

بررسی عوامل مدیریتی موثر بر توانمندسازی پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران

مریم حاجی نژاد^۱

حمید کاکائی^{۲*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۱۲/۳۰

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی عوامل مدیریتی موثر بر توانمندسازی پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران است. تحقیق از منظر هدف، کاربردی و از نظر نوع داده‌ها کمی و مبتنی بر مطالعات توصیفی پیمایشی بوده است. جامعه آماری مورد نظر شامل ۲۵۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران بوده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و PLS انجام شده است. نتایج به دست آمده حاکی از این است که عوامل مدیریتی موثر بر توانمندسازی پرستاران شامل سه عامل سبک رهبری، ظرفیت جذب دانش و مهارت‌های ارتباطی است. نتایج نشان داد که سبک رهبری به میزان ۰,۴۹ بر توانمندسازی پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران موثر است. ظرفیت جذب دانش به میزان ۰,۷۱ بر توانمندسازی پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران موثر است. همچنین مهارت‌های ارتباطی به میزان ۰,۵۸ بر توانمندسازی پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران موثر است. با توجه به نتایج به دست آمده به مدیران و مسئولین بیمارستان پیشنهاد می‌گردد با توجه به نقش بیشتر ظرفیت جذب دانش در توانمندسازی پرستاران، به این مولفه توجه بیشتری داشته و برنامه‌های متناسب با آن را پیاده‌سازی نمایند.

واژگان کلیدی

توانمندسازی، عوامل مدیریتی، سبک رهبری، ظرفیت جذب دانش، مهارت ارتباطی.

۱. کارشناس ارشد مراقب ویژه، دانشگاه سبزوار، خراسان رضوی، ایران. maryam.hajinezhad25@gmail.com

۲- دکتری اقتصاد سنجی و مدرس دانشگاه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول):

hamidkakaei306@yahoo.com

مقدمه

در سیستم‌های بهداشتی که به سرعت در حال تغییر و توسعه هستند، پرستاران گروه عمده‌ای از پرسنل مراقبت‌های بهداشتی را تشکیل می‌دهند که عمدتاً مسئول ارائه مراقبت‌های کیفی به افراد هستند. فشارهای سیاسی، زیست محیطی، فناوری و مالی در سیستم‌های مراقبت‌های بهداشتی می‌تواند فرصت‌هایی را برای همه پرسنل به ویژه کارکنان پرستاری ایجاد کند تا جایگاه و نقش خود را در سیاست‌ها و مدیریت مراقبت‌های بهداشتی ارتقا دهند (حاجی‌زاده و همکاران^۱، ۲۰۲۱). امروزه پرستاران به عنوان بزرگ‌ترین گروه حرفه‌ای در سازمان بهداشتی و درمانی، نقش اساسی در ارتقا و حفظ سلامت جامعه ایفا می‌نمایند. در این راستا پیشرفت‌های سریع 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 (شافعی و همکاران، ۱۳۹۹).

از سوی دیگر ضرورت تحقیق به این دلیل است که علیرغم مسئولیت‌های حیاتی و غیرقابل جایگزینی پرستاران در مراقبت‌های بهداشتی کلی، کمبود پرستاران واجد شرایط یک نگرانی جهانی است. بر اساس گزارش سازمان بهداشت جهانی، کمبود بیش از ۹ میلیون پرستار وجود دارد و این تعداد به طور مداوم در حال افزایش است که به طور بالقوه پیامدهای بیمار را تهدید می‌کند و سیستم کلی ارائه سلامت را به خطر می‌اندازد. به طور خاص، تحقیقات نشان می‌دهد که تقریباً ۴ تا ۵۴ درصد از پرستاران در سراسر جهان قصد ترک این حرفه را دارند که نگرانی مهمی را در مورد اقدامات سازمان مراقبت‌های بهداشتی ایجاد می‌کند که به طور بالقوه منجر به پیامدهای منفی بیمار می‌شود. در این شرایط، اتخاذ تدابیر پیشگیرانه برای جلوگیری از کناره‌گیری پرستاران از حرفه خود ضروری است (آمارنه و همکاران^۲، ۲۰۲۱). یکی از تدابیر پیشگیرانه استراتژیک توجه به بحث توانمندسازی پرستاران می‌باشد.

بحث توانمندسازی پرستاران اشاره به فرآیند توسعه ظرفیت‌های آنان برای ایجاد ارزش افزوده جهت ایفای نقش، توأم با کارایی، اثربخشی، رضایتمندی و افزایش بهره‌وری دارد. توانمندسازی با ابعادی از قبیل معنادار بودن کار، احساس شایستگی، استقلال کافی و تاثیرگذاری در محیط شناخته می‌شود. چهار بعد توانمندسازی دلالت بر این دارند که پرستاران کار خود را معنادار می‌یابند، آن‌ها برای انجام وظایف مرتبط با کار احساس شایستگی می‌کنند، احساس می‌کنند که استقلال کافی در کار دارند و معتقدند که اعمال‌شان می‌تواند محیط کارشان را به شیوه‌ای مثبت تحت تأثیر قرار دهد (دینگ و وو^۳، ۲۰۲۳).

در نهایت می‌توان بیان کرد که اگرچه تحقیقات در زمینه مسائل و چالش‌های مرتبط با پرستاران برای چندین دهه کانون تحقیقات بوده‌اند، توانمندسازی و دلبستگی پرستاران هنوز به طور کامل درک نشده است. در سراسر جهان، کمبود پرستار قابل توجه و جابجایی پرستار زیاد است که این به طور قابل توجهی بر عملکرد و کیفیت بیمارستان‌ها تأثیر می‌گذارد. با این حال، توانمندسازی پرستاران می‌تواند مشارکت آن‌ها را بهبود بخشد و باعث ارتقای عملکرد بیمارستان شود. توجه به چنین تحقیقاتی در این راستا می‌تواند کمک کننده باشد و تحقیق حاضر سعی در شناسایی عوامل مدیریتی دارد که می‌تواند باعث بهبود توانمندسازی پرستاران گردد.

¹ Hajizadeh et al

² Amarneh et al

³ Ding & Wu

ادبیات نظری پژوهش

امروزه در بین منابع سازمانی منابع انسانی به علت نقش و اهمیتی که در رشد و توسعه سازمان‌ها و جوامع بشری دارد با ارزش‌ترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان محسوب می‌شود؛ به عبارت دیگر در عصر جدید به انسان در مدیریت به عنوان سرمایه بی‌پایان می‌نگرند زیرا مدیران سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که کاهش سرمایه بالنده انسانی منجر به کاهش بهره‌وری و تولید خواهد شد. پرستاران از جمله مهمترین سرمایه انسانی در مراکز درمانی و بهداشتی محسوب می‌شوند. توجه ویژه به مسائل و چالش‌های کاری و توانمندسازی آنان می‌تواند اثرات زیادی در بهبود ارائه خدمات و رضایتمندی آنان در پی داشته باشد (صالح و همکاران^۱، ۲۰۲۲).

توانمندسازی اشاره توانمندسازی به فرآیندی گفته می‌شود که از طریق آن به افراد کمک می‌شود تا قدرت لازم را برای تصمیم‌گیری در امور مربوط به خودشان و کارشان بدست آورند (محمدکاظمی و همکاران^۲، ۲۰۲۱). توانمندسازی با رفتارهای کاری متنوی از جمله وفاداری به سازمان تا تلاش‌های مبتنی بر بصیرت و رفتارهای فرا اجتماعی کارکنان رابطه دارد. توانمندسازی در حقیقت فرایند مستمر و دائمی است و در محیط پویا در سطوح متفاوت مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. توانمندسازی به رهبرانی که خواهان ایجاد تغییرات کلیدی در سازمان خود هستند کمک می‌کند تا از دانش، مهارت‌ها، تجربیات و انگیزه تمام کارکنانش بهره‌برداری کند (خوش‌نشین، ۱۳۹۷).

توانمندسازی را می‌توان به عنوان دیدگاه یک فرد از نقش شغلی و توانایی او برای تأثیرگذاری بر نتایج مربوط به کار ترسیم کرد (لیو و همکاران، ۲۰۱۹). به عنوان مثال، کارکنان توانمند عملکرد خود را با بازیابی سریع از اشتباهات ارائه خدمات، غنی سازی دانش خود از این بازیابی‌ها و ایجاد و طراحی مجدد رویکردها افزایش می‌دهند. توانمندسازی تأثیر مثبت قابل توجهی بر پیامدهای مرتبط با کار مانند افزایش تعهد سازمانی، رفتار نوآورانه، رضایت شغلی و عملکرد دارد. پرستاران باید از نظر روانی احساس توانمندی کنند و زمانی که هستند در سازمان‌های مراقبت‌های بهداشتی احساس ارزشمندی می‌کنند که آنها را راضی نگه می‌دارد و در محیط کار حفظ می‌کند (آمارنه و همکاران، ۲۰۲۱).

ابعاد توانمندسازی در یکی از معروفترین بررسی‌های تجربی انجام شده در مورد توانمندسازی شامل چهار بعد احساس معنی‌دار بودن، احساس شایستگی، احساس خودتعیینی و احساس موثر بودن است که در جدول زیر تشریح گردیده‌اند (زاپاتا و پیرو، ۲۰۱۸):

جدول (۱): ابعاد مرتبط با توانمندسازی سرمایه‌های انسانی

ردیف	بعد	توضیحات
۱	احساس معنی‌دار بودن	ارزش قائل شدن برای اهدافی که دنبال می‌شود و این اهداف با باورهای کارکنان تجانس دارند.
۲	احساس شایستگی	باور افراد با ملاحظه قابلیت‌های مهارت‌یشان در انجام فعالیت‌های کاری.
۳	احساس خودتعیینی	حس فرد از استقلال، کنترل رفتارها و فرآیندهای کاری که با انتخاب اقدام درست منعکس شود.
۴	احساس موثر بودن	میزان تحت تأثیر گذاشتن محیط و نتایج عملیاتی

¹ Saleh et al

² Mohammadkazemi et al

بر اساس بررسی تحقیقات مختلف، عوامل مهم موثر مدیریتی بر بهبود توانمندسازی پرستاران، در سه عامل سبک رهبری، ظرفیت جذب دانش و مهارت‌های ارتباطی شناسایی شده است.

سبک رهبری: سبک رهبری اشاره به نحوه استفاده رهبر از قدرت و نفوذ را دارد. شیوه‌های رهبری که پرستاران را برای تمرین استقلال در تیم‌های بین‌رشته‌ای توانمند می‌سازد، شرایط کاری پرستاران را بهبود می‌بخشد. همچنین گزارش شده است که رابطه بین پرستاران با رهبران، دسترسی به منابع و عملکرد را حمایت و بهبود می‌بخشد و حفظ پرستار در سازمان را تقویت می‌کند (ال‌اوتایی و همکاران^۱، ۲۰۲۳). بلائیکو و همکارانش^۲ (۲۰۲۲)، نیز بیان کردند که شیوه رهبری در اجرای توانمندسازی باعث ایجاد احساسات مثبت و اعتماد به نفس در بین پرستاران می‌شود. آن‌ها در نهایت فداکاری، قدرت و جذب کارکنان را در کارشان بهبود می‌بخشد. همچنین نقش حیاتی در افزایش تعهد کارکنان و تعهد کاری ایفا می‌کنند و همزمان قصد ترک خدمت پرستاران را کاهش می‌دهند (بلائیکو و همکاران، ۲۰۲۲).

کلرک و استاندر^۳ (۲۰۱۴)، رفتارهای توانمندساز رهبران را به شرح زیر مطرح کرده‌اند: تفویض اختیار که در آن رهبران توانمند اطلاعات و دانش را با پیروان خود به اشتراک می‌گذارند تا آن‌ها را قادر سازند تا به طور کامل مشارکت کنند و تصمیمات با کیفیتی را اتخاذ کنند که برای سازمان ارزشمند است. مسئولیت‌پذیری در قبال نتایج بر رهبران تمرکز دارد که قدرت را مجدداً توزیع می‌کنند و مسئولیت‌های جدیدی را به پیروان می‌دهند و آن‌ها را برای نتایج پاسخگو می‌دانند. تصمیم‌گیری خودراهبر به این صورت توصیف می‌شود که به زیردستان اجازه می‌دهد و در فرآیند حل مسئله مشارکت می‌دهد و آن‌ها را قادر می‌سازد تا احساس قدرت بیشتری کنند. با به اشتراک گذاری اطلاعات، مدیران اطلاعات را با کارمندان به اشتراک می‌گذارند و کارمندان نیز اطلاعات را با یکدیگر به اشتراک می‌گذارند. علاوه بر این، رهبران نقش حیاتی در توسعه مهارت‌ها و مربیگری برای عملکرد نوآورانه ایفا می‌کنند که در آن فرصت‌هایی برای آموزش و افزایش مهارت‌های زیردستان ایجاد می‌کنند (کلرک و استاندر، ۲۰۱۴).

ظرفیت جذب دانش: ظرفیت جذب دانش به عنوان توانایی سازمان در ارزیابی دانش خارجی، جذب و استفاده از آن تعریف شده است. ظرفیت جذب به عنوان توانایی پویا در سطح سازمان متشکل از چهار بعد اکتساب، بکارگیری، انتشار و بهره‌برداری مفهوم‌سازی شده است. اکتساب به توانایی سازمان برای ارزش‌گذاری دانش خارجی و کسب اطلاعات مهم در سازمان اشاره دارد. بکارگیری، روال‌ها و فرایندهای سازمان را برای تحلیل، پردازش، تفسیر و درک دانش خارجی به دست آمده از منابع خارجی توصیف می‌کند. انتشار دانش بیانگر توانایی سازمان در تسهیل فرآیندهای ترکیب دانش به دست آمده در پایگاه دانش موجود است. این قابلیت به سازمان‌ها امکان می‌دهد تفکر، درک از محیط و رقابت خود را احیا کنند. بهره‌برداری از دانش بیانگر توانایی سازمان در استفاده موثر از پایگاه دانش تغییر شکل یافته برای تقویت رقابت‌پذیری است (گوین و همکاران^۴، ۲۰۲۱).

همچنین ظرفیت جذب دانش، به مجموعه‌ای از فرآیندها و روندهای سازمانی اشاره دارد که طی آن سازمان به کسب و استخراج دانش می‌پردازد تا قابلیت‌های پویایی در خود ایجاد نمایند. ضمن اینکه قابلیت‌ها، توانایی سازمان را برای دستیابی و حفظ مزیت رقابتی افزایش می‌دهند (طیبی ابوالحسنی و همکاران، ۱۳۹۹). به اشتراک گذاری و جذب دانش

¹ Al Otaibi et al

² Blaique et al

³ Klerk & Stander

⁴ Nguyen et al

یک فرآیند اساسی است زیرا هیچ فردی نمی‌تواند تمام دانش مورد نیاز برای انجام وظایف روزمره خود را تولید کند؛ بنابراین همه باید دانش و تجربه بیرونی کسب کنند. به گفته محققین، افراد درون سازمان‌ها، از جمله مدیران و سرپرستان می‌توانند دانش و تجربه خود را به دیگران منتقل کنند. آن‌ها همچنین می‌توانند با انتقال دانش یا اطلاعات مفید به زیردستان خود در بهبود کارشان کمک کنند. رفتارهای تسهیم دانش سرپرستان به عنوان رفتاری اجتماعی که برای پرستاران مفید است، در نظر گرفته می‌شود. هنگامی که سرپرستان دانش، کارشناسان و مهارت‌های ارزشمند خود را با پرستاران به اشتراک می‌گذارند، احتمالاً احساس قدردانی می‌کنند و این رفتار را یاد می‌گیرند (لی و گوین^۱، ۲۰۲۳). شرکت‌ها باید افرادی را انتخاب کنند که به طور مکرر دانش خود را در هنگام استخدام در پست‌های نظارتی با دیگران به اشتراک بگذارند. علاوه بر این، شرکت‌های مراقبت‌های بهداشتی باید سرپرستان پرستاری را تشویق کنند و همچنین به سرپرستان زمان و فرصت‌های قابل توجهی برای به اشتراک گذاشتن دانش خود با پرستاران بدهند (عبدالوهاب و همکاران^۲، ۲۰۲۴).

مهارت‌های ارتباطی: ارتباط موثر یکی از عناصر اساسی مراقبت پرستاری به حساب می‌آید که تأثیرات قابل توجهی در کیفیت مراقبت‌ها دارد. پرستاران به عنوان بزرگ‌ترین بدنه کارکنان نظام سلامت برای انجام مسئولیت‌های حرفه‌ای و ارائه مراقبت با کیفیت به برقراری ارتباط موثر با سایر اعضا تیم درمانی به ویژه مدیران پرستاری نیاز دارند. سازمان‌های مراقبت سلامتی به خصوص بیمارستان‌ها در صورت تمایل به بقا و موفقیت، باید در راستای رشد و توسعه حرفه‌ای پرستاران خود گام بردارند. مدیران پرستاری از طریق ایجاد انگیزه، حمایت، تشویق و بها دادن به پرستاران و ایجاد فرصت‌های یادگیری، نقش بسزایی در تسهیل رشد و توسعه حرفه‌ای پرستاران دارند. عناصر کلیدی در مهارت‌های ارتباطی شامل مهارت‌های کلامی، گوش دادن فعال، ارائه بازخورد، کنترل عواطف و سکوت از جمله می‌باشند که کارکنان گروه پرستاری برای ارائه خدمات مراقبتی مناسب و رضایت‌بخش به آن‌ها نیاز دارند (اقتدار و همکاران، ۱۴۰۲).

در مطالعه‌ای در این زمینه انجام شده است بیان شد که بیماران از پرستاران انتظار دارند که همدلی، توانایی و مهارت‌های ارتباطی خوبی داشته باشند. ارتباط خوب بین پرستاران و بیماران برای نتیجه موفقیت‌آمیز مراقبت‌های پرستاری فردی هر بیمار ضروری است؛ اما برای رسیدن به این هدف، پرستاران باید بیماران خود را درک کرده و به آن‌ها کمک کنند و ادب، مهربانی و صمیمیت را از خود نشان دهند. همچنین باید زمانی را به بیمار اختصاص دهند تا با محرمانه بودن لازم ارتباط برقرار کند و فراموش نکنند که این ارتباط شامل افرادی می‌شود که اطراف فرد بیمار را احاطه کرده‌اند، بنابراین زبان ارتباط باید برای همه دست اندرکاران آن قابل درک باشد. ارتباطات خوب نیز مبتنی بر آموزش و تجربه است. ارتباطات شاخص کیفیت مراقبت‌های بهداشتی است (توبیانو و همکاران^۳، ۲۰۱۶).

به طور کلی، ارتباط مؤثر مؤلفه مهمی است که باید در مراقبت از بیمار گنجانده شود. در این مورد، شایستگی ارتباطی پرستاران بر رفتار مراقبت تأثیر می‌گذارد. پرستاران باید انتظارات بیماران را در نظر بگیرند و مراقبت را به گونه‌ای ارائه دهند که این انتظارات را برآورده کند. راهبردهای ارتباطی مؤثر همراه با محیط مراقبت از عوامل مهم تعیین کننده روابط

¹ Le & Nguyen

² Abdelwahab et al

³ Tobiano et al

مثبت پرستار با بیمار هستند. مداخله ارتباطی پرستاران معمولاً شامل پرسیدن سؤالات باز، مداخله با بیماران، تعیین انتظارات و ترس‌های بیماران و پاسخ به آنها و کنترل برای تسهیل درک بیماران از تشخیص و توصیه‌های درمانی است. اگرچه چنین رابطه‌ای بین بیمار و پرستار برای افزایش کیفیت تبادل دانش طراحی شده است، اما باعث ایجاد تعاملات بین فردی غنی تر می شود (کایرکا و بادملی^۱، ۲۰۱۹).

تحقیقات مختلفی در رابطه با موضوع حاضر شکل گرفته است که در جدول زیر به برخی از آن‌ها اشاره شده است:

جدول (۲): مروری بر تحقیقات پیشین

نویسنده	عنوان	نتیجه
عبدالوهاب و همکاران (۲۰۲۴)	استفاده از رفتار تسهیم دانش سوپروایزر و ظرفیت جذب سازمانی بر خلاقیت پرستاران	ظرفیت جذب دانش به عنوان عامل مهم مدیریتی موثر بر خلاقیت پرستاران شناخته شده است.
ال‌اوتایی و همکاران (۲۰۲۳)	نقش توانمندسازی رهبری و توانمندسازی روانی بر درگیری کاری و تعهد عاطفی پرستاران	تأثیر مثبت رهبری بر توانمندسازی پرستان و همچنین تأثیر رهبری بر درگیری کاری و تعهد عاطفی آنان.
آلویسیو و همکاران ^۲ (۲۰۲۱)	عوامل فردی و سازمانی موثر بر رضایت و توانمندسازی پرستاران	عوامل مرتبط با رضایت شغلی و توانمندسازی پرستاران به دو دسته فردی و سازمانی تقسیم شدند. عوامل فردی شامل سن، وضعیت سلامتی، خودمختاری/خودمختاری، توانمندسازی روانشناختی، درگیری شغلی، خستگی کار و استرس کاری. هیچ عامل سازمانی برای رضایت شغلی پرستاران مهم شناسایی نشد. مالکیت تسهیلات، حمایت سرپرست/مدیر، منابع، سطح کارکنان و روابط اجتماعی مبهم یا غیر مهم شناسایی شدند.
حاجی‌زاده و همکاران (۲۰۲۱)	عوامل موثر بر مشارکت پرستاران در فرآیند سیاست گذاری سلامت	عوامل مدیریتی و سازمانی از قبیل ایجاد شبکه های ارتباطی، تامین نیروی انسانی متخصص و با انگیزه، تامین منابع غیر انسانی، سبک های رهبری، ایجاد ساختار سازمانی تشویقی، عضویت در کمیته های مشاوره و سیاست گذاری می باشند.
اقتدار و همکاران (۱۴۰۲)	بررسی مهارت های ارتباطی مدیران پرستاری و ارتباط آن با رضایت شغلی و اضطراب پرستاران	مهارت های ارتباطی عامل مهم و تعیین کننده در بهبود توانمندسازی پرستاران و رضایت شغلی آنان می باشد.

