

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
چکیده.....	س
فصل اول: کلیات پژوهش	
مقدمه.....	۲
۱-۱- بیان مسئله.....	۳
۱-۲- اهمیت و ضرورت تحقیق.....	۵
۱-۳- اهداف تحقیق.....	۶
۱-۴- فرضیات تحقیق.....	۶
۱-۵- قلمرو تحقیق.....	۷
۱-۶- تعاریف نظری و عملیاتی.....	۷
۱-۶-۱- تعاریف نظری سبک رهبری.....	۷
۱-۶-۲- تعاریف عملیاتی سبک رهبری:.....	۸
۱-۶-۳- تعریف نظری ساختار سازمانی.....	۸
۱-۶-۴- تعریف عملیاتی ساختار سازمانی.....	۹
۱-۶-۵- تعاریف نظری انگیزش پیشرفت.....	۱۰
۱-۶-۶- تعریف عملیاتی انگیزش پیشرفت.....	۱۰
۱-۷- متغیرهای تحقیق.....	۱۰
۱-۸- محدودیت ها.....	۱۰
فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق	
مقدمه.....	۱۲
بخش اول: ساختار سازمانی.....	
۱-۱-۲- تعریف ساختار سازمانی و ماهیت آن.....	۱۲
۲-۱-۲- کارکردهای ساختار.....	۱۳
۳-۱-۲- ابعاد ساختار سازمانی.....	۱۳
۴-۱-۲- تئوریهای کلاسیک و نئوکلاسیک ساختار سازمانی.....	۱۴
۵-۱-۲- نوعشناسی ساختار سازمانی.....	۱۴
۱-۵-۱-۲- انواع کلاسیک ساختار سازمانی.....	۱۵

۱۵ ساختار کارکردی ۱-۱-۵-۱-۲
۱۵ ساختار بخشی ۲-۱-۵-۱-۲
۱۵ ساختار ماتریسی ۳-۱-۵-۱-۲
۱۶ انواع جدید ساختار سازمانی ۲-۵-۱-۲
۱۶ ساختار افقی ۱-۲-۵-۱-۲
۱۶ ساختار شبکه‌های ۲-۲-۵-۱-۲
۱۷ ساختار ستارهای یا خوشه ستارهای ۳-۲-۵-۱-۲
۱۷ ساختار تار عنکبوتی ۴-۲-۵-۱-۲
۱۷ ساختار پارندی ۵-۲-۵-۱-۲
۱۸ ساختار خوشه‌های ۶-۲-۵-۱-۲
۱۸ ساختار مجازی ۷-۲-۵-۱-۲
۱۹ ساختار تواناساز و بازدارنده ۸-۲-۵-۱-۲
۲۶ بخش دوم: سبک‌های رهبری
۲۶ تعاریف رهبری ۱-۲-۲
۲۸ تاریخچه رهبری ۲-۲-۲
۲۹ سبک یا شیوه رهبری ۳-۲-۲
۳۰ سبک رهبری ۴-۲-۲
۳۲ رویکردها و نظریه‌های سنتی و نوین رهبری ۵-۲-۲
۳۵ رهبری خدمتگزار ۶-۲-۲
۳۵ ویژگی‌های رهبری خدمتگزار ۱-۶-۲-۲
۳۶ سبک رهبری تحول‌آفرین ۷-۲-۲
۳۸ پارامترهای مؤثر بر سبک رهبری تحول‌آفرین ۱-۷-۲-۲
۴۰ رهبری قدرت‌طلبانه ۸-۲-۲
۴۱ رهبری مشارکتی (دموکراتیک) ۹-۲-۲
۴۱ رهبری آزادمنشانه ۱۰-۲-۲
۴۱ بخش سوم: جو انگیزشی
۴۱ مفاهیم و تعاریف نیاز و انگیزه ۱-۳-۲
۴۲ انگیزش و نیازهای فردی ۲-۳-۲

