

## ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی پرسنل پرستاری

حمید حجتی<sup>۱</sup>، نورالله طاهری<sup>۲\*</sup>، سالار کمانگر<sup>۳</sup>، نفیسه حکمنی پور<sup>۱</sup>، جمیله میرزاعلی<sup>۴</sup>

۱. باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران

۲. دانشجوی دکتری پرستاری، عضو هیات علمی دانشکده علوم پزشکی آبادان، آبادان، ایران

۳. گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی آبادان، آبادان، ایران

۴. گروه پرستاری، بیمارستان آل جلیلی آق قلا، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران

\* نویسنده مسئول. تلفن: ۰۹۱۱۳۷۰۱۱۰۶ ایمیل: nntaheri@yahoo.com

### چکیده

**زمینه و هدف:** امروزه سازمان‌ها به طور ناخواسته هزینه‌های سنگینی را به علت عدم تعهد کارکنان خود متحمل می‌شوند. لذا افزایش میزان توانمندی در سازمان‌ها با توجه به فراهم نمودن زمینه‌های مناسب ایجاد آن منجر به مزایایی نظیر افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌شود. بر همین اساس این مطالعه با هدف بررسی ارتباط بین توانمندی و تعهد سازمانی پرسنل پرستاری بیمارستان‌های طالقانی آبادان و ولی عصر خرمشهر انجام گرفت.

**روش کار:** این مطالعه از نوع توصیفی-همبستگی بود که نمونه‌گیری آن به روش سرشماری و بر روی ۹۵ نفر از پرستاران بیمارستان طالقانی آبادان و ولی عصر خرمشهر در سال ۱۳۹۰ انجام گرفت. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه توانمندسازی اسپیرتزر و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر بود. داده‌ها با استفاده از SPSS-16 و آزمون آماری رگرسیون خطی تجزیه و تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** میانگین و انحراف معیار توانمندسازی سازمانی  $66/15 \pm 10/58$  و تعهد سازمانی  $55/42 \pm 11/29$  بود که آزمون آماری ارتباط معنی‌داری را بین توانمندسازی با تعهد سازمانی نشان داد ( $p < 0/05$ ). به طوری که با افزایش توانمندسازی سازمانی میزان تعهد سازمانی بیشتر می‌شد.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به ارتباط مثبت بین توانمندسازی و تعهد سازمانی پرستاران به مدیران بیمارستانی توصیه می‌گردد، جهت حفظ و بالابردن این انگیزه و تعهد از روش‌های تشویقی بیشتر و قابل توجه تری استفاده کنند.

**واژه‌های کلیدی:** توانمندسازی، تعهد سازمانی، پرستاران

پذیرش: ۹۳/۱۱/۱۴

دریافت: ۹۳/۵/۱۴

### مقدمه

به نفع سازمان، فراتر از وظایف مقرر تلاش کنند و این به ویژه در مشاغل حساس از جمله مشاغل نظامی، امنیتی و درمانی حائز اهمیت است (۲). تعهد سازمانی، پیوند افراد با سازمان است که توسط عواملی همچون اعتقاد قوی، پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان و تعهد عاطفی «تمایل به تلاش زیاد برای سازمان» تعهد مستمر و «میل قوی برای باقی ماندن در سازمان» تعهد تکلیفی مشخص می‌شود (۳). کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی

کارکنان ارزشمندترین دارایی سازمان‌ها هستند که با برخورد مناسب می‌توانند در جهت اهداف سازمان و یا در صورت عدم هدایت، در خلاف جهت اهداف سازمان گام بردارند. از این رو شناخت رفتار نیروی انسانی در مدیریت اهمیت ویژه ای دارد (۱). اعضای که در سطوح بالای تعهد سازمانی قرار دارند، معمولاً از عملکرد بالاتر، غیبت و تاخیر کمتری برخوردارند و در موارد بسیار، سازمان‌ها به افرادی نیاز دارند که

سیستم (سازمان) بهداشتی و درمانی تأثیر زیادی بر موفقیت، بهره‌وری و تعالی سازمان‌های بهداشتی داشته و این مهم نیز خود تحت تأثیر شیوه و سبک مدیریتی حاکم است (۱۱). چن<sup>۱</sup> و همکاران به نقل از نورشاهی در مطالعات خود نشان دادند که توانمندسازی اعضا تأثیری مثبت بر روی تعهد سازمانی داشته و افراد توانمند تعهد بیشتری به سازمان داشتند (۱۲). لذا با توجه به اهمیت تأثیر توانمندسازی بر میزان تعهد سازمانی افراد و عدم وجود مطالعه‌ای جهت بررسی ارتباط این دو متغیر در پرستاران ایران، محققان بر آن شدند تا به بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی پرسنل پرستاری بیمارستان‌های طالقانی آبادان و ولی عصر خرمشهر بپردازند.

### روش کار

این پژوهش توصیفی همبستگی بر روی تمامی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی آبادان (طالقانی آبادان و ولیعصر خرمشهر) در سال ۱۳۹۰ انجام شد. معیار ورود به مطالعه داشتن حداقل دو سال سابقه کار با مدرک کارشناسی پرستاری، سابقه استخدام (به صورت رسمی، پیمانی و قراردادی)، عدم وجود بیماری روحی روانی مزمن؛ و از معیارهای خروج، کارکنان مشمول طرح نیروی انسانی و افرادی که کمتر از دو سال سابقه کار داشتند بود. همچنین در این پژوهش بهیاران نیز به دلیل همگون شدن جامعه پژوهش از پرستاران تحصیل کرده که ۴ سال دوره پرستاری را گذرانده بودند از مطالعه حذف شدند. لذا نمونه‌گیری به روش سرشماری از بین کلیه پرسنل پرستاری که شرایط انجام پژوهش را داشتند، انجام گرفت. حجم نمونه شامل ۱۰۳ نفر از پرسنل پرستاری و سرپرستار بخش‌های بیمارستان‌های

هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان باقی مانده و کار می‌کنند (۴) و به قوانین و ساختارهای موجود اکتفا نکرده و خود را در چارچوب آن محدود نمی‌سازند. آن‌ها اگر قانون یا ساختاری را در مقابل آرمان خود ببینند، سعی در تغییر آن و رفع موانع موجود خواهند نمود (۵). با توجه به اینکه امروزه سازمان‌ها به‌طور ناخواسته هزینه هنگفتی را به علت عدم تعهد کارکنان نسبت به سازمان متحمل می‌شوند، به نظر می‌رسد که وجود و افزایش میزان توانمندی در سازمان‌ها با توجه به فراهم نمودن زمینه‌های مناسب منجر به مزایایی برای افراد و سازمان می‌شود و می‌تواند بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر گذارد (۶).

امروزه یکی از شاخص‌های موفقیت و بالندگی سازمان‌ها نسبت به هم توانمندسازی نیروی انسانی و متعاقب آن تعهد و وفاداری آنان نسبت به سازمان است که باعث می‌شود افراد وظایف محوله را با کیفیت بالاتر انجام داده و از حداکثر توان خود در جهت تحقق اهداف سازمان بهره گیرند (۷). محققان ابعاد توانمندسازی را در ۵ حیطه (احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن، احساس معنی‌دار بودن شغل و احساس داشتن حس اعتماد به دیگران) نشان می‌دهند (۸). توانمندسازی یک حس درونی است که باعث می‌شود افراد به طور مستقل تصمیمات خود را در فرایند کار خویش اتخاذ نمایند (۹). لذا محیط کاری افراد بر توانمندسازی آن‌ها مؤثر است، زیرا کارکنان به توانمندی دست نخواهند یافت مگر آنکه نیازهای اساسی‌شان در محیط کار ارضا شود و فرهنگی وجود داشته باشد که به ارزش‌هایی چون اعتماد متقابل، مشارکت فراگیر، کار گروهی و ریسک‌پذیری بها دهد (۱۰). از توانمندسازی و تعهد سازمانی به عنوان مهمترین چالش مدیران در عصر حاضر یاد می‌شود (۸). در این میان توانمندی، تعهد و مسئولیت‌پذیری پرستاران به عنوان بزرگترین گروه حرفه‌ای در

<sup>1</sup> Chen

محرمانه ماندن اطلاعات، عدم ضرورت نوشتن نام و مشخصات فردی به آن‌ها اقدام کردند همچنین اجازه داده می‌شد تا در صورت عدم تمایل حتی حین یا بعد از تکمیل پرسشنامه مطالعه را ترک نمایند. پژوهشگران در زمان تکمیل پرسشنامه حضور داشتند و در صورت ابهام در سوالات به آن‌ها توضیحات لازم را می‌دادند. زمان تکمیل پرسشنامه ۲۰-۱۵ دقیقه بود که اغلب پژوهشگران در ساعاتی که حجم کار بخش کم بود مراجعه می‌کردند.

اطلاعات بعد از جمع‌آوری و وارد نمودن در برنامه SPSS-16 توسط آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، آزمون آنالیز واریانس یک طرفه) در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ مورد تجزیه تحلیل قرار گرفت.

#### یافته‌ها

یافته‌ها نشان داد میانگین سن واحدهای پژوهش  $33/51 \pm 7/43$  سال بود که  $32/6$  (۳۱ نفر) درصد زیر ۵ سال،  $31/6$  درصد (۳۰ نفر)، بین ۵-۱۰ سال سابقه کار و  $4/2$  درصد (۴ نفر) درصد بیش از ۲۰ سال سابقه کار داشتند. همچنین  $91/6$  درصد شرکت‌کنندگان (۸۷ نفر) مونث و  $57$  درصد (۵۴ نفر) متاهل بودند.

میانگین نمره توانمندسازی سازمانی واحدهای پژوهش  $66/15 \pm 10/58$  بود. همچنین در بین ابعاد توانمندی، شایستگی سازمانی با میانگین و انحراف معیار  $16/6 \pm 2/7$  و بعد معنی‌داری بودن کار با میانگین و انحراف معیار  $16/5 \pm 2/6$  بیشترین میزان را به خود اختصاص داده بودند (جدول ۱).

نتایج در بعد تعهد سازمانی با میانگین و انحراف معیار  $55/42 \pm 11/29$  بود. در بین ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی با میانگین و انحراف معیار  $20/3 \pm 6/7$  و سپس بعد تعهد مستمر  $19/9 \pm 3/7$  بالاترین میانگین نمره را به خود اختصاص داد (جدول ۲).

طالقانی آبادان و ولی عصر خرمشهر بود که پس از ریزش نمونه ۸ نفری در مرحله جمع‌آوری پرسشنامه ۹۵ نفر از نمونه‌ها تا انتهای مطالعه باقی ماندند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل ۳ بخش کلی بود. بخش اول مشخصات دموگرافیک از قبیل سن، جنس، محل کار، وضعیت تاهل، وضعیت استخدامی و سابقه کاری را مورد بررسی قرار می‌داد. بخش دوم پرسشنامه توانمندسازی اسپرترز<sup>۱</sup> که دارای پنج زیرمقیاس (شایستگی، استقلال، موثر بودن، معنی‌دار بودن و اعتماد) بوده و جو توانمندی را در هر حیطة می‌سنجید. این پرسشنامه در مقیاس لیکرت (کاملاً مخالف=۱، مخالف=۲، تا حدودی موافق=۳، موافق=۴، کاملاً موافق=۵) نمره‌گذاری شده است. پرسشنامه دارای ۱۵ گویه می‌باشد که حداقل نمره فرد ۱۵ و حداکثر ۷۵ است و هرچه نمره بالاتر باشد، نشان از توانمندی بالاتر می‌باشد. پایایی این پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ  $0/79$  مورد تأیید قرار گرفت (۱۳). بخش سوم ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسشنامه استاندارد آلن و میر<sup>۲</sup> بود. این پرسشنامه دارای سه زیر مقیاس (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی) است که بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالف=۱، مخالف=۲، نظری ندارم=۳، موافق=۴، کاملاً موافق=۵) نمره‌گذاری می‌شود. پرسشنامه دارای ۲۴ گویه است که حداقل نمره فرد ۲۴ و حداکثر ۱۲۰ بوده و هرچه نمره فرد بالاتر باشد، تعهد سازمانی وی بیشتر می‌شود. پایایی این پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ  $0/82$  گزارش شده است (۱۰، ۱۳). همچنین روایی مطالعه از طریق روش روایی صوری و محتوی توسط ده تن از اساتید دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز مورد تأیید قرار گرفت. در این مطالعه پژوهشگران با مراجعه به بخش‌های بیمارستان و توضیح هدف پژوهش، جلب رضایت پرستاران، اطمینان دادن به آنان نسبت به

<sup>1</sup> Spritzer

<sup>2</sup> Allen & Meer

می‌گردید. همچنین تعهد سازمانی با سن همبستگی نشان داد ( $OR=0/33, CI \ 95\% (0/02-0/63)$ )، یعنی با افزایش سن، تعهد سازمانی بیشتر می‌گردید. ولی بین تعهد سازمانی با جنس و تاهل ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد.

### بحث

در خصوص هدف اصلی تحقیق که به بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی افراد پرداخت نتایج مطالعه نشان داد که بین توانمندسازی پرستاران و تعهد سازمانی آن‌ها همبستگی مثبتی وجود داشت. به گونه‌ای که هرچه حس توانمندسازی در پرستاران بیشتر تقویت شده باشد، تعهد آن‌ها نیز به سازمان بیشتر است. سایر مطالعاتی که با هدف مشابه در دیگر نقاط کشور و جهان انجام گرفته است یافته‌های این مطالعه را مورد تأیید قرار می‌دهد. به گونه‌ای که لئو<sup>۱</sup>، آزمان<sup>۲</sup> و سلیمانی نیز در تحقیقات خود نشان دادند که با افزایش توانمندسازی در پرسنل، تعهد سازمانی نیز بالا رفته بود (۱۶-۱۴). نتایج تحقیق استراچوتا<sup>۳</sup> بر روی جامعه پرستاری نشان داد که رهبری دموکراتیک و اجرای همه جانبه مدیریت مشارکتی و درک بالای پرستاران از ساختار توانمندسازی باعث افزایش کارایی، اثربخشی، رضایت، انگیزه، تعهد سازمانی در پرستاران و در نهایت افزایش بالندگی سازمان‌های بهداشتی و درمانی و رضایت مردم از جامعه پرستاری می‌شود (۱۷). بودلایی<sup>۴</sup> و همکاران هر کدام در تحقیقات خود دریافتند در افرادی که توانمندسازی تقویت شده بود، تعهد سازمانی نیز افزایش و افراد از ماندن در سازمان لذت برده‌اند (۱۹، ۱۸).

نتایج بررسی حاضر نشان داد اکثر پرستاران توانمندی سازمانی بالایی داشتند. زعیمی‌پور بیان

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار نمرات کسب شده در حیطه‌های مختلف توانمندسازی پرسنل پرستاری

حیطه	میانگین	انحراف معیار
استقلال کاری	۱۱/۹۸	۳/۳۶
شایستگی	۱۶/۶۷	۲/۷۷
موثر بودن	۹/۰۷	۲/۵۳
معنی‌دار بودن	۱۶/۵۴	۲/۶۹
اعتماد	۱۲/۳۸	۳/۶۹
توانمندسازی	۶۶/۱۵	۱۰/۵۸

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار نمرات کسب شده در حیطه‌های مختلف تعهد سازمانی پرسنل پرستاری

حیطه	میانگین	انحراف معیار
تعهد عاطفی	۲۰/۰۳	۶/۷۲
تعهد مستمر	۱۹/۹۰	۳/۷۴
تعهد هنجاری	۱۵/۴۸	۳/۲۰
تعهد سازمانی	۵۵/۴۲	۱۱/۲۹

رگرسیون خطی بین توانمندی و تعهد سازمانی همبستگی نشان داد ( $p=0/012$ ). ( $OR=0/27, CI \ 95\% (0/06-0/8)$ )، به طوری که با افزایش توانمندسازی سازمانی میزان تعهد سازمانی بیشتر می‌شد.

همچنین توانمندی سازمانی با سابقه کار همبستگی نشان داد ( $p=0/01$ ). ( $OR=2/6, CI \ 95\% (0/4-3/88)$ )، به طوری که با هر یک سال سابقه کاری توانمندی سازمانی واحدهای پژوهش ۲/۶ برابر بیشتر می‌شد. در این مطالعه بین توانمندسازی با سن همبستگی مثبت و معنی‌داری مشاهده شد ( $OR=0/58, CI \ 95\% (0/05-0/05)$ )؛ بدین معنی که با افزایش سن، توانمندی سازمانی پرستاران بیشتر می‌شد. بین توانمندسازی سازمانی با جنس و تاهل ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد.

