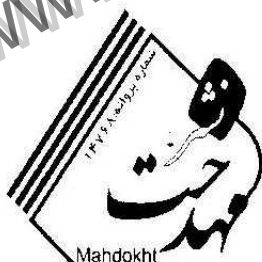


به نام خدا رهبری تحول آفرین

نویسنده: حمید زینتی شعاع

www.ketab.ir



سروشنامه	زینتی شعاع، حمید-۱۳۶۱
عنوان قراردادی	رهبری تحول آفرین
عنوان و نام پدیدآور	رهبری تحول آفرین، حمید زینتی شعاع
مشخصات نشر	تهران، نشر مهدخت، ۱۴۰۰
مشخصات ظاهری	۱۲۱ صفحه، ۲۱۵×۱۴، جدول، نمودار
شابک	۹۷۸-۶۲۲-۹۵۳۵۲-۰۰۲
وضعیت فهرست‌نویسی	فبا
موضوع	رهبری تحول آفرین
موضوع	Transformational leadership
موضوع	تحول سازمانی
رده‌بندی کنگره	HD۵۷/۷
رده‌بندی دیویی	۵۸۰/۵۹
شماره کتاب‌شناسی ملی	۷۶۴۵۶۷۰

رهبری تحول آفرین

نویسنده: حمید زینتی شعاع

ناشر: نشر مهدخت

شمارگان: ۵۰۰

نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۰

قیمت: ۴۵۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۵۳۵۲-۰۰۲

مقدمه

امروزه در پنداشت همگانی، رمز پیروزی ملت‌ها و حکومت‌ها در سپک رهبری آنها است. بر این اساس، در چنین شرایطی هدایت نیروها در جهت اهداف و آرمان ملت و امت، همسوسازی هدف‌های فردی آنان با هدف‌های دینی و ملی، تفهیم و تفهم متقابل، ایجاد انگیزه جز از طریق رهبری در اعمال مدیریتی امکان‌پذیر نیست.

میان رهبری و مدیریت تمایز مهمی وجود دارد. رهبری مفهومی وسیع‌تر و متفاوت‌تر از مدیریت است. رهبری یک امر معنوی، الهی و تعهدی است. رهبری یک نقش الهی و انسانی است. به عبارت روشن‌تر، رهبری نیازهای معنوی و انسانی یک امت و ملت را برمی‌آورد. اما مدیریت ابزارهای مادی و تکنیکی افزایش تولید و رفع نیازهای مصرفی انسان‌ها را در کشور شامل می‌شود.

رهبری، آن توان و برجستگی ویژه‌ای که هماهنگی لازم را ایجاد می‌کند، مشکلات پیش‌آمده را از سر راه بر می‌دارد، ضعف‌ها را تقلیل و قوت‌ها را افزایش می‌دهد. به طور خلاصه می‌توان چنین برداشت کرد که رهبری بسیار متفاوت از مدیریت است. زیرا رهبری علاوه بر اینکه می‌تواند نظام تمایلات عمومی، نظام اندیشه و بالاخره نظام رفتار عینی مجموعه انسانی

تحت رهبری خود را به صورت منسجم و هماهنگ به منظور تحقق اهداف ملی هدایت نماید. می‌توان گفت که مهم‌تر از آن؛ منصبی الهی است. در یک جمله باید گفت که رهبری، ایمان و تخصص را در خارج از ذهن با یکدیگر در آمیخته، به آن نمود عینی می‌بخشد.

رهبری تحولات فرین فرایند نفوذ آگاهانه در افراد یا گروه‌ها برای ایجاد تغییر و تحول ناپیوسته در وضع موجود یا کارکردهای سازمان به عنوان یک کل است. رهبران تحول‌آفرین از طریق گفتار و کردارشان کل جامعه را متحول می‌کنند و نفوذ زیادی روی پیروانشان دارند.

رویکرد تغییرات بنیادی و تحول بر خلاف رویکرد تغییرات تدریجی که در آن حوزه و قلمرو هر تغییر در هر مقطع زمانی تنها محدود به بهبود وضعیت بخشی از بخش‌های مختلف یا اصلاح رویه‌ای از رویه‌های گوناگون سازمانی می‌باشد. آنچنان فراگیر و دامنه‌دار است که موجب می‌شود شاکنه و شالوده سازمان در برهه کوتاهی از زمان به صورت فشرده و توانان با یکدیگر بر اساس نوعی تفکر و منطق جدید که نشأت گرفته از چشم‌انداز و راهبرد نوین سازمان می‌باشد، دستخوش تغییرات بنیادی قرار گیرد.

دست‌آورد اینگونه تغییرات به گونه‌ای است که سرانجام مزیت‌های راهبردی جدیدی به مراتب فراتر از توانمندی‌های متعارف سازمان برای رویارویی با چالش آینده و غلبه بر مشکلات فزاینده کنونی به منصه ظهور خواهد رسید و چهره جدیدی از سازمان که بیانگر شخصیت و فرهنگ جدید آن می‌باشد، پا به عرصه وجود خواهد گذاشت.

فهرست مطالب

فصل اول ۹

- ۹..... تحول آفرینی از دیدگاه رهبری
- ۱۰..... سرمایه انسانی و تحول آفرینی
- ۱۱..... رویکردها و نظریه ها
- ۲۰..... سازمان های هزاره جدید
- ۲۵..... تعاریف مفهومی و عملیاتی
- ۲۵..... ابعاد پنجگانه شغل
- ۲۷..... تعریف مفهومی رهبری تحول آفرین

فصل دوم ۲۹

- ۲۹..... بررسی پژوهش ها و مضامین
- ۳۰..... تعریف ابعاد اصلی شغل
- ۳۱..... عوامل انتخاب شغل
- ۳۲..... نظریه های شغلی
- ۳۴..... تئوری دو عاملی هرزبرگ
- ۳۶..... نظریه کینزبرگ
- ۳۷..... نظریه هالند
- ۳۸..... ویژگی های شغل
- ۳۸..... طراحی شغل
- ۴۰..... اهداف و اهمیت طراحی شغل
- ۴۱..... عوامل مؤثر بر طراحی مشاغل
- ۴۶..... تشخیص ویژگی های شغلی

۴۸	تعاریف تعهد سازمانی
۵۱	مدل‌های تعهد سازمانی
۶۱	مزایای تعهد سازمانی کارکنان برای سازمان
۶۴	تعریف رهبری
۶۶	مقایسه مفهوم رهبری و مدیریت
۶۸	مروری بر نظریه‌های رهبری
۷۵	مقایسه انواع رهبری
۷۸	تاریخچه رهبری تحول‌آفرین
۷۹	مفهوم سبک رهبری تحول‌آفرین
۸۱	ابعاد رهبری تحول‌آفرین

فصل سوم ۹۹

۹۹	روش‌شناسی
۱۰۰	قلمرو تحقیق

فصل چهارم ۱۰۳

۱۰۳	تجزیه و تحلیل داده‌ها
۱۰۴	آمار توصیفی
۱۱۰	مهارت‌های رهبری
۱۱۱	نمونه الگوی رهبری دگرگون‌ساز
۱۱۲	مدیر، عامل تحول
۱۱۷	منابع و مأخذ