

طراحی مدل توانمندسازی پرستاران بر اساس عوامل مدیریتی و فردی با نقش میانجی عملکرد فردی

بنفشه شافعی^۱، مریم سامری^۲، جواد کیهان^۳

تاریخ دریافت ۱۳۹۸/۱۱/۰۷ تاریخ پذیرش ۱۳۹۹/۰۲/۰۸

چکیده

پیش‌زمینه و هدف: توانمندی و عملکرد پرستاران به‌عنوان بزرگ‌ترین گروه حرفه‌ای سازمان‌های بهداشتی و درمانی تأثیر زیادی بر بهره‌وری سازمان‌های بهداشتی و درمانی داشته است بنابراین مطالعه حاضر باهدف طراحی الگوی توانمندسازی پرستاران بر اساس عوامل مدیریتی و فردی با نقش میانجی عملکرد فردی انجام‌شده است.

مواد و روش‌ها: این مطالعه یک تحقیق توصیفی-همبستگی و ازلحاظ هدف کاربردی است. جامعه پژوهش مشتمل بر پرستاران شاغل در مراکز درمانی تأمین اجتماعی استان آذربایجان غربی است. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد که روایی و پایایی آن‌ها قبلاً تأیید شده بود، به‌صورت خوشه‌ای تصادفی به تعداد ۲۵۰ نفر انتخاب گردید. در تحقیق حاضر جهت تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از شاخص‌های آماری نظیر جداول میانگین، فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی برای آزمون مدل مفهومی پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری از نرم‌افزار Smart PLS 2 استفاده شد.

یافته‌ها: مطابق با نتایج، ارتباط مستقیم بین یادگیری سازمانی، سبک رهبری تحول‌گرا، انگیزه فردی با توانمندسازی مثبت و معنادار بوده و همچنین رابطه متغیرهای کفایت آموزشی، یادگیری سازمانی و انگیزه فردی از طریق عملکرد فردی با توانمندسازی مثبت و معنادار است. بیشترین ضرایب تأثیر مربوط به تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی (۰/۵۰۷) و انگیزه فردی بر عملکرد فردی (۰/۲۲۲) است ($P < ۰/۰۵$).

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج مطالعه حاضر، مدیران سازمان تأمین اجتماعی جهت کسب موفقیت بیشتر در طراحی برنامه‌های توانمندسازی پرستاران می‌بایستی به ترتیب بر مؤلفه یادگیری سازمانی و انگیزه فردی که پیش‌بینی‌کننده‌های قوی‌تری برای توانمندسازی هستند تمرکز نمایند.

کلیدواژه: توانمندسازی، عملکرد فردی، عوامل مدیریتی، عوامل فردی

مجله پرستاری و مامایی، دوره هجدهم، شماره چهارم، پیاپی ۱۲۹، تیر ۱۳۹۹، ص ۳۶۰-۳۴۱

آدرس مکاتبه: ارومیه، خیابان شهید بهشتی، دانشگاه آزاد اسلامی، دانشکده علوم انسانی، گروه علوم تربیتی. تلفن: ۳۳۴۴۰۰۹۶

Email: M.sameri@iaurmia.ac.ir

مقدمه

علمی، پیچیدگی و تنوع بیماری‌ها و تغییرات مستمر فناوری‌های پزشکی ایجاب می‌کند بتوانند با تلفیق مهارت‌های فنی و دانش خود به نحو مطلوبی به طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه مراقبتی بهینه بپردازند. به‌عبارتی‌دیگر، توانمندسازی نیروی پرستاری، باهدف ارائه مراقبت جامع و باکیفیت در سیستم‌های بهداشتی و درمانی در اولویت بوده و حائز اهمیت است (۲). باید یادآور شد سازمان جهانی بهداشت پرستاران را کلید موفقیت سیستم‌های بهداشتی درمانی قلمداد نموده توانمندسازی پرستاران را برای ارتقای سلامت جامعه الزامی می‌داند (۳) توانمندسازی فرایند توسعه

در عصر حاضر مؤلفه‌های انسانی عامل اصلی تولید و خدمت اصلی‌ترین عنصر بقا و پیشرفت سازمان‌ها محسوب می‌شوند و اکثریت نظریه‌های مدیریت در جهت توانمندسازی توانایی‌های مشهود و نامشهود آنان مبادرت می‌ورزند که در این راستا هر سازمانی می‌تواند با مدلی معین و بومی ساختار خویش اقدام نماید (۱). پرستاران به‌عنوان بزرگ‌ترین گروه حرفه‌ای در سازمان‌های بهداشتی و درمانی نقش اساسی در ارتقاء و حفظ سلامت جامعه ایفا می‌نمایند. و در این راستا پیشرفت‌های سریع

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران (نویسنده مسئول)

۳. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

صاحب‌نظران با در نظر گرفتن رویکردها و اهداف توانمندسازی بر برخی از عوامل توانمندسازی از جمله بهبود عملکرد افراد به‌عنوان یک پدیده بسیار قدرتمند در تحقق اهداف سازمان تأکید نموده‌اند (۲۱). عملکرد نتیجه‌ای است که یک فرد بر اساس مهارت و تجربه‌ای خود در انجام وظایف شغلی به دست می‌آورد و تابعی از انگیزه و توانایی او است (۲۲). در بحث از عملکرد پرستاران باید گفت پرستاران نیروهای حرفه‌ای هستند که جهت اعمال عملکرد مطلوب حرفه‌ای نیازمند داشتن قدرت و منابع هستند. نتایج مطالعات در آمریکا نشان داد که تأمین امکانات، قدرت و اطلاعات در توانمندی و بهبود عملکرد پرستاران مؤثر است (۲۳). بهبود در عملکرد فرد، با ایجاد رضایتمندی و تحقق اهداف، اثر قدرتمندی بر روحیه افراد دارد (۲۴). نتایج مشابه در مقالات گرجی (۲۵)، ملکی و قربانیان (۱۶) عبدالمنافی و غفاری حسن‌زاده (۶)، عطایی زاده، صاحب‌الزمانی و فراهانی (۲۶) گارسیا جان و همکارانش (۲۷)، کلانتری، سجادی و پیشگوی (۲۸) مشاهده می‌شود.

در عصر حاضر و جوامع پایه‌های توسعه نیروی انسانی در سایه آموزش به یک باید تبدیل شده است. آموزش یک تلاش مستمر و برنامه‌ریزی‌شده برای بهبود و ارتقا شایستگی مدیران، کارکنان و عملکرد سازمان ذکر شده است (۲۹). کفایت آموزشی واژه‌ای نو در ادبیات نظام آموزش سازمان‌ها باهدف به دست آوردن شایستگی لازم در انجام تعهدات، وظایف و کسب شایستگی لازم تعریف می‌شود (۳۰). از طریق آموزش مبتنی بر شایستگی، نیاز و تقاضا یعنی کفایت آموزشی، عملکرد و تعهد کاری بهبود می‌یابد (۲۹). از نظر سینک و شوکلا آموزش نقش مهمی بر توانمندسازی کارکنان دارد (۸). از جمله موارد مهمی که یونسکو در قرن بیست و یکم بر آن تأکید کرده است؛ یادگیری و آموزش مستمر در مسائل بهداشتی است که به جهت دخالت مستقیم آن در حفظ سلامت و حیات بیماران نباید از آن غافل بود (۳۱). محققان در نتایج مطالعاتی خود به ارتباط مستقیم و معنادار بین آموزش، عملکرد و توانمندسازی کادر درمان تأکید نموده‌اند (۳۲). نتایج مشابهی در تحقیقات الیاس پوریان و همکارانش (۳۳) اوده و اسماعیل (۳۴)، مارچوری و همکارانش (۳۵)، لیائو و

ظرفیت‌های انسانی برای ایجاد ارزش‌افزوده جهت ایفای نقش، توأم باکار آیی، اثربخشی و افزایش بهره‌وری است (۴). دانشمندان مبحث توانمندسازی را با در نظر گرفتن ابعاد درونی در دوطبقه توانمندسازی ساختاری و توانمندسازی انگیزشی یا روان‌شناختی دسته‌بندی کردند: (۵). از دیدگاه اسپریتزر عوامل اصلی مؤثر بر توانمندسازی عبارت‌اند از: عوامل فردی، گروهی و سازمانی (۶). همانطور که ذکر شد یکی از عوامل سازمانی مؤثر بر توانمندسازی عناصر سازمانی است که راهبردهای مدیریتی رامی توان از این دسته محسوب کرد. که به‌کرات در نتایج پژوهشی به تأثیر این راهبردها بر توانمندسازی روان‌شناختی پرستاران تأکید شده است (۷). سینک و شوکلا^۱ بر این باورند که ابعاد توانمندسازی را می‌توان مشتمل بر احساس مؤثر بودن، شایستگی، معنی‌دار بودن و داشتن حق انتخاب برشمرد (۹). در زمینه تأثیر ابعاد توانمندسازی بر نتایج و عملکرد سازمانی می‌توان به مطالعات پژوهشگرانی چون میر سون و دیوتینگ^۲ (۱۰)، احدی و سواندی^۳ (۱۱)، ابوالواش^۴ آل آبابنه^۵ (۱۲)، کان ام تی، کان ام آ، احمد اس و علی ام^۶ (۱۳)، شیرمحمد زاده (۱۴)، طیبی و میرزایی، شاه قلیان و نادری، نوروزی و همکارانش (۴)، سیکولینی، کومپارسینی و سیمونتی^۷ (۱۵) اشاره نمود بر اساس نتایج پژوهشی انجام‌شده توانمندسازی پرستاران بر میزان توانایی حرفه‌ای، خودمختاری، افزایش ایمنی و کیفیت مراقبت از بیماران و رفتارهای نوآورانه و نیز کاهش ترک شغل و فرسودگی شغلی تأثیر دارد (۱۶). محققان افزایش تعهد شغلی، کیفیت خدمات، رضایتمندی، کاهش ترک شغل، افزایش مسئولیت‌پذیری، خلاقیت، کاهش زمان بستری بیماران، کاهش هزینه‌های درمانی، اثربخشی آموزش به بیماران و کاهش خطای پزشکی و پرستاری را از مهم‌ترین پیامدهای توانمندسازی پرستاران ذکر کرده‌اند. نتایج مشابه در مقالات دایناسنزو، لوسیانو، ماتئو، ماینارد و چن^۸ (۱۷)؛ چوئی، فی گو هیسیم، آدام و کوانگ تان^۹ (۱۸)؛ منگ، یان هوئی لئو، هونگ وی لئو، یویو، جیپینگ یانگ و چینگینگ لئو^{۱۰} (۱۹)؛ لسچینگر، رد، ویلک و فینگان^{۱۱} (۲۰) تأیید شده است.

8. D'Innocenzo L, Luciano MM, Mathieu JE, Maynard MT,

Chen G

9. Choi SL, Goh CF, Adam MBH, Tan OK

10. Meng L, Liu Y, Liu H, Hu Y, Yang J, Liu J

11. Laschinger HKS, Read E, Wilk P, Finegan J

12. Elias Pourian et al

13. Awadh, A. M. Wan Ismail, W. K

14. Marchiori et al

1. Singh A, Shukla T

2. Meyerson, G. and Dewettinck, B

3. Ahadi, S. & Suandi,

4. Al-Ababneh, M. M et al

5. Abualoush, et al

6. Khan MT, Khan NA, Ahmed S, Ali M.

7. Cicolini G, Comparcini D, Simonetti V

کارکردهای سازمان است و شامل ابعاد نفوذ آرمانی، ملاحظات فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهامبخش است رهبران تحول آفرین نیازهای اساسی پیروان را مخاطب قرار داده، به تقویت تواناییهای روانی مثبت و ایجاد نگرش مثبت پیروان کمک نمایند (۵۹). نتایج پژوهشی کیا کجوری و همکارانش، (۶۰) یقینی (۶۱). حاکی از تأثیر سبک رهبری بر اثربخشی و عملکرد است. نتایج مشابه رامی توان در نتایج محققانی از جمله ادواردز و کابل (۲۷) (۶۲)، کنزوهمکاران (۲۸) (۶۳)، پیووتامپی (۲۹) (۶۴)، پریارسو و همکاران (۳۰) (۶۵)، گرنجر (۳۱) (۶۵)، کیرو (۳۲)، (۶۶) لینگ و سیکالیه (۳۳) (۶۷)، مرادی و همکارانش، (۶۸) زکی و همکارانش (۶۹) صیاد قبادی و همکارانش، (۵۶) عطایی زاده، صاحب‌الزمانی و همکارانش (۳) مشاهده نمود.

در نهایت باید یادآور شد که عملکرد و توانمندی مطلوب نیروی انسانی زمانی می‌تواند به‌خوبی عمل کند که نیروهای آن از توانایی و انگیزش لازم بهره‌مند باشند. (۷۰). در تعریف انگیزه باید گفت انگیزه عاملی است که افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد تا در جهت انجام رفتار خاصی سوق داده شوند (۷۱). عدم توجه به انگیزش شغلی به‌ویژه در پرستاران می‌تواند باعث کاهش رضایت، کیفیت مراقبت از بیمار و خدمات سلامت در جامعه شود (۷۲) نتایج مشابه در مطالعات هزاروسی (۷۳)، زمان زاده، ایرج پور، ولی زاده و شوهانی (۷۴) نیک پیم، اسماعیلی و تقوی (۷۵)، پریارسو، دیاتمانووماریام (۲۲)، دایمانتادیس و چاترگلو (۷۶)، مشاهده می‌شود.

با افزایش تعداد، تنوع و پیچیدگی بیماری‌ها، افزایش هزینه‌های درمانی، تخصصی‌تر شدن حرفه پرستاری و پیشرفت سریع در فناوری‌های حوزه پزشکی، نیاز به توانمندی پرستاران بیشتر از پیش نموده پیدا کرده است به‌گونه‌ای که توانمندسازی به‌عنوان یک جزء مهم در فرایندهای منابع انسانی سیستم‌های بهداشتی و درمانی مطرح است (۷۷).

سازمان تأمین اجتماعی نیز به‌عنوان بزرگ‌ترین سازمان بیمه‌گر و دومین متولی خدمات درمانی در سطح کشور با پوشش

چانگ ۱۵ (۳۶)، هاموند و چورچیل ۱۶ (۳۷)، گومز و همکاران ۱۷ (۳۸)، کان ۱۸ (۳۹)، قهرمانی گلوزان و مصطفوی (۳۹)، دهقانی و همکاران (۲)، نصیری و لیک بنی و همکارانش (۴۰)، قائد رحمتی و اسدی فرد (۴۱)، حسین پور و قربانی پاجی (۴۲)، علی بابا (۴۳) مشاهده می‌شود.

باید یادآور شد. جهت دستیابی به عملکرد خوب عامل یادگیری سازمانی به‌عنوان یک معیار مؤثر برای ایجاد و گسترش رویکرد فکر باز در کارکنان نقش مهمی ایفا می‌کند (۴۴) یادگیری سازمانی فرایندی است که مدیران از طریق آن با افزایش انگیزه و توانایی افراد در تصمیم‌گیری‌ها به‌طور مداوم عملکرد و اثربخشی سازمان را بالا می‌برند (۴۵)، یادگیری سازمانی به‌عنوان مؤلفه کلیدی برای ارتقای کار آیی توانمندسازی افراد یک ارتباط مستقیم و مثبت با توانمندسازی کارکنان بیمارستان دارد (۴۶) عامل یادگیری در بیمارستانها به جهت تعاملات زیاد بین پرستار، پزشک و بیماران، به ضرورتی غیرقابل‌انکار و پویا تبدیل‌شده است به‌عبارتی دیگر در این نوع سازمان‌ها سیستم خود نوعی سازمان یادگیرنده هست (۴۷)، در زمینه تأثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد و توانمندسازی می‌توان به نتایج مطالعات افضالی و همکارانش ۱۹ (۴۸)، کلین ۲۰ (۴۹)، پوئل و وندرکروگت ۲۱ (۵۰)، پوجارتی و دارمانتو (۵۱)، تامبوزی و همکارانش، (۵۲) جدورت و پرسون ۲۲، (۵۳) مارگان و همکارانش ۲۳ (۴۵)، چپ و اتانگا و کایرا ۲۴ (۵۴) حسنی، طاهری و همکاران (۵۵)، صیاد قبادی و همکاران، (۵۶) آک گون، امامقلو، کوچوقلی، اینک و کسگین^{۲۵} (۵۷). اشاره نمود.

از نظر محققان شیوه رهبری و مدیریت از جمله عوامل مؤثر دیگر بر عملکرد است (۵۴). نتایج پژوهشی نشان می‌دهد که عملکرد افراد را می‌توان با اقدامات مدیریتی بهبود بخشید (۵۸) سبک رهبری یک بینش و رفتار در برخورد با زیردستان است که از طریق آن رهبر پیروانش را وادار به پیروی از خود می‌کند. (۴۰) از دیدگاه ب‌اس و اولیو ۲۶ رهبری تحول‌گرا فرایند نفوذ آگاهانه در افراد یا گروه‌ها، برای ایجاد تغییر و تحول ناپیوسته در وضع موجود و یا

24. Chipwatanga, T. L. & Kaira, B

25. Akgün AE, Ince H, Imamoglu SZ, Keskin H, Kocoglu İ

26. Bass & Avolio,

27. Edwards, J. R. & Cable,

28. Kunze et al

29. Pio, R. J. & Tampi

30. Priarso et al

31. Granger

32. kiru

33. Linge, T. K. & Sikaliel

15. Liao, s. wen-Jung, c. & Chi-chang w

16. Hammond, H. & Churchill, R. Q

17. Gomes et al

18. Kiiru

19. Afzali et al

20. Klein.

21. 50. Poell RF, Van Der Krogt F. Why is organizing human resource development so problematic? The Learning Organization. 2017.

22. Jedvert, F. & Persson

23. Margana, et al

خدمات بیمه‌ای و درمانی بیش از ۴۲ میلیون بیمه‌شده متأسفانه اخیراً در معرض چالش‌های مهم درون و برون سازمانی جدی قرار گرفته است که یک تهدید جدی برای عملکرد و بهره‌وری این سازمان و نهایتاً آرامش و سلامت جامعه محسوب می‌گردد. لذا بی‌توجهی و کم‌توجهی در مقابله با این چالش‌ها وعدم مداخله منطقی و علمی به‌موقع در این زمینه می‌تواند سلامت جامعه و حتی کشور را تهدید کند از جمله چالش‌های سازمانی مهم حوزه درمان می‌توان به شیوع بیماری‌های نوپدید، سرعت تغییرات فناوری حوزه پزشکی، افزایش و تنوع نیازها و انتظارات بیمه‌شدگان، افزایش تعرفه‌ها و هزینه‌های درمان و نهایتاً شروع موجی از درخواست‌های بازنشستگی پیش از موعد کارکنان درمان به‌ویژه پرستاران و درخواست انتقال این کارکنان به حوزه‌های بیمه‌ای و غیر درمانی برشمرد.

با توجه به حساسیت و نقش ویژه سازمان تأمین اجتماعی در حفظ سلامت جسمی و روحی بیش از نصف جمعیت کشور، توانمندسازی پرستاران این سازمان به‌عنوان بزرگ‌ترین گروه حرفه‌ای دخیل در سلامت بیمه‌شدگان در قالب یک ضرورت مدیریت سازمانی مطرح بوده و در قالب یک راهکار مقابله‌ای با چالش‌های ایجادشده منجر به افزایش کارایی و اثربخشی پرستاران، بالا رفتن کیفیت خدمات درمانی، کاهش هزینه‌های غیرضروری و

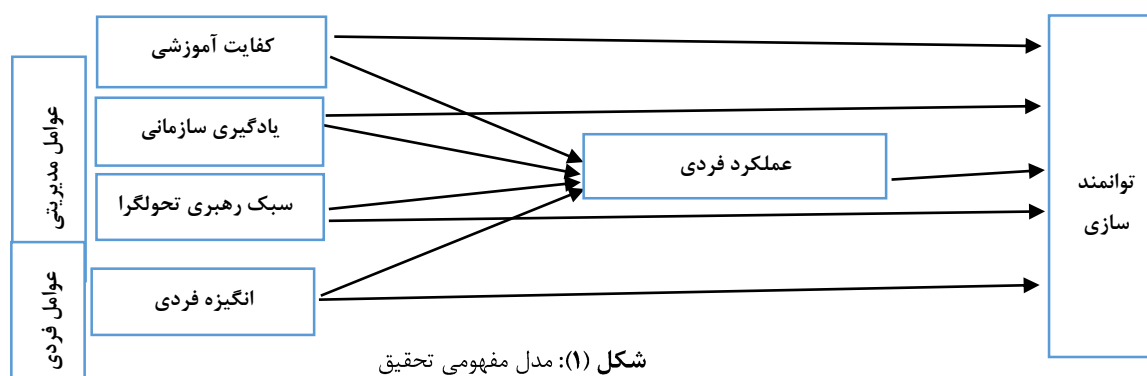
ریسک‌های عملیاتی خصوصاً مقابله با خروج نیروها از حوزه‌های درمان می‌شود. با توجه به اهمیت رسالت و گستردگی خدمات این سازمان توانمندسازی پرستاران یک تلاش و اقدام فعالانه در جهت حمایت از سلامت و آرامش کل جامعه است. همچنین انجام این مطالعه پاسخی است به خلأ پژوهشی در زمینه عوامل توانمندسازی پرستاران بادر نظر گرفتن مؤلفه‌های مدیریتی و فردی در سطح داخل و خارج کشور که به‌صورت تک‌بعدی و کاملاً محدود انجام‌شده است. از طرفی دیگر نتایج این مطالعه می‌تواند جهت تدوین یک بسته جامع علمی توانمندسازی پرستاران برای بهره‌برداری سیاست‌گذاران حوزه درمان و مدیران ارشد پرستاری سازمان قرار گرفته و یک تجویز اساسی ویژه در جهت توانمندسازی پرستاران تأمین اجتماعی استان آذربایجان غربی تلقی شود. لذا تلاش شده است با این مطالعه مسیر بومی‌سازی الگوهای موجود توانمندسازی پرستاران باز شده و عناصر اصلی آن با روش‌های کمی تعیین و میزان تاثیر آنها مشخص گردد...