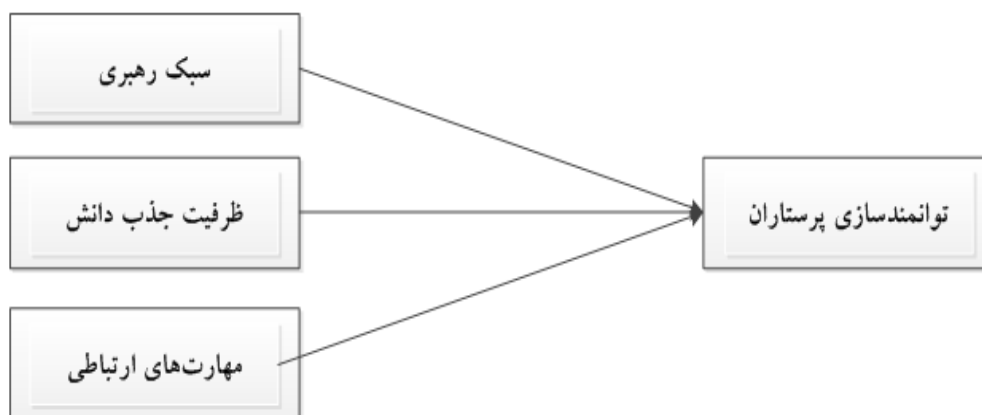
¹ Kirca & Bademli

² Aloisio et al

نویسنده	عنوان	نتیجه
یوسف یعقوبی و همکاران (۱۳۹۹)	عوامل مدیریتی موثر در توانمندسازی مدیران شبکه های بهداشتی درمانی: یک مطالعه مقطعی	مدیریت ارشادی و مشارکتی با بار عاملی ۰/۹۶ و احساس تعلق گروهی مدیر با بار عاملی ۰/۸۷ دو مولفه مدیریتی موثر بر توانمندسازی مدیران شبکه های بهداشتی درمانی بودند.
شافعی و همکاران (۱۳۹۹)	طراحی الگوی توانمندسازی پرستاران بر اساس عوامل مدیریتی و فردی با نقش میانجی عملکرد فردی	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.
محمدی و حبیبی تبار (۱۳۹۸)	بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی مدیران در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی قم،	مولفه های مدیریت مشارکتی، سبک رهبری، معیندار بودن، اعتماد سازی، شایستگی، نظام پاداش دهی دادن، استقلال تشکیل گروه های شغلی، فراهم نمودن اطلاعات، ارزیابی عملکرد، ساختار سازمانی تاثیرگذاری و داشتن اهداف روشن به ترتیب از موثرترین عوامل توانمندسازی مدیران دردانشگاه علوم پزشکی وخدمات بهداشتی درمانی قم می باشند.

با توجه به ادبیات و پیشینه‌های مطرح شده فرضیات زیر شکل گرفتند که مطابق با مدل مفهومی تحقیق (شکل ۱) به شرح زیر ارائه گردیدند:

- سبک رهبری به عنوان عامل مدیریتی موثر بر توانمندسازی پرستاران شناخته می‌شود.
- ظرفیت جذب دانش به عنوان عامل مدیریتی موثر بر توانمندسازی پرستاران شناخته می‌شود.
- مهارت‌های ارتباطی به عنوان عامل مدیریتی موثر بر توانمندسازی پرستاران شناخته می‌شود.



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای هدف تحقیقی است کاربردی، از لحاظ روش گردآوری داده‌ها تحقیقی توصیفی-پیمایشی و کمی است. وقتی پژوهشی به قصد کاربرد نتایج یافته‌هایش برای حل مسأله خاص یک سازمان انجام می‌شود، چنین پژوهشی کاربردی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۵۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران بوده است. ابزار اندازه‌گیری تحقیق پرسشنامه بوده است که با توجه به متغیرهای شناسایی شده اصلی (سبک رهبری، ظرفیت جذب دانش، مهارت‌های ارتباطی)، به شرح جدول زیر می‌باشند:

جدول (۳): متغیرهای پژوهش

متغیرها	رفرنس	ابعاد	تعداد سوالات
عوامل موثر مدیریتی	شافعی و همکاران (۱۳۹۹)	سبک رهبری	۹
	اقتدار و همکاران (۱۴۰۲)	ظرفیت جذب دانش	
	عبدالوهاب و همکاران (۲۰۲۴)	مهارت‌های ارتباطی	
توانمندسازی	محمد کاظمی و همکاران (۲۰۲۱)	احساس معناداری، احساس شایستگی، احساس خودتعیینی، احساس موثر بودن	۱۲

برای بررسی برازش مدل و تحلیل داده‌ها از روش PLS که یکی از رویکردهای مدل سازی معادلات ساختاری است استفاده شد. این روش به دلیل اینکه نتایج دقیق تری در مورد داده‌های اندک نسبت به سایر روش‌ها ارائه می‌دهد، مفید است. از اینرو، برازش مدل پژوهش از طریق روش PLS و با استفاده از معیارهای پایایی و روایی همگرا بررسی شد. برای بررسی میزان پایایی از معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی نرم افزار Smart PLS استفاده گردید. اگر مقدار این دو معیار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰٫۷ شود، موید این مطلب است که پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. نتایج جدول شماره ۴ حاکی از پایایی مناسب است.

از سوی دیگر، روایی پرسشنامه نیز توسط روایی همگرا و روایی واگرا و با استفاده از روش PLS بررسی گشت. برای ارزیابی روایی همگرا از معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) استفاده شد که نتایج این معیار برای متغیرها و ابعاد آن نیز در جدول شماره ۴ نشان داده شده است:

جدول (۴): نتایج معیارهای بررسی پایایی و روایی همگرا

متغیرها	سبک رهبری	ظرفیت جذب دانش	مهارت‌های ارتباطی	توانمندسازی
آلفا	۰٫۸۳	۰٫۸۹	۰٫۹۱	۰٫۸۸
پایایی ترکیبی	۰٫۸۴	۰٫۹۱	۰٫۹۲	۰٫۹۰
AVE	۰٫۵۹	۰٫۶۹	۰٫۷۱	۰٫۶۰

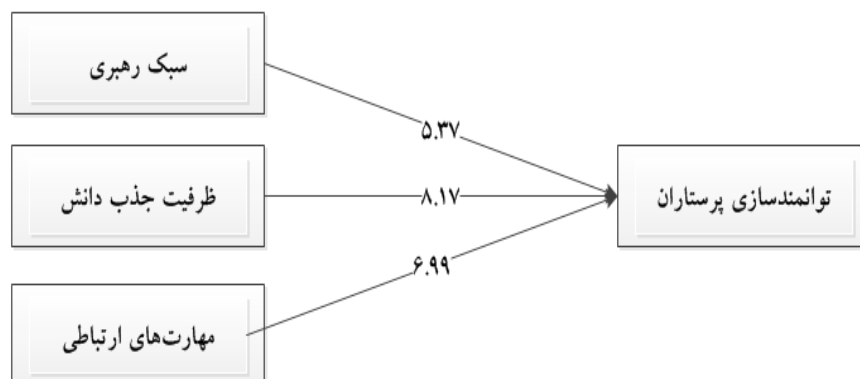
مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE، ۰٫۵ می‌باشد. همانگونه که از جدول بالا مشخص است، تمامی مقادیر AVE مربوط به سازه‌ها از مقدار ۰٫۵ بیشتر بوده و این مطلب موید این است که روایی همگرای مدل تحقیق حاضر در حد قابل قبول است.

برای ارزیابی روایی واگرا نیز از ماتریس زیر استفاده شد که نتایج این معیار برای متغیرها و ابعاد آن نیز در جدول شماره ۵ نشان داده شده و حاکی از تایید روایی واگرای بین سازه‌ها است:

جدول (۵): نتایج روایی واگرا

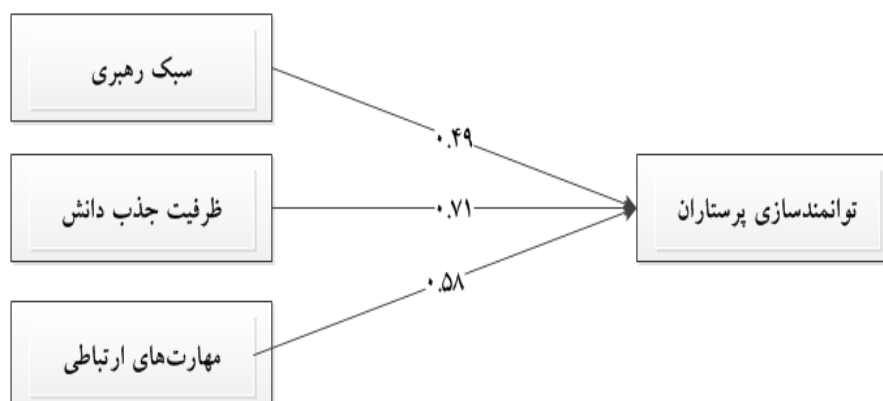
متغیرها	سبک رهبری	ظرفیت جذب دانش	مهارت‌های ارتباطی	توانمندسازی
سبک رهبری	۰,۷۶			
ظرفیت جذب دانش	۰,۴۸	۰,۸۳		
مهارت‌های ارتباطی	۰,۳۹	۰,۵۷	۰,۸۴	
توانمندسازی	۰,۶۱	۰,۲۴	۰,۳۹	۰,۷۷

در مرحله بعدی روابط میان متغیرها با استفاده از مدل ساختاری در روش PLS بررسی شد که در دو حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد نتایج درج شد. در ابتدا، برای تأیید فرضیه‌های پژوهش از فرمان Bootstrapping نرم افزار Smart PLS استفاده شد که خروجی حاصل در شکل ۲ ضرایب t را نشان می‌دهد. وقتی مقادیر t در بازه بیشتر از $+1,96$ و کمتر از $-1,96$ باشند، بیانگر معنادار بودن پارامتر مربوطه و متعاقباً تأیید فرضیه‌های پژوهش است. همانگونه که در شکل ۲ مشخص می‌باشد، ضرایب t بین متغیرهای پژوهش همگی بالای $1,96$ هستند که مبین پذیرش فرضیه‌های پژوهش است.



شکل (۲): اعداد معناداری برای آزمودن فرضیات

بعد از بررسی تأیید فرضیات، با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS 2 شدت رابطه علت و معلولی بین متغیرها نیز سنجیده شد. همانطور که در شکل ۳ نمایان است، رابطه بین متغیرهای پژوهش به دلیل مثبت بودن ضرایب مسیر، مستقیم است.



شکل (۳): ضرایب استاندارد شده برای تعیین شدت تاثیر بین متغیرها

خلاصه نتایج اجرای مدل در دو حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد در جدول ۶ آمده است:

جدول (۶): نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ها	ضرایب مسیر	آماره t	نتیجه
سبک رهبری ← توانمندسازی پرستاران	۰,۴۹	۵,۳۷	تأیید
ظرفیت جذب دانش ← توانمندسازی پرستاران	۰,۷۱	۸,۱۷	تأیید
مهارت‌های ارتباطی ← توانمندسازی پرستاران	۰,۵۸	۶,۹۹	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل مدیریتی موثر بر توانمندسازی پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران شکل گرفته است. توجه ویژه به عواملی که منجر به توانمندسازی پرستاران می‌گردد، می‌تواند از اهمیت دوچندانی برخوردار باشد. توجه به مقوله‌هایی که در این راستا کمک می‌کنند از ضروریات هر بیمارستان و مراکز خدمات درمانی و بهداشتی می‌باشد. نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر نشان داد که فرضیه‌های تحقیق تأیید شده‌اند. نتایج به دست آمده نشان دادند که:

- سبک رهبری به میزان (۰,۴۹) بر توانمندسازی پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران موثر است.

- ظرفیت جذب دانش به میزان (۰,۷۱) بر توانمندسازی پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران موثر است.

- مهارت‌های ارتباطی به میزان (۰,۵۸) بر توانمندسازی پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران موثر است.

می‌توان اینگونه بیان کرد که توانمندسازی تأیید می‌کند که پرستاران در تصمیم‌گیری، ارائه مراقبت با کیفیت بالا و دستیابی به اهداف سازمان شریک هستند. توانمندسازی به معنای آزادی انتخاب، توانایی عمل و توانایی تصمیم‌گیری است. وقتی پرستاران از مولفه توانمندسازی استفاده می‌کنند، خود را در سازمان خود مهم می‌دانند. به نوبه خود، این امر تعهد کاری را افزایش می‌دهد و اعتماد را با رهبران آنها افزایش می‌دهد. هر چه قدر پرستاران به مهارت‌ها و توانایی‌های خود ایمان داشته باشند، بیشتر قادر هستند تا با مسائل روبرو بوده و توانایی حل آن‌ها را داشته باشند. آن‌ها می‌توانند با توسعه توانمندی‌های خود این مشکلات را حل نموده و رضایت بیشتری را برای بیماران خود به ارمغان آورند. نتایج تحقیق به دست آمده با نتایج تحقیقات شافعی و همکاران (۱۳۹۹)، اقتدار و همکاران (۱۴۰۲)، عبدالوهاب و همکاران (۲۰۲۴) و آلویسیو و همکاران (۲۰۲۱) همراستا می‌باشد. می‌توان نتیجه گرفت که عوامل مدیریتی مختلف که در تحقیق حاضر سه عامل سبک رهبری، ظرفیت جذب دانش و مهارت‌های ارتباطی بوده‌اند، نقشی اثرگذار در رفتارهای توانمندساز پرستاران می‌تواند داشته باشند. سبک رهبری می‌تواند با تقویت فرهنگ مشارکتی و همکاری متقابل در بین پرستاران، باعث تقویت رفتارهای توانمندساز پرستاران گردد. ظرفیت جذب دانش و رفتارهای تسهیم دانش می‌تواند با به اشتراک‌گذاری اطلاعات و دانش در بین پرستاران و اخذ اطلاعات دانش خارجی، باعث تقویت بعد توانمندسازی پرستاران شود. در نهایت وجود مهارت‌های کلامی به عنوان عاملی مهم و اثرگذار شناخته می‌شود که بر تقویت حس کلامی، رفتار، شهودی و منطقی پرستاران اثر گذاشته و نقش ویژه‌ای در تقویت بعد توانمندسازی پرستاران ایفا می‌نماید. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌گردد مدیران و مسئولین حوزه بهداشت و درمان به خصوص مدیران پرستاری به برقراری مهارت‌های ارتباطی کلامی و غیرکلامی سازنده با پرستاران بسیار اهمیت قائل شوند. پیشنهاد می‌گردد با

برگزاری دوره‌های آموزشی مرتبط و نیز به کارگیری افراد دارای مهارت‌های ارتباطی موثر برای پست‌های مدیریتی پرستاری، توانمندسازی و رضایت پرستاران را ارتقا داد. در نهایت پیشنهاد می‌گردد تا با توجه به جو سازمان، سبک رهبری استفاده شود که در آن مدیران به دنبال جذب دانش جدید بوده و به دنبال مسائلی باشند تا پرستاران را به استفاده از مطالعات روز دنیا و استفاده از فناوری‌های جدید در بهبود کیفیت خدمات ارائه شده تشویق نماید.

منابع و مأخذ

اقتدار، سامره؛ سهیلی، امین؛ نعمتی، شبنم (۱۴۰۲). مهارت‌های ارتباطی مدیران پرستاری و ارتباط آن با رضایت شغلی و اضطراب پرستاران، مجله پرستاری و مامایی، دوره ۲۱، شماره ۹، صص: ۷۱۷-۷۰۸.

خوش‌نشین، حمیدرضا (۱۳۹۷). بررسی تأثیر آموزش کارافزینی سازمانی بر توانمندسازی کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت استان سیستان و بلوچستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه سیستان و بلوچستان.

شافعی، بنفشه؛ سامری، مریم؛ کیهان، جواد (۱۳۹۹). طراحی مدل توانمندسازی پرستاران بر اساس عوامل مدیریتی و فردی با نقش میانجی عملکرد فردی، مجله پرستاری و مامایی، دوره ۱۸، شماره ۴، صص: ۳۶۰-۳۴۱.

طیبی ابوالحسنی، سیدامیر حسین؛ دانشوردیلمی، محمدرضا؛ اسدی خانقاه، شیرین (۱۳۹۹). تأثیر ظرفیت جذب دانش بر نوآوری استراتژیک با توجه به نقش تعدیل‌گری رقابت‌پذیری و انعطاف‌پذیری استراتژیک، مطالعات مدیریت راهبردی، دوره ۱۱، شماره ۴۲، صص: ۲۱۲-۱۸۹.

محمدی، محمد؛ حبیبی تبار، حسین (۱۳۹۸). بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی مدیران در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی قم، چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و توسعه.

یوسف یعقوبی، فاطمه؛ ریاحی، لیلا؛ طیبی، سیدجمال الدین؛ محمودی مجدآبادی فراهانی، محمود. (۱۳۹۹). عوامل مدیریتی موثر در توانمندسازی مدیران شبکه‌های بهداشتی درمانی: یک مطالعه مقطعی. تصویر سلامت، دوره ۱۱، شماره ۳، صص: ۲۴۹-۲۳۷.

Abdelwahab, A., Ahmed Mohamed Elbassal, N., Ahmed Alsenany, S., & Mohammed Farghaly Abdelaliam, S. (2024). Leveraging Supervisor Knowledge Sharing Behavior and Organizational Absorptive Capacity on Nurses' Creativity. *Journal of Nursing Management*, 2024(1), 5480761.

Al Otaibi, S. M., Amin, M., Winterton, J., Bolt, E. E. T., & Cafferkey, K. (2023). The role of empowering leadership and psychological empowerment on nurses' work engagement and affective commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(6), 2536-2560.

Aloisio, L. D., Coughlin, M., & Squires, J. E. (2021). Individual and organizational factors of nurses' job satisfaction in long-term care: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 123, 104073.

Amarneh, S., Raza, A., Matloob, S., Alharbi, R. K., & Abbasi, M. A. (2021). The Influence of Person-Environment Fit on the Turnover Intention of Nurses in Jordan: The Moderating Effect of Psychological Empowerment. *Nursing research and practice*, 2021(1), 6688603.

Blaique, L., Ismail, H. N., & Aldabbas, H. (2023). Organizational learning, resilience and psychological empowerment as antecedents of work engagement during COVID-19. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(6), 1584-1607.

Ding, J., & Wu, Y. (2023). The mediating effect of job satisfaction and emotional exhaustion on the relationship between psychological empowerment and turnover intention among Chinese nurses during the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *BMC nursing*, 22(1), 221.

- Hajizadeh, A., Zamanzadeh, V., Kakemam, E., Bahreini, R., & Khodayari-Zarnaq, R. (2021). Factors influencing nurses participation in the health policy-making process: a systematic review. *BMC nursing*, 20, 1-9.
- Kirca, N., & Bademli, K. (2019). Relationship between communication skills and care behaviors of nurses. *Perspectives in psychiatric care*, 55(4), 624-631.
- Klerk, S., & Stander, M. W. (2014). Leadership empowerment behaviour, work engagement and turnover intention: The role of psychological empowerment. *Journal of positive management*, 5(3), 28-45.
- Le, P. B., & Nguyen, D. T. N. (2023). Stimulating knowledge-sharing behaviours through ethical leadership and employee trust in leadership: the moderating role of distributive justice. *Journal of Knowledge Management*, 27(3), 820-841.
- Lyu, D., Ji, L., Zheng, Q., Yu, B., & Fan, Y. (2019). Abusive supervision and turnover intention: Mediating effects of psychological empowerment of nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(2), 198-203.
- Mohammadkazemi, R., Talebi, K., Davari, A., & Dehghan, A. (2021). Designing a Model of Empowerment for Small and Medium-Sized Businesses Knowledge-Based with a DEMATEL Approach. *Iranian journal of management sciences*, 16(61), 1-16.
- Nguyen, T. K., Sharma, R. R., & Crick, D. (2021). Potential absorptive capacity and performance of Vietnamese contract manufacturing exporters: Mediating factors in entrepreneurial marketing behaviour. *Journal of Strategic Marketing*, 29(1), 47-70.
- Saleh, M. O., Eshah, N. F., & Rayan, A. H. (2022). Empowerment predicting nurses' work motivation and occupational mental health. *SAGE Open Nursing*, 8, 23779608221076811.
- Tobiano, G., Bucknall, T., Marshall, A., Guinane, J., & Chaboyer, W. (2015). Nurses' views of patient participation in nursing care. *Journal of advanced nursing*, 71(12), 2741-2752.
- Zapata, D., & Peiro, J. M. (2018). The importance of empowerment in entrepreneurship. In *Inside the Mind of the Entrepreneur* (pp. 185-206). Springer, Cham.