

برنامه ریزی و طراحی شهری

چمان عباد

www.ketab.ir

سرشناسه	: عباد، پیمان، ۱۳۴۹ -
عنوان و نام پدیدآور	: برنامه‌ریزی و طراحی شهری / پیمان عباد ؛ ویراستار علمی
مشخصات نشر	: مجبویه رضاعلی.
مشخصات ظاهری	: موسسه اندیشه کامیاب ایرانیان ۱۳۹۶.
شابک	: ۴۰ ص.
وضعیت فهرست نویسی	: ۲۵۰۰۰۰ ریال: 1-89-600-978
موضوع	: فیبا
موضوع	: شهرسازی -- طرح و برنامه‌ریزی
موضوع	: City planning -- Design
موضوع	: شهرسازی -- تاریخ
موضوع	: City planning -- History
موضوع	: شهرسازی -- ایران -- تاریخ
موضوع	: City planning -- Iran -- History
موضوع	: معماری -- فلسفه
موضوع	: Architecture -- Philosophy
شناسه اثر	: رضاعلی، مجبویه، ۱۳۵۹ -، ویراستار
شناسه افزوده	: Reza Ali, Mahboobeh
رده بندی کنگره	: ۱۶۶HT/۱۶۵ع/۴ب ۱۳۹۶
رده‌بندی دیوینی	: ۳۰۷/۱۲۱۶ ۹
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۶۴/۵۱

عنوان کتاب	: برنامه‌ریزی و طراحی شهری
ناشر	: موسسه فرهنگی اشرافی اندیشه کامیاب ایرانیان
دفتر انتشارات	: تهران - ج انقلاب - پ. ششمیران - خ نور محمدی - پلاک ۳۷ - واحد ۱۲ - ۸۹ - ۷۷۶ - Email: e_a_kamyab@yahoo.com
مؤلف	: پیمان عباد
ویراستار	: پیمان عباد، عباس کسایی
مدیر تولید	: موسسه آموزشی خوارزمی
صفحه آرا	: الهام کسایی پور
طراح جلد	: مریم ارشادی
شمارگان	: ۱۰۰۰ جلد
نوبت چاپ	: اول، ۱۳۹۶
چاپ و صحافی	: موسسه آموزشی خوارزمی
ناظر چاپ	: پژمان عباد، مجبویه رضا علی
قیمت	: ۲۰۰۰۰ تومان

