

## رابطه توانمندسازی نیروی انسانی با بهره‌وری سازمانی بیمارستان امام حسین (ع) شاهرود

رضا نجاریان<sup>۱</sup> / کامران حاجی‌نئی<sup>۲</sup> / لیلا نظری‌منش<sup>۳</sup>

چکیده

**مقدمه:** یکی از مهم‌ترین منابع تولید در سازمان‌ها منابع انسانی در صنعت مربوطه هستند که توانمندسازی آنان امروزه یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران و سیاستگذاران است و توجه به نقش و عملکرد صحیح این منبع عظیم می‌تواند راهگشای بسیاری از چالش‌های سازمانی باشد. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه توانمندسازی نیروی انسانی با بهره‌وری سازمانی در بیمارستان امام حسین شاهرود می‌باشد.

**روش پژوهش:** پژوهش حاضر مطالعه‌ای کاربردی و توصیفی - تحلیلی بوده و بصورت پیمایشی اجرا شده است که اطلاعات آن در شش ماهه اول سال ۱۳۹۷ جمع‌آوری گردیده است. با توجه به موضوع تحقیق که به بررسی رابطه بین متغیرها می‌پردازد، تحقیق از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری کلیه کارمندان بیمارستان شاهرود بودند، که با توجه به فرمول کوکران، حجم نمونه آماری ۱۵۳ نفر محاسبه شد که بصورت تصادفی ساده انتخاب شدند. هم‌چنین پرسشنامه استاندارد توانمندسازی نیروی انسانی کارکنان اسپریتزر و بهره‌وری سازمانی (بنتیس، ۱۹۹۷) و نرم افزار SPSS24 مورد استفاده قرار گرفت.

**یافته‌ها:** نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن با توجه به ضریب همبستگی ۰/۶۹ نشان داد بین توانمندسازی سازمانی در بهره‌وری سازمان با خطای کمتر از ۵٪ ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به وجود رابطه معنی‌دار میان توانمندسازی سازمانی و بهره‌وری سازمان بنظر می‌رسد مدیران بیمارستان مورد مطالعه، با تمرکز و اجرای برنامه‌های مدون توانمندسازی در ابعاد سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری بتوانند به بهره‌وری بیشتری در بیمارستان دست یابند.

**کلید واژه‌ها:** نیروی انسانی، توانمندسازی، بهره‌وری سازمانی.

- ۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده علوم و فناوری‌های پزشکی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
- ۲- استادیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده علوم و فناوری‌های پزشکی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: khajinabi@yahoo.com
- ۳- استادیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشکده علوم و فناوری‌های پزشکی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

## مقدمه

همراه کردن راه‌ها، سبب ایجاد بهره‌وری شود و عامل اساسی در راه تکامل آن کوشش است [۶].

به علت اهمیت بالای بهره‌وری در توسعه سازمان‌ها و در نتیجه اقتصاد کشورها، تحقیقات زیادی در زمینه عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی انجام شده است. یکی از این عوامل، توانمندسازی نیروی انسانی است.

توانمندسازی عبارت است از فراهم نمودن آزادی بیشتر، استقلال کاری، مسئولیت‌پذیری برای تصمیم‌گیری و خودکنترلی سازمان. از دیدگاه گانگرو کانگوه، توانمندسازی فرآیندی است که باعث ارتقای احساسات خودکامیابی در میان کارکنان سازمان می‌شود. توانمندسازی کارکنان اصل مهمی در سازمان و مدیریت اثر بخش در رابطه است [۷]. محققان توانمندسازی را در دو رویکرد جداگانه تعریف می‌کنند: رویکرد موقعیتی و رویکرد روانشناختی. رویکرد موقعیتی به تفویض قدرت از سطوح بالا به پایین و درگیر کردن کارکنان سازمان در تصمیم‌گیری اشاره دارد. این رویکرد با رویکرد مدیریت تجربی یا عقلانی شناخته می‌شود. در رویکرد روانشناختی توانمندسازی، بر تفویض اختیار برای تصمیم‌گیری تأکید کمتری دارد و بیشتر به فرایند انگیزشی در کارها توجه می‌شود [۸].

محققین مختلف به بررسی ابعاد توانمندسازی پرداختند، آنها نشان دادند که توانمندسازی در چند بعد مورد ارزیابی قرار می‌گیرد که شامل احساس شایستگی، اثرگذاری، اعتماد، معنی‌داری و استقلال می‌باشد [۹]. محققین در بررسی‌های خود تا کنون، در خصوص تأثیر توانمندسازی بر بهره‌وری سازمان نشان دادند که خلاقیت، سطح دستمزد، توانایی و مهارت افراد، مسیر پیشرفت شغلی و موقعیت افراد، نوع مدیریت و انعطاف سازمانی، عوامل موثر بر بهره‌وری می‌باشد [۱۰].

کازلاوسکایت روتا و همکاران در پژوهشی در این زمینه که در هتل‌های لیتوانی انجام شد، به این نتایج اشاره کردند که توانمندسازی سازمانی تأثیر معنی‌داری بر رضایت شغلی، تعهد عاطفی و توانمندسازی روانشناختی دارد [۱۱]. عباس پور و بدری در تحقیقی به بررسی رابطه بین ابعاد توانمندسازی روانشناختی و

امروزه، سرمایه انسانی در کشورهای مختلف به عنوان مولفه مهمی از استراتژی‌های سازمان به شمار می‌رود و کشورهای مختلف از جمله آمریکا، کانادا، برزیل، آلمان، هند و ترکیه جز کشورهای پیش‌تاز در امر تحقیق در به کارگیری صحیح سرمایه‌های انسانی در بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان به شمار می‌آیند [۱]. امروزه تمام کشورهای جهان در پی بدست آوردن پیشرفت‌هایی در زمینه بهره‌وری هستند. بدین معنی که بتوانند با مصرف منابع کمتر به مقدار تولید ملی بیشتری دست یابند. زیرا میان درآمد سرانه هر کشور و شاخص بهره‌وری رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. تلاش برای بهبود بهره‌وری، تلاش برای زندگی بهتر افراد جامعه است. بهبود بهره‌وری در سازمان‌ها باعث می‌شود نیروی انسانی بتواند بهتر بیندیشد، بیافریند، نوآوری کند و نگرش سیستماتیک پیدا کند. تفکری که هدف‌گیری آن به جای حال و گذشته خلق و ساختن آینده است [۲].

نیروی انسانی بزرگترین سرمایه یک سازمان است و از دیرباز تا کنون عامل اصلی پیشرفت سازمان‌های مختلف بوده است. سودمندی و بازدهی، بقاء و پایداری هر سازمان به توانایی، ظرفیت، لیاقت و شایستگی کارکنان آن سازمان بستگی دارد. در این قسمت دانش و بینش، مهارت و تخصص در گزینش و نگهداری افراد برای ورود به دنیای کار و اشتغال و تعیین میزان شایستگی و لیاقت آنها در طول خدمت به منظور ترفیح، ارتقاء و انتصاب و تشویق و تنبیه را باید از عوامل مهم بقاء و کارایی و پیشرفت آن، حتی در شرایط متغیر جامعه و دگرگونی‌های سازمانی و تکنولوژیکی دانست [۳، ۴]. بهره‌وری، یکی از اساسی‌ترین راه‌های دستیابی به تولید بیشتر و به دنبال آن تامین رفاه و بهزیستی افراد در جوامع است. بهره‌وری، استفاده بهینه از نیروهای انسانی در جهت پیشبرد اهداف سازمان و چگونگی استفاده از آن در جهت پیشبرد اهداف مدیریتی و افزایش عملکرد سازمان است [۵].

بهره‌وری در سازمان زمانی تحقق پیدا می‌کند که تمامی بخش‌های سازمان سعی در استفاده از یک نظام مناسب بهره‌وری داشته باشند. معمولاً نظام قانون‌گذار می‌تواند با

۳- خودمختاری که آزادی عمل و استقلال شخص در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام دادن وظایف شغلی اش می باشد [۲۰].

۴- موثر بودن که به میزان تاثیر فرد بر نتایج راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اشاره دارد [۲۱].

۵- حس اعتماد به همکاران که باعث مشارکت بیشتر می‌شود [۲۲].

با توجه به پیشرفت‌های نظری و افزایش دانش درباره سرمایه انسانی و سازمان یکی از مشکلات عمده سازمان‌های کشور ما در زمینه نیروی انسانی و بهبود بهره‌وری سازمان، شناخت ناکافی آنها از استعدادها و ضعف کارکنان و همچنین تشخیص نادرست مدیران و سرپرستان از کیفیت و کمیت عملکرد و بهره‌وری کارکنانشان می باشد.

بنابراین با توجه به اهمیت سرمایه انسانی در یک سازمان و نقش آن در رشد و تحقق بهره‌وری سازمانی، پرداختن به مبحث توانمندسازی در بهره‌وری سازمانی یکی از مهمترین دغدغه‌های مدیران امروزی است و در این بین بیمارستان امام حسین شاهرود به عنوان یک مرکز خدماتی، از این قضیه مستثنی نیست.

لذا این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که رابطه شاخص‌های توانمندسازی بر بهره‌وری سازمان در بیمارستان مورد مطالعه چگونه می باشد تا بر اساس نوع و میزان رابطه بتواند راهکارهای اجرایی برای بهبود وضع موجود و آینده ارائه نماید. از این رو در این تحقیق پژوهشگر با توجه به فواید طرح در بیمارستان مورد مطالعه و نقش آن در بهره‌وری سازمانی، به بررسی رابطه توانمندسازی در بهره‌وری سازمانی پرداخته است.

### روش پژوهش

این تحقیق یک مطالعه توصیفی-تحلیلی می باشد که از نظر هدف یک تحقیق کاربردی و از نظر اجرا پیمایشی می باشد. با توجه به موضوع تحقیق که به بررسی رابطه بین متغیرها می‌پردازد، تحقیق از نوع همبستگی می‌باشد. در این تحقیق از دو پرسشنامه

عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی پرداختند. نتایج این تحقیق نشانگر رابطه مثبت و معنادار توانمندسازی روانشناختی و بهره‌وری منابع انسانی دارد [۱۲]. شریف زاده و محمدی مقدم در تحقیقی در این زمینه نشان دادند که عوامل آموزش، انگیزش، فرهنگ و مشارکت در بهره‌وری نیروی انسانی فرماندهی انتظامی لرستان نقش به‌سزایی دارد [۱۳]. تومازاک و همکاران در پژوهشی به بررسی تاثیر توانمندسازی بر عملکرد کارکنان پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد تمام واکنش‌های بالقوه کارکنان در مورد نظارت، یادگیری و توسعه، مبتنی بر ایجاد توانمندسازی کارکنان سازمان می باشد [۱۴]. در پژوهشی سینرا و رایلاتا، به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه انسانی و موفقیت و در بهره‌وری سازمان رابطه مستقیم وجود دارد [۱۵]. در پژوهش دیگری الن و همکاران به بررسی همبستگی رهبری و کارکنان از مشارکت‌های مورد انتظار در رابطه با کارمندان پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که اهمیت جلسات و نشست‌های محل کار برای مدیریت و ارتقا نگرش‌های کارکنان مثبت، و در مورد مفاهیم برای دیدار با علم و ارزش رضایت از جلسات به عنوان یک ابزار مدیریتی برای ترویج توانمندسازی در پشیرد افزایش عملکرد و بهره‌وری کارکنان موثر می باشد [۱۶]. هاناپشا در تحقیقی در این زمینه و در بخش آموزش، به این نتیجه رسید که توانمندسازی کارمندان، آموزش آنها و کار گروهی تاثیر مثبت بر بهره‌وری کارمندان دارد [۱۷]. در مطالعات متعدد ابعاد توانمندسازی روانشناختی بررسی شده که به موارد زیر تقسیم می شوند:

۱- احساس شایستگی که اشاره به احساس خودکارآمدی یا ویژگی‌هایی در یک فرد دارد که باعث می‌شود کارهای خود را به طور موفقیت آمیزتری انجام دهد. این ویژگی زمانی که فرد دانش و مهارت لازم برای انجام کار را داشته باشد، آشکارتر است [۱۸].

۲- معنادار بودن که به معنای ارزش داده شده به یک هدف کاری است. این اهداف بر مبنای ایده آل‌ها و استانداردهای افراد می باشند [۱۹].

بالای ۰,۷۵ برآورد گردید. با توجه به این که تمامی مقادیر آلفای کرونباخ به دست آمده، بالاتر از ۰/۷ می‌باشند، بنابراین پرسش‌نامه این تحقیق از پایایی برخوردار است. سپس با استفاده از داده‌ها به بررسی فرضیات اصلی و فرعی تحقیق پرداخته شد.

### یافته‌ها

به منظور شناخت بهتر جامعه مورد پژوهش و آشنایی بیشتر با متغیرهای پژوهش، قبل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری، لازم شد این داده‌ها توصیف شوند. بنابراین پیش از آزمون فرضیه‌های تحقیق، آمار توصیفی متغیرهای مورد استفاده در تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. اطلاعات جمعیت شناختی در این پژوهش به قرار زیر می‌باشد:

ویژگی‌های جمعیت شناختی ملاحظه شد که ۳۷,۷ درصد از افراد مرد و ۶۲,۳ درصد زن بودند. از این تعداد ۵۸,۵ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم و دیپلم و ۲۲,۶ درصد دارای تحصیلات لیسانس و ۱۸,۹ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر بودند. همچنین به لحاظ وضعیت شغلی ۲۲,۶ درصد افراد دارای سابقه کاری کمتر از ۳ سال، ۲۸,۳ درصد از افراد دارای سابقه کاری بین ۳ تا ۵ سال، ۳۰,۱ درصد از افراد دارای سابقه کاری بین ۵ تا ۱۰ سال و ۱۸,۹ درصد نیز دارای سابقه کاری بالاتر از ۱۰ سال بودند.

جدول ۱ یافته‌های توصیفی متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد همانطور که ملاحظه می‌شود از میان ابعاد توانمندسازی بیشترین میانگین مربوط به شایستگی و کمترین میانگین مربوط به خود مختاری است. (جدول ۱)

سپس برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش از آزمون آماری کولموگروف-اسمیرنوف، استفاده شد تا نوع روش آماری (پارامتری یا غیرپارامتری)، مشخص شود.

باتوجه به مقادیر جدول ۲ که سطح معناداری آزمون برای تمامی متغیرها کمتر از میزان ۰/۰۵ می‌باشد فرضیه صفر رد شده و توزیع متغیرها از توزیع نرمال

استاندارد توانمندسازی نیروی انسانی کارکنان اسپریتزر [۲۳] و بهره‌وری سازمانی بنتیس [۲۴] مبتنی بر مدل پژوهش استفاده شد و با استفاده از این مدل اهمیت نسبی معیارها با استفاده از اعداد کمی تخمین زده شد. سنجش دیدگاه با استفاده از طیف پنج نقطه لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، ممتنع، موافقم، کاملاً موافقم) صورت گرفت.

پرسشنامه استاندارد توانمندسازی نیروی انسانی کارکنان اسپریتزر دارای پنج بعد معناداری، خودمختاری، موثر بودن، شایستگی و اعتماد و پرسشنامه بهره‌وری سازمانی بنتیس دارای دو بعد سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری می‌باشد. سرمایه انسانی شامل مهارت، تخصص، تجربه حرفه‌ای، دانش، سطح آموزش و خلاقیت کارکنان یک سازمان است و سرمایه ساختاری شامل سیستم‌های نرم افزاری، پایگاه‌های داده، سرمایه نوآوری، شبکه توزیع، استراتژی‌ها و سیاست‌ها و چارت سازمانی یک سازمان می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش را کلیه کارمندان بیمارستان امام حسین شاهرود (۲۵۰ نفر) تشکیل دادند که از میان آنها نمونه گیری تصادفی ساده انجام شد. از آنجا که فرمول کوکران یکی از پرکاربردترین روش‌ها برای محاسبه حجم نمونه آماری است، در تحقیق حاضر برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد [۱۲]. با توجه به این که حجم جامعه ۲۵۰ نفر است، با قرار دادن در فرمول کوکران، حداقل حجم نمونه با فرض سطح خطای ۵٪ برابر ۱۵۱,۸ به دست آمد و بنابراین در این پژوهش حجم نمونه آماری برابر ۱۵۳ نفر در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS24 انجام شده است.

