



دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

پایان نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد در مدیریت آموزشی

بررسی میزان تحول آفرینی و تعامل گرایی مدیران و رابطه آن با رضایت شغلی و

روحیه دبیران مدارس متوسطه شهرستان مرودشت ۸۸-۸۷

استاد راهنما :

دکتر سید جواد ایرانبان

استاد مشاور:

دکتر سیامک رضا مهجور

نگارش:

مهدی کریمی آخورمه

شهریور ماه ۱۳۸۸

صلى الله عليه وسلم

تقدیم به پدرم ....

او که توانش رفت تا به توانایی برسم

تقدیم به مادرم ....

او که با زحمات بی دریغش، افتخار حضورش و گرمی دستان پر مهرش، امید و آرامشی ستودنی برایم به ارمغان آورد:

تقدیم به فواهرم ....

او که دلسوز زندگی من است

## تقدیر و تشکر

حمد و سپاس خداوندی را سزااست که توفیق گام نهادن در مسیر علم و دانش را به این حقیر ، عنایت فرمود . این پژوهش مدیون زحمات بی دریغ اساتید آگاه و با درایت جناب آقای دکتر ایرانبان به عنوان استاد راهنما و دکتر مهجور به عنوان استاد مشاور می باشد که صمیمانه از آنها تشکر می شود .

## چکیده

بررسی میزان تحول آفرینی و تعامل گرایی مدیران مدارس متوسطه شهرستان مرودشت و رابطه آن با رضایت شغلی و روحیه دبیران آنها و نیز بررسی اینکه ترتیب ابعاد رهبری تحول آفرین و تعامل گرا از جهت تاثير بر رضایت شغلی و روحیه دبیران به چه صورت است.

به منظور دست یابی به اهداف مذکور، پرسشنامه رهبری چندعاملی (MIQ) که توسط بس (۱۹۸۵) تهیه و روایی و پایایی آن محاسبه شده و توسط محقق مجدداً روایی و پایایی آن محاسبه گردیده و مقیاس سنجش رضایت شغلی (JSS) که توسط اسپکتور (۱۹۸۵) تهیه و توسط اناری نژاد (۱۳۷۸) برای استفاده در آموزش و پرورش کشور هنجاریابی و روایی و پایایی آن محاسبه شده و پرسشنامه سنجش روحیه که توسط میرکمالی (۱۳۷۷) تهیه و توسط اجاقی (۱۳۷۷) و منصوری دارنجان (۱۳۸۰) به کاررفته و روایی و پایایی آن محاسبه گردیده بین ۲۰۱ نفر از دبیران آموزش متوسطه شهرستان مرودشت توزیع گردید. ۱۱۵ نفر پرسشنامه های تکمیل شده را عودت دادند که با استفاده از بسته آماری (SPSS) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج این تحقیق به شرح زیر می باشد:

- ۱- بین تحول آفرینی مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین تحول آفرینی مدیران با روحیه دبیران رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین تعامل گرایی مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین تعامل گرایی مدیران با روحیه دبیران رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- رهبری فرمند از ابعاد رهبری تحول آفرین بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی دبیران دارد.
- ۶- رهبری فرمند از ابعاد رهبری تحول آفرین بیشترین تأثیر را بر روحیه دبیران دارد.
- ۷- مدیریت مبتنی بر استثنا از ابعاد رهبری تعامل گرا بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی دبیران دارد.
- ۸- مدیریت مبتنی بر استثنا از ابعاد رهبری تعامل گرا بیشترین تأثیر را بر روحیه دبیران دارد.
- ۹- بین تحول آفرینی و تعامل گرایی مدیران با رضایت شغلی و روحیه دبیران رابطه معناداری وجود ندارد.

فهرست واژگان:

**تحول آفرین < تعامل گرا < رضایت شغلی < روحیه**

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول- طرح تحقیق
۱.....	مقدمه
۳.....	بیان مسأله
۴.....	اهمیت و ضرورت تحقیق
۵.....	اهداف تحقیق
۶.....	فرضیه های تحقیق
۷.....	قلمرو تحقیق
۸.....	تعریف مفهومی و عملیاتی
	فصل دوم- پیشینه تحقیق
۹.....	مقدمه
۱۰.....	الف ( ادبیات تحقیق
۵۷.....	ب)پیشینه تحقیقاتی
	فصل سوم- روش تحقیق
۷۷.....	مقدمه
۷۷.....	روش تحقیق
۷۷.....	جامعه آماری
۷۷.....	روش نمونه گیری و حجم نمونه

ابزار جمع آوری داده ها ..... ۷۸

روش تجزیه و تحلیل ..... ۸۳

### فصل چهارم - تجزیه و تحلیل داده ها

مقدمه ..... ۸۴

آمار استنباطی ..... ۸۴

### فصل پنجم - بحث و نتیجه گیری

مقدمه ..... ۱۰۰

نتیجه گیری کلی ..... ۱۰۴

پیشنهادات کاربردی ..... ۱۰۵

پیشنهادات پژوهشی ..... ۱۰۵

محدودیت‌های تحقیق ..... ۱۰۷

منابع و مأخذ

پیوست

## فهرست جداول

عنوان جدول	صفحه
جدول ۱-۴: رابطه بین تحول آفرینی مدیران و رضایت شغلی دبیران	۸۴
جدول ۲-۴: رابطه بین تحول آفرینی مدیران و روحیه دبیران	۸۵
جدول ۳-۴: رابطه بین تعامل گرایی مدیران و رضایت شغلی دبیران	۸۶
جدول ۴-۴: رابطه بین تعامل گرایی مدیران و روحیه دبیران	۸۷
جدول ۵-۴: ماتریس همبستگی متغیر های ابعاد رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی	۸۸
جدول (۶-۴): جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون متغیر های ابعاد رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی	۸۹
جدول ۷-۴: ضرایب بتا و سطح معناداری متغیر های ابعاد رهبری تحول آفرین با رضایت شغلی	۹۰
جدول ۸-۴: ماتریس همبستگی متغیر های ابعاد رهبری تحول آفرین با روحیه دبیران	۹۱
جدول (۹-۴): جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون متغیر های ابعاد رهبری تحول آفرین با روحیه دبیران	۹۲
جدول ۱۰-۴: ضرایب بتا و سطح معناداری متغیر های ابعاد رهبری تحول آفرین با روحیه دبیران	۹۳
جدول ۱۱-۴: ماتریس همبستگی متغیر های ابعاد رهبری تعامل گرا با رضایت شغلی	۹۴
جدول (۱۲-۴): جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون متغیر های ابعاد رهبری تعامل گرا با رضایت شغلی	۹۵
جدول ۱۳-۴: ضرایب بتا و سطح معناداری متغیر های ابعاد رهبری تعامل گرا با رضایت شغلی	۹۶



جدول ۱۴-۴: ماتریس همبستگی متغیرهای ابعاد رهبری تعامل گرا با روحیه دبیران ..... ۹۷

جدول (۱۵-۴): جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون متغیرهای ابعاد رهبری تعامل گرا

با روحیه دبیران ..... ۹۸

جدول ۱۶-۴: ضرایب بتا و سطح معناداری متغیرهای ابعاد رهبری تعامل گرا با روحیه دبیران ۹۹

جدول (۱۷-۴): جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون

جدول ۱۸-۴: ضرایب بتا و سطح معناداری آنها

جدول (۱۹-۴): جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون

جدول ۲۰-۴: ضرایب بتا و سطح معناداری آنها

#### فهرست اشکال

صفحه

عنوان جدول

شکل ۱-۲: عوامل مؤثر در روحیه (دسلر ۱۳۷۳، جعفری ۱۳۵۴) ..... ۵۲

عوامل محیطی دزدنیای کنونی بسیار و به سرعت در حال تغییر و تحولند ما در دنیایی زندگی می‌کنیم که در آن هر روز شاهد پیشرفتهای وسیعی در تمام ابعاد زندگی بشر هستیم این پیشرفتها اگرچه مفید و مناسب می‌باشند اما برای بشر مسائل و مشکلاتی را نیز بوجود آورده اند .

