

نظریه‌ها و مدل‌های

رهبری سازمانی

و افق‌های تکاملی آن

www.ketab.ir

تألیف:

دکتر علی رضاییان

و

دکتر علی اوتارخانی

سرشناسه:	رضائیان، علی ۱۳۲۳ و اوتارخانی، علی ۱۳۵۰
عنوان و نام پدیدآورندگان:	نظریه‌ها و مدل‌های رهبری سازمانی و افق‌های تکاملی آن/ علی رضائیان و علی اوتارخانی
مشخصات نشر:	تهران، نشر فوژان، ۱۴۰۱
مشخصات ظاهری:	۱۴، ۱۸۳ ص: مصور، جدول، نمودار
فروست:	فوژان ۳۹ مدیریت ۶
شابک:	۹۷۸-۶۲۲-۵۸۶۹-۳۹-۹
یادداشت:	پشت جلد به انگلیسی: Ali Rezaeian and Ali Otarkhani, Organizational Leadership: theories, models and complementary horizons
یادداشت:	چاپ اول، زمستان ۱۴۰۱
یادداشت کتابخانه:	ص ۳۰، ۳۱، ۵۴، ۵۵، ۷۸، ۷۹، ۱۱۸، ۱۱۹، ۱۴۶، ۱۴۷، ۱۴۸، ۱۴۹، ۱۷۲، ۱۷۳، ۱۷۴، ۱۹۶، ۱۹۷
عنوان دیگر:	رهبری سازمانی
موضوع:	رفتار سازمانی
موضوع:	مدیریت
شناسه افزوده:	نشر فوژان
شماره کتابشناسی ملی:	۹۱۴۴۶۰۵

ناشر: فوژان: تهران، خیابان انقلاب، خیابان بیانی‌نژاد، نرسیده به خیابان کارگر، کوچه درخشان، پلاک ۲، واحد ۲
۰۹۱۲۶۸۶۰۹۲۳-۶۶۴۰۸۵۲۱-۶۶۴۹۰۲۰۹



نظریه‌ها و مدل‌های رهبری سازمانی و افق‌های تکاملی آن

تألیف: دکتر علی رضائیان (استاد دانشگاه شهید بهشتی) و دکتر علی اوتارخانی (استادیار دانشگاه شهید بهشتی)

چاپ اول: زمستان ۱۴۰۱

تعداد: ۱۰۰۰

قیمت: ۱۷۰۰۰۰ تومان (در این نوبت چاپ قیمت مذکور ثابت است و فروشندگان و عوامل توزیع مجاز به تغییر آن نیستند).

هر شخص حقیقی یا حقوقی که تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه ناشر، نشر، پخش، عرضه، تکثیر یا تجدید چاپ نماید، مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
پیشگفتار	۱۵
فصل اول: دیباچه‌ای بر رهبری	۱۷
مقدمه	۱۸
ماهیت رهبری	۱۹
تعریف رهبری	۲۰
نفوذ هدفمند رهبری	۲۱
رهبر، پیرو	۲۲
رعایت مسائل اخلاقی	۲۲
تمایز مدیریت و رهبری	۲۳
تمایز رهبران رسمی و غیررسمی	۲۹
رهبری توزیعی (تسهیم شده)	۳۰
منابع	۳۰
فصل دوم: رویکردهای نخستین در مطالعه رهبری	۳۳
مقدمه	۳۴
رهافت صفات ممیزه یا آبر انسان	۳۴
ویژگی‌های رهبران بزرگ	۳۵
انگیزش رهبری: میل هدایت کردن	۳۵
پژوهش‌های نوین درباره صفات ممیزه (برجسته)	۳۶
نظریه صفات برجسته در آینده	۳۸
محدودیت‌ها و استلزام‌های عملی رویکرد صفات ممیزه	۳۸
رویکرد رفتاری	۳۹

۴۰	مطالعات دانشگاه آيووا
۴۱	نقد سبك‌هاى سه گانه‌ى رهبرى
۴۳	مطالعات دانشگاه ايوالتى اوهايو
۴۵	مطالعات آغازين رهبرى در دانشگاه ميشيگان
۴۹	شبكه سبك‌سنج رهبرى
۵۰	نقد شبكه سبك‌سنج رهبرى
۵۱	چشم‌انداز نظريه سبك‌هاى رفتارى رهبرى
۵۲	توسعه سبك‌سنج رهبرى به هفت سبك رهبرى متمايز
۵۴	منابع
۵۷	فصل سوم: ظهور مدل‌هاى رهبرى وضعيتى
۵۸	مقدمه
۵۹	پيوستار رهبرى
۶۰	الف) نظريه رهبرى اقتضايى
۶۱	انگيزش كارى انگيزش رابطه‌اى
۶۲	كنترل وضعيت
۶۳	مفاهيم مرتبط با نظريه اقتضايى
۶۳	۱. روابط رهبر و پيروان
۶۳	۲. ساختار كار
۶۳	۳. قدرت منصب
۶۳	انگيزش رهبر و مطلوبيت وضعيت
۶۵	سازگارى رهبر و وضعيت
۶۶	ارزيابى و استلزام‌هاى مديرى
۶۷	ب) نظريه رهبرى مسير - هدف
۶۷	پيش فرض‌هاى اساسى نظريه
۶۸	سبك‌هاى رهبرى
۶۹	عوامل وضعيتى
۷۱	مدل اقتضايى سبك - ساختار - توان
۷۳	ارزيابى و استلزام‌هاى مديرى
۷۴	مدل (رويكرد) درخت تصميم‌گيرى به رهبرى

۷۴	پیش فرض های اساسی درخت تصمیم گیری
۷۵	سبک های رهبری
۷۸	ارزیابی و استلزام های مدیریتی
۷۸	منابع
۸۱	فصل چهارم: دیدگاه های امروزی درباره رهبری در سازمان ها
۸۲	مقدمه
۸۲	نظریه های نوین وضعیتی
۸۲	مدل رهبری تبادل رهبر - پیرو (مروادهای)
۸۴	یافته های پژوهشی
۸۶	استلزام های مدیریتی
۸۷	نظریه سه بعدی رهبری
۸۸	نظریه رهبری وضعیتی
۸۸	سبک های رهبری وضعیتی
۹۰	انتخاب سبک های مناسب
۹۰	الف) سازگاری آمادگی سطح یک با سبک رهبری دستوری
۹۱	ب) سازگاری آمادگی سطح دو با سبک رهبری استدلالی / تشویقی
۹۱	ج) سازگاری آمادگی سطح سه با سبک مشارکتی
۹۲	د) سازگاری آمادگی سطح چهار با سبک رهبری تفویضی
۹۳	رهبری وضعیتی، ادراک و تأثیر قدرت
۹۶	بهبود و توسعه منابع انسانی
۹۶	چرخه های بهبود
۹۸	چرخه بازگشت
۹۸	۱. به موقع بودن
۹۸	۲. متغیر بودن سطح احساسات
۹۹	۳. تمرکز بر عملکرد
۱۰۰	۴. مشخص بودن
۱۰۰	۵. خصوصی بودن
۱۰۰	اجرای رهبری وضعیتی: پیگیری و نظارت اثربخش
۱۰۱	۱. الفبای مدیریت

سیستم بهبود بهره‌وری پنج مرحله‌ای	۱۰۶
پیمایش	۱۰۶
شکل‌های سنجش	۱۰۸
اولویت بندی نواحی بهبود	۱۱۰
مزایای پیمایش	۱۱۱
ثبت عملکرد فعلی	۱۱۱
شروع با داده‌های پایه‌ای	۱۱۲
ثبت منظم و مستمر داده‌ها	۱۱۲
عجین کردن دیگران با مسئله	۱۱۵
آگاه‌سازی گروه	۱۱۵
توافق بر استانداردها و راهبردها	۱۱۶
تعیین اهداف فردی	۱۱۷
تعیین سیستم بازخورد و پاداش	۱۱۷
بازنگری و پالایش سایر نظریه‌ها	۱۱۸
منابع	۱۱۸
فصل پنجم: رهبر از منظر پیروان / ظهور نظریه‌های رهبری الهام‌بخش	۱۲۱
مقدمه	۱۲۲
رهبری دارای جاذبه استثنائی	۱۲۳
ویژگی‌های مهم رهبران دارای جاذبه استثنائی	۱۲۳
عناصر رهبری دارای جاذبه استثنائی	۱۲۴
چگونگی متحول‌سازی پیروان	۱۲۵
تجسم الگوها و روندهای آتی	۱۲۶
ایجاد چشم‌انداز	۱۲۷
ایجاد انتظارات زیاد	۱۲۸
مدل‌سازی رفتارهای سازگار با انتظارات	۱۲۸
رهبر دارای جاذبه استثنائی اخلاقی	۱۲۹
پژوهش و استلزام‌های مدیریتی	۱۳۰
رهبری تحول‌آفرین: ورای جاذبه استثنائی	۱۳۲
منشاء رهبری تحول‌آفرین	۱۳۲

ابعاد رهبری تحول آفرین	۱۳۳
مقایسه رهبران مراوده‌ای و تحول آفرین	۱۳۴
ویژگی‌های رهبران تحول آفرین اثربخش	۱۳۶
طیف کامل مدل رهبری مراوده‌ای و تحول آفرین	۱۳۷
عناصر رهبری تحول آفرین	۱۳۹
خلق چشم‌انداز راهبردی	۱۳۹
اعلام چشم‌انداز	۱۳۹
مدل سازی چشم‌انداز	۱۴۰
ایجاد تعهد نسبت به چشم‌انداز	۱۴۲
ارزیابی دیدگاه رهبری تحول آفرین	۱۴۳
دیدگاه ضمنی رهبری	۱۴۳
دید کلیشه‌ای نسبت به رهبری	۱۴۴
اسناد رهبری	۱۴۴
نیاز به کنترل وضعیتی	۱۴۵
منابع	۱۴۶
فصل ششم: ماهیت متحول رهبری و جایگزین‌های آن	۱۵۱
مقدمه	۱۵۱
جایگزین‌های رهبری	۱۵۲
خنثی کننده‌های رهبری	۱۵۴
پژوهش و استلزام‌های مدیریتی	۱۵۷
افسانه رهبری	۱۵۸
رهبر به عنوان مربی	۱۵۸
ویژگی‌های مربی خوب	۱۶۰
خلق و خوی رهبر	۱۶۰
جنسیت و رهبری	۱۶۲
رهبری میان فرهنگی	۱۶۴
رهبری بین المللی	۱۶۵
عوامل اثرگذاری بر اثربخشی فراگرد رهبری میان فرهنگی	۱۶۶
الف) ارزش‌های شخصی	۱۶۶

ب) پیش زمینه‌های مدیران	۱۶۷
ج) مهارت‌های میان فردی	۱۶۷
منابع	۱۷۲
فصل هفتم: موضوع‌های نوظهور در رهبری	۱۷۵
مقدمه	۱۷۶
الف) رهبری ارزش‌مدار	۱۷۶
مدل توسعه رهبری ارزش‌مدار	۱۷۷
ب) رهبری اخلاقی	۱۷۹
جاذبه‌ی استثنایی و بعد اخلاقی	۱۸۱
پایه‌های شالوده رهبری اخلاقی	۱۸۲
مرشدی	۱۸۲
تفاوت مرشدی و مربی‌گری	۱۸۵
رهبری (مدیریت) خویش	۱۸۵
رهبری تیمی	۱۸۶
نقش‌های رهبران تیم	۱۸۷
رهبری بصیر	۱۸۹
رهبری راهبردی	۱۹۰
رهبری الکترونیکی (برخط)	۱۹۱
رهبری بدون داشتن اختیار	۱۹۴
منابع	۱۹۶

پیشگفتار

برخلاف آنچه از مطالعه تاریخ جوامع حاصل می‌شود، رهبری صرفاً در انحصار قهرمانان نیست. توان رهبری مستقل از فرهنگ‌ها، هویت‌های ملی، مرزهای جغرافیایی، می‌تواند در نهاد و ضمیر هر انسانی یافت شود. رهبران متعددی، بدون توجه به سن، رنگ، کیش، ملیت، یا نژادشان در سیر تکامل جوامع خویش مطرح می‌شوند. جامعه بشری اکنون در جستجوی رهبرانی است که در عمل (نه با حرف و سخن؟) راه‌گشایی می‌کنند. لائوتسو فیلسوف چینی گفته است که «بهترین و بزرگ‌ترین رهبر آن است که آداب پیروی داند». بسیاری از انسان‌ها توانسته‌اند با الگوگیری از طبیعت و افراد آگاه و عارف به مسائل رشد و تعالی انسان‌ها و جوامع انسانی، خود را به رهبران بزرگی تبدیل کنند. رهبران در جهان امروز با پیروانی سروکار دارند که از حیث علایق و سلاقی، آداب، نگرش‌ها و نظایر آن بسیار متنوع‌اند؛ از این رو ضرورت انعطاف‌پذیری سبک رهبری به حدی است که در گذشته هرگز سابقه نداشته است. رهبری در آینده مبتنی بر خودآگاهی رهبران و پیروان و احساس مسئولیت مشترک آنان و همکاری و همفکری متقابل است. در چنین فضایی، رهبران به تصمیم‌گیرندگان و خط‌مشی‌گذاران میادین اخلاقی تبدیل می‌شوند و به این حقیقت وقوف می‌یابند که «نخستین خط‌مشی هدایتی، اخلاق است. التزام به همین اخلاق است که بشر را قادر می‌سازد تا به حیات خود ادامه دهد». رهبری پایبند به اخلاق در دنیای معاصر، مجموعه‌ای از فعالیت‌های جزئی و ریز و به ظاهر پیش پا افتاده، نظیر «جداسازی و بازیافت زباله‌ها» تا امور حائز اهمیت و بلندمدتی نظیر «ممانعت از افزایش مواد و فلوروکاربن به جو» را دربر می‌گیرد. رهبران دنیای امروز، افرادی باید باشند که مسئولیت دوران حیات خویش را تا حد امکان بپذیرند، یعنی خود را در برابر حرف‌هایی که می‌زنند و اعمالی که انجام می‌دهند پاسخگو بدانند.

سازمان‌ها به رهبری قوی و مدیریت قوی برای بهینه‌سازی اثربخش نیاز دارند. در بحث رهبری سازمانی بر دو کار عمده کسانی که نقش هدایت و رهبری را برعهده دارند، تمرکز می‌شود. نخست مدیریت کارکنانی که کارهای روزمره را انجام می‌دهند (رهبری به عنوان سرپرستی) و دو دیگر الهام‌بخشی به دیگران برای انجام کارهای فوق‌العاده (رهبری به عنوان چشم‌انداز). ناگفته نماند رهبران سازمانی موفق بر مجموعه‌ای از مهارت‌های میان‌فردی برای تشویق دیگران به منظور استفاده از حداکثر توانشان، متکی می‌باشند. بدون در نظر گرفتن جایگاه فرد در سلسله‌مراتب سازمانی از مدیر عالی اجرایی گرفته تا رهبر تیم، می‌توان افراد گوناگونی را برای انجام نقش رهبری فراخواند.

نکته‌ها

۱. هدف مجموعه کتاب‌هایی که تحت عنوان رفتار سازمانی پیشرفته به صورت موضوعی / سلولی تدوین شده - مدیریت تعارض و مذاکره، مدیریت رفتارهای سیاسی، مدیریت فشار روانی، تیم‌سازی هر قرن بیست و یکم، انتظار عدالت و عدالت در سازمان، رویکردهای مدیریت جوشن، فراگرد ادارک و ادراک اجتماعی، فرهنگ سازمانی و نظریه‌ها و مدل‌های رهبری سازمانی و افق‌های تکاملی آن - آشنایی دانشجویان ارشد و دکتری مدیریت و مدیران اجرایی با مباحث پیشرفته رفتار سازمانی است.

۲. علاقه‌مندان می‌توانند برای آشنایی با مبانی اولیه مباحث مطرح شده در کتاب‌های مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته به کتاب مبانی رفتار سازمانی مراجعه کنند.

۳. روش مأخذنگاری در کتاب به صورت (شماره منبع / صفحه) به منظور جلوگیری از تکرار منبع واحد صورت پذیرفته است.

۴. به دانشجویان تحصیلات تکمیلی و علاقه‌مندان به بحث‌های رفتاری توصیه می‌شود بر پایه مطالب ارائه شده که ادبیات روز دانش مدیریت رفتار سازمانی است مورد کاوی، تجربه‌نگاری با توجه به ارزش‌های اسلامی / ایرانی صورت دهند.