

۱. مفهوم جامعه‌شناسی سازمان چیست و چه تفاوتی با جامعه‌شناسی عمومی دارد؟
۲. نظریه ساختارگرایی در جامعه‌شناسی سازمان‌ها چه تأکیدی دارد؟
۳. مدل مک‌گرگور (X) و (Y) چگونه رفتار مدیران را در سازمان توضیح می‌دهد؟
۴. چه نقش‌هایی برای فرهنگ سازمانی در بهبود عملکرد سازمان مطرح شده است؟
۵. تفاوت بین سازمان رسمی و سازمان غیررسمی چیست؟
۶. نظریه بوروکراسی و بر چه ویژگی‌هایی را برای سازمان‌های رسمی مطرح می‌کند؟
۷. مفهوم قدرت در سازمان‌ها چگونه تعریف می‌شود و چه منابعی برای آن وجود دارد؟
۸. چگونه ارتباطات سازمانی بر رفتار کارکنان و کارایی سازمان اثر می‌گذارد؟
۹. مفهوم انگیزش در سازمان چیست و نظریه‌های مهم انگیزش کدامند؟
۱۰. نظریه کنش متقابل نمادین چگونه به تحلیل رفتار افراد در سازمان‌ها کمک می‌کند؟

۱. جامعه‌شناسی سازمان شاخه‌ای از جامعه‌شناسی است که به مطالعه ساختارها، فرآیندها و رفتارهای سازمانی می‌پردازد. برخلاف جامعه‌شناسی عمومی که جامعه را به عنوان یک کل بررسی می‌کند، جامعه‌شناسی سازمان بر روی گروه‌های رسمی و غیررسمی درون سازمان‌ها و نحوه تعامل آنها تمرکز دارد. این رشته به فهم نحوه تأثیر سازمان‌ها بر رفتار انسانی و بالعکس کمک می‌کند و چارچوب‌های نظری متفاوتی را برای تحلیل ارائه می‌دهد.

۲. ساختارگرایی در جامعه‌شناسی سازمان بر اهمیت ساختارهای رسمی سازمانی تأکید دارد و معتقد است که این ساختارها نقش تعیین‌کننده‌ای در رفتار کارکنان و عملکرد سازمان ایفا می‌کنند. به عبارت دیگر، نحوه تقسیم وظایف، سلسله مراتب، و قوانین رسمی سازمان است که چارچوب فعالیت‌ها را شکل می‌دهد و موجب هماهنگی و کارایی در سازمان می‌شود.

۳. مدل مک‌گرگور شامل دو نظریه X و Y است که رفتار مدیران را بر اساس نگرش‌هایشان نسبت به کارکنان توصیف می‌کند. نظریه X فرض می‌کند کارکنان ذاتاً تنبل هستند و نیازمند کنترل شدید هستند، در حالی که نظریه Y معتقد است کارکنان می‌توانند خودانگیخته، مسئولیت‌پذیر و خلاق باشند. این مدل به مدیران کمک می‌کند تا سبک مدیریتی مناسب با ویژگی‌های نیروی کار را انتخاب کنند.

۴. فرهنگ سازمانی مجموعه ارزش‌ها، باورها و رفتارهای مشترکی است که اعضای سازمان را متحد می‌کند. این فرهنگ نقش مهمی در ایجاد انگیزه، تسهیل ارتباطات، افزایش تعهد کارکنان و تسريع در تحقق اهداف سازمان دارد. فرهنگ مثبت می‌تواند به کاهش مقاومت در برابر تغییر و بهبود بهره‌وری کمک کند.

۵. سازمان رسمی ساختار رسمی و تعریف شده‌ای دارد که با قوانین، مقررات و سلسله مراتب مشخص، فعالیت‌ها را هدایت می‌کند. در مقابل، سازمان غیررسمی شبکه‌ای از روابط انسانی است که بر پایه

تعاملات شخصی، دوستی‌ها و ارتباطات غیررسمی شکل می‌گیرد. هر دو نوع سازمان بر عملکرد کلی سازمان تأثیر گذارند.

۶. وبر ویژگی‌های بوروکراسی را به صورت قوانین و مقررات واضح، تقسیم کار دقیق، سلسله مراتب اقتدار، و استخدام بر اساس شایستگی معرفی می‌کند. بوروکراسی به عنوان یک مدل ایده‌آل سازمانی، کارایی و عدالت را در سازمان‌ها تضمین می‌کند و از رفتارهای شخصی و سلیقه‌ای جلوگیری می‌نماید.

۷. قدرت در سازمان به توانایی افراد یا گروه‌ها در تأثیرگذاری بر دیگران و کنترل منابع گفته می‌شود. منابع قدرت شامل قدرت قانونی (موقعیت رسمی)، قدرت پاداش، قدرت اجبار، قدرت تخصصی و قدرت ارجاع است. شناخت منابع قدرت به مدیران کمک می‌کند تا روابط سازمانی را بهتر مدیریت کنند.

۸. ارتباطات سازمانی شامل انتقال اطلاعات و پیام‌ها بین اعضا است که نقش کلیدی در هماهنگی فعالیت‌ها، کاهش سوء تفاهم‌ها و افزایش کارایی دارد. ارتباطات موثر باعث افزایش رضایت شغلی، ارتقاء همکاری تیمی و تسهیل فرایند تصمیم‌گیری می‌شود.

۹. انگیزش به فرایند ایجاد، جهت‌دهی و حفظ رفتار هدفمند کارکنان گفته می‌شود. نظریه‌های مهم انگیزش شامل نظریه نیازهای مازلو، نظریه دو عاملی هرزبرگ و نظریه انتظار و عدالت هستند که هر کدام عوامل متفاوتی را برای تحریک کارکنان معرفی می‌کنند.

۱۰. نظریه کنش متقابل نمادین بر اساس این فرض است که افراد از طریق تعاملات اجتماعی و تبادل نمادها (مانند زبان و رفتارهای غیرکلامی) معانی را شکل می‌دهند. این نظریه کمک می‌کند تا رفتارهای فردی در سازمان به عنوان نتایج تفسیرهای شخصی از موقعیت‌های اجتماعی درک شود و تأثیر تعاملات را بر ساختار سازمانی نشان می‌دهد.