

تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی

جواد شکری

www.ketab.ir

- سرشناسه : شکری، جواد، ۱۳۶۰ -
 عنوان و نام پدیدآور : تاثیر رهبری تحول‌گرا بر رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی / جواد شکری.
 طراح جلد و صفحه‌آرا : محمدحسین عرب‌امیری
 مشخصات نشر : تهران: قاین، ۱۳۹۶.
 مشخصات ظاهری : ۹۰ ص.
 شابک : ۹۷۸-۹۶۴-۸۹۸۱-۹۸-۸ : ۱۵۰۰۰ ریال
 وضعیت فهرست‌نویسی : فیپا
 موضوع : رهبری تحول‌آفرین -- ایران -- نمونه‌پژوهی
 موضوع : Recreation leadership -- Iran -- Case studies :
 موضوع : رضایت از کار -- ایران -- تهران -- نمونه‌پژوهی
 موضوع : Job satisfaction -- Iran -- Tehran -- Case studies :
 موضوع : فرهنگ سازمانی -- ایران -- تهران -- نمونه‌پژوهی
 موضوع : Corporate culture -- Iran-- Tehran -- Case studies :
 رده‌بندی کنگره : ۷۱۰/۶۹
 رده‌بندی دیویی : GV۱۸۱/۴۳ش۸ت۲۱۰۶۶
 شماره کتابشناسی ملی : ۴۶۰۸۲۱



عنوان کتاب : تاثیر رهبری تحول‌گرا بر رضایت مشتری : فرهنگ سازمانی
نویسنده : جواد شکری
تیراژ : ۱۰۰۰ نسخه
نوبت : اول
تاریخ چاپ : ۱۳۹۶ ش
صفحه و قطع : ۹۰ وزیری
ناشر : قائن
لیتوگرافی : لوح محفوظ
ناظر چاپ : محمد بابارئسی
طراح جلد و صفحه آرا : محمدحسین عرب‌امیری
شابک : ISBN 978-964-8981-98-8
قیمت : ۱۵۰,۰۰۰ ریال

تهران، میدان سپاه، خیابان خواجه نصیر، کوچه مفیدی، کوی شهریار پلاک ۴
تلفن: ۰۹۱۲۳۱۷۳۵۵۰ - ۷۷۵۰۴۴۵۵
مرکز پخش: شهرزی، خیابان قم، پلاک ۱۹۵
تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۹۲۲۰۰۹۹۲
کلیه حقوق این اثر متعلق به مؤلف می‌باشد

توضیحی در مورد کتاب حاضر

مدیریت و رهبری هر سازمان یکی از عوامل مهم در پایداری و بهبود مستمر در هر سازمانی محسوب می‌گردد. مدیریت سازمان‌ها به عنوان عنصری موثر بر کلیه فعالیت‌های سازمان تأثیرگذار است. مدیران سازمان‌ها با انجام اقدامات کارا و اثربخش می‌توانند موجب کسب رضایت مراجعین و مشتریان گردند (سلمانی و نیکنال آذر، ۱۳۹۰). موفقیت رهبران و مدیران در گرو اعمال تعدادی مهارت است که این مهارت‌ها را می‌توان به عنوان راه‌ها یا سبک رهبری در جهت رسیدن به اهداف خاص تلقی نمود (بنت و اندرسون، ۲۰۰۳). یکی از این سبک‌های رهبری، سبک رهبری تحول‌گراست. سبک رهبری تحول‌گرا در نظریات جدید به عنوان یکی از سبک‌های رهبری اثربخش شناخته شده است. این سبک از چهار بعد نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی تشکیل شده است (ناظم و حدادپور، ۱۳۹۱).

بعد نفوذ آرمانی به معنی می‌باشد که رهبر قبل از توجه به نیازهای خود، به نیازهای دیگران توجه کند. در انگیزش الهام‌بخش رهبر با استفاده از نمادها به ارائه ایده‌هایی با تأثیرگذاری و به حرکت در آوردن ذهن پیروان خود می‌پردازد. در ترغیب ذهنی، قوی بودن رهبر در این بعد سبب می‌شود که او به دیگران کمک کند تا در مورد مسائل دشواری به شیوه‌های نو فکر کنند و به ارائه راه‌حل‌های جدید بپردازند. در بعد ملاحظات فردی رهبری دارای جهت‌گیری توسعه‌ای در مورد پیروان خود است و به تک‌تک آنها به عنوان هویت‌های مستقل خود توجه کند (ناظم و حدادپور، ۱۳۹۱) از دیگر سو برای سازمان‌های پیچیده امروزی، توجه به رضایت شغلی پرسنل و تلاش در جهت ارتقای آن از ابعاد مختلف دارای اهمیت اساسی است. از این رو مدیریت با توجه به تأثیرات اساسی عوامل موثر بر رضایت شغلی می‌توانند مناسب‌ترین راه کارها را در جهت مقابله با نارضایتی پرسنل به کار برند و بدین طریق تحقق اهداف و اثربخشی سازمان را میسر سازند. یکی از عمده‌ترین مشکلاتی که در بنیادین‌ترین مفاهیمی که از یک سو تلاش‌های نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف داشته است، از سوی دیگر در تمامی سطوح مدیریت و منابع نیروی انسانی سازمان‌ها اهمیت زیادی پیدا کرده است رضایت شغلی است.

(خرازی و همکاران، ۱۳۹۲) رضایت شغلی عبارت از نوعی احساس خشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان است که با کار متناسب با استعدادها، میزان موفقیت در شغل، تامین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه‌های موفق و جو سازمانی ارتباط دارد. (میرکمالی، ۱۳۸۰) به بیان دیگر، رضایت شغلی به معنی دوست داشتن وظایف وابسته به هر شغل، شرایطی که کار در آن انجام می‌گیرد و پاداشی که برای انجام آن دریافت می‌شود، است. اینکه فعالیتها، امور و شرایطی که کار را تشکیل می‌دهند، تا چه حد، نیازهای فرد را بر طرف می‌سازد، به قضاوت فرد بستگی دارد. فرد باید موارد خوب و بد شغلش را بسنجد. چنانچه خوبی‌ها بر بدی‌ها غلبه کند،

احتمال دارد فرد از شغل خود راضی باشد. رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل روانی، اجتماعی و جسمانی ارتباط دارد. (میرکمائی و ناستی زایی، ۱۳۸۹) در این تحقیق از شاخص های رضایت شغلی همچون نظام پرداخت، نوع شغل، فرصتهای پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی خواهیم پرداخت. (محمدی، ۱۳۹۰)

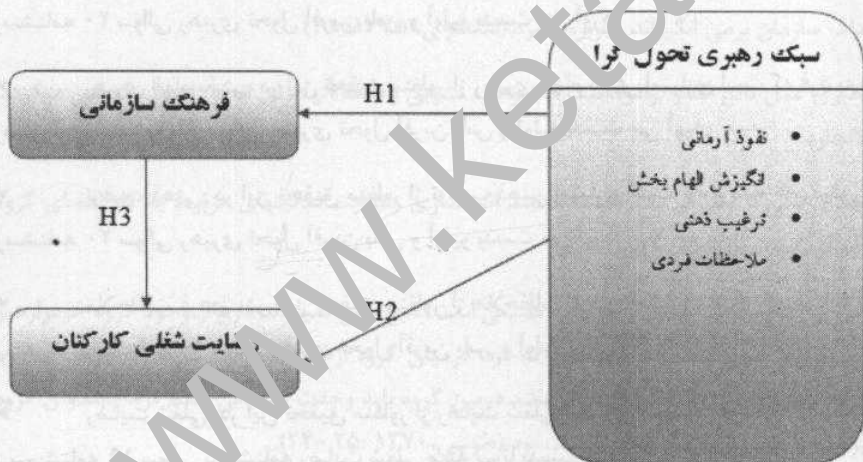
از طرفی سازمان چیزی بیش از سطوح افقی و عمودی، واحدها و سلسله مراتب است. یکسازمان همانند یک فرد دارای شخصیت است، شخصیتی که دارای ویژگی های انعطاف پذیری، محافظه کاری و نوآوری و... است. در سازمان کارکنان نسبت به یکالگوی خاص رفتاری با هم توافق می کنند و این همان فرهنگ سازمانی است. (کریمی و همکاران، ۱۳۹۲)

جورج گوردون فرهنگ سازمان را به عنوان مجموعه ای از فرضیات و ارزشهای سازمان می داند که به طور گسترده رعایت می شود و به الگوهای رفتاری خاصی منجر می شود. (شهرکی پور و همکاران، ۱۳۸۹) مقصود از فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی به تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود. کریس آرچریس، فرهنگ سازمانی را نظامی زنده می خواند رکن رفتار را در رفتار که مردم در عمل از خود آشکار می سازند، راهی که بر آن پایه به طور واقعی می اندیشند و احساس می کنند و شیوه ای که به طور واقعی با هم رفتار می کنند تعریف می کند.

در بنیاد شهید استان تهران با توجه به بررسی های انجام شده توسط مسئولان و نیز شواهد موردنظر و نظرات کارکنان، وضعیت رضایت شغلی کارکنان آن سازمان بهر د داد. در بررسی های انجام شده توسط این سازمان یکی از علل این شرایط، سبک مدیریت سازمان بیان شده است؛ از این رو مسئولان سازمان تصمیم گرفتند تا در ارتباط نحوه رهبری و مدیریت این سازمان به بررسی پیرامون سبک رهبری آنان بپردازند. از این رو آنها چندین سبک را به عنوان سبک رهبری مدبران این منطقه پیشنهاد نموده اند تا با در پیش گرفتن این سبک ها، نحوه رهبری مدیریت شود. در نتیجه رضایت شغلی کارکنان بهبود یابد. یکی از این سبک ها، سبک رهبری تحول گراست. آنها امیدوارند با در پیش گرفتن سبک رهبری تحول گرا توسط مدیران، رضایت شغلی کارکنان بهبود یابد. اما برخی فرهنگ سازمانی را در این امر مهم می دانند. اما آنان از اینکه رهبری تحول گرا بتواند در رضایت شغلی کارکنان اثربخش باشد و نیز از ساز و کارهای آن مطمئن نیستند. از طرفی این تحقیق تا کنون در این سازمان انجام نیذیرفته است. این رو در این تحقیق به بررسی آن پرداخته و قصد دارد تا به این سوال اساسی پاسخ دهد که آیا سبک رهبری تحول گرا بر رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی: بنیاد شهید استان تهران) تاثیر معناداری دارد؟

چرا باید از این موضوع نوشت؟

در جهان رقابتی و پویای امروزی که هر روز سازمانها و شرکتها با تغییرات محیطی روبرو هستند، سازمانهایی می‌توانند در عرصه رقابت بمانند و سازمان خود را در تلاطم تغییرات محیط پایداری نگه‌دارند که بتوانند با تغییرات خود را وفق داده و سازمان را از پیچ و خمهای خطرناک با تصمیمات درست نجات دهند. گاه اولین تصمیم مهمترین و یا آخرین تصمیم است بنا بر این سازمانهایی میتوانند پیروز باشند که دارای رهبرانی خلاق و آشنا با علم روز و شبکه‌های رهبری و مدیریت باشند و انگونه رهبران هستند که ناجی سازمانها می‌شوند و یا سازمانها و شرکتها را از ورشکستگی نجات می‌دهند. این تحقیق از این جهت اهمیت دارد زیرا در مرحله نخست این سازمان در ارتباط با موضوع این تحقیق آگاهی پیدا کرده و با توجه به این که ظاهراً تا کنون این تحقیق انجام نپذیرفته و مسئولان نیز از ابعاد مختلف طرح و نیز اثرات بخشش در انجام آن در این سازمان آگاهی ندارند از اینرو انجام این تحقیق می‌تواند به روشن شدن ابعاد تحقیق و انجام موفق‌تر آن کمک نماید.



تعریف مفاهیم کتاب

➤ رهبری تحول‌گرا: این مفهوم نیز از سوی برنز (۱۹۷۸) مطرح شد و باس (۱۹۸۵) آنرا مطرح نمود. در تعریف آمده است که رهبران تحول‌گرا کسانی هستند که پیروان خود را الهام بخشی نموده و به آنان درجه میدهند و آنان را به نحوی هدایت می‌کنند که اهداف سازمانی تامین گردد (باس، ۱۹۸۵: ۱۳۶). بصیرت، الهام بخشی و شجاعانه و ... واژه‌هایی هستند که رهبری تحول‌گرا را توضیح می‌دهند. اینها افرادی هستند که سازمان‌های ورشکسته را رونق می‌دهند.

➤ رضایت شغلی: حالت روحی مطلوبی است که فرد از ارزیابی یا تجربه شغلی خود بدست می‌آورد و به معنای میزان احساس موفقیت و خشنودی فرد در شغلش، مناسب بودن روش برخورد همکاران و زیر دستان با یکدیگر، برخورداری از رئیس شایسته و داشتن فرصت مطرح کردن خود در جامعه میباشد (اسدی، ۱۳۸۰)

➤ فرهنگ سازمانی: جورج گوردون فرهنگ سازمانی را به عنوان مجموعه ای از فرضیات و ارزشهای سازمان می‌داند که به طور گسترده رعایت می‌شود و به الگوهای رفتاری خاصی منجر می‌شود. (شریف، اده، ۱۳۸۵)

➤ ره‌ری تحول گرا: منظور از رهبری تحول آفرین در پژوهش نمره ای است که پاسخ دهندگان در این جامه برای ۲۰ سوال پرسشنامه رهبری شامل ابعاد چهارگانه آن یعنی نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، والهام بخشی و ملاحظه فردی بدست می‌آورند.

✓ نفوذ آرمانی: در این تحقیق منظور از نفوذ آرمانی امتیازی است که فرد به ۸ پرسش از پرسشنامه ۲۰ سوالی رهبری تحول آفرین، پاسخ و اولیو بدست می‌آورد.

✓ رهبری الهام بخش: در این تحقیق منظور از رهبری الهام بخش امتیازی است که فرد به ۴ پرسش از پرسشنامه ۲۰ سوالی رهبری تحول آفرین پاسخ و اولیو بدست می‌آورد.

✓ ترغیب ذهنی: در این تحقیق منظور از ترغیب ذهنی امتیازی است که فرد به ۴ پرسش از پرسشنامه ۲۰ سوالی رهبری تحول آفرین پاسخ و اولیو بدست می‌آورد.

✓ ملاحظات فردی: در این تحقیق منظور از ملاحظات فردی امتیازی است که فرد به ۴ پرسش از پرسشنامه ۲۰ سوالی رهبری تحول آفرین پاسخ و اولیو بدست می‌آورد.

➤ رضایت شغلی: در این تحقیق منظور از رضایت شغلی امتیازی است که فرد از ۱۹ پرسش از پرسشنامه ۱۹ سوالی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا بدست می‌آورد.

➤ فرهنگ سازمانی: در این تحقیق منظور از فرهنگ سازمانی امتیازی است که فرد از ۴۰ پرسش از پرسشنامه ۴۰ سوالی فرهنگ سازمانی بدست می‌آورد.