

بررسی مقایسه ای وضعیت توانمند سازی شناختی کارکنان بیمارستان خاتم الانبیا زاهدان

میثم رخشانی^۱، علی کبریایی^۲، زهرا افشاری^۳

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد تهران شمال، تهران، ایران.

۲- (نویسنده مسئول)، دکتری تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشیار مرکز ارتقا سلامت دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، زاهدان، ایران.

kebria_noosh@yahoo.com

۳- کارشناس ارشد روانشناسی تربیتی، روانشناس اداره مشاوره دانشگاه علوم پزشکی زابل، زابل، ایران

تاریخ پذیرش: ۹۳/۳/۱۰

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۰/۳۰

چکیده:

مقدمه: اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی منابع انسانی را به عنوان راهبردی اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی کرده اند. هدف مطالعه حاضر مقایسه سطح توانمند سازی شناختی کارکنان درمانی، اداری و خدماتی بیمارستان خاتم الانبیا شهرستان زاهدان بود.

روش پژوهش: این مطالعه توصیفی-تحلیلی بر روی ۲۷۱ نفر از کارکنان بیمارستان خاتم الانبیا زاهدان در سال ۹۲-۹۱ انجام شد. برای گردآوری داده های مربوط به متغیر توانمند سازی شناختی کارکنان از پرسشنامه استاندارد اسپریتزر و میسرا که شامل بررسی ۵ بعد احساس معناداری، احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن و احساس اعتماد بود، استفاده شد. روایی و پایایی پرسشنامه مذکور در ایران مورد استفاده قرار گرفته و تأیید شده است. آنالیز داده ها از نرم افزار آماری SPSS ۱۸ و از روشهای آمار توصیفی و استنباطی شامل t دو گروه مستقل و تحلیل واریانس یک راهه (ANOVA) استفاده گردید.

یافته ها: یافته های مربوط به توانمندی روان شناختی نشان داد کارکنان دارای توانمندی بالایی هستند ($18/97 \pm 74/87$) و نمره توانمندسازی رسته شغلی اداری بیشتر از سایر گروهها بود ($17/45 \pm 76/44$). نتایج آزمون تحلیل واریانس در بررسی رابطه بین متغیرهای توانمندسازی شناختی با رسته شغلی مشخص شد تفاوت مشاهده شده در نمره میزان توانمندسازی شناختی، بر حسب رسته شغلی (بهداشتی و درمانی، اداری، خدماتی) معنی دار نمی باشد.

نتیجه گیری: طبق نتایج این مطالعه، میزان برخورداری کارکنان بیمارستان خاتم الانبیا زاهدان از مؤلفه های توانمندسازی در سطح قابل قبولی بوده است. لذا پیشنهاد می گردد مدیران دانشگاه به توانمندی های کارکنان جهت سپردن مسئولیت به آنها بیشتر توجه نموده و با برنامه ریزی های خود جهت ایجاد جو توان افزا، سعی وافر به عمل آورند تا از میزان بالای توانمند سازی به عنوان نقطه قوت بهره لازم را ببرند.

کلید واژه ها: توانمندسازی، کارکنان بیمارستان، رسته شغلی.



مقدمه و هدف

زمانی می توانند به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمان را به خوبی بشناسند. ابزاری که می تواند در این زمینه به کمک مدیران بشتابد فرایند توانمندسازی است (۱). کانگر و کانگوا (۱۹۸۸) توانمندسازی را به عنوان

سازمانها امروزه در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت انگیز است باید اداره شوند. در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند. کارکنان

یک ساختار چند بعدی در نظر گرفته بودند که یکی از این ابعاد توانمند سازی ویژگیهای شناختی بود (۲).

توماس و ولتهوس (۳) برای اولین بار بحث توانمندسازی روان شناختی کارکنان را مطرح کردند. توانمندسازی روان شناختی فرایند افزایش انگیزش درونی شغل است که دارای ۵ حوزه شناختی: احساس معنا داری (با ارزش تلقی نمودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغلش)، احساس خودکارآمدی (اعتقاد فرد به توانایی و ظرفیت خود برای انجام وظایف محوله)، احساس خود مختاری (داشتن حق انتخاب، آزادی عمل و استقلال فرد در محیط کاری)، احساس تأثیر (توانایی نفوذ در پیامدهای استراتژیک، اداری و یا عملیاتی در کار) و احساس اعتماد (علاقه مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان داشتن به دیگران) می باشد.

