارد.

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۱۲۱-۲۷-۸

قیمت: ۳۸۰۰۰ تومان

نشر فوژان کتاب

تهران، م انقلاب، خ لبافی‌نژاد، بین اردیبهشت و کارگر، کوچه درخشان، پ ۲ واحد ۲.

تلفن: ۰۹۱۲۶۸۶۰۹۲۳-۶۶۴۰۸۵۰۱-۶۶۴۹۰۲۰۹

WWW.FOZHANPUB.IR

Email: fozhan.pub@yahoo.com

۱۱	پیشگفتار.....
۱۳	فصل اول: ذرات رفتار سازمانی.....
۱۷	آیا رفتار قابل مطالعه و پیش‌بینی است؟.....
۱۹	تعریف رفتار و سطوح آن.....
۲۰	چگونگی شکل‌گیری رفتار.....
۲۱	مدل تفصیلی شکل‌گیری رفتار.....
۲۴	مدل کورت لوین در رابطه با شکل‌گیری رفتار.....
۲۵	مدل شکل‌گیری رفتار مبتنی بر نیت.....
۲۷	تبیین روابط متغیرهای مستقل و وابسته در رفتار سازمانی.....
۲۸	رضایت شغلی.....
۳۰	نگرش Attitude.....
۳۰	رضایت شغلی job satisfaction.....
۳۱	رضایت شغلی و تولید (بهره‌وری).....
۳۱	تنوری ناهمسانی شناختی.....
۳۱	شخصیت personality.....
۳۳	ماکیاولگری.....
۳۶	یادگیری.....
۳۷	فصل دوم: شخصیت.....
۳۸	تعریف شخصیت.....
۴۰	عوامل شکل‌دهنده شخصیت.....
۴۱	تنوری‌های مربوط به شخصیت.....
۴۳	انواع الگوی شخصیتی.....
۴۳	شخصیت درونگرا و برونگرا.....

۴۶		شخصیت مبتنی بر تیپ‌های رفتاری A و B
۴۶		الگوی پنج عاملی
۴۹		فصل سوم: انگیزش
۵۳		نظریه‌های مربوط به نیازهای انسان
۵۹		تئوری بلوغ و عدم بلوغ آر جریس
۵۹		تئوری ERG
۶۰		تئوری Maslow's hierarchy of needs
۶۱		تئوری نیازهای انسان از دیدگاه مک کله لند
۶۲		تئوری نیازهای اشکروپها مورای
۶۲		تئوری‌های فرآیندی انگیزش
۶۲		تئوری برابری
۶۳		تئوری انتظار و احتمال
۶۴		الگوی اقتضایی انگیزش
۶۷		فصل چهارم: ادراک
۶۸		تعریف ادراک
۶۸		فرایند ادراک
۷۰		عوامل محتوایی مؤثر بر ادراک
۷۱		سازمان ادراکی
۷۳		خطاهای ادراکی
۷۵		نظریه اسناد
۷۶		انواع خطاها در تئوری اسناد
۷۷		نظریه کامیابی فراخود
۸۱		فصل پنجم: مدیریت رفتارهای گروهی
۸۱		تعریف گروه
۸۲		انواع گروه‌ها
۸۶		ویژگی‌های اعضای تیم

۸۷	نقش افراد در گروه
۸۹	چگونگی شکل‌گیری گروه
۹۰	چگونگی شکل‌گیری گروه از حیث مراحل
۹۰	چگونگی شکل‌گیری گروه از حیث محتوا
۹۱	چگونگی شکل‌گیری گروه از حیث دلایل
۹۲	چگونگی شکل‌گیری گروه از حیث کارکرد
۹۳	چگونگی شکل‌گیری گروه به دلیل نیاز شخصی
۹۳	چگونگی شکل‌گیری گروه از نظر هومانز
۹۴	عوامل موثر بر عملکرد گروه
۹۵	اندازه گروه
۹۵	ترکیب گروه
۹۶	انسجام
۹۸	رابطه بین انسجام گروه و بهره‌وری
۹۹	هنجار
۱۰۱	انواع مروده بین گروه‌ها
۱۰۵	فصل ششم: ارتباطات
۱۰۶	تعریف ارتباطات
۱۰۷	تعریف اجزای ارتباطات
۱۰۹	موانع برقراری ارتباط
۱۱۱	مهارت‌های لازم برای برقراری ارتباط
۱۱۴	انواع هوش در حوزه سازمان و مدیریت
۱۱۷	مهارت‌های مورد نیاز مدیران برای برقراری ارتباط سازمانی اثربخش
۱۱۷	انواع الگوهای ارتباطی در سازمان
۱۲۰	انواع الگوهای ارتباطی از حیث ساختار و محتوا و کارکرد
۱۲۲	نقش‌های افراد در شبکه‌های ارتباطی
۱۲۷	فصل هفتم: اجتماعی سازی
۱۲۷	تعریف اجتماعی سازی

