

بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر بهسازی سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان جهرم

ساره رحمانیان^۱، محمد ابراهیم سمیع^۲

^۱ دانشگاه پیام نور مرکز جهرم / sareh_rahmaniyan@yahoo.com

^۲ دانشگاه جهرم / itmans2000@gmail.com

چکیده

امروزه به طور روز افزونی سازمان ها با محیط هایی پویا و در حال تغییر مواجه هستند و بنابراین جهت بقا و پویایی خود مجبورند رکه خود را با تغییرات محیطی سازگار سازند. توجه به سرعت شتابنده تغییرات و تحولات علمی، تکنولوژیک، اجتماعی، فرهنگی و ... عصر کنونی، سازمان هایی موفق و کارآمد خواهند بود که علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه امروزی بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونی ها را نیز در آینده پیش بینی کرده و قادر باشند که این تغییرات را در جهت ایجاد تحولات مطلوب برای ساختن آینده ای بهتر هدایت کنند. سازمان ها به دلیل وجود تغییرات و دگرگونی های متعدد، رشد و پیشرفت سریع علوم و فناوری، افزایش و دگرگونی خواسته ها و نیازها و ... نیازمند بهسازی، بهبود، گسترش و توسعه اند. این امر در سازمان آموزش و پرورش به دلایل «اهمیت اجتماعی، حساسیت عمومی، پیچیدگی وظایف، نزدیکی روابط، تربیت حرفه ای و دشواری ارزشیابی» به صورت ضرورتی اجتناب ناپذیر در می آید به همین سبب لازم است با هدف های بهسازی در این سازمان آشنا شویم و سپس به راهبردها، شاخص ها، نحوه عمل، مراحل و روش ها و فنون آن بپردازیم. رهبری تحول آفرین زمانی شکل می گیرد که رهبر علایق کارکنانش را ارتقا و توسعه بخشد، آگاهی و پذیرش برای ماموریت و مقصد گروه را ایجاد نماید و کارکنان را به دیدن فراسوی منافع خود، برای منافع گروه برانگیزاند. در این پژوهش شناسایی تاثیرسبک رهبری تحول آفرین بر بهسازی سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان جهرم مد نظر است

واژه های کلیدی

رهبری تحول آفرین، بهسازی، آموزش و پرورش، نوسازی، کارکنان.

مقدمه

هزاره سوم با رشد روزافزون تکنولوژی، تغییرات سریع محیطی و رقابتی فراوان داخلی و خارجی، محیطی بی ثبات را برای فعالیت های سازمان ها ایجاد کرده است. چالش اساسی سازمان های امروزی تامین و برقراری هماهنگی بین نیاز کلی است، اول حفظ بقای سازمان در محیط بی ثبات و دوم پاسخگویی به نیاز انسانی اعضای خود در جهت ایجاد تساوی حقوق انسانها، حق پیشرفت و شکوفا شدن استعدادهای فردی، داشتن امنیت اجتماعی و رفع تبعیض و....

امروزه به طور روز افزونی سازمان ها با محیط هایی پویا و در حال تغییر مواجه هستند و بنابراین جهت بقا و پویایی خود مجبورند که خود را با تغییرات محیطی سازگار سازند. به عبارتی دیگر با توجه به سرعت شتابنده تغییرات و تحولات علمی، تکنولوژیک، اجتماعی، فرهنگی و ... عصر کنونی، سازمان هایی موفق و کارآمد خواهند بود که علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه امروزی بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونی ها را نیز در آینده پیش بینی کرده و قادر باشند که این تغییرات را در جهت ایجاد تحولات مطلوب برای ساختن آینده ای بهتر هدایت کنند (رضائیان، ۱۳۸۸). از طرفی بهسازی سازمانی یکی از پاسخ های دانش مدیریت به نیازهای فوق است. برنامه بهسازی سازمانی فارغ از سطح دخالت آنها و یا نوع سازمانی که این برنامه ها در آنها اجرا می شود، در پی تامین دو هدف اساسی است که همانا انسانی تر شدن سازمان و اثربخش و کارآتر شدن فرد و سازمان است. بهسازی سازمانی در پی ایجاد تغییرات اساسی و عمیق در تمامی گستره سازمان است، تا نهایتاً با تغییر فرهنگ سازمانی به سازمانی پویاتر دست یابد که در آن همدلی و وحدت هدف بین اهداف کارکنان و اهداف سازمان را ایجاد نماید. برنامه بهسازی سازمانی بدنبال ارتقای عملکرد در سطح فردی، گروهی و سازمانی در همه زمینه های مختلف سازمان از قبیل ساختار، تکنولوژی، رفتار و خط مشی و استراتژی و ... می باشد. اهمیت تغییر در دنیای امروزی بر کسی پوشیده نیست، به طوری که بهسازی و نوسازی سازمان ها به منظور انطباق هرچه مناسبتر آنها با تغییر و تحولات اجتماعی و اجتناب ناپذیر است. در این راستا مدیریت نیروی انسانی به مثابه فرآیندی مطرح می شود که چگونگی جذب، آموزش، سازماندهی و نگهداری کاربرد و ارزیابی مستمر کارکنان را با توجه به ش رابیط موقعیتی و نیز محیط اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی که در آن سازمان عمل می کند، مورد توجه قرار می گیرد. در این میان سازمان های آموزشی و خصوصاً آموزش عالی به عنوان پشتوانه فکری اجتماع که قادر به تغذیه فکری و رشد معنوی و ارزشی افراد جامعه دارای ظرفیت های بالقوه و عمیقی می باشند، می باید به طور مستمر مورد بازنگری قرار گرفته و در جهت ارتقاء کیفی، هم از جهت نیروی انسانی و هم از جهت محتوایی مورد بهسازی، قرار گیرد. هدف از این پژوهش برآوردن این نیاز الزامی برای مدیران موسسات آموزش عالی است. تحقیق حاضر در مورد نقش رهبر تحول آفرین بر بهسازی سازمانی