اسپریتزر (۴) با تحقیق بر توانمندسازی کارکنان بدین نتیجه دست یافت که اعتماد به نفس کارکنان، دسترسی به اطلاعات در مورد رسالت سازمان، عملکرد کاری کارکنان و رفتارهای خلاق و نوع آوران با توانمندسازی روان شناختی ارتباط مثبت و معنادار دارد. همچنین نتایج تحقیقات نشان می دهد از دیدگاه پرستاران مشارکت آنان در تصمیم گیری های مربوط به کارشان، حذف قوانین و مقررات غیر ضروری و همچنین رهبری اثر بخش مدیران پرستاری در روحیه، فضای محیط های کاری پرستاران، توانمندسازی، بهره وری، انگیزه کاری و رضایت شغلی آنان مؤثر است و مدیریت سنتی یا بروکراسی همراه با سلسله مراتب سازمانی و رهبری مقتدرانه، عدم دسترسی به اطلاعات و عدم ثبات در وضعیت شغلی از عوامل کاهش دهنده توانمندی آنان است (۵).

اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی منابع انسانی را به عنوان راهبردی اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی کرده اند و معتقدند، توانمندسازی منابع انسانی یکی از نگرش های عصر جدید است که امروزه توسط سازمان ها به کار گرفته می شود و در واقع پاسخ به نیاز حیاتی

مدیریت معاصر است (۶). تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص، مهم ترین عامل در موفقیت هر سازمان در مواجه شدن با تغییرات محیطی است. زیرا این انسان است که می تواند از وسایل و امکانات در جهت رسیدن به اهداف سازمان به نحو مطلوب استفاده نماید (۷).

علی‌رغم بحث‌های فراوان درباره فواید توانمندسازی، بهره‌برداری از آن ناچیز و شمار رهبران و گروه‌هایی که راه و رسم ایجاد فرهنگ توانمندسازی را بدانند، اندک است. افراد توانمند سرمایه بزرگی برای سازمانها و مدیریت بخصوص در حیطه بهداشت و درمان که با سلامت افراد سر و کار دارند، محسوب می شوند. بنابراین تنها مزیت هر سازمان (از جمله مراکز درمانی) افراد آن و نقششان در موفقیت سازمان می باشد که این امر از طریق توانمند سازی و متعهد بارآوردن کارکنان میسر است چرا که نیروی انسانی توانمند و متعهد به سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فرعی می شود (۵). لذا شناسایی میزان توانمندی افراد و تلاش در جهت تقویت این عوامل در اینگونه سازمانها اهمیت فراوانی دارد.

وضعیت توانمندسازی شناختی بیمارستان های ایران در مطالعه نصیری پور (۸)، ناستی زایی (۵)، در سطح قابل قبولی بوده است و از طرف دیگر نتایج تحقیقات خاطری (۹)، تورانی (۱۰) کمتر از حد مطلوب بوده و حاکی از آن است که جو توانمندسازی بیمارستانهای مورد مطالعه از وضعیت مطلوبی برخوردار نبوده اند. با توجه به تحقیقات انجام شده در زمینه توانمندسازی، لازمه دستیابی به هدف های سازمان، مدیریت مؤثر این منابع باارزش است. دراین راستا رشد، پیشرفت، شکوفایی و ارتقای توانمندی های کارکنان در سالیان اخیر تحت عنوان توانمندسازی کارکنان مورد توجه صاحب نظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی واقع شده است. در این زمینه پژوهش حاضر سعی دارد تا به مقایسه توانمند سازی شناختی کارکنان درمانی، اداری و خدماتی بیمارستان خاتم الانبیا شهرستان زاهدان پردازد چرا که انجام این مطالعه می تواند اطلاعات مناسبی را برای تصمیم گیری مسئولین

درازی ۱۵ گویه و بر اساس مقیاس ۷ گزینه ای لیکرت تنظیم شده است. برای هر بعد ۳ سوال در نظر گرفته شده و تعداد سوالات تمام حیطه ها برابر است. حداقل نمره فرد ۱۵ و حداکثر آن ۱۰۵ می باشد و هرچه نمره فرد بالاتر باشد نشان از توانمندی بهتر است.

ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه استاندارد میسرا و اسپریتزر بود که روایی و پایایی آن در ایران از جمله توسط نوه ابراهیم مورد استفاده قرار گرفته و تأیید شده است (۸). لازم به ذکر است روایی و پایایی پرسشنامه مذکور در تحقیقاتی مانند پژوهش انجام شده توسط ایپنس لاسشینگر^۳ با عنوان توانمندسازی محل کار، ارتباط کاری مشارکتی و تندرستی شغلی در سال ۲۰۰۲ و پژوهش بیگی نیا و همکاران (۱۳۸۹) با عنوان تأثیر توانمندسازی شناختی کارکنان بر بهره وری نیروی انسانی کارکنان شرکت ملی حفاری ایران (۱۲) مورد تأیید قرار گرفته است (۱۱).