و در نهایت این مطالعه ضرورت پاسخگویی به سؤال اساسی تحقیق است: اینکه آیا سازمان تأمین اجتماعی با تأکید بر اقدامات مدیریتی و فردی و نقش میانجی عملکرد فردی می‌تواند هدف توانمندسازی پرستاران را محقق سازد؟

جدول (۱): مطالعات تجربی داخلی و خارجی

یافته‌ها	سال	محقق
کیفیت آموزش بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت دارد	۱۳۹۸	مرادی، نجفی و کرمی (۵۳)
سبک رهبری تحول‌گرا بر عملکرد تاثیر دارد	۱۳۹۷	صراف و روخ چکار (۴۲)
کفایت آموزشی نقش مهمی در ایجاد انگیزه و تعهد در افراد دارد	۱۳۹۶	علی‌بابا (۳۲)
آموزش‌های ضمن خدمت بر عملکرد کارکنان درمان بخصوص پرستاران تاثیر مثبت دارد	۱۳۹۶	بنی داوودی و عتایی (۷۸)
یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی و اثربخشی تاثیر دارد.	۱۳۹۵	طاهری، نظری و غیائی (۷۹)
آموزش کارکنان بر توانمندسازی منابع انسانی تأثیر مثبت و معنادار دارد	۱۳۹۵	خراسانی، جوان‌بخت و چاووشی (۸۰)
رهبری تحول‌آفرین و یادگیری ۶۱ درصد از تغییرات توانمندسازی را تشریح کنند	۱۳۹۴	بوربور جعفری و رستگار (۸۱)
انگیزش تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان دارد	۱۳۹۴	هزاروسی (۷۳)
یادگیری سازمانی ارتباط قوی با توانمندسازی پرستاران دارد	۱۳۹۳	عباسی مقدم، بختیاری، رعد آبادی و بهادری (۴۴)
یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان درمان تاثیر مثبت دارد	۱۳۹۳	حسینی (۵۵)
آموزش سبب افزایش رضایتمندی، بهبود نتایج سازمانی، مهارت و نوآوری پرستاران می‌شود	۱۳۹۲	زر پرور، حسینی، کبیری و سامری (۸۲)

نیک پیم، سعیدی، آذرگشسب و علوی مجد(۷۵)	۱۳۹۲	عملکرد پرستاران بارضایت شغلی، انگیزه و آموزش ارتباط دارد
مرادی، ایروانی نژاد و معینی(۶۸)	۱۳۹۲	سبک رهبری تحولی سرپرستاران بر توانمندی و انگیزه پرستاران تاثیرمثبت دارد
لمب، هافمن، کلارک، هاگس و همکارانش(۸۳)	۲۰۲۰	آموزش پرستاران در توانمندسازی آنان تاثیردارد
بریج، لیما، اسچوارتز، بیشاپ و میلر(۸۴)	۲۰۲۰	سبک رهبری در توانمندسازی پرستاران تاثیردارد
ارسلان اورموزگلو و کوسامن(۸۵)	۲۰۱۹	توانمندسازی ساختاری پرستاران تاثیرمثبت بر اثر بخشی پرستاران دارد
جاوورسکی، راوی چندران، کارپنیسکی و سینگ(۸۶)	۲۰۱۸	آموزش و توسعه در بیمارستان‌ها در عملکرد شغلی، رضایت شغلی کارکنان، رضایت بیماران و کاهش هزینه‌ها همراه است.
دایمانتادیس و چاتزوگلو(۷۶)	۲۰۱۸	انگیزه ذاتی فرد یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان هست.



- هدف کلی پژوهش:** طراحی مدل توانمندسازی پرستاران بر اساس عوامل مدیریتی و فردی با نقش میانجی عملکرد فردی
- بر اساس موارد ذکرشده این تحقیق به دنبال پاسخگویی به سؤالات زیر است:
- سؤال اصلی پژوهش:** مدل توانمندسازی پرستاران بر اساس عوامل مدیریتی و فردی با میانجیگری عملکرد فردی کدام است؟
- سؤالات فرعی:
۱. آیا عملکرد فردی بر توانمندسازی تاثیردارد؟
 ۲. آیا کفایت آموزش بر توانمندسازی پرستاران تاثیردارد؟
 ۳. آیا یادگیری سازمانی بر توانمندسازی پرستاران تاثیردارد؟
 ۴. آیا سبک رهبری تحولگرا بر توانمندسازی پرستاران تاثیردارد؟
 ۵. آیا انگیزه فردی بر توانمندسازی پرستاران تاثیردارد؟
 ۶. آیا کفایت آموزشی از طریق عملکرد فردی بر توانمندسازی پرستاران تاثیردارد؟
 ۷. آیا یادگیری سازمانی از طریق عملکرد فردی بر توانمندسازی پرستاران تاثیردارد؟
 ۸. آیا سبک رهبری تحولگرا از طریق عملکرد فردی بر توانمندسازی پرستاران تاثیردارد؟
 ۹. آیا انگیزه فردی از طریق عملکرد فردی بر توانمندسازی پرستاران تاثیردارد؟

مواد و روش کار

این تحقیق توصیفی از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی است و از نظر قلمرو زمان مطالعه مقطعی محسوب می‌شود؛ که در سال ۱۳۹۸-۱۳۹۹ در مراکز درمانی سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان غربی انجام شده است.

۲. آیا کفایت آموزش بر توانمندسازی پرستاران تاثیردارد؟
۳. آیا یادگیری سازمانی بر توانمندسازی پرستاران تاثیردارد؟
۴. آیا سبک رهبری تحولگرا بر توانمندسازی پرستاران تاثیردارد؟
۵. آیا انگیزه فردی بر توانمندسازی پرستاران تاثیردارد؟

میانگین و انحراف معیار صورت گرفته است. در بخش آمار استنباطی روابط بین متغیرها با آزمون همبستگی پیرسون و مدل پژوهش با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و رویکرد حداقل مجزورات جزئی (PLS) آزمون شد. PLS بر اساس برآورد کم‌ترین مجزورات باهدف اولیه بهینه ساختن تبیین واریانس در سازه‌های وابسته مدل‌های ساختاری است. روش PLS در ابتدا برای تحلیل موقعیت‌ها یا مدل‌های بسیار پیچیده به کار می‌رود که اطلاعات نظری کمی در مورد آن‌ها وجود دارد، یا این‌که هدف از آزمون این مدل‌ها پیش‌بینی یا کاربرد است.

مطالعه حاضر توسط کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه علوم پزشکی آزاد ارومیه به تصویب رسیده است. شرکت‌کنندگان رضایت کامل و ارائه توضیحات از طرف محقق در زمینه اهداف پژوهش، روش کار، نحوه پر کردن و تکمیل مقیاس‌ها مشارکت نمودند، اطمینان کامل از محرمانه بودن اطلاعات داده شد و همچنین بر عدم تأثیر مشارکت آن‌ها در ارزیابی شغلی تأکید گردید و نهایتاً هدایای ناقابل از طرف محقق به مشارکت‌کنندگان در حین تحویل پرسشنامه‌ها تقدیم گردید.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی:

در توصیف ویژگی‌های جمعیتی می‌توان گفت. در نمونه مطالعه شده، تعداد ۶۵ درصد پاسخگویان زن و ۳۵ درصد مرد هستند. بیشترین فراوانی مربوط به محدوده سنی ۴۰ تا ۴۵ سال، سابقه بالای ۱۵ سال و شاغلین در پست کارشناسی پرستاری بودند

توصیف متغیرهای اصلی و بررسی نرمال بودن توزیع

متغیرها:

بررسی میانگین‌ها نشان می‌دهد که بالاترین میانگین در بین متغیرهای پژوهش مربوط به عملکرد فردی با میانگین ۴/۲۳ و انگیزه فردی با میانگین ۴ است. کم‌ترین میانگین نیز مربوط به کفایت آموزشی با میانگین ۳/۲۷ است. تمامی متغیرها دارای میانگین بالاتر از متوسط (۳) هستند. نتایج به‌دست آمده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان می‌دهد که می‌توان توزیع نرمال را نرمال دانست. سطح معنی‌داری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیرها بیشتر از مقدار ۰/۰۵ به‌دست آمده است (۰/۰۵ > p) که نشان از نرمال بودن نرمات دارد. بررسی مقادیر کجی و کشیدگی نشان می‌دهد با توجه به این‌که مقادیر کجی و همچنین مقادیر کشیدگی نرمات در دامنه ۲ تا ۲- به‌دست آمده می‌توانیم

ماهیت مطالعه کمی است؛ که در قالب مدل‌سازی معادلات ساختاری با SPSS 25 و Smart PLS 2 مورد تحلیل قرار گرفته است. جامعه آماری مورد مطالعه شامل ۴۲۰ نفر از کارکنان پرستاری (رسمی، پیمانی، آزمایشی، قراردادی) مراکز درمانی وابسته به تأمین اجتماعی استان آذربایجان غربی در سال ۹۸-۹۷ بود که با توجه به جدول مورگان بادر نظر گرفتن احتمال ریزش نمونه‌ها ۲۵۰ نفر از این کارکنان با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده پرسشنامه‌های استاندارد بودند که دارای دو بخش بود قسمت اول اطلاعات جمعیت شناختی و در قسمت دوم گویه‌ها برای سنجش سازه‌های عملکرد چنانگ و سیه (۸۷). توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزرومیشرا (۸۸) توانمندسازی ساختاری پیرس و همکارانش (۸۹)، کفایت آموزشی علی‌بابا (۴۳)، یادگیری سازمانی نیفه (۹۰)، سبک رهبری بس و اولیو (۹۱) ساختار استراکتور (۹۲) پرسشنامه انگیزه فردی لیتوین و تریبوف (۹۳). تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS 25 و Smart PLS 2 انجام شد. حداکثر سطح خطای آلفا جهت آزمون فرضیه‌ها، مقدار ۰/۰۵ تعیین شد ($P < 0.05$).

