

نتیجه سنجش سبک رهبری سالزمان



پشتیبان قطبینو

نتیجه

رهبری تلفیقی

یادداشت

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

برگزار شده توسط

قطبینو

تاریخ برگزاری: ۱۴۰۰/۳/۴

معرفی تست سبک رهبری سالزمن (Salzman)

سبک رهبری در واقع تعیین کننده‌ی جو سازمان، فرهنگ سازمانی و راهبردهای حاکم بر سازمان است. رهبران به کمک سبک رهبری خود در اعضای سازمان نفوذ می‌کنند و آن‌ها را در جهت تحقق اهداف سازمان هدایت می‌نمایند. در نتیجه رهبری مجموعه‌ای از تعاملات اجتماعی است و جایی که رهبران بتوانند بر کارکنان خود تأثیر بگذارند قویا خواهند توانست که نتایج عملکرد آنان را تحت کنترل خودشان در بیاورند.

قبل از پرداختن به پاسخ این سؤال مهم که تست سبک رهبری سالزمن چه دردی را از ما دوا می‌کند؟ بهتر است به‌طور مختصر به این موضوع اشاره کنیم که چرا برخورداری از سبک رهبری در تحقق اهداف سازمان لازم و ضروری است؟

مدیران در زمینه‌ی کاری خود می‌توانند نگرش، اصول، چارچوب‌ها و به‌اصطلاح سبک مدیریتی خاص خود را داشته باشند. برخی از مدیران بهره‌گیری از روش‌های سهل‌گیرانه و داشتن تعاملات صمیمی با کارکنان را ترجیح می‌دهند و عده‌ای دیگر انتخابشان استفاده از شیوه‌های سخت‌گیرانه با چارچوب و اصول منظم و دقیق است. برخی از رهبران همواره پذیرا و شنونده‌ی فعالی برای نظرات و انتقادات کارکنان هستند و این آزادی بیان را برای پیش‌برد اهداف سازمانی مؤثر می‌دانند. اما ممکن است در مقابل چنین رویکردی در سبک رهبری گروهی دیگر از مدیران جایگاهی نداشته باشد. بنابراین اینکه شما بدانید از چه طریقی باید بر کارکنان خود نفوذ کنید تا به اهدافتان برسید اهمیت شناخت سبک رهبری و استفاده از تست سبک رهبری سالزمن را دوچندان می‌کند. پرسشنامه استاندارد سبک رهبری سالزمن و اندرکولک (۱۹۸۲) این پرسشنامه از جمله پرسشنامه‌های محقق ساخته است که دارای ۳۵ سوال می‌باشد. هدف آن خودارزیابی در شرایط رابطه‌مداری و وظیفه‌مداری است، دارای ۳۵ بیانیه توصیفی می‌باشد، توسط خود مدیران و روسا پاسخ داده می‌شود و نیم‌رخ مرتبط با سبک‌های رهبری در سه طیف رهبری آزادمنشانه، رهبری تلفیقی و رهبری آمرانه خودکامه را ترسیم می‌نماید.

تعریف مفهومی متغیر پرسشنامه

تقریباً پیش از سال ۱۹۵۰ میلادی تاکنون نظریه‌های رهبری، فراز و نشیب‌های متعددی را پشت سر گذاشته است. راست (۱۹۹۱) متذکر می‌شود که ادبیات رهبری علی‌رغم گستردگی‌اش، غالباً متناقض، گیج‌کننده و فاقد پیوستگی است. مستندات برایمن (۱۹۹۶) در مورد چهار مرحله تاریخی نظریه رهبری، نشان‌دهنده تغییر مفاهیم رهبری به شکل زیر است:

نظریه‌های صفاتی (مربوط به شناسایی صفات رهبر)

نظریه‌های رفتاری (مربوط به شناسایی سبک‌های رفتاری رهبران)

نظریه‌های وابستگی (احتمالی) (تمرکز بر متناسب کردن سبک‌های رفتاری با عوامل موقعیتی)

رهبری آزاد منشانه و دموکراتیک (رابطه مدار):

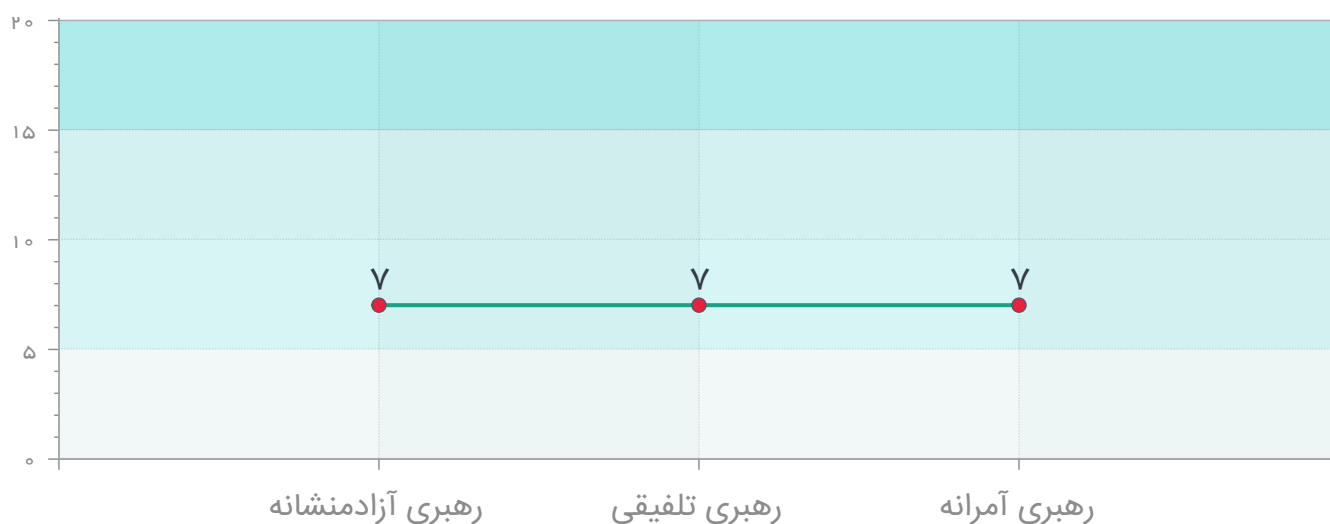
در این سبک به افراد آزادی بسیاری برای چگونگی انجام کارها داده می‌شود و آن‌ها می‌توانند موعد مقرر را برای تحویل کارهایشان، خود مشخص کنند. در این سبک رهبران با تهیه منابع و در صورت لزوم راهنمایی‌های لازم از افراد پشتیبانی می‌کنند، و در همین حد در امور مداخله می‌کنند. این استقلال می‌تواند منجر به رضایت شغلی بالا گردد، اما از طرف دیگر اگر افراد گروه به خوبی زمان خود را مدیریت نکنند، و یا اگر دانش، مهارت و انگیزه کافی برای انجام مؤثر کارها را نداشته باشند، می‌تواند مضر باشد. (از این سبک می‌توان هنگامی که زمان کافی برای کنترل همه‌ی کارها و افراد و کارها وجود ندارد، استفاده نمود.) این ساختار، چارچوبی محبوب و مفید است، چراکه مدیران را به کاهش استبداد و زورگویی تشویق می‌کند، ویژگی‌ای که ممکن است به طور غریزی در وجود هر مدیری باشد.

سبک آمرانه و سنتی (وظیفه مدار):

مدیر یا رهبر به زیر دستان خود می‌گوید چه کار باید بکنند و چگونه باید آن کار را انجام دهند. این سبک محافظه‌کار (اقتداری) است.

سبک تلفیقی:

در این سبک که به شدت طرفدار کار و بسیار کم توجه به کارمند است، کارکنان دقیقاً می‌دانند که سازمان از آن‌ها چه توقعی دارد و در این راستا دستورات روشنی از طرف رهبر به آنان ابلاغ می‌شود.



مقیاس	مقدار
انسانگرایی	۷
وظیفه گرایی	۷