توانمندی‌زای روان‌شناختی: راهبردی برای ارائه تصمیم گیری مشارکتی و رفتارهای فرا نظمی

دکتر محمد حسنی۱، جواد مجیدی۲

تاریخ دریافت: 31/05/1391 تاریخ پذیرش: 01/09/1391

چکیده
پیش زمینه و هدف: در این پژوهش رابطه بین تصمیم گیری مشارکتی (متعاقب پیش بین) و رفتارهای فرا نظمی (متغیر ملایک) با توانمندی‌زایی روان‌شناختی (متغیر ت moderator) کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ارومیه مورد بررسی قرار گرفت.

مواد و روش کار: یک تحقیق شامل دو گروه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ارومیه به تعداد 480 نفر تحقیقی مشابه 242 نفر کارمند زن و مرد میانشین که با شیوه نمونه گیری تصادفی، طبقه ای انتخاب شدند. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده و برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی استفاده شده است.

پایگاه‌ها: نتایج تحقیق نشان دهید که متعاقب کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ارومیه این بیانی: تأثیر گذاری اسناد و عملیاتی بر (جزء مؤلفه خودارایی) نقش میانگین در رابطه بین تصمیم گیری مشترک کارکنان فرا نظمی کارگران در و بین تصمیم گیری مشترک و توانمندی‌زایی روان‌شناختی کارکنان رابطه منفی و به وجود دارد. همچنین رفتارهای فرا نظمی کارکنان با توانمندسازی و همه مؤلفه‌های این بیان استقلال بستگی دارد.

بحث و نتیجه گیری: با توجه به نتایج فوق بتوان گفت که توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان به عنوان اولین تاثیرگذار در میزان مشارکت کارگران در تصمیم گیری و بروز رفتارهای فرا نظمی نقشی در این حالت اهمیت می‌یابد.

کلید واژه‌ها: تصمیم گیری مشترک، رفتارهای فرا نظمی، توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه

در مهارتی دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره دهم، شماره ششم، پی در پی 41، بهمن و اسفند 1391، ص 772

آدرس مکاتبی: ارومیه، خیابان والیفر، روبروی سدآ، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ارومیه، تلفن: 0914478800

Email: MHS_105@yahoo.com

مقدمه
یکی از مفاهیمی که در راستای بالینی مبانی انسانی مطرح گردیده، توانمندی‌زایی کارکنان است. مفهوم توانمندی‌زایی تحلیلی بر دیدگاه 1980 مطروح شد و به سرانجام توانمندی‌زایی نیروی انسانی را به مفهوم افکدام راه‌بردهای مدیریتی مانند تقویت اختیار و قدرت تصمیم گیری به رشد و پایداری نر و سازمانی می‌دانستند، این نوع نگاه به توانمندی‌زایی را رویکرد مکانیکی نامیده و بر اساس این دیدگاه، توانمندی‌زایی به عنوان

1. دانشیار دانشگاه ارومیه (جزء مؤلفه خودارایی)
2. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

772 دوره دهم، شماره ششم، پی در پی 41، بهمن و اسفند 1391
جوانب روانشناسی راه‌پیمایی از ارتباط تصمیم‌گیری مشارکتی و رفتارهای فرا نشیمنگی

این روش بر اساس افزایش هایی که در ارتباط با روانشناسی تمکن می‌کند و
چگونگی درک زیر آن و کارکننده ای نسبت به توضیحات الی‌ها و کارکننده را
تشکیل می‌نماید، با توجه به طبقه بندی این تحقیق توزیع قدرت
لزوماً نمی‌باشد. توصیه نشان‌دهنده انسانی نمی‌شود. بیان که
کارکننده ممکن است بین توصیه نشان‌دهنده انسانی و بین فرضی
این روش برای ایجاد تربیت کنیک و باین به ایجاد تربیت کننده
که طبق آن افرادی که زمان باز می‌کشم علاوه بر
شاخصه، نظر افرادی که در کارکننده ایجاد نمی‌کنند.

tوانمندی‌های روان شناختی معنی سازنده انسانی یک نیاز
ضروری برای خود مختاری می‌باشد. با یک نمایه، با توجه به
کارکننده ای جدید می‌باشد. با اساس این مفهوم سازی، قدرت نشک
مهمی در آماری گروهی افرادی است که در استراتژی مدیریت یا
تنگی که کارکننده را راضی کند، نیازمند خود مختاری با یک
محکم در خود کارکننده ای جدید می‌باشد که این می‌تواند قدرت
بیشتری را احساس کنند که این استراتژی خود مختاری
افراد را کم کره یا مقاومت ضعیفی در خود کارکننده می‌تواند
امساس عدم قدرت در افراد را تقویت کند (146) تا توانسته و نلوه‌ساز
معتقدن‌که این مفهوم نمی‌تواند با یک بعد تعیین شوند آنان
توانمندی‌های روان شناختی در توانمندی‌انگیزش درونی شغلی
می‌دانند که شکل‌زده جهود روان شناختی معنی احساس تأثیر
گذاری، شایستگی، احساس معنی دار بودن و حق انتخاب می‌باشد
و برای اولین بار در ادبیات مدیریت وارد کردن اسپیریتزور (1946)
با توجه به الگوی توانسته و نلوه‌ساز، توانمندی‌های روان شناختی را
به عنوان یک مفهوم انگیزشی مشکل از چگونه بیان شایستگی، خود
مختاری، معنی دار بودن و تأثیرگذاری تعیین کرده است. این
اعبا باعث ناشدن یک جهت گام گیری شخصی به نشان کارکننده
سازمان است.

(2) آزمایشگر گزارش‌ناهیدار در دانشگاه پرستاری و مدیریت ارتباط

773 دوره دهم، شماره ششم، یپ در نمایه 41، بهمن و اسفند 1391
درنوی و برخی می‌توانند بر عملکرد سازمان به خصوص در شرایط
بحرانی نقص سیاست و تأثیر گذاری داشته باشند با توجه به اهمیت و
ضرورت منابع انسانی کارآمد و توان با تحقیق اهداف سازمانی، این
پژوهش بر آن است که به بررسی رابطه بین متغیرهای تصمیم
گیری مشترکی، رفتارهای فردی نقش و توانمند سازی روان
شناختی در بین کارکنان و مدیران سمتی دانشگاه علوم پزشکی
ارومیه برداشت و مهمانی در صد این توانمندی‌ها،
بلافاصله منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی را سنجیده و اطلاعاتی
جهت استفاده مدیران و سمت‌داران دانشگاه ارائه کند
در مجموع بر اساس آنچه یک گردید، فرضیه‌های پژوهش به
شرح زیر تنظیم شدند:
فرضیه اول: بین توانسنجاری روان شناختی کارکنان و
رفتارهای فردی نقش آنان رابطه وجود دارد.
فرضیه دوم: بین مؤلفه‌های توانسنجاری روان شناختی
کارکنان و رفتارهای فردی نقش آنان رابطه وجود دارد.
فرضیه سوم: بین توانسنجاری روان شناختی کارکنان و
تصمیم گیری مشترکی آنان رابطه وجود دارد.
فرضیه چهارم: بین رفتارهای فردی نقش کارکنان و تصمیم
گیری مشترکی رابطه وجود دارد.
فرضیه پنجم: رفتارهای فردی نقش کارکنان بی‌توجه
آن سبکی دارد.
فرضیه ششم: توانسنجاری روان شناختی کارکنان نقش
میان نیست در رابطه بین تصمیم گیری مشترکی و رفتارهای فردی
نقش آنان ایفا می‌کند.

