

تحول‌گرایی در جامعه عشایر

www.ketab.ir

مجید نادری دره شوری

دکتر زهره آقابابایی



۱۴۰۰

سرشناسه نادری دره شوری، مجید ۱۳۵۸
عنوان و نام پدیدآور تحول گرایی در جامعه عشایر/ مجید نادری دره شوری - زهره آقابابایی
مشخصات نشر اصفهان- کاشف علم ۱۴۰۰
مشخصات ظاهری ۹۲ صفحه
شابک ۹۷۸-۶۲۲-۷۶۹۰-۸۲-۲
وضعیت فهرست نویسی فیپا
یادداشت کتابنامه: ص. ۸۵-۹۲؛ همچنین به صورت زیرنویس.
مندرجات ایلات و عشایر -- ایران -- جنبه‌های اجتماعی
موضوع Nomads -- Social aspects -- Iran
موضوع رهبری تحول آفرین -- ایران
موضوع Transformational leadership -- Iran
شماره افزوده آقابابایی، زهره، ۱۳۴۷
رده بندی دکنکر DSRV
رده بندی دیویی ۹۵۵/۹۷۰۴۴
شماره کتابشناسی ملی ۸۶۴۸۲۵۱

تحول گرایی در جامعه عشایر

مجید نادری دره شوری - زهره آقابابایی



نشر کاشف علم

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

نوبت چاپ: اول ۱۴۰۰

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۶۹۰-۸۲-۲

مرکز پخش: ۰۹۱۳۷۷۳۳۲۵۸

www.kashefelm.ir

فهرست مطالب

۹	پیشگفتار
۱۱	مقدمه
۱۳	فصل اول: آشنایی با مدیریت تحول گرا
۱۵	مدیریت تحول گرا
۱۷	مدیریت
۱۸	سیر تحول مفهوم مدیریت
۱۹	سبک‌های نوین مدیریت
۱۹	مدیریت مشارکتی
۲۰	مدیریت توزیع شده
۲۱	مدیریت کاریزما
۲۲	مدیریت خدمتگزار
۲۳	مدیریت تبادل
۲۴	مدیریت تحولی
۲۵	تعریف مدیریت تحول گرا
۲۷	فصل دوم: مولفه‌های مدیریت تحول گرا
۲۹	مولفه‌های مدیریت تحول گرا
۲۹	نفوذ آرمانی
۳۰	انگیزش الهام بخش

۳۰	ترغیب ذهنی
۳۱	ملاحظات فردی
۳۱	اهمیت و ضرورت مدیریت تحول گرا
۳۳	دیدگاه صاحب نظران در مورد مدیریت تحول گرا
۳۳	نظریه مدیریت تحول گرا برنز
۳۴	نظریه مدیریت تحول گرا باس و آوالیو
۳۵	نظریه رهبری تحول‌آفرین بنیس و نانونس
۳۶	نظریه مدیریت تحول گرا کازس و یاسنر
۳۶	مدل سه بعدی مدیریت تحول گرا کونورتی
۳۷	ویژگی مدیران تحول گرا
۳۸	ویژگی‌های دیگری از مدیران تحول گرا
۴۰	نقاط قوت و ضعف مدیریت تحول گرا
۴۱	فصل سوم: سازش اجتماعی
۴۳	سازش
۴۴	انواع سازش
۴۵	سازش اجتماعی
۴۹	فصل چهارم: مؤلفه‌ها و نظریه‌های سازش اجتماعی
۵۱	مؤلفه‌های سازش اجتماعی
۵۱	مهارت‌های اجتماعی
۵۲	نقش‌های اجتماعی
۵۲	رفتار ضد اجتماعی
۵۳	روابط خانوادگی، اجتماعی و مدرسه‌ای
۵۵	عوامل مؤثر بر سازش اجتماعی
۵۷	نظریه‌های سازش اجتماعی
۵۷	دیدگاه تحلیل روانی
۵۷	دیدگاه روانشناسی فردی
۵۷	نظریه روانی- اجتماعی
۵۸	نظریه زیستی- اجتماعی

۵۸	نظریه یادگیری
۵۹	نظریه یادگیری اجتماعی
۵۹	دیدگاه روانشناسی شناختی
۵۹	نظریه بافتگرا

۶۱ فصل پنجم: عشایر

۶۳	عشایر
۶۳	عشایر مناطق جنوب استان اصفهان
۶۵	عشایر ایران در طی تاریخ
۶۶	دو نوع کوچ نشینی عشایر
۶۶	عشایر ایران در تقابل با کولی ها
۶۷	رابطه بین کوچ نشینان و یکجا نشینان
۶۷	کوچ نشینان، نیمه کوچ نشینان و اسکان یافتگان
۶۸	ایلات و عشایر حوزه غرب و جنوب ایران
۷۱	ایلات و عشایر حوزه شرق و جنوب شرق
۷۱	ایلات و عشایر حوزه شمال غرب
۷۲	ایلات و عشایر حوزه شمال شرق
۷۳	ایلات و عشایر حوزه مرکزی
۷۴	عشیره‌های بزرگ و کوچک در ایران
۷۵	قشقایی‌ها از کجا آمده اند؟
۷۸	آشنایی با عشایر ایل قشقایی و ایل عرب
۸۰	ساختار اجتماعی جامعه‌های عشایری
۸۰	شرح وظیفه در خانواده‌های عشایری
۸۰	طبقه بندی‌های ساختار اجتماعی