همچنین بین تعهد سازمانی با سابقه کار ( $OR=2/5, CI \ 95\% (0/7-4/33)$ ) رابطه معنی‌داری یافت شد که نشان می‌دهد به ازای هر سال سابقه کاری ۲/۵ برابر تعهد سازمانی بیشتر

<sup>1</sup> Leo

<sup>2</sup> Azman

<sup>3</sup> Steratoucha

<sup>4</sup> Boudly

خصوص می‌توان بیان نمود که پرسنل با سابقه خدمت بیشتر توانایی و مهارت بیشتری در انجام کارها کسب کرده‌اند، وابستگی بیشتری به شغل پیدا کرده، قدرت تصمیم‌گیری آنها افزایش یافته و به توانایی‌هایشان در انجام کارها اطمینان پیدا می‌کنند که نشان‌دهنده افزایش توانمندسازی این افراد است. همچنین نتایج مطالعه حاضر میزان تعهد سازمانی در پرستاران را به میزان متوسط گزارش نمود. در مطالعات مشابه که توسط کرمانی، دلگشاهی، صمدی، طالب پور و سجادی انجام گرفت، میزان تعهد سازمانی در حد متوسط گزارش شد که این نتایج با مطالعه حاضر همخوانی دارد (۲۹-۲۵).

همچنین در خصوص ابعاد تعهد سازمانی نتایج این تحقیق حاکی از آن است که بعد تعهد هنجاری بالاترین میانگین نمره را کسب کرده و پس از آن تعهد مستمر و عاطفی قرار داشتند. در تأیید این مطلب طالب‌پور بیان می‌کند که ۶۱/۶ درصد افراد تعهد هنجاری و مستمر بالایی داشتند (۲۸).

در خصوص ارتباط معنی‌دار بین سابقه خدمت و سن با تعهد سازمانی می‌توان گفت که این ارتباط ناشی از شناخت و دانش بیشتر کارکنان مسن‌تر از مسائل موجود و نحوه کار در سازمان، تعادل میان سطح انتظارات آنها از سازمان و واقعیت موجود در آن، مزایایی که ارشد بودن و با تجربه بودن برای آنها دارد باشد، که باعث افزایش دلبستگی‌ها و تعهد سازمانی می‌شود.

در خصوص ارتباط بین تعهد سازمانی و ویژگی‌های دموگرافیکی نتایج نشان داد که بین متغیرهای سن، سابقه خدمت و مولفه تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود داشت به گونه‌ای که با افزایش سن و سابقه خدمت پرستاران، تعهد سازمانی در آنها نیز افزایش پیدا کرده بود. در این خصوص سلیمانی، کاملی، میرزاحمدی و باقری بیان کردند که بین این دو متغیر و تعهد سازمانی افراد مورد پژوهش ارتباط معنی‌دار مثبت وجود داشت و با افزایش سن و سابقه

می‌کند که ۷۴٪ پرستاران بعد از آموزش دارای توانمندی متوسط و ۲۳ درصد آنها توانمندی زیاد کسب کردند که با نتایج مطالعه حاضر همخوانی دارد (۲۰). آزمون، فراهانی، موقالی و همکاران هر کدام در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که افراد مورد مطالعه از توانمندی متوسط و رو به بالایی برخوردار بودند و در واقع در سازمان‌هایی که این افراد را مورد مطالعه قرار دادند جو توانمندسازی به خوبی انجام شده بود که با نتایج مطالعه حاضر همسو می‌باشد (۱۴،۲۱،۲۲). این در حالی است که تورانی در مطالعه‌ای که بر روی پرسنل بیمارستان‌های شهر کرمان انجام داده بود، به این نتیجه رسید که در این بیمارستان‌ها توانمندسازی به خوبی صورت نگرفته و افراد از وضعیت توانمندسازی مطلوبی برخوردار نبودند که می‌تواند ناشی از عدم دقت، بی‌حوصلگی پرسنل و یا در نظر گرفتن زمان نامناسب برای تکمیل پرسشنامه در آن مطالعه باشد (۲۳).

