

۱۳۹۷/۷/۱۹

Page 1

۰۰۰۰۰۰۰۰



رهبری تحول آفرین و یادگیری سازمانی

مؤلف:

دکتر سید عبدالله سجادی جاغرق

استادیار و عضو هیات علمی تمام وقت دانشکده مدیریت و اقتصاد

دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات



سرشناسه

: سجادی جاغرق، سید عبدالله، ۱۳۵۳ -

عنوان و نام پدیدآور

: رهبری تحول آفرین و یادگیری سازمانی / مولف سید عبدالله سجادی جاغرق.

مشخصات نشر

: تهران: نشر براتی، ۱۳۹۵ .

مشخصات ظاهری

: ۹۰ ص. ۱۴۰/۵ × ۲۱/۵ م.

شابک

: ۹۷۸-۶۰۰-۹۶۷۴۶-۶

وضعیت فهرست نویسی

: فیبا

یادداشت

: کتابنامه: ص. ۸۳ - ۹۰ .

موضوع

: رهبریت تحول آفرین

موضوع

Recreation leadership

Organizational learning -- Management

: یادگیری سازمانی -- مدیریت

رده بندی دیویی

: ۷۹۰/۰۶۹

رده های کنگره

: ۱۳۹۵ ۳۹۳/۹۱۱/۴۳ GV

شماره کتابشناسی ملی

: ۴۴۸۳۸-۵

عنوان

: رهبری تحول آفرین و یادگیری سازمانی

مولف

: سید عبدالله سجادی جاغرق

ناشر

: براتی

صفحه آرا

: مسییر احمدی

شابک

: ۹۷۸-۶۰۰-۱۴۷۱۴۰-۶

نوبت چاپ

: اول پاییز ۱۳۹۵

تیراژ

: ۱۰۰ نسخه

دفتر انتشارات: تهران، خیابان انقلاب، خیابان ۱۲ فروزین، پلاک ۱۸۹

کدپستی: ۱۳۱۴۹۶۵۳۵۱ ۶۶۹۷۳۱۵-۶

ایمیل و وب سایت : kavebarati@yahoo.com

فروشگاه اینترنتی

Ketabemehraban.com :

کلیه حقوق و حق چاپ متن و عنوان کتاب که به ثبت رسیده است، مطابق با قانون حقوق مؤلفان و مصنفان - ۱۳۴۰ محفوظ و متعلق به انتشارات براتی می باشد. هرگونه برداشت، تکثیر، کپی برداری به هر شکل (چاپ، فتوکپی، انتشار الکترونیک، بدو، مجازة) بی از انتشارات براتی ممنوع بوده و متخلفین تحت پیگرد قانونی قرار خواهند گرفت.

براتی

فهرست مطالب

۷	مقدمه مولف
۷	فصل اول: بررسی نظریات و تئوری‌های مربوط به رهبری
۹	نگاهی به تئوری‌های رهبری
۱۱	تمایز بین مدیریت و رهبری
۱۵	بررسی تاریخچه تحولات مطالعات رهبری
۱۵	رویکردهای رهبری سنتی
۲۵	ویژگی‌های فرودستان
۲۵	ویژگی‌های محیط کار
۲۶	ارزیابی مدل مسیر-هدف
۲۹	بلوغ شغلی (توانایی) و بلوغ روانی (اشتیاق)
۳۰	نقد تئوری وضعیتی
۳۱	رویکردهای نوین رهبری
۳۱	تئوری اسناد رهبری
۳۲	تئوری رهبری فرهمند
۳۳	تئوری رهبری الهام‌بخش
۳۳	رهبری تحول‌آفرین و تبادلی
۳۳	تعاریف و مفاهیم رهبری تحول‌آفرین

۳۷	تفاوت‌های رهبری تحول‌آفرین، تبادلی و عدم مداخله
۴۵	انوع رهبری تحول‌آفرین
۴۶	رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی
۴۶	ابعاد رهبری تحول‌آفرین
۵۳	رهبری تحول‌آفرین و نشر اهداف سازمانی
۵۵	نقاط قوت و ضعف نظریه رهبری تحول‌آفرین
۵۷	فصل سوم: بررسی نظریات و تئوری‌های یادگیری سازمانی
۵۷	یادگیری سازمانی
۵۹	ساختار مفهومی یادگیری سازمانی
۶۰	یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده
۶۴	مفاهیم یادگیری سازمانی
۶۷	زمینه‌های شکل‌گیری نظریه یادگیری سازمانی
۶۹	ابعاد یادگیری سازمانی
۷۲	عوامل کلیدی موفقیت یادگیری سازمانی
۷۳	مطالعات انجام شده در خصوص یادگیری سازمانی
۸۳	منابع و مآخذ
۸۳	منابع فارسی
۸۵	منابع انگلیسی

