

به نام خداوند بخشنده مهربان

رهبری

در سازمان‌های ورزشی

(تأکید بر رهبری تحول‌آفرین)

محمد رضا محمدی

(کارشناس ارشد مدیریت ورزشی)

دکتر علی صافی

(استادیار دانشگاه پیام‌نور)

دکتر منوچهر طبری

(استادیار دانشگاه پیام‌نور)



سازمان اسناد و کتابخانه ملی

سرشناسه:

محمدی، محمدرضا، ۱۳۶۹-

عنوان و نام پدیدآور:

رهبری در سازمان‌های ورزشی (با تأکید بر رهبری تحول‌آفرین) / محمدرضا محمدی، علی صادقی، منوچهر ططری.

مشخصات نشر:

شهر کرد: نیوشه، ۱۳۹۸.

مشخصات ظاهری:

۳۱۲ ص: جدول.

شابک:

۹۷۸-۶۰۰-۶۳۷۳-۷۰-۶

وضعیت فهرست‌نویسی: فیا

یادداشت:

کتابنامه: ص. [۲۹۵] - ۳۱۲.

موضوع:

رهبری تحول‌آفرین

Recreation leadership

موضوع:

رهبری

موضوع:

Leadership

موضوع:

مدیریت

موضوع:

Management

موضوع:

رابطه از کار

موضوع:

Job satisfaction

شناسه افزوده:

صادق، علی، ۱۳۵۷ -

شناسه افزوده:

ططری، منوچهر، ۱۳۰۰ -

رده‌بندی کنگره:

۴/۱۸۱GV

رده‌بندی دیویی:

۰۶۹/۷۹۰

شماره کتاب‌شناسی ملی: ۵۹۴۷۲۸۰



انتشارات نیوشه

شهر کرد، میرآباد غربی، بلوار فرهنگ، خیابان حکیم نظامی، کوچه دوم، نیش فرعی سوم، شماره ۸

تلفکس: ۰۳۸۳۲۲۳۲۰۱۶ - همراه ما بر مسرل: ۰۹۱۳۱۸۱۷۲۰۸



www.niyusha.ir



niyusha.publication@gmail.com



niyushapublication



niyusha.publication

□ نام کتاب: رهبری در سازمان‌های ورزشی (با تأکید بر رهبری تحول‌آفرین)

□ پدیدآورندگان: محمدرضا محمدی، علی صادقی، منوچهر ططری

□ خدمات فنی و تاپ: گروه انتشارات نیوشه

□ صفحه‌آرایی: مریم قنبری عدیوی

□ طراح جلد: جواد کریمی

□ چاپ و صحافی: درسین

□ شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه □ چاپ اول: ۱۳۹۸

□ شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۶۳۷۳-۷۰-۶

□ بها: ۶۰ هزار تومان

کلیه حقوق برای انتشارات نیوشه محفوظ است.

Printed in The Republic of IRAN

پیش گفتار

سبک رهبری مدیران، بیان‌گر چگونگی تعامل آن‌ها با کارکنان تحت سرپرستی است. مدیران با استفاده از سبک صحیح رهبری، یعنی آن سبکی از رهبری که منجر به مشارکت کارکنان و تشکیل گروه‌های کاری می‌شود و موجب انجام منظم، هماهنگ، کارآمد و اثربخش کار شده باشد، انجام کار در کارکنان افزایش دهند، می‌توانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی کارکنان و بهرین سازمان خود را افزایش دهند.

در سازمان‌های امروزی، نیاز بیشتری به مشارکت کارکنان، در مدیریت سازمان‌ها وجود دارد. تغییرات مهم در محیط کسب و کار، از مشخصه‌های اصلی قرن حاضر است. تغییرات سریع محیط، صنعت، مسیر، ابزار، جوع، رقبا، همکاران، محصولات و خدمات همگی نیروهایی هستند که بر سازمان اثر می‌گذارند و نیاز به برتری را موجب می‌شوند. در این بین، شناخت محیط، تشخیص و حرکت، حولات و آگاهی از فرصت‌ها، تهدیدها، محدودیت‌ها و امکانات که از ضروریات سازمان‌های جدید محسوب می‌شوند از طریق رویکردهای سنتی مدیریت امکان‌پذیر نیست.

تغییرات گسترده و جهانی شدن در دنیای امروز مستلزم سبک رهبری متفاوت و جدیدی است که با استفاده بهینه از منابع و دارایی‌های مادی و انسانی، اهداف سازمان را تحقق بخشیده و قادر به توسعه ظرفیت‌ها و استفاده از آن‌ها باشد. در عصر حاضر، سازمان‌ها به طور فزاینده با محیط‌های پویا و در حال تغییر مواجه‌اند که شرط بقا در این شرایط متلاطم انعطاف‌پذیری، انطباق‌پذیری و کارآفرینی و نوآوری بیشتری است. داشتن یک سازمان نوآور نیازمند پیش‌شرط‌هایی است که از مهم‌ترین و کلیدی‌ترین لازمه‌های آن حضور رهبرانی تحول‌آفرین است.

تقویت ابزار نفوذ رهبران بر کارکنان ابزار اصلی نفوذ رهبران بر ابعاد اجتماعی سازمان تمرکز داشته و از این حیث با ابزار نفوذ مدیران متفاوت می‌شود. برای توسعه و ایجاد عامل نفوذ آرمانی، رهبران تحول‌آفرین می‌توانند موارد زیر را مطمح نظر قرار دهند:

- چشم‌پوشی از علایق شخصی برای خاطر مصالح گروهی؛

- نشان دادن قدرت و اعتماد به نفس از خود؛

- برقراری ارتباط با پیروان از طریق صحبت کردن درباره باورها و ارزش‌های

اساسی خود؛

- تسهیل همکاری و مشارکت بیشتر پیروان با رهبران از طریق ایجاد یک

چشم‌انداز مشترک و تصریح اهمیت تعهد قوی نسبت به هدف؛

- ایجاد رقابتی سالم برای توسعه ظرفیت‌های بالقوه کارکنان از طریق ارایه

پاداش‌های مادی و معنوی به افراد و گروه‌های برتر؛

- تقویت رویه - تبع‌گرایی به جای فردگرایی از طریق ایجاد تیم‌های کاری و

ارایه پاداش بر پایه شرکت و همکاری اعضای تیم‌ها؛ این امر می‌تواند به

افزایش انسجام میان اعضا منجر شده و پذیرش الگوی نقش از سوی پیروان را

تسهیل می‌کند.

این اثر برای بهره‌جویی و بهره‌مندی جامعه صاحب و هدف کارکنان، دانشجویان،

مدیران و علاقه‌مندان، طراحی و تدوین شده است تا به کمک آن، گامی از دانش روز، زمینه‌های

مناسب را در محیط اجرا پیش‌نهاد نماید. امیدواریم، کار حاضر الگوی موفقی از تلفیق

دانش، مهارت و عمل باشد تا به مدد پیش‌نهادهای سازنده استادان و دیگر خوانندگان

محترم و صاحب نظر راه تعامل و گفتگوی علمی را در محیط دانشگاهی، فراهم کند. از

تلاش‌های کارکنان و مدیریت انتشارات نیوشه بابت آماده‌سازی و انتشار اثر بسیار

سپاس‌گزاریم.

گروه مولفان

پاییز ۱۳۹۸

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمانی

۳	مقدمه
۴	رهبری
۶	عناصر کلیدی رهبری
۱۲	رهبری تحول آفرین
۲۷	رهبری مراوده‌ای و رهبری تحول آفرین (دو رویکرد متفاوت)
۲۹	نظریه‌ها و روندهای رهبری تحول آفرین
۴۴	طبقه‌بندی ابعاد چندگانه رفتار شهروندی سازمانی یا OCB
۵۰	مفاهیم مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی
۶۱	عوامل کلیدی تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی OCB
۶۳	متغیرهای پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی
۶۵	نظارت رهبری و رفتار شهروندی سازمانی
۸۹	نقدی بر نظریه رهبری تحول آفرین
۹۷	شیوه نقد درون و برون ساختاری
۱۰۱	عملکرد سازمانی
۱۰۷	مفهوم ارزیابی عملکرد سازمانی
۱۰۸	اصول و مبانی ارزیابی عملکرد سازمانی
۱۱۹	ضرورت طراحی نظام ارزیابی عملکرد منابع انسانی
۱۲۰	ارزیابی عملکرد اثربخش
۱۲۶	مهم‌ترین مدل‌های ارزیابی عملکرد سازمانی
۱۲۹	دیدگاه‌های سنتی و نوین در ارزیابی عملکرد سازمانی

فصل دوم: تأثیر رهبری تحول آفرین بر کارآفرینی سازمانی

۱۳۹	تئوری‌های رهبری
۱۷۴	نوع‌شناسی تئوری‌های رهبری
۱۷۴	تئوری‌های نوع اول: تئوری‌های ویژگی‌های شخصی

۱۷۶	تنوری های نوع دوم: تنوری های رفتاری
۱۹۱	تنوری های نوع سوم: تنوری های اقتضایی
۱۹۳	تنوری های نوع چهارم
۲۱۰	رویکردهای کارآفرینی سازمانی
۲۱۲	ابزار سنجش کارآفرینی سازمانی
۲۱۶	موانع کارآفرینی سازمانی
۲۱۸	راهکارهایی برای مقابله با موانع کارآفرینی سازمانی

فصل سوم: تحولات اخیر در رهبری تحول آفرین و رضایت شغلی

۲۲۳	مورد: اسنادی رهبری
۲۲۹	عوامل زمینه ساز در پدید آمدن نظریه رهبری تحول آفرین
۲۳۰	پیشینه مطالعات در زمینه رهبری تحول آفرین
۲۳۷	چالش های پیش روی سازمان ها و رهبری تحول آفرین
۲۳۹	رضایت شغلی
۲۴۱	نظریه های رضایت شغلی
۲۴۶	پیامدهای رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی
۲۴۸	عوامل تعیین کننده رضایت شغلی
۲۴۹	شیوه ابراز نارضایتی شغلی
۲۵۰	مهم ترین عوامل موثر بر رضایت شغلی
۲۵۴	شاخص های اندازه گیری رضایت شغلی
۲۵۵	روش های ارزیابی رضایت شغلی
۲۵۷	نظریه مربوط به رضایت شغلی
۲۶۲	پیامدهای کاهش رضایت شغلی
۲۶۵	منابع
۲۷۷	کارنامه انتشارات نیوشه