



سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

|                     |                                          |
|---------------------|------------------------------------------|
| سرشناسه             | : میریان، سیدنادر، ۱۳۴۱ -                |
| عنوان و نام پدیدآور | : رهبری در سازمانها/مؤلف سیدنادر میریان. |
| مشخصات نشر          | : تهران: سنچش و دانش، ۱۳۹۶.              |
| مشخصات ظاهری        | : ۱۱۸ ص.                                 |
| شابک                | : 978-600-469-468-1                      |
| وضعیت فهرست نویسی   | : فیبا                                   |
| موضوع               | : رهبری                                  |
| موضوع               | : Leadership                             |
| موضوع               | : سازمان                                 |
| موضوع               | : Organization                           |
| رده بندی کنگره      | : HD۵۷/۷/م۹۹۹ ۱۳۹۶                       |
| رده بندی دیویی      | : ۶۵۷/۴۰۹۲                               |
| شماره کتابشناسی ملی | : ۵۰۹۲۲۶                                 |

## رهبری در سازمانها

سید نادر میریان

انتشارات سنچش و دانش

۵۰ نسخه

اول، ۱۳۹۶

۹۷۸-۶۰۰-۴۶۹-۴۶۸-۱

۲۴۰۰۰ تومان

رس: خ دانشگاه - تقاطع روانمهر - ساختمان سنچش و دانش پ ۱۲۶

\*\*\*کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر محفوظ می باشد.\*\*\*

## فهرست مطالب

|    |                                                                            |
|----|----------------------------------------------------------------------------|
| ۱۲ | فصل اول:                                                                   |
| ۱۲ | رهبری                                                                      |
| ۱۳ | تعریف رهبری                                                                |
| ۱۳ | قدرت                                                                       |
| ۱۴ | انواع قدرت                                                                 |
| ۱۵ | مفهوم قدرت و اختیار                                                        |
| ۱۵ | تعریف قدرت                                                                 |
| ۱۵ | تعریف اختیار                                                               |
| ۱۵ | منابع مختلف قدرت                                                           |
| ۱۵ | تفویض اختیار                                                               |
| ۱۶ | تمرکز و عدم تمرکز                                                          |
| ۱۶ | نظریه‌های رهبری                                                            |
| ۱۷ | نظریه ویژگی‌های شخصیتی Trait Theory                                        |
| ۱۸ | نظریه‌های رفتاری رهبری                                                     |
| ۱۹ | نظریه‌های انتقالی در رهبری                                                 |
| ۲۰ | شبکه مدیریتی بلیک و موتن Blake & Mouton                                    |
| ۲۱ | دیدگاه‌های اقتضایی در رهبری                                                |
| ۲۱ | ۱- تئوری مسیر-هدف GoalPath - هاوس و ایوانس                                 |
|    | تئوری رهبری مشروط هرسی- بلانچارد (وضع، بلوغ، دوره عمر life cycle، موقعیتی) |
| ۲۲ | (situational leadership)                                                   |
| ۲۳ | مدل رهبری اقتضایی فیدلر (Fred Fiddler)                                     |
| ۲۴ | تئوری مشارکت رهبری و روم- جاگو (یاگو) Jago-Vroom                           |
| ۲۵ | نظریه پیتر دراکر در رهبری                                                  |

|    |                                            |
|----|--------------------------------------------|
| ۲۶ | ..... نظریه جانشین‌های رهبری               |
| ۲۷ | ..... رابطه بین روش‌های رهبری و جنسیت      |
| ۲۸ | ..... فصل دوم:                             |
| ۲۸ | ..... کنترل                                |
| ۲۹ | ..... تعریف کنترل و مراحل آن               |
| ۳۰ | ..... انواع کنترل                          |
| ۳۰ | ..... انواع کنترل بر اساس زمان             |
| ۳۱ | ..... کنترل اثر بخش                        |
| ۳۲ | ..... کنترل غربالی (screening)             |
| ۳۲ | ..... الگوی اقتضایی کنترل                  |
| ۳۳ | ..... بودجه                                |
| ۳۴ | ..... تجزیه و تحلیل نقطه سربه‌سر           |
| ۳۴ | ..... نسبت‌های مالی                        |
| ۳۵ | ..... کنترل از طریق گزارش‌های آماری        |
| ۳۵ | ..... روش‌های کنترل زمانی                  |
| ۳۵ | ..... نمودار گانت                          |
| ۳۶ | ..... روش بازنگری و ارزشیابی برنامه (PERT) |
| ۳۷ | ..... روش مسیر بحرانی (CPM)                |
| ۳۸ | ..... خودکنترلی self control               |
| ۳۹ | ..... فصل سوم:                             |
| ۳۹ | ..... رفتار سازمانی                        |
| ۴۰ | ..... تعریف رفتار سازمانی                  |
| ۴۰ | ..... شخصیت personality                    |
| ۴۱ | ..... انواع و ابعاد مهم شخصیت              |
| ۴۱ | ..... ۱- اقتدارگرایی Authoritarian         |
| ۴۱ | ..... ۲- شخصیت بورکراتیک یا دیوان‌سالار    |
| ۴۲ | ..... ۳- شخصیت ماکیاولیستی                 |
| ۴۲ | ..... ۴- سبک حل مسئله یا سبک شناختی        |
| ۴۲ | ..... ۵- کانون کنترل یا جایگاه مهار        |

|    |                                                                     |
|----|---------------------------------------------------------------------|
| ۴۳ | ۶- شخصیت درونگرا و برونگرا Introvert & Extrovert personality        |
| ۴۳ | ۷- عزت نفس Esteem Self                                              |
| ۴۴ | ۸- شخصیت نوع A و B                                                  |
| ۴۴ | ۹- شخصیت F                                                          |
| ۴۴ | ۱۰- شخصیت توفیق‌گرا Achiever                                        |
| ۴۵ | ۱۱- شخصیت ریسک‌پذیر                                                 |
| ۴۵ | نظریه‌های شخصیت                                                     |
| ۴۵ | ۱- نظریه روانکاوی فروید:                                            |
| ۴۶ | ۲- تجزیه و تحلیل تراودهای (Transactional Analysis)                  |
| ۴۷ | ۳- نظریه‌های صفات مشخصه                                             |
| ۴۷ | نظریه‌های یادگیری                                                   |
| ۴۸ | ۱- نظریه شرطی‌سازی کلاسیک                                           |
| ۴۸ | ۲- نظریه شرطی‌سازی عامل یا مؤثر                                     |
| ۴۸ | ۳- نظریه گشتالت                                                     |
| ۴۹ | ۴- نظریه یادگیری اجتماعی (Social Learning)                          |
| ۴۹ | ۵- قانون اثر                                                        |
| ۵۰ | فصل چهارم:                                                          |
| ۵۰ | انگیزش                                                              |
| ۵۱ | تعریف انگیزش (Motivation)                                           |
| ۵۲ | انگیزش در مکتب کلاسیک                                               |
| ۵۲ | تئوری‌های محتوایی انگیزش                                            |
| ۵۲ | نظریه‌های فرآیندی انگیزش                                            |
| ۵۳ | تئوری سلسله مراتب نیازها (مازلو)                                    |
| ۵۴ | تئوری دو عاملی بهداشتی انگیزشی هرزبرگ (Herzberg)                    |
| ۵۴ | تئوری نیازهای کسب‌شده اجتماعی مک‌کله‌لند                            |
| ۵۵ | نظریه بلوغ و عدم بلوغ یا رشدیافتگی و عدم رشدیافتگی (آرگریس لارگریس) |
| ۵۶ | نظریه یا تئوری X و Y مک‌گریگور                                      |
| ۵۷ | تئوری انسان سه وجهی آلدرفر (ERG)                                    |
| ۵۸ | نظریات فرایندی انگیزش process theory                                |

|    |       |                                                          |
|----|-------|----------------------------------------------------------|
| ۵۸ | ..... | تئوری احتمال و انتظار ویکتور وروم Victor Vroom           |
| ۵۹ | ..... | تئوری برابری آدامز                                       |
| ۶۰ | ..... | نظریه پورتر و لالر نظریه‌های انتظار و احتمال             |
| ۶۱ | ..... | تئوری اسناد                                              |
| ۶۲ | ..... | تئوری هدفگذاری یا تعیین هدف Goal Setting                 |
| ۶۲ | ..... | مدل قدرت انگیزش                                          |
| ۶۳ | ..... | دیدگاه اقتضایی در انگیزش Motivation Contingency approach |
| ۶۴ | ..... | تئوری تقویت رفتار                                        |
| ۶۴ | ..... | تقویت مثبت                                               |
| ۶۵ | ..... | تقویت مثبت رفتار                                         |
| ۶۶ | ..... | فصل پنجم:                                                |
| ۶۶ | ..... | ارتباطات (communication)                                 |
| ۶۷ | ..... | تعریف ارتباطات                                           |
| ۶۸ | ..... | ارتباطات رسمی و غیررسمی                                  |
| ۶۹ | ..... | ارتباطات کلامی و غیرکلامی                                |
| ۶۹ | ..... | موانع ارتباطی                                            |
| ۷۰ | ..... | اصل KISS در ارتباطات                                     |
| ۷۰ | ..... | ارتباطات عمودی و غیرعمودی                                |
| ۷۰ | ..... | تقسیم‌بندی افراد را از نظر ارتباطی                       |
| ۷۲ | ..... | فصل ششم:                                                 |
| ۷۲ | ..... | ادراک                                                    |
| ۷۳ | ..... | تعریف ادراک                                              |
| ۷۳ | ..... | عوامل موثر بر ادراک                                      |
| ۷۴ | ..... | خطاهای ادراکی                                            |
| ۷۴ | ..... | ۱- خطای قالبی اندیشیدن یا کلیشه‌ای (stereotype)          |
| ۷۴ | ..... | ۲- خطاهای هاله‌ای (Halo effect = اثرهاله‌ای)             |
| ۷۴ | ..... | ۳- فرافکنی یا برون‌فکنی (projection)                     |
| ۷۵ | ..... | ۴- درون‌فکنی (Introjection)                              |
| ۷۵ | ..... | ۵- ادراک انتخابی (Selective perception)                  |

|    |                                            |
|----|--------------------------------------------|
| ۷۵ | ۶- دفاع ادراکی (perceptual defence)        |
| ۷۵ | ۷- خطای برداشت اولیه (First impression)    |
| ۷۵ | ۸- خطای اخیر یا برداشت آخر (Recency Error) |
| ۷۶ | کامیابی فراخود یا اثر پیگمالیون            |
| ۷۶ | تئوری اسناد Attribution Theory             |
| ۷۷ | فصل هفتم:                                  |
| ۷۷ | تعارض Conflict                             |
| ۷۸ | تعریف تعارض                                |
| ۷۸ | نظریه‌های تعارض                            |
| ۷۸ | ۱- نظریه‌های سنتی                          |
| ۷۸ | ۲- نظریه‌های روابط انسانی                  |
| ۷۹ | ۳- نظریه‌های تعاملی تعارض                  |
| ۷۹ | انواع تعارض و مدیریت تعارض                 |
| ۷۹ | تعارض درون فردی                            |
| ۸۰ | تعارض بین فردی                             |
| ۸۱ | تعارض بین گروهی                            |
| ۸۱ | نظریه ناهماهنگی‌های شناختی                 |
| ۸۲ | پنجره «جو - هاری»                          |
| ۸۵ | نگرش Attitude                              |
| ۸۵ | نگرش در سازمان                             |
| ۸۶ | ارزش‌ها                                    |
| ۸۶ | ۱- ارزش‌های وسیله‌ای یا ابزاری             |
| ۸۷ | ۲- ارزش‌های نهایی                          |
| ۸۷ | استرس                                      |
| ۸۸ | عوامل استرس‌زا                             |
| ۸۸ | علائم استرس                                |
| ۹۰ | فصل هشتم:                                  |
| ۹۰ | فرهنگ سازمان                               |
| ۹۱ | تعریف فرهنگ                                |

