

عنوان مقاله:

بررسی رابطه بین رهبری تحول گرا با توانمند سازی روانشناختی کارکنان اداره کل کار، تعاون و رفاه اجتماعی آذربایجان غربی

محل انتشار:

اولین کنفرانس بین المللی سلامت، بهداشت و آموزش (سال: 1403)

تعداد صفحات اصل مقاله: 29

نویسندگان:

پریسا مهدی هادی - کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

ارسطو عبدالله پور - دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

خلاصه مقاله:

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رهبری تحول گرا با توانمند سازی روانشناختی کارکنان اداره کل کار، تعاون و رفاه اجتماعی آذربایجان غربی. در این تحقیق از روش توصیفی- همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان اداره کل کار، تعاون و رفاه اجتماعی ارومیه بود که تعداد کل آنها ۱۵۰ نفر بود. جهت تعیین نمونه آماری به دلیل کم بودن تعداد جامعه آماری از روش سر شماری استفاده شد. در نتیجه حجم نمونه آماری ۱۵۰ نفر تعیین گردید. داده های پژوهش با استفاده از چهار پرسشنامه، رهبری تحولی (بر اساس مدل کری بارنت، جان مککورمیک و روبرت کونرز)، تعهد سازمانی (بر اساس مدل آلن و می یر)، توانمند سازی روانشناختی (بر اساس مدل توماس و ولتهوس، اسپریتز و وتن و کمرون) و فاصله ساختاری (بر اساس ۴ پرسش محقق ساخته) جمع آوری گردید. پایایی پرسشنامه های مذکور با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۳، ۰/۸۲ و ۰/۰۰ به دست آمد. برای نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون ناپارامتری کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده شد. برای تحلیل داده ها از همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند گانه استفاده شد. نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که بین رهبری تحولی و تعهد سازمانی و توانمند سازی روانشناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه نشان داد که بین توانمند سازی روانشناختی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نقش تعدیل کنندگی فاصله ساختاری در رابطه بین رهبری تحولی با تعهد سازمانی نیز تایید شد ولی نقش میانجی توانمند سازی روانشناختی در رابطه بین رهبری تحولی و تعهد سازمانی تایید نگردید.

کلمات کلیدی:

رهبری تحولی، توانمند سازی روانشناختی، فاصله ساختاری، کارکنان اداره کل کار، تعاون و رفاه اجتماعی آذربایجان غربی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/2085052>

