



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
مؤسسه آموزش عالی اخلاق و تربیت

گروه روان‌شناسی
رشته روان‌شناسی اسلامی گرایش مثبت‌گرا
پایان نامه کارشناسی ارشد

ساخت و اعتباریابی اولیه پرسش‌نامه ویژگی‌های روان‌شناختی رهبری موثر

استاد راهنما:

حجه الاسلام دکتر محمدرضا سالاری‌فر

استاد مشاور:

حجه الاسلام دکتر محمدرضا احمدی

پژوهشگر:

محمدنوید داراب‌زاده

۱۳۹۶

الحمد لله الذي
خلقنا من
الحمم



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
مؤسسه آموزش عالی اخلاق و تربیت



بیتابیدات خداوند متعال و با استانت از حضرت ولی عصر (عجل الله تعالی فرجه)

جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد جناب آقای محمدنویس داراب زاده رشته: روانشناسی اسلامی گرایش روانشناسی مثبت گرا

تحت عنوان: ویژگی های روانشناختی رهبری موثر در منابع اسلامی و ساخت آزمون اولیه آن

با حضور استاد راهنما، استاد مشاور و هیأت داوران در مؤسسه آموزش عالی اخلاق و تربیت در تاریخ ۱۳۹۷/۱/۱۸ برگزار گردید و پایان نامه

ایشان با کسب نمره به عدد: ۱۹ به ترفوت: نوزده با درجه عالی پذیرفته شد.

امضاء	مرتبه علمی	نام و نام خانوادگی
	استاد	مدیر گروه: حجت الاسلام والمسلمین جناب آقای دکتر محمدرضا احمدی
	استاد	استاد راهنما: حجت الاسلام والمسلمین جناب آقای دکتر محمدرضا سالاری
	استاد	استاد مشاور: حجت الاسلام والمسلمین جناب آقای دکتر محمدرضا احمدی
	استاد	استاد داور: حجت الاسلام والمسلمین جناب آقای دکتر رضا مهکام
		نماینده تحصیلات تکمیلی: حجت الاسلام والمسلمین جناب آقای محمدرضا کریمی
		کارشناس تحصیلات تکمیلی: جناب آقای مصطفی زارعی

معاون آموزشی مؤسسه

سید محمدحسن رکن الدینی

گروه روان‌شناسی
رشته روان‌شناسی اسلامی گرایش مثبت‌گرا
پایان نامه کارشناسی ارشد

ساخت و اعتباریابی اولیه پرسش‌نامه ویژگی‌های روان‌شناختی رهبری موثر

استاد راهنما:

حجه الاسلام دکتر محمدرضا سالاری‌فر

استاد مشاور:

حجه الاسلام دکتر محمدرضا احمدی

پژوهشگر:

محمدنوید داراب‌زاده

۱۳۹۶

تقدیم به:

ساحت قدسی و با عظمت خاتم الاوصیاء امام عصر، مهدی فاطمه (عج)
همچنین این برگ سبز را تقدیم به کریمه اهل بیت حضرت فاطمه معصومه سلام الله علیها می‌کنم؛
بانویی که از حریمش عصمت و عفاف؛ و علم و ایمان جوشش می‌کند و مجاورانش از فیض و عنایت
و شکوه و کرامتش بهره‌مند می‌باشند.

تشکر و قدردانی:

سپاسگذار خداوند منان هستم که توانستم پژوهش حاضر را به پایان برسانم. امید آنکه پژوهش حاضر مورد رضایت حق و حضرت بقیه الله ارواحنا لهالغداء قرار گیرد. در اینجا به حکم آموزه «من لم یشکر المنعم من المخلوقین لم یشکر الله عز و جل»، بر خود لازم می‌دانم که از همه عزیزان و بزرگوارانی که در انجام این پژوهش یاری‌ام کرده‌اند، تشکر و قدردانی نمایم.

به طور ویژه:

از پدر و مادر عزیز و مهربانم که دعای خیرش بدرقه تمامی مراحل تحصیلم بوده است، یاد می‌کنم و از خداوند طول عمر با عزت و توأم با توفیقات الهی را برای ایشان خواستارم. و از همسر گرامی و فداکارم یاد می‌کنم؛ همو که مهربانی، صبر و معرفت او محیطی سرشار از سلامت، امنیت، آرامش و آسایش برای من فراهم آورده است و مرا در راه رسیدن به اهداف عالی یاری می‌رساند. و همچنین از سه فرزند دلبندم، گل‌های بهشتی زندگی‌ام که چشم امید من هستند یاد می‌نمایم.

لازم است از همه اساتید محترم خود در گروه روان‌شناسی مؤسسه آموزشی و پژوهشی اخلاق و تربیت، و همچنین مدیر گرامی این گروه، جناب حجت الاسلام و المسلمین دکتر احمدی، تقدیر و تشکر نمایم. از استاد محترم راهنما، جناب حجت الاسلام و المسلمین دکتر محمد رضا سالاری فرزیدعزه که با سعه صدر و اخلاق حسنه، مشتاقانه پذیرای حقیر بودند و با راهنمایی‌های دقیق و علمی خود مرا در پیشبرد این پایان‌نامه راهنمایی نمودند، تشکر و سپاس‌گذاری می‌کنم.

از استاد محترم مشاور، حجت الاسلام و المسلمین دکتر محمد رضا احمدی فرزیدعزه که با روحیه مهربان و اخلاق نیک خود، در انجام امور پایان‌نامه از راهنمایی و مشورت‌ها و توصیه‌های علمی و کاربردی ایشان بهره بردهام تشکر و قدردانی می‌کنم.

در پایان از تمام عزیزانی که با لطف خود، در مراحل مختلف تحقیق مرا در انجام این پژوهش یاری کردند سپاس‌گذاری می‌کنم و از درگاه خداوند، سلامتی و توفیق روز افزون همگان را خواهانم.

چکیده:

این پژوهش با هدف ساخت آزمون اولیه ویژگی‌های روان‌شناختی رهبری موثر در منابع اسلامی انجام گرفت. برای مطالعه منابع اسلامی از روش توصیفی تحلیلی و برای ارزیابی روایی و اعتبار آزمون، از روش پیمایشی، نمونه ۱۰۰ نفری از میان دانش‌پژوهان و طلاب علوم دینی شهر قم در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۵ بهره گرفته شد. ساختار برداشت شده از منابع اسلامی برای ویژگی‌های روان‌شناختی رهبری موثر عبارتند از مولفه شخصیت، مولفه نگرش، مولفه اخلاق و مولفه مدیریت سازمانی. روایی این ساختار از نظر کارشناسان خبره دین و روان‌شناسی محاسبه شد. برای سنجش روایی ملاکی، نسخه ۸۰ سوالی این آزمون اجرا شد. همبستگی بالا بین مؤلفه‌ها با کل آزمون همچنین بین گویه‌ها نشان‌دهنده روایی سازه بود. اعتبار آزمون بواسطه بررسی همسانی درونی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ در سطح ۰/۹۳ به دست آمد. دونیمه‌سازی نیز اعتباری در حد ۰/۸۶ و ۰/۸۹ برای دونیمه را نشان داد، بنابراین این آزمون از اعتبار و روایی مناسب برخوردار است.

