

رهبری تحول‌گرا

با تأکید بر اعتماد سازمانی و امنیت شغلی

الیف:
رضا لاسی

رضا

سرشناس	: غلامی، رضا، ۱۳۶۵-
عنوان و نام پدیدآور	: رهبری تحول‌گرا: با تأکید بر اعتماد سازمانی و امنیت شغلی / تألیف رضا غلامی.
مشخصات نشر	: تهران: رصدعلم، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	: ۱۱ ص.؛ مصور، جدول.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۸۰۹۶-۸-۰
وضعیت فهرست نویسی	: فیفا
یادداشت	: کتابنامه: ص ۸۵ - ۱۱۸.
موضوع	: رهبری تحول‌آفرین
موضوع	: Transformational leadership
موضوع	: رهبری
موضوع	: Leadership
موضوع	: اعتماد
موضوع	: Trust
موضوع	: کارآمدی سازمانی -- مدیریت
موضوع	: Organizational effectiveness -- Management
موضوع	: رضایت از کار
موضوع	: Job satisfaction
رده بندی کنگره	: HD ۷/۵۷
رده بندی دیویی	: ۴۰۹۲/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۷۲۹۳۴۶۱



رهبری تحول‌گرا با تأکید بر اعتماد سازمانی و امنیت شغلی

مؤلف: رضا غلامی

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۹

شابک: ۰۰-۸۲-۸۵۹۶-۶۰۰-۹۷۸

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

ناظر فنی: الهه امیریان

طرح جلد: فرزاد برادران

ناشر: رصد علم

مرکز پخش و فروش:

بهارستان- خیابان ظهیرالاسلام- نبش کوچه سلطانی پلاک ۸۰ تلفن ۰۹۱۲۸۱۶۴۸۱۹

قیمت: ۳۵۰۰۰۰ ریال

فهرست مطالب

۷	پیشگفتار
۹	فصل یکم: رهبری و سبک‌های آن
۱۱	تفاوت میان رهبر و مدیر (رئیس)
۱۱	تفاوت‌های مدیریت و رهبری
۱۲	مفهوم سبک‌های رهبری
۱۳	تعریف سبک‌های رهبری
۱۵	تاریخچه سبک‌های رهبری
۱۶	انواع سبک‌های رهبری
۱۶	سیستم‌های مدیریت لیکرت
۳۱	رهبری تحول‌آفرین در مقابل رهبری مراوده‌ای
۳۳	رویکردهای رهبری تحول‌آفرین
۳۷	شاخصهای رهبری چند عاملی از دیدگاه بس و آوولیو (۱۹۸۸-۲۰۰۳)
۳۹	تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر الگوهای رفتاری کارکنان
۴۳	فصل دوم: اعتماد سازمانی
۴۵	مقدمه
۴۶	مفهوم اعتماد سازمانی
۴۸	تعریف اعتماد سازمانی
۵۲	اهمیت اعتماد سازمانی
۵۵	انواع اعتماد سازمانی
۵۸	پیامدهای کمبود اعتماد

۶۲	اعتمادسازی.....
۶۵	پیامدهای اعتماد با سطوح بالا.....
۶۷	فصل سوم: عملکرد شغلی.....
۶۹	مقدمه.....
۶۹	تعاریف عملکرد.....
۷۳	پیامدهای عملکرد شغلی کارکنان.....
۷۵	فصل چهارم: رفتار شهروندی سازمانی.....
۷۷	مقدمه.....
۷۸	رفتار شهروندی سازمانی.....
۸۲	مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی.....
۸۵	عوامل تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی.....
۸۷	رهبری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی.....
۹۱	فصل پنجم: ترک شغل.....
۹۳	مقدمه.....
۹۳	تعریف ترک شغل.....
۹۵	ابعاد کناره‌گیری از شغل کارکنان.....
۹۶	محرك‌های نیت ترک شغل.....
۱۰۰	پیامدهای منفی ترک شغل کارکنان.....
۱۰۳	فصل ششم: بررسی یک نمونه پژوهش مرتبط.....
۱۰۵	مقدمه.....
۱۱۶	بررسی فرضیه‌های پژوهش.....
۱۲۰	مقایسه نتایج پژوهش با پژوهش‌های پیشین.....
۱۲۲	پیشنهادهای و راهکارهای اجرایی.....
۱۲۵	منابع.....
۱۳۹	پرسشنامه پژوهش.....

پیشگفتار

در دنیای پیشرفته و اجتماعی امروز، سازمان‌ها، نظام‌های اجتماعی هستند که منابع انسانی، مهم‌ترین عامل اثر بخشی، کارایی آن‌ها می‌باشند. آن‌ها برای دستیابی به اهداف خود به کارکنان مؤثر با عملکرد بهینه نیاز دارند و بدون تلاش و تعهد کارکنان خود، به موفقیت دست نمی‌یابند. نیروی انسانی با آمدن شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است. وجود نیروی انسانی متعهد به سازمان می‌تواند ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابه‌جایی باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، سطح روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمانی و نیز دستیابی به اهداف فردی گردد. عفاان اعتقاد دارند که اگر سازمان بخواهد با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردی مطلوب، ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغلی مناسب به طور کامل به اهداف خود نائل گردد، سازمان نیروی انسانی کارآمد و متعهد می‌باشد. امروزه سازمان‌ها به علت رقابت فزاینده و اهمیت بهره‌وری و ارزیابی شاخص‌های عملکردی نیازمند نیروی انسانی هستند که علاوه بر تمرکز بر تعایف شغلی خویش تمایل بالایی نیز به ماندن در سازمان از خود نشان دهند. مطالعات پیشین حاکی از آنند که سبک رهبری مدیران، عملکرد شغلی^۱ و همچنین اعتماد^۲ سازمانی نقشی مهم را ایفا دارد در کاهش ترک شغل کارکنان دارند. به عبارتی دیگر با افزایش بکارگیری سبک رهبری تحول‌گرا از سوی مدیران، در وهله اول اعتماد کارکنان به مدیریت افزایش می‌یابد، سطوح عملکرد شغلی کارکنان به دلیل اعطای استقلال و آزادی که مدیران به کارکنان می‌دهند، افزایش یافته و از این مسیر سطوح نارضایتی کارکنان و میل به ماندن کارکنان افزایش می‌یابد. بر این اساس در این نوشتار به مطالعه و بررسی تاثیر این سه مولفه بر تمایل به ترک شغل کارکنان پرداخته

^۱ Job performance

^۲ trust

می‌شود. بی‌شک هیچ کاری بی‌عیب و نقص نیست و نوشتار حاضر نیز از آن مستثنی نیست. بر این اساس از کلیه اساتید و پژوهشگران تقاضا می‌گردد نظرات و دیدگاه‌های خود را راجع به محتوای این کتاب به نویسنده ارجاع دهند.

با تشکر - رضا غلامی

gholami.fater@gmail.com

www.ketab.ir