



دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی

عنوان :

بررسی وضعیت رهبری تحول آفرین در بین مدیران مدارس متوسطه پسرانه استان

خراسان شمالی و شناسایی مشکلات

استاد راهنما :

دکتر مجتبی بذرافشان مقدم

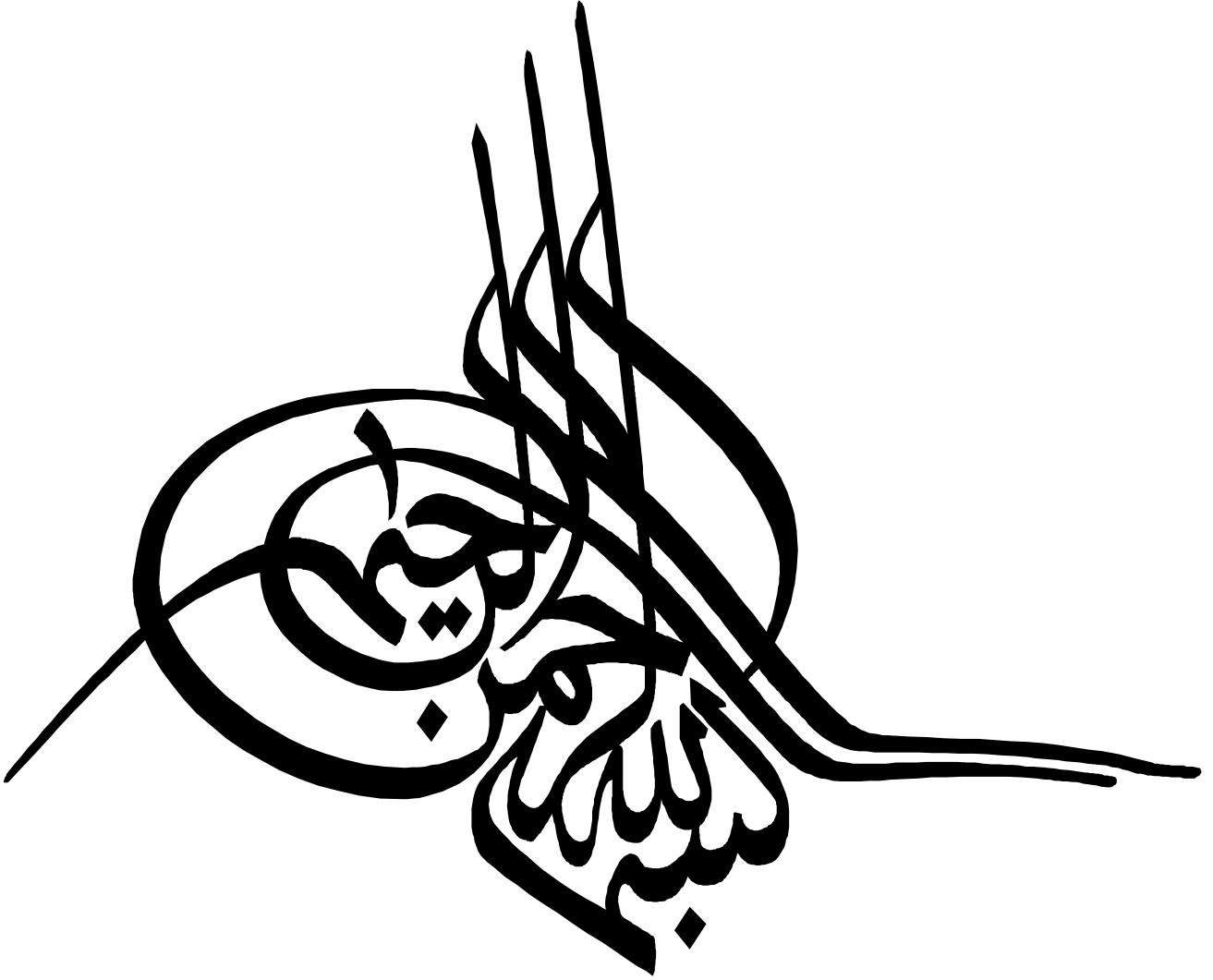
استاد مشاور :

دکتر مقصود امین خندقی

پژوهشگر :

مهدی ذبیحی

تابستان 1389





بسمه تعالی
دانشگاه فردوسی مشهد

صور تجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

جلسه دفاع از پایان نامه آقای مهدی ذبیحی دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی در ساعت ۸ روز پنج شنبه مورخ ۸۹/۸/۶ در محل استودیو دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی با حضور امضا کنندگان ذیل تشکیل گردید. پس از بررسی های لازم، هیأت داوران پایان نامه نامبرده را با نمره به عدد ... به حروف هفده گانه و با درجه خرسید. مورد تأیید قرار داد / نداد.

عنوان پایان نامه

" بررسی وضعیت رهبری تحول آفرینی در بین مدیران مدارس متوسطه پسرانه استان خراسان شمالی و شناسایی مشکلات در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ "

امضا

هیئت داوران

• داور: دکتر حسین کارشکی

استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد

• داور و نماینده تحصیلات تکمیلی: دکتر آهنچیان

دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد

• استاد راهنما: دکتر بذرافشان

استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد

• استاد مشاور: دکتر امین خندانقی

استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد

• مدیر گروه: دکتر آهنچیان

• دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد

تقدیر و تشکر

بدین وسیله به شکرانه حصول توفیق در راه یابی به مقطع کارشناسی ارشد و به انجام رسیدن نگارش این پایان نامه خداوند بلندمرتبه را سپاس گفته و از زحمات بی شائبه بندگان فرزانه اش که در مقام شامخ استادی باران دانش و معرفتشان را بی دریغ بر سرم باریدند و جانم را بهاری ساختند علی الخصوص استاد محترم راهنما جناب آقای دکتر مجتبی بذرافشان و استاد محترم مشاور جناب آقای دکتر مقصود امین خندقی صمیمانه قدردانی نموده و امید آن را دارم که خداوند سبحان دگرباره توفیق شاگردی در محضر این عزیزان عالی مقام را نصیبم سازد.

همچنین بر خود لازم می دانم از ریاست سازمان آموزش و پرورش خراسان شمالی و کلیه دوستان و آشنایان خصوصاً مسئولین اداره آموزش و پرورش، مدیران، معلمان مقطع متوسطه شهرستان های استان خراسان شمالی که در انجام این پژوهش با اینجانب همکاری بی شائبه ای داشتند تقدیر و تشکر نمایم.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
1	چکیده
	فصل اول: کلیات پژوهش
3	1-1 بیان مسأله
6	1-2 اهداف تحقیق
6	1-3 سوالات تحقیق
7	1-4 تعاریف نظری و عملیاتی
	فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق
10	2-1 گذری بر رهبری
11	2-2 تکامل نظریه های رهبری
12	2-3 نظریه صفات شخصی رهبری
13	2-4 نظریه رفتار رهبری
14	2-5 نظریه اقتضایی
16	2-6 نظریه رهبری تحول آفرین
19	2-7 تفاوت رهبری تحول آفرین و تبادلی
22	2-8 عوامل زمینه ساز در پیدایش نظریه رهبری تحول آفرین
23	2-9 ویژگیها و رفتارهای رهبران تحول آفرین
33	2-10 اهمیت رهبری تحول آفرین
36	2-11 نظریه رهبری تحول آفرین از دیدگاه بس
42	2-12 سایر دیدگاههای رهبری تحول آفرین

- 46 (2-13) رهبری تحول آفرین در سازمانهای آموزشی
- 49 (2-14) اهداف رهبری تحول آفرین در مدارس
- 50 (2-15) استراتژیهای رهبران تحول آفرین در مدارس
- 53 (2-16) نتایج رهبری تحول آفرین در مدارس
- 54 (2-17) الگوی نظری پژوهش
- 55 (2-18) مروری بر پژوهشهای انجام شده در ایران
- 56 (2-19) مروری بر پژوهشهای انجام شده در خارج از ایران

فصل سوم : روش تحقیق

- 62 (3-1) روش تحقیق
- 62 (3-2) جامعه آماری
- 63 (3-3) تعیین حجم نمونه و روش نمونه گیری
- 64 (3-4) ابزار گردآوری داده ها
- 65 (3-5) روایی و پایایی ابزار پژوهش
- 66 (3-6) روش جمع آوری اطلاعات
- 67 (3-7) روش تحلیل داده ها

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها

- 70 (4-1) یافته های توصیفی پژوهش
- 74 (4-2) یافته های مربوط به سوالات فرعی پژوهش
- 74 1- مدیران مدارس متوسطه پسرانه خراسان شمالی به چه میزان از نفوذ آرمانی برخوردارند؟
- 74 2- مدیران مدارس متوسطه پسرانه خراسان شمالی به چه میزان از تحریک فرهیختگی برخوردارند؟

75 3- مدیران مدارس متوسطه پسرانه خراسان شمالی به چه میزان از الهام بخشی برخوردارند؟

75 4- مدیران مدارس متوسطه پسرانه خراسان شمالی به چه میزان از ملاحظات فردی برخوردارند؟

4-3) یافته های مربوط به سوالات اصلی پژوهش

1- سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه پسرانه استان خراسان شمالی به چه میزان از نوع سبک رهبری

76 تحول آفرین است؟

77 4-4) نتایج و یافته های جانبی تحقیق

2- مشکلات و موانع اجرای رهبری تحول آفرین در مدارس متوسطه پسرانه استان خراسان شمالی چیست؟ 82

فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادات

87 5-1) بحث و نتیجه گیری

95 5-2) پیشنهادات

منابع و مأخذ

100 منابع فارسی

104 منابع لاتین

پیوست ها:

110 پیوست 1: پرسشنامه رهبری تحول آفرین

115 پیوست 2: سوالات مصاحبه مدیران

فهرست جداول

22	جدول شماره (1-2) تفاوت های رهبر تحول آفرین و رهبر تبدالی
36	جدول شماره (2-2) ویژگی های رهبری تحول آفرین
64	جدول شماره (1-3): توصیف نمونه مورد پژوهش از حیث محل خدمت، میزان تحصیلات، سابقه خدمت.
65	جدول شماره (2-3) پرسشنامه رهبری تحول آفرین بس و آلیوا
66	جدول شماره (3-3) ضریب پایایی پرسشنامه رهبری تحول آفرین
70	جدول شماره (1-4) توزیع فراوانی نمونه بر حسب محل جغرافیایی خدمت
71	جدول شماره (2-4) توزیع فراوانی نمونه بر حسب میزان تحصیلی
72	جدول شماره (3-4) توزیع فراوانی نمونه بر حسب سن
73	جدول شماره (4-4) توزیع فراوانی نمونه بر حسب سابقه خدمت
74	جدول شماره (5-4) میزان برخورداری مدیران از شاخص نفوذ آرمانی در رهبری تحول آفرین
74	جدول شماره (6-4) میزان برخورداری مدیران از شاخص تحریک فرهیختگی در رهبری تحول آفرین
75	جدول شماره (7-4) میزان برخورداری مدیران از شاخص الهام بخشی در رهبری تحول آفرین
75	جدول شماره (8-4) میزان برخورداری مدیران از شاخص ملاحظات فردی در رهبری تحول آفرین
76	جدول شماره (9-4) میزان برخورداری مدیران از سبک رهبری تحول آفرین
77	جدول شماره (10-4) میزان نفوذ آرمانی مدیران بر حسب منطقه جغرافیایی خدمت (شهر و روستا)
78	جدول شماره (11-4) میزان برخورداری مدیران از شاخص تحریک فرهیختگی بر حسب منطقه جغرافیایی محل خدمت (شهر و روستا)
79	جدول شماره (12-4) میزان برخورداری مدیران از شاخص الهام بخشی بر حسب منطقه جغرافیایی محل خدمت (شهر و روستا)

جدول شماره (4-13) میزان برخورداری مدیران از شاخص ملاحظات فردی برحسب منطقه جغرافیایی محل خدمت (شهر و روستا) 80

جدول شماره (4-14) میزان برخورداری مدیران از سبک رهبری تحول آفرین بر حسب منطقه جغرافیایی محل خدمت (شهر و روستا) 81

