

به نام خداوند بخشنده و مهربان

**مدیر کار آفرین، کارمند توانمند
(بررسی سبک های رهبری تحول گرا و عمل گرا)**

مؤلف:

معصومه افتخاری

هدف اساسی کتاب حاضر بررسی رابطه بین رهبری تحول گرا و عمل گرا و کارآفرینی مدیران با توانمندسازی کارکنان سازمان حفاظت محیط زیست است. جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارکنان سازمان حفاظت محیط زیست با وضعیت استخدامی رسمی، پیمانی، قراردادی و شرکتهای بخش های مختلف اداری و تحقیقاتی در سال ۱۳۹۱ بودند. با توجه به تعداد کل کارکنان سازمان محیط زیست (۸۰۰ نفر) با استفاده از راه نمونه گیری خوشه ای ساده حجم نمونه مشخص و با استفاده از جدول کرجس و مورگان (۱۹۷۰) استخراج و حجم نمونه ۲۶۰ نفر معین که با توجه به ریزش ۴۰۰ نفر در نظر گرفته شد بطوری که کارکنان ۳۷۰ نفر و مدیران ۳۰ نفر، که در نهایت ۳۳۳ پرسشنامه استخراج و تحلیل شد. ابزار سنجش عبارت از سه پرسشنامه رهبری تحول گرا، کارآفرینی و توانمندسازی است که بر روی کارکنان و مدیران اجرا شد؛ که پایایی این پرسش نامه ها با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد است و ضریب آن برای رهبری تحول گرا ۰/۹۰، و کارآفرینی ۰/۸۶، و توانمندسازی ۰/۸۲ بوده است. داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و یافته های تحقیق عبارتند از: ۱- رابطه حاکمی از آن است که: ۱- بین رهبری تحول گرا و عمل گرا و کارآفرینی با توانمندسازی کارکنان سازمان حفاظت محیط زیست رابطه معنی داری وجود دارد. ۲- بین رهبری تحول گرا و عمل گرا با کارآفرینی کارکنان سازمان حفاظت محیط زیست رابطه معنی داری وجود دارد. ۳- بین رهبری تحول گرا با کارآفرینی کارکنان سازمان حفاظت محیط زیست رابطه معنی داری وجود دارد. ۴- بین رهبری تحول گرا با کارآفرینی کارکنان سازمان حفاظت محیط زیست رابطه معنی داری وجود دارد. ۵- بین رهبری تحول گرا و عمل گرا با توانمندسازی کارکنان سازمان حفاظت محیط زیست رابطه معنی داری وجود دارد. ۶- بین ابعاد رهبری تحول گرا با توانمندسازی کارکنان سازمان حفاظت محیط زیست رابطه معنی داری وجود دارد. ۷- بین ابعاد رهبری تحول گرا با توانمندسازی کارکنان سازمان حفاظت محیط زیست رابطه معنی داری وجود دارد. ۸- بین کارآفرینی مدیران با توانمندسازی کارکنان سازمان حفاظت محیط زیست رابطه معنی داری وجود دارد.

از جمله اهداف تالیف کتاب حاضر موارد زیر می باشد:

شناخت رابطه بین رهبری تحول گرا و عمل گرا و کارآفرینی مدیران با توانمندسازی کارکنان سازمان حفاظت محیط زیست

شناخت اهداف فرعی رابطه بین رهبری تحول گرا و عمل گرا و کارآفرینی مدیران با توانمندسازی کارکنان سازمان حفاظت محیط زیست

شناخت شناخت رابطه بین رهبری تحول گرا و عمل گرا با کارآفرینی کارکنان سازمان حفاظت محیط زیست

رابطه بین رهبری تحول گرا و عمل گرا با کارآفرینی کارکنان سازمان حفاظت محیط زیست

شناخت رابطه بین رهبری تحول گرا با کارآفرینی کارکنان سازمان حفاظت محیط زیست

شناخت رابطه بین رهبری عمل گرا با کارآفرینی کارکنان سازمان حفاظت محیط زیست

شناخت رابطه بین رهبری تحولگرا و عمل گرا با توانمندسازی کارکنان سازمان حفاظت محیط زیست

شناخت رابطه بین ابعاد رهبری تحول گرا با توانمند سازی کارکنان سازمان حفاظت محیط زیست

شناخت رابطه بین ابعاد رهبری عمل گرا با توانمند سازی کارکنان سازمان حفاظت محیط زیست

شناخت رابطه بین کارآفرینی مدیران با توانمند سازی کارکنان سازمان حفاظت محیط زیست

www.ketab.ir

فهرست مطالب

شماره	عنوان
۱	فصل اول: اصول و کلیات
۱	مقدمه
۶	اهمیت و ضرورت تألیف کتاب
۷	تعریف مفاهیم و متغیرهای پژوهش
۱۱	فصل دوم: شاخص ها و تئوری های کارآفرینی و توانمندسازی
۱۱	مقدمه
۱۲	نظریه ها و دیدگاه ها در مورد رهبری و مدیریت
۱۵	آشنایی با سبک های مختلف رهبری
۱۵	رهبر راهنما
۱۵	رهبر واگذارکننده
۱۶	رهبر مشارکتی
۱۶	رهبر مشورتی
۱۶	رهبر مذاکره ای
۱۶	سبک های زیردستان
۱۸	تئوری مبتنی بر تبادل نظر رهبر با اعضا
۱۸	تئوری مسیر هدف
۱۸	تئوری اسنادی رهبری
۱۸	تئوری رهبری فرهمند
۱۸	چگونه رهبران فرهمند پیروان خود را تحت تأثیر قرار می دهند؟
۱۹	سبک های رهبری لوین
۲۱	تفاوت رهبری و مدیریت
۲۳	دو سبک رهبری عملگرا و تحول گرا
۲۴	ویژگی های رهبری عملگرا
۲۵	رهبری تحول گرا
۲۶	ویژگی های رهبری تحول گرا
۲۸	مقایسه رهبری عملگرا و رهبری تحول گرا
۳۰	در مقابل رهبری عملگرا، رهبری تحول گرا
۳۰	کارآفرینی و کارآفرین
۳۲	انواع کارآفرینی
۳۲	کارآفرینی سازمانی
۳۵	تفاوت کارآفرینی فردی و کارآفرینی سازمانی

۳۶	ضرورت کارآفرینی برای تحول سازمان های امروزی
۳۶	مدیر به عنوان کارآفرین
۳۷	عوامل مؤثر بر کارآفرینی در سازمان
۳۸	فرهنگ سازمانی و فرهنگ کارآفرینانه
۳۸	تأثیر متقابل فرهنگ و کارآفرینی
۴۰	ویژگی کارآفرینان
۴۱	ویژگی رفتاری مدیر کارآفرین
۴۲	توانمند سازی
۴۵	تعاریف توانمندسازی
۴۶	مفهوم توانمند سازی
۴۷	رویکردهای توانمند سازی
۴۸	رویکرد انگیزشی
۴۹	رویکرد شناختی
۵۱	شرایط سازمانی
۵۳	الگوهای توانمندسازی
۵۵	فرایند راهبردی توانمندسازی منابع انسانی
۵۵	فرایند استراتژیک
۵۶	تجزیه و تحلیل سازمانی
۵۸	مفاهیم تواناسازی
۵۹	ابعاد تواناسازی
۶۳	ضرورت توانمندسازی کارکنان در سازمانهای ماندگار
۶۴	چگونه کارکنان سازمان را توانمندسازیم
۶۵	توانمندسازی: برداشت های درست و نادرست
۶۶	توانمندسازی را در مورد کدام گروه میتوان اجراء کرد؟
۶۹	نقش مدیران در توانمندسازی کارکنان
۷۳	اهمیت توانمندسازی کارکنان در سازمان
۷۴	دیدگاه های مختلف توانمندسازی
۷۵	عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان
۷۶	اصول توانمندسازی
۷۶	توانمندسازی روشی نوین در محیط رقابتی
۸۰	فرایند توانمندسازی
۸۲	فرهنگ توانمندسازی
۸۳	انواع توانمندسازی
۸۵	توانمندسازی و فشار عصبی
۸۶	بررسی مطالعات دیگران

۹۳	فصل سوم: روش ها و ابزارها
۹۳	مقدمه
۹۳	روش تحقیق
۹۳	جامعه آماری
۹۳	روش نمونه گیری
۹۳	تعیین حجم نمونه
۹۴	ابزار نگارش
۹۵	روایی ابزار پژوهش
۹۵	اعتبار (پایایی) ابزار تحقیق
۹۶	روش تجزیه و تحلیل داده ها
۹۷	فصل چهارم: تخریه و تحلیل داده ها
۹۷	مقدمه
۹۷	توصیف داده ها
۱۱۱	تجزیه و تحلیل داده ها
۱۲۳	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادها
۱۲۳	مقدمه
۱۲۳	بحث و نتیجه گیری
۱۲۸	پیشنهادهای مبتنی بر نتایج
۱۳۰	پیشنهادات به محققان دیگر
۱۳۱	خلاصه فصول
۱۳۷	منابع