کلیدواژه‌ها: ویژگی‌های رهبر، رهبر، ساخت، آزمون، روایی و اعتبار

فهرست مطالب

۱	فصل اول: کلیات پژوهش
۲	مقدمه
۴	موضوع پژوهش
۴	بیان مساله
۱۰	ضرورت پژوهش
۱۱	هدف پژوهش
۱۱	پرسش‌های اصلی
۱۱	تعاریف عملیاتی و نظری مفاهیم پژوهش
۱۱	تعریف نظری:
۱۱	تعریف عملیاتی:
۱۳	فصل دوم: پیشینه و مبانی نظری
۱۴	بخش اول: رهبری در روان‌شناسی
۱۵	تبیین مفهوم رهبری
۱۵	تعریف لغوی رهبری
۱۵	تعریف اصطلاحی رهبری
۱۷	رهبری مؤثر
۱۸	تاریخچه رهبری
۱۸	رهبری در تاریخ اندیشه‌ها
۱۹	رهبری در تاریخ روان‌شناسی
۲۱	پایه‌های نظری رهبری مؤثر
۲۱	رهبری و مدیریت
۲۲	تئوری‌ها و سبک‌های رهبری
۲۴	تئوری‌های کلاسیک و سنتی رهبری
۲۴	تئوری‌های صفات شخصی رهبری
۲۷	تئوری‌های رفتاری رهبری

۲۸	تئوری‌های موقعیتی و اقتضایی رهبری
۲۸	تئوری مسیر - هدف
۲۹	تئوری مبادله رهبر-پیرو
۲۹	تئوری رهبری مراوده‌ای
۳۰	تئوری زنجیره رفتار رهبری
۳۰	مدل سه بعدی اثربخشی رهبری
۳۱	نقد تئوری‌های سنتی و کلاسیک رهبری
۳۲	تئوری‌های نوین رهبری
۳۲	رهبری کاریزماتیک
۳۳	رهبری عملگرا
۳۴	رهبری تحول گرا
۳۵	رهبری خدمتگزار
۳۶	رهبری مثبت‌گرا (رهبری اصیل)
۳۷	رهبری استراتژیک
۳۸	تئوری‌های نوظهور دیگر
۳۸	رهبری اخلاقی
۳۹	رهبری ممتاز
۳۹	رهبری متعالی
۳۹	تئوری پیچیدگی رهبری
۳۹	مدل پویای رهبری
۴۰	تئوری رهبری آزاد گذار یا غیر مراوده‌ای
۴۰	تئوری منابع شناختی
۴۰	همبسته‌های مفهومی و کلیدی در رهبری
۴۲	هوش عاطفی
۴۴	انگیزش
۴۴	نفوذ

قدرت	۴۵
ارتباطات	۴۶
تعهد سازمانی	۴۷
اندازه گیری و مقیاس های رهبری	۴۸
انواع آزمون های روانی	۴۸
۱- پرسشنامه توصیف رفتار رهبر	۴۹
۲- پرسشنامه اندازه گیری تبادل رهبر-عضو	۴۹
۳- شیوه نظرسنجی زمینه یابی مدیریتی	۴۹
۴- ارزیابی مقایسه ای	۴۹
۵- پرسشنامه چند عاملی رهبری	۴۹
۶. دیگر پرسشنامه ها	۵۰
بخش دوم: رهبری موثر در اسلام	۵۲
مفهوم شناسی	۵۴
امامت	۵۴
ولایت و ولی	۵۶
حجت	۵۶
خلیفه	۵۷
تأثیرگذاری و نفوذ رهبری در دیگران در منابع اسلامی	۵۷
صفات رهبری مؤثر از دیدگاه اسلام	۵۹
۱-۳. ویژگیهای شخصیتی	۶۰
۱-۱-۳. عقلانیت	۶۰
۲-۱-۳. بصیرت	۶۲
۳-۱-۳. موقعیت شناسی	۶۳
۴-۱-۳. پرهیز از لهو و لعب	۶۳
۵-۱-۳. تدبیر و سیاست	۶۳
۶-۱-۳. خلاقیت	۶۴

۶۵	۷-۱-۳. آینده نگری و حزم و دوراندیشی.....
۶۵	۸-۱-۳. تجربه و مهارت و تخصص.....
۶۶	۹-۱-۳. عبرت.....
۶۶	۱۰-۱-۳. خودآگاهی.....
۶۶	۱۱-۱-۳. علم.....
۶۷	۱۲-۱-۳. اخلاص.....
۶۸	۱۳-۱-۳. شکر.....
۶۸	۱۴-۱-۳. تقوا.....
۶۹	۱۵-۱-۳. حسن خُلق.....
۶۹	۱۶-۱-۳. عدالتپیشگی.....
۷۰	۱۷-۱-۳. خودسازی.....
۷۱	۲-۳. ویژگیهای نگرشی.....
۷۱	۱-۲-۳. آرمان داشتن (اقامه و عمل به حق و عدالت).....
۷۲	۲-۲-۳. سعادت دانستن اصلاح مردم.....
۷۲	۳-۲-۳. امانت بودن مقام و رهبری.....
۷۳	۴-۲-۳. موقتی و ناچیز بودن مقام.....
۷۳	۵-۲-۳. ابزار بودن مقام برای احقاق حق.....
۷۴	۶-۲-۳. نگرش مثبت و کرامت مدار به همه انسانها.....
۷۴	۷-۲-۳. نبود حب مقام و برتری طلبی.....
۷۵	۸-۲-۳. وظیفهشناسی و مسئولیت پذیری.....
۷۵	۹-۲-۳. نگرش تربیتی و رشد محور.....
۷۵	۳-۳. ویژگیهای اخلاقی.....
۷۶	۱-۳-۳. قدرت.....
۷۶	۲-۳-۳. شجاعت.....
۷۷	۳-۳-۳. قاطعیت و اقتدار و صلابت.....
۷۷	۴-۳-۳. شرح صدر.....

۷۸	۳-۳-۵. استقامت (خوددار در مقابل تنش)
۷۸	۳-۳-۶. پرتلاش، عملگرا
۷۹	۳-۳-۸. سخاوت
۷۹	۳-۳-۹. قناعت و عدم طمع
۷۹	۳-۳-۱۰. حسن نیت
۸۰	۳-۳-۱۱. وفای به عهد
۸۰	۳-۳-۱۲. صدق و راستی در گفتار
۸۰	۳-۳-۱۳. تواضع
۸۱	۳-۳-۱۴. دوری از منت گذاری
۸۱	۳-۳-۱۵. امانت داری
۸۲	۳-۳-۱۶. حساسیت بر اموال عمومی
۸۲	۳-۳-۱۷. الگو بودن و عامل بودن پیش از بقیه
۸۳	۳-۳-۱۸. دقت در انتخاب اطرافیان
۸۴	۳-۳-۱۹. مشورت
۸۴	۳-۳-۲۰. اقامه حدود
۸۵	۳-۳-۲۱. رفق و مدارا با بالادستان همترازان زیردستان (انعطاف پذیری)
۸۵	۳-۳-۲۲. شفقت و رأفت و رحمت و مهربانی
۸۶	۳-۳-۲۳. عفو و تسامح
۸۶	۳-۳-۲۴. توجه به مشکلات مردم
۸۶	۳-۴-۱. مدیریت سازمانی
۸۷	۳-۴-۱. تصمیم گیری، برنامه ریزی و هدایت
۸۷	۳-۴-۲. سازماندهی
۸۸	۳-۴-۳. به کار گرفتن افضل (شایسته سالاری)
۸۸	۳-۴-۴. کنترل و ارزیابی
۸۹	۳-۴-۵. پاداش و تنبیه
۹۰	۳-۴-۶. اقدام مستقیم به برخی کارها

فهرست مطالب.....ح

فصل سوم: روش تحقیق و اجرای پژوهش.....	۹۱
روش تحقیق.....	۹۲
جامعه آماری.....	۹۳
حجم نمونه.....	۹۳
شیوه نمونه گیری.....	۹۴
ابزار پژوهش.....	۹۴
پرسش نامه محقق ساخته رهبری موثر.....	۹۴
مراحل ساخت مقیاس و اجرای پژوهش.....	۹۴
مفهوم شناسی.....	۹۴
مطالعه منابع و جمع آوری اطلاعات.....	۹۴
انتخاب اسناد مربوط به موضوع رهبر و رهبری موثر.....	۹۵
ارائه به کارشناس.....	۹۵
ساخت گویه.....	۹۶
اجرای پرسش نامه.....	۹۷
شیوه نمره گذاری.....	۹۷
روش تجزیه و تحلیل داده ها.....	۹۷
فصل چهارم: یافته های پژوهش.....	۹۹
داده های توصیفی.....	۱۰۰
اطلاعات جمعیت شناختی داده ها.....	۱۰۰
میزان تحصیلات آزمودنی ها.....	۱۰۱
وضعیت تاهل آزمودنی ها.....	۱۰۱
داده های توصیفی مولفه های رهبری موثر.....	۱۰۲
تحلیل داده های مرتبط با پرسش های پژوهش.....	۱۰۲
روایی آزمون.....	۱۰۳
روایی محتوا.....	۱۰۳
روایی سازه.....	۱۰۳

۱۰۴.....	روایی ملاکی
۱۰۴.....	تحلیل عاملی
۱۰۷.....	پایایی آزمون
۱۱۳.....	فصل پنجم: نتیجه‌گیری و تفسیر نتایج
۱۱۴.....	تفسیر نتایج مربوط به پرسش اصلی پژوهش
۱۱۸.....	محدودیت‌های پژوهش
۱۱۸.....	پیشنهادهای
۱۱۹.....	فهرست منابع:
۱۲۰.....	منابع فارسی:
۱۲۰.....	کتاب
۱۲۷.....	منابع عربی
۱۲۹.....	منابع لاتین
۱۳۲.....	پیوست‌ها
۱۳۳.....	پیوست ۱: جدول مولفه‌ها، گویه‌ها و مستندات پرسشنامه
۱۷۹.....	پیوست ۲: فایل نهایی گویه‌ها

فهرست جداول

- جدول ۱-۲: تعاریف رهبری از دیدگاه برخی صاحب نظران ۱۵
- جدول ۲-۲: خلاصه‌های از صفات و ویژگی‌های شخصیتی ۲۵
- جدول ۱-۳: شیوه نمره گذاری ۹۷
- جدول ۱-۴: توزیع فراوانی آزمودنی‌ها براساس سن ۱۰۰
- جدول ۲-۴: شاخص‌های توصیفی آزمودنی‌ها براساس سن ۱۰۰
- جدول شماره ۳-۴: توصیف داده‌ها براساس سطح تحصیلات ۱۰۱
- جدول شماره ۴-۴: توصیف داده‌ها براساس وضعیت تاهل ۱۰۱
- جدول ۵-۴: توصیف آزمودنی‌ها از نظر مؤلفه‌های رهبری موثر ۱۰۲
- همبستگی خرده مؤلفه‌ها با نمره کل آزمون و نمره خرده مؤلفه‌ها با یکدیگر و با نمره کل ۱۰۳
- جدول ۶-۴: محاسبه ضریب همبستگی بین آزمون و مؤلفه‌ها برای آزمون رهبری موثر
- براساس منابع اسلامی ۱۰۳
- جدول ۷-۴: تحلیل عامل شاخص شخصیت ۱۰۴
- جدول ۸-۴: تحلیل عاملی شاخص نگرش ۱۰۵
- جدول ۹-۴: تحلیل عاملی شاخص اخلاق ۱۰۶
- جدول ۱۰-۴: تحلیل عاملی شاخص مدیریت ۱۰۷
- جدول ۱۱-۴: ضرایب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌های آزمون رهبری موثر
- براساس منابع اسلامی ۱۰۸
- جدول شماره ۱۲-۴: جدول آلفای کرونباخ اجرای نهایی در صورت حذف گویه ۱۰۸
- جدول ۱۳-۴: نمرات دونیمه‌سازی آزمون رهبری موثر مبتنی بر منابع اسلامی ۱۱۱

فصل اول: کلیات پژوهش

مقدمه

جهان در قرن بیست و یکم با آزمون‌های خطیری از تجربه فراصنعتی و پسا مدرن و دگرگونی‌های ساختاری عمیق و پرشتاب مواجه است انفجار اطلاعات توسعه ارتباطات انقلاب الکترونیک تحولات مفهومی در نظام‌های قدرت و ثروت و تغییرات بنیادین فرهنگی جوامع انسانی را در معرض تحولی سریع قرار داده است. در دنیای سازمانی نوین یکی از مهمترین شاخص‌های تاثیرگذار بر جوامع عنصر مدیریت است، که شکل مطلوب آن مدیریت همراه با رهبری تلقی می‌شود. رهبری یکی از مفاهیم بنیادین اداره جامعه بوده و با تحولات اجتماعی همراه است زیرا بیان نظم و اداره هر جامعه و سازمان بر مبنای آن بنا نهاده شده است. بدون رهبری پیش بردن اهداف اجتماعی و رسیدن به نتیجه مطلوب یا ممکن نبوده و یا بسیار دشوار خواهد بود. رهبری موضوعی است که از دیرباز نظر محققان و عامه مردم را به خود جلب کرده است اما پژوهش‌های علمی درباره رهبری صرفاً از قرن بیستم آغاز گردید و محور اصلی بیشتر تحقیقات، عوامل تعیین کننده اثربخشی رهبری بوده است.

مطالعات نشان داده که موفقیت سازمانی در گرو رهبری اثربخش است. از آن جا که جوامع در هزاره سوم میلادی هم با چالش‌های فزاینده مواجه هستند، حل و فصل این گونه چالش‌ها مستلزم برخورداری از رهبری و مدیریت کارآمد و اثربخش خواهد بود.

رهبری اثربخش در سازمان، عامل اصلی و اساسی در ایجاد همفکری و همدلی است و رهبران مؤثر کسانی هستند که بتوانند افراد متفاوت را در زیر چتر فکری و نظر واحد گرد آورند و این درک را ایجاد کنند که اختلافات فردی جزئی و کم اهمیت بوده، روح جمعی است که واجد ارزش و اعتبار است. می‌توان گفت که رهبری اثربخش همان توانایی شخص برای نفوذ مؤثر بر دیگران در موقعیتی است که رهبر آموزه‌های از دانش، مهارت‌ها و تلقی خود را به کار بندد.

بدون وجود رهبری ممکن است حلقه اتصال موجود در میان اهداف فردی و سازمانی، ضعیف یا گسیخته شود. به بیان دیگر میزان اثربخشی جمعی افراد، تیم‌ها، گروه‌ها و سازمان‌ها در گرو کیفیت رهبری است. به همین جهت مطالعه رهبری در سازمان‌ها به یک بخش مهم و بی پایان در پژوهش‌های سازمانی

تبدیل شده است. موضوع رهبری دارای تعریف، ماهیت و ابعاد پیچیده‌ای است. از این رو قریب به یکصد سال بحث‌های آکادمیک و علمی، نظریه‌پردازان و محققان، رهبری را از رویکردها و مکاتب مختلف، مورد بررسی قرار داده‌اند. نیاز به سبک رهبری مناسب که بتواند فرهنگ گروهی و اجتماعی را در جهت پیشبرد اهداف سازمان تنظیم و اصلاح نماید، در توفیق گروه، حیاتی به نظر می‌رسد.

تحولات جدید در نظریه‌های رهبری، از نظریه‌هایی که رهبر را موجودی غیرمعمولی فرض می‌کرد و پیروان را وابسته به رهبری می‌دانست، به سمت تئوری‌هایی که به توسعه و توانمندسازی پیروان جهت عملکرد مستقل توجه می‌کند، انتقال یافته است. قرن جدید امواج تازه‌ای از تغییر را با خود به همراه آورده است. محیط پیرامون گروه‌های اجتماعی پویاتر از قبل شده و باعث گردیده تا گروه‌ها و سازمان‌ها در پی یافتن پاسخ‌هایی برای این پویایی‌ها باشند. برای موفقیت و حتی بقا در چنین محیطی ضروری است گروه‌ها و سازمانها به سمت انعطاف‌پذیری، پویایی و تحول حرکت نموده و از سکون بپرهیزند. از این رو موضوع رهبری نقش قابل ملاحظه‌ای در این زمینه ایفا می‌کند.

با ظهور نهضت روان‌شناسی مثبت‌گرا، پژوهش‌ها به سمت جنبه‌های مثبت، عاطفی و هیجانی رهبری رونق بسیاری یافته، و محققان به بررسی تئوری‌ها و سبک‌های رهبری مثبت‌گرا، با توجه به نتایج چشمگیر و قابل توجه فردی و سازمانی آن، علاقه بسیاری نشان داده‌اند.

تاریخ مطالعات علمی پیرامون رهبری به سال ۱۹۴۰ و ۱۹۶۰ برمی‌گردد که در دانشگاه‌های اهایو و میشیگان شروع شد و بر ویژگی‌های عمومی رهبر تمرکز داشت. امروزه این پژوهش‌ها با تراکم بیشتری بر مهارت‌ها و شیوه‌های رشد رهبری ادامه یافته است. (لوپز^۱ ۲۰۰۹، ص ۵۶۷) بیش از ۵۰ سال عادی‌ترین راه مطالعه در رهبری تکیه بر صفات ممیزه رهبر بوده است. عقیده بر این بود که صفات و خصایص شخصی ذاتی مانند هوش، بیان خوب، دانش، ظاهری مناسب و ... تعیین‌کننده رهبری خوب است. اما این مطالعات فردی برای تبیین رهبری به نتایج روشنی نرسیده، از این رو نظریه‌های رهبری بر رفتار رهبر متمرکز گردید. بسیاری از افراد، رهبری را خصیصه‌ای ذاتی و به ودیعه نهاده شده در وجود فرد می‌پندارند

ولی رهبری، چیزی جز نحوه تلفیق و ترکیب مهارت های پیچیده و کسب شده دیگر، با هم نیست. رهبران زاده نمی شوند، بلکه پرورش می یابند. با تلاشی پیگیر می توان مهارت های مربوط به رهبری را کسب کرد. در نظریات رفتار رهبری به جای آن که دنبال تعیین خصوصیات رهبری باشیم، در پی آن هستیم که در یابیم سبک و روش رهبری چگونه است و رهبران در برخورد با مرئوسان به چه شیوه هایی توسل می جویند. در نظریه های وضعی و اقتضایی هم بر یک سبک و شیوه رهبری تاکید نبوده و روش واحد در رهبری غیر واقعی و غیر عملی قلمداد گردیده است. در نظریه های وضعی و اقتضایی بر اساس شرایط و به اقتضای موقعیت ها شیوه مناسب و مطلوب رهبری تعیین گردید درواقع سبک رهبری تابع متغیرهایی چون رهبر، پیرو و موقعیت می باشد. آنچه که در این نظریه مطرح است رفتار رهبران و پیروان متناسب با موقعیت ها است. در واقع صحبت از رفتار رهبر بر اساس موقعیت های مختلف و شرایط پیروان است.

موضوع پژوهش

موضوع پژوهش حاضر (ویژگی های روان شناختی رهبری موثر در منابع اسلامی و ساخت پرسشنامه اولیه آن) می باشد. سعی محقق بر آن است که با استفاده از آیات قرآن و از کتب روایی معتبر شیعی، مقیاسی تهیه نماید تا بتواند به عنوان یک مقیاس علمی، ویژگی های رهبری را بسنجد و درجات آن را معین نماید.

بیان مساله

بشر از دیرباز به صورت گروهی زندگی می کرده است. بخش عمده ای از حوادث زندگی ما در اجتماع و درون گروه ها روی می دهد و در واقع همه رفتارهای ما متأثر از گروه ها و نهادهای اجتماعی مختلف است، محیط هایی همچو خانواده، محل کار و تحصیل و زندگی و... سایر موقعیت های اجتماعی، گروه های متفاوتی را در خود جای داده است که تعامل مستمر در این گروه ها رفتارهای ما را تحت تأثیر قرار می دهد. همه گروه ها معمولاً رهبرانی دارند که با نفوذ در اعضا، به هدایت آن ها می پردازند. (آذربایجانی و سالاری فر و همکاران ۱۳۸۷، ص ۳۹۲)

یکی از مهم‌ترین وجوه تمایز گروه‌های موفق و ناموفق چه کوچک باشند چه بزرگ، در رهبری اثربخش و پویاست. پیتر دراکر^۱ خاطر نشان می‌سازد که رهبران مؤثر کمیاب‌ترین منبع اساسی همه گروه‌ها و سازمان‌ها هستند.

در روان‌شناسی ویژگی‌های یک رهبر، مورد توجه روان‌شناسان قرار گرفته است. از دیدگاه روان‌شناسی، یک رهبر انسانی، باید قبل از هرچیز رهبری مؤثر باشد. توانایی رهبری به عنوان یک ویژگی روان‌شناختی، اشاره به مجموعه‌ای یکپارچه از شناخت‌ها و هیجانات و صفات خلقی و رفتاری دارد که در راستای میل به نفوذ و تأثیر در دیگران و کمک به آن‌ها، هدایت و برانگیختن فعالیت‌های‌شان در جهت موفقیت جمعی است. افرادی با این توانایی، در ارتباطات و موقعیت‌های اجتماعی تمایل به ایفای نقش‌های مافوق دارند (پترسون و سلیگمن^۲، ۲۰۰۴، ص ۴۱۴). آن‌ها به راحتی فعالیت‌های شخصی خودشان و دیگران را در یک سیستم یکپارچه مدیریت می‌کنند.

واژه رهبری بیشتر شبیه واژه‌های آزادی، عشق و صلح است. با وجود اختلاف نظر در تعریف، به عقیده بسیاری از دانشمندان، رهبری شامل فرایند تأثیر است.

رهبری توانایی نفوذ و تأثیر در دیگران (فرد یا گروه) برای رسیدن به اهداف است. (هرسی، بلانچارد^۳، ۱۹۹۶، ص ۹۱) به عبارت ساده رهبری فرایندی است که ضمن آن شخصی می‌کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباطی مؤثر انجام سایر وظایف خود را در تحقق اهداف سازمانی تسهیل کند و کارکنان را از روی میل و علاقه به انجام وظایف‌شان ترغیب کند.

مؤثر بودن هم یعنی فرایندی که طی آن رهبر گروه می‌کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباط مؤثر، به زیردستان نفوذ و آن‌ها را از روی علاقه و میل، به انجام وظایف گروهی ترغیب کند و رسیدن به اهداف گروهی را تسهیل نماید (الوانی، ۱۳۹۰، ص ۷۹) یعنی هنر نفوذ بر زیردستان به نحوی که آن‌ها به صورت داوطلبانه و

1. Peter Drucker

2. Christopher Peterson & Martin Seligman

3. Hersey & Blanchard

از روی رغبت فعالیت‌های از پیش تعیین شده‌ای را در چارچوب اهداف معینی انجام دهند (الوانی، ۱۳۹۰، ص ۱۵۶) با توجه دقیق، نکته این جاست که در میابیم همه مدیران رهبر نیستند!

در پنجاه سال گذشته بیش از شصت و پنج طبقه بندی سیستمی مختلف برای تعریف موازین و ویژگی‌های رهبری ارائه شده است.

تئوری‌ها و پژوهش‌ها در زمینه رهبری، به دنبال ویژگی‌هایی هستند که همه رهبران در زمان‌ها و مکان‌های متفاوت دارا بوده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهند که رهبران موفق، صفاتی همچون میل به پیشرفت، بلند پروازی، انرژی زیاد، پیگیری و اصرار بر امور، صداقت و درستی، انگیزه رهبری، اعتماد به نفس، توانایی شناختی، خلاقیت، انعطاف پذیری، تخصص و دانش فعالیت‌های گروهی و موضوعات فنی مربوط به گروه را بیش از سایرین دارا بوده‌اند. (بارون، بایرن، ۱۹۹۷)

ویژگی‌هایی هم که در اوایل قرن بیستم جزء خصوصیات یک رهبر شناخته می‌شد؛ آگاهی، اصالت، قابل اعتماد بودن، ابتکار، میل به برتری، حس معاشرت و مردم داری، سازگاری، برون گرایی و نفوذ و غلبه، ظرفیت شناختی شامل هوش، توانایی تحلیلی و لفظی، انعطاف پذیری رفتاری، و قضاوت خوب، اعتماد به نفس، عزت نفس بالا، ابراز وجود، ثبات عاطفی، راستگو، قابل اعتماد، اصولی، وفادار، جامعه پذیری بالا، شخصیت و رفتار دوستانه، است که یک رهبر را از یک غیر رهبر متمایز می‌کنند. (پترسون و سلیگمن ۲۰۰۴، ص ۴۲۰). نکته مهم این است که وجود رهبر برای حفظ حیات و اداره امور اجتناب ناپذیر است. بسیاری از ناکامی‌ها و شکست‌های گروه‌ها، سازمان‌ها و شرکت‌ها و حتی پروژه‌های تحقیقاتی ناشی از ضعف رهبری بوده است. (هرسی، بلانچارد، ۱۹۹۶، ص ۹۰، ۹۴)

بسیاری از سازه‌ها و مفاهیمی که در روان‌شناسی معاصر تعریف، اندازه گیری و به کار برده می‌شود- از جمله رهبری و مقیاس‌های ساخته شده آن- در کشورها و فرهنگ‌هایی توسعه یافته است که در برخی موارد به شکل بنیادی با سایر فرهنگ‌ها، به ویژه فرهنگ‌هایی که شالوده اساسی آن‌ها بر دین و آموزه‌های دینی قرار دارد، متفاوت است.

از این رو بدون تردید زمانی می‌توان یک مفهوم یا سازه روان‌شناختی را مبتنی بر اصول اساسی یک فرهنگ دانست که تعاریف، مؤلفه‌ها و نشانگرهای آن با تکیه بر منابع دینی، اجتماعی، ادبیات، باورها و آموزه‌های آن فرهنگ معین، توسعه داده و تعیین شود.

در آموزه‌ها و متون اسلامی هم ویژگی‌های شناختی، عاطفی، انگیزشی، صفات جسمانی، و صفات رفتاری و اخلاقی برای رهبری مؤثر در نظر گرفته شده است که برای هدایت کامل گروه‌ها به منظور افزایش کارایی گروه، انجام وظایف و در عین حال رضامندی اعضای گروه، لازم شمرده شده و هرچه این ویژگی‌ها در رهبری کامل‌تر باشد، تأثیر او بر اعضای گروه بیشتر خواهد بود.

