بسم الله الرحمن الرحیم

راهنمای سبک‌های رهبری

راهنمای سبک‌های رهبری

اوزگور دمیرتاش

با همکاری مصطفی کاراجا

ترجمهٔ

دکتر غلامعلی طبرسا

زینب چائی‌چی

۱۴۰۵

۹۳۵
مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه شهید بهشتی

راهنمای سبک‌های رهبری
اوزگور دمیرتاش با همکاری مصطفی کاراجا
Ozgur Demirtas, Mustafa Karaca, *A Handbook of Leadership Styles,* Cambridge Scholars Publishing, 2020.
ترجمهٔ دکتر غلامعلی طبرسا، زینب چائی‌چی
ویراستار: سید مجتبی ضمیری
طراح جلد: امیرشاهرخ فریوسفی
حروف‌نگار و صفحه‌آرا: سمیرا دهقان
ناظر چاپ: نوید سیفان
چاپ اول: ۱۴۰۵
شمارگان: ۵۰۰
قیمت: ۱۷.۱۵۰.۰۰۰ ریال

کلیهٔ حقوق برای دانشگاه شهید بهشتی محفوظ است.
«صحت مطالب کتاب به‌عهدهٔ مترجمان است»

عنوان و نام پدیدآور:	راهنمای سبک‌های رهبری/ [ویراستار] اوزگور دمیرتاش ، با همکاری مصطفی کاراجا؛ ترجمه غلامعلی طبرسا، زینب چائی‌چی؛ ویراستار سیدمجتبی ضمیری.
مشخصات نشر:	تهران: دانشگاه شهید بهشتی، مرکز چاپ و انتشارات، ۱۴۰۵.
مشخصات ظاهری:	۴۹۰ص.
فروست:	مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه شهید بهشتی؛ ۹۳۵.
شابک:	۹۷۸-۹۶۴-۴۵۷-۶۷۵-۱
یادداشت:	عنوان اصلی:A Handbook of Leadership Styles,c2020.
موضوع:	رهبری، Leadership
شناسه افزوده:	دمیرتاش، اوزگور، ویراستار؛ Demirtas, Ozgur
شناسه افزوده:	کاراجا، مصطفی، ویراستار؛ Karaca, Mustafa
شناسنامه افزوده:	طبرسا، غلامعلی، ۱۳۴۱ - ، مترجم
شناسنامه افزوده:	چائی‌چی، زینب، ۱۳۷۰-، مترجم
شناسه افزوده:	دانشگاه شهید بهشتی، مرکز چاپ و انتشارات
شناسه افزوده:	Shahid Beheshti University. Printing & Publishing Center
رده‌بندی کنگره:	HD۵۷/۷
رده‌بندی دیویی:	۶۵۸/۴۰۹۲
شماره کتابشناسی ملی:	۱۰۴۵۵۶۰۰

کد ناشر ۱۰۰۱۷۳۴

unipress.sbu.ac.ir؛ press.sbu.ac.ir
unipress@mail.sbu.ac.ir

فهرست مطالب

پیشگفتار مترجمان ..... سیزده
پیشگفتار نویسنده ..... پانزده

فصل اول. نظریه‌های رهبری ۱
چکیده ۱
مقدمه ۲
۱. اصطلاحات رهبری ۴
۲. نظریه‌های رهبری ۷
۱.۲. نظریهٔ ویژگی‌ها یا صفات ممیزه ۷
۲.۲. نظریه‌های رهبری مبتنی بر رفتارهای عینی رهبر (نظریه‌های رفتاری) ۱۰
۱.۲.۲. پژوهش‌های رهبری دانشگاه ایالتی اوهایو ۱۰
۲.۲.۲. پژوهش‌های رهبری دانشگاه ایالتی میشیگان ۱۲
۳.۲.۲. شبکهٔ مدیریت بلیک و موتون ۱۳
۳.۲. نظریه‌های رهبری موقعیتی (اقتضایی) ۱۵
۱.۳.۲. نظریهٔ رهبری اقتضایی فیدلر ۱۶
۲.۳.۲. نظریهٔ مسیر- هدف رابرت هاوس ۱۹
۳.۳.۲. مدل رهبری وروم و جَگو ۲۲
۴.۳.۲. نظریهٔ مبادلهٔ رهبر- پیرو (LMX) ۲۵
۳. مدل رهبری یکپارچه ۲۷
نتیجه‌گیری‌ها و پیشنهادها ۲۹
منابع ۳۱

فصل دوم. رهبری در مقایسه با مدیریت ۳۷
چکیده ۳۷
مقدمه ۳۷
۱. چه چیزی یک مدیر را کارآمد می‌سازد؟ ۴۱
۲. چه چیزی یک رهبر را کارآمد می‌سازد؟ ۴۵

۳. بحث همیشگی تفاوت میان رهبری و مدیریت ۴۹
۴. بحث ۵۵
منابع ۵۹

فصل سوم. رهبری اخلاقی ۶۳
چکیده ۶۳
مقدمه ۶۴
۱. اخلاق و اخلاقیات ۶۵
۲. رهبری اخلاقی ۶۷
۳. تحقیقات صورت‌گرفته در حوزهٔ رهبری اخلاقی ۷۲
نتیجه‌گیری و بحث ۷۶
منابع ۸۳

فصل چهارم. رهبری تحول‌آفرین ۸۷
چکیده ۸۷
مقدمه ۸۷
۱. توسعهٔ تاریخی رهبری تحول‌آفرین ۸۸
۲. نظریه‌های رهبری تحول‌آفرین ۹۰
۳. پیشرفت نظری و نقدهای واردشده به رهبری تحول‌آفرین ۹۳
۴. تحقیقات مرتبط با رهبری تحول‌آفرین ۹۵
۵. ویژگی‌های رهبری تحول‌آفرین ۹۸
۶. نتیجه‌گیری و بحث ۱۰۲
منابع ۱۰۳

فصل پنجم. رهبری مبادله‌ای ۱۰۷
چکیده ۱۰۷
مقدمه ۱۰۷
۱. گستره و اجزای رهبری مبادله‌ای ۱۰۸
۲. مبانی و پایه‌های نظری رهبری مبادله‌ای ۱۱۱
۳. خروجی‌های رهبری مبادله‌ای ۱۱۹
۴. پژوهش‌های آتی ۱۲۲
نتیجه‌گیری ۱۲۳
منابع ۱۲۳

فصل ششم. رهبری مشارکتی ۱۳۱
چکیده ۱۳۱
مقدمه ۱۳۲
۱. رهبری مشارکتی ۱۳۳
۲. رهبری مشارکتی در ادبیات پژوهش ۱۳۶
۱.۲. رهبری مشارکتی برای مدیریت کیفیت جامع ۱۳۸
۲.۲. رهبری مشارکتی برای افزایش تنوع فرهنگی در سازمان‌های چندفرهنگی ۱۴۱
۳. مطالعات رهبری مشارکتی ۱۴۸
نتیجه‌گیری ۱۴۹
منابع ۱۵۱

فصل هفتم. رهبری خدمتگزار ۱۵۵
چکیده ۱۵۵
مقدمه ۱۵۶
۱. ظهور و تعریف رهبری خدمتگزار ۱۵۶
۲. ارتباط میان رهبری خدمتگزار و دین ۱۵۸
۳. ویژگی‌های رهبری خدمتگزار ۱۵۹
۴. ابعاد رهبری خدمتگزار ۱۶۰
۵. ارتباط رهبری خدمتگزار با دیگر نظریه‌های رهبری ۱۶۲
۶. مزایا و معایب رهبری خدمتگزار ۱۶۵
۷. تحقیقات مربوط به رهبری خدمتگزار ۱۶۶
نتیجه‌گیری ۱۶۹
منابع ۱۷۰

فصل هشتم. رهبری کاریزماتیک (مبتنی بر جاذبهٔ شخصی) ۱۷۵
چکیده ۱۷۵
مقدمه ۱۷۵
۱. کاریزما (جذبهٔ روحانی) و رهبری ۱۷۷
۲. رهبری کاریزماتیک ۱۷۹
۱.۲. نظریه‌های رهبری کاریزماتیک ۱۸۱
۱.۱.۲. نظریهٔ رهبری کاریزماتیک هاوس ۱۸۱
۲.۱.۲. نظریهٔ رهبری کاریزماتیک باس ۱۸۴
۳.۱.۲. نظریهٔ رهبری کاریزماتیک (مبتنی بر خودپنداره) شامیر ۱۸۴
۴.۱.۲. رویکرد اسنادی رهبری کاریزماتیک کانگر و کانونگو ۱۸۷

۲.۲. سمت تاریک کاریزما ۱۸۹
۳.۲. رهبران کاریزماتیک مثبت‌گرا و سودمندی آن‌ها ۱۹۲
۳. تحقیقات مرتبط با رهبری کاریزماتیک ۱۹۳
بحث ۱۹۷
منابع ۲۰۰

فصل نهم. رهبری اصیل ۲۰۵
چکیده ۲۰۵
مقدمه ۲۰۶
۱. چارچوب مفهومی رهبری اصیل ۲۰۸
۲. شکل‌گیری رهبری اصیل ۲۱۲
۳ . ابعاد رهبری اصیل ۲۱۸
۱.۳. خودآگاهی ۲۱۹
۲.۳. ارزیابی متعادل و بدون غرض‌ورزی ۲۲۱
۳.۳. فهم اخلاقی درونی ۲۲۲
۴.۳. شفافیت در روابط ۲۲۳
۴. محققان حوزهٔ رهبری اصیل ۲۲۵
بحث ۲۳۰
منابع ۲۳۳

فصل دهم. رهبری معنوی ۲۳۹
مقدمه ۲۳۹
۱. پیشرفت‌هایی که اهمیت رهبری معنوی را نشان می‌دهد ۲۴۱
۲. روح چیست؟ ۲۴۲
۳. معنویت چیست؟ ۲۴۳
۴. رابطهٔ میان معنویت و دین ۲۴۴
۵. تعریف و گسترهٔ رهبری معنوی ۲۴۶
۶. نظریهٔ رهبری معنوی فرای (۲۰۰۳، ۲۰۰۸) ۲۵۱
۷. ابعاد رهبری معنوی ۲۵۴
۸. مزایای رهبری معنوی ۲۵۶
۹. اندازه‌گیری رهبری معنوی ۲۵۹
بحث و نتیجه‌گیری ۲۵۹
منابع ۲۶۲

فصل یازدهم. رهبری صریح و ضمنی ۲۷۱
مقدمه ۲۷۱
۱. رهبری صریح ۲۷۳
۱.۱. اهمیت و تعریف رهبری صریح ۲۷۳
۲. رهبری ضمنی ۲۷۷
۱.۲. تعریف و اهمیت رهبری ضمنی ۲۷۸
۲.۲. پیشینهٔ نظری رهبری ضمنی ۲۸۱
۳.۲. ابعاد رهبری ضمنی ۲۸۴
۴.۲. رهبری ضمنی و برقراری ارتباط با پیروان ۲۸۶
۵.۲. ارتباط میان رهبری ضمنی و فرهنگ ۲۸۷
۶.۲. مطالعات رهبری ضمنی ۲۸۹
نتیجه‌گیری و ارزیابی ۲۹۵
منابع ۲۹۷

فصل دوازدهم. رهبری خودکامه ۳۰۳
چکیده ۳۰۳
مقدمه ۳۰۴
۱. رهبری خودکامه و ویژگی‌های آن ۳۰۵
۲. رهبران خودکامه در قرن بیست ویکم ۳۱۳
بحث ۳۱۶
منابع ۳۱۷

فصل سیزدهم. رهبری دموکراتیک ۳۲۱
مقدمه ۳۲۲
۱ . لوین و نظریهٔ رهبری دموکراتیک ۳۲۴
۲. نقش‌های اصلی رهبری دموکراتیک ۳۲۹
۱.۲. توزیع مسئولیت ۳۲۹
۲.۲. توانمندسازی ۳۳۰
۳.۲. کمک به ژرف‌اندیشی ۳۳۰
۳. زیردستان (پیروان) دموکراتیک ۳۳۱
۴. اجرای رهبری دموکراتیک ۳۳۲
۵. تحقیقات مربوط به رهبری دموکراتیک ۳۳۴
نتیجه‌گیری و ارزیابی ۳۳۹
منابع ۳۴۲

فصل چهاردهم. رهبری همنوا ۳۴۷
چکیده ۳۴۷
مقدمه ۳۴۸
۱. تعریف رهبری همنوا ۳۴۸
۲. رهبر همنوا بودن ۳۵۰
۳. حفظ رهبری همنوا ۳۵۱
۴. نظریهٔ تغییر آگاهانه ۳۵۵
نتیجه‌گیری ۳۵۶
منابع ۳۵۷

فصل پانزدهم. رهبری دیجیتال ۳۵۹
چکیده ۳۵۹
مقدمه ۳۵۹
۱. دیجیتالی شدن ۳۶۲
۲. رهبری دیجیتال ۳۶۷
نتیجه‌گیری و ارزیابی ۳۷۳
منابع ۳۷۵

فصل شانزدهم. رهبری میان‌فرهنگی ۳۷۷
چکیده ۳۷۷
مقدمه ۳۷۷
۱. پیشینهٔ مربوط به سازه‌های رهبری ۳۷۸
۲. شخصیت و مدل‌های صفات ممیزه یا ویژگی‌های شخصیتی رهبری ۳۷۸
۲ . سبک رهبری و فرهنگ ۳۸۲
۳. نخستین مطالعات در زمینهٔ ارزش‌های فرهنگی رهبری ۳۸۳
۴. تعریف رهبری بین‌فرهنگی ۳۸۴
۵. ارزیابی و ارتقای شایستگی فرهنگی ۳۸۶
۶. خلاصه استنتاج‌های بدست آمده از تحقیقات و تجارب ۳۸۶
نتیجه‌گیری و بحث ۳۸۹
منابع ۳۸۹

فصل هفدهم. رهبری پدرانهٔ خیرخواهانه ۳۹۳
چکیده ۳۹۳
مقدمه ۳۹۳

۳. رهبری پدرانهٔ خیرخواهانه ۳۹۵
۲. ابعاد رهبری پدرانهٔ خیرخواهانه ۳۹۶
۳. مطالعات مربوط به رهبری پدرانهٔ خیرخواهانه ۳۹۸
نتیجه‌گیری و بحث ۴۰۲
منابع ۴۰۳

فصل هجدهم. رهبری مبتنی بر پیچیدگی سازمانی ۴۰۷
چکیده ۴۰۷
مقدمه ۴۰۷
۱. چه چیزی تغییر کرده است؟ ۴۰۸
۲. نظریهٔ پیچیدگی ۴۱۵
۳. رهبری مبتنی بر پیچیدگی سازمانی ۴۲۱
نتیجه‌گیری ۴۲۹
منابع ۴۳۴

فصل نوزدهم. رهبری پرورشی ۴۳۹
چکیده ۴۳۹
مقدمه ۴۴۰
۱. پرورش چیست و چرا پروراندن و آماده‌سازی؟ ۴۴۱
۲. ادبیات مربوط به رهبری پرورشی ۴۴۶
۱.۲. رهبران به رهبران می‌آموزند ۴۵۴
بحث ۴۵۵
منابع ۴۵۹

واژه‌نامهٔ فارسی‌ـ انگلیسی ۴۶۳
واژه‌نامهٔ انگلیسی‌ـ فارسی ۴۶۵
نمایه ۴۶۷

پیشگفتار مترجمان

موضـوع رهبری در سـازمان‌های هزارهٔ سـوم یکی از مهم‌ترین مفاهیم اسـت که روزبه‌روز اهمیت خود را در سـطح عملیاتی و راهبردی کسب‌وکار و در سـطح مبانی نظری ادبیات مربوط به خود، بیش از پیش نشان می‌دهد. به‌گونه‌ای که ادعا بر این است سازمان‌های موفق الزاماً بایستی در سـازوکارهای رهبری و رویکردهای اتخاذ سـبک رهبری آموزه‌های قبلی را کاملاً دگرگون کنند و متناسب با شرایط و موقعیت جدید، الگوها و چارچوب‌های نوینی را در دستور کار قرار دهند. در همین رابطه، رویکرد دانشـگاه‌های بزرگ به تدوین ادبیات حوزهٔ رهبری نیز دگرگون شـده اسـت، به‌گونه‌ای که به رجوع به راهنمای جامع در حوزهٔ رهبری، به‌مثابهٔ موضـوعی اجتناب‌ناپذیر، در دههٔ گذشـته بسـیار توجه شـده اسـت؛ بدین معنی که موضـوع مورد نظر از زوایا و منظر نظریه‌پردازان متفاوت بحث و بررسـی می‌شـود تا بدین‌ترتیب این اطمینان حاصـل شـود که نظرات و دیدگاه‌های متنوعی در موضوع مورد بررسی در کانون توجه قرار گرفته است. در همین رابطه، آثار متعددی در زمینهٔ رهبری نگاشـته شـده اسـت که در نوع خود نیز بسـیار کارسـاز بوده‌اند. اما در این اثر، ازآنجاکه به‌گونه‌ای دیدگاه‌های افراد مختلف و صـاحب‌نظر در کنار هم قرار گرفته اسـت و هریک از منظر خود موضـوع و مقولهٔ رهبری را مورد توجه قرار داده‌اند، تا حدودی این اطمینان حاصل می‌شود که نگاه جامع به موضوع رهبری پررنگ‌تر خود را نشـان می‌دهد. در همین رابطه، آرایش و چیدمان این کتاب بدین صورت سـازماندهی شـده اسـت که نگارندهٔ هر فصل با فصل دیگر متفاوت بوده و از صاحب‌نظران هر حوزه در نگارش فصل مرتبط بهره گرفته شـده اسـت. فصـل اول با عنوان نظریهٔ رهبری به مروری بر نظریه‌های حوزهٔ رهبری می‌پردازد. فصل دوم به‌اجمال تفاوت رهبری و مدیریت را بیان می‌دارد. فصل سوم تا نوزدهم به ترتیب به بیان انواع سـبک‌های رهبری می‌پردازد که آن‌ها عبارت‌اند از: رهبری تحول‌گرا، رهبری مبـادله‌ای، رهبری مشـارکتی، رهبری خدمتگزار، رهبری کاریزماتیک، رهبری اصـیل، رهبری معنوی، رهبری عینی و ذهنی، رهبری خودکامـه، رهبری دموکراتیـک، رهبری همنوا، رهبری دیجیتال، رهبری میان‌فرهنگی، رهبری پدرانهٔ خیرخواه، رهبری مبتنی بر پیچیدگی سـازمانی و درنهایت رهبری پرورشی.

ازآنجاکه هیچ اثری خالی از اشتباه یا لغزش علمی به‌ویژه در حوزهٔ ترجمه نیست، مترجمان بسیار خرسند خواهند شد که نظرات اصلاحی بزرگواران دربارهٔ اثر پیش‌رو، به‌نحوی مقتضی و به‌ویژه از طریق رایانامهٔ g_tabarsa@sbu.ac.ir، به اطلاعشان رسانده شود. امید است که این اثر، در حد بضاعت خود، به غنای مفاهیم نظری در حوزهٔ رهبری بیفزاید و برای دانشجویان مقاطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری رشتهٔ مدیریت، با گرایش‌های متفاوت، کاربردی و مفید باشد.

غلامعلی طبرسا، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی

زینب چائی‌چی

پاییز ۱۴۰۵

پیشگفتار نویسنده

یکی از اهداف اصلی کتاب راهنمای سبک‌های رهبری، پرداختن به جزئیات سبک‌های رهبری است. توضیحات زیادی پیرامون سبک‌های رهبری وجود دارد، اما تعداد کتاب‌هایی که سبک‌های رهبری را همراه با جزئیات، گردآوری کرده‌اند، کم هستند.

نویسندگان کتاب، در حوزهٔ رفتار سازمانی مطالعات متعددی داشته‌اند و طی کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی خویش، فراوان به نظریه‌های رهبری پرداخته‌اند. لذا پیشینهٔ علمی این کتاب، قوی است و پیشنهادهای ارزشمندی برای تحقیقات آتی ارائه شده است. به‌علاوه، در این کتاب مواردی برای متخصصان به‌صورت اختصاصی موشکافی شده است.

موضوع رهبری که در این کتاب بدان پرداخته شده است و حوزه‌های اقتصادی، کسب‌وکار و علمی را در بر می‌گیرد، موضوعی پرطرفدار است. اقبال گسترده به این موضوع، سبب شده کتاب‌های علمی و تجربی متعددی پیرامون آن و حوزه‌های مرتبط به رشته تحریر درآیند. برخلاف دیگر حوزه‌های علمی و دانشگاهی، تقریباً همهٔ افراد می‌توانند در مورد رهبری و مدیریت چند کلمه‌ای صحبت کنند که خود نشان از اهمیت و عمق موضوع دارد. این گسترهٔ وسیع، مؤید ارزشمندی مقولهٔ رهبری است، اما از سوی دیگر این سهم گسترده سبب شده است ارائهٔ نظریه‌های دقیق پیرامون رهبری دشوار شود.

ظرفیت‌ها، قابلیت‌ها و توانایی‌های رهبری مدیران در دستیابی شرکت‌ها و حتی کشورها به موفقیت، نقش برجسته و پررنگی دارند. رهبری مستلزم وجود ویژگی‌های مشخصی است. برخی از این ویژگی‌ها، آموختنی و برخی دیگر مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی هستند.

درحقیقت، یکی از مهم‌ترین عناصر رهبری، ارزشمندی و اقتدار رهبر در چشم پیروان اوست. تحولات اقتصادی، مدیریتی، عادات و باورهای ما برپایهٔ تحول در حوزهٔ رهبری است. چالش‌های جدید و نیازمندی‌های نوظهور، مستلزم ارائه و اتخاذ رویکردهای جدید رهبری است. این رویکردها بسته به موقعیت و شرایط اجتماعی، بازهٔ اجرایی مشخصی دارند. با این حال، وجود عوامل اجتناب‌ناپذیری نظیر رقابت، فنّاوری و تحول دیجیتال، لزوم ارائهٔ رویکردهای رهبری جدید و ایجاد تحول در سبک‌های رهبری کنونی و شفاف‌سازی بیشتر آن‌ها را دوچندان می‌کند.

درحال حاضـر نمی‌توان یک یا چند رویکرد رهبری واحد را به سـازمان‌ها ارائه کرد. این اکوسـیسـتم چندلایه که گرداگرد ما را احاطه کرده اسـت، نیاز به ارائهٔ سـبک‌های رهبری چندبعدی و در عین حال، جدید را دوچندان ساخته است.

بنابراین، نیاز اسـت رهبرانی که مسـئولیت مدیریت سـازمان‌ها و تیم‌ها را به‌عهده دارند، در آیندهٔ نزدیک به کسـب مهارت‌های جدید مبادرت ورزند. تغییر کسـب‌وکارهای سـنتی و مدل محیط کار، ارزشمندی اطلاعات در مقایسه با توان تولید و دشواری جذب مشتری در کانال‌های چندلایه، انتظار از مدیران را بیشتر و بیشتر ساخته است.

این کتاب به منظور فهم بهتر ارتباط واقعی میان سـبک‌های رهبری، تمامی مدل‌های معروف رهبری که تا به امروز ارائه شده‌اند مورد اشاره و در کانون توجه قرار داده است و پویایی موضـوع و مقولهٔ رهبری را تبیین می‌کند. این کتاب، منبعی ارزشـمند و ضـروری برای اسـاتید دانشـگاهی و فعالان حوزهٔ مدیریت و رهبری کسب‌وکار است که در آن تمامی گونه‌های سنتی و مدرن سبک‌های رهبری را در منبعی واحد گردهم آورده است.

اوزگور دمیرتاش

فصل اول

نظریه‌های رهبری

دکتر محمت بیچکس[1] و جلال ییلماز[2]

چکیده

سازمان‌ها نیازمند رهبرانی هستند که از خصوصیات و مهارت‌های لازم برای مانایی، رشد و توسعهٔ سازمانی برخوردار باشند و بتوانند سازمان‌ها را به اهدافشان برساند. رهبری فرایند تسهیل تلاش‌های فردی و جمعی و تأثیرگذاری بر سایرین برای دستیابی به اهداف مشترک است. رهبری به فرایند؛ اما رهبر به یک شخص اشاره دارد. رهبر این‌گونه تعریف می‌شود: شخصی که پارادایم‌های فردی را تغییر می‌دهد؛ بینش‌آفرینی می‌کند؛ دنبال‌کنندگان و پیروان را به‌سوی بهره‌گیری از ظرفیت‌ها و منابع درونی سوق می‌دهد؛ این باور را نهادینه می‌سازد که هر فرد چیزی برای نقش‌آفرینی در دستیابی به هدف مشترک در اختیار دارد؛ افراد را هدایت می‌کند؛ و مستقیماً بر جریان رویدادها و پیامدها تأثیر می‌گذارد. مطالعات متعددی پیرامون رهبران و رهبری صورت گرفته است که هدف مشترک تمامی این مطالعات، بازشناسی حقایق و مدل‌های مرتبط با رهبران و رهبری کارآمد و اثربخش بوده است. مطالعات متعددی برای بازشناسی دلایل موفقیت رهبری صورت گرفته است. در این فصل ماهیت، فلسفه و واژگان رهبری و در ادامه برخی نظریه‌های پایهٔ رهبری مثل نظریهٔ صفات ممیزه یا ویژگی‌های رهبری[3]، نظریه‌های رهبری مبتنی بر رفتارهای عینی[4] و نظریه‌های رهبری موقعیتی[5] مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرند. در انتها نمونه‌هایی ذکر شده و پیشنهادهایی نیز برای انجام تحقیقات آتی از سوی دانشگاهیان، فعالان و علاقه‌مندان به این حوزه ارائه می‌شود.

---

۱. دانشیار دانشگاه نوشهیر حاجی بکتاش ولی، dmbickes@nevsehir.edu.tr.

۲. دانش‌آموختهٔ دکتری دانشگاه نوشهیر حاجی بکتاش ولی، cyilmaz@nevsehir.edu.tr.

3. Theory of Traits
4. Behavioral Leadership
5. Situational Leadership

مقدمه

قرن‌هاست موضوع رهبری مورد توجه بسیاری از افراد قرار دارد [۱]. واژهٔ «رهبری»[1] تداعی‌گر تصویر افراد قدرتمند و پویاست، افرادی که تیم‌های موفق را هدایت می‌کنند، همان‌هایی که از بلندای آسمان‌خراش‌های پر زرق و برق، آیندهٔ نسل‌ها را تعیین می‌کنند. موفقیت رهبران شجاع و هوشمند، پایه و اساس شکل‌گیری بسیاری از افسانه‌ها و اسطوره‌هاست. اسناد تاریخی مملو از داستان‌های رهبران نظامی، سیاسی، اجتماعی و مذهبی است که برای خلق رویدادهای تاریخی مهم تحسین یا سرزنش شده‌اند. با این حال، هنوز مشخص نشده است که رهبران دقیقاً چه تأثیری بر ظهور و شکل‌گیری این رویدادها داشته‌اند [۲]. دیدگاه‌های مرتبط با رهبران و رهبری، نخستین بار در کتاب‌های زیر مشاهده شده‌اند: گزیده گویه‌های[2] کنفوسیوس[3]، تائو ته چینگ[4] لائوتسه[5] و هنر جنگ[6] سان تزو[7] [۳]، که به قرن ششم قبل از میلاد مسیح بازمی‌گردند.

در هر برهه‌ای از تاریخ، همسو با رشد و توسعهٔ ملت‌ها، رهبری عامل بنیادی موفقیت و شکست بوده است [۴]. پیشرفت‌های اخیر در حوزهٔ عوامل اثرگذار بر حیات و بقای کسب‌وکارها باعث تغییراتی جدی و اساسی در بسیاری از حوزه‌ها نظیر رقابت شده است. در این فرایند، سرمایه‌های اجتماعی، انسانی و روان‌شناختی مبتنی بر سرمایهٔ انسانی، نقش بسیار پررنگی داشته‌اند، با این وجود گرچه نقش سرمایه‌های فیزیکی و مادی، به‌عنوان ابزارهای سنتی رقابت، کاهش یافته است؛ اما برای برتری در رقابت همچنان لازم و ضروری می‌باشند [۵].

لوکاس[8] [۶] معتقد است سرمایه‌های انسانی به دو شکل بر بهره‌وری اثر دارند: ۱) تأثیرگذاری درونی[9] که به معنای افزایش عملکرد کسب‌وکار فرد است؛ ۲) تأثیرگذاری بیرونی[10] که به معنای افزایش بازدهی دیگر عوامل، تولید ساخته و پرداخته دست انسان است. عناصر انسانی در یک سازمان را می‌توان به دو گروه رهبران و پیروان طبقه‌بندی کرد. وجه تمایز و برتری رهبران بر دیگر افراد سازمان، توان تصمیم‌گیری براساس ادراکات، باورهای خود و رفتارهای کارمندان است [۷]، این امر تلویحاً بر موفقیت سازمان تأثیر دارد. میهلچا[11] [۸] این حقیقت را این‌گونه تبیین می‌کند: «شرط اساسی برای مدیریت موفق ساختارهای اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و

1. Leadership
2. Analects
3. Confucius
4. Tao Te Ching
5. Lao-Tzu
6. The Art of war
7. Sun Tzu
8. Lucas
9. Internal influence
10. External influence
11. Mihalcea