

عنوان مقاله:

نقش رهبری تحول آفرین در مدیریت تغییر

محل انتشار:

ششمین کنفرانس بین المللی مدیریت (سال: 1387)

تعداد صفحات اصل مقاله: 17

نویسندگان:

شادروان دکترمهدی جمشیدیان - دانشیار گروه مدیریت دانشگاه اصفهان

مهدی یزدان شناس - دانشجوی دوره دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان

خلاصه مقاله:

قرن جدید امواج تازه ای از تغییر را با خود به همراه آورده است. محیط پیرامون سازمانها پویاتر از قبل شده و باعث گردیده تا سازمانها در پی یافتن پاسخهایی برای این پویایی ها باشند برای موفقیت و حتی بقا در چنین محیطی ضروری است سازمانها به سمت انعطاف پذیری، پویایی و تحول حرکت نموده و از سکون بپرهیزند. بدین جهت است که بحث مدیریت تغییر در سازمانها اهمیتی بیش از پیش یافته است. در این رابطه موضوع رهبری و به عبارتی دیگر رهبری تغییر نقش قابل ملاحظه ای ایفا می کند. اهمیت رهبری در فرایند مدیریت تغییر به این دلیل است که تغییر مستلزم ایجاد و نهادینه سازی سیستمها و روندهای جدیدی است و این امر بدون رهبری موثر امکان پذیر نخواهد بود. بنابراین مدیریت تغییر و پیاده سازی آن وابسته به رهبری می باشد. این مقاله در پی یافتن مشترکات و روابط موجود بین موضوعات مدیریت تغییر و رهبری سازمان می باشد. این مقاله در پی یافتن مشترکات و روابط موجود بین موضوعات مدیریت تغییر و رهبری سازمان می باشد. بررسی ادبیات رهبری سازمان نشان می دهد رویکردهای جدید درباره رهبری سازمانی عمدتاً موضوع تغییر و تحول را مد نظر داشته اند. ب عنوان مثال، سبک رهبری تحول آفرین به ویژگی ها و فرایندهایی توجه می نماید که برای موفقیت اجرای تغییر ضروری هستند. ثر این مقاله همگرایی های این دو بحث تشریح شده و نشان داده می شود که براساس نوع و ماهیت تغییر بایستی سبک های مختلفی از رهبری بکار گرفته شود به ویژه اینکه هنگام پیاده سازی تغییرات بنیادین و استراتژیک، مناسب ترین سبک رهبری، سبک رهبری تحول آفرین خواهد بود.

کلمات کلیدی:

مدیریت تغییر، انواع تغییر، مقاومت در برابر تغییر، رهبری تحول آفرین

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/66457>

