



عنوان :

رابطه سبک های مدرن، تحولی، تبادللی و خدمتگزار

موضوع :

مؤلف :

حسن ذبیحی

(مدرس دانشگاه)

مهدی ذبیحی

سرشناسه: ذبیحی، حسن، ۱۳۶۳ -
 عنوان و نام پدیدآور: رابطه سبک‌های رهبری تحولی، تبدیلی و خدمتگزار
 مدیران/ مولف حسن ذبیحی، مهدی ذبیحی.
 مشخصات نشر: تهران: آذرین مهر، ۱۳۹۶.
 مشخصات ظاهری: ۱۳۵ص.
 شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۸۰۶-۱۷-۲
 وضعیت فهرست: فیا
 نویسی:
 یادداشت: کتابنامه.
 ماده ع: رهبری
 موضوع: Leadership
 موضوع: مدیران
 موضوع: Executives
 شناسه افزوده: ذبیحی، مهدی، ۱۳۵۸ -
 رده بندی کنگره: ۱۳۹۶ ۲۲۲/۷/۵۷H۲
 رده بندی دیویی: ۴۰۹۱/۵۸
 شماره کتابشناسی ملی: ۴۷۸۷۳۰۱

رابطه سبک‌های رهبری تحولی، تبدیلی و خدمتگزار مدیران



انتشارات آذرین مهر

تالیف: حسن ذبیحی، مهدی ذبیحی

ناشر: آذرین مهر

ناظر فنی چاپ: موسی مفاخری

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۸۰۶-۱۷-۲

نوبت چاپ: اول، ۱۳۹۶

قیمت: ۱۰۰۰۰ تومان

تیراژ: ۵۰۰ جلد

کلیه حقوق مادی و معنوی
 متعلق به مولفین می‌باشد.

بجنورد: خیابان طالقانی شرقی روبروی پاساژ ارم پلاک ۵۱۷ طبقه دوم انتشارات آذرین مهر ۰۹۳۶۱۷۰۲۷۷۸

مفاخری

تهران: خیابان انقلاب - خیابان وحید نظری بین فخر رازی و دانشگاه پلاک ۶۵ طبقه اول واحد ۴ -

انتشارات آذرین مهر

فهرست مطالب

۷	 مقدمه
۹	 تعریف رهبری
۱۱	 رهبری در اسلام
۲۳	 تمایز مدیریت و رهبری
۲۴	 تکامل نظریه های رهبری
۲۶	 رهیافت صفات شخصیت انسان بزرگ
۲۹	 رهیافت های رفتاری
۲۹	 الف) مطالعات دانشگاه آیووا
۳۱	 ب) مطالعات دانشگاه میشیگان
۳۲	 ج) مدل شبکه مدیریت
۳۶	 د) مطالعات دانشگاه ایالتی اوهایو
۳۶	 ضابطه مند کردن (ایجاد ساختار) روابط
۳۷	 رعایت حال کارکنان (ملاحظه)
۳۹	 ه) مطالعات پویایی گروه
۴۰	 و) سیستمهای مدیریت
۴۲	 نظریه های اقتضایی (ایجابی)
۴۳	 مدل رهبری اقتضایی فیدلر
۴۴	 نظریه رهبری مسیر-هدف
۴۹	 تئوری رهبری فره مند

۵۱	تحقیقات اسکاندیناوی
۵۵	رهبری تبادلی
۶۰	شاخص های رهبری تبادلی
۶۳	نظریه رهبری تحولی
۶۹	اهمیت رهبری تحولی
۷۳	نظریه رهبری تحولی از دیدگاه بس
۸۳	رهبری خدمتگزار
۸۶	ویژگی های رهبری خدمتگزار
۸۷	کاربردهای رهبری خدمتگزار
۹۲	رهبری تحولی تبادلی در آموزش عالی چه نقشی دارد؟
۹۵	نقش رهبری در بهسازی منابع انسانی و توسعه سازمانی
	آموزش و بهسازی کارکنان (Employee Training and Development)
۹۷	
۹۸	اهمیت و ضرورت آموزش و بهسازی کارکنان
۱۰۷	جایگاه و نقش منابع انسانی در سازمان
۱۰۸	مدل های شایستگی بهسازی منابع انسانی
۱۰۹	مدل مک لگان (۱۹۸۹)
۱۱۱	شایستگی های تکنیکی
۱۱۲	شایستگی های شغلی
۱۱۴	شایستگی های میان فردی
۱۱۵	شایستگی های ذهنی
۱۱۷	مدل مارکورات و انگل (۱۹۹۳)

۱۱۹	 مدل میجر
۱۲۲	 نظام بهسازی منابع انسانی
۱۲۶	 نظام بهسازی منابع انسانی
۱۲۷	 منابع و مآخذ

www.ketab.ir

مقدمه

در هزاره سوم، سرمایه انسانی با ارزش ترین سرمایه هر سازمانی محسوب می شود بنابراین توسعه و بهسازی منابع انسانی مقدمه ای بر رشد و توسعه سازمانی است، بدون شک مهمترین و شاید مؤثرترین راه دستیابی به اهداف سازمانی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن کارکنان سازمان ها از طریق بهبود و بهسازی آنان می باشد و آنچه در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود و بهسازی منابع انسانی تنها و تنها با آموزش های فنی و تخصصی - اصل نمی شود بلکه باید از شیوه های گوناگون برای بهسازی و توسعه کارکنان بهره جست (ذیحی، ۱۳۹۰)، نشریه شماره ۵۹۱ راه ابریشم وزارت راه و شهرسازی).

یکی از این ابزارها می تواند رهبری باشد بنابراین در بعد بهسازی و توانمندسازی منابع انسانی رهبری اصلی بی بدیل به شمار می رود و

زمانی مسأله رهبری در بحث بهسازی کارکنان حساس تر می شود که این مسأله در سازمان هایی که موضوعیت هدف آنها دانش محور است باشد بنابراین رهبری در دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی که بدون شک در اعتدال علمی جامعه نقش پراهمیت دارند امری مهم تلقی می گردد که باید با نگاهی موشکافانه نقش این عامل مهم را در امر بهسازی و توانمندسازی کارکنان بیشتر شناخت و از شیوه و سبک مؤثری در جهت بهسازی کارکنان استفاده کرد بنابراین انتخاب سبک رهبری مناسب توسط مدیران دانشگاهی که بتواند بیشترین تأثیر را در جهت بهسازی کارکنان و در نهایت توسعه سازمانی داشته باشد امری است که مستلزم نگاهی همه جانبه به ابعاد و سبک های مختلف رهبری است که در این تحقیق سعی شده است با تحلیل سبک های نوین رهبری بهترین سبک را که می تواند در جهت بهسازی و توانمندسازی کارکنان مؤثر باشد شناخت و گام هایی را در جهت پیاده سازی بیشتر آن توسط مدیران دانشگاهی ارائه داد.