

# بررسی رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی و ابعاد توانمندی روان‌شناختی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد

محمد رضا ذبیحی، حسین ابراهیمی پور، حسن عارفی نیا

## چکیده

**مقدمه:** توانمندسازی روش نوینی برای بقای سازمان‌های پیشرو در محیط رقابتی است. به منظور بالاتر بردن کیفیت و کمیت خدمات ارائه شده در سازمان‌های بهداشتی، ابعاد ساختاری آنها از عواملی است که می‌تواند در توانمندسازی کارکنانشان مؤثر واقع شود.

**هدف:** تعیین رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی می‌باشد.

**مواد و روش‌ها:** مطالعه حاضر یک مطالعه توصیفی است که به صورت مقطعی در سال ۹۰-۱۳۸۹ در دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام شده است. نمونه پژوهش کلیه کارکنان شاغل (نفر ۶۰۰) در واحدهای دانشگاه (بیمارستان‌های سطح شهر مشهد، دانشکده‌های آموزشی، معاونت‌های ستادی و شبکه‌های بهداشت و درمان) بوده‌اند. روش نمونه‌گیری بصورت طبقه‌ای و تصادفی ساده بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها مشتمل بر ۲ پرسشنامه استاندارد توانمندسازی (اسپیرتز) و پرسشنامه ساختار سازمانی (استیفن رابینز) بوده است. ضریب آلفای کرونباخ سؤالات توانمندی (۰/۸۹) و ابعاد ساختار سازمانی؛ بین (۰/۷۱) تا (۰/۸۳) تعیین گردید. برای تجزیه و تحلیل از ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن و آزمون کلمگروف اسمیرنوف و نرم افزار SPSS 11 استفاده شد.

**یافته‌ها:** تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان دادند که ارتباط معنی‌داری بین ابعاد ساختار سازمانی و توانمندی روان‌شناختی کارکنان وجود ندارد ( $P=0/28$  و  $t=0/046$ ). بین شغل و سطح تحصیلات، رسمیت و احساس معنی‌دار بودن کار و رسمیت و احساس شایستگی ارتباط معنی‌داری وجود داشت ( $P<0/05$ ).

**نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌ها به مدیران پیشنهاد می‌شود روش‌های انگیزشی در کارکنان دارای سطح تحصیلی بالاتر از کارشناسی مورد توجه قرار دهند و با روش‌های توسعه و غنی‌سازی شغل زمینه افزایش توانمندی آنان را فراهم آورند.

**کلمات کلیدی:** توانمندی روان‌شناختی، ساختار سازمانی، مدیریت خدمات بهداشتی -

درمانی

محمد رضا ذبیحی

استادیار مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد

حسین ابراهیمی پور

استادیار مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی مشهد

■ مؤلف مسئول: حسن عارفی نیا

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد  
آدرس: Arefinia1@mums.ac.ir

فصلنامه  
مدیریت پرستاری

سال دوم، دوره دوم، شماره اول

بهار ۱۳۹۲

■ مقدمه

دانشمندان علم مدیریت بر این باورند که تغییر و تحول در نیروی انسانی، ریشه تمام موفقیت‌های سازمان‌ها است. ابزاری که می‌تواند در این زمینه به کمک مدیران بشتابد فرایند توانمندسازی است. توانمندسازی روش نوینی برای بقای سازمان‌های پیشرو در محیط رقابتی است. از سال ۱۹۸۰ به بعد اصطلاح توانمندی بسیار رایج شده، با سرعت موضوع روز گردید و توسط نظریه پردازانی چون کانگر و کانگو، توماس و ولتهوس، کنت بلانچارد، جان پی کارلوس و راندلف گسترش یافت (۱). توانمندی به معنی قدرت بخشیدن است. بدین معنی که به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد بنفس خود را بهبود بخشیده و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند (۲).

هر چند تعاریف توانمندی از تنوع زیادی برخوردار است، اما صاحب‌نظران علوم انسانی از سه رویکرد مختلف به بحث پیرامون توانمندی پرداخته‌اند (۳). در رویکرد شناختی نظریه پردازان این رویکرد که در رأس آنها توماس و ولتهوس قرار دارد؛ توانمندی را بعنوان فرآیند افزایش انگیزش درونی نسبت به وظایف محوله کارکنان تعریف نموده که در یک مجموعه از ویژگی‌های شناختی متجلی می‌گردد (۴).

در این میان توانمندی روانشناختی بر اساس ادراکات کارکنان نسبت به نقش خود در سازمان تعریف می‌شود و عبارتست از افزایش انگیزش درونی کارکنان نسبت به انجام وظایف محوله که بر اساس مدل اسپیرتز متشکل از ۴ بعد شایستگی، خودمختاری، مؤثر بودن و معنی‌دار بودن شغل می‌باشد. (۵۶ و ۷)

از سوی دیگر کارکنان در درون سازمان‌ها فعالیت می‌نمایند و بعضی عوامل سازمانی می‌تواند تأثیر بسیاری بر توانمندی آنان گذاشته و آن را افزایش یا کاهش دهد. یکی از این عوامل، ساختار سازمان است که خود از متغیرهایی چون، رسمیت، تمرکز و پیچیدگی تشکیل یافته است. (۸). ساختار سازمانی را چهارچوب روابط حاکم بر مشاغل، سیستم‌ها و فرایندهای عملیاتی و افراد و گروه‌هایی است که برای نیل به هدف تلاش می‌کنند تعریف می‌نمایند. ارتباط بین ارکان اصلی سازمان و هماهنگی بین فعالیت‌های آن و بیان ارتباطات درون سازمانی از نظر گزارش‌دهی و گزارش‌گیری، از وظایف ساختار سازمانی است (۹). اما این ساختار دارای ابعادی است. اکثر نظریه پردازان سازمانی روی سه بعد؛ تمرکز، رسمیت و پیچیدگی اتفاق نظر دارند.

می‌توان مطالعات این حوزه (توانمندسازی) را به دو بخش تقسیم کرد

(۱۰): نخست پژوهش‌هایی که در آن دانشمندان به بررسی رویکرد ساختاری توانمندسازی، توجه دارند. در این بخش توانمندسازی به عنوان حاصل و نتیجه یک فرآیند مورد مطالعه است در اصطلاح به این بخش "رویکرد ساختاری" اطلاق می‌گردد. (۱۱). مطالعات رویکرد ساختاری بیشتر به این موضوع توجه دارد، که مدیران چه ابزارها و وسایلی را فراهم نمایند تا با آن یا از طریق ایجاد زمینه لازم در محیط فیزیکی کار، کارکنان را توانمند سازند.

اما دانشمندان گروه دوم، در پژوهش‌های خود بیشتر به بعد روانی و ادراکی توانمندسازی پرداخته‌اند. آنها توانمندسازی را به عنوان یک عامل زیر بنایی در بهبود و توسعه فعالیت‌ها سازمان مد نظر قرار داده‌اند) بر خلاف گروه اول که آنرا نتیجه و اثر سایر عوامل می‌دانستند). در بحث بهداشت سازمان‌هایی چون سازمان تامین اجتماعی، سازمان خدمات درمانی، بخش خصوصی و سازمان‌های درمانی وابسته به وزارت خانه‌های مختلف بطور موازی در حال خدمت رسانی به بخش سلامت جامعه می‌باشند. ادامه حیات سازمان و حفظ سهم بازار آن منوط به هماهنگ‌سازی خود با بازار رقابتی امروز است. لذا این ضرورت احساس می‌شود به منظور بالاتر بردن کیفیت و کمیت خدمات ارائه شده مواردی که در خصوص توانمندسازی کارکنان می‌تواند مؤثر واقع شود بررسی و مورد کاوش قرار گیرد. دانشگاه علوم پزشکی مشهد با داشتن تقریباً ۱۵۰۰۰ نفر کارمند و مستخدم یکی از سازمان‌های بزرگ در سطح استان خراسان رضوی است که رسالت تامین و حفظ سلامت جامعه تحت پوشش خود را بر عهده دارد. این سازمان با داشتن ۱۲ بیمارستان در سطح شهر مشهد، ۱۹ شبکه بهداشت و درمان بهداشت و ۶ دانشکده دارای مشتریان زیادی - چه داخلی و چه خارجی - می‌باشد. با توجه به موضوعات بیان شده در صورتیکه بتوان سهمی هرچند کوچک در توانمندسازی کارکنان دانشگاه برداشت بدون شک تأثیر عظیم آن در سطح سلامت جامعه قابل مشاهده خواهد بود. لذا، هدف مطالعه پاسخ به این پرسش شد که آیا ساختار سازمانی دانشگاه با توانمندسازی روانشناختی ارتباط دارد؟

■ مواد و روش‌ها

مطالعه یک پژوهش توصیفی است که به صورت مقطعی و با هدف بررسی رابطه بین ابعاد ساختار سازمانی با توانمندی روانشناختی کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی مشهد (۱۲ بیمارستان در سطح شهر مشهد، ۱۹ شبکه بهداشت و درمان بهداشت و ۶ دانشکده و ۷ معاونت ستادی) در سال ۱۳۹۰ انجام شده است.

به عنوان یک پرسشنامه استاندارد در بحث سنجش موضوع فوق در کتاب تئوری سازمان نویسنده مورد اشاره و با ترجمه الوانی و دانایی فرد مطرح است. این پرسشنامه برای سنجش پیچیدگی از ۷ سؤال، رسمیت از ۷ سؤال و تمرکز از ۱۰ سؤال استفاده نموده است. سؤالات هر کدام دارای ۵ گزینه می‌باشند که از ۱ تا ۵ ارزشگذاری شده اند و بیشتر شدن امتیازات نشان دهنده شدت و کمتر شدن آن نشانه ضعیف بودن هر کدام از ابعاد می‌باشد. (۱۳).

برای سنجش پیچیدگی سازمان ۷ سؤال مانند (در این سازمان چه تعداد عناوین شغلی وجود دارد؟)، برای رسمیت ۷ سؤال مانند (کارکنان به چه میزان مجازند که از استانداردهای تعیین شده تخلف نمایند؟) و برای تمرکز ۱۰ سؤال مانند (سرپرست خط مقدم، به چه میزانی در تعیین بودجه واحدش مستقیم و آزادانه عمل می‌کند؟) مطرح شدند.

در پرسشنامه توزیع شده سؤالاتی در خصوص نوع قرارداد، سن، جنسیت، تحصیلات، رشته شغلی، سابقه خدمت، پست سازمانی و جایگاه شغلی آزمودنی نیز گنجانده شد.

روش نمونه‌گیری مورد استفاده در تحقیق حاضر، طبقه‌ای و تصادفی ساده بوده شده بوده است. استدلال انتخاب دو روش نمونه برداری، تأکید بر انتخاب تصادفی اعضای و نیز اطمینان از این که اعضای گروه‌های مورد اشاره همگی به صورت عادلانه در تحقیق حضور داشته باشند بوده است. پس از تقسیم جامعه آماری، متناسب با تعداد اعضای گروه‌های مذکور، تعداد اعضای نمونه با استفاده از فرمول زیر انتخاب شدند.

$$n = \frac{(z_1 \cdot x_1 + z_2 \cdot x_2)^2}{\left[ \frac{1}{2} \ln \left( \frac{1+r}{1-r} \right) \right]^2} + 3 = \frac{(1.96 + 1.64)^2}{\left[ \frac{1}{2} \ln \left( \frac{1+0.3}{1-0.3} \right) \right]^2} + 3 = 138.28 = 140$$

به علت اینکه سؤالات هر دو پرسشنامه استاندارد می‌باشد و معرف ویژگی‌هایی است که محقق قصد اندازه‌گیری آنها را دارد، در واقع پرسشنامه دارای اعتبار محتواسست که این اعتبار توسط اساتید متخصص راهنما، مشاور و دیگر پژوهش‌های انجام شده در زمینه سنجش ابعاد ساختار سازمان و توانمندسازی روان شناختی مورد تأیید قرار گرفته است. ضمناً به علت استاندارد بودن پرسشنامه‌های مورد اشاره و کثرت استفاده از آن در مطالعات مختلف پایایی آن مورد تأیید اساتید محترم قرار گرفت. همچنین ضریب آلفای کرونباخ سؤالات توانمندی (۰/۸۹)، رسمیت (۰/۷۱)، تمرکز (۰/۸۳) و پیچیدگی (۰/۷۶) تعیین گردید.

نمونه پژوهش مشتمل بر تعداد ۵۳۶ نفر بود که بصورت طبقه‌ای و تصادفی ساده و روش گردآوری داده‌ها به صورت میدانی و با مراجعه پژوهشگر به نمونه مطالعه است. پرسشنامه ساختار بعثت تخصصی بودن بین کارگزاران تمام واحدهای دانشگاه که تا حد زیادی به ساختار و ابعاد آن در دانشگاه آشنایی داشتند توزیع گردید. این کار بصورت تمام شماری صورت گرفت. پس از بررسی نتایج با توجه به مشابهت برخی ساختارها و به منظور خوشه بندی جامعه آماری ۴ گروه (بیمارستان‌های سطح شهر مشهد، دانشکده‌های آموزشی، معاونت‌های ستادی و شبکه‌های بهداشت و درمان) در جامعه آماری مورد شناسایی قرار گرفت. سپس در هر زیر گروه مقرر شد تعداد ۱۴۰ مورد نمونه (با احتمال ضریب عدم ارسال) برای سنجش ابعاد توانمندی روانشناختی انتخاب گردد. به منظور حصول اطمینان از جمع‌آوری پرسشنامه از تعداد مورد نظر، تعداد ۶۰۰ پرسشنامه در زیرگروه‌های عنوان شده توزیع گردید که تعداد ۵۱۵ پرسشنامه جمع‌آوری گردید. با کارگزینی واحدهای مورد تحقیق هماهنگ شد به منظور بدست آوردن پاسخ لازم از تمامی گروه‌ها، پرسشنامه‌ها با ترکیب مناسبی از نوع قرارداد کارکنان (رسمی، پیمانی، قرار دادی)، جنسیت و تحصیلات آنان توزیع و جمع‌آوری گردید تا نتایج به کل جامعه آماری قابل تعمیم باشد.

