مقاله پژوهشی

توانمندسازی روان شناختی: راهبردی برای ارائه تصمیم گیری مشارکتی و رفتارهای فرا نقشی

دکتر محمد حسینی* جواد مجدی\(^1\)

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

چکیده

پیش زمینه و هدف: در این پژوهش رابطه بین تصمیم گیری مشارکتی (سنتی پیش بین)، رفتارهای فرا نقشی (متفاوت ملاک) با تووانمندسازی روان شناختی

مواد و روش کار: جامعه آماری تحقیق شامل 244 نفر، درجه حرفه ای روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده و برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی استفاده شده است.

نتایج: نتایج نشان داد که متفاوت تووانمندسازی روان شناختی و مؤلفه‌های آن به ترتیب نزولی اهمیت است. سپس تجزیه و تحلیل گری توسط فرضیه‌ها تجزیه و تحلیل می‌گردد. در قسمت چکیده، بررسی این نتایج با پژوهش‌های قبلی که به ترتیب نزولی اهمیت را در این زمینه گذاشته‌اند، انجام می‌گیرد.

کلید واژه‌ها: تصمیم گیری، مشارکت، رفتارهای فرا نقشی، تووانمندسازی روان شناختی، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه

در ماه‌های دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره دهم، شماره ششم، پی در پی 41، بهمن و اسفند 1391 ص 779-772

آدرس مکاتبه‌ای: ارومیه، خیابان والیف، ز. روبروی صدا و سیما، دانشکده علوم و دانشگاه ارومیه، تلفن: 09148478400 Email: MHS_105@yahoo.com

مقدمه

یک سازه رابطه‌ای با ارتباطی که طی آن یک رهبر با صدر قدرت خود را با زیردرستی خودش سپری می‌کند و نظر گرفته می‌شد (1). تووانمندسازی باید از انجام این انتخابات نظر روبروکردن مکانیکی، فاصله‌ای است که طی آن مدیریت ارزش بین ش روش را تدوین کرده و برنامه‌ها و وظایف معین برای اصل به‌طور رشد و پدیدار شود. تووانمندسازی باید از انجام این انتخابات نظر روبروکردن مکانیکی، فاصله‌ای است که طی آن مدیریت ارزش بین ش روش را تدوین کرده و برنامه‌ها و وظایف معین برای اصل به‌طور رشد و پدیدار شود. تووانمندسازی باید از انجام این انتخابات نظر روبروکردن مکانیکی، فاصله‌ای است که طی آن مدیریت ارزش بین ش روش را تدوین کرده و برنامه‌ها و وظایف معین برای اصل به‌طور رشد و پدیدار شود.

1) دانشگاه ارومیه (دسته‌بندی سطحی)

2) کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه
شناختی، نماد توانمندی را در کارگران ایجاد می‌نماید.

اين رویکرد بر ادراک افراد از توانمندی‌هاي مي‌کند و
چگونگي درك توانمندی‌هاي سوتی زيردهستن و كارگران را
تشخيص مي‌نماید.هبعبارت ديگر بطق اين نگرش توزيع قدرت
ژرومايجر به توانمند شدن نديري انسانی می‌شود.چرا که
كارگران ممکن است پچت تراشه داشته باشند و پچت فرصت
این رويکرد را به يك فرآين ارگانيك و یا آين به امکان
که طبق آن توانمندی‌هاي سوتی رخ مي‌دهد که حالات روان
شناختي، نماد توانمندی را در کارگران ایجاد می‌نماید.

773 مي‌باشد.همان‌ديگر تحديدهاي نمسي كم گزارش
و رفتارهای فرا نشتي
توانمندی‌هاي شناختي بر پراي واقعيت واقعي
و رفتارهای فرا نشتي
(رفتار شهروندى سازمانى) دراد و رفتارهای فرا نشتي برای أولين بار
توسط كاترا (مربوط ممکن توسط سوپر مرکز افراد ديگري مانند استمیت
و ارگان كمک شامل رفتارهای فرا نشتي، به عنوان رفتارهای
اختياري كه در جهت افراد با سازمان هدايت هستند و فرآين از
انتظار قدي مورد موجود بوده و در جهت سود سازمانى به سازمان

آين رويکرد بر ادراک افراد از توانمندی‌هاي مي‌کند و
چگونگي درك توانمندی‌هاي سوتی زيردهستن و كارگران را
تشخيص مي‌نماید.هبعبارت ديگر بطق اين نگرش توزيع قدرت
ژرومايجر به توانمند شدن نديري انسانی می‌شود.چرا که
كارگران ممکن است پچت تراشه داشته باشند و پچت فرصت
این رويکرد را به يك فرآين ارگانيك و یا آين به امکان
که طبق آن توانمندی‌هاي سوتی رخ مي‌دهد که حالات روان
شناختي، نماد توانمندی را در کارگران ایجاد می‌نماید.

773 مي‌باشد.همان‌ديگر تحديدهاي نمسي كم گزارش
و رفتارهای فرا نشتي
توانمندی‌هاي شناختي بر پراي واقعيت واقعي
و رفتارهای فرا نشتي
(رفتار شهروندى سازمانى) دراد و رفتارهای فرا نشتي برای أولين بار
توسط كاترا (مربوط ممکن توسط سوپر مرکز افراد ديگري مانند استمیت
و ارگان كمک شامل رفتارهای فرا نشتي، به عنوان رفتارهای
اختياري كه در جهت افراد با سازمان هدايت هستند و فرآين از
انتظار قدي مورد موجود بوده و در جهت سود سازمانى به سازمان

آين رويکرد بر ادراک افراد از توانمندی‌هاي مي‌کند و
چگونگي درك توانمندی‌هاي سوتی زيردهستن و كارگران را
تشخيص مي‌نماید.هبعبارت ديگر بطق اين نگرش توزيع قدرت
ژرومايجر به توانمند شدن نديري انسانی می‌شود.چرا که
كارگران ممکن است پچت تراشه داشته باشند و پچت فرصت
این رويکرد را به يك فرآين ارگانيك و یا آين به امکان
که طبق آن توانمندی‌هاي سوتی رخ مي‌دهد که حالات روان
شناختي، نماد توانمندی را در کارگران ایجاد می‌نماید.
درمانی و برخی می‌توانند بر عملکرد سازمان به خصوص در شرایط
بحرانی نقش مناسب و تأثیر گذاری داشته باشند. با توجه به اهمیت و
ضرورت منابع انسانی کارآمد و توکان در تحقق اهداف سازمانی، این
پژوهش بر آن است که بر اساس رابطه بین متغیرهای تصمیم
گیری مشترک، رفتارهای فرا نقشی و توانمندی روان
شناختی در بین کارکنان و مدیران سطادی دانشگاه علوم پزشکی
ارومیه برداخته و همچنین در صدد این توانمندی‌های
박الوریات انسانی دانشگاه علوم پزشکی را مطالعه و آنالیز
جهت استفاده مدیران و سطادان دانشگاه ارائه کند.

در مجموع بر اساس آنچه بیان گردید، فرضیه‌های پژوهش به
شرح زیر تنظیم شدند.

فرضیه اول بین توانمندی‌های روان شناختی کارکنان و
رفتارهای فرا نقشی آنال رابطه وجود دارد
فرضیه دوم: بین مؤلفه‌های توانمندی‌های روان شناختی
کارکنان و رفتارهای فرا نقشی آنال رابطه وجود دارد
فرضیه سوم: بین توانمندی‌های روان شناختی کارکنان و
تصمیم‌گیری مشترک آنال رابطه وجود دارد
فرضیه چهارم: بین رفتارهای فرا نقشی کارکنان و تصمیم
گیری مشترک آنال رابطه وجود دارد
فرضیه پنجم: رفتارهای فرا نقشی کارکنان به توانمندی‌های
آنال بستگی دارد
فرضیه ششم: توانمندی‌های روان شناختی کارکنان نقش
میانگین را در رابطه بین تصمیم‌گیری مشترک و رفتارهای فرا
نقش آنان ایفا می‌کند.

مواد و روش‌ها
این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری
داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد و جامعه مورد پژوهش
شامل کله‌کارکنان مرد و زن دانشگاه علوم پزشکی ارومیه که

1 consciencefulness
2 Courtesy
3 Altruism
4 Sportsmanship
5 Civic virtue
6 Conscientiousness
7 Altruism
8 Sportsmanship
9 Courtesy
10 Civil Virtue

774 دوره دهم، شماره ششم، برگیرنده، پ.ر. 1438، بهمن و اسفند 1391

دکتر محمد حسنی، جواد مجیدی

دوماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه
برای تجزیه و تحلیل نتایج از داده‌های جمع‌آوری شده، روش خودکار (SPSS) به‌کار گرفته شد.

جدول 1. نشان دهنده مقایسه میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مرد و زن

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرهای</th>
<th>میانگین</th>
<th>انحراف استاندارد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>شاخص‌های برشماری</td>
<td>13.6</td>
<td>2.7</td>
</tr>
<tr>
<td>شاخص‌های فردی</td>
<td>12.8</td>
<td>2.3</td>
</tr>
<tr>
<td>شاخص‌های ساختاری</td>
<td>11.8</td>
<td>2.8</td>
</tr>
</tbody>
</table>

