الأدوار الحاسمة للقيادة التحويلية في التغيير وعوامل نجاحها القيادة التحويلية كالية تغيير لتحقيق التميز والتفوق للمنظمات من خلال مراجعة أدبيات القيادة والتغيير يمكن الخروج بعدد من الأدوار الحاسمة للقيادة التحويلية في عملية إدارة 1. صياغة الرؤية تتطلب القيادة رؤية وتمثل الرؤية القوى التي توفر معنى وغاية للعمل الذي تقوم به المنظمة، وقادة التغيير قادة لهم رؤية أساس لعملهم، وبشكل صياغة وإيصال رؤية واضحة عن الوضع المستقبلي المرغوب فيه خطوة جوهرية لإنجاح التغيير، حيث يحتاج الأفراد المعرفة كيفية إدخال التغيير وكيف يمكن أن يؤثر التغيير فيهم، وقد اقترح كوتلر أن نقطة البداية لعملية التغيير الناجح هي إيجاد حاجة ملحة لتبين التغيير وإبراز أهميته، وقد اعتبر الرؤية المشتركة أساس الإستراتيجية: الإستراتيجية هي فن بناء الميزات التنافسية الدفاعية على المدى الطويل 38، أهمية إضفاء الطابع الاستراتيجي عند تنفيذ التغيير، فإدارة التغيير يجب أن ترتبط بالرؤية والأهداف الإستراتيجية للمنظمة، ففعالية التغيير في ظل غياب الإستراتيجية تشبه الحلم الذي يستحيل تحقيقه، وتستلزم القيادة الفعالة القدرة على البناء والالتزام بتنفيذ استراتيجيات عقلانية للأعمال على ضوء احتمالات مستقبلية لاحتياجات المنظمة، أما الإستراتيجية الفعالة للتغيير فتستلزم إيجاد تحالف مع مجموعة من الأفراد وإعطائهم سلطة القيادة التغيير والعمل بصورةجماعية كفريق عمل واحد 39. 3. الاتصال : هو العملية التي تقوم بنقل الأثير ـ غالبا ما تكون رموز شفهية ـ لتعديل سلوك الأفراد الآخرين . ويعتبر الاتصال أحد العناصر الرئيسة لنجاح تنفيذ التغيير، ويبرز دور القيادات في الاتصال خلال تنفيذ المراحل المختلفة للتغيير المختلف المستويات الإدارية، حيث تشكل قناعة الموظفين خلال المراحل الأولية للتغيير أساس لتقبلهم للتغيرات اللاحقة، ويعتمد ذلك بصورة جوهرية على قدرة القيادات على تبني إستراتيجية الاتصال الفعال والمستمر مع أصحاب المصالح 4 التزام وقناعة القيادة: يتوقف نجاح التغيير على مدى التزام وقناعة القيادة الإدارية في المنظمة بضرورة الحاجة لتبني برنامج للتغيير من أجل تحسين الوضع التنافسي للمنظمة، وهذه القناعة يجب أن تترجم في شكل دعم ومؤازرة فعالة من خلال توضيح الرؤية وإيصالها الجميع العاملين في المنظمة والحصول على ولاء والتزام المديرين في المستويات الوسطى التنفيذالتغيير 5. تمكين العاملين: إن التمكين هو العملية التي يقوم المديرين من خلالها بالتبادلية ملين على اكتساب المهارات والسلطة التي يحتاجونها لاتخاذ القرارات التي تؤثر فيهم وفي عمله . وبعد تمكين العاملين أحد الخصائص التي تميز القيادة التحويلية عن القيادة التبادلية حيث تتميز القيادة التحويلية بأتباع أساليب وسلوكيات تشجع على تمكين العاملين كتفويض المسؤوليات تعزيز قدرات المرؤوسين على التفكير بمفردهم، وتشجيعهم لطرح أفكار جديدة وإبداعية. وينبغي توافر عوامل معينة تتيح للقائمين على برامج التغيير في المنظمات فرص النجاح في جهودهم، العوامل

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي