

اسلامی معیار

رهبری معیار

و

کارآمدی سازمان

مؤلف:

علی فروغی



شانس و دانش

سرشناسه	: فروغی، علی، ۱۳۴۲ -
عنوان و نام پدیدآور	: رهبری معتبر و کارآمدی سازمان/ مولف علی فروغی.
مشخصات نشر	: تهران: سنجش و دانش، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	: ۲۰۲ ص.، جدول.
شابک	: 978-622-05-1130-4
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۹۴ - ۲۰۲.
موضوع	: رهبری - ایران - نمونه پژوهی
موضوع	: Leadership -- Iran -- Case studies
موضوع	: روان شناسی مثبت گرا - ایران - نمونه پژوهی
موضوع	: Positive psychology -- Iran -- Case studies
موضوع	: فشار روانی کار - ایران - نمونه پژوهی
موضوع	: Job stress -- Iran -- Case studies
موضوع	: رضایت از کار - ایران - نمونه پژوهی
موضوع	: Job satisfaction -- Iran -- Case studies
موضوع	: کارآمدی سازمانی - نمونه پژوهی
موضوع	: Organizational effectiveness -- Case studies
موضوع	: کارکنان - ایران - بهداشت روانی - نمونه پژوهی
موضوع	: Employees -- Mental health -- Iran -- Case studies
رده بندی کنگره	: HD۵۷۷
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۴۰۹۲۰۹۵۵
شماره کتابشناسی	: ۷۲۶۹۲۸۳

عنوان: رهبری معتبر و کارآمدی سازمان

مولف: علی فروغی

ناشر: سنجش و دانش

نوبت چاپ: اول-۱۳۹۹

تیراژ: ۵۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۰۵-۱۱۳۰-۴

نشانی: میدان انقلاب. خیابان انقلاب. خیابان دانشگاه. پلاک ۱۲۶.

تلفن: ۰۲۱۶۱۲۶

سنجش و دانش

www.sanjesh.ir

sanjeshodanesh@iran.ir

قیمت: ۳۵۰۰۰۰ ریال

ISBN 978-622-05-1130-4



«کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر محفوظ می باشد»

فهرست مطالب

۷	فصل اول
۷	کلیات
۸	مقدمه
۱۰	بیان موضوع
۱۵	ضرورت و اهمیت
۱۷	هدفها
۱۸	سوالات
۱۹	تعاریف
۲۴	فصل دوم
۲۴	مبانی نظری، ادبیات و پیشینه تحقیقی
۲۵	مقدمه
۲۷	بخش اول: رهبری معتبر
۲۷	مفهوم رهبری معتبر
۲۹	رویکردها و تئوری های سنتی و نوین رهبری
۳۴	رهبری دانش محور
۳۵	رهبری معتبر
۳۵	پیشینه و خاستگاه رهبری معتبر
۳۶	رهبری معتبر و توسعه رهبری معتبر
۴۰	نظریه رهبری معتبر
۴۱	مؤلفه های رهبری معتبر
۴۲	اجزای رهبری معتبر
۴۷	خودآگاهی و خودتنظیمی پیروان
۴۸	بافت سازمانی
۵۰	اصل پایه ای در نظریه رهبری معتبر

۵۱	شایسته‌سالاری و مقبولیت رهبرازسوی جامعه
۵۳	بخش دوم: کار معنی دار
۵۳	مفهوم اساس کار معنی دار
۵۸	اهمیت پیدا کردن کار معنی دار
۵۸	نظریه‌ها و مدل‌های مرتبط به کار معنی دار
۵۸	نظریه‌هاکمن و اولدهام در مورد ویژگی‌های شغل
۶۱	الگوی ویژگی‌های شغلی
۶۴	نظریه ویژگی‌های شغلی
۶۷	مولفه‌های ویژگی‌های شغلی
۷۲	نظریه دوعاملی انگیزش و بهداشتی
۷۴	نظریه اسناد به ضرورت‌های کار
۷۵	نظریه ترنر و لارنس
۷۷	رابطه توانمندسازی با کار معنی دار
۷۸	همسویی (سازگاری) با ارزش‌های سازمانی
۸۰	توانمندسازی و سازمان
۸۱	شاخص‌های توانمندسازی
۸۳	تاثیر توانمندسازی بر معنی دار بودن کار و تعهد
۸۳	شاخص‌های کار معنی دار
۸۶	نقش کار معنی دار بر عملکرد سازمان
۸۷	بخش سوم: جو سازمانی
۸۷	مفهوم جو سازمانی
۸۹	تعاریف جو سازمانی
۹۳	نظریه‌ها و مطالعات در زمینه جو سازمانی
۱۰۰	ابعاد جو سازمانی
۱۰۲	شاخص‌های جو سالم سازمانی
۱۰۳	بررسی ارتباط بین جو سازمانی با شاخص‌های سازمانی

۱۰۹	بخش چهارم : سرمایه روانشناختی
۱۰۹	مفهوم سرمایه روانشناختی
۱۱۲	اجزای سرمایه روانشناختی
۱۳۹	پیامدهای سرمایه‌های روانشناختی
۱۴۱	بخش پنجم: رضایت شغلی
۱۴۲	ابعاد رضایت شغلی
۱۴۳	نظریات جامعه‌شناسان و رضایت
۱۴۸	نظریه انگیزش - بهداشت فردریک هرزبرگ
۱۴۹	نتیجه‌گیری - جمع‌بندی نظریات
۱۵۰	عوامل دیگر - رنر بر رضایت شغلی
۱۵۱	بخش ششم: سلامت روان
۱۵۱	مفهوم سلامت
۱۵۲	تعریف سلامت روانی
۱۵۴	اصول بهداشت روانی
۱۵۶	نقش خانواده در تأمین سلامت روانی
۱۵۷	سلامت روانی از دیدگاه‌های مختلف
۱۶۰	عوامل موثر بر سلامت روانی
۱۶۶	بخش هفتم: پیشینه
۱۶۷	عمده پژوهشات انجام شده در داخل ایران
۱۸۰	فصل سوم
۱۸۰	نتیجه‌گیری و پیشنهادها
۱۸۱	مقدمه
۱۸۱	یافته‌های و نتایج حاصل از ادبیات
۱۸۶	نتیجه‌گیری کلی و بحث
۱۸۷	پیشینه‌های کاربردی مبتنی بر نتایج
۱۹۴	فهرست منابع