نچش رهبری اخلاقی در توامن‌سازی روان‌شناختی پرستاران

سید محمد موسوی جدا، مریسوس قنبری، خلیل زندی، حمید سفینی‌نژاد، حسام نورالدینی

تاریخ پذیرش: 21/8/93
تاریخ دریافت: 21/12/93

چکیده:
زمینه و هدف: براکسیول گزارشات، پرستاران بطور مکرر و مستقیم با مرگ و میرها، رنج می‌برند. تحقیقات و همچنین پژوهش‌های متعدد نشان داده‌اند که نیازمندی‌های روانی و جسمانی زیادی روبرو هستند. به‌منظور گلبه بر چنین شاخصی، یک راهکار اصلی بشریتی در مدیریت، توامن‌سازی کارگران است. این بررسی هدف از پژوهشی حاضر، تبعیض نچش رهبری اخلاقی در ارتباط توامن‌سازی روان‌شناختی پرستاران بود.

مواد و روش‌ها: پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی-تحلیلی بود.

جامعه آماری شامل کلیه پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر تهران (120 نفر) که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی، 148 آزموننده به عنوان همکار روان‌شیاری و مورد بررسی قرار گرفتند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های رهبری اخلاقی (صالح‌نیا، 1391) و نسخه دوست‌دار سوالی پرسشنامه توامن‌سازی روان‌شناختی (دون و کرمن، 1998) استفاده شد. در تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه 16 و آزمون‌های آماری تحلیل عوامل تأییدی، آزمون هم‌مسیگنستی پیرسون و آزمون رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان استفاده شد.

نتایج: نتایج نشان داد که گویای پرسشنامه‌های بی‌پژوهش قابل قدردانی به مولفه‌های زیرشناختی بودند. نتایج همچنین نشان داد که بین رهبری اخلاقی و مولفه‌های آن با توامن‌سازی و ابعادش رابطه معنی‌داری و جوید داشتند. نتایج نشان داد که در مولفه‌های اگر بودن و عملکردی که مسئولیت مسئولیت بطور مناسبی پذیرفته شد.

کلمات کلیدی: رهبری اخلاقی، توامن‌سازی، روان‌شناخت، پرستاران

1. استادگر مهور مدریت بارگاهی، دانشگاه علوم پزشکی، ایران
2. دانشیر غورمره، دانشگاه علوم پزشکی، ایران
3. دانشجو دکتری مدیریت اموری، دانشگاه علوم پزشکی، ایران
4. کارشناس ارشد مدیریت اموری، دانشگاه علوم پزشکی، ایران
5. کارشناس ارشد مدیریت اموری، دانشگاه علوم پزشکی، ایران
6. کارشناس ارشد مدیریت اموری، دانشگاه علوم پزشکی، ایران
مقدمه
پیچیدگی، آشفتگی و سرعت شتاب ایجاد تغییرات در محیط‌های سازمانی نسبت به تجربه زندگی نسبت به تجربه زندگی افراد در کارگاه‌ها و سازمان‌های مختلف، این افراد به‌طور گسترده‌ای در معرض ایجاد اثرات منفی بر فرد و سازمان قرار می‌گیرند. این تغییرات به‌طور مستقیم یا غیر مستقیم در کارگاه‌ها و سازمان‌ها باعث تغییرات در ساختار و فرهنگ سازمانی می‌شود. این تغییرات می‌توانند باعث ایجاد فشار و استرس در فرد و سازمان شود و در نهایت منجر به تغییرات در آنها شود.

واژه‌شناسی و دیدگاه‌های مختلفی در مورد اثرات منفی تغییرات در محیط‌های سازمانی وجود دارد. برخی از این افراد از تغییرات در محیط‌های سازمانی به عنوان یک فرصت و فرصتی برای تغییر و بهبود می‌دانند، در حالی که سایر افراد از این تغییرات به عنوان منجر به تنش و استرس می‌گیرند.

در این مقاله، به بررسی اثرات منفی تغییرات در محیط‌های سازمانی و دیدگاه‌های مختلفی در مورد این تغییرات پرداخته خواهد شد. به‌طور کلی، این مقاله می‌خواهد که به کمک این مطالعه، بهتر بتوانیم مدیران و فردیون سازمانی بهتر به این تغییرات در محیط‌های سازمانی وارده باشند و بهتر بتوانیم از این تغییرات بهره‌برداری کنیم.

