

فهرست مطالب

۹	کلیات
۱۲	معیار انتخاب مقاله‌ها
۱۴	یک چارچوب: «دیدگاه‌های» تئوری سازمان
۲۰	چارچوب این کتاب
۲۴	تاریخچه تئوری سازمان
● فصل اول - تئوری سازمان: کلاسیک‌ها	
۵۱	۱. سقراط «مدیریت عمومی» را کشف می‌کند
۶۵	۲. تقسیم کار / آدام اسمیت
۶۹	۳. درباره تقسیم کار / چارلز بابیج
۷۷	۴. گزارش سرپرست
۹۴	۵. مهندس به عنوان یک اقتصاددان / هنری آر. تاون
۹۷	۶. اصول کلی مدیریت / هنری فایول
۱۰۳	۱. تقسیم کار
۱۰۴	۲. اختیارات و مسئولیت‌ها
۱۰۵	۳. انضباط
۱۰۷	۴. وحدت فرماندهی
۱۰۸	۵. وحدت رغبتی
۱۱۱	۶. برتری منافع سازمان به منافع شخصی
۱۱۱	۷. پاداش کارکنان
۱۱۲	۸. تمرکز
۱۲۰	۹. سلسله‌مراتب اختیارات
۱۲۱	۱۰. نظم یا ترتیب
۱۲۴	۱۱. مساوات یا برابری
۱۲۶	۱۲. ثبات شغلی
۱۲۷	۱۳. ابتکار عمل
۱۲۸	۱۴. روح یگانگی
۱۲۸	۷. اصول مدیریت علمی / فردریک ویتسلو تیلور
۱۳۲	اثر روش‌های صرفه‌جویی در کار
۱۳۳	تقویت روحیه نظامی‌گری
۱۳۵	ویژگی‌های عضو اتحادیه کارگری
۱۳۶	پیدایش مدیریت علمی
۱۳۷	نیروی کار، بزرگ‌ترین گروه ذی‌نفع
۱۳۸	ماهیت مدیریت علمی
۱۳۹	

۱۴۰	آنچه را که مدیریت علمی انجام خواهد داد
۱۴۲	گزینش نیروی کار
۱۴۳	گرد هم آوردن علم و انسان
۱۴۳	اصل تقسیم کار
۱۴۴	اثبات تئوری
۱۴۵	علم بیل زدن
۱۴۹	آموزش دادن به کارکنان
۱۵۱	آیا مدیریت علمی سودآور است؟
۱۵۵	برای کارگر چه فایده‌ای دارد؟
۱۵۷	۸. دیوان‌سالاری / ماکس وبر
۱۵۷	۱. ویژگی‌های دیوان‌سالاری
۱۶۰	۲. پست سازمانی
۱۶۹	۹. نکاتی درباره تئوری سازمان
۱۶۹	۱. تقسیم کار
۱۷۴	۲. هماهنگ کردن کارها
۱۸۲	۳. الگوهای سازمانی

۱۸۷	● فصل دوم - تئوری سازمان: نموکلاسه یک‌ها
۱۹۴	۱۰. ضرب‌المثل‌های مدیریت / هربرت سایمون
۱۹۵	برخی از اصول پذیرفته شده مدیریت
۲۱۱	روشی برای ارائه تئوری مدیریت
۲۱۹	۱۱. مبانی تئوری سازمان / قیلیپ سلزینیک
۲۲۵	تجزیه و تحلیل ساختاری - کارکردی
۲۳۱	«جذب نیروهای مخالف» به عنوان وسیله‌ای برای سازشکاری یا محیط
۲۳۸	۱۲. تئوری‌های دیوان‌سالاری / جیمز مارچ و هربرت سایمون
۲۳۹	الگوی مرتن
۲۴۵	الگوی سلزینیک
۲۴۹	الگوی گلدنر
۲۵۲	تأیید فرضیه‌ها
۲۵۲	کاربرد الگوهای دیوان‌سالاری
۲۵۴	۱۳. تئوری رفتاری از هدف‌های سازمانی / ریچارد ام. سایرت و جیمز جی. مارچ
۲۵۶	سازمان به عنوان یک ائتلاف
۲۵۸	تعیین هدف‌های ائتلاف از مجرای مذاکره و چانه زدن
۲۶۳	تثبیت و توجیه هدف‌ها
۲۶۶	تغییر هدف‌ها در سایه تجربه
۲۶۹	ارائه یک تئوری برای پیش‌بینی

