

عنوان مقاله:

رابطه ی فرهنگ قومی و رویکرد مبادله رهبر پیرو در سازمان

محل انتشار:

اولین کنفرانس ملی مدیریت راهبردی خدمات (سال: ۱۳۹۴)

تعداد صفحات اصل مقاله: ۸

نویسندگان:

سارا صرافان چهارسوقی - گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، اصفهان، ایران

نادرجعفر یوسفی - گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، اصفهان، ایران

ناصر خانی - گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، اصفهان، ایران

خلاصه مقاله:

امروزه توجه به فرهنگ در هر سازمانی از ملزومات سازمان می باشد و رفته رفته دارای اهمیت روز افزونی شده است. و در علممدیریت از فرهنگ سازمانی بهعنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه سازمان یاد شده است. فرهنگ قومی، یکی از انواعفرهنگ در نظریه ی کویین و کمرون ۲ می باشد که سازمان های که از این نوع فرهنگ استفاده می کنند به دلیل شباهتشان به سازمانیشیبه به خانواده می باشند، این گونه سازمان ها را سازمان های قبیله ای نیز می نامند. همچنین رهبری، فرایندی است که با آن، یکفرد بر گروهی از افراد تأثیر می گذارد تا به یک هدف مشترک برسند. رویکرد مبادله ی رهبر پیرو (ال.ام.ایکس ۳) از انواع سبک رهبریاست که بر رابطه ی مبادله ای منحصر به فرد میان مدیر و هریک از کارمندان تأکید داشته و در این گونه سازمان ها، وجود یک سبکخاص برای تمامی کارکنان وجود ندارد. در این پژوهش مروری بر فرهنگ قومی و رویکرد مبادله رهبر پیرو و رابطه ی آنها با یکدیگرمی پردازیم و بررسی می کنیم که آیا بین فرهنگ قومی و رویکرد مبادله ی رهبر پیرو رابطه معناداری برقرار است

کلمات کلیدی:

فرهنگ سازمانی، فرهنگ قومی، سبک رهبری، رویکرد مبادله رهبر پیرو، LMX

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/۴۵۷۳۰۳>