



BRANDAFARIN JOURNAL OF MANAGEMENT
Volume No.: 3, Issue No.: 30, Sep 2022
P-ISSN: 2717-0683 , E-ISSN: 2783-3801

Analysis of management and strategic leadership in order to transform the organization and increase employee participation

Morteza Shakhshi Niaee

Post DBA graduate of Tarjoman Oloom Higher Education Institute

Abstract

Effective strategic leadership is considered as an important element in the performance of companies operating in the dynamic and difficult environment of the 21st century. In the face of lack of security and lack of information resources, strategic leadership is needed to resolve environmental disturbances and the continuous need for appropriate organizational transformation to achieve the set goals. Most conceptual and empirical studies have shown that strategic leadership significantly affects results. Despite the importance of strategic leadership, studies have shown that the impact of strategic leadership on company performance depends on conditional constraints or the random effect. So far, only a few empirical studies have analyzed the direct and indirect relationship between strategic leadership, external environment, organizational transformation and outcomes. The purpose of this paper is to investigate this research gap through a critical analysis of the conceptual and empirical aspects of the theoretical foundations related to it, which states that there is a possibility that the external environment and organizational changes affect the relationship between strategic leadership and organizational performance. This article, by analyzing emerging hypotheses, states that the direct influence of strategic leadership on results is controversial and ambiguous, because the influence of the external environment and organizational changes can be moderated and mediated. It should be hoped that researchers and journals will conduct experimental research in various fields to accelerate the filling of the existing knowledge gap.

Keywords: Strategic management, organizational transformation, increasing employee participation

آنالیز مدیریت و رهبری استراتژیک به منظور تحول سازمانی و افزایش مشارکت کارمندان

مرتضی شخصی نیائی

دانش آموخته Post DBA موسسه آموزش عالی ترجمان علوم

چکیده

رهبری استراتژیک کارآمد به عنوان یک عنصر مهم در کارایی عملکرد شرکت هایی که در فضای پویا و دشوار قرن بیست و یکم فعالیت می کنند، محسوب می شود. در مواجهه با عدم امنیت و کمبود منابع اطلاعاتی، برای رفع آشفتگی های محیطی و نیاز مستمر به تحول سازمانی مناسب برای تحقق اهداف تعیین شده، به رهبری استراتژیک نیاز است. اکثر مطالعات مفهومی و تجربی نشان داده اند که رهبری استراتژیک به طور معناداری بر نتایج تأثیر می گذارد. علیرغم اهمیت رهبری استراتژیک، مطالعات نشان داده است که تأثیر رهبری استراتژیک بر عملکرد شرکت به محدودیتهای شرطی یا اثر تصادفی بستگی دارد. تاکنون، فقط تعداد اندکی از مطالعات تجربی ارتباط مستقیم و غیر مستقیم بین رهبری استراتژیک، محیط خارجی، تحول سازمانی و نتایج را تجزیه و تحلیل کرده اند. هدف این مقاله بررسی این شکاف تحقیقاتی از طریق تجزیه و تحلیل انتقادی جنبه های مفهومی و تجربی مبانی نظری مرتبط با آن می باشد که بیان می کند این احتمال وجود دارد که محیط خارجی و تغییرات سازمانی بر رابطه بین رهبری استراتژیک و عملکرد سازمانی تأثیر بگذارد. این مقاله، با آنالیز فرضیات نوظهور بیان می کند که تأثیر مستقیم رهبری استراتژیک بر نتایج، بحث برانگیز و مبهم است، زیرا تأثیر محیط خارجی و تغییرات سازمانی را می توان تعدیل و میانجی گری کرد. باید امیدوار بود که محققان و ژورنال ها برای تسریع در رفع خلا دانش موجود، تحقیقات تجربی در زمینه های مختلف انجام دهند.

واژه های کلیدی: مدیریت استراتژیک، تحول سازمانی، افزایش مشارکت کارمندان

۱. مقدمه

دل بستگی کارکنان قطعاً بخشی جدایی ناپذیر از موفقیت شرکت تلقی می شود. ظرفیت نوآوری، انطباق و توسعه ممکن است از اختیارات مافوق حاصل شود، اما این افراد هستند که برنامه های رهبری خود را اجرا می کنند و در نهایت در مورد نتیجه فعالیت تصمیم می گیرند. تحقیقات و بحثهای زیادی در مورد ارزش کارکنان مشارکت کننده انجام شده است. شاید دوست داشته باشید بدانید که یک کارمند متعهد کیست؟ کارمندان متعهد به طور کلی به عنوان کسانی تعریف می شوند که مشتاقانه کارفرما خود را دوست دارند و معتقدند که کمک آنها مهم و ارزشمند است و با اشتیاق از استراتژی های مدیریت حمایت می کنند. از جمله مزایای یک نیروی کار متعهد این است که استراتژیهای مورد تأیید مدیریت سریعتر پذیرش و اجرا می شوند. عملکرد بهبود می یابد. وقتی مشکلات به وجود آمده برای صنعت، موجب دشواری کار می شود، نیروی کار انعطاف پذیرتر است و شانس بیشتری برای نوآوری دارد. کارمندان متعهد نه تنها تشویق کننده مشتریان بالقوه هستند، بلکه منبع خوبی برای یافتن افرادی با تفکر مشابه خود برای فعالیت های آتی شرکت هستند. با این حال، مجله سازمان بررسی و تجزیه و تحلیل گالپ (موسسه ی آماري گالپ)، در پایان سال ۲۰۱۳ منتشر شد. یک مطالعه نشان می دهد که دل بستگی کارکنان در سازمان ها بسیار کم است. درک برخی از آمار و ارقام دشوار به نظر می رسد - در میان کارمندان در ایالات متحده و کانادا، فقط ۲۸٪ پویا هستند و ۵۵٪ اصلاً فعال نیستند. حتی بدتر اینکه، ۱۷٪ به طور فعال از کار بیکار می شوند - به این معنی که احتمالاً نگرش منفی خود را به کارمندان و مشتریان گسترش می دهند.

۲. مرور ادبی

به عنوان یک قاعده، اکثر برندهای آنلاین در ساختن برند متمرکز نبوده اند و فقط وفاداری مشتری را افزایش داده اند (پاپا و اوپن ۲۰۰۰). در نظر داشته باشید که سازمان ها از رهبری هزینه برای شرکت های وب دوری می کنند. علاوه بر این، در عوض استفاده از یک سیستم مختلط و ترکیبی را بیان می کنند که مولفه های رهبری هزینه را به عنوان جداسازی در خود داشته باشد. ساختار رهبری هزینه دورمان اغلب توسط مدیران و رؤسا اشتباه گرفته می شود. به عنوان مثال، دست بالاتر و ریاست به معنای مهم و محترم شمردن هر انجمن است. دورمان در توصیف دست بالاتر به عنوان یک برتری و مزیت ارزشی در مقابل رقبا کاملاً مطمئن بود.

تکنیک مرکزی برای قاپیدن و ربودن تکه ای از شیرینی استفاده می شود که ممکن است مورد غفلت واقع شده باشد یا به اندازه کافی برای مدعیان بزرگ تر، بزرگ نباشد. این بخش باید پتانسیل توسعه زیادی داشته باشد، اما به اندازه کافی کم باشد و برای مدعیان، حیاتی نباشد. شرکت ها ممکن است از سیستم مرکزی به عنوان یک سیستم مستقل استفاده کنند یا ممکن است با متدولوژی مرکزی راحت تر باشند. استراتژی های اساسی که در تکنیک مرکزی/حداقل تلاش استفاده می شوند شامل مراقبت فوق العاده از مشتری، بهبود مهارت عملیاتی، کنترل کیفیت اقلام و آماده سازی گسترده معاملات و پرسنل متخصص است (اکین، آلن، هلمس و اسپرولز ۲۰۰۶).

یک انجمن باید چارچوب قراردادی مناسبی داشته باشد، درهای باز معادل توسعه و پیشرفت برای هر یک از نمایندگان را ارائه دهد. فقط پرسنل راضی می توانند به یک منبع بهره وری تبدیل شوند، انجمن هایی با سطوح بالایی از تعهد، کارگران را قادر می سازند تا ظرفیت های خود را بالا ببرند، کار روزانه کنونی را بیاموزند، اطلاعات جدیدی را کسب نموده و تصور کنند که امکان پذیر هستند (وزیرانی ۲۰۰۷).

