

تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر استراتژی تغییر

تالیف :

عباس فدائی

کارشناس ارشد مدیریت اجرایی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین

دکتر امیر بابک درجانی

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز



انتشارات موجک



سرشناسه	: ندائی، عباس، ۱۳۵۱.
عنوان و نام پدیدآور	: تاثیر سبک رهبری تحول آفرین بر استراتژی تغییر / تالیف : عباس ندائی، امیر بابک مرجانی.
مشخصات نشر	: تهران: انتشارات موجک، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۱۳۴ ص؛ جدول، نمودار، وزیری.
شابک	: ۱-۳۴-۸۳۰۷-۶۰۰-۹۷۸، ۱۷۰۰۰۰ ریال.
وضعیت فهرست نویسی	: فیفا
موضوع	: ایران. وزارت پست و تلگراف و تلفن. اداره کل پست استان تهران
موضوع	: رهبری تحول آفرین
موضوع	: Recreation Leadership
موضوع	: رهبری تحول آفرین - ایران - تهران - نمونه پژوهی
موضوع	: Recreation Leadership - Iran - Tehran studies
شناسه افزوده	: مرجانی، امیر بابک، ۱۳۴۵ -
رده بندی کنگره	: ۳۹۵: ۲-۲۰۲ / ۴۲ / ۱۱ / GV
رده بندی دیویی	: ۷۹۰ / ۰۶۹
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۲۳۵۴۶۳

انتشارات موجک

مدیر مسئول: دکتر مهدی بهمنی بوشنی

تلفن مرکز پخش: ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۷۲۵۰۲

Email: mojakpublication@yahoo.com

Web: www.mojak.ir



عنوان : تاثیر سبک رهبری تحول آفرین بر استراتژی تغییر

تالیف : عباس ندائی، امیر بابک مرجانی

طراح جلد: سیده زهرا روشنایی

مشخصات ظاهری : ۱۳۴ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول : بهار ۱۳۹۵

تیراژ : ۱۰۰۰ جلد - قیمت : ۱۷۰۰۰۰ ریال

شابک : ۱-۳۴-۸۳۰۷-۶۰۰-۹۷۸

حقوق چاپ و نشر برای ناشر محفوظ است.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱.....	سخن مولف
بخش اول: سبک رهبری تحول آفرین و استراتژی مدیریت تغییر	
۵.....	فصل اول: سبک رهبری تحول آفرین
۵.....	۱-۱ رهبری
۸.....	۲-۱ تعاریف رهبری تحول آفرین
۱۰.....	۳-۱ تاریخچه رهبری تحول آفرین
۱۲.....	۴-۱ سیر تکاملی نظریه رهبری تحول آفرین
۱۳.....	۵-۱ رهبری تحول آفرین
۱۴.....	۶-۱ اهمیت رهبری تحول آفرین
۱۸.....	۷-۱ مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین
۱۹.....	۸-۱ سبک‌های رهبری
۲۱.....	فصل دوم: مدیریت استراتژیک
۲۱.....	۱-۲ استراتژی
۲۳.....	۲-۲ مفهوم استراتژی و تاریخچه آن
۲۴.....	۳-۲ برنامه‌ریزی استراتژیک
۲۶.....	۴-۲ سطوح برنامه‌ریزی استراتژیک

۲۷.....	۵-۲ مدیریت استراتژیک چیست؟
۲۸.....	۶-۲ مراحل مدیریت استراتژیک
۲۹.....	۷-۲ زیرساخت‌های مدیریت استراتژیک
۳۱.....	۸-۲ متناسب سازی تغییر استراتژیک با محیط خارجی کسب و کار
۳۳.....	فصل سوم: استراتژی‌های مدیریت تغییر
۳۳.....	۱-۳ تغییر
۳۷.....	۲-۳ تعریف تغییر
۳۹.....	۳-۳ ضرورت ایجاد تغییر در سازمان
۳۹.....	۴-۳ انواع تغییرات
۴۰.....	۵-۳ مراحل تغییر
۴۱.....	۶-۳ دلایل پیچیدگی تغییر
۴۱.....	۷-۳ مشکلات تغییر
۴۳.....	۸-۳ مقاومت در برابر تغییر
۴۴.....	۹-۳ دلایل مقاومت کارکنان در برابر تغییر
۴۵.....	۱۰-۳ نگرش‌های تغییر
۴۶.....	۱۱-۳ راهبرد تغییر

بخش دوم: مطالعه موردی: سازمان پست استان تهران

۴۹.....	فصل چهارم: کلیات تحقیق
۴۹.....	۱-۴ مقدمه
۵۰.....	۲-۴ بیان مسأله
۵۳.....	۳-۴ اهمیت و ضرورت تحقیق

۵۴	۴-۴ اهداف تحقیق
۵۵	۵-۴ چهارچوب نظری تحقیق
۵۵	۱-۵-۴ رهبری تحول‌گرا
۵۶	۲-۵-۴ استراتژی مدیریت تغییر
۵۷	۶-۴ مدل مفهومی تحقیق
۵۸	۷-۴ فرضیه‌های تحقیق
۵۸	۱-۴-۱ فرضیه اصلی
۵۸	۱-۷-۱ فرضیات فرعی
۵۸	۸-۴ روش تحقیق
۵۸	۹-۴ جامعه آماری تحقیق
۵۹	۱۰-۴ ابزار جمع‌آوری اطلاعات
۵۹	۱۱-۴ قلمرو تحقیق
۵۹	۱۲-۴ تعریف متغیرها و اصطلاحات کلیدی تحقیق
۵۹	۱-۱۲-۴ رهبری تحول‌آفرین
۶۰	۲-۱۲-۴ استراتژی
۶۰	۳-۱۲-۴ تغییر
۶۱	۱۳-۴ تعریف عملیاتی
۶۳	فصل پنجم: پیشینه تحقیق
۶۳	۱-۵ پیشینه تحقیق داخلی
۶۶	۲-۵ پیشینه تحقیق خارجی
۶۹	فصل ششم: روش شناسی تحقیق
۶۹	۱-۶ مقدمه

۶۹	۲-۶ روش تحقیق
۷۰	۳-۶ جامعه آماری
۷۰	۴-۶ نمونه آماری
۷۱	۵-۶ روش جمع آوری داده‌ها
۷۲	۶-۶ ابزار تحقیق
۷۲	۷-۶ روایی ابزار پژوهش
۷۳	۸-۶ پایایی ابزار پژوهش
۷۴	۹-۶ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
۷۵	فصل هفتم: تجزیه و تحلیل داده‌ها
۷۵	۱-۷ مقدمه
۷۵	۲-۷ بررسی پاسخ‌های پاسخ‌سازان به سوالات جمعیت‌شناختی
۷۵	۱-۲-۷ جنسیت
۷۶	۲-۲-۷ سن
۷۷	۳-۲-۷ تحصیلات
۷۹	۳-۷ بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق
۷۹	۱-۳-۷ متغیر ملاحظات فردی
۸۰	۲-۳-۷ متغیر تحریک عقلایی
۸۱	۳-۳-۷ متغیر الهام
۸۲	۴-۳-۷ متغیر کاریزما
۸۳	۵-۳-۷ متغیر قابلیت‌های فعلی سازمان
۸۵	۶-۳-۷ متغیر شایستگی سازمان
۸۶	۷-۳-۷ متغیر موافقت مدل مدیریت تغییر
۸۷	۴-۷ آزمون نرمال بودن توزیع نمره متغیرهای تحقیق