یافته‌ها

جدول 1 نشان می‌دهد که از ۱۹۸۴ تا ۲۰۰۷ نرخ بی‌کاری در دولت این کشور به‌طور کلی کاهش یافته است. این نتیجه به‌طور کلی با نتایج پژوهش‌های دیگر در این بند مطابقت دارد. در این بند، برای اولین بار نرخ بی‌کاری در دولت این کشور به‌طور کلی کاهش یافته است. این نتیجه به‌طور کلی با نتایج پژوهش‌های دیگر در این بند مطابقت دارد. در این بند، برای اولین بار نرخ بی‌کاری در دولت این کشور به‌طور کلی کاهش یافته است. این نتیجه به‌طور کلی با نتایج پژوهش‌های دیگر در این بند مطابقت دارد.
جدول شماره (3): ضرایب معادله رگرسیون مؤلفه‌های توان‌مند‌سازی بر رفتارهای فرا نشی

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>سطح معناداری</th>
<th>$t$</th>
<th>$β$</th>
<th>SE</th>
<th>$R^2$</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مقدار ثبت</td>
<td>1000</td>
<td>13/2/35</td>
<td>0/221</td>
<td>13/2/35</td>
<td>0/221</td>
</tr>
<tr>
<td>نوری گذار</td>
<td>1000</td>
<td>3/455</td>
<td>0/354</td>
<td>3/455</td>
<td>0/354</td>
</tr>
<tr>
<td>استقلال</td>
<td>1000</td>
<td>0/580</td>
<td>0/580</td>
<td>0/580</td>
<td>0/580</td>
</tr>
<tr>
<td>شیبگی</td>
<td>1000</td>
<td>0/342</td>
<td>0/342</td>
<td>0/342</td>
<td>0/342</td>
</tr>
<tr>
<td>رفتارهای فرا نشی</td>
<td>1000</td>
<td>0/342</td>
<td>0/342</td>
<td>0/342</td>
<td>0/342</td>
</tr>
</tbody>
</table>

$R^2=0/215$  $F=19/350$  $p<0.05$  $\text{sig}=0/00$  

بر اساس مقادیر جدول فوق می‌توان چنین استنباط کرد که از مجموع مؤلفه‌های توان‌مند‌سازی فقط مؤلفه استقلال از معادله رگرسیون حذف می‌شود. مقدار $p$ برای ماندگاری به مقدار $0/05$ مناسب می‌باشد. 

جدول شماره (4): ضرایب رگرسیون تصمیم گیری مشماری بر رفتارهای فرا نشی با کنترل توان‌مند‌سازی

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>سطح معناداری</th>
<th>$t$</th>
<th>$β$</th>
<th>SE</th>
<th>$R^2$</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مقدار ثبت</td>
<td>1000</td>
<td>15/1/17</td>
<td>0/1457</td>
<td>15/1/17</td>
<td>0/1457</td>
</tr>
<tr>
<td>توان‌مند سازی</td>
<td>1000</td>
<td>0/941</td>
<td>0/941</td>
<td>0/941</td>
<td>0/941</td>
</tr>
<tr>
<td>مقدار ثبت</td>
<td>1000</td>
<td>0/446</td>
<td>0/446</td>
<td>0/446</td>
<td>0/446</td>
</tr>
<tr>
<td>توان‌مند سازی</td>
<td>1000</td>
<td>0/341</td>
<td>0/341</td>
<td>0/341</td>
<td>0/341</td>
</tr>
</tbody>
</table>

$R^2=0/354$  $R^2=0/206$  $F=23/85$  $\text{sig}=0/00$  

$R^2=0/54$  $R^2=0/47$  $F=23/85$  $\text{sig}=0/00$  

درجه دهم، شماره ششم، پی در پی 41، بهمن و اسفند 1391
بحث و نتیجه گیری

جونس (1996) بیان می‌دارد که توانمندی‌های برای استفاده درک نیازها، تولید نیازها و پاسخگویی به آنها ممکن است از منابع انسانی و ایجاد جو اعتماد و کمک به افراد برای استفاده از جهادکاری‌های خود رضیدن به اهداف سازمانی (8) در خصوص هدف بیشتر، ممکن است تعیین رابطه بین رفتارهای فرآیند در گروه‌های کارکنان از ابعاد توانمندی‌های روان‌شناختی نشان دهنده که رفتارهای فرآیند یافته‌ها بر وجود رابطه خاص در بین متقاضیان تحقیق تأکید دارد توانمندی‌های کارکنان بر رفتارهای فرا نقش ایاران معین دارد و کمیته خدمات را بهبود می‌بخشند، این نتایج با تحقیقات خلاصه و همکاران (138) هم خواهان دارند. آنها در تحقیق مذکور به این نتیجه دست یافتن که کارکنان رفتارهای فرا نقش از خود نشان می‌دهند که قرار به افزایش خدمات و افزایش توانمندی خود مستندین، چرا که آن‌ها تا کنون تا به پهلوی نتوانسته‌اند کمک‌کنند این فرصتی در تحقیقات دوک و جونسور (1990) و

---

2 Wat & Shaffer

1 John 3:18
References:


