

رهبری تحول آفرین

نویسنده

دکتر مریم قاسمی

www.ketab.ir

سرشناسه : قاسمی، مریم، ۱۳۶۵، فروردین -
 عنوان و نام پدیدآور : رهبری تحول آفرین / تالیف مریم قاسمی
 مشخصات نشر : تهران، فوژان کتاب، ۱۴۰۳
 مشخصات ظاهری : ۱۹۸ ص.
 شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۵۸۶۹-۴۲-۴
 وضعیت فهرست نویسی : فیبا
 یادداشت : کتابنامه
 موضوع : رهبری تحول آفرین
 رده بندی کنگره : HD۵۷۷
 رده بندی دیویی : ۶۵۸/۴۰۹۲
 شماره کتابشناسی ملی : ۹۳۲۳۲۵۴
 اطلاعات کتابشناسی ملی : فیبا



رهبری تحول آفرین

تألیف: دکتر مریم قاسمی

ناشر: نشر فوژان

طراح جلد: شقایق قاسمی

صفحه‌آرا: شراره فلاحتی

چاپ: اول، ۱۴۰۳

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۸۰۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۵۸۶۹-۴۲-۴

آدرس: میدان انقلاب، خیابان لبافی‌نژاد، نرسیده به کارگر جنوبی، کوچه درخشان، پلاک ۲، واحد ۲

تلفن: ۶۶۴۹۰۲۰۹

۶۶۴۰۸۵۰۱

۰۹۱۲۶۸۶۰۹۲۳

فهرست مطالب

پیش‌گفتار.....	۹
مقدمه.....	۱۰
بخش اول: کلیات تحول و رهبری سازمانی	
فصل اول: تغییرات سازمانی.....	۱۵
مفهوم سازمان.....	۱۷
مفهوم مدیریت.....	۱۹
تغییر و تحولات سازمانی.....	۲۱
فصل دوم: مفهوم رهبری در سازمان.....	۳۵
مفهوم رهبری.....	۳۶
چشم‌انداز و رهبری.....	۳۷
اجزا و عناصر رهبری.....	۴۱
ماهیت رهبری سازمانی.....	۴۶
رهبری و تلاش برای غلبه بر مقاومت در برابر تغییر.....	۵۶
فصل سوم: نظریات و سبک‌های رهبری.....	۶۵
نظریات رهبری.....	۶۶
سبک‌های رهبری.....	۷۱
بخش دوم: رهبری تحول‌آفرین	
فصل چهارم: کلیات رهبری تحول‌آفرین.....	۸۳
رهبری تحول‌گرا و فرآیند تغییر.....	۸۵
فصل پنجم: اجزا، عناصر و اصول رهبری تحول‌گرا.....	۱۰۱
اجزا و عناصر رهبری تحول‌گرا.....	۱۰۱
اصول رهبری تحول‌گرا.....	۱۰۵
ضمیمه فصل: شخصیت، هوشمندی و رهبری تحول‌گرا.....	۱۱۳
فصل ششم: اثرات و پیامدهای رهبری تحول‌گرا.....	۱۲۱
مهم‌ترین مزایا و مفروضات رهبری تحول‌آفرین.....	۱۲۱
رهبری تحول‌آفرین، نظریه مبادله اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی.....	۱۳۱
قدرت نسبی سازوکارهای نگرشی در مقابل سازوکارهای ارتباطی.....	۱۳۶
رهبری تحول‌گرا و آسایش ذهنی.....	۱۴۳
رهبری تحول‌گرا و مشارکت (تعامل).....	۱۴۴

۱۴۵	رهبری تحول‌گرا و معناداری روان‌شناختی
۱۴۷	رهبری تحول‌گرا و دسترسی روان‌شناختی
۱۴۹	رهبری تحول‌آفرین و مدیریت دانش
۱۴۹	رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ
۱۵۰	رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی
۱۵۲	رهبری تحول‌آفرین و تعهد کارکنان
۱۵۳	رهبری تحول‌آفرین و سرمایه اجتماعی
۱۵۳	رهبری تحول‌آفرین و کارآفرینی
۱۵۴	رهبری تحول‌آفرین و نوآوری
۱۵۵	رهبری تحول‌آفرین و یادگیری سازمانی
۱۵۸	معایب رهبری تحول‌گرا
۱۶۳	مروری جامع بر اثرات و پیامدهای رهبری تحول‌گرا
۱۷۵	فصل هفتم: مقیاس سنجش رهبری تحول‌آفرین و تفاوت تحول‌گرایی در زنان و مردان
۱۷۵	توسعه و گسترش MLQ
۱۸۳	رهبری تحول‌گرا در مردان و زنان
۱۸۹	رهبری خودابراز
۱۹۲	ماهیت در حال تغییر نقش رهبری
۱۹۴	منابع

پیش‌گفتار

صحبت در مورد سازمان‌ها، رهبری و نقش آن، مهم‌ترین مسئله در مدیریت سازمان‌ها و تغییرات سازمانی است. تغییر سازمانی یک فرآیند چالش‌برانگیز است و تغییرات موفقیت‌آمیز سازمانی، تغییراتی هستند که با در نظر گرفتن روندهای آینده ایجاد می‌شوند.

نقش رهبر هنگام پرداختن به مسئله تغییر، برای سازمان‌ها بسیار برجسته است. باید در نظر داشت که روند تغییر سازمانی بسیار طاقت‌فرسا و چالش‌برانگیز است. نیاز شدید به رهبری استراتژیک در سازمان‌هایی قابل رؤیت است که در پیش‌بینی تغییرات و تحولات اساسی، ایجاد تعهد لازم، ایجاد جو بسیار مناسب برای کارکنان و تیم‌ها و در نهایت درک و اتخاذ موفقیت‌آمیز این تغییرات توانمند هستند.

با توجه به نقش مهم رهبران تحول‌آفرین در تحقق اثربخش تحولات سازمانی، این کتاب اصول، اجزا و عناصر و اثرات و پیامدهای این سبک از رهبری را تشریح و سپس مقیاس‌های سنجش و نقش شخصیت‌ها در شکل‌گیری آن و تفاوت رهبران زن و مرد را از منظر تحول‌گرایی بررسی می‌کند.

مقدمه

امروزه، جهانی سازی نه تنها دنیا را به دهکده ای کوچک تبدیل کرده است، بلکه در ذهنیت مردم نیز تأثیر به سزایی داشته است. این عصر، عصر تغییر روندهای تجاری، فناوری ها و محیط های کسب و کار است. سیر تکاملی فناوری موجب شده است که مشتری در حوزه محصولات، خدمات و روش ها نسبت به پیشرفت های انجام شده در سراسر جهان آگاه و مطلع باشد.

تقاضا و انتظارات مصرف کنندگان علاوه بر افزایشی که نسبت به تعداد شرکت ها داشته، تغییرپذیر نیز شده است. بنابراین بهتر است شرکت ها نه تنها خواسته های فعلی مصرف کنندگان را برآورده سازند، بلکه روندهای آینده را نیز درک و سعی کنند پیش از ابراز نیاز، خواسته جدید مشتریان را پیش بینی و برآورده کنند. برای این منظور، شرکت ها و سازمان ها باید روند تغییر را در مدل کسب و کار خود اتخاذ و اجرا کنند. تغییر سازمانی، فرآیندی است که از آن به عنوان تلاش آگاهانه رهبری یاد می شود که ابتکار عمل را در جهت پیش برد سازمان به سمت بهبود و رشد قرار می دهد.

تغییر سازمانی، یک سازمان را در پاسخ گویی بهتر به روندهای آینده، تغییرات تکنولوژیکی، تغییرات اجتماعی و اقتصادی توانمند می کند و موجب می شود که سازمان بتواند در این عصر رقابتی شدید، حرفی برای گفتن داشته باشد. تغییر هم چنین می تواند عملکرد یک سازمان را بهبود بخشد و در نهایت در طولانی مدت، سازمان ها را به سمت موفقیت و پایداری سوق دهد.

لازم به ذکر است در حالی که صحبت در مورد سازمان ها، رهبری و نقش آن، مهم ترین مسئله در مدیریت سازمان ها و تغییرات سازمانی است، دانشمندان بر این مسئله اتفاق نظر دارند که رهبری سازمانی نقشی اساسی در تکامل و پرورش یک سازمان دارد و می تواند به اعضای سازمان و تیم های کاری برای مقابله با چالش ها و تلاش به روشی مناسب، کمک شایانی کند. رهبر فردی است که می تواند از شایستگی ها، تولنایی ها و ویژگی های مختلفی در زمینه های متفاوت بهره مند باشد. دانشمندان، نظریه های مختلفی را در حوزه رهبری ارائه داده اند و در مورد ویژگی های آن بحث کرده اند. هم چنین به برخی تولنایی های رهبری برای مدیریت مؤثر سازمان ها اشاره کرده اند. علاوه بر این، سبک های مختلف رهبری نیز در میان محققان زیادی مطرح شده است. یک رهبر می تواند به منظور تأثیرگذاری بیشتر در مدیریت سازمان ها و روند تغییرات سازمانی، این سبک ها را به کار گیرد.

همان طور که گفته شد، تغییر سازمانی یک فرآیند چالش برانگیز است و تغییرات موفقیت آمیز سازمانی، تغییراتی هستند که با در نظر گرفتن روندهای آینده ایجاد می شوند. شایان ذکر است که

به منظور تحقق موفقیت‌آمیز روند تغییرات سازمانی، برخی خصوصیات و ویژگی‌های یک رهبر، از اهمیت بیشتری برخوردار است؛ برای مثال، در صورتی که رهبران و کارکنان اطلاعی از هدف نداشته باشند، رهبری معنایی ندارد و مطمئناً سازمان در تحقق تحولات اثربخش، با شکست مواجه خواهد شد. بنابراین برای رهبران مهم است که از چشم‌انداز روشنی برخوردار باشند. به طور کلی، چشم‌انداز، توانایی یک رهبر در درک دقیق روند و گرایش‌های آینده است. چشم‌انداز یک رهبر می‌تواند برای ایجاد انگیزه در تیم‌ها و کارمندان یک سازمان نیز مفید واقع شود.

ویژگی مهم دیگر یک رهبر که می‌تواند به موضوع تغییر سازمانی مرتبط باشد، رویکرد ابتکاری یک رهبر است. رویکرد نوآورانه رهبران ممکن است یک شرکت را به سمت موفقیت پایدار سوق دهد و رهبران به این صورت بهتر بتوانند استراتژی سازمانی را برای آینده مطلوب سازمان تنظیم کنند. رویکرد نوآورانه یک رهبر را می‌توان توانایی او در تفکر، تصمیم‌گیری و اتخاذ روشی جدید یا منحصر به فرد تعریف کرد. این رویکرد رهبر، هم‌چنین می‌تواند با ایجاد انگیزه در دیگران برای استفاده از ایده‌های جدید و ایجاد زیرساخت‌های مناسب برای تبدیل این ایده‌ها به واقعیت، فرهنگ نوآورانه را در سازمان‌ها ترویج و پرورش دهد.

با تأیید اهمیت چشم‌انداز و رویکرد نوآورانه به عنوان صلاحیت‌های رهبری، این حقیقت نیز وجود دارد که ویژگی‌های رهبری مهم دیگری نیز وجود دارند که بر اثربخشی رهبران در مدیریت سازمان‌ها و تغییرات سازمانی تأثیرگذارند. بر همین اساس، یکی از سبک‌های رهبری مشمول تمامی ویژگی‌های لازم برای رهبری اثربخش تحولات سازمانی و رویکرد رهبری تحول‌آفرین است. پایه و اساس این سبک رهبری، مبتنی بر کار جیمز مک گرگور برنز است. در اواخر دهه ۱۹۷۰، برنز، مفهوم رهبری تحول‌آفرین برای رهبران سیاسی را توسعه بخشید و بعدها مورد استقبال بنگاه‌ها و کسب‌وکارهای مختلف قرار گرفت. او چهار شایستگی و قابلیت ویژه را برای رهبران تحول‌آفرین مدنظر قرار داد:

- توانایی اعمال نفوذ و تأثیر
- توانایی الهام بخشیدن،
- توانایی مشاهده ایده‌ها و ارزش‌هایی که یک سازمان را دگرگون می‌سازند.
- توانایی کمک به مردم برای تأمین نیازهای آن‌ها.