

رابطه توانمندی روانشناختی کارکنان با میزان بهره‌وری منابع انسانی معاونت اداری - مالی بیمارستان هاشمی نژاد تهران در سال ۱۳۹۱-۱۳۹۲

امیر اشکان نصیری پور^۱، حمیدرضا پاشا^{۲*}، خلیل علی محمدزاده^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۲/۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۶/۹

چکیده:

زمینه و هدف: تبیین ابعاد توانمندی روانشناختی و میزان بهره‌وری منابع انسانی از جنبه نظری و کاربردی از اهمیت خاصی برخوردار است. لذا در این پژوهش به رابطه توانمندی روانشناختی کارکنان با میزان بهره‌وری منابع انسانی در مرکز درمانی هاشمی نژاد می‌پردازد.

مواد و روشها: این پژوهش براساس هدف از نوع کاربردی و از لحاظ روش زمینه‌یابی است. و جامعه آماری کارکنان اداری- مالی بیمارستان شهید هاشمی نژاد تهران میباشد. تحقیق به لحاظ اجرا از نوع همبستگی است. ابزار پژوهش پرسشنامه و روش گردآوری داده‌ها مصاحبه و مشاهده می‌باشد. برای گردآوری داده‌ها به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از دو نوع پرسشنامه و توزیع آنها در بین نمونه آماری استفاده گردید. سئوالات مطرح شده برای هر دو پرسشنامه بر اساس مقیاس هفت تایی لیکرت تنظیم شده است. پایایی پرسشنامه بهره‌وری در حدود ۰.۹۵ و پرسشنامه توانمندی ۰.۹۳ بدست آمد. جهت پاسخگویی به اهداف پژوهش از دو سطح آمار تحلیلی و توصیفی استفاده گردید.

نتایج: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش ضریب همبستگی پیرسون رابطه معناداری را بین مولفه توانمندی روانشناختی با چهار متغیر بهره‌وری منابع انسانی (تعهدسازمانی- مشارکت سازمانی- خلاقیت شغلی و رضایت شغلی) مورد بررسی را نشان داد. که نتایج حاصل بین این دو مولفه برای مولفه تعهدسازمانی (۰.۹۵)- مشارکت سازمانی (۰.۹۰)- خلاقیت شغلی (۰.۸۶) و رضایت شغلی (۰.۸۵) بدست آمد.

نتیجه‌گیری: با بهره‌گیری از شاخصها و مولفه‌های موثر توانمندی روانشناختی کارکنان (احساس شایستگی- احساس موثر بودن و ...) میتوان در جهت بهره‌وری نیروی انسانی تاثیر بسزایی را لحاظ نمود.

کلمات کلیدی: توانمندی روانشناختی، بهره‌وری، مشارکت

- ۱- دانشیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران
- ۲- دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران (*نویسنده و مسوول)
- تهران، خ ولیعصر، ابتدای بزرگراه نیایش، بیمارستان قلب شهید رجایی. تلفن: ۰۹۱۲۴۹۰۶۱۲۰ E-Mail: pasha5587@yahoo.com
- ۳- استادیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران

مقدمه:

یکی از دغدغه های مدیران سازمانها در سطوح خرد و کلان، در بخشهای تولید و خدمات مقوله بهره وری و شناسایی عوامل موثر بر آن است. آلتین (۲۰۰۵) معتقد است، معیار بهره وری در بخش خدمات بیش از آنکه به فناوری و سایر عوامل بستگی داشته باشد به عامل انسانی (نیروی کار) و عواملی که بر آن تاثیر می گذارند بستگی دارد (۱).

ساوری (۱۹۹۸) عوامل موثر بر بهره وری افراد را شامل رضایت افراد از کار و زندگی کاری، انعطاف ساعات کاری، همکاری کارکنان و مدیریت، انگیزه و تلاش افراد و مدیریت، برنامه ریزی مستمر و فناوری روزآمد، آموزش و توانمندی افراد، مدیریت موثر هوش افراد، دستمزد و سیستم های تشویقی، دید مدیریت نسبت به بهره وری (مثبت یا منفی/مستمر یا کوتاه مدت) و در نهایت روحیه و تعهد کارکنان نسبت به کار، حرفه و سازمان و مسئولیت پذیری آنان، برشمرده است (۲).

اوزبیلجین (۲۰۰۵) عوامل موثر بر بهره وری افراد را خلاقیت، سطوح دستمزد، توانایی و مهارت افراد، چگونگی مسیر شغلی و موقعیت افراد، نوع مدیریت بر آنان و انعطاف سازمانی ذکر کرده است (۳).

امروزه نقش و اهمیت نیروی انسانی بر هیچ کس پوشیده نیست. در بین عوامل تولید (زمین، نیروی انسانی، تکنولوژی، سرمایه) با ارزش ترین، کمیاب ترین و نادرترین عامل نیروی انسانی است عدم توجه به بهره وری نیروی انسانی و توجه صرف به دیگر عوامل نه تنها باعث کاهش کارایی و اثربخشی در سازمان می گردد، بلکه باعث افزایش ضایعات و حوادث و ایجاد نارضایتی در نیروی انسانی می شود (۴).

از مهمترین چالش های مدیران حاضر در سازمان ها، عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت های بالقوه انسانی موجود است. در اغلب سازمان ها از تواناییهای کارکنان استفاده بهینه نمیشود و مدیران قادر نیستند ظرفیت بالقوه آنان را به کار گیرند به عبارتی دیگر افراد، توان بروز خلاقیت، وابتکار بیشتری در محیط سازمانی دارند، اما به دلایلی از این قابلیتها بهره برداری نمیشود (۵).

توانمندی منابع انسانی به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و همچنین فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصتها برای شکوفایی استعدادها، توانایی ها، و شایستگی های افراد می باشد. علاوه بر این باعث می شود تا کارکنان نسبت به شغل و سازمان خود نگرش مثبتی داشته باشند. توانمندی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی های کارکنان شروع میشود. بدین معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای

انجام وظایف را به طور موفقیت آمیز داشته و احساس کنند که توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند؛ احساس کنند که اهداف شغلی معنی دار و ارزشمندی را دنبال می کنند و باور داشته باشند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می شود (۶).

امروزه منشأ اصلی مزیت رقابتی سازمانها، برخورداری از نیروی انسانی کارآمد و توانا و مشارکتی است و فاصله میان جوامع، از حیث دانایی و نادانی است نه دارایی و ناداری، بنابراین دانایی و کیفیت منابع و نیروهای انسانی به عنوان مهمترین، با ارزشترین و گرانمایه ترین سرمایه و منبع یک سازمان، نقش عمده ای را در توسعه پایدار جامعه دارند (۷).

میرکمالی (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان "بررسی ارتباط بین توانمندی روانشناختی کارکنان با رضایت شغلی در پرسنل پرستاری نتایج را به این ترتیب بیان کرد: با وجودی که میانگین رضایت شغلی پرسنل پرستاری ۳.۸۴۷ بدست آمد که نشان از رضایت شغلی نسبتا مطلوب دارد اما بیشترین نارضایتی مربوط به عامل پرداخت بود همچنین میانگین توانمندی سازی روانشناختی ۴.۲۱۸ بود که نشان از توانمندی بالا می باشد نتایج ضریب همبستگی نشان داد که بین توانمندی روانشناختی با رضایت شغلی در پرسنل پرستاری رابطه معناداری وجود دارد (۸).

در تحقیقی که توسط "Baek-Kyoo(Brain)Joo&Ji Hyun Shim" (۲۰۱۰) با عنوان «توانمندی سازی روانشناختی و تعهد سازمانی: با در نظر گرفتن نقش تعدیل کننده، فرهنگ یادگیری سازمانی» انجام گردید، فرضیات و نتایج حاصل از این قرار است:

۱. همه ابعاد توانمندی سازی روانشناختی با تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد.

۲. فرهنگ یادگیری سازمانی، رابطه بین ابعاد توانمندی سازی روانشناختی و تعهد سازمانی را تعدیل می کند.

نتایج این پژوهش پیشنهاد می دهند که توانمندی سازی روانشناختی و متغیرهای جمعیت شناختی و فرهنگ یادگیری سازمانی تاثیرات مهمی بر تعهد سازمانی کارمندان بخش دولتی کشور دکن دارد. کارمندان در رمانیکه از میزان بیشتری از توانمندی سازی روانشناختی برخوردار شوند و در سطح بالاتری از فرهنگ یادگیری سازمانی واقع شوند، تعهد سازمانی بیشتری از خود بروز می دهند. (۸) لذا هدف از انجام مطالعه بررسی رابطه توانمندی روانشناختی کارکنان با میزان بهره وری منابع انسانی اداری - مالی در بیمارستان هاشمی نژاد به منظور ارائه راهکارهایی برای بهبود بهره وری از طریق توانمندی کارکنان می باشد.

مواد و روشها:

تایید طراحی گردید و برای هر یک از گزینه‌ها، امتیازهایی در قالب اعداد فاصله‌ای از ۱ تا ۷ تنظیم شد در پرسشنامه (۲) بهره‌وری سوالات ۱-۴ برای رضایت شغلی، سوالات ۵-۱۰ تعهد سازمانی، ۱۱-۱۵ مشارکت سازمانی و ۱۶-۲۰ برای خلاقیت شغلی تعریف شدند.

ابزار پژوهش حاضر، پرسشنامه و روش گردآوری داده‌ها مصاحبه و مشاهده می‌باشد. در مصاحبه به گفتگوی دو طرفه بین پژوهشگر با افراد در جهت پاسخگویی به سوالات پرداخته شد.

برای گردآوری داده‌ها به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از دو نوع پرسشنامه و توزیع آنها در بین نمونه آماری، استفاده گردید، پرسشنامه اول، شامل پرسشنامه استاندارد اسپریتزر و میسرا جهت سنجش میزان توانمندی روانشناختی کارکنان و دیگری پرسشنامه محقق که پس از حصول اطمینان از پایایی که برای پرسشنامه بهره‌وری در حدود ۰.۹۵ و برای پرسشنامه توانمندی ۰.۹۳ بدست آمد. جهت تعیین روایی پرسشنامه‌ها میان چند تن از اساتید و صاحب‌نظران توزیع و پس از دریافت نظرات و اصلاح آن‌ها مورد تایید واقع گردید. جهت سنجش میزان بهره‌وری منابع انسانی با توجه به متغیرهای موجود در پژوهش (خلاقیت شغلی، مشارکت سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی) در میان اعضای نمونه توزیع گردید و در نهایت با استفاده از داده‌های جمع‌آوری شده، فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار گرفتند.

یافته‌های پژوهش:

آمار تحلیلی (استنباطی): آمار تحلیلی به بررسی رابطه بین مولفه توانمندی روانشناختی با شاخصهای بهره‌وری منابع انسانی می‌پردازد.

این تحقیق براساس هدف از نوع کاربردی و به لحاظ روش اجرا از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداری-مالی مرکز درمانی شهید هاشمی نژاد تهران تابعه دانشگاه علوم پزشکی تهران که تعداد آنها در حدود ۶۰ نفر بود مورد سرشماری قرار گرفتند. قابل تامل است به علت عدم پاسخگویی تعداد ۷ نفر از کارکنان ۵۳ نفر مورد ارزیابی نهایی قرار گرفتند. علت انتخاب کارکنان اداری-مالی در میان پرسنل دیگر بیمارستان در دسترس بودن این افراد می‌باشد و به جهت همکاری و مساعدت این مرکز به عنوان نمونه پژوهش انتخاب گردید. جهت پاسخگویی به اهداف پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار تحلیلی توسط نرم افزار آماری (spss) ارائه گردیدند.

بدین منظور آمار توصیفی شامل: ۱- آمار توصیفی مشخصات دموگرافیک پاسخگویان، ۲- آمار توصیفی مربوط به سوالات پرسشنامه توانمندی روانشناختی، ۳- آمار توصیفی مربوط به پرسشنامه بهره‌وری منابع انسانی، و آمار تحلیلی که قبل از انجام آزمون‌های مربوط به این بخش جهت تعیین نوع توزیع داده‌ها (نرمال بودن یا نرمال نبودن) از آزمون گلمگروف-اسمیرن استفاده گردید. نتیجه آزمون حاکی از نرمال بودن کلیه داده‌ها داشت، لذا جهت انجام آزمون‌های تحلیلی از دسته آزمونهای پارامتریک استفاده گردید.

