



رهبری تحول آفرین و عملکرد شغلی

مولفین:

مهران روحانی کهریزی

(مدرس دانشگاه ، پژوهشگر حوزه مدیریت و کارشناس بانک مرکزی ایران)

دکتر رضا احدی نژاد

(مدرس دانشگاه و پژوهشگر حوزه مدیریت)

سعید صداقتی

(پژوهشگر حوزه مدیریت و کارشناس بانک مسکن)

سرشناسه	روحانی کهریزی، مهران، ۱۳۵۰-
عنوان و نام پدیدآور	رهبری تحول آفرین و عملکرد شغلی / مولفین مهران روحانی کهریزی، رضا احدی نژاد، سعید صداقتی.
مشخصات نشر	تهران: انتشارات شریفزاده، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	۲۲۸ ص: مصور، جدول، نمودار.
شابک	۳۵۰۰۰ ریال 1-29-6620-622-978:
وضعیت فهرست نویسی	فیا
موضوع	رهبری تحول آفرین
موضوع	Recreation leadership
موضوع	فرهنگ سازمانی
موضوع	Corporate culture
شناسه افزوده	احدی نژاد، رضا، ۱۳۵۶-
شناسه افزوده	Ahadinejad, Reza
شناسه افزوده	صداقتی، سعید، ۱۳۵۱-
رده بندی کنگره	GV۱۰۷/۴۲
رده بندی دیویی	۷۹۰/۰۶
شماره کتابشناسی ملی	۷۵۳۰۷



انتشارات شریفزاده

نام کتاب	رهبری تحول آفرین و عملکرد شغلی
تألیف:	مهران روحانی کهریزی - رضا احدی نژاد - سعید صداقتی
ناشر:	شریفزاده
سال انتشار	چاپ اول - ۱۳۹۸
شمارگان	۱۰۰۰
شابک	۹۷۸-۶۲۲-۶۶۲۰-۲۹-۱
قیمت	۳۵۰۰۰ تومان

«کلیه حقوق برای انتشارات شریفزاده محفوظ است»

مرکز پخش و فروش: تهران - خ انقلاب - روبروی سینما بهمن - جنب بانک صادرات - پ ۱۳۵۶ - کتابفروشی

محسن

امروزه سازمان‌ها برای ادامه بقای و توسعه خود به افزایش دانش و آگاهی از محیط و ایجاد تحولات سازمانی گسترده نیاز دارند. در این شرایط، نقش رهبرانی که سازمانها را از حال به آینده حرکت داده، نیازهای محیطی را تشخیص می‌دهند و تغییر و تحولات متناسب را تسهیل می‌کنند، بیش از گذشته آشکار می‌گردد. چنین رهبرانی را رهبران تحول آفرین می‌نامند. این رهبران را می‌توان به گونه‌ای برای کارکنان تعریف کرد که به تقویت ادراک عدالت و پیشرفت کیفیت زندگی کاری در سازمان بینجامد. در علم مدیریت امروز، نیاز سازمان‌ها به هدایت منابع، امکانات و مهمترین بخش سازمان که منابع انسانی آن است، به سمت مزیت‌های هزینه‌ای و رقابتی و کیفی مورد توجه مدیران واقع شده است. ضرورت تمرکز مدیران سازمانی به مقوله تغییرات محیطی و آمادگی آنان برای مقابله با هر نوع شرایط بحرانی و مسیر، نتیجه حرکت سازمان‌ها به سمت رهبری تحول آفرین در هر مجموعه‌ای است. رهبری تحول آفرین یک راه‌انداز آگاهانه اخلاقی و معنوی است که الگوهای مساوی روابط قدرت میان رهبران و پیروان را جهت رسیدن به یک هدف جمعی و یا تحول واقعی بنا می‌کند. رهبری تحول آفرین نوعی رهبری انگیزه‌دهنده، تحولی و نهایی اخلاقی است که در آن سطوح رفتار انسانی و تمایلات اخلاقی هر دو گروه رهبران و پیروان، بالا می‌برد. در ادبیات علم مدیریت از رهبری تحول آفرین به رهبری نئوکاریزماتیک تعبیر می‌شود. تئوری جدید رهبری تحول آفرین بر نقش رهبران کاریزماتیک که پیروان کثرت احساسی قابل توجهی با آنها دارند تأکید می‌کند.