برای سنجش پایایی تحقیق حاضر، پیش از آزمون شامل ۳۰ پرسشنامه بین آزمودنی‌ها توزیع شد و سپس اقدام به محاسبه آلفای کرونباخ [۲۵] شد که ضریب پایایی پرسشنامه برای متغیر توانمندسازی بالای ۰,۷۴ و برای متغیر عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی

دارد. همچنین بررسی معناداری ارتباط میان متغیر "موثر بودن" با متغیر "بهره‌وری سازمان" (سرمایه انسانی) یا فرضیه فرعی سوم نشان داد که با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن فوق (۰/۷۰۱) رابطه میان این دو متغیر معنی‌دار و مثبت است.

در آزمون فرضیه فرعی چهارم، رابطه زیر متغیر "شایستگی" با متغیر بهره‌وری سازمان (سرمایه انسانی) با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن فوق (۰/۶۳۱) نیز معنادار و مثبت است. در انتها آزمون معناداری رابطه بین زیرمتغیر "اعتماد" با بهره‌وری سازمان (سرمایه انسانی) یا فرضیه فرعی پنجم نیز با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/۵۷۶) تایید گردید.

در زمینه بررسی رابطه‌ی زیرمتغیرهای "توانمندسازی" و بهره‌وری سازمان (سرمایه ساختاری)، با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/۷۳۶) در فرضیه فرعی ششم، ملاحظه شد که رابطه میان زیر متغیر "معنادار بودن" با بهره‌وری سازمان (سرمایه ساختاری) مثبت است و بین "معنادار بودن" و بهره‌وری سازمان (سرمایه ساختاری) در فرضیه فرعی هفتم، رابطه معنادار وجود دارد.

آزمون وجود ارتباط معنی‌دار میان متغیر "خودمختاری" با بهره‌وری سازمان (سرمایه ساختاری) یا فرضیه فرعی هفتم، نشان داد که با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن فوق (۰/۵۹۶) میان خودمختاری و بهره‌وری سازمان (سرمایه ساختاری) ارتباط مثبت وجود دارد. همچنین بررسی معناداری ارتباط میان متغیر "موثر بودن" با متغیر "بهره‌وری سازمان" (سرمایه ساختاری) یا فرضیه فرعی هشتم نشان داد که با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن فوق (۰/۶۳۸) رابطه میان این دو متغیر معنی‌دار و مثبت است.

در آزمون فرضیه فرعی نهم، رابطه زیر متغیر "شایستگی" با متغیر بهره‌وری سازمان (سرمایه ساختاری) با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن فوق (۰/۶۱۷) نیز معنادار و مثبت است. در انتها آزمون معناداری رابطه بین زیرمتغیر "اعتماد" با بهره‌وری

پیروی نمی‌کنند. لذا برای بررسی روابط متغیرهای پژوهش و بررسی فرضیات از روش‌های ناپارامتری استفاده شد [۲۵]. (جدول ۲)

برای آزمون فرضیه‌های این تحقیق و با توجه به این که داده‌ها از نوع کمی و غیر نرمال می‌باشند از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد [۲۵].

یافته‌های آزمون فرضیه اصلی حاکی از آن است که بین توانمندسازی و بهره‌وری سازمان رابطه معناداری وجود دارد، که با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن ۰/۶۶۹ ملاحظه شد که میان توانمندسازی با بهره‌وری سازمان ارتباط مثبت وجود دارد. سطح معنی‌داری جدول (۰/۰۰۰) نشان دهنده معنی‌داری این ضریب همبستگی در سطح خطای ۵٪ می‌باشد. به طور کلی نتایج حاکی از تایید فرضیه اصلی تحقیق می‌باشد، یعنی بین توانمندسازی و بهره‌وری سازمان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول‌های ۳ و ۴ به ترتیب رابطه زیرمتغیرهای توانمندسازی را با بهره‌وری سازمانی (سرمایه انسانی) و بهره‌وری سازمانی (سرمایه ساختاری) نشان می‌دهد. (جدول ۳ و ۴)

در زمینه بررسی رابطه‌ی زیرمتغیرهای "توانمندسازی" و بهره‌وری سازمان، ده فرضیه فرعی مطرح شدند که رابطه معنی‌دار بین زیرمتغیرهای معناداری، خودمختاری، موثر بودن، شایستگی و اعتماد از توانمندسازی را با سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری بررسی می‌کنند. در بررسی صحت فرضیه اول، با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/۶۹۰) ملاحظه شد که رابطه میان زیر متغیر "معنادار بودن" با بهره‌وری سازمان (سرمایه انسانی) مثبت است و بین "معنادار بودن" و بهره‌وری سازمان (سرمایه انسانی) رابطه وجود دارد.

آزمون وجود ارتباط معنی‌دار میان متغیر "خودمختاری" با بهره‌وری سازمان (سرمایه انسانی) یا فرضیه فرعی دوم نشان داد که با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن فوق (۰/۵۷۳) میان خودمختاری و بهره‌وری سازمان (سرمایه انسانی) ارتباط مثبت وجود

سازمان (سرمایه ساختاری) یا فرضیه فرعی دهم نیز با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/۵۸۹) تایید گردید.

