

بسم الله الرحمن الرحيم

سک های رهبری در سازمان

تألیف:

دکتر عبدالکاسم نیسی

عضو هیات علمی دانشگاه شهید چمران اهواز

رضا سخراوی / سلماز هزاریان / مریم محمودی نیا



مشرقاوی

سرشناسه	:	نیسی، عبدالکاظم، ۱۳۳۱-
عنوان و پدیدآور	:	سبک‌های رهبری در سازمان [کتاب] / تألیف عبدالکاظم نیسی... [و دیگران].
مشخصات نشر	:	اهواز: تر آوا، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	:	۲۲۰ ص. : جدول
شابک	:	۹۷۸-۶۰۰-۳۴۷-۰۳۷-۸
وضعیت فهرست‌نویسی	:	فیا
یادداشت	:	تألیف عبدالکاظم نیسی، رضا سخراوی، سلماز هزاریان، مریم محمودی کیا.
یادداشت	:	کتابنامه: ص. [۲۰۳] - ۲۲۰.
موضوع	:	رهبری
موضوع	:	سازمان
رده‌بندی کدکده	:	۱۳۹۳ س/۷/HDV
رده‌بندی دیویی	:	۴۰۹۲/۶۵۸
شماره کتابشناس ملی	:	۴۵۵۸۳۵



نام کتاب: سبک‌های رهبری در سازمان

تألیف: دکتر عبدالکاظم نیسی

رضا سخراوی / سلماز هزاریان / مریم محمودی کیا

طرح روی جلد: سید الهادی عرس‌نیا

ناشر: تر آوا

شماره‌ی نشر: ۵۶۰

نوبت چاپ: اول / ۱۳۹۸

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۴۷-۰۳۷-۸

قیمت: ۴۵۰۰۰ تومان

نشر تر آوا: اهواز - کیانپارس - خیابان نهم غربی - پلاک ۱۲۸

نمابر: ۰۶۱۳۳۹۰۳۷۱۴ همراه: ۰۹۱۶۱۱۳۶۷۸۵

Taravapublication@yahoo.com

www.tarava.com فروشگاه اینترنتی

@taravapub

حق چاپ و نشر مخصوص ناشر است

پیشگفتار

هدایت و مدیریت منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین منبع سازمانی همواره دغدغه‌ی خاطر مدیران سازمان است. تنوعی از انسان‌ها با نگرش‌ها، عقاید، ارزش‌ها و فرهنگ‌های متنوع، نوع خاصی از مدیریت را می‌طلبد. متغیرهای تأثیرگذار بر عملکرد افراد آن‌چنان زیاد و متنوع هستند که کنترل آن‌ها تقریباً غیرممکن می‌نماید؛ اما آنچه مسلم است؛ دستیابی به اهداف سازمان جز از طریق هدایت و رهبری افراد برای ایفای وظایف تعریف شده امکان‌پذیر نیست.

قرن ۲۱ با رقابت شدید سازمان‌ها به‌منظور حفظ بقا و در امان ماندن از رکود اقتصادی و ورشکستگی، همچون تلاش بی‌وقفه برای کسب موفقیت و سودآوری در سطح جهانی همراه است و در این مسیر، نحوه‌ی هدایت شدن کارکنان و سازمان توسط رهبران حائز اهمیتی فراوان است. رهبری به عنوان «توانایی اثرگذاری بر یک گروه، در جهت دستیابی به اهداف مورد توافق» تعریف شده است (آپلمباوم^۱، ۲۰۰۴). از آن جایی که نفوذ^۲ به عنوان جوهره رهبری تعریف شده است (کوپر و شاندر^۳، ۲۰۰۵)، رهبران می‌بایست به‌منظور هدایت اثربخش و مفید سازمان‌ها، از نفوذ اجتماعی مثبتی در میان کارکنان برخوردار باشند. سبک رهبری و همچنین کیفیت نفوذ رهبر بر کارکنان، تأثیر چشم‌گیری بر نگرش‌ها، انگیزه‌ها و عملکرد شغلی کارکنان دارد که بررسی و تعیین این تأثیرات، تحقیقات و پژوهش‌های بسیاری را در پی داشته است.

سبک رهبری و ویژگی‌های رفتاری یک رهبر می‌تواند تأثیرات دوگانه و متفاوتی بر نگرش، انگیزه و عملکرد شغلی کارکنان داشته باشد، به‌طوری که عملکرد مناسب و ویژگی‌های مثبت یک رهبر مانند عدالت‌محوری، اخلاق‌مدار بودن و حمایت از کارکنان دارای تأثیرات مثبت و سازنده‌ای بر کارکنان است و در مقابل ویژگی‌ها و خصوصیات منفی یک رهبر مانند بی‌عدالتی و اخلاق‌مدار نبودن و بی‌توجهی به نیازها و خواسته‌های کارکنان، می‌تواند تأثیرات منفی و مخربی بر نگرش و عملکرد کارکنان داشته باشد (پترسون^۴، ۲۰۰۱). کارکنان حق دارند در سازمانی کار کنند که مورد توجه قرار گیرند، به خوبی درک

۱. Appelbaum

۲. influence

۳. Cooper & Scandura

۴. Peterson

شوند و مورد احترام قرار بگیرند و همچنین اعتماد متقابل، صداقت، درست‌کاری و این‌که بخشی از سازمان هستند را احساس کنند. رهبری که چنین محیطی با این خصوصیات را ایجاد می‌کند مسلماً رهبری است که باید تمام رفتارهای اخلاقیات و اعتمادپذیری را منعکس کند و اصول صداقت و درست‌کاری تعیین‌کننده تمام زندگی آن‌ها باشد. یک رهبر باید به ارزش‌های اخلاقی وفادار باشد و از قوانین اخلاقی که بیان‌کننده‌ی راستی، تلاش برای انجام بهترین‌ها و صادق بودن در همه اوقات است، پیروی کند (ایلماز^۱، ۲۰۱۰).

با توجه به احساس نیاز به یک کتاب جامع در خصوص سبک‌های مختلف رهبری، مؤلفین به گردآوری و ترجمه‌ی مباحث رهبری اقدام کردند. در این کتاب تلاش شده است همه‌ی تعاریف، سبک‌ها، نظریه‌ها و متغیرهای اثرگذار بر رهبری و پیروی به صورت منسجم ارائه شود.

فهرست مطالب

پیشگفتار.....	۵
---------------	---

فصل اول : مفهوم رهبری

مقدمه	۱۰
تعاریف رهبری.....	۱۱
اهمیت رهبری.....	۱۵
آثار مستقیم و غیر مستقیم رهبری.....	۱۳
تفاوت رهبران و مدیران	۱۷

فصل دوم : سبک های رهبری

چشم انداز جدید به مفهوم رهبری	۲۳
نظریه رهبری فرهمند	۲۳
رفتارهای رهبران فرهمند از نظر هاوس	۱۹
نظریه رهبری فرهمند کانگر و کاننگو	۱۹
تحقیقات پیرامون نظریه رهبری فرهمند	۲۱
تفنگداران دریایی سرهنگ کارلسون	۲۱
رهبری تبادلی	۲۹
اجزای سبک رهبری تبادلی	۲۵
نظریه رهبری تحولی	۳۲
ویژگی های رهبران تحولی	۳۱
شرکت خدمات مهندسی جنوب غرب	۳۲
رهبری قابل اعتماد.....	۴۰
شرکت کامپیوتری فالكون	۳۹

۴۵.....	رهبری اخلاقی.....
۴۲.....	اصول رهبری اخلاقی.....
۴۸.....	ویژگیهای رهبر اخلاقی.....
۴۹.....	سبک‌های رهبری اخلاقی.....
۵۰.....	نتایج رهبری اخلاقی در سازمان.....
۵۱.....	زمینه اخلاقی.....
۵۳.....	جو اخلاقی.....
۵۵.....	فرهنگ سازمانی اخلاقی.....
۵۶.....	ابعاد فرهنگ سازمانی اخلاقی.....
۵۷.....	شرکت مالی.....
۶۳.....	رهبری خدمتگزار.....
۶۶.....	ویژگیهای رهبری خدمتگزار.....
۷۰.....	رهبری خودخواهانه.....
۷۱.....	شاخصهای تشخیص رهبری خودخواه از رهبری خدمتگزار.....
۷۲.....	آیا رهبران خودخواه میتوانند به رهبرانی خدمتگزار تبدیل شوند؟.....
۶۹.....	بانک مترو.....
۷۴.....	رهبری کارآفرینانه.....
۷۵.....	عناصر رهبری کارآفرینانه.....
۷۷.....	شرکت نورث استار.....
۸۱.....	رهبری معنوی.....
۸۳.....	ابعاد رهبری معنوی.....
۸۶.....	مدل علی رهبری معنوی.....
۸۷.....	نقش معنویت در موفقیت رهبری.....
۸۶.....	رئیس غیرقابل تحمل.....
۸۸.....	رهبری مشارکتی.....
۸۸.....	انواع مشارکت.....

تحقیق در زمینه رهبری مشارکتی	۹۱
شرکت الویس	۹۹
رهبری نیک‌خواه	۱۰۲
الگوی اخلاقی	۱۰۳
مفاهیمی در مورد رفتار رهبران در الگوی اخلاقی	۱۰۴
الگوی معنویت	۱۰۵
مروری از پژوهشهای مربوط به معنویت	۱۰۸
مفاهیمی در مورد رفتار رهبران در الگوی معنویت	۱۰۹
الگوی مثبتگرایی	۱۱۱
مروری بر پژوهشهای مربوط به الگوی مثبتگرایی	۱۱۴
مفاهیمی در مورد رفتار رهبری در الگوی مثبتگرایی	۱۱۶
الگوی اجتماعی	۱۱۷
مروری بر پژوهشهای مرتبط با الگوی اجتماعی	۱۲۰
مفاهیمی در مورد رفتار رهبری در الگوی اجتماعی	۱۲۱
رابطه رهبری با نگرشها و رفتارهای شغلی	۱۲۱
رهبری و نوآوری	۱۲۱
رهبری و تعهد سازمانی	۱۲۳
رهبری و رضایت شغلی	۱۲۴
رهبری و توانمندسازی روان‌شناختی	۱۲۶
رهبری و فرهنگ	۱۲۷

فصل سوم : مفهوم پیروی

پیروی در سازمانها	۱۳۳
تعاریف پیروی	۱۳۴
تمایز پیروی و زیردستی	۱۳۵
تاریخچه ای از پیروی و پیروان	۱۳۵
ریشه‌های تحقیق درباره پیروی	۱۳۷
نظریه های رهبری با عناصری از پیروی	۱۳۹
کیفیت روابط در نظریه تبادل رهبر - عضو	۱۴۴
یکپارچه سازی تبادل رهبر - عضو و اعتمادپذیری رهبران	۱۴۵
مفهوم سازی پیروی و چشم اندازهای آن	۱۴۸

۱۵۵	دیدگاهها، مدلها و سبکهای پیروی
فصل چهارم: سبک های پیروی	
۱۵۵	نیاز به پیروی
۱۵۶	مدل گیلبرت
۱۵۸	دیدگاه کلی
۱۶۱	مدل چلف
۱۶۵	مدل پیتمن: رزناخ و پاتر
۱۶۷	دیدگاه بچ-سون
۱۶۸	مدل شمیر
۱۶۹	مدل کلرمن
فصل پنجم: حمایت سازمان و سرپرست	
۱۶۹	حمایت سازمانی ادراک شده
۱۷۱	نظریه مبادله اجتماعی
۱۷۴	نظریه حمایت سازمانی ادراک شده
۱۷۸	الگوی پیشایندها و پیامدهای حمایت سازمانی ادراک شده
۱۹۷	اعتماد به سرپرست
۲۰۳	منابع و مأخذ