فهرست مطالب

۱۵	فصل اول
۱۵	رهبری تحول آفرین ، پیامدهای نگرشی ، هویت اجتماعی و قرارداد روانشناختی
۱۵	تعریف رهبری
۱۶	پیشینه رهبری خدمت گزار
۱۷	رهبر و رهبری خدمتگزار
۱۷	چهار قاعده اخلاقی مربوط به رهبری خدمتگزار
۱۸	کاربردهای رهبری خدمتگزار
۲۰	رهبری تحول آفرین
۲۲	ویژگی های رهبری تحول آفرین
۲۳	هویت اجتماعی
۲۴	نظریات مختلف در ارتباط با هویت اجتماع
۲۴	نظریه استوارت هال
۲۶	نظریه پیتر برگر
۲۷	نظریه آنتونی گیدنز
۳۰	قرارداد روانشناختی
۳۱	گونه شناسی محتوای قراردادهای روانشناختی
۳۲	محتوای قرارداد روانشناختی
۳۲	اجرای قرارداد روانشناختی
۳۲	پیامدهای قراردادهای روانشناختی
۳۶	ردیف
۳۶	ویژگی

۳۶	مفهوم
۳۶	پیامدهای قراردادهای روانشناختی
۳۷	پیامدهای نگرشی
۳۹	ارتباط بین رهبری تحول آفرین و پیامدهای نگرشی
۴۰	ارتباط بین قراردادهای روانشناختی و پیامدهای نگرشی
۴۰	تعهد سازمانی
۴۱	رضایت شغلی
۴۱	رفتار شهروندی کارکنان
۴۲	آرامش روانی
۴۳	عجین شدن با کار
۴۵	فصل دوم:
۴۵	فرهنگ سازمانی و رهبری
۴۵	پیشینه تاریخی فرهنگ سازمانی
۴۶	تعاریف فرهنگ سازمانی
۴۷	نقش فرهنگ سازمانی
۴۸	لایه ها و سطوح فرهنگ سازمانی
۵۰	ویژگی های فرهنگ سازمانی
۵۱	عوامل تأثیرگذار بر فرهنگ سازمانی
۵۱	عوامل مؤثر در حفظ و نگهداری فرهنگ یک سازمان:
۵۲	انواع فرهنگ سازمان
۵۳	فرهنگ فرهمند در برابر فرهنگ خودکفا:
۵۴	فرهنگ وسواسی در برابر فرهنگ پراعتقاد:
۵۵	فرهنگ پرهیزکننده در برابر فرهنگ کامیابی جو:

- ۵۶..... فرهنگ سياسي شده در برابر فرهنگ متمرکز بر هدف
- ۵۶..... فرهنگ ديوان سالارانه در برابر فرهنگ آفريننده
- ۵۷..... مهمترين الگوهاي فرهنگ سازماني
- ۵۷..... الگوي پيترز و واترمن
- ۵۷..... الگوي ليتوين و استرينگر
- ۵۸..... الگوي کورت لوين
- ۵۸..... الگوي بتز و هالف هيل
- ۵۹..... الگوي چارل مندي
- ۶۰..... مدل دنيسن و ميشرا
- ۶۱..... فرهنگ انعطاف پذيري
- ۶۱..... فرهنگ مأموريتي
- ۶۲..... فرهنگ مشارکتي
- ۶۲..... فرهنگ تداوم رويه
- ۶۲..... الگوي رابينز
- ۶۳..... طبقه بندي نظريه هاي فرهنگ سازماني
- ۶۴..... طبقه بندي ديل و کندي
- ۶۵..... طبقه بندي کوين و مگ گارس
- ۶۷..... طبقه بندي فراهم و گانتز
- ۶۹..... طبقه بندي اوچي
- ۷۰..... طبقه بندي دنيسون
- ۷۱..... طبقه بندي هافستد
- ۷۲..... کارکردهاي فرهنگ سازماني

فصل سوم :	۷۵
محیط کاری ، مشارکت کارکنان و عملکرد شغلی	۷۵
مقدمه	۷۵
محیط کاری	۷۵
محیط کاری و انگیزش کارکنان	۷۶
مولفه های محیط کاری	۷۶
ارزیابی عوامل محیطی	۷۷
محیط کاری و تنید سازمانی	۷۸
آموزش کارکنان	۷۸
اهداف آموزش کارکنان	۷۹
شیوه های آموزش کارکنان	۸۱
اهمیت آموزش های ضمن خدمت در سازمان ها	۸۷
عملکرد سازمانی	۹۰
عملکرد و شاخص های بهبود آن	۹۰
مدل های عملکرد سازمانی	۹۲
مشارکت کارکنان	۹۷
مزایای توسعه مشارکت کارکنان	۹۹
اهمیت مشارکت کارکنان	۱۰۰
تضعیف اجتماعی و درگیری شغلی	۱۰۰
رضایت شغلی	۱۰۱
تعریف رضایت شغلی	۱۰۲
رضایت شغلی در سازمان	۱۰۴
عوامل رضایت شغلی	۱۰۶

۱۰۹	عوامل مؤثر در رضایت و نارضایتی شغلی در سازمان
۱۱۲	رضایت شغلی و تعهد سازمانی
۱۱۳	فصل چهارم:
۱۱۳	رهبری اخلاقی
۱۱۳	مقدمه
۱۱۳	رهبری اخلاقی
۱۱۳	تعریف و مفهوم رهبری
۱۱۶	سیر تحول تئوری های رهبری
۱۱۶	الف - تئوری خصوصیت (ویژگی های شخصیتی)
۱۱۷	ب- تئوری های رفتاری
۱۱۸	ج- تئوری رهبری موقعیت (اضافی)
۱۱۸	د- الگوی رهبری مشارکتی
۱۲۰	تعریف رهبری اخلاقی
۱۲۱	ویژگی های رهبری اخلاقی
۱۲۴	ابعاد رهبری اخلاقی
۱۲۷	ضرورت رهبری اخلاقی
۱۲۹	سبک های رهبری اخلاقی
۱۳۰	دیدگاه های رهبری اخلاقی
۱۳۳	نتایج و پیامد های رهبری اخلاقی در سازمان
۱۳۴	تئوری یادگیری اجتماعی رهبری اخلاقی
۱۳۵	موفقیت سازمانی
۱۴۰	عوامل مؤثر بر موفقیت سازمانی
۱۴۲	اصول رسیدن به موفقیت سازمانی

۱- تغییرات را با چشم انداز سازمان هماهنگ کنید.....	۱۴۲
۲- افراد مناسب را برای جایگاه درست انتخاب کنید.....	۱۴۳
۳- به تمام کارکنان فرصت مشارکت در اهداف سازمان را بدهید.....	۱۴۳
۴- شرایط رشد سازمان را فراهم کنید.....	۱۴۳
۵- زمانی بگذارید تا نیازهای کارکنان سازمان را شناسایی کنید.....	۱۴۴
نقش رضایت شغلی کارکنان در موفقیت سازمانی.....	۱۴۴
عوامل کلیدی موفقیت سازمان ها.....	۱۴۷
عوامل بحرانی موفقیت در سازمان ها.....	۱۵۰
۱- رقبا:.....	۱۵۰
۲- تکنولوژی:.....	۱۵۱
فصل پنجم:.....	۱۵۳
رهبری تحول گرا و شاخص های عملکرد خوب و اعتماد عمومی.....	۱۵۳
مقدمه.....	۱۵۳
تاریخچه و تعاریف حکمرانی خوب.....	۱۵۳
اجزای حکمرانی خوب.....	۱۵۷
شاخصهای الگوی حکمرانی خوب.....	۱۵۸
مدل های حکمرانی.....	۱۶۰
مدل حکمرانی مطلوب.....	۱۶۱
مدل حکمرانی مردم سالارانه.....	۱۶۴
مدل حکمرانی شهری.....	۱۶۶
اعتماد عمومی.....	۱۶۷
تعاریف اعتماد.....	۱۶۸
رویکردهای مبنای بررسی اعتماد.....	۱۷۰

۱۷۱	صاحب‌نظران اعتماد عمومی
۱۷۱	نظریه های کلان اعتماد عمومی
۱۷۱	نظریه های خرد اعتماد عمومی
۱۷۶	اهداف اعتماد
۱۷۷	اهداف اولیه
۱۷۹	اهداف ثانویه
۱۷۹	اهداف اعتماد مرکب (جمع)
۱۸۰	انواع اعتماد از نگاه گیدنز
۱۸۰	اعتماد بنیاد
۱۸۰	اعتماد بین شخصی
۱۸۱	اعتماد عام یا تعمیم یافته (تزاعی)
۱۸۲	اعتماد به نظام انتزاعی
۱۸۲	انواع اعتماد عمومی
۱۸۴	ابعاد اعتماد عمومی
۱۸۴	اهمیت اعتماد عمومی
۱۸۵	فصل ششم:
۱۸۵	رهبری تحول گرا و فرسودگی شغلی
۱۸۵	تعریف و مفهوم فرسودگی شغلی
۱۸۶	رویکردهای مختلف نسبت به فرسودگی شغلی
۱۸۶	مدل کپنر:
۱۸۷	رویکرد تعاملی چرنیس:
۱۸۸	رویکرد روانشناختی - اجتماعی:
۱۸۹	رویکرد بالینی:

۱۹۱	مراحل فرسودگی شغلی
۱۹۲	نشانه‌های فرسودگی شغلی
۱۹۵	علایم هشدار دهنده فرسودگی شغلی
۱۹۵	احساس بوجی
۱۹۵	احساسات و هیجان‌های منفی
۱۹۶	از دست دادن انگیزه
۱۹۶	افسردگی
۱۹۶	سوء مصرف مواد
۱۹۶	سیکل نادرست
۱۹۷	عقب نشینی احساسات
۱۹۷	کاهش عملکرد
۱۹۷	کاهش سطح سلامت جسمی
۲۰۱	علل و عوامل ایجاد کننده فرسودگی شغلی
۲۰۱	عوامل سازمانی
۲۰۳	متغیرهای جمعیت شناختی
۲۰۵	عوامل شخصیتی
۲۰۵	نگرش‌های شغلی
۲۰۷	چرا سازمانها باید فرسودگی شغلی را جدی بگیرند؟
۲۰۹	درمان فرسودگی شغلی
۲۱۲	راهبردهای فردی مقابله با فرسودگی شغلی
۲۱۴	راهبردهای سازمانی مقابله با فرسودگی شغلی
۲۱۵	مقابله فردی با فرسودگی شغلی از دیدگاه وجود نگری
۲۱۸	منابع و مآخذ

الف (منابع فارسی ۲۱۸

ب (منابع انگلیسی ۲۲۴

www.ketab.ir