

کتابخانه
م ۳۴ ۳۵ ۲۱

رهبری مشارکتی و سازمان یادگیرنده

تألیف:

علی رستمی

(عضو هیأت علمی دانشگاه پیام نور)

فریده دینی گشه



تهران - ۱۳۹۹

سرشناسه	: رستمی، علی، ۱۳۴۹ مرداد -
عنوان و نام پدیدآور	: رهبری مشارکتی و سازمان یادگیرنده/ تألیف علی رستمی، فریده مبینی‌کشه.
مشخصات نشر	: تهران : زنده‌اندیشان، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	: ۱۲۰ ص.؛ ۱۴/۵ × ۲۱/۵ سم.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۶۸۱۸-۱۰۰۰ : ۳۰۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۱۴ - ۱۲۰.
موضوع	: رهبری
موضوع	: Leadership
موضوع	: مدیریت -- مشارکت کارکنان
موضوع	: Management -- Employee participation
موضوع	: تعهد سازمانی
موضوع	: Organizational commitment
موضوع	: یادگیری سازمانی
موضوع	: Organizational learning
شناسه افزوده	: مبینی‌کشه، فریده، ۱۳۴۲ -
رده بندی کنگره	: HD ۷۰ / ۷۰
رده بندی دیویی	: ۶۸/۴۰۹۲
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۶۳۶۸۸



رهبری مشارکتی و سازمان یادگیرنده

مؤلف: علی رستمی و فریده مبینی‌کشه

ناشر: انتشارات زنده اندیشان

صفحه آرای: زیبا مولودی

چاپ اول: تابستان ۱۳۹۹

تیراژ: ۲۰۰۰ جلد

قیمت: ۳۰۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۸۱۸-۱۰۰۰

تهران: یوسف‌آباد، خیابان ۶۴، پلاک ۳۱

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است.

فهرست مطالب

۷	پیشگفتار:
۹	مقدمه
۱۰	تعریف رهبری
۱۱	لزوم آشنایی با مدل‌های رهبری
۱۳	مدل‌های رهبری
۱۴	نظریه‌های رهبری - هدف:
۱۵	رنجیب رفتار رهبری:
۱۶	مدل سیم‌بندی اثر رهبری:
۱۶	مدل مشروط و روم‌بیت
۱۷	مطالعات رهبری
۱۹	انواع سبک‌های رهبری
۲۰	رهبری اخلاقی
۲۱	رهبری خدمتگزار
۲۲	رهبری تحول‌گرا
۲۷	ویژگی رهبران تحول‌گرا
۲۷	چالش‌های رهبری تحول‌گرا
۲۹	ابعاد رهبری تحول‌گرا
۲۹	نفوذ آرمانی
۳۰	ترغیب ذهنی
۳۱	انگیزش الهام بخش
۳۱	ملاحظات فردی
۳۱	سبک‌های جدید رهبری
	مفهوم رهبری مشارکتی
۴۲	تاریخچه مشارکت
۴۴	معانی مشارکت
۴۶	ج) پذیرش مسئولیت:
۴۷	ضرورت رهبری مشارکتی
۴۹	عناصر اصلی سبک رهبری مشارکتی

۴۹	بعد ۱. مشارکت در تصمیم‌های کاری
۵۰	بعد ۲. مشارکت مشورتی
۵۱	بعد ۳. مشارکت کوتاه‌مدت
۵۱	بعد ۴. مشارکت غیررسمی
۵۲	بعد ۵. مالکیت کارکنان
۵۲	بعد ۶. مشارکت نمایندگان
۵۳	ریزگیها و عناصر محیط مشارکتی
۵۴	روشهای ابتدای برای مشارکت دادن افراد
۵۸	مزایای مدیریت مشارکتی
۵۹	محدودیت‌های مشارکتی در تصمیم‌گیری
۶۰	مدیریت مشارکتی
۶۱	مهارت‌های مورد نیاز برای مدیریت مشارکتی
۶۲	فنون مشارکتی
۶۳	رابطه رهبری مشارکتی رفتار در سازمان‌ها
۶۶	راه‌بندهای مشارکت
۶۷	مفهوم تعهد
۷۱	انواع تعهد
۷۲	تعهد نسبت به مشتری
۷۲	تعهد نسبت به سازمان
۷۳	تعهد نسبت به خود
۷۳	تعهد نسبت به مردم
۷۳	تعهد نسبت به وظیفه (تکالیف)
۷۴	ابعاد تعهد سازمانی
۷۵	بعد رفتاری تعهد
۷۶	بعد نگرش تعهد
۷۷	تعهد عاطفی
۷۸	تعهد مستمر
۷۹	تعهد هنجاری
۸۱	بازخورد:

- ۸۲.....تعریف بازخورد:
- ۸۳.....بازخورد
- ۸۴.....اهمیت بازخورد دادن
- ۸۶.....واکنش به بازخورد
- ۸۸.....سازمان یادگیرنده
- ۹۰.....لزوم وجود آمدن نظریه سازمان یادگیرنده
- ۹۳.....سازمان یادگیرنده چیست؟
- ۹۷.....نظریه سازمان یادگیرنده
- ۹۸.....ویژگی‌های سازمان یادگیرنده
- ۹۹.....توسعه مدل‌های سازمانی برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده
- ۱۰۰.....اولین مدل:
- ۱۰۱.....دومین مدل:
- ۱۰۱.....سومین مدل:
- ۱۰۲.....چهارمین مدل:
- ۱۰۶.....استراتژی‌های خلق سازمان‌های یادگیرنده
- ۱۰۶.....معنای اساسی سازمان یادگیرنده
- ۱۰۸.....مدیریت در سازمان‌های یادگیرنده
- ۱۰۸.....موانع یادگیری سازمان‌های یادگیرنده
- ۱۰۹.....و به‌طور کلی
- ۱۱۱.....الف) منابع فارسی
- ۱۱۶.....ب) منابع انگلیسی

به نام خداوند جان و خرد

پیشگفتار:

امروزه هدف نهایی منافع انسانی در سازمان‌ها بر پیوند رهبری و کارکنان آن با مشتریان استوار است. با توجه به اینکه یکی از الزامات توانمندسازی رفتاری کارکنان در سازمان نوع و شیوه رهبری است، رهبری مشارکتی عبارت است از مجموعه گردش کار و عملیاتی که تمام کارکنان و زیردستان یک سازمان را در روند تصمیم‌گیری‌های مربوط به آن سازمان دخالت می‌دهد و شریک می‌سازد. از سوی دیگر یکی از چالش‌های اساسی مدیران سازمان‌ها، جلب روحیه همکاری داوطلبانه در سازمان است. این امر میسر نخواهد شد مگر آنکه عوامل مؤثر بر توسعه بازخورد سازمانی و بسترهای لازم برای پیاپی‌سازی این گونه رفتارها فراهم شود. در این راستا نگارنده قصد دارد مفهوم رهبری مشارکتی و سازمان یادگیرنده که در عصر کنونی به یکی از مفاهیم کلیدی جهت رشد سازمان تبدیل شده است، برآورد. چراکه از طرفی سازمان یادگیرنده، اطلاعات موجود در محیط را بررسی کرده، خود اطلاعاتی را تولید کرده و افراد را به تسهیم و انتقال دانش در میان گروه‌های کاری ترغیب می‌کنند. لازمه یادگیری در سازمان این است که دانش فردی به دیگران انتقال یابد تا آن‌ها هم از این

دانش در انجام فعالیت‌های کاری سازمان استفاده نمایند. همچنین، سازمان‌ها در ابتدا باید دانش را شناسایی و ضمن ذخیره، طبقه‌بندی، نشر و کاربرد دانش به ایده‌ها و تفکرات جدیدی برسند. از طرفی دیگر رهبری در کلیه شئون سازمان نقشی کلیدی را ایفا می‌کند، همیشه استفاده از فرآیند ارتباطات برای اعمال نفوذ در میان افراد و سوق دادن افراد و یا کارکنان به سوی اهداف سازمانی ابزاری مناسب بوده است.

رهبری را اصولاً هنر نفوذ در دیگران دانند، بدین معنی که پیروان به دلخواه و اختیاری از اجبار، از رهبر اطاعت می‌کنند؛ بنابراین، منظور از رهبری به‌طور عام، تأثیر گذار بر افراد و انگیزش آنان به‌طوری است که از روی میل، علاقه و با اشتیاق برای دستیابی به اهداف‌های گروهی تلاش کنند. هدایت و رهبری از مباحث بسیار اساسی در مدیریت می‌باشد؛ زیرا مهم‌ترین حرکت مدیر آن است که با به‌کارگیری صحیح نیروی انسانی با بهترین شکل حوادث و مشکلات را برطرف و یا راه‌حلی برای آن‌ها بیابد. و برنامه‌های سازمان را اجرا و رسیدن به اهداف را سهل‌الوصول نماید. در این کتاب سعی شده تا با بررسی مفاهیم سازمان یادگیرنده و رهبری مشارکتی، تصویری شفاف ارائه کنیم.