

قسمت اول

مقدمه

فصل اول

هدف، علم، تفکر علمی و تولید دانش

بخش اول: هدف، قلمرو یا گستره و رویکرد علمی

۱- هدف و قلمرو یا گستره ۵

۲- مفاهیم و روش‌شناسی ۱۱

بخش دوم: علم، هنر و علمی بودن

۱- مقدمه: علم و هنر ۱۷

۲- تفکر سیستماتیک (انتقادی) و علمی ۲۰

۳- رویکرد علمی ۲۴

۴- عناصر روش علمی ۲۶

۵- علوم طبیعی، علوم اجتماعی و علم رسمی (یا صوری) ۳۶

قسمت دوم

ذخیره دانش در قلمرو مدیریت، کسب‌وکارها و زندگی

اجتماعی، مفاهیم اصلی کسب‌وکار

فصل اول

ذخیره دانش در قلمرو مدیریت

بخش اول: ذخیره دانش مدیریت از اعماق تاریخ تا کنون

۱- ذخیره دانش «مدیریت» از اعماق تاریخ تا به امروز ۴۹

۲- دیدگاه‌ها و روش‌های متفاوت در ذخیره یا انباشت

دانش ۵۱

بخش دوم: نمایش طرح‌واره‌ای (شمانیک) تحولات در

رویکردهای مدیریت در یک جدول زمانی ۵۹

فصل دوم

کسب‌وکارها و زندگی اجتماعی

بخش اول: تعریف کسب‌وکار، ویژگی‌ها و چرخه اقتصادی

اساسی (یا پایه) ۷۳

۱- تعریف و ویژگی‌های اصلی کسب‌وکار ۷۵

۲- جایگاه و اهمیت کسب‌وکار در زندگی اجتماعی ۷۸

بخش دوم: ساختار داخلی و زیر سیستم‌های سیستم

کسب‌وکار ۸۳

مقدمه: ساختار داخلی کسب‌وکارها و رویکرد کل نگر ۸۵

۱- زیر سیستم بازاریابی ۸۹

۲- زیر سیستم تولید ۹۰

۳- زیر سیستم تأمین (خرید، پشتیبانی، تدارکات) ۹۰

۴- زیر سیستم منابع انسانی ۹۱

۵- زیر سیستم مالی ۹۲

۶- زیر سیستم حسابداری ۹۲

۷- زیر سیستم روابط عمومی ۹۳

۸- زیر سیستم جریان اطلاعات مدیریت ۹۲

۹- زیر سیستم تحقیق و توسعه ۹۴

۱۰- کسب‌وکارها در جامعه دانش و اطلاعات قرن

بیست و یکم ۹۶

بخش سوم: مفاهیم اساسی ۹۹

۱- مدیریت ۱۰۱

پاراادایم مدیریت و اداره کردن به کجا می‌رود؟ ۱۰۸

۲- سازمان ۱۱۲

۳- رفتار ۱۱۶

۴- مفاهیم مرتبط با بالندگی (توسعه) در سازمان و

مدیریت ۱۱۸

آموزش ۱۱۸

پرورش ۱۱۹

بالندگی (توسعه) ۱۱۹

الف) بالندگی یا توسعه مدیریت (پرورش مدیر) ۱۲۳

ب) بالندگی یا توسعه سازمانی ۱۲۴

ج) بالندگی مدیر ۱۲۷

۵- آموزش مستمر و بالندگی کار راهه یا مسیر شغلی ۱۲۹

۶- پیش به سوی مستندسازی ۱۳۱

قسمت سوم

مدیریت، تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی

فصل اول

مدیریت به عنوان یک فرآیند

مدیریت به عنوان یک فرآیند ۱۴۱

فصل دوم

تصمیم و فرآیند تصمیم‌گیری

۱- بنیان رویکرد تصمیم ۱۵۱

۲- انواع تصمیم ۱۵۳

۳- فرآیند تصمیم‌گیری ۱۵۴

۳-۱- مرحله اول: تعیین هدف یا تعریف مشکل (مسئله) ۱۵۵

۳-۱-۱- تعیین هدف ۱۵۶

پاراادایم «تدابیر لازم اتخاذ شده است»! (اعا

چگونه) ۱۵۸

۳-۱-۲- تعریف مشکل (مسئله) ۱۶۰

۳-۱-۳- تصمیم‌گیری و تأثیر «چارچوب‌بندی» ۱۶۳

۳-۲- مرحله دوم: بررسی دقیق و هدف و مشکلات،

تعیین الویت‌ها ۱۶۵

۳-۳- مرحله سوم: تعیین راه حل‌های بدیل (گزینه‌ها) ۱۶۸

۳-۴- مرحله چهارم: بررسی دقیق بدیل‌ها یا گزینه‌های	۱۷۰
توسعه داده شده	۱۷۰
۳-۵- مرحله پنجم: تعیین معیار انتخاب و انجام انتخاب	۱۷۱
۴- رابطه سیستم اطلاعات مدیریت و فرآیند	
تصمیم‌گیری	۱۷۳
۵- مدل‌های تصمیم و عقلانیت در تصمیم‌گیری	۱۷۴
۶- رابطه تصمیم‌گیری و فرهنگ	۱۷۶
۷- دلایل بی‌تصمیمی و نتایج آن	۱۷۹
۸- سطوح سازمانی و استفاده از فرآیند تصمیم‌گیری	۱۸۱
۸-۱- فرآیند تصمیم‌گیری براساس سطوح سازمانی	۱۸۱
۸-۲- فرآیند تصمیم‌گیری براساس تعیین سبک مدیریت	۱۸۲
۸-۳- فرآیند تصمیم‌گیری براساس مدیریت فردی و	
کمیته‌ای	۱۸۳
۹- دام‌های یا تله‌های پنهان در تصمیم‌گیری	۱۸۴
۱۰- مفهوم (تصمیم‌گیری) از نظر مدیر	۱۸۶
۱۱- پرسش‌هایی برای بحث	۱۸۷

قسمت سوم

مدیریت و برنامه‌ریزی

مقدمه: مدیریت و برنامه‌ریزی	۱۹۳
۱- برنامه‌ریزی چیست؟ چه ویژگی‌هایی دارد؟	۱۹۴
۱-۱- برنامه و برنامه‌ریزی	۱۹۴
۱-۲- ویژگی‌های برنامه‌ریزی	۱۹۶
۲- فرآیند برنامه‌ریزی	۱۹۸
۲-۱- سرآغاز فرآیند برنامه‌ریزی: بیانیه (یا شرح و توضیح) مأموریت و چشم‌انداز	۱۹۸
۲-۲- تعیین اهداف و مقاصد	۲۰۱
۲-۳- تعیین راه‌های بدیل (گزینه‌ای) برای دستیابی به	
اهداف	۲۰۲
۲-۴- گزینش یا انتخاب بین بدیل‌ها (گزینه‌ها)	۲۰۲
۳- انواع برنامه‌ریزی	۲۰۳
۴- مفهوم برنامه‌ریزی از نظر مدیر	۲۰۴
۵- پرسش‌هایی برای بحث	۲۰۵

قسمت چهارم

تئوری‌های سازمان و مدیریت

فصل اول

سازمان به عنوان زمین (قلمرو) بازی و ابزار مدیر

۱- سازمان به عنوان یک زمین بازی	۲۱۳
۲- به‌طور کلی ساختار سازمانی	۲۱۵
۲-۱- تعریف و ایجاد ساختار	۲۱۵

پاراادایم آیا موزیک بدون کوک یا آکورک می‌شود؟	۲۱۸
۲-۲- عناصر تعیین‌کننده ساختارهای سازمانی	۲۲۱
الف) هدف	۲۲۱
ب) تقسیم کار و درجه تخصص (تخصصی شدن)	۲۲۲
ج) درجه (میزان) رسمیت	۲۲۲
د) حیطه نظارت (کنترل)	۲۲۲
ه) تعداد سطوح سازمانی	۲۲۲
و) درجه (میزان) تمرکز	۲۲۳
ز) درجه (میزان) پیچیدگی	۲۲۳
ح) بخش‌بندی یا تقسیمات اداری	۲۲۳
ط) ایجاد ارگان‌های فرماندهی (صفی) و ستادی	۲۲۳
ی) کمیته‌ها و گروه‌ها	۲۲۳
ک) کانال‌های ارتباطی و شکل آن‌ها	۲۲۳
۳- یک نگرش متفاوت به ساختارهای سازمانی	۲۲۴
۴- موضوع عنوان در سازمان‌ها	۲۲۵
۴-۱- به‌طور کلی موضوع عنوان در سازمان‌ها	۲۲۵
به‌طور کلی عنوان و فرهنگ اجتماعی	۲۲۶
مبنای نامگذاری و عناوین پست‌ها (سمت‌ها) در سازمان	۲۲۷
عنوان چیست؟ چرا عنوان؟	۲۲۸
عنوان در کسب‌وکارها	۲۲۹
عنوان‌های حرفه‌ای	۲۲۹
عنوان‌های سازمانی	۲۳۰
عنوان‌های کادر	۲۳۰
کاربردهای عنوان	۲۳۱
۴-۲- مفاهیم و عنوان‌های جدید مرتبط با «مدیر»	۲۳۲
Manager	۲۳۲
Executive	۲۳۲
Chief Executive Officer (CEO)	۲۳۲
C- Level Officer	۲۳۳
Chief Operating Officer (COO)	۲۳۳
Chief Digital Officer (CDO)	۲۳۳
Chief Ethics and Compliance Officer (CECO)	۲۳۳
President	۲۳۳
Vice President – Executive Vice – President	۲۳۳
Director	۲۳۴
Coordinator	۲۳۵
۵- نگاهی به تئوری‌ها و رویکردهای سازمان و مدیریت	۲۳۶

۶- پرسش‌هایی برای بحث..... ۲۳۷

فصل دوم

تئوری کلاسیک (سنتی) سازمان و مدیریت

۱- رویکرد مدیریت علمی..... ۲۴۵

پارادایم آیا تیلوریسم واقعاً مرده است؟..... ۲۴۸

۲- رویکرد فرآیند مدیریت..... ۲۵۰

۳- رویکرد بوروکراسی..... ۲۶۷

۴- نتیجه..... ۲۶۹

۵- پرسش‌هایی برای بحث..... ۲۷۰

فصل سوم

تئوری‌های سازمان و مدیریت رفتاری (نئوکلاسیک)

۱- ویژگی‌های عمومی..... ۲۷۵

۲- مطالعات (تحقیقات) هاثورن..... ۲۷۷

۳- برخی از مدل‌های توسعه داده شده در رابطه با

رویکرد رفتاری..... ۲۷۹

۴- نتیجه..... ۲۸۱

۵- پرسش‌هایی برای بحث..... ۲۸۲

فصل چهارم

رویکرد علم مدیریت

۱- ظهور (پیدایش) و توسعه..... ۲۸۷

۲- دامنه و روش اساسی..... ۲۸۹

۳- مدل‌های کسب‌وکار..... ۲۹۲

۴- موضوعات اصلی رویکرد علم مدیریت..... ۲۹۵

۵- رویکرد علم مدیریت امروز..... ۲۹۷

فصل پنجم

تئوری سازمانی نوین: رویکردهای سیستمی و اقتضایی

(وابستگی به شرط)

بخش اول: رویکرد سیستمی..... ۳۰۱

۱- مقدمه..... ۳۰۳

۲- تعریف..... ۳۰۳

۳- مفاهیم اساسی در مورد رویکرد سیستمی و

ویژگی‌های مربوط به سیستم..... ۳۰۶

۴- سیستم‌های مختلف و رویکردهای مربوط به بررسی

سیستم‌ها..... ۳۱۴

۵- سازمان به عنوان یک سیستم..... ۳۱۵

۶- نتیجه..... ۳۱۷

۷- پرسش‌هایی برای بحث..... ۳۱۹

بخش دوم: رویکرد اقتضایی (وابستگی به شرط)..... ۳۲۲

۱- مقدمه..... ۳۲۵

۲- رویکرد اقتضایی و ساختار سازمانی..... ۳۲۸

۳- ساختار سازمانی و تکنولوژی (فناوری)..... ۳۳۰

۱-۳- تحقیق «وودوارد»..... ۳۳۱

۲-۳- تحقیق گروه «استون» مطالعه «بیرمنگام»..... ۳۳۶

۳-۳- مطالعات موسسه «تاویستاک» مطالعه «تریست»

