



ارزیابی نقش رهبری اصیل و تعهد سازمانی بر جامعه‌پذیری کارکنان
مطالعه موردی: کارکنان شرکت برق منطقه‌ای آذربایجان

(مهدي، امير خان، زاده ياراندوزي^{۱*}، دکتر حسام الدين، هدايت زاده^۲)

(۱- دانشجوی کارشناسی، ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد واحد خوی (نویسنده مسئول: amirmahdi13631224@gmail.com)

۲- استادیار، دانشگاه ارومیه-دانشکده اقتصاد و مدیریت نازلو (hedayat-zadehhesam@gmail.com)

چکیده

در این تحقیق هدف اصلی ارزیابی نقش رهبری اصیل و تعهد سازمانی بر جامعه‌پذیری کارکنان می‌باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان شرکت برق منطقه-ای آذربایجان که مسئولیت برق‌رسانی به سه استان آذربایجان غربی، آذربایجان شرقی و اردبیل را دارد، می‌باشد. طبق آمار حجم جامعه ۷۱۵ نفر می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و فرمول کوکران ۲۵۱ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردید، که در نهایت ۲۴۵ پرسشنامه برگشت داده شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل با نرم‌افزار Lisrel و Spss نشان داد میزان اثرگذاری رهبری اصیل و تعهد سازمانی به ترتیب ۰/۵۵ و ۰/۳۹ می‌باشد. میزان تأثیر مستقیم شفافیت رابطه‌ای، خودآگاهی، دیدگاه اخلاق درونی، پردازش متوازن اطلاعات و تعهد سازمانی (بعد عاطفی) بر جامعه‌پذیری کارکنان به ترتیب: ۰/۱۴، ۰/۱۷، ۰/۱۸، ۰/۱۱، ۰/۴۷ می‌باشد که با توجه به این نتایج تمامی فرضیات مورد تأیید قرار گرفت.

واژه‌های کلیدی: رهبری اصیل، تعهد سازمانی، جامعه‌پذیری کارکنان

١- مقدمه

در عصر کنونی حاضر، که به سرعت به سمت پیشرفت و رشد و رسیدن به یک مزیت رقابتی پایدار حرکت می‌کند، سازمان‌ها نقش حیاتی را در رسیدن به این هدف ایفا می‌کنند. سازمان‌ها دو عامل مهم و حیاتی را در درون خود جای دادند یکی مدیریت و رهبری سازمان که بقا و نابودی سازمان به شیوه رهبری آن بستگی دارد و دیگری منابع انسانی و کارکنان شاغل در آن سازمان می‌باشد که نقشی همانند عضوی از بدن انسان را ایفا می‌کند. به بیان دیگر رهبران و کارکنان پایه‌های اصلی سازه‌ای به نام سازمان را تشکیل می‌دهند. شکست یا پیروزی یک سازمان متضمن داشتن رهبرانی می‌باشد که در کارکنان‌شان احساس تعهد به سازمان را ایجاد کنند و کارکنانی تربیت کنند که به سرعت فرهنگ، شیوه و ارزش و هنجارها و باورهای یک سازمان را بیاموزند و خود را با آن سازگار کنند.

فرا تحلیل‌های اخیر نشان می‌دهند که رهبری ۲۰٪، واریانس عملکرد گروهی، ۵۱٪، واریانس رضایت شغلی کارکنان و ۴۷٪، واریانس مربوط به قضاوت کارکنان در خصوص اثربخشی رهبران را تبیین می‌کند (۱)٪. رهبری موثر باید مسیری را در جهت هدایت تلاش‌های همه کارکنان برای به انجام رساندن اهداف سازمان فراهم آورد. بدون وجود رهبری ممکن است حلقه اتصال موجود در میان اهداف فردی و سازمانی، ضعیف و گسسته شود (۱)٪