در بخش استنباطی روابط بین متغیرها با آزمون همبستگی پیرسون و مدل پژوهش با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری^۳ (SEM) آزمون شد. مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل چند متغیری بسیار نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری است که به محقق امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به‌طور هم‌زمان مورد آزمون قرار دهد. در معادلات ساختاری دو رویکرد وجود دارد که یک رویکرد بر اساس کوواریانس و با استفاده از نرم‌افزارهای ایموس و لیزرل و رویکرد دوم مبتنی بر واریانس بوده که به کمک نرم‌افزارهایی مانند Smart PLS قابل انجام است و حداقل حجم نمونه باید ۱۵۰ مد نظر قرار گیرد. مدل‌سازی معادلات ساختاری از دو بخش: مدل اندازه‌گیری (رابطه میان سازه‌ها و ابعاد آن سازه‌ها) و مدل ساختاری (رابطه سازه‌ها با یکدیگر) تشکیل شده است.

در این تحقیق برای مشخص کردن روایی ابزار از روایی ظاهری یا صوری و همچنین روایی سازه استفاده شده است. در بخش روایی سازه روایی سؤالات با تکنیک تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد که تمامی سؤالات دارای حداقل بار عاملی ۰/۵۰ بودند و روایی آنان تأیید شد. در تحقیق حاضر تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی با استفاده از شاخصهای آماری نظیر فراوانی، درصد فراوانی،

³. Structural Equation Model

¹.Litoin & Tribof

². Partial Least Squares

نتیجه بگیریم که نمرات از توزیع نرمال یا نزدیک به نرمال برخوردارند.

جدول (۲): توصیف متغیرهای اصلی و بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	معنی داری کولموگروف-اسمیرنوف	کجی	کشیدگی
کفایت آموزشی	۳/۲۷	۰/۷۸	۰/۲۴۳	-۰/۲۷۹	۰/۱۰۷
یادگیری سازمانی	۳/۳۸	۰/۶۱	۰/۱۹۷	-۰/۴۳۳	۰/۲۱۱
سبک رهبری تحول‌گرا	۳/۳۰	۰/۶۵	۰/۰۸۷	-۰/۷۶۱	۱/۳۹
انگیزه فردی	۴/۰۰	۰/۴۷	۰/۰۹۱	-۰/۸۲۵	۰/۸۵۱
عملکرد فردی	۴/۲۳	۰/۵۵	۰/۰۸۸	-۱/۱۶	۰/۲۰۹
توانمندسازی	۳/۵۶	۰/۵۱	۰/۱۵۷	-۰/۴۷۰	۰/۶۲۲

همبستگی متغیرها:

متغیرها نرمال است نتایج همبستگی در جدول ۳ آمده است. همچنین با استفاده از روش فورنل و لار کر اعتبار واگرا نیز بررسی شده است.

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون روابط بین متغیرها آزمون شد. نتیجه آزمون نرمال بودن نشان از این داشت که توزیع

جدول (۳): ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای اصلی و اعتبار واگرا

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. کفایت آموزشی	۰/۷۴					
۲. یادگیری سازمانی	۰/۴۹ xx	۰/۷۶				
۳. سبک رهبری تحول‌گرا	۰/۳۱ xx	۰/۶۳ xx	۰/۷۱			
۴. انگیزه فردی	۰/۲۷ xx	۰/۲۷ xx	۰/۲۳ xx	۰/۶۷		
۵. عملکرد فردی	۰/۲۳ xx	۰/۲۴ xx	۰/۰۹	۰/۲۸ xx	۰/۶۵	
۶. توانمندسازی	۰/۳۷ xx	۰/۶۷ xx	۰/۵۲ xx	۰/۳۲ xx	۰/۳۰ xx	۰/۷۳

$$xx = p \leq 0.01 \text{ و } x = p \leq 0.05$$

رابطه دارد ($p < 0.05$) و قوی‌ترین رابطه را با توانمندسازی با ضریب ۰/۳۰ و انگیزه فردی با ضریب ۰/۲۸ دارد.

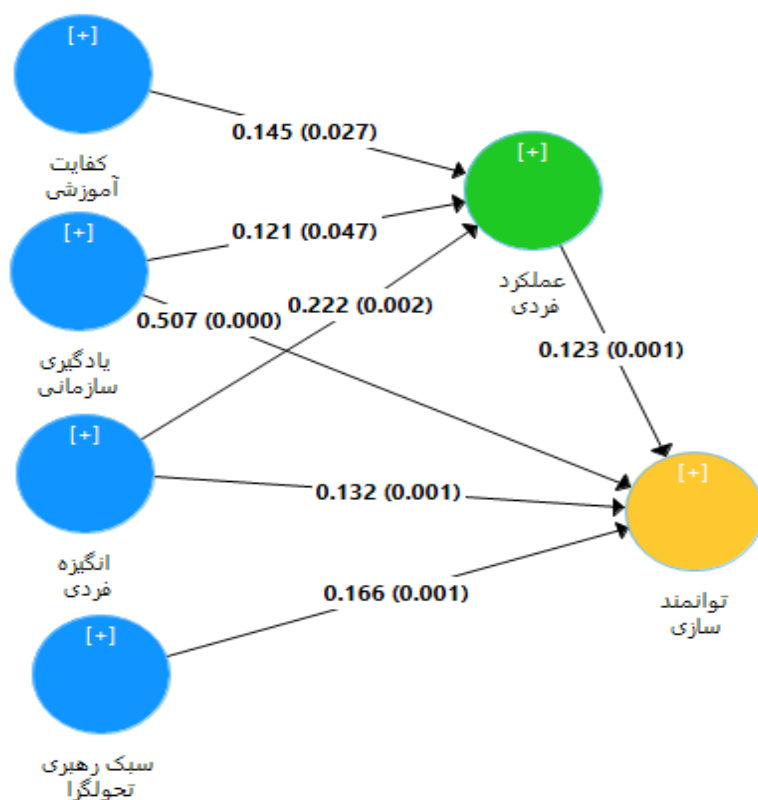
جهت بررسی اعتبار واگرا از روش فورنل و لار کر استفاده شد که از نتایج جدول ۴ قابل استنتاج است. در این روش چنانچه جذر میانگین واریانس استخراج‌شده بیشتر از مقدار همبستگی سازه با سازه‌های دیگر باشد به این معناست که اعتبار واگرا تأییدشده است. در این جدول قطر اصلی مربوط به جذر میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) است و سایر اعداد مربوط به همبستگی بین

نتایج نشان می‌دهد متغیر وابسته پژوهش یعنی توانمندسازی با متغیرهای پژوهش شامل کفایت آموزشی، یادگیری سازمانی، سبک رهبری تحول‌گرا، انگیزه فردی و عملکرد فردی رابطه دارد و جهت تمامی روابط مثبت است ($p < 0.05$). یافته‌ها نشان داد توانمندسازی قوی‌ترین رابطه را با یادگیری سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۶۷ و سبک رهبری تحول‌گرا با ضریب ۰/۵۲ دارد. متغیر میانجی عملکرد فردی نیز با همه متغیرهای مستقل به‌غیر از سبک رهبری تحول‌گرا

مدل مفهومی پژوهش با استفاده از تکنیک مدل یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مجذورات جزئی (PLS) آزمون شد. نرم افزار مورد استفاده Smart PLS است. در ادامه مدل پژوهش (شکل ۲) ارائه شده است که شامل مدل در حالت استاندارد و مقدار معنی داری (داخل پرانتز) است. برازش مدل در جدول (۴) آمده است و ضرایب مدل در جدول (۵) بررسی شده است.

متغیرها است. همان طور که مشاهده می شود تمامی مقادیر جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر، بزرگتر از همبستگی آن متغیر با متغیرهای اصلی دیگر است و نشان دهنده تأیید اعتبار واگرا است.

آزمون مدل اصلی پژوهش:



شکل (۲): مدل تجربی پژوهش در حالت ضرایب استاندارد شده (و سطح معنی داری)

می گویند. مقادیر بالای صفر (مقادیر مثبت) برای این ضریب نشان می دهند متغیرهای مستقل توانایی پیش بینی متغیر وابسته را دارند (۹۴) معیار ضروری برای سنجش مدل ساختاری، ضریب تعیین (R^2) متغیرهای مکنون درون زاست. چین (۱۹۸۸) مقادیر ضریب تعیین ۰/۶۷، ۰/۳۳ و ۰/۱۹ در مدل مسیر PLS را به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف توصیف می کند. (۹۴)

در جدول (۴) سه شاخص اصلی برازش مدل ارائه شده است. شاخص GOF در مدل PLS راه حل عملی برای رفع مشکل بررسی برازش کلی مدل است. چنانچه شاخص کلی برازش مقدار بیشتر از ۰/۳۶ به معنای این است که مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است (Tenenhaus et al, 2005). جهت ارزشیابی مدل ساختاری از ضریب Q^2 (Stone-Geisser criterion) استفاده می شود که به آن اعتبار افزونگی یا CV-Redundancy نیز

جدول (۴): شاخص های برازش مدل

متغیر وابسته نهایی	شاخص ضریب تعیین	شاخص اعتبار افزونگی	شاخص کلی برازش
--------------------	-----------------	---------------------	----------------

GOF	Q2	R2	
۰/۴۲	۰/۳۷	۰/۵۱	توانمندسازی

جدول (۴): در شاخص‌های برازش مدل، ضریب تعیین برای متغیر وابسته نهایی (توانمندسازی) مقدار ۰/۵۱ به‌دست آمده است و می‌توان گفت که ضریب تعیین متغیر وابسته مقدری بالاتر از متوسط و مناسب است. بر این اساس متغیرهای مؤثر بر توانمندسازی در مجموع توانسته‌اند حدود ۵۱ درصد تغییرات توانمندسازی را تبیین کنند که مقدار قابل قبولی است؛ و نشان می‌دهد حداقل نیمی از واریانس متغیر توانمندسازی از طریق متغیرهای مستقل مدل، قابل تبیین است.

مقدار شاخص Q^2 (CV-Redundancy) مقدار ۰/۳۷ است که چون این مقدار مثبت و بالای صفر شده است در نتیجه می‌توان استنباط کرد که این شاخص برازش مدل را تأیید می‌کند.

مقدار شاخص GOF که برآرش کلی مدل را می‌سنجد برای مدل پژوهش مقدار ۰/۴۲ است که مقدار مناسبی است و می‌توانیم

بگوییم که شاخص GOF مقدار مناسبی است چون بالاتر از مقدار معیار ۰/۳۶ به‌دست آمده است. در مجموع بررسی شاخص‌های برازش نشان از این می‌دهد که برازش مدل قابل قبول و مورد تأیید است و می‌توانیم مدل را به‌طور کلی تأیید کنیم. به‌بیان دیگر، داده‌ها توانسته‌اند پشتوانه مناسبی برای مدل باشند و مدل در نمونه پژوهش نتیجه قابل قبولی داده است.

آزمون روابط مدل:

در جدول (۵) نتایج آزمون روابط مدل اصلی پژوهش گزارش شده است. در جدول مربوطه مقدار ضریب مسیر استاندارد شده، مقدار t و سطح معنی‌داری (p -Value) به‌دست آمده گزارش شده است که مطابق نتایج به‌دست آمده تمامی روابط مدل معنی‌دار است ($p < ۰/۰۵$).

جدول (۵): آزمون ضرایب مدل ساختاری: ضرایب استاندارد شده، مقدار و سطح معنی‌داری

رابطه‌ها	ضریب استاندارد شده	مقدار t	مقدار p	اثر غیرمستقیم
تأثیر کفایت آموزشی بر عملکرد فردی	۰/۱۴۵	۲/۲۲	۰/۰۲۷	—
تأثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد فردی	۰/۱۲۱	۱/۹۹	۰/۰۴۷	—
تأثیر انگیزه فردی بر عملکرد فردی	۰/۲۲۲	۳/۰۵	۰/۰۰۲	—
تأثیر کفایت آموزشی بر توانمندی سازی	—	—	—	۰/۰۱۸
جدول شماره (۱): یادگیری سازمانی بر توانمندی سازی	۰/۵۰۷	۱۱/۰۷	۰/۰۰۱	۰/۰۱۵
تأثیر انگیزه فردی بر توانمندسازی	۰/۱۳۲	۳/۲۰	۰/۰۰۱	۰/۰۲۷
تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر توانمندسازی	۰/۱۶۶	۳/۳۰	۰/۰۰۱	—
تأثیر عملکرد فردی بر توانمندسازی	۰/۱۲۳	۳/۲۶	۰/۰۰۱	—

($p < ۰/۰۵$)

بررسی اثرات مستقیم: مطابق یافته‌ها، تأثیر سه متغیر مستقل شامل کفایت آموزشی، یادگیری سازمانی و انگیزه فردی بر متغیر میانجی عملکرد فردی تأیید شده و تمامی تأثیرها مثبت است. شدت تأثیر کفایت آموزشی بر عملکرد فردی مقدار ۰/۱۴۵،

یادگیری سازمانی بر عملکرد فردی مقدار ۰/۱۲۱ و انگیزه فردی بر عملکرد فردی مقدار ۰/۲۲۲ است. یافته‌ها نشان داد که تأثیر متغیر میانجی عملکرد فردی به همراه سه متغیر مستقل یادگیری سازمانی، انگیزه فردی و رهبری تحول‌گرا بر توانمندسازی تأیید شده

است و بیشترین شدت تاثیر مربوط به یادگیری سازمانی با ضریب تأثیر (۰/۵۰۷) است.

بررسی نقش میانجی عملکرد فردی نشان داد که نقش میانجی عملکرد فردی در رابطه بین سه متغیر مستقل کفایت آموزشی، یادگیری سازمانی و انگیزه فردی با توانمندسازی تأیید شده است ($p < ۰/۰۵$). همچنین تأثیر کفایت آموزشی، یادگیری سازمانی و انگیزه فردی بر متغیر میانجی عملکرد فردی تأیید شد و چون اثر مستقیم عملکرد فردی بر توانمندسازی تأیید می‌شود، در نتیجه نقش میانجی عملکرد فردی تأیید می‌شود. بیشترین تأثیر غیرمستقیم بر توانمندسازی مربوط به انگیزه فردی با میزان تأثیر ۰/۰۲۷ است. به‌طور خلاصه می‌توان نتیجه گرفت که کفایت آموزشی فقط به‌طور غیرمستقیم بر توانمندسازی تأثیر دارد. سبک رهبری تحول‌گرا نیز صرفاً دارای اثر مستقیم بر توانمندسازی است و دو متغیر یادگیری سازمانی و انگیزه فردی هم به‌طور مستقیم و همچنین غیرمستقیم (با میانجی‌گری عملکرد فردی) بر توانمندسازی تأثیر دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر باهدف طراحی مدل توانمندسازی پرستاران بر اساس عوامل مدیریتی و فردی با میانجی‌گری عملکرد فردی انجام شد بر اساس نتایج به‌دست آمده بین کفایت آموزشی، یادگیری سازمانی و انگیزه فردی با عملکرد فردی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ که بر اساس یافته‌ها ضریب تعیین متغیر وابسته مقداری بالاتر از متوسط و مناسب است. بر این اساس متغیرهای مؤثر بر توانمندسازی در مجموع توانسته‌اند حدود ۵۱ درصد تغییرات توانمندسازی را تبیین کنند که مقدار قابل قبولی است؛ و نشان می‌دهد حداقل نیمی از واریانس متغیر توانمندسازی از طریق متغیرهای مستقل مدل، قابل تبیین است. بیشترین تأثیر مستقیم مربوط به یادگیری سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۵۰۷ و تأثیر غیرمستقیم با میانجی‌گری عملکرد فردی مربوط به انگیزه فردی با مقدار ۰/۲۲۲ است. یافته‌ها نشان داد که کفایت آموزشی فقط به‌طور غیرمستقیم بر توانمندسازی تأثیر دارد، سبک رهبری تحول‌گرا فقط به‌صورت مستقیم بر توانمندسازی تأثیرگذار است و دو متغیر مستقل یادگیری سازمانی و انگیزه فردی هم به‌صورت مستقیم و هم به‌صورت غیرمستقیم بر توانمندسازی مؤثر هستند.

بر اساس نتایج بیشترین شدت تاثیر بر عملکرد فردی مربوط به انگیزه فردی هست. در تبیین نتایج این بخش از یافته‌ها می‌توان بیان کرد، یادگیری سازمانی، انگیزه فردی، کفایت آموزشی و سبک رهبری تحول‌گرا مؤلفه‌های ضروری برای توانمندسازی پرستاران هستند. این امر توأماً بهبود عملکرد فردی پرستاران را نیز در پی دارد که خود فرصت مطلوبی برای رشد و توانمندسازی کارکنان

پرستاری را در سازمان فراهم نماید. به‌عبارتی دیگر با یادگیری و کسب دانش توأماً با ایجاد انگیزه به همراه ارائه آموزش کافی و مناسب و داشتن یک سبک رهبری اثربخش می‌توان بر کاهش ابهام نقش، ایجاد رضایتمندی و نیز داشتن ابتکار عمل، احساس اعتماد به نفس، داشتن حس معناداری و تأثیرگذاری در شغل پرستاران تأثیر گذاشت و بستر مطلوبی جهت توانمندسازی پرستاران فراهم کرد. وقتی کارکنان احساس کنند آنچه را که برای کامیابی بدان نیازمندند مدیران آن را تأمین خواهند نمود و در اختیاردارند و برای پیگیری آنچه مایل به انجام دادن آن هستند، آزاد هستند، عملکرد به نحو چشمگیری بالاتر از زمانی خواهد بود که منابع در دسترس باشند ولیکن به‌دلیل شیوه نامناسب رهبری نتوانند از اختیار و قدرت کافی برای عملکرد حرفه‌ای خود استفاده کنند حمایت مدیران، شامل بازخورد و راهنمایی از سرپرست‌ها، همکاران و زیردستان و همچنین دریافت حمایت‌های عاطفی و پیشنهادهای سازنده روان‌شناختی یک عامل انگیزش درونی است که منعکس‌کننده نقش فعال کارکنان در سازمان است در بیمارستان‌ها که امکان تغییر قدرت و حذف سلسله‌مراتب سنتی وجود ندارد، برای توانمندسازی پرستاران و نیروهای انسانی بایستی به‌جای عوامل سازمانی بیشتر اقدامات فردی و مدیریتی همانند شیوه رهبری اثربخش، آموزش و یادگیری جهت توانمندسازی تکیه کرد.

تحقیق کاملاً مشابهی در زمینه مطالعه انجام‌شده یافت نشد که بتوان با اطمینان همسویی یا عدم همسویی نتایج آزمون این فرضیه با آن را مقایسه کرد با این اوصاف طبق نتایج حاصل‌شده قوی‌ترین ارتباط بین متغیرها مربوط به ارتباط مثبت یادگیری سازمانی با توانمندسازی پرستاران است که بسیار معنادار بوده و تاثیر مستقیم زیادی بر توانمندسازی پرستاران دارد و همچنین به‌صورت غیرمستقیم از طریق عملکرد فردی بر توانمندسازی کارکنان اثرگذار هاست لذا با ایجاد پویایی در یادگیری سازمانی و توسعه آن در سطح فردی، تیمی و سازمانی در استقرار تفکر سیستمی و یادگیری تیمی و آگاه‌سازی می‌توان در جهت توانمندسازی پرستاران گام اساسی برداشت. این یافته‌ها با نتایج پودجارتی و دارمانتو، (۵۱) تامبوزی (۵۲)، گارسیا و جان، (۲۷) اک‌گون امامقلو کوچوقلی (۹۵) گاه‌الیوت و توان (۹۶) حسینی و همکاران (۹۷)، افضلی و همکاران (۴۸)، عباسی (۴۴) گو و همکارانش (۹۶، ۹۸) باتنگار (۹۸) خورسندی و همکاران (۹۹)، حسینی (۵۵)، مشابه است.

بر اساس نتایج حاصل از این تحقیق؛ متغیر کفایت آموزشی به‌صورت غیرمستقیم بر توانمندسازی تأثیر خود را نشان داد و در اولویت سوم این مدل جای گرفته است. هر قدر آموزش‌ها متناسب‌تر

و مناسب‌تر با نیاز پرستاران و با محتوای غنی‌تری ارائه شود و کیفیت آموزشی کارکنان تأمین گردد به همان اندازه می‌تواند به‌صورت مستقیم از طریق بهبود عملکرد فردی در توانمندسازی پرستاران اثرگذار باشد. این نتایج با یافته‌های محققان همانند آواده و اسماعیل (۳۴)، ابوهنتاش (۱۰۰)، آتیا والت وماندا (۱۰۱)، جاوورسکی و همکاران (۸۶)، محمود و همکاران (۱۰۲)، حسین و سومر (۹۷)، آروسی گیت وجوما (۱۰۳)، ارسلان و اوزاصلان (۸۵)، چئونگ ونگای (۱۰۴)، لاشلی (۱۰۵)، گالستون و کندی (۱۰۶)، زعفرانی وزارعی (۱۰۷)، علی بابا گورچین قلعه (۴۳)، مرادی و همکاران (۶۸)، بنی داوودی و عتابی (۷۸) ساکتی و افشاری (۱۰۸)، دهقانی و پورولی (۲)، طبرسا و مقیمی (۱۰۹) هم‌خوانی و مشابهت دارد. نتیجه مغایر با این یافته در مطالعات مشاهده نشد.

سبک رهبری تحولی با ابعاد نفوذ آرمانی، ملاحظات فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخشی تأثیرمستقیم بر توانمندسازی پرستاران دارد لذا مدیران بیمارستان می‌توانند با پیاده‌سازی سبک رهبری تحولی، دادن اعتمادبه‌نفس به زیردستان و ترسیم چشم‌انداز روشن و نیز به چالش کشیدن تفکر پرستاران، قابلیت‌های فکری آن‌ها را افزایش داده و هم‌زمان با ارائه الگویی شفاف از چگونگی دستیابی به اهداف، در جهت توانمندسازی پرستاران عمل نمایند. نتایج تحلیل در این زمینه با یافته‌های چوئی و همکارانش (۱۸)، بوربورجعفری و رستگار (۸۱)، میلاد فر (۱۱۰)، مرادی و همکاران (۶۸) مشابهت دارد ولیکن با یافته‌های کلهر نیا (۱۱۱) مغایرت نشان می‌دهد.

بر اساس نتایج به‌دست آمده؛ انگیزه فردی تأثیرمستقیم و غیرمستقیم از طریق عملکرد بر توانمندسازی پرستاران دارد که این یافته‌ها با نتایج مطالعاتی از جمله ثابت و همکارانش (۱۱۲)، آقاپوردی (۱۱۳)، ایران زاده و بابائی (۱۱۴)، مرادی، ایروانی نژاد و معینی (۶۸)، چن وزو (۱۱۵)، پرایارسوو همکاران (۲۲)، دایمانتادیس و چاتزگلو (۷۶) پارکر و جیم سون ام یوت (۱۱۶)، (۱۱۷)، شعبانی بهار و شربتی امین علیا، (۳۲) هزاروسی (۷۳)، ستایش فر (۱۱۸) هم‌خوانی دارد.

بر اساس یافته‌های به‌دست آمده از تحقیق یادگیری سازمانی و انگیزه فردی جز قوی‌ترین پیش‌بینی کننده‌های توانمندسازی پرستاران این سازمان مطرح شدند. که این یافته‌ها با نتایج طاهری و همکاران (۷۹)، مکین (۱۱۹)، مذهب خدائی (۱۲۰)، بهارلو بشلییده و همکاران (۱۲۱)، سید عامری و همکاران (۱۲۲)، طاهر احمدی (۱۲۳)، عباسی مقدم، بختیاری، رعد آبادی و بهادری (۱۲۴)، سلیمانی و همکاران (۱۲۵)، هم‌خوانی دارند. یافته مغایر در این زمینه مشاهده نشد.

نتایج کلی حاصل از این مطالعه که راهبردهای مؤثر در توانمندسازی پرستاران از دیدگاه خود پرستاران تبیین شده است. نشان داد توانمندسازی یک مفهوم پویا و متغیر بوده و تحت تأثیرعوامل فردی و مدیریتی همانند کفایت آموزش، یادگیری سازمانی، سبک رهبری تحول‌گرا و انگیزه فردی قرار دارد و حاصل یک تلاش فردی یا گروهی نیست بلکه تلاش برای دستیابی به این هدف زمانی می‌تواند محقق گردد که در کنار سایر مولفه‌های ترغیب‌کننده مدیریتی و فردی تقویت گردد. لذا می‌بایستی مدیران تأمین اجتماعی به ترتیب با تأکید بر عناصر، یادگیری سازمانی و انگیزه فردی، کفایت آموزشی و شیوه رهبری تحول‌گرا در راستای توانمندسازی پرستاران گام اساسی بردارند.

در پژوهش حاضر برخی محدودیت‌ها و مشکلات در حین انجام تحقیق وجود داشت که ذکر برخی از آن‌ها لازم است:

مقطعی بودن مطالعه، مفهوم‌سازی و ایجاد مقیاسی جهت سنجش توانمندسازی و عملکرد فردی کاستی‌ها و محدودیت‌هایی را در این مطالعه به همراه داشته است به‌دلیل اینکه هر سازمان و هر منطقه دارای فرهنگ و جوسازمانی منحصر به فردی است، لذا نمی‌توان یافته‌های این پژوهش را به‌سادگی قابل تعمیم برای هر مجموعه و هر منطقه دیگری دانست. همچنین استفاده از ابزار پرسشنامه به‌عنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها به علت مشکلات عمومی موجود مانند بسته بودن سؤالات، عدم تمایل برخی از افراد جهت مشارکت، عدم توجه کافی و صداقت پاسخگویان و نهایتاً احتمال وجود متغیرهای فرعی، مداخله‌گر و مزاحم دیگر و خطاهایی از این‌دست می‌تواند دقت نتایج مطالعه را کاهش دهد که از دید محقق دور مانده باشد.

با توجه به نتایج به‌دست آمده و قدرت پیش‌بینی‌کنندگی دو عامل یادگیری سازمانی و انگیزه فردی در راستای توانمندسازی پرستاران تأمین اجتماعی استان آذربایجان غربی پیشنهادها زیر ارائه می‌گردد:

۱. ارائه آموزش کاربردی برخاسته از نیاز جهت به‌روز سازی دانش و مهارت تخصصی پرستاران ۲. استفاده از رویدادهای مهم شغلی جهت یادگیری و ایجاد زمینه مساعد جهت یادگیری از خطاها ۳. ایجاد ارتباطات باز با کاهش مقررات دست و پاگیر و برطرف نمودن موانع یادگیری ۴. فراهم نمودن جلسات هم‌اندیشی جهت تبادل دانش و تجارب و توسعه دانش و بینش مشترک بین پرستاران ۵. ایجاد نظام انگیزش و پاداش منعطف بر اساس توانمندی و عملکرد پرستاران ۶. سهیم کردن پرستاران در سود و سهام سازمان ۷. توسعه و غنی‌سازی شغلی و انتخاب پرستاران در مشاغل بر اساس توانمندی و علایق افراد ۸. ایجاد ارتباط بین

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از رساله دکتری تخصصی مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه است که باند اخلاقی IR.IAU.URMIA.REC.1398.026 توسط کمیته ملی اخلاق معاونت علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه به ثبت رسیده است بدین وسیله از زحمات معاونت محترم پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی ارومیه، معاونت محترم آموزش و پژوهش سازمان تأمین اجتماعی، مدیریت درمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان غربی و تمامی پرستاران و مسئولین پرستاری شاغل در مراکز درمانی سازمان تأمین اجتماعی استان که تجارب ارزنده خود را در اختیار ما قرار دادند تقدیر و قدردانی می‌شود.

مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد با ترفیعات، ارتقا مسیر شغلی، پاداش و تسهیلات.

پیشنهاد می‌شود محققان در تحقیقات آتی بر عوامل توانمندسازی پرستاران را طی یک تحقیق جامع در مناطق دیگر با افق وسیع‌تر و ظرفیت بیشتر منابع و اندازه نمونه بزرگ‌تر و همچنین مراکز درمانی آموزشی مطالعه نمایند تا بتوان به نتایج مؤثرتری دست‌یافت و نیز مدل توانمندسازی پرستاران با در نظر گرفتن ارتباط ابعاد توانمندسازی باهم بررسی‌شده و تأثیر تفاوت‌های فردی من جمله ویژگی‌های شخصیتی، تفاوت جنسیتی و تحصیلات پرستاران مدنظر قرار گیرند.

References:

1. Nikpour A, Chamani Fard, Rorjaeinejad, M. The role of socialization of employees in the effectiveness of organizational efficiency, social, economic and cultural scientific. J work Commun 2012;150(20-25).
2. Dehghani H, Heidari, F, Karimian Kakelki, Z, Salimi, T. Awareness, attitude and performance of nurses in intensive care units in Yazd University of Medical Sciences hospitals in relation to evidence-based nursing. Community Health 2017;8(2): 56-64.
3. Ataee zade E, Sahebalzamani M, Farahani H. Consideration of empowering nurses and its relationship with organizational culture and patient's satisfaction of nursing cares. Medl Sci J 2017;27(2): 144-8.
4. Shah Qalyan S, Naderi, Shahed. Provide a model of employee empowerment in the automotive industry. Quart J Develop Transform Manag 2017; (30): 57-63.
5. Ahmadi S.. Empowerment of employees and empowerment of the organization. Sepahan Publications 2010: 64-34.
6. Abdul Manafi S, Ghaffari N, Hassanzadeh N. A Study of the Relationship between Empowerment and Performance Level in the National Organization for Standardization. Manag Account Stud (2016);2(2).
7. R. Sodeify PDs, Z. Vanaki PD, E. Mohammadi PD. Psychological Empowerment in Iranian Clinical Nurses. Avicenna J Nurs Midwifery Care 2012;20(2): 46-56.
8. Singh A, Shukla T, editors. Role of Training and Development on Work Proficiency: Employee Perspective. International Conference on Management and Information Systems September; 2018.
9. Hojjati H, Taheri N, Kamangar S, Hekmatipour N, MirzaAli J. Relationship between Empowerment and Organizational Commitment of Nurses. J Health Care 2015;17(1): 82-90.
10. Meyerson G, Dewettinck B. Effect of empowerment on employees performance. Adv Res Economic Manag Sci 2012;2(1): 40-6.
11. Ahadi S, Suandi T. Structural empowerment and organizational commitment: The mediating role of psychological empowerment in Malaysian Research Universities. J Asian Dev Stud 2014;3(1): 44-65.
12. Abualoush SH, Obeidat AM, Tarhini A, Al-Badi A. The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on

- employees' performance. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems. 2018.
13. Khan MT, Khan NA, Ahmed S, Ali M. Connotation of organizational effectiveness and factors affecting it. *Int J Business Behav Sci* 2012;2(9): 21-9.
 14. Shir Mohammadzadeh M, Kashif SM, Seyed Ameri MH, Qasimzadeh A. Investigating the antecedents and consequences of psychological empowerment of staff of youth and sports departments. *Sport Manag Develop* 2017;5(2): 248-61.
 15. Cicolini G, Comparcini D, Simonetti V. Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: a systematic literature review. *J Nurs Manag* 2014;22(7): 855-71.
 16. Maleki MR, Gohari MR, Ghorbanian A. Relationship between Structural Empowering and Nurses' Readiness for Change. *Iran Journal of Nursing*. 2012;25(76): 10-8.
 17. D'Innocenzo L, Luciano MM, Mathieu JE, Maynard MT, Chen G. Empowered to perform: A multilevel investigation of the influence of empowerment on performance in hospital units. *Academy Manag J* 2016;59(4): 1290-307.
 18. Choi SL, Goh CF, Adam MBH, Tan OK. Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. *Human resources for health*. 2016;14(1): 73.
 19. Meng L, Liu Y, Liu H, Hu Y, Yang J, Liu J. Relationships among structural empowerment, psychological empowerment, intent to stay and burnout in nursing field in mainland China-based on a cross - sectional questionnaire research. *Int J Nurs Practice* 2015;21(3): 303-12.
 20. Laschinger HKS, Read E, Wilk P, Finegan J. The influence of nursing unit empowerment and social capital on unit effectiveness and nurse perceptions of patient care quality. *JONA: J Nurs Admin* 2014;44(6): 347-52.
 21. Adekoya OD, Jimoh I, Okorie G, Olajide M. Significance of employee engagement and individual well-being on organisational performance in Nigeria. *International Journal of Science and Management Studies*. 2019;2(5): 35-47.
 22. Priarso MT, Diatmono P, Mariam S. The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*. 2019;18(2): 165-76.
 23. San Park J, Kim TH. Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention? *Leadership in Health Services*. 2009.
 24. Hedayati S, Nasiripour A, Mohabati F, Maher A, Mahmoudi M, Hatam N. The relationship between ethical climates of organization with employee's efficiency of health system: case study of general hospitals of IUMS. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*. 2009;2(3): 51-9.
 25. Gorji MB, Siامي S. Comparative Study of Relationship between Staff Retention Strategies and Job Performance of Private and Public Sector's Employees. *Journal of Analytical - Cognitive Psychology*. 2012;3(11): 75-89.
 26. EAZ, Sahebalzamani M, Farahani H. Consideration of empowering nurses and its relationship with organizational culture and patient's satisfaction of nursing cares. *Medical Science Journal of Islamic Azad Univesity Tehran Medical Branch*. 2017;27(2): 144-8.
 27. García-Juan B, Escrig-Tena, A. B., & Roca-Puig, V. The empowerment-organizational performance link in local governments. *Personnel Review*. 2019;48(1): 118-40.
 28. M K, SA S, SAH P. Evaluation of Nurses 'Performance from Nurses' Viewpoints on

- Providing Safe Care to Patients in AjA Hospitals in 2018. *J Military Car Sci* 2019;5(3): 173-81.
29. Negrini L, Forsblom L, Gurtner J-L, Schumann S. Is there a relationship between training quality and premature contract terminations in VET? *Vocations and Learning*. 2016;9(3): 361-78.
30. Hobbs T. Evaluation of Work Experience Programs for Queensland State Secondary Students--1981. 1982.
31. Ongori JM, Oluoch M, Adoyo MA. Influence of training on performance of nursing officers, in Nyeri County, Kenya. 2019.
32. Shabani B GRF, Fathi A. The Role of Academic Training in Staff Development of Ministry of Sport and Youth Affairs. *J Hum Resource Manag Sport* 2018;5(2): 163-85.
33. Elias Purian MK, Pour Saeed A, Eshraqi Samani R. The Effect of Specialized Training with Emphasis on Job Capacity of Human Resources Studied at Ilam Agricultural Jihad Organization. *Agricultural extension and education sciences*. 2014;10(1): 37-50.
34. Awadh AM, Wan Ismail W. The impact of personality traits and employee work-related attitudes on employee performance with the moderating effect of organizational culture: the case of Saudi Arabia. *Asian Journal of Business and Management Sciences*. 2019;1(10): 108-27.
35. Marchiori DM, Mainardes EW, Rodrigues RG. Do individual characteristics influence the types of technostress reported by workers? *International Journal of Human-Computer Interaction*. 2019;35(3): 218-30.
36. Liao C, Chuang S-H, To P-L. How knowledge management mediates the relationship between environment and organizational structure. *Journal of business research*. 2011;64(7): 728-36.
37. Hammond H, Churchill RQ. The role of employee training and development in achieving organizational objectives: A study of Accra Technical University. *Archives of Business Research*. 2018;6(2): 67-74.
38. Gomes I, Coimbra JL, Menezes I. Psychological empowerment as a predictor of quality in training. *The Journal of Quality in Education*. 2017;2(2).
39. Gahremani Glizan AA, Mostafavi AS. The effect of in-service training on staff empowerment from the perspective of learners in Qazvin province. The effect of in-service training on staff empowerment from the perspective of learners in Qazvin province. 2016;2016(23): 63-74.
40. Nasiri Walikh Bani FV, Elahe Distributed Leadership Style and School Effectiveness. *J Educ Res* (2015); 31: 110-37.
41. Gaed rahmati E, Asadi Fard M. The Impact of Frontier Training on the Quality and Performance of the NAJA Border Staff. *Front Stud J* 2017;1396(17): 187-210.
42. Hosseinpour D, Gorbani Paji A. The Effect of Human Resource Development Strategies on Organizational Effectiveness with the Mediating Role of Mutual Trust and Job Satisfaction in Mazandaran Province Youth and Sport Organization. *Strategic Management Research*. 2017;23(65 #r001): -.
43. Alibaba Gurchin Castle II,, pp.. The impact of technical and vocational education on job motivation and job commitment of skills of technical and vocational training students of Urmia city with the mediating role of adequacy of education and self-fulfil 2018.
44. Abbasi E, Kabul, Narges and Farhadian, Homayoun. Investigating Organizational Learning Culture in Environmental Protection Organization, Using Learning Organization Model. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*. 2013; 44(2): 318.
45. Margana GS, Widodo SE, Mukhtar M, editors. A Study of the Influence of Transformational Leadership, Organizational Learning on

- Employees Innovative Behavior and Work Engagement at Sekolah Bahasa Polri. First International Conference on Administration Science (ICAS 2019); 2019: Atlantis Press.
46. Moghadam A, Bakhtiari M, Raadabadi M, Bahadori M. Organizational learning and empowerment of nursing status Tehran University of Medical Sciences. *Education Strategies in Medical Sciences* (2013);6(2): 113-8.
 - 47., Yaghoubi-M K, s,Javadi,M &A Nikbakht,. management knowledge and learning organization on study correlation. *Administration Health of Journal Sciences Medical of University Isfahan of hospitals selected in staffs in*. 2011;13: 42-75.
 48. Afzali A, Arash Motahari A, Hatami-Shirkouhi L. Investigating the influence of perceived organizational support, psychological empowerment and organizational learning on job performance: an empirical investigation. *Tehnički vjesnik*. 2014;21(3): 623-9.
 49. Klein J. Teacher empowerment, horizontal and vertical organisational learning, and positional mobility in schools. *European Journal of Teacher Education*. 2016;39(2): 238-52.
 50. Poell RF, Van Der Krogt F. Why is organizing human resource development so problematic? *The Learning Organization*. 2017.
 51. Pudjiarti E, Darmanto S. Interactive control capability, effective organizational learning and firm performance: An empirical study of milling and metal industry in Tegal. *Management Science Letters*. 2020;10(3): 575-84.
 52. Tambosi SSV, Gomes G, Amal M. Organisational learning capability and innovation: study on companies located in regional cluster. *International Journal of Innovation Management*. 2019: 2050057.
 53. Jedvert F, Persson V. Learning organisations in interdisciplinary environments. 2019.
 54. Chipwatanga TL. impact of operational performance: University of Zambia; 2019.
 55. Hassani m. The role of organizational learning on accountability and job performance of medical staff. *Nursing and Midwifery Journal*. 2015;12(11): 996-88.
 56. Sayad Ghobadi A, Sayad Ghobadi,, Ali Vahjani, Mehdi,, A Study of the Impact of Leadership Style on Effectiveness. *Applied Studies in Management and Development Sciences*. 2017(5): 50.
 57. Akgün AE, Ince H, Imamoglu SZ, Keskin H, Kocoglu İ. The mediator role of learning capability and business innovativeness between total quality management and financial performance. *International Journal of Production Research*. 2014;52(3): 888-901.
 58. Chepngeno I, Wasike S, Mote P. Strategy implementation and performance of floriculture organizations in Kenya: A case of Winchester Farm Ltd. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*. 2019;3(7): 1-13.
 59. Yavuz M. Transformational Leadership and Authentic Leadership as Practical Implications of Positive Organizational Psychology. *Handbook of Research on Positive Organizational Behavior for Improved Workplace Performance*: IGI Global; 2020. p. 122-39.
 60. Kiajjouri D, Paydar, Frank, Banagar, Alireza Vasaghari Fatemeh, Volume The role of service-oriented leadership style on the mood and performance of employees in creating the luxury of hotels., *Development and Transformation Management*. 2018;32: 47-37.
 61. Yaghini E,, The Relationship between Managers' Leadership Style with Creativity and Organizational Effectiveness in Karaj Municipality Employees: *Business Management, Marketing Orientation, Ghiasuddin Jamshidkashani*

- University Faculty of Industrial Engineering and Management; 2018.
62. Edwards JR, Cable DM. The value of value congruence. *Journal of Applied Psychology*. 2009;94(3): 654.
63. Kunze F, De Jong SB, Bruch H. Consequences of collective-focused leadership and differentiated individual-focused leadership: Development and testing of an organizational-level model. *Journal of Management*. 2016;42(4): 886-914.
64. Pio RJ, Tampi JRE. The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior. *International Journal of Law and Management*. 2018.
65. Granger E. Ensuring a holistic and quality education for every child: a phenomenological inquiry of principals' transformational leadership. 2019.
66. Kiiru M. Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction among Volunteers: A Case of Ting'ang'a Deanery: United States International University-Africa; 2019.
67. Linge TK, Sikalieh D. Influence of inspirational motivation on employee job performance in the insurance industry in Kenya. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478). 2019;8(6): 01-7.
68. Moradi Kamra M, Goodarzi M, Farahani A. The Relationship between Empowerment and Organizational Learning of the Personnel of the Physical Education Faculties of Tehran University and Teacher Training University. *Journal of Sport Management*. 2016: 25-36.
69. Zaki MA, Adibside M, Yazd khasti B. Evaluation of Organizational Effectiveness of Isfahan Education Schools by AGIL Parsons Model. *Social Sciences and Humanities*, Shiraz University. 2010;47(24): 27-44.
70. Spector P. *Industrial and Organizational Psychology. Research and Practice*. 2008.
71. Armstrong. K LH. Structural Empowerment, Magnet Hospital Characteristics, and Patient Safety Culture: Making the Link. *Journal of Nursing Care Quality*. 2006;21(2): 124-32.
72. Fernandez S, & Moldogaziev, T. Employee empowerment, employee attitudes, and performance: Testing a causal model. *Public Administration Review*. 2013; 73(3): 490-506.
73. Hezar Rousi M. The Impact of Performance Management and Job Motivation on Employee Job Performance,; Transformation Management, Allameh Tabatabai University.; 2016.
74. Zamanzadeh.V IA, &, Valizadeh.L, Shohani.M. Motivational factors affecting collaboration among nurses: A qualitative study. *Avicenna J Nurs Midwifery Care* 2015;23(1): 14-25.
75. Nikpima N, Ismaili.M, Azargashab,Y & Taghavi T. The effect of self-management program on the use of coping strategies in patients after angioplasty. *Psychiatric Nursing*. 2017: 29-36.
76. Diamantidis AD, Chatzoglou P. Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 2019.
77. Atashzadeh Shorideh F, Imani E, Zagheri Tafreshi M. Reviewing knowledge management and its significance in nursing practice. *Development Strategies in Medical Education*. 2016;3(1): 20-34.
78. Bani Davoodi SV, Mahin. (Pivard Salamat),. The Relationship between the Effectiveness of In-Service Employee Courses with Job Consequences in Abuzar Hospital, Ahvaz. *Journal of Paramedical* 11(1): 95.
79. Taheri M, Nazari, Neda, Ghiasi, Saeed. Organizational learning culture, managerial effectiveness, and psychological empowerment: Predicting learning in the workplace. *Journal of*