برای تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آمار توصیفی و استنباطی شامل t دو گروه مستقل و تحلیل واریانس یک راهه (ANOVA) با استفاده از نرم افزار آماری SPSS (ورژن ۱۸) بررسی شد.

یافته ها

در مطالعه حاضر، ۲۷۱ نفر از کارکنان بیمارستان خاتم الانبیا شرکت داشتند که ۶۰/۵٪ زن، ۷۴/۲٪ متأهل، ۱۳/۳٪ در گروه سنی ۵۰-۴۰ سال، ۳۶/۲٪ در گروه سنی ۴۰-۳۰ سال، ۴۹/۱٪ در گروه سنی ۳۰-۲۰ سال، ۱/۸٪ در گروه سنی ۲۰ سال و پایین تر، ۹/۲٪ تحصیلات ابتدایی، ۲۲/۱٪ تحصیلات دیپلم و دبیرستان، ۶۸/۶٪ دارای تحصیلات دانشگاهی و ۵۵/۴٪ در رسته شغلی بهداشتی و درمانی، ۲۴٪ کارکنان اداری، ۲۰/۷٪ کارکنان خدماتی بودند.

آمار توصیفی وضعیت توانمندسازی شناختی کارکنان بیمارستان خاتم الانبیا در جدول ۱ گزارش شده است. یافته های جدول شماره ۱ نشان می دهد که افراد مورد مطالعه از توانمندی روانشناختی نسبتاً مطلوبی برخوردارند

فراهم آورد و منجر به اخذ روشهای مناسب به منظور بالا بردن توانمندی پرسنل بیمارستان کشور گردد.

مواد و روش ها

تحقیق حاضر، بر اساس هدف، از نوع تحقیقات بنیادی-کاربردی و از لحاظ روش اجرا، از نوع مقطعی است. جامعه آماری تحقیق شامل سه دسته مشخص از کارکنان بیمارستان شامل کارکنان پزشکی و پیراپزشکی (پرسنل پرستاری، تشخیصی و پزشکان) ۴۸۲ نفر، کارکنان اداری ۲۳۲ نفر و کارکنان خدماتی ۱۵۵ نفر می شود. مجموع کارکنان بیمارستان خاتم الانبیا زاهدان در سال ۱۳۹۱ با توجه به آمارهای ارائه شده توسط امور اداری بیمارستان خاتم الانبیا، ۸۶۹ نفر بوده که از بین آنها به کمک تکنیکهای نمونه گیری، اقدام به انتخاب جامعه هدف شده است.

حجم نمونه براساس فرمول $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$ که در آن n حجم نمونه، N جامعه آماری و e سطح دقت (۰/۰۵) بود محاسبه شد، و نمونه آماری تحقیق، ۲۷۱ نفر بدست آمد که به ترتیب از گروههای کارکنان پزشکی و پیراپزشکی، کارکنان اداری و کارکنان خدماتی هر یک ۱۵۰، ۶۵، ۵۶ نفر، بر اساس تعداد کارکنان هر گروه به روش طبقه‌ای نسبتی (از هر گروه با توجه به تعداد کارکنان آن گروه نسبتی از نمونه متناسب با آن) و در هر طبقه به روش تصادفی منظم انتخاب شدند.

داده های این مطالعه با استفاده از پرسشنامه استاندارد توانمندسازی روانشناختی ۱ میسرا و اسپریتزر (۱۹۹۵) تعیین و ارتباطشان با جنسیت، تأهل، گروههای سنی، میزان تحصیلات، رسته شغلی (بهداشتی و درمانی، اداری، خدماتی) مورد مطالعه قرار گرفت. پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی اسپریتزر شامل بررسی ۵ بعد احساس معناداری، احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن و احساس اعتماد می باشد. پرسشنامه

3 . Lshinger, Epnis

1 . Psychological Empowerment Questionnaire
2 . mishera & Spreitzer

جدول ۱- نتایج آزمون تحلیل واریانس در بررسی رابطه بین توانمندسازی شناختی و مولفه های آن با رسته شغلی

p-value	F	انحراف معیار	میانگین	رسته شغلی	مولفه های توانمندسازی
۰/۲۰۲	۱/۶۰	۳/۰۱	۱۸/۱۲	بهداشتی-درمانی	شایستگی
		۳/۱۹	۱۷/۹۰	اداری	
		۵/۰۶	۱۷/۱۲	خدماتی	
		۳/۵۸	۱۷/۸۶	کل	
۰/۲۵۸	۱/۳۶	۵/۴۴	۱۳/۴۹	بهداشتی-درمانی	انتخاب
		۵	۱۴/۸۶	اداری	
		۶/۵۵	۱۴	خدماتی	
		۵/۵۹	۱۳/۹۲	کل	
۰/۲۶۲	۱/۳۴	۵/۵۱	۱۳/۱۲	بهداشتی-درمانی	مؤثر بودن
		۴/۴۶	۱۴/۳۰	اداری	
		۶/۰۱	۱۲/۹۱	خدماتی	
		۵/۴۰	۱۳/۳۶	کل	
۰/۰۶۷	۲/۷۳	۳/۸۵	۱۷/۱۰	بهداشتی-درمانی	معناداری
		۴/۵۹	۱۵/۸۱	اداری	
		۵/۷۶	۱۵/۸۳	خدماتی	
		۴/۵۱	۱۶/۵۳	کل	
۰/۸۲۰	۰/۱۹۸	۵/۶۷	۱۳/۰۴	بهداشتی-درمانی	اعتماد
		۵/۴۷	۱۳/۵۵	اداری	
		۶/۷۷	۱۳	خدماتی	
		۵/۸۵	۱۳/۱۵	کل	
۰/۵۸۸	۰/۵۳۲	۱۶/۷۴	۷۴/۸۸	بهداشتی-درمانی	توانمند سازی
		۱۷/۴۵	۷۶/۴۴	اداری	
		۲۵/۴۱	۷۲/۸۷	خدماتی	
		۱۸/۹۷	۷۴/۸۴	کل	

نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان داد که (جدول ۲) از مقایسه بین نمره توانمندسازی شناختی با گروههای سنی و میزان تحصیلات و رسته شغلی، تنها متغیر گروههای سنی ارتباط معنی داری داشت ($P=0/023$) به این معنی که میان نمره افراد از نظر میزان توانمندسازی شناختی بر حسب گروههای سنی تفاوت معنی داری وجود دارد. مقایسه رتبه میانگین گروههای سنی نشان داد که تفاوت مشاهده شده در رتبه میانگین نمره گروه سنی ۵۰-۴۰ سال نسبت به سایر گروههای سنی بالاتر است ($P=0/023$).

و نمره توانمندسازی رسته شغلی اداری بیشتر از سایر گروهها می باشد. از بین مؤلفه های توانمندسازی شناختی کارکنان، دو بعد احساس شایستگی و معناداری بالاترین میانگین ($17/86 \pm 3/58$ و $16/83 \pm 4/51$) و بعد اعتماد پایین ترین میانگین ($13/15 \pm 5/58$) را داشت. نتایج حاصل از مؤلفه های پنجگانه متغیر ادراک توانمندی پرسنل نشان داد که مؤلفه احساس داشتن حق انتخاب ($14/86 \pm 5/20$) دارای بیشترین میانگین و مؤلفه احساس داشتن اعتماد ($13/55 \pm 5/47$) دارای کمترین میانگین در رسته شغلی اداری بود. در رسته شغلی بهداشتی درمانی مؤلفه احساس شایستگی ($18/12 \pm 3/01$) دارای بیشترین میانگین و مؤلفه احساس داشتن اعتماد ($13/04 \pm 5/67$) دارای کمترین میانگین بوده است و در رسته شغلی پرسنل خدماتی بیشترین میانگین مؤلفه احساس شایستگی ($17/12 \pm 5/06$) و کمترین میانگین مؤلفه داشتن اعتماد ($13 \pm 6/77$) بود.

نتایج آزمون تحلیل واریانس در بررسی رابطه بین توانمندسازی شناختی و مؤلفه های آن با رسته شغلی در جدول ۱ می باشد و مشخص شد تفاوت مشاهده شده در نمره میزان توانمندسازی شناختی، بر حسب رسته شغلی (بهداشتی و درمانی، اداری، خدماتی) معنی دار نمی باشد.

جهت مقایسه میانگین نمره توانمند سازی شناختی با جنسیت و تأهل از t گروههای مستقل استفاده شد. بر اساس مقایسه میانگین نمره توانمند سازی شناختی با جنسیت، نتایج آزمون $t=1/078$ با درجه آزادی ۲۶۹ و سطح معنی داری $P=0/295$ می باشد، بنابراین می توان گفت میان نمره میزان توانمندسازی شناختی، در زنان و مردان تفاوت معنی داری وجود ندارد، همچنین نتیجه آزمون مقایسه میانگین نمره توانمند سازی شناختی با تأهل $t=0/591$ با درجه آزادی ۲۶۹ و سطح معنی داری $P=0/533$ می باشد، به این معنی که میان نمره میزان توانمندسازی شناختی افراد مجرد و متأهل تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۲- نتایج آزمون تحلیل واریانس تفاوت نمره میزان توانمندسازی شناختی افراد بر حسب گروههای سنی، میزان تحصیلات، رشته شغلی

