

تعالی سازمانی، عملکرد سازمانی در گرو

رهبری تحول‌گرا

تالیف:

علی حسینی محمدآبادی



انتشارات راز نهان

۱۳۹۹

سرشناسه	: حسینی، علی، ۱۳۴۴ -
عنوان و نام پدیدآور	: تعالی سازمانی، عملکرد سازمانی در گرو رهبری تحول گرا/ تالیف علی حسینی محمدآبادی.
مشخصات نشر	: تهران: راز نهان، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	: ۹۴ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۲۷۸-۰۰۳-۶
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه: ص. [۷۹] - ۹۴.
موضوع	: رهبری تحول آفرین
موضوع	: Transformational leadership
موضوع	: کارآمدی سازمانی
موضوع	: Organizational effectiveness
موضوع	: سازمان -- ارزشیابی
موضوع	: Organization -- Evaluation
رده بندی کنگره	: GV۱۸۱/۴۲
رده بندی دیویی	: ۶۰/۰۶
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۰۵۳۷

آدرس: میدان انقلاب، اول جمادی الاول، کوچه دانشور، پلاک ۱۲، واحد ۲ شماره تماس: ۰۲۱۶۶۹۰۱۸۱ - ۰۹۱۲۲۳۰۲۶۹ آدرس الکترونیکی: raznahanbook@gmail.com آدرس سایت: www.raznahanbook.com	
---	--

عنوان کتاب.....	تعالی سازمانی، عملکرد سازمانی در گرو رهبری تحول گرا
مؤلف.....	علی حسینی محمدآبادی
صفحه آرا.....	رضا کاوه
طراح جلد.....	رضا کاوه
ناشر.....	راز نهان
شمارگان.....	۱۰۰۰ نسخه
نوبت چاپ.....	اول ۱۳۹۹
قیمت.....	۳۹۰۰۰ تومان
ISBN: 978-622-278-003-6	

فهرست مطالب

پیشگفتار	۷
مقدمه	۱۱
فصل اول: رهبری تحول‌گرا	۱۹
مفهوم رهبری	۲۰
نظریه‌های رهبری	۲۳
رهبری تحول‌گرا	۲۶
مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا	۲۹
مقایسه رهبری خدمت‌گزار و رهبری تحول‌گرا	۳۰
چالش‌های پیش روی سازمانها و رهبری تحول‌گرا	۳۱
فصل دوم: عملکرد سازمانی	۳۵
عملکرد سازمانی	۳۵
مدل‌های نوین ارزیابی عملکرد سازمانی	۳۶
عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد	۴۵
شاخص‌های عملکرد	۴۶
شیوه‌های ارزیابی عملکرد	۴۸
مسائل بالقوه ارزیابی عملکرد	۴۹
راه‌های جلوگیری از خطاهای ارزیابی	۵۰
بازخور نمودن نتیجه عملکرد	۵۱
سیستم پاداش	۵۶
فصل سوم: تعالی سازمانی	۵۹
تاریخچه تعالی سازمانی	۵۹
تعریف تعالی سازمانی	۶۱

۶۲.....	اصول ارزشی تعالی سازمانی
۶۴.....	مفاهیم محوری تعالی سازمانی
۶۷.....	معیارهای تعالی سازمانی
۷۱.....	مزایای مدل تعالی سازمانی
۷۲.....	شرایط احراز سطح گواهی تعهد به تعالی سازمانی
۷۵.....	سخن پایانی
۷۹.....	منابع

www.ketab.ir

پیشگفتار

در عصر حاضر روند تغییرات در تنوع ابزار مورد استفاده در جریان زندگی، هر روز بیشتر می‌شود و سرعت تغییرات و دگرگونی به حدی است که هیچ یک از افراد بشر حتی در یک قرن گذشته پیش بینی چنین تغییراتی را نمی‌کردند و رقابت جهانی و تجارت رو به رشد در شرق و غرب، در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، ضایع به شدت ناپایدار برای تمامی کسب و کارها ایجاد کرده است (آرسلی و بارادرانی^۱، ۲۰۱۴). و جهت مقابله با این محیط نامطمئن و تغییرات مستمر، نیاز به افرادی در نقش رهبر به شدت اساسی می‌شود بدیهی است که رهبری سنتی در هزاره سوم ادامه حیات نخواهد یافت و جهان نیازمند رهبران تحول‌گرا خواهد بود و اقدامات رهبری تحول‌گرا این امکان را به سازمان‌ها می‌دهد تا به هنگام رقابت در یک محیط متلاطم و غیر قابل پیش بینی عملکرد خود را ارتقا دهند (براون و همکاران^۲، ۲۰۱۱: ۲۷). هنگامی که اجزا رهبری تحول‌گرا به عنوان مکمل سایر اقدامات رهبری به کار رود، می‌توانند به یک منبع مزیت رقابتی برای سازمان تبدیل شود و استفاده از این مزیت رقابتی می‌تواند کمک قابل توجهی در رقابت استراتژیک و کسب بازده بالاتر در کوتاه مدت و بلندمدت کند در واقع بدون رهبری تحول‌گرای اثربخش، احتمال اینکه سازمان بتواند به هنگام مواجهه با چالش‌های اقتصاد جهانی به عملکرد برتر و حتی رضایت بخش دست یابد، کاهش خواهد یافت. بنابراین سازمان‌های موفق به رهبرانی نیازمند

