

عنوان مقاله:

تیین اثر میانجی توانمندسازی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و رضایتمندی شغلی کارکنان در شرکت ایران خودرو دیزل

محل انتشار:

فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، دوره 11، شماره 2 (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 0

نویسندگان:

منیژه احمدی - استاد - دانشگاه پیام نور

سعید عبدالملکی - استادیار، گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

منصور آقاخانی - کارشناس ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

خلاصه مقاله:

هدف پژوهش حاضر؛ تییین اثر میانجی توانمندسازی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و رضایتمندی کارکنان در شرکت ایران خودرو دیزل است. روش تحقیق حاضر از حیث هدف؛ کاربردی، از نظر ماهیت؛ توصیفی- پیمایشی و روش آن؛ کمی بوده و از نظر نحوه اجرا از نوع همبستگی و تحلیل مسیر است. جامعه آماری؛ کلیه سرپرستان خط تولید شرکت ایران خودرو دیزل به تعداد ۱۰۵ نفر که بدلیل کم بودن حجم جامعه، تمامی اعضا به روش تمام شمار بعنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش؛ پرسشنامه توانمندسازی (لاسچینگر و همکاران، ۲۰۰۱)، رهبری تحول آفرین (باس و اولیو، ۲۰۰۴) و رضایت شغلی (هاکمن و اولدهام، ۱۹۷۶) که روایی آنها به روش صوری و محتوایی بررسی و تایید شد. پایایی نیز از طریق آلفای کرونباخ (۸۱/۰) بدست آمد. داده ها در بخش توصیفی و استنباطی تحلیل شدند. یافته ها نشان داد که رهبری تحول آفرین بر توانمندسازی (ضریب تاثیر ۷۷/۰)، توانمندسازی بر رضایت شغلی کارکنان (ضریب تاثیر ۶۷/۰) و رهبری تحول آفرین بر رضایت شغلی کارکنان (ضریب تاثیر ۶۶/۰) تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه گیری: اثر رهبری تحول آفرین بر توانمندسازی و رضایتمندی شغلی کارکنان نشان می دهد که مدیران شرکت ایران خودرو دیزل میتوانند با اطلاع یافتن از اهمیت هر یک از متغیرهای فوق، توجه به مبحث رهبری تحول آفرین، توانمندسازی و همچنین مولفه های آنها؛ گام های موثرتری در راستای بهبود رضایتمندی شغلی کارکنان برداشته و شرایط را برای بهبود کیفیت تولیدات و افزایش رضایت مشتریان به نحو مطلوبی ایجاد نمایند.

کلمات کلیدی:

توانمندسازی، رهبری تحول آفرین، رضایتمندی شغلی، شرکت ایران خودرو دیزل

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1690213>

