

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	پیشگفتار
۳	فصل اول: دیباچه‌ای بر رهبری
۳	مقدمه
۵	ماهیت رهبری
۵	تعریف رهبری
۷	نفوذ هدفمند رهبری
۷	رهبر، پیرو
۷	رعایت مسائل اخلاقی
۸	تمایز مدیریت و رهبری
۱۳	تمایز رهبران رسمی و غیررسمی
۱۴	رهبری توزیعی (تسهیم شده)
۱۴	منابع
۱۶	فصل دوم: رویکردهای نخستین در مطالعه رهبری
۱۷	مقدمه
۱۷	رهیافت صفات ممیزه یا ابرانسان
۱۷	ویژگی‌های رهبران بزرگ
۱۸	انگیزش رهبری: میل هدایت کردن
۱۹	پژوهش‌های نوین درباره صفات ممیزه (برجسته)
۲۰	نظریه صفات ممیزه در آینده
۲۰	محدودیت‌ها و استلزام‌های عملی رویکرد صفات ممیزه

صفحه	عنوان
۲۱	رویکرد رفتاری
۲۲	مطالعات دانشگاه آیووا
۲۳	نقد سبک‌های سه‌گانه رهبری
۲۴	مطالعات دانشگاه ایالتی اوهایو
۲۶	مطالعات آغازین رهبری در دانشگاه میشیگان
۲۹	شبکه سبک‌سنج رهبری
۳۰	توسعه سبک‌سنج رهبری به هفت سبک رهبری متمایز
۳۱	چشم‌انداز نظریه سبک‌های رفتاری رهبری
۳۴	منابع
۳۶	فصل سوم: ظهور مدل‌های رهبری وضعیتی
۳۷	مقدمه
۳۷	پیوستار رهبری
۳۹	الف) نظریه رهبری اقتضایی
۳۹	انگیزش کاری/ انگیزش رابطه‌ای
۴۰	کنترل وضعیت
۴۲	انگیزش رهبر و مطلوبیت وضعیت
۴۲	سازگاری رهبر و وضعیت
۴۳	ارزیابی و استلزام‌های مدیریتی
۴۴	ب) نظریه رهبری مسیر - هدف
۴۵	پیش‌فرض‌های اساسی نظریه
۴۵	سبک‌های رهبری
۴۶	عوامل وضعیتی
۴۸	مدل اقتضایی سبک - ساختار - توان
۴۹	ارزیابی و استلزام‌های مدیریتی
۵۰	ج) مدل (رویکرد) درخت تصمیم‌گیری به رهبری
۵۰	پیش‌فرض‌های اساسی درخت تصمیم‌گیری
۵۱	سبک‌های رهبری
۵۳	ارزیابی و استلزام‌های مدیریتی
۵۴	منابع

صفحه	عنوان
۵۶	فصل چهارم: دیدگاه‌های امروزی دربارهٔ رهبری در سازمان‌ها
۵۷	مقدمه
۵۷	نظریه‌های نوین وضعیتی
۵۷	مدل رهبری تبادل رهبر- پیرو (مراوده‌ای)
۶۱	نظریه سه‌بعدی رهبری
۶۲	نظریه رهبری وضعیتی
۸۹	بازنگری و پالایش سایر نظریه‌ها
۹۰	منابع
۹۲	فصل پنجم: رهبر از منظر پیروان / ظهور نظریه‌های رهبری الهام‌بخش
۹۲	مقدمه
۹۳	رهبری دارای جاذبه استثنایی
۹۴	ویژگی‌های مهم رهبران دارای جاذبه استثنایی
۹۵	عناصر رهبری دارای جاذبه استثنایی
۱۰۱	رهبر دارای جاذبه استثنایی غیراخلاقی
۱۰۲	پژوهش و استلزام‌های مدیریتی
۱۰۳	رهبری تحول‌آفرین: وراى جاذبه استثنایی
۱۰۳	منشأ رهبری تحول‌آفرین
۱۰۴	ابعاد رهبری تحول‌آفرین
۱۰۵	مقایسه رهبران مراوده‌ای و تحول‌آفرین
۱۰۶	ویژگی‌های رهبران تحول‌آفرین اثربخش
۱۰۸	طیف کامل مدل رهبری مراوده‌ای و تحول‌آفرین
۱۰۹	عناصر رهبری تحول‌آفرین
۱۱۲	ارزیابی دیدگاه رهبری تحول‌آفرین
۱۱۳	دیدگاه ضمنی رهبری
۱۱۳	دید کلیشه‌ای نسبت به رهبری
۱۱۴	اسناد رهبری
۱۱۴	نیاز به کنترل وضعیتی
۱۱۵	منابع

صفحه	عنوان
۱۱۹	فصل ششم: ماهیت متحول رهبری و جایگزین‌های آن
۱۱۹	مقدمه
۱۲۰	جایگزین‌های رهبری
۱۲۲	خنثی‌کننده‌های رهبری
۱۲۴	پژوهش و استلزام‌های مدیریتی
۱۲۵	افسانه رهبری
۱۲۵	رهبر به عنوان مربی
۱۲۶	ویژگی‌های مربی خوب
۱۲۷	خلق و خوی رهبر
۱۲۸	جنسیت و رهبری
۱۳۰	رهبری میان‌فرهنگی
۱۳۰	رهبری بین‌المللی
۱۳۱	عوامل اثرگذاری بر اثربخشی فراگرد رهبری میان‌فرهنگی
۱۳۲	الف) ارزش‌های شخصی
۱۳۲	ب) پیش‌زمینه‌های مدیران
۱۳۲	ج) مهارت‌های میان‌فردی
۱۳۷	منابع
۱۴۰	فصل هفتم: موضوع‌های نوظهور در رهبری
۱۴۰	مقدمه
۱۴۱	رهبری ارزش‌مدار
۱۴۲	مدل توسعه رهبری ارزش‌مدار
۱۴۴	رهبری اخلاقی
۱۴۵	جاذبه استثنایی و بعد اخلاقی
۱۴۶	پایه‌های شالوده رهبری اخلاقی
۱۴۶	مرشدی
۱۴۸	تفاوت مرشدی و مربیگری
۱۴۸	رهبری (مدیریت) خویشتن
۱۵۰	رهبری تیمی
۱۵۰	نقش‌های رهبران تیم

صفحه	عنوان
۱۵۱	رهبری بصیر
۱۵۳	رهبری راهبردی
۱۵۴	رهبری الکترونیکی (برخط)
۱۵۶	رهبری بدون داشتن اختیار
۱۵۸	منابع

فهرست جدول‌ها و نمودارها

صفحه	عنوان
۲۳	جدول ۲-۱ سبک‌های سه گانه رهبری کلاسیک
۲۸	جدول ۲-۲ سیستم‌های چهار گانه مدیریتی
۹	نمودار ۱-۱ چارچوب مفهومی شناخت رهبری
۱۱	نمودار ۱-۲ تمایز میان مدیران و رهبران
۱۳	نمودار ۱-۳ تمایز نقش‌های رهبران و مدیران
۲۵	نمودار ۲-۱ سبک‌های رهبری حاصل از مطالعات دانشگاه ایالتی اوهایو
۲۷	نمودار ۲-۲ رابطه میان سبک رهبری و اثربخشی
۲۷	نمودار ۲-۳ رابطه میان نوع نظارت و اثربخشی
۳۱	نمودار ۲-۴ شبکه سبک‌سنج رهبری
۳۸	نمودار ۳-۱ پیوستار سبک‌های رهبری
۴۲	نمودار ۳-۲ پیش‌بینی‌های نظریه «همکار دارای کمترین رجحان»
۴۶	نمودار ۳-۳ نظریه رهبری مسیر - هدف
۴۸	نمودار ۳-۴ نظریه مسیر - هدف: رابطه میان سبک دستوری، رضایت شغلی و ساختار کار
۴۹	نمودار ۳-۵ مدل سبک - ساختار - توان
۵۸	نمودار ۴-۱ انواع رهبری و رابطه با پیرو
۶۳	نمودار ۴-۲ نظریه رهبری وضعیتی
۶۷	نمودار ۴-۳ منشأهای قدرت و فراگرد نفوذ
۶۷	نمودار ۴-۴ تأثیر انواع قدرت بر سطوح گوناگون آمادگی
۶۹	نمودار ۴-۵ چرخه‌های بهبود
۷۱	نمودار ۴-۶ نمونه‌ای از چرخه بازگشت
۷۴	نمودار ۴-۷ الفبای مدیریت
۸۲	نمودار ۴-۸ درصد کل گفتگوهای دوستانه تحویل‌داران بانک طی ده هفته
۹۵	نمودار ۵-۱ عناصر رهبری دارای جاذبه استثنایی
۹۷	نمودار ۵-۲ مدل رهبری دارای جاذبه استثنایی
۱۰۸	نمودار ۵-۳ طیف کامل مدل رهبری مراوده‌ای و تحول‌آفرین
۱۱۲	نمودار ۵-۴ عناصر رهبری تحول‌آفرین
۱۲۴	نمودار ۶-۱ مقایسه نظرات
۱۴۲	نمودار ۷-۱ مدل توسعه رهبری ارزش‌مدار

فهرست نگاره‌ها

صفحه	عنوان
۱۱	نگاره ۱-۱ تفاوت میان رهبران و مدیران
۱۸	نگاره ۲-۱ ویژگی‌های رهبران بزرگ
۳۲	نگاره ۲-۲ ارزیابی سبک رهبری استاد، رضایت از کلاس و شفافیت نقش دانشجو
۳۳	نگاره ۲-۳ برنامه پیشرفته رهبری شرکت خدمات پستی امریکا
۴۰	نگاره ۳-۱ صفات شخصیتی مدیر
۵۲	نگاره ۳-۲ درخت تصمیم‌گیری مبتنی بر زمان
۵۳	نگاره ۳-۳ درخت تصمیم مبتنی بر بهبود
۶۵	نگاره ۴-۱ احتمال موفقیت سبک‌های مختلف با توجه به سطح آمادگی کارکنان
۹۵	نگاره ۵-۱ ویژگی‌های مهم رهبران دارای جاذبه استثنایی
۱۰۱	نگاره ۵-۲ ویژگی‌های اخلاقی و غیراخلاقی رهبران دارای جاذبه استثنایی
۱۰۵	نگاره ۵-۳ مقایسه رهبران مراوده‌ای و تحول‌آفرین
۱۲۱	نگاره ۶-۱ جایگزین‌های رهبری

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. لائوسو 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 این‌رو 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 پیش‌پاافتاده، 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، باید افرادی 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 دوم 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 هستند. 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 با عنوان رفتار سازمانی پیشرفته به صورت موضوعی / سلولی تدوین شده (مدیریت تعارض و مذاکره، مدیریت رفتارهای سیاسی، مدیریت فشار روانی، تیم‌سازی در قرن بیست و یکم، انتظار عدالت و عدالت در سازمان، رویکردهای مدیریتی خویشتن، فراگرد ادراک 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 مطرح‌شده 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 ارائه‌شده که ادبیات روز دانش مدیریت رفتار سازمانی است موردکاوی، تجربه‌نگاری با توجه به ارزش‌های اسلامی / ایرانی صورت دهند.