

رهبری تحول گرا

www.ketab.ir

مؤلف: دکتر رضا ترک

سرشناسه: ترک، رضا، ۱۳۵۷.

عنوان و نام پدیدآور: رهبری تحول‌گرا / مؤلف: رضا ترک.

مشخصات نشر: خرم‌آباد: اردیبهشت جانان، ۱۳۹۷.

مشخصات ظاهری: ۱۱۰ ص: جدول.

شابک: ۱-۵۳-۷۸۲۲-۶۰۰-۷۸۲۲

وضعیت فهرست نویسی: فیا.

داشت: کتابنامه.

• موضوع رهبری تحول‌گرا

موضوع: Recreation leadership

رده‌بندی کنگره: GV۱۸۱/۴۳/۴۰۹/۳۵

رده‌بندی دیویی: ۱۰۰/۰۰۰

شماره کتابشناسی ملی: ۵۳-۹۹۴۳



رهبری تحول‌گرا / مؤلف: دکتر رضا ترک

نوبت چاپ: اول / ۱۳۹۷

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

مدیر فنی: الهام رضایی

امور رایانه: زینب بهنام

طراحی جلد: ستار ساکی

قیمت: ۱۸۰۰۰ تومان

ISBN: ۹۷۸-۶۰۰-۷۸۲۲-۵۳-۱

نشانی انتشارات: خرم‌آباد- خیابان انقلاب- ابتدای خیابان ناصر خسرو- کدپستی:

۶۸۱۶۹۳۶۴۴۷- تلفکس ۳۳۲۳۵۵۳۴-۰۶۶ همراه: ۰۹۱۶۸۵۰۷۶۵۲

E-mail: ordibeheshtjanan@yahoo.com

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
مقدمه	۷
فصل اول: تعریف و مفهوم رهبری	۱۱
ماهیت رهبری	۱۷
تمایز مدیریت و رهبری	۲۰
ویژگی‌های رهبر	۲۲
ویژگی‌های پیروان	۲۳
وظایف رهبری	۲۳
تعریف سبک رهبری	۲۶
بهترین سبک رهبری	۳۰
اثر بخشی سبک رهبری	۳۱
جنسیت و سبک رهبری	۳۵
زنان و سبک رهبری تحول‌گرا	۳۸
مردان و سبک رهبری تعامل‌گرا	۴۱
فصل دوم: اخلاقیت	۴۰
رهبری تحول‌گرا و اخلاقیت	۴۵
رهبری تحول‌گرا	۴۹
ویژگی‌های رهبران تحول‌گرا	۵۱
چالش‌های پیش روی سازمان‌ها و رهبری تحول‌گرا	۶۰
ابعاد رهبری تحول‌گرا	۶۴
توسعه رهبری تحول‌گرا: محدوده و فرایند	۷۰

۷۳	اجزای رهبری تحول گرا
۷۸	رهبری تبدیلی یا تعامل گرا یا مبادله ای
۸۲	پاداش های مشروط
۸۲	مدیریت بر مبنای استثناء
۸۳	رهبری عدم مداخله گرا
۸۴	رهبری تحول گرا و تبادل گرا
۸۵	ساوت های رهبری تحول گرا و تبادل گرا
۸۶	ساوت رهبری تحول آفرین و تبدیلی
۸۹	فصل سوم سین بر نظریات و شبکه های رهبری
۹۰	نظریات خصوصیات ذاتی رهبر
۹۰	نظریات رفتاری رهبری
۹۳	نظریات موقعیتی و اقتضایی
۹۳	نظریه مسیر- هدف
۹۵	نظریه جایگزینی رهبری
۹۷	نظریه اسنادی رهبری
۹۸	نظریه رهبری فرهمند
۱۰۰	نظریه رهبری ممتاز
۱۰۰	رهبری تیمی
۱۰۲	رهبری خدمتگزار
۱۰۳	رهبری تحول آفرین
۱۰۵	نتیجه گیری
۱۰۷	منابع

