

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت
دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی - گروه روان‌شناسی
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)
گرایش صنعتی سازمانی

عنوان:

**رابطه بین سبک‌های رهبری (رابطه مدار - وظیفه مدار)
و حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی کارکنان
شهرک صنعتی آبیاریک فارس**

استاد راهنما:

دکتر عباداله احمدی

استاد مشاور:

دکتر مجید برزگر

نگارش:

محمد حسین مرزبان

تابستان 90



صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو : محمد حسین مرزبان در تاریخ : 1390/06/16

رشته : روانشناسی صنعتی و سازمانی

از پایان نامه خود با عنوان : **رابطه بین سبک های رهبری (رابطه مدار - وظیفه مدار) و حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی کارکنان شهرک صنعتی آباریک فارس**

با درجه عالی و نمره 18 دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری سمت امضاء اعضای هیات داوری

1 - دکتر عباداله احمدی استاد راهنما

2 - دکتر مجید برزگر استاد مشاور

3 - دکتر سیامک سامانی استاد داور

مدیر / معاونت پژوهشی

مراتب فوق مورد تایید است .

مهر و امضاء

تقدیم به :

پدر و مادر عزیزم که اگر تمام زندگیم را وقفشان کنم نمی‌توانم گوشه‌ای از محبت
هایشان را جبران کنم و همچنین تمام کسانی که مرا در انجام این تحقیق یاری
کردند.

*Begin the day with a light heart. Let all your worries be swept aside at
night. Smile a moment and thank God, for every moment He cares for
.you all the way*

سپاسگزاری :

از باده آب و خاک جامی خواهم
در شکرگذاریت زبانی خواهم

یا رب زه ره راست نشانی خواهم
از نعمت خود چو بهره مندم کردی

بعد از سپاس از خداوند متعال، وظیفه خود می دانم که از کسانی که دلسوزانه مرا در انجام هر چه بهتر این پژوهش یاری نمودند تشکر و قدردانی کنم.

ابتدا از استاد عزیزم، جناب آقای دکتر **عباداله احمدی** به خاطر تمام زحماتی که در طی تحصیل متحمل شدند و صبورانه در این پژوهش راهنمایم بودند، قدردان و سپاسگذارم.

سپس از جناب آقای دکتر **مجید برزگر** به خاطر مشاوره های ارزنده و بی دریغ شان کمال تشکر و قدردانی را دارم.

همچنین از جناب آقای دکتر **سیامک سامانی** و سرکار خانم دکتر **سوسن سهامی** به خاطر داوری و قبول زحمت در باب این پژوهش تشکر و قدردانی می کنم.

چکیده

هدف از انجام این پژوهش رابطه بین سبک های رهبری (رابطه مدار-وظیفه مدار) و حمایت ادراک شده از سوی سازمان با عملکرد شغلی کارکنان شهرک صنعتی آباریک فارس می باشد. نمونه تحقیق شامل 17 کارخانه صنعتی می باشد. حجم نمونه مورد نظر تعداد 170 نفر از کارکنان و 17 نفر از مدیران شهرک صنعتی آباریک می باشد. که به روش نمونه گیری خوشه ای یک مرحله ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات سه پرسشنامه ی 35سوالی سبک رهبری، حمایت سازمانی ادراک شده سازمانی 36 سوالی و عملکرد شغلی 15 سوالی بودند که پایایی این پرسشنامه ها از روش آلفای کرونباخ سنجیده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار Spss و روش های ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون ساده و چندگانه استفاده شد. نتایج تحقیق نشان دادند که بین سبک رهبری (رابطه مدار-وظیفه مدار) و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاکی از آن بود که بین رابطه مداری و عملکرد شغلی رابطه مثبت و بین سبک وظیفه مداری با عملکرد رابطه منفی معناداری وجود دارد. در ضمن بررسی نتایج نشان داد که بین حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون مؤید این بود که سبک رهبری (رابطه مدار-وظیفه مدار) و حمایت سازمانی ادراک شده قادر به پیش بینی عملکرد شغلی کارکنان می باشد. همچنین مدل پیشنهادی، نقش میانجیگری حمایت سازمانی ادراک شده را بین سبک های رهبری و عملکرد شغلی مورد تایید قرار داد.