۲۷۳	● فصل سوم - دیدگاه رفتار سازمانی یا تئوری منابع انسانی
۲۸۴	۱۴. صدور فرمان / ماری پارکرفالت
۳۰۳	۱۵. تئوری انگیزه‌های انسانی / آ.ا.ج. مزلو
۳۰۳	۱. مقدمه
۳۰۵	۲. نیازهای اصلی
۳۲۱	۳. ویژگی‌های دیگری از نیازهای اصلی
۳۳۱	۴. خلاصه
۳۳۴	۱۶. جنبه انسانی سازمان / داگلاس مک گرگور
۳۳۴	کار تخصصی مدیریت: دیدگاه متعارف
۳۳۶	آیا دیدگاه متعارف درست است؟
۳۳۷	نیازهای فیزیولوژیک
۳۳۸	نیاز به حفظ سلامت
۳۳۸	نیازهای اجتماعی
۳۳۹	نیاز به عزت نفس
۳۴۰	نیاز به خودشکوفایی
۳۴۰	مدیریت و انگیزش
۳۴۱	تئوری هویج و چوب‌دستی
۳۴۳	یک تئوری جدید از مدیریت
۳۴۴	برخی از مشکلات
۲۱۵	گام‌هایی در مسیر مناسب
۳۴۶	به مرحله عمل درآوردن فکر
۳۴۷	جنبه انسانی سازمان
۳۴۸	۱۷. نیاز به کسب موفقیت / دیوید مک کللند
۳۵۰	نیاز به کسب موفقیت
۳۵۳	انگیزش و نیمی از حقیقت
۳۵۶	علم اقتصاد و نیاز به کسب موفقیت
۳۵۷	چهار هدف اصلی
۳۶۰	واکنش‌های بسیار تند
۳۶۰	نیاز به حمایت‌های بیشتر
۳۶۳	۱۸. تئوری و روش‌های مداخله / کریس آرچی ریس
۳۶۳	ارائه تعریفی از مداخله‌گری
۳۶۵	شرایط اصلی برای دخالت در کارها
۳۶۶	کارهای اصلی یک کارشناس تغییر
۳۶۶	اطلاعات مفید و معتبر
۳۶۸	انتخاب آزاد
۳۷۱	سرسپردگی

۱۹. گروه‌اندیشی: تلاشی بی‌رحمانه برای جلب نظر موافق، به هر قیمتی /

۳۷۲ ابروینگ ال. ژنیس
۳۹۱ فصل چهارم - تئوری «مدرن» یا «نوگرا»ی ساختاری سازمان
۴۰۲ ۲۰. سیستم‌های مکانیکی و ارگانیک / تام برنز و جی. ام. استاگر
۴۱۰ ۲۱. مفهوم سازمان رسمی / پیترام بلو و دبلیو. ریچارد اسکات
۴۱۰ سازمان‌های رسمی و سازمان اجتماعی
۴۱۴ سازمان رسمی و سازمان غیررسمی
۴۱۹ ۲۲. ساختار سازمانی: مبتنی بر محصول یا وظیفه / آرتور اچ. واکر و جی دبلیو. لورش
۴۲۱ شناخت عوامل
۴۲۳ دستاوردهای رفتارگرایان
۴۲۶ مقایسه دو واحد تولیدی
۴۳۹ دستاوردهایی برای مدیران
۴۴۳ ۲۳. رویارویی سازمان و محیط / پل آر. لارنس و جی دبلیو. لورش
۴۴۵ طیف اطمینان و عدم اطمینان
۴۴۷ ثبات و تغییر در عوامل محیطی
۴۵۳ ۲۴. سازمان ماتریسی: چه کسی به آن نیاز دارد؟ / استنلی ام. دیویس و پال آر. لارنس
۴۵۳ شرط نخست: فشارهای خارجی برای تمرکز بر دو کانون
۴۵۷ شرط دوم: وارد آوردن فشار برای افزایش ظرفیت جهت پردازش اطلاعات
۴۶۱ شرط سوم: وارد آوردن فشار در جهت تخصیص منابع
۴۶۳ مروری بر مطالب: شرط‌های لازم و کافی
۴۷۱ ۲۵. پنج بخش اصلی سازمان / هنری میتزبرگ
۴۷۷ هسته عملیاتی
۴۷۹ مدیریت ارشد (بخش عالی سازمان)
۴۸۲ مدیران میانی
۴۸۸ ستاد پشتیبانی
۴۹۲ ۲۶. در ستایش از سلسله‌مراتب اختیارات سازمانی / الیوت جکر
۴۹۴ لغزش در کجا بود
۴۹۶ و آنچه کماکان راه خطا می‌رود
۴۹۸ چرا سلسله‌مراتب اختیارات سازمانی؟
۴۹۹ سطوح مدیریت
۵۰۱ مسئولیت و زمان
۵۰۵ سطوح مدیریت در شرکت X
۵۰۷ تغییر در کیفیت کار
۵۰۹ واژه نامه فارسی - انگلیسی
۵۱۱ واژه نامه انگلیسی - فارسی

فهرست مطالب

فصل پنجم: تئوری سازمان از دیدگاه بوم‌شناسی جمعیت،	
دیدگاه‌های اقتضایی و سیستمی	۵۰۵
۲۷. سازمان و مفهوم سیستم / دانیل کتز و رابرت کاهن	۵۱۶
ویژگی‌های عمومی سیستم باز	۵۲۳
۱. گرفتن انرژی	۵۲۳
۲. فرایند تبدیل	۵۲۴
۳. ستاده یا اقلام خروجی	۵۲۴
۴. سیستم به عنوان چرخه‌ای از رویدادها	۵۲۵
۵. بی‌نظمی منفی	۵۲۶
۶. ورود اطلاعات به سیستم، بازخورد نمودن نتیجه منفی و فرایند به رمز درآوردن اطلاعات	۵۲۷
۷. تعادل حیاتی (خودایستایی)	۵۲۹
۸. متمایز شدن	۵۳۲
۹. همپایانی	۵۳۳
سازمان به عنوان یک سیستم باز و نتیجه‌های حاصل از این دیدگاه	۵۳۳
خلاصه	۵۳۶
۲۸. سازمان‌ها در مرحله عمل / جیمز دی. تامپسون	۵۳۸
راهبردهایی برای مطالعه سازمان	۵۳۸
راهبرد مبتنی بر سیستم بسته	۵۳۹
راهبرد مبتنی بر سیستم باز	۵۴۲
حق انتخاب یا مصالحه؟	۵۴۴
یک رویه جدیدتر	۵۴۵
شناسایی مسئله	۵۴۸
سازش با پدیده عدم اطمینان	۵۵۱
روش بخردانه در سازمان	۵۵۲
انواع فن‌آوری	۵۵۳
منطق سازمانی	۵۵۷
خلاصه	۵۶۵
۲۹. تئوری عمومی سیستم‌ها: کاربرد این تئوری در سازمان و مدیریت / فرمانت ای. کست و جیمز ای. روزنزیوگ	۵۶۷

