

رهبری کارآفرین و عملکرد سازمانی در نوآوری

مؤلفین:

علیرضا مزینلای

لیلا کاغذلو



انتشارات کتابچه

- سرشناسه : مزیدی، علیرضا، ۱۳۴۸ -
- عنوان و نام پدیدآور : رهبری کارآفرین، عملکرد سازمانی در نوآوری / مولفین علیرضا مزیدی، لیلا کاغذلو.
- مشخصات نشر : سندج: کتابچه، ۱۴۰۱.
- مشخصات ظاهری : ۱۳۰ ص: جدول، نمودار.
- شابک : ۸۰۰۰۰۰ ریال ۶-۳۰-۵۷۷۸-۶۲۲-۹۷۸ :
- وضعیت فهرست نویسی : فیپا
- یادداشت : کتابنامه: ص. ۱۱۳ - ۱۳۰.
- موضوع : رهبری تحول آفرین -- ایران -- نمونه پژوهی
- Transformational leadership -- Iran -- Case studies
- کارآمدی سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی
- Organizational effectiveness -- Iran -- Case studies
- سازمان -- نوآوری -- نمونه پژوهی
- Organization -- Technological innovations -- Case studies
- کارکنان -- ایران -- توانمندسازی -- نمونه پژوهی
- Employee empowerment -- Iran -- Case studies
- تامین اجتماعی -- ایران -- کارمندان و کارکنان -- نمونه پژوهی
- Social security -- Iran -- Officials and employees -- Case studies
- کاغذلو، لیلا، ۱۳۶۵ -
- شناسه افزوده : ۴۳/GV۱۸۱
- رده بندی کنگره : ۰۶۹/۷۹۰
- رده بندی دیویی : ۸۸۳۱۷۹۲
- شماره کتابشناسی ملی : فیپا
- اطلاعات رکورد کتابشناسی :

www.ketab.ir



انتشارات کتابچه

کتاب: رهبری کارآفرین و عملکرد سازمانی در نوآوری

مؤلفین: علیرضا مزیدی - لیلا کاغذلو

ناشر: انتشارات کتابچه

صفحه آرایشی و جلد: شاهو احمدیان

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۱

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۵۷۷۸-۳۰-۶

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۸۰۰۰۰ تومان

مرکز پخش: تهران، میدان انقلاب، خیابان فخر رازی

تلفن: ۰۲۱۳۳۲۲۹۹۶۸

فهرست مطالب

۱۰	 مقدمه
	فصل اول: تعاریف مفهومی متغیر ها
۱۶	 رهبری کارآفرین
۱۶	 گرایش به یادگیری
۱۶	 عملکرد سازمانی
۱۷	 ظرفیت نوآوری
۱۷	 تعاریف عملیاتی متغیر ها
	فصل دوم : مبانی نظری
۲۰	 مقدمه
۲۱	 رهبری کارآفرین
۲۲	 فلسفه پیدایش کارآفرینی
۲۳	 کار آفرینی فردی
۲۹	 کار آفرینی سازمانی
۳۶	 موانع کار آفرینی سازمانی در شرکت های کوچک و متوسط
۳۹	 نتایج کارآفرینی سازمانی
۴۲	 تعریف رهبری کارآفرین
۴۳	 خصوصیات رهبران کارآفرین
۴۳	 گرایش به یادگیری
۴۴	 تعریف یادگیری سازمانی
۴۵	 تعریف گرایش به یادگیری
۴۶	 یادگیری سازمانی و ارتباط آن با سرمایه انسانی
۴۷	 نوآوری و یادگیری سازمانی
۴۹	 یادگیری سازمانی و استراتژی رقابتی
۵۰	 یادگیری سازمانی و انعطاف پذیری
۵۱	 مراحل یادگیری سازمانی
۵۳	 تعاریف عملکرد
۵۳	 دیدگاه ها سنتی و نو
۵۵	 ضرورت و اهمیت عملکرد
۵۷	 تاریخچه ارزیابی عملکرد

۵۸	اهمیت عملکرد
۵۹	فرایند ارزیابی عملکرد
۶۰	فرایند ارزیابی عملکرد
۶۰	تدوین شاخص ها و ابعاد و محورهای مربوطه و تعیین واحد سنجش
۶۰	شاخص های ارزیابی عملکرد تدوین یک سیستم SMART & D
۶۱	اصول مدیریت عملکرد
۶۲	عوامل مؤثر در توفیق مدیریت عملکرد
۶۳	ظرفیت نوآوری
۶۳	تعریف نوآوری
۶۴	تقسیمات نوآوری
۶۴	تفاوت خلاقیت و نوآوری
۶۶	انگیزش و نوآوری
۶۶	نوآوری و تصمیم گیری مدیران
۶۸	موانع نوآوری
۶۹	نوآوری در تصمیم گیری
۷۰	نوآوری و پیشرفت سازمان ها
۷۰	مدیریت نوآورانه و به کارگیری نیروی انسانی در سازمان
۷۲	نوآوری و بهره وری نیروی انسانی
۷۳	مدل مفهومی تحقیق
	فصل سوم: روش شناسی
۷۸	مقدمه
۷۹	روش تحقیق
۷۹	جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری
۷۹	روش جمع آوری اطلاعات
۸۰	معرفی متغیرهای پژوهش
۸۱	ابزار اندازه گیری متغیر ها
۸۲	شواهد مربوط به روایی و اعتبار پرسشنامه ها
۸۲	روایی و پایایی ابزار تحقیق
۸۲	سنجش روایی پرسشنامه
۸۳	سنجش پایایی پرسشنامه