### بحث و نتیجه‌گیری

در بررسی فرضیه اصلی تحقیق، با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/۶۶۹) ملاحظه شد که توانمندسازی با بهره‌وری سازمان ارتباط مثبت دارد. این یافته از پژوهش با یافته‌های مطالعه الماسی و همکاران همراستا می‌باشد [۲۶]. هم‌چنین در مطالعه حاتمی و دستار در خصوص نقش یادگیری در بهره‌وری نیروی انسانی از طریق توانمندسازی، گزارش کردند که توانمندسازی در مجموع می‌تواند به افزایش رابطه بین یادگیری و بهره‌وری نیروی انسانی منجر شود [۲].

هم‌چنین با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/۶۹۰) ملاحظه شد که "معنادار بودن" که از زیر متغیرهای توانمندسازی است با بهره‌وری سازمان (سرمایه انسانی) ارتباط مثبت دارد. این یافته از پژوهش با یافته‌های مطالعه الماسی و همکاران همراستا می‌باشد [۲۵].

در بررسی فرضیه فرعی دوم تحقیق، با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/۵۷۳) ملاحظه شد که خودمختاری توانمندسازی با بهره‌وری سازمان (سرمایه انسانی) ارتباط مثبت دارد. این یافته از پژوهش با یافته‌های مطالعه دعایی و همکاران [۲۷] و قلی پور [۲۸] همراستا می‌باشد. در مطالعه‌ای بیگی نیا و همکاران [۲۹] در مطالعات خود با عنوان تاثیر توانمندسازی بر عوامل تقویت‌کننده بهره‌وری نیروی انسانی، دریافتند که بین توانمندسازی روانشناختی و بهره‌وری نیروی انسانی یک همبستگی قوی وجود دارد که از بین ابعاد توانمندسازی بیش‌ترین ضریب تاثیر در پیش‌بینی بهره‌وری نیروی انسانی، مربوط به استقلال و اعتماد شناسایی شد که با تحقیق حاضر همراستا می‌باشد.

در بررسی فرضیه فرعی سوم تحقیق، با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/۷۰۱) ملاحظه شد که میان

موتربودن توانمندسازی با بهره‌وری سازمان (سرمایه انسانی) ارتباط مثبت دارد این یافته از تحقیق با یافته‌های مطالعه شریف زاده و محمدی مقدم [۱۳] همراستا است.

در بررسی فرضیه فرعی چهارم تحقیق، با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/۶۳۱) ملاحظه شد که میان شایستگی توانمندسازی با بهره‌وری سازمان (سرمایه انسانی) ارتباط مثبت دارد. این یافته از تحقیق با توجه به مطالعه بیگی‌نیا [۲۹] که توانمندسازی را قدرت بخشیدن به کارکنان دانستند، همراستا می‌باشد.

در بررسی فرضیه فرعی پنجم تحقیق، با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/۵۷۶) ملاحظه شد که اعتماد توانمندسازی با بهره‌وری سازمان (سرمایه انسانی) ارتباط مثبت دارد. این یافته از پژوهش با یافته‌های مطالعه الن و همکاران [۱۶] همراستا می‌باشد. تورنر و همکاران [۳۰] نیز در پژوهشی به بررسی توصیه‌های مبتنی بر تاثیر توانمندسازی بر عملکرد کارکنان پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد تمام واکنش‌های بالقوه کارکنان در مورد نظارت، یادگیری و توسعه، مبتنی بر ایجاد توانمندسازی کارکنان سازمان می‌باشد که با نتایج تحقیق حاضر همراستا می‌باشد.

در بررسی فرضیه فرعی ششم تحقیق، با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/۷۳۶) ملاحظه شد که میان معناداری توانمندسازی با بهره‌وری سازمان (سرمایه ساختاری) ارتباط مثبت وجود دارد. این یافته از پژوهش با یافته‌های مطالعه الماسی و همکاران [۲۵]، همراستا می‌باشد. در مطالعه ای حاتمی و دستار [۲] در خصوص نقش یادگیری در بهره‌وری نیروی انسانی از طریق توانمندسازی، گزارش کردند که توانمندسازی در مجموع می‌تواند به افزایش رابطه‌ی بین یادگیری و بهره‌وری نیروی انسانی منجر شود، که با نتایج تحقیق حاضر همراستا می‌باشد.

در بررسی فرضیه فرعی هفتم تحقیق، با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/۵۹۶) ملاحظه شد که میان خودمختاری توانمندسازی با بهره‌وری سازمان (سرمایه ساختاری) ارتباط مثبت وجود دارد. این یافته از

مدیریت مؤثر، ارتقا انگیزش و توان خود مدیریتی، آموزش‌های ضمن خدمت و تقسیم کار بر مبنای لیاقت، شایستگی شرایطی را فراهم آورند که کارکنان شغل خود را با ارزش تلقی نموده و ارزش درونی نسبت به آن داشته باشند و به یکدیگر احساس اعتماد، علاقه‌مندی، شایستگی و گشودگی داشته باشند که این سبب افزایش بهره‌وری کارکنان می‌شود.

برای ارتقاء "معنادار بودن" نیز پیشنهاد می‌گردد اهداف و استراتژی‌های سازمان تعریف شده و نقش و جایگاه هر یک از کارکنان در پیشبرد آن تبیین گردد. همچنین مشارکت دادن کارکنان در همه عرصه‌های کاری و ایجاد روحیه همکاری و کار گروهی نیز در این راستا پیشنهاد می‌گردد.

