



رابطه توانمندسازی روان شناختی با اخلاق حرفه ای

کارکنان دانشگاه فرهنگیان

سکینه شهابی^۱، مسعود امامی نژاد^۲

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، واحد آستارا، دانشگاه آزاد اسلامی، آستارا، ایران ، sa.shah1396@gmail.com

۲- عضو هیأت علمی گروه مدیریت آموزشی، واحد آستارا، دانشگاه آزاد اسلامی، آستارا، masoud_em@yahoo.com

:

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی رابطه توانمندسازی روان شناختی و اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان اردبیل می پردازد. باتوجه به موضوع تحقیق، هدف از این تحقیق کاربردی و روش پژوهش آن توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداری دانشگاه فرهنگیان استان اردبیل می باشد و از میان این جامعه آماری ۵۹ نفر به عنوان نمونه با استفاده از جدول برآورد حجم نمونه کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه گیری داوطلبانه انتخاب شدند. برای گردآوری داده های مورد نیاز از دو پرسشنامه استاندارد پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی اسپریتزر و پرسشنامه اخلاق حرفه ای کادوزیر که ضریب پایایی آن ها به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۹۳ محاسبه شد، استفاده گردیده است، برای تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه گام به گام به کمک نرم افزار spss استفاده شد. نتایج یافته های همبستگی نشان داد که: بین توانمندسازی روان شناختی و مولفه های آن با اخلاق حرفه ای کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین تحلیل رگرسیون یافته ها بیانگر آن است که توانمندی روان شناختی پیش بینی کننده معنادار اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه هست و از بین چهار مولفه توانمندسازی روان شناختی، دو مولفه «موثر بودن» و «معنادار بودن» ۶۰ درصد از واریانس اخلاق حرفه ای را پیش بینی می کند.

واژه های کلیدی: اخلاق حرفه ای، توانمندی، توانمندسازی روان شناختی، دانشگاه فرهنگیان

مقدمه

امروزه فاصله اصلی و عمیق میان ملت ها از جهت دانایی و نادانی است و نه از حیث دارایی و ناداری. در این راستا چالش و محور اصلی ، سرمایه انسانی است . در حال حاضر قدرت رقابتی ملت ها ، در گرو کیفیت و سرمایه انسانی آنها است. یکی از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح می شود ، توانمندسازی کارکنان است. با آن که تعاریف متفاوتی از توانمند سازی کارکنان ارائه گردیده است اما فصل مشترک همه آنها ، واگذاری اختیار و مسئولیت بیش تر به کارکنان است. مفهوم توانمند سازی نخستین بار در دهه ۱۹۸۰ مطرح شد و در دهه ۱۹۹۰ پژوهشگران، دانشگاهیان و دست اندرکاران سازمان و مدیریت توجه زیادی به آن نشان دادند، به طوری که در آن نیروی انسانی به عنوان اقدامات راهبردی مدیریت مانند تفویض اختیار و قدرت تصمیم گیری در رده های پایین تر سازمان، سهیم کردن کارکنان در اطلاعات و دسترسی آنان به منابع سازمانی تلقی می گردد. از نظر آنان وجود نیروی انسانی وفادار به اهداف و ارزش های سازمانی و تمایل به حفظ عضویت در سازمان که با تمام تلاش و کوشش فراتر از وظایف و مسئولیت های تعیین شده در چارچوب شرح شغل فعالیت نماید، می تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمانی باشد. توانمندسازی سازمانی بر ساختار، رویه ها، و مشارکت همکارانه کارکنان در رسیدن به