به طور کلی بازارهای ثابت، رؤسا را قادر می سازند تا به سیستم های دشواری وابسته باشند که بر مبنای انتظارات آینده هستند (آیزنهاور و سالک ۲۰۰۱). به هر حال، در مرکز تجاری به سرعت در حال حرکت کنونی و با توسعه سرمایه ها، استفاده از فرصت ممکن است نیازمند یک متدولوژی جایگزین باشد. اقدامات و عملکردهای کاری قابل انعطاف در صورتی که به طور کامل اجرا شوند، با رشد و مشارکت تدریجی و حفظ استعداد، به نتایج سازمانی بهتری می رسند. یافته ها باید کسب و کارها را ترغیب نمایند تا محیط های کاری حمایتی و پذیرش انعطاف پذیری در محل کار را به عنوان یک عرف و رسم مدیریتی در نظر بگیرند که به موفقیت شرکت کمک می کنند (ریچمن ۲۰۰۸).

یکی از اهداف عمدتاً شناخته شده در مورد انحلال شرکت، اجرای نامناسب تکنیک است. تکنیک به طور کلی از طریق سازگاری با مرکز تجاری در حال تغییر مشخص می شود که به نظر می رسد به طور فزاینده ای غیرقابل پیش بینی است. تکنیک اصلی با ایجاد مشاغل و شرایط سخت و دشوار و اتخاذ تصمیمات سخت گره خورده است (مارتین ۲۰۱۴).

۳. اهداف مقاله

تحقیق حاضر دارای اهداف زیر است.

۱. مطالعه محدودیتهای عمده در دل بستگی کارکنان.
۲. مطالعه استراتژی های دل بستگی کارکنان و تحول سازمانی.
- ۳- مطالعه رهبری موثر برحسب طول خدمت

۴. فرضیه مقاله

H₀: از نظر مدت خدمت تفاوت معناداری در رهبری موثر وجود ندارد.

H₁: از نظر مدت خدمت تفاوت معناداری در رهبری موثر وجود دارد.

۵. طرح پژوهش

۱. تکنیک نمونه گیری- الگوی مطالعه عبارت است از: انتخاب تصادفی نمونه با استفاده از تکنیک نمونه گیری غیر احتمالی.
۲. جهان مطالعه- نمونه مورد مطالعه شامل کارمندان بانک های بخش خصوصی و دولتی در راجستان هند است.
۳. اندازه نمونه-هدف کشف شده، ۵۰۰ نمونه آزمایشی از منطقه جمعیتی در مطالعه کنونی است.

۶. تحلیل و تفسیر داده ها

آزمون به کار برده شده در مورد داده های جمع آوری شده، آزمون Kruskal-Wallis، آزمون های NPar است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

	مدت زمان خدمات	N	میانگین رتبه
فعالیت گروهی	0-5 years	80	261.94
	5-10 years	110	235.05
	10-15 years	140	242.77
	15-20 years	75	269.43
	20-25 years	95	255.21
	Total	500	
القا اعتماد به نفس	0-5 years	80	254.41
	5-10 years	110	241.55
	10-15 years	140	241.68
	15-20 years	75	272.87
	20-25 years	95	252.92
	Total	500	
صداقت اخلاقی	0-5 years	80	259.38
	5-10 years	110	236.68
	10-15 years	140	260.25
	15-20 years	75	237.03
	20-25 years	95	255.29
	Total	500	
اقدامات اخلاقی	0-5 years	80	256.31
	5-10 years	110	233.23
	10-15 years	140	262.46
	15-20 years	75	238.13
	20-25 years	95	257.74
	Total	500	
راه حل مبتنی بر موقعیت	0-5 years	80	257.44
	5-10 years	110	234.27
	10-15 years	140	263.93
	15-20 years	75	242.63
	20-25 years	95	249.87
	Total	500	
انطباق پذیری	0-5 years	80	254.91
	5-10 years	110	234.45
	10-15 years	140	261.04
	15-20 years	75	243.70
	20-25 years	95	255.21
	Total	500	
تدبیر	0-5 years	80	258.06
	5-10 years	110	236.95
	10-15 years	140	262.34
	15-20 years	75	237.70

	مدت زمان خدمات	N	میانگین رتبه
بویایی	20-25 years	95	252.47
	Total	500	
	0-5 years	80	254.44
	5-10 years	110	237.50
	10-15 years	140	259.07
	15-20 years	75	242.17
فراتر از وظیفه	20-25 years	95	256.18
	Total	500	
	0-5 years	80	255.38
	5-10 years	110	235.20
	10-15 years	140	262.89
	15-20 years	75	238.90
چشم انداز و بصیرت	20-25 years	95	255.00
	Total	500	
	0-5 years	80	256.06
	5-10 years	110	234.52
	10-15 years	140	261.95
	15-20 years	75	238.13
	20-25 years	95	257.21
	Total	500	

Test Statistics^{a,b}

	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
کار گروهی	3.841	4	0.008
القا اعتماد به نفس	2.988	4	0.000
صداقت اخلاقی	2.880	4	0.578
اقدامات اخلاقی	3.610	4	0.001
راه حل مبتنی بر موقعیت	3.197	4	0.525
انطباق پذیری	2.593	4	0.628
تدبیر	2.878	4	0.578
بویایی	1.991	4	0.737
فراتر از وظیفه بودن	3.068	4	0.006
چشم انداز و بصیرت	3.272	4	0.003

۸. یافته ها

از آن جایی که مقدار p عبارات زیر کمتر از 0.05 است، بنابراین ما فرضیه صفر را رد می کنیم و نتیجه می گیریم که تفاوت قابل توجهی در رهبری موثر بر اساس مدت خدمت در عبارات زیر وجود دارد:

۱. کار تیمی

از آن جایی که میانگین رتبه پاسخ دهندگان 269.43 است که طول خدمت آن ها 15 تا 20 سال است و میانگین رتبه پاسخ دهندگان 235.05 است که طول خدمت آن ها 5 تا 10 سال است، بنابراین پاسخ دهندگانی که طول خدمت آن ها 15 تا 20 سال است، با عبارت فوق موافقت بیشتری دارند نسبت به پاسخ دهندگانی که طول خدمت آن ها 5 تا 10 سال است.

۲. الفای اعتماد به نفس:

از آن جایی که میانگین رتبه پاسخ دهندگان ۲۷۲.۸۷ است که طول خدمت آن ها ۱۵ تا ۲۰ سال است و میانگین رتبه پاسخ دهندگان ۲۴۱.۵۵ و طول خدمت آن ها ۵ تا ۱۰ سال است، بنابراین پاسخ دهندگانی که طول خدمت آن ها ۱۵ تا ۲۰ سال است موافقت بیشتری با عبارت فوق دارند نسبت به پاسخ دهندگانی که طول خدمت آن ها ۵ تا ۱۰ سال است.

۳. اقدامات اخلاقی:

از آن جایی که میانگین رتبه پاسخ دهندگان ۲۶۲.۴۶ است که طول خدمت آن ها ۱۰ تا ۱۵ سال است و رتبه میانگین پاسخ دهندگانی که ۲۳۳.۲۳ است، طول خدمت آن ها ۵ تا ۱۰ سال است، بنابراین پاسخ دهندگانی که طول خدمت آن ها ۱۰ تا ۱۵ سال است موافقت بیشتری با عبارت فوق دارند نسبت به پاسخ دهندگانی که طول خدمت آن ها ۵ تا ۱۰ سال است.

۴. فراتر از وظیفه:

از آن جایی که میانگین رتبه پاسخ دهندگان ۲۶۲.۸۹ است که طول خدمت آن ها ۱۰ تا ۱۵ سال است و میانگین رتبه پاسخ دهندگانی که ۲۳۵.۲۰ است، طول خدمت آن ها ۵ تا ۱۰ سال است بنابراین، پاسخ دهندگانی که طول خدمت آن ها ۱۰ تا ۱۵ سال است موافقت بیشتری با عبارت فوق دارند نسبت به پاسخ دهندگانی که طول خدمت آن ها ۵ تا ۱۰ سال است.

۵. چشم انداز و بصیرت:

از آن جایی که میانگین رتبه پاسخ دهندگان ۲۶۱.۹۵ است که طول خدمت آن ها ۱۰ تا ۱۵ سال است و میانگین رتبه پاسخ دهندگانی که ۲۳۴.۵۲ است، طول خدمت آن ها ۵ تا ۱۰ سال است، بنابراین پاسخ دهندگانی که طول خدمت آن ها ۱۰ تا ۱۵ سال است موافقت بیشتری با عبارت فوق دارند نسبت به پاسخ دهندگانی که طول خدمت آن ها ۵ تا ۱۰ سال است.

۹. محدودیت های اصلی در مشارکت کارمند:

ارتباطات بالا به پایین- این امر را می توان به عنوان یک موضوع با لوازم کنونی ثبت کرد، اما این امر بیشتر نظری است. ارتباطات فعلی کارمندان اساساً ماهیت بالا به پایین دارد. کارمندان باید این امکان را داشته باشند که به طریقی مناسب با همراهمان، زیردستان و رؤسا فعالیت و ارتباط فعال داشته باشند. امروزه به اشتراک گذاری پیشرفت، دارایی ها و تفکرات با توجه به دستگاه ها و لوازم کنونی، سنگین و کند صورت می گیرد اما زمانی سخت و غیرقابل تصور است که سازمان روش های برقراری ارتباط جهت تفکر و انرژی افراد را به طور موثر عملی نکند.

ابزارهای ارتباطی-ایمیل، خبرنامه ها و بروشورها بی تاثیر هستند زیرا نمی توانند به همه کارمندان در سازمان دسترسی داشته باشند و نمی توانند مطالب و محتوای مهم را به سرعت ارائه دهند. استفاده از این ابزارها ناخوشایند است و مطالب و محتوا اغلب به روزرسانی نمی شوند. در حقیقت، این ابزارهای ارتباطی اغلب توسط کاربران با دسترسی آسان به رایانه، نادیده گرفته می شوند.

بی سوادی تکنولوژیکی- همه افراد در یک سازمان دسترسی آسان به رایانه شخصی ندارند. انجمن ها برای مراجعه و ارتباط با متخصصان غیرحقوق بگیر خود با مشکلات واقعی مواجه هستند که این امر می تواند عامل مهم و حیاتی برای سازمان هایی مانند خرده فروشان، سازندگان و سازمان های حمل و نقل بسته های نرم افزاری باشد. در فرصتی که باید نیروی کار خود را جذب کنید، باید این گزینه را داشته باشید که به همه کارمندان خود برسید و با آن ها در ارتباط باشید.

ارتباطات کارمند نیاز به یک رهبر دارد-تنظیم و استفاده از چنین پروژه هایی معمولاً در یکی از این دو نقطه متمرکز است- منابع انسانی یا ارتباطات داخلی. در حالی که تبادل پرسنل و گروه مکاتبات داخلی، نقاط باورنکردنی برای شروع است، هر دو

باید همکاری کاملاً محکمی داشته باشند. هر یک نیازهای متفاوتی را به ارمان می آورند. علاوه بر این، همه با هم برای گردهمایی این دو به طور موفقیت آمیز کار می کنند، آن ها باید از دارایی های مختلفی استفاده نمایند که شامل I، T، تبلیغات، زندگی مبتنی بر اینترنت و گروه های تبلیغاتی است.

جغرافیا و موانع زبان - کارمندان در حال حاضر در سطح کار در سراسر جهان یکسان و همگن نیستند، این امر موجب می شود تا در به اشتراک گذاری اطلاعات و تفکرات بین افرادی که به زبان دیگری نقل می کنند یا در کشورهای مختلف مرتب و تنظیم شده اند، با مشکلات اساسی مواجه شوند. هدف یا جنبش معمولی که ظرفیت های شرافتمندانه ای در یک منطقه جغرافیایی را داشته باشد، به دلیل مسائل زبان و مشکلات اجتماعی در منطقه دیگر مختل می شود.

۱۰. استراتژی هایی برای مشارکت کارمند و تغییر و تحول سازمانی:

خلاصه ای از ۱۰ استاندارد پیشرفت می تواند به پیشگامان کمک کند تا از طریق گروه های تغییر حيله گرانه، به طور موثر حرکت کنند.

۱۰.۱ برقراری ارتباط در هر لایه:

آن چه که در واقع برای کارمندان مورد نیاز است این است که در هر سطح تشویق و ترغیب شوند زیرا همه تغییرات موفقیت آمیز همواره از بالای هرم شروع می شود زمانی که افراد یا پرسنل توسط مقامات بالاتر مورد حمایت و پشتیبانی قرار می گیرند، بلکه تصمیماتی را با ظرفیت شخصی خود اتخاذ می کنند و همواره توصیه می شود که افراد اعتماد به نفس داشته باشند (هر چند به عنوان زیردست در یک هرم فعالیت داشته باشند).

رهبران استراتژیک همواره باید دلیل قوی و مستحکمی برای هر تغییر داشته باشند و هم چنین باید با زیردستان خود برای هر تصمیم تعامل برقرار نمایند، آن ها انتظار دارند یا فکر می کنند که برای رفاه سازمان آن را در سازمان پیاده سازی می کنند.

۱۰.۲ تعادل احساسی و عقلانی:

کارهای انسان ها نه تنها عقلانی، بلکه عاطفی و احساسی هم هستند، بنابراین رهبران همیشه باید سعی کنند تا تمایل عاطفی و عقلانی کارمندان را تعادل بخشند تا تعامل مناسبی با آن ها داشته باشند و به آن ها انگیزه دهند تا در تحول و رشد سازمانی به کار گیرند. در بسیاری از موارد مشاهده شده است که مزایا و مشوق های پولی تنها راه حل برای دلبستگی کارکنان نیستند بلکه بالاتر از آن، تصمیمات احساسی هم وجود دارند. این امر در بسیاری از شرکت ها مشاهده شده است که شرکت ها اساساً بر ارزش ها و سنت و فرهنگ غنی سازمان تمرکز دارند، جایی که مدیریت ارشد آن ها را در مورد فرهنگ غنی سازمان آگاه می کند و باعث می شود آن ها احساس ارتباط و مشارکت داشته باشند.

۱۰.۳ نقشه راه برای موفقیت:

حفظ و ماندگاری کارمند در یک موسسه یا سازمان بستگی به نردبان موفقیت دارد که او در سازمان انتظار دارد، بنابراین تهیه و ارائه یک نقشه راه شفاف یا روند پیشرفت شغلی برای یک سازمان بسیار مهم است، که می تواند توسط فرد محقق شود اگر فرد متعهد شده و تلاش کند تا ۱۰۰ درصد عملکرد و انگیزه خود را در سازمان ارائه دهد. بنابراین، برای تحقق این معیارها، شرکت ها می توانند استراتژی هایی را ایجاد کنند که می توانند مجموعه ای از مهارت ها را توسعه دهند که این امر می تواند به کارمندان کمک کند تا مسئولیت های اضافی را که توسط سازمان به آن ها تحویل داده می شود، انجام دهند.

۱۰.۴ شناخت یک کار خوب و مناسب و تقدیر از آن

با شناخت کار خوب کارمندان و تقدیر از آن، شرکت ها می توانند بیان کنند که چگونه برای کارمندان خود ارزش قائل هستند در حالی که با برخی از مشوق های پولی و حمایت روحی و روانی به آن ها پاداش می دهند و این امر حقیقتاً احساس انسجام و تعلق را ایجاد می کند و هم چنین شناخت و تقدیر باید آزاد انجام شود زیرا انتظار کارمندان بسیار زیاد است.

۱۰.۵ تعیین هدف

ارائه یک وظیفه به یک فرد کافی نیست، داشتن هدف نیز بسیار اهمیت دارد زیرا احساس مثبتی را برای کارمند ایجاد می کند که آن ها با یکدیگر برای مزیت و بهره مندی سازمان کار می کنند، شبیه یک گلوله بدون جهت است که نمی داند کجا برود، چگونه برود و به کجا برسد. بنابراین، هدف یا تعیین هدف همواره به کارمندان کمک می کند تا با تمام انرژی و تعهد در یک جهت واحد حرکت کنند.

۱۰.۶ منصف و واقع بینانه بودن

فردی که در بالای نردبان قرار دارد باید در مورد نگرش خود نسبت به کارمندان بسیار آگاه باشد و همیشه انتظار می رود که مدیریت ارشد به جای داشتن سیاست های ساختگی، منصفانه و واقع بینانه باشد و این امر دوام طولانی ندارد و رهبران نمی توانند برای خودشان پیش بینی کنند و بنابراین برخی از مجموعه ای از استانداردهای رفتاری یا پروتکل ها باید وضع شوند و همه باید بدون تعصب آن ها را حفظ کنند.

۱۱. نتیجه گیری

محقق رابطه مثبت و بسیار مهمی را بین رهبری استراتژیک و دلبستگی کارکنان تشخیص داده است و همچنین تأثیر رهبری استراتژیک بر تحول سازمانی را نیز تایید کرده است، تحول سازمانی چیزی است که به دلبستگی کارکنان بستگی دارد و دلبستگی کارکنان پیامد مثبتی از یک رهبری استراتژیک کارآمد است.

برای بقا و عملکرد بهتر در این جهان رقابتی، رهبری استراتژیک باید به طور خاص انجام شود و نه تنها مدیریت بلکه کارمندان باید با بیشتر تغییرات پیشرفته ای که در اطراف اتفاق می افتد، سازگاری داشته باشند.

در این جهان رقابتی، شما نمی توانید با احساس مالکیت بهترین نتیجه را از کارمندان خود بگیرید اما شما رهبران باید در سطح آن ها فکر کرده و موجب شوید تا آن ها احساس مالکیت را درک کنند.

مشارکت و تعامل کارمندان یک فرایند یک شبه نیست، به زمان و انرژی و منابع نیاز دارد. برای بقا و توسعه، رهبران باید پروتکل ها و استانداردهایی را در هر سازمان وضع کنند که آن ها را به سطح بعدی برسانند و این امر به سازگاری با تغییراتی که در اطراف اتفاق می افتد، کمک می کند.

در این عصر رقابتی، ایده رهبری استراتژیک فقط به انگیزه دادن به کارمندان محدود نمی شود بلکه چیزی است که آن ها باید حس تعامل و مشارکت را در بین کارمندان ایجاد کنند. خانه های تجاری موفق به دلیل سیاست ها و استراتژی های سخت گیرانه خود موفق نیستند بلکه آن ها به دلیل دلبستگی کارکنان خود در هر سطح این موفقیت را کسب کرده اند و در این مسیر نه تنها پول، ایمان، عزت نفس و دارایی کسب کرده اند بلکه ایمان و اعتماد کارمندان خود را به دست آورده اند که آن ها را به سطح بعدی موفقیت رسانده است.

Case Study: Increasing Employee Engagement During Times of from <https://engageforsuccess.org/case-study-increasing-employee-engagement-duringtimes-of-organisational-Transformation-westfield>, 2019, Retrieved on October 2, 2019.

“Institute for Strategic Leadership Executive Development and...”, from <https://www.leadership.ac.nz/>, 2019, Retrieved on October 2, 2019.

The Culture Factor, from <https://hbr.org/2018/01/the-culture-factor>, 2019, Retrieved on October 2, 2019.

K. Moore, Leadership Engagement Always Trumps Employee Engagement from <https://www.forbes.com/sites/karlmoore/2016/08/31/leadershipengagement-always-trumps-employee-engagement/>, 2019, Retrieved on October 2, 2019.

Strategic Leadership and Employee Engagement, Evidences, from <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=70161>. Retrieved on October 2, 2019, Scientific Research Publishing.

K. Moore, Leadership Engagement Always Trumps Employee Engagement from <https://www.forbes.com/sites/karlmoore/2016/08/31/leadershipengagement-always-trumps-employee-engagement/>, 2019, Retrieved on October 2, 2019.

