

The relationship between psychological empowerment with the readiness to accept change among primary health workers in Noorabad Health Network in 2012

*Khamarniya M¹., Asadi H²., Kasani A³., Rezvani M⁴.

Abstract

Background: Acceptance of organizational change by the staff is an important issue that the health system managers are facing with. The purpose of this study is the relationship between psychological empowerment with the readiness to accept change in first-level health workers in a Health Network in Noorabad city in 2012.

Methods: This is a descriptive-analytical and correlation study which is done cross-sectional in the spring of 2012. The study population included all primary health workers in Noorabad Health Network, which due to problems to access to all of them, used the cluster sampling. Tools for data collection were two standard questionnaires: psychological empowerment and readiness to acceptance rate of organizational change. For data analysis, SPSS software, 16th version was used. Also, descriptive statistical tests, Spearman test, T test and one-way ANOVA were used.

Results: Findings showed that there was a significant relationships between acceptance of change and levels of education ($F=4.113$, $P=0.021$). Moreover, linear Regression indicated that there was a significant correlation between the two components of competence and self-determination with the acceptance of organizational change ($p<0.05$).

Conclusion: Psychological empowerment has an effect on the acceptance of organizational change. Since changes with new technology seem to be essential in healthcare organizations, we suggest health administrators to emphasize on the health care empowerment of the workers and improve components that can strengthen the organizational transformation, because through the provision of quality services, Community health and welfare increase.

Key words: psychological empowerment, change, primary health workers

Sadra Med J 2013; 1(1): 3-12

Received: Oct. 15th, 2012

Accepted: Dec. 3rd, 2012

¹PhD student of Health Services Administration, School of Management and Medical Information Science, Shiraz University of medical Sciences, Shiraz, Iran & Student Research Committee, Shiraz University of Medical Sciences(m_khammar1985@yahoo.com)

²M.Sc. student of Health Services Administration, School of Management and Medical Information Science, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

³PhD student of Epidemiology, School of health and nutrition, Shiraz University of medical Sciences, Shiraz, Iran& Student Research Committee, Shiraz University of Medical Sciences

⁴Lecturers, Department of Nursing, Faculty of Zahedan University of Medical Sciences

مجله علمی علوم پزشکی صدرا

دوره ۱، شماره ۱، زمستان ۱۳۹۱، صفحات ۳ تا ۱۲

تاریخ دریافت: ۹۱/۷/۲۴ تاریخ پذیرش: ۹۱/۸/۱۳

رابطه توانمندسازی روانشناختی با آمادگی پذیرش تحول در کارکنان بهداشتی سطح اول شبکه بهداشت و درمان شهرستان نورآباد ۱۳۹۱

محمد خمرنیا^۱، حشمت... اسدی^۲، عزیز کسانی^۳، مهدی رضوانی^۴^۱ کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشجوی دکتری مدیریت خدمات بهداشتی-درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، دانشگاه علوم

پزشکی شیراز، شیراز، ایران (نویسنده مسئول) m_khammar1985@yahoo.com

^۲کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی تهران^۳دانشجوی دکتری اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شیراز^۴مربی گروه پرستاری، عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان

چکیده

مقدمه: پذیرش تغییر و تحول سازمانی از سوی کارکنان از مهم‌ترین موضوعاتی می‌باشد که مدیران نظام سلامت با آن روبرو هستند. هدف این مطالعه بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با آمادگی پذیرش تحول در کارکنان بهداشتی سطح اول ارائه خدمات در شبکه بهداشت و درمان شهرستان نورآباد ۱۳۹۱ می‌باشد.

مواد و روش: این مطالعه از نوع مطالعات توصیفی-تحلیلی و همبستگی بوده که به صورت مقطعی در بهار ۱۳۹۱ انجام شد. جامعه پژوهش شامل کلیه بهورزان شبکه بهداشت نورآباد می‌باشد که به دلیل مشکل در دسترسی به کلیه جامعه آماری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه استاندارد توانمندسازی روانشناختی و آمادگی میزان پذیرش تحول سازمانی بود. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ استفاده شد. همچنین از آمار توصیفی، آزمون اسپیرمن، تی تست و آنالیز واریانس یک طرفه استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که تحول سازمانی با سطح تحصیلات ارتباط مثبت معنی‌دار دارد ($p=0/021$ و $F=4/11$) همچنین آزمون رگرسیون بین دو مولفه توانمندسازی روانشناختی یعنی شایستگی و تاثیرگذاری با پذیرش تحول سازمانی ارتباط مثبت معنی‌دار را نشان داد ($p<0/05$).

بحث و نتیجه گیری: توانمندسازی روانشناختی بر پذیرش تحول سازمانی اثر مثبت و فزایندهای دارد. پیشنهاد می‌شود تا مدیران شبکه بهداشت و درمان بر توانمندسازی بهورزان و کارکنان بهداشتی اهمیت داده و مولفه‌های شایستگی و موثر بودن را که موجب بهبود پذیرش تحول سازمانی می‌شود، از طریق افزایش توجه به کار و نیازهای بهورزان تقویت کرده و با ایجاد محیطی مناسب و توانمند کردن کارکنان، بستر لازم برای سازگاری آنها با تغییرات محیط و فناوری‌های جدید را آماده سازند. تا از این طریق با ارائه خدمات با کیفیت، سطح سلامت و رفاه جامعه را افزایش دهند.

واژگان کلیدی: توانمندسازی روانشناختی، تغییر، کارکنان بهداشتی سطح اول

مقدمه

در قرن بیست و یکم عواملی همچون افزایش انتظارات مشتریان، فرایند جهانی شدن و تغییرات سریع در فناوری، موجب تغییر ساختار سازمان های امروزی نسبت به گذشته شده است. به گونه‌ای که سازمانها را ملزم به بررسی نیازهای مشتریان و پاسخ به تغییرات آن ساخته است. بنابراین سازمانها برای ادامه حیات و بقا در بین سازمانهای رقیب نیازمند تغییر و سازگاری با این تحولات هستند (۱ و ۲). با توجه به این تحولات جهانی، بسیاری از سازمانها راه حل این موضوع را در افزایش قابلیت یادگیری سازمانی و اجرای برنامه‌های توانمندسازی تشخیص داده و تلاش کرده‌اند تا با اجرای این برنامه‌ها، ضمن اصلاح متغیرهای مؤثر بر احساس افراد، با بهره‌گیری از یادگیری و توانمندسازی فرد، بر موانع درونی و بیرونی غلبه کنند و زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را به وجود آورند (۳). در عصر حاضر، سازمان‌هایی موفق می‌شوند که همه کارکنان‌شان برای بهبود توانمندی خود بکوشند و وظیفه مدیر، فراهم آوردن شرایط مناسب، برای این روند آموزشی است (۴).

توانمندسازی ابزاری است که مدیران از طریق آن قادر خواهند بود سازمان‌های امروزی را با ویژگی‌هایی چون تنوع شبکه‌های نفوذ در افراد و جامعه، شبکه‌های ارتباطی، حداقل شدن فاصله کارکنان از مدیران، کاهش تعلق سازمانی و به‌کارگیری فناوری اطلاعات، به طور کارآمد اداره کنند. توانمندسازی با پرورش کارکنانی با انگیزه و پرتوان به مدیران امکان خواهد داد تا در برابر پویایی‌های محیط رقابتی به سرعت و به طور مناسب عمل کنند و موجبات برتری رقابتی سازمان را فراهم آورند و بدین طریق بهره‌وری سازمان افزایش یابد (۵). بنا بر تعریف، توانمندسازی یعنی قدرت بخشیدن به افراد. البته این توانمند کردن افراد، یک ویژگی شخصی بلند مدت نیست که در موقعیت‌های مختلف آشکار شود، بلکه مجموعه شناخت‌هایی است که به وسیله محیط کار ایجاد می‌شود (۶).

اگر چه مفهوم توانمندسازی از اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ در ادبیات مدیریت و روان‌شناسی سازمان وارد شده است، اما بررسی‌های تاریخی نشان می‌دهد که توانمند

سازی قبل از آن نیز مطرح بوده است (۷). در مطالعات اولیه انجام شده در مورد توانمندسازی، برای آن چهار بعد در نظر گرفته شد. اما به مرور زمان و با افزایش توجه به این موضوع و پژوهش‌های انجام شده، بعد دیگری به آن اضافه شد و اکنون توانمند سازی روانشناختی را با پنج بعد شامل بعد احساس معنی‌داری (فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند)، احساس شایستگی (درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را ماهرانه و به طور موفقیت آمیز انجام دهد)، احساس خود تعینی (یا داشتن احساس حق انتخاب به معنی آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام دادن وظایف شغلی)، احساس اعتماد (روابط درست بین فرادستان و زیردستان) و احساس تأثیر (درجه‌ای که فرد می‌تواند بر نتایج شغل و کارها اثربگذارند) تعریف می‌کنند (۸ و ۹).

همچنین توانمندسازی ریشه در نیازهای انگیزشی افراد دارد. هر راهبرد یا عملی که بتواند نیاز به خودکارآمدی را در کارکنان تقویت نماید، توانمندسازی را در پی خواهد داشت. همچنین توانمندسازی روان‌شناختی به عنوان یک فرایند انگیزش درونی شغلی تعریف شده که موجب افزایش توانمندی کارکنان می‌شود (۹). کول دوئینگ در مطالعاتی که بر روی توانمندسازی انجام داده است ارتباط معنی‌داری را بین توانمندسازی روان‌شناختی و عملکرد کارکنان گزارش کرده است (۱۰).

پژوهش‌های انجام شده در ایران نشان می‌دهد که سازمان‌های با میانگین بالای توانمندسازی روان‌شناختی از کارایی بالاتری نسبت به سازمان‌های دیگر برخوردار بوده‌اند (۱۱). همچنین مدیریت‌هایی که در آنها احساس شایستگی، حق انتخاب، مؤثر بودن، معنی‌داری و احساس اعتماد به همکاران در میان کارمندان بیشتر بوده است، یادگیری سازمانی بالایی داشته‌اند (۴).

با توجه به نیاز به تغییر در محیط‌های پویای امروزی، مدیریت تغییر در سطح مدیران سازمانی و کارکنان، امری ضروری به نظر می‌رسد. اما با توجه به مطالعات انجام شده، بسیاری از موانع تغییر، ریشه در آمادگی پذیرش تحول سازمانی دارد. آمادگی برای پذیرش تحول سازمانی از مباحث جدید مدیریت سازمانی می‌باشد که دارای دو بعد

و فناوری، نیاز به تغییر و تحول مستمر در سازمان‌های بهداشتی درمانی امری ضروری می‌باشد. به این ترتیب، نظام سلامت باید برای ارتقای روزافزون سطح سلامت جامعه و دستیابی به اهداف توسعه، راهبردها و سیاست‌های جدیدی را برپایه‌ی سند چشم‌انداز و محیط جدید کنونی در پیش گیرد (۱۴). مراقبت‌های بهداشتی اولیه از مهم‌ترین خدمات نظام بهداشت و درمان کشور می‌باشد که توسط بهورزان در صف مقدم ارائه خدمات بهداشتی و درمانی در روستاها عرضه می‌شود. بهورزان طی دوره‌ای دو ساله پس از گذراندن آموزش‌های نظری و عملی به ارائه مراقبت‌های بهداشتی اولیه در زادگاه خود مشغول می‌شوند و این گروه مسئول ارائه خدمت به گروه عظیم روستائیان با جمعیتی بیش از ۲۰ میلیون در بیش از ۶۰ هزار روستا می‌باشند (۱۵).

بررسی‌های انجام شده نشان داد که در هیچ یک از پژوهش‌های انجام گرفته در دنیا در این زمینه، مطالعه‌ای در جهت یافتن رابطه بین دو شاخص توانمندسازی روان‌شناختی و پذیرش تحول سازمانی در سازمان‌ها صورت نگرفته است. بنابراین پژوهش حاضر به بررسی و تعیین رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و پذیرش تحول سازمانی بهورزان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نورآباد پرداخت تا بدین صورت اهمیت توانمندسازی را در آمادگی پذیرش تحول کارکنان ارزیابی کرده و بستر لازم برای ایجاد تغییر در سازمان‌ها را آماده و رشد و توسعه آن را تسهیل کند.

مواد و روش

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی-تحلیلی بوده که به شیوه همبستگی در سال ۱۳۹۱ انجام پذیرفته است. مطالعات همبستگی به مطالعاتی اطلاق می‌شود که رابطه بین دو یا چند متغیر را مورد بررسی قرار می‌دهد. جامعه پژوهش شامل بهورزان شهرستان نورآباد بود. در این مطالعه به دلیل پراکندگی روستاها و فاصله زیاد بین برخی روستاها تا مرکز شهرستان و مشکل در دسترسی به کلیه بهورزان شهرستان، برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده شد. برای این منظور با توجه به این

اصلی نگرش و رفتار می‌باشد. بعد نگرش دارای دو بخش نگرش نسبت به تغییر در کل سازمان و نگرش نسبت به تغییر فردی تقسیم می‌شود. اگر هر دو نگرش با هم مطابقت داشته باشند، تاثیر فراوانی در تغییر دیدگاه افراد ایجاد می‌کنند. همچنین رفتار افراد ناشی از نگرش و درک آنها نسبت به موضوع است. در مجموع، پذیرش نگرشی مثبت به تغییر و پذیرش رفتاری مثبت به تغییر را می‌توان به عنوان ابعاد آمادگی پذیرش تحول سازمانی در نظر گرفت. پذیرش نگرشی مثبت به تغییر به معنی این است که کارکنان دیدگاه مثبتی را نسبت به تغییر در کل دارند و پذیرش رفتاری مثبت به تغییر به این معنی است که کارکنان به ارزش‌های منفعت سیستم اجتماعی بیشتر پایبند هستند تا منافع فردی و خود را با وضعیت جدید به راحتی تطبیق می‌دهند. در سازمان‌هایی که افراد از هر دو بعد نگرشی و رفتاری تغییر را می‌پذیرند، تحول سازمانی تسهیل خواهد شد (۱۲ و ۱۳).

سازمان‌های بهداشتی و درمانی از مهم‌ترین سازمان‌های ارائه دهنده خدمات در هر جامعه‌ای محسوب می‌شوند که جهت ارائه خدمات با کیفیت مطلوب باید خود را با تغییرات محیطی انطباق دهند. صاحب‌نظران بسیاری براین اعتقاد هستند که نظام سلامت ایران به تغییر و تحولات بنیادین نیاز دارد. بسیاری از بیماران، پزشکان، پرستاران، کارکنان و مدیران شاغل در این نظام معتقدند بین نظام سلامت فعلی و نظامی که می‌تواند وجود داشته باشد شکاف عمیقی وجود دارد و نظام سلامت کنونی جهت رسیدن به اهداف سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ باید منطبق با تغییرات ایجاد شده در بخش سلامت عمل نمایند.

