

رهبری اصیل و تاثیر آن بر رفتار شهروندی سازمانی

حسین کروّده

سرشناسه	: کروژده، حسین، ۱۳۵۵-
عنوان و نام پدیدآور	: رهبری اصیل و تأثیر آن بر رفتار شهروندی سازمانی / حسین کروژده
مشخصات نشر	: گرگان: انتشارات نوروزی، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	: ۱۱۲ ص.
شابک	: 978-622-021151-8
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
موضوع	: رهبری Leadership
موضوع	: رفتار سازمانی Organizational behavior
موضوع	: کارکنان — توانمندسازی Employee empowerment
رده بندی کنگره	: ۷/۵۷HD
رده بندی ده	: ۴۰۹۲/۶۵۸
شماره ثبت	: ۷۲۸۶۵۲۷

رهبری اصیل و تأثیر آن بر رفتار شهروندی سازمانی

تألیف: حسین کروژده

نوبت چاپ: اول-۱۳۹۹

صفحه آرا و طراح جلد: بهاره عزت‌نژاد

مشخصات ظاهری: ۱۱۲ ص

قطع: رقعی

شمارگان: ۱۰۰۰

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۰۲-۱۱۵۱-۸

چاپ و نشر: نوروزی-۰۱۷۳۲۲۴۲۲۵۸

قیمت: ۳۵۰۰۰ تومان

حق چاپ برای نویسنده محفوظ می باشد.



نشانی: گلستان، گرگان، خیابان شهید بهشتی، بازار رضا(ع). ۰۱۷-۳۲۲۴۲۲۵۸
دورنگار: ۰۱۷-۳۲۲۲۰۰۴۷ آدرس الکترونیکی: Entesharate.noruzi@gmail.com
سایت انتشارات: www.Entesharate-noruzi.com

فهرست مطالب

۹	مقدمه
۱۳	فصل اول
۱۳	رهبری اصیل
۱۴	رهبری
۱۵	تعاریف رهبری
۱۷	وجه تمایز میان مدیریت و رهبری
۱۸	سبک رهبری
۲۰	رهبری اصیل
۲۱	تاریخچه رهبری اصیل
۲۳	ویژگی های رهبری اصیل
۲۵	مؤلفه های رهبری اصیل
۲۷	برونداهای رهبری اصیل
۲۸	ارتباط رهبری اصیل با سایر تئوری های رهبری
۳۱	فصل دوم
۳۱	خودارزیابی
۳۲	خودشناسی و خودارزیابی از دیدگاه اسلام
۳۳	مهم ترین مزایای خودارزیابی تعالی
۳۵	فصل سوم
۳۵	رفتار شهروندی سازمانی
۳۶	رفتار شهروندی
۴۱	رفتار درون نقش و فرانش
۴۴	سیر تکوینی مفهوم رفتار شهروندی سازمانی
۴۸	دیدگاه های صاحب نظران در مفهوم رفتار شهروندی سازمانی
۴۸	دیدگاه چستر بارنارد در رفتار شهروندی سازمانی
۵۴	دیدگاه گراهام در رفتار شهروندی سازمانی

۵۷	دیدگاه بورمن و موتویدلو در رفتار شهروندی سازمانی
۵۸	دیدگاه پودساکف در رفتار شهروندی سازمانی
۶۱	ابعاد رفتار شهروندی سازمانی
۶۷	فصل چهارم
۶۷	توانمندسازی سازمانی
۶۸	مفهوم توانمندسازی
۶۸	تعاریف توانمندسازی
۷۰	تاریخچه روانمندسازی
۷۲	ضرورت توانمندسازی کارکنان در سازمان‌ها
۷۳	ابعاد توانمندسازی روانشناختی
۷۴	احساس شایستگی
۷۴	احساس داشتن حق انتخاب
۷۴	احساس مؤثر بودن
۷۴	احساس معنی دار بودن شغل
۷۵	احساس داشتن اعتماد به دیگران
۷۵	اهداف توانمندسازی کارکنان
۷۶	فرآیند توانمندسازی کارکنان
۷۷	تسهیم اطلاعات
۷۷	خودمختاری و استقلال کاری در سراسر سطوح و مرزهای سازمان
۷۷	جایگزین کردن تیم‌های خودگردان به جای سلسله‌مراتب‌ها
۷۷	رویکردهای توانمندسازی کارکنان
۷۸	رویکرد مکانیکی
۷۸	رویکرد ارگانیکی
۷۸	توانمندسازی به عنوان یک سازه انگیزشی
۷۹	توانمندسازی به عنوان یک سازه شناختی
۸۱	مدل‌های توانمندسازی
۸۱	مدل توانمندسازی باون و لاولر

۸۱		مدل توانمندسازی کانتر
۸۱		مدل توانمندسازی اسپریتزر
۸۲		مدل توانمندسازی مک لگان و نل
۸۲		مدل توانمندسازی رایبیز و کرینو و فرندال
۸۲		مدل توانمندسازی رایلی، بنتلی و لین
۸۳		مدل توانمندسازی آولیو
۸۳		استراتژی ای توانمندسازی کارکنان
۸۴		افزایش آگاه جمعی از طریق داستان گویی
۸۴		آموزش مهارت های حل مسئله
۸۵		آموزش مهارت ای پشتیبانی و تجهیز منابع
۸۵		موانع توانمندسازی کارکنان
۸۶		موانع ساختاری توانمندسازی کارکنان
۸۶		موانع محیطی توانمندسازی کارکنان
۸۶		موانع رفتاری توانمندسازی کارکنان
۸۹		فصل پنجم
۸۹		دیگر مطالعات
۹۹		منابع

مقدمه

نظریه رهبری اصیل، جدیدترین و کامل‌ترین رویکرد رهبری است که در سال‌های اخیر مطرح شده است (میر محمدی و رحیمیان، ۱۳۹۵). رهبری اصیل به عنوان راه‌حلی برای چالش‌های رهبری معاصر و مطالعات رهبری آینده مطرح می‌شود (تور و افوری^۱، ۲۰۰۸، ۶۲۴). رهبری اصیل به عنوان رفتارها و ویژگی‌های روانی مثبتی تعریف شده است که بر توسعه نقاط قوت، فضایل و اقدامات منطبق بر ارزش‌های اصیل درونی تأکید دارد (دیدامس و چانگ^۲، ۲۰۱۲، ۵۹۳). رهبران اصیل افرادی هستند که به خودشناسی رسیده و از چگونگی افکار و رفتار خود، آگاهی دارند. رهبران اصیل مطمئن، امیدوار، خوشبین، منعطف و شخصیت‌های اخلاقی دارند (گاردنر و همکاران^۳، ۲۰۱۱) براساس جامع‌ترین تعریفی که تا کنون از رهبری اصیل ارائه شده، رهبر اصیل فردی است که عمیقاً از چگونگی تفکر و رفتار خویش آگاه است، به ارزش‌ها، دانش، نقاط قوت و ضعف، اصول اخلاقی و اعتقادات خود و دیگران متعهد و متعهدار می‌گردد، واقف است و همچنین فردی قابل اعتماد، خوشبین و امیدوار و اخلاقی است (آولیو همکاران^۴، ۲۰۰۴). از طرفی ارزشیابی یا ارزیابی به یک فرایند ساختارمند برای جمع‌آوری و تفسیر اطلاعات اطلاق می‌گردد که تحقق اهداف مورد نظر برنامه و میزان آن را تعیین می‌نماید (جعفری و همکاران، ۱۳۸۶). خودارزیابی و بازنگری یکی از مهم‌ترین فعالیت‌ها در هر سازمان است و اصلاح فرایندها و رویه‌های انجام کار بدون بررسی نتایج مطالعه امکان‌پذیر نخواهد بود (ترابی پور و رکاب اسلامی زاده، ۱۳۹۰). خودارزیابی یک تکنیک است که برای بهبود توانمندی می‌باشد (تابع بردبار و آقایی، ۱۳۹۳). خودارزیابی فرایندی منظم، سیستماتیک و جامع در خصوص مقایسه فعالیت‌ها و فرایندهای سازمان (توانمندسازها) و نتایج حاصله بر اساس معیارهای مدل بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت است (براتی و نابی، ۲۰۰۴). جاج و بونو^۵

1 - Toor & Ofori

2 - Diddams & Chang

3 - Gardner

4 - Avolio & Gardner

5 - Judge & Bono

(۲۰۰۱) خودارزیابی را شامل چهار صفت اعتماد به نفس، نوروز گرایی، منبع گرایی و کنترل خود کارآمدی می‌دانند. همانگونه که پیداست مفهوم خود و خودارزیابی نقشی اساس در سلامت روانی دارد و به تبع آن سلامت روانی نیز می‌تواند بهره‌وری فرد را تحت تأثیر قرار دهد (کراوفورد^۱، ۲۰۰۸) از سویی دیگر در دنیای پر رقابت کنونی، سازمان‌ها پیوسته در جستجوی شیوه‌های جدیدی برای بهبود عملکرد کارکنان خود هستند. شرایط کاملاً متحول و حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آنها در چنین شرایطی نیاز آنها به کارکنانی توانمند آشکار می‌کند (لی و همکاران^۲، ۲۰۱۳). کارکنان توانمند افرادی هستند که رفتارهایی فراتر از وظایف تعریف شده و خود در سازمان از خود بروز می‌دهند و محققان نشان داده‌اند که سازمانی این نوع رفتار را رفتار شهروندی سازمانی می‌نامند. برخی از صاحب‌نظران سازمانی، شهروندی سازمانی را رفتارهای اختیاری کارکنان که جزء وظایف رسمی آنها نیستند، می‌نامند. این رفتارها می‌تواند به افزایش بهره‌وری سازمان منجر شود (کراساونه و همکاران^۳، ۲۰۱۱). رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان میل و انگیزه کارکنان در فراتر رفتن از الزامات رسمی شغل، منظور یاری کردن یکدیگر، همسو کردن منافع فردی با منافع سازمانی و داشتن علاقه واقعی نسبت به فعالیت‌ها و مأموریت‌های کلی سازمان، اهمیت ویژه‌ای برای مدیران در جهت افزایش اثربخشی، رسیدن و حضور در این محیط سراسر رقابتی دلالت دارد (میارکلانی و همکاران^۴، ۱۳۹۱). واژه رفتار شهروندی را برای اولین بار اورگان و همکارانش^۵ در سال ۱۹۸۳ مورد استفاده قرار دادند، گرچه قبل از آنها افرادی چون کاتز و کان^۵ با تمایز قائل شدن بین عملکرد نقش و رفتارهای نوآورانه و خودجوش در دهه هفتاد و هشتاد میلادی و نیز قبل از آنها چستر بارنز^۶ با بیان مفهوم

1 - Crawford

2 - Lee et al

3 - Khasawneh et al

4 - Organ et al

5 - Katz & Kahn

تمایل به همکاری در سال ۱۹۳۸ میلادی به این موضوع توجه نمود (پودساکف و همکاران^۱، ۲۰۰۰؛ بینستوک و همکاران^۲، ۲۰۰۳).

ارگان (۱۹۸۸) رفتار شهروندی سازمانی را شامل رفتارهای اختیاری^۳ کارکنان می‌داند که جزء وظایف رسمی آنها نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی‌شود، ولی میزان اثربخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهد (ارگان، ۱۹۸۸). رفتارهای شهروند سازمانی، مجموع رفتارهایی است که خارج از محدوده رفتارهای الزامی افراد در محیط کار محسوب می‌شود، ولی در ایجاد فضای روانی و اجتماعی مطلوب در محیط کار نقش اساسی محوری دارد و حداقل طی ۲۵ سال گذشته به حوزه گسترده در تحقیقات مدیریتی و سازمانی تبدیل شده‌اند (بلیک لی و همکاران^۴، ۲۰۰۵). همچنین توانمندسازی ریشه در نیازهای انگیزشی افراد دارد (تابع بردبار و آقایی، ۱۳۹۳). رهبر راهبر یا عملی که بتواند نیاز به خود کارآمدی را در کارکنان تقویت کند، توانمندسازی را در پی خواهد داشت. آنان با الهام از نظریه خود کارآمدی با دورا^۵ (۱۹۹۷) فرایند تقویت احساس خود کارآمدی کارکنان را از طریق شناسایی و حذف شرایط سازمانی که موجب بی‌قدرتی و ناتوانی در آنان شده است توانمندسازی می‌کنند. کانگر و کانگو توانمندسازی روان‌شناختی را در فرایند افزایش انگیزش درونی شغل می‌دانند که شامل چهار حوزه شناختی یعنی احساس تأثیرگذاری، احساس شایستگی، احساس معنی‌دار بودن و حق انتخاب می‌شود و این اولین باری است که مفهوم توانمندسازی روان‌شناختی وارد ادبیات مدیریت شده است (تابع بردبار و آقایی، ۱۳۹۳). توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) توانمندسازی روان‌شناختی را به عنوان مجموعه‌ای از حوزه‌های شناختی انگیزشی می‌دانند که علاوه بر خود کارآمدی سه حوزه دیگر شناختی را شامل می‌شود. این سه حوزه عبارتند از: احساس

1 - Podsakoff et al-,

2 - Bienstock et al-,

3 - Discretionary

4 - Blakely et al-,

5 - Bandura

6 - Thomas & Velthouse

خودمختاری یا خود سامانس (حق انتخاب)، احساس معنی داری و احساس مؤثر بودن (هنکین^۱، ۲۰۰۳) از نظر اسپریترز^۲ (۲۰۰۷)، یک بعد دیگر را به مفهوم توانمندسازی روان شناختی اضافه می کند مه شامل احساس شایستگی و خود کفایتی است (چونگ^۳، ۲۰۱۰).

www.ketab.ir

1 - Henkin,
2 - Sprietzer
3 - Choong