

عنوان مقاله:

بررسی تاثیر سبک های رهبری (تحول آفرین، تبادلی، عدم مداخله گر) بر توانمند سازی کارکنان استانداری کهگیلویه و بویراحمد

محل انتشار:

ششمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و سومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز (سال: 1395)

تعداد صفحات اصل مقاله: 18

نویسندگان:

مسلم عباس زاده - دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مدیریت تحول، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران

رحیم استوار - مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، یاسوج، ایران

خلاصه مقاله:

در سال های اخیر واژه توانمندسازی به بخشی از زبان روزمره مدیریت تبدیل شده است در فرهنگ آکسفورد واژه توانمندسازی، قدرتمند شدن، مجوز دادن، ارایه خدمت و توانا شدن معنی شده است. در معنای خاص قدرت بخشیدن و دادن آزادی عمل به افراد برای اداره خود و در مفهوم سازمان به معنای تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی است. سبک های رهبری تحول آفرین، تبادلی و عدم مداخله گر از جدیدترین تقسیم بندی های سبک رهبری است. با توجه به اهمیت سبک های رهبری بر توانمند سازی کارکنان، مسیله مهمی که در این میان باید مورد توجه قرارگیرد، این است که کدام یک از سبک های رهبری (تحول آفرین، تبادلی، عدم مداخله گر) توانمندسازی کارکنان را بیشتر در پی خواهد داشت. پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر سبک های رهبری (تحول آفرین، تبادلی، عدم مداخله گر) بر توانمند سازی کارکنان استانداری کهگیلویه و بویراحمد انجام شده است. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوی گرد آورده شده است. روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی انتخاب شده اند. به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نظر در این پژوهش از روش مطالعات کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است و داده ها با استفاده از پرسشنامه های پرسشنامه رهبری چند عاملی (MLQ) و توانمند سازی کارکنان گردآوری شده اند. داده ها بر اساس روش آماری تحلیلی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره و با استفاده از نرم افزار SPSS19.1 تحلیل شده اند. نتایج پژوهش نشان داد که بین سبک های رهبری و توانمند سازی کارکنان استانداری کهگیلویه و بویراحمد رابطه معناداری وجود ندارد ($p < 05/0$)

کلمات کلیدی:

سبک های رهبری، توانمند سازی کارکنان، موثر بودن، معنی داری، احساس شایستگی، حق انتخاب

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/577852>

