

فهرست

- ۴ فصل اول: موضوع رفتار سازمانی
- ۵ گفتار اول: کلیات
- ۱۱ گفتار دوم: تاریخچه، طبیعت و حیطه رفتار سازمانی
- ۱۷ گفتار سوم: گرایش‌های رفتار سازمانی
- ۲۲ فصل دوم: رهبری
- ۲۳ گفتار اول: زمینه تاریخی و مطالعات کلاسیک رهبری
- ۲۸ گفتار دوم: تئوری‌های رهبری
- ۳۹ فصل سوم: کاربرد رهبری
- ۴۰ گفتار اول: سبک‌ها و عملکردهای رهبری
- ۴۷ گفتار دوم: عوامل اثربخشی رهبری
- ۵۱ فصل چهارم: انگیزش
- ۵۲ گفتار اول: تئوری انگیزش: نیازها و فرآیندها
- ۵۹ گفتار دوم: گرایش‌های انگیزش کار
- ۶۷ گفتار سوم: تئوری‌های فرآیندی انگیزش کار

فهرست

- ۷۴ فصل پنجم: کاربرد تئوری‌های انگیزش
- ۷۵ گفتار اول: طراحی شغل
- ۸۱ گفتار دوم: هدف‌گذاری
- ۸۶ فصل ششم: ارتباطات
- ۸۷ گفتار اول: افزایش جریان اطلاعات
- ۹۶ گفتار دوم: ارتباطات سازمانی
- ۱۰۰ فصل هفتم: مدیریت تعارض سازمانی و خلاقیت
- ۱۰۱ گفتار اول: تعارض درون‌فردی
- گفتار دوم: فشار عصبی ناشی از کار و روش‌های مبارزه
با آن
- ۱۰۷
- ۱۱۵ گفتار سوم: تعارض بین افراد
- گفتار چهارم: تعارض بین گروه‌ها، تعارض سازمانی و
مدیریت خلاقیت
- ۱۲۱
- ۱۲۵ گفتار پنجم: مدیریت خلاقیت سازمانی

فهرست

- ۱۳۱ فصل هشتم: گروه‌ها
- ۱۳۲ گفتار اول: پویایی گروهی
- ۱۳۶ گفتار سوم: نقش‌ها در گروه‌ها
- ۱۴۲ فصل نهم: مدیریت تغییر و بهبود سازمان
- ۱۴۳ گفتار اول: تغییر
- ۱۵۱ گفتار دوم: بهبود سازمان

فصل ۱

موضوع رفتار سازمانی

گفتار اول: کلیات

مهم‌ترین مسأله‌ای که سازمان‌ها با آن روبه‌رو هستند، این است که به نحو اثربخشی در بازار جهانی رقابت کنند. رقابت جهانی، بزرگ‌ترین کشمکش رویاروی رشته مدیریت می‌باشد.

دومین کشمکش این است که ما تقریباً به دومین نسل دهه اطلاعات پیوند خورده‌ایم.

کشمکش سوم، کیفیت تولید کالا و خدمت است. با پیشرفت دانش فنی، مشکلات عظیم رویاروی سازمان‌ها، بیش‌تر ماهیت انسان - محوری دارد. بخش مهم منابع ارزشمند سازمان، انسان‌ها هستند.

موضوع رفتار سازمانی

شناخت و به‌کارگیری رفتار صحیح محیط سازمان را جالب‌تر و میزان بهره‌وری را افزایش می‌دهد. همواره پیشگیری وقایع قبل از وقوع با ارزش‌تر است. اگر توانایی و دانش درک «چرایی» رفتار افراد موجود باشد، امکان پیش‌بینی و کنترل از رفتار بیش‌تر می‌شود.

مدیر به عنوان تحلیل گر

یادگیری رفتار سازمانی ساده‌تر از جمع‌آوری حقایق درباره افراد است. مهارت‌های تحلیلی مدیر و اثربخشی کار وی با دانش رفتار سازمانی افزایش می‌یابد. هدف نهایی رفتار سازمانی، افزایش درک روابط علت و معلول یعنی «چراهای» رفتار در سازمان است.

دیدگاه نوین مدیریت

مدیریت از سه بعد فنی، ادراکی و انسانی مورد توجه قرار می‌گیرد.

- بعد فنی شامل مهارت‌های مدیران در کاربرد فنون، روش‌ها و دانش می‌باشد.
- بعد انسانی مدیریت، قدرت تشخیص و توانایی کار با مردم است.
- بعد ادراکی، شناخت پیچیدگی‌های کل سازمان و انجام دادن امور در جهت تحقق هدف‌های سازمان می‌باشد. رفتار سازمانی به‌طور مستقیم به بعد ادراکی و انسانی مربوط می‌شود.

گرایش رفتار سازمانی

لاری کامینگز تأکید می‌کند که رفتار سازمانی راهی برای تفکر، طریقی برای درک مشکلات و تلاشی برای یافتن راه‌حل‌های عملی مبتنی بر تحقیقات علمی است.

او مشخصه‌های رفتار سازمانی را به شرح زیر بیان می‌دارد:

- مشکلات در چارچوب علت و معلول مطرح می‌شوند.
- این رشته، گرایش به تغییر دارد که برای سازمان و کارکنان آن مطلوب است.

- این رشته به نحو مشخص ماهیت انسانی دارد و بدین

جهت سعی در رشد فردی، بهبود شخصی و خودیابی انسان‌ها می‌کند.

- این رشته کاربردی است.

- این رشته، دانش مبتنی بر واقعیات را در معرض دید قرار می‌دهد.

مکتب مدیریت علمی

این جنبش در اوایل سال‌های ۱۹۰۰ میلادی با کار «فردریک

وینسلو تیلور» در مطالعه زمان و حرکت در «شرکت

فولاد میدویل» آغاز شد. طبق این نظریه منطقی - عقلایی مدیریت، افراد به وسیله پاداش‌های اقتصادی برانگیخته می‌شوند و اگر فرصت‌های مالی بهتری به آن‌ها پیشنهاد شود، بدان سمت روی می‌آورند.

جنبش روابط انسانی

دومین مکتب نظریه رفتار سازمانی است.

مهم‌ترین عوامل ایجاد این جنبش:

- رکود اقتصادی
- جنبش کارگری
- مطالعات هاثورن: نقطه عطف پیشرفت علمی و علل اصلی آن به‌شمار می‌آیند.
- اولین تحقیق هاثورن، تأثیر درجه‌های مختلف نور بر تولید بود.

آزمایش‌های انجام‌شده هاثورن:

- آزمایش‌های نور
- آزمایش‌های اتاق رله

- آزمایش اتاق سیم پیچی
- نتیجه مطالعات هاثورن: پژوهش گران نتیجه گرفتند که در رفتار کارکنان و بهره‌وری، عوامل اجتماعی نقش مهم‌تری از عوامل مادی و اقتصادی ایفا می‌کنند.