۸۴	روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل آمارها
۹۰	مقدمه
۹۱	آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق
۹۱	جنسیت
۹۲	سن
۹۳	مدرک تحصیلی
۹۴	سابقه خدمت
۹۵	بررسی مدل نظری تحقیق
۹۶	آزمون فرضیات تحقیق
	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۱۰۳	مقدمه
۱۰۴	خلاصه ای از تحقیق
۱۰۵	بررسی نتایج بدست آمده از فرضیات تحقیق
۱۰۵	بررسی نتایج بدست آمده از فرضیه اول تحقیق
۱۰۶	بررسی نتایج بدست آمده از فرضیه دوم تحقیق
۱۰۶	بررسی نتایج بدست آمده از فرضیه سوم تحقیق
۱۰۷	بررسی نتایج بدست آمده از فرضیه چهارم تحقیق
۱۰۸	بررسی نتایج بدست آمده از فرضیه پنجم تحقیق
۱۰۸	بررسی نتایج بدست آمده از فرضیه ششم تحقیق
۱۰۹	بررسی نتایج بدست آمده از فرضیه هفتم تحقیق
۱۱۰	پیشنهادهای کاربردی مبتنی بر نتایج
۱۱۱	پیشنهادهای برای تحقیقات آتی
۱۱۲	محدودیت های تحقیق
۱۱۳	فهرست منابع
۱۱۳	الف) منابع فارسی
۱۲۲	الف) منابع انگلیسی

مقدمه

سازمان‌ها به منظور بقا و ادامه حیات خود در محیط کسب و کار پویای امروز، نیازمند روش‌ها و سیستم‌های مدیریتی نوین برای پایش و بهبود مداوم عملکرد و فرآیندهای خود هستند. سازمان‌های نوین دریافته‌اند که برای پیشبرد اهداف و افزایش توان رقابتی خود باید از سیستم‌های مدیریتی هوشمند بهره‌جویند تا از این طریق اطلاعات مختلف، پراکنده و ناهمگون سازمان را برای تصمیم‌گیری صحیح و به موقع مدیران سازمان یکپارچه و منسجم کنند. در سیستم‌های مدیریتی هوشمند برای هدایت و راهبری سازمان در جهت تحقق اهداف آن، سازوکاری وجود دارد که به صورت مستمر، بازخورد عملکرد سازمان را دریافت می‌کند تا بر اساس آن، عملکرد و فرآیندهای سازمان را بهبود بخشند (میرزاقادری، ۱۳۸۶). با توجه به اهمیت نیروی انسانی در یک سازمان و نقش وی در رشد و تحقق اهداف سازمانی، پرداختن به مبحث کیفیت روح و روان کارکنان یکی از مهمترین دغدغه‌های مدیران امروزی است. اما یکی از موضوعاتی که در می‌توان گفت مهمترین چالش واحد منابع انسانی در هر سازمانی محسوب می‌شود، عملکرد سازمانی است. حیاتی ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد سازمانی آن است و یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روانشناسان عملکرد سازمانی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه‌ی اقتصادی تاثیر دارند. همچنین باور بر این است که عملکرد سازمانی یک سازه‌ی

ترکیبی است که برپایه ی آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه ای از مالک های مشخص قابل شناسایی هستند.

یکی از عواملی که می تواند بر عملکرد سازمانی تاثیرگذار باشد، «رهبری کارآفرین» است. قرن بیست و یکم گشودن اقتصاد جهان و چالش های همراه آن را به همراه دارد که منجر به تغییر فضای کسب و کار تمرکز خود به سمت رهبری کارآفرینی شده است. صاحبان و رهبران شرکت های کوچک و متوسط باید از تغییراتی که در فضای کسب و کار جهانی رخ می دهد آگاه باشند. هیچ شغلی وجود ندارد که بتواند بدون چشم انداز روشنی که توسط رهبری سازمان ایجاد شده و توسط اقدامات کارآفرینی پشتیبانی می شود، زنده بماند و موفق شود. بدین منظور، رهبران سازمان ها باید توانایی ها، شایستگی ها و سبک های رهبری خود و آنچه را که می خواهند در نهایت به دست آورند، درک کنند. آنها باید فعال، خلاق و نوآور باشند و در صورت لزوم ریسک کنند. رهبران باهوش سازمان ها ضمن دستیابی به مزیت رقابتی و مشاغل پایدار، از مهارت ها و توانایی های خود برای دستیابی به رشد و توسعه سریع برای شرکت های خود نهایت استفاده را می کنند که این امر می تواند منجر به افزایش عملکرد سازمانی گردد (پالالیس، ۲۰۱۷). یکی دیگر از عواملی که می تواند بر عملکرد سازمانی تاثیرگذار باشد، «گرایش به یادگیری»^۱ است. از چند دهه گذشته، محققان بر گرایش های یادگیری تمرکز کرده اند. گرایش به یادگیری به عنوان نگرشی اساسی نسبت به یادگیری تصور می شود و نشان دهنده نقش مدیران و سازمان ها در تشویق فرایندهای یادگیری سازمانی است. جهت گیری یادگیری به عنوان ارزش های سازمانی دیده می شود

^۱entrepreneurial leadership

^۲Palalic

^۳learning orientation