۷۶	مفاهیم اصلی دیدگاه عمومی سیستم‌ها
۷۹	شیفته ولی نه به صورت تمام عیار
۸۰	چند معما در کاربرد تئوری عمومی سیستم‌ها در سازمان
۸۰	سازمان به عنوان یک موجود زنده
۸۲	تفاوت بین دو سازمان
۸۳	سیستم‌های باز و بسته
۸۴	هنوز هم شیوه‌های اندیشیدن بر پایه‌های سیستم‌های فرعی قرار دارد
۸۴	شایستگی‌های دانش ما چه مقدار است؟
۸۵	ناتوانی در ترسیم یک سیستم ویژه
۸۶	سازمان «یک سیستم ساخته شده» است
۸۷	پرمش‌هایی در باره اثربخشی سیستم
۸۹	تئوری سیستم‌ها الگوی (حوزه تفکر غالب) جدید ارائه می‌کند
۹۲	نیازهای کنونی
۹۶	کاربرد روش‌های سیستمی در مدیریت کاربردی
۱۰۰	۳۰. الگوی پردازش اطلاعات / جی. گالبرایت
۱۰۰	الگوی مکانیکی
۱۰۲	مقررات، برنامه‌های کوتاه‌مدت، رویه‌ها
۱۰۳	سلسله‌مراتب اختیارات
۱۰۵	تعیین هدف
۱۰۸	تدوین راهبردها
۱۰۸	ایجاد منابع مازاد بر مصرف
۱۰۹	ایجاد واحدهای خودمدار
۱۱۱	سرمایه‌گذاری در سطح عمودی، در سیستم‌های اطلاعاتی
۱۱۲	ایجاد روابط در سطح افقی
۱۱۴	انتخاب راهبرد
۱۱۵	خلاصه
۱۱۷	۳۱. مفهوم بوم‌شناسی سازمان / اریک تریست
۱۴۴	۳۲. بوم‌شناسی جمعیت سازمان‌ها / مایکل تی. هنان و جان قریمین
۱۴۴	کلیات
۱۴۸	مطالعه رابطه سازمان و محیط از دیدگاه جمعیت
۱۵۱	گسستگی در تجزیه و تحلیل بوم‌شناسی
۱۵۲	اصل مبتنی بر مشابه بودن سازمان‌ها

۱۵۳	تئوری رقابت
۱۵۶	تئوری مبتنی بر منابع ویژه
۱۶۱	بحث نهایی
۱۶۹	● فصل ششم: دیدگاه مبتنی بر بازار و گروه‌های ذی‌نفع متعدد
	۳۳. اثربخشی سازمان: روش مبتنی بر گروه‌های ذی‌نفع متعدد / تری کونولی، ادوارد
۱۸۲	کانلن، استوارت جی دوویچ
۱۸۳	روش‌های جاری برای تعیین اثربخشی سازمان
۱۸۳	روش‌های مبتنی بر تعیین هدف‌های سازمان
۱۸۴	نگرش سیستمی
۱۸۴	مفروضات مهم هر دو روش
۱۸۵	اثربخشی از دیدگاه گروه‌های ذی‌نفع سازمان
۱۸۷	یکپارچگی دیدگاه‌های موجود
۱۸۹	برخی از کاربردهای روش مبتنی بر «گروه‌های ذی‌نفع متعدد»
۱۹۰	میزان رضایت گروه‌های ذی‌نفع
۱۹۱	مسئله‌هایی در باره مکان یا جایگاه سازمان
۱۹۳	نتیجه
۱۹۷	۳۴. ارزش‌ها در تئوری سازمان و آموزش مدیریت / مایکل کی‌لی
۱۹۷	واقعیت و ارزش
۲۰۲	انتخاب ارزش
۲۰۷	انتخاب تئوری
۲۱۰	الگوی مبتنی بر قراردادهای
۲۱۵	جنبه‌های تجربی
۲۱۸	جنبه‌های هنجاری
۲۲۴	۳۵. اعمال نفوذ عوامل خارجی بر مدیران / یان میتراف
۲۲۴	سهامداران: ارکان سیستم‌های هدفمند
۲۲۴	روش‌هایی برای شناسایی گروه‌های ذی‌نفع
۲۲۸	ویژگی‌های افراد و گروه‌های ذی‌نفع
۲۳۱	چند کلمه دیگر در باره سیستم‌های هدفمند
۲۳۴	گروه‌های ذی‌نفع و خردگرایی
۲۴۲	۳۶. درک روابط کارگری / الیور ای. ویلیامسون
۲۴۴	فن‌آوری: روش سنتی و کارهای بسیار تخصصی