۴۳ نظریه X و Y مک گرگور.
۴۴ ۲-۳-۴-متغیرهای موثر در انگیزش.
۴۶ ۲-۳-۵-نخستین نظرات انگیزش.
۴۶ ۲-۳-۵-۱-نظریه سنتی فردریک تیلور.
۴۶ ۲-۳-۵-۲-نظریه روابط انسانی هاتورن.
۴۷ ۲-۳-۵-۳-نظریه منابع انسانی مک گرگور.
۴۷ ۲-۳-۶-نظریه های معاصر انگیزش.
۴۷ ۲-۳-۶-۱-نظریه های محتوایی انگیزش.
۴۷ ۲-۳-۶-۲-تئوری سلسله مراتب نیازهای مازلو.
۴۸ ۲-۳-۶-۳-نظریه وجود - وابستگی - رشد کلیتون الدر فر.
۴۸ ۲-۳-۶-۴-نظریه نیازهای سه گانه مک کله لند.
۴۸ ۲-۳-۶-۵-نظریه بهداشت - انگیزش هرزبرگ.
۵۰ ۲-۳-۷-۷-نظریه های فرآیندی انگیزش.
۵۰ ۲-۳-۷-۱-نظریه انتظار.
۵۰ ۲-۳-۷-۲-نظریه برابری آدامز.
۵۰ ۲-۳-۷-۳-نظریه های تقویت یا شرطی کردن عامل اسکینر.
۵۱ ۲-۳-۷-۴-نظریه برانگیختگی.
۵۱ ۲-۳-۸-ابعاد اصلی کار و خصوصیات مطلوب شغلی.
۵۲ بخش چهارم: پیشینه تحقیق.
۵۲ ۲-۴-۱-تحقیقات داخلی انجام شده.
۵۵ ۲-۴-۲-تحقیقات خارجی انجام شده.
۵۸ ۲-۵-مدل مفهومی تحقیق.
۵۸ ۲-۶-جمع بندی.
	فصل سوم: روش تحقیق
۶۱ مقدمه
۶۱ ۳-۱-روش تحقیق.
۶۱ ۳-۲-فرآیند انجام تحقیق.
۶۲ ۳-۳-جامعه آماری مورد مطالعه.

۶۲	۳-۴- روش نمونه گیری و حجم نمونه.....
۶۳	۳-۵- روش گردآوری دادهها.....
۶۳	۳-۶- ابزار جمع آوری اطلاعات.....
۶۳	۳-۶-۱- روایی پرسشنامه.....
۶۴	۳-۶-۲- پایایی پرسشنامه.....
۶۵	۳-۷- روش تجزیه و تحلیل.....
۶۵	۳-۷-۱- آزمون کولموگروف اسمیرنوف (تست نرمال بودن).....
۶۶	۳-۷-۲- ضریب همبستگی پیرسون.....
	فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها
۶۸	مقدمه.....
۶۸	۴-۱- نتایج توصیفی یک متغیره.....
۶۸	۴-۱-۱- جنسیت پاسخگویان.....
۶۸	۴-۱-۲- سن پاسخگویان.....
۶۹	۴-۱-۳- وضعیت تحصیلات پاسخگویان.....
۶۹	۴-۱-۴- وضعیت سابقه کار پاسخگویان.....
۷۰	۴-۱-۵- وضعیت سابقه قهرمانی پاسخگویان.....
۷۰	۴-۲- توصیف کمی متغیرهای پژوهش.....
۷۱	۴-۳- روابط بین متغیرها و نتایج تحلیل استنباطی چند متغیره.....
۷۱	۴-۳-۱- بررسی نرمال بودن داده ها.....
۷۲	۴-۳-۲- بررسی فرضیه‌های تحقیق.....
	۴-۴-۱-۲- فرضیه اول: بین رسمیت در سازمان با جو انگیزشی کارکنان هیئت های ورزشی استان کرمان
۷۲	رابطه معناداری وجود ندارد.....
	۴-۴-۲-۲- فرضیه دوم: بین پیچیدگی در سازمان با جو انگیزشی کارکنان هیئت های ورزشی استان کرمان
۷۳	رابطه معناداری وجود ندارد.....
	۴-۴-۳-۲- فرضیه سوم: بین تمرکز در سازمان با جو انگیزشی کارکنان هیئت های ورزشی استان کرمان
۷۴	رابطه معناداری وجود ندارد.....
	۴-۴-۲-۴- فرضیه چهارم: بین سبک رهبری مستبدانه با جو انگیزشی کارکنان هیئت های ورزشی استان
۷۵	کرمان رابطه معناداری وجود ندارد.....