واژگان کلیدی:

سبک رهبری، رابطه مداری-وظیفه مداری، حمایت سازمانی ادراک شده، عملکرد شغلی

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
فصل اول: مقدمه و کلیات پژوهش	
2	مقدمه
5	بیان مساله
10	اهمیت و ضرورت تحقیق
11	اهداف پژوهش
11	فرضیه های پژوهش
12	سوال پژوهش
12	تعاریف نظری
13	تعاریف عملیاتی
فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیقاتی	
15	مقدمه
15	تعاریف رهبری
18	تعاریف مفهومی سبک های رهبری
18	رهبری فرهمند
18	رهبری تحمل گرا
19	تعریف سبک رهبری
20	تفاوت میان مفهوم مدیریت و رهبری
20	مروری بر روند تکاملی سبک های رهبری
23	نظریه های رهبری
23	نظریه صفات شخصی
24	نظریه رفتاری

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
25.....	مطالعات دانشگاه میشیگان.....
25.....	مطالعات دانشگاه اوهایو.....
26.....	سبک رهبری شبکه ای.....
26.....	نظریه رهبری - موقعیتی فیدلر.....
27.....	تناسب رهبر با موقعیت.....
28.....	نظریه رهبری وصفی.....
29.....	نظریه دوره زندگی.....
30.....	سبک های مدیریت تانن بام و اشمیت.....
30.....	سبک های مدیریت لیکرت.....
32.....	نظریه مبتنی بر مبادله رهبر-عضو (LMX).....
33.....	نظریه رهبری مسیر-هدف هاس.....
35.....	نظریه رهبری-موقعیتی هرسی بلانچارد.....
36.....	نظریه های نوین رهبری.....
37.....	نظریه اسنادی رهبری.....
37.....	رویکرد های فرهمندی.....
39.....	مبانی نظری حمایت سازمانی ادراک شده.....
40.....	دیدگاه های مختلف درباره حمایت اجتماعی.....
40.....	دیدگاه روانکاوی.....
41.....	دیدگاه یادگیری.....

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
41.....	دیدگاه انسان گرایی.....
42.....	دیدگاه یادگیری اجتماعی-شناختی.....
43.....	ایجاد و گسترش اعتماد.....
45.....	نظریه حمایت سازمانی ادراک شده.....
45.....	اثرات و پیامدهای حمایت سازمانی ادراک شده.....
47.....	درک حمایت سازمانی ادراک شده و عملکرد سازمانی.....
48.....	نقش حمایت ادراک شده در سلامتی کارکنان.....
49.....	حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی.....
50.....	محیط های کاری حمایتی.....
50.....	ویژگی های افراد سازمان های دارای حمایت سازمانی.....
52.....	مبانی نظری مربوط به عملکرد شغلی.....
52.....	توانایی و عملکرد.....
53.....	انگیزش و عملکرد.....
53.....	ویژگی های فردی و عملکرد.....
54.....	شرایط محیطی و عملکرد شغلی.....
54.....	مفهوم عملکرد.....
55.....	شاخص های عملکرد کارکنان.....
55.....	تصمیم گیری.....
55.....	برنامه ریزی.....
56.....	روابط انسانی.....

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
58.....	نظریه های عملکرد.....
58.....	نظریه شناخت اجتماعی.....
59.....	نظریه محتوایی.....
59.....	نظریه فرایندی.....
59.....	پیشرفت عملکرد
	تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور
62.....	سوابق تحقیق در خارج از کشور
66.....	سوابق تحقیق در داخل کشور

فصل سوم: روش تحقیق

72.....	مقدمه.....
72.....	جامعه آماری.....
72.....	نمونه مورد مطالعه و شیوه نمونه گیری.....
72.....	ابزارهای جمع آوری اطلاعات.....
73.....	پرسشنامه عملکرد شغلی کارکنان.....
73.....	روایی و پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی کارکنان.....
73.....	پرسشنامه تعیین سبک رهبری.....
74.....	روایی و پایایی پرسشنامه تعیین سبک رهبری.....
75.....	پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده از سوی کارکنان.....
75.....	روایی و پایایی پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده از سوی کارکنان.....
75.....	روش اجرای پژوهش.....

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
76.....	روش تجزیه و تحلیل دادها.....
فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها	
77.....	مقدمه.....
78.....	آزمون فرضیه اول.....
79.....	آزمون فرضیه دوم.....
80.....	آزمون فرضیه سوم.....
81.....	آزمون فرضیه چهارم.....
82.....	مدل و سوال پژوهشی.....
فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری	
85.....	یافته های مربوط به فرضیه اول.....
87.....	یافته های مربوط به فرضیه دوم.....
88.....	یافته های مربوط به فرضیه سوم.....
89.....	یافته های مربوط به فرضیه چهارم.....
89.....	پیشنهادات کاربردی.....
90.....	پیشنهادات پژوهشی.....
91.....	محدودیت های پژوهش.....
92.....	فهرست منابع فارسی.....
97.....	فهرست منابع انگلیسی.....
102.....	پیوست.....

فهرست جداول

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
21.....	جدول 1-2: رویکردهای رهبری.....
23.....	جدول 2-2: نوع شناسی تئوری های رهبری.....
29.....	جدول 3-2: انواع رهبری در ارتباط با میزان رشد مدیران.....
78.....	جدول 1-4: ضریب همبستگی بین سبک های رهبری با عملکرد شغلی.....
79.....	جدول 2-4: ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی.....
80.....	جدول 3-4: تحلیل رگرسیون چندگانه سبک های رهبری روی عملکرد شغلی.....
81.....	جدول 4-4: نتیجه تحلیل رگرسیون چندگانه سبک های رهبری روی عملکرد شغلی.....
83.....	جدول 5-4: اثر غیر مستقیم هر یک از متغیر های پیش بین روی متغیر ملاک.....
83.....	جدول 6-4: شاخص های مدل مفهومی سبک های رهبری.....

فهرست اشکال

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
34.....	شکل 1-2: خلاصه ای از روبرط مسیر هدف.....
46	شکل 2-2: پیش شرط ها و تاثیرات حمایت سازمانی ادراک شده از فراتحلیل
80.....	شکل 1-4: مدل رگرسیون سبک های رهبری با عملکرد شغلی.....
82.....	شکل 2-4: مدل مفهومی.....
82.....	شکل 3-4: ضرائب مسیر مدل مفهومی.....

فصل اول

طرح کلی تحقیق

مقدمه

در قرن کنونی، سازمان‌ها از یک جایگاه ویژه و عالی در جوامع انسانی برخوردار هستند و امروزه نقش مهم سازمان‌ها در زندگی بشر یک امر غیر قابل انکار می‌باشد. (کورنلیوس¹، 2006).

می‌توانیم بگوییم جامعه امروزی یک جامعه سازمانی است و همه‌ی زندگی و کار ما در میان چهارچوب سازمانهاست و در حال حاضر ما انسان‌ها بیش از زمان‌های گذشته به سازمان‌ها نیازمندیم. (مهرداد، 1381).

اما از میان تمام منابعی که یک سازمان در اختیار دارد، اساسی‌ترین و مهمترین منابع که تاثیر بسزایی در عملکرد سازمان دارد منابع انسانی و یا نیروی انسانی است. (آدیر²، 2007). برای اینکه یک سازمان بتواند به رسالت خود برسد نیازمند پرسنل و کارکنانی است با ویژگی‌هایی از قبیل ابتکار در عمل، روابط انسانی خوب، داشتن تعهد اخلاقی و انسانی و علاقه داشتن به کار و توسعه خدمات و تلاش‌های پیگیر است. در واقع نیروی انسانی ماهر و کارآمد پربهاترین و ارزنده‌ترین ثروت و دارایی هر کشور است. بسیاری از جوامع با وجود برخورداری از منابع طبیعی سرشار، به دلیل فقدان نیروی انسانی شایسته و لایق توان استفاده از این مواهب الهی را ندارند و روزگار به سختی و مشقت می‌گذرانند. دیگر ملت‌ها به زعم کمبود منابع طبیعی، در نتیجه

¹.Cornelius

². Adair

داشتن نیروی انسانی کارآمد و کارآزموده و مناسب به آسایش و رفاه رسیده اند و با گام های بلند و استوار مسیر پیشرفت و ترقی را طی می کنند. (کورمن¹، 1386).

سازمان ها با اتکا به کارکنان خود ضمن شناسایی و تشخیص نیازهای محسوس و غیر محسوس جمعیت عظیم فعال در بخش های تولید به حل مشکلات و رفع نیاز های آنها می پردازند. لیکن آنچه در این میان جلوه می کند توسعه منابع انسانی و بهبود عملکرد شغلی کارگزارانی است که در این سازمان ها مشغول به کارند. (رضایی، رضوانفر، 1386).

هر سازمان برای دستیابی به اهداف خود نیاز دارد که کارمندان مشاغل خود را در سطح قابل قبولی از بهره وری انجام دهند. این موضوع هم در مورد سازمان های دولتی صدق می کند که در آنها عملکرد ضعیف به معنی ناتوانی در فراهم کردن خدمات عمومی قانونی است، و هم در مورد شرکت های خصوصی صادق است که عملکرد ضعیف می تواند به ورشکستگی آنها منجر شود. از دیدگاه اجتماعی، بهترین خواسته ی هر فرد برای سازمان ها، برخورداری از کارمندانی است که کار خود را خوب انجام دهند. عملکرد خوب، بهره وری سازمان را افزایش می دهد و این نیز مستقیماً باعث ارتقای اقتصاد ملی و همینطور ارتقای خدمات سازمان خواهد شد. (اسپکتور²، 1388).

عملکرد شغلی³ از دیدگاه های مختلفی برخوردار است، عملکرد شغلی را می توان به مجموع رفتارهایی که در ارتباط با شغل، افراد از خودشان بروز می دهند و یا به عبارت دیگر میزان بازده و یا محصولی که به موجب اشتغال فرد در شغلش حاصل می شود تعریف کرد (حجازی، پروانی، 1381).

عملکرد شغلی به عنوان یکی از نگرش های مهمی که در مطالعات رفتار سازمانی از جایگاه بسیار بالایی برخوردار است معرفی می شود. یکی دیگر از متغیرهایی که می تواند در رسیدن یک سازمان به اهداف و رسالت خود نقش بسزایی را ایفا کند سبک رهبری⁴ است که مدیر در سازمان ایفا می کند. سازمان ها در

1. Korman

2. Spector

3. Job performance

4. Leadership style

معنای وسیع کلمه از شالوده ای اصلی اجتماع کنونی اند و مدیریت، مهم ترین عامل در حیات، رشد و بالندگی و یا مرگ سازمان ها است (رابینز¹، 1389).

اهمیت افراد با عملکرد بالا به طور فزاینده ای بعنوان قاعده اصلی و یک هنجار در سازمان ها معرفی می شوند. اگرچه فاکتورهای زیادی موفقیت در عملکرد افراد را تعیین می کند، جهت و رویه ی رهبران نسبت به گروهشان یک فاکتور حیاتی محسوب می شود. (ساموئل²، 2009).

سبک رهبری به عنوان راهی گسترده و نهادین معنی می شود که یک رهبر در موقعیت ها و مناسبت های گوناگون به دیگران واکنش نشان می دهد. (کورنلیوس، 2006).

به طور کلی می توان گفت یکی از وظایف مهم مدیران، علم و هنر نفوذ در افراد به منظور دستیابی به اهداف می باشد. سبک رهبری عبارت از الگوی رفتاری آن فرد است که به هنگام نفوذ در فعالیت های دیگران، بر اساس برداشت دیگران از رفتار او به تعبیری بیانگر چگونگی تعامل رهبران با کارکنان تحت سرپرستی می باشد. (هرسی³، 1380).

سبک رهبری مورد بررسی در این پژوهش سبک رهبری اقتضایی فیدلر⁴ است که بر رفتارهای مناسب مدیریتی در موقعیت های خاص اشاره دارد و به دو نوع تقسیم می گردد: سبک رهبری وظیفه مدار⁵ و سبک رهبری رابطه مدار⁶.

یکی دیگر از مباحث مورد بررسی، مبحث حمایت اجتماعی ادراک شده از سوی سازمان یا حمایت سازمانی ادراک شده (pos)⁷ است.

حمایت کارکنان در راستای اهمیت به منابع انسانی از اعتبار ویژه ای برای هر سازمانی برخوردار است. حمایت اجتماعی ادراک شده از سوی کارکنان یکی از موضوعاتی است که به تازگی در حوزه ی رفتار

¹ Robbins

² Samuel

³ Hersey

⁴ Fidler

⁵ Taskorientation

⁶ Relationship

⁷ Perceived organizational support(pos)

سازمانی و مدیریت منابع انسانی مطرح شده است. حمایتی که کارکنان از سوی سازمان احساس می کنند باوری است مبتنی بر اینکه سازمان تا چه حد از همکاریهایشان قدردانی می کند و به رفاه آنها اهمیت می دهد (طالقانی و همکاران، 1388).

بدینسان با توجه به نقشی که حمایت اجتماعی ادراک شده از سوی سازمان در عملکرد شغلی افراد ایفا می کند، حمایت از کارکنان نباید فقط یک شعار باشد بلکه باید به طور عملی به اجرا درآید. در غیر این صورت عملکرد شغلی کارکنان کاهش پیدا کرده و سازمان مهمترین اهرم خود یعنی تاثیر مثبت نیروی انسانی خود را از دست می دهد.

بیان مساله

گسترش روزافزون دامنه علم روانشناسی و نفوذ آن در زمینه های مختلف اجتماعی، اقتصادی، و صنعتی، هیئت و شکل جوامع را از لحاظ روابط افراد با یکدیگر به رنگ تازه ای درآورده است، تا جایی که می توان گفت بدون توجه به جنبه روانی مسائل نمی توان در حل صحیح و منطقی آنها توفیق یافت. در واقع بعد روانی مسائل مختلف موجود در زمینه های اجتماعی، اقتصادی، صنعتی، بهداشتی غیر قابل انکار است، یعنی در اموری که موجودی به نام انسان به نوعی با آنها در ارتباط است، برای دسترسی با واقعیت آنها غور و تفحص و دقت کافی ضرورت دارد. یعنی علاوه بر مطالعه ویژه علمی آنها که در دست متخصصان و کارشناسان خبره می باشد، مطالعه جنبه روانی مسائل در انسان شناسی، که پایه هر نوع مطالعه ای مربوط به ذات آدمی است ضروری بنظر می رسد. (اسپکتور، 1388).

یکی از مهمترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی یک جامعه، فعالیت سازمان هایی است که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده وظایف خود برآیند. توسعه هر سازمانی تا حدود زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. بنابراین از موضوعات قابل توجه در مدیریت نیروی انسانی در سازمان، تامین نیروها و ایجاد انگیزه ای برای بالا بردن کیفیت کار آنان است. (پاشا و همکاران، 1384). بررسی عوامل و متغیرهای مربوط به شغل کارکنان در سازمان به سال های خیلی پیش بر می گردد، در حال حاضر نیز بررسی و شناخت

عوامل موثر به عملکرد شغلی یکی از برنامه های مهم مدیریت در بخش کلان محسوب می شود تا از این راه عوامل مربوط به آن مانند جذب، آموزش، پرورش و حفظ کارکنان به شکل بهتری توسط مدیریت منابع انسانی برنامه ریزی و اجرا شود. (شکرکن، 1377). عملکرد شغلی افراد فراوان در سازمان مورد بررسی قرار می گیرد، اما این مساله زمانی اهمیت پیدا می کند که درک کنیم موفقیت و شکست یک سازمان به عملکرد کارکنان آنها بستگی دارد. (ریجو، 1386)

عملکرد شغلی همواره در سازمان ها مقوله ای مهم بوده و هست و به دلیل این اهمیت، تعریفی که از عملکرد ارائه می شود، باید برای تمام رهبردها و مداخلات سازمانی قابل استفاده و مفید باشد. (رنجبران، 1389).

