

تحول آفرینی ایده تعالی رفتار کارکنان

نویسنده:

محمد صباحی



انتشارات دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران

پاییز ۱۳۹۷

سرشناسه	: صباحی، محمد، ۱۳۵۴
عنوان و نام پدید آور	: تحول آفرینی ایده تعالی رفتار کارکنان، محمد صباحی
مشخصات نشر	: تهران- ارتش جمهوری اسلامی ایران- دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا- انتشارات دافوس آجا، ۱۳۹۵
مشخصات ظاهری	: ۲۷۶ ص: مصور، جدول، نمودار
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۸۱۶۳-۴۵-۹
وضعیت فهرست‌نویسی	: فیبا
موضوع	: کارکنان - مدیریت
موضوع	: Personnel management
موضوع	: تحول سازمانی - مدیریت
موضوع	: Organizational change - Management
موضوع	: کارکنان - توانمندسازی
موضوع	: Employee empowerment
شناسه افزوده	: ایران، ستاد. دانشکده فرماندهی و ستاد. انتشارات دافوس
شناسه افزوده	: Iran. Army. Command & Staff College. Dafoos Publications
رده‌بندی کنگره	: ۱۳۹۱/۵۲/۵۴۰۲۳/ص۲
رده‌بندی دیویی	: ۳/۴۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۲۶۱۴۹۱

عنوان: تحول آفرینی ایده تعالی رفتار کارکنان

مؤلف: محمد صباحی

ویراستار: محمدتقی پرتوی

ناظر چاپ: سامان آزاد

طرح روی جلد: علیرضا قانع

صفحه آرایشی: علیرضا حسین خانلو

ناشر: انتشارات دافوس

شمارگان: ۱۰۰۰

تعداد صفحه: ۲۷۶ صفحه

تاریخ نشر: پاییز ۱۳۹۷

چاپ اول

لیتوگرافی، چاپ و صحافی: مدیریت چاپ، انتشارات و فصلنامه دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا

قیمت: ۲۵۰۰۰۰ ریال

نشانی: تهران، میدان پاستور، خیابان دانشگاه جنگ، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، انتشارات دافوس

www.dafoosaja.ac.ir

تلفن: ۶۶۴۱۴۱۹۱ - ۰۲۱

مسئولیت صحت مطالب بر عهده مؤلفین می‌باشد.

کلیه حقوق برای دافوس آجا محفوظ است. (نقل مطالب با ذکر مأخذ بلامانع است).

فهرست

عنوان	صفحه
دیباچه.....	۷
مقدمه.....	۹
فصل اول: مباحث نظری.....	۱۳
تعاریف و واژه‌ها و اصطلاحات.....	۱۳
نفوذ آرمانی (نوشته‌های آرمانی - رفتارهای آرمانی).....	۱۵
تاریخچه‌ی مدیریت، منابع انسانی.....	۲۱
فصل دوم: مطالعات درباره رهبری.....	۴۱
تکامل نظریه‌های رهبری.....	۴۳
ارزیابی نظریه‌های وضعیتی رهبری.....	۵۴
وجوه اشتراک و افتراق رهبری.....	۶۳
فصل سوم: رهبری تحول‌آفرین چگونه عمل می‌کند.....	۷۷
نظریه‌های رهبری تحول‌آفرین.....	۷۹
فصل چهارم: شاخص‌های رهبری تحول‌آفرین.....	۱۰۱
رفتارهای جلب اعتماد.....	۱۲۲
ضررهای سازمان‌های کم اعتماد: شامل موارد زیر است.....	۱۲۴
ویژگی‌های اهداف بلندمدت.....	۱۵۷
مراحل توانمندسازی.....	۱۹۳
رویکردهای توانمندسازی.....	۱۹۵
روش‌های توانمندسازی کارکنان.....	۱۹۹

۲۰۱	پیش‌نیازها.....
۲۰۳	فصل پنجم: رفتار شهروندی سازمانی
۲۰۴	رفتار شهروندی سازمانی چیست؟.....
۲۲۸	ارائه چارچوب مفهومی تحقیق.....
۲۲۹	فصل ششم: جمع‌بندی و نتیجه‌گیری.....
۲۴۶	جمع‌بندی و نتیجه‌گیری نهایی.....
۲۵۳	منابع و مآخذ.....
۲۵۳	الف) منابع فارسی.....
۲۶۲	ب) منابع لاتین.....
۲۶۸	پ) وبگاه‌ها: سایت‌های اینترنتی موجود.....