۴-۲-۵-فرضیه پنجم: بین سبک رهبری خیرخواهانه با جو انگیزشی کارکنان هیئت های ورزشی استان کرمان رابطه معناداری وجود ندارد.....	۷۶
۴-۲-۶-فرضیه ششم: بین سبک رهبری مشورتی با جو انگیزشی کارکنان هیئت های ورزشی استان کرمان رابطه معناداری وجود ندارد.....	۷۷
۴-۲-۷-فرضیه هفتم: بین سبک رهبری مشارکتی با جو انگیزشی کارکنان هیئت های ورزشی استان کرمان رابطه معناداری وجود ندارد.....	۷۸
۴-۲-۸-فرضیه هشتم: بین ساختار سازمانی با جو انگیزشی کارکنان هیئت های ورزشی استان کرمان رابطه معناداری وجود ندارد.....	۷۹
۴-۲-۹-فرضیه نهم: بین سبکهای رهبری با جو انگیزشی کارکنان هیئت های ورزشی استان کرمان رابطه معناداری وجود ندارد.....	۸۰
۴-۲-۱۰-فرضیه دهم: بین ساختار سازمانی و سبکهای رهبری با جو انگیزشی کارکنان هیئت های ورزشی استان کرمان رابطه معناداری وجود ندارد.....	۸۱
فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری و پیشنهادات	
مقدمه	۸۳
۵-۱- نتایج تحقیق.....	۸۳
۵-۱-۱- آمار توصیفی متغیرها.....	۸۳
۵-۱-۲- بحث و نتیجه گیری فرضیه ها.....	۸۴
۵-۱-۲-۱. نتایج فرضیه اول.....	۸۴
۵-۲- بحث و بررسی	۸۶
۵-۳- پیشنهادات کاربردی.....	۸۹
۵-۴- پیشنهادات برای پژوهش های بعدی	۸۹
منابع	۹۰
پیوست ها	۹۹

فهرست جداول

صفحه

جدول

جدول ۱-۲: مقایسه ابعاد چهارگانه انواع ساختارهای تواناساز و بازدارنده هوی و سوئیتلند (۲۰۰۰ و ۲۰۰۱) و هوی و میسکل (۲۰۰۵؛ ۲۰۰۸).....	۲۵
جدول ۲-۲: طیف سبک های رهبری در تحقیقات کلاسیک (ره کوی، ۱۳۸۵: ۱۲۶).....	۳۰
جدول ۲-۳: رویکردها و نظریه های سنتی رهبری و مؤلفه های آن.....	۳۲
جدول ۳-۱- جدول ضریب پایایی پرسشنامه (آلفای کرونباخ).....	۶۵
جدول ۴-۱- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت.....	۶۸
جدول ۴-۲- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن.....	۶۸
جدول ۴-۳- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب تحصیلات.....	۶۹
جدول ۴-۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه کار.....	۶۹
جدول ۴-۵- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه قهرمانی.....	۷۰
جدول ۴-۶- مقادیر شاخص های توصیفی در خصوص متغیرهای مدل.....	۷۰
جدول ۴-۷- آزمون کولموگروف اسمیرنوف یک نمونه ای برای متغیرهای تحقیق.....	۷۱
جدول ۴-۸- ضریب همبستگی بین رسمیت در سازمان با جو انگیزشی کارکنان.....	۷۲
جدول ۴-۹- ضریب همبستگی بین پیچیدگی در سازمان با جو انگیزشی کارکنان.....	۷۳
جدول ۴-۱۰- ضریب همبستگی بین تمرکز در سازمان با جو انگیزشی کارکنان.....	۷۴
جدول ۴-۱۱- ضریب همبستگی بین سبک رهبری مستبدانه با جو انگیزشی کارکنان.....	۷۵
جدول ۴-۱۲- ضریب همبستگی بین سبک رهبری خیرخواهانه با جو انگیزشی کارکنان.....	۷۶
جدول ۴-۱۳- ضریب همبستگی بین سبک رهبری مشورتی با جو انگیزشی کارکنان.....	۷۷
جدول ۴-۱۴- ضریب همبستگی بین سبک رهبری مشارکتی با جو انگیزشی کارکنان.....	۷۸
جدول ۴-۱۵- ضریب همبستگی بین ساختار سازمانی با جو انگیزشی کارکنان.....	۷۹
جدول ۴-۱۶- ضریب همبستگی بین سبک های رهبری با جو انگیزشی کارکنان.....	۸۰
جدول ۴-۱۷- آماره های تحلیلی رگرسیونی چندمتغیره جو انگیزشی کارکنان.....	۸۱
جدول ۴-۱۸- تحلیل واریانس رگرسیون چندمتغیره جو انگیزشی کارکنان.....	۸۱
جدول ۴-۱۹- جدول ضرایب رگرسیون.....	۸۱

فهرست اشکال

شکل	صفحه
شکل ۱-۲: ابعاد رهبری کل نگر بر اساس الگوی ACES (کوآترو، والدمن و گالوین، ۲۰۰۷: ۴۳۰).....	۳۰
شکل ۲-۲: مدل چند سطحی تکامل یافته.....	۳۸
شکل ۳-۲: نمودار کلی فرآیند انگیزش اساسی (سید جوادین، ۱۳۹۰: ۴۵۶).....	۴۲
شکل ۴-۲: فرآیند انگیزش (رابینز، ۱۳۹۳).....	۴۳
شکل ۵-۲: مدل ابعاد اصلی شغل و خصوصیات شاغل (رابینز، ۲۰۰۰: ۱۲۱).....	۵۱
شکل ۱-۳-فرآیند انجام تحقیق.....	۶۲
شکل ۱-۴- پراکندگی رسمیت در سازمان و جو انگیزشی کارکنان.....	۷۲
شکل ۲-۴- پراکندگی پیچیدگی در سازمان و جو انگیزشی کارکنان.....	۷۳
شکل ۳-۴- پراکندگی تمرکز در سازمان و جو انگیزشی کارکنان.....	۷۴
شکل ۴-۴- پراکندگی سبک رهبری مستبدانه و جو انگیزشی کارکنان.....	۷۵
شکل ۵-۴- پراکندگی سبک رهبری خیرخواهانه و جو انگیزشی کارکنان.....	۷۶
شکل ۶-۴- پراکندگی سبک رهبری مشورتی و جو انگیزشی کارکنان.....	۷۷
شکل ۷-۴- پراکندگی سبک رهبری مشارکتی و جو انگیزشی کارکنان.....	۷۸
شکل ۸-۴- پراکندگی ساختار سازمانی و جو انگیزشی کارکنان.....	۷۹
شکل ۹-۴- پراکندگی سبک های رهبری و جو انگیزشی کارکنان.....	۸۰

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی بین ساختار سازمانی و سبک‌های رهبری با جو انگیزشی کارکنان هیئت‌های ورزشی استان کرمان بود. این تحقیق از نظر هدف یک تحقیق کاربردی و از نظر روش یک تحقیق توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل کارمندان هیئت‌های ورزشی بود که تعداد آن‌ها ۱۵۲ نفر است. حجم نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۱۰۸ نفر برآورد شده است که نمونه‌های مورد بررسی بصورت تصادفی و ساده انتخاب شده‌اند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد فضای انگیزشی ادراک شده در ورزش (۲) نیوتن و همکاران (۲۰۰۰) و پرسشنامه استاندارد سنجش سبک رهبری لیکرت توسط هرسی و بلانچارد (۱۹۹۶) و پرسشنامه ساختار سازمانی رابینز استفاده شد. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آماری شامل آمار توصیفی و آمار استنباطی که آمار توصیفی شامل جداول فراوانی، درصد فراوانی و شکل درصد فراوانی برای متغیرهای جمعیت‌شناختی و شاخص‌های مرکزی و پراکندگی برای متغیرهای اصلی تحقیق و آمار استنباطی شامل آزمون کولموگروف اسمیرنوف (برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها) و آزمون‌های پارامتری از قبیل آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. تحلیل‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS ویراست ۲۴ انجام شد. با توجه به نتایج فرضیه اول تا سوم و فرضیه هشتم رابطه و تاثیر معنادار ساختار سازمانی و ابعاد آن (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز) با جو انگیزشی کارکنان مورد تایید قرار گرفت. با توجه به نتایج فرعی چهارم تا هفتم، رابطه و تاثیر معنادار سبک‌های رهبری با جو انگیزشی کارکنان مورد تایید قرار گرفت. لذا شناخت الگوهای رفتاری و روانشناختی و همچنین بررسی رابطه آن با بازدهی، اثربخشی و انگیزش کارکنان نقش مهمی در اداره کردن درست و بهینه امور سازمانی دارد. لذا ضرورت دارد بهترین سبک رهبری و ساختار سازمانی متناسب با سازمان جهت ایجاد جو انگیزشی بهتر در سازمان به وجود آید.