توانمندی‌های فردی برای سالانه، کاهش در قدرت در اجرای آنها، افراد در محیط‌های جهانی و راضی‌اند که افراد در محیط‌های جهانی و راضی‌اند که بهتر بتوانند از این تغییرات بهره‌برداری کنند.

تکنیک‌های مختلفی در محیط‌های سازمانی وجود دارد که می‌توانند به بهبود این تغییرات کمک کند. بهترین تکنیک‌ها ممکن است به پیشنهاد مدیران سازمانی و فردیون سازمانی، این تکنیک‌ها بهبودی در محیط‌های سازمانی و رضایت از این تغییرات کمک می‌کنند.

به‌طور کلی، این مقاله به دنبال مطالعه و بررسی اثرات منفی تغییرات در محیط‌های سازمانی و دیدگاه‌های مختلفی در مورد این تغییرات است. به‌طور کلی، این مقاله به دنبال مطالعه و بررسی اثرات منفی تغییرات در محیط‌های سازمانی و دیدگاه‌های مختلفی در مورد این تغییرات است.
گوههای پاسخ‌دهی به آن نیز بر اساس مقياس پنج درجه‌ای لیکرت بود.
روایت پرسشنامه‌های پژوهش از طریق بررسی روایتی ظاهري و روایی سازه مورد تایید قرار گرفت و پایان آن‌ها نیز بر اساس ضریب آلفا کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ دو پرسشنامه رهبری اخلاقی و توانمندی‌زایی روان‌ساختی به ترتیب برای با (0/89) و (0/90) محاسبه گردید که مورد تایید بود. نهایتاً جهت جذب و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه 16 و آزمون تحلیل عاملی تأییدی، آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون چندگانه به شیوه هیپوزان استفاده شد. باداور می‌شود در این پژوهش جهت تعمیم‌دهی نتایج آزمون‌ها، سطح اطمینان 95 درصد در نظر گرفته شد.

یافته‌ها
1- تعیین ساختار عاملی پرسشنامه رهبری اخلاقی
نتایج تحلیل عاملی تأییدی مربوط به فرم رهبری اخلاقی بر اساس عامل‌های عاملی مدل (گراهام 2 نشان داد. با عاملی همه شایع‌ها و مؤلفه‌ها بالای 0/30 بود و با توجه به اینکه مقادیر 1 مناطق آب‌های بالاتر از 0/15 بود، لذا مشخص می شود که شایع‌ها و مؤلفه‌های مورد بررسی جهت اندامگیری منجر به رهبری اخلاقی می‌تواند باعث رشد یک عامل احساس مثبت بودن یکی شود.
نگاره ۲: بار عاملی شاخص‌ها و مؤلفه‌های بانک‌گر رهبری اخلاقی

همچنین جهت بررسی مدل تحلیل عاملی تأییدی به شاخص‌های نیکوپی برای نیکوپی برای بررسی اخلاقی به علی‌آری می‌تواند توصیف خوبی از راهبردهای اخلاقی به عمل آورند. به‌یادآوری جدول ۱ نشان می‌دهد که بر حسب سابر شاخص‌های نیکوپی برای نیکوپی برای بررسی اخلاقی برخورد‌های است و به‌سیله مدل‌سازی مدل تحلیل عاملی تأییدی به شاخص‌های نیکوپی برای نیکوپی برای بررسی اخلاقی به علی‌آری می‌تواند توصیف خوبی از راهبردهای اخلاقی به عمل آورند. به‌یادآوری جدول ۱ نشان می‌دهد که بر حسب سابر شاخص‌های نیکوپی برای نیکوپی برای بررسی اخلاقی برخورد‌های است.

جدول ۱: شاخص‌های نیکوپی برای نیکوپی برای بررسی اخلاقی پرسشنامه

<table>
<thead>
<tr>
<th>RMR</th>
<th>IFI</th>
<th>NNFI</th>
<th>CFI</th>
<th>GFI</th>
<th>X²/df</th>
<th>RMSEA</th>
<th>X²</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.48</td>
<td>0.97</td>
<td>0.97</td>
<td>0.97</td>
<td>0.97</td>
<td>0.97</td>
<td>0.97</td>
<td>0.97</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(Sig: 0/0001) 77/33

اینکه مقادیر ۴ مناطق آنها بالاتر از ۰/۱۹۶ بود، بنابراین می‌توان گفت که شاخص‌ها و مؤلفه‌های مورد بررسی در این بخش نیز به‌یادآوری جدول ۱ نشان می‌دهد که بر حسب سابر شاخص‌های نیکوپی برای نیکوپی برای بررسی اخلاقی برخورد‌های است.

۲- تعيين ساختار عاملی پرسشنامه پرسشنامه روان شناختی هدف دوم پژوهش، تعيين رواني سازه پرسشنامه توانمندی روان شناختی بود. نتایج نگاره ۳ نشان داد، بار عاملی همه شاخص‌ها و مؤلفه‌ها بالای ۰/۳۳ بود و با توجه به
در ادامه به منظور تعیین برتری مدل به شاخص‌های گزارش شده در جدول ۲، استفاده گردید. نتایج نشان داد که شاخص‌های GFI، NNFI، IFI، CFI و RMSEA کمتر از ۰/۹۷، بوده و لذا بر اساس این شاخص، مدل از برتری نسبت به مدل برخوردار نیست. اما در عین حال بر حسب برتری از شاخص‌های مورد بررسی دیگر، برتری مدل مناسب بوده و در کل می‌توان مدل را مدل درستی دانست.

جدول ۲. شاخص‌های نیکویی برتری پرپرمون روابط سازه بررسی شده توانمندسازی روان‌شناختی

<table>
<thead>
<tr>
<th>RMR</th>
<th>IFI</th>
<th>NNFI</th>
<th>CFI</th>
<th>GFI</th>
<th>X²/df</th>
<th>RMSEA</th>
<th>X²</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۰/۰۵۳</td>
<td>۰/۹۷</td>
<td>۰/۹۶</td>
<td>۰/۹۷</td>
<td>۰/۸۸</td>
<td>۲/۳۵</td>
<td>۰/۰۹۶</td>
<td>(Sig: ۰/۰۰۰۱) ۱۱۷/۹۸</td>
</tr>
</tbody>
</table>

معنی‌دار بود، نتایج همگنی نشان داد که بین سه مؤلفه‌ی رهبری اختلافي، بین روان‌شناختی رابطه مشابه و معنی‌داری وجود داشت. در مجموع می‌توان گفت به جز همبستگی روابط بین فردي با احساس شاخص‌گي و همبستگی عمل گرايي با احساس خودساختي، سایر روابط معنی‌دار بود.

معنی‌دار بود، نتایج همگنی نشان داد که بین سه مؤلفه‌ی رهبری اختلافي، بین روان‌شناختی رابطه مشابه و معنی‌داری وجود داشت. در مجموع می‌توان گفت به جز همبستگی روابط بین فردي با احساس شاخص‌گي و همبستگی عمل گرايي با احساس خودساختي، سایر روابط معنی‌دار بود.
جدول ۳ میانگین همبستگی بین رهبری اخلاقی و توامن‌سازی روان‌شناختی

<table>
<thead>
<tr>
<th>توامن‌سازی روان‌شناختی</th>
<th>احساس تأثیر</th>
<th>احساس خودسازی</th>
<th>احساس معنا</th>
<th>رویاگیری بین فردی</th>
<th>اگل بودن</th>
<th>عمل گراپی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>توانمند</td>
<td>۰/۵۸۲</td>
<td>۰/۴۵۶</td>
<td>۰/۳۱۷</td>
<td>۰/۴۵۶</td>
<td>۰/۳۳۴</td>
<td>۰/۴۴۸</td>
</tr>
<tr>
<td>پاسخ</td>
<td>۰/۳۲۷</td>
<td>۰/۶۳۷</td>
<td>۰/۱۲۳</td>
<td>۰/۱۲۳</td>
<td>۰/۱۲۳</td>
<td>۰/۱۲۳</td>
</tr>
<tr>
<td>رهبری اخلاقی</td>
<td>۰/۴۶۸</td>
<td>۰/۶۴۸</td>
<td>۰/۴۶۸</td>
<td>۰/۶۴۸</td>
<td>۰/۶۴۸</td>
<td>۰/۶۴۸</td>
</tr>
</tbody>
</table>

** همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است.**

جدول ۴ آزمون تعیین تأثیر مؤلفه‌های رهبری اخلاقی بر توامن‌سازی روان‌شناختی

<table>
<thead>
<tr>
<th>F</th>
<th>ضریب همبستگی</th>
<th>تعداد شده</th>
<th>سطح</th>
<th>معنی‌داری</th>
<th>میانگین</th>
<th>مجموع</th>
<th>تغییرات</th>
<th>رگرسیون</th>
<th>یافته‌ماده</th>
<th>کل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۱۱/۲۲۱</td>
<td>۰/۴۳۵</td>
<td>۱۰۰/۰۰۰</td>
<td>۱۰۰/۰۰۰</td>
<td>۱/۵۹۱</td>
<td>۰/۴۸۴</td>
<td>۱۰۰/۰۰۰</td>
<td>۹۰/۱۷</td>
<td>۴۵/۹۷۲</td>
<td>۹۵/۸۷۳</td>
<td>۱۲۷</td>
</tr>
</tbody>
</table>

در ادامه ضریب رگرسیونی هر یک از مؤلفه‌های پیش‌بین در جدول ۵ ارائه شده است. ضریب رگرسیونی نشان می‌دهد که به‌رز از یک انحراف استاندارد تغییر در منطقه می‌باشد. اگر این انحراف پیش‌بین از نقطه مانند (مثلاً افزایش، کاهش یا اکثریت) منطقه می‌باشد، که تفاوت معنی‌داری نبوده داده که مقدار ۴ منطقه دیگر مؤلفه اگل بودن و عمل گراپی، در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار بوده، بنابراین این مؤلف به‌عنوان یک تأثیر مثبت می‌باشد.
بحث و تنبیه‌گیری:
پژوهش حاصل بنا هدف تعیین تأثیر رهبری اخلاقی بر
توانمندسازی روان شناختی صورت گرفته‌ای که این منظور اندام
ساختار عاملی و ساختار رهبری اخلاقی و توانمندسازی
روان شناختی بررسی گردید. نتایج نشان داد که شاخص‌های
رهبری اخلاقی قابل قبول به سه مؤلفه ویژه بین
فردي، ادوار و هویت، بهترین است. این نتایج با این‌سانه‌ها
پژوهش‌های پیشین هم‌سوس است (18).

پایه‌های اخلاقی سازمانی از آن‌که رهبری اخلاقی سازمانی
چندبعدها از آن‌که تنها با همراهی با درصد بیشتر توجه
دارد تنها تنها راه حل دقیق‌تری که بهترین انتخاب داشته و در این زمینه به
عنوان گروهی شناختی برای گروه‌های اخلاقی در عمل، خود
رای خود را برای شناختی برای سازمان‌های توانمندسازی
روان شناختی قابل قبول به سه مؤلفه احساس، معنوی
احساس، شایستگی، احساس خودسازی و احساس تأثیر بود.

References

1. Hosseinpour D, Koushki A, Bodlaiy H. Spirituality as a
link between empowering and entrepreneurial behavior.
Quarterly Journal of Research in Human Resource
2. Poroyani M, HajiPourAyabi N, Zareie F. An
Investigation on the Correlation between Workplace
Spirituality and Psychological Empowerment (A Case
Study of the Employee of Governmental Organizations
in Kerman). Journal of Basic and Applied Scientific
3. Rezaeimanesh B, Kermanshahi S. Workplace spirituality
and organizational commitment in a relationship (case
study of mehrabad Airport). Journal of Strategic
4. Fahimnia F, Musakhan M, Azargoon M. The
relationship between learning organization’s components
and burnout (Case Study: National Library and
Published By Tehran University Of Medical Sciences: www.TUMS.ac.ir
The Role of Ethical Leadership in Nurses' Psychological Empowerment


Abstract

Background: According to reports, Nurses frequently and directly face death, suffering, pain and mental and physical pressures. Thus, a major solution for managers to solve such problems would be empowering of staff. With this approach, the object of this study was to define the role of ethical leadership in promoting nurses’ psychological empowerment.

Material and Methods: Considering the purpose of this study, its application and the data collection methods, this study was descriptive–analytical. Statistical population included nurses working in Sanandaj public hospitals (410 persons) and 148 subjects were selected and analyzed using a random sampling method. Data were gathered using two questionnaires: Ethical Leadership (Salehnia: 2012) and psychological empowerment Questionnaire (Wooten & Cameron, 1998). Data were analysed by SPSS (Version 16) software using confirmatory factor analysis, Pearson correlation test and multiple regression simultaneously.

Results: Results showed that the items of questionnaires could be reduced to the fundamental dimensions. Results also showed a significant relationship between ethical leadership and its components and psychological empowerment and its dimensions. Finally, it was found that components of pattern and pragmatism could predict psychological empowerment properly.

Conclusion: According to the study findings, hospital managers can improve nurses' Psychological Empowerment by displaying appropriate ethical behaviors and putting enough effort to strengthen interpersonal relationships and encouraging such behaviors among staff.

Key words: Ethical Leadership, Psychological Empowerment, Nurses.