

رهبری تحول‌گرای مدیران

مهدی مهرابی قلعه‌نی

www.ketab.ir

فهرست مطالب

۳.....	مقدمه
۶.....	فصل اول
۷.....	مقدمه
۱۰.....	اهمیت موضوع
۱۱.....	هدف کلی
۱۲.....	اهداف جزئی
۱۳.....	تعریف کلمات
۱۵.....	فصل دوم
۱۶.....	تاریخچه رهبری تحول‌گرا
۱۸.....	مفهوم رهبری و تعاریفی از رهبری
۲۰.....	رابطه رهبری و مدیریت
۲۱.....	عناصر کلیدی در رهبری
۲۶.....	نظری‌های رهبری
۴۰.....	فصل سوم
۴۱.....	رهبری تحول‌گرا
۴۲.....	رهبری خدمت‌گزار
۴۲.....	مقایسه رهبری خدمت‌گزار و رهبری تحول‌گرا
۴۵.....	ویژگی‌های رهبران تحول‌گرا از اوولو و هم‌ردیفان وی
۴۹.....	ویژگی‌های رهبری خدمت‌گزار
۵۲.....	فصل چهارم

۵۳	 نظریاتی در خصوص رهبری
۵۶	 دیدگاه رهبران تحول‌گرا نسبت به نوآوری و خلاقیت دبیران
۵۸	 رابطه رهبری تحول‌گرا با رفتار مدنی سازمانها
۶۱	 دیدگاه رهبری تحول‌گرا با تعهد سازمانی دبیران
۶۴	 رابطه طراحی شغل و عملکرد دبیران
۶۶	 رابطه استفاده از فن آوریهای اطلاعات و ارتباطات با عملکرد دبیران در فرآیند یاددهی و یادگیری.....
۷۳	 فصل پنجم
۷۳	 نتیجه
۷۴	 فرضیه اول
۷۵	 فرضیه دوم
۸۵	 فرضیه سوم
۸۵	 فرضیه چهارم
۸۶	 فرضیه پنجم
۸۷	 فرضیه ششم
۸۷	 فرضیه هفتم
۸۹	 فرضیه هشتم
۹۰	 فرضیه نهم
۹۱	 فرضیه دهم
۹۳	 منابع و مآخذ

مقدمه

در عصر حاضر سازمانها به صورت فزاینده‌ای با محیط‌های پویا و در حال تغییر مواجهند و بنابراین، به منظور بقا و پویایی خود مجبورند که خود را با تغییرات محیطی سازگار سازند (تافلر^۱، ۱۳۷۱). همانطور که تجارت و بازرگانی دستخوش سرعت، نوآوری و جلب نظر بیشتر مشتریان شده نوع رهبری نیز دچار تغییر شده است. از این روی رهبران نیز باید با شرایط جدید و مدرن رهبری کنند. هم اکنون در عصر اطلاعات، رهبری یک کار اینترنتی و بین شبکه‌ای است (احمدی ۱۳۸۶). سازمان‌های مختلف از جمله سازمان‌های آموزشی نیز در مسیر تندباد این تغییرات قرار گرفته‌اند. این سازمان‌ها برای دوام و بقا، نیازمند خود را با این تغییر و تحولات پرشتاب و بی سابقه هماهنگ نمایند و به مزایای 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 (لیتوود^۲ ۱۹۹۲؛ لیونتوز^۱ ۱۹۹۲).

^۱ Toffler

^۲ Leithwood

رهبری عمده وظیفه مدیریت است، اما تمام کار او نیست. مدیران ملزم به برنامه‌ریزی و سازماندهی هستند، لکن نقش اساسی یک رهبر اثرگذاری بر دیگران است، به نحوی که هدفهای از پیش تعیین شده را مشتاقانه دنبال کنند. این امر نشان می‌دهد که رهبران قوی ممکن است مدیران ناتوانی باشند و برنامه‌ریزی ضعیف آنها موجب شود که فعالیت گروه در جهت غلط دنبال شود. با وجود اینکه آنها قادرند که فعالیتهای گروه را تداوم بخشند، اما نمی‌توانند آنها را در جهتی هدایت کنند که حصول هدفهای سازمانی را به دنبال داشته باشد (سینجر^۲ ۱۹۹۰). پس نیاز به مدیریت و رهبری تحول‌گرا در همه زمینه‌های فعالیت‌های اجتماعی، مری، نسوس و حیاتی است. این نیاز، به ویژه در نظام‌های آموزش و پرورش اهمیت بسیار دارد، زیرا موجب بوجود آمدن وجدان کاری می‌شود که نوعی رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای هر فرد است و فرد براساس آن، بدون هرگز سیستم نظارتی وظایف محوله را با بهترین شکل ممکن انجام می‌دهد (احسانی ریاز ۱۳۸۵).

مدیران برای موفقیت و ایفای نقش مؤثر در مدارس علاوه بر دارا بودن نگرش اقتضایی نسبت به متغیرهای محیطی، باید نگرش و مدیریت را به عنوان یک سیستم مدنظر قرار دهند و با این نگرش به بررسی عملکرد دبیران بپردازند و شیوه و سبک رهبری خود را بر اساس واقعیت و شرایط، مدیریت کار و وظایف و خصوصیات دبیران انتخاب کنند (لاکت^۳ ۱۳۷۴). امروزه اداره سازمانهای چون مدارس مرهون زحمات مدیران لایق، مطلع و با کفایتی است که با به کارگیری دانش و فنون مدیریت در انجام این امر مهم توفیق یافته‌اند. پیشرفت روز افزون

^۱ Lontos

^۲ Singer

^۳ Lacet

تکنولوژی و کاربرد روبه‌تزايد آن در سازمانهای مختلف، همچون مدارس وظایف دشواری را بر عهده مدیران گذارده است. یکی از وظایف اساسی مدیر در فرایند آموزش، رهبری مدارس است. در واقع عصاره رهبری مدیر در مدارس، آن نفوذ قابل توجه و روبه‌افزایشی است که توسط مدیر بر روی کادر آموزشی مدارس اعمال می‌شود و در رأس وظایف رسمی و سازمانی یک مدیر قرار دارد. این خصیصه رهبری یکی از ویژگیهای برجسته و جوهره اصلی هر مدیر واقعی است (اکت ۱۳۷۴). زیرا در عصر حاضر، مدارس موفقند و کارآیی مطلوبی دارند که مدبر علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه امروزی، بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونی‌ها را سیر در آینده پیش‌بینی کرده و قادر باشند که این تغییرات را در جهت ایجاد تحولات مطلوب برای ساختن آینده‌ای بهتر هدایت کنند. چرا که به گفته تافلر تنها با این گامی خلاقانه از تغییر برای هدایت کردن خود تغییرات است که می‌توانیم از آسیب‌های آتی در امان بمانیم و به آینده‌ای بهتر و انسانی‌تر دست یابیم (تافلر ۱۳۷۳).