

نوآوری سازمانی، رهبری تحول‌گرا و عملکرد

کارکنان

www.ketab.ir

مؤلفین

ایمان‌لشنی زند

شکیلا مولانی غریبوند





سرشناسه	: لشتی زند، ایمان، ۱۳۶۳-
عنوان و نام پدیدآور	: نوآوری سازمانی، رهبری تحول‌گرا و عملکرد کارکنان/مؤلفین ایمان لشتی‌زند، شکیلا مولانی‌غریبوند.
مشخصات نشر	: تهران : اترس، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۲۲۳ ص.: جدول، نمودار.
شابک	: ۶۰۰۰۰۰ ریال: ۶-۰۰-۹۸۶۹۴-۹۷۸-۶۲۲
وضعیت فهرست‌نویسی	: فیا
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: سازمان‌های دولتی -- ایران -- نوآوری
موضوع	: Administrative agencies -- Iran -- Technological innovations
موضوع	: سازمان تامین اجتماعی
موضوع	: رهبری تحول‌آفرین
موضوع	: Transformational leadership
موضوع	: عملکرد -- ارزشیابی
موضوع	: Performance -- Evaluation
موضوع	: کارکنان -- ارزشیابی
موضوع	: Employees -- Rating of
شناسه افزوده	: مولایی غریبوند، شکیلا
رده‌بندی کنگره	: HF۵۵۴۹/۲
رده‌بندی دیویی	: ۶۵۸/۳۰۰۹۵۵
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۴۷۹۴۱۶
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیا



انتشارات اترس

آدرس: تهران، پونک، اشرفی اصفهانی، ک ۵ شرقی، ساختمان شقایق طبقه ۴ پلاک ۱۱۶
نشر و پخش همراه: ۰۹۱۳۵۵۰۳۱۳۶

عنوان : نوآوری سازمانی، رهبری تحول‌گرا و عملکرد کارکنان

مؤلفین: ایمان لشتی‌زند، شکیلا مولانی‌غریبوند

چاپ: چاپخانه آزاد

نشر و پخش: انتشارات اترس

نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۰

شمارگان: ۴۵۰ نسخه

قیمت: ۶۰۰۰۰ تومان

شابک: ۶-۰۰-۹۸۶۹۴-۹۷۸-۶۲۲

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
پیشگفتار.....	۱۱
فصل اول: رهبری تحول گرا.....	۱۳
مفهوم رهبری	۲۰
ماهیت رهبری	۲۰
نظریه رهبری تحول گرا و تعامل گرا	۲۱
مفهوم رهبری تحول گرا	۲۵
نظریه رهبری تحول آفرین بس (۱۹۸۵-۱۹۹۹)	۲۷
شاخص های رهبری تحول گرا	۳۰
نظریه رهبری تحول گرا	۳۴
رهبران تحول گرا در برابر رهبران تعامل گرا	۳۵
رهبری تحول گرا و عملکرد سازمانی	۳۶
مولفه های رهبری تحول گرا	۳۷
رهبری تبادل‌ی یا تعامل گرا یا مبادله ای	۴۰
فصل دوم: نوآوری.....	۴۹
نوآوری	۴۶
تاریخچه نوآوری	۴۷

۴۸.....	انواع نوآوری
۵۱.....	سطوح کلی نوآوری
۵۳.....	استراتژی های نوآوری
۵۴.....	مزایای نوآوری
۵۷.....	شرایط ایجاد نوآوری
۵۸.....	موانع نوآوری
۵۹.....	نوآوری سازمانی
۶۰.....	نوآوری در فعالیت های خدماتی
۶۰.....	ویژگی خدمات و تأثیر آن ها بر فرآیند نوآوری
۶۳.....	فرآیند گام به گام نوآوری در خدمات
۶۷.....	عوامل کلیدی موفقیت در نوآوری
۶۹.....	عملکرد سازمانی
۷۰.....	رهبری تحول گرا و عملکرد سازمانی
۷۲.....	نوآوری و عملکرد سازمانی
۷۹.....	فصل سوم: عملکرد کارکنان
۷۶.....	مفهوم عملکرد شغلی کارکنان
۷۷.....	مدیریت عملکرد
۷۹.....	عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان

۸۳	اهمیت مدیریت عملکرد شغلی
۸۴	محیط رقابتی کسب و کار
۸۵	مشارکت منابع انسانی - کسب و کار
۸۵	مدیریت عملکرد هسته منابع انسانی
۸۵	ابزارهای انگیزشی یکپارچه
۸۶	توان نهادینه سازی فرهنگ عملکرد عالی کار
۸۶	نتایج پایدار و تأثیرات بلندمدت
۸۷	توسعه جمعی و فردی
۸۷	مدیریت سنجش پذیر
۸۸	بهینه سازی سرمایه انسانی
۸۸	نوسازی پیوسته و مستمر شایستگی ها و مهارتها
۸۸	عملکرد کسب و کار برابر با عملکرد کارکنان
۸۹	برابری در مدیریت
۸۹	ارزیابی عملکرد
۹۰	روش های ارزیابی عملکرد
۹۰	روش ارزیابی ویژگی ها
۹۱	روش ارزیابی رفتار
۹۱	روش های ارزیابی نتایج

۹۲.....	رویکرد شایستگی ها در ارزیابی عملکرد
۹۳.....	آنتروپی شانون
۹۳.....	شاخص های ارزیابی عملکرد
۹۹.....	مؤلفه کیفیت زندگی کاری
۱۱۲.....	ویژگی های شخصیتی مؤثر بر عملکرد و رفتارهای مدیریتی
۱۱۷.....	عوامل مؤثر بر موفقیت مدیران
۱۱۹.....	مدل های عملکرد
۱۱۹.....	مدل ACHIEVE
۱۲۱.....	معرفی هفت شاخص مدل ACHIEVE
۱۲۷.....	مدل های تعالی در سازمان
۱۲۷.....	مدل تعالی عملکرد اروپایی
۱۲۸.....	مدل تعالی بالدریج
۱۳۵.....	فصل چهارم: شناسایی سازمانی
۱۳۲.....	مفهوم شناسایی سازمانی
۱۳۲.....	رابطه رهبری تحول گرا و شناسایی سازمانی
۱۳۳.....	مدل های شناسایی سازمانی
۱۳۳.....	مدل شبکه های عصبی
۱۳۶.....	مدل عدالت سازمانی، شناسایی سازمانی

در محیط رقابتی کسب و کار امروز، عمده نگرانی و تکاپوی سازمان ها در جهت بقا و توسعه و پیشرفت فراگیر آنها شکل گرفته است. در راستای این هدف خطیر، مدیران در پی شناسایی و بهره گیری بهینه از منابع و سرمایه هایی هستند که تحصیل آنها هزینه ها و زحمات فراوانی دارد. پس پیروز این میدان مدیرانی هستند که سرمایه های مذکور را به اثربخش ترین، کاراترین و بهره ورترین روش های ممکن را به کار گیرند. عمده منابع هر سازمانی متوجه منابع انسانی، مالی و فنی آن است که مسلماً سرمایه انسانی تعیین کننده سمت و سوی دیگر سرمایه هاست، زیرا نیروی انسانی است که با توانایی های خود و با برنامه ریزی، دیگر منابع را به خدمت گرفته است. شهروند خوب سازمانی یک تفکر و ایده است و آن مشتمل بر رفتارهای متنوع کارکنان نظیر، پذیرش و به عهده گرفتن وظایف و مسئولیت های اضافی، پیروی از مقررات و رویه های سازمان، حفظ و توسعه نگرش مثبت، شکیبایی و تحمل نارضایتی و مشکلات در سرکار می باشد. بر پایه و اساس تئوری ها و نظریه های سازمانی مسلماً رفتار شهروندی سازمانی به رقابت و عملکرد سازمان کمک میکند، به علاوه رغبت و تمایل به رفتار شهروندی به علت رقابت های روز افزون جهانی، اهمیت نوآوری، انعطاف پذیری، بهره وری و پاسخگویی به شرایط بیرونی پیوسته در حال افزایش است. از سویی رهبری تحول گرا، یکی از تازه ترین رویکردهای مطرح شده نسبت به رهبری است که تحقیقات مربوط به آن در کشور انگشت شمار است. نظریه سبک رهبری تحول آفرین یکی از چارچوب های نظری در دنیا است. در سال های اخیر نیز توجه

زیادی به آزمودن الگوی نوین مدیریتی رهبری تحول‌گرا شده است. رهبران می‌توانند با استفاده از ویژگیهای رفتاری رهبری تحول‌گرا، پیروان خود را به سوی عملکرد بیش از انتظار، رهنمون کنند.