|     |                                             |
|-----|---------------------------------------------|
| ۹۱  | انواع فرهنگ در سازمان                       |
| ۹۳  | تقسیم‌بندی فرهنگ                            |
| ۹۲  | تعریف هنجار                                 |
| ۹۳  | عوامل زنده نگهداشتن فرهنگ                   |
| ۹۴  | فرآیند جامعه‌پذیری                          |
| ۹۵  | فصل نهم:                                    |
| ۹۵  | مدیریت منابع انسانی                         |
| ۹۵  | (Human Resource Management)                 |
| ۹۶  | تعریف مدیریت منابع انسانی                   |
| ۹۶  | اهمیت مدیریت منابع انسانی                   |
| ۹۷  | نقش مدیریت منابع انسانی                     |
| ۹۷  | وظایف مدیریت منابع انسانی                   |
| ۹۸  | کاربرد مدیریت منابع انسانی                  |
| ۹۸  | غنی‌سازی شغلی Job Enrichment                |
| ۹۹  | گسترش یا توسعه شغلی Job Enlargement         |
| ۹۹  | چرخش شغلی Job Rotation                      |
| ۹۹  | مراحل فرایند مدیریت منابع انسانی            |
| ۱۰۰ | عناصر تشکیل دهنده شغل                       |
| ۱۰۱ | تجزیه و تحلیل شغل                           |
| ۱۰۱ | روش‌های برآورد نیروی انسانی مورد نیاز       |
| ۱۰۲ | انتخاب و گزینش                              |
| ۱۰۳ | آموزش کارکنان                               |
| ۱۰۳ | مصاحبه تحت فشار                             |
| ۱۰۴ | ارزیابی                                     |
| ۱۰۴ | ارزیابی عملکرد                              |
| ۱۰۵ | مهمترین روشهای ارزیابی                      |
| ۱۰۶ | خطاها در ارزیابی                            |
| ۱۰۷ | کیفیت زندگی کاری (Quality of Work Life) QWL |

|     |                                                       |
|-----|-------------------------------------------------------|
| ۱۰۷ | ارتباط میان رضایت شغلی و رضایت از زندگی               |
| ۱۰۸ | حکمت                                                  |
| ۱۰۸ | تحرك اجتماعي social mobility                          |
| ۱۰۸ | مهندسي شغل                                            |
| ۱۰۹ | مدیریت منابع انسانی در بانوان                         |
| ۱۱۰ | فصل دهم:                                              |
| ۱۱۰ | تحول سازمانی                                          |
| ۱۱۱ | تغییرات سازمانی با تحول سازمانی organizational change |
| ۱۱۱ | عامل تغییر                                            |
| ۱۱۱ | نظریه‌های تغییر                                       |
| ۱۱۲ | ۱- نظریه کرت لوین (سه مرحله‌ای)                       |
| ۱۱۲ | ۲- Action Research: پژوهش عملی / اقدام عملی:          |
| ۱۱۲ | ۳- بهبود سازمانی (Organizational Development (OD      |
| ۱۱۳ | دلایل مقاومت افراد در برابر تغییر                     |
| ۱۱۴ | راههای غلبه بر مقاومت افراد در برابر تغییر:           |
| ۱۱۵ | منابع و مآخذ:                                         |