- Teaching and Learning Studies. (2016);8 (2): 19-36.
80. Khorasani AJB, Alireza; Chavoshi, Seyed Shams al-Din... Investigating the effect of staff training on human resource empowerment in one of the defense industry institutions. *Journal of Human Resources Education and Development*, (2016);3(9): 20-1.
81. Bourbour Jafari MV, Abbas Ali. The Effect of Transformational Leadership on Employee Empowerment with Learning Mediation. *Human Resource Management Research*. (2015);5(1): : 25.
82. Zarparvar Saeed HM, Kabiri Afshar, Samari Maryam. and nurses. *Journal of Nursing and Midwifery... Investigating the effectiveness of in-service training for nurses at Imam Reza (AS) Hospital in Urmia from the perspective of nurses and nurses..* 1392; 11 (9). *Journal of Nursing and Midwifery*. 2013;11(9).
83. Lamb D, Hofman A, Clark J, Hughes A, Sukhera A. Taking a seat at the table: an educational model for nursing empowerment. *International Nursing Review*. 2020;67(1): 118-26.
84. Berridge C, Lima J, Schwartz M, Bishop C, Miller SC. Leadership, Staff Empowerment, and the Retention of Nursing Assistants: Findings From a Survey of US Nursing Homes. *Journal of the American Medical Directors Association*. 2020.
85. Arslan Yürümezoğlu H, Kocaman G. Structural empowerment, workplace incivility, nurses' intentions to leave their organisation and profession: A path analysis. *J Nurs Manag* 2019;27(4): 732-9.
86. Jaworski C, Ravichandran S, Karpinski AC, Singh S. The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on part-time employees' commitment. *International Journal of Hospitality Management*. 2018;74: 1-12.
87. Chiang C -F HT-S. "The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior". *International Journal of Hospitality Management*, (2012);31: 180-90.
88. Spreitzer GM. Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. *Handbook of organizational behavior*. 2008;1: 54-72.
89. Pearce CL, Manz CC, Sims Jr HP. The roles of vertical and shared leadership in the enactment of executive corruption: Implications for research and practice. *The Leadership Quarterly*. 2008;19(3): 353-9.
90. Neeffe DO. Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating in traditional and non-traditional (Academic quality improvement project) accreditation processes. 2001.
91. Bass BM, Waldman DA, Avolio BJ, Bebb M. Transformational leadership and the falling dominoes effect. *Group & Organization Studies*. 1987;12(1): 73-87.
92. FSJ. Offsetting the negative effect of organizational structure on social relations: structure. social exchange and Justice Bucaria,. 2006.
93. Litwin GH, Stringer RA. Motivation and organizational climate. 1968.
94. • Seyed Abbaszadeh MMaA, Javad and Khezri Azar, Himan and Pashavi, Qasem. Introduction to structural equation modeling by PLS method and its application in behavioral sciences,. Urmia University Press. (2011).
95. Akgün AE, Ince, H., Imamoglu, S. Z., Keskin, H., & Kocoglu, İ. Motivational factors affecting collaboration among nurses: A qualitative study. *Avicenna J Nurs Midwifery Care* 2015;23(1): 14-25.
96. Goh SC, Elliott C, Quon TK. The relationship between learning capability and organizational performance. *The learning organization*. 2012.

97. Hossein z, Fatemeh, Miri M. Investigating the Relationship between Transformational Management and Teacher Knowledge Sharing. Third International Conference on Modern Research in Education and Psychology and Social Studies in Iran 2019.
98. Bhatnagar J. Management of innovation: Role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context. The International Journal of Human Resource Management. 2012;23(5): 928-51.
99. Khorsandi M, Mirzazadeh, Zahrasadat and Sultans, Mehdi. Credit Relations of Organizational Learning with Reorganization in the General Directorate of Sports and Youth of Khorasan Razavi Province., Quarterly Journal of Organization Supervision Management in Sports. (2015);2(7): 61.
100. Abuhantash A. The Impact of Human Resource Management Practices on Job Performances: A Case Study of Bank of Texas. 2019.
101. Ateya WL, Maende C. Employee training and performance of programme for agriculture and livelihoods in busia county, kenya: kenyatta university; 2018.
102. Mahmood R, Hee OC, Yin OS, Hamli MSH. The Mediating Effects of Employee Competency on the Relationship between Training Functions and Employee Performance. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 2018;8(7): 664-76.
103. Arucy KG, Juma D. THE INFLUENCE OF STRATEGIC TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PUBLIC SECTOR IN KENYA: A CASE STUDY OF THE KENYA COPYRIGHT BOARD. European Journal of Business and Strategic Management. 2018;3(7): 23-49.
104. Cheung C-k, Ngai N-p. Training to raise unemployed youth's work commitment in Tianjin. Children and Youth Services Review. 2010;32(2): 298-305.
105. Lashley C. Empowerment: HR strategies for service excellence: Routledge; 2012.
106. Galstaun V, Kennedy-Clark S, Hu C, editors. The impact of TPACK on pre-service teacher confidence in embedding ICT into the curriculum areas. EdMedia+ Innovate Learning; 2011: Association for the Advancement of Computing in Education (AACE).
107. Zalfqari zafaran R. Investigating the Effectiveness of Training Quality on the Performance and Creativity of the NAJA Staff. Forensic Science Training. 2017;24(18): 41-60.
108. Sakti P, Afshari M Research management of human resource management in the oil industry. (2013);5(13): 74-90.
109. Tabarsa GA, Nemati, Mitra. Investigating the role of skills training on the desire for innovation, knowledge sharing and job performance. Skills training. 2014;2(8): 123-51.
110. Miladfar H,. The Role of Individual Factors in Employee Empowerment: , Isfahan Branch, Azad University.; 2015.
111. Kalhernia Golkar MS, Ali; Kalhernia Golkar, Mohsen,. The mediating role of psychological empowerment and quality of work life in the relationship between transformational leadership and employee performance.; Journal: Resource Management in Law Enforcement,. 2017;5(2): 30, 209 - 38.
112. Sabet AYK, Hossein; Saeed Razeghi and Shakrizadeh Shirazi, Mohammad Hossein,,,. A Study of Organizational and Psychological Factors Affecting the Development and Improvement of Job Performance of Faculty Members. Quarterly Journal of Management Strategies in the Health System,. 2017.
113. Aghavirdi B,,. Effective factors on human resource empowerment for organizational excellence Case

- study of the Customs of the Islamic Republic of Iran: Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabai University.; (2011).
114. Iranzadeh S, Babaei Heravi, Sadegh... Identifying and Prioritizing Factors Affecting Empowerment by Topsis Method, French. Journal of Management. 2010;5(13).
 115. Chen X, Zhu Z. Interactional Effects Between Individual Heterogeneity and Collective Behavior in Complex Organizational Systems. Computational Economics. 2019;53(1): 289-313.
 116. Parker SL, Jimmieson NL, Amiot CE. Self-determination as a moderator of demands and control: Implications for employee strain and engagement. Journal of Vocational Behavior. 2010;76(1): 52-67.
 117. Mahdavi Gholam Hossein ZR. The effect of auditors' personal characteristics on their job satisfaction. Auditing knowledge. 2018;18(71): ;37-56.
 118. Stayeshfar F,... Regarding some individual and organizational variables with the effectiveness of managers in the National Iranian Drilling Company,: Industrial Psychology, Shahid Beheshti University of Chamran, Ahvaz.; (2015).
 119. Makian AS,... A Study of the Relationship between Organizational Learning and Organizational Partnership in Public Girls' Primary Schools in Tehran from the Perspective of Teachers: Salami Azad University of Tehran, Tehran Center Branch, Faculty of Psychology and Educational Sciences.; (2016).
 120. Moghnab Khodaei M. Role of leadership style and culture of the learning organization due to the participation of Tabriz girls' high schools,: Shahid Madani University of Azerbaijan, Faculty of Educational Sciences and Psychology.; (2016).
 121. Baharloo M, Shredded K, Hashemi Sheikh Shabani SI, Naami AZ. Investigating the Relationship of Lead Exchange Pattern-: The Mediating Role of Psychological Empowerment and Organizational Commitment. Journal of Organizational Culture Management". 2014;12(1): 1-19.
 122. Seyed Ameri MH, Mohammadi, Mitra, Sayadi, Mohammad Amin. Investigating the relationship between psychological factors of entrepreneurial empowerment of employees of the General Department of Sports and Youth of Ilam Province. Physiology and Management Research in Sport.2(8): .108-95.
 123. Taharahmadi A. Relationship between the learning organization and organizational effectiveness in Allameh Tabatabai University: Department of Educational Management, Allameh Tabatabaei University, Faculty of Psychology and Educational Sciences; 2014.
 124. Moghadam A, Bakhtiari M, Raadabadi M, Bahadori M. Organizational learning and empowerment of nursing status Tehran University of Medical Sciences. Education Strategies in Medical Sciences. 2013;6(2): 113-8.
 125. Soleimani Nejad A, Adinehzadeh, Sedigheh Introduction to Organizational Effectiveness and Its Models of Management and Entrepreneurship. 2011;91: 61-59.

DESIGNING A MODEL FOR EMPOWERING NURSES BASED ON MANAGERIAL AND INDIVIDUAL FACTORS MEDIATE INDIVIDUAL PERFORMANCE

*Banafshe shafei¹, Maryam Sameri*², Javad Keyhan³*

Received: 27 Jan, 2020; Accepted: 27 Apr, 2020

Abstract

Background & Aims: The ability and performance of nurses as the largest professional group of health care organizations has a great impact on the productivity of health care organizations.

Materials & Methods: This study is a descriptive-correlational research and applied in terms of purpose. The study population was nurses working in social security medical centers of West Azerbaijan province. Data were selected as a random cluster of 250 people using standard questionnaires whose validity and reliability had already been confirmed. In the present study, to analyze the data in the descriptive statistics section, statistical indicators such as tables of mean, frequency, percentage of frequency, mean and standard deviation and in the inferential statistics section to test the conceptual model of the research, structural equation modeling method was used by Smart PLS 2 software.

Results: According to the results, the relationship between organizational learning, transformational leadership style, personal motivation with positive and empowerment and also the relationship between training adequacy, organizational learning and motivation through individual performance with positive and empowerment is significant.

The highest impact coefficients are related to the effect of organizational learning on empowerment (0.507) and individual motivation on individual performance (0.222). $P < 0.05$

Discussion & Conclusion: According to the results of the present study, managers of the Social Security Organization in order to be more successful in designing nursing empowerment programs should focus on organizational learning components and individual motivation that are stronger predictors of empowerment.

Keyword: Empowerment, individual performance, managerial factors, individual factors

Address: Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Shahid Beheshti St., Urmia.

Tel: (+98) 09149492313

Email: M.SAMERI@URMIA.AC.IR

¹ PhD Student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran

² Assistant Professor, Educational Management, Department of Educational Sciences, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran (Corresponding Author)

³ Assistant Professor, Educational Management, Department of Educational Sciences, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran