

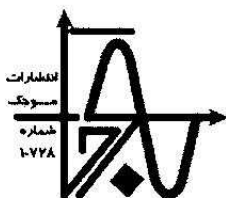
رهبری تحول‌گرا

تالیف:

سیده رویا کشاورز

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی / توسعه منابع انسانی

www.ketab.ir



انتشارات موجک



سرشناسه : کشاورز، سیده‌رویا، ۱۳۵۹-

عنوان و نام پدیدآور : رهبری تحول‌گرا / تألیف سیده‌رویا کشاورز.

مشخصات نشر : تهران: انتشارات موجک، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهری : ۱۴۰ ص. : جدول، نمودار.

شابک : ۹-۳۴۴-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸-۵۵۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی : فیا

یادداشت : کتابنامه: ص. [۱۳۷] - ۱۴۰.

موضوع : رهبری تحول‌آفرین -- ایران -- نمونه‌پژوهی

موضوع : Transformational leadership -- Iran -- Case studies

موضوع : سرمایه انسانی -- ایران -- نمونه‌پژوهی

موضوع : Human capital -- Iran -- Case studies

موضوع : یادگیری سازمانی -- ایران -- نوآوری -- نمونه‌پژوهی

موضوع : Organizational learning -- Iran -- Technological innovations -- Case studies

رده بندی کنگره : GV ۱۸۱/۴۳

رده بندی دیویی : ۷۹۰/۰۶۹

شماره کتابشناسی ملی : ۷۶۵۵۸۱۹

انتشارات موجک

واتساپ : ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش : ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۲۱۸۱۹ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ایمیل : mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir

عنوان : رهبری تحول‌گرا

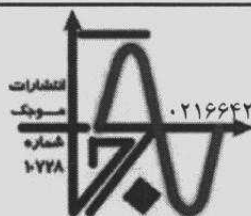
تألیف : سیده‌رویا کشاورز

مشخصات ظاهری : ۱۴۰ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول : تابستان ۱۴۰۰، تیراژ : ۵۰۰ جلد

قیمت : ۵۵۰۰۰۰ ریال، شابک : ۹-۳۴۴-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات موجک محفوظ است. هیچ شخص حقیقی و حقوقی حق چاپ و تکثیر این اثر را به هر شکل و صورت اعم از فتوکپی، چاپ کتاب و ... را ندارد. متخلفین به موجب بند ۵ ماده قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند.



فهرست مطالب

صفحه

عنوان

پیش گفتار..... ۱

فصل اول: کلیات ۵

۱-۱ تشریح موضوع کتاب ۵

۲-۱ اهمیت موضوع ۶

۳-۱ اهداف ۸

۴-۱ رهبری تعاملی ۸

۵-۱ رهبری تحول گرا ۹

۶-۱ سرمایه انسانی ۹

۷-۱ یادگیری اکتشافی ۹

۸-۱ یادگیری استخراجی (ابتکاری) ۱۰

فصل دوم: سبک‌های رهبری ۱۱

۱-۲ تعریف رهبری ۱۱

۲-۲ مفهوم رهبری ۱۳

۳-۲ سبک‌های رهبری لوین ۱۴

۱-۳-۲ رهبری اقتدارگرا ۱۴

۲-۳-۲ رهبری مشارکتی (دموکراتیک) ۱۵

- ۳-۳-۲ رهبری تفویضی (آزادمنشانه)..... ۱۵
- ۴-۲ سبک‌های رهبری بلیک-موتون..... ۱۵
- ۵-۲ ماتریس سبک رهبری فلامهولتر و رندل..... ۱۶
- ۶-۲ رهبری تحول‌گرا..... ۱۶

فصل سوم: رهبری تحول‌آفرین..... ۱۹

- ۱-۳ مفهوم رهبری تحول‌آفرین..... ۱۹
- ۲-۳ ویژگی‌های رهبر تحول‌آفرین..... ۲۱
- ۳-۳ اهمیت رهبری تحول‌آفرین..... ۲۳
- ۴-۳ چالش‌های پیش روی سازمان‌ها و رهبری تحول‌آفرین..... ۲۳
- ۵-۳ مؤلفه‌های رهبری تحول‌آفرین..... ۲۶
- ۶-۳ محدوده و فرایند رهبری تحول‌آفرین..... ۲۷
- ۷-۳ اجزای رهبری تحول‌آفرین..... ۲۹

فصل چهارم: رهبری تعاملی..... ۳۵

- ۱-۴ مفهوم رهبری تعاملی..... ۳۵
- ۲-۴ دلایل برتری تاثیر سبک رهبری تحولی نسبت به رهبری تعاملی بر سرمایه انسانی..... ۳۶
- ۳-۴ مؤلفه‌های رهبری تعاملی..... ۳۷
- ۱-۳-۴ پاداش‌های مشروط..... ۳۷
- ۲-۳-۴ مدیریت بر مبنای استثناء..... ۳۷
- ۴-۴ ابعاد رهبری تعاملی..... ۳۸

فصل پنجم: یادگیری..... ۴۱

- ۱-۵ تعریف آموزش یا یادگیری..... ۴۱
- ۲-۵ سطوح یادگیری..... ۴۲

- ۳-۵ نقش‌های رهبران در سازمان‌های یادگیرنده ۴۴
- ۴-۵ انواع یادگیری ۴۵
- ۵-۵ ویژگی سازمان‌های یادگیرنده ۴۶

فصل ششم: یادگیری اکتشافی ۴۹

- ۱-۶ رویکرد اکتشافی ۴۹
- ۲-۶ روش یادگیری هدایت شده و مزایای یادگیری اکتشافی هدایت شده ۵۰
- ۳-۶ عوامل مؤثر بر یادگیری اکتشافی ۵۱
- ۴-۶ انواع دیدگاه اکتشافی ۵۱
- ۱-۴-۶ دیدگاه برونر ۵۱
- ۲-۴-۶ دیدگاه پیازره ۵۲
- ۳-۴-۶ دیدگاه ویگوتسکی ۵۲
- ۵-۶ محاسن و محدودیت‌های روش یادگیری اکتشافی برونر ۵۳
- ۶-۶ تحلیل و بررسی چالش یادگیری مشارکتی ۵۴
- ۷-۶ یادگیری استخراجی (ابتکاری) ۵۵
- ۸-۶ دیدگاه‌های مربوط به یادگیری استخراجی (ابتکاری) ۵۵
- ۹-۶ مهارت‌های یادگیری ۵۷

فصل هفتم: یادگیری سازمانی ۶۱

- ۱-۷ تعریف یادگیری سازمانی ۶۱
- ۲-۷ تعاریف واژه‌های مرتبط ۶۳
- ۳-۷ مراحل یادگیری سازمانی ۶۴
- ۴-۷ چارچوب یادگیری سازمانی ۶۵
- ۵-۷ متغیرهای مؤثر بر یادگیری سازمانی ۶۵
- ۶-۷ مزایای یادگیری سازمانی ۶۶

پیش‌گفتار

امروزه مدیران با چالش‌های متعدد و گوناگونی مواجه‌اند، بنابراین سازمان‌های موفق به رهبرانی نیازمندند که با ژرف‌نگری و نگرش سیستمی جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند. بدیهی است که این سازمان‌ها، نیازمند رهبرانی تحول‌آفرین خواهد بود. رهبری تحول‌آفرین^۱ فرآیند نفوذ آگاهانه در افراد یا گروه‌ها برای ایجاد تغییر و تحول ناپیوسته در وضع موجود و کارکردهای سازمان به‌عنوان یک کل است. اقدامات رهبری تحول‌آفرین این امکان را به سازمان می‌دهد تا به هنگام رقابت در یک محیط متلاطم و غیرقابل پیش‌بینی عملکرد خود را ارتقا دهند. این نوع رهبری زمانی تحقق می‌یابد که رهبران علایق کارکنانشان به کار و افرازش دهند، آنان را از هدف‌ها و مأموریت‌ها آگاه سازند و پیروانشان را تشویق کنند که فراتر از منافع فردی بپایند. رهبری تحول‌آفرین برای عملی شدن نیاز به رهبری تعاملی دارد.

سازمان‌ها تا زمانی که برای بقا تلاش می‌کنند و خود را نیازمند حضور در عرصه ملی و جهانی می‌دانند، باید اصل بهبود مستمر را سرلوحه فعالیت خود قرار دهند. این اصل حاصل نمی‌شود، مگر این که زمینه‌دستیابی به ارتقای دارایی‌های نامشهود از جمله سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری امکان‌پذیر باشد؛ بنابراین، برای رشد و توسعه که پیش‌نیاز اساسی آن بهبود عملکرد سازمان‌هاست، باید متغیرهای مذکور سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری شناخته و به بهترین نحو ممکن بهره‌برداری شوند. این متغیرها می‌توانند نقش بسیار مهمی در ایجاد استراتژی دانش و مدیریت آن در سازمان داشته باشند. از سوی دیگر از جمله عواملی که می‌تواند در این مفاهیم، تأثیرگذار و مؤثر واقع شود نقش رهبری تحول‌آفرین می‌باشد.

^۱ Transformational Leadership