به طور کلی می توان گفت عملکرد شغلی کارکنان در یک سازمان شامل ارزش های کلی مورد انتظار سازمان از تکه های مجزای رفتاری است که یک فرد در یک دوره مشخص از زمان انجام می دهد. (موتوویلدو¹، 2003).

از سوی دیگر داده های عملکرد را می توان برای تصمیم گیری های اجرایی، بازخورد به کارکنان و رشد آنها و همچنین در تحقیقاتی که برای تعیین اثربخش فعالیت ها و راهکارهای سازمانی انجام می شود مورد استفاده قرار داد. در مورد عملکرد اظهار نظرات زیادی را در همه جا می توان دید، به عنوان مثال: فلان سازمان از عملکرد بالایی در سال گذشته برخوردار بوده است و یا فلان مدیر، فلان کارمند، عملکرد مناسب را در موقعیت های مختلف از خود بروز داده است. اما در مورد خود عملکرد که عملکرد چیست کمتر صحبت می شود.

مطالعات ابتدایی پیرامون این مساله تا نظرات کنونی یک سیر تکاملی پیموده اند. (عسکرپور، 1386).

عملکرد شغلی کارکنان در سازمان های صنعتی امروز کیفیت کالاها و مرغوبیت تولیدات آنها را در عرصه بازار رقابتی دنیای نوین تعیین می کند. دنبال کردن عوامل موثر در عملکرد شغلی کارکنان در بخش صنعتی جامعه نظیر شهرک صنعتی آباریک یک گام موثر و مفید برای جامعه، سازمان و حتی خود کارکنان

¹. Motowildo

محسوب می شود. عملکرد شغلی عبارت است از حاصل فعالیت های کارمند از لحاظ اجرای وظایف محوله پس از مدت زمان معین. این حاصل می تواند جنبه تولید و یا خدمات را داشته باشد. (خورشیدی، 1379، به نقل از عسکر پور، 1386).

عملکرد شغلی دارای سه شاخص کلی است:

- 1- برنامه ریزی: به عنوان یک نگرش و یک راه زندگی که متضمن تعهد به عمل بر مبنای اندیشه، تفکر آینده نگر و ملزم راسخ یک بخش جدا نشدنی از سازمان است.
- 2- تصمیم گیری: اگر فعالیت های مختلف کارکنان را در نظر آورید به وضوح مشاهده می شود که جوهر نمای تمام فعالیت های کارکنان تصمیم گیری است.
- 3- روابط انسانی: در مکتب روابط انسانی برخورد های اجتماعی کارگران و کارکنان اداری از اهمیت خاص و ویژه ای برخوردار است (الوانی، 1376).

اما یکی از عواملی که عملکرد کارکنان را در سازمان تحت تاثیر قرار می دهد مدیریت و سبک رهبری است که توسط یک مدیر برای اداره زیردستان خود اعمال می کند. رهبری عبارت است از توانایی در اعمال نفوذ بر گروه و سوق دادن آن به هدف های مورد نظر. (بلانچارد¹، 1988، به نقل از ذبیحی، 1388). نظریه های مطرح شده در خصوص رهبری فراوان و در تضاد با یکدیگر مطرح گردیدند که نشان از ماهیت پیچیده رهبری و مفاهیم در حال تغییر هستند. نظریه های رهبری را می توان در چهار بخش کلی زیر طبقه بندی کرد:

الف. تئوری های ویژگی های شخصیتی. ب. نظریه های رفتار رهبری. ج. تئوری های اقتضایی. د. تئوری های جدید رهبری. تئوری ویژگی های شخصیتی رهبری برای رهبر خصوصیات ذاتی ذکر می کند و نظریه ابر مرد (مرد بزرگ) در این بین مشهور است. طبق این نظریه رهبری امری ذاتی و موهبتی الهی است. (مشبکی، 1380). در تئوری رفتار رهبری برای معرفی رهبران به رفتار خاص آنها توجه شده و

¹. Blanchard