



بررسی رابطه رهبری اصیل و توانمندسازی کارکنان در شرکت ایران خودرو

اسفندیار دشمن زیاری^۱، ابراهیم فیروزی^۲، مژگان سعیدی اصلی^۳، زهره رضائی^۴

۱- استادیار عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی دانشکده حسابداری و مدیریت واحد اسلامشهر

۲- کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی - گرایش مدیریت استراتژیک - دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

۳- کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی - گرایش مدیریت استراتژیک - دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

۴- کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی - گرایش مدیریت استراتژیک - دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

خلاصه

هدف این تحقیق بررسی رابطه رهبری اصیل و توانمندسازی کارکنان در شرکت ایران خودرو بود. کلیه کارکنان شرکت ایران خودرو تهران (۲۶۰۰ نفر) جامعه این تحقیق بودند که به روش نمونه گیری تصادفی ساده و با استناد به جدول مورگان ۳۳۵ نفر به عنوان نمونه نهایی انتخاب شدند. از پرسشنامه‌های رهبری اصیل والومبا و همکاران (۲۰۰۸) و پرسشنامه توانمندسازی وتن و کمرون (۱۹۹۸) جهت جمع آوری داده‌ها استفاده گردید که روایی این پرسشنامه‌ها به تایید متخصصین و پایایی آن‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی گردید. که به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۹۳ محاسبه گردید. از آزمون‌های آماری کولموگروف اسمیرنوف، t تک نمونه‌ای، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده گردید. یافته‌ها نشان داد وضعیت هر دو متغیر پژوهش رهبری اصیل و توانمندسازی کارکنان در سطح بالاتر از متوسط بود. نتایج همچنین نشان داد که بین رهبری اصیل و ابعاد آن با توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج همچنین نشان داد که ابعاد رهبری اصیل می‌توانند با هم تأثیر معناداری بر توانمندسازی کارکنان داشته باشند، همچنین ابعاد خودآگاهی، پردازش متوازن وجنبه‌های درونی اخلاق به تنهایی نیز می‌توانند تأثیر معناداری بر توانمندسازی کارکنان داشته باشند.

کلمات کلیدی: رهبری اصیل، توانمندسازی کارکنان، شرکت ایران خودرو.



The Relationship between authentic leadership and empowerment in Iran Khodro Company

Esfandiar doshmanziari ¹; Ebrahim firoozi ² ; Mojgan Saeidi Asly ³ ; Zohreh Ramezani ⁴

1- Assistant Professor Islamic Azad University Faculty member, Department of Accounting and Management, Eslam Shhahr Branch

(Doshmanziari@gmail.com)

2- M.A in Executive Management, Strategic management, Islamic Azad University, Islamshahr Brranch
(ebi895frz@gmail.com)

3- M.A in Executive Management, Strategic management, Islamic Azad University, Islamshahr Brranch
(m.saeedi@ikco.ir)

4- M.A in Executive Management, Strategic management, Islamic Azad University, Islamshahr Brranch
(Zohreramezani2008@yahoo.com)

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between authentic leadership and employee empowerment in the Iran Khodro Company. Tehran Iran Khodro employees (26,000) of the study were that simple random sampling method based on Morgan table, 335 subjects were selected. Questionnaires authentic leadership Valvmba et al. (2008) and empowerment questionnaire ton and Cameron (1998) was used to collect data to verify the validity of experts and its reliability was determined by Cronbach's alpha coefficient. .88 and .93, respectively, were calculated. The Kolmogorov-Smirnov test, t one sample, correlation and regression analysis were used for simultaneous multiple. The results showed that both the variable condition of authentic leadership and employee empowerment was higher than average. Results also showed that between authentic leadership and its dimensions and there is a significant positive relationship between employee empowerment. Results also showed that the dimensions of authentic leadership can also have a significant impact on employee empowerment, and self-awareness, balance Vjnbhhay processing within morality alone can also have a significant impact on employee empowerment.

Keywords: *Authentic Leadership , Empowerment, Iran Khodro Company.*

۱. مقدمه

امروزه محیط سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری پیچیده، پویا و متحول شده است و دگرگونی‌ها یکی پس از دیگری مدیران را با چالش‌های جدیدی روبه‌رو می‌سازد (۱). به عبارتی دنیای امروز، دنیای تغییرات شتاب‌زا و عدم اطمینان نسبت به آینده است. تغییراتی که اگر سازمان خود را با آن‌ها وفق ندهد، چه بسا به ورطه‌ی نابودی کشانده خواهند شد (۲). از این‌رو به نظر می‌رسد به منظور غلبه بر این شرایط نامطمئن و تغییرات سریع، یکی از راه‌های که پیش‌روی مدیران قرار دارد توانمندسازی کارکنان است (۳).

توانمندسازی عمل ارائه قدرت تصمیم‌گیری به کسی دیگر است که اغلب با توزیع مجدد مسئولیت از مدیران به زیردستان در ارتباط است (۴). از این‌رو به فرایندی اطلاق می‌شود که در آن مدیر به کارکنان کمک می‌کند تا توانایی لازم را برای تصمیم‌گیری مستقل به دست آورند. این فرایند نه تنها در عملکرد افراد، بلکه در شخصیت آن‌ها نیز مؤثر است (۵). به عبارتی به معنای آماده کردن کارکنانی است که به اندازه کافی دارای استقلال باشند، و به آن‌ها اجازه می‌دهد