۸۵ فهرست منابع و مآخذ

پیشگفتار

مدیریت و رهبری، فرایندی اساسی در هر سازمان است و پیروزی یا شکست سازمان را به رهبر آن نسبت می‌دهند. توانایی رهبری بر منطق کردن و سازگار نمودن با شرایط جدید در محیط به ترتیبی است که این شرایط و عوامل به نفع سازمان عمل کنند. برای تحقیق این امر مهم رهبر باید بر پیروانش تأثیرگذار باشد. درواقع، رهبر است که با نفوذ بر اعضای سازمان، القای بینش مثبت و توانمندسازی آن‌ها، انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود می‌آورد و سبب بقا و موفقیت سازمان می‌شود. رهبران تحول‌گرا به سبب برخورداری از خصوصیتی مانند فرهنگ‌محلی و احترام و وفاداری نسبت به زیردستان، عملکرد آن‌ها را افزایش می‌دهند و بدین طریق بقای خود و سازمانشان را دو عنصر حاضر تضمین می‌کنند.

سبک رهبری تحولی به شروع تغییرات در پیروان توجه بیشتری دارد و ارزش‌های شخصی زیردستان و فرهنگ سازمانی و گروهی را متحول می‌کند. امروزه تغییرات زیادی در زبان مورد استفاده جریان مدیریت مدرسه نیز دیده می‌شود و بیشتر بر رهبری تا مدیریت، برخورداری معلمان از فرصت‌های توسعه حرفه‌ای (که به افزایش انگیزه منجر می‌شود) و نیز تعهد به جای کنترل تأکید می‌شود. مدیران از طریق رهبری تحول‌آفرین با ایجاد هویت سازمانی باعث افزایش تعهد سازمانی دبیران می‌شوند. مدیران تحول‌گرا کارکنان را از رسالت یا بینش سازمان آگاه می‌کنند و سطوح بالاتر توانایی همکاران و پیروان را توسعه می‌دهند. علاوه بر این، رهبر تحول‌گرا همکاران و پیروان را برمی‌انگیزد که در فراسوی منافع خود، به منافع عمومی توجه کنند که به گروه بهره‌برساند.

رهبران تحول‌گرا قادرند پیروان را برانگیزانند، توانایی الهام‌بخشی دارند، در پیروان تعهد ایجاد می‌کنند و می‌توانند باورها، نگرش‌ها و اهداف افراد و هنجارهای سازمان را تغییر دهند. این رهبران در زیردستان

احساسی ایجاد می‌کنند که به آنان به‌عنوان انسان نگریسته شود و به افراد کمک می‌کنند که مسائل را به روشی جدید ببینند. در واقع، رهبری تحول‌گرا فرایندی آگاهانه، اخلاقی و معنوی است که الگوهای مساوی روابط قدرت در میان رهبران و پیروان را برای رسیدن به یک هدف جمعی یا تحول واقعی بنا می‌کند.

بنابراین، سازمان‌های موفق به رهبرانی نیازمندند که با ژرف‌نگری، 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. عشایر نیز برای دستیابی به اهداف خود از نظر تحول و ایجاد تغییر برای موفقیت نیازمند مدیریت تحول‌گراست. مدیر تحول‌گرا تحول را تسهیل می‌کند و در بهبود و اثربخشی سازمانی و نیز فرهنگ مؤثر است. عشایر نیز برای بقا و ایفای نقش پویای خود باید دگرگونی‌ها را بپذیرند و خود را با شرایط اجتماعی سازگار کنند. مدیر قبایل عشایر به‌عنوان رهبر در بین قبیله و عشیره خود نقش مهمی بر عهده دارد؛ چون اوست که عشایر را برای پذیرش تغییرات و دستیابی به اهداف هدایت می‌کند و با ایجاد نگرش مناسب نسبت به تغییر و فراهم نمودن محیطی مطلوب، آمادگی برای پذیرش تغییر را در آن‌ها به وجود می‌آورد و ضرورت ایجاد تغییرات را به کارکنان تفهیم می‌کند.

در واقع سبک مدیریت تحول‌گرا مرکب از رفتارهایی است که ویژگی‌های رفتاری مشترکی همچون تقویت کار تیمی، بهبود مهارت‌های زیردستان و حمایت از افراد در جهت دستیابی به اهداف را مورد توجه قرار می‌دهد. این ویژگی‌ها برای سازمان بسیار ارزشمند است چرا که می‌تواند منجر به رضایت و سازگاری بالاتر و افزایش بهره‌وری در سازمان شود. سازگاری به همه راهبردهایی گفته می‌شود که فرد برای اداره کردن خود در موقعیت‌های استرس‌زا به کار می‌برد. خصوصیات شخص و حساسیت موقعیت‌هایی که فرد با آن روبه رومی شود از جمله عواملی هستند که بر سازگاری اجتماعی مؤثرند. سازگاری اجتماعی ارتباط نزدیکی با سبک‌های مدیریتی دارد. به طوری که می‌توان با بهره‌گیری از سبک مدیریت تحول‌گرا بر سازش اجتماعی افراد تاثیر گذاشت.