بمفورت»..... ۳۳۷

۴-۳- طبقه‌بندی تکنولوژی پایه‌ای «جیمز تامپسون»..... ۳۳۸

۵-۳- طبقه‌بندی کار تکراری / غیر تکراری «چارلز پرو»..... ۳۴۰

۴- سازمان و محیط..... ۳۴۲

۱-۴- معنی و مفهوم‌سازی محیط..... ۳۴۲

۲-۴- مطالعه «برنز» - استاکر» (مطالعه موسسه

تاویستاک)..... ۳۴۵

۳-۴- مطالعه «لارنس» - «لورش»..... ۳۴۹

۴-۴- مطالعه «امری» - «تریست»..... ۳۵۱

۵-۴- مطالعه «جیمز تامپسون»..... ۳۵۵

۶-۴- تحقیق «رابرت دانکن»..... ۳۶۱

بخش سوم: مدیریت پروژه و ساختارهای سازمانی

ماتریسی..... ۳۶۹

مدیریت پروژه و ساختارهای سازمانی ماتریسی..... ۳۷۱

۱- پروژه و ویژگی‌های آن..... ۳۷۱

پارادایم منشاء حقیقت (واقعیت) در مدیریت

کجاست؟..... ۳۷۳

۲- سازمان پروژه‌ای..... ۳۷۵

ساختار سازمانی وظیفه‌ای کلاسیک..... ۳۷۵

سازمان پروژه‌ای خالص..... ۳۷۶

سازمان ماتریسی..... ۳۷۷

ساختار ماتریسی..... ۳۷۷

نقش‌ها در ساختار ماتریسی..... ۳۷۹

مدیر پروژه..... ۳۷۹

بخش‌های تخصصی یا وظیفه‌ای..... ۳۷۹

ویژگی‌های ساختار ماتریسی و روابط درون این ساختار..... ۳۸۰

۳- مسائل و مشکلات ساختار ماتریسی..... ۳۸۱

۴- نتیجه کلی روابط بین سازمان - محیط - فناوری..... ۳۸۳

۵- پرسش‌هایی برای بحث..... ۳۸۷

قسمت پنجم

مفاهیم، رویکردها و شیوه‌های اجرایی پست - مدرن، معاصر، امروزی

فصل اول

رویکردهای مربوط به سازگاری محیطی و تغییر در سازمان‌ها

- ۱- کلیات (نمای کلی)..... ۳۹۳
- ۱-۱ دیدگاه‌های پست - مدرن و پست مدرن..... ۳۹۴
- ۱-۲ مفاهیم و رویکردهای معاصر و امروزی پست - مدرن..... ۳۹۵
- ۲- رویکردهای انطباق یا سازگاری..... ۳۹۹
- ۲-۱ دیجیتال شدن..... ۴۰۰
- ۲-۱-۱ تعاریف و اصطلاحات..... ۴۰۱
- ۲-۱-۲ زیست بوم دیجیتال، شیوه‌های اجرایی (کاربردها) و فنون دیجیتال در کسب‌وکارها..... ۴۰۲
- ۲-۲ رویکرد اقتضایی..... ۴۰۵
- ۲-۳ رویکرد پیکربندی یا گروه‌بندی کلی سازمانی..... ۴۰۶
- ۲-۴ رویکرد یا تئوری وابستگی به منابع..... ۴۰۷
- ۲-۵ رویکرد استراتژی سازمانی..... ۴۰۸
- ۲-۶ رویکرد پردازش اطلاعات..... ۴۰۹
- ۲-۷ رویکرد وکالت یا نمایندگی..... ۴۱۰
- ۲-۸ رویکرد هزینه مبادله..... ۴۱۲
- ۲-۹ رویکرد نهادی یا نهادسازی..... ۴۱۳
- ۳- رویکرد بوم‌شناسی جمعیتی (رویکرد علم جمعیت سازمانی - محیط - گزینش طبیعی)..... ۴۱۵
- ۳-۱ مفاهیم اساسی..... ۴۱۵
- ۳-۲ انطباق یا سازگاری با محیط..... ۴۱۷
- ۴- به‌طور کلی انطباق یا سازگاری با تغییر و محیط بیرونی..... ۴۱۸

فصل دوم

مفاهیم و رویکردهای پست - مدرن، معاصر و امروزی

- ۱- کلیات (نمای کلی)..... ۴۲۵
- ۲- توسعه مفاهیم پست - مدرن، معاصر و امروزی..... ۴۲۶
- ۳- دیدگاه‌های پست - مدرن، مفاهیم و شیوه‌های اجرایی معاصر و امروزی - ۱..... ۴۲۹
- ۳-۱ برداشت یا درک مدیریت کیفیت جامع..... ۴۲۹
- پارادایم سازمان‌های وارونه شده..... ۴۳۴
- ۳-۲ شایستگی یا قابلیت اصلی..... ۴۳۸
- ۳-۳ برون‌سپاری یا استفاده از منبع خارجی..... ۴۳۹
- ۳-۴ ساخت‌دهی‌های مجدد سازمان‌ها و سازمان‌های شبکه‌ای..... ۴۴۳

