



سومین همایش ملی و سومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران

The third National and International Conference of
Management and Accounting Iran



بررسی نقش تعدیل‌گری برون‌گرایی کارکنان بر رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و

نوآوری سازمانی

(نمونه موردی: شهرداری بجنورد)

مهدی معلم

کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد مشهد پست الکترونیکی: mehdi.moalem@gmail.com

چکیده:

سازمان‌ها در محیط پویای کسب و کار امروز همواره با چالش تغییرات سریع فناوری، کوتاه شدن چرخه عمر محصول و جهانی شدن مواجه هستند و برای زنده ماندن و رقابت، ناگزیر از بکارگیری نوآوری و خلاقیت در تمام فرآیندها و مراحل کاری خود هستند. رهبری تحول‌آفرین از نوآوری حمایت و آن را ترغیب می‌نماید که این امر به نوبه خود بقای بلندمدت یک سازمان را تضمین می‌نماید. مطالعات متعدد نشان داده است که شخصیت افراد تا حد بسیار زیادی بر کنش عملکردها، غیبت‌ها، استفاده و ... کارکنان تأثیر دارد. پژوهش حاضر به آزمودن رابطه رهبری تحول‌آفرین و نوآوری سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌گر برون‌گرایی کارکنان در شهرداری بجنورد می‌پردازد و از نظر هدف، تحقیق کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، این پژوهش به روش زمینه‌یابی (پیمایشی) انجام شده است. نتایج حاصل از این تحقیق نشان‌دهنده این مسئله می‌باشد که شخصیت یک عامل کلیدی در موفقیت سازمان است و افراد برون‌گرا، ریسک‌پذیر و فعال هستند و وضعیت موجود را به چالش کشیده و برای پیدا کردن راه‌حل‌های خلاق در برابر مشکلات پایدار مدیران و رهبران را یاری می‌نمایند.



سومین همایش ملی و سومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران

The third National and International Conference of
Management and Accounting Iran



واژه‌های کلیدی: رهبری، نوآوری، برون‌گرایی، تعدیل‌گر، شهرداری بجنورد

۱- مقدمه:

امروزه در مورد اهمیت رو به گسترش نوآوری در سازمان و پویاتر شدن بازار موافقت عمومی وجود دارد. سازمان‌ها برای پاسخگویی به تقاضا و سبک زندگی متغیر مشتریان و همچنین به منظور بهره‌برداری از فرصت‌های ایجاد شده توسط فناوری و تغییرات بازار، نوآور باشند. نوآوری به طور فزاینده‌ای به عنوان یکی از عوامل اصلی موفقیت بلندمدت شرکت‌ها در بازار رقابتی بدل شده است چراکه شرکت‌های با ظرفیت نوآوری بالا قادر خواهند بود با سرعت بیشتر و به نحو بهتری به چالش‌های محیطی پاسخ گویند. (صمدآقایی، ۱۳۸۵: ۱۷)

هر سازمانی که بتواند تغییرات مناسب را ایجاد نموده و به حیات خود ادامه دهد از پیشرفت قابل توجهی برخوردار خواهد گردید بدیهی است در غیر این صورت راهی به جز شکست و نابودی را طی نخواهد نمود باید توجه داشت که سازمان‌ها پدیده تغییر را امری دائمی تلقی نموده و باید بطور پیوسته در ادامه آن کوشا باشند. (سنجقی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۲۲).

توسعه‌های اخیر در نظریه‌های رهبری، از نظریه‌های رهبری کارزماتیک که رهبر را موجودی غیر متفاوت فرض می‌کرد و پیروان را وابسته به رهبری می‌دانست به سمت نظریه‌های نئوکارزماتیک و رهبری تحول‌آفرین که به توسعه و توانمندسازی پیروان جهت عملکرد مستقل توجه می‌کند، انتقال یافته است (کارک، ۲۰۰۴: ۷۶). رهبران تحول‌آفرین دارای رفتارهایی هستند که پیروان خود را برمی‌انگیزانند تا در راستای اهداف و علایق سازمانی تلاش نمایند و آنها را محقق سازند. همچنین این رهبران قابلیت تحریک کارکنان جهت عملکرد کاری فراتر از حد انتظار را نیز دارند. در نتیجه کارکنان احساس التزام به کار و پیامدهای آن پیدا می‌کنند و آن را به صورت افزایش رضایت شغلی و تلاش بیشتر بروز می‌دهند (گراندر و آوولیو، ۱۹۹۸). از سویی دیگر، با توجه به سرعت شتابنده تغییرات و تحولات علمی، تکنولوژیک، اجتماعی، فرهنگی و ... در عصر کنونی، سازمان‌هایی موفق و کارآمد خواهند بود که علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه امروزی بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونی‌ها را نیز در آینده پیش‌بینی کرده و قادر باشند که این تغییرات را در جهت ایجاد تحولات مطلوب برای ساختن آینده‌ای بهتر هدایت کنند (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۱). به بیانی دیگر، سازمان‌ها با بکارگیری مولفه‌های موثری همچون خلاقیت و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌توانند نسبت به گذشته نوآورتر باشند. از این رو در این پژوهش به بررسی نقش تعدیل‌گر برون‌گرایی کارکنان و رهبری تحول‌آفرین و نوآوری سازمانی در شهرداری بجنورد پرداخته شده است.