

رفتار سازمانی

تالیف: دکتر مقصد فرج پور
استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه



به نام خداوند مهربانی‌ها

رفتار سازمانی

تالیف:

دکتر مقداد فرج پور پیربستی

استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه



انتشارات موجک (ناشر دانشگاهی)



سرشناسه: فرج پور پیربستی، مقداد، ۱۳۶۸-

عنوان و نام پدیدآور: رفتار سازمانی / مقداد فرج پور پیربستی.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک، ۱۴۰۱.

مشخصات ظاهری: ۲۹۴ ص.؛ مصور، جدول، نمودار.

شابک: ۵-۵۴۰-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸، ۲۴۴۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی: فیا

یادداشت: کتابنامه: ص. [۲۸۳] - ۲۹۴.

موضوع: رفتار سازمانی

Organizational behavior: موضوع

رده بندی کنگره: HD ۵۸/۷

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳

شماره کتابشناسی ملی: ۸۹۶۹۷۷۰

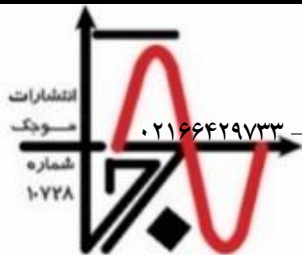
انتشارات موجک (ناشر دانشگاهی)

واتساپ: ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش: ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۰۲۶۵۹ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir اینستاگرام: mojakpublication



عنوان: رفتار سازمانی

تالیف: دکتر مقداد فرج پور پیربستی

مشخصات ظاهری: ۲۹۴ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: پاییز ۱۴۰۱، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۲۴۴۰۰۰۰ ریال، شابک: ۵-۵۴۰-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات موجک محفوظ است. هیچ شخص حقیقی و حقوقی حق

چاپ و تکثیر این اثر را به هر شکل و صورت اعم از فتوکی، چاپ کتاب و ... را ندارد. متخلفین به موجب

بند ۵ ماده قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می گیرند.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

پیش گفتار ۱۳

فصل اول: رفتار سازمانی ۱۵

۱-۱ تعریف رفتار سازمانی ۱۵

۲-۱ نقش رشته‌های علمی ۱۶

۳-۱ اهداف رفتار سازمانی ۱۷

۴-۱ رفتار سازمانی در سطح جهانی ۱۸

۵-۱ شرکت‌های چند ملیتی و قراردادهای همکاری منطقه‌ای ۱۸

۶-۱ رویارویی با مسائل بین‌المللی ۱۹

۷-۱ مدیریت کیفیت جامع TQM چیست؟ ۲۰

فصل دوم: مبانی رفتار فرد ۲۱

۱-۲ رفتار فرد ۲۱

۲-۲ نگرش ۲۱

۳-۲ شخصیت ۲۳

۴-۲ مفهوم شخصیت ۲۵

۵-۲ ابعاد شخصیت ۲۶

۶-۲ ویژگی‌های شخصیتی ۳۰

۷-۲ نظریه ۵ عاملی تیپ‌های شخصیت ۳۴

۸-۲ یادگیری ۴۳

- ۹-۲ مفهوم یادگیری سازمانی ۴۴
- ۱۰-۲ یادگیری سازمانی ۴۵
- ۱۱-۲ فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی ۵۰

فصل سوم: انگیزش ۵۱

- ۱-۳ تعریف انگیزش ۵۱
- ۲-۳ نخستین نظریه‌های انگیزش ۵۱
- ۱-۲-۳ نظریه سلسله مراتب نیازها ۵۲
- ۲-۲-۳ تئوری X و تئوری Y ۵۲
- ۳-۲-۳ تئوری بهداشت - انگیزش ۵۳
- ۳-۳ تئوری‌های نوین انگیزش ۵۳
- ۱-۳-۳ تئوری مبتنی بر نیازهای سه گانه ۵۳
- ۲-۳-۳ نظریه تعیین هدف ۵۴
- ۳-۳-۳ تئوری تقویت رفتار ۵۴
- ۴-۳-۳ نظریه برابری ۵۴
- ۵-۳-۳ نظریه انتظار ۵۴
- ۴-۳ انگیزه خودسازی ۵۵
- ۵-۳ انواع انگیزه ۵۶
- ۱-۵-۳ انگیزه بیرونی ۵۶
- ۲-۵-۳ انگیزه درونی ۵۶
- ۶-۳ عوامل مهم تقویت انگیزه ۵۹
- ۷-۳ انگیزش شغلی ۶۱
- ۸-۳ مولفه‌های موثر بر انگیزش شغلی در کارکنان ۶۲

فصل چهارم: ارتباطات ۶۳

۶۳.....	۱-۴ تعریف ارتباطات
۶۴.....	۲-۴ انواع ارتباطات
۶۴.....	۱-۲-۴ ارتباطات بین فردی
۶۶.....	۲-۲-۴ ارتباطات بیرونی
۶۷.....	۳-۲-۴ ارتباطات درون سازمان

۶۹ فصل پنجم: مشارکت

۶۹.....	۱-۵ تعریف مشارکت
۷۱.....	۲-۵ مشارکت کارکنان
۷۳.....	۳-۵ مفهوم مدیریت مشارکتی
۷۳.....	۴-۵ مزایای مشارکت کارکنان
۷۴.....	۵-۵ ایجاد مشارکت

۷۷ فصل ششم: بلوغ سازمانی

۷۷.....	۱-۶ تعریف بلوغ سازمانی
۷۸.....	۲-۶ مدل بلوغ قابلیت‌های سازمانی
۷۹.....	۳-۶ ارزیابی بلوغ فرایندهای کسب و کار

۸۱ فصل هفتم: فرهنگ سازمانی

۸۱.....	۱-۷ تعریف فرهنگ سازمانی
۸۲.....	۲-۷ مفهوم فرهنگ
۸۴.....	۳-۷ مفهوم فرهنگ سازمانی
۸۷.....	۴-۷ عناصر و اجزای تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی
۸۹.....	۵-۷ فرهنگ سازمانی براساس مدل رابینز
۹۰.....	۶-۷ کارکردهای فرهنگ سازمانی

۷-۷ مولفه‌های فرهنگ سازمانی ۱۰۱

فصل هشتم: خلاقیت در سازمان ۱۰۳

۱-۸ تعریف خلاقیت ۱۰۳

۲-۸ ویژگی‌های خلاقیت ۱۰۷

۳-۸ تفکر خلاقانه ۱۰۹

۴-۸ فرهنگ سازمانی و خلاقیت ۱۱۰

فصل نهم: عملکرد کارکنان ۱۱۱

۱-۹ تعریف عملکرد کارکنان ۱۱۱

۲-۹ عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان ۱۱۴

۳-۹ ویژگی‌های سیستم عملکرد کارکنان ۱۱۶

۴-۹ مولفه‌های عملکرد کارکنان ۱۱۹

۵-۹ ابعاد عملکرد کارکنان ۱۲۰

۶-۹ رهبری معنوی و عملکرد کارکنان ۱۲۱

۷-۹ تاثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد کارکنان ۱۲۲

۸-۹ رابطه تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان ۱۲۳

۹-۹ عملکرد شغلی ۱۲۴

۱۰-۹ ارزیابی ۱۳۲

۱۱-۹ مفهوم ارزیابی عملکرد ۱۳۳

۱۲-۹ شاخص‌های ارزیابی عملکرد ۱۳۴

۱۳-۹ اهداف ارزیابی عملکرد ۱۳۵

۱۴-۹ مدل ویژگی‌های شغلی ۱۳۸

فصل دهم: رهبری ۱۴۱

۱۴۱	۱-۱۰ تعریف رهبری
۱۴۳	۲-۱۰ تئوری‌های رهبری
۱۴۴	۳-۱۰ نظریه رهبری
۱۴۵	۴-۱۰ سبک رهبری
۱۴۹	۵-۱۰ رهبری خدمتگزار
۱۵۰	۶-۱۰ ابعاد رهبری خدمتگزار
۱۵۱	۷-۱۰ مدل‌های رهبری خدمتگزار
۱۵۲	۸-۱۰ رهبری تحول آفرین
۱۵۶	۹-۱۰ ابعاد رهبری تحول گرا
۱۵۹	۱۰-۱۰ سبک رهبری تحول گرا در سازمان‌ها
۱۶۱	۱۱-۱۰ یادگیری تحول آفرین
۱۶۲	۱۲-۱۰ نظریه یادگیری تحول گرا جک میرو
۱۶۳	۱۳-۱۰ ارزیابی تحول گرا
۱۶۴	۱۴-۱۰ رهبری تبادلی
۱۶۶	۱۵-۱۰ ابعاد رهبری تبادلی
۱۶۶	۱۶-۱۰ مقایسه رهبری تحول گرا و رهبری تبادلی
۱۶۸	۱۷-۱۰ رابطه میان رهبر تحول آفرین و رهبری تبادلی
۱۶۹	۱۸-۱۰ رهبری مشارکتی
۱۷۷	۱۹-۱۰ شخصیت و رفتار رهبری نوع دوستانه

۱۷۹ فصل یازدهم: قدرت و سیاست

۱۷۹	۱-۱۱ قدرت
۱۷۹	۲-۱۱ مقایسه رهبری با قدرت
۱۸۰	۳-۱۱ پایگاه‌های قدرت
۱۸۰	۴-۱۱ سیاست: قدرت در عمل

۱۸۱ ۵-۱۱ مفهوم سیاست
۱۸۲ ۶-۱۱ رفتار سیاسی
۱۸۳ ۷-۱۱ مفهوم سیاست‌های سازمانی
۱۸۵ ۸-۱۱ ادراک سیاست سازمانی
۱۸۹ ۹-۱۱ ابعاد مورد بررسی سیاست‌های سازمانی
۱۹۲ ۱۰-۱۱ رفتار سیاسی مدیران و کارکنان
۱۹۴ ۱۱-۱۱ تعریف رفتار سیاسی
۱۹۵ ۱۲-۱۱ طبقه بندی رفتار سیاسی
۱۹۶ ۱۳-۱۱ مهارت سیاسی
۱۹۷ ۱۴-۱۱ اراده سیاسی

فصل دوازدهم: توانمندسازی ۲۰۱

۲۰۱ ۱-۱۲ تعریف توانمندسازی
۲۰۳ ۲-۱۲ تاریخچه توانمندسازی
۲۰۴ ۳-۱۲ فرآیند توانمندسازی
۲۰۴ ۴-۱۲ استراتژی
۲۰۵ ۵-۱۲ انتقاد
۲۰۶ ۶-۱۲ ابعاد توانمندسازی در سازمان
۲۰۸ ۷-۱۲ توانمندسازی کارکنان
۲۱۱ ۸-۱۲ تعریف توانمندسازی کارکنان
۲۱۴ ۹-۱۲ توانمندسازی ساختاری کارکنان
۲۱۴ ۱۰-۱۲ عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان
۲۱۸ ۱۱-۱۲ رویکردهای توانمندسازی کارکنان
۲۱۹ ۱۲-۱۲ توانمندسازی روانشناختی
۲۲۰ ۱۳-۱۲ عوامل کلیدی موفقیت در توانمندسازی

۲۲۱	۱۴-۱۲	توانمندسازی در کارکنان
۲۲۲	۱۵-۱۲	مزایای توانمندسازی کارکنان
۲۲۳	۱۶-۱۲	عوامل محیطی موثر در توانمندسازی کارکنان در سازمان
۲۲۴	۱۷-۱۲	الزامات توانمندسازی کارکنان
۲۲۶	۱۸-۱۲	فرآیند توانمندسازی کارکنان در سازمان
۲۲۷	۱۹-۱۲	توانمندسازی مدیران
۲۲۹	۲۰-۱۲	مدل‌های عمومی توانمندسازی

فصل سیزدهم: رفتار مرشدیت ۲۳۹

۲۳۹	۱-۱۳	تعریف مرشدیت
۲۳۹	۲-۱۳	تاریخچه مرشدیت
۲۴۱	۳-۱۳	تعریف مرشدیت
۲۴۵	۴-۱۳	تکنیک‌های مرشدیت و مربی‌گری
۲۴۷	۵-۱۳	مزایای مرشدیت
۲۵۰	۶-۱۳	برنامه‌های مرشدیت
۲۵۱	۷-۱۳	تفاوت مرشدیت و دیگر روش‌های مشابه
۲۵۴	۸-۱۳	رویکردهای مرشدیت
۲۶۱	۹-۱۳	اهداف مرشدیت
۲۶۲	۱۰-۱۳	ساختار مرشدیت
۲۶۳	۱۱-۱۳	فرآیند مرشدیت ساختارمند
۲۶۷	۱۲-۱۳	نقش‌های اساسی فرآیند مرشدیت
۲۶۹	۱۳-۱۳	مرشد و مرید
۲۷۱	۱۴-۱۳	ویژگی‌ها و شایستگی‌های مرشد
۲۷۵	۱۵-۱۳	الگوهای پژوهشی متورینگک

فصل چهاردهم: رفتار سازمانی در اسلام..... ۲۷۹

۱-۱۴ اخلاق کار اسلامی ۲۷۹

۲-۱۴ تأثیرات واسطه‌ای اخلاق کار اسلامی بر سبک‌های رهبری ۲۸۰

منابع ۲۸۳

منابع فارسی ۲۸۳

منابع لاتین ۲۸۷

پیش‌گفتار

در عصر حاضر رفتار مهم‌ترین عامل در موفقیت یا عدم موفقیت هر سازمان می‌باشد. سازمان‌ها می‌بایست رفتار کارکنان و مشتریان خود را بشناسند تا بتوانند در جهت برطرف کردن خواسته‌ها و نیازهای گام بردارند. در واقع می‌توان گفت لازمه موفقیت هر سازمان شناخت رفتار خواهد بود. بررسی سازمان‌های جهانی موفق نشان می‌دهد که یکی از عوامل کلیدی در نیل به اهداف و رشد آن درک دقیق نیازها و خواسته‌های کارکنان و مشتریان آن بوده است.

لذا به منظور لزوم بررسی رفتار افراد در تمامی ابعاد و همچنین بررسی دقیق و پاسخ احتمالی به مسائل رفتار سازمانی، کتاب حاضر در چهارده فصل تألیف و در اختیار اساتید و دانشجویان و صاحب‌نظران قرار می‌گیرد. با توجه به بررسی ابعاد رفتاری با نگاهی متفاوت و اجمالی سعی گردیده است که تمامی ابعاد رفتاری مورد توجه قرار گیرد. بررسی ابعاد مختلف رفتار افراد در این کتاب به زبانی ساده و روان بوده و می‌تواند علاوه بر دانشجویان رشته مدیریت مورد استفاده دانشجویان رشته‌های روانشناسی و علوم اجتماعی و...، مدیران بخش دولتی و خصوصی و عموم مردم قرار گیرد زیرا با زبانی ساده به بیان تمامی ابعاد رفتاری می‌پردازد. همچنین در این کتاب سعی گردیده از دیدگاه‌ها و نظرات صاحب‌نظران مختلف در بعد رفتاری نیز استفاده گردد. هر چند می‌دانیم این کتاب خالی از ایراد نیست اما سعی گردیده است که با نگاهی متفاوت به رفتار افراد در سازمان اشاره نماید. امید است؛ محتوی موجود به غنای دانشی مخاطبان در حوزه رفتار شهروندی سازمانی بیافزاید، در ادامه از همه اساتید و مدیران محترمی که در تألیف این کتاب، نقطه نظرات تکمیلی خود را ارائه نمودند؛ بسیار سپاسگزارم.

دکتر مقداد فرج پور

پاییز ۱۴۰۱

Organizational Behavior

Dr. Meqdad Farajpour

Assistant Professor and Member of the Academic Staff of the University

در عصر حاضر رفتار مهم‌ترین عامل در موفقیت یا عدم موفقیت هر سازمان می‌باشد. سازمان‌ها می‌بایست رفتار کارکنان و مشتریان خود را بشناسند تا بتوانند در جهت برطرف کردن خواسته‌ها و نیازهای گام بردارند. در واقع می‌توان گفت لازمه موفقیت هر سازمان شناخت رفتار خواهد بود. بررسی سازمان‌های جهانی موفق نشان می‌دهد که یکی از عوامل کلیدی در نیل به اهداف و رشد آن درک دقیق نیازها و خواسته‌های کارکنان و مشتریان آن بوده است.

