



www.ketab.ir

رهبری کاریزماتیک و عملکرد شغلی

تالیف: حامد محمدی نیا و نویده صبر علیلو

سرشناسه	محمدی نیا، حامد، ۱۳۳۹-
عنوان و نام پدیدآور	رهبری کاریزماتیک و عملکرد شغلی / تألیف حامد محمدی نیا، نویده صبرعلیلو.
مشخصات نشر	تهران: انتشارات آلتین، ۱۴۰۱.
مشخصات ظاهری	ج، ۱۰۶ ص.: مصور، جدول، نمودار(رنگی).
شابک	۹۷۸-۶۳۲-۷۰۶۶-۵۶-۲
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	کتابنامه: ص. ۹۵-۱۰۶.
موضوع	مدیران آموزشی -- ایران -- ارزشیابی -- نمونه پژوهی School administrators -- Iran -- Evaluation-- Case studies مدرسه ها -- ایران -- مدیریت و سازماندهی -- ارزشیابی -- نمونه پژوهی Case studies School management and organization-- Evaluation -- Iran
شناسه افزوده	صبرعلیلو، نویده، ۱۳۵۵-
رده بندی کنگره	LB۳۸۳۱
رده بندی دیویی	۳۷۱/۳۰۰۹۵۵
شماره کتابشناسی ملی	۸۸۴۴۸۰۳
اطلاعات رکورد کتابشناسی	فیا



عنوان: رهبری کاریزماتیک و عملکرد شغلی

مولف: حامد محمدی نیا و نویده صبر علیلو

ناشر: انتشارات آلتین

• محل نشر: تبریز ۱۴۰۱

• چاپ: اول

• قطع: وزیری

• ویراستار: مولف

• تعداد صفحه: ۱۰۶

• چاپ و صحافی: امین

• شمارگان: ۵۰۰ جلد

• قیمت: ۷۵/۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۳۲-۷۰۶۶-۵۶-۲

web: www.Altin-E.ir

email: yosefrt@yahoo.com

مرکز پخش: تبریز خیابان امام خمینی (ره) بازار بزرگ تربیت زیرزمین پلاک ۳۱

تلفن: ۰۴۱۳۵۵۳۱۹۶۷-۰۹۳۸۱۴۳۱۱۸۵-۰۹۱۴۴۱۲۷۴۹۹

بر موجب مصوب ۱۳۴۸/۱۰/۱۱ هجری ۵۵ قیمت از مؤلفان کسری حقوق و مسئولیت این کتاب برای مؤلفان محفوظ می باشد

حرکتی که برادری

یا نقل مطالب و

نیز نموده سازی بر

اساس الگوی

ارائه شده در کتاب

بدون اجازه کتبی

مولف و ناشر

میکرد قانونی دارد.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱.....	مقدمه.....
۸.....	تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها.....
۱۲.....	مفهوم عملکرد.....
۱۴.....	عملکرد مدیران.....
۱۶.....	دو معیار اصلی مدیریت اثربخش از نظر لوتانز.....
۲۰.....	عملکرد در آموزش و پرورش.....
۲۲.....	مدیریت عملکرد.....
۲۴.....	ارزیابی عملکرد.....
۲۸.....	اهمیت ارزیابی عملکرد.....
۲۹.....	سیستم های سنجش عملکرد.....
۳۱.....	ویژگی های یک سیستم مطلوب اندازه گیری عملکرد.....
۳۱.....	عناصر سیستم سنجش عملکرد.....
۳۴.....	معیارهای سنجش میزان اثربخشی در سازمان.....
۳۵.....	تاریخچه رهبری.....
۳۷.....	مفهوم رهبری.....
۳۸.....	مشخصه های رهبری.....

۴۱	دیدگاه های جدید در رهبری
۵۱	کاريزما و رهبري کاريزماتیک
۵۲	نقش های رهبر در فرآیند رهبری کاريزماتیک
۵۴	مهارت های مورد نیاز رهبران کاريزماتیک
۵۵	ویژگی های رهبران کاريزماتیک
۵۵	مهارتها و حوزه های مورد نیاز برای بهبود رهبری کاريزماتیک
۵۹	چهارصفت الماسی رهبران کاريزماتیک به نقل از برانداو
۶۵	تأثيراتی که رهبری کاريزماتیک بر پيروان خود می گذارد
۶۹	جامعه آماری
۷۰	نمونه آماری
۷۰	ابزارهای اندازه گیری داده ها
۷۱	روایی پرسشنامه ها
۷۱	پایایی پرسشنامه ها
۷۲	روش گردآوری داده ها
۷۳	تجزیه و تحلیل داده ها
۷۹	آزمون کلموگروف
۸۶	یافته ها و بحث
۹۵	فهرست منابع و ماخذ

مقدمه:

فلسفه‌ی وجودی هر سازمانی نیاز جامعه است، و هر سازمانی اهدافی را دنبال می‌کند، که اعضاء و افراد، مساعی خود را در جهت تحقق اهداف سازمانی به کار می‌برند. در میان اعضاء، مدیران باید نقش کلیدی و اساسی ایفا کنند، بطور مشخص مدیران زمانی می‌توانند نقش خود را بخوبی ایفا نمایند که دانش و تخصص لازم را برای عملکردهای مدیریتی داشته باشند. درواقع دنیای امروز دنیای سازمانهاست و متولیان این سازمانها انسانها هستند، به عبارت دیگر فلسفه وجودی سازمان متکی به عملکرد مدیران سازمان می‌باشد. مدیران در کالبد سازمانها روح می‌دمند، آنرا به حرکت در می‌آورند و اداره می‌کنند، سازمانها بدون وجود مدیران نه تنها مفهوم نخواهند داشت و دچار هرجومرج شده و اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. در این میان ویژگی‌های رهبری شخصی مدیران و جاذبه آنها برای سازمان و افراد دیگر مهم می‌باشد. مدیران دارای ویژگی‌های رهبری کاریزماتیک اثربخشی و کارایی سازمان را چندین برابر می‌کنند.

افزایش دانش بشری و پیچیده تر شدن جوامع و رشد روزافزون و سرسام آور علم و تکنولوژی، انسان را بر آن می‌دارد تا همگام با پیشرفت‌های دنیا حرکت کند. با توجه به اینکه آموزش و پرورش در هر جامعه‌ای، موتور حرکت و پیشرفت بشریت در تمامی زمینه‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و هنری و ... است. بنابراین بایستی هر کشور برای توسعه و رشد و پیشرفت، برنامه‌های پیشرفت و رشد آموزش و پرورش را در اولویت کارهای خود قرار دهد. کشور های پیشرفته و توسعه یافته در سراسر دنیا، دارای آموزش و پرورش قوی، کارآمد و

اثربخش هستند، ما نیز برای رسیدن به توسعه و پیشرفت همه جانبه‌ی مملکت، باید دارای آموزش و پرورشی قوی، اثربخش و کارآمد باشیم (رابینز، ۱۳۸۶).

بدون شک یکی از بارزترین یافته‌های مشترک مطالعاتی که طی دهه‌های اخیر در حوزه‌ی سازمان و مدیریت انجام گرفته است، نقش بی‌همتای نیروی سازمان بوده است درواقع امروزه توسعه در کشور های صنعتی به دلیل افزایش سرمایه نبوده است، بلکه به سبب زمینه های انسانی، مهارت، کاردانی و مدیریت بوده است (خدیبی، ۱۳۸۶). با توجه به این مطلب، مسلم است که در آموزش و پرورش نیز بایستی توجه به عامل عملکرد اثربخش مدیران در رأس امور قرار گیرد. عملکرد مطلوب، کارآ و اثربخش نیز در گرو افزایش انگیزه درونی و بیرونی مدیران بوده و خلق فضایی مثبت و حمایتی جهت بالا بردن روحیه‌ی کاری و بهبود عملکرد در راستای تحقق اهداف سازمانی ضروری است. یعنی در واقع در این سازمانها مدیران، نقش رهبری را ایفا کنند.

رهبران در ایجاد احساس خوب نسبت به خودمان و انتخاب هایی که می کنیم، توانایی های منحصر به فردی دارند. معمولا به خاطر ریسک های بالقوه کاری و سایر مسائل، به رهبری نیاز داریم تا با پیروی از او به جایی برسیم که خود به تنهایی از رسیدن به آن ناتوانیم. رهبران پل های می سازند و ما را تشویق می کنند تا با استفاده از این پل ها برای رسیدن از امروز به فردا، با آنان همراه باشیم (گیلی، ۱۳۹۰).

افرادی که برای رهبران کاریزماتیک کار می کنند، تحریک شده‌اند تا بیشتر از معمول تلاش کنند و به دلیل احترامی که برای رهبر قائل هستند، رضایت بیشتری از خود بروز می دهند و بهره وری

بیشتری دارند. همچنین سودآوری سازمان هایی که مدیران عامل کاریزماتیک دارند، بالاتر است.

نمرات دانش آموزانی که معلم و مدیر کاریزماتیک دارند نیز بالاتر است (رابینز و جاج، ۱۳۸۹).

رهبری یعنی هنر نفوذ در قلب و باورهای دیگران و این هنر از قلب یک رهبر آغاز می شود. به

کلامی دیگر " آنچه از دل برآید بر دل نشیند". با توجه به تئوری رهبری کاریزماتیک، پیروان

زمانی در توانایی های فوق العاده و قهرمانانه ی رهبری سهیم می شوند که رفتار های خاصی را

مشاهده کنند (رابینز، ۱۳۹۰). رهبران کاریزماتیک، پیروان را با تعیین اهداف و انتظارات بزرگ و

عالی و توانمند می سازند و اغلب فداکاری های شخصی را زیادتیر می کنند تا به اهداف گروه

برسند. در واقع، رهبران کاریزماتیک اغلب انتخاب شده هستند، زیرا که آن ها توسط پیروان در

طول مدت زمان بحران قادر به هدایت هستند، ادراک می شوند (اتلین و همکاران^۱، ۲۰۱۲).

با توجه به اینکه در عصر حاضر مدیران مدارس نقش بسیار مهمی در افزایش عملکرد سازمان

داشته و مهمترین عامل در رسیدن به اهداف سازمان تلقی می شوند لذا با توجه به مطالب بالا

هدف از این تحقیق تبیین اثربخشی عملکرد مدیران بر اساس ابعاد رهبری کاریزماتیک در مدارس

متوسطه آموزش و پرورش ناحیه یک تبریز است تا مشخص شود که نقش رهبری کاریزماتیک

مدیران چقدر می تواند اثربخشی عملکرد آنان را تبیین کند؟

^۱ -Ethlyn & et al