واژگان کلیدی:

ساختار سازمانی، سبک‌های رهبری، جو انگیزشی، هیئت‌های ورزشی استان کرمان

فصل اول: کلیات پژوهش

منابع انسانی هر سازمان، عاملی اصلی حیات آن سازمان و از این رو شناخت انسان برای مدیریت اثر بخش آن ضروری است. رهبران بزرگ نه سیستم ها، نه فرآیندها، نه فناوری و نه وظایف را رهبری می کنند، بلکه آنها، انسان ها را رهبری می کنند، زیرا سرمایه های انسانی مزیت رقابتی بالقوه ای هستند که سازمان ها باید با اقدامات مناسب و درست، آنها را به نیروی مری و بالفعل تبدیل کرده و با افزایش ظرفیت ها و توانمندی ها، در جهت اهداف سازمان، رشد و توسعه دهند. مدیران باید از طرح ها و برنامه هایی جهت به کارگیری موثر کارکنان استفاده نمایند تا از نامریی شدن آنها جلوگیری کنند که نتیجه تشکیل سازمانی از کارکنان بهره ور است که حس می کنند مری اند، به آنها توجه شده، ارزش داده شده و مورد قدردانی قرار می گیرند که این باعث ارتقای بهره وری، اثربخشی، کارایی و کیفیت خدمات و استفاده بهینه از منابع می گردد.

بحث و بررسی در خصوص ارضای نیازهای کارکنان هیئت های ورزشی و عوامل دلگرم کننده و اثربخشی بیشتر کارکنان و ایجاد محیط صمیمی و پرجاذبه برای آنان در محیط سازمانی توجه هر فرد دلسوز به آینده این سازمان را به خود معطوف می دارد و لذا همواره این سوال برای نویسنده مطرح بوده و هست که چرا و چگونه پاره ای موارد از طریق ایجاد انگیزش و ارضای نیازهای منطقی و معقول کارکنان در دل بستگی به کار و بالا بردن روحیه آنها تاثیر مثبت حاصل شده و یا بالعکس در اثر کم توجهی و ضعف مدیریت تا چه حد در روحیه و انگیزه افراد اثر سوء گذاشته است؟ چرا برخی افراد در سازمان با وجود امکانات و مزایای یکسان، فعال و دارای انگیزه و برخی دیگر با تمامی مشکلات ماندگار می شوند؟ سبک رهبری آزادمنشانه، خودکامه و یا تلفیقی مدیران چه تاثیری در بهبود عملکرد کارکنان و جو سازمانی خلاق و باز دارد؟ چگونه می توان انگیزش کارکنان را افزایش داد؟ شناخت اینکه کارکنان نیازهای متفاوتی را دنبال می کنند، می تواند به مدیران این مطلب را تفهیم کند که چرا رفتار کارکنان در هیئت های مختلف مورد بررسی، متفاوت است؟ آیا جو سازمانی خلاق و باز موجب افزایش انگیزش می شود؟

موفقیت و اثر بخشی سازمانی تا حد قابل ملاحظه ای در گرو شناخت سازمان، عوامل و استفاده بهینه از نیروهای بالقوه سازمانی است. همچنین شناخت الگوهای رفتاری در سازمان و ارتباط آن با ابعاد مختلف همچون جو سازمانی، نقش مهمی در اداره بهینه امور ایفا می کند. تحقیق حاضر با آگاهی از این امر، به بررسی رابطه بین ریاست سازمانی با سبک رهبری و جو انگیزشی کارکنان هیئت ورزشی استان کرمان پرداخته است.

در این فصل کلیات تحقیق شامل مساله تحقیق، بیان اهمیت و ضرورت مساله، سوالات تحقیق، اهداف تحقیق و... بیان گردیده است.

۱-۱- بیان مسئله

سطوح مختلف نیازهای افراد در سازمان ها، تنوع و نحوه ارضای این نیازها در مدیریت کنونی اهمیت و جایگاه ویژه ای یافته است. مدتهای مدیدی است که در خصوص دلایل اصلی کار و فعالیت انسان، علل تفاوت های رفتاری افراد در مقایسه با دیگران و عوامل تعیین کننده ویژگی های رفتاری افراد مدنظر قرار گرفته است. در جهت پاسخ به این نوع پرسش ها، موضوع مهمی به نام انگیزش از سوی صاحبان علم سازمان و مدیریت مطرح شده است. نتایج بسیاری از تحقیقات (استورم و دیویدکیت، ۱۹۸۹: ۵۳؛ هرسی و بلانچارد، ۱۳۹۵: ۲۶؛ جی مایکل لوبوف، ۱۹۹۴: ۱۵۶ و...) در چند دهه گذشته در کشورهای توسعه نیافته و جهان سوم نشانگر پایین بودن انگیزش به کار و موفقیت، بی میلی و بی اشتیایی به فعالیت اقتصادی، تولید و احساس ناامیدی، احساس ناتوانی فتور و بدبینی به آینده و نظایر آن در بین نیروی کار بالقوه؛ به ویژه جوانان و زنان است.

بحث انگیزش انسانی در سازمانهای کاری بسیار مورد اهمیت است. از هر پنج نفر، چهار نفر در طول زندگی شان در سازمانها کار کرده اند، بسیاری از افراد نیمی از ساعت بیداریشان را در سازمانهای کاری می گذرانند. بسیار مشکل بتوان اهمیت درک این مسئله را تکذیب نمود که چگونه انگیزش بر بسیاری از رفتارهایی که در جامعه بروز میکند تاثیر میگذارد. سازمانها قسمت عمده ای از آنچه که در طول هشت ساعت کاری در سازمان رخ میدهد را کنترل میکنند. در طول ساعات کاری، سازمانها روش های مختلفی را که برای انگیزش کارکنان طراحی شده بکار میگیرند تا کارکنان را به رفتار به شیوه های خاص سوق دهند. با مطالعه نتایج تلاشهای سازمانی برای انگیزش آنان به رفتار به شیوه های خاص میتوانیم بیاموزیم که چگونه افراد در مقابل فعالیتهای انگیزشی مختلف واکنش نشان میدهند (ولی پور، ۱۳۸۹).

یکی از عوامل اثرگذار، جو سازمانی است. جو سازمانی، عبارت است از مجموعه ای از حالات، خصوصیات یا ویژگیهای حاکم بر یک سازمان که آن را گرم، سرد، قابل اعتماد، غیر قابل اعتماد، ترس آور و یا اطمینان بخش، تسهیل کننده یا بازدارنده می سازد و سبب تمایز دو سازمان مشابه از هم می شود. جو به صورت ادراک رسمی، و غیر رسمی از سیاست ها، اعمال، و رویه های سازمانی تعریف می شوند که با سبک رهبری مدیر در ارتباط است (شفیع پور مطلق و همکاران، ۲۰۱۰). عوامل مختلفی بر روی جو انگیزشی اثرگذارند که از آن جمله سبک رهبری و ساختار سازمانی است.

از طرف دیگر سبک های رهبری می تواند در ایجاد یا افزایش جو انگیزشی تاثیر گذار باشد. باس^۱ (۲۰۰۱)، سبکهای رهبری را به سه دسته سبک تحولی، سبک تبدیلی و سبک عدم مداخله گر، تقسیم بندی می کند. رهبری به عنوان یکی از وظایف مهم مدیران علم و هنر نفوذ در افراد به منظور دستیابی به اهداف

^۱ Bass