Iran Journal of Nursing
2025. Vol 38

Research Paper

Impact of an Empowerment Training Program on Job Satisfaction of Nurses in Special Wards of Hospitals in Iran

*Fereshteh Amini[1], Somayeh Molaee[2], Farkhondeh Amin Shokravi[3], Alireza Heidarnia[3]

Use your device to scan and read the article online

Citation Amini F, Molaee S, Amin Shokravi F, Heidarnia A. [Impact of an Empowerment Training Program on Job Satisfaction of Nurses in Special Wards of Hospitals in Iran (Persian)]. Iran Journal of Nursing. 2025; 38:E3439.1. http://dx.doi.org/10.32598/ijn.38.3439.1

http://dx.doi.org/10.32598/ijn.38.3439.1

Received: 16 Jun 2024
Accepted: 21 Mar 2025
Available Online: 10 May 2025

Keywords:
Empowerment, Program training, Nurses, Job satisfaction, Education

ABSTRACT

Background & Aims Participating in specialized nursing empowerment training programs can improve nurses' skills. Empowering nurses is very important for providing quality care. This study aimed to investigate the impact of an empowerment training program on the job satisfaction of nurses in Iran.

Materials & Methods This is a quasi-experimental study with a pre-test/post-test design. The study population consists of all nurses working in the hospitals of eight deprived cities in Iran (Ahvaz, Hormozgan, Zahedan, Ilam, Abadan, Zabol, Torbat-e Jam and Iranshahr) in 2018-2019. We selected 240 nurses with a work experience <20 years from the special wards of hospitals (ICU, CCU, dialysis, emergency) using a purposive sampling method. They were divided into two groups of intervention (n=120) and control (n=120) who were matched based on educational level, gender, work experience and age. A specialized training program was provided to the intervention group based on Kirkpatrick's training evaluation model for three months (one 90-minute session per week), but the control group did not receive any training. ANCOVA was performed for statistical analysis in SPSS software, version 16.

Results Job satisfaction after intervention was significantly different between the two groups (F=152.37, P=0.001). Empowerment training could significantly increase nurses' job satisfaction.

Conclusion Empowerment training can increase the job satisfaction of Iranian nurses. Therefore, continuous in-service empowerment training programs for nurses are recommended to promote their job satisfaction. The results of this study can help healthcare officials and policymakers in Iran identify factors affecting nurses' skills and performance.

1. Department of Internal Medicine, School of Nursing & Midwifery, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
2. Student Research Committee, School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
3. Department of Health Education & Health Promotion, Faculty of Medical Sciences, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.

*** Corresponding Author:***
Fereshteh Amini, PhD.
Address: Department of Internal Medicine, School of Nursing & Midwifery, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
Tel: +98 (912) 7199282
E-Mail: fereshtehamini@modares.ac.ir

Copyright © 2025 The Author(s);
This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC-By-NC: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.en), which permits use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.

Extended Abstract

Introduction

Empowering nursing staff is critical to enabling nursing teams to deliver quality care. Functional skills and knowledge, along with values, critical thinking, clinical judgment, and integration of theory with nursing roles, create nursing empowerment.

One of the most certain signs of organizational improvement is the high level of job satisfaction among employees. Job satisfaction has a great impact on the private lives of employees and the whole society. Employees should try to have a positive view of their work, colleagues, supervisors, and managers to perform better and progress based on this mindset. Low job satisfaction can lead to absenteeism, low efficiency and job turnover. Staff usually prefer jobs that enhance their skills and abilities, and they prefer specialized jobs in which they can act freely and obtain feedback and rewards for what they do well. Motivation and interest in working and achieving goals, especially in Iranian organizations, are among the most important determinants of employees' qualitative and quantitative performance. This study aims to evaluate the impact of an empowerment training program on Iranian nurses' job satisfaction.

Methods

This is a quasi-experimental study with a pre-test/post-test design. The study population includes all nurses working in the hospitals of eight deprived cities in Iran (Ahvaz, Hormozgan, Zahedan, Ilam, Abadan, Zabol, Torbat-e Jam, and Iranshahr) in 2018-2019. For this study, 240 nurses were selected using a purposive sampling method and divided into two groups of intervention (n=120) and control (n=120). Linz's employee job satisfaction questionnaire was completed in pretest and posttest stages. A specialized training program based on Kirkpatrick's training evaluation model was provided to the intervention group for three months (one 90-minute session per week), but the control group received no training. Inclusion criteria were work experience under 20 years, having official employment force and working in the special wards of hospitals (ICU, CCU, dialysis, emergency). Exclusion criteria were work experience >20 years, temporary employment, and not working in the special wards. Statistical analysis was done using ANCOVA in SPSS software, version 16.

Results

There was a significant difference between the two groups in job satisfaction after intervention (F=152.37, P=0.001). The empowerment training could significantly increase the job satisfaction of nurses.

Conclusion

Empowerment training can increase the job satisfaction of nurses in deprived cities of Iran. Therefore, continuous in-service empowerment training programs for nurses are recommended to promote their job satisfaction. These programs can play a vital role in improving nursing services in Iran. The results of this study can help healthcare authorities and policymakers in Iran identify the factors affecting nursing performances.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

The ethical considerations of this study have been registered with the Ethics Committee of Tarbiat Modares University under the ethics code IR.MODARES.REC.1397.191. Attendance at educational workshops and completion of questionnaires were recorded with the consent of the participants and with an explanation of maintaining confidentiality and secrecy.

Funding

The paper was extracted from the MA, Department of Health Education & Health Promotion, Faculty of Medical Sciences, Tarbiat Modares University .

Authors' contributions

Conceptualization and Supervision: Fereshteh Amini and Somayeh Molaee; Methodology: Fereshteh Amini; Investigation, Writing–original draft, and Writing–review & editing: All authors; Data collection: Fereshteh Amini; Data analysis: Fereshteh Amini and Alireza Heidarnia; Funding acquisition and Resources: Fereshteh Amini.

Conflict of interest

The authors declared no conflict of interest.

Acknowledgments

I would like to thank and appreciate everyone who participated in this research.

This Page Intentionally Left Blank

مقاله پژوهشی

اثربخشی برنامه آموزشی توانمندسازی بر رضایت شغلی پرستاران بخش‌های ویژه بیمارستان

*فرشته امینی[۱]، سمیه مولایی[۲]، فرخنده امین شکروی[۳]، علیرضا حیدرنیا[۳]

Use your device to scan and read the article online

Citation Amini F, Molaee S, Amin Shokravi F, Heidarnia A. [Impact of an Empowerment Training Program on Job Satisfaction of Nurses in Special Wards of Hospitals in Iran (Persian)]. Iran Journal of Nursing. 2025; 38:E3439.1. http://dx.doi.org/10.32598/ijn.38.3439.1

http://dx.doi.org/10.32598/ijn.38.3439.1

تاریخ دریافت: ۲۷ خرداد ۱۴۰۳
تاریخ پذیرش: ۰۱ فروردین ۱۴۰۴
تاریخ انتشار: ۲۰ اردیبهشت ۱۴۰۴

چکیده

زمینه و هدف شرکت در برنامه‌های آموزشی توانمندسازی تخصصی پرستاری (مراقبت‌های ویژه –مراقبت‌های ویژه قلبی-دیالیز-اورژانس) مهارت‌های افراد را تغییر می‌دهد. توانمندسازی پرستاران برای ارائه مراقبت باکیفیت بسیار مهم است. انگیزه و علاقه به انجام کار و دستیابی به اهداف، از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده رضایت شغلی کادردرمان است. هدف این پژوهش بررسی اثربخشی برنامه آموزشی توانمندسازی پرستاران بر رضایت شغلی آنان بود.

روش بررسی روش این پژوهش نیمه‌آزمایشی، طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون بود. جامعه آماری شامل تمام پرستاران شاغل در ۸ شهر محروم ایران (اهواز، هرمزگان، زاهدان، ایلام، آبادان، زابل، تربت جام و ایرانشهر) در سال‌های ۱۳۹۷-۱۳۹۸ بود. برای این مطالعه ۱۲۰ پرستار به روش نمونه‌گیری هدفمند (گروه آزمایش) و ۱۲۰ پرستار به روش کاندید (گروه کنترل) انتخاب شدند (n=۲۴۰) که براساس تحصیلات، جنسیت، سابقه کار و سن همتاسازی شدند. برنامه آموزشی تخصصی برای گروه آزمایش براساس مدل ارزیابی آموزشی کرک پاتریک ارائه شد، اما گروه کنترل هیچ آموزشی دریافت نکرد. معیارهای ورود به مطالعه، سابقه کار زیر ۲۰ سال و استقرار نیروی کار شاغل در بخش‌های ویژه بیمارستان‌ها بود. معیارهای خروج سابقه کار بیش از ۲۰ سال بود. سپس به‌مدت ۳ ماه (هر هفته ۱ ساعت و نیم) برنامه آموزشی اجرا شد. تجزیه‌وتحلیل آماری با استفاده از آزمون آنکوا انجام شد و داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ تجزیه‌وتحلیل شد.

یافته‌ها رضایت شغلی پس از مداخله بین دو گروه تفاوت معناداری داشت (F=۱۵۲/۳۷؛ P=۰/۰۰۱). آموزش توانمندسازی می تواند رضایت شغلی پرستاران را به‌طور قابل‌توجهی افزایش دهد.

نتیجه‌گیری آموزش توانمندسازی باعث افزایش انعطاف‌پذیری و رضایت شغلی و انگیزه در پرستاران و افزایش بهره‌وری در فرصت‌های شغلی چالش‌برانگیز شد. نتایج این مطالعه می‌تواند به مقامات و سیاستگذاران مراقبت‌های بهداشتی کمک کند تا عوامل مؤثر بر مهارت‌ها و عملکرد پرستاران را شناسایی کنند و برنامه‌های آموزش ضمن خدمت مستمر می‌تواند موجب ارتقای رضایت شغلی پرستاران شود.

کلیدواژه‌ها:
توانمندسازی، برنامه آموزشی، پرستاران، رضایت شغلی، آموزش

۱. گروه داخلی جراحی، دانشکده پرستاری ومامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران،ایران.
۲. کمیته تحقیقات دانشجویی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی ایران ،تهران، ایران.
۳. گروه آموزش بهداشت، دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

* **نویسنده مسئول:**
دکتر فرشته امینی
نشانی: تهران، دانشگاه علوم پزشکی تهران،دانشکده پرستاری ومامایی،گروه داخلی جراحی.
تلفن: ۷۱۹۹۲۸۲ (۹۱۲) ۹۸+
رایانامه: fereshtehamini@modares.ac.ir

Copyright © 2025 The Author(s);
This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC-By-NC: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.en), which permits use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.

مقدمه

امروزه، پرستاران بخش عمده‌ای از نیروی کار مراقبت سلامت را در بیشتر کشورها تشکیل می‌دهند. آن‌ها تعامل نزدیکی با بیماران دارند و در طول روز و در تمام بخش‌های مراقبت سلامتی کار می‌کنند. کار آن‌ها نیازمند درک کامل الزامات سیستم مراقبت سلامت است [۱]. بنابراین، تمرکز بر روی ایجاد یک محیط کاری سالم برای ارتقا و دستیابی به اهداف سازمان اهمیت پیدا می‌کند [۲]. توانمندسازی کارکنان پرستاری در مدیریت میانی برای فعال کردن گروه‌های پرستاری در ارائه مراقبت باکیفیت، حیاتی است. نقش‌ها، حوزه‌های مسئولیت، موقعیت سلسله مراتبی نیز بر توانمندسازی مدیران پرستاری تأثیر می‌گذارند [۳]. سازمان‌ها به مدیریت و بهبود عملکرد کارکنان خود احتیاج دارند. ازاین‌رو، در سال‌های اخیر، مفهوم توانمندسازی در نقش توسعه مدیریت کیفیت در سازمان‌ها پدیدار شده است [۴].

توانمندی شامل درک فرد از دانش و توانایی او برای انجام مهارت‌ها و فعالیت‌ها به شیوه مؤثر و کارا می‌باشد [۵]. مهارت‌های عملکردی و دانش در کنار ارزش‌ها، تفکر انتقادی، قضاوت بالینی و تلفیق تئوری با نقش‌های پرستاری توانمندی پرستاری را ایجاد می‌کند [۶]. افزایش توانمندی در پرستاران به‌طور مؤثری بر مراقبت بیماران اثرگذار است [۷]. این در حالی است که کاهش سطح توانمندی بالینی می‌تواند به نارضایتی و به مخاطره افتادن جان بیمار، کاهش بهره‌وری و ناتمام ماندن فعالیت‌های بخش منجر گردد [۸]. در حال حاضر، آموزش جهت توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های مختلف از جایگاه خاصی برخوردار است و آموزش به‌عنوان راهی برای توانمندسازی کارکنان محسوب می‌شود [۹]. در این بین توانمندسازی نیروی انسانی سبب می‌شود افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیطی به‌طور مؤثر فعالیت‌هایشان را ادامه داده و کارایی خود را افزایش دهند [۱۰].

توجه به آموزش‌های روان‌شناختی برای پرستاران دارای مشکلات خستگی از دلسوزی و فرسودگی و همچنین رضایت از دلسوزی پایین و گنجاندن برنامه‌های مبتنی بر کاهش این مشکلات برای آنان در برنامه‌های ضمن خدمت و انجام خدمات روان‌شناختی در محیط کار و در زمان غیر نوبت کاری می‌تواند کاهش قصد ترک شغل در پرستاران را به دنبال داشته باشد و رضایت شغلی آن‌ها را بالا ببرد [۱۱]. ایجاد محیط بالینی مساعد برای بهره‌برداری از قابلیت‌های پرستاران و شناسایی ظرفیت‌های بالقوه آن‌ها، ایفای نقش رهبری کارآمد را ایجاب می‌کند و برنامه‌های توسعه سبک رهبری از دیدگاه سرپرستاران و پرستاران (استبدادی، دموکراتیک و آزاد) به تغییر نمره سبک رهبری منجر می‌شود که در تربیت سرپرستار و پرستار توصیه می‌شود [۱۲].

پرستاران در مقایسه با سایر اعضای تیم مراقبت سطوح بالاتری از استرس شغلی را تجربه می‌کنند. فرسودگی و سلامت پرستاران هر دو تحت تأثیر محیط شغلی پر استرس است و به کاهش سطح سلامت پرستاران منجر می‌شود. البته شواهد و مدارک متناقضی برای نقش رضایت شغلی در ارتباط بین استرس شغلی، فرسودگی و سلامت عمومی پرستاران است و ماهیت و جهت ارتباط بین این متغیرها در مطالعات دو جانبه بودند [۱۳]. فرسودگی شغلی در میان پرستاران یک نگرانی جدی است که بر کیفیت مراقبت از بیمار تأثیر می‌گذارد. با کمبود پرستار و همه‌گیری بیماری کووید-۱۹، ایجاد یک محیط کار حمایتی و آموزش مدیران پرستاری برای ارائه رهبری معتبر، استراتژی‌های سازمانی مهمی هستند که باید برای کاهش فرسودگی شغلی در پرستاران و افزایش ماندگاری آن‌ها در سازمان بررسی شوند [۱۴]. انگیزه و اشتیاق برای انجام کار و دست‌یابی به اهداف به‌ویژه در سازمان‌ها از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده کیفیت عملکرد پرستاران است [۱۵]. درواقع، پدیده رضایت شغلی نه‌تنها در زندگی خصوصی افراد تأثیر زیادی دارد، بلکه بر کل جامعه نیز اثر می‌گذارد. پس افراد باید سعی کنند در کار خود دیدگاهی مثبت نسبت به خودِ کار، همکاران، سرپرستان و مدیران خود داشته باشند تا براساس این طرز فکر بتوانند بهتر عمل کرده و پیش روند [۱۶].

میرکمالی و ناستی‌زایی، پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی با رضایت شغلی در کارکنان پرستاری انجام داده‌اند. براساس یافته‌ها، باتوجه‌به محرز شدن رابطه میان توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی پرستاران، مدیران مراکز بهداشتی و درمانی بایستی شرایطی را فراهم کنند که کارکنان شغل خود را باارزش تلقی نموده، به توانایی خود اعتماد داشته و دارای حق انتخاب و آزادی عمل در محیط کار باشند [۱۷]. لاسچینگر و همکاران، در پژوهش خود دریافتند که روش‌های رهبری تحولی پرستاران ارشد موجب توانمندسازی مدیران پرستار میانی و صف اول شده و به افزایش ادراک حمایت سازمان و مراقبت باکیفیت وکاهش قصد ترک کار منجر می‌شوند [۱۸]. اثربخشی سازمانی مشتمل بر عوامل فردی (توانایی‌های فردی و انگیزش به کار)، عوامل سازمانی (رهبری و ارزش‌ها) و عوامل محیطی (محیط اقتصادی، محیط فیزیکی و فناوری) است [۱۹]. باتوجه‌به اهمیت و ضرورت توجه به نیروی انسانی کارآمد و توانا در تحقق اهداف سازمانی، هدف این پژوهش بررسی اثربخشی آموزش برنامه توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی پرستاران است.

روش بررسی

پژوهش حاضر از نوع میدانی است و یک طرح نیمه‌آزمایشی از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل است و جامعه آماری این پژوهش، شامل تمامی پرستاران شاغل در وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی در مناطق محروم شامل شهرهای اهواز، هرمزگان، زاهدان، ایلام، آبادان، زابل، تربت‌جام و ایرانشهر

در سال‌های ۱۳۹۷-۱۳۹۸ می‌باشند. این افراد توسط مسئول محترم توانمندسازی ارتقای بهره‌وری سرمایه‌های انسانی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی به‌صورت هدفمند انتخاب شدند. براساس مطالعات مشابه همکاران پرستاری همتاسازی‌شده باگروه آزمایش، با استفاده از جدول کوکران ۲۴۰ نمونه به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و در دو گروه ۱۲۰نفر گروه آزمایش و ۱۲۰ نفر گروه کنترل قرار گرفتند که حاشیه خطای در نظر گرفته‌شده برای داده‌ها برابر با ۰/۰۵ است. پرستارانی که بیش از ۲۰ سال سابقه کار داشتند، شاغل نبودند و در بخش‌های ویژه بیمارستان‌ها کار نمی‌کردند، برای مطالعه انتخاب نشدند. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه مشخصات جمعیت‌شناختی شامل جنس، سن، مدت اشتغال، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی و پرسش‌نامه رضایت شغلی لینز[1] جمع‌آوری شد.

پرسش‌نامه‌ای که لینز در سال ۲۰۰۳ طراحی کرده است شامل ۱۲ گویه است که رضایت شغلی یا نارضایتی شغلی را می‌سنجد. نمره‌گذاری پرسش‌نامه براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای انجام شد. امتیاز پرسش‌نامه با محاسبه میانگین هر گویه و تعیین فراوانی پاسخ شامل (خیلی کم=۱، کم=۲، میانگین=۳، زیاد=۴، خیلی زیاد=۵) تعیین شد. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در یک گروه نمونه ۳۰ نفره از پرستاران تأیید شد (r=۰/۸۵).

پس از اخذ مجوزهای لازم جهت انجام پژوهش، ۸ شهرستان (اهواز، هرمزگان، زاهدان، ایلام، آبادان، زابل، تربت‌جام و ایرانشهر) که از نظر امکانات در وضعیت خوبی نبودند برای مطالعه انتخاب شدند. از هر شهر یک بیمارستان به‌صورت تصادفی انتخاب شد و نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی از پرستاران انجام شد. هر پرستاری که معیارهای انتخاب را نداشت یا مایل به شرکت در مطالعه نبود از مطالعه خارج شد و نمونه‌گیری تا به دست آوردن ۳۰ نمونه در هر بیمارستان ادامه یافت. در پایان نمونه‌گیری، افراد به‌طور تصادفی به دو گروه آزمایش و کنترل تقسیم شدند. برنامه آموزشی تخصصی شامل مراقبت‌های ویژه –مراقبت‌های ویژه قلبی-دیالیز-اورژانس برای گروه آزمایش براساس مدل ارزشیابی آموزشی کرک پاتریک[2] به‌مدت ۳ ماه و هر هفته ۱ ساعت و نیم ارائه شد و گروه کنترل هیچ آموزشی دریافت نکرد (جدول شماره ۱). پرسش‌نامه‌ها قبل و بعد از مداخله توسط آزمودنی‌ها در هر دو گروه تکمیل شد. داده‌ها با استفاده از آزمون آنکوا[3] و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ تجزیه‌وتحلیل شدند.

پرسش‌نامه رضایت شغلی کارکنان

در راستای سنجش و اندازه‌گیری رضایت شغلی کارکنان، از پرسش‌نامه‌ایی که لینز[4] در سال ۲۰۰۳ طراحی کرده است، استفاده می‌شود. این پرسش‌نامه حاوی ۱۲ سؤال در طیف لیکرتی است که رضایت شغلی یا فقدان رضایت شغلی را می‌سنجد. درجه‌بندی پرسش‌نامه‌ها براساس مقیاس لیکرتی ۵ درجه‌ای بوده و درجه‌های «خیلی کم»، «کم»، «متوسط»، «زیاد» و «خیلی زیاد» را شامل می‌شود. مقیاس لیکرتی از مجموعه‌ای از گویه‌ها که به‌ترتیب خاصی تدوین‌شده‌اند تشکیل می‌شود و ازلحاظ ارزش اندازه‌گیری دارای فاصله مساوی هستند. جهت تجزیه‌وتحلیل و نمره‌گذاری این پرسش‌نامه و مؤلفه‌های آن و تبدیل پاسخ‌های کیفی به مقادیر

1. Linz employee job satisfaction questionnaire

2. Kirkpatrick Model
3. ANCOVA
4. Linz employee job satisfaction questionnaire

جدول ۱. دوره‌های توانمندسازی تخصصی پرستاران

تعداد شرکت‌کنندگان	دوره‌های پرستاری	ساعات آموزش	محل برگزاری کلاس	نمره نهایی	ضوابط ورود به کلاس‌های آموزشی
اهواز ۴۱ نفر	اورژانس ICU CCU دیالیز	۲۰ ساعت آموزش تئوری و ۳۰ ساعت کارآموزی	تالار امام–سالن لاله تئوری	نمره کتبی آزمون ۵۰ درصد	پرستاران شاغل در بخش‌های ویژه
هرمزگان ۲۰ نفر			محل کارآموزی امیرعلم بیمارستان امام خمینی	شرکت در دوره کارآموزی ۴۰ درصد	پرستاران با سابقه کار زیر ۲۰ سال
ایرانشهر ۵ نفر				حضور منظم در کلاس‌ها ۱۰ درصد	پرستاران استخدام رسمی
ایلام ۱۳ نفر					
زاهدان ۳۲ نفر					
زابل ۵ نفر	حضور پرستاران با استخدام موقت و شرکتی و طرحی و قراردادی ۱۰۰ ساعته ممنوع است.				
تربت جام ۲ نفر					
آبادان ۸ نفر					

جدول ۲. نتیجه آزمون همسانی ماتریس کوواریانس‌ها (ام باکس)

آزمون ام‌باکس	مقدار F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معنی‌داری
۳۷/۸۴	۳/۸۷	۱	۲/۲۸	۰/۵

نشریه پرستاری ایران

جدول ۳. آزمون F لون برای بررسی مفروضه‌یکسانی واریانس‌های خطا در متغیرهای موردمطالعه در گروه موردمطالعه

متغیرها	شاخص‌های آماری			
	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	F	سطح معنی‌داری
احساس رضایت شغلی	۱	۲۳۸	۰/۷۴	۰/۱۴

نشریه پرستاری ایران

کمی از روش وزن‌دهی استفاده می‌شود. بدین معنی که با محاسبه میانگین مربوط به هر سؤال، امتیاز هریک از سؤالات مشخص می‌گردد و با تعیین فراوانی پاسخ‌های مربوط به هرکدام از گزینه‌ها و تعیین امتیاز مربوط به هر گزینه (خیلی‌کم= ۱، کم= ۲، متوسط= ۳، زیاد= ۴، خیلی زیاد= ۵) امتیاز هرکدام از سؤالات مشخص می‌گردد. پایایی ابزار با استفاده از روش آلفای کرونباخ انجام شد که ۰/۸۵=r به دست آمد که نشان‌دهنده این است که پرسش‌نامه‌های مورداستفاده در این پژوهش از پایایی لازم برخوردار هستند [۲۰].

یافته‌ها

در این پژوهش، برای بررسی و آزمون فرضیات و سؤالات پژوهش از آمار استنباطی استفاده می‌شود. بدین ترتیب در ابتدا بررسی آزمون‌های پیش‌فرض تحلیل کوواریانس پرداخته می‌شود. در این راستا، جهت بررسی همگونی واریانس‌ها از آزمون لون[5]، اجرای پیش‌آزمون و بررسی شاخص‌های آمار توصیفی، جهت بررسی همبستگی متعارف متغیرهای کنترل با یکدیگر از آزمون همبستگی و جهت بررسی همگونی شیب رگرسیون از آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه استفاده می‌شود. همچنین جهت بررسی فرضیات پژوهش و تحلیل تأثیر دوره‌های آموزشی بر روی توانمندسازی کارکنان سلامت از آزمون تحلیل کوواریانس استفاده شده است.

همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌گردد میزان معنی‌داری آزمون ام‌باکس برابر با ۰/۵ است که چون این مقدار از ۰/۰۵ بیشتر است، بنابراین نتیجه گرفته می‌شود ماتریس‌های واریانس- کوواریانس همگن می‌باشند.

همان‌طور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌گردد، نتیجه آزمون لون جهت بررسی مفروضه همگنی واریانس‌های خطا آورده شده است. براساس نتایج مندرج، مفروضه همگنی واریانس‌ها در متغیرهای پژوهش با سطح معناداری P<۰/۰۵ تأیید شد.

مندرجات جدول شماره ۴ نشان می‌دهد خطای واریانس گروه‌های موردمطالعه برابر است. همچنین شیب رگرسیون گروه‌های آزمایش و کنترل همگن است. باتوجه‌به اینکه مهم‌ترین

5. Levene's test

جدول ۴. آزمون واریانس بر ای بررسی شیب رگرسیون در متغیرهای پژوهش

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	F	سطح معنی‌داری
پیش آزمون	۳۵/۱۶	۲	۴۱/۱۸	۰/۲۰

نشریه پرستاری ایران

جدول ۵. نتایج تحلیلی واریانس یکراهه را برای متغیر رضایت شغلی

متغیر وابسته	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
احساس رضایت شغلی	۲۰۷/۱۳	۲	۱۰۳/۵۶	۱۵۲/۳۷	۰/۰۰۱

نشریه پرستاری ایران

پیش‌فرض‌های استفاده از آزمون تحلیل کوواریانس رعایت شده است، پس می‌توان آن را اجرا کرد. میانگین نمره سطح رضایت شغلی کارکنان سلامت شاغل در وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی دردوگروه آزمایش و کنترل تفاوت معنی‌داری دارد.

جدول شماره ۵ نشان می‌دهد بین گروه‌های آزمایشی و گروه کنترل ازلحاظ خرده‌مقیاس متغیر رضایت شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. میانگین نمره سطح رضایت شغلی کارکنان سلامت شاغل در وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی در دو گروه آزمایش و کنترل تفاوت معنی‌داری دارد.

بحث

باتوجه‌به هدف این پژوهش که بررسی اثربخشی برنامه توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی پرستاران بود، نتایج کوواریانس یک‌راهه نشان داد دوره آموزشی تخصصی پرستاری بر مؤلفه رضایت شغلی در کارکنان سلامت شاغل در وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی تأثیر دارد و یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد هرچه آموزش سازمانی بیشتر باشد رضایت شغلی کارکنان نیز بالاتر خواهد بود و بالعکس.

این نتیجه با نتایج پژوهش لاسچینگر و همکاران و میرکمالی و ناستی‌زایی همخوانی دارد. توانمندسازی به‌عنوان یک عملکرد مدیریتی در تقسیم قدرت و عاملی در جهت ایجاد انگیزه و افزایش حمایت کارکنان از سازمان می‌باشد که از طریق فنون مدیریت مشارکتی تحقق می‌یابد. آرجریس، در تحقیقی بیان کرد، درجه یا میزانی که شخص کار یا شغل خود را می‌شناسد و به‌صورتی فعال در آن مشارکت می‌کند به رضایت شغلی منجر شده و با استفاده از فرصت‌ها توانایی‌ها و مهارت‌های خود را بالا برده و چنین ویژگی‌ای به احساس رضایت فرد و هماوردطلبی او و توانمندسازی منجر می‌شود [۲۱].

توانمندسازی فرآیند تغییر عملکرد کارکنان از وضعیت آنچه که به آن‌ها گفته شود انجام دهند، به آنچه که نیاز است انجام دهند، تعریف می‌شود. وقتی پرستاری در آموزش‌های توانمندسازی شرکت کند و به دنبال آن عملکرد وی در انجام خدمات پرستاری بهبود یابد در نتیجه رضایتش در شغل پرستاری افزایش می‌یابد. رضایت شغلی، به‌طورکلی به‌عنوان یک نگرش به منزله یک واکنش احساسی از دوست داشتن یا متنفر بودن از خود شغل یا زمینه شغل موردنظر است. رضایت شغلی احساسی وابسته به شکل آن در طول زمان ازجمله وقوع حوادث است.

رضایت شغلی، یک حالت هیجانی مثبت است که در نتیجه ارزیابی شرایط محیط کاری، ویژگی‌ها و نیازهای شغلی حاصل می‌گردد و عواملی مانند حمایت‌های اجتماعی پیشرفت و موفقیت کاری و توسعه فردی در به وجود آمدن آن دخیل‌اند [۱۲].

نتیجه‌گیری

یافته‌های این تحقیق می‌تواند برای مسئولان در وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی برای شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی آنان و درنتیجه بررسی راهکارهایی در جهت بهبود عملکرد کارکنان کمک‌کننده باشد؛ و نهایتاً به‌کارگیری نتایج حاصل از مطالعه موجب ارائه راهکارهای ارتقای خودکارآمدی شغلی و توانمندسازی آموزشی کارکنان گردد. امروزه ضرورت برگزاری دوره‌های مختلف آموزشی برای کارکنان برکسی پوشیده نیست. سازمان‌ها هر ساله مبالغ هنگفتی را صرف برگزاری دوره‌های آموزشی می‌کنند اما یکی از دغدغه‌های اصلی مجریان و برنامه‌ریزان، اطلاع از میزان اثربخش بودن دوره‌های آموزشی برگزارشده می‌باشد که امید است این دوره‌ها نقش کلیدی در ترویج مفاهیم مربوط به ارتقای سلامت در کشور و منطقه منطبق با نیازهای جامعه آینده فراهم کند.

باتوجه‌به نتایج تحقیق وکارگاه‌های ارائه‌شده پیشنهاد می‌شود برای توانمندسازی پرستاران مناطق دیگر نیز برنامه‌ریزی شود تا نتایج آموزش‌ها در خدمات ارائه‌شده پرستاران بیشتر دیده شود و برای حضور حداکثری پرستاران امتیاز و تشویق برای شرکت در دوره‌ها چیزی فراتر از ارزشیابی باشد؛ به‌نحوی که هرکس در آموزش شرکت کند فوق‌العاده شغل (پاداش) دریافت نماید. مهارت‌هایی به افراد آموزش داده شود که خودپرستاران قادر به یادگیری آن در ساعات اداری نباشند. سعی شود این آموزش‌ها در بدو خدمت کار یک پرستار صورت گیرد و ارتباط بین مدرک تحصیلی و مسئولیت در نظر گرفته شود به این ترتیب به بعضی از آموزش‌ها نیازی نیست.

همچنین پژوهش حاضر دارای یکسری محدودیت‌ها بود ازجمله این پژوهش فقط به بررسی رابطه کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت بر توانمندسازی پرستاران استان‌های محروم پرداخته است و نتایج حاصل از این تحقیق قابل‌تعمیم به سایر سازمان‌ها و مناطق دیگر نمی‌باشد و اجرای مشابه این پژوهش در سازمان‌های دیگر موجب بهبود خدمات پرستاران می‌شود. در این پژوهش به‌دلیل گستردگی حجم نمونه تجمیع اطلاعات به دشواری و با هزینه مالی و زمانی زیاد انجام شد. در انجام پژوهش حاضر، برخی از پرستاران رغبت و علاقه چندانی جهت تکمیل کردن پرسش‌نامه‌های مربوطه نداشتند که این هم می‌تواند یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر باشد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

ملاحظات اخلاقی این پژوهش با کد اخلاق IR.MODARES.REC.1397.191 در کمیته اخلاق دانشگاه تربیت مدرس ثبت

شده است. حضور درکارگاه‌های آموزشی و تکمیل پرسش‌نامه‌ها با رضایت شرکت‌کنندگان و با توضیح درمورد حفظ محرمانگی و رازداری ثبت شد.

حامی مالی

این مطالعه برگرفته از پایان‌نامه ارشد رشته آموزش بهداشت و با حمایت مرکز آموزش بهداشت دانشکده علوم پزشکی دانشگاه تربیت مدرس انجام شد.

مشارکت‌نویسندگان

روش‌شناسی و جمع‌آوری داده‌ها: فرشته امینی و سمیه مولایی، نظارت: فرخنده امین شکروی و علیرضا حیدرنیا، تحلیل داده‌ها و پیش‌نویس اولیه نگارش و بازبینی وویرایش: تمام نویسندگان.

تعارض منافع

بنابر اظهارنویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد

تشکر و قدردانی

از همه پرستاران که در این پژوهش مشارکت داشتند و مدیرکل محترم توانمندسازی ارتقا و بهروری سرمایه‌های انسانی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی و اساتید محترم دانشگاه تربیت مدرس که دراجرای این مطالعه همکاری داشتند قدردانی می‌شود.