۱۲۸	دلایل و ضرورت‌های اجتماعی سازی
۱۲۹	اهداف اجتماعی سازی
۱۳۰	فرایند اجتماعی سازی
۱۳۱	محتوای برنامه‌های اجتماعی سازی
۱۳۱	روش‌های اجتماعی سازی
۱۳۵	فصل هشتم: شنود مؤثر
۱۳۶	تعریف شنود مؤثر و اجزای آن
۱۳۸	عوامل اثرگذار بر شنود مؤثر
۱۴۱	فصل نهم: رهبری
۱۴۲	تعریف رهبری
۱۴۵	تفاوت‌های مدیریت و رهبری
۱۴۶	رویکردهای عمده در حوزه مطالعات رهبری
۱۴۶	رویکرد صفات متمیزه (صفات مشخصه)
۱۴۷	رویکرد رفتار رهبری
۱۴۸	سبک‌های رهبری آیووا
۱۴۹	سبک‌های رهبری میشیگان
۱۴۹	سبک‌های رهبری اوهایو
۱۵۰	سیستم‌های چهارگانه لیکرت
۱۵۱	سبک‌های رهبری سرپرست مدار و زیردست مدار
۱۵۲	شبکه مدیریت
۱۵۳	الگوهای رهبری عملگرا و تعالی بخش
۱۵۳	رویکرد رهبری اقتضایی
۱۵۴	رهبری وضعیتی (موقعیتی)
۱۵۶	نظریه رهبری مبتنی بر سیکل زندگی
۱۵۹	تنوری رهبری اقتضایی مبتنی بر سطح بلوغ زیردستان
۱۶۰	رهبری اقتضایی مبتنی بر سبک - ساختار و توان کارکنان
۱۶۱	رهبری اقتضایی مبتنی بر جانشین‌های رهبری

۱۶۲	ویژگیهای زیر دستان
۱۶۲	ویژگیهای شغل (وظیفه)
۱۶۲	ویژگیهای سازمان
۱۶۳	رهبری مبتنی بر منبع (ظرفیت) شناختی
۱۶۳	مدل ترکیبی مدیریت در رفتار سازمانی
۱۶۴	الگوی رهبری مبتنی بر نوع نگرش نسبت به انسان
۱۶۷	فصل دهم: قدرت
۱۶۸	تعریف قدرت و منابع آن
۱۶۹	ابعاد قدرت
۱۷۰	انواع قدرت
۱۷۲	الگوی اقتضایی به کارگیری قدرت
۱۷۵	شیوههای اعمال قدرت
۱۷۶	الویت بندی شیوه در اعمال قدرت و فرادست
۱۷۹	فصل یازدهم: انضباط
۱۷۹	تعریف انضباط
۱۸۰	ویژگیهای یک سیستم انضباطی اثربخش
۱۸۲	نکاتی که در برقراری انضباط باید رعایت شود
۱۸۳	شیوههای برقراری انضباط
۱۸۳	ساز و کارهای برقراری انضباط از حیث مدل عمومی
۱۸۶	ساز و کار برقراری انضباط از حیث قطع رفتار و عادات زشت
۱۸۶	ساز و کارهای برقراری انضباط از طریق اصلاح رفتار
۱۸۸	ساز و کار برقراری انضباط از طریق القای مدیریت
۱۸۹	فصل دوازدهم: فرهنگ سازمانی
۱۹۰	تئوری فرهنگ سازمانی
۱۹۱	فرهنگ یک واژه توصیفی است
۱۹۱	آیا سازمانها فرهنگهای همانندی دارند؟

پیشگفتار

وارن بافت، چه ربا می‌گوید، تفاوت بین کسی که هستید با کسی که می‌خواهید باشید را کاری که انجام می‌دهید مشخص می‌کند.

یکی از جدیدترین تحقیقات McKinsey Survey می‌گوید که محرک‌های غیرمالی، در طولانی مدت خیلی بیشتر از انگیزه‌های مالی است. چالز گارسیا در کتاب خود با عنوان «درس‌های مدیریتی از ساکنان کاخ سفید» انگیزه را بطور عجیبی با رهبری ارتباط داده است. او می‌گوید کارمندان به اندازه پول برای سازمان بزرگی که برای پیشرفت آنها انگیزه بخش هستند ارزش قائل هستند.

تحقیق جدید که در نشریه «شخصیت و روانشناسی اجتماعی» Journal Of Personality and Social Psychology منتشر شده مدعی است که تغییر شخصیت از آنچه فکر می‌کنیم دست یافتنی تر است.

در نوشتاری از آکادمی مدیریت منابع انسانی آمده است ادم‌ها در مقابل تغییر ۴ گروهند: آنهایی که:

تغییر را می‌سازند (کارآفرینان) ۲- تغییر را پیش بینی می‌کنند (مدیران) ۳- با تغییر، تغییر می‌کنند (طبقه متوسط) ۴- در برابر تغییر مقاومت می‌کنند (افراد نادان)

با توجه به اندک موارد مطروح از دریای عمیق نظریات سازمانی و مطالعات علوم رفتاری در می‌یابیم که در عصر جدید بسیاری از آموزه‌های سنتی و انگیزاننده‌ها دگرگون شده و مدام در حال تغییر و تحول است. این تغییر در حوزه سازمان و مدیریت منابع انسانی و مدیریت امور پرسنلی بیشتر مشهود است.

در این گردآوری سعی شده مباحث مورد نیاز و منطبق با سرفصلهای مصوب شورای عالی برنامه ریزی وزرات علوم، تحقیقات و فناوری اطلاعات برای عنوان رفتار سازمانی پوشش داده شود.

در کسوت شاگردی، ضمن تقدیر و تشکر از اساتید و مشاهیر مدیریت ایران و جهان که از مطالب آنها در این کتاب بهره برداری گردیده است، امید دارم گامی کوچک در راستای توسعه علوم رفتاری و سازمانی برای دانشجویان و فراگیران ارجمند برداشته شود.

هیچ اثری خالی از اشکال و نقص نیست. قدردان خواهم بود موارد را به شیوه و تدبیر مقتضی منعکس نموده تا در ویرایش‌های آتی، اصلاحات لازم صورت گرفته تا بر غنای کتاب حاضر افزوده شود.

امیرجلی

رئیس هیئت دکترا تخصصی (Ph.D) مدیریت دانشگاه تهران

عضو انجمن مدیریت ایران

www.ketab.ir