مقدمه مؤلف

در برخی از سازمان‌ها ملاحظه می‌شود که بین عقاید زیربنایی، ارزش‌ها و مفروضات اعضای سازمان و رهبران هم‌سوئی وجود ندارد که این خود باعث بروز مشکلاتی در تعهد کارکنان نسبت به سازمان شده و سبب عملکرد پایین، غیبت و ترک خدمت کارکنان می‌شود. جهان معاصر با سرعتی شگفت‌انگیز در حال تحول است، اگرچه این تحول در تمام دوران وجود داشته، ولی امروزه این تحول چه به لحاظ محتوا و چه به لحاظ سرعت بی‌سابقه است. سازمان به‌عنوان یکی از بارزترین مشخصه‌های جوامع امروزی نیز به سرعت در حال تغییرند و نقش نیروی انسانی در این تحولات غیرقابل انکار است. «در نظام کنونی ارتقای عملکرد فردی و سازمانی، یکی از اهداف عمده هر سازمان زنده و فعالی است. اگر منابع انسانی را یکی از مهم‌ترین ارکان ارتقای عملکرد سازمان بدانیم، واضح است که بررسی متغیرهای اثرگذار بر عملکرد آنان تا حد زیادی راهنمای مدیران در بهبود عملکرد سازمان خواهد بود.» افزایش روزافزون شدت رقابت میان سازمان‌ها در قرن کنونی باعث شده آنها همواره به دنبال راه‌هایی برای کسب مزیت رقابتی و به‌رزی در میدان رقابت برآیند، یادگیری سازمانی یکی از ابزارهای کسب مزیت رقابتی برای مدیران سازمان‌های کنونی به شمار می‌آید. سازمان‌های جدید مبتنی بر دانش نوین هستند و این بدان معنی است که آنها باید به گونه‌ای طراحی شوند که بتوانند از عقاید و اطلاعات جدید استفاده کنند. کارکنان در رشته‌های اصولی متخصص شوند، هر عضو سازمان به جای اینکه فقط در جهت افزایش کارایی تلاش کند باید پیوسته مطالب جدیدی بیاموزد و بتواند در حوزه و قلمرو فعالیت خود مسائل را شناسایی و حل کند. «کشورهایی که خود را برای قرن بیست و یکم آماده می‌کنند باید به عنصر دانش و نحوه گردش آن و بهره‌برداری از آن در جامعه توجه کنند و

با سنجش‌های دقیق، رشد آن را تضمین کنند و با پایش مستمر بر شتاب آن بیفزایند.» از این رو سازمان باید تنها یک ویژگی ثابت داشته باشد، تغییر و تطبیق مداوم؛ عنصری که شاکله اصلی سازمان‌های یادگیرنده است، ساختن محیطی یادگیرنده و افزایش شایستگی و قابلیت منابع انسانی. لازمه ایجاد هر سازمان یادگیرنده است که هر عنصر آن هر لحظه به دنبال یافتن اطلاع از نیاز برای تغییر، کشف اطلاعات و دانش لازم، ارائه ایده مناسب و به کارگرفتن آن ایده در عمل، برای تطبیق دادن خود و سازمان با تغییرات ایجادشده در محیط خارجی است. رهبری تحول‌آفرین و مدیریت صحیح و پویا بستری فراهم می‌کند که در آن کسب اطلاعات و دانش و به اشتراک گذاشتن آن در سراسر سازمان نهادینه می‌شود و زمینه را برای ایجاد سازمانی یادگیرنده فراهم می‌سازد. به دلیل توجه فزاینده به عامل رهبری در ایجاد تحولات سازمانی در سطح دنیا، کلیدی بودن عامل یادگیری در پیشبرد اهداف رهبر و نیل به مقصود اصلی سازمان، این رویه به سبک رهبری مناسب که بتواند یادگیری سازمانی را در جهت پیشبرد اهداف سازمان عظیم و اصلاح نماید، در توفیق سازمان حیاتی به نظر می‌رسد.

دکتر سیدعبدالله حسینی باغرق

استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات