

بررسی رابطه بین توانمندی و تعهد سازمانی پرستاران مرکز آموزشی - درمانی شهید صیاد شیرازی گرگان (۱۳۹۷)

فریبا بیکی^{۱*}، احمد تقوی^۲، زهرا مهر بخش^۳، آسیه خلیلی^۴

- ۱- کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران
 ۲- کارشناس ارشد مدیریت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران
 ۳- کارشناس ارشد آمار، عضو هیأت علمی گروه آمار و اپیدمیولوژی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران
 ۴- کارشناس پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، بیمارستان آموزشی-درمانی صیاد شیرازی، گرگان، ایران

Journal of Education and Ethics in Nursing, Vol.9, No.1&2, Spring & Summer 2020

چکیده

مقدمه: توانمندسازی کارکنان، تکنیک جدیدی است که برای افزایش بهره‌وری، از طریق بالا بردن تعهد کارکنان به سازمان و بالعکس مورد استفاده مدیران قرار گرفته است. این شیوه روش ارزشمندی است که بین کنترل کامل مدیریت و آزادی عمل کارکنان توازن برقرار می‌کند. تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرآیند مستمر می‌باشد که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی و توجه به موفقیت، پیشرفت و رفاه سازمان به وجود می‌آید. با توجه به اهمیت نقش پرستاران در نظام بهداشتی-درمانی، این تحقیق به منظور تعیین رابطه توانمندسازی و تعهد سازمانی پرستاران مرکز آموزشی - درمانی شهید صیاد شیرازی گرگان (۱۳۹۷) انجام شد.

روش کار: پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی با رویکرد مقطعی بوده که در (۱۳۹۷) انجام شده است. در این بررسی ۱۸۰ نفر از پرستاران مرکز آموزشی - درمانی شهید صیاد شیرازی گرگان به شیوه سرشماری انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده، پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) و پرسشنامه تعهد سازمانی توسط آلن و مایر (۲۰۰۰) بود که توسط پرستاران تکمیل شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها نرم‌افزار SPSS ۱۶، آمار توصیفی-تحلیلی بر اساس نرمال بودن یا نبودن داده‌ها از آزمون‌های (اسپیرمن، پیرسون) استفاده گشت.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که بین توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد ($p=0,000$ $r=0/619$). یافته‌های مربوط به تعهد سازمانی نشان داد که پرسنل پرستاری دارای تعهد سازمانی در سطح مطلوبی هستند و بالاترین میزان تعهد مربوط به تعهد هنجاری بود. نتایج مربوط به توانمندی روانشناختی نشان داد بیشتر پرسنل پرستاری مرکز آموزشی - درمانی شهید صیاد شیرازی گرگان توانمندی بالایی داشتند (میانگین ۶۴/۹۷۲) و در تمام ابعاد توانمندسازی روانشناختی در سطح مطلوبی قرار دارند و بالاترین میانگین مربوط به بعد اعتماد بود.

نتیجه‌گیری: تلاش جهت بهبود توانمندسازی می‌تواند یک استراتژی ارزشمند برای بهبود تعهد سازمانی محسوب گردد و باید با استفاده از روش‌های تشویقی، دادن آزادی عمل، ارتقای انگیزش و توان خودمدیریتی، آموزش‌های ضمن خدمت و تقسیم کار بر اساس لیاقت و شایستگی موجب بار ارزش بودن، احساس اعتماد، علاقمندی و شایستگی در پرستاران می‌شود. افراد باید از جو حاکم بر سازمان احساس آزادی، اختیار، انگیزش و احترام کرده تا افزایش توانمندی و تعهد سازمانی محقق گردد.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، تعهد سازمانی، پرستاران

J Educ Ethics Nurs 2020;9(1&2):23-29

مقدمه

جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد [۲]. در ادبیات واژه توانمندسازی تعریف

نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است [۱]. به طوری که وجود نیروهای انسانی توانمند و متعهد در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و

*نویسنده مسئول، نشانی: کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی، کارشناس دفتر توسعه دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران.

پست الکترونیک: fbaiky@yahoo.com

تلفن تماس: ۰۹۱۱۳۷۷۳۹۷۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۰/۲۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۵/۲۲

توانایی روانشناختی و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی

پرستاران چینی گزارش کردند که رضایت شغلی پرستاران، توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی در سطح متوسط بوده و رضایت شغلی و توانایی روانشناختی پرستاران از لحاظ سن و طول مدت خدمت به طور معناداری متفاوت بود.

آن و مایر مدل سه بعدیشان را مبتنی بر مشاهده شباهت‌ها و تفاوت‌هایی که در مفاهیم تک بعدی تعهد سازمانی وجود داشت، ایجاد کردند. بحث کلی آنها این بود که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و بنابراین، این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد. آنها بین ۳ نوع تعهد تمایز قائل می‌شوند:

تعهد عاطفی: اشاره به وابستگی‌های احساسی فرد به سازمان دارد.

تعهد مستمر: تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان می‌شود.

تعهد هنجاری: احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند [۶].

با توجه به اینکه امروزه سازمان‌ها به طور ناخواسته هزینه‌های هنگفتی را به علت عدم تعهد کارکنان نسبت به سازمان متحمل می‌شوند به نظر می‌رسد که وجود و افزایش توانمندی در سازمان‌ها با توجه به فراهم نمودن زمینه‌های مناسب منجر به مزایایی برای افراد و سازمان‌ها می‌شود و می‌تواند بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر بگذارد [۱۱]. اهمیت نقش توانمندسازی پرستاران و تعهد سازمانی آنان این مسأله را مطرح می‌کند که آیا بین توانمندسازی و تعهد سازمانی پرستاران ارتباط وجود دارد؟

روش کار

این تحقیق از نوع مقطعی با رویکرد توصیفی-تحلیلی بود که به شیوه سرشماری با استفاده از پرسشنامه انجام می‌شود. جهت تعیین حجم نمونه از فرمول زیر استفاده شد.

$$N = [z1 - \alpha/2 + z1 - \beta] 2 + 3$$

با توجه به مقاله مشابه ایبلی و ناستی زایی، ضریب همبستگی استفاده شده در فرمول گنجانده شد که حجم نمونه ۱۴۰ نفر به دست آمده و با توجه به احتمال ریزش ده درصد ۱۴ نفر و در نهایت پرسشنامه در بین ۱۵۴ نفر توزیع گردید [۱۲].

بررسی در سال ۱۳۹۷ در بین پرستاران مرکز آموزشی-درمانی شهید صیاد شیرازی شهر گرگان انجام شد. در خصوص معیار ورود و خروج، تمام پرستارانی که در زمان جمع‌آوری داده‌ها اشتغال به کار داشته و رضایت شخصی برای پرکردن پرسشنامه را داشتند معیار ورود محسوب شد.

واحدی از آن وجود ندارد بلکه تعریف آن بستگی به موقعیت و افراد دارد و باید تحقیقات بیشتری انجام شود تا بتوان ماهیت آن را درک کرد [۳]. توانمندسازی، فرآیندی است که مدیریت ارشد یک بینش روشن را تدوین کرده و برنامه‌ها و وظایف معین برای نیل به آن را در سازمان ترسیم می‌نماید و اطلاعات و منابع مورد نیاز برای انجام وظایف برای کارکنان را فراهم می‌کند و اجازه می‌دهد آنان در صورت نیاز تغییرات رویه‌ای و اصلاح فرآیندها را انجام دهند. در این رویکرد ساده‌سازی و روشن کردن کار و وظایف مورد تأکید است. به طور خلاصه توانمندسازی یعنی تصمیم‌گیری در یک محدوده معین [۴]. Au-Yeungn Mok در نتایج تحقیقات خود نشان دادند که توانمندسازی پرستاران باعث ارتقا، اعتماد و تعهد سازمانی، رضایت شغلی، بهره‌وری، مشارکت در تصمیم‌گیری، خودکفایی، احساس استقلال، اعتماد به نفس، مسئولیت‌پذیری، کنترل کار و نهایت اثر بخشی سازمان و کاهش تنش شغلی و مسخ شخصیت می‌شود [۵]. توانمندسازی کارکنان روش ارزشمندی است که بین کنترل کامل مدیریت و آزادی عمل کارکنان توازن برقرار می‌کند [۶]. تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرآیند مستمر است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی و توجه به موفقیت، پیشرفت و رفاه سازمان به وجود می‌آید [۷]. پژوهشگران، تعهد سازمانی را به عنوان یک متغیر حایز اهمیت در درک رفتار کارکنان می‌دانند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تعهد سازمانی، عملکرد کارکنان، برون داده‌های سازمانی از قبیل: ترک خدمت، فروش و سودآوری مؤسسه و نیز غیبت کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و بدین ترتیب وجود تعهد سازمانی باعث افزایش بهره‌وری، بهبود و افزایش کیفیت ارائه خدمات می‌شود [۸]. توانمندسازی روانشناختی شامل: احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن، احساس معنادار بودن و احساس داشتن اعتماد به دیگران می‌باشد. کارکنانی که دارای تعهد و پایداری هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان باقی مانده و کار می‌کنند [۹] و به قوانین و ساختارهای موجود اکتفا نکرده و خود را در چهارچوب آن محدود نمی‌سازند. آنها اگر قانون یا ساختاری را در مقابل آرمان خود ببینند، سعی در تغییر آن و رفع موانع موجود خواهند نمود [۱۰].

صنعت جو و همکاران در پژوهشی تحت عنوان **تعهد سازمانی در پرتو توسعه توانمندسازی روانشناختی کارکنان در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد** میانگین تعهد سازمانی و توانمندسازی روانشناختی کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد در حد متوسط بود و بین تعهد سازمانی و توانمندسازی روانشناختی کتابداران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. Qiong و همکاران تحقیقی در بررسی تأثیر

در تجزیه و تحلیل داده‌ها نرم افزار SPSS ۱۶ و آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، تعداد و فراوانی) و آمار تحلیلی استفاده شد. جهت آمار توصیفی، برای توصیف متغیرهای کمی از میانگین و انحراف معیار و متغیرهای کیفی از جدول فراوانی و درصد استفاده گشت. پس از بررسی نرمالیتی داده‌ها از آزمون‌های آماري مناسب جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. بر اساس نرمال بودن یا نبودن داده‌ها از آزمون‌های اسپیرمن، پیرسون استفاده شد. برای بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی و حیطه‌های دو متغیر در صورت نرمال بودن از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و صورت نرمال نبودن از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. کد کمیته اخلاق طرح IR. GOUMS.REC ۱۳۹۷،۰۳۱ می‌باشد.

یافته‌ها

بررسی خصوصیات جمعیت شناختی پرستاران مرکز آموزشی-درمانی شهید صیاد شیرازی در این پژوهش نشان داد که میانگین سنی پرستاران ۳۳ سال و انحراف معیار ۵/۹۰ بود. ۹۴/۴ درصد پرستاران با تحصیلات کارشناسی بیشترین فراوانی را داشتند. پرستاران زن ۹۲/۲ درصد و کارمندان مرد ۷/۸ درصد بوده است. دامنه سنی آزمودنی‌ها بین ۵۰ - ۲۲ بوده است. بیشترین توزیع فراوانی را قومیت فارس داشت. از بین سه بعد تعهد سازمانی پرستاران در هر سه بعد در سطح مطلوبی قرار داشتند و میانگین تعهد هنجاری بیشتر از دو بعد دیگر بود. از بین سه بعد تعهد سازمانی روانشناختی پرستاران در هر سه بعد در سطح مطلوبی قرار داشتند و میانگین ابعاد اعتماد و تأثیرگذاری بیشتر از دو بعد دیگر بود.

آزمون اسپیرمن نشان داد بین توانمندسازی و تعهد سازمانی پرستاران رابطه خطی معناداری وجود دارد و به دلیل مثبت بودن ضریب همبستگی با افزایش توانمندسازی پرستاران میزان تعهد سازمانی آنها افزایش می‌یابد.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل ۳ قسمت اطلاعات دموگرافیک (سن، جنس، قومیت و سابقه کاری) و پرسشنامه توانمندسازی و تعهد سازمانی بود.

به منظور اندازه‌گیری توانمندسازی از پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) استفاده شد و مشتمل بر پنج مؤلفه (معناداری، خودتعیینی، شایستگی، مؤثر بودن و اعتماد) بوده و هر مؤلفه شامل ۳ سؤال بود. این ابزار توسط عبدالهی (۱۳۸۴) در ایران هنجاریابی و توسط محققانی مکرراً به کار رفته و در تحقیقات فراوانی روایی صوری، محتوایی و سازه و پایایی این مقیاس گزارش شده است [۱۳]. در پژوهش ابیلی که رابطه توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی در پرسنل پرستاری برای سنجش اعتبار پرسشنامه توانمندسازی ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹. و پرسشنامه تعهد سازمانی ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲. گزارش شد. 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 بود که پایین‌ترین نمره فرد ۱۵ و بالاترین نمره ۷۵ می‌باشد و هرچه نمره بالاتر باشد نشانه توانمندی بالاتر فرد بود [۱۴]. در خصوص معیار ورود و خروج، تمام پرستارانی که در زمان جمع‌آوری داده‌ها اشتغال به کار داشته و رضایت شخصی برای پرکردن پرسشنامه را داشتند معیار ورود محسوب شد.

پرسشنامه تعهد سازمانی توسط آلن و مییر (۲۰۰۰) ساخته شده و سه بعد عاطفی (۱-۸)، مستمر (۹-۱۶) و هنجاری (۱۷-۲۴) را سنجید که دارای ۲۴ گویه می‌باشد که در مقیاس لیکرت (کاملاً مخالف=۱، مخالف=۲، تا حدودی موافق=۳، موافق=۴، کاملاً موافق=۵) نمره‌گذاری شده است و پایین‌ترین نمره ۲۴ و بالاترین نمره ۱۲۰ می‌باشد و نمره بالاتر نشان‌دهنده تعهد سازمانی بیشتری بود [۲۳]. ضریب پایایی این پرسش‌نامه به ترتیب برای ابعاد هنجاری/عاطفی/مستمر برابر با ۰/۷۳، ۰/۸۵/۷۹، ۰/۷۳ می‌باشد و روایی هر یک از مؤلفه‌های تعهد سازمانی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای هر بعد برابر با هنجاری ۰/۸۵، عاطفی ۰/۸۸ و مستمر ۰/۸۲ بوده گزارش شد [۱۵].

اطلاعات زمینه‌ای

جدول ۱: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۴	۷/۸
زن	۱۶۶	۹۲/۲

جدول ۲: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب قومیت

قومیت	فراوانی	درصد
فارس	۱۶۳	۰/۹۰
ترکمن و سیستانی	۱۵	۸/۳

جدول ۳: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد
کاردانی	۵	۲/۸
کارشناسی	۱۷۰	۹۴/۴
ارشد	۵	۲/۸

جدول ۴: توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب رشته

بخش	فراوانی	درصد
پرستاری	۱۵۴	۸۵/۶
اتاق عمل	۱۲	۶/۷
هوشبری	۱۲	۶/۷
مامایی	۲	۱/۱

جدول ۵: آمار توصیفی وضعیت تعهد سازمانی و ابعاد آن در پرستاران

ابعاد تعهد سازمانی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
تعهد عاطفی	۱۸۰	۳۴/۱۵۵	۴/۵۸۲
تعهد مستمر	۱۸۰	۳۴/۳۵۵	۳/۹۰۹
تعهد هنجاری	۱۸۰	۳۶/۳۰۰	۳/۵۴۳
تعهد سازمانی کلی	۱۸۰	۱۰۴/۸۱۱	۸/۷۲۵

جدول ۶: آمار توصیفی وضعیت توانمندسازی سازمانی و ابعاد آن در پرستاران

ابعاد تعهد سازمانی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
معناداری	۱۸۰	۱۳/۱۰۰	۱/۶۳۱
خودکارآمدی	۱۸۰	۱۲/۳۰۰	۲/۱۲۶
خودمختاری	۱۸۰	۱۲/۵۰۵	۱/۸۱۷
تأثیرگذاری	۱۸۰	۱۳/۰۷۷	۱/۶۷۲
اعتماد	۱۸۰	۱۳/۹۸۸	۱/۳۴۹
توانمندسازی کلی	۱۸۰	۶۴/۹۷۲	۴/۹۷۰

آمار تحلیلی

جدول ۷: بررسی ارتباط توانمندسازی و تعهد سازمانی پرستاران

تعهد سازمانی	
توانمندسازی	مقدار برآورد شده ضریب همبستگی
	معناداری (P-Value)
	۰/۶۱۹
	۰/۰۰۰

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی تحقیق بررسی ارتباط بین توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی بود که نتایج تحقیق نشان داد بین توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد ($p=0/000$, $r=$ ، تعهد سازمانی در پرستاران افزایش می‌یابد و سایر بررسی‌هایی که با هدف مشابه در دیگر نقاط کشور و جهان انجام گرفته است یافته‌های این پژوهش را تأیید می‌کند به گونه‌ای که لئو [۱۶]، باتنگر [۱۷] و جانسن [۱۸] ایبلی و ناستی‌زایی [۱۲]، حجتی [۱۹] و عامری [۱۴] در تحقیقات خود به این موضوع اشاره کرده‌اند.

در زمینه ارتباط بین توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی با متغیرهای دموگرافیک نتایج این بررسی نشان داد سن می‌تواند عامل تأثیرگذاری بر ارتباط دو متغیر پژوهش باشد و لئو [۱۶] بیان می‌کند که با افزایش سن، توانمندی افزایش یافته و بین این دو مؤلفه ارتباط معناداری وجود داشته است و این نتایج با یافته‌های حجتی، کرمانشاهی و زعیمی پور [۲۰] نیز همخوانی دارد.

در این تحقیق سنوات عامل تأثیرگذاری در ارتباط بین توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی بود که پرسنل با تجربه و مهارت، وابستگی به شغل خود پیدا می‌کنند و قدرت تصمیم‌گیری و توانایی بیشتری در انجام کارهایشان می‌یابند. در بررسی سلیمانی [۲۱]، میرزا محمدی [۲۲] و باقری [۲۳] بین سن و سنوات با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود داشت که با تحقیق حاضر همخوانی دارد.

یافته‌های مربوط به توانمندی روانشناختی نشان داد بیشتر پرسنل پرستاری مرکز آموزشی-درمانی شهید صیاد شیرازی دارای توانمندی بالایی داشتند (میانگین ۶۴/۹۷۲) و با پژوهش حجتی و زعیمی پور همخوانی داشته ولی با تحقیق تورانی هماهنگی ندارد. پرسنل پرستاری در تمام ابعاد توانمندسازی روانشناختی در سطح مطلوبی قرار دارند و بالاترین میانگین مربوط به بعد اعتماد می‌باشد که با یافته‌های ایبلی [۱۲] و تورانی و همکاران [۲۴] همخوانی نداشت زیرا در بررسی آنها پایین‌ترین میانگین مربوط به بعد اعتماد بوده است. یافته‌های معناداری که در حد مطلوبی گزارش شد بیانگر این موضوع است که پرستاران احساس می‌کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند. یافته‌های مطلوب خودکارآمدی نشان داد پرستاران دارای دانش و مهارت‌های لازم برای انجام هرچه بهتر وظایف محوله می‌باشند. ایبلی، یافته‌های مربوط به تأثیرگذاری که در حد مطلوبی بود به این معناست که پرستاران توانمند معتقدند عوامل بیرونی فعالیت‌های آنها را کنترل نمی‌کنند و عوامل را می‌توان کنترل کرد. مطلوب بودن احساس خود مختاری نشان دهنده این نکته می‌باشد که پرستاران صاحب

حق انتخاب یعنی کسب تجربه در امر انتخاب، اجرا و نظم بخشیدن به فعالیت‌های خود هستند. نتایج مطلوب بعد اعتماد بیان‌کننده این باور است دیگران خیرخواهانه عمل خواهند کرد. یافته‌های مربوط به تعهد سازمانی نشان داد که پرسنل پرستاری دارای تعهد سازمانی در سطح مطلوبی هستند و بالاترین میزان تعهد مربوط به تعهد هنجاری بود که با پژوهش حجتی [۱۹] و طالب پور [۲۵] همسو می‌باشد.

با توجه به این موضوع که این پژوهش در پرستاران مرکز آموزشی-درمانی شهید صیاد شیرازی گرگان (۱۳۹۷) انجام شده، شاید یکی از محدودیت‌های این طرح تعمیم‌پذیری نتایج آن است که تنها در بیمارستان مورد بررسی قابل استفاده است و برای تعمیم نتایج باید در بیمارستان‌های دیگر انجام شود و با توجه به پایین بودن حجم نمونه توصیه می‌شود تحقیقی با حجم بالاتری انجام گردد. پیشنهاد می‌شود که تلاش در جهت بهبود توانمندسازی به عنوان یک استراتژی ارزشمند برای بهبود تعهد سازمانی استفاده شود و از روش‌های تشویقی و مناسی استفاده گردد. افراد باید از جو حاکم بر سازمان احساس آزادی، اختیار، انگیزش و احترام کرده تا افزایش توانمندی و تعهد سازمانی محقق گردد. از بازخورد نتایج به دست آمده می‌توان جهت راهکارهای مناسب جهت افزایش توانمندسازی و تعهد سازمانی برای پرستاران بیمارستان‌ها استفاده نمود.

مهم‌ترین نتیجه طرح نشان داد بین توانمندسازی و تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود داشت و پرستاران مرکز آموزشی-درمانی شهید صیاد شیرازی گرگان از نظر دو متغیر مذکور در سطح مطلوبی قرار داشتند. توانمندسازی و مشارکت، سبب ایجاد رضایت شغلی و تعهد پرستاران می‌شود؛ زیرا که پرستاران توانمند، تعهدات سازمانی بیشتری داشته و مراقبت‌های بهتری ارائه می‌دهند. هر چه کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها شرکت فعال داشته باشند، اعتماد به نفس، مسئولیت و تعهدپذیری بیشتر و فشار خستگی کمتری داشته و با شور و شوق بیشتری در جهت دستیابی به نتیجه فعالیت می‌کنند.

سپاسگزاری

این پژوهش حاصل طرح تحقیقاتی در مرکز آموزشی - درمانی شهید صیاد شیرازی گرگان بوده است که در معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی گلستان به تصویب رسید. از پرستاران مرکز آموزشی - درمانی شهید صیاد شیرازی گرگان که در پر کردن پرسشنامه در این تحقیق مشارکت داشتند قدرانی می‌شود.

References:

1. Asgari, Mohammad Reza. Organizational Commitment and its Relationship with Organizational Culture, Basirat Publications 2002; 11(32-33). [Persian]
2. Haug E. B, Laaschinger H. K. S. Power and opportunity in public health nursing work environment. Public health nursing 1996; 12(1): 42-9.
3. Foy N. Empowering People at work; Cambridge: Gower Publishing 1997.
4. Niehoff BP, Moorman RH, Blakely G, Fuller J. The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. Group Organ Manage 2001; 26(1): 91-114.
5. Mok E, Au-Yeung B. Relationship between organizational climate and empowerment of nurses in Hong Kong. Journal of nursing management 2002; 10(3):129-37.
6. Vadadi, Ahmad; Mehrara, Ahmad. Investigating the Relationship between Empowerment and Organizational Commitment, Tax Research Journal 2013:18. [Persian]
7. Baree, Moslem; Tavalae, Ruhollah. Investigating the Impact of Organizational Commitment on Organizational Performance. Police Human Development Monthly 2010; 30:96. [Persian]
8. Pazargadi, Mehnoosh; Jahangir Fereydoon. Organizational Commitment of Nurses and Related Factors. Journal of Faculty of Nursing and Midwifery 2006; 16(54). [Persian]
9. 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 28rganiz Human Development 2010; 7(28): 29-45. [Persian]
10. 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]
11. Mirzabeigi GH, Salemi S, Sanjeri M, Shirazi F, Heidari SH, Maleki S. Job satisfaction of nurses. Hayat. 2009; 15(1): 49-59. [Persian]
12. Abiley, Khodayar; Nastaiezai, Nasser. Investigating the Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Commitment in Nursing Personnel in Zahedan Hospitals, 2009, Toloo-e-Haghsh, Research Quarterly 2009; 8(26). [Persian]
13. Zare, Qasem. The Relationship between Psychological Factors of Expertise Empowerment and Entrepreneurship Organization in Physical Education Organization of Iran. Journal of Movement and Sport Sciences 200; 5(9): 71-81. [Persian]
14. Seyed Ameri Mir Hassan; Esmaili, Mohammad Reza. The Relationship between Empowerment, Organizational Commitment, and Job Commitment of Tehran Physical Education General Staff Personnel, Sport Management 2010; 7:125-144. [Persian]
15. Nodehi, Hassan; Rashidi, Ali; Khalili, Ali; Mehravar Gigloo, Shahram. The Relationship between Self-Control and Source of Control with Organizational Commitment in Sabzevar Education Staff, Journal of Educational Leadership and Management Quarterly 2014; 1(1): 49-66. [Persian]
16. 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.
17. Bhatnagar J. The power of psychological empowerment as an antecedent to organizational commitment in Indian managers 2005; 8(4): 419-33.
18. Janssen A. The barrier effect of conflict with superiors in the relationship between employee empowerment and organizational commitment. Work & stress 2004; 18(1): 56-65.
19. Hojati, Hamid; Taheri, Nourollah; Kamangar Salar; Hekmatipour Nafiseh; Mirzaali Jamila. The Relationship between Empowerment and Organizational Commitment, Journal of Health and Care 2015; 17(1): 82-90. [Persian]
20. Zaeemipour- Kermanshahi M, Vanaki Z, Hajizadeh E. The effect of manager nurses management skills retraining on empowerment of nursing staff. Journal of Zanzan University of Medical Sciences and Health Services 2005; 13(50): 14-21. [Persian]
21. 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]
22. 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]
23. Bagheri M, Tolayi R. The effect of organizational commitment on organizational performance. Journal of Police Organizational Development 2009; 7(30): 79-96. [Persian]
24. Turani S, Yazdi feyzabadi V, Gohari MR. The relationship between empowerment climate and perception empowerment's employees in teaching hospital of Kerman University of medical 2008; 11(31): 17-26. [Persian]
25. Talebpour 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]

The Relationship between Empowerment and Organizational Commitment of Nurses in commitment in medical education Center martyr Sayyad Shirazi in 2018

Fariba Baiky^{1*}, Ahmad Taghavee², Zahra Mehrbakhsh³, Asyeh Khalili⁴

Received: 2019/08/13

Revised: 2020/01/18

Accepted: 2020/01/19

1. MS OF Educational Planning, Health school, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran
2. MS of management, Health school, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran
3. MS of statistics, Member of the faculty of statistics and epidemiology, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran
4. BS of nursing, Sayyad Teaching Hospital, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran

Journal of Education and Ethics in Nursing, Vol.9, No.1&2, Spring & Summer 2020

J Educ Ethics Nurs 2020;9(1&2):23-29

Abstract:

Introduction:

Empowerment of employees is a new technique that it is used by managers to increase productivity by increasing employees' commitment to the organization and vice versa. This is a valuable method that make balance between full control of management and the freedom of action the employees. Organizational commitment is an attitude about employee loyalty to the organization and as a continuous process creates from the participation of individuals in organizational decisions and attention to the success, development and welfare of the organization. Considering the important role of nurses in the health care system this, this study was performed to investigate the relationship between empowerment and organizational commitment in medical- educational Center martyr Sayyad Shirazi.

Methods and Materials:

This research is a descriptive - Analytical sectional that was done in 2018. Subjects in this study included 180 nurses in medical- educational Center martyr Sayyad Shirazi that were selected by field method. The instruments were psychological empowerment questionnaire Spreader's (1995) and Organizational Commitment Questionnaire by Allen & Meyer (2000) that was completed by nurses. For analysing the data were used 16 SSPS software. Descriptive and Analytical statistics (Spearman).

Results:

The results of this study showed that there is a significant relationship between psychological empowerment and organizational commitment ($p=0.000$, $p=0.619$). Findings of organizational commitment showed that nurses were at the desired level and have the highest commitment rate was related to normative commitment. The results of psychological empowerment showed that most of the nurses had high empowerment (mean 64/972) and in all dimensions of psychological empowerment were in the High Capability level and the highest mean was related to the dimension of trust.

Conclusion:

Endeavor to improve empowerment can be considered as a valuable strategy to improve organizational commitment and encouraging and significant methods should be used. Individuals should feel the freedom, power, motivation and respect of the organization's atmosphere to Increase organizational commitment and commitment.

Keywords: Empowerment, Organizational Commitment, Nurses

* Corresponding author Email: fbaiky@yahoo.com