در خصوص ابعاد توانمندسازی بعد شایستگی بیشترین امتیاز را کسب نمود. در این خصوص زارع و فراهانی در مطالعات خود بیان کردند که احساس شایستگی بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی کارمندان داشت که با یافته‌های تحقیق حاضر همخوانی دارد (۲۱،۲۴). بر همین اساس پرستارانی که حس شایستگی در آنها به خوبی به وجود آمده و می‌توانند به خود اتکا کنند، به خوبی از عهده مسئولیت‌ها برمی‌آیند.

در خصوص ارتباط بین توانمندسازی پرسنل و ویژگی‌های دموگرافیکی، نتایج این مطالعه نشان داد که با افزایش سن، حس توانمندی افراد بالا رفته بود. در این رابطه لئو بیان می‌کند که با افزایش سن، توانمندسازی در کارکنان بالاتر رفته و بین این دو مولفه ارتباط معنی‌دار مثبتی وجود داشت (۱۵). این یافته با نتایج مطالعات کرمانشاهی و زعیمی پور نیز همخوانی دارد (۱۴،۲۰). با توجه به همسویی نتایج حاصل از مطالعه حاضر با مطالعات انجام شده در این

### نتیجه‌گیری

نتایج این مطالعه نشان داد بین توانمندسازی و تعهد سازمانی پرستاران ارتباط مثبتی وجود داشت و با وجود شرایط جوی حاکم بر کار پرستاری، پرستاران به خوبی بر این شرایط مسلط شده و با وظیفه‌شناسی بالا در حال اجرای وظایف خود بودند. بنابراین به مدیران بیمارستانی توصیه می‌گردد جهت حفظ و بالابردن این انگیزه و تعهد، از روش‌های تشویقی بیشتری استفاده کنند.

### تشکر و قدردانی

از کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز به خاطر تصویب طرح ۲۶۲۲ و حمایت‌های مالی؛ و از پرستاران بیمارستان‌های مورد پژوهش به خاطر همکاری در اجرای طرح تقدیر و تشکر به عمل می‌آید.

خدمت تعهد سازمانی نیز بالا می‌رفت (۱۶،۳۰،۳۲). نتایج تحقیق یعقوبی نیز نشان داد که بین تعهد سازمانی و سابقه خدمت افراد ارتباط معنی‌داری وجود داشت که با نتایج این تحقیق هم‌خوانی دارد، اما بین تعهد و سن هیچ ارتباط معنی‌داری وجود نداشت که با نتایج حاضر مغایر است (۱۱،۳۳). این در حالی است که برخی دیگر از محققین اعلام داشته‌اند که بین سن و سابقه خدمت و تعهد ارتباطی وجود ندارد (۱۵،۲۸،۲۹،۳۳) که می‌تواند دلایل روانی اجتماعی و انگیزه‌های فردی دخالت داشته باشد.

باتوجه به پایین بودن بعد موثر بودن پرستاران در این پژوهش، توصیه می‌شود که مدیران پرستاری تلاش کنند پرستاران را در امور مختلف بیمارستان در تصمیم‌گیری‌ها بیشتر دخالت داده و از آن‌ها نظرخواهی کنند تا این بعد نیز در آن‌ها پرورش یابد. همچنین با توجه به پایین بودن حجم نمونه که به دلیل کم بودن تعداد پرستار و دسترسی محدود به بیمارستان‌های آموزشی بود، توصیه می‌شود این مطالعه با حجم نمونه بالاتری انجام گیرد.

### References

1. Mohammadi M. Assessing the ways of empowering employees in Birjand University. (Thesis MSc Mnagement), Tarbiat Modarress Univesity 2001. [Persian]
2. Willem A, Buelens M, Jonghe ID. Impact of organizational structure on nurses' job satisfaction. *International Journal of Nursing Studies*. 2007; 44 (6):1011-20.
3. Eghtedari A. Organization and management. Tehran: Mawlavi Publ; 2001. [Persian]
4. Gholizade MR, Fani AA, Ahmadvand AM. Effect of leadership styles on employees' satisfaction. (Case Study of Personnel Department Planning and Budget of NAJA). *Journal of Police Human Development*. 2010; 7 (28): 29-45. [Persian]
5. Yazdi SM, Jafari S. The Interaction effect between job stress factors and job satisfaction among managers. *Journal of Psychological Studies*. 2010; 6 (2): 25-45. [Persian]
6. Mirzabeigi GH, Salemi S, Sanjeri M, Shirazi F, Heidari SH, Maleki S. Job satisfaction of nurses. *Hayat*. 2009; 15 (1): 49-59. [Persian]
7. Nikniaz A, Farahbakhsh M, Sadegh Tabrizi J, Ashjaji K, Abdollahi H, Zakeri A, Sadeghi Bazargani H. Comparing the personal satisfaction and management style between cooperative and public health centers. *Journal of Tabriz University of Medical Sciences and Health Services*. 2007; 29 (2): 139-146. [Persian]
8. Zarnushe Farahani MT, Fathi Ashtiani A, Tofighi SH, Habibi M. Survey of relationship between leadership style and conflict management strategies in Baghiatallah University managers. *Journal of Behavioral Sciences*. 2005; 1 (1):79-86. [Persian]
9. Bennett, N. & Anderson, L. Rethinking educational leadership. London: sage publication. 2003.
10. Nourbakhsh M, Mohammadi S. Survey of relationship between leadership styles Big power resources managers School physical education from the perspective of faculty. *Harekat* 2002; 19 (109): 109-24. [Persian]

11. Yaghubi NM, Urei Yazdani B, Moghaddami M. Survey of relationship between emotional intelligence and transformational leadership. *Journal of Management knowledge*. 2009; 9 (2): 119-144. [Persian]
12. Nourshahi N. Survey of relationship between leadership outcomes and dimensions of transformational leadership style in Deans of higher education institutions and universities in Tehran. *Journal of Studies in Education and Psychology*. 2009; 10 (3): 163-176. [Persian]
13. Abili, Kh. Nastezaie, N. Surveying the relationship between psychological empowerment and organizational commitment in nursing staff. *Toloo-e- Behdasht*. 2010;8 (1-2):25-39. [Persian]
14. Ismail A, Mohamed H.B, Zaidi-Sulaiman A, Mohamad M.R, Hanim Yusuf M. An empirical study of the relationship between transformational leadership, empowerment and organizational commitment. *Journal of Business and Economics Research*. 2011; 2 (1): 89-107. [Persian]
15. Leow KL, Bahron A, Kong V. Organizational commitment in the hypermarket industry: Today, tomorrow, and days to come. *International Journal of Business and Information*. 2011; 6 (2): 160-181.
16. Soleimani N, Motahhari A. Survey of the relationship between secondary school principals' empowerment and job commitment in Semnan province. *Knowledge and Research in Education* 2009; 1 (23):101-122. [Persian]
17. Strachota NE, Brient P. Reasons registered nurses leave or change employment status. *Journal of Nursing Administration*. 2003; 32 (2):111-7.
18. Chen H, Chen Y C. The impact of work redesign and psychological empowerment on organizational commitment in a changing environment: An example from Taiwan's state-owned enterprises. *Public Personnel Management*. 2008; 37 (3), 279-302.
19. Zahedi SH, Boudlayi H, Sattari NR, Koushki- Jahromi AR. Surveying the relationship between psychological empowerment and organizational commitment in nursing staff. *Journal of Roshd-e-Fanavari*. 2010; 6 (24):59-69. [Persian]
20. Zaeemipour- Kermanshahi M, Vanaki Z, Hajizadeh E. The effect of manager nurses management skills retraining on empowerment of nursing staff. *Journal Of Zanjan University of Medical Sciences and Health Services*. 2005; 13 (50): 14-21. [Persian]
21. Farahani A, Falahati M. Psychological factors in the relationship between empowerment and entrepreneurship experts in physical education departments in universities. *Journal of Sport Sciences*. 2009; 1 (2): 119-32. [Persian]
22. Mooghali AR, Hassanpoor A. Survey of the relationship between employee empowerment and organizational commitment in the 19 districts of Tehran educational organizations. *Journal of Iranian public Administration*. 2009; 1 (2): 119-32. [Persian]
23. Tourani T, Yazdi Feizabadi V, Gohari M. A study on empowerment atmosphere in relation with empowerment perception in personnels of Kerman teaching hospitals . *Journal of Health Administration* 2008; 11 (31): 17-26. [Persian]
24. Zare GH, Hamidi M, Sajadi N. The relationship between psychological factors and organazational empowerment in entrepreneurship experts in Physical Education. *Journal of Movement Science and Sport*. 2007; 5 (9): 71-81.[Persian]
25. Vaezi R, Sabzikaran E. Relationship between organizational structure and personnel empowerment in NIOPDC-Tehran area. *Transformational Management journal* 2010; 2 (3):153-178. [Persian]
26. Delgoshayi B, Tofighi SH, Kermani B. The relationship between organizational climate and organizational commitment in teaching hospitals of Hamedan University of Medical Sciences. *Ofogh-e- Danesh*. 2007; 14 (4 (42)):60-8. [Persian]
27. Samadi A, Mahdavihou R. The effect of organizational commitment on managerial ethics in hamadan state tax administration. *Journal of Tax*. 2009 ; 4 (7 (52)): 45-71. [Persian]
28. Talepour M, Emami F. Examining the relationship between organizational commitment and job involvement among the male sport teachers of seven educational district in Mashhad. *Research in Sports Sciences*. 2005; 4 (12):15-32. [Persian]
29. Sajadi H, Khamesipoor M, Hassanzadeh A, Vali L. Organizational commitment and job quitting among staff in administrative chancellery of Isfahan University of Medical Sciences. *Iran Occupational Health Journal*. 2009; 6 (3):37-40. [Persian]

30. Mirzamohamadi MH, Abdolmaleki J. Relationship between organizational commitment and service quality in administrative staff and non-teaching faculty in Shahed University. *Danesh-va-Raftar*. 2007; 15 (33 (10)): 67-84. [Persian]
31. Kamali M, Soltani-Nejad A, Tourani S. Assessment of Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction in Kerman Shahid Beheshti Psychiatric Hospital Staff . *ZJRMS*. 2010; 12 (2) :51-51 [Persian]
32. Bagheri M, Tolayi R. The effect of organizational commitment on organizational performance. *Journal of Police Organizational Development* . 2009; 7 (30):79-96. [Persian]
33. Yaghubi M, Yarmohammad MH, Javadi M. Relationship between organizational commitment and job stress in teaching hospitals of Isfahan University of Medical Sciences, 2007. *Journal of Health Management*. 2007; 11 (33):63-68. [Persian]



## Relationship between Empowerment and Organizational Commitment of Nurses

Hojjati H<sup>1</sup>, Taheri N<sup>\*2</sup>, Kamangar S<sup>3</sup>, Hekmatipour N<sup>1</sup>, MirzaAli J<sup>4</sup>

1. Young Researchers and Elite Club, Aliabad katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad katoul, Iran.

2. PhD Student of Nursing, Faculty Member of Abadan School of Medical Sciences, Abadan, Iran.

3. Nursing Department, school of nursing and midwifery, Ahvaz Jondii shapoor University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran

4. Nursing Department, Al-Jalil Aqqala Hospital, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran.

\* *Corresponding Author.* Tel: +989113701106 E-mail: nttaheri@yahoo.com

Received: Aug 5, 2014 Accepted: Feb 3, 2015

### ABSTRACT

**Background & objectives:** Nowadays, organizations are spending heavy cost for the lack of staffs' commitment. Therefore, increasing the ability of organizations to provide the proper context, it will lead to benefits such as increased organizational commitment. Thus this study investigated the relationship between empowerment and organizational commitment in nurses working in Taleghani and vali-e-asr hospitals of Abadan and Khorramshahr.

**Methods:** This study was a descriptive and correlational study. Sampling was done with consensus method. The tools of data gathering consisted of demographic characteristics form, Spritzer empowerment and Allen and Meyer's organizational commitment questionnaire. Data were analyzed by SPSSv.16 using linear regression test.

**Results:** The mean and standard deviation of organizational empowerment was  $66.15 \pm 10.58$ , which was above average, and organizational commitment was  $55.42 \pm 11.29$  which lower than average. There was a significant relationship between empowerment and organizational commitment ( $p < 0.05$ ).

**Conclusion:** According to the positive relationship between empowerment and organizational commitment, we recommend using encouraging ways to enhance the motivation and organizational commitment among nurses.

**Keywords:** Empowerment, Organizational Commitment, Nurses.