۲۴۴	روش‌های متعارف
۲۴۶	گروه‌های کوچک و کارهای بسیار ویژه
۲۴۹	الگوی مبتنی بر چانه زدن‌های فردی
۲۵۰	قراردادهای مبتنی بر ادعاهای احتمالی
۲۵۳	قراردادهای موقت و متوالی
۲۵۹	رابطه رئیس و مرئوسی
۲۶۱	مفهوم کارایی در ساختار بازار کار داخلی
۲۶۲	سازمان متشکل از گروه
۲۶۳	ویژگی‌های ساختاری و کارایی‌های حاصل
۲۶۹	نتیجه‌گیری
۲۶۹	نقاط ضعف قراردادهای سازمانی
۲۷۰	قراردادهای جمعی به عنوان یک راه حل
۲۷۳	● فصل هفتم: تئوری سازمان: قدرت و سیاست
۲۸۵	۳۷. درک نقش قدرت در فرایند تصمیم‌گیری / جفری ففر
۲۸۶	مفهوم قدرت
۲۸۹	مفهوم اختیار
۲۹۲	سیاست‌های سازمانی: تعریف
۲۹۵	جایگاه قدرت در ادبیات تئوری‌های سازمان
۳۰۵	الگوهای بخردانه برای تصمیم‌گیری
۳۰۸	الگوهای دیوان‌سالاری برای تصمیم‌گیری
۳۱۱	ویژگی‌های سازمان‌های دیوان‌سالار
۳۱۲	الگوی تصمیم‌گیری مبتنی بر فرایندها
۳۱۵	ویژگی‌های هرج و مرج سازمان یافته
۳۱۷	الگوی سیاسی سازمان
۳۱۸	ویژگی‌های الگوی سیاسی از سازمان
۳۱۹	خلاصه
۳۲۵	۳۸. منبع قدرت اعضای رده پایین سازمان‌های پیچیده / دیوید مک‌کانیک
۳۲۵	مقایسه قدرت رسمی با قدرت غیررسمی
۳۲۶	یک نمونه کلاسیک
۳۲۷	کاربرد تئوری مبتنی بر نقش برای تحقیق در باره قدرت
۳۳۰	منابع قدرت افراد رده پایین سازمان

۳۳۲ عواملی که بر قدرت اثر می‌گذارند
۳۳۲ تخصص
۳۳۴ تلاش و میزان علاقه
۳۳۵ جذابیت
۳۳۶ محل کار و پست سازمانی
۳۳۷ ائتلاف
۳۳۸ مقررات
۳۴۰ خلاصه
۳۴۲ ۳۹. رهبری در یک هرج و مرج سازمان‌یافته / مایکل کوهن و جیمز مارچ
۳۴۲ ابهام‌های ناشی از هرج و مرج
۳۴۲ ابهام در هدف
۳۴۴ ابهام در قدرت
۳۴۶ ابهام در تجربه
۳۴۸ ابهام در موفقیت
۳۵۰ واکنش رهبر در برابر هرج و مرج
۳۵۲ عملیات اجرایی و تدبیرهای اولیه
۳۶۴ رئیس دانشکده و تدبیرهای روزانه
۳۶۵ فن‌آوری حماقت
۳۶۵ حق انتخاب و خردگرایی
۳۶۸ مسئله‌ای در زمینه هدف‌ها
۳۷۱ حماقت معقول
۳۷۴ بازی یا تفریح و منطق
۳۸۱ رؤسا و حماقت
۳۸۳ ۴۰. ضعف قدرت در حوزه اقتدار مدیریت / رزایت ماس کانتز
۳۸۵ قدرت از کجا می‌آید؟
۳۸۸ پست‌های بدون قدرت سازمان
۳۸۹ سرپرستان رده آخر سازمان
۳۹۶ متخصصان ستادی
۳۹۸ مدیران ارشد اجرایی
۴۰۳ گسترش دادن قدرت، سهم نمودن دیگران در قدرت
۴۱۱ ۴۱. بهبود سازمانی: یک دیدگاه سیاسی / آنتونی کاب و نیوتن مارگولیس
۴۱۲ یک دیدگاه سیاسی