۵-۷	تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای تحقیق	۸۹
۱-۵-۷	مدل اندازه گیری مولفه های متغیر رهبری تحول گرا	۹۰
۲-۵-۷	مدل اندازه گیری مولفه های متغیر استراتژی مدیریت تغییر	۹۴
۶-۷	تجزیه و تحلیل فرضیه های فرعی تحقیق	۹۸
۱-۶-۷	فرضیه فرعی اول	۹۹
۲-۶-۷	فرضیه فرعی دوم	۱۰۱
۳-۶-۷	فرضیه فرعی سوم	۱۰۴
۴-۶-۷	فرضیه فرعی چهارم	۱۰۶
۵-۶-۷	تجزیه و تحلیل فرضیه های فرعی ۱ تا ۴ با تحلیل رگرسیون خطی چند متغیره	۱۰۸
۶-۶-۷	فرضیه فرعی پنجم	۱۱۱
۷-۶-۷	فرضیه فرعی ششم	۱۱۴
۸-۶-۷	فرضیه فرعی هفتم	۱۱۶
۷-۷	تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی تحقیق	۱۱۸
۱۲۳	فصل هشتم: نتیجه گیری و پیشنهادها	
۱۲۳	۱-۸ مقدمه	
۱۲۳	۲-۸ نتایج آمار توصیفی	
۱۲۳	۳-۸ نتایج بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق	
۱۲۶	۴-۸ نتایج آمار استنباطی	
۱۲۶	۱-۴-۸ نتایج تحلیل عاملی تأییدی رهبری تحول گرا	
۱۲۶	۲-۴-۸ نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیر استراتژی مدیریت تغییر	
۱۲۷	۵-۸ نتایج بررسی فرضیات تحقیق	
۱۲۸	۶-۸ محدودیت های تحقیق	
۱۲۹	۷-۸ پیشنهادات تحقیق	

۸-۸ پیشنهادات برای تحقیقات آتی ۱۳۰

منابع ۱۳۱

www.ketab.ir

سخن مولف

جهان در محیط های سریع و پیچیده کسب و کار امروزی در حال تغییر است. سرعت تغییر اکنون بیش از هر زمان دیگر در تاریخ می باشد. سازمان ها برای کسب سرآمدی باید منعطف، نوآور و چابک باشند. در حالی که تحول برای سازمان ها حیاتی است، اما هدایت اثربخش تغییرات توسط رهبری بسیار دشوار می باشد. در رهبری سلسله مراتب مطرح نیست ممکن است مدیر عاملی یا کارگر عملیات یا فروشنده خارج از سازمان باشد.

سبک رهبری بسیار گوناگون است. رهبران چهار بعد نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی تشکیل شده است. رهبران چشم انداز و راهبردها را تهیه می کنند. رهبر نیروی محرکه ای است که فرآیند تغییر را به پیش می برد. هدف اصلی استراتژی های مدیریت تغییر، ایجاد تغییرات استراتژیک از طریق تصمیمات استراتژیک است. استراتژی تغییر آن دسته از الگوهایی است که عملاً تغییر و تحول مورد نظر را در زمینه معین به وجود می آورند.

رهبران تحول آفرین کسانی هستند که پیروان خود را الهام می بخشند، می توانند به آنها روحیه دهند و در مسیری هدایتشان کنند که منافع سازمان تأمین شود. هدف از انجام این تحقیق بررسی تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر استراتژی های مدیریت تغییر می باشد. جامعه آماری تحقیق عبارت است از کارکنان و مدیران اداره پست استان تهران که تعداد آن ۱۹ نفر می باشد و با استفاده از نمونه گیری، پرسشنامه بین ۲۲۱ نفر توزیع گردید.

در این تحقیق از دو پرسشنامه استراتژی مدیریت تغییر و رهبری تحول گرا استفاده شده است. روایی این پرسشنامه ها از طریق روایی محتوی و پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی و تایید شده است.

به منظور تحلیل اطلاعات از روابط رگرسیونی استفاده شده است. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم افزار lisrel - spss22 انجام گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که رهبری تحول گرا بر استراتژی

مدیریت تغییر تاثیرگذار است و هم چنین ابعاد رهبری تحول گرا بر استراتژی مدیریت تغییر نیز تاثیر مثبت دارد. بنابراین می توان پیشنهاد داد که به منظور بهبود استراتژی های مدیریت تغییر در سازمان از رهبری تحول گرا بهره گرفت.

عباس ندائی، امیر بابک مرجانی

بهار ۱۳۹۵