



بررسی رابطه بین الگوهای ذهنی کارکنان و توانمندسازی آنها در دانشگاه علوم

پزشکی شهر یزد

نویسندگان: محمد منتظری^۱، سیدرحمان مهر و کیلی^۲

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲. نویسنده مسئول: کارشناس ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، سیرجان، ایران

Email: seydmehr@gmail.com

تلفن تماس: ۰۹۱۳۵۲۰۶۳۷۳

چکیده

مقدمه: توانمندسازی به علت توجه کافی به مراتب نیاز کارکنان، به منظور دستیابی به رشد بیشتر و در نتیجه تأثیر آن بر بهره‌وری و کارایی سازمان، مورد توجه سازمان‌ها قرار گرفته است. بنابراین هدف این پژوهش تبیین جایگاه و نقش الگوهای ذهنی و تعیین رابطه آن با توانمندسازی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد است.

روش بررسی: روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی است، به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای شامل ۵۱ گویه، ۳۶ گویه مربوط به الگوهای ذهنی برگرفته از پرسشنامه دانایی فرد و همکاران (۳) با ابعاد هدف‌گرایی، وحدت‌گرایی، برنامه‌گرایی، ثبات‌گرایی، تعادل‌گرایی و عملکرد‌گرایی و ۱۵ گویه مربوط به توانمندسازی کارکنان به وسیله پرسشنامه اسپریتزر و میشرابا ابعاد ویژگیهای شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد، استفاده شده است. پایایی و روایی پرسشنامه‌ها مورد سنجش قرار گرفت و تایید گردید. تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده با نرم افزار SPSS ۱۹ انجام پذیرفت.

یافته‌ها: یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین الگوهای ذهنی کارکنان و توانمندسازی آنها در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد رابطه معنا داری وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های هدف‌گرایی، وحدت‌گرایی، برنامه‌گرایی، تعادل‌گرایی و توانمندسازی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یزد رابطه معنی داری وجود دارد، ولی بین دو مؤلفه ثبات‌گرایی و عملکرد‌گرایی کارکنان و توانمندسازی آنها رابطه معنی داری وجود ندارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به موضوع تحقیق و وجود رابطه معنا دار و مثبت بین چهار مؤلفه الگوهای ذهنی کارکنان و توانمندسازی آنها در دانشگاه علوم پزشکی، مدیران سازمان می‌توانند با تقویت الگوهای ذهنی کارکنان، باعث بهبود توانمندسازی کارکنان شوند.

واژه‌های کلیدی: الگوهای ذهنی، توانمندسازی، تعادل‌گرایی، شایستگی، دانشگاه علوم پزشکی یزد

طلوع بهداشت

دو ماهنامه علمی پژوهشی

دانشکده بهداشت یزد

سال پانزدهم

شماره: ۵ ششم

بهمن و اسفند ۱۳۹۵

شماره مسلسل: ۶۰

تاریخ وصول: ۱۳۹۴/۳/۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۵/۲۱

مقاله پژوهشی

**مقدمه**

درستی، دقت، پویایی، جهت (مثبت یا منفی بودن) و تعداد ابعاد، تجزیه و تحلیل و طبقه بندی شود. (۱).

الگوهای ذهنی به صورت های گوناگونی معرفی شده اند، به عنوان مثال واینند و کرک (۲۰۰۲) آن را "فرایند های ذهنی که برای معنابخشی به جهان به کار برده می شوند تعریف کرده اند". تعریف دیگر الگوهای ذهنی از دیدگاه (برنز ۲۰۰۵) به صورت ساختارهای عقیدتی که به منظور توصیف، توضیح و پیش بینی موقعیت ها به کار گرفته می شوند، می باشد و دراسکت و پسکوسولیدو (۲۰۰۲) آن را "نمایش نمادین یک نظام و رفتارهای مورد انتظار از آن نظام" تعریف نموده اند (۲). دانایی فرد و همکاران (۳) شش الگوی ذهنی شامل الگوی هدف گرایی، وحدت گرایی، تعادل گرایی، ثبات گرایی، عملکرد گرایی و برنامه گرایی را مطرح می کنند، که در این تحقیق نیز مبنای سنجش متغیر مستقل قرار گرفته اند.

۱-هدف گرایی: برای ایجاد هماهنگی در فعالیت های سازمان باید ابتدا هدف مشخصی وجود داشته باشد، تا فعالیت ها و فرایند های گوناگون با توجه به آن شکل بگیرند. غالباً در سازمان های دولتی، اهداف دارای ابهام هستند، و شفافیت در اهداف عامل مهم در موفقیت سازمان و برنامه هاست. لذا اهدافی که در سازمان پیش بینی می شوند باید مشخص باشند.

۲-وحدت گرایی: برای ایجاد هماهنگی در سازمان ابتدا باید یک روحیه و ذهنیت مشترک بین واحد های مختلف ایجاد کرد. بدین معنا که در جهت رسیدن به اهداف سازمان، تمامی واحد ها همکاری های لازم را انجام دهند. الگوی ذهنی وحدت گرایی به معنی تفکر سیستمی است، که باید در آن سازو کارهای بازخور همیشه در سازمان وجود داشته باشد. بدین معنا

ظهور عصر ناپایداری و آغاز و انجام پایداری و حیرت آور قواعد بازی رقابت، جایگزینی دمام وضعیت های حاکم بر فضای کسب و کار، ضرورت دستیابی به چارچوبی برای درک ارتباط روشمند دنیای درون (ذهن) و برون (سازمان) مارا برمی انگیزاند که مدل های ذهنی خویش را برای دستیابی به نوآوری های بهتر درآینده بهبود بخشیم. این امر مستلزم شناخت الگوهای حاکم بر دگرگونی های ذهنی کارکنان و تصمیم گیران و نیز شیوه تجسم و تصور آنها از آینده سازمان دارد. یافته ها، نشان می دهد که افراد یا تصمیم گیرانی که مدل های ذهنی پویا تر دارند درنوآوری موفق تر هستند و نتایج مطلوب تری بدست می آورند.

امروزه در صنایع و سازمان های گوناگون، شاهد آغاز عصر ناپایداری و گسیختگی در الگوهای تحلیل روند ها و جریان های دائم در حال تغییر حاکم بر ذهن کارکنان و تصمیم گیران راهبردی هستیم. اتخاذ تصمیمات کوتاه مدت ناهمگون و متعارض به صورت پایداری است که این آشفتگی را نمایان می کند. گویی سرعت تغییر وضعیت ها از سرعت درک شدن آنها توسط کارکنان و تصمیم گیران پیشی گرفته است. در این شرایط، شکل دهی و شکل گیری نوآوری پویا در سازمان به منظور پیوند دادن تصمیمات به یکدیگر در یک چارچوب منسجم از طریق دستیابی به مدل های ذهنی کارآمد و اثربخش ضروری به نظر میرسد، تا آشفتگی ها کاهش و توان کسب نتایج مطلوب افزایش یابد.

در واقع مدل (الگوی) ذهنی، ساختار دانش افراد است که ممکن است بر اساس معیارهای گوناگون مانند: میزان پیچیدگی،



سازمان است. هنگامی که تعادل بین واحدها از بین برود، نمی توان هماهنگی لازم را بین اجزای سازمان ایجاد کرد. یکی از شاخص های اصلی ایجاد این توازن در سازمان، همسویی بین چشم انداز سازمان و چشم انداز واحدهاست. در این صورت سهم هر واحد در تحقق اهداف چشم انداز سازمان مشخص می شود. همچنین اتکاء به تجربه و تخصص در برنامه ریزی ها باعث ایجاد تعادل بین برنامه های سازمان می شود. در اجرای برنامه ها نیز این تعادل زمانی بوجود می آید که ثبات لازم در برنامه های سازمان وجود داشته باشد.

۶- عملکرد گزایی: جهت بهبود عملکرد در سازمان و برای اینکه سازمان بتواند به صورت یک بدنه واحد عمل کند لازم است که نقاط ضعف عملکرد آن به طور مداوم ارزیابی و نسبت به رفع آن اقدام شود. دیدگاه عملکرد گزایی به رویکرد مدیریت مشارکتی نزدیک می باشد، لذا اداره امور باید به صورت غیر متمرکز انجام گیرد و عملکرد همکاری گونه به طور مداوم ارزیابی و مدیریت شود که برای تحقق آن نیاز است نظام شایسته سالاری در همه واحدهای سازمان حاکم باشد.