شابک: ۱-۸۹-۸۶۴۶-۶۰۰-۹۷۸
ISBN: 978-600-8646-89-1

مقدمه

در دنیای کنونی اکثر مدیران خواهان کارکنانی هستند که بیش از وظایف شرح شغل خود فعالیت می کنند. آنها به دنبال کارکنانی هستند که به فراسوی انتظارات می روند، به میل و خواست خود به رفتارهایی دست می زنند که جزو وظایف رسمی شغلی شان نیست. به طور کلی آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان که تاثیر زیادی بر اثربخشی عملیات سازمان دارد توجه محققان و مدیران زیادی را به خود جلب کرده است. در گذشته محققان در مطالعات خود جهت بررسی رابطه میان رفتارهای شغلی و اثربخشی سازمانی، اکثراً به عملکرد، نمره نسی کارکنان توجه می کردند. ولی رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزو وظایف رسمی آنان نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی پاداش در سرگرفته نمی شود و میزان اثربخشی کلی سازمان را افزایش می دهد. رفتار منصفانه خواسته ای است که کارکنانی که وقت و انرژی خود را در یک سازمان صرف می کنند از سازمان انتظار دارند. این انتظارات باعث می شود که رهبران تمایل بیشتری به تأکید بر رعایت انصاف داشته باشند. سؤال این است، زمانی که مدیران به این انتظارات توجهی ندارند چه اتفاقی ممکن است. فریندگی نتیجه گرفت مدیرانی که این هنجارها را به وسیله رفتارها غیر منصفانه نقض می کنند ناشی شوند کارکنانشان واکنش منفی نسبت به این رفتار نشان دهند. بنابر این انعکاس عدالت در رفتار مدیران باعث می شود که شرایط خوبی هم برای سازمان و هم کارکنان به وجود آید. در محیط رقابتی کسب و کار امروز، عمده نگرانی و تکاپوی سازمانها در جهت بقا و توسعه و پیشرفت فراتر از اهداف شکل می گیرد. 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 وری ترین طرق ممکن 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 خود و با برنامه ریزی، دیگر منابع را به خدمت گرفته است. باتمان و ارگان (۱۹۸۲) برای اولین بار از اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی استفاده کردند و آن را به عنوان بخشی از کارکنان برای بهبود بهره وری و همبستگی و انسجام در محیط کاری می دانند که ورای الزامات سازمانی است. سازمانها، بدون تمایل داوطلبانه افراد به همکاری، قادر به توسعه اثربخشی خرد جمعی خود نیستند. تفاوت همکاری داوطلبانه و اجباری از اهمیت فراوان برخوردار است. در حالت اجباری شخص وظایف خود را در راستای مقررات و قوانین و استانداردهای قابل قبول یک سازمان و صرفاً در حد رعایت الزامات انجام می دهد. ولی در همکاری داوطلبانه این مقوله ورای وظیفه مطرح است و افراد کوششها، انرژی و بصیرت خود را برای شکوفایی توانایی های خود به نفع سازمان ابراز می کنند. در این حالت افراد معزول از منافع شخصی خود می گذرند و مسئولیت پذیری در راستای منافع دیگران در اولویت قرار می دهد. بدین ترتیب که مسیر نیل به هدفهای سازمان تسهیل می شود، در این حالت اهمیت والایی دارد ولی در صورت نبود رفتارهای همکاری داوطلبانه، بندرت حاصل می شود. رفتار شهروندی سازمانی مجموعه رفتارهایی است که خارج از محدوده رفتار الزامی افراد در محیط محسوب می شود، ولی در ایجاد فضای روانی و اجتماعی مطلوب در جمع کارکنان و محوری بازی می کنند. این رفتارها حداقل طی ۲۵ سال گذشته به حوزة وسیع و گسترده و در تحقیقات مدیریتی و سازمانی تبدیل شده اند. این رفتارها در تعاریف اولیه به عنوان رفتارهایی معرفی شده که به طور کامل اختیاری هستند و در نظام حقوق و پاداش در سازمانها و صنایع، جایگاهی برای آنها در نظر گرفته نشده است. با این حال این رفتارها در اثربخشی سازمانی به دلیل نقشی که در جو سازمانی ایفا می کنند، نقش اساسی دارند. نمونه های انواع رفتارها را می توان در یاری رسانی به همکاری که غایب است، داوطلب شدن برای کار اضافی، تر در زمان نیاز، معرفی کردن سازمان با شور و حرارت در میان عموم، عمل کردن به شیوه ای که موجب تقویت روحیه و نشاط خود و همکاران می شود و حل تعارضات بین فردی مشاهده کرد. محققان پیامدهای فردی و سازمانی نسبتاً زیادی را برای رفتارهای شهروندی سازمانی ذکر کرده اند. در سطح سازمانی آنچه که به طور عمده مطرح می شود افزایش عملکرد و اثربخشی است. مسئله دیگری که برخی از محققان به عنوان یک پیامد مهم رفتارهای

شهروندی سازمانی به آن اشاره می کنند، افزایش توان سازمان در جذب و نگهداری نیروهای خبره و کارآمد است. بالا بودن سطح رفتارهای شهروندی در یک سازمان سبب می شود تا سازمان به محیطی جذاب برای کار و فعالیت تبدیل شود و از این رو سازمانهایی که سطح رفتارهای شهروندی در آنها بالاست، با جذب نیروهای کارآمدتر، عملکرد بهتری خواهند داشت. وجود رابطه مثبت بین عدالت بین فردی و رفتار شهروندی سازمانی رهبر مدار نشان می دهد که فرد تمایل دارد در رفتار شهروندی سازمانی برای هویتی خاص مشارکت نماید که به عنوان منبع عدالت تلقی می شود. بدلیل آنکه رهبر براساس رفتارهای حمایتی اش به عنوان یک فرد قابل احترام و ملاحظه کار تلقی می شود، به عنوان منبع عدالت بین فردی زیر دست نیز بشمار می آید. در این مورد، تاکید بر رفتارهای شهروندی زیر دستل مستقیماً بر رهبری متمرکز است که با او کار می کند. در نتیجه، احتمالاً زیر دست تلاش بیش تری می کند تا رفتارهای همکاری خود را برای منافع رهبر نشان دهد.

بین رفتارهای تحول آفرین، رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. یکی از دغدغه های سازمان ها و پژوهشگران در چهار دهه پیش، رهبری بوده است و تلاش شده این پدیده را با یک سری از معیارهای انشگاہی عملی کنند. رهبری تحولی فرایندی است که بر اساس آن رهبر، بالاترین سطح انگیزش، اخلاقیات، وجدان، تعهد و پیوند جویی با اهداف سازمان را در پیروان ایجاد می کند. براساس نظریه رهبری تحول آفرین، یک رهبر، نیازمند استفاده از بازیگران داخلی جهت انجام وظایف لازم برای سازمان است تا به اهداف مطلوبش دست یابد. در این راستا، هدف رهبری تحول آفرین آن است که اطمینان یابد مسیر رسیدن به هدف، به وضوح از سوی بازیگران داخلی درک شده است، موانع بالقوه درون سیستم را برطرف می کند و بازیگران را در رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده ترغیب می نماید. در فرایندهای روانی در رهبری تحول آفرین بر مولفه های فردی متمرکز شده است. ملاحظه فردی مبتنی بر این نظریه است که رهبر هر یک از زیردستان، خود را مورد توجه قرار می دهند.

رهبر ملاحظه کار فردی، اختلافات فردی را بر حسب نیازها و توقعات خاص زیردستان تلقی می کند و حمایت فردی را برای رشد زیردست ارائه می کند. این نوع رهبر، به عنوان یک مربی یا مرشد عمل می کند و با استفاده از رفتارهای توانمندسازی که متناظر با نیازهای

خاص زیردست می باشد، زیردست خود را هدایت می کند. بعلاوه، چنین رفتارهای حمایتی به طور دوستانه، نزدیک و صمیمی و برابر به زیردست انتقال می یابد. علی رغم یافته های مربوط به اینکه رهبران تحول آفرین چه کاری را انجام می دهند، دست کم یک مسئله اساسی ارزش بررسی بیشتری را دارد و آن این است که چگونه رهبران تحول آفرین بر زیردستان و یا درکل بر گروه تاثیر می گذارند و چرا زیردستان به رفتارهای رهبری رهبران خود واکنش نشان می دهند؟ درک عدالت کارکنان می تواند به عنوان مکانیسم روانی مهمی در فرایند رهبری تحول آفرین عمل نماید. رهبران به عنوان هویت های بانفوذی تلقی می شوند که بر درک عدالت زیردستان تاثیر می گذارند. عدالت میان فردی به عنوان درک فرد از کسب رفتار میان فردی است. برحسب اینکه چگونه افراد توسط مسئولان سازمانی خود رفتار می شوند. مطالعات انجام شده در زمینه تاثیر رفتار شهروندی بر رهبری تحول آفرین گویای این واقعیت است که وجود این نوع رفتارها در سازمانهای دولتی اثرات مثبت و قابل توجهی دارند. به عنوان مثال، رابطه رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی را از طریق درک عدالت در دانشگاه علوم پزشکی گیلان بسنجیم. این مطالعه به این سوال اساسی پاسخ می دهد که آیا رهبری تحولی بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق درک عدالت در دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان تاثیر دارد؟.

۵		مقدمه
۱۲		فصل اول
۱۲		رهبری
۱۳		سبک رهبری
۱۳		سبک رهبری تحول آفرین
۱۵		تعریف رهبران تحول آفرین
۱۶		مدیر در نقش رهبری تحول گرا
۱۶		رهبری مبادله ای (تبادلی)
۱۷		الف) پاداشهای مزیروط
۱۷		ب) مدیریت بر مبنای استثنا
۱۸		رهبری تحول آفرین و اثر بخشی رهبر تیم
۱۹		ابعاد رهبری تحول گرا
۲۱		رهبری تحول آفرین و اعتماد به رهبر
۲۲		رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی
۲۴		فصل دوم
۲۴		رفتار شهروندی سازمانی
۳۰		انواع رفتار شهروندی سازمانی
۳۱		رفتار شهروندی سازمانی رهبرمدار
۳۲		تئوری مبادله اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی
۳۴		رابطه متقابل رهبر - عضو رفتار شهروندی سازمانی
۳۴		عوامل تاثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی
۳۵		پیامدها و نتایج رفتار شهروندی سازمانی
۳۶		فصل سوم
۳۶		عدالت سازمانی
۳۷		عدالت، تعاریف و مفاهیم
۳۷		عدالت سازمانی

۳۷	تعریف عدالت سازمانی
۳۸	الماس عدالت (ابعاد چهار بعدی)
۴۳	عدالت و اثرات آن در سازمان
۴۳	پیشینه مطالعات داخلی
۴۶	پیشینه مطالعات خارجی
۴۸	فصل چهارم
۴۸	تجزیه و تحلیل
۴۸	توصیف پاسخ دهندگان
۵۲	توصیف متغیرها
۵۲	در شهر و زندگی سازمانی رهبر مدار
۵۳	در ۲ عدالت بین فردی
۵۵	رهبری تحول کل
۵۶	ملاحظات فردی
۵۷	نفوذ آرمانی
۵۸	انگیزه الهام بخش
۵۹	ترغیب ذهنی
۶۱	فصل پنجم
۶۱	بررسی وضعیت متغیرهای اصلی
۶۲	بررسی مدل
۶۳	بررسی شاخص های معنی داری و برازش مدل کلم
۶۵	بررسی مدل در حالت تفکیک متغیر رهبری تحول
۶۷	بررسی فرضیه ها
۶۹	فصل ششم
۶۹	نتایج آمار توصیفی
۶۹	نتایج توصیف پاسخ دهندگان
۶۹	نتایج توصیف متغیرها
۷۰	نتایج آزمون فرضیه ها (آمار استنباطی)
۷۳	منابع و مآخذ
۷۳	منابع
۷۳	منابع فارسی
۷۷	منابع غیر فارسی