1- Arashi & Baradarani

2- Braun & etal

هستند که با ژرف نگری، جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند (طاهری و همکاران، ۱۳۹۳: ۷۶۹). همچنین رهبری تحول‌گرا موجب نتایج قابل قبولی در سازمان‌ها خواهد شد؛ از جمله اینکه این رهبران موجب افزایش تعهد سازمانی زیردستان خود شده، وفاداری آنان را به واحد سازمانی خود افزایش خواهند داد و موجب افزایش انگیزش پیروان خود خواهند شد به همین خاطر است که محققان زیادی درصد برآمده اند تا عواملی را که موجب رفتارهای تحول‌گرا می‌شوند شناسایی کنند (دنیر^۱: ۲۰۱۴: ۴۲۳). مؤسسات، سازمان‌ها، دستگاه‌های اجرایی و بانک‌ها و موسسات مالی و اعتباری با هر ساموریت، رسالت، اهداف و چشم‌اندازی که دارند نهایتاً در یک قلمرو ملی و یا بین‌المللی عمل می‌کنند. ملایم به پاسخگویی به مشتریان، ارباب‌رجوع و ذینفعان هستند تا سازمانی که هدفش سودآور، و نهایت مشتری است و سازمانی که هدف خود را اجرای کامل و دقیق وظایف قانونی و کمک به حقیق اهداف توسعه و تعالی کشور قرار داده، پاسخگو باشند (جندقی و همکاران^۲: ۲۰۱۲: ۳۱۵). بنابراین، بر سه نتایج عملکرد، یک فرایند مهم راهبردی تلقی می‌شود و عامل تعیین‌کننده و حیاتی تحقق برنامه‌ها، توسعه و رفاه جامعه است و در صورتی که ارزیابی عملکرد با دیدگاه فرایندی و بطور صحیح انجام شود، در بخش دولتی موجب ارتقا و پاسخگویی کلیه دستگاه‌های اجرایی و بانک‌ها خصوصاً بانک ملی به عنوان یک بانک دولتی پیشرو در عرضه خدمت‌رسانی به مردم و اعتماد عمومی به عملکرد سازمان‌ها و کارایی و اثربخشی دولت می‌شود (نعامی، ۱۳۹۲: ۱۱). و در بخش غیردولتی نیز موجب ارتقای مدیریت منابع، رضایت مشتری، کمک به توسعه ملی، ایجاد قابلیت‌های جدید، پایداری و ارتقای تلاش جهانی سازمان‌ها و مؤسسات می‌شود. همچنین بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها، نیروی عظیم هم‌افزایی^۳ ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود (مهاجری، ۱۳۹۵: ۲۷). مهمترین برنامه‌های مدیریتی حال حاضر در سازمان‌ها، حصول به پایداری سازمانی و سپس حرکت متوازن به سمت بهبود و تعالی سازمانی است و تعالی سازمانی هنگامی به وجود خواهد آمد که سازمان‌ها تمام منابع و فرآیندهای خود را بر رضایت متوازن ذینفعان متمرکز نمایند. این ذینفعان عبارتند از مشتریان، کارکنان، جامعه، شرکاء تجاری و سهامداران یا مالکان و...

1- Denis

2- Jandaghi

3- Synergy

(موسوی، ۱۳۹۵: ۱۱). به عبارت دیگر در سازمان‌های متعالی همه چیز در جهت کسب و توسعه متوازن رضایت این ذینفعان بوده و هر فعالیت دیگری زائد تلقی خواهد گردید. آنچه مسلم است حرکت در مسیر سرآمدی مستلزم تغییر مثبت و سازنده در همه ابعاد سازمانی است، و همچنین تغییری نیازمند ارتقاء نوآوری، خلاقیت و مسئولیت پذیری سازمانی است. که محور تمامی مقوله‌های مورد اشاره در فوق، انسان بوده و لذا انسان به عنوان رکن اساسی هر سازمانی با دارا بودن ویژگی‌های منحصر به فرد، عامل کلیدی پایداری و تعالی سازمان خواهد بود (سلمانی، ۱۳۹۴: ۱۹). و هر سازمانی که خواستار تعالی است باید بر اساس نتایج اندازه‌گیری شده توانمندی‌های خود در هر سال را اصلاح و تقویت کند. این چرخه هر ساله مورد سنجش قرار گیرد و در صورت تعریف دقیق و اجرای درست پروژه‌های بهبود، باعث ثبت روند حرکتی مثبت برای سازمان‌ها خواهد شد. که بانک ملی نیز می‌تواند با بکارگیری این شاره‌ها به تغییر ساختار خود و رقابت پذیری مثبت سازمانی با دیگر رقباء بپردازد (رحمان سرشار، ۱۳۹۵: ۳۳).