

هوش سازمانی و سبک های رهبری

در بین مدیران

نگارش: عمران نیانی

مدرس دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز

مدرس دانشگاه آزاد اسلامی شهرستان لردگان

علی بخش جلیل مقدم

مدرس دانشگاه آزاد اسلامی شهرستان لردگان

و کارشناس ارشد آموزش و پرورش

کبری نادری لردجانی

کارشناس آموزش و پرورش ابتدایی

سرشناسه	کیانی، عمران، ۱۳۶۳ -
عنوان و نام پدیدآور	هوش سازمانی و شبکه های رهبری در بین مدیران انگاراش عمران کیانی، علی بخش جلیل مقدم، کبری نادری لردجانی.
مشخصات نشر	نگرگان: انتشارات نوروزی، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	۹۰ ص.
شابک	978-600-449-195-2
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	کتابنامه.
موضوع	یادگیری سازمانی Organizational learning
موضوع	رهبری Leadership
موضوع	کارکنان — مدیریت Personnel management
شناسه افزوده	جلیل مقدم، علی بخش، ۱۳۵۴ -
شناسه افزوده	نادری لردجانی، کبری، ۱۳۶۷ -
رده بندی - سره	۱۳۹۵ ۵۸/۸۲/۵۴۹۵ HD
رده بندی دیویی	۶۵۸/۳۱
شماره کتابشناسی ملی	۴۵۸۰۱

هوش سازمانی و شبکه های رهبری در بین مدیران

تالیف: عمران کیانی - کبری نادری لردجانی

نوبت چاپ: اول-۱۳۹۶

صفحه آرا و طراح جلد: بهاره عزت پور

مشخصات ظاهری: ۹۰ ص

قطع: رقعی

شمارگان: ۳۰۰

شماره شابک: ۲-۱۹۵-۴۴۹-۶۰۰-۹۷۸

چاپ و نشر: نوروزی-۱۷۳۲۲۴۲۲۵۸

قیمت: ۱۰۰۰۰ تومان

حق چاپ برای نویسنده محفوظ می باشد.



نشانی: گلستان، گرگان، خیابان شهید بهشتی، بازار وصال (ع)، ۰۱۷-۳۲۲۲۲۲۵۸
 دورنگار: ۰۱۷-۳۲۲۲۰۰۴۷ آدرس الکترونیکی: Entesharate.noruzi@gmail
 سایت انتشارات: www.Entesharate-noruzi.com

در هر حرفه ای که هستید، نه اجازه دهید که به بدبینهای بی حاصل آلوده شوید و نه بگذارید که بعضی لحظات تأسف بار که برای هرملتی پیش می آید شما را به یأس و ناامیدی بکشاند. در آرامش حاکم بر آزمایشگاهها و کتابخانه هایتان زندگی کنید

خسته، از خود پرسید: «برای یادگیری و خودآموزی چه کرده ام؟»

سپس همان که بیش می روید پرسید: «من برای کشورم چه کرده ام؟»

و این پرسش را آنتونر ادامه دهیم تا به این احساس شادبخش و هیجان انگیز برسید که شاید سهم گرگی در پیشرفت و اعتلای بشریت داشته اید؛ اما هرپاداشی که زندگی به تلاشهایمان بدهد یا ندهد هنگامی که به پایان تلاشهایمان نزدیک می شویم هرگز اطمینان باید حق آن را داشته باشیم که با صدای بلند بگوییم «من آنچه را توان داشته ام انجام داده ام».

لونی پاستور (۱۸۹۵-۱۸۲۲)

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
مقدمه.....	۹
تعاریف عملیاتی.....	۱۸
سبک رهبری آمرانه.....	۱۸
سبک رهبری مشارکتی.....	۱۸
دانش رمانی.....	۱۸
هوش.....	۱۸
تعریف هوش.....	۱۹
نظریه های هوش.....	۲۱
دیدگاه روانسنجی.....	۲۱
نظریه ی هوش چند گانه ی گاردنر.....	۲۲
توصیف مقولات هوشی هشت گانه ی گاردنر در افراد.....	۲۳
مبانی نظری تئوری MI (هوش های چند گانه).....	۲۵
نکات اصلی تئوری MI.....	۲۶
وجود هوش های دیگر.....	۲۶
هوش سازمانی.....	۲۷
هوش! هوش آنها؟ چقدر؟ چگونه؟ چرا؟.....	۲۹
کاهش هزینه ها و افزایش درآمدها.....	۳۵
فرآیند OI در سازمان ها و شرکت ها.....	۳۶
مرحله اخذ اطلاعات از پایگاه اطلاعاتی.....	۳۶
۱۹-۲-گوهای چهارگانه ارتباط با دیگران.....	۳۹
۱-سلطه پذیری:.....	۴۰
۲-سلطه گری:.....	۴۰

۴۱	۳- پرخاشگری:
۴۲	۴- قاطعیت:
۴۲	۱- قاطعیت در ارتباط با دیگران:
۴۳	هوش اجتماعی:
۴۴	مدیریت و رهبری
۴۴	ماهیت و مفهوم مدیریت و مدیریت آموزشی
۴۵	وظایف مدیریت
۴۶	تاریخچه‌ی مدیریت
۴۷	برخی نظریه‌های مدیریت
۴۷	۱- مدیریت علمی
۴۷	۲- مدیریت اداری (نظریه‌ی کلاسیک سازمان)
۴۸	۳- بوروکراسی
۴۹	۴- نهضت روابط انسانی
۵۰	۵- نگرش رفتاری
۵۱	۶- نگرش سیستمی
۵۱	ماهیت و مفهوم رهبری
۵۳	سبک رهبری
۵۵	تفاوت مدیریت و رهبری
۵۷	مدیریت آموزشی و رهبری آموزشی
۵۸	مهارت‌های رهبری
۶۰	تاریخچه‌ی رهبری
۶۱	نوع‌شناسی تئوری‌های رهبری
۶۳	صفات رهبری
۶۳	تئوری‌های نوع اول (تئوری‌های شخصیتی)

۶۳	تئوری های نوع دوم (مطالعات اوهایو و میشیگان).....
۶۴	مطالعات دانشگاه آیوا.....
۶۴	تحقیقات رهبری ایالت اوهایو.....
۶۶	مطالعات دانشگاه میشیگان.....
۶۷	شبکه مدیریتی بلیک و موتون.....
۶۸	تئوری های نوع سوم (موقعیتی).....
۶۸	نحوه مشروط فیدلر.....
۶۹	تئوری های نوع چهارم.....
۶۹	تئوری مسیر-هدف.....
۷۰	تئوری رهبری وضعیتی.....
۷۱	مدل اقتضایی وروم.....
۷۲	نظریه سه بعدی ردین.....
۷۲	سبک های رهبری مدل بایی.....
۷۲	سبک رهبری تحولی.....
۷۳	مؤلفه های سبک رهبری تحولی.....
۷۴	۱-سبک رهبری تبادلی.....
۷۵	۲-مؤلفه های سبک رهبری تبادلی.....
۷۶	۳-سبک رهبری غیر مداخله گر.....
۷۷	عوامل مؤثر بر رهبری اثربخش.....
۸۲	تحقیقات خارجی.....
۸۴	منابع و مأخذ.....

مقدمه

سازمان یک سیستم اجتماعی است که بدون شک مهمترین عامل اثربخشی و کارایی آن نیروی انسانی می باشد. موفقیت و سودآوری سازمان ها در گرو استفاده ی اثربخش از نیروی انسانی است. موفقیت هر فرد در سازمان بستگی به روحیات، تلاش، انگیزه و رضایتمندی او دارد. هیچ سازمانی نمی تواند بدون تعهد و تلاش کارکنان موفق گردد. انگیزش نیروی پویایی است که تحرک یا عمل انسان را سبب می شود و انگیزاننده ها موجب تقویت و به انجام یافتن کار می گردند. لیکن توجه به عوامل انگیزاننده ی کارکنان نقش مثبتی در ارتقای سازمان ها و بهره وری آن ها دارد. سازمان ها از سالوده ای صلی اجتماع امروزی هستند و مدیریت، مهم ترین عامل در حیات، رشد و بالندگی و نابودی سازمان هاست. مدیر، روند حرکت از "وضع موجود" به سوی "وضعیت مطلوب" را هدایت می کند و در هر لحظه، برای ایجاد آینده ای بهتر در اختیار است. گذشته با تمام اهمیت و آموختنی هایش و با تمام تاثیری که می تواند بر این داشته باشد، اتفاق افتاده است و هیچ نیروی بشری، قادر نیست آن را دگر بارد به گونه ای متفاوت بیافریند ولی آینده در پیش است و قسمت مهمی از آن به آنچه "امروز" می گذرد ربط پیدا می کند. مدیران در سازمان ها، نقش های متفاوتی را ایفا می کنند که بر حسب شرایط زمانی، مکانی و نوع کار، این نقش ها متفاوت و متغیر است و شناسایی این نقش ها در بهبود عملکرد تاثیر بسزایی دارد.

بیان نقش ها و ماموریت ها در کل سازمان شامل تعیین کلی نوع عملیاتی است که سازمان مسئول اجرای آن است. این عملیات در زمینه هایی چون خدمات

سازمان، ارباب رجوع، روشهای سازمانی و فلسفه و عملیات اجرا می شود. در سازمان های بزرگ نیاز بیشتری به مدیریت است. مدیران مسؤول اجرای عملیات به منظور دستیابی به اهداف سازمان می باشند. مدیریت در حقیقت هماهنگی منابع مادی و انسانی به منظور دستیابی به اهداف سازمانی به طر قی است که مورد قبول جامعه باشد. مدیریت و یا عامل انسانی مهمترین عامل تحولاتی است که امروز بشر در همه زمینه ها و به هر شکلی در جوامع گوناگون شاهد آن است. در واقع عامل انسانی است که تفاوت های فاحش امروز زندگی را با شرایط گذشته اش را رقم زده است. اگر این عامل از زندگی روزمره حذف شود در واقع توسعه و پیشرفت از زندگی انسان حذف می شود. برای تغییر و تحول نسبی شرایط بهتر علاوه بر عواملی چون سرمایه، مواد اولیه و غیره مهمترین و اصلی ترین عامل نیروی انسانی است. در واقع ثروت و دارایی هر جامعه را تنها و تنها نیروی انسانی است. این نیروی انسانی زمانی از بهره وری لازم برخوردار است که تحت مدیریت مناسبی قرار گرفته و مدیران بتوانند این نیرو را در یک جهت هدایت نمایند. بر همین اساس لازم است که مدیران ویژگی های متعددی و صفات متفاوتی برخوردار باشد تا بتواند از روشهای سبک های مناسب رهبری استفاده نموده و مجموعه خود را هدایت کند. در این میان مدیریت مراکز آموزشی را جایگاه و ارزش ویژه ای برخوردار است زیرا این مدیران با انسان سرو کار دارند. و در واقع تربیت کننده انسان می باشند هر اندازه این مدیران در استفاده از اصول و سبک های مدیریت موفق تر باشند به همان اندازه در کار خود موفق خواهند بود اما چه عاملی در استفاده مدیران از سبک های مختلف مؤثر است موضوعی

است که در این پژوهش بدان پرداخته شده و بر همین اساس نقش هوش سازمانی بر استفاده از شبکه های مختلف مدیریتی توسط مدیران در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است.

اگر چه موضوع مدیریت همزاد زندگی انسان است و از اولین روزهای پیدایش زندگی با او بوده است، اما در یک قرن اخیر به علت پیدایش سازمانهای جدید، پیچیده و متراکم از تکنولوژی و برخورداری از انسانهای پرباز، مورد توجه خاص قرار گرفته است. سرعت، قدرت عمل و انبوه بودن فراورده های انسانی صنعتی نیاز به نیروی هماهنگ کننده، متفکر و فرزانه ای بنام "مدیر" دارد تا برانند با برنامه ریزی درست بین همه اجزاء امکانات و نیروهای سازمان هماهنگی. همسویی بوجود آورد. اکنون که عصر مدیریت و رهبری است و رفقت نهاد و سازمانها تا حد زیادی به کارایی و اثربخشی مدیریت بستگی دارد، توجه به ضرورت و اهمیت مدیریت که سبب پیدایش گرایش ها و انواع مختلف مدیریت شده است، تحقیقات گسترده ای در این زمینه صورت می گیرد. اینکه همه مدیریت ها به نوبه خود و در جای خود مهم و پر ارزش هستند، اگر مدیریت آموزشی را با انواع دیگر مدیریت ها مورد مقایسه قرار دهیم متوجه می شویم که هیچ یک از آنها به اندازه مدیریت آموزشی حائز اهمیت نیست. سازمان های آموزشی همانند سازمان های دیگر برای آنکه بتوانند مشکلات بزرگتر و پیچیده تر خود را حل کنند و اهداف سازمانی را تحقق بخشند نیاز به افراد آگاه و شایسته دارند تا با برنامه ریزی، هماهنگی و جهت دهی به موقع و هوشمندانه در طرح و اجرای سیستم ها و برنامه های آموزشی، ایفای نقش کنند و اینکه

بدانند در وضعیت های متفاوت چگونه عمل کنند و از چه موقعیت هایی اجتناب کنند. این مهارتی است که باید در هر سازمانی موجود باشد.

اردلان، اسکندری و گیلانی (۱۳۹۱) دریافتند از بین مؤلفه های هوش سازمانی مؤلفه ی ایجاد توافق، بینش استراتژیک و سرنوشت مشترک به ترتیب بیشترین تأثیر زیادی در پیش بینی اثربخشی سازمانی دارند. لفته، پرمیرین و واسیلاخه^۱ (۲۰۰۸) دریافتند فقط ۱۳ درصد کارکنان شرکت های بزرگ و متوسط با مفهوم هوش سازمانی آشنا بوده اند و کارکنان شرکت های کوچک اصلاً این مفهوم را نمی شناسند. با این حال تحلیل داده های بدست آمده نشان دادند که میزان بهره وری و عملکرد شغلی کارکنانی که از هوش سازمانی، بینش استراتژیک و روحیه مثبت برخوردار بودند بطور معناداری بیشتر از بقیه کارکنان در سازمان مشابه د.

سیمیک^۲ (۲۰۰۵) دریافت افراد و سازمان هایی که از متغیر هوش سازمانی بالایی برخوردارند در زمینه های درک مشکلات، سازمانی، درک یادگیری دانش و بهبود عملکرد نسبت به سایرین برتری قابل ملاحظه ای داشتند. خدادادی (۱۳۸۹) در تحقیقی دریافت بین چهار مؤلفه ی سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق و کاربرد دانش با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. ستاری قهفرخی (۱۳۸۵) دریافت بین هوش سازمانی و مؤلفه های آن با فرهنگ سازمانی در شرکت فولاد مبارکه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

1 - Lefter & Prejmerean & Vasilache

2 - Simic