

ارتباط رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی

تالیف و پژوهش:

اکبر مهدوی نیا

سرشناسه: مهدوی‌نیا، اکبر، ۱۳۵۴ -

عنوان و نام پدیدآور: ارتباط رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی / تالیف و پژوهش اکبر مهدوی‌نیا.

مشخصات نشر: گرگان: قلم صحرا، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهری: ۲۷۲ ص. ۱۴، ۵*۲۱، ۵ س م.

شابک: 978-622-98028-7-8

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

یادداشت: کتابنامه: ص. ۲۵۴-۲۷۲.

موضوع: رهبری تحول آفرین - ایران - نمونه پژوهی

موضوع: Transformational leadership -- Iran -- Case studies

موضوع: تعهد سازمانی - ایران - نمونه پژوهی

موضوع: Organizational commitment -- Iran -- Case studies

موضوع: فرهنگ سازمانی - ایران - نمونه پژوهی

موضوع: Corporate culture -- Iran -- Case studies

GV ۴۳/۱۸۱: رگه‌گذاری مدته در

رده بندی دیویی: ۷۹۰/۰۶۹

شماره کتابشناسی ملی: ۸۴۸۹۳۲۷

اطلاعات رکورد کتابشناسی: ۸۴۸۹۳۲۷



۰۹۱۹۴۸۰۵۴۹۷

تلفن:

nashrghalamesahra@gmail.com

انتشارات قلم صحرا

نام کتاب: ارتباط رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی

مؤلف: اکبر مهدوی‌نیا

تعداد صفحه: ۲۷۲ قطع: رقعی شمارگان: ۲۰۰

نوبت چاپ: اول / ۱۴۰۰ چاپخانه: گاندی

طراح جلد: ایرج رضانی صفحه آرایی: ایرج رضانی

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۸۰۲۸-۷-۸ isbn: 978-622-98028-7-8

قیمت: ۵۵۰۰۰۰ ریال

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات پژوهش

مقدمه.....	۸
اهداف پژوهش.....	۱۱
تعاریف واژه‌ها و اصطلاحات فنی و تخصصی و عملیاتی متغیرها.....	۲۲
رهبری تحول آفرین.....	۲۲
نفوذ آرمانی.....	۲۶
انگیزش الهام بخش.....	۲۶
تحریک فرهیختگی.....	۲۷
حمایت توسعه گرا.....	۲۷
فرهنگ سازمانی.....	۲۷
فرهنگ خانوادگی.....	۲۹
فرهنگ کارآفرینی.....	۲۹
فرهنگ رقابتی.....	۳۰
فرهنگ سلسله مراتبی.....	۳۰

فصل دوم: رهبری تحول آفرین

۳۴	رهبری تحول آفرین
۳۸	مؤلفه های رهبری تحول آفرین
۳۸	نفوذ آرمانی
۳۸	انگیزش الهام بخش
۳۹	فرهنگ سازمانی
۴۱	معیارهای ارزیابی طبقه بندیهای فرهنگ سازمانی
۴۷	گونه شناسی های فرهنگ سازمانی
۶۰	تعهد سازمانی

فصل سوم: تجزیه و تحلیل داده ها

۱۵۸	آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش
۱۶۰	جنسیت
۱۶۲	سن
۱۶۴	سطح تحصیلات
۱۶۶	سابقه خدمت
۱۶۸	بررسی مدل نظری پژوهش
۱۷۰	تحلیل عاملی
۱۷۱	آزمون

مقدمه:

یکی از مهم‌ترین چالش‌های مدیران عصر حاضر، عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه منابع انسانی موجود است. در اغلب سازمان‌ها از توانایی‌های کارکنان استفاده بهینه نمی‌شود و مدیران قادر نیستند ظرفیت بالقوه آنان را به کار گیرند. به عبارت دیگر افراد، توان بروز خلاقیت، ابتکار و فعالیت بیشتری را دارند، اما در محیط سازمانی به دلایلی از این قابلیت‌ها به طور مطلوب بهره‌برداری نمی‌شود. اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، رهبری تحول‌آفرین را به عنوان یک راهبرد اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی نموده‌اند و معتقدند که رهبری تحول‌آفرین یکی از نگرش‌های مهم جدید است که امروزه توسط سازمان‌ها به کار گرفته می‌شود و در واقع پاسخ به نیاز حیاتی مدیریت

معاصر در پاسخ گویی به نیاز تغییر و تحول است (کینلا، ۱۳۸۳: ص ۱۲۴). در حال حاضر درگیر ساختن نیروی انسانی در فرایند مدیریت با هدف دستیابی به عملکرد سازمانی بالاتر و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان‌ها الزامی شده است. از این رو رهبری موضوعی است که از دیرباز نظر محققان و عموم مردم رابه خود جلب کرده است. شاید علینا جذابیت گسترده رهبری این باشد که رهبری فرایندی بسیار اسرارآمیز است که در زندگی همه افراد وجود دارد در اکثر موارد دانشمندان علوم رفتاری کوشیده‌اند تا بدانند براساس چه ویژگی‌هایی تواناییها، رفتارها، منابع قدرت یا با تکیه برچه جنبه‌هایی از موقعیت، توان رهبر در تاثیر بر پیروان و تحقق اهداف گروهی می‌توان تعیین کرد. نوع رهبری زمانی تحقق می‌یابد که رهبران علایق پیروانشان به کار را افزایش دهند. آنان را از اهداف و ماموریتها آگاه سازند و

تشویقشان کنند که فراتر از منافع فردی بیاندیشند این نوع رهبری بر اساس نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش انهام بخش و ملاحظات فردی تحقق می‌یابد. هدف رهبر تحول‌گرا آن است که اطمینان یابد مسیر رسیدن به هدف به وضوح از سوی بازیگران داخلی درک شده است. منابع بالقوه درون سیستم را برطرف کند و بازیگران را در رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده ترغیب نماید. (جنانی و همکاران، ۱۳۹۲ ص ۱۵). فرهنگ سازمانی بعنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزشهای مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌توان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت بشمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان است نظر به اینکه برنامه جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می‌کند از این‌رو هدف این برنامه‌ها تغییر و تحول فرهنگ سازمان بعنوان زیربنا و بستر تحول است (امیدی و همکاران،

۱۳۹۱ص ۱۳). از آنجایی که در هر سازمان نقش تعهد سازمانی بعنوان یکی از عوامل مهم در رهبری و هدایت سازمان غیر قابل اغماض است لذا ارزشیابی عملکرد مدیر برای آگاهی از میزان تعهد سازمانی کارکنان در انجام نقش رهبری خود برای دستیابی به نتایج صحیح ارزشیابی عملکرد سازمان ضروری است (خرازیان، ۱۳۸۵ص ۵).