

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

رهبری تحول آفرین مدیران و خلافت سازمانی
کارکنان

مؤلف:

ممیدرضا رضاپور

سرشناسه	رضایور، حمیدرضا، ۱۳۶۰-
عنوان و نام پدیدآور	رهبری تحول آفرین مدیران و خلاقیت سازمانی کارکنان / مؤلف حمیدرضا رضایور.
مشخصات نشر	تهران: کلیدپژوه، ۱۴۰۱.
مشخصات ظاهری	۱۱۹ ص:؛ ۵/۱۴ × ۵/۲۱ س.م.
شابک	978-622-5922-08-2
وضعیت فهرست نویسی	فیا
موضوع	رهبری تحول آفرین -- ایران Transformational leadership -- Iran خلاقیت Creative ability کارکنان Employees
رده بندی دکره	۴/۱۸۱GV
رده بندی دیویی	۷۹۰/۰۶۹
شماره کتابشناسی ملی	۸۸۳۹۴۰۱
اطلاعات رکورد کتابشناسی	فیا

رهبری تحول آفرین مدیران و خلاقیت سازمانی کارکنان

مؤلف: حمیدرضا رضایور

ناشر مجوز: تهران، کلیدپژوه

نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۱

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۵۹۲۲-۰۸-۲

تیراژ: ۱۰ جلد

قیمت: ۳۵۰۰۰ تومان

آدرس: میدان انقلاب، خ آزادی، جنب سینما مرکزی، کوچه مهرناز، ساختمان ۱۱۰، طبقه اول، واحد ۱۷، ۶۱۲۴۰۲۹

مسئولیت صحت مطالب و پاسخگویی به شکایات های حقوقی و معنوی کتاب بر عهده مؤلف می باشد.

کلیه حقوق برای مؤلف محفوظ است.

فهرست مطالب

۱	پیشگفتار
---	----------------

فصل اول: نظریه‌های رهبری

۳	مقدمه
۶	رهبری
۷	تکامل نظریه‌های رهبری
۷	نظریه‌های خصوصیات فردی رهبری
۹	نظریه‌های رفتار رهبری
۱۴	نظریه‌های اقتضایی رهبری
۱۹	نظریه رهبری تحول آفرین
۲۱	تعریف رهبری تحول آفرین
۲۵	ویژگی‌های رهبری تحول آفرین
۳۱	عوامل رهبری تبدالی
۳۴	رهبری عدم مداخله
۳۴	تفاوت‌های رهبری تحول آفرین و تبدالی
۳۷	نقاط قوت و ضعف نظریه رهبری تحول آفرین

فصل دوم: خلاقیت و فرایندهای آن

۴۱	مقدمه
۴۲	خلاقیت

۴۶	 خاستگاه خلاقیت
۴۷	 ویژگی‌های افراد خلاق
۴۹	 شیوه‌های ظهور اندیشه‌های نو و بدیع
۵۳	 فراکرد یا فرایند خلاقیت
۵۷	 سطوح خلاقیت
۵۸	 فنون خلاقیت و نوآوری
۶۶	 هم‌اندیشی غیرمستقیم یا گردش تخیلی
۷۲	 دیدگاه‌هایی در مورد افراد خلاق
۷۳	 عوامل موثر بر خلاقیت

فصل سوم: خلاقیت سازمانی

۸۳	 مقدمه
۸۵	 خلاقیت سازمانی در سازمانها
۸۸	 عوامل کلیدی موفقیت خلاقیت سازمانی
۹۱	 نقش مدیر در پرورش توانایی خلاقیت و نوآوری افراد
۹۶	 چگونه می‌توان خلاقیت و نوآوری را در سازمان تسهیل کرد؟

فصل چهارم: جمع‌بندی

۱۰۱	 مقدمه
۱۰۳	 نتایج کتاب
۱۰۷	 منابع و مآخذ

پیشگفتار

عصر حاضر، عصر تغییر و تحولات شدید و شتابنده نام گرفته است. سازمان‌های مختلف در مسیر تندباد این تغییرات قرار گرفته‌اند. سازمان‌ها برای دوام و بقا ناگزیرند خود را با این تغییر و تحولات پرشتاب و بی‌سابقه هماهنگ نمایند و به موازات تغییرات سخت افزاری، نیروی انسانی و نرم افزاری خود را نیز به روز کنند. در این رهگذر، تغییر در شیوه‌های مدیریت و رهبری سازمان امری اجتناب ناپذیر است؛ چرا که شیوه‌های سنتی مدیریت و رهبری در شرایط متحول و پویای امروزی فاقد اثربخشی لازم می‌باشد.

سازمان‌های امروزی نیاز به رهبرانی دارند که بتوانند به مدد ویژگی‌های شخصیتی و جاذبه استثنایی، توان نفوذ بالا و چشم‌انداز وسیع، تعهد و شور و حرارت لازم را در زیردستان برای نهایت استفاده از استعداد و تلاششان در جهت تحقق هدف‌ها سازمانی ایجاد نمایند. اینگونه رهبران، امروزه رهبران تحول آفرین نام گرفتند. (جاودانی، ۱۳۹۰، ۳۹) این رهبران سازمان‌ها را از حال به آینده حرکت داده نیازهای محیطی را تشخیص می‌دهند و تغییر و تحولات متناسب را تسهیل می‌کنند. چشم‌اندازی از فرصت‌های بالقوه را برای کارکنان بوجود آورده و در میان آنان تعهد به تغییر و بهبود فرهنگ و نیاز به طراحی

استراتژی‌های جدید را برای استفاده بهینه از انرژی و منابع توسعه می‌دهند.
(موغلی، ۱۳۸۲، ۴۴).

از طرفی زندگی پیچیده امروزی ما هر لحظه در حال نو شدن است و خلاقیت و نوآوری ضرورت استمرار زندگی فعال است، انسانها برای خلق نشاط در زندگی نیازمند ابتکار است. امروز اشعار «نابودی در انتظار شما است مگر اینکه خلاق و نوآور باشید» در پیش روی مدیران همه سازمان‌ها است از سوی دیگر افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی، افزایش رقابت، افزایش کارایی و بهره‌وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر گردد. (موغلی، مالکی طبیب، ۱۳۸۸، ۱۸۸)