- ۴۱۳ معنی سیاست‌های بازرگانی
- ۴۱۳ سیستم فرعی سیاسی
- ۴۱۴ جهت‌گیری‌های سیاسی در بهبود سازمانی
- ۴۱۶ حمایت‌های سیاسی نشأت گرفته از پایگاه ارزشی
- ۴۲۰ حمایت‌های سیاسی در پایگاه فن‌آوری
- ۴۲۳ جنبه سیاسی بهبود سازمانی
- ۴۲۴ درگیری‌های سیاسی: نکاتی در باره بهبود سازمانی
- ۴۲۴ طیفی از درگیری‌های سیاسی
- ۴۲۶ منافع حاصل از افزایش نقش سیاسی
- ۴۲۷ به هنگام افزایش نقش سیاسی نباید جانب احتیاط را از دست داد
- ۴۳۱ ارزش‌های بهبود سازمانی
- ۴۳۴ نکات پایانی
- ۴۳۶ ۴۲. مسابقه قدرت و بازیگران این صحنه / هنری میتزبرگ
- ۴۳۷ اعمال قدرت
- ۴۳۸ پایگاه‌های عمومی قدرت
- ۴۴۰ اراده و مهارت
- ۴۴۲ بازیگران به ترتیب ایفای نقش
- ۴۵۱ ● فصل هشتم: تئوری سازمان: فرهنگ سازمانی و مدیریت نمادین
- ۴۶۶ ۴۳. تعریفی از فرهنگ سازمانی / ادگار اچ. شین
- ۴۷۱ یک تعریف رسمی از فرهنگ سازمانی
- ۴۷۵ دو شرکت نمونه
- ۴۸۱ سطوح فرهنگ
- ۴۸۱ سطح اول: آثار
- ۴۸۳ سطح دوم: ارزش‌ها
- ۴۸۶ سطح سوم: مفروضات اصلی
- ۴۹۱ مقایسه دیدگاه یک مشاور با دیدگاه یک متخصص نژادشناسی
- ۴۹۵ ۴۴. ساختن افسانه از یک سازمان / برتون آر. کلارک
- ۴۹۵ رهبر، گروه و جامعه
- ۴۹۹ خطرها و تنش‌های ناشی از ممتاز شدن
- ۵۰۵ ره‌آوردهای یک افسانه
- ۵۰۸ ۴۵. سازمان به عنوان محیط ایجادکننده و پرورش دهنده فرهنگ / مرل ریس لونی

۵۱۰ یک دیدگاه فرهنگی
۵۱۴ فرهنگ در سازمان: بافت جامعه‌شناختی
۵۱۵ فرهنگ در سازمان: بافت روان‌شناختی
۵۱۷ فرهنگ در محیط سازمانی
۵۲۳ نتیجه
۵۲۸ ۴۶. سازمان یعنی سیستمی با درک مشترک / لیندا اسمیرسیچ
۵۲۹ تاریخچه
۵۳۰ روحیه حاکم بر سازمان
۵۳۲ پیدایش روحیه حاکم بر سازمان
۵۳۴ مراسم سازمان: نشست مدیران در صبح دوشنبه
۵۳۷ شعار سازمان: «باهم رکاب بزنید»
۵۳۹ واژه‌نامه سازمان: معنی «چالش»
۵۴۰ نتیجه
 ۴۷. دیدگاه‌های فرهنگی و گوناگون برای مدیریت سازمان: در تئوری
۵۴۲ و عمل / توماس جی. سرژیوانی
۵۴۳ مفروضات آشکار و پنهان (تلویحی)
۵۵۱ دیدگاه فرهنگی
۵۵۵ خلاصه
۵۵۷ واژه‌نامه انگلیسی - فارسی