سازمانها در دنیای پیچیده و متغیر امروز باید بسیار انعطاف پذیر باشند تا بتوانند با محیط خود مطابقت یابند و دچار نابسامانی نشوند . با توجه به زندگی ماشینی امروز و بحرانهایی که پی در پی در زندگی بشر رخ می‌دهد و تحولاتی که در زمینه های اقتصادی ، اجتماعی ، سیاسی و ... رخ می‌دهد می‌بایست سازمانها را هرچه بیشتر شایسته انسانها بسازیم و شرایطی فراهم آوریم که همه کارکنان از محیطی که در آن به فعالیت مشغولند رضایت کافی داشته باشند تا بتوانند با انگیزه ، قدرت و توان زیاد به فعالیت خود ادامه دهند ( همتی ، احمد علی ، ۱۳۸۳ ، ص ۲ ).

در محیطهای آموزشی با توجه به آنکه درون داد و برون داد آن انسان ها می‌باشند و مهمترین وظیفه آنها انسانسازی است لذا کارکرد درست و صحیح آنها می‌تواند به داشتن جامعه ای سالم ، پویا و پیشرفته بینجامد. باتوجه به ویژگی های خاص جهان امروز و ارتباطات و نزدیکی هم ه ساکنان زمین بوسیله وسایل ارتباطی ، مدیریت و رهبری سنتی و غیرعملی نمی‌تواند جوابگوی نیازهای سازمانها و خصوصا سازمانهای آموزشی باشد. بنابراین رهبران و مدیران سازمانهای آموزشی برای تطابق با محیط و تحولات مداوم می‌بایست خود را از هر جهت آماده سازند و بتوانند پاسخ‌گوی نیازهای جامعه باشند به نظر می‌رسد نوع رهبری تحول آفرین می‌تواند بعنوان راهکار مناسب برای غلبه بر بسیاری از مشکلات کنونی محیطهای آموزشی باشد و مشکلات سازمانها را کاهش دهد. همچنین بکارگیری کارکنانی با انگیزه و راضی از شغل که دارای مهارت کافی باشند می‌تواند تاثیر

بسزایی بر سازمانها داشته باشد . مطالعات نشان داده است که مدیریت گروه همکاران و سرپرستان می توانند بر انگیزش و عملکرد و رضایت افراد شاغل در سازمان تاثیر داشته باشد و تلاش محققان و صاحب نظران بر این امر استوار است که بتوانند رضایت شغلی کارکنان و کارایی سازمان را به حداکثر برسانند ( جاودانی ،محمد، ۱۳۸۵ ،

ص ۱).

## (۱-۲) بیان مسئله

آنچه در عصر حاضر از آن به عنوان رهبر آموزشی شایسته و کارآمد تعبیر می شود با یک دهه پیش بسیار متفاوت است عصری که ویژگی بارز آن تغییر و تحولات شدید و شتابنده است . در بسیاری از کشورها منظور از مدیران آموزشی شایسته و کارآمد رهبران تحول آفرین می باشند ، رهبرانی که به جهت برخورداری از ویژگی های شخصیتی بارز و کم نظیر ، توان نفوذ بالا ، دیدگاه بلند و چشم انداز وسیع ، مهارت های انسانی و ادراکی فوق العاده قادرند در شرایط متلاطم و بحرانی حاکم بر سازمانهای آموزشی عصر حاضر به بهترین نحو ممکن کارکنان را تحت تاثیر و نفوذ خود قرار داده و موجبات برخورداری آنها از انگیزه ، رضایت ، روحیه و تعهد بالا را فراهم نموده و در جهت به کارگیری نهایت استعداد و تلاششان برای تحقق اهداف سازمانی تحریض نمایند.

یکی از عواملی که در حیات سازمانها نقش مهمی را ایفا می کند رهبری و روش اداره هر سازمان و تاثیر آن بر رضایت شغلی همکاران می باشد . نقش رهبری هر سازمان کاملا شناخته شده است و این مدیران هستند که با استفاده از سبک ها و شیوه های مناسبی کارکنان خود را برمی انگیزند تا با همکاری و همدلی اهداف سازمان را محقق سازند .

با توجه به اینکه تحقیق در حیطه آموزش و پرورش می باشد سعی بر آن است تا عوامل موثر بر ایجاد رضایت شغلی کارکنان را مورد بررسی قرار دهیم و برای رسیدن به این منظور باید کارکنان فرهنگی شاغل با انگیزه و پرتلاش باشند. بدون شک کارمندانی که رضایت کافی از شغل و محیط کار و شرایط کاری نداشته باشند نخواهند توانست کارایی و اثربخشی سازمان را افزایش دهند و اهداف سازمانی را تحقق بخشند . محقق با تلاش برای توصیف و شناخت نوع رابطه میان متغیرها به بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و تعاملی

مدیران و میزان رضایت شغلی و روحیه دبیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان مرودشت پرداخته است و سعی بر آن است تا گامی کوچک در جهت شناخت راه های افزایش رضایت شغلی و ارتباط آن با نوع مدیریت برداشته شود تا یاری دهنده سیاست گذاران و مجریان آموزش و پرورش باشد و انگیزه بیشتر را برای محققان در این خصوص فراهم نماید .