از سوی دیگر، علم پزشکی در عصر حاضر رشد شتابانی به خود گرفته است و نظام‌های سلامت در کشورهای مختلف دنیا، هر روز می‌کوشند که خود را با این پیشرفت‌های چشم‌گیر تطبیق دهند و کیفیت عرضه‌ی خدمات خود را با آن هم‌سان نمایند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که نظام سلامت کنونی کشور در اغلب موارد، تلاش خود برای تطبیق با این تغییر و تحولات را داشته است. هرچند این تلاش‌ها قابل ستایش می‌باشند، ولی با توجه به سرعت فراوان تغییر در علم

یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۶۴ نفر از بهروزان وراث مطالعه شدند که از این تعداد ۵۱ درصد مرد و ۴۹ درصد زن بودند. ۸۲ درصد افراد بالای ۳۰ سال سن داشتند.

جدول شماره ۱، ویژگی‌های دموگرافیک و رابطه آنها با توانمندسازی روان‌شناختی و میزان پذیرش تحول افراد مورد مطالعه را نشان می‌دهد. نتایج نشان دادند که بین سن و جنس با توانمندسازی ($p=0/70$) و میزان پذیرش تحول ($p=0/80$) ارتباطی وجود نداشت.

جدول شماره ۱: فراوانی و ضریب همبستگی بین ویژگی‌های دموگرافیک نمونه مورد مطالعه با توانمندسازی روان‌شناختی و میزان پذیرش تحول سازمانی

متغیر	فراوانی (درصد)	
	رابطه با توانمندسازی روان‌شناختی	رابطه با میزان پذیرش تحول
	F و P	F و P
سطح تحصیلات سیکل دیپلم فوق دیپلم	۱۵ (۲۳٪)	۰/۵۵۸ و
	۴۶ (۷۲٪)	۰/۵۷۵ و
	۳ (۵٪)	
وضعیت استخدامی قراردادی پیمانی رسمی	۱ (۱/۵٪)	۱/۸۹۱ و
	۱۹ (۳۰٪)	۰/۱۶۰ و
	۴۴ (۶۸/۵٪)	
سابقه کار (سال) زیر ۵ ۵ تا ۱۰ ۱۰ تا ۱۵ ۱۵ تا ۲۰	۹ (۱۴٪)	۱/۸۹۱ و
	۱۵ (۲۴٪)	۰/۳۷۸ و
	۲۸ (۴۳٪)	
	۱۲ (۱۹٪)	
		۱/۱۳۷ و ۰/۳۴۱

جدول شماره ۲- نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی با آمادگی پذیرش تحول را نشان می‌دهد که در آن بین شایستگی، خودتعیینی و موثر بودن با ابعاد پذیرش تحول سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود

که شهرستان نورآباد دارای ۹ دهستان می‌باشد در این مطالعه هر دهستان به عنوان یک خوشه در نظر گرفته شد و سپس از داخل هر خوشه ۱۰ روستا به طور تصادفی انتخاب شده و خانه‌های بهداشت که این روستاها را پوشش می‌دهند به عنوان واحد نمونه‌گیری انتخاب شده و پرسشنامه بین بهروزان آنها توزیع گردید (مجموع بهروزان در این روش ۶۴ نفر برآورد گردید). ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش شامل دو پرسشنامه استاندارد بود. پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی شامل ۱۹ پرسش می‌باشد، توانمندسازی روان‌شناختی با پنج شاخص معنی‌داری، شایستگی، احساس خود تعین، اعتماد و احساس تاثیر بود. تعداد سؤالات ۱۹ سؤال و از مقیاس لیکرت به صورت پنج گزینه‌ی (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) استفاده شد. عبدالمهی در پژوهشی پرسشنامه‌ی اسپریتزر و میشر را بومی‌سازی کرده است و نتیجه اینکه این نوع توانمندسازی در سازمان‌های ایران هم با مطالعات مورد نظر هانگی دارد. این پرسشنامه در پژوهش‌های داخلی و خارجی مورد استفاده قرار گرفته است (۱). همچنین پایایی این پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۹) گزارش شده بود (۹).

پرسشنامه دوم، پرسشنامه تحول سازمانی با ۸ سؤال، دو مولفه نگرش و رفتار را مورد بررسی قرار می‌دهد. این سؤالات از نوع سؤالات بسته و نحوه پاسخ‌دهی به سؤالات به صورت مقیاس لیکرت و در هفت طیف انتخاب (کاملاً موافقم، موافقم، کمی موافقم، نظری ندارم، کمی مخالفم، مخالفم و کاملاً مخالفم) تنظیم شده است. که در نهایت تبدیل به امتیازهای ۱ تا ۷ می‌شوند. این پرسشنامه توسط موسوی مرادی در سال ۱۳۹۰ در مطالعه‌ی ای مورد ارزیابی روایی و پایایی قرار گرفته است و پایایی این پرسشنامه نیز با روش آلفای کرونباخ ($\alpha=0/93$) مورد تایید قرار گرفته است (۱۳).

داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ مورد تحلیل قرار گرفتند. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی، آزمون اسپیرمن، تی تست، آنالیز واریانس یک طرفه و آزمون رگرسیون استفاده شد.

همچنین کارکنانی که سطح تحصیلات بالاتری دارند نسبت به سایرین از توانمندی بیشتری برخوردارند. همچنین کارکنان با سابقه‌تر مشارکت بیشتری در کارها دارند و از احساس توانمندی بیشتری برخوردارند (۲).

عباسی در مطالعه‌ای به این نتیجه رسید که عوامل دموگرافیک (سن، جنسیت و سطح تحصیلات) از طریق تعهد با توانمندسازی ارتباط برقرار می‌کنند بدین معنی که با افزایش سن تعهد بیشتر شده و در نتیجه کارکنان بیشتر احساس توانمندی می‌کنند. همچنین زنان بیشتر از مردان متعهد بوده و در نتیجه بیشتر احساس توانمند بودن می‌کنند و با افزایش سطح تحصیلات تعهد کمتر شده و در نتیجه احساس توانمندی نیز کمتر می‌شود (۱۶). زارع در مطالعه‌ای به این نتیجه رسید که در عوامل روان‌شناختی توانمندسازی بین دو گروه زن و مرد تفاوت وجود دارد. همچنین بین سن و سطح تحصیلات با عوامل روان‌شناختی توانمندسازی تفاوت معنی‌داری وجود دارد (۳). اولادپو (Oladipo) در مطالعه خود بیان می‌کند که توانمندسازی روان‌شناختی توده‌های جمعیت به خصوص جوانان باعث افزایش توسعه ملی می‌شود (۱۷). دیکسون (Dickson) در مطالعه خود بیان می‌کند که بین سن و میزان تحصیلات با توانمندسازی روان‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. اما بین جنس و توانمندی رابطه وجود دارد (به دلیل اینکه در آن مطالعه ۶۲ درصد نمونه پژوهش را زنان تشکیل می‌داند) (۱۸). یافته‌های مطالعه حاضر با مطالعات گذشته تناقض دارد و تنها با مطالعه دیکسون همخوانی دارد. شاید عدم معنی‌داری ارتباط بین توانمندسازی روان‌شناختی با عوامل دموگرافیک به دلیل برابری جنسیتی در نمونه پژوهش حاضر باشد.

همچنین تنها بین آمادگی پذیرش تحول سازمانی با سطح تحصیلات به‌روزان رابطه معنی‌داری وجود داشت. بدین گونه که افراد دارای مدرک دیپلم نگرش بهتری نسبت به افراد با تحصیلات زیر دیپلم داشتند. مرتضوی بیان می‌کند که بین سبک رهبری تحول آفرین با متغیرهای سن و جنسیت، رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد و این رابطه برای مردان از زنان بیشتر است (۱۹). کریمیان در مطالعه خود بیان می‌کند که بین سن، جنس، سابقه کار و نوع استخدام با میزان پذیرش شغل رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

داشت. در مجموع یافته‌های پژوهش نشان داد که بین توانمندی روان‌شناختی و تحول سازمانی رابطه‌ای معنی‌دار مثبت وجود دارد.

جدول شماره ۳. آزمون رگرسیون بین متغیرهای توانمندسازی و تحول سازمانی را نشان می‌دهد. در این آزمون تنها بین شایستگی و موثر بودن با میزان پذیرش تحول سازمانی ارتباط معنی‌داری دیده شد.

جدول شماره ۲- نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی با آمادگی پذیرش تحول

متغیر	نگرش		رفتار	
	P_ value	ضریب همبستگی	P_ value	ضریب همبستگی
شایستگی	۰/۰۲۷	۰/۲۷۷	۰/۰۰۶	۰/۳۴۰
معنی‌داری	۰/۰۶۱	۰/۲۳۵	۰/۰۸۷	۰/۲۱۶
خود تعینی	۰/۰۸۹	۰/۲۱۵	۰/۰۳۴	۰/۲۶۶
اعتماد	۰/۳۰۵	۰/۱۳۰	۰/۶۹۵	۰/۰۵۰
تاثیرگذاری	۰/۰۰۴	۰/۳۵۴	۰/۲۲۵	۰/۱۵۴
توانمندسازی	۰/۰۰۱	۰/۳۹۳	۰/۰۱۱	۰/۳۱۷

جدول شماره ۳: آزمون رگرسیون بین ابعاد توانمند سازی و عوامل دموگرافیک با نگرش و رفتار تحول سازمانی

متغیرها	B	S.E	Beta	sig
موثر بودن با نگرش	۰/۷۶۸	۰/۲۲۸	۰/۳۶۴	۰/۰۰۱
شایستگی با رفتار	۰/۴۳۲	۰/۱۹۰	۰/۲۷۸	۰/۰۲۶

بحث

در این مطالعه به بررسی رابطه توانمندی روان‌شناختی با آمادگی پذیرش تحول سازمانی در به‌روزان پرداخته شد. در مطالعه حاضر هیچ نوع رابطه معنی‌داری بین توانمندسازی روان‌شناختی و متغیرهای دموگرافیک وجود نداشته است. فیضی در مطالعه خود به این نتیجه رسید که جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه خدمت بر توانمندی روان‌شناختی رابطه مستقیمی دارند. بدین صورت که کارکنان مرد نسبت به کارکنان زن احساس توانمندی بیشتری می‌کنند.

بنابراین مطالعه حاضر تنها با مطالعه کریمیان همخوانی دارد (۲۰).

در آزمون رگرسیون تنها بین شایستگی و رفتار رابطه معنی دار دیده شد. بدین صورت که با افزایش توانمندی روان شناختی در بعد شایستگی در افراد، میزان رفتار افراد برای پذیرش تحول افزایش می یابد. دستگردی در مطالعه‌ای به این نتیجه رسید که بعد شایستگی با یادگیری سازمانی ارتباط معنی داری دارد. وی بیان می کند که افزایش میزان احساس شایستگی و قابلیت های کارکنان منجر به افزایش یادگیری سازمانی در آنان می شود (۲۱) احساس شایستگی موجب تلاش، انطباق، انتظارات والا، عملکرد مطلوب و مقاومت در برابر وضعیت های بحرانی کارکنان در محیط کار می شود و در نتیجه آن، پذیرش تغییر و تحول کارکنان نیز افزایش خواهد یافت. همچنین اعتقاد کارمند به توانایی و ظرفیت خود به افزایش آمادگی پذیرش تحول در محیط کار می انجامد (۱۱).

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که بین معنی داری با آمادگی برای پذیرش تحول سازمانی ارتباطی وجود نداشت. در مطالعات گذشته بیان شده است که بین معنی داری و یادگیری سازمانی رابطه قوی وجود دارد. هرچه میزان احساس معنی دار بودن در میان کارکنان بیشتر باشد و آنان برای فعالیتی که انجام می دهند، ارزش بیشتری قائل شوند و آرمان ها و استانداردهای ذهنی شان با آنچه در شغلشان انجام می دهند تجانس بیشتری داشته باشد، میزان یادگیری سازمانی آنان در سازمان افزایش می یابد (۲۱).

با استفاده از آزمون رگرسیون چندگانه، مولفه خودتعیینی معنی دار نشد. در مطالعات انجام شده در خارج از کشور بیان شده است که خود تعینی موجب افزایش رضایت کارکنان می شود (۱۸). دستگردی بیان می کند که بین معنی داری با یادگیری سازمانی رابطه‌ای وجود دارد (۲۱). صفری در مطالعه‌ای رابطه توانمندسازی روان شناختی بر یادگیری سازمانی را نشان داده و بیان می کند که مولفه خودتعیینی، به طور معنی داری بر یادگیری سازمانی اثرگذار می باشد (۲۲). بنابراین مطالعه حاضر با مطالعات گذشته در مورد این مولفه همخوانی ندارد. شاید دلیل آن ماهیت کار بهورزان باشد که آزادی عمل زیادی در کارهای خود ندارند.

اعتماد با آمادگی برای پذیرش تحول سازمانی ارتباط معنی داری نداشت. دستگردی بین اعتماد و یادگیری سازمانی رابطه‌ای وجود دارد (۲۱). همچنین در مطالعات دیگر اعتماد را به عنوان مولفه‌ای مهم در جهت افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی بیان کرده اند (۱۸). بنابراین در این مطالعه برخلاف مطالعات گذشته تاثیر اعتماد بر پذیرش تحول دیده نشد.

بین تاثیرگذاری و نگرش رابطه معنی داری وجود داشت، اما با رفتار رابطه‌ای وجود نداشت. در مطالعات گذشته بیان شده است که کارکنانی که احساس مؤثر بودن می کنند، می کوشند به جای رفتار واکنشی در برابر محیط، تسلط خود را بر آنچه می بینند، حفظ کنند و یادگیری خود را در محل کار افزایش دهند تا در برنامه‌ها تأثیرگذار باشند (۲۱). بدین صورت شاید این مولفه، نگرش در مورد تحول سازمانی را تغییر می دهد ولی منجر به تغییر رفتار نمی شود و شاید دلیل آن قدرت کم مولفه در تبدیل نگرش به رفتار بالفعل باشد.

در مجموع با استفاده از آزمون رگرسیون مشخص شد که تنها دو مولفه شایستگی و تاثیرگذاری توانمند سازی روانشناختی با پذیرش تحول سازمانی ارتباط دارند و افزایش این دو مولفه در سازمان موجب افزایش پذیرش تحول سازمانی می شود. همچنین متغیر توانمند سازی به صورت کلی با ابعاد نگرش و رفتار تحول سازمانی ارتباط مثبت معنی داری دارد. بدین صورت که با افزایش توانمندسازی روان شناختی کارکنان، میزان پذیرش تحول سازمانی در آنها افزایش می یابد. هسین (Hsien) در مطالعه خود (۲۰۱۰) با بررسی اثر تعدیلی مکان کنترل بر رابطه بین توانمندسازی ساختاری و تحول سامانی بیان می کند که انگیزه کار و خود یادگیری می تواند به طور مثبتی بر حمایت از تحول سازمانی تاثیر بگذارد. همچنین توانمندسازی روان شناختی بر تعهد سازمانی تاثیرگذار است و از این طریق بر تحول سازمانی تاثیر می گذارد (۲۳). رنگریز در مطالعه‌ای بیان می کند که رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری با آمادگی پذیرش تحول سازمانی دارد. بدین صورت که هر چه رفتار شهروندی سازمانی بیشتر باشد، میزان پذیرش تحول در سازمان افزایش می یابد (۱۳). چنگ

آماده سازند. تا از این طریق سازمان های بهداشتی و درمانی با رشد سریع علم پزشکی همگام شوند و در نتیجه با ارائه خدمات با کیفیت مطلوب، سطح سلامت و رفاه جامعه را افزایش دهند. همچنین پیشنهاد می شود تا در مطالعات آینده عوامل دیگری همچون ویژگی های ساختاری سازمان و نیز یادگیری سازمانی در بهداشت و درمان که بر پذیرش تحول سازمانی تأثیر دارند، مورد بررسی قرار گیرند.

تقدیر و تشکر

در انتها از مسئولین شبکه بهداشت و درمان شهرستان نورآباد و سایر افرادی که در انجام این مطالعه پژوهشگران را یاری رساندند کمال تشکر را داریم.

References

- 1- Iraqi KH, Mary. Learning organizations, necessary for change & development. Tadbir Journal 2003; 137:26 - 30.
- 2- Feizi T. Identify variables associated with psychological empowerment organization Education in Qom. Journal of Management Culture 2009;6 (18): 123-151
- 3- Zare Q. The relationship between psychological factors of organizational empowerment and entrepreneurship in the organization of physical education. M.S.c Thesis, School of Physical Education and Sport Sciences, Tehran University; 2007.
- 4- Shafy A. The relationship between employee empowerment and organizational learning in the National Company products Oil. M.S.c Thesis, School of Management, Tehran University; 2007
- 5- Farahani, A. Relationship between psychological factors of organizational empowerment and entrepreneurship in the organization of physical education. Journal of Sport Management 2011; 8:42.
- 6- Harrison, Tina, Waite, Kathryn & Hunter, Garyl. The internet, information and

(Chang) بیان می کند که کارکنان با تعهد هنجاری بالاتر تمایل بیشتری برای حمایت از سیاست های تغییر در سازمان دارند. همچنین کارکنان با آگاهی و ثبات عاطفی بالاتر، حمایت بیشتری از سیاست های تغییر در سازمان دارند (۲۴). لینگ (Liang) در مطالعه خود بیان می کند که تفاوت معنی داری بین تغییر سازمانی با بخش های سازمان وجود دارد و رابطه مثبت معنی داری بین تحول سازمانی کارکنان و تعهد سازمانی وجود دارد. همچنین به اعتقاد وی می توان با بهبود ارتباطات سازمانی و ایجاد مفهوم صحیح از خصوصی سازی در بین کارکنان، تعهد سازمانی را افزایش داد و از این طریق فرایند تغییر در سازمان و خصوصی سازی را تسهیل نموده و سریعتر از قبل انجام داد (۲۵).

چونگ (Chung) در مطالعه خود بیان می کند که توانمندسازی روان شناختی با رضایت شغلی ارتباط مثبتی دارد. همچنین توانمند سازی رابطه معکوسی با استرس محیط کار دارد (۲۶). کنگ (Kang) در مطالعه خود بیان می کند که توانمندسازی روان شناختی با تعهد سازمانی رابطه مثبتی دارد (۲۷).

در مجموع می توان این گونه نتیجه گرفت که مطالعات انجام شده در داخل و خارج از کشور اهمیت مولفه توانمند سازی روان شناختی بر پذیرش تغییر در سازمان را مورد تایید قرار می دهند .

نتیجه گیری

این مطالعه، رابطه مثبت بین توانمند سازی روان شناختی بر میزان پذیرش تحول سازمانی را نشان داد و نشان می دهد که با افزایش توانمندسازی می توان میزان پذیرش تحول و تغییر در سازمان را ارتقاء داد. از آنجایی که تغییر در سازمان های بهداشتی امری ضروری به نظر می رسد، پیشنهاد می شود تا مدیران شبکه بهداشت و درمان بر توانمندسازی بهورزان و کارکنان بهداشتی اهمیت داده و مولفه هایی را که موجب بهبود پذیرش تحول سازمانی می شود یعنی شایستگی و موثر بودن را از طریق افزایش توجه به کار و نیازهای بهورزان و افزایش مهارت های آنان تقویت کرده و با ایجاد محیطی مناسب و توانمند کردن کارکنان، بستر لازم برای سازگاری آنها با تغییرات محیط و فناوری های جدید را

- 15- Barati A. Attitudes of health workers in West Azarbaijan health networks based on Herzberg motivational and health factors models in 2007. *Journal of Nursing Branch*, 2010; 7 (4):203.
- 16- Absy S. Identify and explain the model of employee empowerment in Iranian State Organizations (in Yazd Province). *Journal of Management Studies* 2010; 2 (3): 75 – 94.
- 17- Oladipo SE. Psychological empowerment, and development, Dept. of Counseling Psychology, Tai Solarin University of Education, Ijagun, Ogun State. *Edo Journal of Counseling* 2009; 1(2):119.
- 18- Dickson K E and Lorenz A. Psychological empowerment and job satisfaction of temporary and part-time nonstandard workers. *Institute of Behavioral and Applied Management*; 2009, Available at: <http://www.britannica.com/bps/additional/content/18/37802954/Psychological-Empowerment-and-Job-Satisfaction-of-Temporary-and-PartTime-Nonstandard-Workers-A-Preliminary-Investigation>
- 19- Mortazavi S, Nazemi SH, Mahmoodi Fakhrabad S. Empirical study of the relationship between emotional intelligence and leadership style (Transformational & Transactional). *Modarres J Manage Res*. 2005; 9(42): 67-90. (Persian)
- 20- Karimian, J. The impact of organizational changes on employee reactions Isfahan University of Medical Sciences, *Journal of Health Information Management* 2010; 7: 586-93 (Persian).
- 21- Dastgerdi, K. the relationship between empowerment and organizational learning in employee Physical Education Organization IRI. *Journal of Sport Management* 2011; 7: 111-124.
- 22- Safaria K, Haghig. The relationship between psychological empowerment and organizational learning. *Journal of Proscenia empowerment*. *European Journal of Marketing* 2006; 40(9/10): 972-993.
- 7- Abdullahi, B. The golden key to empowerment of human resources management. *Editing publishing* 2007; 1: 32
- 8- Abdolmaleki y. relationship between organizational learning and rate of change and innovation in Tehran educational organization. M.S.c Thesis. University of Allame tabatabaei; 2003.
- 9- Abdollahi B. psychological empowerment of employees: dimensions and model validation based on structural equal model. *Journal of Research and Planning in Higher Education* 2006; 11 (2-1): 45
10. Dewettinck K, Singh J and Buyens D. Psychological empowerment in the workplace. Reviewing the empowerment effects on critical work outcomes, vlerick leaven gent management school, 2003/ 29. Available at: <http://www.vlerick.be/en/2702-VLK/version/default/part/AttachmentData/data/vlgms-wp-2003-29.PDF>
- 11- Norouzi M. The relationship between psychological empowerment of employees with performance Organizational branches of Mellat Bank in Tehran..M.Sc. Thesis, Tehran University; 2006.
- 12- De W B, Meyer R. Strategy: Process, Content, Context, an International Perspective. Third Edition, Italy: Thomson Learning; 2004: p. 209.
- 13- Rangriz H, Mousavi M S. Organizational citizenship behavior and organizational readiness to accept changes in the industry. Of Iranian banking. *Journal of Behavioral Sciences* 2010; 2(3):65-96.
- 14- Ministry of Health and Medical Education, Council on Health Policy, Health Map, 1390.

- Social and Behavioral Sciences 2011; 30: 1147–1152.

23- Hsien-S L. A Study of Moderating Effect of Locus of Control on the Relationships between Psychological Empowerment and Organizational Change -- -- A Case of Natural Gas Co. Ltd, Master's Thesis. Grad-Public Affairs. 2010, Available at: <http://ethesys.lib.mcu.edu.tw/ETD-db/ETD-browse/browse>.

24- Chang-J L. The study on the correlation among personality traits, organizational commitment, and attitude toward organizational change the case study in Eastern Broadcasting Corporation. Master's Thesis, Master's Thesis, 2006 [Chinese].

25- Liang CC. The relationship analysis among organizational change, communication and commitment ;VA case study of the TRAB's privatization process, Master's Thesis, 2005, Available at: <http://ethesys.lib.mcu.edu.tw/ETD-db/ETD-browse/browse>.

26- Chung EE. Job stress, mentoring, psychological empowerment, and job satisfaction among nursing faculty. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the Doctorate of Philosophy in Nursing, School of Nursing, Division of Health and Sciences, The Graduate College, University of Nevada, Las Vegas, December; 2011.

27- Kang JS. Psychological empowerment to the organizational commitment and turnover intention of social worker. Journal of international content 2012; 8(1): 88.