از جمله ویژگی‌های شناختی، هوشمندی (تمیمی‌آمدی، ۱۴۱۰ق)، علم و دانش (الشریف‌الرضی، خطبه ۱۳۱) وسیع و ایمان به خدا (آل‌عمران: ۲۸) با توجه به نقش مؤلفه شناختی در ایمان است.

دانش رهبری معمولاً به وظایف گروه مربوط می‌شود که در روان‌شناسی و متون اسلامی هر دو مورد توجه قرار گرفته است. شناخت کامل هدف، اصول و موازین فعالیت گروه، نقاط ضعف، اولویت‌ها و موانع، مهارت در برنامه‌ریزی (طبرسی، ۱۴۰۳ق؛ ابن‌شعبه‌حرانی، ۱۴۰۴ق)^۱ در متون اسلامی مورد توجه قرار گرفته است.

همچنین ایمان به خدا موجب جلب عواطف مثبت اعضای گروه (مریم: ۹۶) نسبت به رهبری و تأثیر او بر ایشان می‌شود. ایمان به خدا آثار متعددی از قبیل توکل بر خدا (مائده: ۲۳) و استقامت و پایداری در فرد آل‌عمران: ۲۰۰) دارد که هدایت گروه را تسهیل می‌کند.

در بعد عاطفی، متون اسلامی به ویژگی‌هایی همچون شجاعت^۲، صبر و استقامت و علو همت اشاره می‌کند. صبر و استقامت رهبری مؤثر در محدوده وظایف گروه، مانع از ضعف و سستی او در برابر فشارها و موقعیت‌های دشوار می‌گردد (تمیمی‌آمدی، ۱۴۱۰ق)^۳. علو همت رهبری مؤثر به گونه‌ای که اهداف و مقاصد

۱. و افضلهم حلما و اجمعهم علما و سیاسیة.

۲. تعبیراتی که به قدرتمندی حاکم اشاره دارد و روایات مربوط به ضعف رهبری در ابوذ را می‌توان شاهدی بر شرط شجاعت و صبر لازم در رهبر دانست.

۳. الصبر مدفعه، عده للبلاء، عون علی کل امر، اعون الشیء علی الدهر، اول لوازم الاتقان و احد الظفرین.

عالی را در پیش گیرد و در آرمان خواهی بلند نظر و در هدف گیری‌ها وسعت دید داشته باشد، در کارایی گروه (همان)^۱ و تأثیر بر اعضای آن نقش مهمی دارد (همان).^۲

با توجه به این جهت که صفات جسمانی به نفوذ رهبری بر اعضای گروه می‌افزاید و گاه در صفاتی مانند اعتماد به نفس رهبری و قوت روانی او تأثیر دارد، در بعد جسمانی در متون اسلامی، قدرت جسمانی (بقره: ۲۴۷) و تجربه ناشی از سن (الشریف‌الرضی، حکمت ۸۶)^۳ و جذابیت ظاهری و عدم ویژگی تنفرآمیز در رهبران نیز مورد توجه قرار گرفته است (خمینی، چهل حدیث، ۹۹۹) در زمینه ویژگی‌های رفتاری و اخلاقی، تعالیم اسلام صفاتی از قبیل عدالت فردی، صداقت، تواضع، حلم و سعه صدر را لازم می‌شمارد.

رهبری مؤثر در دیدگاه اسلامی علاوه بر عادلانه عمل کردن، باید در زندگی شخصی و فردی هم به موازین اسلامی و اخلاقی پایبند باشد و پا را از حد تقوا فراتر نهد (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۴۰). خداوند پیامبر (ص) را به تواضع در برابر مردم فرا می‌خواند «وَ اخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ» (شعراء: ۲۱۵) حضرت علی (ع) در سیره عملی خویش در دوران حکومتش از مردم می‌خواست مانند رهبران متکبر و جبار با او رفتار نکنند (الشریف‌الرضی، حکمت ۳۷ و ۳۲۲) ایشان به کارگزاران خویش هم دستور می‌دادند که با تواضع با مردم رفتار کنند (همان، نامه ۲۷).

سعه صدر و حلم که تاحدی با مفهوم انعطاف پذیری در روان‌شناسی مطابقت دارد از صفات اخلاقی است که شرط لازم نفوذ در مردم شمرده شده و در قرآن به صراحت گفته شده است که نرمی و انعطاف پذیری پیامبر (ص) در برابر مردم موجب جذب آنها شد و اگر پیامبر (ص) با شدت رفتار می‌کرد مردم از اطراف ایشان پراکنده می‌شدند «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ» (آل‌عمران: ۱۵۹).

۱. الفعل الجمیل ینیء عن علو الهممة.

۲. من رقی درجات الهمم عظمته الامم.

۳. رأى الشيخ احب الى من جلد الغلام.

سعه صدر هم که ابزار رهبری (همان، نامه ۱۹)^۱، مهم‌ترین اصل اداره امور (تمیمی‌آمدی، ۱۴۱۰ق)^۲ و وسیله تاثیرگذاری (همان)^۳ اعلام شده است، یک ویژگی روان‌شناختی با آثاری مانند انعطاف‌پذیری، حلم، صبر و آرامش روانی است.

پژوهشگران غیر ایرانی برای اندازه‌گیری ویژگی‌های مختلف رهبری، مقیاس‌های متفاوتی با رویکردهای مختلف ساخته‌اند.

با توجه به مرکزی و حساس بودن توانمندی‌ها و شناخت رهبری مؤثر در تحول و شکل‌گیری اجتماع‌های انسانی در همه سطوح کلی و جزئی و نیز تاکیدهای آشکاری که در منابع اسلامی پیرامون رهبری وجود دارد، این پژوهش به دنبال آن است تا این ویژگی‌های کیفی را با توجه به دیدگاه اسلام، مفهوم سازی و اندازه‌گیری و به سنجه‌ای کمی تبدیل کنیم تا به صورت علمی و دقیق بتوان افراد واجد شرائط را یافت و در سطوح مختلف رهبری از ایشان بهره گرفت یا اینکه افراد فاقد این ویژگی‌ها را به عنوان رهبرانی شایسته تربیت و تقویت کرد.

بنابراین، مساله اصلی پژوهش حاضر، تعیین مؤلفه‌ها و تهیه مقیاس اولیه "رهبری مؤثر" براساس آموزه‌های دین مبین اسلام است.

قابل توجه است که رهبری در این پژوهش، به عنوان یک ویژگی انسانی و روان‌شناختی و صرفاً کیفیتی شخصی که قابل اندازه‌گیری، کشف و یا ایجاد و ارتقاء است، نگریسته شده است و رهبری مذهبی و رهبری مذهب و یا خلافت و ولایت الهی و معصومانه با نگاه شیعی که از طرف خداوند است، در نظر نبوده و نیست. در نتیجه در صورت وجود سایر شرائط موقعیتی، هر انسانی در این کیفیت دارای ویژگی‌های روان‌شناختی مؤثر و قوی‌تر و بهتری باشد احتمالاً به همان میزان در سطوح و کیفیت رهبریش ارتقاء می‌یابد. منظور از منابع اسلامی هم قرآن و روایات چهارده معصوم از منابع معتبر روایی شیعی است.

