ادامه نوشتار رهبری تحول آفرین(۲)

تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی

مهمترین ویژگی عصر کنونی عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی‌سازی و تغییرات فزاینده تکنولوژیکی است. موفقیت در چنین شرایطی، مستلزم تغییر در فعالیت‌ها و وظایف سازمانی و چگونگی اداره و به ویژه رهبری سازمان‌هاست. بنابراین سازمان‌های موفق به رهبرانی نیازمندند که با ژرف‌نگری، مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند. رهبران تحول آفرین با خلق ایده‌ها و چشم اندازهای جدید، مسیر تازه‌ای از رشد و شکوفایی را فراروی سازمان‌ها قرار می‌دهند و نوید عملکرد سازمان‌ها و کسب مزیت رقابتی خواهند بود.

نوآوری سازمانی در برخورد با محیط متلاطم خارجی کمک می‌کند، تا سازمان با پیچیدگی و تغییری که به سرعت درحال افزایش است؛ مقابله کند. نوآوری در واقع فرایند اخذ ایده خلاق و تبدیل آن به محصول و خدمات و روش‌های جدید عملیات است.

ترغیب کارکنان به اتخاذ شیوه‌های نوین و حل خلاقانه مسائل و معضلات سازمانی یکی از ویژگی‌های بارز رهبران تحول آفرین است. درحقیقت با توجه به ترغیب‌ها و تشویق‌ها و تحریکات ذهنی که توسط رهبران تحول‌آفرین بر روی پیروان صورت می‌گیرد، آنان وضع موجود را به چالش کشیده و برای برآورده ساختن اهداف و بازسازی سازمان، روش‌های نو و پیشرفته را جایگزین روش‌های سنتی حل مسئله می‌نمایند.

رهبری تحول آفرین و سرمایه اجتماعی سازمان

سرمایه اجتماعی یکی از مفاهیم جدیدی است که در مدیریت مطرح شده است و به هنجارهای غیر رسمی که همکاری بین دو یا چند فرد را افزایش می‌دهد؛ اشاره دارد. منظور آن دسته از هنجارهایی که به همکاری در گروه ها منجر می‌شود. بنابراین با فضیلت‌هایی نظیر صداقت، حفظ تعهد، انجام درست وظایف و مواردی از این دست ارتباط پیدا می‌کند. رهبران تحول آفرین نقش مهمی در بهبود سرمایه اجتماعی دارند و این کار

را از طریق تسهیل فعالیت‌های دسته جمعی و ایجاد هماهنگی و حل مسائل انجام می‌دهند. وجود رهبران در سازمان‌ها می‌تواند به ایجاد تیم‌هایی منجر شود و به همین طریق سرمایه اجتماعی نیز افزایش می‌یابد. درحقیقت رهبران تحول آفرین مسئولیت پذیری و امور اخلاقی را چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی انجام داده که منجربه ایجاد سرمایه اجتماعی می‌شود. این رهبران شبکه‌های ارتباطی و پیوند افراد به یکدیگر را تقویت می‌کنند و اعتماد میان افراد را فزونی می‌بخشند. از آنجایی که رهبری تحول آفرین فرایندی است که در آن رهبران کارکنان خود را به سطح بالاتری از امید و موفقیت می‌رسانند، به خلاقیت تمامی اعضای سازمان ارزش می‌گدارند، در تصمیم گیری های خود از دیدگاه‌های آنها استفاده می‌کنند و بدین ترتیب میزان سرمایه‌های اجتماعی با واسطه توجه به مشارکت‌ها و همکاری افراد در زمینه‌های مختلف افزایش می یابد.

دفتر مطالعات معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه