

تبیین نقش سرمایه اجتماعی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و توانمند سازی کارکنان سازمان

خدمات اجتماعی شهرداری تهران

محمد رضا زاهدی^{۱*}، محمد جواد طاهریان^۲، مصطفی زاهدی^۳

۱- استادیار دانشگاه صنعتی مالک اشتر، Zahedy182@gmail.com، نویسنده مسول (۱۱)

۲- کارشناس ارشد مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران، mjtaherian11@gmail.com

۳- کارشناس ارشد مهندسی کامپیوتر دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، zahedi_adj_55@yahoo.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر تبیین نقش سرمایه اجتماعی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و توانمند سازی کارکنان سازمان خدمات اجتماعی شهرداری تهران بود. از نظر روش شناسی این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد، جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان سازمان خدمات اجتماعی شهرداری تهران که حدود ۳۱۷ نفر می باشند. حجم نمونه بر طبق فرمول کوکران ۱۷۴ نفر در نظر گرفته شد. جهت انتخاب نمونه آماری از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. به منظور گردآوری داده های پژوهش از پرسشنامه رهبری تحول آفرین باس و اولیو (۲۰۰۰)، توانمندسازی روانشناختی از پرسشنامه اسپریتزر و پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهپیت و گوشال (۱۹۹۸) استفاده شد که همگی پایایی و روایی داشتند، همچنین جهت آزمون فرضیات نیز در بخش آمار استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون رگرسیون خطی ساده و چند متغیره استفاده شد. بر اساس نتایج به دست آمده ۲۰٪ از تغییرات توانمندسازی توسط ملاحظه فردی، ۲۶٪ توسط ترغیب ذهنی، ۱۱٪ توسط انگیزش الهام بخش و ۲۵٫۸٪ توسط نفوذ آرمانی تبیین می گردد. میانجی گری سرمایه اجتماعی در بین رهبری تحول آفرین و توانمندسازی کارکنان برابر ۰٫۲۸ می باشد که سطح معناداری نیز نشان میدهد این میزان معنادار است ($Sig < 0.05$).

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، رهبری تحول آفرین، توانمند سازی کارکنان، شهرداری تهران