

عنوان مقاله:

ارائه مدل خودتوانمند سازی کارکنان بهداشت و درمان و حوزه سلامت

محل انتشار:

فصلنامه مطالعات منابع انسانی، دوره 13، شماره 2 (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 23

نویسندگان:

سحر نظیف کار - دانشجوی دکتری، گروه مدیریت بازرگانی، پردیس بین المللی ارس، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

مجتبی امیری - دانشیار، گروه رهبری و سرمایه انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

آرین قلی پور - ستاد، گروه رهبری و سرمایه انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

خلاصه مقاله:

زمینه و هدف: خودتوانمندسازی به فرایندهایی اشاره می کند که کارکنان، خود تصمیم به طی آن می گیرند و به تبع مهارت ها، دانش و توانایی هایی که فرد در راستای خودتوانمندسازی کسب می کند، به شکل گیری احساس شایستگی، معناداری، حق انتخاب، اثرگذاری و... منجر می شود. بر این مبنا، مقاله حاضر درصدد ارائه مدل خودتوانمندسازی کارکنان بهداشت و درمان و حوزه سلامت است. روش: این پژوهش با استفاده از روش کیفی داده بنیاد و با بهره گیری از ابزار مصاحبه اجرا شده است. جامعه هدف پژوهش خبرگان، استادان و مطلعان دانشگاهی در حوزه مدیریت و نیز مدیران دو بیمارستان منتخب با نام های «عرفان، واقع در سعادت آباد» و «عرفان واقع در نیایش» بودند. از میان آن ها، ۴۰ نفر به شیوه نمونه گیری نظری (۲۰ نفر از مدیران بیمارستانی و ۲۰ نفر از خبرگان و صاحب نظران علمی و دانشگاهی) انتخاب شد و جمع آوری اطلاعات تا مرحله اشباع و کفایت نظری ادامه پیدا کرد. یافته ها: «عوامل علی» (عوامل درون و برون سازمانی)، «عوامل زمینه ای» (محیطی مشتمل بر عوامل سازمانی و اجتماعی و فرهنگی) و نیز «عوامل مداخله گر» (الزامات سازمانی)، در بروز و ظهور خودتوانمندسازی در مراکز بیمارستانی اثرگذارند؛ از این رو در مدلی که به منظور خودتوانمندسازی کارکنان بهداشت، درمان و حوزه سلامت ارائه می شود، باید «راهبردهای کلان مدیریتی» در جهت تغییر پارادایم مدیریتی، از جمله دگرگونی در ساختار، تقویت فرهنگ سازمانی و... را اعمال کرد تا شاهد پیامدها و دستاوردهای «سازمانی و فراسازمانی» بود که مشتمل است بر رشد و تعالی فردی (کارکنان)، تحول نظام اداری، رضایتمندی مدیران، کارکنان و مراجعه کنندگان به مراکز بیمارستانی. نتیجه گیری: از آنجا که خودتوانمندسازی باور فرد درباره توانایی و قدرت لازم برای ادای وظیفه است، چنانچه از سویی این باور تقویت شود و از سوی دیگر، مراکز بیمارستانی با اعمال روزآمدی و نیز، تلاش برای حمایت از کارکنان و حاکم شدن عدالت و قانونمندی در سازمان که زمینه ساز استقرار شایسته سالاری و حاکم شدن ضابطه بر رابطه است، می توان انگیزه های لازم برای خودتوانمندسازی را در کارکنان ایجاد کرد.

کلمات کلیدی:

خودتوانمندسازی، توانمندسازی، منابع انسانی، بیمارستان، نظریه داده بنیاد

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1785328>