دیباچه

جهان معاصر با سرعتی شگفت‌انگیز در حال تحول است. سازمان‌ها به‌عنوان یکی از بارزترین مشخصه‌های جوامع امروزی به‌سرعت در حال تحول بوده و نقش نیروی انسانی در این تحولات غیرقابل‌انکار است. نقش نیروی انسانی فراتر از نقش دیگر اجزای متشکله سازمان است و بدون نیروی انسانی، سازمان به‌هیچ‌وجه مصداق پیدا نمی‌کند. به عبارتی بهتر نیروی انسانی است که با توجه به نقش فرماندهی و روحیه و توانمندی خود، امکانات و تجهیزات در اختیار را در راستای نیل به اهداف به‌کار می‌گیرد و میزان موفقیت را رقم می‌زند. بنابراین، در نظام کنونی ارتقای عملکرد فردی و سازمانی، از اهداف عمده هر سازمان فعلی محسوب می‌شود. بر منابع انسانی را یکی از مهم‌ترین ارکان ارتقای عملکرد سازمان بدانیم، واضح است که برای متغیرهای اثرگذار بر عملکرد آنان تا چه اندازه راهنمای فرماندهان در بهبود عملکرد سازمانی خواهد بود.

پژوهش‌گران سازمانی به این نتیجه رسیده‌اند که برخی کارکنان با انجام مسئولیت‌های فراتر از وظایف و حقوق تعیین‌شده در سازمان به کارایی سازمان خود کمک می‌کنند، به این معنی که آن‌ها همکاری‌های اضافی انجام می‌دهند، که نه لازم است و نه پیش‌بینی می‌شود، مثلاً بعد از وقت اداری و حتی تا پاسی از شب برای انجام کار یگان در یادگان حضور دارند و بعضاً خود را هم در مخاطرات ایمنی قرار می‌دهند. این کار که ممکن است، برای زندگی شخصی و خانوادگی بدین نحو عمل نکنند، رایج‌ترین اصولی که در استفاده برای این پدیده در سازمان‌ها، رفتار شهروندی سازمانی است.

یکی از مهم‌ترین پیشایندهای شهروندی سازمانی، رهبری است. بیشترین‌های اخیر در نظریه‌های رهبری، از رهبری کاریزماتیک که رهبر را موجودی غیرمتعارف فرض می‌کرد و منابع انسانی را وابسته به رهبر می‌دانست، به سمت نظریه‌های نوکاریزماتیک و رهبری تحول‌آفرین که به توانمندسازی کارکنان به‌منظور عملکرد مستقل توجه می‌کند، تغییر یافته است. رهبری تحول‌آفرین یک فرآیند آگاهانه اخلاقی و معنوی است که الگوهای مساوی روابط قدرت میان رهبران و کارکنان را جهت رسیدن به یک هدف جمعی و یا تحول واقعی بنا می‌کند و فرآیند نفوذ آگاهانه در افراد یا گروه‌ها برای ایجاد تغییر و تحول ناپیوسته در وضع موجود و یا کارکردهای سازمان به‌عنوان یک کل است که علایق کارکنان را ارتقاء

می‌بخشد، پذیرش برای مأموریت گروه ایجاد می‌کند و کارکنان را به فراسوی منافع خویش برای منافع گروه برمی‌انگیزاند؛ و از طریق گفتار و کردارشان کل مجموعه را متحول می‌کند و نفوذ زیادی روی نیروی انسانی دارد. این رهبری زمانی تحقق می‌یابد که رهبران علایق کارکنان را به کار افزایش دهند، آنان را از اهداف و مأموریت‌ها آگاه سازند و تشویقشان کنند که فراتر از منافع فردی بیندیشند. بر اساس مطالعات صورت گرفته عوامل تأثیرگذار بر رهبری تحول‌آفرین شامل مؤلفه‌هایی چون نفوذ آرمانی (ویژگی‌های آرمانی - رفتارهای آرمانی)، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش، ملاحظات فردی است (یعقوبی، ۱۳۸۹: ۷۰).

با درک این واقعیت که رهبری نظامی از عوامل مهم غیر فیزیکی توان رزمی و از عناصر تشکیل‌دهنده قدرت نظامی است و نیروی انسانی در سازمان نظامی بیش از سایر سازمان‌ها از اهمیت و جایگاه ویژه برخوردار است و عامل انسانی نقش ارزنده‌ای در پیشرفت اهداف سازمان دارد و حفظ و نگهداری و ارتقاء این سرمایه ارزشمند باید در اولویت‌های سازمانی قرار گیرد. هدف محقق این پایانامه تحقیق، بیان تأثیر عوامل رهبری تحول‌آفرین بر ارتقاء رفتار شهروندی سازمانی کارکنان است.