از طرفی در دنیای رقابتی امروز، آن چیزی که به عنوان مزیت رقابتی شرکتها و سازمانها مطرح می شود، نصب دستگاههای پیشرفته رایانه ای نیست؛ بلکه نیروی انسانی آنهاست. منابع انسانی مهمترین عامل رشد و توسعه سازمانها، شرکت ها و جوامع می باشند (۴). از سوی دیگر یکی از دغدغه های مهم بنگاه های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمان های مربوطه باشند و این مهم از طریق توجه بیش از پیش به کارکنان و توانمندسازی آنان، تا حدود زیادی محقق خواهد گشت (۵).

که همه در سیستم مسئول هستند و مسئولیت فردی نیست. و برای وحدت گرا شدن و ایجاد ذهنیت مشترک بین واحدها، نیاز به فعالیت گروه هایی (حزب ها) داریم که بستر ساز این ذهنیت مشترک شوند و ضعف این گروه ها باعث تمرکز گزایی در تصمیم گیری ها در سازمان می شود.

۳- برنامه گزایی: برای پیشرفت و موفقیت سازمان، داشتن برنامه بلند مدت (برنامه استراتژیک) و اجرای آن از ضروریات است. بنابراین برنامه گزایی باعث ایجاد هماهنگی، در سازمان می شود و نیاز است که سازمان برنامه های مدون و مشخصی را در حوزه های مختلف داشته باشد. لذا برنامه های سازمان باید دارای اولویت بندی مناسب بوده و سازوکارهای لازم برای تحقق آن وجود داشته باشد. و وجود یک نظام ارزیابی برای اصلاح برنامه ها، لازم و باعث پویایی آنها می شود.

۴- ثبات گزایی: برای ایجاد هماهنگی و در نتیجه بهبود عملکرد و افزایش کیفیت در سازمان، باید ثبات گرا بود، که باعث شکل گیری سازمان یکپارچه می شود. عناصر متعددی منجر به بی ثباتی در سازمان می شوند که از آن جمله می توان به بی ثباتی مدیریتی اشاره داشت. همچنین عدم تناسب بین شایستگی های مدیران و سمت های مدیریتی به این بی ثباتی دامن زده است. ثبات در سازمان به معنی پایداری در هدف، عملکرد و سیستم های اداری در طول زمان است. در واقع ثبات در سازمان برای اقدامات با کیفیت و متعهدانه ضروری است. ثبات اداری ابعاد مختلفی دارد که ثبات پرسنل یکی از ابعاد مهم آن است. تغییرات پرسنل می تواند به عدم ثبات دامن بزند.

۵- تعادل گزایی: توازن و تعادل بین واحد های مختلف یک سازمان، عامل اصلی در فعالیت هماهنگ و در نتیجه موفقیت آن



اشاره دارد. افراد توانمند احساس خودکارآمدی یا شایستگی دارند.

۲. احساس حق انتخاب (خودسامانی): خود سامانی یا خودمختاری را داشتن حق انتخاب به معنی آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیت های لازم برای انجام وظایف شغلی تعریف کرده اند.

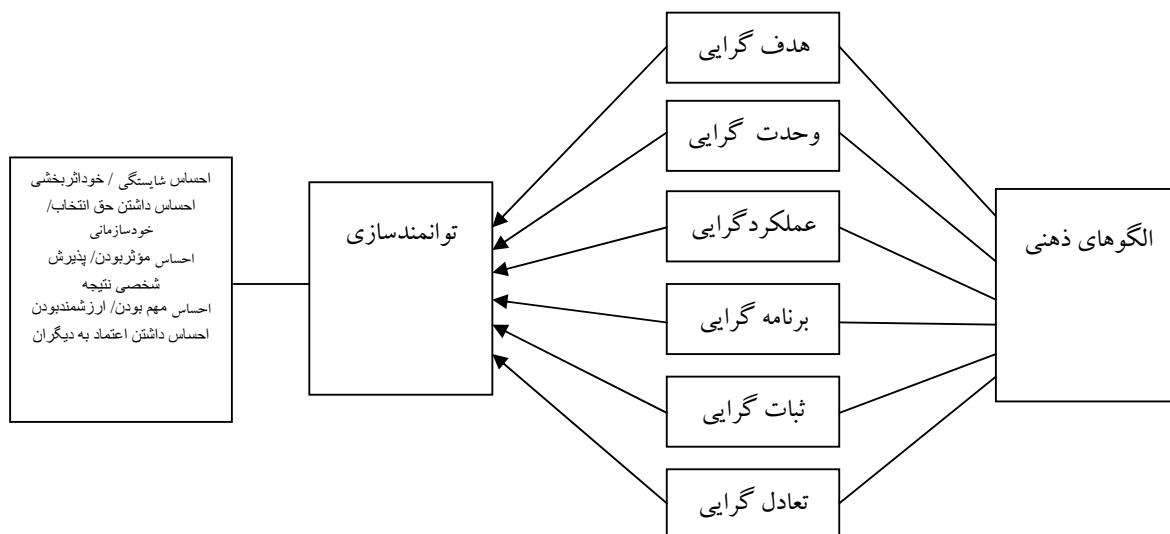
۳. احساس مؤثر بودن (پذیرفتن نتیجه فعالیت های شخصی): افراد توانمند بر این باورند که می توانند با تحت تأثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می کنند یا نتایجی که حاصل می شوند، تغییر ایجاد کنند.

۴. احساس معنی دار بودن یا مهم بودن (ارزشمند بودن): معنی دار بودن یعنی با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل.

۵. احساس اعتماد به دیگران: افراد توانمند دارای احساس اعتماد هستند و اطمینان دارند که با آنها منصفانه و صادقانه رفتار می شود.

نیروی انسانی توانمند در همه ابعاد توسعه نقش محوری داشته و عنصری انکار نشدنی است. بر همین اساس، علم مدیریت به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند، باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و بانگیزه بالا برخوردار باشد. منابع انسانی، اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می دهد (۶).

توانمندسازی، فرایند نیل به بهبود مستمر در عملکرد سازمانی است، که از طریق توسعه و گسترش نفوذ افراد و تیمهای شایسته و با صلاحیت، در بیشتر جنبه ها و وظایفشان محقق می شود (۷).
میشرا مدلی ارائه کرده است مبنی بر اینکه اگر مدیران بخواهند دیگران را با موفقیت توانمند سازند، باید پنج ویژگی را در آنان ایجاد کنند، که این پنج بعد کلیدی توانمندسازی عبارتند از (۸):
۱. احساس شایستگی (خود اثر بخشی): شایستگی به درجه ای که یک فرد می تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد



شکل ۲: مدل مفهومی الگوی ذهنی برگرفته دانایی فر و همکاران (۱۳۸۹) و توانمندسازی میشرا (۱۹۹۷)

**روش بررسی**

این مطالعه از نوع کاربردی و به روش توصیفی به منظور بررسی رابطه بین الگوهای ذهنی کارکنان و توانمندسازی آنها در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی شهر یزد (حوزه ستاد) انجام شده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان حوزه ستاد دانشگاه (۶۳۵ نفر) می باشد. نمونه آماری تحقیق با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی، ۲۴۰ نفر انتخاب شد. برای گردآوری داده‌های پژوهش حاضر از پرسشنامه استفاده گردید. پایایی و روایی پرسشنامه‌ها مورد سنجش قرار گرفت و تایید گردید. در این تحقیق برای آزمون پایایی پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. بر اساس این روش، با یک مطالعه مقدماتی روی ۳۰ نفر از جامعه آماری و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS ۱۹ میزان پایایی پرسشنامه الگوهای ذهنی ۰/۹۳۰ و پرسشنامه توانمندسازی کارکنان ۰/۸۷۳ بدست آمد. با توجه به اینکه در این تحقیق به بررسی رابطه بین الگوهای ذهنی کارکنان و توانمندسازی آنها در دانشگاه علوم پزشکی یزد پرداخته شده است، لذا داده‌های مربوط به توانمندسازی به وسیله پرسشنامه اسپریتزر و میسرا (۱۹۹۷) که مشتمل بر ۱۵ سؤال که مقیاس سنجش آن طیف لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، تاحدی موافقم، مخالفم، کاملاً مخالفم) می باشد و ۵ شاخص فرعی که عبارتند از شایستگی از سوال (۱-۳)، خودمختاری از سوال (۴-۶)، تاثیرگذاری از سوال (۷-۹)، معنی دار بودن از سوال (۱۰-۱۲)، اعتماد از سوال (۱۵-۱۳) و بالاترین عدد برای میانگین متغیر فرعی توانمندسازی (شایستگی، خودمختاری، تاثیرگذاری، معنی دار بودن، اعتماد) عدد ۵ است (با توجه به طیف ۵ تایی: کاملاً مخالفم عدد ۱،

مخالفم عدد ۲، تا حدی موافقم عدد ۳، موافقم عدد ۴ و کاملاً موافقم عدد ۵). داده‌های مربوط به الگوهای ذهنی به وسیله پرسشنامه مقاله الگوهای ذهنی خبرگان در مورد چالش‌های دولت افقی در ایران نوشته حسن دانایی فرد و همکاران (۳) گرفته شده که مقیاس سنجش آن لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، تا حدی موافقم، مخالفم، کاملاً مخالفم) می باشد و شامل ۳۶ گویه است. الگوهای ذهنی که شامل شش مؤلفه هدف‌گرایی، وحدت‌گرایی، عملکردگرایی، برنامه‌گرایی، ثبات‌گرایی و تعادل‌گرایی می شود، با توجه به نمره ای که فرد از هر یک از سئوالات به دست می آورد تعیین می شود.

این سئوالات شامل، سئوالات ۱ الی ۶ برای تعیین نمره هدف‌گرایی، سئوالات ۷ الی ۱۲ برای تعیین نمره وحدت‌گرایی، سئوالات ۱۳ الی ۱۸ برای تعیین نمره برنامه‌گرایی، سئوالات ۱۹ الی ۲۴ برای تعیین نمره ثبات‌گرایی، سئوالات ۲۵ الی ۳۰ برای تعیین نمره تعادل‌گرایی و سئوالات ۳۱ الی ۳۶ برای تعیین نمره عملکردگرایی می باشد. بالاترین عدد برای میانگین متغیر مستقل الگوی ذهنی (هدف‌گرایی، وحدت‌گرایی، عملکردگرایی، برنامه‌گرایی، ثبات‌گرایی و تعادل‌گرایی) عدد ۵ است (با توجه به طیف ۵ تایی: کاملاً مخالفم عدد ۱، مخالفم عدد ۲، تا حدی موافقم عدد ۳، موافقم عدد ۴، کاملاً موافقم عدد ۵). کلیه ملاحظات اخلاقی مربوط به این مقاله طبق بیانیه هلسینکی رعایت گردیده است.

یافته‌ها

نتایج تحقیق و یافته‌های آن مبین این است که به طور کلی به جز دو الگوی ذهنی عملکردگرایی و ثبات‌گرایی، بین الگوهای ذهنی (هدف‌گرایی، وحدت‌گرایی، تعادل‌گرایی، برنامه‌



گرای (و توانمندسازی ارتباط مستقیم و معنادار وجود دارد. بنابراین می‌توان اذعان نمود که بین مدل های ذهنی و توانمندسازی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد ارتباط معناداری وجود دارد. پس به جز دو فرضیه عملکرد گرای و ثبات گرای با توانمندسازی بقیه فرضیه های این تحقیق تایید شدند. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن میان الگوهای ذهنی و توانمندسازی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر یزد در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱: نتایج حاصل از آزمون فرضیات مربوط به رابطه میان الگوهای ذهنی کارکنان و توانمندسازی آنها در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد

فرضیات تحقیق	آزمون همبستگی پیرسون		آزمون همبستگی اسپیرمن		نتیجه
	ضریب همبستگی	عدد معناداری	ضریب همبستگی	عدد معناداری	
فرضیه اول (هدف گرای)	۰/۱۲۶	۰/۰۵۱	۰/۱۴۹	۰/۰۲۱	تأیید فرضیه
فرضیه دوم (وحدت گرای)	۰/۰۹۵	۰/۱۴۴	۰/۱۴۰	۰/۰۳۰	تأیید فرضیه
فرضیه سوم (عملکرد گرای)	۰/۰۸۵	۰/۱۹۱	۰/۱۱۵	۰/۰۷۵	رد فرضیه
فرضیه چهارم (برنامه گرای)	۰/۱۰۹	۰/۰۹۳	۰/۱۷۰	۰/۰۰۸	تأیید فرضیه
فرضیه پنجم (ثبات گرای)	۰/۰۵۱	۰/۴۳۲	۰/۱۱۳	۰/۰۷۹	رد فرضیه
فرضیه ششم (تعادل گرای)	۰/۱۴۵	۰/۰۲۵	۰/۱۸۱	۰/۰۰۵	تأیید فرضیه

بحث و نتیجه گیری

توانمندسازی کارکنان توسط مدیران، کارکرد سازمانی افزایش می‌یابد. کارکنانی که سازمان شان را مکانی برای پیشرفت ادراک می‌کنند و همچنین براین باورند که سازمان نسبت به آنها منصفانه و عادلانه برخورد می‌کند، بیشتر می‌توانند به مدیران و سازمان خود اعتماد کنند و به آنها پایبند و متعهد باشند. از این رو این پژوهش به بررسی رابطه بین الگوهای ذهنی کارکنان و توانمندسازی آنها در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد پرداخته است.

لازم به ذکر است در جستجوی محقق، تحقیقی که دقیقاً ارتباط بین دو متغیر مستقل و وابسته را نشان داده باشد، یافت نشد.

توانمندسازی به علت توجه کافی به مراتب نیاز کارکنان، به منظور دستیابی به رشد بیشتر و در نتیجه تأثیر آن بر بهره‌وری و کارایی سازمان، مورد توجه کارکنان قرار گرفته است. تحقیقات بسیاری بر روی عوامل تأثیرگذار بر توانمندسازی کارکنان انجام شده است. که یکی از آنها بررسی مدل های ذهنی یا همان الگوهای ذهنی کارکنان می‌باشد. الگوهای ذهنی یکی از عوامل اصلی شکل دهنده روابط درون سازمانی و نگرش های مدیران و کارکنان است، که دارای تأثیر قابل ملاحظه ای بر روی نتایج سازمانی دارد. از طریق بهبود اعتماد بین کارکنان و مدیران و



با توجه به نتیجه حاصل از فرضیه چهارم، مبنی بر اثبات وجود رابطه بین الگوی ذهنی برنامه‌گرایی و توانمندسازی کارکنان، جهت توانمندسازی کارکنان، برنامه‌های سازمان باید دارای اولویت بندی مناسب بوده و سازوکارهای لازم برای تحقق آن وجود داشته باشد. یکی از موانع ساختاری توانمندسازی کارکنان، عدم وجود یک برنامه ریزی مناسب است و مقاومت کارکنان در برابر تغییر نیز به همین علت است. زیرا نبود یک برنامه ریزی مناسب جهت آماده نمودن کارکنان برای تغییر و وجود جو تحمیلی برنامه‌های از پیش تعیین شده، باعث می‌شود تا کارکنان نسبت به موفقیت و رسیدن به اهداف سازمان، دچار شک و تردید شوند. اساساً برنامه‌گرایی سازمان باعث می‌شود تا کارکنان با یک برنامه ریزی دقیق و حساب شده به پیش روند که این برنامه ریزی باعث رضایت کارکنان و در نتیجه بهبود توانمندسازی کارکنان در دستیابی به اهداف سازمان می‌شود. لذا ضعف برنامه‌گرایی باعث سردرگمی کارکنان شده و این باعث بی‌انگیزگی کارکنان و در نتیجه تضعیف توانمندسازی در سازمان می‌شود.

نتایج حاصل از فرضیه فرعی پنجم مبنی بر عدم وجود رابطه بین ثبات‌گرایی و توانمندسازی کارکنان است.

با توجه به وجود رابطه بین الگوی ذهنی تعادل‌گرایی و توانمندسازی کارکنان، وجود توازن و تعادل بین واحد‌های مختلف سازمان عامل اصلی در موفقیت آن سازمان می‌باشد. هنگامی که تعادل بین واحدها از بین برود، نمی‌توان یکپارچگی و هماهنگی لازم را بین اجزای سازمان ایجاد کرد. یکی از شاخص‌های اصلی ایجاد این توازن در سازمان، همسویی بین چشم‌انداز سازمان و چشم‌انداز واحدهای مختلف سازمان می‌باشد.

نتایج حاصل از فرضیه اول مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین الگوی ذهنی هدف‌گرایی و توانمندسازی کارکنان می‌باشد. به همین منظور اگر افراد در جریان‌گزینش اهداف سازمان مشارکت داشته باشند، به تدریج خود را شریک و مالک کار می‌دانند و مسئولیتهایی که لازمه توانمندسازی است پذیرفته و در نتیجه در بهبود عملکرد سازمان مؤثر می‌باشند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هرگاه کارکنان هدف‌گرا باشند می‌توان انتظار داشت، این مسئله باعث افزایش توانمندسازی در سازمان شود.

با توجه به نتیجه حاصل از فرضیه دوم، مبنی بر اثبات وجود رابطه بین الگوی ذهنی وحدت‌گرایی و توانمندسازی کارکنان، می‌توان یکی از راه‌کارهای عملی توانمندسازی کارکنان را انجام کار بصورت تیمی دانست. این پدیده به دلیل روحیه تعاون و هم‌افزایی، در سال‌های اخیر به شدت مورد توجه قرار گرفته است. این مقوله از پیامدهای بیش از حد تقسیم وظیفه در کارها در گذشته بوده است، لذا از بعد، توانمندسازی حائز اهمیت می‌باشد و باعث می‌شود یک روحیه مشترک و یک ذهنیت مشترک بین کارکنان و بخش‌های مختلف به وجود آید. همچنین یکی از عوامل سوق‌دهنده به توانمندسازی کارکنان نیز، حفظ روحیه مشارکت و کارگروهي است. لذا ضعف در الگوی ذهنی وحدت‌گرایی باعث می‌شود که تمرکزگرایی در تصمیم‌گیری‌های سازمان حاکم شود و این باعث تضعیف توانمندسازی کارکنان و بی‌انگیزگی آنها نسبت به مسائل سازمان می‌شود، که این رابطه با نتایج تحقیق (۹)، هماهنگ و همسو می‌باشد.

نتایج حاصل از فرضیه سوم مبنی بر عدم وجود رابطه بین عملکردگرایی و توانمندسازی کارکنان است.



توانمندسازی آنها در دانشگاه علوم پزشکی، مدیران سازمان می توانند از راه تنظیم بهتر روابط با کارکنان، داشتن هدف سازمانی مشخص، افزایش جو تفاهم و همکاری، مدیریت مشارکتی، پویایی برنامه ها، برقراری نظام شایسته سالاری، سهیم نمودن کارکنان در اطلاعات و توسعه و تقویت روشهای خود نظارتی، باعث تقویت الگوهای ذهنی و در نتیجه بهبود توانمندسازی کارکنان شوند. لذا برنامه ریزی بلندمدت و ارائه راهکارهای اجرایی جهت تسریع در توانمندسازی کارکنان باید در اولویت قرار گیرد.

تقدیر و تشکر

در پایان از مسئولین و کارکنان محترم حوزه ستاد دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی شهر یزد و تمامی عزیزانی که در جمع آوری اطلاعات موردنیاز پروژه همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می شود.

باشد. در این صورت سهم هر واحد در تحقق اهداف چشم انداز مشخص می شود. به عنوان مثال اگر سازمان به دنبال برقراری نظام های سازمانی مناسب از جمله برنامه ریزی، پاداش دهی، ترفیع، آموزش و استخدام و انتصاب در جهت پشتیبانی از توانمندسازی کارکنان باشد و واحد های اجرا کننده، همکاری های لازم در جهت تحقق این هدف را نداشته باشند، باعث تضعیف توانمندسازی کارکنان شده و در نتیجه باعث عملکرد سازمانی نامناسب می شوند. همچنین اتکا به تجربه و تخصص در برنامه ریزی ها، سبب ایجاد تعادل بین برنامه های سازمان می شود که این رابطه با نتایج تحقیق برانتلی (۲)، هماهنگ و همسو می باشد.

با توجه به نتایج، توانمندسازی کارکنان، منافع ارزشمند اقتصادی و اجتماعی را در برداشته و با توجه به موضوع تحقیق و بودن رابطه معنادار و مثبت بین چهار مولفه الگوهای ذهنی کارکنان و

References

- 1-Jafari M & Ghoochani F. The Explanation of effect of mental models on Shared vision. Journal of Business Administration Perspective 2008; 7 (29): 31-50
- 2-Brantley W. The effect of mental models on creating organizational alignment around a change vision [Doctoral Thesis), Walden University.2009.
- 3-Danayefard H, Alvani M, Jandaghi GH & Nickraftar T. Experts's mental models about challenges of Horizontal government in Iran. Journal of Public Administration Perspective 2010; 2: 9-24.
- 4-Irannejad Parizi M. In translation Staff's empowerment.Scatt S & Jafeh D.1st ed. Karaj: Researches and Management Education Institute Publication; 2008.
- 5-Abolalae B. Performance management: managers guide for assessment and improvement of Staff's performance. 1st ed. Tehran:Industrial Management Organization Publication; 2010.
- 6-Bakhtiari H & Daneshgar M. The overview of Staff's empowerment. 1st ed. Tehran: Behamuz Publication; 2011.



- 7- Blanchard K. H., Carlos, J. P., & Randolph, A. Empowerment take more than one minute. San Francisco: Barret-Koehler.2003.
- 8- Oraee Yazdani H. An Attitude on empowerment. 1st ed. Tehran: Business Studies; 2002.
- 9-Davison G, Blackman D. (2005). The role of mental models in innovative teams. European journal of innovation management 2005; 8(4):409-423.



Received: 2015/5/25

Accepted: 2015/8/22

Investigating the Relation Between Mental Models with Employees Empowerment in Medical Sciences University of Shahid Sadoghi in Yazd

Mohamad Montazeri (Ph.D)¹, Said Rahman Mehrvakili (M.Sc)²

1. Assistant Professor, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. Corresponding Author : M.Sc in Public Management , Islamic Azad University, Sirjan, Kerman, Iran.

Abstract

Introduction: Empowerment is considered in organizations due to the enough attention to the staff's need, in order to achieve further growth and therefore its impact on the productivity and efficiency of the organization. So The purpose of this study is to clarify the position and the role of mental models and to determine its relationship with empowerment of Yazd medical college staff.

Methods: The research method in this descriptive study was correlative. To collect data, a questionnaire has been used which containing 51 items, 36 items related to mental models derived from the questionnaire of Danayifard et al (2010), with the dimensions of the goal orientation, unison orientation, application orientation, stability orientation, balance orientation and performance orientation. Also, 15 items related to empowerment of staff with the dimensions of competence, autonomy, effectiveness, significance and confidence that Spertizer and Mischa questionnaire has been used for them. Reliability and validity of the questionnaires was evaluated and confirmed. Data analysis was performed by using SPSS (V.19).

Results: The findings show that there is a significant relationship among mental models of staff's Shahid Sadoghi medical university of Yazd and empowerment of them. Also, there is a significant relationship among the components of goal orientation, unison orientation, application orientation, balance orientation, performance orientation and empowerment of Yazd medical university. But there is no significant relationship between components of stability orientation and performance orientation of staff and empowerment of them.

Conclusion: According to the research topic and existence of significant and positive relationship among the four components of mental models of staff's Shahid Sadoghi medical university of Yazd and empowerment of them, managers of the organizations can improve staff's empowerment by Strengthening their mental models.

Keywords: Mental models, Empowerment, Balance orientation, Competence, Yazd medical university.

This Paper Should be Cited as:

Mohamad Montazeri (Ph.D), Said Rahman Mehrvakili (M.Sc). Investigating the Relation Between Mental Models with Employees Empowerment in . Journal Toloobehdasht Sci