لذا با عنایت به برتری های قابل ملاحظه رویکرد رهبری تحول آفرین نسبت به رویکردهای رهبری سنتی برای اداره سازمانهای مختلف بویژه سازمانهای آموزشی ، متولیان امر تعلیم و تربیت در بسیاری از کشورها برآند تا سازمانهایشان از نعمت چنین رهبرانی بهره مند گردند و در این باره نیز بواسطه تلاشها و تحقیقات فراوان به توفیقاتی نیز دست یافته اند .

بر این اساس شناسایی عملی میزان تحول آفرینی و تعامل گرایی مدیران آموزش و پرورش شهرستان مرودشت و بررسی رابطه هر یک از سبک های مذکور با متغیرهای مهمی از جمله رضایت و روحیه کارکنان شاغل در این دستگاه عظیم و حساس به منظور بهره گیری از نتایج آن در تصمیم گیری به هنگام انتصاب مدیران و در طراحی دوره های آموزشی ف می تواند به عنوان مسئله ای مهم ، موضوع تحقیقات اولویت دار در این دستگاه قرار گیرد.

### (۱-۳) اهمیت تحقیق

مادر عصری زندگی می کنیم که با تعدد سازمانها مواجه هستیم و منبع تامین نیازهای اصلی ما راسازمان ها چه دولتی و چه خصوصی تشکیل میدهند . سازمان های اجتماعی تقریباً در کلیه شئون زندگی رخنه نموده اند . و در سیر تمدن جوامع انسانی کمتر پدیده ای رابه قدرت آنها می توان یافت . ( کلهر، ساسان ، ۱۳۷۱ ) . امروزه سازمانها در محیط های پویا و پراز تغییر و تحول فعالیت می کنند . لازمه حفظ حیات در چنین وضعیتی ایجاد

تغییرات و تحولات متمر سازمانی چه از نظر رفتاری و چه از بعد ساختاری است . در این تغییر و تحولات سازمان رهبری و مدیریت نقش تعیین کننده ای دارد ( دهقانیان ،محمد حسین، ۱۳۸۰ ) . در این میان توجه به آموزش و پرورش به عنوان وسیعترین سازمان اجتماعی و معلمان به عنوان اصلی ترین رکن اجرایی آن اهمیتی ویژه می طلبد زیرا معلمان در حرفه خویش به عنوان مربی و الگو عمل می نمایند و می توانند در فراگیران واکنش های مثبت و منفی ایجاد نمایند و برای ایجاد ارتباط سالم و مناسب و پرورش ذهنی و فکری دانش آموز داشتن رضایت از شغل بسیار مهم و حیاتی می باشد . بنابراین وجود رهبران تحول آفرین ضروری و اجتناب ناپذیر تلقی می شود. رهبری تحول آفرین با توجه به آمادگی تغییر و تحول سازمانی در کارکنان خود می تواند به سازمان پویایی بخشد و آن را در برابر تغییرات محیطی حفظ نماید . ( دهقانیان ،محمد حسین، ۱۳۸۰ ) . با توجه به اهمیت زیاد رضایت شغلی در انگیزش کارکنان و ارتباط رضایت شغل با کار، ایجاد اثر بخشی دبیران نوع رهبری مناسب می تواند به تحقق هدفهای سازمان کمک نماید و با پرورش و انتخاب مدیران مناسب و دارای ویژگی های خاص می توان برخی مشکلات و مسائل آموزش و پرورش را در سطح ملی و استانی برطرف نمود و به مسئولین ادارات آموزش و پرورش نواحی و شهرستانها نیز کمک نمود تا با به کارگیری مدیران تحول آفرین در سازمانها تحت کنترل خود تحولاتی ایجاد نمایند

