

بررسی توان‌مندی روان‌شناختی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی منتخب شهر تهران در سال ۱۳۹۷

نیره السادات روح‌الهی^۱، ایروان مسعودی اصل^۲، سمیه حسام^۳،

محمود محمودی^۴

چکیده

زمینه و هدف: با توان‌مندسازی کارکنان، سازمان‌ها می‌توانند گام‌های بسیار بلندی در مسیر توسعه و رشد بردارند که این مهم از طریق بررسی عوامل مؤثر بر توان‌مندسازی کارکنان امکان پذیر است. این مطالعه با هدف «تعیین توان‌مندی روان‌شناختی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی منتخب شهر تهران» انجام شد.

روش بررسی: این مطالعه، توصیفی-تحلیلی از نوع مقطعی می‌باشد که در سال ۱۳۹۷ در بین پرسنل دانشگاه‌های علوم پزشکی منتخب شهر تهران (تهران، ایران و آزاد اسلامی) انجام شد. تعداد نمونه‌ها ۴۱۰ نفر بودند. دانشگاه‌ها به روش تصادفی خوشه‌ای انتخاب و نمونه‌ها در هر دانشگاه به روش دردسترس انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسش‌نامه‌ی پژوهشگر ساخته توان‌مندی روان‌شناختی بود. روایی و پایایی ($\alpha=0/89$) پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. داده‌ها با نرم افزار SPSS و آزمون آماری کای دو و ضریب همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل شدند. $P<0/05$ به عنوان سطح معنی‌دار در نظر گرفته شد.

یافته‌ها: از ۴۱۰ نفر مورد مطالعه، ۲۹۰ نفر (۷۰/۷ درصد) زن بودند. بیشترین درصد (۵۱/۴٪) کارکنان هر سه دانشگاه (تهران، ایران، آزاد) دارای توان‌مندی متوسط بودند. ضریب همبستگی پیرسون ارتباط آماری مستقیم و معنی‌داری بین توان‌مندی کارکنان با عوامل مؤثر بر آن نظیر احساس شایستگی، احساس معنی‌داری و احساس حق انتخاب را نشان داد ($p<0/001$). بیشترین همبستگی ($r=0/654$) بین عامل احساس معنی‌داری با توان‌مندی کارکنان وجود داشت ($p<0/001$).

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که توان‌مندی روان‌شناختی در کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی منتخب در سطح متوسط قرار دارد. هم‌چنین عوامل زیادی نظیر احساس معنی‌داری، احساس مؤثر بودن، احساس حق انتخاب و احساس شایستگی در توان‌مندی روان‌شناختی این کارکنان تاثیر دارد.

واژه‌های کلیدی: توان‌مندی، روان‌شناختی، کارکنان

دریافت مقاله: تیر ۱۳۹۷

پذیرش مقاله: آبان ۱۳۹۷

* نویسنده مسئول:

ایروان مسعودی اصل؛

دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی

دانشگاه علوم پزشکی ایران

Email:

masoudi_1352@yahoo.com

۱ دانشجوی دکتری مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران

۲ دانشیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

۳ استادیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران

۴ اسناد گروه اپیدمیولوژی پزشکی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

مقدمه

مهمترین رکن هر نظامی را نیروی انسانی تشکیل می‌دهد که می‌تواند کشور را به سوی اهداف توسعه هدایت کند. استفاده‌ی صحیح از نیروی انسانی به مثابه ارزشمندترین و بزرگترین ثروت هر جامعه به صورت مسئله‌ای حایز اهمیت همواره مورد توجه دولت‌ها بوده است (۱). از آنجاکه منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و مهمترین سرمایه و منبع اصلی مزیت رقابتی و ایجادکننده‌ی قابلیت‌های اساسی هر سازمانی به شمار می‌آید، یکی از مؤثرترین راه‌های دستیابی به مزیت رقابتی، توان‌مندسازی کارکنان سازمان‌ها است (۲). توان‌مندسازی مفهوم جدیدی است که به عنوان مشکل‌گشای بسیاری از مسایل سازمانی تلقی شده و عامل جدیدی برای رشد محیط کار به شمار می‌رود (۳). توان‌مندسازی فرایندی است که طی آن فرد از نیازها و خواسته‌های درونی و قابلیت‌های خود آگاه می‌شود و با هدف رسیدن به خواسته‌ها، به کسب توانایی‌های لازم می‌پردازد (۴). توان‌مندسازی منابع انسانی یک نگرش مدرن از انگیزش درون‌شغلی است که به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان بوده و شرایط و فرصت‌هایی را برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی کارکنان فراهم می‌کند (۵). یک فرایند جامع توان‌مندسازی کارکنان در سازمان نیازمند توجه به بعد روان‌شناختی است؛ چراکه شرط لازم برای توان‌مند نمودن کارکنان ایجاد باور و ادراک صحیح کارکنان نسبت به آن می‌باشد که از طریق رویکرد روان‌شناختی مهیا می‌گردد. بنابراین مدیران موفق سازمان با تمرکز بر ابعاد روانی و ادراکی کارکنان از بعد روان‌شناختی وارد عمل می‌شوند و رویکردی از پایین به بالا در سازمان جریان می‌یابد (۶). توان‌مندی کارکنان در بعد روانی باعث تغییر در نحوه‌ی نگرش و قضاوت آنها در رابطه با مسایل مختلف فردی و سازمانی شده و می‌تواند عامل مؤثری در کیفیت عملکرد و کارایی کارکنان باشد (۷). در سال‌های اخیر، توان‌مندسازی از ویژگی‌های مهم مدیریت موفق و وسیله‌ای اثربخش برای ارتقای کیفیت خدمات شناسایی شده است (۸). به عبارت دیگر توان‌مندسازی منابع انسانی، ابزاری است بسیار کارآمد بر پایه نگرش تحول‌ساز مدیریت به گونه‌ای که با به کارگیری آن، سازمان‌ها می‌توانند گام‌های بسیار بلند و سریعی در مسیر توسعه و رشد بردارند که این مهم از طریق سیستم بررسی عوامل مؤثر بر توان‌مندسازی کارکنان امکان‌پذیر است (۹). اقدسی و

نوروززاده در این باره می‌نویسند: عوامل مؤثر بر توان‌مندسازی نیروی انسانی متناسب با نوع سازمان می‌تواند متعدد باشد که انجام پژوهش جهت تعیین این عوامل ضرورت دارد (۱۰). علی‌آبادی و همکاران پنج مولفه توان‌مندی روان‌شناختی در دانشگاه فنی و کشاورزی را شامل احساس شایستگی، احساس معنادار بودن، احساس تأثیرگذار بودن و احساس داشتن اعتماد به دیگران گزارش کردند (۱۱).

ابوطالبی و همکاران نیز عواملی نظیر شایستگی، احساس حق انتخاب، احساس مؤثر بودن، احساس معناداری و احساس اعتماد را مؤثر بر توان‌مندی روان‌شناختی کارکنان اداره‌ی ورزش و جوانان اصفهان دانسته و بیان داشتند با تقویت هر یک از این عوامل، توان‌مندسازی کارکنان فراهم می‌شود (۱۲). عبداللهی نیز در مطالعه‌ای بر روی کارکنان وزارت علوم نشان دادند که عوامل مؤثر بر توان‌مندی روان‌شناختی شایستگی، خودمختاری، تأثیرگذاری، معنی‌دار بودن و اعتماد می‌باشند (۱۳). نکته‌ی قابل توجه درباره‌ی توان‌مندسازی روان‌شناختی کارکنان علوم پزشکی، فقدان منابع علمی کافی و مناسب و نیز نبود الگوی قابل اعتماد در اجرای برنامه‌های توان‌مندسازی کارکنان است. به طوری‌که انجام نشدن طرح‌های تحقیقی کاربردی در این زمینه موجب شده است تا مدیران از ورود به این زمینه پرهیزکنند (۱۴).

دانشگاه‌ها با توجه به فلسفه‌ی ذاتی خود در گسترش علوم و توسعه‌ی پایدار، بیش از هر سازمان دیگری نیاز به استادان و کارکنانی آگاه و توانمند دارند (۱۵). در سازمانی همانند دانشگاه‌های علوم پزشکی که آماده‌ی استفاده از آخرین پدیده‌های علمی و فناوری برای پاسخگویی به نیازهای جامعه می‌باشد، ایجاد زمینه‌های متناسب برای توانمند کردن کارکنان، و داشتن مدیران و کارکنان توانا بسیار ضروری است (۱۶) با عنایت به اینکه پژوهشی در خصوص شناسایی عوامل مؤثر بر توان‌مندسازی روان‌شناختی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شهر تهران انجام نشده بود، لذا پژوهش حاضر با هدف «تعیین توان‌مندی روان‌شناختی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران» انجام گرفت.

روش بررسی

این مطالعه توصیفی-تحلیلی از نوع مقطعی می‌باشد که در سال ۱۳۹۷ انجام یافته است. جامعه‌ی پژوهش را پرسنل شاغل به

كدام از گويه‌ها براساس يك ليكرت 5 گزينه‌اي (از كاملاً مهم است تا اصلاً مهم نيست) امتياز بدهند در صورتى كه نمره‌ي تأثير هر عبارت مساوى يا بيشتر از 1/5 بود، عبارت براي تحليل‌هاي بعدى مناسب تشخيص داده شده، و حفظ گرديد. جهت روايى محتوا، پرسش‌نامه به 10 نفر از اعضاى هيات علمى متخصص در اين زمينه داده شد. با توجه به توضيحات مكتوب اين متخصصان در رابطه با پوشش محتوا، رعايت دستور زبان، استفاده از عبارات مناسب و محل مناسب گويه‌ها، پرسش‌نامه بازنگرى شد. از نظر متخصصان اين مقياس از جامعيت كافى برخوردار بود.

براي تعيين نسبت اعتبار محتوا از 12 نفر از متخصصان خواسته شد تا هر گويه را بر اساس طيف ليكرت سه قسمت (ضرورى است، مفيد است ولى ضرورى نيست، ضرورتى ندارد) بررسى نمايند.

براي تعيين شاخص روايى محتوا (CVR)، 14 نفر از متخصصان (اعضاى هيات علمى رشته‌ي مديريت خدمات بهداشتى درمانى) كه در اين زمينه تجربه داشتند انتخاب و پرسش‌نامه را بازنگرى كردند، سپس بر اساس نظر متخصصان نسبت روايى محتوا براي هر يك از گويه‌ها محاسبه گرديد؛ گويه‌هايى كه ضريب آنها کمتر از ميزان تعيين شده بود، حذف شدند. سپس پرسش‌نامه‌ي بازنگرى شده براي تعيين CVI به 12 نفر از متخصصان (اعضاى هيات علمى) داده شد كه براساس نظرات آنها، گويه‌ها اصلاح گرديد. در شاخص CVR ضرورت وجود يك آيتم و در CVI، تناسب، وضوح، ابهام و مرتبط بودن آيتم‌ها با هدف تحقيق از ديد متخصصان بررسى شد. در نهايت، بر اساس ميانگين نمره‌هاي شاخص روايى محتواى پرسش‌نامه، متوسط شاخص روايى محتوا برابر 0/91 محاسبه شد كه قابل پذيرش است. بر اساس روايى سازه و همچنين نظرات تيم تحقيق گويه‌هاي مطالعه در حيطه‌ي روان‌شناختى قرار گرفتند. در نهايت پرسش‌نامه با 15 سوال در مورد توان‌مندى روان‌شناختى كه بر اساس مقياس 5 درجه‌اي ليكرت (حيطه‌ي آن از 1 تا 5 به صورت كاملاً مخالف نمره‌ي يك تا كاملاً موافق كه نمره‌ي 5 اختصاص يافت) طراحى شد. نمره دهى بدين صورت است كه افرادى كه جمع نمره‌هاي آنها تا 33 درصد كل نمره بوده داراي توان‌مندى كم، نمره‌ي بين 33/3 درصد تا 66/6 درصد داراي توان‌مندى متوسط و افرادى كه داراي نمره‌ي بيشتر از 66/7 درصد كل نمره بودند، توان‌مندى زياد در نظر گرفته شد. براي بررسى

كار در دانشگاه‌هاي علوم پزشكى منتخب شهر تهران (تهران، ايران و آزاد اسلامى) تشكيل مى‌دهد. نمونه‌ها با استفاده از فرمول حجم نمونه به تعداد 410 نفر بودند. دانشگاه‌ها به روش تصادفى خوشه‌اي انتخاب و نمونه‌ها در هر دانشگاه به روش در دسترس انتخاب شدند. معيارهاي ورود به مطالعه شامل شاغل به كار بودن در دانشگاه علوم پزشكى حين انجام طرح، سابقه‌ي كار بيشتر از يكسال و داشتن تمايل براي شركت در پژوهش مى‌باشد. نمونه‌گيرى پس از توضيح در مورد مراحل تحقيق، مفاهيم مورد نياز و پس از كسب رضايت آگاهانه‌ي كتبي از كاركنان انجام شد. همچنين در مورد گمنام بودن، حفظ اسرار و رعايت حريم شخصى به واحدهاي مورد پژوهش اطمينان كافى داده شد. سپس پرسش‌نامه‌ها بين نمونه‌ها توزيع شد و با اختصاص دو روز براي تكميل پرسش‌نامه‌ها، مجدداً به مشاركت كندگان مراجعه و پرسش‌نامه‌ها جمع‌آورى گرديد. پرسش‌نامه‌هايى كه ناقص پاسخ داده شده بود از مطالعه خارج شد بدين ترتيب از مجموع 430 پرسش‌نامه داده شده به نمونه‌ها، 410 پرسش‌نامه به‌طور كامل تكميل شدند.

ابزار مورداستفاده در اين مطالعه شامل پرسش‌نامه‌ي اطلاعات جمعيت شناختى، پرسش‌نامه‌ي پژوهشگر ساخته‌ي توان‌مندى روان‌شناختى بود. پرسش‌نامه‌ي اطلاعات جمعيت شناختى يك فرم پژوهشگر ساخته بود كه شامل اطلاعات فردى از جمله: سن، جنس، وضعيت تاهل، تحصيلات، دانشگاه محل خدمت، شركت در دوره آموزشى، واحد محل خدمت، نوع استخدام، سابقه‌ي خدمت بود.

پرسش‌نامه‌ي پژوهشگر ساخته: پس از مطالعه‌ي كتب و مقالات گويه‌هاي پرسش‌نامه براساس اهداف مطالعه تهيه و تنظيم شدند و در مرحله‌ي بعد پرسش‌نامه مورد روان‌سنجى (روايى و پاايى) قرار گرفت. براي انجام روايى از روايى صورى، محتوا و سازه استفاده شد. روايى صورى به دو صورت كيفى و كمى انجام شد. در تعيين كيفى روايى صورى با 10 نفر از كاركنان به صورت چهره به چهره مصاحبه شد. طى مصاحبه سطح دشواري (دشواري درك عبارات و كلمات)، ميزان تناسب (تناسب و ارتباط مطلوب عبارات با پرسش‌نامه) و ابهام (احتمال وجود برداشت‌هاي اشتباه از عبارات و يا وجود نارسايى در معانى كلمات) گويه‌ها مورد بررسى قرار گرفته در نهايت موارد اصلاحى انجام شد. براي بخش كمى روايى صورى، جهت محاسبه‌ي نمره‌ي تأثير، از 10 نفر كاركنان ديگر خواسته شد كه به اهميت هر

یافته‌ها

پایایی، پرسش‌نامه در دو مرحله و به فاصله‌ی دو هفته به ۳۰ نفر از کارکنان داده شد و با استفاده از آزمون مجدد و با ضریب همبستگی ۰/۸۹ پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های

تحقیق از نرم افزار آماری SPSS و آزمون آماری کای دو و ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید و $p > 0/05$ به عنوان سطح معنی‌دار در نظر گرفته شد.

جدول ۱: توان‌مندی روان‌شناختی نمونه‌ها به تفکیک برقی از مشخصات

| آزمون آماری سطح معنی‌داری | توان‌مندی روان‌شناختی | | | توان‌مندی | |
|---------------------------|-----------------------|-----------|---------|-----------------|------------------|
| | زیاد | متوسط | ضعیف | مشخصات | |
| $X^2=6/82$ | ۹۶(۲۳/۴) | ۸۵(۲۰/۷) | ۴(۱/۰) | تهران | دانشگاه محل خدمت |
| Df=۲ | ۶۹(۱۶/۸) | ۹۸(۲۳/۹) | ۸(۲/۰) | ایران | |
| P=۰/۰۳۳ | ۱۲(۲/۹) | ۲۸(۶/۸) | ۱۰(۲/۴) | آزاد | |
| $X^2=13/71$ | ۵۷(۱۳/۹) | ۵۷(۱۳/۹) | ۶(۱/۵) | مرد | جنس |
| Df=۳ | ۱۵۶(۳۸) | ۱۳۱(۳۲) | ۳(۰/۷) | زن | |
| P=۰/۰۰۸ | | | | | |
| $X^2=4/755$ | ۹۳(۲۲/۷) | ۷۴(۱۸) | ۶(۱/۵) | کمتر از ۱۰ سال | سابقه‌ی کار |
| Df=۴ | ۶۱(۱۴/۹) | ۴۹(۱۲) | ۲(۰/۵) | ۱۰-۲۰ سال | |
| P=۰/۳۱۳ | ۵۹(۱۴/۴) | ۶۵(۱۵/۹) | ۱(۰/۲) | بیشتر از ۲۰ سال | |
| $X^2=11/08$ | ۳۰(۷/۳) | ۱۰(۲/۴) | ۲(۰/۵) | دیپلم | مدرک تحصیلی |
| Df=۴ | ۱۰(۲/۴) | ۱۴(۳/۴) | ۰(۰) | فوق دیپلم | |
| P=۰/۰۲۶ | ۱۷۳(۴۲/۲) | ۱۶۴(۴۰) | ۷(۱/۷) | لیسانس و بالاتر | |
| $X^2=3/36$ | ۱۲۹(۳۱/۵) | ۱۰۶(۲۵/۹) | ۵(۱/۲) | بیمارستان | واحد محل خدمت |
| Df=۴ | ۴۶(۱۱/۲) | ۳۷(۹) | ۳(۰/۷) | دانشکده | |
| P=۰/۴۹۹ | ۳۸(۹/۳) | ۴۵(۱۱) | ۱(۰/۲) | ستاد | |

از ۴۱۰ نفر مورد مطالعه، ۲۹۰ نفر (۷۰/۷٪) زن بودند. بیشترین درصد نمونه‌ها از نظر تاهل، دارای همسر (۷۰/۵٪) و از نظر تحصیلات، دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر (۸۳/۹٪) بودند. ۴۲/۲ درصد از نمونه‌ها دارای سابقه‌ی کمتر از ۱۰ سال بودند. محل خدمت ۴۴/۶ درصد از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۴۳/۲ درصد دانشگاه ایران و ۱۲/۲ درصد دانشگاه آزاد بود. از نظر واحد محل خدمت کارکنان، ۵۸/۳ درصد بیمارستان، ۲۰/۷ درصد دانشکده و ۲۱ درصد ستاد بود. بیشترین درصد (۵۱/۴٪) کارکنان هر سه دانشگاه علوم

پزشکی (تهران، ایران، آزاد) دارای توان‌مندی متوسط بودند. توان‌مندی روان‌شناختی بالا در کارکنان زن (۳۸٪) به طور معنی‌داری نسبت به کارکنان مرد (۱۳/۹٪) بیشتر بود ($p < 0/05$). همچنین بیشترین درصد نمونه‌ها با توان‌مندی بالا (۴۲/۲٪) در کارکنان با مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر بود که از لحاظ آماری معنی‌دار بود ($p < 0/05$). ارتباط بین توان‌مندی روان‌شناختی با برخی از مشخصات کارکنان در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۲: ضرایب همبستگی بین توان‌مندی روان‌شناختی کارکنان با عوامل و مولفه‌های عوامل موثر بر توان‌مندی

| عوامل | آزمون آماری | ضریب پیرسون | درجه اهمیت | مولفه‌های عوامل | ضریب پیرسون | درجه اهمیت |
|---------------|-------------|-------------|-------------|------------------------|-------------|-------------|
| احساس شایستگی | | ۰/۳۵۳ | $p < 0/001$ | اطمینان از توانایی خود | ۰/۳۲۶ | $p < 0/001$ |
| | | | | تسلط به مهارتهای شغل | ۰/۳۵۸ | $p < 0/001$ |

| | | | | | |
|---------|-------|----------------------------------------------|---------|-------|-----------------|
| p<0/001 | 0/273 | عدم نیاز به کمک برای حل مشکلات شغل | | | |
| p<0/001 | 0/167 | بالا تر بودن توانایی فرد از شغل خود | | | |
| p<0/001 | 0/345 | انجام کارهای با اهمیت | p<0/001 | 0/654 | احساس معنی داری |
| p<0/001 | 0/388 | ارزشمند بودن فعالیتهای شغلی برای فرد | | | |
| p<0/001 | 0/488 | آگاهی از اهداف سازمان | | | |
| p<0/001 | 0/585 | درک کردن اهداف سازمان | | | |
| p<0/001 | 0/536 | موافقت داشتن با اهداف سازمان | | | |
| p<0/001 | 0/519 | داشتن حق تصمیم گیری در مورد چگونگی انجام کار | p<0/001 | 0/600 | احساس حق انتخاب |
| p<0/001 | 0/538 | حق انتخاب در انجام فعالیت روزانه | | | |
| p<0/001 | 0/404 | استقلال در انتخاب راهکارهای حل مشکل | | | |
| p<0/001 | 0/525 | تاثیر زیاد بر اتفاقات محیط کار | p<0/001 | 0/612 | احساس موثر بودن |
| p<0/001 | 0/529 | کنترل زیاد بر اتفاقات محیط کار | | | |
| p<0/001 | 0/526 | توجه به نظرات فرد در تصمیم گیری ها | | | |

در این مطالعه، توانمندی روان‌شناختی بالا در کارکنان زن نسبت به کارکنان مرد بیشتر بود. همچنین این توانمندی در کارکنان با مدرک تحصیلی بالاتر، بیشتر بود. عباسی مقدم و همکاران در مطالعه‌ای بر روی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران نشان دادند که ارتباط معنی داری بین جنسیت و توانمندی در کارکنان این دانشگاه وجود دارد (۱۸). نتایج تحقیقات بیانگر آن است که تحصیلات یکی از عوامل موثر بر توانمندی کارکنان سازمان‌ها می‌باشد به طوری که با افزایش سطح تحصیلات میزان توانمندی کارکنان نیز به طور معنی داری افزایش می‌یابد. این محققان، دلایل این یافته را تغییرات ایجاد شده در دیدگاه کارکنان با افزایش سطح تحصیلات ذکر کرده‌اند (۱۹ و ۹). همراستا با نتایج مطالعه‌ی حاضر، امیر قدسی و همکاران نیز گزارش کردند که متغیرهای جمعیت‌شناختی نظیر جنسیت، سن و تحصیلات نقش موثری در افزایش توانمندی روان‌شناختی کارکنان سازمان دارند (۱۹). بنابراین توجه مدیران سازمانها به این مولفه‌ها در توانمندی روان‌شناختی کارکنان سازمان ضرورت دارد.

عوامل موثر بر توانمندی روان‌شناختی کارکنان در این مطالعه به ترتیب اولویت تاثیر شامل احساس معنی داری، احساس موثر بودن، احساس حق انتخاب و احساس شایستگی بود. عبداللهی در مطالعه‌ای جهت تعیین ابعاد توانمندی روان‌شناختی کارکنان گزارش کرد که توانمندی روان‌شناختی به عنوان یک سازه متشکل از پنج بعد معنی دار بودن، تاثیرگذاری، خودمختاری، شایستگی و اعتماد است. همچنین وی بیان داشت که توانمندی روان‌شناختی مفهومی

بر اساس ضریب همبستگی پیرسون، عوامل موثر بر توانمندی روان‌شناختی کارکنان به ترتیب اولویت تاثیر شامل احساس معنی داری (۰/۶۵۴)، احساس موثر بودن (۰/۶۱۲)، احساس حق انتخاب (۰/۶۰۰) و احساس شایستگی (۰/۳۵۳) بود (p>0/001). هر یک از این عوامل دارای مولفه‌هایی هستند که بر توانمندی روان‌شناختی تاثیر داشتند. در عامل احساس معنی داری، به ترتیب مولفه‌هایی نظیر درک کردن اهداف سازمان (۰/۵۸۵)، موافقت داشتن با اهداف سازمان (۰/۵۳۶)، آگاهی از اهداف سازمان (۰/۴۸۸)، ارزشمند بودن فعالیتهای شغلی برای فرد (۰/۳۸۸)، انجام کارهای با اهمیت (۰/۳۴۵) در توانمندی روان‌شناختی کارکنان موثر بود (p>0/001). ارتباط بین توانمندی روان‌شناختی کارکنان با عوامل و مولفه‌های عوامل موثر بر توانمندی در جدول ۲ آورده شده است.

بحث

در مطالعه‌ی حاضر، بیشترین درصد کارکنان هر سه دانشگاه علوم پزشکی (تهران، ایران، آزاد) دارای توانمندی متوسط بودند. براساس مطالعات انجام شده داخلی، سطح توانمندی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز نیز همانند مطالعه‌ی حاضر متوسط گزارش شده است که از جمله موانع توانمندی کارکنان می‌توان به بوروکراسی ساختار رسمی و سلسله مراتب سنتی، سبک مدیریتی آمرانه، نگرانی مدیران برای از دست دادن قدرت، کنترل و اختیارات شان و عدم توانایی کارکنان جهت اخذ تصمیمات مسئولانه اشاره کرد (۱۷).



چندبعدی است که بار فرهنگی و تفاوت‌های اجتماعی، فرهنگی و اداری کارکنان سازمان در تعداد، نوع و اهمیت این عوامل نقش بسزایی دارد (۱۳). در همین راستا، فرمانی و روانگرد در مطالعه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی شیراز نیز نشان دادند که عوامل موثر بر توان‌مندی کارکنان به ترتیب اولویت شامل احساس مشارکت با دیگران، احساس شایستگی در شغل، احساس معنی‌داری در شغل، احساس موثر بودن و احساس داشتن حق انتخاب می‌باشد (۱۷). همچنین عوامل موثر بر توان‌مندی کارکنان در تحقیق ایران‌زاده شامل توجه به شایسته‌سالاری، معناداری شغل، تعلق سازمانی، مسئولیت‌پذیری، غنی‌سازی شغل، احساس عزت نفس بود (۲۰) می‌توان چنین نتیجه گرفت که نتایج این مطالعات از نظر عوامل موثر بر توان‌مندی شناختی همراستا با مطالعه‌ی ما می‌باشد. از نظر اولویت عوامل، بیشترین عامل موثر بر توان‌مندی کارکنان در مطالعه‌ی خانعلی‌زاده و همکاران احساس شایستگی و معنی‌دار بودن (۲۱) و در مطالعه‌ی Saeed Hashmi و Naqvi احساس معنی‌داری (۲۲) بود که با نتایج مطالعه‌ی ما همخوانی دارد.

در مطالعه‌ی حاضر در بعد احساس معنی‌داری، به ترتیب درک کردن اهداف سازمان، موافقت داشتن با اهداف سازمان، آگاهی از اهداف سازمان، ارزشمندبودن فعالیت‌های شغلی برای فرد، انجام کارهای بااهمیت به‌عنوان عوامل موثر در توان‌مندی کارکنان بود. عبداللهی در تعیین ابعاد توان‌مندی‌سازی روان‌شناختی کارکنان نشان داد که احساس معنی‌دار بودن کارکنان به‌عنوان مهمترین عامل موثر در توان‌مندی روان‌شناختی کارکنان می‌باشد (۱۳). در این راستا، پاک‌طینت و فتحی‌زاده نیز در مطالعه‌ی خود گزارش کردند که جهت افزایش توان‌مندی کارکنان لازم است احساس معنی‌دار بودن و سودمندی در کارکنان سازمان از طریق شناخت و حذف شرایطی که موجبات تضعیف قدرت آنها می‌شود و همچنین با استفاده از دادن اطلاعات اثربخش سازمانی و غیرسازمانی ایجاد گردد (۲۳) تحقیقات نشان داده، یکی از راهکارهای مهم توان‌مندی‌سازی کارکنان، سهیم کردن کارکنان در اطلاعات سازمان می‌باشد (۲۴ و ۲۳ و ۱۳). لطیفی در این‌باره می‌نویسد: اگر افراد از هدفهای سازمان آگاه باشند و در جریان‌گزینه‌های هدفها نیز مشارکت داشته باشند، به تدریج خود را شریک و مالک کار می‌دانند و مسئولیت‌هایی که لازمه توان‌مندی‌سازی است، می‌پذیرند (۲۵) که این یافته‌ها هم‌راستا با

نتایج مطالعه‌ی حاضر است. از دلایل همخوانی می‌تواند این باشد که احساس معنی‌دار بودن فرصتی برای افراد ایجاد می‌کند که آنها احساس می‌کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند و در مسیری در حرکت هستند که وقت و نیروی آنان با ارزش است. بنابراین باعث می‌شود کارکنان در مطالعات مختلف معناداری را به‌عنوان عامل موثر بر توان‌مندی روان‌شناختی بدانند.

در مطالعه‌ی حاضر در بعد احساس موثر بودن، عوامل موثر در توان‌مندی کارکنان به ترتیب شامل کنترل زیاد بر اتفاقات محیط کار، توجه به نظرات فرد در تصمیم‌گیری‌ها و تاثیر زیاد بر اتفاقات محیط کار بود. همراستا با مطالعه‌ی حاضر، مشارکت در امور سازمان در مطالعه‌ی صالحی‌زاده و فرهی بوزنجانی تاثیر زیادی بر توان‌مندی کارکنان آماده و پشتیبانی قرارگاه خاتم‌الانبیاء داشته است (۹). همچنین در این رابطه پاک‌طینت و فتحی‌زاده نیز بر لزوم سهیم نمودن کارکنان سازمان در تصمیمات مهم مدیریت مانند برنامه‌های راهبردی توسعه جهت توان‌مندی آنها تاکید دارد (۲۳). از دلایل همخوانی نتایج می‌تواند این باشد که شرکت دادن کارکنان پست‌های مختلف در تصمیم‌گیری‌های سازمان باعث می‌شود که کارکنان اطمینان یابند که تصمیماتشان به طور واقعی بر عملکرد و اثربخشی سازمان موثر بوده و کاهش تعارضات را به دنبال دارد.

در این مطالعه احساس حق انتخاب به‌عنوان عامل موثر در توان‌مندی کارکنان به ترتیب شامل مولفه‌هایی نظیر حق انتخاب در انجام فعالیت روزانه، داشتن حق تصمیم‌گیری در مورد چگونگی انجام کار و استقلال در انتخاب راهکارهای حل مشکل بود که نقش مهمی در توان‌مندی کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی داشتند. صالحی‌زاده و فرهی بوزنجانی در مطالعه‌ای نشان دادند که آزادی عمل کارکنان به‌طور معنی‌داری یکی از عوامل موثر بر توان‌مندی‌سازی کارکنان می‌باشد که با مطالعه‌ی حاضر همخوانی دارد (۹). نتایج تحقیقات، بیانگر این است که جهت افزایش توان‌مندی کارکنان سازمان می‌توان از اقداماتی نظیر دادن مسئولیت تجزیه و تحلیل مداوم مشاغل به همه کارکنان به منظور انجام و توسعه‌ی شیوه‌های کاری اثربخش در ارتباط با مشتریان و ذینفعان و همچنین واگذاری مسئولیت ایجاد اهداف عملکردی، راهبردهای عملکردی و سنجش عملکرد به تیم‌های کاری در ارتباط با مشتریان و ذینفعان استفاده نمود (۲۶ و ۲۳). از آنجاکه داشتن احساس حق انتخاب

نتیجه‌گیری

در نهایت، نتایج این مطالعه نشان داد که توان‌مندی روان‌شناختی در کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی در سطح متوسط قرار دارد. عوامل زیادی نظیر احساس معنی‌داری، احساس موثر بودن، احساس حق انتخاب و احساس شایستگی در توان‌مندی روان‌شناختی این کارکنان تاثیر دارد. به‌خصوص عامل احساس معنی‌داری کارکنان که بیشترین تاثیر را در توان‌مندی کارکنان داشت. لازم است مسئولان دانشگاه‌های علوم پزشکی با تدوین و اجرای برنامه‌های اساسی از طریق افزایش آگاهی کارکنان از اهداف سازمان و مشارکت آنها در تدوین این اهداف، ایجاد احساس ارزشمندبودن فعالیتهای شغلی برای کارکنان، واگذاری کارهای با اهمیت به کارکنان زمینه‌ی افزایش توان‌مندی روان‌شناختی در کارکنان را فراهم کنند. همچنین لازم است اقدامات دیگر نظیر توجه به نظرات کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، دادن حق تصمیم‌گیری در مورد چگونگی انجام کار و استقلال در انتخاب راهکارهای حل مشکل به کارکنان، و ارتقای توانایی فرد در شغل محول شده توسط مسئولان انجام گیرد.

پیشنهاد می‌شود جهت تبیین دقیق‌تر عوامل موثر بر توان‌مندی روان‌شناختی کارکنان، تحقیقات بیشتر مشابه با اهداف پژوهش حاضر در سایر دانشگاه‌های علوم پزشکی انجام گیرد. همچنین انجام تحقیقات کیفی در این زمینه نیز توصیه می‌شود.

تشکر و قدردانی

این پژوهش حاصل بخشی از یافته‌های پایان‌نامه دکتری مدیریت خدمات بهداشتی درمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب با کد ۱۴۱۲۱۳۹۵۲۰۰۴ می‌باشد. بدین وسیله از معاونت محترم پژوهشی این دانشگاه و کلیه مدیران و کارکنان محترم شاغل در دانشگاه علوم پزشکی تهران، ایران و آزاد که ما را در اجرای این پژوهش یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

یا خودمختاری توسط کارکنان به معنی آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیتهای لازم برای انجام دادن وظایف شغلی است باعث شده که کارکنان در مطالعات مختلف احساس حق انتخاب را به‌عنوان عامل موثر بر توان‌مندی روان‌شناختی گزارش کنند.

در این مطالعه در بعد احساس شایستگی مولفه‌هایی که نقش مهمی در توان‌مندی کارکنان داشتند به ترتیب شامل تسلط به مهارتهای شغل، اطمینان از توانایی خود، عدم نیاز به کمک برای حل مشکلات شغل و بالاتر بودن توانایی فرد از شغل خود بود. عبداللهی در تعیین ابعاد توان‌مندی روان‌شناختی کارکنان نشان داد که احساس شایستگی یکی از عوامل مهم تاثیرگذار در توان‌مندی روان‌شناختی کارکنان است که باعث افزایش توان‌مندی آنها می‌شود (۱۳) که این یافته با نتایج مطالعه‌ی حاضر همخوانی دارد. فرمانی و روانگرد در این باره می‌نویسند: مدیران باید شایسته سالاری را در سازمان حاکم کنند سپس به کارکنان شایسته، آزادی عمل و اختیارات لازم برای انجام صحیح کار داده شود و تصمیمات عملیاتی را به کارکنان شایسته واگذار کنند. همچنین این محققان بیان داشتند که احساس شایستگی در شغل تاثیر زیادی بر توان‌مندی کارکنان دارد. جهت افزایش این همبستگی در دانشگاه علوم پزشکی باید برای ابداع و نوآوری و خلاقیت، زمینه‌ی مساعد را فراهم نمود. همچنین آموزش‌های کاربردی و مستمر نیز باعث شایسته‌پروری در کارکنان می‌شود (۱۷). از دلایل همراستا بودن نتایج مطالعات فوق در زمینه‌ی موثر بودن احساس شایستگی بر توان‌مندی روان‌شناختی کارکنان می‌تواند این باشد که احساس شایستگی یک باور شخصی است که فرد احساس می‌کند که می‌تواند وظایف محول شده را به طور موفقیت‌آمیز انجام دهد که در مطالعات متعدد گزارش شده است.

یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر، پاسخ دادن ناقص کارکنان به برخی از پرسش‌نامه‌ها بود که محققان این پرسش‌نامه‌ها را از مطالعه خارج کردند. یکی دیگر از محدودیت‌های مطالعه، عدم همکاری کامل و دسترسی دشوار به مدیران بخش‌های مختلف دانشگاه‌ها بود.

منابع

1. Valizadehzare N & Ahanchian M. Inquiry lived facts in educational supervision. Quarterly Journal of Nursing Management 2014; 3(3): 78-87[Article in Persian].

2. Talebian AR & Vafaei F. A comprehensive model of human resources empowerment. *Tadbir Journal* 2009; 20(203): 16-20[Article in Persian].
3. Ghanbari S & Shamshadi S. Assessing the relationship between psychological empowerment and nurses' organizational trust: Exploring the mediating role of organizational learning. *Quarterly Journal of Nursing Management* 2016; 5(1): 40-8[Article in Persian].
4. Valian S. A study on effectiveness of skill trainings on economic empowerment of families aided by Emdad Committee of Ilam in job creation [Thesis in Persian]. Ilam: Islamic Azad University of Ilam; 2015.
5. Jafari A. The effect of psychological empowerment, job satisfaction and job stress on organizational commitment (case study: Staff of the police command headquarters of west Azarbaijan province). *Journal of Knowledge Enforcement of West Azarbaijan* 2013; 6(18): 1-31[Article in Persian].
6. Sabzikaran E. Investigating the relationship between organizational structure and staff empowerment in Iranian oil products distribution company [Thesis in Persian]. Tehran: Allameh Tabataba'i University; 2007.
7. Mohammadi S & Roshanzadeh M. The relationship between psychological empowerment and psychological strain among clinical nurses in educational hospitals. *Quarterly Journal of Nursing Management* 2014; 3(3): 51-60[Article in Persian].
8. Ansari M, Rahmany Youshanlouei H, Oskuei V & Hosseini A. Identifying the factors and developing the human resource empowerment conceptual model in ICT Ministry (case Study). *Journal of Public Administration* 2011; 3(7): 23-40[Article in Persian].
9. Salehizadeh M & Farahi Bozanjani A. Investigating the factors affecting the empowerment of Khatam-ol-Anbia provincial support staff. *Journal of Management and Defense Research* 2014; 13(75): 35-62[Article in Persian].
10. Aghdasi S & Norouz Zadeh R. Assessment of the effective factors influencing human resource empowerment. *Journal of Research in Human Resources Management* 2013; 5(1): 197-222[Article in Persian].
11. Aliabadi V, khaiatii M & Movahedi R. Employability components of psychological empowerment of agricultural students Bu Ali Sina university, Iran. *Agricultural Education Administration Research* 2016; 8(37): 21-31[Article in Persian].
12. Abotalebi M & Sadeghi Boroujerdi S. Explanation of psychological empowerment of employees based on managers' thinking style case study: State general administration of sport and youth in Isfahan. *Journal of Sport Management* 2017; 8(6): 957-75[Article in Persian].
13. Abdollahi B. Psychological empowerment: Dimensions and validation on the structural equation model. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education* 2005; 11(1): 37-63[Article in Persian].
14. Yari HR. A study on the situation and requirements for the empowerment of human resources in the Hamedan governorate [Thesis in Persian]. Boroujerd: Islamic Azad University of Boroujerd; 2006.
15. Skerlavaj M, Song JH & Lee Y. Organizational learning culture, innovative culture and innovations in South Korean firms. *Expert Systems with Applications* 2010; 37(9): 6390-403.
16. Rad R, Hesaam S & Jadidi R. Identify factors affecting human resource empowerment in Ardabil university of medical sciences headquarters. *Journal of Health* 2018; 8(5): 596-606[Article in Persian].
17. Farmani M & Ravangard R. The relationship between employee empowerment and organizational learning among employees, Shiraz university of medical sciences in 2013. *Journal of Health Information Management* 2015; 11(6): 789-98[Article in Persian].
18. Abbasi Moghadam MA, Bakhtiari M, Raadabadi M & Bahadori M. Organizational learning and empowerment of nursing status; Tehran university of medical sciences. *Scientific Journal of Education Strategies in Medical Sciences* 2013, 6(2): 113-18[Article in Persian].
19. Amir Ghodsi S, Maleki A, Bonyadi Naeni A & Esfandiari MJ. Investigating the influence of knowledge management practices on the psychological empowerment of human resources by moderating role of demographic variables in Iranian central oil fields company (I.C.O.F.C). *Human Resource Management in The Oil Industry* 2017; 8(32): 117-48[Article in Persian].
20. Iranzadeh S. Identifying and ranking empowerments of employees using ISM approach (case study: Tabriz oil refining company). *Human Resource Management in Oil Industry* 2016; 7(27): 3-26[Article in Persian].

21. Khanalizadeh R, Kordnaiej A, Fani AA & Moshabaki A. Study of the relationship between organizational learning and empowerment. *Transformational Management Journal (Journal of Management Research)* 2010; 2(3): 20-45[Article in Persian].
22. Saeed Hashmi M & Naqvi IH. Psychological empowerment: A key to boost organizational commitment, evidence from banking sector of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies* 2012; 2(2): 132-41.
23. Paktinat I & Fathizadeh AR. Empowering employees: Necessities and solutions. *Journal of Industrial Strategic Management* 2008; 5(11): 33-47[Article in Persian].
24. Hadavand S & Sadeghian SH. Effective structures on staff enhancement. *Tadbir Journal* 2007; 18(180): 54-61[Article in Persian].
25. Latifi E. Practical solutions to empowering employees and reviewing their barriers, Tehran: 12th National Conference of Quality and Productivity, 2018.
26. Karroubi M & Mattany M. Human resource empowerment via in-service training. *Quarterly Journal of Productivity Management* 2009; 3(9): 7-30[Article in Persian].

Psychological Empowerment and the Factors Affecting It on the Staff of Medical Sciences Universities of Tehran in 2018

Nayerh Sadat Roohollahi¹ (M.S.) - Iravan Masoudi Asl² (Ph.D.) - Somayeh Hessam³ (Ph.D.) - Mahmoud Mahmoudi⁴ (Ph.D.)

1 Ph.D. Candidate in Health Services Management, School of Management, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran

2 Associate Professor, Health Service Management Department, School of Health Management and Information Sciences, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

3 Assistant Professor, Health Service Management Department, School of Management, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran

4 Professor, Epidemiology Department, School of Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Abstract

Received: Jun 2018

Accepted: Oct 2018

Background and Aim: With empowerment of employees, organizations can take very effective steps in the path to growth and development, which is possible through examining the factors affecting it. This study aimed to determine psychological empowerment and factors affecting it on the staff of medical sciences universities of Tehran.

Materials and Methods: This cross-sectional analytical descriptive study was conducted in 2018 among the personnel of selected medical sciences universities of Tehran (Tehran, Iran, and Islamic Azad University). The universities were randomly selected using cluster sampling, and sample members were chosen from each university in an accessible manner. The sample included 410 individuals. The research instrument was a researcher-made psychological empowerment questionnaire. Validity and reliability ($\alpha=0.89$) of the questionnaire were confirmed. Data were analyzed by SPSS, Chi-square test, and Pearson correlation coefficient. $P<0.05$ was considered as a significant level.

Results: Of the 410 subjects, 290 (70.7%) were female. The highest percentage (51.4%) of employees in all three universities had moderate ability. Pearson's correlation coefficient showed a direct and meaningful statistical relationship between employees' ability and the factors affecting it such as sense of competence, sense of meaningfulness, and sense of the right to choose ($p<0.001$). The highest correlation ($r=0.654$) was found between significant sensory factor and employees' ability ($p<0.001$).

Conclusion: The results showed that the psychological empowerment of staff in medical sciences universities is moderate. Also, there are many factors such as sense of meaningfulness, sense of being effective, sense of the right to choose, and sense of competence in their psychological empowerment.

Keywords: Empowerment, Psychological, Staff

* Corresponding Author:

Masoudi Asl I

Email:

masoudi_1352@yahoo.com