

2122036

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

هوش میجانی نیاز

مدیریت محل آفرین

فرخنده شاه محمدی



۱۳۹۹

سرشناسه: شاه محمدی، فرحناز

عنوان و نام پدیدآور: هوش هیجانی نیازمدیریت تحول آفرین، فرحناز شاه محمدی

مشخصات نشر: تهران: فریش، ۱۳۹۹

مشخصات ظاهری: ۱۲۲ ص

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۲۶۸-۲۸-۸

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

موضوع: Management

موضوع: مدیریت

Emotional intelligence: موضوع

موضوع: هوش هیجان

رده بندی کنگره: HD ۳۷

شماره کتابشناسی ملی: ۶۲۰۰۹۸۰

ه بندی دیویی: ۶۵۸



اشارات فریش

هوش هیجان: از مدیریت تحول آفرین

فرحناز شاه محمدی

چاپ اول: ۱۳۹۹

شمارگان: ۲۲۰ جلد

قیمت: ۴۳۵۰۰۰ ریال

«همه حقوق محفوظ و مخصوص ناشر است»

مرکز پخش: ۰۹۲۱۳۱۵۳۷۹۰ - ۰۹۱۰۶۷۰۳۶۰۱

ISBN:978-622-6268-28-8

Telegram: farishpublications

email: farishpub@gmail.com

فهرست مطالب

۷	 مقدمه
فصل اول	
۱۱	 مدیریت و رهبری
۱۳	 مکتب مدیریت
۱۳	 مکتب کلاسیک
۱۵	 مکتب نئوکلاسیک
۱۹	 مکتب سیستمی
۲۰	 جدومرز سیستم
۲۱	 سیستم باز
۲۱	 سیستم بسته
۲۱	 هدف سیستم
۲۲	 دروندادها
۲۳	 برون دادها
۲۳	 خرده سیستم و فراسیستم
۲۴	 آنتروپی
۲۵	 بازخورد
۲۷	 همپایانی و چندپایانی
۲۹	 وظایف مدیریت
۲۹	 برنامه ریزی
۳۰	 سازماندهی
۳۰	 بکارگیری نیروی انسانی
۳۱	 هدایت و رهبری
۳۴	 هماهنگی
۳۴	 گزارش دهی

۳۴	بودجه بندی
۳۵	مهارت های و سطوح مدیریت
۴۱	بررسی و توسعه مهارت ها
۴۹	اندازه سازمان معیاری برای مهارت های مدیریت
۴۹	نظریه های مدیریت و رهبری
۵۰	نظریه های خصوصیات فردی
۵۱	نظریه های رفتاری
۵۴	نظریه های موقعیتی و اقتضایی
۵۷	شبکه مدیریت بیک

فصل دوم

۵۹	مدیریت و رهبری تحول آفرین
۶۰	مدیریت تحول نیروی انسانی
۶۱	مدیریت تحول و توسعه
۶۲	نقش مدیریت در تحولات استراتژیک
۶۴	مدیریت تحول
۶۵	پیشگامان تحول در مدیریت
۷۱	رهبری تحول آفرین
۷۲	اهمیت رهبری تحول آفرین
۷۴	ابعاد رهبری تحول آفرین

فصل سوم

۷۷	هوش هیجانی
۸۱	شناخت عواطف شخصی
۸۱	مدیریت هیجان
۸۲	برانگیختن خود

فصل چهارم

۸۵.....	رهبری تحول با هوش هیجانی
۸۶.....	هوش هیجانی و رهبری
۸۷.....	دیدگاه های رهبری تحول آفرین
۸۷.....	نظریه رهبری تحول آفرین برنز
۸۹.....	نظریه رهبری تحول آفرین شاین
۹۰.....	نظریه رهبری تحول آفرین بس و آورولیو
۹۲.....	رهبری تحول آفرین در سازمان ها
۹۳.....	رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی
۹۴.....	هوش هیجانی و رهبری تحول آفرین
۹۶.....	رضایت مندی با هوش هیجانی
۹۹.....	رضایت شغلی
۱۰۱.....	سرچشمه رضایت شغلی
۱۰۲.....	نیازهای شغلی
۱۰۴.....	اهمیت رضایت شغلی
۱۰۶.....	ابعاد رضایت شغلی
۱۰۷.....	اندازه گیری رضایت شغلی
۱۰۸.....	عوامل موثر بر رضایت شغلی
۱۱۵.....	پیامدهای رضایت شغلی
۱۱۶.....	پیامدهای عدم رضایت شغلی
۱۱۸.....	رضایت شغلی و عملکرد
۱۱۹.....	رضایت شغلی و رهبری تحول آفرین
۱۲۰.....	منابع

مدیران، همواره نقش مهم و حیاتی در سازمان‌های عامی‌کنند. اثر مدیران بر جهت‌دهی در کسب درآمد، سود و موفقیت سازمانی، امروزه بخوبی در بسیاری از سازمان‌های موفق، بارز و آشکار است. از سوی دیگر پاسخ سریع به تهدیدها و فرصت‌ها، تمرکز حاضر، مدیران را به عنوان منبعی حیاتی در حل مسائل در سازمان مطرح ساخته که بر این اساس نیاز سازمان به مدیران بسیار بیش از پیش آشکار شده است.

با نگاهی گذرا به تاریخ مدیریت می‌توان به آنکه‌گذاری و اثر بخشی این رشته در پیشبرد اهداف سازمانی پی برد. باید گفت که هرچه مدیریت به مفهوم کلی آن سابقه‌ای به قدمت زندگی اجتماعی انسان و حتی بیشتر از آن دارد، اما آنچه که به نام دانش مدیریت برای مدیریت سازمان‌ها و مؤسسات تکامل یافته کرده است، مربوط به اواخر قرن نوزدهم و عده تا قرن بیستم است.

تا قبل از قرن بیستم سازمان‌ها در مقیاسی کوچک و با استفاده از روش‌های سنتزی اداره می‌شدند، ولی با بزرگ‌تر و پیچیده‌تر شدن سازمان‌ها، مدیریت آنها با مسائل گوناگون و متنوعی همچون جمعیت فزاینده، رکودهای اقتصادی، کمبود منابع، تورم، تأمین رفاه، رقابت، تغییر و افزایش روز به روز سلیق و غیره روبه‌رو شدند. رعایت همه این مسائل، همراه با بزرگ‌تر شدن نوبی سازمان‌ها و پیشرفت فناوری و استفاده از علوم ریاضی، اقتصاد و کامپیوتر به پیچیدگی مدیریت را بیشتر کرده است. همانگونه که می‌دانیم در طول چند دهه گذشته، مهارت‌های بین فردی به عنوان یک جز

اساسی رهبري اثر بخش مطرح بوده است. رهبران که تا به حال کار آنها، کنترل، برنامه ريزي و نظارت بر کل فعاليت های سازمان بوده، امروزه علاوه بر آن بايد ديگران را ترغيب و تحريك کنند تا حاصل بهکاري با کارکنان و در ميان کارکنان را ایجاد و افزايش دهند. رهبران تحول آفرين کسانی هستند که داراي اين ويژگي ها بوده و با توجه به محيط پوياي عصر حاضر، می توانند برای سازمان ها مفيد واقع شوند.

همانگونه که در کتاب همين خوانيم، از جمله ويژگي های رهبران، می توان به هوش آنها اشاره کرد. هوش سيچانی از جمله انواع هوش است که رتبه در اين خصوص به مديران و رهبران سازمان ها کک سيانی داشته باشد. همانگونه که ارسلويان کرده است که عصبانی شدن آسان است همه می توانند عصبانی شوند، اما عصبانی شدن در برابر شخص مناسب، به ميزان مناسب، در زمان مناسب، به دليل مناسب و در روش مناسب، آسان نيست.

برای هر انسانی در طول زندگی روزمره خود اتفاقاتی رخ می دهد، اخباری را می شنود، اخباری را از سر ميگذراند و اعلای انجام می دهد که بکمی می توانند او احساسات يا سيچانتي را بوجود آورد. اين احساسات در روزه های بيرون و حتی طرز فکر خودمان اطلاعاتی را همیامي سازد که به نوبه خود در شکل دادن به رفتار های بعدی ما مؤثر می باشد. وقتی خوشحال، ستم يعني احتمالاً اتفاقات خوبی را پشت سر گذاشته ایم، و بهنجامي که ممکن، ستم يعني احتمالاً اتفاقات ناگواری پیش آمده است.

این هوش بيجانی است که می تواند راحلشی مادر این راه باشد. بنابراین می توان گفت که هوش بيجانی یکی از مولفه های است که می تواند به میزان زیادی در روابط مدیران با کارکنان نقش مهمی و اساسی بازی کند. بطوری که بسیاری بر این باورند که هوش بيجانی عاملی تعیین کننده در موفقیت و یا عدم موفقیت مدیران و رهبران سازمان می باشد.

موسسه انارآبی نیز پس امدوار است که این کتاب برای تمامی افراد، و مخصوصاً مدیران در سطوح مختلف مدیریتی خود که خوانان دانش، بر سطوح شمره تر با خود دیگران هستند، سودمند بوده و بتواند اطلاعات خوب و سودمند مربوط به این حوزه در اختیار آنان قرار دهد.

انتشارات خریش