

بررسی اثربخشی سبک رهبری تحول آفرین در سازمان

محمد مهدی مظفری^۱، هومن طلوعی^{۲*}

- ۱- دکترای مدیریت صنعتی و استادیار گروه مدیریت صنعتی دانشگاه بین المللی امام خمینی(ره)
mozaffari@soc.ikiu.ac.ir
- ۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار (MBA)، دانشگاه بین المللی امام خمینی(ره)
hoomantolouei@edu.ikiu.ac.ir

خلاصه

امروزه سازمانهای موفق جهت کسب مزیت رقابتی پایدار، توجه ویژه ای به توانمندسازی و ارتقای عملکرد نیروی انسانی خود دارند. محققان و صاحب نظران حوزه کسب و کار، مسیر رسیدن به مزیت‌های استراتژیک سازمان را نتیجه استفاده بهینه از پتانسیل‌های انسانی متعهد و نمونه می‌دانند و برای رسیدن به این مهم، به شیوه‌های نوین و ابتکاری دست زده‌اند. در این راستا، سبک رهبری تحول آفرین امروزه توانسته است به جایگاه رفیعی دست یافته و در عرصه‌های نظری و عملی، اعتبار بالایی به دست آورد. در این تحقیق سعی شده است با مروری بر تحقیقات انجام شده در حوزه رهبری تحول آفرین، تأثیر این عامل بر جنبه‌های مختلف نیروی انسانی سازمان بررسی گردد. در همین راستا با جستجوی مقالات مرتبط با موضوع فوق در پایگاه‌های علمی، حدود ۲۰ مقاله استخراج و جهت داده کاوری مورد استفاده قرار گرفت. این تحقیقات هر کدام از منظر نو به بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر نیروی انسانی سازمان پرداخته‌اند که در نتیجه دسته‌بندی این تأثیرات و حذف موارد تکراری، مشخص گردید رهبری تحول آفرین تأثیر مثبتی بر رشد و ارتقای توانمندی‌های روانشناختی کارکنان، گرایش به نوآوری در سازمان، افزایش هوش و یادگیری سازمانی، رشد مسئولیت اجتماعی سازمان، آمادگی برای تغییر سازمانی، ارتقای رفتار شهروند سازمانی، چابکی منابع انسانی، کاهش سکوت سازمانی، افزایش کیفیت زندگی کاری، افزایش تعهد عاطفی کارکنان دارد.

کلمات کلیدی: رهبری تحول آفرین، نیروی انسانی، سبک رهبری، عملکرد نیروی انسانی

*Corresponding author : hooman tolouei
Email: hoomantolouei@edu.ikiu.ac.ir