References

[1] Shariff NJ. Empowerment model for nurse leaders' participation in health policy development: An east African perspective. BMC Nurs. 2015; 14:31. [DOI:10.1186/s12912-015-0078-6] [PMID] [PMCID]

[2] Gunawan J, Aungsuroch Y. Managerial competence of first-line nurse managers: A concept analysis. Int J Nurs Pract. 2017; 23(1). [DOI:10.1111/ijn.12502] [PMID]

[3] Spencer C, McLaren S. Empowerment in nurse leader groups in middle management: A quantitative comparative investigation. J Clin Nurs. 2017; 26(1-2):266-79. [DOI:10.1111/jocn.13426] [PMID]

[4] Tsai JW, Lian WN, Kemal S, Kriegstein AR, Vallee RB. Kinesin 3 and cytoplasmic dynein mediate interkinetic nuclear migration in neural stem cells. Nat Neurosci. 2010; 13(12):1463-71. [DOI:10.1038/nn.2665] [PMID] [PMCID]

[5] Nkosi ZZ, Uys LR. A comparative study of professional competence of nurses who have completed different bridging programmes. Curationis. 2005; 28(1):6-12. [DOI:10.4102/curationis.v28i1.897] [PMID]

[6] Hsieh SI, Hsu LL. An outcome-based evaluation of nursing competency of baccalaureate senior nursing students in Taiwan. Nurse Educ Today. 2013; 33(12):1536-45. [DOI:10.1016/j.nedt.2013.01.012] [PMID]

[7] Purdy N, Spence Laschinger HK, Finegan J, Kerr M, Olivera F. Effects of work environments on nurse and patient outcomes. J Nurs Manag. 2010; 18(8):901-13. [DOI:10.1111/j.1365-2834.2010.01172.x] [PMID]

[8] Mahmoudirad G, Ahmadi F, Vanaki Z, Hajizadeh E. [The effect of "expectation based managerial competency acquisition in nursing model" on nursing staff empowerment and efficacy of leadership style (Persian)]. J Birjand Univ Med Sci. 2010; 17(2):127-35. [Link]

[9] Asefzadeh S, Shirali M, Danasfahani Z, Esmaeeli S. [The effectiveness of educating courses for making capable staff employees of Qazvin Medical Science University (Persian)]. J Med Educ Dev. 2014; 6(2):53-64. [Link]

[10] Atashpur SH, Aghayi A, Kazemi E. [The behavioral components of organization, management & employees (Persian)]. Isfahan: Rana. 2005. [Link]

[11] Raesi R, Saghari S, Tabatabaee SS, Salehmoghaddam AR, Bokaie S, Hushmandi K, et al. Measurement of occupational fatigue/exhaustion recovery in nurses caring for COVID-19 patients. Arch Adv Biosci. 2023; 14(1):1-9. [DOI:10.22037/aab.v14i1.38890]

[12] Raesi R, Farajzadeh Z, Saadatjoo SA. [The effect of development program of leadership style based on concept mapping on the components of nurses' leadership style (Persian)]. J Nurs Educ. 2018; 7(1):10-6. [Link]

[13] Rasoulzadeh N, Aabaszadeh A, Amini F, Zafarian R. Burnout and general healh among nurses. Iran J Nurs Res. 2015; 10(2):31-44. [Link]

[14] Al Sabei S, AbuAlRub R, Al Yahyaei A, Al-Rawajfah OM, Labrague LJ, Burney IA, et al. The influence of nurse managers' authentic leadership style and work environment characteristics on job burnout among emergency nurses. Int Emerg Nurs. 2023; 70:101321. [DOI:10.1016/j.ienj.2023.101321] [PMID]

[15] Abolalaie B. [Performance management (Persian)]. Tehran: Az No Publications; 2010. [Link]

[16] Sobhani S. Investigating the relationship between role overload, job satisfaction and job motivation in the employees of two Bushehr Companies (Persian)] [MA thesis]. Tehran: Allameh Tabatabai University; 2012.

[17] Mirkamli M, Nastiezaie N. [The relationship between Psychological Empowerment and job satisfaction of nursing personnel (Persian)]. Nurs Midwifery J. 2010; 8(2):10-1. [Link]

[18] Rastegar A, Mahmoodian M, Alimadadi A. Studying and identifying affecting factors on employees' empowerment (case study: Mellat Bank). J Basic Appl Sci Res. 2013; 3(2):666-74. [Link]

[19] Ghaderi E, Shenavar B. [To what extent will job satisfaction lead to organizational success? (Persian)]. Educational Sciences-Educational Management. 2019. [Link]

[20] Mohamadi R, Yamchi Akbar K, Manijeh I. [Evaluating the effectiveness of in-service coaching courses from the perspective of teachers and principals using the Kirk Patrick model (Persian)]. J Sch Adm; 2013; 8(3):371-433. [Link]

[21] Linz SJ. Job satisfaction among Russian workers. International Journal of Monpower 2003; 24(6): 626-652. [DOI:10.1108/01437720310496139]