

عنوان مقاله:

تاثیر سبک رهبری بر عملکرد منابع انسانی با میانجی گری سکوت سازمانی

محل انتشار:

فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره 26، شماره 85 (سال: 1396)

تعداد صفحات اصل مقاله: 29

نویسندگان:

رضا جعفری هرندی - دانشیار، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه قم

حبیبه نجفی - دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی. اردبیل

خلاصه مقاله:

با توجه به رقابت جهانی، ارزیابی عملکرد برای بقای سازمان مورد نیاز است و دلیل اصلی برای ارزیابی و اندازه گیری عملکرد سازمانی، افزایش اثربخشی کلی سازمان و فرآیندهای کسب و کار است. هدف این تحقیق بررسی تاثیر سبک رهبری بر عملکرد منابع انسانی در سازمان با میانجی گری سکوت سازمانی می باشد. تحقیق از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کارکنان رسمی شعب بانک سپه ساری به تعداد 430 نفر هستند که حجم نمونه به وسیله فرمول کوکران به تعداد 203 برآورد شد که به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش سه عدد پرسشنامه استاندارد- سنجش رهبری آوولیو (1997)، عملکرد سازمانی اچیو (2003) و سکوت سازمانی ونداین و همکاران (2003) - می باشد که روایی آنها با تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفت و از پایایی خوبی برخوردارند. داده ها با کمک نرم افزار Spss و Lisrel مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج یافته ها نشان داد که سبک رهبری تحول آفرین و مبادله ای با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارند. سکوت سازمانی با عملکرد سازمانی رابطه منفی دارد. رهبری تحول آفرین با واسطه سکوت سازمانی باعث افزایش عملکرد می شود و رهبری مبادله ای با واسطه سکوت سازمانی باعث کاهش عملکرد می شود. رهبری تحول آفرین با سکوت سازمانی رابطه منفی دارد. رهبری مبادله ای با سکوت سازمانی رابطه مثبت دارد. با توجه به تاثیر بیشتر رهبری تحول آفرین از رهبری مبادله ای در افزایش عملکرد و شکست سکوت سازمانی به مدیران بانک ها توصیه می شود این سبک رهبری را به عنوان سبک رایج و غالب در برنامه های خود به کار گیرند و باعث افزایش عملکرد سازمان خود در دنیای رقابتی امروزی گردند.

کلمات کلیدی:

عملکرد سازمانی، رهبری تحول آفرین، رهبری مبادله ای، سکوت سازمانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/889864>