۱. آله الریاسة سعة الصدر.

۲. الحلم رأس السیاسة.

۳. بالحلم تكثر الانصار.

به نظر محقق، رهبری براساس منابع اسلامی دارای اصولی اساسی و تعدادی مفاهیم فرعی می‌باشد. با شناسایی اصول ویژگی‌های رهبری و مفاهیم فرعی تر آن، می‌توان مؤلفه‌های آن را شناسایی و مورد تحلیل قرار داد.

این پژوهش از نوع تحقیق توسعه‌ای می‌باشد، از این رودر بخش نظری با رویکرد توصیفی-تحلیلی سعی دارد به بررسی مؤلفه‌های رهبری مؤثر از دیدگاه اسلام بپردازد و در بخش میدانی با روش زمینه یابی (پیمایشی) برای بررسی روائی محتوایی از نظرات کارشناسان و جهت بررسی اعتبار، با اجرای داده‌های مقیاس در میان نمونه جامعه آماری، آلفای کرونباخ آن محاسبه خواهد شد.

ضرورت پژوهش

بسیاری از سازه‌ها و مفاهیمی که در روان‌شناسی معاصر تعریف، اندازه گیری و به کار برده می‌شود- از جمله رهبری و مقیاس‌های ساخته شده آن- در کشورها و فرهنگ‌هایی توسعه یافته است که در برخی موارد به شکل بنیادی با سایر فرهنگ‌ها، به ویژه فرهنگ‌هایی که شالوده اساسی آن‌ها بر دین و آموزه‌های دینی قرار دارد، به گونه قابل ملاحظه‌ای متفاوت است.

از این رو بدون تردید زمانی می‌توان یک مفهوم یا سازه روان‌شناختی را مبتنی بر اصول اساسی یک فرهنگ دانست که تعاریف، مؤلفه‌ها و نشانگرهای آن با تکیه بر منابع دینی، اجتماعی، ادبیات، باورها و آموزه‌های آن فرهنگ معین، توسعه داده و تعیین شود. بنابراین با توجه به مرکزی و حساس بودن توانمندی‌ها و شناخت رهبری مؤثر در تحول و شکل گیری اجتماع‌های انسانی در همه سطوح کلی و جزئی و نیز تاکیدهای آشکاری که در منابع اسلامی پیرامون رهبری وجود دارد، ساخت یک ابزار معتبر و روا که بتواند این سازه را براساس آموزه‌های اسلام مفهوم سازی و اندازه گیری کند ضروری محسوب می‌شود و می‌تواند علاوه بر گسترش حوزه متون اسلام و انعکاس قابلیت کاربرد آن در علم روان‌شناسی، مسیر را برای سایر پژوهشگران، در زمینه‌های مختلف پژوهشی هموار و نتایج چشمگیری به دست دهد.

هدف پژوهش

مساله اصلی پژوهش حاضر، تعیین مؤلفه‌ها و تهیه مقیاس اولیه "رهبری مؤثر" براساس آموزه‌های دین مبین اسلام است. گرچه انسان رهبر از ابعاد گوناگون مورد بررسی، توجه و مطالعه قرار گرفته است، ولی بررسی و استنباط مؤلفه‌های آن از نگاه اسلام و نیز ساخت مقیاس اولیه آن مبتنی بر متون و آموزه‌های اسلام از جنبه‌های نوآورانه تحقیق حاضر به حساب می‌آیند.

پرسش‌های اصلی

- ۱- رهبری موثر از دیدگاه روان‌شناسی چیست و نشانه‌های آن کدام است؟
- ۲- ویژگی‌های روان‌شناختی رهبری موثر در منابع اسلامی کدامند؟
- ۳- ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه رهبری موثر براساس منابع اسلامی چه می‌باشند؟
- ۴- میزان روایی و اعتبار مقیاس چقدر است؟

تعاریف عملیاتی و نظری مفاهیم پژوهش

تعریف نظری:

رهبری موثر: رهبری اثربخش کسی است که بتواند ۸۰ تا ۹۰ درصد توانایی افراد را به کار گیرد؛ که این امر مستلزم داشتن توانایی‌های فنی، انسانی، ادراکی، طراحی و حل مسئله است. اثربخشی فرایندی است که رهبر می‌کوشد با ایجاد انگیزه و ارتباطی موثر انجام سایر وظایف خود را در تحقق اهداف سازمانی تسهیل و کارکنان را از روی میل و علاقه به انجام وظایفشان ترغیب کند (رضائیان، ۱۳۷۹، ص ۲۴).

تعریف عملیاتی:

رهبری موثر: عبارت است از نمرهای که از پرسشنامه اولیه رهبری براساس منابع اسلامی به دست می‌آید.

منابع اسلامی: منظور از منابع اسلامی، قرآن و روایات چهارده معصوم از منابع معتبر روایی شیعی است.

پرسشنامه: در اصطلاح روان‌شناسی، پرسشنامه عبارت از ابزاری متشکل از تعدادی سوالات فرموله شده جهت جمع‌آوری و سنجش اطلاعات از پاسخ‌دهندگان آگاه است و اغلب برای تجزیه و تحلیل آماری از پاسخ‌ها طراحی شده است (گالت^۱، ۱۹۰۷) (کریس فایف شو^۲، ۲۰۰۶، ص ۲۱۲).

1. Gault

2. Chris Fife-Schaw

فصل دوم: پیشینه و مبانی نظری

بخش اول: رهبری در روان‌شناسی

با بررسی سیر تکامل زندگی اجتماعی افراد بشر در می‌یابیم که ظهور رهبری به شروع زندگی اجتماعی انسان باز می‌گردد. وقتی دویا چند نفر تشکیل یک گروه اجتماعی را می‌دهند و با یکدیگر رابطه برقرار می‌کنند، برخی افراد نقش فعال‌تری به خود گرفته و تأثیر بیشتری روی دیگران می‌گذارند، به گونه‌ای که بیش از دیگران مورد توجه گروه قرار می‌گیرند و این زمینه آغاز پیدایش رهبری در گروه است.

ظهور رهبران در مجموعه‌های انسانی، اعم از گروه، سازمان، ملت و جامعه جهانی، زمانی بیشتر احساس می‌گردد که این مجموعه‌ها با مشکلات، بحران‌ها، فشارهای داخلی و خارجی گروه و شرایط محیطی متفاوت سازمانی مواجه گردند. زمانی که تهدیدات و شرایط خاص محیطی باعث ایجاد رعب و وحشت شده و احساس عدم امنیت به وجود می‌آورد و نظم و ثبات را در آن مجموعه انسانی مختل می‌سازد، افراد آن مجموعه دنبال رهبر یا رهبرانی خواهند بود که به دلیل داشتن شجاعت، تخصص و دانش، اعتماد به نفس و ارتباط قوی داشتن با اعضای گروه، قادر باشند آن مجموعه را در مقابل تهدیدات محیطی یا شرایط خاص حاکم بر افراد گروه و سازمان، منسجم و امیدوار سازند و موانع را از سر راه آنها برای رسیدن به اهداف گروه و سازمان بردارند. چنین افرادی در این شرایط خاص سر از رهبری در خواهند آورد. تحلیل تاریخی از ظهور دیکتاتورها نشان داده است که آنها اغلب در شرایط بحرانی که نیاز به تغییرات اساسی در گروه‌های اجتماعی یا دولت می‌باشد ظهور می‌کنند. از این رو عوام فریبانی که به دنبال تثبیت پایه‌های قدرت خود هستند گاهی از این خصوصیت سوء استفاده نموده و با ایجاد بحرانهای ساختگی سعی می‌کنند به اهداف قدرت طلبانه و جاه طلبانه خود برسند. (برایمن^۱ ۱۹۹۲)

امروزه همراه با چالش‌هایی مانند رقابت و عوامل استرس‌زا در سراسر جهان، رهبری از همیشه سخت‌تر شده است چنین چالش‌هایی نیاز به باز گرداندن اعتماد به نفس، امید و خوش بینی در افراد دارد و لازمست رهبران مردم را برای پیدا کردن و پرورش خودشان کمک کنند. بنابراین دنیای امروز نیاز به رهبرانی دارد که با هدف‌ها، ارزش‌ها و تمامیت‌ها آشنا باشند.

تبیین مفهوم رهبری

تعریف لغوی رهبری

رهبری^۱ به‌عنوان عامل، توان یا نیروی بالفعل و یا بالقوهای است که مدیران و رهبران از طریق اعمال نفوذ و همواره با ایجاد اطمینان در پیروان خود برای تحقق اهداف و آرمان‌های موردنظر اعم از سازمانی و گروهی از آن استفاده می‌کنند.

رهبری، با نفوذ بر دیگران تحقق می‌یابد و نفوذ نیز از قدرت سرچشمه می‌گیرد. تاثیرگذاری و نفوذ عبارت از اعمالی است که مستقیم یا غیرمستقیم باعث تغییر در رفتار یا نظرات دیگران می‌شود. رهبران تاثیرگذار عمدتاً مهارت‌های خود را از طریق تجربه. توسعه فردی آگاهانه. تحصیل و آموزش به دست می‌آورند.

تعریف اصطلاحی رهبری

رهبری مفهومی پیچیده (استاگدیل^۲، ۱۹۷۴، ص ۲۵۹) و همانند عشق و زیبایی مقولهای است که هر کس وجود آن را می‌شناسد؛ اما تعریف آن را نمی‌شناسد. اما وقتی شما آن را می‌بینید، می‌شناسید. در پنجاه سال گذشته بیش از شصت و پنج طبقه‌بندی سیستماتیک برای تعریف رهبری ارائه شده است (فلشمن^۳ و همکاران، ۱۹۹۱) (بنیس^۴، ۱۹۸۵، ص ۱۲۹).

جدول ۱-۲: تعاریف رهبری از دیدگاه برخی صاحب‌نظران

محقق	سال	تعریف
۱ کونتز و ادانل	۱۹۵۹	نفوذ در مردم به منظور همراه کردن آنها برای رسیدن به یک مقصود مشترک (کونتز و ادانل ^۵ ، ۱۹۵۹، ص ۴۳۵).
۲ تری	۱۹۶۰	کار تاثیرگذاری بر مردم برای وادار کردن آنها به کوشش دلخواه به سوی هدفهای گروهی (تری ^۶ ، ۱۹۶۰، ص ۴۹۳).

1. leadership

2. Stogdill.R.M

3. Fleishman

4. Bennis

5. Koontz and O'Donnell

6. Terry

۳	جی کوپز	۱۹۷۰	کنش متقابل میان اشخاص که در آن یک فرد نوعی اطلاعات را به طریقی عرضه می‌کند که دیگری می‌پندارد اگر به نحو پیشنهاد شده یا مورد نظر رفتار کند، منافع وی بهبود خواهد یافت (جی کوپز ^۱ ، ۱۹۷۰، ص ۲۱۰).
۴	استاگدیل	۱۹۷۴	ابتکار عمل و حفظ ساختار انتظارات و روابط متقابل (استاگدیل، ۱۹۷۴، ص ۲۹۵).
۵	هورن	۱۹۷۷	رهبری مورد خاص از تأثیر شخصی فرد بر یک گروه یا یک شخص است که آنان را وادار می‌سازد که آنچه رهبر می‌خواهد، انجام دهند (هورن ^۲ ، ۱۹۷۷، ص ۳۵).
۶	دکوتیس و دیگران	۱۹۷۹	نوعی فرآیند نفوذ که به وسیله آن کردار یک فرد سبب تغییر رفتار و نظرات دیگران می‌شود که این نفوذ باید مشروعیت داشته باشد و تغییر، همسو با اهداف فرد پدید آید (دکوتیس ^۳ و دیگران، ۱۹۷۹، ص ۱۱).
۷	هامپ شن ^۴	۱۹۸۱	نفوذ بر مرئوسان از طریق برقراری ارتباط با آنان در جهت تحقق اهداف سازمان
۸	دائری و ریکس	۱۹۸۴	توانایی نفوذ در افراد که به‌طور علاقه‌مندانه هدف‌ها را تعیین و تحقق بخشند و حس وفاداری و همکاری همراه با احترام در آنان به وجود آورد.
۹	استونر و وانکل	۱۹۸۵	یکی از وظایف مدیر، فرآیند تاثیرگذاری و هدایت فعالیتهای مربوط به کار اعضای گروهها (استونر و وانکل ^۵ ، ۱۹۸۵، ص ۲۹۵).
۱۰	بنیس	۱۹۸۵	ظرفیت تاثیرگذاری و ایجاد معنا برای اعضای سازمان (بنیس ^۶ ، ۱۹۸۵، ص ۱۹۶).
۱۱	تنن بام و دیگران	۱۹۹۰	استفاده از فرآیند ارتباط در موقعیتی خاص برای اعمال نفوذ در میان افراد و جهت دادن آن به سوی مقصد یا مقاصدی خاص (تنن بام ^۷ و دیگران، ۱۹۹۰، ص ۲۰۵).
۱۲	هرسی و بلانچارد ^۸	۱۹۹۶	فرآیند اعمال نفوذ در رفتار دیگران جهت نیل به اهداف تعیین شده

-
1. Jacobs, T. O
 2. Horne
 3. Decotis, T. A.
 4. Humpshen
 5. stoner dan wankel
 6. Bennis
 7. Tannenbaum, R
 8. Hersey, P. Blanchard, K. H.