مواد و روش‌ها
این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری
داده‌ها توصیفی از نوع همیشگی می‌باشد. جامعه مورد پژوهش
شامل کلیه کارکنان مرد و زن دانشگاه علوم پزشکی ارومیه که
می‌باشد، تعریف شده است (۶۵) رفتارهای فردی نقش به عنوان یک
ترکیبی از سه چند بینی، اساسی تمام توان دوم تحقیق دو
و پذیرش عمومی می‌باشد (۶۶) اگر (۶) رفتارهای فردی نقش را در
پنج بعد وظیفه‌شانی این، ادب و مهربانی، تو نوع دوستی، مردانه،
و خوش‌خیبه خلاصه گردید که از موضوع این اباد، رفتارهای فردی
نقش کلی حامل می‌شود (۷۶).
وظیفه شناسی، وظیفه شناسی مبتنی‌ست بر رفتارهای که
فرد را در انجام وظایف خود، در حدی بالاتر از سطوح مورد انتظار
هدایت می‌کند(مثل نادر خودن را طول می‌نهد با جز
در موارد ضروری کارش را تعیین نمی‌کند).
نوع دوستی؟ نوع دوستی کمک به همکاران در عملکرد
مربوط به وظیفه‌شانی می‌باشد (۷۶).
جوانمردی؟ به‌تحت شرایط اجتماعی نابینی نرخ نمی‌کند در
کار برون سطحی، و این نواحی اختیار می‌کند (۷۶).
ابد و نازکت؛ عبرت از رفتارهای مؤدب‌هایی که از ایجاد
مسئله و مشکل در محل کار جلوگیری می‌کند (۷۶).
فصل چهارم: ادبیات (اداب اجتماعی) (۷۶) یک رفتار از علاقه با تعمید
به سازمان ناتی می‌شود و معنی کننده شناخت فرد است از
اینکه یک جزئی از یک کل برگزار است و همان‌طور که شهروندان
در حال جامعه مسئولیت آنها نیز به عنوان یک عضو سازمان
مستقل‌هایی را در حال سازمان بر عهده دارد (۷).
رفتارهای فردی نشانگر کارکنان و گروه‌های کاریرا
افراشی می‌دهد. کار نمی‌می‌توان انسانی، ایده‌ای و تقویت
رفتارهای فردی نقش به عنوان واقعی‌های معنی‌داری از عوامل

1 conscientiousness
2 Courtesy
3 Altruism
4 Sportsmanship
5 Civic virtue
6 Conscientiousness
7 Altruism
8 Sportsmanship
9 Courtesy
10 Civil Virtue
بایان‌ها
جدول ۱ (شماره ۱) میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای کارکنان در هر یک از متغیرهای پژوهش شماره توانمندسازی کارکنان استفاده گردیده است.

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرهای روان‌شاخصی</th>
<th>میانگین</th>
<th>انحراف استاندارد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>شاخصی</td>
<td>۴۵/۳</td>
<td>۴/۸</td>
</tr>
<tr>
<td>رفتاری</td>
<td>۴/۵</td>
<td>۴/۹</td>
</tr>
</tbody>
</table>

مقدار فرمول توانمندسازی کارکنان (۵۸۴) و برای هر یک از مؤلفه‌ها می‌باشد و پایداری محاسبه شده برای هر یک از مؤلفه‌ها اعمال شد. این متغیر راوی انحراف استاندارد رقمیت را در هر یک از متغیرهای پژوهش شعله توانمندسازی کارکنان، ابعاد توانمندسازی روان‌شاخصی کارکنان، رفتارهای فرا نقضی و تصمیم گیری مشاوری نشان می‌دهد.

اطلاعات جدول شماره ۳، نمایانگر آن است که سطح اطمینان ۹۵ درصد بین توانمندسازی روان‌شاخصی کارکنان با رفتارهای فرا نقضی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (R = ۴/۸) و همچنین نمایانگر ابعاد توانمندسازی کارکنان با رفتارهای فرا نقضی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (R = ۴/۹).

در این مقاله با استفاده از آزمون کرونباخ ۰/۸۱ و برای هر یک از مؤلفه‌ها عبارتند از: تأثیرگذاری (۸۴/۸)، خودآرایی (۸۵/۰)، معنی دار بودن (۸۹/۰) و استقلا (۸۰/۲) بدست امید و روابط این توانمندسازی نیز توسط دو نفر از اعضای هیئت علمی گروه علوم تربیتی بررسی شده است.

جدول شماره ۴ (۱) شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد پژوهش

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرهای روان‌شاخصی</th>
<th>میانگین</th>
<th>انحراف استاندارد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>شاخصی</td>
<td>۴۵/۳</td>
<td>۴/۸</td>
</tr>
<tr>
<td>رفتاری</td>
<td>۴/۵</td>
<td>۴/۹</td>
</tr>
</tbody>
</table>

۱. Mkolin & Moshanco
۲. Podsakoff
۳. Mackenzie
۴. Moorman
۵. Fitter

۷۷۵ دوره دهم، شماره ششم، می‌سال ۴۱، بهمن و اسفند ۱۳۹۱

دوماهنامه دانشگاه پرستاری و مامایی ارومیه
جدول شماره (۴)؛ خصائص رگرسیون تصمیم گیری مشترکی بر رفتارهای فرا نقشی با کنترل توانمندسازی

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح معناداری</th>
<th>t</th>
<th>β</th>
<th>SE</th>
<th>B</th>
<th>متغیر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>0.00</td>
<td>15/117</td>
<td>0.85</td>
<td>4436</td>
<td>مقدار لیت</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.00</td>
<td>7/610</td>
<td>0.74</td>
<td>4759</td>
<td>توانمند سازی</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.00</td>
<td>14/239</td>
<td>0.67</td>
<td>4306</td>
<td>مقدار لیت</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.00</td>
<td>7/25</td>
<td>0.70</td>
<td>4741</td>
<td>توانمند سازی</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.00</td>
<td>0.30</td>
<td>0.69</td>
<td>4741</td>
<td>تصمیم گیری</td>
</tr>
</tbody>
</table>

R²=0.54  
F=49.05  
sig=0.00
بتا و بوگنج (۱۹۹۴) نیز تاکید شده است تا بتواند به این نتیجه دست یافته که معلمان مشارکت باینی را در زمینه تصمیم گیری‌های سه‌بعدی از فیلی: ساختار اداری و سازمانی مدارس، توجه روشن را در زمینه ارتباط معلم، اهداف، مشارکت در سیاست‌های مدرسی محوری گزارش می‌کند. هنی‌سون (۲۰۰۱) در بروزش دریافت که معلمان که مشارکت بلایی در تصمیم گیری دارد و فرصت‌های برای رشد حرکتی از انتخاب آن ها گذاشته می‌شود که یک ترک تأثیر بکار بگیرد، انتظار دریافت کند و عملکرد خوبی داشته باشد. یافته‌های جی و همکاران (۲۰۰۹) نشان می‌دهد که توانمندی معلمان در ارتباط با مشارکت در تصمیم گیری و رفتارهای فرا نمی‌شود. نقش میانجی یا بازی کردن مشارکت معلمان در فرآیندهای تصمیم گیری سبب می‌شود که معلمان نهایی‌های جداگانه را به عهده بگیرند و فرصت از اندازه‌گیری رسمی خودشان عمل کند مشارکت معلمان در تصمیم گیری آخرین‌شیت معلمان را بالا ببرد، معلمان احساس خود کارآمدی و استقلال در تصمیم‌گیری شخصی و مدرسی می‌کند. همچنین این نتایج با یافته‌های وات و شفرا (۲۰۰۵) همواره دارد. انتظار در حقیقی خود این نتیجه رستگرد که احترام بیشتر و وجود دارد که کارکنان توانمند با رفتارهای فرا نشانی در گیرش وات (۱۳۹۲)

۲ Wat & Shaffer

بحث و نتیجه گیری

جوونی (۱۹۹۶) بیان می‌دارد که توانمندسازی برای استفاده درک نیازهای رفتارهای و توانمندی‌های منابع انسانی و ایجاد جو اعتماد و کمک به افراد برای استفاده از حداکثر توانالی‌ها برای رسیدن به اهداف سازمانی (۸) در خصوص هدف بروزه، می‌توان بر تعیین رابطه بین رفتارهای فرا نشانی با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی فرا نشانی یافته‌ها بر وجود رابطه مثبت بین متفاوت در جهت تحقیق تاکید دارد توانمندسازی کارکنان بر رفتارهای فرا نشان اثرات مثبتی دارد و کمیت خدمات را بهبود می‌بخشند این نتایج با تحقیقات خالص و همکاران (۱۳۸۹) همواره دارد. آن‌ها در تحقیق مذکور به این نتیجه دست یافته که کارکنان رفتارهای فرا نشانی از خود نشان می‌دهد که، قدرت به افزایش خدمات و افزایش توانمندی خود استند. جایی که آن‌ها نتایجی می‌کنند تا به‌هیچ‌گونه از کمک کنند این فرصتی در تحقیقات دوک و جانسون (۱۹۹۰) و

۱ Johns
References:


