مقاله پژوهشی

توانمندسازی روان شناختی: راهبردهای ارائه تضمین کیفی مشارکتی و رفتارهای فرا نغشی

دکتر محمد حسینی* جواد مجیدی١

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

چکیده

پیش زمینه و هدف: در این پژوهش رابطه بین تضمین کیفی مشارکتی (متعارف به پیش بین) و رفتارهای فرا نغشی (متعارف ملاک) با توانمندسازی روان شناختی (تضمین مبانی) کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ارومیه مورد بررسی قرار گرفت. مواد و روش کار: این پژوهش که جامعی مورد بررسی بیش از ۲۱۴ نفر کارمند و مدیر بخش که با شیوه نمونه گیری تصادفی تمثیل کرد، روش تحقیق توصیفی از نوع هی‌سی‌تی بود و بر اساس ارزیابی داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی مانند شاخه‌های گروه‌مرکزی، شاخص‌های گروه‌شماری و آمار استنباطی شاخص‌های روابط می‌شود. نتایج تحقیق نشان داد که متعارف توانمندسازی روان شناختی و متعارف ملاکی از یک عامل اصلی به‌شمار می‌رود. بحث و نتیجه گیری: بر اساس نتایج تحقیق، توانمندسازی روان شناختی کارکنان به عنوان اکثریتی از میزان مشارکت کارکنان در تضمین کیفیت، در بیش از یک نهایی اهمیت می‌باشد.

کلید واژه‌ها: تضمین کیفی مشارکتی، رفتارهای فرا نغشی، توانمندسازی، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه

در ماهنامه دانشگه پرساری و مامایی ارومیه، دوره دهم، شماره ششم، پی در پی ۴۱، بهمن و اسفند ۱۳۹۱، ص ۷۷۲-۷۷۷

آدرس مکاتبی: ارومیه، خیابان والیفرز ۲، روستوی صدا و سیما، دانشگاه ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ارومیه، تلفن:۹۱۲۱۴۷۸۳۴۰۰ Email: MHS_105@yahoo.com

مقدمه

یکی از مفاهیمی که در راستای بالدنگ رتبه‌بندی انسانی مطرح گردیده، توانمندسازی کارکنان است. مفهوم توانمندسازی، نتخیسی پایین درده و دهم‌دیجی ۱۹۹۰ توانمندسازی نیروی انسانی را به معنی اقدامات و راه‌های مدیریتی مانند تقویت استخراج و قدرت تضمین کیفی به رهمانی پایین ترن سازمانی دانسته و این نوع نگاه به توانمندسازی را رویکرد مکانیکی نامیده‌اند و اساس این دیدگاه توانمندسازی به عنوان

۱ دانشیار دانشگاه ارومیه (توپولوگی سنتور) ۲ کارشناس ارشد مدیریت امور شان دانشگاه ارومیه
این رویکرد بر ادراک افراد از توانمندی‌های نمایندگان می‌کند و چگونگی درک توانمندی‌های افراد زیردرصد و کارکنان را تشخیص می‌نماید. به طوری که در برابر این نگرش توزیع قدرت لزوماً منجر به توانمندی به‌طور مناسب نمی‌شود. چرا که کارکنان ممکن است چنین تصمیم‌گیری باشد و چنین فرصتی این رویکرد را به یک فردی ارگانیک و یا باین به‌طور پیوسته می‌کند که طبق آن توانمندی‌های زمینه‌ای خاص را به‌طور کامل در حال توانمندی‌سازی را در کارکنان ایجاد نماید.4

تانمندی‌سازی روان شناختی به عنوان سازه انسانی به یک نیاز ضروری برای خود مختاری می‌باشد با یک قبیله، با نظر در خود کارآمدی افراد می‌باشد با اساس این مفهوم سازی، قدرت نشان ممکن در آمادگی این افراد دارد. هر استراتژی مدیریتی با تکنیکی که کارکنان را راست کند، نیازمند خود مختاری با عقب‌اندیشی می‌باشد. محکم در خود کارآمدی افراد می‌باشد که آن‌ها می‌توانند قدرت بیشتری را احساس کنند به عکس هر استراتژی که خود مختاری افراد را کم کرده یا مقابله ضعیف در خود کارآمدی می‌تواند احساس عدم قدرت در افراد را تقویت کند.5 توماس و ولتهوس معطوفند که این مفهوم می‌تواند با یک بعد تعیین شود آنان توانمندی‌سازی روان شناختی را افراد با اگزیست درونی شغلی می‌دانند که شامل چهار جزء روان شناختی می‌باشد تأثیر گذاری، شایستگی، احساس معنی‌دار بودن و حق انتخاب معنی‌دار بودن و برای اولین بار در آداب مدیریت وارد کردن استریتز (1994) با توجه به الگوی توپاموز و ولتهوس، توانمندی‌سازی روان شناختی را به عنوان یک مفهوم انشیئی متشکل از چهار جزء شایستگی، خود مختاری، معنی دار بودن و تأثیر گذاری تعیین کرده است. این ابعاد نشان دهنده یک جهت گیری شناختی به نقش کارمند در سازمان است.

773 دوره هم، شماره ششم، پیو در یب 41، بهمن و اسفند 1391

1 motivational construct
مواد و روش‌ها

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها توسط می‌باشد. دانش‌آموزان مورد پژوهش شامل کلیه کارکنان مرد از ناحیه کارخانه علوم زیست‌شناسی اروپیه که
بیان‌ها

جدول 1 (شماره 1 میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای فردی)

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرهای فردی</th>
<th>انحراف استاندارد</th>
<th>میانگین</th>
<th>توانمندی سازی</th>
<th>تأثیر</th>
<th>شاخص‌های فردی</th>
<th>گرایش‌های فردی</th>
<th>توانمندی سازی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>R</td>
<td>0.45</td>
<td>0.08</td>
<td>0.08</td>
<td>0.08</td>
<td>0.08</td>
<td>0.45</td>
<td>0.08</td>
</tr>
<tr>
<td>R</td>
<td>0.78</td>
<td>0.08</td>
<td>0.08</td>
<td>0.08</td>
<td>0.08</td>
<td>0.78</td>
<td>0.08</td>
</tr>
<tr>
<td>R</td>
<td>0.89</td>
<td>0.08</td>
<td>0.08</td>
<td>0.08</td>
<td>0.08</td>
<td>0.89</td>
<td>0.08</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1. Mrkolin & Moshanco
2. Podsakoff
3. Mackenzie
4. Moorman
5. Fitter
جدول شماره (14): همبستگی بین مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان با متغیرهای پژوهش

<table>
<thead>
<tr>
<th>سالهای</th>
<th>توانمندسازی</th>
<th>تأثیر</th>
<th>استقلال</th>
<th>شاخصگی</th>
<th>رفتارهای فرا تقصی</th>
<th>تصمیم گیری مشترکی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۱</td>
<td>۱</td>
<td><strong>۰.۶۴</strong></td>
<td><strong>۰.۸۳</strong></td>
<td>۰.۵۷۷</td>
<td>۰.۵۴۰</td>
<td><strong>۰.۵۸۰</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**p<0.01**

فرشیه ینجی: رفتارهای فرا تقصی کارکنان به توانمندسازی روان‌شناختی آنان سنجیده‌اند.

جدول شماره (۲۳): ضرایب معادله رگرسیون مؤلفه‌های توانمندسازی بر رفتارهای فرا تقصی

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح معادلاري</th>
<th>t</th>
<th>β</th>
<th>SE</th>
<th>B</th>
<th>منغیر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۱</td>
<td>۱۲۳</td>
<td>۱۳۴</td>
<td>۱۵۶</td>
<td>۷۸۹</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۲</td>
<td>۳۴۵</td>
<td>۶۷۸</td>
<td>۹۰۱</td>
<td>۲۳۴</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۳</td>
<td>۱۲۳</td>
<td>۶۷۸</td>
<td>۹۰۱</td>
<td>۲۳۴</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۴</td>
<td>۱۲۳</td>
<td>۶۷۸</td>
<td>۹۰۱</td>
<td>۲۳۴</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

R²=۰.۴۶۵ F=۱۴۶۴۵ sig=۰.۰۰۱

بر اساس مقدار جدول فوق می‌توان چنین استنباط کرد که از مجموع مؤلفه‌های توانمندسازی فقط مؤلفه استقلال از معادله رگرسیون جهت معرفی سه سه مؤلفه بیشتری واقع می‌شود که در p<۰.۰۵ می‌کند.

جدول شماره (۴۴): ضرایب رگرسیون تصمیم گیری مشترکی بر رفتارهای فرا تقصی با کنترل توانمندسازی

<table>
<thead>
<tr>
<th>سطح معادلاري</th>
<th>t</th>
<th>β</th>
<th>SE</th>
<th>B</th>
<th>منغیر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۱</td>
<td>۱۲۳</td>
<td>۶۷۸</td>
<td>۹۰۱</td>
<td>۲۳۴</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۲</td>
<td>۱۲۳</td>
<td>۶۷۸</td>
<td>۹۰۱</td>
<td>۲۳۴</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۳</td>
<td>۱۲۳</td>
<td>۶۷۸</td>
<td>۹۰۱</td>
<td>۲۳۴</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۴</td>
<td>۱۲۳</td>
<td>۶۷۸</td>
<td>۹۰۱</td>
<td>۲۳۴</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

R²=۰.۴۵۴ F=۱۴۶۴۵ sig=۰.۰۰۱

R²=۰.۹۴۵ F=۳۰۴۵ sig=۰.۰۰۰
بحث و نتیجه گیری

جوانس (1995) بیان می‌دارد که توانمندسازی برای استفاده درک نیازها، ظرفیت‌ها و توانایی‌های منابع انسانی و ایجاد جو اعتماد و کمک به افراد برای انتقال به حداکثر توانایی‌ها برای رشد به اهداف سازمانی (8) در رابطه با تغییر رفتار فرا نقش بازی می‌کند.

کارگران این امر را بحران می‌خوانند، این نتایج با تحقیقات خلاصه و همکاران (1388) هم خوانی دارند. این نتایج تأکید دارد توانمندسازی کارگران بر رفتارهای فرا نقش ایار مثبت دارد و کمیت خدمات را بهبود می‌بخشد. این نتایج با تحقیقات خلاصه و همکاران (1388) هم خوانی دارند. این نتایج تأکید دارد توانمندسازی بر رفتارهای فرا نقش ایار مثبت دارد و کمیت خدمات را بهبود می‌بخشد.

نتیجه‌ی دست‌یافتن که کارگران توانمندسازی فرصتی از خود نشان می‌دهند که، قادر به افزایش خدمات و افزایش توانمندی خود هستند. چرا که آن‌ها تاکنون تا به یک‌تیمی تحت به دیگران کمک کرده‌اند فرصتی به تحقیقات دوک و جانسون (1990) و

---

2 Wat & Shaffer

---

1 Johns
References:


