

بررسی ارتباط توانمندی روانشناختی با عملکرد و رضایت شغلی ماماهاى شاغل

در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر مشهد

زهرا هادیزاده طلاساژ^{۱،۲}، خدیجه میرزایی نجم آبادی^{۳،۴}، فاطمه محمدزاده^۴، حبیب الله اسماعیلی^۵

۱. استادیار بهداشت باروری، مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران
۲. گروه مامایی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران
۳. استاد بهداشت باروری، مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران
۴. کارشناسی ارشد، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران
۵. استاد گروه آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، ایران

چکیده

زمینه و هدف: توانمندی روانشناختی بازتابی از درک کارکنان در مورد کنترل محیط کاری می‌باشد و از نظر روانی نیروی ایجادکننده انگیزش بوده که توان عملکردی آنها را افزایش می‌دهد. این متغیر در برخی از مشاغل سنجیده شده است، اما با توجه به متفاوت بودن شرایط شغلی می‌تواند نتایج مختلفی داشته باشد. لذا این مطالعه با هدف تعیین ارتباط توانمندی روانشناختی با عملکرد و رضایت شغلی در ماماهاى شاغل در بیمارستان‌های علوم پزشکی مشهد انجام شد.

روش‌ها: این مطالعه‌ی توصیفی همبستگی با مشارکت ۸۵ ماما انجام شد. داده‌های مطالعه از طریق فرم اطلاعات دموگرافیک و پرسشنامه‌های توانمندی روانشناختی اسپریتزر، رضایت شغلی مینه سوتا و عملکرد شغلی پترسون جمع‌آوری گردید. تجزیه و تحلیل اطلاعات در نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ و با استفاده از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی اسپیرمن، رگرسیون، کروسکال والیس و من ویتنی انجام شد. سطح معناداری P کمتر از ۰/۰۵ منظور گردید.

نتایج: میانگین سنی افراد شرکت کننده در مطالعه $33/31 \pm 8/1$ بود. بین توانمندی روانشناختی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی به ترتیب ارتباط مستقیم و معناداری وجود داشت ($p < 0/001$, $r_s = 0/491$)، ($p < 0/001$, $r_s = 0/6$)، ($p < 0/001$, $r_s = 0/6$). همچنین بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی ارتباط مستقیم و معنادار مشاهده گردید ($p < 0/001$, $r_s = 0/6$). از بین تمام مولفه‌های توانمندی روانشناختی، تنها متغیر احساس معناداری و مؤثر بودن با تغییرات نمرات رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری داشت.

نتیجه‌گیری: توانمندسازی روانشناختی، احساس معناداری و مؤثر بودن به عنوان پیشبین‌هایی برای رضایت و عملکرد شغلی بودند. تلاش برای بهبود توانمندسازی پرسنل و در نظر گرفتن راهکارهایی برای افزایش احساس معناداری و مؤثر بودن می‌تواند یک استراتژی ارزشمند توسط مدیران در نظر گرفته شود.

کلید واژه‌ها:

توانمندی شغلی، رضایت
مادران، عملکرد شغلی

تمامی حقوق نشر برای
دانشگاه علوم پزشکی
تربت حیدریه محفوظ
است.

مقدمه

نیروی انسانی به عنوان مهم ترین عامل توسعه در هر کشور و سازمانی در نظر گرفته میشود. بنابراین توجه به روحیات و انگیزه های انسانی در هر سازمان از ضرورت و اولویت بالایی برخوردار است. توانمندی روان شناختی طبق تعریف Spreitzer بازتابی از ادراک کارکنان در مورد کنترل روی محیط کار خود می باشد (۱). سطوح بالایی از توانمندی منجر به احساسات مثبت کارکنان نسبت به کارشان می شود (۲). توانمندی از نظر روانی نوعی نیروی ایجاد کننده انگیزش در آنها بوده که توان عملکردی آنها را افزایش می دهد. توانمندی از یک طرف قدرت ذهنی افراد را برای مقابله با شرایط تنش زا افزایش داده و از طرف دیگر بسیاری از عوامل ایجاد کننده تنش های شغلی را کنترل می کند و می تواند عامل موثری در کیفیت عملکرد و کارایی افراد باشد (۳). تا قبل از دهه ۱۹۹۰، توانمندسازی به معنای اقدامات و راهبردهای مدیریتی مانند تفویض اختیار و قدرت تصمیم گیری به رده های پایین تر سازمان و سهیم شدن کارکنان در اطلاعات، دانش، پاداش و قدرت تلقی می شد اما از دهه ۱۹۹۰ به بعد، نظریه پردازان توانمندسازی را از منظر باورها و احساسات کارکنان مورد توجه قرار دادند (۴).