مشخصات	متغیر	مجدور میانگین	درجه آزادی	f	سطح معنی داری
گروههای سنی	بین گروهی	۱۱۲۸/۸۴۴	۳	۳/۲۱۲	۰/۰۲۳
	درون گروهی	۳۵۱/۴۲۷	۲۶۸		
میزان تحصیلات	بین گروهی	۱۱۷/۵۹	۲	۰/۳۲۵	۰/۷۲۳
	درون گروهی	۳۶۱/۸۷	۲۶۸		
رسته شغلی	بین گروهی	۱۹۲/۱۱۵	۲	۰/۵۳۲	۰/۵۵۸
	درون گروهی	۳۷۳/۱۸	۲۶۸		

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش مقایسه توانمند سازی شناختی کارکنان درمانی، اداری و خدماتی بیمارستان خاتم الانبیا شهرستان زاهدان بود. یافته های مربوط به توانمندی روان شناختی نشان داد کارکنان دارای توانمندی بالایی هستند (میانگین ۷۴/۸۵) و نمره توانمندسازی رشته شغلی اداری بیشتر از سایر گروهها بود.

ناستی زاپی (۵) و اله یاری (۲)، در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که کل میانگین متغیر ادراک توانمندی کارکنان از حداقل مطلوب برخوردار بود و جامعه مورد مطالعه از وضعیت قابل قبولی برخوردار بودند که این نتیجه با یافته های پژوهش حاضر همخوانی دارد. همچنین بعد احساس اعتماد در هر دو پژوهش پایین ترین میانگین را کسب کرده است. مطالعه شلتون (۲۰۰۲) نشان داد که در میان مؤلفه های متغیر ادراک توانمندی بالاترین میانگین مربوط به متغیر خودکارآمدی (شایستگی) بوده و پایین ترین میانگین مربوط به تأثیرگذاری و خودمختاری بوده است (۱۳) که این یافته نیز با یافته های پژوهش حاضر همخوانی دارد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد از میان متغیرهای جمعیت شناختی، بعد جنسیت، تأهل و تحصیلات دانشگاهی تفاوتی در سطح توانمندی کارکنان مشاهده نشد و تنها متغیر گروههای سنی معنادار بود. بدین معنی که میان نمره افراد از نظر میزان توانمندسازی شناختی بر حسب گروههای سنی تفاوت معنی داری وجود دارد و تفاوت

مشاهده شده در میانگین نمره گروههای سنی ۴۰ تا ۵۰ سال با سایر گروههای سنی معنی دار است.

نتایج این فرضیه با نتایج مطالعات صالحی زاده و نصیری پور همخوانی دارد (۱۴،۸). اما در مطالعه نصیری پور متغیر سن با مؤلفه های توانمندسازی رابطه معناداری ندارد که این نتیجه با مطالعه حاضر همخوانی ندارد. علت این تفاوت ممکن است بدلیل ناهمسانی محیط پژوهش، گروه سنی و جامعه مورد بررسی (فقط پرستاران) باشد. جبارزاده (۱۵) به نقل از اسپنیدر^۱ بیان کرد کارکنانی که در سنین و سابقه کاری بالاتر هستند، به جهت بهره گیری از تجربیات گذشته، بهتر خودشان را می توانند با موقعیتهای کاری مختلف تطبیق دهند. و تجربه کارکنان در توانمندسازی آنها اثر گذاشته و نگرش مدیران را تا حدودی تحت تأثیر سابقه مدیریت آنان قرار می دهد.

با توجه به یافته های تحقیق می توان گفت که سطح توانمندی پرسنل بیمارستان خاتم الانبیا زاهدان از حیث پنج بعد توانمندسازی می باشد:

۱- کارکنان بیمارستان خاتم الانبیا زاهدان از حیث احساس شایستگی در حد مطلوبی هستند و در بین رسته های شغلی میانگین احساس شایستگی پرسنل بخش بهداشتی- درمانی بیشتر از سایر گروهها می باشد. نتایج این فرضیه با نتایج مطالعات بیگی نیا، صالحی زاده، نصیری پور همخوانی دارد (۸،۱۲،۱۴) که این همسویی می تواند ناشی از نگرش مثبت کارکنان این سازمانها و سازمان تحت مطالعه نسبت به توانمندیهای خود و علاقه آنها نسبت به کار خود باشد.

