

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه پیام نور

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی

گروه مدیریت

عنوان پایان نامه :

نقش واسطه ای توانمندسازی روانشناختی در رابطه  
توانمندسازی ساختاری و رفتار نوآورانه پرستاران

فاطمه جمشیدی

استاد راهنما :

دکتر فریبا تابع بردبار

استاد مشاور :

دکتر سعید مظلومیان

بهمن ماه ۱۳۹۱



دانشگاه پیام نور

**دانشکده ادبیات و علوم انسانی**

**مرکز شیراز**

**پایان نامه**

**برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد**

**رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی**

**گروه مدیریت**

**عنوان پایان نامه :**

**نقش واسطه ای توانمندسازی روانشناختی در رابطه**

**توانمندسازی ساختاری و رفتاری نوآوران پرستاران**

**فاطمه جمشیدی**

**استاد راهنما :**

**دکتر فریبا تابع بردبار**

**استاد مشاور :**

**دکتر سعید مظلومیان**

**بهمن ماه ۱۳۹۱**

تاریخ : ۱۳۹۱/۱۱/۲۸  
شماره : ۰۵/۳-۱۶۲۷۶  
پوست :



دانشگاه پیام نور استان فارس  
باسم تعالی

جمهوری اسلامی ایران  
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

### صور تجلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد

جلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد خانم فاطمه جمشیدی دانشجوی رشته مدیریت دولتی به  
شماره دانشجویی ۸۹۰۰۶۶۶۷۸ تحت عنوان :

**« نقش واسطه‌ای توانمندسازی روانشناختی در رابطه توانمندسازی ساختاری و رفتار نوآوران پرستان »**

با حضور هیات داوران در روز شنبه مورخ ۱۳۹۱/۱۱/۲۸ ساعت ۸:۳۰ صبح در محل ساختمان اندیشه  
برگزار شد و هیات داوران پس از بررسی، پایان نامه مذکور را شایسته

نمره به عدد ۹۱۵ به حروف **نوزده و نیم** با درجه عالی تشخیص داد.

نام و نام خانوادگی	هیات داوران	مرتبه دانشگاهی	دانشگاه / موسسه	امضاء
دکتر فریبا تابع بردبار	راهنما	استادیار	پیام نور خرمه	
دکتر سعید مظلومیان	مشاور	استادیار	پیام نور شیراز	
دکتر علیرضا موعظی	داور	استاد	پیام نور شیراز	
دکتر احمد خاکساری	نماینده تحصیلات تکمیلی	دانشیار	پیام نور شیراز	

ولس اداره تحصیلات تکمیلی

شیراز - شهرک گلستان، بلوار دهخدا  
قبل از نمایندگان بین المللی  
تلفن : ۰۷۱۱-۶۲۲۲۲۴۰-۳  
دورنگار : ۰۷۱۱-۶۲۲۲۲۲۹  
صندوق پستی : ۱۳۶۸- ۷۱۹۵۵  
www.spnu.ac.ir  
Email : admin@spnu.ac.ir

## گواهی اصالت نشر و حقوق مادی و معنوی اثر

اینجانب فاطمه جمشیدی دانشجوی ورودی سال ۱۳۸۹ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گواهی می‌نمایم چنانچه در پایان نامه خود از فکر، ایده و نوشته دیگری بهره گرفته‌ام یا نقل قول مستقیم یا غیر مستقیم منبع و ماخذ آن را نیز در جای مناسب ذکر کرده‌ام. بدیهی است مسئولیت تمامی مطالبی که نقل قول دیگران نباشد بر عهده خویش می‌دانم و جوایزی آن خواهم بود.

دانشجو تأیید می‌نماید که مطالب مندرج در این پایان نامه نتیجه تحقیقات خودش می‌باشد و در صورت استفاده از نتایج دیگران مرجع آن را ذکر نموده است.

فاطمه جمشیدی

اینجانب فاطمه جمشیدی دانشجوی ورودی سال ۱۳۸۹ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گواهی می‌نمایم چنانچه بر اساس مطالب پایان نامه خود اقدام به انتشار مقاله، کتاب، و ... نمایم ضمن مطلع نمودن استاد راهنما، با نظر ایشان نسبت به نشر مقاله، کتاب، و ... و به صورت مشترک و با ذکر نام استاد راهنما مبادرت نمایم.

فاطمه جمشیدی

کلیه حقوق مادی مترتب از نتایج مطالعات، آزمایشات و نوآوری ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه پیام نور می‌باشد.

بهمن ماه ۱۳۹۱

تقدیم

به خانواده

عزیزم

## سپاسگزاری

قبل از هر چیز بر خود لازم می دانم از کلیه کسانی که در دوران تحصیل همواره مشوق و پشتیبان اینجانب بوده اند سپاسگزاری نمایم. به ویژه از زحمات اساتید محترمی که افتخار شاگردیشان را داشتم. استاد راهنمای گرانقدر، ارجمند و محترم سرکار خانم دکتر فریبا تابع بردبار که با نظارت دقیق و راهنمایی های ارزشمند و بی دریغ خود راهگشای اینجانب بوده اند و در تمامی مراحل تحقیق و با صبر و خوشرویی از نظرات ارزنده ایشان بهره مند گردیده ام و همچنین از جناب آقای دکتر سعید مظلومیان استاد مشاور گرامی و ارجمند که در اجرای صحیح این پروژه از نقطه نظرات ایشان نهایت استفاده به عمل آمد و راهنمایی های موثری را در تدوین و نگارش این پایان نامه داشتند و همچنین از استاد داور محترم جناب آقای دکتر علیرضا موغلی تشکر و سپاسگزاری می نمایم.

همچنین از کلیه دوستان و عزیزانی که در اجرای این تحقیق مرا یاری نموده اند، غایت تشکر و قدردانی خاضعانه خود را به حضور آنان اعلام می دارم.

## چکیده:

توسعه بخش سلامت یکی از مهم ترین دغدغه های هر کشور است، که بدون توسعه نیروی انسانی و باور ایشان به داشتن توانایی انجام کلیه وظایف محول و خلاقیت و نوآوری آنان در کارشان ممکن نخواهد بود. به همین دلیل پژوهش حاضر با استفاده از رگرسیون و تحلیل مسیر در پی بررسی نقش واسطه ای توانمندسازی روانشناختی در رابطه توانمندسازی ساختاری و رفتار نوآورانه پرستاران بیمارستان های شهر شیراز می باشد. ۲۶۵ نفر از پرستاران بیمارستان های شهر شیراز پرسشنامه های توانمندسازی ساختاری، توانمندسازی روانشناختی و رفتار نوآورانه را تکمیل نمودند. برای تحلیل داده ها از روش تحلیل مسیر با نرم افزار لیزرل و SPSS استفاده شد. یافته ها نشان می دهند که توانمندسازی ساختاری و توانمندسازی روانشناختی پیش بینی کننده های رفتار نوآورانه بودند و توانمندسازی روانشناختی نقش واسطه را در رابطه توانمندسازی ساختاری و رفتار نوآورانه ایفا می کرد.

واژگان کلیدی: توانمندسازی ساختاری، توانمندسازی روانشناختی، رفتار نوآورانه، پرستار



## فهرست مطالب

عنوان	شماره صفحه
<b>فصل اول: کلیات تحقیق</b>	
۱-۱) مقدمه.....	۲
۲-۱) تعریف مساله.....	۳
۳-۱) اهمیت موضوع.....	۶
۴-۱) اهداف تحقیق.....	۷
<b>فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق</b>	
۱-۲) مبانی نظری تحقیق.....	۹
۱-۱-۲) توانمندسازی.....	۹
۱-۱-۱-۲) تعریف توانمندسازی.....	۹
۲-۱-۱-۲) سیر تاریخی مطالعه توانمندسازی.....	۱۱
۳-۱-۱-۲) دلایل توانمندسازی.....	۱۳
۴-۱-۱-۲) مراحل توانمندسازی.....	۱۴
۵-۱-۱-۲) چالش های توانمندسازی.....	۱۴
۶-۱-۱-۲) نظریه های توانمندسازی.....	۱۵
۷-۱-۱-۲) مزایای توانمندسازی.....	۲۱
۲-۱-۲) رفتار نوآورانه.....	۲۱
۱-۲-۱-۲) نوآوری.....	۲۱
۲-۲-۱-۲) تعاریف نوآوری.....	۲۲
۳-۲-۱-۲) سیر تحول مفهوم نوآوری.....	۲۴

- ۲۴..... نوآوری فردی..... (۴-۲-۱-۲)
- ۲۶..... نوآوری سازمانی..... (۵-۲-۱-۲)
- ۲۷..... فرایند نوآوری سازمانی..... (۶-۲-۱-۲)
- ۲۸..... ویژگی فرایند نوآوری سازمانی..... (۷-۲-۱-۲)
- ۲۸..... موانع نوآوری سازمانی..... (۸-۲-۱-۲)
- ۳۲..... رفتار نوآورانه..... (۹-۲-۱-۲)
- ۳۴..... پیشینه تحقیق..... (۲-۲)
- ۳۸..... چارچوب نظری تحقیق، مدل، فرضیات، تعریف نظری متغیرها..... (۳-۲)
- ۳۸..... چارچوب نظری..... (۱-۳-۲)
- ۴۰..... مدل تحقیق..... (۲-۳-۲)
- ۴۱..... فرضیه های تحقیق..... (۳-۳-۲)
- ۴۱..... تعاریف نظری و عملیاتی مفاهیم و متغیرها..... (۴-۳-۲)
- ۴۱..... تعریف مفهومی و عملیاتی توانمندسازی ساختاری..... (۱-۴-۳-۲)
- ۴۲..... تعریف مفهومی و عملیاتی توانمندسازی روانشناختی..... (۲-۴-۳-۲)
- ۴۳..... تعاریف مفهومی و عملیاتی رفتار نوآورانه..... (۳-۴-۳-۲)

### فصل سوم : روش شناسی تحقیق

- ۴۶..... روش تحقیق..... (۱-۳)
- ۴۶..... جامعه آماری..... (۲-۳)
- ۴۶..... تعیین حجم نمونه و روش نمونه گیری..... (۳-۳)
- ۴۷..... شیوه ها و ابزار گردآوری داده ها و ارتباط آن ها با مدل تحقیق..... (۴-۳)
- ۵۰..... پایایی و روایی..... (۵-۳)

۵۰	.....(۱-۵-۳)روایی
۵۲	.....(۲-۵-۳)پایایی
۵۴	.....(۶-۳)فنون تحلیل داده ها

### فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها

۵۶	.....(۱-۴)مقدمه
۵۶	.....(۲-۴)آمار توصیفی
۵۸	.....(۳-۴)یافته های توصیفی
۵۹	.....(۴-۴)یافته های استنباطی
۶۰	.....(۱-۴-۴)آزمون فرضیات
۶۰	.....(۱-۴-۴)فرضیات اصلی
۶۳	.....(۳-۴-۴)فرضیه های فرعی
۶۶	.....(۴-۴-۴)مشخصه های برازندگی مدل

### فصل پنجم : نتیجه گیری

۶۹	.....(۱-۵)مقدمه
۶۹	.....(۲-۵)نتیجه گیری فرضیه های اصلی
۶۹	.....(۱-۲-۵)نتیجه گیری فرضیه اول
۷۰	.....(۲-۲-۵)نتیجه گیری فرضیه دوم
۷۱	.....(۳-۲-۵)نتیجه گیری فرضیه سوم
۷۲	.....(۳-۵)نتیجه گیری پیرامون فرضیه های فرعی

۷۵.....پیشنهادها (۴-۵)

۷۵.....پیشنهادات کاربردی (۱-۴-۵)

۷۶.....پیشنهادات پژوهشی (۲-۴-۵)

۷۶.....محدودیت های تحقیق (۵-۵)

### پیوست ها

۷۸..... پیوست (۱)

۷۹..... پیوست (۲)

۸۰..... پیوست (۳)

### منابع و ماخذ

۸۱..... منابع فارسی

۸۴..... منابع لاتین



**فصل اول**  
**کلیات تحقیق**

## ۱-۱- مقدمه :

تغییرات تکنولوژیکی و اقتصادی سریع و افزایش رقابت جهانی، باعث توجه بیشتری به بحث منابع انسانی شده است. از سال های ۱۹۹۰ به بعد این بحث مطرح شده است که سازمان ها با کارکنانی توانمند، متعهد، ماهر و دارای انگیزه بهتر قادر خواهند بود که خودشان را با تغییرات وفق دهند و رقابت کنند.

زمانی تصور براین بود که شخصی که در راس قدرت است فردی غیر قابل دسترس، لمس نشدنی، پرسش ناپذیر و نا شناخته می باشد، اما زمانی که کارکنان شروع به اندیشیدن درباره امکان شناخت و درک شخصی که در راس قدرت بود کردند، بهتر توانستند با وی کارکنند و بیشتر به هیجان آمدند مدیر توانمند روشی متفاوت از کارگران با دیگران و به وسیله دیگران ارائه می دهد که در آن کارکنان نه تنها برای انجام وظیفه ای که به عهده دارند، بلکه بهبود کارکرد کل سازمان نیز احساس مسئولیت می کنند.

کارکنان شرکت کنندگانی فعال در حل مشکلات هستند که چگونگی انجام کارها را برنامه ریزی کرده و در انجام آن اهتمام می ورزند. از طریق توانمندسازی کارکنان، مدیران در واقع اثربخشی خود را چند برابر می کنند و نتیجتاً آنها و سازمان هایشان کارآمدتر می شوند. ادراکات و باورهای افراد نسبت به خود و توانایی هایشان می تواند رفتارهای سازمانی را تحت تاثیر قرار دهد. کارکنانی که احساس توانمندی روانی کرده، با احتمال بیشتری به طور موفقیت آمیز و اثر بخش با مدیر خویش هماهنگ می شوند. (اسپریتزر، ۱۹۹۵)

با وجودی که اکثر مدیران توانمندسازی را مهارتی می دانند که باید اجرا و تجربه شود، اما اجرای واقعی آن امروزه در مدیریت به ندرت صورت می گیرد. در واقع توانمندسازی کارکنان شیوه ی جدیدی برای افزایش بهره وری و بازده از طریق ایجاد احساس تعهد متقابل میان کارکنان سازمان است، با این شیوه می توان اهداف فردی و سازمانی را هماهنگ ساخت به طوری که کارکنان باور نمایند تلاش برای توسعه و پیشرفت سازمان، منافع فردی آنان را نیز تامین می کند. (فولادفر، ۱۳۹۰)

به عبارت دیگر هنگامی که کارکنان در شرایط خاص با برنامه های توانمندسازی درگیر باشند، با اعتماد به نفس بیشتر، رفتار و عملکرد مطلوب تری را نشان می دهند و در نهایت پیامد هایی هم چون سخت کوشی، ابتکار عمل، رفتار نوآورانه، واکنش سریع و انعطاف پذیری که لازمه توفیق سازمان ها است، محقق می شود.

## ۱-۲- تعریف مساله

نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر است. به طوری که وجود نیروهای انسانی توانمند و متعهد به سازمان در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تاخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد. در سازمان های بهداشتی توجه به نیروی انسانی اهمیت دو چندانی می یابد. در واقع با تلاش های سازمان های بهداشتی است که سلامت نیروی فعال و کارآمد سایر سازمان ها نیز تضمین می شود، لذا ایجاد رضایت در نیروی درون سازمانی سبب ایجاد رضایت در کل سازمان می شود که منجر به تسهیل دسترسی به هدف سازمان یعنی ارتقا سطح سلامت جامعه می گردد.

بخش مهمی از نیروی انسانی این سازمان ها را پرستاران تشکیل می دهند. محیط کاری پرستاران به گونه ای است که اندیشیدن و استقلال فکری را ناپسند انگاشته، پیروی از دستورات و فرمانبرداری را ترغیب می کند و این امر یکی از علل عدم موفقیت پرستاران در رهبری می باشد. اطاعت بی چون و چرا اگر چه برای چرخش سازمان موثر است، اما استقلال و خلاقیت در حل مشکل را با شکست مواجه می کند. جهت حل این معضل و توسعه اثربخشی بهره گیری از راهکار توانمندسازی بسیار تاثیرگذار است. (ایلی و همکاران، ۱۳۸۸)

با توجه به این که نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر است، تاکید بر نیروی انسانی موثر و کارآمد در عرصه بهداشت و درمان و توجه به خدمات پرستاری رو به افزایش است. بنابراین تنها مزیت رقابتی پایدار هر سازمان (از جمله مراکز درمانی)،

افراد آن و نقش تمامی آنان در موفقیت سازمان می باشد که این امر از طریق توانمندسازی و متعهد بارآوردن کارکنان میسر است. کارکنانی که احساس توانمندی بیشتری دارند احتمال بروز رفتارهای خلاقانه شان بیشتر است. (همان)

دو تئوری اصلی در توانمندسازی منابع انسانی ارائه شده است، یکی توسط کانتر (۱۹۹۳) و دیگری توسط اسپریتزر (۱۹۹۵):

کانتر (۱۹۹۳-۱۹۷۷) تئوری توانمندسازی ساختاری را مطرح می کند. این رویکرد که از تئوری سازمانی استخراج شده با تفویض قدرت و اختیار در سازمان مرتبط است و به طور کلی دسترسی کارکنان به چهار عامل محیطی یعنی فرصت، اطلاعات، حمایت و منابع در سازمان را توصیف میکند. (ملکی، گوهری و قربانیان، ۱۳۹۱)

توانمندسازی از سیستم های قدرت رسمی و غیررسمی سازمان منتج می شود، که قدرت رسمی از مقام و موقعیت سازمانی فرد ناشی شده و قدرت غیر رسمی از روابط، دوستی و پیوستگی افراد در سازمان حاصل می شود. طبق این تئوری فرصت برای رشد و ارتقا در سازمان ها ضروری بوده و باید در دسترس همه کارکنان باشد تا حداکثر اثربخشی و موفقیت سازمانی حاصل شود. بازگشایی کامل خطوط ارتباطات و اجازه انتشار اطلاعات در سازمان نیز یکی از عوامل دستیابی به قدرت در سازمان ها است. دستیابی به منابع هم اهمیت دارد، منابع می تواند شامل هر چیزی باشد، هر چه که پرستاران حس کنند جهت انجام شغل به آن نیاز دارند. لذا می تواند پول، مواد، فضا یا زمان را به عنوان منبع به حساب آورد. در آخر حمایت در سازمان نیز مورد توجه می باشد. حمایت می تواند از طرف روسای بالای سازمان و از دیگر ساختارهای رسمی و همچنین از منابع غیر رسمی باشد. اگر پرستاران احساس کنند سازمان از تلاش هایشان حمایت می کند در سختی های مربوط به مراقبت از بیمار ممکن است خلاق تر عمل کنند.

اسپریتزر (۱۹۹۵) تئوری توانمندسازی روان شناختی را مطرح و آن را به عنوان مجموعه ای از حالت های روان شناختی تعریف می کند که کارکنان را نسبت به موفقیت دلگرم و مشتاق می سازد و بر ادراک کارکنان درباره این که چگونه در مورد نقش و نفوذشان در سازمان باور دارند تمرکز می کند.



بنابراین این نوع توانمندسازی پیامد منطقی تلاش های مدیریتی برای ایجاد توانمندسازی ساختاری کانتراست. (سلطانی و هاشمی، ۱۳۹۰)

کانتر (۱۹۸۸) بیان می کند که نوآوری تابعی از ساختار سازمانی است. بنابراین رفتار نوآورانه به وسیله موقعیت های ساختاری آسان، امکان پذیر و افزایش می یابد. اسپریتزر (۱۹۹۵) در تحقیقات خود نشان می دهد که توانمندسازی روانشناختی می تواند پیش بینی کننده رفتار نوآورانه باشد.

از سوی دیگر لسچینگر (۲۰۰۱) به این نتیجه رسید که توانمندسازی ساختاری پرستاران می تواند موجب ایجاد سطوح بالاتر توانمندسازی روانشناختی شود، که این امر منجر به نتایج مهمی برای سازمان می گردد.

اسپریتزر (۱۹۹۵) به این باور رسید که توانمندسازی روانشناختی، مفهوم ساختار اجتماعی کار را با نوآوری مرتبط می کند. جانسن (۱۹۹۷) نشان داد که تحت رهبری دموکرات در محیط کار، سطوح بالای توانمندسازی روانشناختی تجربه خواهد شد. توجه به جنبه های مثبت روانی می تواند منجر به برانگیخته شدن رفتارهای نوآورانه شود.

با توجه به این که وجود ساختار توانمند می تواند زمینه ساز تحول در سازمان باشد، توجه به متغیرهای واسطه ای اهمیت زیادی در حوزه مدیریت یافته است. با توجه به مطالب بیان شده هدف از این پژوهش بررسی روابط علی میان متغیرهای توانمندسازی ساختاری، توانمندسازی روانشناختی و رفتار نوآورانه است، که مشخص شود توانمندسازی چگونه می تواند اثرات مستقیم و غیرمستقیم خود را بر رفتار نوآورانه در محیط بیمارستانی نشان دهد.

در این تحقیق سعی شده است رابطه بین توانمندسازی ساختاری، توانمندسازی روانشناختی و رفتار نوآورانه در بین پرستاران بررسی شود .

### ۳-۱- اهمیت موضوع

در سازمان های بهداشتی توجه به نیروی انسانی اهمیت دو چندانی می یابد. در واقع با تلاش های سازمان های بهداشتی است که سلامت نیروی فعال و کارآمد سایر سازمان ها نیز تضمین می شود، لذا ایجاد رضایت در نیروی درون سازمانی سبب ایجاد رضایت در کل سازمان می شود که منجر به تسهیل دسترسی به هدف سازمان یعنی ارتقا سطح سلامت جامعه می گردد. بخش مهمی از نیروی انسانی این سازمان ها را پرستاران تشکیل می دهند، که اغلب با تقاضای روزافزون ارائه هر چه بهتر خدمات، با وجود تمام مشکلات روبرو هستند. آن ها بایستی به خوبی افزایش فشار کاری ناشی از ساعات بالای کار، عوامل استرس زا، عدم موفقیت در کار، عدم وجود حمایت و پاداش های مالی کافی و ... را تحمل کرده و علی رغم تمام این عوامل فشار را جهت ارائه بهتر خدمات، به توسعه دانش و مهارت های خود پردازند. اما متأسفانه اغلب پرستاران نادیده انگاشته می شوند و در صحنه مراقبت به حاشیه رانده می شوند و احساس می کنند در محیط کارشان ضعیف هستند.

(لسچینگر، ۱۹۹۶)

از طرف دیگر بقاء، توسعه و پیشرفت هر سازمان، بستگی مستقیم به حضور مدیرانی در آنها دارد که درک صحیحی از کلیه شرایط حاکم بر سازمان شان داشته باشند، نقاط قوت و ضعف را شناسایی و با توجه به آن ها در صدد بهره گیری از همه توانمندی های در دسترس، جهت کسب موفقیت باشند.

توانمندسازی کارکنان با هر رویکردی که باشد، به ایجاد کارکنانی منتهی خواهد شد که ظرفیت های خویش را به خوبی درک کرده و به صورت مستمر در صدد ارتقاء آن ها خواهند بود و این مورد در کنار اموری همچون حمایت مدیران و اعطای منابع و اختیارات بیشتر به آنان، تغییرات لازم در اهداف، ساختار و رویه های سازمان و... صورت می پذیرد. (هادی نیا، ۱۳۹۱)

تنها مزیت رقابتی هر سازمان از جمله مراکز بهداشتی و درمانی، افراد آن و نقش تمامی آنان در موفقیت سازمان می باشد که این امر از طریق توانمندسازی کارکنان میسر است. رفتار نوآورانه در

سازمان های بهداشتی و درمانی پویای امروزی برای پرستاران بسیار مهم و ضروری است. توانمند سازی به عنوان عامل مهمی جهت پیش بینی رفتار نوآورانه است. (کنول و ون لینگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹)

تحقیقات نشان می دهد که توانمندسازی پرستاران باعث رفتار های نوآورانه، ارتقا، اعتماد و تعهد سازمانی، فرصت یادگیری، رضایت شغلی، بهره وری، مشارکت در تصمیم گیری، مراقبت با کیفیت عالی، رضایت بیماران، خودکفایی، احساس استقلال، اعتماد به نفس، مسئولیت پذیری و نهایتاً<sup>۲</sup> اثربخشی سازمان می شود. (موک ای و آیوینگ بی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶)

## ۱-۴-اهداف تحقیق

هدف کلی:

- تبیین ارتباط مستقیم و غیر مستقیم بین توانمندسازی ساختاری، روانشناختی و رفتار نوآورانه در پرستاران

اهداف جزئی:

- سنجش میزان توانمندسازی روانشناختی پرستاران

- سنجش میزان توانمند سازی ساختاری پرستاران

- سنجش میزان رفتار نوآورانه پرستاران

- سنجش میزان رفتار نوآورانه ناشی از تاثیر توانمندسازی ساختاری و روانشناختی

---

<sup>1</sup>.knol &van linge

<sup>2</sup>.Mok.E& Au-Yeung,B



**فصل دوم**  
**ادبیات تحقیق**