

عنوان مقاله:

بررسی نظریه ها و دیدگاه های مختلف در ارتباط با رهبری تحول آفرین

محل انتشار:

دومین کنفرانس حسابداری و مدیریت (سال: 1399)

تعداد صفحات اصل مقاله: 20

نویسنده:

مهرزاد سرفرازی - گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد لارستان، لارستان، ایران

خلاصه مقاله:

برنز رهبری تحول آفرین را به عنوان فرآیندی که در آن رهبران و پیروان همدیگر را به سطح بالاتری از اخلاق وانگیزه سوق می دهند تعریف کرد. این رهبران سعی می کنند خصوصیات اخلاقی و ایده آل متعالی مانند آزادگی، عدالت، برابری، صلح و انسانیت را پیرامون خود متجلی سازند و نه خصوصیات پستی مانند ترس، حرص، حسادت و تنفر. در ارتباط با نیازهای سلسله مراتب نیازها مازلو نظریه بر تقویت نیازهای سطح بالاتر پیروتن تأکید می ورزد. از نظر برنز رهبری تحول آفرین توسط هر کس یا هر موقعیت در سازمان قابل پیاده شدن است. تغییرات سازمان ها در نتیجه جهانی سازی و لزوم باز مهندسی سازمان ها با توجه به کاهش تعداد کارکنان، کوچکتر شدن ساختار سازمانی و سلسله مراتب، گسترده شدن کار مدیران و لزوم کسب مهارت های بیشتر توسط آنان نشان دهنده نیاز بیشتر سازمان های امروز به انگیزش و الهام بخش به کارکنان است. سبک رهبری تحول آفرین زمانی رخ می دهد که رهبران با ایجاد آگاهی و پذیرش اهداف و مأموریت گروه از سوی کارکنان و ترغیب آن ها به این که فراتر از نیازهای شخصی به اهداف گروه توجه کنند موجب ارتقاء تمایلات کارکنان بشوند، رهبری تحول آفرین به طور گسترده ای در ارتباط با عملکرد، نگرش و سلامتی پیروان می باشد. رهبری تحول آفرین به عنوان یک استراتژی مؤثر برای مدیریت محیط متغیر که سازمان های امروزی با آن مواجه می شوند تعریف می شود. در این مقاله رهبری، رهبری تحول آفرین و مؤلفه ها و نظریات مربوط به آن مورد بررسی قرار می گیرد و نتایج حاصل از این تحقیق می تواند به مدیران در بهبود نقش رهبری تحول آفرین در سازمان کمک کند.

کلمات کلیدی:

رهبری، رهبری تحول آفرین، نظریه رهبری تحول آفرین، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1114095>

