

تأثیر توانمندسازی کارکنان، کار تیمی و آموزش کارکنان بر رضایت شغلی کادر پرستار بیمارستان امام خمینی (ره) شهر اراک

محمد امین جمشیدیان

دانشجوی دکترای مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

M.A.Jamshidiyan@gmail.com

ارسال: تیر ۹۷ پذیرش: مهر ۹۷

چکیده

رضایت شغلی، نگرشی فردی نسبت به شغل بوده و یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است که باعث افزایش کارایی، بروز خلاقیت و احساس رضایت فردی می‌گردد. بر این اساس روشن است عوامل موجود در محیط کاری عملکرد فرد را در شغل او تحت تأثیر قرار می‌دهد. هدف از این پژوهش بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان، کار تیمی و آموزش کارکنان بر رضایت شغلی کادر پرستار بیمارستان امام خمینی (ره) در شهر اراک است. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش در زمره تحقیقات علی است. جامعه آماری، کادر پرستار بیمارستان امام خمینی (ره) شهر اراک می‌باشد. در این پژوهش به دلیل تعداد کم پرستاران (۱۲۲ نفر) حجم نمونه و جامعه برابر می‌باشد. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل استفاده شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از تأثیر مثبت توانمندسازی کارکنان با ضریب (۰/۸۵)، کار تیمی با ضریب (۰/۶۵) و آموزش کارکنان با ضریب (۰/۷۱) بر رضایت شغلی است. با توجه به تأثیر مثبت توانمندسازی، کار تیمی و آموزش کارکنان بر رضایت شغلی کارکنان، مدیران بیمارستان، از طریق واگذاری اختیار و مشارکت پرستاران در امور بیمارستان، تشویق به کار تیمی و برگزاری دوره‌های آموزشی مستمر جهت تقویت توانایی کادر پرستار، رضایت شغلی آنها را افزایش دهند.

کلمات کلیدی: توانمندسازی کارکنان، کار تیمی، آموزش کارکنان، رضایت شغلی

۱- مقدمه

همه سازمان‌ها آگاه هستند که کارکنان آنها از مهمترین منابع برای سازمان هستند. با این حال، به منظور ایجاد منابع کار خوب در حداکثر ظرفیت‌ها، توانایی‌ها و متعهد در محل کار لازم است رضایت آنها در مورد کار در سازمان و انگیزه آنها برای رسیدن به اهداف سازمانی به طور مداوم مورد بررسی قرار گیرد [۱]. رضایت شغلی^۱ یک ابزار کلیدی است که منجر به نگرش کار مطلوب می‌شود. مخصوصاً، کارکنان راضی که به احتمال زیاد بیشتر خلاق، انعطاف پذیر، نوآور و وفادار هستند [۲]. بنابراین، سازمان‌ها باید در برنامه‌های توسعه یا فعالیت‌هایی که می‌تواند بر رضایت شغلی کارکنانشان موثر باشد، سرمایه‌گذاری کنند. اعتقاد بر این است که از طریق سطوح بالاتری از رضایت شغلی، عملکرد سازمانی می‌تواند در بلندمدت توسعه یابد [۱].

رضایت شغلی به عنوان یک موضوع پژوهشی به طور گسترده ای مورد توجه محققان رشته های مختلف قرار گرفته است [۳]. رضایت شغلی یکی از متغیر های کلیدی است که در موفقیت سازمان موثر است و لازم است به منظور جلوگیری از تاثیر منفی بر عملکرد سازمانی، مورد توجه قرار گیرد [۴]. به خصوص، رضایت و انگیزه کارکنان برای سازمان ها جهت حفظ ثبات و توانایی رقابت خود بسیار مهم است. رضایت شغلی می تواند بر اساس ویژگی های شغل و احساسات کارکنان درباره شغل خود ارزیابی شود. طبق نظر محمد و السود [۲] هنگامی که کارکنان از شغل خود راضی هستند، آنها بیشتر به سازمان وفادار و متعهد خواهند شد. مطالعات نشان می دهد که رضایت شغلی می تواند تحت تاثیر عوامل مختلفی از جمله توانمندسازی^۱ کارکنان، کار تیمی^۲ و آموزش^۳ باشد. توانمندسازی کارکنان به انتقال اختیار از مدیریت به کارکنان اشاره دارد. کار تیمی به اقدامات کارکنان برای به انجام رساندن اهداف یا هدفی خاص با در نظر گرفتن منافع سازمانی به عنوان یک اولویت، اشاره دارد. کار تیمی در واقع اساسی برای اطمینان از عملکرد موثر یک سازمان است. آموزش بر یادگیری کارکنان به منظور توسعه مهارت ها لازم و کسب دانش مفید، تمرکز دارد [۱].

در کشورهای پیشرفته مدیریت ها با توجه به نیازهای اساسی کارکنان استوار است و رضایت شغلی کارکنان علاوه بر اینکه توجه به کرامت انسان ها است بلکه در افزایش بهره وری نیز مورد توجه قرار می گیرد و آنها هزینه های گسترده ای را به منظور بررسی تغییرات سالانه رضایت شغلی کارکنان خود پرداخت می کنند پرداخت چنین هزینه هایی توسط کشورهای مذکور نشان می دهد که رضایت شغلی موضوع بسیار با اهمیتی است که متأسفانه در کشور ما به صورت عملی چندان مورد توجه قرار نمی گیرد. رضایت شغلی نقش مهمی در کارکرد موثر یک سازمان ایفا می کند زیرا به رابطه بین آنچه که فرد انتظار دارد و آنچه که از یک شغل بدست می آورد و اینکه فرد برای آن، چه میزان ارزش قائل است اشاره می کند [۵]. رضایت شغلی مولفه مهمی در سازمان های بهداشتی درمانی می باشد که رابطه مستقیمی با کیفیت خدمات پرستاری دارد. شناسایی عوامل موثر بر رضایت شغلی کادر پرستار بسیار مهم است زیرا این مقوله در پیامد و بهره وری سازمان و حتی زندگی فردی نقش بارزی را ایفا می کند. بنابراین در این پژوهش به بررسی این مساله می پردازیم که آیا توانمندسازی کارکنان، کار تیمی و آموزش کارکنان بر رضایت شغلی کادر پرستار بیمارستان امام خمینی (ره) شهر اراک تاثیر گذار است؟

۱-۱- رضایت شغلی

رضایت شغلی به عنوان یکی از نگرش های مهمی است که در مطالعات رفتار سازمانی از جایگاه بسیار بالایی برخوردار بوده است. رضایت شغلی به احساسات کلی فرد در مورد شغلش و ارزیابی که در مورد شغل خود انجام می دهد، اطلاق می شود [۶]. در واقع رضایت شغلی نوعی زمینه، گرایش، تمایل، علاقه، استعداد، آمادگی برای پاسخ دادن به طرز مطلوب یا نا مطلوب یا به طور کلی نوعی نگرش نسبت به محیط کار خود می باشد [۷]. چنانچه کارکنان مورد حمایت قرار گیرند کار خود را با تنیدگی کمتری انجام می دهند و موجب بهبود روابط فی مابین و رضایت شغلی می گردد. از سوی دیگر، حمایت موجب افزایش اعتماد به نفس و بهتر انجام دادن کار خواهد گردید.

۱-۲- توانمند سازی کارکنان

روش توانمند سازی، شامل فعالیت ها و عواملی است که به طور مستقیم و غیر مستقیم، قابلیت کارکنان را در راستای ارتقاء سطح بهره وری سازمان توسعه دهد [۸]. تعاریف گوناگونی از واژه توانمندسازی از سوی صاحب نظران ارائه شده است: باون و لاور توانمندسازی را به صورت استراتژی مدیریتی برای تسهیم قدرت تصمیم گیری تعریف می کنند [۹]. منون بر جنبه شناختی در

1. Empowerment
2. Team Work
3. Training

توانمند سازی تاکید دارد و معتقد است که توانمندسازی ادراک کنترل تصمیم توسط زیردستان است [۱۰]. باری و بات آن را عمل اعطای مسئولیت به افرادی می دانند که از نزدیک با مسائل سروکار دارند [۱۱]. این سه تعریف متفاوت انعکاسی از پیش فرض های متفاوت در مورد ماهیت توانمندسازی است. تعریف اول بر انتقال اختیار تأکید دارد، در تعریف دوم جنبه روانشناختی توانمندسازی مورد توجه قرار گرفته است. در حالی که تعریف سوم انتقال مسئولیت را مدنظر قرار می دهد. به هر حال، با در نظر گرفتن دیدگاه های مختلف در تعریف متفاوت توانمندسازی باید گفت هریک از آنها به صورت جزئی درست است و ضروری است با در نظر گرفتن ابعاد مختلف آن تعریف جامع تری به عمل آید. همانطور که فیشر^۱ (۱۹۹۳) معتقد است توانمندسازی را می توان تابعی از سه متغیر مهم به حساب آورد: (۱) اختیار؛ (۲) منابع؛ و (۳) اطلاعات. بنابراین، توانمندسازی فرایند واگذاری قدرت به کارکنان است به گونه ای که به منابع کلیدی سازمان و اطلاعات دسترسی داشته باشند [۱۲].

