

بررسی توانمندی روانشناختی در بین کارکنان پرستاری

زانبار شیخه پور - رحیم بخش رامین - محمد شیخه پور

چکیده

هدف این پژوهش بررسی وضعیت توانمندی روانشناختی و الویت بندی مولفه‌های آن می‌باشد. این تحقیق به شیوه توصیفی از نوع همبستگی انجام شده است و جامعه آماری شامل کارکنان پرستاری بیمارستان تامین اجتماعی زاهدان می‌باشد، که (۱۳۲ نفر) از این افراد به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شده بودند به پرسشنامه توانمندی روانشناختی جواب دادند. پایایی پرسشنامه ها از طریق آلفای کرباخ مورد تایید قرار گرفت، همچنین پرسشنامه‌ها با روایی محتوایی بالا تهیه شدند. داده‌های بدست آمده با استفاده از نرم‌افزار Spss و آزمون‌های t، همبستگی پیرسون و فریدمن مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که اولاً سطح توانمندی روانشناختی و مولفه‌هایش (احساس شایستگی، احساس استقلال، احساس معناداری، احساس موثر بودن و احساس اعتماد میان همکاران) مطلوب می‌باشد، ثانیاً تمامی روابط بین توانمندی روانشناختی و عناصرش مثبت معنادار می‌باشد و در انتها با توجه به نظرات پاسخ دهنده‌گان عناصر توانمندی روانشناختی دارای اهمیت یکسان نمی‌باشد و احساس شایستگی در بالاترین اولویت قرار داد. بر اساس یافته‌ها و روابط بین متغیرهای تحقیق، توانمندی روانشناختی و عناصرش دارای اهمیت بالایی می‌باشند، بنابراین باید در تجزیه و تحلیل‌های سازمانی، مدیران و مجریان سیستم بهداشتی باید این متغیرها را مد نظر قرار دهند.

کلمات کلیدی: توانمندی، توانمندی روانشناختی و توانمندی مکانیکی.

مقدمه

منابع انسانی شایسته و مناسب که از آنها به عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود، وجه تمایز میان سازمانهای اثر بخش از غیر اثر بخش می‌باشند، زیرا این کارکنان سازمان را موطن خود می‌دانند و بی هیچ چشم داشتی برای موفقیت سازمان کار می‌کنند و در این راستا از هیچ تلاشی دریغ نمی‌کنند (رامین مهر و همکاران، ۱۳۸۸). از طرفی بر اساس جو و شیم^۱ (۲۰۱۰)، در اثر جهانی شدن، نوآوری‌های تکنولوژیکی، اقتصاد دانش محور و شکل گیری فضای رقابتی شدید، تغییرات شتابنده‌ای در محیط‌های کسب و کار رخ داده که باعث گردیده مشاغل بیش از پیش پیچیده‌تر و جالشی تر شوند. از این رو منابع انسانی به عنوان صاحبان مشاغل باید انعطاف پذیر، خود فرمان، کارآفرین، مسئولیت پذیر و طالب ابتکار و آزادی عمل باشد (بارانی و همکاران، ۱۳۹۱).

بنابراین منابع انسانی عامل کلیدی در سازمان‌های امروزی تلقی می‌شوند، همچنین نقش منابع انسانی کارآمد، توانا و دانا در تحقق اهداف سازمانی امری غیرقابل انکار می‌باشد. منابع انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می‌آورد. سازمان توانمند محیطی است که کارکنان در گروه‌های مختلف، در انجام فعالیت‌ها با یکدیگر همکاری می‌کنند (قربانی زاده و خالقی نیا، ۱۳۸۵). بنابراین بر اساس اهمیتی که برای

^۱ - Joo & Shim