

به نام خدا

نقش رهبری تحولی در اعتماد سازمانی

مؤلف:

فاطمه پرنده

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۲)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

chaponashr.ir

سرشناسه: پرنده، فاطمه، ۱۳۶۱-

عنوان و نام پدیدآور: نقش رهبری تحولی در اعتماد سازمانی / مولف فاطمه پرنده.

مشخصات نشر: ارسطو (سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۲.

مشخصات ظاهری: ۱۰۰ص: مصور.

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۱۶۵-۱

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

یادداشت: کتابنامه: ص. ۹۴-۱۰۰.

موضوع: رهبری تحول آفرین

اعتماد

Transformational leadership

Trust

رده بندی کنگره: HD۵۷۷

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۴۰۹۲

شماره کتابشناسی ملی: ۹۲۸۱۹۶۸

اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

نام کتاب: نقش رهبری تحولی در اعتماد سازمانی

مولف: فاطمه پرنده

ناشر: ارسطو (سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)

صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۲

چاپ: مدیران

قیمت: ۸۰۰۰۰ تومان

فروش نسخه الکترونیکی - کتاب رسان:

<https://chaponashr.ir/ketabresan>

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۱۶۵-۱

تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵

www.chaponashr.ir



انتشارات ارسطو



فهرست مطالب

شماره صفحه	عناوین
۹	مقدمه
۱۰	رهبری
۱۰	مفهوم رهبری
۱۱	تفاوت مدیریت و رهبری
۱۲	چالش‌های رهبری دانشگاهی و سازمانی
۱۳	نظریه‌های رهبری
۱۳	نظریه ویژگی‌ها و خصایص یک رهبر
۱۴	الف- نظریه رفتاری رهبری مطالعات دانشگاه ایالتی اوهایو
۱۵	ب- تحقیقات دانشگاه میشیگان
۱۵	ج- تحقیقات اسکاندیناوی
۱۶	نظریه موقعیتی و اقتضایی
۱۶	الف- رهبری وضعیتی هرسی و بلانچارد
۱۷	ب- شبکه مدیریت بلیک و موتن
۲۰	ج- نظریه مسیر - هدف
۲۳	نظریه‌های نوین رهبری
۲۳	الف- رهبری خدمتگزار
۲۴	ب- رهبری معنوی

ج- رهبری اخلاقی	۲۵
د- رهبری کاریزماتیک	۲۵
مشخصه‌های رهبر کاریزماتیک از نظر هاوس	۲۶
رهبری الهام بخش	۲۸
* تعریف رهبری الهام بخش (بصیر):	۲۸
* ویژگی‌های تصور:	۲۹
* اصول رهبری الهام بخش:	۲۹
* ابعاد رهبری الهام بخش:	۳۰
* مهارت‌های رهبری الهام بخش:	۳۰
ه- رهبری تحولی	۳۱
و- رهبری تبادلی	۳۱
رهبری تحولی	۳۲
مفهوم رهبری تحولی	۳۲
مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین از نظر دانشمندان	۳۴
ابعاد رهبری تحول آفرین از نظر باس و اولیو (۱۹۹۶)	۳۶
نفوذ آرمانی	۳۶
انگیزش الهام بخش	۳۸
ترغیب ذهنی	۳۹
ملاحظات فردی	۴۰
رهبری تحول آفرین و مرشدیت	۴۳
ویژگی‌های مرشد	۴۴
اثرات مرشدیت	۴۴
اهمیت رهبری تحول آفرین	۴۶
چرایی تحول و نقش رهبران تحول آفرین	۴۶
ویژگی‌های رهبران تحول آفرین	۴۷
۱- عامل تغییر	۴۸

۴۸	۲- شجاعت
۴۸	۳- ایمان به پیروان و راحت بودن با آنها
۴۸	۴- رهبری به وسیله ارزش ها
۴۸	۵- توانائی برخورد با پیچیدگی و موقعیت های مبهم
۴۹	۶- دوراندیشی
۴۹	۷- یادگیری مستمر
۴۹	تحقیقات بنیس نانوس
۵۰	تحقیقات تی چی و دیوانا
۵۱	مولفه های رهبری تحول آفرین از نظر شومرهورن
۵۱	ویژگی های نظریه رهبری تحول آفرین
۵۲	۱- برخورداری از جامعیت بیشتر
۵۲	۲- نگاه فرآیندی به پدیده رهبری
۵۲	۳- تمرکز بر توسعه منابع انسانی
۵۳	۴- الهام بخشی
۵۳	۵- نضج دادن به پدیده رهبری
۵۳	۶- تحول در بافت فرهنگ جمعی سازمان
۵۴	کاربرد تئوری رهبری تحولگرا در مدیریت آموزشی
۵۴	نقش مهارت تحول پذیری در کیفیت آموزشی
۵۵	رهبری تبادلی
۵۵	ابعاد رهبری تبادلی از نظر باس و اولیو (۱۹۹۶)
۵۶	پاداش های مشروط
۵۶	مدیریت بر مبنای استثناء فعال
۵۷	رهبری عدم مداخله گر
۵۸	تفاوت رهبری تحول آفرین و تبادلی
۵۸	رابطه رهبری تحولی و تبادلی با رهبری معنوی، اخلاقی، معتبر

اعتماد سازمانی	۵۹
تاریخچه و تعریف اعتماد	۵۹
تعریف اعتماد	۶۰
رایج ترین تعاریف اعتماد	۶۲
انواع اعتماد	۶۲
* دسته بندی ببرد و آمند	۶۳
* دسته بندی دیتز و هارتوگ	۶۳
* دسته بندی دین و دیگران	۶۳
* دسته بندی توماس	۶۴
* ابعاد اعتماد از دیدگاه رایبیز (۱۹۹۸)	۶۴
* مولفه های اعتماد از دیدگاه اولن	۶۵
نقش اعتماد در سازمان	۶۸
الف) ارتباطات	۶۸
ب) سازماندهی	۶۹
ج) تصمیم گیری	۶۹
د) خلاقیت و نوآوری	۷۰
یک نظر اجمالی در مورد ادبیات اعتماد	۷۱
مدل مفهومی از ظهور اعتماد در سازمان	۷۱
جنبه های شخصیتی	۷۲
ابعاد عملکرد مدیریتی	۷۲
فرآیند برقراری اعتماد در سازمان	۷۴
مرحله اول: اعتماد به عنوان یک عقیده	۷۴
مرحله دوم: اعتماد به عنوان یک تصمیم	۷۴
مرحله سوم: اعتماد به عنوان یک عمل	۷۵

کاربردها و نقش‌های اعتماد	۷۵
نقش اعتماد در توسعه روابط انسانی	۷۵
نقش اعتماد در توسعه رفتار شهروندسازمانی	۷۶
نقش اعتماد در توسعه خلاقیت و نوآوری	۷۶
اعتماد عنصر مهم در سرمایه اجتماعی	۷۷
اشکال گوناگون اعتماد	۷۷
اعتماد فردی شخصی:	۷۷
اعتماد سیستمی:	۷۸
اعتماد نهادی:	۷۸
انواع اعتماد	۷۹
اعتماد شناخت محور و اعتماد عاطفه محور	۷۹
طیف پنجگانه اعتماد از دیدگاه دایتز و هارتوگ	۷۹
الف- اعتماد بر اساس اجبار و ارباب	۸۰
ب- اعتماد حسابگرانه	۸۰
ج- اعتماد دانش محور	۸۰
د- اعتماد رابطه محور	۸۰
ه- اعتماد بر اساس هویت مشترک	۸۰
اعتماد از دیدگاه وو و دیور	۸۱
اعتماد مستقیم و غیر مستقیم	۸۱
اعتماد عینی و ذهنی	۸۲
الگوی اعتماد بر مبنای نظر مورفی	۸۳
اعتماد سطح خرد	۸۳
اعتماد سطح میانه	۸۴
اعتماد سطح کلان	۸۴

۸۴	مدل‌های اعتماد
۸۵	الف) مدل یکپارچه اعتمادسازمانی
۸۵	ب) مدل سه عاملی پاورز
۸۶	بررسی اعتماد با نگرش دینی
۸۶	اهمیت اعتماد
۸۷	ویژگی‌های فرد مورد اعتماد
۸۸	* امانتداری
۸۸	* خیرخواهی
۸۹	* راستگویی
۸۹	* عدل و انصاف
۸۹	عوامل ایجاد اعتماد
۸۹	- خوشگمانی بستر اعتماد
۹۰	- پاسخگویی مدیر
۹۲	مزایای اعتماد
۹۳	فقدان اعتماد
۹۳	روشهای اعتمادسازی و عارضه بی اعتمادی
۹۴	فهرست منابع
۹۴	منابع فارسی
۹۸	منابع انگلیسی

مقدمه

در آستانه هزاره سوم سازمان‌ها به انعطاف پذیری بیشتری برای پاسخگویی به فشارها و تهدیدهای درون و برون سازمان نیاز دارند و مدیران مجبور به بازنگری و بازاندیشی در سبک‌ها، روش‌ها و رفتارهای مدیریتی خویش هستند (پورظهیر و جهانیان، ۱۳۸۸ ص ۱۲۲). از عوامل مهم بقا و حیات سازمان‌ها، نیروی انسانی کیفی و توانمند است. به عبارت دیگر اهمیت منابع انسانی به مراتب از فناوری جدید، منابع مالی و مادی بیشتر است. تفاوت اصلی سازمان‌ها را باید در دانایی و نادانی دانست. نقش نیروی انسانی کارآمد، توانا و دانا در تحقق اهداف سازمانی، امری غیر قابل انکار می‌باشد. بنابر این در این میان وظیفه مدیران و رهبران سازمانی برجسته تر می‌شود. با توجه به مدیریت دانشگاهی و نقش و جایگاه مراکز آموزش عالی در قرن بیست و یکم، توجه به سرمایه اصلی حائز اهمیت فراوان است و اغراق نیست اگر بگوییم سرمایه عمده دانشگاه در فرآیند یاددهی - یادگیری اعضای هیئت علمی و دانشجویان می‌باشد. به همین دلیل برای مثمر ثمر بودن فعالیت‌های اساتید که به منزله منبع و اعتبار دانش و علم تولید شده محسوب می‌شوند و از طرفی برای باروری و شکوفایی استعداد‌های بی پایان دانشجویان نیز نیاز به رهبران و مدیران توانا و کارآمد داریم. برای رهبران سبک‌ها و روش‌های مختلفی وجود دارد یکی از بهترین سبک‌ها "سبک رهبری تحولی" است؛ در این کتاب مفهوم رهبری تحولی، اصول و شیوه‌ها و فواید رهبری تحولی و رویکردها و نظریه‌های مختلف به رهبری تحولی و را بیان می‌کنیم به علاوه پدیده دیگری که در اجتماع مورد توجه است مسئله اعتماد می‌باشد که وجود آن در سازمان‌ها موجب بهبود فرایند کار می‌شود و به معنای باور عملی است که از دیگران انتظار می‌رود. هنگامی که سطح بالایی از اعتماد

در میان اعضای سازمان وجود دارد یک فرد می تواند منابع بیشتری را در کار خود دخیل کند که منجر به سود آوری بیشتری برای وی و سازمانش شود (پالیژوکسی، کوهان و نورد، ۲۰۱۴۱، ص ۲۸). در این فصل به فرایند اعتماد نقش اعتماد، مدل های اعتماد، پرداخته خواهد شد. تا افراد تلاش کنند هرچه بهتر این مؤلفه را در سازمان خود بکار بندند.

رهبری

مفهوم رهبری

در لغت نامه دهخدا کلمه "رهبر" دلالت دارد بر هدایت و راهنمایی وهم چنین به معنی ارشاد هم بیان شده است (دهخدا، ۱۳۷۳، ص ۱۰۹۵۸). در لغت نامه معین رهبر (راه بر، ره برنده) به معنی فرمانده و پیشاهنگ آمده است (معین، ۱۳۸۱، ص ۷۶۴).

به زعم جورج تری، رهبری عبارت است از عمل تأثیرگذاری بر افراد به طوری که از روی میل و علاقه برای هدف های گروهی تلاش کنند. «بولز وداون پورت» می گویند بنابراین تعریف ما رهبری عبارت است از فرایندی که در آن یک نفر ابتکار کمک به گروه را در جهت رسیدن به هدف های تولید، تداوم حیات گروه و بر آوردن نیازهای اعضا که آنان را وادار به الحاق به گروه کرده برعهده می گیرد. به ظن فیدلر، رهبر عضوی از گروه معینی می باشد که وظیفه هدایت و هماهنگی فعالیت های مربوط به کار گروه به وی سپرده شده است. در تعبیری دیگر «رهبری عبارت است از هنر یا علم نفوذ در اشخاص به طوری که با میل و خواسته خود در جهت حصول به هدف های تعیین شده گام بردارد یا عبارت است از توانایی ایجاد حالتی در کارکنان که با اعتماد به نفس و علاقه مندی انجام وظیفه نمایند.» از تعریف های فوق استنباط می شود که منشأ اختیار یک مدیر یا سرپرست به عنوان رهبر کارکنان سازمان (به خصوص سازمان آموزشی) تنها احکامه صادره و آیین نامه ها و مقررات اداری نیست بلکه توانایی های دیگری لازم است تا مدیر یا سرپرست موفق به کسب چنین موهبتی عظیم گردد (ایمانی، آذرخش، اسماعیل تبار، ۱۳۸۵، ص ۱۲۷-۱۲۶).