#### (۱-۴) اهداف تحقیق

هدف اصلی از انجام این پژوهش بررسی میزان تحول آفرینی و تعامل گرایی مدیران مدارس متوسطه شهرستان مرودشت و رابطه آن با رضایت شغلی و روحیه دبیران آنها به منظور ارائه شواهد و مدارک مستند و علمی مبنی بر برتری رویکرد رهبری تحول آفرین نسبت به رویکردهای رهبری سنتی برای اداره آموزش و پرورش شهرستان

مرودشت می باشد و در صورت دستیابی به نتایج روشن می تواند به عنوان مبنایی برای تصمیم گیری مسئولان آموزش و پرورش شهرستان مرودشت در جهت سپردن مسئولیت حساس اداره آموزش و پرورش به مدیران شایسته که همان رهبران تحول آفرین هستند واقع گردد و نیز برنامه ریزان آموزشی را در تدارک دوره های مناسب برای پرورش رهبران تحول آفرین یاری نماید .

شاید یکی از موثرترین عوامل تاثیرگذار در میزان رضایت شغلی رفتار و نوع رهبری مدیران آن سازمانها باشد این مهم در سایه انتخاب نوع رهبری مطلوب و مناسب میسر می شود .

پژوهش حاضر اهداف کاربردی زیر را دنبال می کند :

۱- شناخت و بررسی وضع موجود رهبری و بکارگیری انواع رهبری مختلف در محیطهای آموزشی ( تحول آفرین ، تعاملی )

۲- بررسی میزان تاثیر نوع رهبری ( تعاملی - تحولی ) بر رضایت شغلی دبیران

۳- ارائه راهکارها و پیشنهادات جهت استفاده از سبکهای رهبری ( تحول آفرین ، تعاملی ) جهت انگیزش و رضایت بیشتر دبیران و افزایش روحیه.

(۱-۵) فرضیات تحقیق:

- ۱- بین تحول آفرینی مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین تحول آفرینی مدیران با روحیه دبیران رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین تعامل گرایی مدیران با رضایت شغلی دبیران رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین تعامل گرایی مدیران با روحیه دبیران رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- از طریق ابعاد رهبری تحول آفرین می توان رضایت شغلی دبیران را پیش بینی کرد.
- ۶- از طریق ابعاد رهبری تحول آفرین می توان روحیه دبیران را پیش بینی کرد.
- ۷- از طریق ابعاد رهبری تعامل گرا می توان رضایت شغلی دبیران را پیش بینی کرد..
- ۸- از طریق ابعاد رهبری تعامل گرا می توان روحیه دبیران را پیش بینی کرد.
- ۹- بین تحول آفرینی و تعامل گرایی مدیران با رضایت شغلی و روحیه دبیران رابطه معناداری وجود دارد.



(۱-۶) قلمرو تحقیق

قلمرو این تحقیق از لحاظ مکانی در سطح کلیه مدارس متوسطه شهرستان مرودشت و از لحاظ زمانی در طی سال

تحصیلی ۱۳۸۸-۱۳۸۷ انجام شد.

## (۱-۷) تعاریف عملیاتی

۱- رهبری تحول آفرین : منظور از تحول آفرینی مدیران ، میزان امتیازی است که مدیران دبیرستان از بعد تحول آفرینی مقیاس تعیین نوع رهبری تحول آفرین کسب می نمایند .

۲- رهبری تعاملی : منظور از تعاملی بودن مدیران میزان امتیازی است که مدیران دبیرستان از بعد تعاملی مقیاس تعیین نوع رهبری تعاملی کسب می نمایند .

۳- رضایت شغلی و روحیه : منظور از رضایت شغلی و روحیه میزان امتیازی است که دبیران دبیرستانهای شهرستان مرودشت از پاسخنامه سنجش رضایت شغلی بدست می آورند.

۴- مدیران دبیرستان : کلیه افرادی که به موجب حکم رسمی سمت مدیران مدارس متوسطه در شهرستان مرودشت در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ رادارا می باشند .

۵- دبیران : کلیه معلمان ( دبیرانی ) که در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ در شهرستان مرودشت به موجب حکم رسمی در مدارس متوسطه به طور تمام وقت وزیرنظرمدیر مدرسه خود تدریس داشته اند .

امروزه سازمانها ازارکان اصلی و اساس جوامع قلمداد می شوند و پیداست که سرنوشت هر جامعه به سرنوشت و کارکرد سازمان های ایجاد شده توسط آن گره خورده است. و به جرأت می توان گفت موفقیت هر سازمان در گروی برخورداری از مدیریت و رهبری اثربخش و کارکنان راضی و با انگیزه است سازمان های آموزشی امروزه با ابعاد دو قلمرو وسیع و پیچیده خود به پیش مندی انعطاف پذیری و تاثیر گذاری هر چه بیشتر مدیران خود نیاز دارند. دشواری کار دستگاه تعلیم و تربیت از آن جهت است که تحت تاثیر متغیرهای عمده و پیچیده ای است. به طوری که از یک سو با عوامل فردی و اجتماعی - سیاسی و اقتصادی جامعه ملی و جهانی سروکار دارد و از سوی دیگر باید علوم و فنون و میراث فرهنگی را ارزش سنجی، منتقل و توسعه دهد، بدیهی است اجرای چنین رسالتی عظیم بدون برخورداری از رهبران شایسته و کارآمد و کارکنان راضی و با انگیزه و برخوردار از روحیه بالا ممکن نیست. اهمیت مدیریت و رهبری در پیشبرد نظام آموزش و پرورش سبب شده که محققان و اندیشمندان رفتار سازمانی تحقیقات گسترده ای در زمینه شیوه های مختلف مدیریت و رهبری منجر شده که هر یک به طریقی سایر متغیرهای مهم سازمانی از جمله رضایت، روحیه، انگیزه و تعهد سازمان ی کارکنان و نیز تحقق اهداف سازمان را تحت تاثیر جدی خود قرار داده است.

قابل ذکر است که در این مسیر در سالهای اخیر تحقیق و پژوهش پیرامون سبکهای رهبری تحول آفرین و تکامل گرا به عنوان یکی از آخرین پارادیمها در الگوهای مدیریت و رهبری به یک رویکرد مسلط تبدیل شده و تحقیقات زیادی از وازه مدیریت و رهبری را به خود معطوف داشته است. در همین راستا این پژوهش به بررسی میزان تحول آفرینی و تعامل گرایی مدیران آموزش و پرورش شهرستان مرمودشت و نیز رابطه آن با

متغیرهای مهم سازمانی از جمله رضایت و روحیه دبیران آنها پرداخته و سعی در پاسخ گویی به سؤالاتی در این زمینه نموده است.

### سیر تکامل نظریه های رهبری

ادبیات رهبری بسیار پرحجم و گسترده است و تا کنون بیش از ده هزار مطالعه که شامل رویکرد های مختلف است در این زمینه صورت پذیرفته که می توان آنها را در دو طبقه عمده دسته بندی نمود .الف: رویکردهای رهبری سنتی ب: رویکرد های رهبری نوین (شرمرهون، هانت و آزرین، ۱۹۹۷).

### رویکردهای رهبری سنتی

#### رویکرد خصیصه<sup>۱</sup> (نظریه صفات مشخصه رهبری)

سرآغاز این رویکرد به تفکرات افلاطون و ارسطو فیلسوفان بزرگ یونان در باب رهبری باز می گردد ایشان معتقد بودند که برخی از بدو تولد ره بر و بعضی ها پیرو می باشند (هوی و میسکل<sup>۲</sup>، ۱۳۷۶، هنسین<sup>۳</sup>، ۱۳۷۰).

متاثر از این تفکرات در اوایل قرن جاری توماس کارلیل نظریه "انسان بزرگ"<sup>۴</sup> را وضع کرد . طبق این نظریه پیشرفتی که در دنیای ماصورت پذیرفته را می توان به موفقیت فردی انسانهای بزرگ مربوط دانست (هنسن، ۱۳۷۰) بر این اساس مطالعات اولیه رهبری بر شخصیت و خصوصیات فردی رهبران متمرکز شد و تلاش گردید تا خصیصه هایی که در طول تاریخ مردان بزرگ را از عوام و رهبران اثر بخش متمایز می سازد معرفی گردد (شرمرهون، هانت و آزرین ۱۹۹۷، یوکل<sup>۵</sup> ۱۹۹۴، هوی و میسکل ۱۳۷۶، رابینز ۱۳۷۷).

---

<sup>۱</sup>Trait approach

<sup>۲</sup>Hoy and Miskel

<sup>۳</sup>Hanson

<sup>۴</sup>Great man theory

<sup>۵</sup>yukl