- پارادایم آیا شریک مناسبی دارد؟..... ۴۴۷
- ۳-۵ مهندسی مجدد، مهندسی مجدد فرآیند کسب‌وکار..... ۴۵۳
 - ۳-۶ مقایسه یا الگوبرداری بین کسب‌وکار..... ۴۵۸
 - ۳-۷ توانمندسازی کارکنان..... ۴۶۲
 - ۳-۸ ایجاد اتحادهای (یا شراکت‌های) استراتژیکی..... ۴۷۰
 - ۳-۹ کوچک شدن یا کوچک‌سازی و کاهش دادن سطح..... ۴۷۳
 - ۳-۱۰ سازمان‌های یادگیرنده..... ۴۷۸
 - پارادایم به سوی زندگی مجازی..... ۴۸۴
 - ۳-۱۱ مجازی بودن و سازمان‌های مجازی..... ۴۸۶
 - ۳-۱۲ سفارشی‌سازی انبوه..... ۴۹۲
 - ۳-۱۳ مدل‌ها و شیوه‌های اجرایی مدیریت عملکرد..... ۴۹۷
 - ۳-۱۳-۱ کارت امتیازی متوازن..... ۴۹۷
 - ۳-۱۳-۲ مدل منشور (پایریزم) عملکرد..... ۵۰۲
 - ۳-۱۳-۳ مدل بوم (کانواس) کسب‌وکار..... ۵۰۳
 - ۳-۱۴ اقتصاد نوین و اقتصاد سبز..... ۵۰۴
 - ۳-۱۴-۱ اقتصاد نوین و ویژگی‌های آن..... ۵۰۵
 - ۳-۱۴-۲ اقتصاد نوین و اقتصاد قدیم به عنوان یک عامل زیست محیطی..... ۵۰۶
 - ۳-۱۴-۳ زیست بوم سبز..... ۵۰۷
 - ۳-۱۵ حکمرانی شرکتی..... ۵۰۸
 - ۳-۱۵-۱ تکوین (یا پیدایش) حکمرانی شرکتی..... ۵۰۹
 - ۳-۱۵-۲ اصول حکمرانی شرکتی..... ۵۱۰
 - ۳-۱۶ زیست بوم کسب‌وکار..... ۵۱۰
 - ۳-۱۷ استراتژی - رویکرد پلتفرم کسب‌وکار..... ۵۱۳
 - ۳-۱۸ DNA کسب‌وکار..... ۵۱۴
 - پارادایم آیا با حکمرانی شرکتی یا بدون حکمرانی شرکتی؟..... ۵۱۷
 - نتیجه..... ۵۲۲
 - ۴- دیدگاه‌های پست - مدرن، مفاهیم و شیوه‌های اجرایی معاصر و امروزی - ۲..... ۵۲۲
 - ۴-۱ عدالت سازمانی..... ۵۲۳
 - ۴-۲ شهروندی سازمانی..... ۵۲۳
 - ۴-۳ تنهایی سازمانی..... ۵۲۳
 - ۴-۴ بیگانگی سازمانی..... ۵۲۴
 - ۴-۵ طرد شدگی سازمانی..... ۵۲۴
 - ۴-۶ بی‌تفاوتی سازمانی..... ۵۲۴
 - ۴-۷ فرسودگی سازمانی..... ۵۲۴
 - ۴-۸ تعهد / فداکاری سازمانی..... ۵۲۵

۴-۲-۲-۲	ادراک (صافی - فیلتر)
۴-۲-۲-۳	پیام
۴-۲-۲-۴	کانال ارتباطات
۴-۲-۲-۵	شرایط محیطی
۴-۲-۲-۶	گیرنده
۴-۲-۲-۷	جریان بازخورد
۴-۲-۲-۸	نگاه کلی به فرآیند ارتباطات
۴-۲-۲-۹	ارتباطات غیررسمی
۴-۲-۳	عوامل بازدارنده ارتباطات اثربخش
۴-۳-۱	عوامل شخصی
۴-۳-۲	عوامل فیزیکی
۴-۳-۳	عوامل معنایی یا معنی‌شناسی
۴-۳-۴	فشار زمان
۴-۳-۵	گزینه‌های ادراکی
۴-۴	سازمان به عنوان یک سیستم ارتباطی و روابط
۴-۱۶	ارتباطی در سازمان‌ها
۴-۲۱	بهبود ارتباطات سازمانی
۴-۲۱	نتیجه
۴-۲۲	پرسش‌هایی برای بحث

فصل سوم

اختیار، قدرت و نفوذ یا تأثیرگذاری در مدیریت

۴-۲۹	۱- اهمیت از نظر مدیر
۴-۳۰	۲- قدرت، نیرو، اختیار و نفوذ یا تأثیرگذاری
۴-۳۵	۳- منابع قدرت
۴-۳۵	۳-۱- قدرت اجباری
۴-۳۵	۳-۲- قدرت قانونی
۴-۳۶	۳-۳- قدرت پاداش
۴-۳۶	۳-۴- قدرت مرجعیت و قدرت کاریزماتیک
۴-۳۶	۳-۵- قدرت تخصص
۴-۳۸	۴- مبارزات (جنگ) قدرت و سیاست درون سازمانی
۴-۴۲	۵- پرسش‌هایی برای بحث

فصل چهارم

مدیریت و رهبری

۴-۵۰	۱- جوهره رهبری - رهبری و مدیریت
۴-۵۱	پارادایم آیا سلسله مراتب خارج، رهبری وارد می‌شود؟
۴-۵۷	۲- تئوری‌های رهبری
۴-۵۸	۲-۱- تئوری ویژگی‌ها یا خصوصیات رهبری
۴-۵۹	۲-۲- تئوری رهبری رفتاری و رهبری

۴-۹	هویت سازمانی
۴-۱۰	وفاداری سازمانی
۴-۱۱	اشتیاق کاری سازمانی
۴-۱۲	نشاط سازمانی
۴-۱۳	انحراف سازمانی
۴-۱۴	بدبینی سازمانی
۴-۱۵	سکوت سازمانی
۴-۱۶	تعصب سازمانی
۴-۱۷	تاب‌آوری سازمانی
۴-۱۸	سلامت سازمانی
۴-۱۹	فراموشی سازمانی

فصل سوم

رویکرد آشوب و پیچیدگی در قلمرو سازمان و مدیریت

۵۴۵	۱- مقدمه
۵۴۷	۲- رویکرد آشوب و پیچیدگی به عنوان یک رویکرد علمی نوین پیدایش، تعریف، محتوا و ویژگی‌های آن
۵۵۱	۳- نگاه از منظر رویکرد آشوب و پیچیدگی به سیستم‌های اجتماعی و سازمان‌های کسب‌وکار
۵۵۴	۴- به کارگیری رویکرد آشوب و پیچیدگی

قسمت ششم

رفتار و فرآیندهای اصلی در سازمان‌ها

فصل اول

لایبرنت مدیریت

۵۶۳	مقدمه
۵۷۱	۱- تعریف و مفهوم لایبرنت مدیریت
۵۷۶	۲- عناصر اصلی لایبرنت مدیریت
۵۷۶	۲-۱- الزامات و ویژگی‌های فنی، اقتصادی و اجتماعی مربوط به کار
۵۷۹	۲-۲- بالادستان (با فرادستان)
۵۸۱	۲-۳- همتایان (آن‌هایی که در همان سطح سازمانی قرار دارند)
۵۸۲	۲-۴- زیردستان
۵۸۵	۲-۵- خودپنداره یا درک خود مدیر
۵۸۸	۲-۶- گروه‌های غیررسمی
۵۹۱	۳- پرسش‌هایی برای بحث

فصل دوم

ارتباطات

۶۰۱	۱- فرایند اساسی ارتباطات
۶۰۲	۲- عناصر فرآیند ارتباطات
۶۰۲	۲-۱- فرستنده

۵۶۹.....	۲-۲-۱- مطالعات رهبری دانشگاه ایالتی اوهایو.....
۶۶۱.....	۲-۲-۲- مطالعات رهبری دانشگاه میشیگان.....
۶۶۲.....	۲-۲-۳- مدل شبکه مدیریت «بلیک - موتن».....
۶۶۳.....	۲-۲-۴- تئوری X و تئوری Y «داگلاس مک گریگور».....
۶۶۴.....	۲-۲-۵- مدل چهار (۴) سیستم «رنسیس لیکرت».....
۶۶۴.....	۲-۳- تئوری اقتضایی در رهبری.....
۶۶۵.....	۲-۳-۱- مدل رهبری اثربخش «فرد ا. فیدلر».....
۶۶۸.....	۲-۳-۲- تئوری رهبری مسیر - هدف.....
۶۷۰.....	۲-۳-۳- تئوری پیوستار (زنجیره) رهبری تانن بام و اثمیت.....
۶۷۰.....	۲-۳-۴- مدل سه بعدی اثربخشی رهبری.....
۶۷۴.....	۲-۳-۵- تئوری سیکل زندگی.....
۶۷۷.....	۲-۴- مدل های وظیفه‌ای.....
۶۷۸.....	۲-۵- مدل رهبری روانشناختی یکپارچه.....
۶۷۸.....	۳- فلسفه رهبری.....
۶۷۹.....	۴- سبک‌های رهبری.....
۶۸۰.....	۵- رویکردهای رهبری تعاملی یا تبادل گرا، تحول آفرین یا تحول گرا و کاریزماتیک.....
۶۸۰.....	۵-۱- رهبری تعاملی یا تبادل گرا.....
۶۸۱.....	۵-۲- رهبری تحول آفرین یا تحول گرا.....
۶۸۲.....	۵-۳- کاریزما و ویژگی‌های کاریزماتیک (فرهمندی).....
۶۸۳.....	۶- مشکلات مربوط به رهبران و شیوه‌های اجرایی رهبری.....
۶۸۷.....	۷- پرسش‌هایی برای بحث.....
	فصل پنجم
	گروه‌ها در سازمان‌ها
۶۹۵.....	۱- تعریف.....
۶۹۸.....	۲- اهمیت گروه‌ها از نظر مدیر.....
۶۹۹.....	۳- انواع گروه.....
۷۰۰.....	۴- علل تشکیل گروه‌ها.....
۷۰۲.....	۵- ویژگی‌های گروه‌ها.....
۷۰۳.....	۵-۱- ساختار.....
۷۰۴.....	۵-۲- روابط نقش و تعارض‌های نقش.....
۷۰۵.....	۵-۳- اصول و هنجارها.....
۷۰۶.....	۵-۴- همبستگی یا انسجام درون گروهی.....
۷۰۷.....	۵-۵- رهبری.....
۷۰۷.....	۶- روابط و تعارض‌های بین گروهی.....
۷۰۸.....	۶-۱- تغییرات درون گروهی.....
۷۰۸.....	۶-۲- تغییرات در روابط بین گروهی.....

۷۰۹.....	۷- نتیجه.....
۷۰۹.....	۸- پرسش‌هایی برای بحث.....
	فصل ششم
	مدیریت و انگیزش
۷۱۵.....	۱- اهمیت انگیزش از نظر مدیر.....
۷۱۸.....	۲- تئوری‌های اصلی انگیزش.....
۷۱۹.....	۲-۱- تئوری‌های محتوایی.....
۷۱۹.....	۲-۱-۱- رویکرد سلسله مراتب نیازها.....
۷۲۰.....	۲-۱-۲- تئوری دو عاملی (تئوری بهداشت - انگیزش).....
۷۲۴.....	۲-۱-۳- تئوری نیاز به موفقیت (کامیابی).....
۷۲۴.....	۲-۱-۴- رویکرد «ای - آر - جی».....
۷۲۶.....	۲-۲- تئوری‌های فرآیندی.....
۷۲۷.....	۲-۲-۱- رویکرد شرطی‌سازی رفتار (شرطی‌سازی به نتیجه).....
۷۳۰.....	۲-۲-۲- تئوری‌های انتظار.....
۷۳۰.....	۲-۲-۲-۱- تئوری انتظار «وروم».....
۷۳۲.....	۲-۲-۲-۲- مدل «لاولر - پورتر».....
۷۳۳.....	۲-۲-۳- تئوری برابری.....
۷۳۵.....	۲-۲-۴- تئوری هدف.....
۷۳۵.....	۳- تئوری‌های انگیزش و سهم عمده آن‌ها (در انگیزش).....
۷۳۶.....	۴- پرسش‌هایی برای بحث.....
	فصل هفتم
	تعارض‌ها و مدیریت آن‌ها در سازمان‌ها
۷۴۳.....	۱- تعریف تعارض و جایگاه آن در مدیریت.....
۷۴۴.....	۲- انواع تعارض‌های مهم در سازمان‌ها.....
۷۴۴.....	۲-۱- تعارض‌ها براساس کارکرد آن‌ها.....
۷۴۵.....	۲-۲- تعارض‌ها براساس نحوه پیدایش آن‌ها.....
۷۴۶.....	۲-۳- تعارض براساس طرفین تعارض.....
۷۴۸.....	۲-۴- تعارض‌ها براساس جایگاه آن‌ها در سازمان.....
۷۴۸.....	۲-۵- تفکیک تعارض هدف، نقش، نهادینه شده و ظاهر شونده.....
۷۴۹.....	۳- علل تعارض.....
۷۴۹.....	۳-۱- وابستگی متقابل وظیفه‌ای بین کارها.....
۷۵۰.....	۳-۲- به اشتراک گذاری منابع مشخص (مشترک).....
۷۵۰.....	۳-۳- تفاوت در هدف.....
۷۵۰.....	۳-۴- تفاوت‌های ادراکی.....
۷۵۰.....	۳-۵- ابهام در مورد حیطه مدیریت.....
۷۵۰.....	۳-۶- ضعف در ارتباطات.....
۷۵۱.....	۳-۷- تفاوت‌های مقام یا جایگاه.....

۱۷۲	۳-۲- دلایل درونی (داخلی).....
۱۷۳	۴- موضوعات تغییر
۱۷۳	۵- مدل و فرآیند تغییر
۱۷۶	۶- دشواری‌های تغییر و مقاومت در برابر تغییر
۱۷۷	۶-۱- دلایل مرتبط با «کار یا شغل»
۱۷۸	۶-۲- دلایل شخصی
۱۷۸	۶-۳- دلایل اجتماعی
۱۷۹	پاراادایم تغییر کردن دشوار است یا تغییر نکردن؟
۱۸۱	۶-۴- مقیاس / پیوستار مقاومت در برابر تغییر
۱۸۲	۷- از میان برداشتن مقاومت در برابر تغییر
۱۸۴	۸- چرا برنامه‌های تغییر ناموفق می‌شوند
۱۸۵	۹- واکنش‌های معمولی به تغییر
۱۸۶	۱۰- پرسش‌هایی برای بحث

قسمت هفتم

وظایف هماهنگی و کنترل در فرآیند مدیریت

فصل اول

وظیفه هماهنگی

۱۹۱	۱- جایگاه و اهمیت وظیفه هماهنگی در فرآیند مدیریت
	۲- تعریف و ویژگی‌های هماهنگی و پیامدهای عدم هماهنگی
۱۹۱	۳- موضوعات هماهنگی
۱۹۲	۴- روش‌ها و ابزارهای هماهنگی
۱۹۴	۴-۱- روش‌ها و ابزارهای هماهنگی رسمی
۱۹۴	۴-۲- روش‌ها و ابزارهای هماهنگی غیررسمی و سایر روش‌ها
۱۹۵	۵- رابطه هماهنگی با سایر وظایف مدیریت

فصل دوم

وظیفه کنترل

۱۹۹	۱- جایگاه و اهمیت وظیفه کنترل در فرآیند مدیریت
۸۰۰	۲- تعریف و انواع کنترل
۸۰۳	۳- فرآیند تحقق وظیفه کنترل
۸۰۳	۳-۱- تعیین هدف و استانداردها
	۳-۲- تثبیت وضعیت فعلی (واقعی) (مقادیر یا کمیت‌های به دست آمده)
۸۰۴	۳-۳- درک وضعیت واقعی - ارزیابی
۸۰۴	۳-۴- نتایج مقایسه استاندارد - وضعیت واقعی
۸۰۵	۴- دیجیتالی‌سازی و وظیفه کنترل
۸۰۶	۵- ارتباط وظیفه کنترل با سایر وظایف مدیریتی
۸۰۹	نتیجه کلی / سخن پایانی

۷۵۱	۳-۸- تفاوت بین سبک‌های مدیریتی
۷۵۱	۳-۹- تفاوت در منافع
۷۵۲	۳-۱۰- تفاوت‌های شخصیتی
	۳-۱۱- شرایط متفاوتی که خصوصیات جدیدی را در نظر می‌گیرد
۷۵۲	۳-۱۲- جبهه‌گیری‌ها (دو قطبی شدن) در روابط کارگر - کارفرما
۷۵۲	۳-۱۳- مبارزه قدرت در درون سازمان
۷۵۳	۴- روش‌های اصلی حل و مدیریت تعارض
۷۵۳	۴-۱- تعارض و واکنش‌های شخصی
۷۵۳	الف) کنار کشیدن و بی تفاوت ماندن
۷۵۳	ب) پرخاشگر یا مهاجم بودن
۷۵۴	ج) منطقی یا توجیه کردن
۷۵۴	د) وابستگی یا نشان دادن رفتارهای نابالغ
۷۵۴	۴-۲- راه‌های مدیریت تعارض سازمانی
۷۵۴	الف) اجتناب کردن و درگیر نشدن
۷۵۴	ب) رویکرد حل مسئله
۷۵۵	ج) نرم کردن
۷۵۵	د) استفاده از قدرت
۷۵۵	ه) تعیین اهداف (مشکلات) مهم‌تر و جامع‌تر
۷۵۵	و) سازش یا مصالحه کردن
۷۵۶	ز) تغییر طرفین تعارض
۷۵۶	ح) تغییر روابط سازمانی
۷۵۶	ط) رأی اکثریت
۷۵۶	ی) از بین بردن منبع تعارض
۷۵۶	۴-۳- یک مدل اقتضایی قابل استفاده در مدیریت تعارض
۷۵۷	۵- نتیجه
۷۵۷	۶- پرسش‌هایی برای بحث

فصل هشتم

تغییر در سازمان‌ها و مدیریت آن

۷۶۳	۱- کلیات
۷۶۴	۲- تغییر: تعریف، ویژگی‌ها، انواع
۷۶۴	۲-۱- تعریف
۷۶۴	۲-۲- ویژگی‌ها
۷۶۷	۲-۳- انواع تغییر
	پاراادایم سفتی و سختی پس از مرگ یا جمود نعشی
۷۶۹	در سازمان‌ها
۷۷۱	۳- دلایل تغییر
۷۷۱	۳-۱- دلایل خارجی