ضمناً جهت تعیین همبستگی میان متغیرهای وابسته و مستقل از آزمون همبستگی استفاده گردید. (ضریب همبستگی مورد استفاده پیرسون است)، شایان ذکر است از آنجا که سوالات مطرح شده در پرسشنامه (۱) براساس مقیاس هفت تایی لیکرت (هفت گزینه‌ای) تنظیم شده بود، لذا به تبعیت از پرسشنامه (۱)، سوالات پرسشنامه (۲) نیز بر اساس طیف هفت

جدول (۱) توزیع فراوانی کارکنان برحسب مشخصات زمینه‌ای

متغیر	عنوان	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۳۲	۶۰.۴
	مرد	۲۱	۳۹.۶
	مجموع	۵۳	۱۰۰.۰
پست سازمانی	مدیران ارشد	۲	۳.۸
	مسئولین واحدها	۱۰	۱۸.۹
	سایر کارکنان	۴۱	۷۷.۴
	مجموع	۵۳	۱۰۰.۰

متغیر	عنوان	فراوانی	درصد فراوانی
تحصیلات	فوق لیسانس	۳	۵.۷
	لیسانس	۲۶	۴۹.۱
	فوق دیپلم	۹	۱۷.۰
	دیپلم	۱۵	۲۸.۳
	مجموع	۵۳	۱۰۰.۰
سنوات خدمت	۱ تا ۵ سال	۹	۱۷.۰
	۵ تا ۱۰ سال	۱۸	۳۴.۰
	۱۰ تا ۱۵ سال	۱۴	۲۶.۴
	۱۵ تا ۲۰ سال	۵	۹.۴
	۲۰ تا ۲۵ سال	۱	۱.۹
	۲۵ سال و بیشتر	۶	۱۱.۳
مجموع	۵۳	۱۰۰.۰	
نوع استخدام	رسمی	۷	۱۳.۲
	پیمانی	۱۸	۳۴.۰
	قراردادی	۲۸	۵۲.۸
	مجموع	۵۳	۱۰۰.۰

جدول (۲) میانگین و انحراف معیار مولفه های پژوهش

متغیر	نمره میانگین	انحراف معیار
توانمندی	۵.۱۷	۱.۲۵
رضایت شغلی	۴.۷۴	۱.۵۱
تعهد سازمانی	۴.۷۹	۱.۴۳
مشارکت سازمانی	۴.۴۱	۱.۳۷
خلاقیت شغلی	۴.۹۷	۱.۱۸
بهره‌وری	۴.۷۳	۱.۲۳

جدول (۳) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون در بررسی توانمندی روانشناختی و بهره‌وری منابع انسانی

توانمندی روانشناختی	ضریب همبستگی	تعهد سازمانی	رضایت شغلی	مشارکت سازمانی	خلاقیت شغلی	بهره‌وری منابع انسانی
		۰.۹۵۰	۰.۸۵۱	۰.۹۰۶	۰.۸۶۰	۰.۸۰۰
P-Value	<۰.۰۰۱	<۰.۰۰۱	<۰.۰۰۱	<۰.۰۰۱	<۰.۰۰۱	
N	۵۳	۵۳	۵۳	۵۳	۵۳	

بحث و نتیجه گیری

اهمیت نیروی انسانی در ارائه خدمات بیمارستانی و تاثیر کیفیت و کمیت آن بر سرعت ارائه خدمات، هزینه، دقت و کیفیت خدمات بهداشتی و درمانی ارابه شده، همچنین هزینه های مربوط به نیروی انسانی، توجه به این نیرو را در جهت افزایش بهره‌وری امری ضروری می‌سازد. لذا بیش از هر چیز وجود نیروی انسانی کافی و متخصص در این مراکز در ارتقا بهره‌وری تاثیر دارد و تامین چنین نیرویی به منظور ایجاد تناسب منطبق با حجم فعالیت در این مراکز، اولویت خاصی دارد. دسترسی به چنین نیرویی مستلزم جذب و استخدام نیروی مناسب، حفظ و نگهداری، ارابه آموزشهای لازم جهت توسعه و تقویت توانمندیهای آنان می‌باشد تا این منبع، انگیزه لازم برای فعالیت و تلاش جهت بهبود بهره‌وری را داشته باشد (۹).

یافته‌های اصلی پژوهش شامل: تعهد سازمانی، مشارکت سازمانی، خلاقیت شغلی و رضایت شغلی می‌باشد. در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین توانمندی روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان در شرکت ارتباطات سیار طی فرضیه اصلی خود که عبارت بود از: بین توانمندی کارکنان و تعهد سازمانی کارکنان شرکت ارتباطات سیار رابطه معنی‌داری وجود دارد و به این نتیجه دست یافت که احساس شایستگی در شغل با مقدار ۰.۴۲۶ بیشترین نقش را در ارتباط با متغیر تعهد سازمانی ایفا می‌کند و احساس معنی‌داری در شغل با ضریب همبستگی ۰.۳۲۱ در اولویت دوم قرار دارد. و متغیرهای احساس داشتن حق انتخاب و موثر بودن در شغل به دلیل بیشتر بودن مقدار سطح معنی‌داری آزمون در مدل رگرسیون معنی‌داری نیستند. که نتایج این پژوهش در راستای پژوهش حاضر نمی‌باشد (۸). سلیمانی به بررسی عوامل موثر بر توانمندی نیروی انسانی در وزارت تعاون پرداخته که نتایج پژوهش نشان داد که متغیر انگیزش با میزان اثر کل (۰.۶۱) مهمترین و موثرترین عامل در توانمندی نیروی انسانی وزارت تعاون محسوب میشود و متغیر رضایت شغلی با میزان اثر کل (۰.۴۵) در رتبه دوم، متغیر فناوری اطلاعات و مشارکت پذیری و آموزش به ترتیب سوم و چهارم و پنجم قرار دارند (۱۰). که در راستای پژوهش حاضر می‌باشد. در مقایسه با پژوهش انجام شده در این زمینه عابسی و کرد در پژوهشی تحت عنوان شناسایی و تبیین توانمندی کارکنان در سازمانهای

دولتی ایران به این نتیجه رسیدند که متغیرهای مشارکت و سازگاری و تعهد بصورت مستقیم و مثبت با توانمندی ارتباط هستند که نتایج آن با این پژوهش مطابقت دارد (۱۱). نتایج پژوهش حاضر همبستگی مثبت و معناداری میان توانمندی روانشناختی با میزان بهره‌وری منابع انسانی نشان داد بنابراین افزایش توانمندی روانشناختی منجر به افزایش بهره‌وری منابع انسانی میشود.

پیشنهادات:

- توانمندی کارکنان را با استفاده از:
- ۱- شفاف نمودن اهداف بیمارستان
 - ۲- دسترسی کارکنان به منابع
 - ۳- دادن بازخوردهای تشویقی از سوی مدیر و حمایت‌های کلامی و اجتماعی
 - ۴- موانع توانمندی کارکنان در سازمان توسط مدیران شناسایی و مرتفع شوند.
 - ۵- بکارگیری تیم‌های بهبود بهره‌وری در بیمارستان
 - ۶- استفاده از نیروی متخصص و کارآمد در مدیریت را میتوان به افزایش بهره‌وری تبدیل نمود.
- با توجه به بررسی و مطالعه پژوهشها در زمینه توانمندی روانشناختی که اساسا در زمینه مدیریت صنعتی و اجرایی و منابع انسانی را بطور کلی مورد بررسی قرار داده اند ما بطور اختصار به چند مورد بسنده می‌کنیم. عبدالهی و نوه ابراهیم (۱۳۸۴) در تحقیق خود تحت عنوان "طراحی الگوی توانمندی روانشناختی کارکنان" بعنوان متغیر وابسته با "شرایط سازمانی و منابع خودکارآمدی" بعنوان متغیرهای میانجی و "راهبردهای مدیریتی" بعنوان متغیر مستقل در زمینه وزارت علوم تحقیقات و فناوری پرداخته و همچنین اسپرتر که به "عوامل موثر بر توانمندی روانشناختی کارکنان با پیامدهای آن در محیط کاری" بطور عام پرداخته است. لذا این پژوهش هم در زمینه بهداشت و درمان و منابع انسانی بطور خاص در معاونت اداری-مالی مورد بررسی و تحقیق قرار می‌گیرد.

تشکر و قدردانی:

از مدیریت محترم بیمارستان هاشمی نژاد جناب آقای بزرگر و کلیه پرسنل آن مرکز که کمال همکاری و مساعدت را در جهت پژوهش حاضر انجام دادند سپاسگزارم.

References

- Productivity", Journal of Public Management Perspective, Number 3, fall 1389, P79-102.
7. Shaditalab, Jaleh, "Development & Challenges of Iranian Women" Posted Ghatreh, 1384, Tehran.
8. Mehrara, Ahmad, "The Relationship Between Psychological Empowerment & Productivity of Labor with Regard to Demographic Factors" Master's Thesis, Islamic Azad University Sciences & Researches 1389-1390.
9. Varmaqani, Mehdi, "Improve The Efficiency of Hospital" Hospital Management Reference site, 1390.
10. Soleimani, Javad, "Factors on Labor Empowerment in The Ministry of Cooperatives" Master's Thesis, Islamic Azad University Central Tehran, 1386.
11. Abesi & kord, "Identify & Explain A model of Empowering Employees in Iran Governmental Agencies" Management Research, spring 1388 Third No, P75-94.
1. Althin, Richard- Behrenz, Lars, (2005). Efficiency And Productivity of Employment Offices Employment: Evidence From Sweden, International Journal of Manpower, Vol. 26, No. 2, PP, 196-206.
2. Savery, Lawsen K., (1998). Management And Productivity Increase, Journal of Management Development, Vol. 17, No. 1, PP. 68-71.
3. Ozbiligin, Mustafa, (2005). Theory And Practice, International Human Resource Management, First Published By Dalagrove Macmilan.
4. Sahay, B.S. (2005). Multi Factors Productivity Measurement Model For Service Organization, International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 54, No. 1, PP. 7-22.
5. Abtahi, Seyyed Hossein. kazemi, Babak. "Efficiency" Institute of Business Student & Research, 1383, Tehran, P9.
6. Beiginia & Assoeiates, "Effect of Psychological Empowerment on Factors Affecting Labor

The Relationship between Staff's Cognitive Empowerment and Human Sources' Production in administrative & Financial deputy in Hashemenejad Hospital Of Tehran: 2012-2013

Nasiripour.A.A¹, Pasha.A^{2*}, Mohammadzadeh.A³.

Submitted: 27.4.2013

Accepted: 31.8.2013

Abstract

Backgrounds: Explanation of Cognitive empowerment & Human Sources Productivity is theoretically & practically important . This research is aimed to examine the relationship between psychological empowerment of staff with human resources' productivity.

Materials & Methods: This study is applied by purpose and survey by method and correlation was used to investigate the mentioned relationship . The statistical population consist of administrative and financial staff of Hashemi Nejad hospital. The data were collected by questionnaire and interviewing and observing. Two types of questionnaire had been distributed among statistical samples for testing survey's hypotheses with their questions were based on Likert scale of seven. First questionnaire's reliability was 0.95 and second one was 0.93. Due to achieve survey's objectives, both analytical and descriptive statistic had been used.

Results: using Pearson correlation coefficient, the survey's testing hypothesis showed a significant correlation between component of cognitive empowerment and four variables of human resources productivity (organizational commitment, organizational participation, job creativity and job satisfaction). The relationship between the empowerment component and four other variables were 0.95, 0.90, .0.86 and 0.85 respectively.

Conclusion: using effective psychological empowerment components can play a major role in staff's productivity.

Keywords: Psychological Empowerment, Productivity, Partnership

1- Associate Professor, Department of Health Services Management, Science and Research Branch , Islamic Azad University, Tehran, Iran

2- M.S. Student in Health Services Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (*Corresponding Author). Tel: 09124906120 E-Mail :pasha5587@yahoo.com

3-Assistant professor Department of Health Services Management, Science and Research Branch , Islamic Azad University ,Tehran, Iran .