

تئوری های سازمان و مدیریت

مبانی سازمان و مدیریت دکتر مقیمی، نشر نگاه دانش

کتاب های ۱۴ جلدی دکتر مقیمی، نشر سازمان مدیریت صنعتی

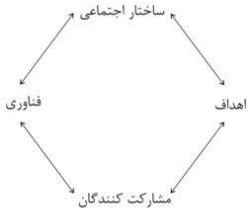
دسته بندی عناصر سازمانها از نظر «لیویت»:

«ساختار اجتماعی، مشارکت کنندگان یا کنشگران
اجتماعی، اهداف و فناوری».

عناصر تشکیل دهنده سازمان

محیط

سازمان



عوامل سازمانی مدل 7M کدامند؟

انسان، مواد اولیه، پول، ماشین آلات، روش ها، بازارها و مدیریت (که مدیریت در صدر اولویت ها قرار می گیرد)

کلیدی ترین عنصر سازمان کدامست؟

کارکنان و روابطی که آنها با یکدیگر دارند، به عنوان
کلیدی‌ترین عنصر سازمان محسوب می‌شوند و نه
ساختمان‌ها یا مجموعه خط‌مشی‌ها و رویه‌های سازمان.

سازگاری اهداف در سازمان:

اهداف رسمی

- اهداف سازمانی
بصورت بیانیه رسمی
وجود دارد
- فلسفه وجودی سازمان

میزان سازگاری

اهداف فردی مدیران سازمان

اهداف سازمانی درک شده
توسط اعضا

اهداف فردی سایر اعضای سازمان

اهداف غیر رسمی
اهدافی که سازمان
واقعا

سازگار نمودن اهداف در درون سازمان

نوع شناسی پارسونز بر مبنای کارکردهای اجتماعی:

کارکردهای اجتماعی	نوع سازمانی	نمونه ها
سازگاری	سازمانهایی که به تولید اقتصادی گرایش دارند	شرکت بازرگانی
دستیابی به هدف	سازمانهایی که به اهداف سیاسی گرایش دارند	سازمانهای دولتی (سازمانهایی همچون بانکها که تخصیص دهنده منابع هستند)
یکپارچگی سازی	سازمانهای ترکیبی	دادگاهها و احزاب سیاسی و حرفه ای و سازمانهای کنترل اجتماعی سازمانهای آموزشی، نهادهای مذهبی
نهفتگی	سازمانهای حافظ الگو	

تفاوتها بین سازمان‌های انتفاعی و غیرانتفاعی:

کارکدها	سازمان های انتفاعی	سازمان های غیرانتفاعی	
		سازمان های مردم نهاد (NGOS)	سازمان های دولتی
مالکیت و سود	معیار اصلی عملکرد کسب و کار، سودآوری است و مالکین خواهان سود شرکت هستند.	سازمان های مأموریت مدارکه ممکن است سودآوری داشته باشد ولی سود اقتصادی به- عنوان یک هدف مطرح نیست و سود حاصله در سازمان باقی می ماند مالک شخصی وجود ندارد.	سازمان های مأموریت مدار هستند و برخلاف سازمان های انتفاعی، کسب سود هدف نیست. مالکیت سازمان در اختیار دولت است.
درآمدها	عمدتاً ناشی از فروش محصولات و خدمات است.	ناشی از هدایا، نذورات، وقف، حق عضویت و فروش محصولات و خدمات است.	ناشی از دریافت مالیات ها، عوارض و فروش محصولات و خدمات است.
استخدام فرد	تمام افراد استخدام شده حقوق دریافت می کنند.	شامل هم افراد داوطلب و هم افراد حقوق یگیر است.	عمدتاً تمامی کارکنان حقوق دریافت می کنند که البته برخی فعالیت ها ممکن است از طریق افراد داوطلب صورت یگیرد.

روابط بین کارایی و اثربخشی:

اثر بخشی

بکارگیری منابع

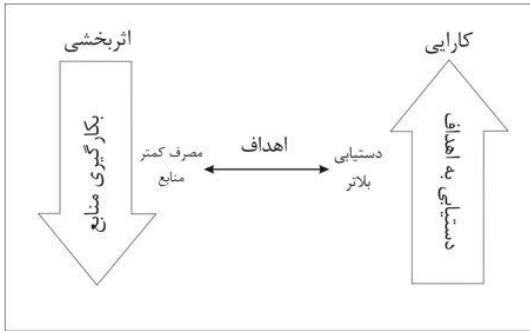
مصرف کمتر
منابع

اهداف

دستیابی
بلا تر

کارایی

دستیابی به اهداف



ارتباط سطوح مدیریت با وظایف مدیریت:



مدیران سطح عملیاتی



مدیران سطح میانی



مدیران سطح عالی

ارتباط سطوح مدیریت با وظایف مدیریت

وظایف یا کارکردهای مدیریت:

برنامه ریزی

تعیین اهداف سازمان و تصمیم گیری
خصوص چگونگی دستیابی به آنها

سازماندهی

تعیین چگونگی گروه بندی
فعالیت ها و منابع

کنترل

پایش و اصلاح فعالیت های در حال
انجام برای تسهیل دستیابی به هدف

هدایت

برانگیختن اعضای سازمان
برای کار در سازمان

وظایف یا کارکردهای مدیریت

نقش‌های مدیران:

جایگاه و اختیار رسمی



نقش های میان فردی

✱ تشریفاتی

✱ رهبر

✱ رابط

نقش های اطلاعاتی

✱ رایزنی

✱ اشاعه دهنده

✱ سخنگو

نقش های تصمیم گیرندگی

✱ کارآفرین

✱ مهارکننده آشوب

✱ تخصیص دهنده منابع

✱ مذاکره کننده

حداقل سه عامل عمده برای موفقیت مدیر وجود دارد که «رابرت کریتنر» آنها در قالب فرمولی ارائه کرده است، آن عوامل را به همراه فرمول آن بیان کنید.

$$\begin{aligned} S^5 = & A^4 \left(\text{توانایی} \right) \times \\ & M^3 \left(\text{انگیزه مدیریت} \right) \times O^2 \left(\text{فرصت} \right) \end{aligned}$$

مقایسه نقش‌های مدیر سنتی با مدیر نسل جدید:

نقش‌های مدیر سنتی

- برداشت از خود به عنوان مدیر یا رئیس
- تبعیت از سلسله مراتب سازمانی
- کار در درون مجموعه ساختار سازمانی
- اثبات‌ن اطلاعات
- تلاش برای سرآمدی در یک زمینه مهم همچون بازاریابی، مالی و ...
- مطالبه کار در ساعات طولانی

نقش‌های مدیر نسل جدید

- برداشت از خود به عنوان حامی، رهبر تیم و مشاور داخلی
- سر و کار داشتن با هر چیزی که برای انجام شغل مورد نیاز است.
- تغییرات در ساختار سازمانی در واکنش به تغییر بازار
- تسهیم اطلاعات با دیگران
- تلاش برای سرآمدی در بهینه وسیعی از زمینه‌های مدیریتی
- مطالبه نتایج

سلسله مراتب مدیریت در مکتب اسلام:



مدیریت الهی

مدیریت نبوی

مدیریت حضرت محمد (ص) بر مبنای قرآن و وحی

مدیریت علوی

مدیریت امامان معصوم (ع) بر مبنای قرآن و سنت

مدیریت فقهی

مدیریت ولایت فقیه بر مبنای قرآن، سنت، اجماع و عقل

دیدگاه های مختلف روش شناسی تحقیقات مدیریت:

«دیدگاه قطعیت گرا یا اثبات گرا» و «دیدگاه پدیدار
شناسانه یا تفسیری».

دیدگاه اثبات‌گرایی یا رفتارگرایی:

در این دیدگاه رفتار انسانی به عنوان بخشی از جهان طبیعی باید با استفاده از روش هایی که برای مطالعه ی جهان طبیعی کاربرد دارد، مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد.

دیدگاه پدیدارشناسانه، تفسیری یا شناختی:

این دیدگاه ادعا می‌کند که انسان‌ها موجوداتی خود

تفسیر هستند، به‌گونه‌ای که ما معانی را به آنچه که انجام

می‌دهیم، پیوند می‌دهیم. معنی ضمنی آن این است که

ما نمی‌توانیم با استفاده از فنون و روش‌هایی که برای

موضوعات و رویدادهای طبیعی وجود دارد، به مطالعه‌ی

رفتار انسان‌ها بپردازیم.

پژوهشگران علوم اجتماعی سازمان‌ها را در سه سطح
مختلف مورد تجزیه و تحلیل قرار داده‌اند که این سطوح
عبارتند از:

- سطح روانشناسی اجتماعی

- سطح ساختاری

- سطح بوم شناختی