

آشنایی با رهبری با رویکردی به رهبری معنوی و رهبری تحول آفرین

دکتر امیرحسین امیرخانی

(دانشیار دانشگاه پیام نور)

سیدیه کریمی

(مدرس دانشگاه پیام نور)

سعید گبیری

(کارشناس ارشد مدیریت دولتی و مدرس دانشگاه)

سرشناسه: امیرخانی، امیرحسین، ۱۳۳۹

عنوان و نام پدیدآورنده: آشنایی با رهبری با رویکردی به رهبری معنوی و رهبری تحول آفرین

مشخصات نشر: تهران: سروش گستر، ۱۳۹۳.

مشخصات ظاهری: ۱۵۰ص

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۲۵۵-۰۳-۲

وضعیت فهرست نویسی: فیا مختصر

یادداشت: فهرست نویسی کامل اثر در نشانی: <http://opac.nlai.ir> قابل دسترسی است

شناسه افزوده: کریس، سید، ۱۳۶۶

شناسه افزوده: سعید کیبیری، ۱۳

شماره کتابشناسی ملی: ۳۸۲۸۷۲۴



آشنایی با رهبری

ویراستار: اعظم الوند کوهی

صفحه آرا: الوند کوهی اعظم

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۲۵۵-۰۳-۲

ناشر: سروش گستر

نوبت چاپ: اول / ۱۳۹۴

قیمت: ۱۵۰۰۰۰ ریال

مرکز پخش:

تهران - افسریه - ۱۵ متری دوم بین کوچه ۱۱۰۱۰ - پلاک ۱۸۱

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ می باشد

فهرست

۷	پیشگفتار
۸	مقدمه
۱۰	مقدمه
۱۰	تعاریف رهبری
۱۱	تمایز رهبری و مدیریت
۱۱	موارد تمایز رهبران با مدیران
۱۵	تعریف مدیریت از دیدگاه پال هرسی و کنت بلانچارد
۱۵	رهبر کیست؟
۱۷	وظایف رهبری
۱۸	ویژگی های رهبران
۲۲	اما از دیدگاه آدم علی
۲۴	مقدمه
۲۴	تعریف سبک
۲۸	مکتب ویژگی های رهبری
۳۰	مطالعات و تئوری های مطرح در مکتب
۳۴	۵- تئوری پیوستار رهبری
۳۷	مکتب اقتضایی
۴۰	۲) نظریه منبع شناختی
۴۱	سبک های رهبری
۴۹	نظریه های نوین رهبری
۶۰	مقدمه
۶۱	ماهیت و مفهوم معنویت
۶۲	تعریف معنویت
۶۴	رابطه معنویت و مذهب
۶۸	انواع معنویت
۷۰	رابطه معنویت با علوم دیگر
۷۴	معنویت در محیط کار
۷۶	پیامدها (نتایج) معنویت در محیط کار
۷۹	شرایط ظهور معنویت در سازمان
۸۲	عوامل اصلی موفقیت سازمان های معنوی
۸۶	معنویت و رهبری

۸۸	رهبری معنوی در سازمان ها
۹۱	مدل های رهبری معنوی
۱۰۰	مقدمه
۱۰۰	تعاریف رهبری تحول آفرین
۱۰۴	ویژگی های رهبری تحول گرا
۱۰۴	تفاوت های رهبری تحول آفرین با کارزماتیک
۱۰۵	عوامل رهبری تحول آفرین
۱۱۲	رهبری تبادل
۱۱۳	عوامل رهبری تبدیلی
۱۱۴	رهبری عدم مداخله
۱۱۵	رهبری تحول آفرین و مرشدان
۱۱۸	تفاوت رهبری تحول آفرین و تبدیلی
۱۲۱	اهمیت رهبری تحول آفرین
۱۲۱	چرایی تحول و نقش رهبران تحول آفرین
۱۲۲	ویژگی های رهبران تحول آفرین
۱۲۴	سایر دیدگاه ها در مورد رهبری تحول آفرین
۱۲۶	جمع بندی مولفه های رهبری تحول آفرین
۱۲۸	ویژگی های نظریه رهبری تحول آفرین
۱۳۲	مقدمه
۱۳۲	اجزای رهبری اخلاقی
۱۳۳	نکاتی در مورد هدف
۱۳۵	سبک های رهبری اخلاقی
۱۳۶	یکپارچه سازی اجزا و سبک ها
۱۳۷	سبک های رهبری اخلاقی
۱۳۹	منابع

پیشگفتار

ویژگی سازمان‌های امروزی پویایی و پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است و به طور دائم از محیط اطراف خود تاثیر می‌پذیرند و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر پذیرفته‌اند. با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات سازمان‌های هزاره سوم شده است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی افزایش می‌یابد.

یکی از ارکان اصلی هر سازمانی، داشتن رهبری توانمند برای نفوذ در کارکنان، تاثیر گذاری بر آنها، و هدایت صحیح آنها به سمت تحقق اهداف از پیش تعیین شده سازمانی است.

کلیه این مسائل رهبران را بر آن داشته که تغییرات اساسی را در ساختارهای اصلی سازمان پی‌ریزی نمایند. این ساختار شکنی، ضرورت اتخاذ شیوه‌های سازگار فراعقلایی و بکارگیری الگوهای انسان محور در رهبری و همچنین پذیرش نوع شناخت شناسی ترکیبی در مقابل تفکر تحلیلی و توجه به پدیده‌های نمادین در مابل موضوعات تجربی سنتی را ایجاب می‌کند.

ظهور سازمان‌ها به نخستین دوران حضور انسان بر روی زمین بر می‌گردد. شاید اولین سازمان‌ها با هدف شکار دسته جمعی و مهارت قبایل، شکل گرفته باشند. تصور می‌شود بحث رهبری و ارتباطات بین اعضای گروه نیز از همان زمان وجود داشته است. به همین جهت است که نقش رهبری در اساطیر، افسانه‌ها و همچنین تاریخ ملت‌ها، نقش بارزی است و روایات بسیار از رهبران بزرگ تاریخ در دست است.

این کتاب در نظر دارد خوانندگان گرامی را با مفهوم رهبری و عوامل مربوط به آن آشنا سازد. ساختار کتاب به پنج فصل کلی تقسیم می‌شود که در فصل اول به طور کلی با مفهوم رهبری آشنا خواهیم شد.

در فصل دوم نظریه‌های مختلف رهبری از دیدگاه نظریه پردازان مختلف مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. فصل سوم رهبری معنوی را به طور مفصل شرح داده است. فصل چهارم رهبری تحول آفرین را مورد بحث و بررسی قرار داده است و در پایان فصل پنجم به بیان مفهوم رهبری اخلاقی پرداخته است.

امیدوارم این مجموعه دریچه‌ای باشد برای رسیدن به دنیایی پر از رهبران عادل و فداکار که با تلاش و کوشش خود در جهت رسیدن به عدالت سازمانی قدم برمی دارند.

مقدمه

محیط پیرامون سازمان‌ها آشفته و متغیر است و رهبری یک عنصر کلیدی در هدایت و مدیریت این محیط محسوب می‌شود، با کمی دقت بر روی شرکت‌های مختلف می‌توان فهمید که رهبران بزرگ تفاوت‌های بزرگی ایجاد می‌کنند، رهبران موثر کسانی هستند که نتایج را در یک چارچوب زمانی معینی بدست می‌آورند تا برای سازمان و کار خود موثر واقع شوند (گلنن، ۲۰۰۰: ۷۸).

ظهور سازمان‌های اجتماعی و گسترش روز افزون آن‌ها، از ویژگی‌های بارز تمدن بشری است؛ به طوری که توجه به عوامل گوناگون مکانی و زمانی، ویژگی‌ها و نیازهای خاص جوامع مختلف، همه روزه انواع سازمان‌های اجتماعی ظهور و گسترش می‌یابند و بر تعدادشان افزوده می‌شود. بدیهی است هر سازمان اجتماعی برای نیل به اهداف خود، به نوعی مدیریت متناسب با ساختارش نیازمند است.

شیوه‌های رهبری به شدت تحت تأثیر محیط فرهنگی جوامع قرار دارد؛ به طوری که می‌توان گفت «شیوه‌های رهبری و مدیریت» در هر تمدن، جلوه‌ای از ساخت فرهنگی آن تمدن است. بدیهی است که ساختار فرهنگی هر جامعه نیز تحت تأثیر محیط‌های اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، اعتقادی و هنری آن جامعه قرار دارد؛ بنابراین رفتار فردی مدیر تا حدی تابع ساخت فرهنگی محیط است.

چهارمین وظیفه اساسی مدیر، هدایت و سرپرستی نیروی انسانی سازمان است. این وظیفه، یعنی تلاش مدیر برای ایجاد انگیزه و رغبت در زیردستان جهت دستیابی به اهداف سازمان، با ارزش‌های فرد و ارزش‌های حاکم بر جامعه، ارتباط دارد. وظیفه هدایت مدیر شامل سه بخش رهبری، انگیزش و ارتباطات است.

بعضی از صاحب‌نظران مدیریت رمز موفقیت مدیر را در توان هدایت نیروی انسانی تحت سرپرستی وی می‌دانند و از این رو مدیریت را کار با دیگران و از طریق آنان در جهت کسب اهداف سازمان دانسته‌اند. در دانش مدیریت، رهبری سازمان در کنار سایر وظایف مدیر یکی از وظایف اساسی و مهم تلقی می‌شود و نقش پر اهمیتی در اثربخشی سازمان ایفا می‌کند و رمز موفقیت مدیران در توان هدایت نیروی انسانی تحت سرپرستی آن‌ها است. بر اساس نظریه‌های جدید مدیریت، نقش مدیر در مقام رهبری شامل روابط متقابل وی با مرئوسان است. اهمیت و ضرورت رهبری از آنجا ناشی می‌شود که مدیر باید نیازمندی‌های روانی و اجتماعی افراد را با مقاصد سازمان وفق دهد و رسالت وی بر دو پایه تعالی و تولید استوار است.