۳-۱- کار تیمی

امروزه کار تیمی در سازمان ها از اهمیت بسیاری برخوردار است. اصولاً کار تیمی برای سازمان ها ایجاد وفاداری، پاسخ به نوآوری، انعطاف پذیری و کارایی را به ارمغان می آورد. اثرات کار تیمی هم در سطح سازمانی، هم در سطح گروهی و هم در سطح فردی مشهود است. از جمله این تاثیرات، تضمین کیفیت، تسریع امور، نوآوری، رفتار کارآمدتر، گسترش ظرفیت های کاری، توسعه شخصیت، توسعه حساسیت اجتماعی و غیره می باشد [۱۳].

در تعریف تیم های کاری باید گفت مجموعه ای قابل تعریف از دو یا چند نفر هستند که دارای تعامل پویا، وابسته و هماهنگ با یکدیگر در جهت هدف یا ارزش مشترک می باشند و نیز دارای نقش یا مهارت های مکمل در جهت این اهداف هستند باید توجه داشت که تیم های کاری متفاوت از گروه های کاری هستند. سید جوادین معتقد است که یک گروه کاری زمانی به یک تیم تبدیل می شود که:

- ۱- رهبری به یک فعالیت مشترک تبدیل شود.
- ۲- مسئولیت پذیری از حالت کاملاً فردی، به حالت فردی و جمعی تبدیل شود.
- ۳- حل مسئله به جای یک فعالیت پاره وقت به یک روش زندگی تبدیل شود.
- ۴- اثربخشی به وسیله تولید و بازده جمعی گروه اندازه گیری شود [۱۴].

۴-۱- آموزش کارکنان

امروزه آموزش یکی از جنبه های بسیار مهم سودآوری سازمان است. آموزش یک استراتژی کلیدی برای ایجاد مزیت رقابتی پایدار و بقا در قرن کنونی است [۱۵]. آموزش فرایند طراحی برنامه های آموزشی خاص برای بهبود دانش و مهارت های کارکنان یا کمک به آنها برای اصلاح مناسب هر گونه کاستی در محل کار است. همچنین آموزش یک فرایند سیستماتیک است با هدف کمک به کارکنان که یاد بگیرند چگونه در محل کار بوسیله بهبود دانش و مهارت ها یا رفتار ها از طریق برنامه های مفید، سازنده تر باشند [۱۶]. به عبارت دیگر، آموزش یک فرایند مستمر است که به موجب آن یک کارمند دانش لازم در مورد نحوه مناسب انجام امور در سازمان را به دست می آورد [۱۷]. بنابراین آموزش برای تمام کارکنان به منظور حصول اطمینان از اینکه آنها به خوبی می توانند وظایف خود را انجام دهند، بسیار ضروری است. هدف اصلی آموزش افزایش مهارت کارکنان و آماده سازی آنها برای پذیرش مسئولیت در آینده است. آموزش ترکیبی مهم برای افزایش عملکرد سازمانی است زیرا درجه شایستگی در میان کارکنان را تقویت می کند [۱۸]. همچنین می تواند به کارکنان در تسلط بر دانش و مهارت ها، رفتار ها و به دست آوردن یک احساس و اعتماد به نفس برای انجام موثر و کارآمد وظایف در جهت حفظ عملکرد سازمانی، کمک کند. در نتیجه، سرمایه

گذاری در آموزش کارکنان می تواند به وضعیت مالی مطلوب منجر شود [۱۹]. در مقابل، سطوح پایین عملکرد اغلب از فقدان آگاهی در میان کارکنان است نسبت به آنچه آنها قرار است انجام دهند، روش هایی که آنها می توانند کار خود را انجام دهند و یا چرا آنها باید کار خود را به روش خاصی انجام دهند. بنابراین، آموزش می تواند به کارکنان در مقابله با مسائل مربوط به عملکرد با دادن توضیح در مورد جزئیات کار، کمک کند. برای اطمینان از اثر بخشی برنامه های آموزشی، باید نیازها و انتظارات کارکنان را برآورده کرد [۱].

۱-۵- توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی

چند پیامد رفتاری از قبیل تعهد سازمانی، رضایت شغلی بیشتر و افزایش مشارکت شغلی از عمل توانمندسازی حاصل شده است [۲۰]. توانمندسازی کارکنان تاکید می کند که وجود کارکنان در یک سازمان بسیار با ارزش است و می تواند تعهد شغلی و رضایت شغلی را بهبود بخشد [۲۱]. مولینس و پیکاک نشان دادند که کارکنان توانمند در درجه بالاتری از رضایت شغلی، وفاداری سازمانی و افزایش انگیزه هستند [۲۲]. کرکمن و روزن تایید کردند کارکنان توانمند که استقلال بالایی در تصمیم گیری را بدست آورده اند معمولاً بیشتر از شغل خود راضی هستند و به اعضای تیم خود و سازمان متعهد تر می باشند [۲۳].

۱-۶- کار تیمی و رضایت شغلی

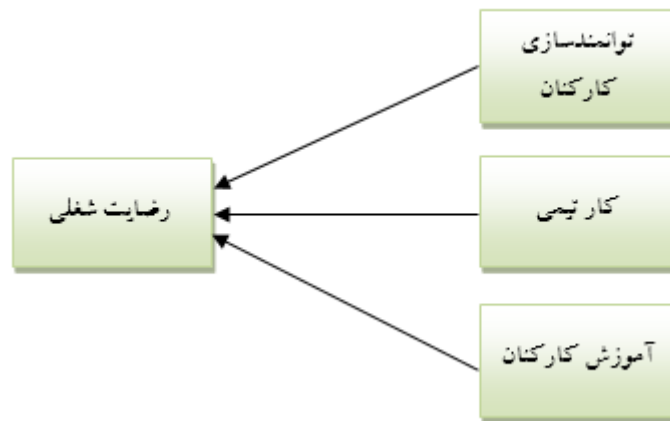
خوانگ و تاین معتقدند کار تیمی ارتباط مثبت و معناداری با رضایت شغلی دارد [۲۴]. همچنین برخی محققان معتقدند شواهدی وجود دارد که سطوح بالای کار تیمی با رضایت شغلی بهتر کارکنان مرتبط است که به آنها برای تلاش بیشتر در محل کار انگیزه می دهد [۲۵-۲۷]. بنابراین، کار تیمی در میان اعضای سازمان برای توسعه رضایت شغلی کارکنان لازم است که در نهایت به طور مستقیم عملکرد سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهد. علاوه بر این، کار تیمی موثر می تواند در کارکنان سازمان انگیزه ایجاد کند و منجر به افزایش عملکرد و خودکارآمدی آنها شود. افزایش انگیزه کارکنان و خودکارآمدی به عنوان یک نتیجه کار تیمی می تواند یک منبع برای رضایت شغلی باشد [۲۸].

۱-۷- آموزش کارکنان و رضایت شغلی

هنیسا و تاهیر معتقدند آموزش کارکنان به عنوان یک عامل مهم که می تواند رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد، شناخته شده است [۱]. واسودون در پژوهش خود یافت که آموزش تاثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی دارد [۱۷]. ادسولا و همکاران نشان دادند که آموزش و توسعه تاثیر مثبت بر رضایت شغلی دارد [۲۹]. همچنین تراسکو و دما تو نشان دادند که آموزش نقش مهمی در ایجاد رضایت شغلی کارکنان ایفا می کند [۳۰].

۱-۸- مدل مفهومی

با بررسی ادبیات تحقیقاتی مرتبط با موضوع و با در نظر گرفتن نحوه ارتباط متغیرهای تحقیق مدل مفهومی^۱ به صورت شکل شماره ۱ طراحی گردیده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش [۱]

۱-۹- فرضیات پژوهش

- ۱- توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی تاثیر مثبت دارد.
- ۲- کار تیمی بر رضایت شغلی تاثیر مثبت دارد.
- ۳- آموزش کارکنان بر رضایت شغلی تاثیر مثبت دارد.

۲- روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش در زمره تحقیقات علی است. جامعه آماری، کادر پرستار بیمارستان امام خمینی (ره) شهر اراک می باشد. طبق اطلاعات واحد امور کارکنان، این بیمارستان دارای ۱۲۲ کادر پرستار می باشد. با توجه به تعداد کم جامعه، حجم نمونه با حجم جامعه برابر است. برای جمع آوری داده ها جهت آزمون فرضیات از پرسشنامه ای استفاده شده که توسط هنیشا و تاهیر (۲۰۱۶)، برای سنجش متغیرها پژوهش تدوین شده است. پرسشنامه در مقیاس پنج گزینه ای لیکرت سنجیده شده است، روایی پرسشنامه توسط جمعی از متخصصین جامعه آماری و صاحب نظران مدیریت مورد بررسی قرار گرفت و نظرات اصلاحی لحاظ گردید و پایایی آن توسط ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفته است.

جدول ۱- تعداد سؤال های طراحی شده برای سنجش هر متغیر و ضریب آلفای کرونباخ سؤال ها

متغیر	نوع مقیاس	تعداد سؤال ها	آلفای کرونباخ
توانمندسازی کارکنان	پنج درجه ای لیکرت	۵	۰/۷۷۰
کار تیمی	پنج درجه ای لیکرت	۶	۰/۹۱۵
آموزش کارکنان	پنج درجه ای لیکرت	۵	۰/۸۷۰
رضایت شغلی	پنج درجه ای لیکرت	۴	۰/۸۴۰

۳- تحلیل داده ها

به منظور تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های تحقیق از روش مدل یابی معادلات ساختاری^۱ (SEM) استفاده شده است. مدل یابی معادلات ساختاری یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و مکنون است، که به عنوان تحلیل ساختاری کوواریانس، مدل یابی علی و همچنین لیزرل نامیده شده است. در این مدل فرض

1. Structural Equation Models (SEM)

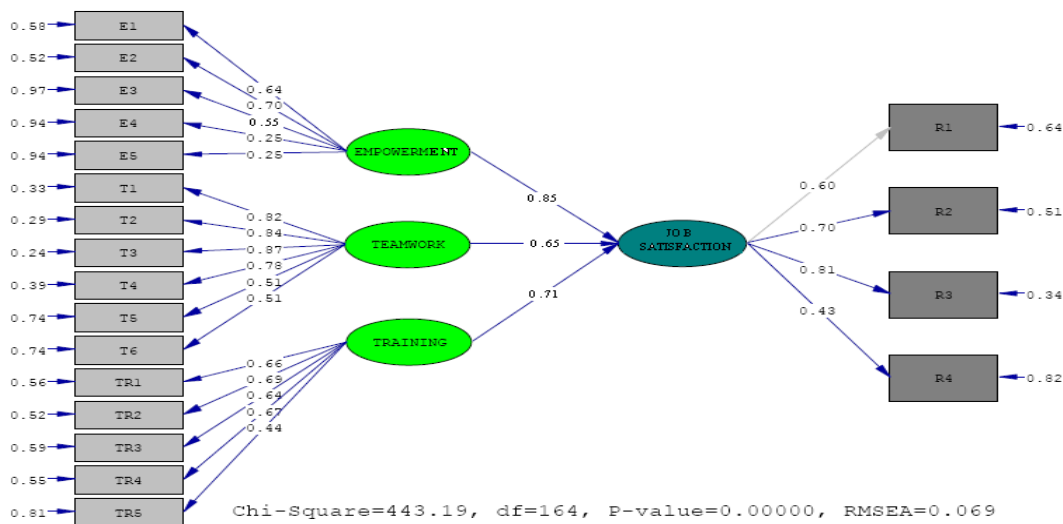
بر آن است که در میان مجموعه هایی از متغیرهای مکنون، یک ساختار علی وجود دارد و متغیرهای مشاهده شده نشانگر آنهاست. بدین ترتیب، این مدل شامل دو بخش: (۱) مدل اندازه گیری و (۲) مدل معادلات ساختاری است. مدل پژوهش حاضر، مدلی ساختاری است که شامل تعدادی متغیر مکنون و روابط علی میان آنها است. هر یک از این متغیرهای مکنون از طریق گویه هایی که از طریق ممیزی و پرسش از پرستاران اندازه گیری می شوند، توصیف می شود [۳۱]. در متدولوژی معادلات ساختاری دو دسته ضرایب بین متغیرهای مکنون برآورد می شود:

اول: گاما (γ) که معرف ضریب مسیر بین یک متغیر مکنون برون زا و یک متغیر مکنون درون زا است.

دوم: بتا (β) که معرف ضریب مسیر بین یک متغیر مکنون درون زا و یک متغیر مکنون درون زای دیگر است.

۳-۱- نمودار ضرایب مسیر

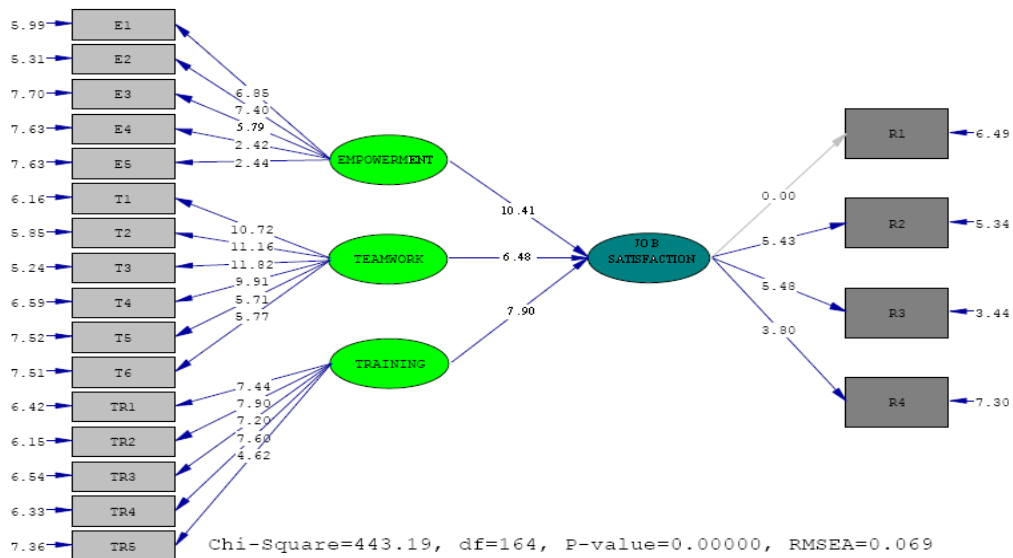
این نمودار، ارتباط کلی بین متغیرهای مکنون و غیرمکنون را با یکدیگر در یک مدل نشان می دهد، در نمودار زیر ضرایب مسیر تحقیق موجود، نشان داده شده است. اعداد روی فلش ها، نشان دهنده ضرایب مسیر مربوطه بین متغیرها می باشد که با استفاده از نرم افزار لیزرل به دست آمده است. بیضی ها، نشانگر متغیرها و مستطیل ها نشان دهنده سوالات مربوط به این متغیرها می باشند.



شکل ۲- مقدار تخمین زده شده هر یک از ضرایب مسیر

۳-۲- نمودار مقادیر آماره T

نمودار زیر مقادیر آماره آزمون را برای هر ضریب نشان می دهد. در اینجا، برای هر پارامتر در مدل یک مقدار T مشاهده شده، به دست می آید و می توان این گونه تفسیر کرد که زمانی که تعداد نمونه بیشتر از ۳۰ عدد باشد و مقدار T مشاهده شده بیشتر ۱/۹۶ باشد با بیش از ۹۵ درصد اطمینان، رابطه بدست آمده معنی دار است.



شکل ۳- مقدار آماره t برای هر یک از ضرایب مسیر

۳-۳- آزمون های نیکویی برازش

وقتی یک مدل از پشتوانه نظری مناسبی برخوردار باشد در مرحله بعد نوبت به آن می رسد که تناسب این مدل با داده هایی که محقق جمع آوری کرده است، بررسی گردد از این رو برخی از آزمون های نیکویی برازش در اینجا برای داده های این تحقیق و مدل استفاده شده انجام می پذیرد تا این تناسب بررسی گردد.

جدول ۲- مقدار شاخص های برازش و نتیجه برازش مدل ساختاری

ردیف	شاخص برازش	مقدار قابل قبول	مقدار مدل	نتیجه برازش
۱	χ^2/df	کمتر از ۲ عالی کمتر از ۳ مناسب	۲/۷۰	مناسب
۲	RMSEA	کمتر از ۰/۰۶ عالی کمتر از ۰/۰۸ مناسب	۰/۰۶۹	مناسب
۳	NNF1	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵	مناسب
۴	CFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۰	مناسب
۵	GFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۴	مناسب
۶	NFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲	مناسب

۳-۴- خلاصه و نتایج مدل ساختاری

جدول شماره ۳ بطور خلاصه نتایج آزمون فرضیات را نشان می دهد.

جدول ۳- خلاصه و نتایج مدل ساختاری

روابط	ضریب ساختاری	T	مقایسه با مقدار بحرانی	نتیجه آزمون
توانمندسازی کارکنان ← رضایت شغلی	۰/۸۵	۱۰/۴۱	۱۰/۴۱ > ۱/۹۶	قبول
کارتیمی ← رضایت شغلی	۰/۶۵	۶/۴۸	۶/۴۸ > ۱/۹۶	قبول
آموزش کارکنان ← رضایت شغلی	۰/۷۱	۷/۹۰	۷/۹۰ > ۱/۹۶	قبول

۴- تحلیل یافته ها

اکنون با استفاده از تحلیل های انجام گرفته و نتایج به دست آمده مطابق با جدول ۳ فرضیات مورد آزمون قرار گرفته و نتایج زیر حاصل گردیده است:

فرضیه اول پژوهش، توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی تاثیر مثبت دارد. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل داده در باب رابطه بین متغیر توانمندسازی کارکنان و رضایت شغلی می توان گفت ضریب مسیر برابر است با (۰/۸۵) و مقدار تی بدست آمده برای این ضریب $۱/۹۶ > ۱۰/۴۱$ می باشد که این مقدار در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد در نتیجه ادعای محقق مورد تایید واقع شده است و با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی تاثیر مثبت دارد و به ازای یک واحد افزایش در توانمندسازی کارکنان، رضایت شغلی ۰/۸۵ واحد افزایش می یابد.

فرضیه دوم پژوهش، کار تیمی بر رضایت شغلی تاثیر مثبت دارد. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل داده در باب رابطه بین متغیر کار تیمی و رضایت شغلی می توان گفت ضریب مسیر برابر است با (۰/۶۵) و مقدار تی بدست آمده برای این ضریب $۶/۴۸ > ۱/۹۶$ می باشد که این مقدار در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد در نتیجه ادعای محقق مورد تایید واقع شده است و با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت کار تیمی بر رضایت شغلی تاثیر مثبت دارد و به ازای یک واحد افزایش در کار تیمی، رضایت شغلی ۰/۶۵ واحد افزایش می یابد.

فرضیه سوم پژوهش، آموزش کارکنان بر رضایت شغلی تاثیر مثبت دارد. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل داده در باب رابطه بین متغیر آموزش کارکنان و رضایت شغلی می توان گفت ضریب مسیر برابر است با (۰/۷۱) و مقدار تی بدست آمده برای این ضریب $۷/۹۰ > ۱/۹۶$ می باشد که این مقدار در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد در نتیجه ادعای محقق مورد تایید واقع شده است و با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت آموزش کارکنان بر رضایت شغلی تاثیر مثبت دارد و به ازای یک واحد افزایش در آموزش کارکنان، رضایت شغلی ۰/۷۱ واحد افزایش می یابد.

۵- بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش بررسی تاثیر توانمندسازی کارکنان، کار تیمی و آموزش کارکنان بر رضایت شغلی کادر پرستار بیمارستان امام خمینی (ره) در شهر اراک است. در این راستا سه فرضیه مطرح گردید و مورد آزمون قرار گرفتند. یافته های پژوهش در خصوص فرضیه اول نشان داد که توانمندسازی کارکنان بر رضایت شغلی تاثیر مثبت دارد. نتایج این پژوهش با یافته های آنگری [۲۱] و هنیشا و تاهیر [۱] مطابقت دارد. یافته های پژوهش در خصوص فرضیه دوم نشان داد که کار تیمی بر رضایت شغلی تاثیر مثبت دارد. نتایج این پژوهش با یافته های خوایننگ و تاین [۲۴] و هنیشا و تاهیر [۱] مطابقت دارد. یافته های پژوهش در خصوص فرضیه سوم نشان داد آموزش کارکنان بر رضایت شغلی تاثیر مثبت دارد. نتایج این پژوهش با یافته های واسودون [۱۷] و هنیشا و تاهیر [۱] مطابقت دارد.

با توجه به تاثیر مثبت توانمندسازی، کار تیمی و آموزش کارکنان بر رضایت شغلی کارکنان، مدیران بیمارستان، از طریق واگذاری اختیارات لازم و مشارکت پرستاران در امور بیمارستان، تشویق به کار تیمی و برگزاری دوره های آموزشی مستمر جهت تقویت توانایی کادر پرستار، رضایت شغلی آنها را افزایش دهند.

با توجه به یافته ها و نتایج تحقیق پیشنهادات ذیل به مدیران بیمارستان امام خمینی (ره) شهر اراک ارائه می گردد:

- از طریق ایجاد جو اعتماد بین مدیران و کادر پرستار، شفافیت در شرح وظایف و مسئولیت ها، واگذاری اختیارات لازم جهت تصمیم گیری و پاسخگویی در برابر نتایج، استقلال و آزادی لازم در چگونگی انجام وظایف به کادر پرستار که موجب افزایش رضایت شغلی می شود، مورد توجه مسئولین بیمارستان قرار گیرد.

- با ایجاد سیستم پرداخت عادلانه، نظام منسجم ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش و تشویق فردی و گروهی، رضایت شغلی پرستاران را افزایش دهند.

- جهت افزایش رضایت شغلی کادر پرستار، مدیران بیمارستان تمرکز بیشتری را بر روی کار تیمی به منظور افزایش دانش و مهارت پرستاران که برای افزایش عملکرد سازمانی لازم خواهد بود، در دستور کار قرار دهند.

- مدیران بیمارستان به طور مداوم بر برنامه های آموزشی تمرکز ویژه داشته باشند به خصوص برای پرستاران تازه استخدام شده، چرا که افزایش آگاهی و شناخت در مورد نحوه انجام کار، در افزایش انگیزه و رضایت شغلی پرستاران بسیار موثر است.

در هر پژوهش برخی محدودیت ها وجود دارد که در مطالعات آینده باید در نظر گرفته شوند. اول اینکه حجم نمونه برای تعمیم احتمالی نتایج بزرگ نیست. بنابراین، مطالعات آینده می تواند متغیر های این پژوهش را با استفاده از نمونه ای بزرگتر مورد بررسی قرار دهند. دوم اینکه در این پژوهش فقط تاثیر سه متغیر بر رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت. بنابراین، در مطالعات آینده می توانند به بررسی عوامل دیگر مانند ارتباطات، امنیت شغلی و محیط کار بر رضایت شغلی بپردازند.

۶- مراجع

- Hanayasha, J., and Tahir., P. R. (2016). "Examining The Effect of Employee empowerment", Teamwork and employee training on Job Satisfaction, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 272 – 282
- Mohammad, F., and Eleswed, M. (2013). "Job satisfaction and organizational commitment: A correlational study in Bahrain", *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(5), 43-53
- Luthans, F. (2005). "Organizational behavior", New York: Mc Graw Hill
- Bakotic, D., and Babic, T. (2013). "Relationship between working condition and job satisfaction: the case of Croatian shipbuilding company", *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 206-213
- Kaur, Gurjeet., Sharma,R.D and Seli,Nitasha. (2009). "Internal market orientation in india banking :an empirical analysis". *managing service Quality*. 19(5), 595-627
- Rogelberg,S.G. (2007). "Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology". SAGE Publications.
- ساعتچی، م. (۱۳۸۴)، "روانشناسی بهره وری"، تهران: موسسه نشر ویرایش
- تقی زاده، ه و ضیائی حاجی پیرلو، م. (۱۳۹۵)، "بررسی روابط درونی مؤلفه های توانمند سازی کارکنان با توسعه الگوی ساختاری - مقایسه ای"، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، سال ۸، شماره ۲ (شماره پیاپی ۲۴)، تابستان، ۱۱۱-۸۵
- Bowen, D.E., and Lawler, E.E. (1992). "The Empowerment of Service Workers: What, Why, How and When?". *Sloan Management Review*, 31(3), 31-9.
- Menon, S.T. (1995). "Employee Empowerment: Definition, Measurement and Construct Validation", Thesis, McGill University, Canada.
- Barbee, C., and Bott, V. (1991). "Customer Treatment as a Mirror of Employee Treatment". *Advanced Management Journal*, 5(1), 27
- رهنورد، ف. و حسینی، ن. (۱۳۸۷)، "عوامل موثر بر توانمند سازی زنان"، مجله پژوهش های زنان، دوره ۶، شماره ۱، بهار، ۱۱۸-۱۰۵
- Marosi, I., and Bencsik, A. (2009). "Teamwork in Higher Education: Teamwork as Chance of Success". *The International Journal of Learning*, 16(5), 166-174
- سید جوادین، س. ر. (۱۳۸۶)، "مروری جامع بر مفاهیم اساسی نظریه های مدیریت و سازمان"، تهران: نگاه دانش
- Poh, J. P., and Abd Hamid, A. Z. (2001). "Total Quality Management (TQM) in Malaysia: A Comparative Study on Employees' Perception of Management Practices in TQM and Non-TQM Companies". In *Proceedings of the 4th Asian Academy of Management (AAM) Conference*, 1, 18-167
- Buckley, R., and Caple, J. (2009). "The theory and practice of training (Sixth Edition) ". Konan Page Publishers

17. Vasudevan, H. (2014). "Examining the Relationship of Training on Job Satisfaction and Organizational Effectiveness", *International Journal of Management and Business Research*, 4(3), 185-202
18. Bhat, Z. H. (2013). "Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India", *Indian Journal of Applied Research*, 3(6), 292-293
19. Sultana, A., Irum, S., Ahmed, K., and Mehmood, N. (2012). "Impact of training on employee performance: a study of telecommunication sector in Pakistan", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(6), 646-661
20. Karia, N., and Asaari, M. H. A. H. (2006). "The effects of total quality management practices on employees' work-related attitudes", *The TQM Magazine*, 18(1), 30-43
21. Ongori, H. (2009). "Managing behind the scenes: a view point on employee empowerment", *African Journal of Business Management*, 3(1), 9-15
22. Mullins, L. J., and Peacock, A. (1991). "Managing Through People: Regulating the Employee Relationship". *Administrator*, 1, 32-35
23. Kirkman, B. L., and Rosen, B. (1999). "Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment", *Academy of Management journal*, 42(1), 58-74
24. Khong, M. N., and Tien, B. D. (2013). "Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction -A study of banking sector in Ho Chi Minh City", *International Journal of Current Research and Academic Review*, 1(4), 81-95
25. Mafini, C., and Poee, D. R. (2013). "The relationship between employee satisfaction and organizational performance: Evidence from a South African government department", *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1-9
26. Nickerson, A. B., and Nagle, R. j. (2005). "Parent and peer attachment in late childhood and early adolescence", *The Journal of Early Adolescence*, 25(2), 223-249
27. Sumer, H. C., and Knight, P. A. (2001). "How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage", *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 653-663
28. Griffin, M., Patterson, M. G., and West, M. A. (2001). "Job satisfaction and teamwork: the role of supervisor support", *Journal of organizational behavior*, 22(5), 537-550
29. Adesola, M.A., Oyeniyi, K.O., and Adeyemi, M.A. (2013). "Empirical study of the relationship between staff training and job satisfaction among Nigerian bank employee", *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2(6), 108-115
30. Tarasco, J. A., and Damato, N. A. (2006). "Build a Better Career Path: Your Future Depends on How Well You Cultivate Your Staff", *Journal of Accountancy*, 201(5), 37

۳۱. جمشیدیان، محمد امین. (۱۳۹۶). تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر قصد ترک کارکنان با تاکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی در اداره کل راه و شهرسازی استان مرکزی. فصلنامه مهندسی مدیریت نوین، ۱۵ (۱ و ۲)، تابستان، ص ۸۹-۱۰۵