مطالعات نشان می دهد احساس شایستگی بر ایفای هرچه بهتر نقش و رضایت شغلی فرد تأثیر گذار بوده (۱۶) و در این راستا، کسب مهارت های لازم و دانش و توانایی ارتقاء سلامت (۱۷) از عوامل مؤثر بر احساس شایستگی می باشند. بنابراین راهکار «استفاده مناسب و مداوم از بازخوردها، توجه به نکات مثبت و تقویت نکات ضعف»

جهت توانمندسازی پرسنل بعنوان راهکار برتر احساس شایستگی (۱۸) در مراکز درمانی پیشنهاد می گردد.

۲- یافته های مربوط به احساس داشتن حق انتخاب نشان داد که کارکنان بیمارستان خاتم الانبیا در این مقوله از وضعیت نسبتاً مطلوبی برخوردارند و این بدان معناست که پرسنل بیمارستان خاتم الانبیا خود عامدانه و داوطلبانه در وظایف خویش درگیر شوند، بدلیل اینکه احساس داشتن حق انتخاب، انگیزش درونی برای فرد است؛ سازمانها می توانند از طریق آزاد گذاشتن فرد در نظام بخشیدن به فعالیتهای مربوط به خود، احساس انتخاب در کار پرسنل را تقویت کنند. نتایج هم راستا با نتایج تحقیق بیگی نیا، میر آقایی و صالحی زاده (۱۴،۱۹،۱۲) است.

در مقایسه بین کارکنان مشخص شد کارکنان بخش اداری بیمارستان از وضعیت بهتری برخوردارند. در این راستا، متغیرهای توانمندی، اختیار، نظارت بر محیط کار و روابط مثبت بین کارکنان با یکدیگر رابطه دارند (۲۰). غنی سازی محیط های کاری برای کارکنان بیمارستان ها، می تواند حس خودارزشمندی آنها را افزایش دهد. در این میان مدیران بیمارستانها نقش مهمی در حمایت از کارکنان جهت ارتقای سلامت حرفه ای آنان و تقویت فرایندهای تصمیم گیری برای آنان دارند تا حس ارزشمندی کارکنان افزایش یابد (۸).

۳- کارکنان بیمارستان خاتم الانبیا زاهدان از حیث احساس مؤثر بودن در حد نسبتاً مطلوبی هستند. در بین رسته های شغلی میانگین احساس مؤثر بودن پرسنل بخش اداری بیشتر از سایر گروهها شد. نتایج این فرضیه با نتایج مطالعات بیگی نیا، صالحی زاده، نصیری پور (۱۲،۱۴،۸) همخوانی دارد که این همسویی می تواند ناشی از این احساس باشد که پرسنل بخش اداری بیشتر از سایر گروهها توانایی نفوذ بر پیامدهای وظایف شغلی خویش و همچنین توانایی کنترل بر آنچه که بر واحد کاریشان اتفاق می افتد را دارند.

به منظور افزایش احساس مؤثر بودن پیشنهاد می شود مدیران بیمارستانها و سوپروایزرها با ارائه بازخوردهای

منظم و پیوسته به صورت گزارش های ماهیانه، فصلی و سالیانه کارکنان را از نحوه تأثیرگذاریشان بر فرایندهای سازمان مطلع سازند و با بهره گیری از این ساز و کار کارکنان از تأثیر عملکرد خویش بر تحقق اهداف سازمان آگاهی بیشتری به دست آورند (۸).

۴- یافته های مربوط به احساس معناداری نشان داد که کارکنان بیمارستان خاتم الانبیا در این مقوله از وضعیت مطلوبی برخوردارند و این بدان معناست که کارکنان اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می کنند. در مقایسه بین کارکنان مشخص شد کارکنان بخش بهداشتی-درمانی بیمارستان از وضعیت بهتری برخوردارند. این نتایج با یافته های بیگی نیا، صالحی زاده و میر آقایی (۱۹،۱۴،۱۲) همخوانی دارد.

مدیران باید به منظور افزایش احساس معناداری توجه کنند که تنها دستیابی به حقوق، کمک به یک سازمان برای کسب درآمد، یا دقیق انجام دادن یک شغل برای بسیاری از افراد احساس معناداری ایجاد نمی کند. از آنجایی که معنادار بودن به نگرش با ارزشمند بودن شغل اشاره دارد، کارکنان باید فعالیتهایی انجام دهند که نوعی احساس هدفمند بودن، هیجان یا مأموریت داشتن برای افراد ایجاد کنند و به جای اینکه اشتیاق و نیروی افراد را هدر بدهند، منبعی از اشتیاق و نیرو برای آنان فراهم آورند (۱۲).

۵- کارکنان بیمارستان خاتم الانبیا زاهدان از حیث احساس اعتماد در حد نسبتاً مطلوبی هستند. در بین رسته های شغلی میانگین احساس مؤثر بودن پرسنل بخش اداری بیشتر از سایر گروهها می باشد. اعتماد انعکاس این باورهاست که دیگری به طور خیرخواهانه عمل خواهد کرد، رفتار دیگران استوار، ثابت و قابل اعتماد است، اطلاعات را می توان با اطمینان تلقی کرد و این که به قول و قرارها عمل خواهد شد. از آنجا که ارتباطات شبکه ای در سازمان در گروهی اعتماد متقابل بین پرسنل می باشد، مقتضی است مدیران احساس اعتماد در روابط فردی و سازمانی ایجاد کنند. نتایج این فرضیه با نتایج مطالعات

وجود آوردن اطمینان و آرامش و امنیت شخصی در روابط فی مابین کارکنان توجه بیشتری معطوف نماید، به گونه ای که کارکنان در فضای سازمان صداقت و صمیمیت را در تعاملات با یکدیگر درک کرده و در جهت دستیابی به آن کوشش کنند. از موانع پیش روی انجام تمام تحقیقات از جمله تحقیق حاضر عدم همکاری دست اندرکاران و افراد جامعه مورد بررسی با محقق است که از ترس اشاعه اطلاعات محرمانه و مقصر دانسته شدن مدیران و مسئولان مربوطه ناشی می شود. لازمه غلبه بر این مانع، فرهنگ سازی مشارکت کارکنان در کارهای پژوهشی است. همان طوری که در مباحث تئوریک و نظری بحث شد، شاخص های توانمندسازی در ملل و جوامع مختلف می تواند متفاوت باشد، لذا پیشنهاد می گردد در پژوهش های آینده، با انجام پژوهش های بنیادی نسبت به استخراج مؤلفه های دیگر آن متناسب با ارزش های بومی و محلی کشور اقدام گردد.

بیگی نیا، نصیری پور، صالحی زاده (۱۴،۸،۱۲) همخوانی دارد. از آنجا که تحقق اهداف سازمانی در گروهی اعتماد متقابل بین پرسنل می باشد، شایسته است مراکز درمانی در جهت به وجود آوردن اطمینان و آرامش و امنیت شخصی در روابط فی مابین کارکنان توجه بیشتری معطوف نماید، به گونه ای که کارکنان در فضای سازمان صداقت و صمیمیت را در تعاملات با یکدیگر درک کرده و در جهت دستیابی به آن کوشش کنند (۵). حال باتوجه به نتایج داده ها و بالا بودن نمره توانمندسازی شناختی برای هر چه بهتر شدن توانمندی کارکنان، پیشنهاد می گردد مدیران مراکز بهداشتی- درمانی به توانمندی های کارکنان جهت سپردن مسئولیت به آنها بیشتر توجه نموده و با برنامه ریزی های خود جهت ایجاد جو توان افزا، سعی وافر به عمل آورند تا از میزان بالای توانمندسازی به عنوان نقطه قوت بهره لازم را ببرند. از آنجایی که بعد احساس اعتماد پایین ترین میانگین را به علت مشخص نبودن محدوده اختیارات و مسئولیتها و عدم امنیت شغلی بین کارکنان داشت، شایسته است مراکز درمانی در جهت به

References:

1. Aghayari SA. empowerment new methods in the competitive environment, management Journal. 2003; 135: 28-40 [in Persian].
2. Allahyari R, shahbazi B, Mirkamali S.M, Kharazi K. Survey Of relationship between the psychological empowerment of employees with organizational learning, procedia-social and behavioral sciences. 2011; 30: 1549-1554.
3. Thomas K, welthose B. A. Cognitive elements of empowerment: an interpretive model of intrinsic task motivation. academy of management review. 1990;15(4): 666-681.
4. Spritzer G. Psychology Empowerment in work place, Dimensions, measurement and validation, the academy manegment journal. 1995;38(5):1442-1465.
5. Nastezaie N, Abili Kh. Surveying the Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Commitment in Nursing Staff. Yazd School of Health Research Journal. 2008; 8(1&2): 27-39. [in Persian].
6. Karrobi M, Methani M. empowering human resources through education

- inservice, innovation challenge Journal. 2008; 3(9):7-30. [in Persian].
7. Sharif Zadeh F. M, Moghaddam Y. the relationship between empowerment staff with staff labor productivity of Lorestan police headquarters, Police Management Studies Journal. 2008; 4(1):7-19. [in Persian].
 8. Nasiri Pour A.A, naveh ebrahim A.R, tabibi J, ebraze A, Izadi A.R. Assessment of psychological empowerment in hospitals in Qom University of Medical Sciences. 2012; 7(4):56-62. [in Persian].
 9. Khateri N, Sabaghian Z, Arefi M, Azargashb EA, Izadi A. Investigating the Visions of Administrators and Employees in Shaheed Beheshti Medical University Towards the Rate of the Employees' Possessing The Components of Empowerment. Pejouhandeh. 2007;12(3):161-167. [in Persian].
 10. Tourani S, Yazdi V, Gouhari M. A Study on Empowerment Atmosphere in Relation with Empowerment Perception on Kerman Teaching Hospital's Personals. J Health Administra; 2008,11(31):17-26. [in Persian].
 11. Heydari H, Janqoly M, Heidari F. The relationship between psychological empowerment employees veterans with level of stress. Veteran Medical Journal. 2010, 4(15): 34-39. [in Persian].
 12. Beigi Niya A. R, Sardari A, najjari nejad C. the impact of employee empowerment of personnel on reinforcing factors of productivity, public management perspective Journal. 2009, 3: 79-102. [in Persian].
 13. Shelton ST. Employee, supervisors and empowerment in the public sector: The Role of Employee Trust. Thesis of the degree of doctor. Faculty of North Carolina State University. 2002.
 14. Salehizade S, eatebarian A, aarefi M. Assessment employee empowerment for Art and Cultural Organization of the Municipality. Iranian Biennial Congress of Industrial and Organizational Psychology. 3 and 4 Esfand 2009. Khorasgan Unit of esfahan Islamic Azad University. [in Persian].
 15. Jabbarzadeh SY. An Analysis of Factors Affected on Employee Productivity and Empowerment in Qazvin Electric Power Co. [MSc Thesis]. Public Management. Tehran: Institute of Management Research and Education. 2003. [in Persian].
 16. Donald GG. Self- esteem and self-efficacy within the organization context. Journal group organ management. 1998;23(1): 48-70.
 17. Timby BK, Smith NE. Seasonal affective disorder: Seasonal affective disorder: shedding light on the wintertime blues. International Journal of Nursing Studies. 2005; 35: 18-40
 17. Masudi R, Afzali S. M, Etemadifar Sh, Mogadasi J. efficiency and Instructors role of nursing and midwifery faculty members of ShahrKord in Clinical education, Journal skums, 2008; 10(4):96-104.

18. Mir Aghaii M. Assessment of Level employee empowerment and its relationship to organizational factors (case study of gas companies). Master Thesis in Business Administration, Esfehan University. [in Persian].
19. Gholizdeh Azari M, Saeedi S. Impact of psychological empowerment on organizational effectiveness, tadbir Journal. 2009; 212: 26-29. [in Persian].

Archive of SID

A Comparative Study of Employee Cognitive Empowerment at Khatam-Al-Anbia Hospital in Zahedan City

Meysam Rakhshani,¹Ali Kebriaei², Zahra Afshari³

1 - MA student of Human Resource Management, School of Management, University of Tehran, Tehran, Iran

2- (Corresponding Author), PhD in Health Services Administration, Medical Assistant, Center for Health Promotion, Faculty of Health, University of Medical Sciences, Zahedan, Iran. kebria_noosh@yahoo.com

3 - MA in Educational Psychology, Counseling Psychologist, Department of Medical Sciences, Zabol, Iran.

Received: 2014/01/20

Accepted: 2014/05/31

Abstract:

Introduction: Experts in organizational change management consider empowerment of human resources as an effective strategy for the improvement of staff performance. This study aimed to compare the cognitive empowerment level of medical staff, administrative staff, and service workers at Khatam-Al-Anbia Hospital in Zahedan city.

Methods: This cross-sectional study was carried out on 271 employees at Khatam Hospital in 2012 and 2013. Data were collected using Mishra & Spreitzer standard questionnaire, which included five sections: sense of competence, impact, meaning, self-determination, and trust. This questionnaire has been previously used in Iran and its reliability and validity have been confirmed. Statistical analyses were performed by t-test and one-way ANOVA, using SPSS version 18.

Results: We observed relatively high cognitive empowerment in employees (74.87 ± 18.97), particularly among the administrative staff (76.44 ± 17.45). There was no statistically significant difference among the three job categories with regard to cognitive empowerment score.

Conclusion: According to the results of this study, the components of employee empowerment are at an acceptable level in Khatam-Al-Anbia Hospital. Therefore, authorities, when assigning responsibilities to their staff, should pay particular attention to their skills and create an environment to profit from the high level of employee empowerment.

Keywords: Empowerment; hospital staff; job categories.