



بسمه تعالی

بررسی تاثیر سبک رهبری تحول آفرین بر توانمندسازی کارکنان

(مطالعه موردی: کارکنان در معاونت اداری و مالی شهرداری مشهد)

دکتر علی اکبر امین بیدختی^۱ - مهدی باغبان^۲ - هاشم کارگر^۳

چکیده:

هدف از پژوهش حاضر، ارزیابی رابطه رهبری تحول آفرین و توانمندسازی کارکنان با استفاده از معادلات ساختاری بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه کارکنان معاونت مالی و اداری شهرداری مشهد بود که در نیمه اول سال ۱۳۹۳ مشغول به کار بوده اند (۲۴۸ نفر) و با استفاده از فرمول کوکران تعداد (۱۲۵) نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش پژوهش استفاده شده، توصیفی و از نوع همبستگی بود. ابزار مورد استفاده جهت جمع آوری اطلاعات در این پژوهش عبارت است از پرسشنامه استاندارد رهبری تحول آفرین یاس و آوالیو و پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر می باشد. جهت آزمون روایی سؤالات هم از اعتبار محتوا و هم از اعتبار عاملی استفاده و همچنین روایی پرسشنامه نیز به تایید اساتید و کارشناسان خبره واقع شد. ضریب پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت که به ترتیب عبارتند: ۰/۷۸ و ۰/۸۳. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های آماری k-s، تارتلت، Kmo و تحلیل عاملی استفاده شد. نتایج نشان داد، بین چهار مولفه رهبری تحول آفرین که شامل نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذه نی و ملاحظه فردی است باتوانمندسازی کارکنان همبستگی وجود دارد و این نشان دهنده آن است که سبک رهبری تحول آفرین مدیران با توانمندسازی کارکنان ارتباط دارد. بنابراین، اگر مدیران سبک رهبری تحول آفرین را در سازمانشان اعمال نمایند می توانند موجبات توانمندسازی کارکنان را فراهم آورند.

کلمات کلیدی: سبک رهبری، شایستگی، اعتماد، انگیزش الهام بخش

^۱ استاد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه سمنان

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه آزاد واحد سمنان (نویسنده مسئول)*

^۳ استادیار گروه مدیریت، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران