

- وصول مقاله: ۹۷/۲/۱
- اصلاح نهایی: ۹۷/۳/۶
- پذیرش نهایی: ۹۷/۳/۶

بررسی رابطه توانمندسازی پرستاران با تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای در بیمارستان میلاد

محبوبه اکبری سفیده^۱ / شهرام هاشم‌نیا^۲ / هادی رزقی شیرسوار^۳

چکیده

مقدمه: یکی از شاخص‌های مهم میزان موفقیت سازمان‌ها وجود نیروی انسانی متعهد به سازمان و حرفه خود است. از طرف دیگر در سال‌های اخیر توانمندسازی به عنوان یک راهکار نیروی انسانی برای خلق کارآمدی، بهره‌وری مورد استفاده قرار می‌گیرد. با توجه به موارد مذکور هدف اصلی این مطالعه بررسی رابطه توانمندسازی پرستاران با تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای در بیمارستان میلاد است.

روش پژوهش: ابزار گردآوری این تحقیق توصیفی - پیمایشی و از نظر هدف کاربردی، پرسشنامه (با تایید روایی و پایایی با رویکرد صوری و آلفای کرونباخ (۰/۹۳۲)) بود. جامعه آماری ۸۰۷ پرستار بیمارستان میلاد و نمونه آماری مطابق فرمول کوکران ۲۶۱ نفر بود. به منظور تحلیل فرضیه‌ها از آزمون‌های استنباطی استفاده شد.

یافته‌ها: در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵، توانمندسازی پرستاران با تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری (ضریب همبستگی ۰/۹۰۸ و ۰/۷۹۷) دارد. همچنین متغیرهای توانمندسازی پرستاران و ابعاد آن، تعهد سازمانی و ابعاد آن و تعهد حرفه‌ای در بیمارستان میلاد بالاتر از متوسط (عدد ۳) است و میانگین این سه متغیر در گروه‌های سنی، تحصیلاتی، جنسیتی و تجربه تفاوت معناداری ندارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به محرز شدن رابطه بین توانمندسازی پرستاران و تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای در بین جامعه پرستاران بیمارستان میلاد می‌توان پذیرفت که تلاش برای بهبود توانمندی پرستاران می‌تواند استراتژی ارزشمندی برای بهبود تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای باشد.

کلید واژه‌ها: توانمندسازی پرستاران، تعهد سازمانی، تعهد حرفه‌ای.

۱- کارشناس ارشد گروه مدیریت آموزشی واحد الکترونیک، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲- استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: Hashemnia_sh2877@yahoo.com

۳- استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران

مقدمه

شناسایی قرار می‌دهد [۱۵، ۲۳]. به عقیده کوهن تعهد سازمانی منجر به پیامدهای مفیدی از جمله افزایش اثربخشی عملکرد و بهره‌وری و کاهش تمایل و ترک خدمت و غیبت در سطوح فردی و سازمانی می‌گردد [۸]. بنابراین افراد متعهد همچون منبعی از انرژی و توان هستند که با قدرت به سمت آرمان و هدف خویش پیش می‌روند. افراد متعهد به قوانین و ساختارهای موجود اکتفا نمی‌کنند و خود را در چارچوب آن محدود نمی‌سازند [۳، ۱۰].

سطح بالاتر تعهد حرفه‌ای منجر به رفتاری مثبت می‌شود که به نفع سازمان است، به همین دلیل، افرادی که سطح تعهد حرفه‌ای بالاتری دارند باید کمتر به فعالیت‌های دست بزنند که به سازمان آسیب برساند [۲۵]. از اینرو اعضای که در سطوح بالای تعهد سازمانی قرار دارند، معمولاً از عملکرد بالاتر، غیبت و تاخیر کمتری برخوردارند [۱۶]. از سوی دیگر کاهش تعهد حرفه‌ای پرستاران می‌تواند موجب کاهش بازده کیفیتی در مراقبت گردد [۷]. امروزه سازمانها به طور ناخواسته هزینه‌های سنگینی را به علت عدم تعهد کارکنان خود متحمل می‌شوند [۱۲]. بنابراین می‌توان گفت که شناخت عوامل و ویژگی‌های که موجب افزایش التزام و تعهد می‌شود عملی ارزشمند برای سازمانها می‌باشد [۲۴].

در نهایت می‌توان گفت از آنجاکه پرستاران در محیطی پر از استرس فعالیت دارند و شغل آنها یک شغل بسیار حساس و سختی می‌باشد که با زندگی انسانها سروکار دارد، لزوم توجه به پرستاران در جوامع امروزی یک امر بسیار واجب می‌باشد. از اینرو باید شرایطی فراهم شود که تعهد سازمانی و حرفه‌ای پرستاران افزایش پیدا کند تا آنها بتوانند وظایف محوله خود را به درستی انجام بدهند، زیرا زمانی که پرستاران نسب به سازمان خود و هم‌چنین شغل خود تعهدی نداشته باشند، وظایف خود را به درستی انجام نخواهند داد و این می‌تواند عواقب بسیار جبران ناپذیری برای ما داشته باشد. یکی از عواملی که می‌تواند بر افزایش تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای پرستاران تأثیر مثبتی داشته باشد توجه به امر

امروزه 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 [۲۱]. بی‌گمان نیروی انسانی ماهر و کارآمد، یکی از مهم‌ترین ابزارها برای رسیدن به هدف‌های سازمانی است [۱۴]. در محیط بیمارستانها نیز توانمندی، تعهد و مسئولیت‌پذیری پرستاران به عنوان بزرگترین گروه حرفه‌ای در سیستم (سازمان) بهداشتی و درمانی تأثیر زیادی بر موفقیت، بهره‌وری و تعالی سازمانهای بهداشتی داشته است [۹]. امروزه کمبود پرستاران با صلاحیت در سیستم‌های مراقبت سلامت سراسر دنیا عامل عمده‌ای است که پیامدهای مراقبت از مددجویان را به خطر می‌اندازد [۱۷]. یکی از روش‌های مفید برای بهبود بهره‌وری کارکنان و عملکرد کارکنان توانمندسازی کارکنان است [۶].

توانمندسازی باعث می‌شود از شرایطی که باعث ضعف کارکنان و سازمان شده دور شده و احساس خود کفایتی کارکنان افزایش یابد، خلاقیت و نوآوری و عزم و اراده و پشتکار کارکنان تقویت شود [۵]. بنابراین توانمندسازی کارکنان یکی از فن‌های مؤثر برای ارتقای بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های آنان در زمینه اهداف سازمانی است [۱۱]. حال از آنجا که حرفه پرستاری یکی از سخت‌ترین مشاغل می‌باشد، اگر در بیمارستانها به امر توانمندسازی پرستاران توجه نشود، و شرایطی فراهم نشود که پرستاران از تمام توان خود استفاده نمایند آن بیمارستان با مشکل مواجه خواهد شد.

از دیگر عواملی که در محیط بیمارستانها بسیار تأثیرگذار است وجود تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای در میان پرستاران است. تعهد سازمانی یک مسئله بسیار مهم در مراقبت‌های بهداشتی فعلی می‌باشد [۲۰]. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان، احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد

توانمندسازی پرستاران می‌باشد. توانمندسازی باعث می‌شود توانایی‌های افراد که مجال برای ظهور آنها وجود نداشته شکوفا شود، و هم اینکه دانش و فناوری جدید وارد بیمارستان شود، که این امر باعث افزایش بهره‌وری پرستاران می‌شود و می‌تواند وظایف محوله خود را دقت و توانایی بیشتری انجام دهند. لذا در این پژوهش رابطه بین توانمندسازی، تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی پرستاران مورد بررسی قرار می‌گردد. و از آنجاکه در بیمارستان میلاد نیز همین دغدغه وجود دارد، بنابراین ضرورت انجام این پژوهش در بیمارستان میلاد احساس می‌گردید.

یکی از آخرین پژوهش‌ها را در حوزه موضوع تحقیق را لی و همکاران انجام دادند. در این پژوهش با عنوان "تأثیر عدالت سازمانی بر درک توانمندسازی، تعهد سازمانی و قصد ترک در پرستاران بیمارستان" به بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر قصد ترک شغلی پرستاران از طریق متغیرهای میانجی درک توانمندسازی و تعهد سازمانی در کشور کره جنوبی پرداخته شد. ابزار گردآوری داده در این تحقیق پرسشنامه بود. در این تحقیق از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار آموس جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی اثر مستقیمی بر توانمندسازی کارکنان دارد. و توانمندسازی اثر مستقیم قابل توجهی بر تعهد سازمانی دارد، همچنین تعهد سازمانی اثر منفی بر قصد ترک شغل کارکنان دارد [۱۳].

چیب در پژوهشی با "عنوان مطالعه‌ای بر تعهد سازمانی و توانمندسازی محل کار به عنوان پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی" به بررسی تأثیر تعهد سازمانی و توانمندسازی در محل کار بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در کشور هند پرداختند. ابزار گردآوری داده در این تحقیق پرسشنامه بود. در این تحقیق از روش رگرسیون خطی ساده و نرم‌افزار اس. پی. اس. اس جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی و توانمندسازی می‌توانند رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی کنند و

هم‌چنین بین تعهد سازمانی و توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد [۴].

اویانگ و همکاران در پژوهشی با عنوان "تأثیر توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرستاران چینی" به بررسی تأثیر توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی در پرستاران چینی پرداختند. ابزار گردآوری داده در این تحقیق پرسشنامه بود. در این تحقیق از روش رگرسیون چندگانه و نرم‌افزار اس. پی. اس. اس جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که توانمندسازی روانشناختی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأثیرگذار است [۱۷].

بانی و همکاران در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی کارکنان و تعهد سازمانی" به بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی کارکنان و تعهد سازمانی در بین پرستاران شهر سمنان پرداخته است. ابزار گردآوری داده در این تحقیق پرسشنامه بود. در این تحقیق از روش رگرسیون خطی ساده و نرم‌افزار اس. پی. اس. اس جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی وجود دارد [۲].

راوب و روبرت در پژوهشی با عنوان "توانمندسازی، تعهد سازمانی و رفتار صدایی در صنعت مهمان‌نوازی: شواهدی از یک نمونه چند ملیتی" به بررسی تأثیر توانمندسازی، تعهد سازمانی و رفتار صدایی در صنعت هتلداری در کشورهای آسیای شرقی و اقیانوسیه پرداختند. ابزار گردآوری داده در این تحقیق پرسشنامه بود. در این تحقیق از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار آموس جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که توانمندسازی کارکنان می‌تواند تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی کارکنان داشته باشد [۱۸].

در تحقیقات داخلی عابدی و همکاران در پژوهشی با عنوان "بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان خراسان شمالی" به

پی.اس. استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که بین توانمندسازی مدیران و تعهد شغلی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۲].

در نهایت کلیه تحقیقات فوق بر رابطه معنادار توانمندسازی و ابعاد آن با تعهد سازمانی و ابعاد آن و تعهد حرفه‌ای تاکید دارند. بنابراین با توجه به تحقیقات مرور شده مدل مفهومی تحقیق به شرح شکل ۱ ارائه گردید. (شکل ۱)

در بیمارستان میلاد نیز از آنجا که پرستاران در یک محیط سرشار از استرس هستند و هر روز با تنش‌های خاصی از جمله مشاهده مرگ و میرها، بیماری‌ها هستند و از طرف دیگر بخاطر موقعیت قرارگیری این بیمارستان در شهر تهران، این بیمارستان دارای تقاضای خدمات پزشکی زیادی از شهر تهران و دیگر شهرهای کشور می‌باشد و بنابراین پرستاران بیمارستان میلاد دارای شرایط کاری سنگین می‌باشند. لذا باتوجه به موارد مذکور به دلیل احتمال زیاد دچار شدن پرستاران بیمارستان میلاد به خستگی عاطفی و فرسودگی شغلی، به صورت ناخودآگاه تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای پرستاران کاهش می‌یابد. بنابراین لزوم تقویت عواملی که در تعهد سازمانی و حرفه‌ای پرستاران مؤثر می‌باشد در بیمارستان میلاد بسیار حیاتی است. یکی از این عوامل توانمندسازی است که می‌تواند باعث شود تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی پرستاران افزایش یابد، لذا در بیمارستان میلاد لزوم توجه به توانمندسازی احساس می‌گردد بنابراین باتوجه به پیشینه مرور شده هدف اصلی پژوهش بررسی رابطه توانمندسازی پرستاران با تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای در بیمارستان میلاد می‌باشد.

روش پژوهش

روش انجام پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی و به لحاظ هدف، کاربردی بود. جمع‌آوری داده‌ها به صورت میدانی انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش پرستاران بیمارستان میلاد تشکیل دادند که برابر با ۸۰۷ نفر بودند. تعداد افراد پاسخ‌دهنده به پرسشنامه با

بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان خراسان شمالی پرداختند. ابزار گردآوری داده در این تحقیق پرسشنامه و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن و نرم‌افزار اس. پی.اس. اس استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که بین توانمندسازی روانی و تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان خراسان شمالی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین مطابق نتایج تحقیق حاضر میانگین توانمندسازی و ابعاد آن و تعهد سازمانی و ابعاد آن در معلمان تربیت بدنی استان خراسان شمالی بیشتر از متوسط وجود داشت [۱].

خشوعی و بهرامی در پژوهشی با عنوان "نقش توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان" به بررسی نقش توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهرضا پرداختند. ابزار گردآوری داده در این تحقیق پرسشنامه و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون سلسله مراتبی و نرم‌افزار اس. پی.اس. اس استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که بین توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. مطابق نتایج این تحقیق فرسودگی شغلی معلمان در وضعیت پایین‌تر از میانگین و متغیرهای تعهد سازمانی و توانمندسازی روانشناختی بالاتر از میانگین وجود داشت. همچنین مطابق نتایج دیگر میانگین متغیرهای توانمندسازی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در گروه‌های متفاوت ویژگی‌های جمعیت شناختی جنسیت، تحصیلات، سن، سابقه کار و وضعیت تاهل تفاوت معنی‌داری با یکدیگر ندارند [۱۱].

سلیمانی و مطهری در پژوهشی با عنوان "رابطه توانمندسازی و تعهد شغلی مدیران در مدارس متوسطه استان سمنان" به بررسی رابطه توانمندسازی و تعهد شغلی مدیران در مدارس متوسطه استان سمنان پرداختند. ابزار گردآوری داده در این تحقیق پرسشنامه بود. در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون و نرم‌افزار اس.

درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد بودند و بیشتر آزمودنی‌ها در محدوده سنی ۳۵ تا ۴۵ سال قرار داشتند و همچنین بیشترین درصد تجربه آزمودنی‌ها مربوط به تجربه کاری ۱۰ تا ۱۵ سال و پس از آن به فاصله نزدیک مربوط به تجربه ۱۵ تا ۲۰ و ۵ تا ۱۰ سال بود.

با توجه به آمار توصیفی میانگین متغیرهای توانمندسازی و ابعاد آن و تعهد حرفه‌ای بالاتر از متوسط (بالاتر از عدد ۳) و وضعیت میانگین متغیر تعهد سازمانی و ابعاد آن به طور متوسط (حول عدد ۳) می‌باشد. (جدول ۱)

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می‌گردد ضریب همبستگی رابطه متغیر توانمندسازی منابع انسانی و ابعاد آن با متغیر تعهد سازمانی و ابعاد آن و تعهد حرفه‌ای به صورت معنی‌دار (سطح خطای آزمون کمتر از ۵ درصد) است. همچنین با توجه به مثبت بودن ضرایب همبستگی این روابط به صورت مستقیم و مثبت برقرار است و در نهایت باتوجه به مقدار ضریب همبستگی رابطه متغیر توانمندسازی و ابعاد آن با متغیر تعهد سازمانی و ابعاد آن و تعهد حرفه‌ای میزان این همبستگی‌ها به صورت بالا می‌باشد. (جدول ۲)

در این پژوهش جهت بررسی مطلوب و یا نامطلوب بودن وضعیت متغیرهای توانمندسازی و ابعاد آن، تعهد سازمانی و ابعاد آن و تعهد حرفه‌ای، از آزمون دو جمله‌ای استفاده شد. از نظر پاسخگویان متغیرهای توانمندسازی و ابعاد آن، تعهد سازمانی و ابعاد آن و تعهد حرفه‌ای در سطح معنی‌داری خطای کمتر از ۵ درصد در بیمارستان میلاد به صورت بالاتر از متوسط وجود دارد و بنابراین به طور کلی می‌توان گفت که وضعیت متغیرهای توانمندسازی و ابعاد آن، تعهد سازمانی و ابعاد آن و تعهد حرفه‌ای پرستاران در بیمارستان میلاد به طور مطلوب است. (جدول ۳)

برای بررسی ویژگی جمعیت شناختی جنسیت و تحصیلات از آزمون مان ویتنی استفاده شد. آزمون یومان-ویتنی که یک آزمون ناپارامتری است به آزمون U نیز مرسوم است و جهت مقایسه میانگین دو جامعه استفاده می‌شود. مطابق نتایج جدول ۴ و بالاتر بودن

استفاده از فرمول کوکران ۲۶۱ نفر مشخص شدند که به صورت تصادفی ساده از جامعه آماری انتخاب شدند. ترکیبی از پرسشنامه‌های استاندارد به عنوان ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌های مورد نظر مورد استفاده قرار گرفت. این پرسش نامه از دو بخش مجزای ۱. مشخصات فردی و ۲. سوالات سنجش متغیرها تشکیل شده بود. در بخش اطلاعات فردی مقیاس‌های جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه کار اندازه‌گیری شد. بخش دوم با استفاده از مقیاس توانمندسازی وتن و کامرون، آن و میر و تعهد حرفه‌ای کلیکمن و هنونگ طراحی شد. شیوه نمره‌گذاری آن بر اساس طیف لیکرت بود. به طوری که گزینه کاملاً مخالفم، نمره ۱، مخالفم نمره ۲، نه موافق و نه مخالفم نمره ۳، موافقم نمره ۴ و کاملاً موافقم نمره ۵ را به خود اختصاص داد.

در تحقیق هر چند هر سه مقیاس استفاده شده استاندارد بوده و در بسیاری از مطالعات به کار رفته‌اند، اما جهت روایی از رویکرد صوری و نظرات اساتید مدیریت استفاده شد و روایی پرسشنامه ترکیبی مورد تایید قرار گرفت. به منظور پایایی پرسشنامه توسط روش آلفای کرونباخ، از نرم افزار SPSS 19 استفاده شد که برای سوالات توانمندسازی ۰/۸۷، برای سوالات تعهد سازمانی ۰/۸۳ و برای سوالات تعهد حرفه‌ای ۰/۷۶ به دست آمد. در تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و برای توصیف آزمودنی‌های تحقیق و برای تحلیل آماری از روش استنباطی مختلف استفاده شد. باتوجه به نتیجه آزمون کلموگروف اسمیرنوف از آزمون همبستگی اسپیرمن، آزمون دو جمله‌ای، آزمون مان - ویتنی و آزمون کروسکال-والیس برای به آزمون گذاشتن فرضیه‌های تحقیق در سطح معنی‌داری ($P \leq 0/05$) استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی در مورد ویژگی پرستاران نشان می‌دهد که ۱۴ درصد پرستارانی که به عنوان آزمودنی در این پژوهش انتخاب شدند مرد و مابقی زن بودند. ۷۱ درصد آزمودنی‌ها دارای تحصیلات کارشناسی و ۲۹

عابدی و همکاران [۱] و خشوعی و بهرامی [۱۱] به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی بر تعهد سازمانی تأثیرگذار است.

در نهایت در این تحقیق مشخص شد که توانمندسازی پرستاران با تعهد حرفه‌ای آنان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. این بدان معنی است که با توانمندسازی پرستاران و شفاف سازی وظایف و مسئولیت‌های شغلی پرستاران و تجانس آرمان‌ها و استانداردها با وظیفه‌ای که انجام می‌دهند، احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس خودمختاری، احساس معناداری و احساس اعتماد در پرستاران ایجاد نموده و در نتیجه تعهد حرفه‌ای آنان بهبود می‌یابد. لازم به ذکر است که نتایج حاصل با مطالعات پیشین هم‌خوانی دارد. به طوری که در مطالعات سلیمانی و مطهری [۲۵] به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی روانشناختی بر تعهد حرفه‌ای تأثیرگذار است. در واقع با توجه به محرز شدن رابطه بین توانمندسازی پرستاران و تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای در بین جامعه پرستاران بیمارستان میلاد می‌توان پذیرفت که تلاش برای بهبود توانمندی پرستاران می‌تواند استراتژی ارزشمندی برای بهبود تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای باشد. و بنابراین در این راستا پیشنهادهاى کاربردی جهت بهبود و ارتقای توانمندسازی، تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای به مدیران و تصمیم‌گیران این بیمارستان و همچنین پژوهشگران آتی ارائه می‌شود:

مدیران بیمارستان میلاد می‌توانند با فراهم نمودن شرایط سازمانی مناسب، سهولت در دسترسی به منابع، دادن آزادی عمل، مدیریت مؤثر، ارتقای انگیزش و توان خود مدیریتی، آموزش‌های ضمن خدمت و دادن حقوق و پاداش بر مبنای لیاقت و شایستگی، شرایطی مطلوبی فراهم آورند. در نتیجه، پرستاران شغل خود را با ارزش تلقی نموده و نسبت به آن علاقه درونی می‌یابند، به توانایی و ظرفیت خود برای انجام وظایف محوله اعتقاد و باور یافته و به یکدیگر احساس اعتماد، علاقه و شایستگی بیشتری خواهند داشت. این عوامل سبب افزایش تعهد سازمانی و تعد حرفه‌ای آنها می‌شوند.

سطح خطا از مقدار ۰/۰۵ میانگین کلیه متغیرهای تحقیق و ابعاد آنها در دو گروه پاسخ دهنده با تحصیلات کارشناسی و کارشناسی ارشد و دو گروه جنسیت زن و مرد تفاوت معناداری ندارد. (جدول ۴)

همچنین جهت بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی سن و تجربه از آزمون کروسکال - والیس یک آزمون ناپارامتری است که به منظور بررسی اختلاف میانگین چند جامعه آماری است استفاده شد. مطابق نتایج جدول ۵ و بالاتر بودن سطح خطا از مقدار ۰/۰۵ میانگین کلیه متغیرهای تحقیق و ابعاد آنها در گروه‌های پاسخ دهنده با سن و تجربه متفاوت تفاوت معناداری ندارد. (جدول ۵)

بحث و نتیجه‌گیری

در این تحقیق به تعیین رابطه توانمندسازی پرستاران با تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای در بیمارستان میلاد پرداخته شد. مطابق نتایج این تحقیق مشخص شد پاسخگویان وضعیت متغیرهای توانمندسازی منابع انسانی و ابعاد آن، تعهد سازمانی و ابعاد آن و تعهد حرفه‌ای در بیمارستان میلاد را بالاتر از متوسط ارزیابی نمودند. همچنین میانگین متغیرهای توانمندسازی منابع انسانی و ابعاد آن، تعهد سازمانی و ابعاد آن و تعهد حرفه‌ای در بیمارستان میلاد از نظر ویژگی‌های جمعیت شناختی جنسیت و تحصیلات سن و تجربه تفاوت معنی‌داری ندارد.

مطابق نتایج تحقیق حاضر مشخص شد بین متغیر توانمندسازی پرستاران و ابعاد آن با متغیرهای تعهد سازمانی و ابعاد آن رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به بیان دیگر توانمندسازی پرستاران و ایجاد احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس خودمختاری، احساس معناداری و احساس اعتماد در آنها باعث می‌شود که آنها به سازمان اعتماد و از لحاظ عاطفی، استمرار و هنجاری به سازمان تعهد بیشتری داشته باشند. لازم به ذکر است که نتایج حاصل با مطالعات پیشین هم‌خوانی دارد. به طوری که در مطالعات لی و همکاران [۱۳]، چیب [۴]، اوپانگ و همکاران [۱۷]،

هم‌چنین در نهایت به محققان دیگر پیشنهاد می‌شود به بررسی تاثیر توانمندسازی پرستاران بر تعهد سازمانی و تعهد حرفه ای با استفاده از متغیرهای میانجی همانند بهبود یادگیری سازمانی و بهبود هویت سازمانی بپردازند. به محققان دیگر پیشنهاد می‌شود که به بررسی تاثیر توانمندسازی پرستاران بر تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای با استفاده از متغیرهای تعدیل‌گر همانند رابطه رهبر - پیرو بپردازند.

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل بخشی از پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد تحت عنوان «ررسی رابطه توانمندسازی پرستاران با تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای در بیمارستان میلاد» دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی می‌باشد.

مدیران بیمارستان میلاد می‌توانند با استفاده از توسعه فنون برقراری ارتباط، شفاف‌سازی و برگزاری جلسات مشترک و صمیمی با پرستاران، احساس اعتماد را در بین آنها افزایش دهند و بدین طریق میل آنها به پذیرش اهداف، ارزش‌ها و تعهد نسبت به آنها و ماندن در سازمان را افزایش دهند. اگر بیمارستان به مشکلات شغلی، به ویژه مشکلات خانوادگی پرستاران توجه کند، پرستاران احساس تعلق و تمایل بیشتری به کار خود دارند. از اینرو توصیه می‌شود واحدهای مربوطه و حتی مدیران به شناخت مشکلات پرستاران به میزان کافی توجه کنند تا از این طریق بتوانند بیشتر در ایجاد احساس تعلق پرستاران به بیمارستان موثر باشند. به نظر می‌رسد وفاداری به سازمان تا حد زیادی به فرصت پیشرفت حرفه‌ای و معیارهای توزیع پاداش‌ها، بستگی دارد. اگر سازمان برای افراد این مسیر پیشرفت را فراهم نکند وفاداری به سازمان کمتر خواهد بود.

جدول ۱ - آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	کاملاً مخالفم	کاملاً موافقم	مخالقم ندارم	مخالقم	موافقم	میانگین
توانمندسازی	۰٪	۵٪	۰٪	۸۵٪	۱۰٪	۴
	۰٪	۰٪	۰٪	۵۵٪	۴۵٪	۴,۴۵
	۰٪	۵٪	۲۵٪	۷۰٪	۰٪	۳,۶۵
	۰٪	۰٪	۲۰٪	۷۰٪	۱۰٪	۳,۹۰
	۰٪	۲۰٪	۳۰٪	۵۰٪	۰٪	۳,۳۰
کل توانمندسازی	۰٪	۶٪	۱۵٪	۶۶٪	۱۳٪	۳,۸۶
تعهد سازمانی	۷٪	۳۸٪	۱۷٪	۲۳٪	۱۵٪	۳,۰۰
	۲٪	۳۰٪	۲۰٪	۴۵٪	۳٪	۳,۱۵
	۳٪	۴۰٪	۲۰٪	۲۷٪	۱۰٪	۳,۰۲
کل تعهد سازمانی	۴٪	۳۶٪	۱۹٪	۳۲٪	۹٪	۳,۰۶
تعهد حرفه ای	۷٪	۲۱٪	۱۵٪	۵۰٪	۷٪	۳,۶۰

جدول ۲ - نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن

رابطه	ضریب همبستگی	سطح خطا
احساس شایستگی با تعهد عاطفی	۰/۸۶۹	۰,۰۰۰
احساس شایستگی با تعهد مستمر	۰/۴۶۶	۰,۰۰۰
احساس شایستگی با تعهد هنجاری	۰/۸۹۶	۰,۰۰۰
احساس مؤثر بودن با تعهد عاطفی	۰/۹۷۵	۰,۰۰۰
احساس مؤثر بودن با تعهد مستمر	۰/۶۸۸	۰,۰۰۰
احساس مؤثر بودن با تعهد هنجاری	۰/۹۷۵	۰,۰۰۰
احساس خودمختاری با تعهد عاطفی	۰/۹۷۵	۰,۰۰۰
احساس خودمختاری با تعهد مستمر	۰/۶۸۸	۰,۰۰۰
احساس خودمختاری با تعهد هنجاری	۰/۹۷۵	۰,۰۰۰
احساس معناداری با تعهد عاطفی	۰/۹۴۹	۰,۰۰۰
احساس معناداری با تعهد مستمر	۰/۷۳۲	۰,۰۰۰
احساس معناداری با تعهد هنجاری	۰/۹۴۹	۰,۰۰۰
احساس اعتماد با تعهد عاطفی	۰/۹۷۵	۰,۰۰۰
احساس اعتماد با تعهد مستمر	۰/۵۵۸	۰,۰۰۰
احساس اعتماد با تعهد هنجاری	۰/۹۷۵	۰,۰۰۰
توانمندسازی با کل تعهد سازمانی	۰/۹۰۸	۰,۰۰۰
احساس شایستگی با تعهد حرفه‌ای	۰/۷۸۱	۰,۰۰۰
احساس مؤثر بودن با تعهد حرفه‌ای	۰/۸۴۲	۰,۰۰۰
احساس خودمختاری با تعهد حرفه‌ای	۰/۸۴۲	۰,۰۰۰
احساس معناداری با تعهد حرفه‌ای	۰/۸۱۹	۰,۰۰۰
احساس اعتماد با تعهد حرفه‌ای	۰/۸۵۰	۰,۰۰۰
توانمندسازی با تعهد حرفه‌ای	۰/۷۹۷	۰,۰۰۰

جدول ۳ - نتایج آزمون دوجمله‌ای

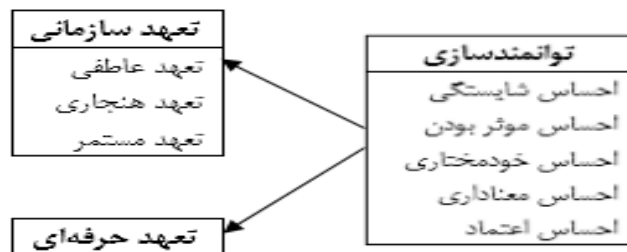
نتیجه	سطح خطا	درصد	امتیاز	متغیر
بالاتر از متوسط	۰,۰۰	٪۰	≤۳	احساس شایستگی
		٪۱۰۰	≥۳	
بالاتر از متوسط	۰,۰۰	٪۰	≤۳	احساس مؤثر بودن
		٪۱۰۰	≥۳	
بالاتر از متوسط	۰,۰۰	٪۰	≤۳	احساس خودمختاری
		٪۱۰۰	≥۳	
بالاتر از متوسط	۰,۰۰	٪۰	≤۳	احساس معناداری
		٪۱۰۰	≥۳	
بالاتر از متوسط	۰,۰۰	٪۲۰	≤۳	احساس اعتماد
		٪۸۰	≥۳	
بالاتر از متوسط	۰,۰۰	٪۰	≤۳	کل توانمندسازی
		٪۱۰۰	≥۳	
بالاتر از متوسط	۰,۰۰	٪۶۰	≤۳	تعهد عاطفی
		٪۴۰	≥۳	
بالاتر از متوسط	۰,۰۰	٪۴۰	≤۳	تعهد مستمر
		٪۶۰	≥۳	
بالاتر از متوسط	۰,۰۰	٪۶۰	≤۳	تعهد هنجاری
		٪۴۰	≥۳	
بالاتر از متوسط	۰,۰۰	٪۴۰	≤۳	کل تعهد سازمانی
		٪۶۰	≥۳	
بالاتر از متوسط	۰,۰۰	٪۲۰	≤۳	تعهد حرفه‌ای
		٪۸۰	≥۳	

جدول ۴ - نتایج آزمون مان ویتنی

بر اساس تحصیلات		بر اساس جنسیت		
سطح خطا	آماره آزمون	سطح خطا	آماره آزمون	
۰,۵۵۸	-۰,۵۸۶	۰,۳۸۲	-۰,۸۷۵	احساس شایستگی
۰,۲۸۰	-۱,۰۸۱	۰,۲۳۵	-۱,۱۸۷	احساس مؤثر بودن
۰,۲۸۰	-۱,۰۸۱	۰,۲۳۵	-۱,۱۸۷	احساس خودمختاری
۰,۱۸۳	-۱,۳۳۱	۰,۱۰۷	-۱,۶۱	احساس معناداری
۰,۳۷۷	-۰,۸۸۴	۰,۱۶۸	-۱,۳۷۹	احساس اعتماد
۰,۳۷۶	-۰,۸۸۵	۰,۱۵۳	-۱,۴۲۸	کل توانمندسازی
۰,۲۷۰	-۱,۱۰۲	۰,۱۵۹	-۱,۴۰۷	تعهد عاطفی
۰,۰۴۹	-۱,۹۶۹	۰,۸۷	-۰,۱۶۴	تعهد مستمر
۰,۲۷۰	-۱,۱۰۲	۰,۱۵۹	-۱,۴۰۷	تعهد هنجاری
۰,۲۷۰	-۱,۱۰۲	۰,۱۵۹	-۱,۴۰۷	کل تعهد سازمانی
۰,۹۶۵	-۰,۰۴۳	۰,۵۱۱	-۰,۶۵۷	تعهد حرفه‌ای

جدول ۵ - نتایج آزمون کروسکال-والیس

بر اساس گروه تجربه		بر اساس گروه سنی		
سطح خطا	آماره خی	سطح خطا	آماره خی	
۰,۴۸۴	۳,۴۵۹	۰,۳۷۷	۳,۹۶	احساس شایستگی
۰,۵۹۹	۲,۷۶۱	۰,۲۷۳	۳,۸۹۴	احساس مؤثر بودن
۰,۵۹۹	۲,۷۶۱	۰,۲۷۳	۳,۸۹۴	احساس خودمختاری
۰,۷۹۶	۱,۶۷۲	۰,۲۲۸	۴,۳۲۵	احساس معناداری
۰,۵۳۳	۳,۱۴۸	۰,۲۵۶	۴,۰۴۷	احساس اعتماد
۰,۴۴۶	۳,۷۱۸	۰,۳۰۰	۳,۶۶۷	کل توانمندسازی
۰,۶۴۹	۲,۴۷۵	۰,۲۳۲	۴,۲۸۷	تعهد عاطفی
۰,۲۷۸	۵,۰۹۴	۰,۱۳۱	۵,۶۲۴	تعهد مستمر
۰,۶۴۹	۲,۴۷۵	۰,۲۳۲	۴,۲۸۷	تعهد هنجاری
۰,۶۴۹	۲,۴۷۵	۰,۲۳۲	۴,۲۸۷	کل تعهد سازمانی
۰,۸۴۹	۱,۳۷۴	۰,۲۶۱	۴,۰۰۱	تعهد حرفه‌ای



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

Reference:

- 1- Abedi E, Razavi E, Hossein M, Farzan F. The relationship between empowerment and organizational commitment of physical education teachers in North Khorasan Province. *Quarterly Journal of Sport Management Studies*, 2016; 28: 218-197. [in Persian]
- 2- Bani M, Yasoureini M, Mesgarpour A. A study on relationship between employees' psychological empowerment and organizational Commitment. *Management Science Letters*, 2014; 4: 1197-1200.
- 3- Bitmis MG, Ergeneli A. Contingency approach to strategic management: a test of the mediating effect of leader member exchange on the relationship between psychological empowerment and job satisfaction in 21st century workplace. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2011; 24: 1143-1153.
- 4- Chib S. Study on organizational commitment and workplace empowerment as predictors of organization citizenship behavior. *Scholedge International Journal of Management & Development*, 2016; 3 (3): 63-73.
- 5- Dadgar H, Gholamali Nejad F, Ashoori J, Arabsalari Z. Relationship between leadership styles, organizational commitment, and happiness with job satisfaction of nurses. *Journal of Hamedan Nursing Faculty*, 2016; 23 (2): 14-5.
- 6- Einolander J. Evaluating organizational commitment in support of organizational Leadership. *Procedia Manufacturing*, 2015; 3: 668-673.
- 7- Gholipour H, Khoram T, Dorosti K. Investigating the relationship between psychological empowerment and organizational learning, Case Study: Parsian Bank (Central Branch of Tehran). *Development Management Journal*, 2015; 17: 27-19. [in Persian]
- 8- Hojjati H, Taheri N, Kamangar S, Hekmatipur N, Mirzaali J. The relationship between empowerment and organizational commitment of nursing staff. *Journal of Health and Care*, 2016; 17 (1): 90-82. [in Persian]
- 9- Kebriaei A, Rakhshaninejad M, Mohseni M. Influence of Psychological Empowerment on Organizational Commitment among Medical Employees in a Hospital Setting. *Bangladesh Med Res Counc Bull*, 2014; 40: 107-112.
- 10- Kebriaei A, Rakhshaninejad M, Afshari Z, Mohseni M. Psychological Empowerment in Hospital Administrative Staff Predicts their Organizational Commitment. *International Journal of Hospital Research*, 2013; 2 (4): 171-176.
- 11- Khoshui M, Bahrami M. The role of psychological empowerment and organizational commitment in teacher's burnout. *Journal of Psychology School*, 2015; 3 (1): 54-37.
- 12- Lan XM, Chong WY. The Mediating Role of Psychological Empowerment between Transformational Leadership and Employee Work Attitudes. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2015; 172: 184-191.
- 13- Lee KE, Kim JH, Kim MJ. Influence of Perceived Organizational Justice on Empowerment, Organizational Commitment and Turnover Intention in the Hospital Nurses. *Indian Journal of Science and Technology*, 2016; 9 (20): 1-8.
- 14- Maleki S, Zavar T, Vakili R. The relationship between psychological empowerment and organizational commitment among secondary school teachers in Maragheh. *Quarterly Journal of Management and Leadership*, 2014; 7 (2): 144-131.
- 15- Malekian E, Jaffaei M, Khosravi B.

- The relationship between professional commitment and ethical perspective with profit management behavior. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 2013; 9 (4): 126-117. [in Persian]
- 16- Mousavi M, Salehi M, Ahmadnejad M. Investigating the relationship between professional commitment and auditor's organizational commitment with ineffective audit behavior. *Accounting research*, 2016; 27: 53-34. [in Persian]
- 17- Ouyang YQ, Zhou WB, Qu H. The impact of psychological empowerment and organisational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. *Contemporary Nurse*, 2015; 5 (1): 80-91.
- 18- Raub S, Robert C. Empowerment, Organizational Commitment, and Voice Behavior in the Hospitality Industry: Evidence from a Multinational Sample. *Cornell Hospitality Quarterly*, 2012; 54 (2): 136-148.
- 19- Rezaei H, Bagherslimi S, Fallahi Sh. The role of psychological empowerment in promoting organizational commitment regarding the level of education of employees of Rasht University of Medical Sciences; *Quarterly Journal of Development Management*, 2014; 15: 29-23. [in Persian]
- 20- Santos S, Emmalou NL. Factors Related to Commitment of Extension Professionals in the Dominican Republic. *Journal of Agricultural Education*, 1998; 35(3): 57 – 61.
- 21- Seyed Ameri M, Esmaili M. The relationship between empowerment, organizational commitment, and job commitment among physical education officers of Tehran Province. *Sport Management*, Number, 2011; 7: 144-125.
- 22- Shahidaripoor R, Kamalian A, Investigating the relationship between organizational justice and psychological empowerment. *Journal of Management of Organizational Culture*, 2013; 10 (1): 201-175. [in Persian]
- 23- Shali M, Julaei S, Houshmand A, Haghani H, Masoumi H. Investigating the relationship between patient incidence and professional commitment of nurses. *Journal of Faculty of Nursing and Midwifery, University of Medical Sciences*, 2017; 22 (1): 37-27. [in Persian]
- 24- Shohoudi M, Gholami Z, Alizadeh L, Farajalahi R. Mediating role of spiritual leadership in the relationship between sport self-efficacy and professional commitment in physical education teachers. *Quarterly Journal of Educational and School Studies*, 2014; 2 (5): 79-58. [in Persian]
- 25- Soleimani N, Motahari A. The relationship between empowerment and job commitment of managers in high schools of Semnan province. *Quarterly Journal of Science and Research in Educational Sciences*, 2010; 23: 122-110. [in Persian]

The Relationship between Organizational and Professional Commitment to Empower Nurses in Milad Hospital

Abstract

Akbari Sefideh M¹, Hashemnia SH², Rezghi Shirsavar H³

Introduction: One of the most important determinants of organizations success is the presence of manpower committed to organization their careers. On the other hand, in recent years, empowering human resources has been used as a way to create efficiency and productivity. In this respect, purpose study was to investigate the relationship between empowerment and organizational commitment and professional commitment of nurses in Milad hospital

Methods: The method of collecting this descriptive-survey and applied study was questionnaire (Validity and reliability was evaluated with a formal approach and Cronbach's alpha test (0.932)). Population was 807 Nurses and sample according to Cochran formula was 261 Nurses. To analyze the hypotheses, inferential tests were used.

Results: In the significance level less than 0.05, nurses' empowerment with organizational commitment and professional commitment has a positive and significant correlation (correlation coefficient is 0.908 and 0.797). Also, nurses' empowerment and their dimensions, organizational commitment and its dimensions, and professional commitment in Milad Hospital are higher than average (3). And the mean of these variables is not significantly different in age groups, education, gender and experience.

Conclusion: Considering the relationship between nursing empowerment, organizational commitment, and professional commitment among the nurses in Milad Hospital, it can be concluded that efforts to improve nurses' ability can be a valuable strategy to improve organizational commitment and professional commitment.

Keywords: Empowerment of nurses, organizational commitment, professional commitment.

1- MA Department of Educational Management Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2- Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran, (Corresponding Author), Hashemnia_sh2877@yahoo.com

3- Assistant Professor, Department of Education Management, Islamic Azad University, Garmsar Branch University, Garmsar, Iran