

رهبری در مدیریت

مؤلف:

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی (تولید)

روح اله شریفی تهرانی

سرشناسه	:	شریفی تهرانی، روح الله، ۱۳۶۳ -
عنوان و نام پدیدآور	:	رهبری در مدیریت / مولف روح الله شریفی تهرانی ؛ ویراستار الهام سادات سلجوقیان.
مشخصات نشر	:	اصفهان: چشم ساعی، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	:	۱۳۰ ص: ۲۱/۵×۱۴/۵ س.م.
شابک	:	978-600-8419-17-4 : ۱۶۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی	:	فیا
یادداشت	:	کتابنامه: ص. ۱۱۴-۱۱۵.
موضوع	:	رهبری
موضوع	:	Leadership
موضوع	:	مدیریت
موضوع	:	Management
موضوع	:	زمان
موضوع	:	Organization
رده بندی کنگره	:	۱۳۰ س ۹ ر ش HD۵۷۷/۴
رده بندی دیویی	:	۶۵۸ ۴۰۴
شماره کتابشناسی ملی	:	۳۲۲۱۰

انتشارات چشم ساعی: اصفهان، میمنه جمهری، پ. ب. بانک مسکن، کوچه بنفشه ۲، تلفن: ۰۳۱۳۳۳۸۲۹۲۵



عنوان کتاب	:	رهبری در مدیریت
مؤلف	:	دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی روح الله شریفی تهرانی
ناشر	:	انتشارات چشم ساعی
ویراستار	:	الهام سادات سلجوقیان
طراحی جلد	:	الهام سادات سلجوقیان
نوبت چاپ	:	چاپ اول / مرداد ۹۵
شمارگان	:	۱۰۰۰ نسخه
قیمت	:	۱۶۰۰۰ تومان
شابک	:	978-600-8419-17-4

فهرست عناوین

۱	چکیده
۳	مقدمه
	فصل اول: کلیات
۵	تعریف رهبری
۹	کارکنان
۱۲	خط مشی استراتژی
۱۵	منابع شرکت
۲۰	فرایند
۲۴	نتایج کارکنان
۲۸	نتایج مشتریان
۳۲	نتایج جامعه
۳۵	نتایج کلیدی عملکرد
۳۸	مفاهیم بنیادین سرآمدی
	فصل دوم: مدیریت و رهبری در سازمان
۳۹	رهبری
۴۰	ذاتی یا اکتسابی بودن رهبری و مدیریت
۴۳	تفاوت رهبریت و مدیریت
۴۷	سبک های رهبری در سازمان
۴۷	سبک خودمختار
۴۸	سبک دموکراتیک
۴۸	سبک پدر نما
۴۹	سبک رفیق نما
۴۹	سبک تشخیص گرایی
۵۰	سبک به حال خود واگذار
۵۰	ویژگیهای رهبر ایده آل
۵۰	مهارتهای لازم برای رهبری
	فصل سوم: شباهتها و تفاوتهای رهبری و مدیریت
۵۳	تعریف رهبری

۵۳	تعریف مدیریت
۵۸	وجه تمایز میان مدیریت و رهبری
۷۰	تعریف مدیریت از دیدگاه پال هرسی و کنت بلانچارد
۷۲	تفاوت میان مدیریت و رهبری
۷۳	مدیران در برابر رهبران
۷۴	نظریه ویژگی‌های رهبری (Trait theories of leadership)
۷۶	آنچه بین دیدگاه‌ها درباره‌ی رهبری
۷۹	تفاوت مدیریت و رهبری چیست؟
۸۱	سیک‌های متفاوت رهبری در سازمان‌ها
۸۴	چالش‌های رهبری سازمان‌ها
۸۵	پنج ویژگی کلیدی رهبران در فضای کسب و کار جدید
۸۹	مبانی نظری در مورد سبک‌های رهبری
۹۱	مفهوم رهبری
۹۳	تعریف رهبری
۹۶	نظریه‌های رهبری
۹۸	نظریه‌های رفتار رهبری
۱۰۱	مطالعات دانشگاه اوهایو
۱۰۲	مطالعات دانشگاه میشیگان
۱۰۴	شبکه مدیریتی بلیک و موتون
۱۰۸	نظریه رهبری تبدیلی
۱۰۸	نظریه رهبری تیمی
۱۱۱	نظریه پیوایی روان
۱۱۲	نظریه‌های وضعی و اقتضایی
۱۱۳	نظریه تن بام و اشمیت
۱۱۴	منابع فارسی
۱۱۵	منابع انگلیسی

چکیده

عامل موفقیت و یا شکست سازمانی، انسان است. مدیریت ناشی از قدرت سازمانی تفویض شده است که عملکردش بیشتر در ارتباط با انجام وظایف تکنیکی و اجرایی است و حفظ نگهداری وضع موجود در سازمانها است در صورتی که رهبریت از قدرت و نفوذ شخص بهره مند است که نقش اساسی در توسعه و اجرای سیاستها نظیر اصلاح ساختار و روندها در سازمان به عهده دارد. اگر مدیریت با انسانها رابطه درست و منطقی برقرار کند به طوری که نیازهای فردی آنان را شناسایی و به آن نیازها توجه کند، می تواند از نیروهای انسانی خود به صورت مأمور در راستای اهداف سازمانی استفاده کند. حل مشکلات انسانی مستلزم آن است که بتواند تشکیل دهنده شخصیت انسانی را شناخت و تغییر و تحولات آن را مورد بررسی قرار داد. بنابراین می توان اجزای تشکیل دهنده رهبری را به طور خلاصه چنین ذکر کرد ۱ - توان استفاده موفقیت آمیز از قدرت. ۲ - توان درک این مطلب که افراد انسانی در زمانهای مختلف، در شرایط مختلف به وسیله عوامل مختلف تحریک می شوند. ۳ - توان الهام بخشیدن به دیگران. ۴ - توان اقدام به شیوه ای که منجر به ایجاد جوی آکنده از عواطف و احساسات در سازمان شود و بتواند در افراد ایجاد انگیزه کند.

شاید بتوان ادعا کرد که رهبری، بیش از هر موضوع دیگری در تاریخ تجربیات انسان متمدن، باعث بحث و گفتگو میان مردم بوده است. تاریخ و آثار هنری و ادبی بیشمار هر ملت حکایت از رهایی دارند که در آنها افراد متعددی (فرمانروایان، سرداران نظامی) نقش‌های تعیین‌کننده در سرنوشت آن کشور داشته‌اند. مطالعه منظم رهبری و رفتار رهبران یک دیده‌بانی قرن بیست و یکم است که عمدتاً ناشی از توسعه علوم انسانی خصوصاً روانشناسی و جامعه‌شناسی در این قرن است. امروزه نیز رهبریت موضوعی جالب و با اهمیت است، روزنامه‌ها و مجلات اغلب به درج مقالاتی در مورد رهبران سیاسی، اقتصادی و علمی می‌پردازند. تغییر و تحولات در مشاغل مهم منطقه‌ای، کشوری و بین‌المللی توجه رسانه‌های ارتباطی را به خود جلب نموده و بحث و گفتگوهای بسیاری را در میان مردم موجب می‌گردد.

یکی از دلایل اصلی این توجه این است که مردم، رهبران را دارای قدرت زیادی می‌دانند که می‌توانند بانی اصلاحات و تغییرات مطلوبی در سازمانها باشند. از این رو مردم سازمانها انتظار می‌رود که در یک سری از کارها مثل برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، برقراری ارتباط و کنترل درگیرها، بتوان و با صلاحیت باشند. این چنین انتظاراتی باعث

شده اند که کتزوکان رهبریت را عامل تعیین کننده در موقعیت و شکست سازمانها می دانند .

نتایج تحقیقات تجربی نشان می دهد که مدیران برای اینکه بتوانند دارای اختیارات غیر رسمی شوند بایستی شیوه رهبری را در پیش بگیرند که وفاداری را در کارکنان تشریق کرده و پرورش دهند .

www.ketab.ir