برای ارتقاء خود مختاری پیشنهاد می‌گردد به مواردی از جمله حفظ عدالت در سازمان و روابط سازمانی، حفظ سطح مطلوب انگیزه‌های مادی بعنوان پیش‌زمینه‌هایی برای توجه و علاقه بیشتر کارکنان توجه شود. در واقع اغلب کارکنان به بحث جبران خدمات و نیز اجرای عدالت به شدت حساس می‌باشند که باید رعایت گردد. به منظور ارتقاء "موثر بودن" پیشنهاد می‌گردد مدیران به شناسایی نقاط قدرت سازمان پرداخته و حتی المقدور سعی نمایند تا نقاط متمرکز قدرت را به سمت مشارکت و تقسیم قدرت در بین کارکنان پیش برند. توجه به این امر می‌تواند مدیریت سازمان را در اجرای موفق توانمندسازی یاری نماید.

به منظور ارتقاء "شایستگی" پیشنهاد می‌گردد بحث ایجاد و توسعه توانمندسازی روانشناختی در تدوین استراتژی‌های منابع انسانی سازمان قرار داده شود. به منظور ارتقاء "اعتماد" نیز پیشنهاد می‌گردد روحیه تیمی در کارکنان و مدیران سازمان را تقویت نمایند. در انجام این پژوهش محدودیت‌هایی وجود داشت که عبارت بودند از:

۱- با توجه به این که پرسشنامه ادراک افراد را از واقعیت می‌سنجد، ممکن است این ادراک کاملاً منطبق با واقعیت نباشد.

پژوهش با یافته‌های مطالعه دعایی و همکاران [۲۷] همراستا می‌باشد. در مطالعه‌ای بیگی نیا و همکاران [۲۹] در مطالعات خود با عنوان تاثیر توانمندسازی بر عوامل تقویت کننده‌ی بهره‌وری نیروی انسانی، دریافتند که بین توانمندسازی روانشناختی و بهره‌وری نیروی انسانی یک همبستگی قوی وجود دارد که از بین ابعاد توانمندسازی بیشترین ضریب تاثیر در پیش‌بینی بهره‌وری نیروی انسانی، مربوط به استقلال و اعتماد شناسایی شد که با تحقیق حاضر همراستا می‌باشد.

در بررسی فرضیه فرعی هشتم تحقیق، با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/۶۳۸) ملاحظه شد که میان موثر بودن توانمندسازی با بهره‌وری سازمان (سرمایه ساختاری) ارتباط مثبت وجود دارد. این یافته از پژوهش با یافته‌های مطالعه دعایی و همکاران [۲۷] همراستا می‌باشد.

در بررسی فرضیه فرعی نهم تحقیق، با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن (۰/۶۱۷) ملاحظه شد که میان شایستگی توانمندسازی با بهره‌وری سازمان (سرمایه ساختاری) ارتباط مثبت وجود دارد. در تحقیق پتروبیچ و پتروف [۳۱] ثابت شده که توانمندسازی بر افزایش آگاهی کارکنان و بهره‌وری سازمان موثر است. در تحقیقی لی و استاکس [۳۲] نیز بیان کردند که شایستگی توانمندسازی با موثر بودن در مشخصات فردی سبب افزایش انگیزش و افزایش بهره‌وری سازمان خواهد شد.

در بررسی فرضیه فرعی دهم تحقیق، با توجه به ضریب همبستگی اسپیرمن فوق (۰/۵۸۹) ملاحظه شد که میان اعتماد توانمندسازی با بهره‌وری سازمان (سرمایه ساختاری) ارتباط مثبت وجود دارد. در تحقیقی تومازاک و همکاران [۱۴] نشان دادند که حمایت از قدرت در توانمندسازی ساختاری، پیش‌بینی قابل توجهی از شایستگی بوده که نتایج نشان می‌دهد، شایستگی به عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های توانمندسازی در بهره‌وری موثر است که با نتایج تحقیق حاضر همراستا می‌باشد.

توجه به نتیجه فرضیه اصلی پیشنهاد می‌شود که مسئولان بیمارستان مورد مطالعه با دادن آزادی عمل،

قرار داد و تصمیمات لازم با تغییر و بهبود ابعاد این متغیر از جمله معنادار بودن، خودمختاری، موثر بودن، شایستگی، اعتماد، در این زمینه اتخاذ گردد.

سخن آخر اینکه برای یافته‌های بیشتر در پژوهش‌های آینده بهتر است به موضوعات تاثیر سنجی هم پرداخته شود و مطالعاتی جامع تر نیز پیشنهاد می گردد از جمله: پژوهش در زمینه تاثیر توانمندسازی نیروی انسانی بر بهره‌وری دولتی و مقایسه آن‌ها در جوامع آماری دیگر مانند دیگر شهرها.

### تشکر و قدردانی

نویسندگان این مقاله از همکاری صمیمانه مدیران و کارکنان محترم بیمارستان امام حسین شاهرود که در انجام این پژوهش تیم تحقیق را یاری کردند کمال تشکر و قدردانی را دارند.

۲- این پژوهش به صورت مطالعه موردی در شهر شاهرود انجام شده است و امکان تعمیم نتایج آن به دیگر استان‌ها و شهرستان‌ها را با محدودیت مواجه می‌سازد.

۳- استفاده از داده‌های مقطعی امکان مطالعه تحولات متغیرها و روابط آن‌ها و نیز ادراک آزمودنی‌ها را در طول زمان ممکن نمی‌کرد.

در این تحقیق که به بررسی رابطه بین توانمندسازی نیروی انسانی و بهره‌وری سازمان در بیمارستان مورد مطالعه پرداخت، نتایج نشان داد که میان ابعاد توانمندسازی و بهره‌وری سازمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. با توجه به اهمیت روزافزون بهره‌وری سازمان‌ها، بنظر می‌رسد بتوان با تمرکز بر ابعاد توانمندسازی کارکنان سلامت به عنوان یکی از محرک‌های افزایش بهره‌وری، آن را در رأس سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌های مدیریت منابع انسانی

جدول ۱ - مقادیر میانگین، انحراف معیار، کمترین، بیشترین، چولگی و کشیدگی متغیرهای حاضر

Table1. The values of mean, standard deviation, minimum, maximum, skewness and kurtosis of present variables

Factor	Sample size	Mean	Standard deviation	Minimum	Maximum	kurtosis	skewness
Being meaningful	153	3.132	1.064	1.250	5.000	-1.055	-0.284
Autonomy	153	3.038	1.045	1.000	5.000	-1.186	-0.032
To be effective	153	3.132	1.168	1.000	5.000	-1.238	-0.197
Merit	153	3.321	1.100	1.000	5.000	-1.145	-0.253
Trust	153	3.283	1.087	1.000	5.000	-1.232	-0.268
Human Capital	153	3.270	0.908	1.429	4.714	-1.031	-0.289
Empowerment of the organization	153	3.181	0.921	1.550	4.617	-1.535	-0.293
Organization productivity	153	3.216	0.880	1.487	4.468	-1.320	-0.438



جدول ۲ - آزمون نرمال بودن متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر

Table 2. Test of the normality of variables studied in the present study

Factor	Sample size	Mean	Minimum	Maximum	skewness	Standard deviation	kurtosis
Being meaningful	153	3.132	1.250	5.000	-0.284	1.064	-1.055
Autonomy	153	3.038	1.000	5.000	-0.032	1.045	-1.186
To be effective	153	3.132	1.000	5.000	-0.197	1.168	-1.238
Merit	153	3.321	1.000	5.000	-0.253	1.100	-1.145
Trust	153	3.283	1.000	5.000	-0.268	1.087	-1.232
Human Capital	153	3.270	1.429	4.714	-0.289	0.908	-1.031
Empowerment of the organization	153	3.181	1.550	4.617	-0.293	0.921	-1.535
Organization productivity	153	3.216	1.487	4.468	-0.438	0.880	-1.320

جدول ۳ - ضریب همبستگی اسپیرمن میان زیرمتغیرهای توانمندسازی و بهره‌وری سازمان (سرمایه انسانی)  
Table 3. coefficient correlation Spearman .3 between empowerment sub-variables and organizational productivity (human capital)

Variables	The significance level	Correlation coefficients
Being meaningful	0.000	0.69
Autonomy	0.000	0.573
To be effective	0.000	0.701
Merit	0.000	0.631
Trust	0.000	0.576

جدول ۴ - ضریب همبستگی اسپیرمن میان زیرمتغیرهای توانمندسازی و بهره‌وری سازمان (سرمایه ساختاری)  
Table 4. coefficient correlation Spearman . Between empowerment sub-variables and organizational productivity (structural capital)

Variables	The significance level	Correlation coefficients
Being meaningful	0.000	0.736
Autonomy	0.000	0.596
To be effective	0.000	0.638
Merit	0.000	0.617
Trust	0.000	0.589

**Reference:**

- 1- Čadil J, Petkovová L, Blatná D. Human capital, economic structure and growth. *Procedia Economics and Finance*, 2014 Jan 1; 12: 85-92.
- 2-Hatami S, and Dastar H. Explain the role of learning in human resource productivity through empowerment. *Two Quarterly Journal of Human Resource Management Researches at Imam Hossein University*, 2012; 4(1): 27-53. [In Persian]
- 3- Taleghani G.R, Tanaomi M, Farhangi A, Zarrinnegar M, studying factors effect on increase of productivity (case study: Saman bank). **Journal of Public Administration**, 2017; 2: 63-75. [In Persian]
- 4- Barton H, Barton LC. Trust and psychological empowerment in the Russian work context. *Human Resource Management Review*, 2011; 21(3): 201-8.
- 5- Aaltio I, Salminen HM, Koponen S. Ageing employees and human resource management—evidence of gender-sensitivity. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*; 2014.
- 6- Tangen S. Demystifying productivity and performance. *International Journal of Productivity and performance management*; 2005.
- 7- Li Z. Psychological empowerment on social media: Who are the empowered users? *Public Relations Review*, 2016; 42(1): 49-59.
- 8- Yang SB, Choi SO. Employee empowerment and team performance. *Team Performance Management: An International Journal*; 2009.
- 9- Safari K., Ghorban A, Rastegar and Jahromi, R. The Relationship between Psychological Empowerment and Entrepreneurship Among Clerks of Fars Payame Noor; 2010. [In Persian]
- 10- Ozbiligin M, Theory and Practice, *International Human Resource Management*. First Published by Dalagrave Macmlilan; 2005
- 11- Kazlauskaite R, Buciuuniene I, Turauskas L. Organisational and psychological empowerment in the HRM-performance linkage. *Employee Relations*; 2012.
- 12- Abbaspour. A, Badri. M, The relationship between psychological empowerment and factors affecting productivity and human resources, *Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*, 2015; 79: 73-100. [In Persian]
- 13- Sharifzadeh F, Mohammadi Moghaddam Y. The Relationship between Employee Empowerment and Human Resource Efficiency of Police Command Officers of Lorestan Province. *Law Enforcement Management Studies*, 2009; 1: 25-36. [In Persian]
- 14- Tomczak T, Reinecke S, Kuss A. *Strategic marketing: Market-oriented corporate and business unit planning*. Springer; 2017.
- 15- Alleyne P, Doherty L, Greenidge D. Human resource management and performance in the Barbados hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 2006 Dec 1; 25(4): 623-46.
- 16- Čiutienė R, Railaitė R. A development of human capital in the context of an aging population. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2015 Dec 1; 213: 753-7.
- 17- Hanaysha J. Testing the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on employee productivity in higher education sector. *International Journal of Learning and Development*, 2016; 6(1): 164-78.
- 18- Collins MD. Understanding the relationships between leader-member exchange (LMX), psychological

- empowerment, job satisfaction, and turnover intent in a limited-service restaurant environment (Doctoral dissertation, The Ohio State University).
- 19- Cummings TG, Worley CG. Organization development and change. Cengage learning; 2014.
- 20- Gagné M, Deci EL. Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 2005 Jun; 26(4): 331-62.
- 21- Dimitriadis ZS. Employee empowerment in the Greek context. *International journal of manpower*, 2005 Jan 1; 26(1): 80-92.
- 22- Ergeneli A, Arı GS, Metin S. Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers. *Journal of business research*, 2007 Jan 1; 60(1): 41-9.
- 23- Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 1995 Oct 1; 38(5): 1442-65.
- 24- Bontis N. Intellectual capital questionnaire. Hamilton, Canada: Institute for Intellectual Capital Research Inc; 1997.
- 25- Tavakoli M , Fatehi Rad N , Shokooh Z , Khodaei M, Designing and presenting the Accreditation Model of Public Hospitals, *Journal of Healthcare Management*, 2021; 12(2): 7-17
- 26- Almasi M, Rostami E and Fattahi S. Effect of mediation on the correct pattern of consumption on the relationship between effective factors on human resource productivity among employees of government agencies in Kermanshah, *Human Resources Management Researches*, 2011 5; 1: 23-29. [In Persian]
- 27- Doaei H, Yaghoubi N, Firozbakht Z, Sheikhpour M, Sheikhpour Z. Empowering employees as a mediator between intellectual capital and quality of work life. *Specialized Magazine Journals Database*, 1393; 17: 92-106. [In Persian]
- 28- Gholipour A, Pourizat A, Mohammadi F. Explaining the internal and external factors affecting the organization of identity organization in government agencies. *Scientific-Research (Ministry of Science) / ISC*, 2011; 7: 149-166. [In Persian]
- 29- Beginia A, Sardari A. The Effect of Employees' Cognitive Empowerment on the Factors for Enhancing Productivity of Human Resources. *The View of Governmental Perspective*, 2005; 1(3): 79 – 102 . [In Persian]
- 30- Turner R, Huemann M, Keegan A. Human resource management in the project-oriented organization: employee well-being and ethical treatment. *International Journal of Project Management*, 2008 Jul 1; 26(5): 577-85.
- 31- Petrovčič A, Petrič G. Differences in intrapersonal and interactional empowerment between lurkers and posters in health-related online support communities. *Computers in Human Behavior*, 2014 May 1; 34: 39-48.
- 32- Li, Z., and Stacks, D. W. A great leap: Bridging a new media era of organization-public relationships. In: Vaidya, K. (Eds.), *Public Relations and SocialMedia for the Curious: Why Study Public Relations and Social Media*; 2014.

## The Relationship Between Human Resource Empowerment and Organizational Productivity of Imam Hossein (AS) Shahrood Hospital

Najarian R<sup>1</sup>, Hajinabi K<sup>2</sup>, Nazarimanesh L<sup>3</sup>

### Abstract

**Introduction:** One of the most important management a in the E -health system is Security, which plays an important role in increasing public confidence in the quality of services. In this study, the allocation of High security improves the interoperability of remote devices.

**Methods:** In this research, the published studies were reviewed which led to the design of the initial conceptual model and in the next stage, Delphi's four steps were screened by 22 experts in the field and finally the final conceptual model was presented with effective factors. As the results depicted, Kendall coordination coefficient in the fourth round was 0.007, which shows that there is a consensus among experts and it is possible to end the repetition of stages, and this amount is considered statistically significant.

**Results:** This research expressed the acceptance of secure EHR by considering different dimensions through presenting a conceptual model and explored IoT entrepreneurial opportunities as well as more appropriate responses to patients in the IT space. The initial conceptual model has 3 sections: Patient data smart tools, Cloud storage, Smart doctor environment and finally the final conceptual model was presented with effective factors.

**Conclusion:** the final conceptual model directly affects important therapeutic indicators such as reducing the number of errors and length of treatment. The ability to transfer data in this platform has led to the smarter telemedicine.

**Keywords:** Electronic Health Record, Intelligence, Internet of Things, Telemedicine.

---

1- M.Sc student, Health and Medical Services Management, Faculty of Medical Sciences and Technologies, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2- Assistant Professor, Department of Health and Medical Services Management, Faculty of Medical Sciences and Technologies, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran, (Corresponding Author), khajinabi@yahoo.com

3- Assistant Professor, Department of Health and Medical Services Management, Faculty of Medical Sciences and Technologies, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran