

رابطه توانمندسازی و رهبری فرایند اداری با رفتار حرفه ای کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بجنورد

فاطمه عبدالله زاده^۱، بهرنگ اسماعیلی شاد^۲، فرحناز سهیلی فر^۳

۱- کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی حکیمان، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول)

۲- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

esmaeili@bojnourdiau.ac.ir

۳- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، اداره آموزش و پرورش خراسان شمالی، بجنورد، ایران

farahnazsoheylifar@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر "بررسی رابطه بین توانمندسازی و رهبری فرایند اداری با رفتار حرفه ای کارکنان" است. پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ نوع پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بجنورد به تعداد ۱۲۰ نفر بود که نمونه بر اساس جدول کرجسی-مورگان ۹۲ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. داده بوسیله پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵) (PEQ)، رهبری اصیل آوولیو و همکاران (۲۰۰۶) و اخلاق حرفه ای قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۳) جمع آوری شد. روایی پرسشنامه ها از نوع صوری و محتوایی بود و پایایی آنها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۷۰)، (۰/۷۸) و (۰/۷۵) برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها در بخش آمار توصیفی از (میانگین، انحراف معیار و محاسبه شاخص های مرکزی و پراکندگی) و در بخش آمار استنباطی جهت سنجش روابط بین متغیرها از نرم افزار آماری ^{۲۱}spss استفاده شد. نتایج نشان داد که بین توانمندسازی و رهبری فرایند اداری با رفتار حرفه ای کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد ($r=0.989$). همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که دو متغیر توانمندسازی و رهبری فرایند اداری در کل (۹۷/۸) درصد از رفتار حرفه ای را تبیین کردند. در نتیجه گیری کلی می توان گفت توانمندسازی و رهبری فرایند اداری در سازمان راهکار مهم در جهت افزایش رفتار حرفه ای کارکنان هستند.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، رهبری فرایند اداری، رفتار حرفه ای.

۱- مقدمه

رفتار حرفه ای مجموعه رفتارهایی است که افراد در ارتباط با شغل از خود بروز می دهند یا به عبارتی میزان محصول، پیامد و یا بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغل، حاصل می شود (صدیق و نیک نامی، ۱۳۹۵: ۶۷). رفتار حرفه ای رفتاری است که ماهیت انسانی اشخاص و نیازهای شخصی، انگیزه ها، اخلاق، ادراک و محدودیت های روانی ایجاد کرده است؛ ارزش ها و باورهای درونی شده که به وسیله تفسیرهای شخصی، فرهنگ سازمانی و هنجارها شکل گرفته است، آن را راهنمایی و کنترل می کند (بیک، ۲۰۱۰: ۱۴). رفتار حرفه ای، مسئولیت اخلاقی در قبال محیط داخلی و خارجی است. اصول اخلاق خوب از پیش شرط های مدیریت خوب است. این اصول موجب ایجاد یک شرکت و سازمان خوب می شود. در واقع، رفتار حرفه ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه ای رعایت کنند؛ بدون آن که الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات های قانونی دچار شوند (اسماعیل زاده و درزیانی، ۱۳۹۶: ۳۷). پژوهش ها به تاثیر توانمندسازی کارکنان بر رفتار حرفه ای کارکنان اشاره دارند (قندهاری، ۱۳۹۸).