

تأثیر سبک‌های رهبری و سطح خود تعیین‌گری بر مهارت‌های کار آفرینانه‌ی مدیران

تألیف و گردآوری:
د. ارا نیک بخش



انتشارات نسل روشن

سم شناسه : نيك بخش، سارا، ۱۳۶۲ -

عنوان و نام پدیدآور: تأثیر سبک‌های رهبری و سطح خودتعیین‌گری بر مهارت‌های کارآفرینانه مدیران/گردآوری و تألیف سارا نیک‌بخش.

مشخصات نشر : تهران: نسل روشن، ۱۳۹۷.

مشخصات ظاهری : ۸۲ ص.

شايفك : : ٦-٤٨-٦١٦٩-٦٢٢-٩٧٨-١٠٠٠٠٠ ريال

وضعیت فهرست نویسی : فیا

موضوع: مدرسه‌ها -- ایران -- مدیریت و سازماندهی -- نمونه پژوهی

School management and organization -- Iran -- Case studies : موضوع :

موضوع: مدیران مدارس -- ایران -- نمونه پژوهی

School principals -- Iran -- Case studies : موضوع :

موضوع: مدیریت ایران -- نوآوری -- نمونه پژوهی

Management -- Technological innovations -- Iran -- Case studies : مودع

موضوع: رهبري ايران -- نمونه پژوهي

Leadership -- Iran -- Case studies : موضوع

رده بندی کنگره: ۲۰۰۲/LB۳۰۹۹۹۹/۹۹۹۹ الف/ ۴

ده بندی دیویی : ۵۰۰

شماره کتابشناسی ملی : ۲۴۰۰۷۰

نام کتاب: **تأثیر سبک‌های رهبری و سطوح خودبینی گری بر مهارت‌های کارآفرینانه مدیران**

ناشر : انتشارات فصل روشن

تألیف و گردآوری: سارا نیک بخش

صفحه آرایي و طراحي جلد : علي رضا زماني

چاپخانه صحافی : آرمانسا

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۷

شمارگان: ۱۰۰ نسخه

قیمت : ۱۰۰,۰۰۰ ریال

شماره : ۶-۴۸-۶۱۶۹-۶۲۲-۹۷۸

آدرس : تهران - میدان انقلاب، مابین خیابان فخر رازی و خیابان دانشگاه، خیابان شهید نظری .

بلاک ۶۱ طبقه چهارم واحد ۴۴ B ☎ ۶۶۹۵۳۱۲۶

www.nasleroshan.ir nasleroshan_book @nasleroshan

نمایی مسئولیت‌ها و حقوق مادی و معنوی این کتاب متعلق به نویسنده می‌باشد.

هیچ شخص حقیقی یا حقوقی حق چاپ و برداشت تمام یا قسمتی از اثر را به صورت چاپ، فتوکپی و... را ندارد و متخلفین به موجب بند ۵ از ماده ۲ قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می گیرند.

« سخن نویسنده:»

یکی از رویکردهای انگیزشی که در سالهای اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده، نظریه‌ی خودتعیین‌گری است که توسط دسی و رایان مطرح شد. تمرکز عمده‌ی این نظریه بر انگیزه درونی، بیرونی و پرداختن به سه نیاز بنیادین (نیاز به خودمختاری، احساس شایستگی و ارتباط) در انسان است. نظریه خودتعیین‌گری بین دو نوع از انگیزه، بر اساس اهداف یا اهدافی که منجر به عمل می‌شوند تفکیک قائل می‌شود: انگیزه درونی که اشاره به انجام فعالیت به خاطر خود فعالیت است؛ زیرا شخص از فرایند کار لذت می‌برد و انگیزه بیرونی که اشاره به انجام فعالیت به خاطر پیامدهای مجزا از خود فعالیت است «مانند دستیابی به پاداش و یا اجتناب از مجازات» (رستگار، ۱۳۸۵).

از مهمترین ویژگی‌های جهان امروز، تغییرات گسترده، افزایش پیچیدگی‌ها و رقابت‌هاست. سازمان‌های امروزی در محیطی پیچیده و در عین حال پویا فعالیت می‌کنند. تحولات عظیم و مستمر از خصوصیات این محیط و فضای کسب و کار است که لزوم توجه به هماهنگی با محیط را پررنگ می‌کند (حسینی و حسینی، ۱۳۹۱).

افراد، سازمان‌ها و جوامعی که نتوانند خود را با این تحولات پرشتاب همگام کنند دچار توقف، سکون و اضمحلال می‌شوند. مسلماً با توجه به پیچیده شدن سازمان‌ها، رشد تکنولوژی، نو و بدیع بودن علم سازمان‌ها؛ مدیران به طور روزافزون تلاش می‌کنند دربابند چگونه سازمان‌های خود را کارآفرین و خلاق سازند تا باعث رشد و موفقیت سازمان‌هایشان شوند (کیاکجوری و دیلمی، ۱۳۹۱).

اگر فقط یک عامل وجود داشته باشد که باعث تمایز سازمان‌های موفق از ناموفق شود، بی‌شک آن عامل رهبری پویا و موثر است. رهبری از جمله عواملی است که در حیات و موفقیت سازمان‌ها نقش بسیار مهمی دارد. شیوه رهبری می‌تواند روی توسعه خلاقیت، نوآوری و در نتیجه کارآفرینی افراد سازمان تأثیر مثبت گذاشته که این به نوبه خود باعث تغییر، تحول و پیشرفت سازمان می‌گردد. قطعاً آن است از ویژگی‌های رهبری که بتوانند انگیزه و شور و اشتیاق لازم را در زیردستان، در جهت استفاده حداکثری از امکاناتشان برای رفع چالش‌ها و خلق ایده‌های جدید به وجود آورند. می‌تواند افق روشن‌تری از رشد، پیشرفت و موفقیت را در این دنیا و محیط پر تغییر و پرشتاب در اختیار سازمان قرار دهد (بهشتی‌فر و دیگران، ۱۳۹۰). نیاز به نوآوری در خدمات و محصولات و از طرفی نیاز به داشتن کارکنانی خلاق، پرانرژی شده است بسیاری از سازمانها به تجدید نظر در وضعیت رهبری در خود پیردازند (دهقان جبارآبادی و پیران، ۱۳۹۱).

در تئوری‌های جدید رهبری، بر نقش ابزاری و میادله‌ای رهبر تأکید شده است. به نظر برنز (۱۹۷۸) اقدام رهبری تحول‌گرا، رهبر و پیروان را جهت پیگیری مستمر و دوطرفه اهداف عالی با همدیگر پیوند می‌دهد. بنابراین، رهبران تحول‌گرا تأثیر عمیقی بر پیروان می‌گذارند (سوری و اشلی، ۲۰۰۸).

سبک رهبری، بخشی از پارادایم جدید رهبری است و بیانگر فرایندی است که افراد را متحول می‌کند و با ارزش‌ها، خصیصه‌های اخلاقی و اهداف بلند مدت در ارتباط است. ارزیابی

محرك‌های موثر بر پيروان، ارضای نیازهای آنان و نحوه برخورد با آنها به عنوان افرادی کامل از جمله کارکردهای این نوع رهبری است. رهبری تحول آفرین، بینشی را به پيروان القای کند و آنها را برمی‌انگیزد تا به چیزهای فوق‌العاده یا فراتر از انتظارات دست پیدا کنند (حسن پور و دیگران، ۱۳۹۰). این همان نیاز سازمان‌های امروز به رهبرانی است که بتوانند کارکنانی کارآفرین را پرورش داده و ساماندهی کنند.

www.ketab.ir

فهرست کتاب

۱۳	فصل اول / مقدمه
۱۷	فصل دوم / سبک رهبری
۱۸	رهبری
۱۹	تعاریف رهبری
۱۹	ویژگی‌های رهبری
۲۱	رهبری و مدیریت
۲۲	وظایف رهبری
۲۴	نظریات رهبری
۲۴	نظریه خصوصیات فردی رهبر
۲۵	نظریه خصوصیات رفتاری
۲۵	مطالعات ایالتی اوهایو
۲۶	مطالعات دانشگاه میشیگان
۲۶	شبکه رهبری
۲۷	نظریه‌های اقتضایی
۲۷	نظریه اقتضایی فیدلر
۲۸	نظریه مسیر - هدف
۲۹	نظریه رهبری کارزماتیک
۳۳	نظریه سبک رهبری و تعامل گرا
۳۴	نظریه رهبری انفعالی / اجتنابی
۳۴	سبک‌های رهبری
۴۱	فصل سوم / کارآفرینی
۴۱	سیر پیدایش کارآفرینی
۴۲	تعریف کارآفرینی
۴۴	کارآفرینی سازمانی

• فهرست کتاب

۴۶	ویژگی های شخصیتی کارآفرین
۴۷	نیاز به توفیق طلبی
۴۷	مرکز کنترل
۴۷	ریسک پذیری
۴۸	خلاقیت و نوآوری
۴۸	تحمل ابهام
۴۸	سیاست‌های کارآفرینان
۵۱	استقلال طلبی
۵۱	نوآوری
۵۲	ریسک پذیری
۵۲	پیشگام بودن
۵۳	رقابتی بودن
۵۵	فصل چهارم / خودتعیین‌گری
۶۱	فصل پنجم / مرور مطالعات بررسی شده
۶۳	سخن آخر
۶۵	منابع
۷۵	پیوست
۷۷	پرسشنامه سطح خودتعیین‌گری