توانمندی بر باور و اعتقاد کارکنان درباره نقش خویش در ارتباط با سازمان آنها تمرکز دارد. توانمندی روانشناختی دارای پنج بعد شایستگی، خودمختاری، مؤثر بودن یا تأثیرگذاری، معنی دار بودن و اعتماد است (۵). توانمندی ممکن است چه به صورت مستقیم و چه به صورت غیرمستقیم اکثر پیامدهای سازمانی را تحت تاثیر قرار داده و پیامدهای رفتاری مهمی در پی داشته باشد. برای مثال احساس شایستگی به ابتکار عمل، تلاش و پشتکار در برابر موقعیت های چالشی منجر می شود (۶). در مطالعات و مشاغل متفاوت تعاریف ابعاد توانمندی متفاوت گزارش شده است. به عنوان مثال رضوی نژاد و نجف زاده شایستگی را به عنوان متغیری که بیشترین ارتباط را با عملکرد دارد ذکر نموده اند (۷). در مطالعه میرکمالی و ناستی زایی از بین متغیرهای توانمندی روانشناختی فقط متغیر احساس اعتماد

باتغییرات نمرات رضایت شغلی رابطه معنی دار داشته است (۸). در پژوهش دیگری از میان ابعاد مختلف توانمندی تنها بعد روان شناختی با تنش روانی رابطه ای معنی داری داشته است (۳). توانمندی روانشناختی باعث ارتقاء، اعتماد و تعهد سازمانی، فرصت یادگیری، رضایت شغلی، بهره وری، مشارکت در تصمیم گیری، عملکرد شغلی، مراقبت با کیفیت عالی، خودکفایی، احساس استقلال، اعتماد به نفس، مسئولیت پذیری، کنترل کار و نهایتاً اثر بخشی سازمان و کاهش تنش شغلی و مسخ شخصیت می شود (۴). توانمندی روانشناختی کارکنان یکی از بهترین تکنیک های استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. در یک مطالعه همبستگی مستقیم و معناداری بین توانمندی روان شناختی با بهره وری کارکنان نشان داده شد. به بیان این محققان توانمندی یکی از مؤثرترین ابزارها در دستیابی به بهره وری و رضایت کارکنان و مشتریان و مزیت رقابتی است (۹).

ماما قادر به سرپرستی، مراقبت از زنان در طول بارداری، زایمان و بعد از زایمان است و در این زمینه مهارت دارد و موظف به مراقبت مادر و نوزاد است. توانمندی ماما و نحوه مراقبت های مامایی ارائه شده یکی از مسائلی است که تاثیر بسیاری بر نتایج دارد (۱۰). شرایط شغلی ماماها در کشورهای مختلف متفاوت می باشد و از اهمیت ویژه برخوردار است. توانمندی در هر حرفه و در هر فرهنگ سازمانی متفاوت است. با وجود تلاش کلی سازمان ها در خصوص بهبود وضعیت توانمندسازی کارکنان، هنوز افزایش بعد توانمندی کارکنان مورد توجه است (۱۱). لذا این مطالعه با هدف بررسی ارتباط توانمندی روانشناختی با عملکرد و رضایت شغلی ماماها شاغل در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر مشهد انجام شد.

روش ها

این پژوهش، یک مطالعه توصیفی همبستگی است. افراد مورد پژوهش ماماها شاغل در بیمارستان های تحت پوشش دانشگاه

(۱۳). در این مطالعه نیز پایایی به روش آلفای کرونباخ با ضریب ۰/۹۴ تعیین شد.

پرسشنامه ی عملکرد شغلی پاترسون از ۱۵ گویه تشکیل شده است که به منظور سنجش عملکرد شغلی کارکنان بکار می رود. دربرگیرنده ۷ بعد شامل توانایی، وضوح نقش، حمایت، انگیزه، بازخور، اعتبار و محیط است (۱۴). نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت ۴ نقطه ای می باشد که برای گزینه های «به ندرت»، «گاهی»، «اغلب» و «همیشه» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳ و ۴ در نظر گرفته می شود. دامنه ی نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین ۱۵ تا ۶۰ می باشد (۱۵). روایی این پرسشنامه در ایران تایید شده است. حسنی در مطالعه ای بر روی کارکنان درمانی از این پرسشنامه استفاده کردند و ضمن تایید روایی، پایایی درونی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش کردند (۱۶). در این مطالعه نیز پایایی به روش آلفای کرونباخ با ضریب ۰/۹۱ تعیین شد.

پرسشنامه ی رضایت شغلی اولین بار در سال ۱۹۵۱ در دانشگاه مینه سوتا توسط دو محقق به نامهای Brafid و Roth طراحی و به اجرا درآمده است. پرسشنامه مزبور دارای ۱۰۰ سوال می باشد که نوع استاندارد و کوتاه شده ی آن دارای ۲۰ سؤال و از نوع نگرش سنج پنج گزینه ای لیکرت، شامل گزینه های خیلی ناراضی، ناراضی، بی تفاوت، راضی، خیلی راضی است. محدوده ی آن از ۲۰ تا ۱۰۰ می باشد. به پنج سطح زیر تقسیم می شود.

نمره ی (۲۰-۳۶) خیلی ناراضی، بین (۳۷-۵۲) ناراضی، (۵۳-۶۸) بی تفاوت، (۶۹-۸۴) راضی، (۸۵-۱۰۰) خیلی راضی می باشد. در ایران، این پرسشنامه اولین بار توسط خلیل زاده به منظور بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی دانشجوی و معلمان مورد استفاده قرار گرفت (۱۷). پرسشنامه ی رضایت شغلی مینه سوتا که روایی آن در مطالعات مختلف تعیین شده، در مطالعه ی هادی زاده و همکاران در سال ۱۳۹۴ بر روی ماماها با آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش شده است (۱۸). پایایی آن در این مطالعه به وسیله ی آلفای کرونباخ ۰/۸۹ تعیین شد.

علوم پزشکی مشهد بودند. پس از تصویب طرح توسط شورای پژوهش و کمیته ی اخلاق، معرفی نامه از دانشکده پرستاری و مامایی مشهد برای ارائه به بیمارستان های شهید هاشمی نژاد، امام رضا، ام البنین و قائم جهت انجام نمونه گیری اخذ شد.

در هر مرکز افراد به صورت تصادفی انتخاب شدند. فرم انتخاب واحد پژوهش به صورت مصاحبه تکمیل شد و در صورت داشتن معیارهای ورود هدف از مطالعه برای آنها توضیح داده شد و سپس فرم رضایت آگاهانه اخذ گردید. ابزار جمع آوری اطلاعات شامل فرم اطلاعات دموگرافیک، توانمندی روانشناختی اسپریتز و عملکرد شغلی پترسون بود که توسط واحدهای مورد مطالعه تکمیل گردید.

معیارهای ورود به مطالعه شامل: موافقت جهت شرکت در مطالعه، دارا بودن حداقل تحصیلات کاردانی مامایی، سابقه کاری حداقل ۶ ماه، نداشتن بیماری روانی شدید در طول شش ماه گذشته (هر نوع اختلال روانی که منجر به درمان دارویی سرپایی یا بستری شده است)، نداشتن استرس عمده طی شش ماه اخیر (فوت نزدیکان، طلاق، ورشکستگی، دچار شدن به بیماری صعب العلاج) بود.

از پرسشنامه ی توانمندی روانشناختی اسپریتز در این مطالعه جهت سنجش توانمندی استفاده شد. این ابزار شامل بررسی ۵ بعد شایستگی، خودمختاری، مؤثر بودن یا تأثیرگذاری، معنی دار بودن و اعتماد می باشد. این پرسشنامه شامل ۱۵ سوال (۳ سوال در هر بعد) در یک مقیاس لیکرت ۵ درجه ای از ۱ تا ۵ می باشد. حداقل نمره فرد ۱۵ و حداکثر آن ۷۵ می باشد. هرچه نمره فرد بالاتر باشد نشان از توانمندی بهتر است. سوالات ۱-۳ مربوط به احساس معناداری، ۴-۶ مربوط به شایستگی (خودکارآمدی)، ۷-۹ خودمختاری، ۱۰-۱۲ تأثیرگذاری و ۱۳-۱۵ اعتماد می باشد (۱۲). روایی این پرسشنامه در مطالعات زیادی در ایران تایید شده است. بنیاد کاریزما و همکاران طی مطالعه ای در مشهد بر روی پرستاران از این پرسشنامه استفاده کردند و ضمن تایید روایی، پایایی درونی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش کردند

بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی ارتباط مستقیم و معنادار مشاهده گردید ($r=0/760$, $p<0/001$). ارتباط عملکرد و رضایت شغلی با مؤلفه های توانمندی روانشناختی در جدول شماره ۲ گزارش شده است.

در ادامه به منظور آزمودن این که کدام یک از مؤلفه های توانمندی روانشناختی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی را بهتر پیش بینی می نماید، از تحلیل رگرسیون استفاده شد.

مقدار r محاسبه شده ($0/780$) و $R2$ ($0/607$) بود. از این رو $0/46$ ٪ تغییرات مرتبط با رضایت شغلی با مؤلفه های توانمندی روانشناختی قابل تبیین بود (جدول ۳).

از بین مؤلفه های توانمندی روانشناختی، فقط متغیر احساس معناداری و مؤثر بودن با تغییرات نمرات رضایت شغلی رابطه معنی دار داشت.

مقدار r محاسبه شده ($0/753$) و $R2$ ($0/566$) بوده است. از این رو $0/426$ ٪ تغییرات مرتبط با عملکرد شغلی با مؤلفه های توانمندی روانشناختی قابل تبیین بود (جدول ۴). از بین مؤلفه های توانمندی روانشناختی، فقط متغیر احساس معناداری و مؤثر بودن با تغییرات نمرات عملکرد شغلی رابطه معنی دار داشت.

ارتباط میانگین توانمندی روانشناختی با سن ($r_{s=0/759}$ ، $p<0/001$)، سابقه کاری ($r_{s=0/768}$ ، $p<0/001$)، وضعیت استخدام ($p<0/001$)، وضعیت تاهل و تحصیلات معناداری بود. به طوری که با افزایش سن، سابقه کاری و تحصیلات توانمندی روانشناختی بالاتر بود، در متاهلین و وضعیت استخدامی رسمی و پیمانی توانمندی روانشناختی بالاتر بود.

میانگین رضایت شغلی با سن ($r_{s=0/325}$ ، $p<0/001$)، سابقه-کار ($r_{s=0/329}$ ، $p<0/001$)، وضعیت استخدام و وضعیت تاهل ارتباط معناداری داشت. به نحوی که با افزایش سن و سابقه کار رضایت شغلی بالاتر بود. اما بین رضایت شغلی و سطح تحصیلات ارتباط معناداری وجود نداشت ($p=0/09$).

ارتباط میانگین عملکرد شغلی با سن ($r_{s=0/250}$ ، $p<0/001$)، سابقه-کار ($r_{s=0/267}$ ، $p<0/001$)، وضعیت تاهل و تحصیلات معنادار

حجم نمونه ماماها را با اطمینان ۹۵٪ و توان ۰/۸ طوری تعیین گردید که همبستگی متوسط ($r=0/31$) بین متغیرهای توانمندی، عملکرد و رضایت را معنی دارد نشان دهد.

$$n = \left(\frac{1.96 + 0.84}{0.31} \right)^2 + 3 \cong 85$$

برای اطمینان از دستیابی به حجم نمونه ی مورد نظر ۹۰ پرسشنامه توزیع شد. ۳ پرسشنامه به علت ناقص بودن و ۲ پرسشنامه به علت عدم عودت از مطالعه حذف گردید. پس از گردآوری داده ها، پرسش نامه ها کدگذاری گردیده و وارد رایانه شد و پس از حصول اطمینان از صحت داده های وارد شده تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از SPSS v. نسخه ۱۶ انجام شد. در این تحقیق جهت بیان مشخصات نمونه پژوهش، از آمار توصیفی شامل جداول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار استفاده شد. به منظور بررسی رابطه بین توانمندی، رضایت و عملکرد شغلی پس از کنترل نرمالیت (عدم نرمال بودن) ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. ارتباط عملکرد، رضایت، توانمندی و ویژگی های دموگرافیک برحسب مورد با استفاده از آزمون های اسپیرمن، کروسکال والیس، من ویتنی محاسبه شد. جهت تفکیک اثر مؤلفه های توانمندی روانشناختی از آزمون رگرسیون چندگانه و با استفاده از روش Enter استفاده شد. سطح معنی داری در تمام مطالعه ($p=0/05$) در نظر گرفته شد.

نتایج

براساس نتایج، میانگین و انحراف معیار سنی افراد شرکت کننده در مطالعه $33/31 \pm 8/1$ بود. نتایج حاصل از اطلاعات فردی ۸۵ ماما در جدول ۱ نشان داده شده است.

میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی مینه سوتا $17/3 \pm 66/6$ بود که در محدوده ی حد بالایی بی تفاوت و نزدیک به راضی می باشد. میانگین و انحراف معیار عملکرد شغلی پترسون $10/2 \pm 48/5$ بود. میانگین و انحراف معیار توانمندی روانشناختی مینه سوتا $11/3 \pm 51/8$ بود.

براساس آزمون اسپیرمن به ترتیب بین توانمندی روانشناختی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی ارتباط مستقیم و معناداری وجود داشت ($r_{s=0/491}$ ، $p<0/001$)، ($r_{s=0/706}$ ، $p<0/001$)، همچنین

بود. به طوری که با افزایش سن، سابقه کار و تحصیلات عملکرد شغلی بالاتر بود. اما بین عملکرد شغلی، وضعیت استخدام و تحصیلات (p=۰/۰۶) و (p=۰/۰۸) ارتباط معناداری وجود نداشت.

جدول ۱: ویژگی های فردی و شغلی ماماهاى مورد مطالعه شاغل در زایشگاه ها

متغیر	درصد فراوانی (فراوانی)	
	تحصیلات	کارشناسی
	کارشناسی ارشد	۸ (۹/۴)
وضعیت استخدام	رسمی	۴۰ (۴۷/۱)
	پیمانی	۱۳ (۱۵/۳)
	قراردادی	۵ (۵/۹)
وضعیت تاهل	طرحی	۲۷ (۳۱/۸)
	مجرد	۱۹ (۲۲/۴)
	متاهل	۶۲ (۷۲/۹)
	سایر	۴ (۴/۸)
جمع		۸۵ (۱۰۰)

جدول ۲: نتایج ضریب همبستگی بین مولفه های توانمندی روانشناختی با رضایت شغلی و عملکرد شغلی مشارکت کنندگان

مؤلفه های توانمندی روانشناختی	رضایت شغلی		عملکرد شغلی	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	سطح معناداری
احساس معناداری	۰/۴۹۳	<۰/۰۰۱	۰/۲۸۸	<۰/۰۰۱
شایستگی	۰/۴۷۵	<۰/۰۰۱	۰/۳۳۷	<۰/۰۰۱
خودمختاری	۰/۵۲۱	<۰/۰۰۱	۰/۴۶۵	<۰/۰۰۱
مؤثر بودن	۰/۵۳۹	<۰/۰۰۱	۰/۶۲۷	<۰/۰۰۱
اعتماد	۰/۳۳۳	<۰/۰۰۱	۰/۲۴۶	<۰/۰۰۵
کل	۰/۶۰۶	<۰/۰۰۱	۰/۴۹۱	<۰/۰۰۱

جدول ۳: خلاصه مدل رگرسیون چندگانه و مشخصه های آماری رگرسیون

متغیر	ضریب B	ضریب استاندارد B	سطح معناداری	آماره آزمون
مقدار ثابت	۱۳/۰۸	-	p<۰/۰۰۱	
احساس معناداری	۲/۲۶	۰/۳۴۲	۰/۰۰۱	۰/۶۸۰ R=
شایستگی	-۰/۴۶۰	-۰/۰۷۵	۰/۶۰۸	۰/۴۲۸ Adjusted R²=
خودمختاری	۱/۰۷	۰/۱۹۵	۰/۲۵	۰/۴۶۲ R square=
مؤثر بودن	۲/۳۹	۰/۴۰۰	۰/۰۰۴	۱۳/۵ F=
اعتماد	-۰/۲۱۰	-۰/۰۳۷	۰/۷۰۹	p<۰/۰۰۱

جدول ۴: خلاصه مدل رگرسیون چندگانه و مشخصه‌های آماری رگرسیون

متغیر	ضریب B	ضریب استاندارد B	سطح معناداری	آماره آزمون
مقدار ثابت	۲۱/۸۴	-	$p < ۰/۰۰۱$	$F = ۰/۶۵۴$
احساس معناداری	۱/۰۰	۰/۲۵۷	۰/۰۱۵	$\text{Adjusted } R^2 = ۰/۳۹۰$
شایستگی	-۰/۲۲۷	-۰/۰۶۲	۰/۶۷۸	$R \text{ square} = ۰/۴۲۶$
خودمختاری	-۰/۲۹۳	۰/۰۹۰	۰/۶۰۸	$F = ۱۱/۷۱$
مؤثر بودن	۲/۵۰	۰/۷۰۸	$p < ۰/۰۰۱$	$p < ۰/۰۰۱$
اعتماد	-۰/۴۵۴	-۰/۱۳۶	۰/۱۸۹	

بحث

در متون پژوهشی برخی نتایج متناقض با پژوهش حاضر نیز وجود داشت، در یک مطالعه گزارش گردیده که توانمندسازی روانشناختی می‌تواند رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهد، اما تأثیر آن بر عملکرد شغلی آشکار نیست (۲۲). نتیجه این مطالعه همسو بر نتایج مطالعه حاضر نیست. دلیل عدم تناقض می‌توان به علل تفاوت در روش مطالعه، حجم نمونه، جامعه مورد مطالعه و ابزارهای مورد استفاده با مطالعه حاضر باشد.

نتایج مطالعه‌ی حاضر نشان داد از میان مولفه‌های توانمندی روانشناختی، مولفه احساس معناداری و مؤثر بودن با تغییرات نمره رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه مثبت داشته است. در این راستا در مطالعات مختلف با جمعیت هدف متفاوت، مولفه‌های مرتبط متفاوت بود. در مطالعه‌ای با عنوان رابطه بین توانمندسازی ساختاری و روانشناختی با رضایت شغلی رشته‌ی پرستاری که تا حدی نزدیک به رشته‌ی مامایی می‌باشد، مولفه‌های مرتبط مشابه بود (۱۳). در ارتباط با این یافته‌ها اینگونه می‌توان گفت که همراستایی در ارزشهای فرد و سازمان باعث احساس معناداری ماماها می‌گردد و این باعث می‌شود آنها توجه بیشتری به کارشان معطوف داشته و در نتیجه عملکرد و رضایت شغلی بیشتری در کارشان داشته باشند. در توضیح نقش پیش‌بینی‌کنندگی احساس مؤثر بودن در عملکرد و رضایت شغلی می‌توان گفت زمانی که ماما درباره توانایی‌شان برای نفوذ بر تصمیم‌گیری‌ها، فعالیت‌ها، نتایج و پیامدهای مهم سازمان احساس مثبتی داشته باشند و نقششان را در سازمان مهم تلقی کنند، داشتن رضایت شغلی و عملکرد شغلی خوب، محتمل خواهد

در مطالعه حاضر که با هدف تعیین ارتباط توانمندی روانشناختی در ماماها شاغل در بیمارستان با عملکرد و رضایت شغلی آنها انجام شد، نتایج نشان داد که بین توانمندی روانشناختی با رضایت و عملکرد شغلی مشارکت‌کنندگان ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

در برخی از مطالعات به تعیین ارتباط میان توانمندی روانشناختی با رضایت و عملکرد شغلی کارکنان پرداخته شده است. رضایت شغلی می‌تواند سبب بهبود بهره‌وری، دلسوزی کارمندان نسبت به آن سازمان، افزایش دلبستگی و تعلق کارکنان نسبت به محیط کار و بهبود کمیت و کیفیت کار شود (۱۹). در مطالعه دیگری بین توانمندسازی روانشناختی با رضایت شغلی در پرستاران ارتباط معناداری وجود داشت که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد (۱۳). در مطالعه Ouyang و همکاران بین رضایت شغلی پرستاران با توانمندسازی روانشناختی آنان همبستگی مستقیم و معنی‌داری بدست آمد (۲۰). نتایج این پژوهش همسو با مطالعه حاضر می‌باشد و از طرفی دیگر جامعه مورد پژوهش در این مطالعه پرستاران می‌باشند که شرایط شغلی به نسبت مشابه با ماماها دارند. نتایج مطالعه Sun و همکاران حاکی از آن است که توانمندسازی روانشناختی، عملکرد شغلی و رضایت شغلی به‌طور معناداری با یکدیگر مرتبط می‌باشند و رضایت شغلی به‌عنوان میانجی بین توانمندسازی روانشناختی و عملکرد شغلی عمل می‌کند (۲۱).

فرسودگی شغلی (۲۷)، تعهد عاطفی (۲۸) و تصمیم‌گیری‌های بالینی (۲۹) آنها موثر باشد. که هر یک از آنها به نوعی با رضایت و عملکرد شغلی در ارتباط می‌باشند. مهمترین دارایی سازمان‌ها و عامل دستیابی به اهداف و برنامه‌های هر سازمان افرادی هستند که در آن سازمان کار میکنند. کارشناسان بر این باورند که دستیابی به اهداف سازمانی بدون نیروی انسانی ماهر، متعهد و راضی غیرممکن است (۳۰، ۳۱). منابع انسانی برای هر سازمان اهمیت بالایی دارد و لذا امروزه موضوع توانمندسازی روانشناختی منابع انسانی مورد توجه قرار گرفته است (۳۲). ماماها به عنوان منابع انسانی نقش مهمی در سیستم بهداشتی شامل بیمارستان، مراکز بهداشت، خانواده و همچنین جامعه دارد. لذا موضوع توانمندسازی روانشناختی ماماها مهم می‌باشد.

لذا با توجه به نتایج پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود که سازمان‌های بهداشتی و درمانی از جمله بیمارستان‌ها با شناسایی صحیح عوامل تاثیرگذار بر توانمندسازی روانشناختی ماماها، سعی در جهت ارتقا رضایت شغلی و عملکرد شغلی آنها نمایند.

از محدودیت‌های این پژوهش خودگزارش بودن پرسشنامه‌ها می‌باشد چرا که ممکن است نحوه تکمیل پرسش‌نامه تحت تأثیر عوامل دیگری از قبیل (ترس از انتشار اطلاعات فردی و تمایل افراد برای ارزیابی بهتر از خود) قرار داشته باشد که از کنترل پژوهشگر خارج می‌باشد و تنها بر این اساس در مورد محرمانه بودن داده‌ها به ماماها اطمینان داده شد تا گزارش آنها به واقعیت نزدیکتر باشد. از دیگر محدودیت این مطالعه می‌توان به محدود بودن جامعه پژوهش به ماماهای شاغل در بیمارستان‌های دولتی اشاره کرد که در این صورت در تعمیم آن باید احتیاط نمود.

نتیجه‌گیری

تمام مولفه‌های توانمندی روانشناختی ماماها با عملکرد و رضایت شغلی آنها ارتباط داشته است. اما نتیجه رگرسیون نشان داد از بین مولفه‌های توانمندی روانشناختی، فقط متغیر احساس معناداری (با ارزش بودن اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل) و مؤثر بودن (توانایی نفوذ در پیامدهای استراتژیک،

بود. مطالعه‌ی سهیلی و همکاران با عنوان ارتباط توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی پرستاران نیز نشان داد مولفه‌های احساس معنی‌داری و خودمختاری نقش پیش‌بینی‌کننده بر عملکرد شغلی داشته است (۲۳). که تا حدی نیز مشابه مطالعه‌ی حاضر بود.

در مطالعه حاضر افراد با سن و سابقه کار بالاتر توانمندی روانشناختی، رضایت و عملکرد شغلی بیشتری داشتند. این امر در مطالعات مختلف از جمله فلاح و همکاران و هادی‌زاده و همکاران نیز دیده شده است (۱۸، ۲۴-۲۵). شاید بتوان این مسئله را این‌گونه تبیین نمود که افراد جوان، کم سابقه هستند و استرس شغلی و مهارت عملی پایین‌تر دارند و هنوز با شرایط شیفت‌ها، شرایط بخش و فشارهای کاری تطابق پیدا نکرده‌اند به همین علت از شغل خود ناراضی هستند ولی به مرور زمان با پیدا کردن نگاه واقع‌بینانه به شغل خود و یا احتمال عادت کردن به شرایط موجود شغلی و یا کسب مهارت بیشتر لذت بیشتری از کار خود برده و راضی‌تر میشوند و همچنین توانمندی شغلی بالاتری درک می‌کنند و عملکرد بهتری هم نشان میدهند.

بین نوع استخدام و عملکرد شغلی ارتباطی دیده نشد. اما بین رضایت شغلی و توانمندی روانشناختی با نوع استخدام ارتباط معنادار بود. این امر در برخی دیگر از مطالعات نیز مشاهده گردیده است (۲۴-۲۶). افراد در هیچ شرایطی حاضر نمی‌شوند در مسئولیت بزرگ خود کم کاری کنند و عملکرد خود را کاهش دهند. اگرچه در مشاغل دیگر ارتباط بیشتری بین این دو مولفه گزارش شده، اما این امر در عملکردهای مراقبتی پرسنل و مشاغلی که با جان انسان‌ها سروکار دارند ارتباط خیلی ضعیف می‌باشد و همه در جهت ارتقای حال بیماران می‌کوشند. خصوصاً این ارتباط در ماما‌های زایشگاه که حساسیت کار بالاتر و شرایط اورژانسی‌تر می‌باشد و کوچکترین کم کاری در مراقبت از مادر در لیبر منجر به نتایج ناگواری می‌شود ضعیف‌تر است.

به صورت کلی، توانمندسازی شناختی در کارکنان یک سازمان خصوصاً کارکنان سازمان‌های بهداشتی و درمانی می‌تواند بر

تضاد منافع

در این پژوهش هیچ گونه تعارض منافی توسط نویسندگان گزارش نشده است.

مشارکت نویسندگان:

- (۱) مفهوم پردازی و طراحی مطالعه، یا جمع آوری داده ها، یا تجزیه و تحلیل و تفسیر داده ها: همه نویسندگان
- (۲) تهیه پیش نویس مقاله یا بازبینی آن جهت تدوین محتوای اندیشمندانه: همه نویسندگان
- (۳) تایید نهایی دستنوشته پیش از ارسال به مجله: همه نویسندگان

اداری و یا عملیاتی در کار) با تغییرات نمرات رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه معنی دار داشته است.

تشکر و قدردانی

این مقاله منتج از طرح مصوب دانشگاه علوم پزشکی مشهد با کد ۹۵۱۵۳۹ و ثبت کمیته اخلاق با شناسه IR.MUMS.REC.1396.272 می باشد. از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد جهت تامین بودجه طرح حاضر تقدیر می گردد.

References

1. Bonyad Karizme T, Rahimi Pordanjani T, Mohamadzadeh Ebrahimi A. The relationships between structural and psychological empowerment and job satisfaction among nurses. *Journal of hayat*. 2016;22(3):201-15.
2. salmani mud mAv, seyed Abolfazl. Relationship between nurses' work engagement, structural empowerment, and workplace incivility. *Quarterly Journal of Nersing Management*. 2015;4(1):0-.
3. MOHAMMADI S, ROSHANZADEH M. The relationship between psychological empowerment and psychological strain among clinical nurses in educational hospitals. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 2014;3(3):51-60.
4. Abili K, Nastezaie N. Surveying the relationship between psychological empowerment and organizational commitment in nursing staff. 2009;8(1,2):26-39.
5. Khoshouei MS, & Bahrami, M. The role of psychological empowerment and organizational commitment in teachers' job burnout. *Journal of School Psychology*. 2014;3(1):37-54.
6. Kheyri A, Rahemipoor M. The Relation between psychological empowerment and performance of employees. *SINGAPOREAN Journal Of business Economics, and management studies*. 2012;1(5):19-26.
7. Razavinejhad B , Najafzadeh MR. The Relationship Between Empowerment And Job Satisfaction With The Performance Of Physical Education Teachers In East Azarbaijan Province. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*. 2014;4(3):709-14.
8. Mirkamli M, Nastiezaie N. The relationship between Psychological Empowerment and job satisfaction of nursing personnel. *Journal of Nursing and Midwifery Urmia University of Medical Sciences*. 2010;8(2):0-.
9. Salimi S, Saeidian N. Relationship between quality of work life and psychological empowerment by employees' productivity (structural equations modeling). *International Journal of Educational and Psychological Researches*. 2015;1(1):10-6.
10. Alidosti M, Tahmasebi M, Raeisi M. Evaluating the women's satisfaction of Hajar hospital services after the delivery. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*. 2013;2(1):1-8.
11. Mohamadi Rizi SAK, M%A Shakeri, MT%A Salehi Fadardi, J. A survey on midwives work ability at public hospitals and health-care centers in Mashhad in 2011. *OCCUPATIONAL MEDICINE Quarterly Journal*. 2012;4(1):59-65.
12. Mirkamli M, Nastiezaie N. The relationship between Psychological Empowerment and job satisfaction of nursing personnel. *Journal of Urmia Nursing And Midwifery Faculty*. 2010;8(2):0.
13. Bonyad Karizme T, Rahimi Pordanjani T, Mohamadzadeh Ebrahimi A. The relationships between structural and psychological empowerment and job satisfaction among nurses. *Hayat*. 2016;22(3):201-15.
14. Rostami R, Mohamadi A, Nazari M, Veysmoradi A, Bahraini S. The effect on the quality of working life, job performance mediating psychological empowerment of citizens. 2015(41): 309 - 22.
15. Vosoughi NA, Rohollahi A, Mohamad HH. The Effect Of Job Stress On General Health And Job Performance On Air Traffic Controllers (Atc). *Iran Occupational Health Journal*. 2016;13(1):47-57.

16. Hassani M. The Role of organizational learning on accountability and job performance of medical staff. *The Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty*. 2015;12(11):988-96.
17. Kargar H, Bidokhti A.A, Sh Mh. The relation between emotional intelligence and job satisfaction and organizational commitment of school teachers. Master's Thesis Semnan University. 2011.
18. Hadizadeh Talasaz Z, Nourani Saadoldin S, Shakeri MT. Relationship between Components of Quality of Work Life with Job Satisfaction among Midwives in mashhad, 2014. *Journal of Hayat*. 2015;21(1):56-67.
19. Heidar-Ali H. Preparation and standardization of a scale to measure job satisfaction. Tehran; 2002.
20. Ouyang Y-Q, Zhou W-B, Qu H. The impact of psychological empowerment and organisational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. *Contemporary nurse*. 2015;50(1):80-91.
21. Sun X. Psychological empowerment on job performance—mediating effect of job satisfaction. *Psychology*. 2016;7(04):584.
22. Dewettinck K, Singh J, Buyens D. Psychological empowerment in the workplace: Reviewing the empowerment effects on critical work outcomes. 2003.
23. soheili m, Hamidi N. Relationship between psychological empowerment and job performance of nurses working in Ilam hospitals. First National Conference on Nursing, Psychology, Health Promotion and Healthy Environment. 2014.
24. Falah S, Ghelich Khani S, Mirzadeh MS, Bajalan Z, Ghalandari L. The Relationship Between Job Satisfaction And Performance Of Midwives In Qazvin Deliveries' Centers In 2017. *Nursing and Midwifery Journal*. 2018;16(8):564-74.
25. salmani mud m, vagharseyyedin sA. Relationship between nurses' work engagement, structural empowerment, and workplace incivility. *Quarterly Journal of Nersing Management*. 2015;4(1):0-.
26. Hadizadeh Talasaz Z, Nourani Saadoldin S, Taghi Shakeri M. The relationship between job satisfaction and job performance among midwives working in healthcare centers of Mashhad, Iran. *Journal of Midwifery and Reproductive Health*. 2014;2(3):157-64.
27. Janighorban M, Dadkhahtehrani T, Najimi A, Hafezi S. The correlation between psychological empowerment and job burnout in midwives working in the labor ward of hospitals. *Iranian journal of nursing and midwifery research*. 2020;25(2):128.
28. Eskandari F, Pazargadi M, Zagheri Tafreshi M, Rabie Siahkali S, Shoghli AR. Relationship between Psychological Empowerment with Affective Commitment among Nurses in Zanjan, 2010. *Preventive Care In Nursing and Midwifery Journal*. 2014;3(2):47-60.
29. Zeng J, Guo S-B, Zheng Q-X, Liu X-W, Lin H-M, Hu A-F, et al. The mediating effect of psychological empowerment on the relationship between work environment and clinical decision-making among midwives: A multicentre cross-sectional study. 2022.
30. Goedhart NS, van Oostveen CJ, Vermeulen H. The effect of structural empowerment of nurses on quality outcomes in hospitals: a scoping review. *Journal of Nursing Management*. 2017;25(3):194-206.

31. Kim PB, Lee G, Jang J. Employee empowerment and its contextual determinants and outcome for service workers: A cross-national study. *Management Decision*. 2017.
32. Kheyri A, Rahemipoor M. The relation between psychological empowerment and performance of employees. *Singaporean Journal of Business Economics and Management*. 2012;1(5):19-26

The relationship between psychological empowerment, job performance and job satisfaction of midwives working in hospitals affiliated to Mashhad University of Medical Sciences

Zahra hadizadeh-talasaz^{1,2}, Khadijeh Mirzaii Najmabadi^{2,3*}, Fatemeh Mohammadzadeh⁴,
Habibolah Esmaeili⁵

1. Assistant Professor, Nursing and Midwifery Care Research Centre, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran
2. Department of Midwifery, School of Nursing and Midwifery, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran
3. Professor, Nursing and Midwifery Care Research Centre, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran
4. MSC in midwifery, nursing and midwifery school, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran
5. Professor, Department of Biostatistics, Faculty of Health, Mashhad University of Medical Sciences, Iran

Corresponding author: Department of Midwifery, School of Nursing and Midwifery, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran

Abstract

Background & Aim: Psychological empowerment is a reflection of the employees' understanding of the control of the work environment and psychologically it is a motivating force that increases their performance. This variable has been measured in some jobs, but due to different job conditions, it can have different results. Therefore, this study was conducted with the aim of determining the relationship between psychological ability and performance and job satisfaction in midwives working in Mashhad Medical Sciences Hospitals.

Methods: This descriptive correlational study was conducted with the participation of 85 midwives. Study data were collected through demographic information form and Spritzer psychological ability, Minnesota job satisfaction and Patterson job performance questionnaires. Data analysis was done in spss software version 19 and using Kolmogorov-Smirnov, Spearman correlation coefficient, regression, Kruskal-Wallis and Mann-Whitney tests. The significance level of P was less than 0.05.

Results: The mean age of the participants in the study was 33.31 ± 8.1 . There was a direct and significant relationship between psychological ability, job satisfaction and job performance (0.491, $r_s = p < 0.001$), (0.6, $r_s = p < 0.001$). Also, a direct and significant relationship was observed between job satisfaction and job performance (0.6, $r_s = p < 0.001$). Among all the components of psychological ability, only the variable of feeling meaningful and effective had a significant relationship with changes in job satisfaction scores and job performance.

Conclusion: Psychological empowerment, feeling meaningful and effective were predictors for job satisfaction and performance. Trying to improve the empowerment of employees and considering solutions to increase feeling meaningful and effective can be considered a valuable strategy by managers.

How to Cite this Article: Hadizadeh-talasaz Z, Mirzaii Najmabadi KH, Mohammadzadeh F, Esmaeili H. The relationship between psychological empowerment, job performance and job satisfaction of midwives working in hospitals affiliated to Mashhad University of Medical Sciences. Journal of Torbat Heydariyeh University of Medical Sciences. 2023;10(4):43-54.

Keywords:
Job Empowerment, Maternal Satisfaction, Job Performance