با استفاده از ۲ پرسشنامه توانمندسازی (اسپیرتز) و پرسشنامه ساختار سازمانی (استیفن رابینز) که به شرح ذیل می‌باشند داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری گردید.

پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی که در سال ۱۹۹۵ توسط اسپیرتز (۵) طراحی و در سال ۱۳۸۴ توسط عبدالهی (۱۲) اعتبار یابی شده است، این پرسشنامه شامل ۱۵ سؤال می‌باشد. برای سنجش هر بعد توانمندسازی روانشناختی شامل (شایستگی، مؤثر بودن، معنی‌دار بودن، خودتعیینی و اعتماد) ۳ سؤال مطرح شده که با مقیاس لیکرت از ۱ تا ۷ ارزش گذاری شده است. (۵).

در بعد شایستگی ۳ گویه مثل (نسبت به توانایی خود برای انجام کار مطمئن هستم)، بعد مؤثر بودن ۳ گویه مثل (نسبت به آنچه در واحد کاری ام اتفاق می‌افتد، کنترل زیادی دارم)، بعد معنی‌دار بودن ۳ گویه مثل (کاری که انجام می‌دهم برای من بسیار مهم است)، بعد خودتعیینی ۳ گویه مثل (اطمینان دارم که همکارانم اطلاعات مهم را با من در میان می‌گذارند) و بعد اعتماد نیز ۳ گویه مثل (در مورد آنچه در کارم انجام می‌دهم، دقت می‌کنم) مطرح شد.

پرسشنامه دوم؛ سنجش ابعاد ساختار سازمانی (استیفن رابینز) که

جدول ۱. ارتباط ابعاد ساختار سازمانی با واحدهای دانشگاه علوم پزشکی مشهد

ابعاد ساختار سازمانی						درصد	تعداد	زیر گروه‌های تحت پوشش
تمرکز		رسمیت		پیچیدگی				
دامنه میانه	میانه	دامنه میانه	میانه	دامنه میانه	میانه			
۵/۵۰	۳۱/۰۰	۸/۰۰	۲۵/۰۰	۲/۰۰	۱۲/۰۰	۲۵/۸۳	۱۳۳	بیمارستان‌ها
۱/۰۰	۲۷/۰۰	۳/۰۰	۲۶/۰۰	۱/۰۰	۱۱/۰۰	۱۶/۱۲	۸۳	دانشکده‌ها
۷/۵۰	۲۹/۰۰	۴/۰۰	۲۴/۰۰	۲/۰۰	۱۹/۰۰	۳۲/۰۴	۱۶۵	شبکه‌های بهداشت
۱/۰۰	۳۲/۰۰	۲/۰۰	۲۳/۰۰	۰/۰۰	۱۵/۰۰	۲۶/۰۲	۱۳۴	معاونت‌ها
۶/۰۰	۲۹/۰۰	۳/۰۰	۲۴/۰۰	۶/۰۰	۱۵/۰۰		۵۱۵	کل
<۰/۰۰۱		<۰/۰۰۱		<۰/۰۰۱				نتیجه آزمون (P-value)*

اساس نوع قرارداد نیز ۲۳۱ نفر (۴۳/۳٪) کارکنان رسمی، ۱۷۲ نفر (۳۲/۳٪) کارکنان پیمانی، ۱۱۷ نفر (۲۲٪) کارکنان قراردادی تبصره ۳ ماده ۲ و ۱۲ نفر (۲/۳٪) قانون کاری بوده‌اند. از این میان بیشترین تعداد پاسخ دهندگان زنان شاغل در شبکه‌های بهداشت با تعداد ۹۰ نفر (۳۷/۳٪) بوده است.

تحصیلات پاسخ دهندگان به ۵ سطح زیر دیپلم، دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و دکتری تقسیم شده است که ۳۲ نفر آزمودنی‌ها (۶٪) دارای مدرک زیر دیپلم، ۱۳۴ نفر (۲۵/۲٪) دارای مدرک دیپلم، ۷۶ نفر (۱۴/۳٪) فوق دیپلم، ۲۵۳ نفر (۴۷/۶٪) لیسانس، ۲۸ نفر (۵/۳٪) فوق لیسانس و ۹ نفر (۱/۷٪) دارای مدرک دکتری بوده‌اند. البته بعلاوه اینکه برخی افراد نمونه تمامی مشخصات فردی پرسشنامه را پر نموده بودند تعداد بدست آمده با تعداد کل نمونه‌ها برابر نمی‌باشد.

در بررسی انجام شده در خصوص ارتباط ابعاد ساختار سازمانی با نوع سازمانی امتیازات بدست آمده بدین صورت بوده است: پیچیدگی (۱۵ با دامنه میانه ۶)، رسمیت (۲۴ با دامنه میانه ۳) و تمرکز (۲۹ با دامنه میانه ۶). این اعداد نشان دهنده اینست که ساختار دانشگاه علوم پزشکی مشهد دارای پیچیدگی کم، رسمیت متوسط به بالا و تمرکز متوسط می‌باشد. در میان واحدهای مورد مطالعه پیچیدگی شبکه‌های بهداشت و درمان از سایر سازمان‌ها بیشتر بوده است. کل سازمان‌ها از رسمیت بالایی برخوردارند و تمرکز در معاونت‌ها بیشتر از سازمان‌های دیگر بوده است. ضمناً بین این ابعاد و ساختارهای مورد بررسی ارتباط معنی‌داری بدست آمد. در هر سه بعد ساختار سازمانی

در تحلیل داده‌ها ابتدا برای توصیف از جداول و نمودارهای توزیع فراوانی و برای همبستگی بین متغیرها از ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن استفاده شده است. سپس برای مقایسه بین انواع داده‌ها از آزمون کروسکوالیس و آزمون مان ویتنی استفاده گردیده است. نمرات توانمندی بوسیله آزمون کلمگروف اسمیرنوف مورد تحلیل قرار گرفت. همچنین به علت عدم تأیید بعضی ارتباطات بین متغیرها و اطمینان از صحت انجام کار مجدداً بین حجم نمونه پرسشنامه‌هایی توزیع و با آزمون دانکن مجدداً بررسی گردید.

#### ■ یافته‌ها

در مطالعه انجام شده ۵۱/۷ درصد پاسخ دهندگان مرد و ۴۸/۱ درصد زن بوده‌اند. میانگین سنی در مردان ۳۸/۸۲ سال با انحراف معیار ۷/۹ ± سال بوده است. در زنان این میانگین ۳۴/۳۹ سال و با انحراف معیار ۷/۲۴ ± سال بوده است. در کل نمونه (زنان و مردان) میانگین سن افراد برابر با ۳۶/۶۶ سال با انحراف معیار ۸/۱۱ ± سال بوده است. از نظر سابقه خدمت نیز میانگین سابقه خدمت در مردان ۱۳/۶۷ سال و با انحراف معیار ۸/۹۵ ± سال بوده است. در زنان این میانگین ۹/۶۷ سال و انحراف معیار آن ۷/۹۳ ± سال است. میانگین سابقه خدمت در هر دو گروه ۱۱/۷۳ سال و انحراف معیار آن برابر ۸/۶۸ ± سال می‌باشد. تعداد ۱۱۹ نفر (۲۲/۷٪) در رسته بهداشتی، ۱۰۱ نفر (۱۹/۲٪) در رسته درمانی و ۳۰۳ نفر (۵۷/۷٪) در مشاغل ستادی مشغول به خدمت بوده‌اند. از این نمونه ۲۵/۸٪ از افراد پاسخ دهنده در بیمارستان‌ها، ۱۶/۱٪ در دانشکده‌ها، ۳۲٪ در شبکه‌های بهداشت و درمان و ۲۶٪ در معاونت‌های ستادی اشتغال بکار داشته‌اند. بر

جدول ۲. ارتباط ابعاد توانمندی روانشناختی با واحدهای دانشگاه علوم پزشکی مشهد

توانمندی	ابعاد توانمندی										درصد	تعداد	زیر گروه‌های تحت پوشش	
	خود تعیینی		اعتماد		معنی دار بودن		مؤثر بودن		شایستگی					
دامنه میانه	دامنه میانه	دامنه میانه	دامنه میانه	دامنه میانه	دامنه میانه	دامنه میانه	دامنه میانه	دامنه میانه	دامنه میانه	دامنه میانه				
۱/۰۷	۵/۶۷	۱/۶۷	۵/۶۷	۱/۶۷	۵/۰۰	۱/۴۲	۶/۳۳	۱/۶۷	۵/۳۳	۱/۳۳	۶/۰۰	۲۵/۸۳	۱۳۳	بیمارستان‌ها
۱/۰۷	۵/۴۰	۱/۳۳	۵/۳۳	۱/۶۷	۵/۰۰	۱/۶۷	۶/۰۰	۱/۶۷	۵/۰۰	۰/۶۷	۶/۰۰	۱۶/۱۲	۸۳	دانشکده‌ها
۱/۱۴	۵/۷۳	۱/۵۰	۵/۶۷	۱/۶۷	۵/۳۳	۱/۶۷	۶/۰۰	۱/۶۷	۵/۳۳	۱/۳۳	۶/۰۰	۳۲/۰۴	۱۶۵	شبکه‌های بهداشت
۱/۰۷	۵/۴۰	۱/۰۰	۵/۳۳	۲/۰۰	۵/۳۳	۱/۷۵	۶/۰۰	۱/۶۷	۵/۳۳	۱/۰۰	۶/۰۰	۲۶/۰۲	۱۳۴	معاونت‌ها
۱/۱۳	۵/۶۷	۱/۳۳	۵/۶۷	۱/۶۷	۵/۳۳	۱/۶۷	۶/۰۰	۱/۶۷	۵/۳۳	۱/۰۰	۶/۰۰	-	۵۱۵	کل
۰/۰۴۲		۰/۰۰۲		۰/۷۶۰		۰/۰۰۶		۰/۱۸۴		۰/۷۶۳		-		نتیجه آزمون (P-value)*

توانمندی روانشناختی کارکنان در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ ارتباط معنی‌داری مشاهده نگردید.

با توجه به اینکه P-value بدست آمده در ابعاد ساختار سازمانی این مطالعه ارتباط معنی‌داری را با همه ابعاد توانمندی‌سازی نشان نداد. لذا با نظر اساتید محترم و همکاران در پژوهش مجدداً پرسشنامه ساختار در حجم نمونه قبلی بین کارگزینی‌های شاغل در واحدها توزیع گردید. پس از تحلیل نتایج با آزمون دانکن مشخص شد در انجام نمونه‌گیری تقریباً خطایی رخ نداده و نتایج بدست آمده قبلی مجدداً مورد تأیید قرار گرفت. جدول این سنجش مجدد در ذیل (جدول ۴) آورده شده است.

#### ■ بحث

هدف اصلی این مطالعه تعیین ارتباط ابعاد ساختار سازمانی با توانمندی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد می‌باشد. در این مطالعه مشخص شد بعد معنی‌دار بودن (از ابعاد توانمندی روانشناختی) با تحصیلات ارتباط معنی‌داری دارد. معنی‌دار بودن عبارتست از ارزش اهداف شغلی که در ارتباط با استانداردها و یا ایده آل‌های فردی مورد قضاوت قرار می‌گیرد. این بدین معنی است که اهداف شغلی کارکنان دانشگاه با استانداردهای فردی آنان با توجه به نوع و میزان تحصیلات کاهش یا افزایش می‌یابد. در این مطالعه، در سطوح زیر دیپلم تا لیسانس این ارتباط بیشتر بوده و در سطوح فوق لیسانس و دکتری این ارتباط کمتر دیده می‌شود. در تحقیق که

P-value=۰/۰۰۱ بود که در جدول ۱ نمایه شده است. از نظر توانمندی روانشناختی نیز نتایج بدست آمده بدینگونه بوده است: احساس شایستگی (۶ با دامنه میانه ۱)، احساس مؤثر بودن (۵/۳۳ با دامنه میانه ۱/۶۷)، احساس معنی‌دار بودن (۶ با دامنه میانه ۱/۶۷)، احساس اعتماد (۵/۳۳ با دامنه میانه ۱/۶۷) و احساس خودتعیینی (۵/۶۷ با دامنه میانه ۱/۳۳). در کل میانه امتیازات توانمندی ۵/۶۷ بوده که دامنه میانه آن ۱/۱۳ می‌باشد. در این مطالعه مشخص گردید بین توانمندی روانشناختی کارکنان و زیر گروه‌های تحت پوشش در سطح خطای ۰/۰۵ ارتباط معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین احساس معنی‌دار بودن و احساس خودتعیینی نیز با زیر گروه‌های مورد اشاره (بیمارستان‌ها، دانشکده‌ها، شبکه‌های بهداشت و درمان و معاونت‌های ستادی) ارتباط معنی‌داری در سطح خطای ۰/۰۵ مشاهده گردید که در جدول ۲ نمایه گردیده است.

همانطور که از جدول ۳ مشاهده می‌شود پیچیدگی با خود تعیینی در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ ارتباط معنی‌داری دارد. همچنین تمرکز ساختار با رسمیت نیز در سطح خطای ۰/۰۵ دارای ارتباط معنی‌داری می‌باشد. لذا در پژوهش انجام شده ارتباط معنی‌داری بین ابعاد ساختار سازمانی و توانمندی روانشناختی کارکنان مشاهده نگردید ( $t=0/046$  و  $P=0/28$ ). همچنین بین پیچیدگی و توانمندی روانشناختی کارکنان هیچ ارتباط معنی‌داری در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ مشاهده نشد. هم‌چنین بین رسمیت و تمرکز ساختار و

جدول ۳. ارتباط بین توانمندی روانشناختی و ابعاد آن با ابعاد ساختار سازمانی دانشگاه علوم پزشکی مشهد

توانمندی	شایستگی	مؤثر بودن	معنی دار بودن	اعتماد	خود تعیینی	پیچیدگی	رسمیت
توانمندی							
شایستگی	۰/۶۶۲**						
مؤثر بودن	۰/۸۲۵**	۰/۵۰۶**					
معنی دار بودن	۰/۶۶۱**	۰/۴۵۱**	۰/۴۲۹**				
اعتماد	۰/۷۶۲**	۰/۳۲۵**	۰/۵۱۰**	۰/۳۳۲**			
خود تعیینی	۰/۷۹۷**	۰/۴۶۸**	۰/۶۰۱**	۰/۴۰۶**	۰/۵۵۲**		
ساختار سازمانی							
پیچیدگی	۰/۰۴۶	۰/۰۰۳	۰/۰۳۰	-۰/۰۲۵	۰/۰۴۵	۰/۰۹۰**	
رسمیت	-۰/۰۱۵	-۰/۰۱۳	-۰/۰۲۴	-۰/۰۴۲	۰/۰۱۱	۰/۰۴۰	-۰/۰۰۹
تمرکز	۰/۰۵۹	۰/۰۵۵	۰/۰۶۷	۰/۰۳۰	۰/۰۷۶	۰/۰۵۱	۰/۲۸۷**

جدول ۴. آزمون مجدد سنجش ارتباط ابعاد ساختار سازمانی با توانمندی روانشناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد

توانمندی	شایستگی	مؤثر بودن	معنی دار بودن	اعتماد	خود تعیینی	پیچیدگی	رسمیت
ضریب همبستگی	۰/۰۳۸	-۰/۰۰۴	۰/۰۲۰	-۰/۰۳۴	۰/۰۳۵	۰/۰۸۱	
P-value	۰/۳۹۰	۰/۹۳۱	۰/۶۴۵	۰/۴۳۸	۰/۴۱۴	۰/۰۶۳	
ضریب همبستگی	-۰/۰۳۴	-۰/۰۲۱	-۰/۰۳۴	-۰/۰۵۱	۰/۰۰۰	۰/۰۲۹	-۰/۰۱۶
P-value	۰/۴۴۹	۰/۶۳۱	۰/۴۳۰	۰/۲۴۱	۰/۹۹۵	۰/۴۹۸	۰/۷۰۹
ضریب همبستگی	۰/۰۶۲	۰/۰۵۰	۰/۰۶۲	۰/۰۲۷	۰/۰۷۱	۰/۰۴۶	-۰/۰۲۷
P-value	۰/۱۶۳	۰/۲۴۹	۰/۱۵۱	۰/۵۳۳	۰/۱۰۰	۰/۲۸۷	۰/۵۴۱

نفتی ایران - منطقه تهران انجام داده اند مشخص شده با احتمال ۹۵ درصد ارتباط معنی داری بین این دو وجود دارد. این رابطه از نوع معکوس بوده است (۱۰). همچنین در مقاله غلامرضا بردبار (۱۳۸۷) در شرکت‌های قطعه سازی خودرو نقش توانمندسازی کارکنان به عنوان یکی از عوامل درونی مؤثر بر رشد سریع بنگاه های کوچک و متوسط مورد تأیید گرفته است (۱۷). در مطالعه فراهانی و فلاحی (۱۳۸۶) در ادارات تربیت بدنی دانشگاهها نیز بین توانمندسازی روانشناختی با کارآفرینی سازمانی همبستگی مثبت و معنیداری مشاهده گردیده است (۱۸). این امر می تواند ناشی از تنوع ساختار این سازمان ها باشد. شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران نفت و شرکت های قطعه سازی و بنگاه های کوچک اقتصادی نوعی سازمان

محمد بهرامی (۱۳۸۴) ادارات آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی انجام داده نیز این امر به تأیید رسیده که تحصیلات با انگیزش کارکنان ارتباط معنی داری دارد (۱۴). در تحقیق قلیپور (۱۳۸۷) بین زنان تهرانی نیز این موضوع که تحصیلات موجب توانمندسازی روانشناختی زنان در شهر تهران میشود، مورد تأیید قرار گرفته است (۱۵). این مطلب در مطالعه سید علی اکبر افجه و عبدالرضا امیری (۱۳۸۸) بین کارکنان صنعت قطعه سازی خودرو در ایران نیز تأیید گردیده است. در این مطالعه فرضیه اصلی " بین ابعاد ساختار سازمانی و توانمندی روان شناختی کارکنان ارتباط معنی داری وجود دارد " مورد تأیید قرار نگرفت (۱۶). در پژوهشی که رضا واعظی و اسماعیل سبزیکاران (۱۳۸۹) که در شرکت ملی پخش فرآورده های

در دانشگاه علوم پزشکی مشهد می‌تواند نشان دهنده این موضوع باشد که برای ارتقاء توانمندی کارکنان بایستی به سایر حوزه‌های دیگر سازمان مانند فرهنگ سازمانی، ارزش‌ها، نگرش‌ها، رضایت شغلی، ارزشیابی، آموزش، حقوق و دستمزد، روابط سازمانی، انگیزش، هدایت و سرپرستی و... توجه نمود.

در این مطالعه، بین تمرکز ساختار و توانمندی روان‌شناختی کارکنان ارتباط معنی‌داری وجود نداشت. البته در بعضی ابعاد ساختاری و توانمندی روان‌شناختی ارتباط معنی‌دار مشاهده گردید. در بیمارستان‌های سطح شهر مشهد بین تمرکز و احساس اعتماد کارکنان در سطح معنی‌دار  $0/05$  همبستگی مثبت مشاهده گردید. همچنین در شبکه‌های بهداشت و درمان دانشگاه بین تمرکز ساختار و احساس خودتعیینی کارکنان در سطح معنی‌دار  $0/05$  همبستگی مثبت مشاهده گردید. در معاونت‌های ستادی دانشگاه مشخص شد بین تمرکز و احساس شایستگی کارکنان در سطح معنی‌دار  $0/05$  همبستگی مثبت وجود دارد. اما در پژوهش رضا واعظی و اسماعیل سبزیکاران (۱۳۸۹) رابطه معکوس بین تمرکز موجود در ساختار سازمانی شرکت و احساس توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مشاهده شده است. (۱۰) یعنی تمرکز موجود در ساختار سازمانی منجر به کاهش احساس توانمندسازی روان‌شناختی در کارکنان جامعه آماری شده است. در تحقیق محمد بهرامی (۱۳۸۴)، میزان همبستگی تمرکز ساختار سازمانی و انگیزش کارکنان ( $-0/43$ ) در سطح آلفای  $0/05$  شناسایی شده که این امر حاکی از رابطه معکوس این دو بعد بر یکدیگر دارد (۱۴). در این تحقیق بعد تمرکز سازمان مورد مطالعه بالاتر از حد متوسط بوده است. بعد تمرکز در دانشگاه علوم پزشکی دارای امتیاز  $29$  - زیر حد متوسط بوده است. یعنی در دانشگاه تفویض اختیار نسبتاً خوبی وجود دارد و تصمیم‌گیری فقط در راس سازمان صورت نمی‌پذیرد. لذا عدم ارتباط بین تمرکز و توانمندی روان‌شناختی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی مشهد مانند مطالب عنوان شده در بعد رسمیت می‌تواند نشان دهنده این موضوع باشد که برای ارتقاء توانمندی کارکنان بایستی به سایر حوزه‌های دیگر سازمان توجه نمود. این عدم ارتباط می‌تواند ناشی از تفاوت در نوع پرسشنامه‌های توزیع شده، نوع فرهنگ سازمانی حاکم و... باشد که می‌توان از طریق انجام پژوهش‌های بعدی به علل این تفاوت آگاه شد. در این مطالعه بین پیچیدگی ساختار و توانمندی روان‌شناختی کارکنان ارتباط معنی‌داری وجود نداشت. اما در فرضیات ارائه شده مشخص گردید در دانشکده‌های تحت پوشش دانشگاه در

انتفاعی بوده و دانشگاه علوم پزشکی نوعی سازمان خدماتی می‌باشد و همچنین در زیر گروه‌های مورد مطالعه در دانشگاه از ساختار بروکراتیک تا ارگانیک قابل مشاهده است که این امر نیز می‌تواند به نوعی علت تفاوت در نتیجه این دو مطالعه باشد. همانطور که در تحقیق سید علی اکبر افجه و عبدالرضا امیری (۱۳۸۸) اشاره گردیده، توانمندی روان‌شناختی در سازمان یک متغیر وابسته بوده و از سایر عوامل سازمان نیز اثر می‌پذیرد (۱۶)، بنابراین اجرای برنامه استقرار آن نیازمند اجرای مطالعه ای اکتشافی در خصوص شناسایی عوامل تأثیرگذار بر توانمندی روان‌شناختی در شرایط موجود است. تا با توجه به نتایج آن شاخصه‌های اجرایی جهت کاربرد آن در شرایط بومی تدوین شود. توجه به حیطه‌های توانمندی بخصوص سطوح سازمانی شامل مدیران، کارکنان و... ابعاد و شیوه‌های توانمندی (ساختاری یا روان‌شناختی) در فرآیند استقرار آن لازم می‌باشد.

در این مطالعه بین رسمیت ساختار و توانمندی روان‌شناختی کارکنان ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. البته در بعضی از ابعاد ساختار سازمانی با متغیرهای توانمندی روان‌شناختی روابط معنی‌دار مشاهده گردید. برای مثال در بیمارستان‌های سطح شهر مشهد این فرضیه تأیید شد که بین رسمیت ساختار سازمان و احساس معنی‌دار بودن در سطح معنی‌دار  $0/05$  همبستگی منفی وجود دارد. همچنین در معاونت‌های ستادی مشخص گردید بین رسمیت ساختار سازمان و احساس شایستگی کارکنان همبستگی مثبت وجود دارد. یعنی با افزایش رسمیت سازمان احساس شایستگی کارکنان نیز افزایش می‌یابد و کاهش آن نیز در کاهش این احساس مؤثر می‌باشد. این امر نشان دهنده تفاوت در ساختار این دو حوزه و همچنین نوع فرهنگ حاکم بر این سازمان‌ها می‌باشد. در پژوهش رضا واعظی و اسماعیل سبزیکاران (۱۳۸۹) رابطه رسمیت با توانمندی روان‌شناختی در سطح آلفای  $99$  درصد مورد تأیید قرار گرفته است. طبق این رابطه، افزایش رسمیت ساختار سازمانی منجر به کاهش احساس توانمندسازی روان‌شناختی در کارکنان شرکت می‌گردد (۱۰). در پژوهش محمد بهرامی (۱۳۸۴) نیز میزان همبستگی رسمیت ساختار سازمانی و انگیزش کارکنان در سطح آلفای  $0/05$ ، ( $-0/42$ ) بوده که این امر نشان دهنده رابطه معکوس بین رسمیت و انگیزش می‌باشد (۱۴). در این مطالعه رسمیت بالاتر از حد متوسط (امتیاز  $24$ ) شناسایی شده که البته این بعد در بیمارستان‌ها و دانشکده‌ها بالاتر از شبکه‌های بهداشت و معاونت‌های ستادی می‌باشد. لذا می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که عدم ارتباط بین رسمیت و توانمندی روان‌شناختی کارکنان

معنی‌داری وجود دارد. بعد احساس معنی‌دار بودن شغل در کارکنان دکتری و فوق لیسانس نسبت به کارکنان لیسانس تا زیر دیپلم کمتر بوده و بعد احساس اعتماد در کارکنان دکتری، فوق لیسانس و فوق دیپلم نسبت به سایر کارکنان کمتر است.

در این مطالعه مشخص گردید ابعاد ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت و تمرکز) در گروه‌های تحت پوشش (بیمارستان‌ها، دانشکده‌ها، معاونت‌های ستادی و شبکه‌های بهداشت و درمان) از ارتباط معنی‌داری برخوردار بودند. در بعد پیچیدگی با توجه به نتایجی که از آزمون دانکن بدست آمد مشخص شد ساختار گروه‌های مورد اشاره در بعد پیچیدگی با یکدیگر متفاوت است و شباهتی به یکدیگر ندارد. در بعد رسمیت ساختار تمامی گروه‌ها بجز دانشکده‌ها با یکدیگر مشابه بوده است و در بعد تمرکز ساختار شبکه‌های بهداشت و درمان و دانشکده‌ها با یکدیگر مشابه بوده است. در همین بعد ساختار دانشکده‌ها و بیمارستان‌های سطح شهر مشهد دارای ساختار مشابه بوده‌اند و سرانجام ساختار معاونت‌های ستادی در این بعد با هیچ کدام از گروه‌های تحت پوشش دارای مشابهتی نمی‌باشد. همچنین مشخص شد بین معنی‌دار بودن و خودتعیینی (از ابعاد توانمندی روانشناختی) و توانمندی روانشناختی در ارتباط با گروه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی مشهد ارتباط معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتایج بدست آمده از آزمون دانکن، در بعد معنی‌دار بودن معاونت‌های ستادی با دانشکده‌ها، دانشکده‌ها با شبکه‌های بهداشت و درمان و سرانجام شبکه‌های بهداشت و درمان با بیمارستان‌ها دارای مشابهت بوده‌اند. در بعد خودتعیینی، تمامی گروه‌های تحت پوشش بجز شبکه‌های بهداشت و درمان دارای مشابهت بوده است.

#### نتیجه‌گیری

با توجه به مطالب عنوان شده می‌توان گفت در این مطالعه بصورت کلی ارتباط بین ابعاد ساختار سازمانی و توانمندی روانشناختی مورد تأیید قرار نگرفت ولی بین برخی ابعاد ساختار و توانمندی روانشناختی ارتباط معنی‌داری مشاهده گردید. لذا پیشنهاد می‌گردد با در نظر گرفتن این روابط خصوصاً در زیر مجموعه‌های دانشگاه، مدیران این سازمان نسبت به جذب نیروهایی با تحصیلات بالاتر و یا ایجاد زمینه برای افزایش سطح علمی کارکنان از طریق آموزش‌های ضمن خدمت اقدام نمایند. همچنین با استفاده از ساز و کارهای معنی‌دار کردن شغل و همچنین ایجاد اعتماد اعتماد (رفتار منصفانه و یکسان با افراد در مقایسه با دیگران) خصوصاً در سطوح بالاتر تحصیلات از خروج شاغلان مرد از سازمان و جذب توسط بخش خصوصی جلوگیری نمایند.

سطح معنی‌دار ۰/۰۵ بین پیچیدگی و احساس شایستگی کارکنان همبستگی منفی وجود دارد. همچنین در دانشکده‌های تحت پوشش دانشگاه، بین پیچیدگی ساختار و احساس معنی‌دار بودن کارکنان در سطح معنی‌دار ۰/۰۵ همبستگی منفی مشاهده گردید. پژوهش رضا واعظی و اسماعیل سبزیکاران (۱۳۸۹) حاکی از تأیید این رابطه در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی دارد. این ارتباط به صورت مستقیم بوده اما ضعیف است. به صورتی که نمی‌توان با اطمینان کامل بیان نمود که با افزایش پیچیدگی در ساختار سازمانی جامعه مورد بحث بر میزان احساس توانمندسازی روانشناختی کارکنان افزوده می‌شود. (۱۰). بنابراین افزایش پیچیدگی ساختاری الزاماً منجر به افزایش توانمندسازی روانشناختی کارکنان نمی‌گردد و بر عکس. در تحقیق محمد بهرامی (۱۳۸۴) میزان همبستگی پیچیدگی ساختار سازمانی و انگیزش کارکنان (۰/۰۰۸+) بوده که با آزمون دو دامنه در سطح آلفای ۰/۰۵ معنی‌دار نبوده است (۱۴). این امر نشان دهنده این مطلب است که رابطه بین پیچیدگی ساختار و انگیزش در ادارات آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی نیز به تأیید نرسیده است. پیچیدگی ساختار در سازمان مورد مطالعه بالاتر از حد متوسط شناسایی شده که این امر در دانشگاه علوم پزشکی مشهد با امتیاز ۱۵ زیر حد متوسط ارزیابی شده است. یعنی ساختار دانشگاه پیچیدگی زیادی ندارد. در تحقیق ناهید حاتم (۱۳۸۵) در بیمارستان‌های آموزشی شیراز هم بین بعد پیچیدگی (ابعاد ساختار سازمانی) با خلاقیت سازمانی و ابعاد آن رابطه منفی معنادار مشاهده شده است (۱۹). در تحقیق زهرا برومند و سیدعلی موسوی از سال ۱۳۸۴ تا مرداد ۱۳۸۸ در شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ نیز مشخص شده پیچیدگی بر روی بهره‌وری بیشترین تأثیر مثبت را داشته است (۲۰). در تحقیق رضا نوری (۱۳۷۹) نیز تأثیر پیچیدگی بر عملکرد در دستگاه‌های نظارتی مورد تأیید قرار گرفته است (۲۱). در این مطالعه همچنین مشخص گردید بعد مؤثر بودن (از ابعاد توانمندی روانشناختی) با نوع قرارداد کارکنان دانشگاه ارتباط معنی‌داری دارد. مؤثر بودن عبارت است از حدی که در آن فرد توانایی نفوذ در پیامدهای استراتژیک، اداری، یا عملیاتی در کار خود را دارا می‌باشد. در این بررسی مشخص شد بعد مؤثر بودن در کارکنان رسمی و قانون کار نسبت به کارکنان پیمانی و قراردادی بیشتر است که می‌توان به نوعی آن را با میزان امنیت شغلی بالای گروه اول (رسمی و قانون کار) مرتبط دانست. همچنین در این تحقیق مشخص شد بعد معنی‌دار بودن و اعتماد (از ابعاد توانمندی روانشناختی) در نوع و میزان تحصیلات مردان شاغل ارتباط



داشتن پاسخ دهندگان به علت حجم کاری زیاد در شیفت صبح، بعد مسافت و پراکندگی جغرافیایی زیاد واحدهای تحت پوشش، عدم نگاه مثبت آزمودنی‌ها به انجام کارهای پژوهشی، نوع تفکر حاکم بر سازمان، خصوصیات شخصی و شغلی مدیران و کارکنان پاسخ دهنده، از محدودیت‌هایی بوده که ممکن است در نحوه پاسخگویی نمونه‌ها اثر غیر قابل کنترل گذاشته باشد.

#### ■ تشکر و قدرانی

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی با عنوان "بررسی رابطه ابعاد ساختار سازمانی با توانمندی روان‌شناختی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مشهد" می‌باشد که سال ۱۳۹۰ در دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد واحد مشهد مورد تصویب قرار گرفته و به انجام رسیده است. بر خود لازم میدانم مراتب تشکر و قدردانی از تمامی همکارانم که در امور اداری واحدهای تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی مشهد زحمت توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌های این پژوهش را متقبل شدند اعلام نمایم. ضمناً از مسؤولین محترم دانشگاه علوم پزشکی مشهد که زمینه انجام این پژوهش را با صدور مجوزهای لازم فراهم نمودند کمال تشکر را دارم.

بمنظور تامین امنیت شغلی بیشتر برای کارکنان پیمانی و قراردادی پیشنهادهای برای رفع موانع قانونی به مقامات بالاتر ارائه نمایند. در دانشکده‌های تحت پوشش جهت افزایش احساس شایستگی کارکنان پیچیدگی ساختار کاهش یابد. جهت افزایش حس شایستگی کارکنان در معاونت‌های ستادی، قوانین و مقررات به صورت مدون تر و نظام یافته تر در قالب بخشنامه‌ها و آئین‌نامه‌های اجرائی به آنان ابلاغ گردد. به جهت افزایش این احساس و همسویی بیشتر اهداف شغلی با اهداف فردی کارکنان، ابلاغ آئین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های اجرائی در سطح محدود و فقط در موارد ضروری در بیمارستان‌ها صورت پذیرد. به کارشناسان در معاونت‌های ستادی دانشگاه تفویض اختیار کمتری داده شده و به علت کم‌تمایلی کارکنان به قبول مسئولیت و گرایش به انجام کار و مسئولیت بطرز صحیح و ماهرانه اتخاذ تصمیمات در سطوح بالای معاونت انجام پذیرد. در آخر با توجه به وجود همبستگی مثبت بین تمرکز و احساس اعتماد در بیمارستان‌های سطح شهر مشهد و وجود همبستگی مثبت بین تمرکز ساختار و احساس خودتعیینی کارکنان شبکه‌های بهداشت و درمان، پیشنهاد می‌گردد تفویض اختیار کمتری به سطوح پائین‌تر انجام گیرد. شایان ذکر است که شیفتی بودن پاسخ دهندگان، کمتر تمرکز

#### ■ References

1. Wood, S.J. Desmond, J. Empowerment and performance. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, (2004): 19:18.
2. Kostiwa, I.M. Meeks, S. The Relation between Psychological Empowerment, Service Quality, and Job Satisfaction among Certified Nursing Assistants. *Clinical Gerontologist*. (2009): 32: 276- 292.
3. Gagne, M. Decl, E.L. Self-determination theory and work motivation. *Journal Organization Behavior*. (2005) ; 26:331–362.
4. Nesan.S. Holt.N. Empowerment through choice? A critical analysis of the effects of choice in organizations. *Research in Organizational Behaviors*, (2002; 27: 214-215 .
5. Spreitzer, G M. Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation. California: University of Southern California , (1995)
6. Kenneth T W. Velthouse B A. Cognitive elements of empowerment: an interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*.(1990) ; 15(4): 666-681
7. Whetten, D A . Cameron K. Developing management skills. New York : Addison – Wesley , Whelan. (1998)
8. Robbins SP. Organization theory. 2th. Ed., Englewood Cliffs, N. J.; Prentice-Hall. 1987.
9. Daft RL. Organization theory and design. Tehran: 2th Ed., [trans. M A. Parsaeian and M. Arabi]. Cultural Research Bureau. 2000. [Persian]
10. Vaezi, R.Sabzikaran, E. Relationship between organizational structure and empowerment of the company National Iranian Oil Products Distribution . Tehran : *Journal of Change Management*. 2010; 2 (3): 26.[Persian].
11. Peterson NA, Zimmerman MA . Beyond the individual: toward a homological network of organizational empowerment.

American Journal of Community Psychology. (2004) : 34(1/2): 129-148.

12. Abdollahi. B. Employment psychological empowerment: dimensions and validation of structural equation model. Journal of Research and Planning in Higher Education. 2005; 5(1.2):37.

13. Robbins S. Organization theory : structure and organizational design.[trans., M. Alvani . and H.Danaei Fard ],, Tehran: Press Saffar Eshraghi. 2000.[Persian]

14. Bahrami M. Examined the relationship between organizational structure (complexity, centralization, formalization) motivating employees with offices in West Azerbaijan Province Education. [MSc Theses]. Education and Psychology. Tehran: Beheshti University.(2005) [Persian]

15. Gholipour A . Rahimiyan A. Mirzamani A. The role of formal education and occupation in empowerment of Tehranian women. Journal of Women; (2008);6(3): 22—26.

16. Afjeh AA. Amiri A. Pattern-making skills to enhance employee performance auto parts industry in Iran , Iranian Journal of Management Science. (2009);4(14):39[Persian].

17. Bordbar GH. The role of empowerment in the rapid growth of small and medium businesses (SMEs). Tehran: Publishing Industries Small.2008 . [Persian]

18. Farahani A. Felahati M. Examined the relationship between psychological empowerment and entrepreneurship experts' factors and physical education departments in universities. Journal of Sports Sciences.(2007); 5: 67 [Persian].

19. Hatam, N. Keshtkaran V. Marhemati S. The relationship between organizational structure with top and middle managers view organizational creativity in the teaching hospitals of Shiraz (2006) Hormozgan Medical Journal,3(10). [Persian]

20. Broomand Z . Mousavi SA. Organizational structure of the firm productivity distribution in Tehran; Monthly Journal of Electricity Industry. (2009); 18: 159. [Persian].

21. Nouri R.The effect of organizational structure on the performance of regulatory agencies (State Accounting Office and the General Inspection Organization).[MSc Theses]. Management. Tehran: Allameh Tabatabai University. (2000). [Persian]

Archive of SID

# The relationship between dimensions of organizational structures and employees' psychological empowerment in Mashhad University of Medical Sciences

Mohamad Reza Zabihi, Hosein Ebrahimipur, Hasan Arefinia

**Introduction:** Empowerment is a new approach for survival organization in a competitive environment. In order to increase quality and quantity of services which introduce in health care organizations, dimensions of structure in it could be effective on empowering of employees.

**Aim:** The relationship between dimensions of structure of organizational and employees' psychological empowerment in Mashhad University of Medical Sciences was the aim of this study.

**Method:** This study was a descriptive study that in (2009-2011) in Mashhad University of Medical Sciences was done. All of employees (n = 600) in different departments in university (all of teaching hospitals, faculties, health centers and staff deputies) were samples that selected by randomly stratified sampling. For data gather two standardized questionnaires were used; psychological empowerment's (Spreitzer) and organizational structure's (Stephen Robbins) that Cronbach's alpha coefficient was for the first (89/0%) and for dimensions of organizational structure was between (0/71%) to (0/83%). For analysis was used Spearman's Rank Order correlation coefficient and Kolmogrov Smirnov test by SPSS 11 software.

**Results:** Analysis data showed that there is not any significant relationship between the dimensions of organizational structure and employee empowerment ( $p=0.28$  and  $r=0.046$ ). Between career and level of education, formalization and sense of meaningfulness of work, formalization and feeling of competence there is a significant relationship ( $p<0.05$ ).

**Conclusion:** According to results suggests that managers applying strategies for motivating employees who have higher education degree and also, for increasing their empowerment change work environment by job enlargement and enrichment.

**Key words:** health care management, organizational structure, psychological empowerment

## Zabihi M.

PhD. Assistant Professor,  
Management, School of  
Management, Islamic Azad  
University, Mashhad, Iran

## Ebrahimipur H.

PhD. Assistant Professor,  
Management of Health Services,  
Faculty of Medical Sciences &  
Health Services, Mashhad, Iran

## Corresponding author:

### Arefinia H.

MSc. Management, School of  
Management, Islamic Azad  
University, Mashhad, Iran

Address: Arefinia1@mums.ac.ir

## Nursing Management

Quarterly Journal of Nursing Management

Second Year, Vol 2, No 1, Spring 2013