



سبک رهبری، تعلق سازمانی و کرامت انسانی

www.ketab.ir

مؤلف: یعقوب مددی



شابک

: 978-600-95841-0-9: ۸۰۰۰۰ ریال

شماره کتابشناسی ملی	: ۳۹۵۴۳۹۸
عنوان و نام پدیدآور	: سبک رهبری، تعلق سازمانی و کرامت انسانی/ مولف یعقوب مددی.
مشخصات نشر	: تبریز: لفظ قلم، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری	: ۱۳۳ ص.: مصور، جدول، نمودار.
یادداشت	: کتاب حاضر برگرفته از پایان نامه مولف کتاب با همین عنوان است.
موضوع	: رهبری
موضوع	: سازمان
موضوع	: کرامت انسانی
رده بندی دیویی	: ۴۰۹۲/۶۵۸
رده بندی کنگره	: ۱۳۹۴ س۳۷/م/۷/HD۵۷
سرشناسه	: مددی، یعقوب، ۱۳۶۲ -
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا



انتشارات لفظ قلم

تبریز- اول خیابان مشروله- جنب کارواش بخشنند - پلاک ۷۰۷
تلفکس: ۰۴۱-۳۴۰۷۴۳۲

سبک رهبری، تعلق سازمانی و کرامت انسانی

مؤلف: یعقوب مددی

چاپ اول، تابستان ۱۳۹۴

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

حروف چینی و ویرایش: لفظ قلم

چاپ: ادب، صحافی: امین

قیمت: ۸۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۵۸۴۱-۰۰-۹

کلیه حقوق این اثر محفوظ و متعلق به انتشارات لفظ قلم می‌باشد.

سخن مؤلف

تاکنون، تعاریف متعددی برای مدیریت ارائه شده است. برخی از مهم‌ترین تعاریفی که ارائه شده، به قرار زیر است:

- هنر انجام امور به وسیله دیگران
- فرایندی که طی آن تصمیم‌گیری در سازمان‌ها صورت می‌پذیرد.
- انجام وظایف برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری، هماهنگی و کنترل
- علم و هنر هماهنگی کوشش‌ها و مساعی اعضای سازمان و استفاده از منابع برای نیل به اهداف سازمانی
- بازی کردن نقش رهبر، منبع اطلاعاتی، تصمیم‌گیرنده و رابط برای اعضای سازمان

مدیریت از دید کارکردی، مل وظایفی همچون برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، سازماندهی، نوآوری، هماهنگی، ارتباط، رهبری، انگیزش و کنترل می‌گردد. این نوع تعاریف از مدیریت اگر چه با کمی و کیفی فزونی‌هایی در واژه‌های بیان‌کننده وظایف روبروست، اما به نظر روان‌تر از تعاریفی است که با روشند مدیریت را محصور به یک ویژگی خاص نمایند یا ارزش فلسفی خاصی به مفهوم مدیریت با این حال، تعاریف متعدد از مدیریت با توجه به کارکردهای آن از سوی محققانی چون فایول یا گیولیک دارای تفاوت‌هایی است که به‌سادگی نمی‌توان از آن‌ها گذر کرد. آنچه واضح است علم مدیریت هنوز نتوانسته است تعریف خود را مدیریت کند.

رهبری یکی از پنج وظیفه اصلی مدیران محسوب می‌شود. رهبری یعنی هنر نفوذ بر زیردستان به نحوی که آنها به‌صورت داوطلبانه و از روی رغبت و رغبت‌های از پیش تعیین‌شده‌ای را در چارچوب اهداف معینی انجام دهند. برخی از صاحب‌نظران، رهبری را یکی از وظایف مدیران قلمداد می‌کنند. درحالی‌که در مقابل، برخی رهبری را بسیار فراتر از مدیریت می‌دانند و معتقدند که رهبران سازمان‌ها، الزاماً مدیران سازمان‌ها نیستند.

تعلق خاطر کارکنان، از پارادایم‌های جدید حوزه منابع انسانی بوده و به دلیل راه‌های متنوع بهره‌برداری از آن، تعاریف چندگانه‌ای را داراست. لیکن اکثر تعاریف اذعان می‌دارند که تعلق خاطر از منابع شخصی و محیطی نشأت می‌گیرد.

تعلق خاطرکاری افراد با استعداد، یک رابطه احساسی و هوشی است که کارمند با شغل، سازمان، مدیر و همکارانش داشته و بر روی تلاش‌های مضاعف او در کارش تأثیرگذار

است. در واقع این چنین می‌توان استنباط نمود که تعلق خاطر کاری یک مفهوم نسبتاً جدید و گسترده در زمینه روان شناسی و مدیریت منابع انسانی است. در تعلق خاطر، افراد در ایفای نقش خود تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را به کار گرفته یا ابراز می‌کنند. فقدان تعلق خاطر، منفک کردن خویش از نقش‌های کاری است. در فقدان تعلق خاطر افراد به طور فیزیکی، شناختی و عاطفی از نقش‌های کاری خویش جدا هستند.

صیانت از کرامت انسانی، از شرایط اولیه و مهم برای انجام وظایف سازمانی است. سازمان‌هایی که به صیانت از کرامت انسانی توجه می‌کنند، باعث جلب اعتماد ذینفعان به خود شده و همکاری آنان را موجب می‌گردند، جایی که کارکنان و مدیران با یکدیگر بر پایه شاخص‌های کرامت انسانی رفتار نمایند، رفاه، کارایی و وفاداری شکوفا می‌شود.

نهادینه سازی صیانت از کرامت انسانی در سطح سازمان راهی برای ارتقاء کمیت و کیفیت محصولات تولیدی، امنیت، ایمنی کارکنان و جامعه، مبارزه با فساد مالی و اخلاقی کارکنان، رعایت منصفانه قوانین و مقررات، جذب و انتخاب افراد به دور از تبعیض و... می‌باشد. مسأله کرامت انسان را شناختن جایگاه ارزشی انسان در نظام کیانی، چیزی است که اگر به درستی شناخته شود سرنوشت انسان و جامعه‌ی انسانی را تغییر می‌دهد، کسی که گوهر انسانی خود را شناخت و حقیقت خود را نه در کالبد مادی خود، بلکه در عالمی ورای عالم محسوس یافت در تعامل‌های زندگی، خود را ارزان نمی‌فروشد. این که می‌بینیم بسیاری از انسان‌ها خود را با کمترین‌های عالم خاکی معاوضه می‌کنند و محصول سال‌ها زندگی و تلاش آن‌ها به چند قطعه زمین و باغ و ویلا و جمادات دیگری از این دست ختم می‌شود، چون حقیقت خود را در همین ردیف کف نهاده اند و بالاتر از آن را ندیده اند.

در این کتاب مؤلف بر آنست که به معرفی سبک رهبری، تعلق سازمانی و کرامت انسانی پرداخته و در پی یافتن رابطه علی بین این مؤلفه‌ها می‌باشد. این کتاب برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد مؤلف با همین موضوع می‌باشد.

این کتاب را به کلیه مدیران و کارمندانی که صیانت از کرامت انسانی و تعلق خاطر کاری را سرلوحه کار خود قرار داده اند تقدیم می‌نمایم.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱۳	فصل اول: کلیات
۱۴	مقدمه
۱۵	سبک رهبری
۱۸	مدل تحلیلی
۱۹	مدل عملیاتی
۲۲	اهداف
۲۳	فرضیه‌ها
۲۹	فصل دوم: ادبیات و پیشینه
۳۰	مقدمه
۳۱	بخش اول: مبانی نظری سبک رهبری
۳۹	بخش دوم: مبانی نظری تعلق سازمانی
۴۶	بخش سوم: مبانی نظری کرامت انسانی
۵۱	بخش چهارم: پیشینه تحقیق
۵۷	فصل سوم: متدولوژی
۵۸	مقدمه:
۵۹	نوع و روش تحقیق
۵۹	جامعه آماری
۶۷	فصل چهارم: روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها
۶۸	مقدمه
۶۹	تجزیه و تحلیل و توصیف داده‌های گردآوری شده
۷۶	آمار استنباطی

۸۵	آزمون فرضیه‌های پژوهش
۹۹	فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادات
۱۰۰	مقدمه
۱۰۲	یافته‌ها
۱۰۵	بحث و مقایسه
۱۰۷	نتیجه‌گیری و پیشنهادات
۱۱۴	محدودیت‌ها
۱۱۷	کتابنامه

www.ketab.ir