فهرست نمودارها

- 15 نمودار شماره (2-1) مدل تعاملی رهبری
- 16 نمودار شماره (2-2) تکامل نظریه های رهبری
- 25 نمودار شماره (2-3) ویژگی های رهبران تحول آفرین
- 26 نمودار شماره (2-4) الگوی رهبری تحول آفرین هلریگل و اسکوکام
- 54 نمودار شماره (2-5) الگوی نظری پژوهش
- 70 نمودار شماره (4-1) نمودار ستونی توزیع نمونه بر حسب محل جغرافیایی خدمت
- 71 نمودار شماره (4-2) نمودار ستونی توزیع نمونه بر حسب تحصیلات
- 72 نمودار شماره (4-3) نمودار ستونی توزیع نمونه بر حسب سن
- 73 نمودار شماره (4-4) توزیع فراوانی نمونه بر حسب سابقه خدمت
- نمودار شماره (4-5) نمودار ستونی میزان برخورداری مدیران از شاخص نفوذ آرمانی در سبک رهبری
- 77 تحول آفرین بر حسب منطقه جغرافیایی خدمت (شهر و روستا)
- نمودار شماره (4-6) نمودار ستونی میزان برخورداری مدیران از شاخص تحریک فرهیختگی در سبک رهبری
- 78 تحول آفرین بر حسب منطقه جغرافیایی محل خدمت (شهر و روستا)

نمودار شماره (4-7) نمودار ستونی میزان برخورداری مدیران از شاخص الهام بخشی در سبک رهبری

79 تحول آفرین بر حسب منطقه جغرافیایی محل خدمت (شهر و روستا)

نمودار شماره (4-8) نمودار ستونی میزان برخورداری مدیران از شاخص ملاحظات فردی در سبک رهبری

80 تحول آفرین بر حسب منطقه جغرافیایی محل خدمت (شهر و روستا)

نمودار شماره (4-9) نمودار ستونی میزان برخورداری مدیران از سبک رهبری تحول آفرین بر حسب منطقه

81 جغرافیایی محل خدمت (شهر و روستا)

تقدیم به:

پیشگاه با کرامت و با عظمت

آنان که مرا آموختند

و رنج تحصیلم را به جان خریدند

چکیده

تحقیق حاضر به دنبال بررسی وضعیت سبک رهبری تحول آفرین در بین مدیران مدارس مقطع متوسطه پسرانه استان خراسان شمالی و شناسایی مشکلات آن می باشد تا بتواند به مدیران در اتخاذ سبک رهبری مناسب کمک کند. این تحقیق به روش پیمایشی و از طریق (آزمونهای پارامتریک t تک نمونه ای و t دو نمونه ای مستقل) انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق معلمان و مدیران مدارس متوسطه پسرانه خراسان شمالی است که با توجه به حجم نمونه به روش تصادفی خوشه ای - مرحله ای برای معلمان، برابر 279 نفر معلم و نمونه گیری تمام شماری برای مدیران برابر 26 نفر مدیر تعیین شد. جهت پاسخ به سؤال اصلی اول و سؤالات فرعی از پرسشنامه رهبری تحول آفرین توسط معلمان و جهت پاسخ به سؤال اصلی دوم از مصاحبه توسط مدیران استفاده شده است. نتایج تحقیق بیان کننده این است که میزان نفوذ آرمانی، تحریک فرهیختگی، الهام بخشی و ملاحظات فردی مدیران مدارس مقطع متوسطه پسرانه استان خراسان شمالی بیش از حد متوسط است و در کل رهبری تحول آفرین مدیران مدارس مقطع متوسطه پسرانه استان خراسان شمالی بیش از حد متوسط است. اما در مقایسه بین مدیران شهر و روستا، مدیران مدارس شهری بیشتر از مدیران مدارس روستایی دارای نفوذ آرمانی، تحریک فرهیختگی، الهام بخشی و ملاحظات فردی هستند و در رهبری تحول آفرین نیز مدیران مدارس شهر در حد بالاتری قرار دارند. در نهایت مشکلات و موانع اجرای رهبری تحول آفرین نیز: عدم آشنایی پیروان و مدیران با سبک های رهبری جدید، عدم مسئولیت پذیری پیروان، پاداش های مشروط، تغییر مدیران و عدم ارتباط رشته شغلی مدیران با رشته تحصیلی آنان تشخیص داده شد.

فصل اول

کلیات پژوهش

در این فصل از تحقیق ابتدا محقق با توجه به موضوع پژوهش به بیان مسأله اصلی پژوهش و تشریح و بیان موضوع می پردازد و سپس اهداف اصلی و فرعی و سؤالات اصلی و فرعی تحقیق را به طور خلاصه بیان می کند و در پایان فصل اصطلاحات و واژه های تخصصی در دو قسمت تعاریف نظری و تعاریف عملیاتی مطرح می گردند.

بیان مساله

بدون شک ترقی و تعالی هر جامعه ای در گرو برخورداری از یک نظام آموزشی پویا و اثربخش است. به همین جهت پرداختن به مسائل آموزشی و تلاش برای شناسایی و تقویت عناصر کلیدی موثر در موفقیت و یا شکست اینگونه سازمانها از وظایف مهم محققان آموزشی و اندیشمندان رفتار سازمانی بویژه پژوهشگران رشته مدیریت آموزشی است. در این میان توجه به مدیریت و رهبری آموزشی از اولویتی ویژه برخوردار می باشد (قدیمی فینی، 1382: 13). بطوریکه لاکومسکی¹ (1995) بیان می دارد به منظور ایجاد تغییر و افزایش کیفیت در ماده و محتوای آموزش و پرورش، بهبود و تقویت رهبری امری مهم و اساسی است. پرداختن به مسئله مدیریت و رهبری نظام آموزشی از اهم مسائل است چرا که وجود رهبران شایسته و کارآمد در رأس سازمانها و از همه مهمتر سازمانهای آموزشی رکن اصلی و عمده ترین عامل رشد و اعتلای هر سازمانی می باشد (جاودانی، 1381: 5). بر این اساس صاحب نظران معتقدند که پست سازمانی مدیران آموزشی نقش مهمی در توانایی برای اعمال نفوذ و در نتیجه رهبری بر دیگران دارد. از اینرو مدیران اثربخش، مدیرانی هستند که در جایگاه و پست سازمانی خود از استراتژیهای رهبری و به خصوص رهبری تحول آفرین² برخوردار می باشند تا از این طریق هم زیردستان خود را به چالش بگیرند و هم به تحقق اهداف سازمان کمک نمایند. سازه رهبری آموزشی ممکن است بهترین گزینه برای اعمال نفوذ با توجه به پست سازمانی مدیران در یک مدرسه باشد. زیرا می توان فرض کرد که مسئولیت بیشتر در هر یک از پست های سازمانی مدیریت آموزشی نیازمند نوع خاصی از

¹ - Lakomski

² - transformational leadership

اعمال رهبری است تا بتواند به گونه ای موفقیت آمیز آموزش و پرورش خود را ارتقاء بخشد و این رهبری چیزی جز رهبری تحول آفرین نمی تواند باشد (فتاحیان ، 1388:4).

از زمانی که برنز¹ (1978) اثر برجسته خویش را در زمینه رهبری تحول آفرین و تبدالی² عرضه کرد، بیش از بیست سال می گذرد (از گلی، 206:1383). رهبران تحول آفرین به آن دسته از رهبرانی اطلاق می شود که در صدند تا با خلق ایده ها و چشم اندازهای جدید، مسیر تازه ای از رشد و شکوفایی را فرا روی سازمانها قرار دهند و با ایجاد تعهد و اشتیاق وافر در بین مدیران و کارکنان، اعضای سازمانی را برای ایجاد تغییرات بنیادی و تحول در ارکان و شالوده سازمان به منظور کسب آمادگی ها و توانمندی های لازم جهت حرکت در مسیر جدید و فتح قله های بالاتری از عملکرد آرمانی بسیج نمایند (سنجقی، 44:1379). همسو ساختن منافع سازمان و اعضای آن وظیفه رهبر تحول آفرین است، در مقابل رهبر تبدالی که عوامل تقویت کننده اقتضایی پیروان را به کار می گیرد، رهبر تحول آفرین الهام بخش است. در حالی که رهبران تحول آفرین خلاقیت، انگیزه و معنویات پیروان خود را بالا می برند، رهبران تبدالی به منافع شخصی و آتی پیروان خود می پردازند. رهبران تحول آفرین بر این تأکید دارند که شما چه کاری می توانید برای کشور خود انجام دهید، در حالی که رهبران تبدالی تأکیدشان بر این است که کشور شما چه کاری می تواند برای شما انجام دهد (از گلی، 206:1383). رهبر تبدالی در محیط موجود عمل می کند و اجتناب از ریسک را ترجیح می دهد و بر روی کارآیی و قابل پیش بینی بودن به جای تغییر و خلاقیت تمرکز می کند (بلاک³، 331:2003). رهبران تبدالی گروه و هویت شخصی را به همان گونه ای که تعریف شده است می پذیرند اما رهبران تحول آفرین آنها را تغییر می دهند (بس⁴، 24:1985). بر خلاف رهبران تبدالی که در چارچوب موجود عمل می کنند، رهبران تحول آفرین قادر به ترسیم مسیرهای ضروری برای سازمانهای جدیدند، زیرا آنها منشأ تغییراتند، بر تغییرات حاکم بر سازمان اشراف کامل دارند و

¹ - Burns, J.M

² - Transactional leadership

³ - Block

⁴ - Bass, B.M

بر موج تغییرات سوارند (موغلی، 1382:80). چنین رهبری می تواند به راحتی با مسائل و مشکلات برخورد کرده و راه حل های بهتری ارائه دهد و در تصمیم گیری های خود نیز خشک و نامنعطف نبوده و شور و اشتیاق، اعتماد و حس همکاری را در پیروان خود ایجاد کند (جورج¹، 2000: 76).

به اعتقاد بس (1992) مدارک و شواهد موجود نشان می دهند که رهبران تحول آفرین در مقایسه با رهبران تبادلی برتری های زیادی دارند و موفق تر هستند. به عنوان نمونه تحقیقاتی که بر روی متصدیان امور نظامی ایالت متحده آمریکا، کانادا و آلمان صورت گرفت، بس به این نتیجه رسید که اساساً رهبران تحول آفرین در مقایسه با رهبران تبادلی موفق تر، جامع تر و اثربخش تر بوده اند (رابینز²، 1377: 477).

ضمن تحقیقی که در شرکت فدرال اکسپرس صورت گرفت مشخص شد که پیروان رهبران تحول آفرین، آنها را به عنوان رهبرانی می شناختند که دارای عملکردی عالی بوده و موجب ایجاد انگیزه و پیشرفت زیردستان می شوند (بس، 1999: 184). همچنین در تحقیقات و مطالعاتی که به طور گسترده در رابطه با رهبری تحول آفرین صورت گرفته، روشن شده است که رفتارهای رهبران تحول آفرین، سبب افزایش عملکرد و یادگیری سازمانی، افزایش گرایش های کاری کارکنان، افزایش هویت فردی و اجتماعی و خود اثربخشی آنان، افزایش تعهد سازمانی و اثربخشی عمومی و مشترک همه اعضای سازمان می شود (اطه‌ری، 1388: 4).

با توجه به مطالب مذکور مبنی بر برتری رویکرد رهبری تحول آفرین نسبت به رویکردهای رهبری سنتی و به جهت اثرات عمیق و مثبت این نوع رهبری بر نتایج سازمانی سؤال این است که نظر به اهمیت نقش مدیران مدارس، آیا برخورداری از سبک رهبری تحول آفرین برای آنان ضروری است و یا اینکه سبک رهبری مدیران تا چه حد با سبک رهبری تحول آفرین متناسب است؟

لذا در این تحقیق سعی بر آن است تا با بررسی وضعیت رهبری تحول آفرین در بین مدیران مدارس متوسطه پسرانه و شناسایی مشکلات در صدد پاسخ به سؤال مذکور باشیم و تطابق آن با سبک رهبری

¹ - George
² - Robbins

تحول آفرین «بس» در نهایت با ارایه پیشنهادهای مناسب جهت تقویت و بکارگیری این شیوه رهبری، راه را برای ایجاد تحولات سازمانی گسترده به کمک رهبران تحول آفرین در سطح سازمانهای آموزشی کشورمان هموار نماییم.

اهداف تحقیق

هدف اصلی :

بررسی وضعیت رهبری تحول آفرین در بین مدیران مدارس متوسطه پسرانه استان خراسان شمالی و شناسایی مشکلات آن .

اهداف فرعی

- 1- بررسی میزان برخورداری مدیران مدارس متوسطه پسرانه خراسان شمالی از ویژگی نفوذ آرمانی.
- 2- بررسی میزان برخورداری مدیران مدارس متوسطه پسرانه خراسان شمالی از ویژگی تحریک فرهیختگی.
- 3- بررسی میزان برخورداری مدیران مدارس متوسطه پسرانه خراسان شمالی از ویژگی الهام بخشی.
- 4- بررسی میزان برخورداری مدیران مدارس متوسطه پسرانه خراسان شمالی از ویژگی ملاحظات فردی.

سؤالات تحقیق

سؤالات اصلی:

1- سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه پسرانه استان خراسان شمالی به چه میزان از نوع سبک رهبری تحول آفرین است؟

2- مشکلات و موانع اجرای رهبری تحول آفرین در مدارس متوسطه پسرانه استان خراسان شمالی چیست؟

سؤالات فرعی:

- 1- مدیران مدارس متوسطه پسرانه خراسان شمالی به چه میزان از نفوذ آرمانی برخوردارند؟
- 2- مدیران مدارس متوسطه پسرانه خراسان شمالی به چه میزان از تحریک فرهیختگی برخوردارند؟
- 3- مدیران مدارس متوسطه پسرانه خراسان شمالی به چه میزان از الهام بخشی برخوردارند؟

4- مدیران مدارس متوسطه پسرانه خراسان شمالی به چه میزان از ملاحظات فردی برخوردارند؟

متغیرها¹: شامل شاخصهای رهبری تحول آفرین (نفوذ آرمانی، تحریک فرهیختگی، الهام بخشی، ملاحظات فردی) می باشد.

تعاریف نظری و عملیاتی:

رهبری تحول آفرین: در این سبک رهبر می کوشد تا وضعیت را بر حسب اهداف و جریانات جدید سازمان تغییر داده، نیازهای سطح بالای پیروانش را برانگیزد و سطح تلاش آنها را فراتر از انتظارات سازمان ارتقاء بخشد و به قابلیت و توانایی آنها در نیل به اهداف عالی سازمان اعتماد کند (بس، 1987: 58).

رهبری تحول آفرین دارای چهار مؤلفه به شرح ذیل می باشد:

نفوذ آرمانی: نفوذ آرمانی عبارت است از نفوذی که باورها، ایده آل ها و موارد فراتر از زندگی معمولی را تحت تأثیر قرار دهد.

الهام بخشی: الهام بخشی ویژگی رهبرانی است که انتظارات فراوانی را فراوری پیروان قرار می دهند و از تحریک احساسات و عواطف آنان برای تحقق این انتظارات سود می جویند.

تحریک فرهیختگی: تحریک فرهیختگی شامل آن دسته از فعالیت هایی است که به ارتقای سطح ابتکار عمل و خلاقیت های فردی و جمعی پیروان می انجامد.

ملاحظات فردی: عبارت است از شناخت مراتب نیاز پیروان و پرورش آنان به منظور رسیدن به نیازهای برتر... و نیز فراهم ساختن فرصت های گوناگون برای شکوفا کردن استعدادهای پیروان و ارتقای آنان به سطوح بالاتر توسعه شخصیتی (بس، 1999: 64).

منظور از رهبری تحول آفرین در این پژوهش، نمره ای است که مدیران از پرسشنامه رهبری تحول آفرین به دست می آورند و در صورتی که حد نصاب لازم را کسب کنند به عنوان رهبران تحول آفرین

¹ -Variable

شناخته می شوند. پرسشنامه رهبری تحول آفرین ابزاری با هشتاد و سه عبارت است که چهار شاخص رهبری تحول آفرین (نفوذ آرمانی، تحریک فرهیختگی، الهام بخشی و ملاحظات فردی) را می سنجد. مدیری که بتواند از این پرسشنامه نمره ای بالاتر از نمره حد وسط را کسب نماید به عنوان فردی که رفتار مدیریتی او با شاخص های رفتاری رهبر تحول آفرین انطباق دارد شناخته می شود.

فصل دوم

ادبیات و پیشینه تحقیق