



رهبری تحول آفرین با رویکرد هوش سازمانی

مؤلف:

شیوا جریہی (مدرس دانشگاه)

سرشناسه	: جریبی، شیوا،
عنوان و نام پدیدآور	: رهبری تحول آفرین با رویکرد هوش سازمانی / مولف شیوا جریبی [اصحیح: جریبی].
مشخصات نشر	: تهران: انتشارات شریفزاده، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	: ۲۵۲ ص: مصور (رنگی).
شابک	: ۲۵۰۰۰ ریال 2-81-8481-600-978:
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۲۴۶.
موضوع	: رهبری تحول آفرین
موضوع	: Transformational leadership
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	: Manpower planning
موضوع	: هوش هیجانی
موضوع	: Emotional intelligence
موضوع	: دري کار
موضوع	: Labor productivity
رده بندی کنگره	: HD۷/۵۷/ج ۹ ۱۰۱
رده بندی دیویی	: ۴۰۰/۱۶۸۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۱۲۴۶۲۹



انتشارات شریفزاده

نام کتاب : رهبری تحول آفرین با رویکرد هوش سازمانی

تالیف: : شیوا جریبی

ناشر: : شریفزاده

سال انتشار : چاپ اول - ۱۳۹۷

شمارگان : ۱۰۰۰

شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۸۴۸۱-۸۱-۲

قیمت : ۲۵۰۰۰ 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 - تلفن ۰۲۱-۶۶۴۹۲۶۶۲

سبک رهبری تحول آفرین در نظریات جدید به عنوان یکی از سبک های رهبری اثربخش شناخته شده است. این سبک از چهار بعد نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظه فردی تشکیل شده است (استوری، ۲۰۰۴: ۳۷). با توجه به چالش های جدیدی که سازمان هادر عصر حاضر با آن روبه رو هستند، در برخی تحقیقات سبک رهبری مذکور متناسب با وضعیت سازمان در عصر حاضر معرفی شده است رهبری تحول آفرین، یکی از تازه ترین و یکردهای مطرح شده نسبت به رهبریاست که تحقیقات مربوط به آن در کشور انگلستان شمار است. نظریه سبک رهبری تحول آفرین یکی از چارچوبهای نظری در دنیا است، که از سوی برن (۱۹۷۸) و پس (۱۹۸۵) مطرح شده است. در سال های اخیر نیز توجه زیادی به آزمودن بگوی این مدیریتی رهبری تحول آفرین شده است. به طوری که تنها در طی سال های ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۶ بیش از یکصد پایان نامه و تحقیق دردانشگاههای مختلف دنیا، مفهوم رهبری تحول آفرین را بررسی کرده اند. پس در سال ۱۹۹۰، بیانکرد که رهبران می توانند با استفاده از ترکیبی از رفتار رهبری تحول آفرین، پیروان خود را به سوی عملکرد بیش از انتظار، رهنمون کنند. همچنین تحقیقات نشان داده بین رهبری تحول آفرین با بسیاری از جنبه های فردی و سازمانی کارکنان از جمله تعهد کارکنان، سطوح پایین استرس شغلی، رضایت شغلی و رضایت در رهبر، خلاقیت، هوش عاطفی، مبادله رهبر - پیرو و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبتی وجود دارد.

فهرست مطالب

فصل ۱: رهبری تحول آفرین.....	۱۵
مقدمه.....	۱۵
مفاهیم رهبری.....	۱۶
تئوری‌های شخصیتی رهبری.....	۱۶
تئوری‌های رفتاری رهبری.....	۱۷
تئوری‌های انضایی.....	۱۸
تئوری‌های تحول رهبری.....	۱۹
رهبری کاریزماتیک.....	۱۹
رهبری فرهمند.....	۱۹
رهبری عمل‌گرا.....	۲۰
رهبری تحول‌گرا.....	۲۰
رهبری خدمتگزار.....	۲۰
رهبری تحول‌گرا.....	۲۲
ویژگی‌ها رهبری تحول‌گرا.....	۲۳
انگیزش الهامی.....	۲۳
تحریک هوشی.....	۲۳
ملاحظات شخصی.....	۲۳
نظریه‌های رهبری تحول آفرین.....	۲۴
نظریه رهبری تحول آفرین برنز (۱۹۷۸).....	۲۴
نظریه رهبری تحول آفرین باس (۱۹۸۵-۱۹۹۹).....	۲۴
نظریه رهبری تحول آفرین بنیس و نانوس (۱۹۸۵).....	۲۵
نظریه رهبری تحول آفرین شاین.....	۲۶
نظریه رهبری تحول آفرین نی جی و دیوانا (۱۹۹۰).....	۲۷
نظریه رهبری تحول آفرین شرموهورن.....	۲۷

۲۸	ابعاد رهبری تحول آفرین
۲۸	نفوذ آرمانی (کاریزما)
۲۹	ترغیب ذهنی
۲۹	انگیزش الهام بخش
۳۰	ملاحظه فردی
۳۰	مزایا و نقاط قوت رهبری تحول آفرین
۳۰	برخورداری از جامعیت بیشتر
۳۱	نگاه فرایندی به ایده رهبری
۳۱	تحول در بافت فرهنگ جمعی سازمان
۳۱	تمرکز بر توسعه مدیج انسانی (فردی)
۳۱	ارائه معیارهای تشخیص و سنجش
۳۱	نضج دادن به پدیده رهبری
۳۱	الهام بخشی
۳۲	کاستی ها و نارسایی های رهبری تحول آفرین
۳۲	فقدان مدل مفهومی جامع
۳۲	روشن نبودن اقتضائات کاربردی
۳۲	کم رنگ بودن نقش پیروان در فرایند رهبری
۳۲	قطعی نبودن خطوط فاصل مؤلفه ها
۳۲	مسکوت گذاردن شماری از مکانیسم های مهم تعاملی
۳۲	ذاتی انگاشتن خصلت رهبری
۳۳	عدم مداخلیت ویژگی جاذبه استثنایی
۳۳	نارسایی های متدیک
۳۳	دشواری ارزیابی و اصلاح کارکردهای شخص رهبر
۳۳	مقایسه رهبری خدمتگزار و رهبری تحول گرا
۳۵	فصل ۲: هوش سازمانی
۳۵	تعاریف هوش سازمان
۴۰	فواید هوش سازمانی

۴۱	اهمیت و ضرورت هوش سازمانی:
۴۲	دیدگاه های مختلف درباره هوش سازمانی:
۴۳	انواع هوش سازمانی:
۴۳	هوش سازمانی به عنوان یک فرایند:
۴۳	هوش سازمانی به عنوان نتیجه فرایند:
۴۴	ضرورت کاربرد هوش سازمانی:
۴۵	ضرورت پرداختن به هوش سازمانی:
۴۶	دیدگاه معرفت شناختی:
۴۶	مدل های هوش سازمانی:
۴۶	هوش سازمانی تی ماتر دا:
۴۷	هوش سازمانی آلبشت:
۴۸	هوش سازمانی از دیدگاه ایبال:
۴۸	هوش سازمانی مک مستر:
۴۹	هوش سازمانی سیمیچ:
۴۹	راه کارهای پیشنهادی جهت استقرار هوش سازمانی:
۵۲	تفکر سیستمی:
۵۳	رهبری مشارکتی:
۵۳	توسعه شایستگیهای کارکنان:
۵۵	فصل ۳: نقش رهبری تحول گرا در نوآوری و خلاقیت:
۵۵	مقدمه:
۵۶	نوآوری:
۶۰	نوآوری باز:
۶۰	نوآوری بسته:
۶۳	الف) نظریه کلاسیک:
۶۳	ب) نظریه نئوکلاسیک:
۶۵	ت) نظریه سیستمی:
۶۵	ث) نظریه اقتضایی:

۶۶	عوامل مؤثر بر نوآوری
۶۷	فصل چهارم: رهبری تحول گرا و برنامه ریزی استراتژیک
۶۷	مقدمه
۶۸	تدوین استراتژی
۶۹	الگوهای تبیین استراتژی
۷۰	مدلهای مختلف انتخاب استراتژی
۷۶	تعاریف برنامه ریزی استراتژیک
۷۸	ویژگی های برنامه ریزی استراتژیک
۷۹	مزایای برنامه ریزی استراتژیک
۷۹	مدل های برنامه ریزی استراتژیک
۸۰	مدل برنامه ریزی استراتژیک استوار فریمن
۸۳	مدل برنامه ریزی استراتژیک ریچارد دفت
۸۶	مدل برنامه ریزی استراتژیک برایسون
۸۸	مدل برنامه ریزی استراتژیک گوداشتاین و همکاران
۱۰۰	مدل برنامه ریزی استراتژیک دانکن و همکاران
۱۰۲	مفاهیم
۱۰۲	دورنما
۱۰۳	ارزش ها و اصول حاکم بر سازمان
۱۰۵	مدل فیلیس
۱۰۵	مدل فریمن یا دینفغان
۱۰۶	مدل رقابتی پورتر
۱۰۷	مدل برنامه ریزی استراتژیک پیگلز و زوجر
۱۰۸	سطوح برنامه ریزی استراتژیک
۱۰۹	برنامه ریزی در سطح فراسوی کلان
۱۱۰	برنامه ریزی در سطح کلان
۱۱۱	برنامه ریزی در سطح خرد
۱۱۲	کدام سطح را باید در برنامه ریزی برگزید؟

۱۱۳	فصل ۵: رهبری تحول گرا و موفقیت برنامه
۱۱۳	جانشین پروری
۱۱۳	مقدمه
۱۱۴	اهمیت جانشین پروری
۱۱۷	اهمیت برنامه ریزی جانشین پروری
۱۱۹	مزایای جانشین پروری
۱۱۹	مزایای انتخاب جانشین از داخل سازمان
۱۲۰	رویکردهای مختلف به جانشین پروری
۱۲۲	اصول جانشین پروری
۱۲۲	عوامل تأثیر گذار بر موفقیت جانشین پروری
۱۲۵	برنامه جانشین پروری
۱۲۹	دلایل علاقه مدیران به مدیریت و برنامه ریزی جانشینی
۱۳۰	چارچوب سیستم جانشین پروری
۱۳۶	ابعاد اصلی یک سیستم جانشین پروری
۱۳۷	مقایسه برنامه ریزی جانشین پروری با برنامه ریزی جایگزین سازی
۱۳۷	اهداف مدیریت جانشین پروری
۱۳۹	مدل های اصلی در برنامه ریزی و مدیریت جانشین پروری
۱۴۶	دیدگاه های معاصر درباره رهبری
۱۴۶	رهبری تحول آفرین
۱۴۷	نظریه های رهبری
۱۵۰	ابعاد رهبری تحول آفرین
۱۵۰	نفوذ آرمانی
۱۵۱	رفتارهای آرمانی
۱۵۱	ترغیب ذهنی
۱۵۲	انگیزش الهام بخش
۱۵۳	ملاحظه گری فردی
۱۵۵	فصل ۶: عدالت سازمانی

۱۵۵	مقدمه
۱۵۶	تعریف عدالت
۱۵۶	مفهوم لغوی عدالت
۱۵۶	شکل گیری نگرش به مسأله عدالت در تاریخ
۱۵۸	عدالت در آیین زرتشتی و ایران باستان
۱۵۹	اهمیت عدالت از منظر اسلام
۱۵۹	عدالت در قرآن
۱۵۹	عدالت در اندیشه رسول (ص)
۱۶۰	عدالت در اندیشه امامه اطهار (ع)
۱۶۰	عدالت سازمانی
۱۶۲	ابعاد عدالت سازمانی
۱۶۲	عدالت رویه‌ای
۱۶۳	عدالت توزیعی
۱۶۳	عدالت مراوده‌ای
۱۶۴	-کانون های عدالت سازمانی
۱۶۴	عوامل موثر بر درک عدالت
۱۶۴	رویه های سازمانی:
۱۶۵	خصوصیات ادراک کننده
۱۶۵	نتایج درک عدالت
۱۶۵	عملکرد کاری
۱۶۵	ضرورت درک عدالت در سازمان ها
۱۶۶	پیامدهای عدالت سازمانی
۱۶۶	رابطه عدالت با بهره وری منابع انسانی
۱۶۸	رابطه عدالت و تعهد سازمانی
۱۷۰	عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی
۱۷۰	دیدگاه های مختلف در مورد بهره وری
۱۷۰	الف) تعریف بهره وری از دیدگاه سیستمی

۱۷۱	ب) بهره وری از دیدگاه ژاپنی
۱۷۲	ج) رویکرد اقتصادی بهره وری
۱۷۲	سطوح بهره وری
۱۷۳	عوامل مؤثر بر بهره وری از دیدگاههای مختلف
۱۷۳	عوامل مؤثر بر بهره وری از دیدگاه سومانت
۱۷۴	عوامل مؤثر بر کاهش بهره وری
۱۷۵	بهره وری در ایران
۱۷۵	موانع بهره وری در خدمات دولتی
۱۷۶	موانع بهره وری در دیدگاه تارو
۱۷۷	ضرورت توجه به منابع انسانی
۱۷۸	توسعه منابع انسانی
۱۷۹	منابع انسانی ارزش افزودنی
۱۷۹	تاریخچه توسعه منابع انسانی
۱۸۰	نقش استراتژیک منابع انسانی
۱۸۰	تعریف و مفهوم توسعه منابع انسانی
۱۸۱	اهداف توسعه منابع انسانی
۱۸۱	گام ها و فراگرد توسعه منابع انسانی
۱۸۲	نقش و اهمیت توسعه منابع انسانی
۱۸۳	استراتژی ها و روش های آموزش و افزایش مهارت کارکنان
۱۸۳	قابلیت های منابع انسانی توسعه یافته
۱۸۴	نقش منابع انسانی و نیروی کار
۱۸۵	بهره وری و راهبرد منابع انسانی
۱۸۶	عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی از دیدگاه سازمان بین المللی کار
۱۸۶	سایر عوامل مؤثر بر بهره وری منابع انسانی
۱۸۷	بهبود بهره وری نیروی انسانی
۱۸۷	بهره وری نیروی انسانی چیست؟
۱۸۹	فصل هفتم: هوش سازمانی و گردش شغلی

۱۸۹	گردش شغلی
۱۹۰	تکنیک چرخش شغل کارکنان
۱۹۱	چرخش شغلی کارمند
۱۹۲	سایر تقسیم بندی های گردش شغلی
۱۹۲	جابجائی درون سازمانی و جابجائی بین سازمانی
۱۹۲	گردش درون حرفه ای و گردش بین حرفه ای
۱۹۳	فرایند چرخش در مشاغل
۱۹۳	بررسی و مطالعه سازمان
۱۹۳	شناسایی مشاغل هم خانواده
۱۹۳	مقوله بندی مشاغل
۱۹۳	طراحی ساختار مناسب
۱۹۳	آموزش کارکنان
۱۹۴	تعیین مکانیزمهای انگیزشی
۱۹۴	علل چرخش شغل
۱۹۵	فواید گردش شغلی
۱۹۶	مشکلات گردش شغلی
۱۹۷	مدیریت گردش شغلی
۱۹۸	هدف های گردش شغلی و رابطه آن با عملکرد سازمانی
۲۰۱	نمونه های موفق اجرای طرح گردش مشاغل
۲۰۲	شرکت ایکس وای ۲ امریکا
۲۰۳	دانشگاه ولونگونگ آمریکا
۲۰۵	کتابخانه های دانشگاه ایندیانا
۲۰۷	فصل نهم: سبک رهبری و رضایت شغلی
۲۰۷	مقدمه
۲۰۸	نوع شناسی تئوریهای رهبری
۲۰۸	تئوری های نوع اول: تئوریهای ویژگیهای شخصی
۲۰۹	تئوریهای نوع دوم: تئوریهای رفتاری

۲۱۱	تحقیقات دانشگاه آیووا
۲۱۲	تحقیقات دانشگاه ایالت اوهایو
۲۱۲	تحقیقات دانشگاه میشیگان
۲۱۳	تحقیقات پویاشناسی گروهی
۲۱۳	شبکه مدیریت
۲۱۴	تحقیقات اسکاندیناوی
۲۱۵	پیوستار رفتار رهبری
۲۱۶	سیستم های مدیریت
۲۱۷	تئوریهای نوع دوم: تئوریهای اقتضایی
۲۱۷	مدل رهبری فردای فردا
۲۱۸	تئوریهای نوع چهارم
۲۱۹	تئوری مسیر هدف رهبری
۲۲۰	تئوری وضعیتی هرسی و بلاچارد
۲۲۱	مدل تجویزی رفتار رهبری یا الگوی رهبری مشارکتی
۲۲۲	دیدگاههای در حال ظهور در رهبری
۲۲۲	تئوری اسنادی رهبری
۲۲۳	جایگزین هایی برای رهبری
۲۲۳	خصوصیات پیروان
۲۲۳	خصوصیات وظیفه و شغل
۲۲۴	خصوصیات سازمان
۲۲۴	رهبری به عنوان یک اقدام نمادین
۲۲۴	رهبری تحول گرا و تعامل گرا
۲۲۴	رهبران تحول گرا
۲۲۷	عوامل زمینه ساز در پیدایش نظریه رضایت شغلی کارکنان
۲۲۸	مطالعات رضایت شغلی کارکنان
۲۲۹	ویژگی های رضایت شغلی کارکنان از نظر تیکی و دوانا
۲۳۱	تفاوت های رضایت شغلی کارکنان با کاریزماتیک

۲۳۱	رهبر تعامل گرا (مراوده ای).....
۲۳۲	رضایت شغلی.....
۲۳۵	اهمیت رضایت شغلی.....
۲۳۶	عوامل تعیین کننده رضایت شغلی.....
۲۳۷	عوامل جمعیت شناختی.....
۲۳۷	سنوات خدمت.....
۲۳۸	عوامل شخصیتی.....
۲۳۸	نگرش مثبت و منافی.....
۲۳۸	علاق و نیازها.....
۲۳۸	عوامل شغلی.....
۲۳۸	سرپرستی.....
۲۳۸	شرایط کاری.....
۲۳۹	امنیت شغلی.....
۲۳۹	نظریه های مختلف در مورد رضایت شغلی.....
۲۳۹	تئوری سلسه مراتب نیازها.....
۲۴۱	تئوری Y و X مک کریگور.....
۲۴۲	نظریه نیازها.....
۲۴۲	تئوری آلدرفر (وجود، وابستگی، رشد).....
۲۴۳	تئوری جذابیت - انتظار.....
۲۴۴	تئوری دو عاملی هرزبرگ.....
۲۴۶	منابع و مآخذ.....