مقدمه

تئوری رهبری تحول گرا نخست توسط برنز (۱۹۷۸) به منظور تمایز بین آن دسته از رهبران که روابط قوی و انگیزشی با زیردستان و پیروان برقرار می‌کند و آن دسته از آنها که به طور گسترده‌ای متمرکز بر مبادله یا تعامل برای ایجاد نتایج است، به وجود آمد. او مشخص کرد که یک رهبر تحول گرا، رابطه انگیزشی متقابل را برقرار می‌کند که پیروان را به رهبران تبدیل می‌کنند. بنابراین، رهبری تحول گرا را رهبری‌ای تعریف کرده‌اند که زمانی اتفاق می‌افتد که رهبر علاقه‌ای را میان همکاران و پیروان خود برمی‌انگیزد، تا کارشان را از یک دیدگاه جدید نگاه کنند. رهبر تحول گرا از رسالت یا مینش سازمان آگاهی ایجاد می‌کند و همکاران و پیروان را برای سطوح بالاتر توانایی و پتانسیل، توسعه می‌دهد. علاوه بر این، رهبر تحول گرا همکاران و پیروان را تشویق می‌کند که فراسوی منافع خودشان به منافع توجیه کنند که به گروه بهره برسانند.

رهبران برای موفقیت، نیاز به توانایی رفتاری برای انتخاب نقش درست و مناسب برای موقعیت دارند. برای انجام این مورد، رهبران نیاز به

انعطاف پذیری شناختی و رفتاری دارند. یک رهبر، نیازمند توانایی شناخت نیازها و اهداف افراد و توانایی تطبیق دیدگاه فردی خود مطابق با فعالیت‌های گروه است.

اهمیت رهبری برای حفظ و توسعه فرهنگ سازمانی توسط نو‌سنگانی موفق مورد تأکید قرار گرفته است. رهبری تأثیر ضمنی و آشکار بر فرهنگ از راه زبان، ساختار، ارزش‌ها و رفتار دارد و در سطح گروهی و فردی عمل می‌کند.

آیزن با بتال پیشنهاد می‌کند که روابط رهبری برای تغییر ارزش‌ها، باورها و نگرش‌های پیروان، مهم و حیاتی است. به ویژه اینکه تحقیق آن‌ها بر اهمیت رهبری تحول‌گرا در محیط‌های تغییر شدید به دلیل تأثیرات روانشناختی بلندمدت، بر رفتار و نگرش‌های پیروان که موجب ایجاد فرهنگی می‌شود که تغییر را می‌پذیرد، تأکید دارد.

در طول بیست سال گذشته، توجه و علاقه زیادی به بررسی پارادایم‌های جدید رهبری نشان داده شده است. بسیاری از تئوری‌های اولیه رهبری به نظر می‌رسد که روی فرایندهای عقلایی و شناختی تأکید می‌کنند. به علاوه الگوهای پیشین رهبری به دلیل اینکه از تشریح دامنه کامل سبک‌ها و رفتارهای رهبری موجود ناتوان بوده‌اند، مورد انتقاد قرار گرفته‌اند. در پاسخ به چنین انتقادهایی، مفاهیم رهبری تحول‌گرا و تبادل‌گرا (Transactional) پدیدار شد. همان گونه که سازمان‌ها با

تحول و توسعه اقدامات سنتی مدیریت روبه‌رو می‌شوند، تعیین عملکرد بالا و ویژگی‌های تحول‌گرایانه رهبران مهم و حیاتی خواهد شد.

محیط آشفته و متغیر است و رهبری یک عنصر کلیدی در هدایت و مدیریت این محیط است، با کمی دقت بر روی شرکت‌های مختلف می‌توان فهمید که رهبران بزرگ تفاوت‌های بزرگی ایجاد می‌کنند، رهبران مؤثر کسانی هستند که نتایج را در یک چارچوب زمانی معینی به دست می‌آورند تا برای سازمان و بازار خود مؤثر واقع شوند.

در دانش مدیریت، رهبری سازمان در کنار سایر وظایف مدیر یکی از وظایف اساسی و مهم تلقی می‌شود. نقش پر اهمیتی در اثربخشی سازمان ایفا می‌کند و رمز موفقیت رهبران در توان هدایت نیروی انسانی تحت سرپرستی آنها است. بر اساس نظریه‌های جدید مدیریت، نقش مدیر در مقام رهبری شامل روابط متقابل وی با مرئوسان است. اهمیت و ضرورت رهبری از آنجا ناشی می‌شود که مدیر باید نیازمندی‌های روانی و اجتماعی افراد را با مقاصد سازمان وفق دهد و رسالت وی بر دو پایه تعالی و تولید استوار است.

در این بخش ضمن اشاره به تعریف و مفهوم رهبری، به صورت خلاصه نظریات و مدل‌های ارائه شده در حوزه رهبری بحث و بررسی می‌شود و در نهایت با تلفیق نظریات مطرح شده در زمینه سبک رهبری مدل نظری پژوهش حاضر ارائه و توضیح داده خواهد شد.