تأثیر به کارگیری تدریجی هدف گذاری توسط مدیران پرساری بر انگیزش شغلی پرساران

بهزاد حیبی‌پور ۱، زهرا ونکی ۲، ابراهیم حاجی‌زاده ۳

چکیده
زمینه و هدف: از وظایف اولیه مدیران ایجاد انگیزه در کارکنان است که به‌کارگیری اهداف و تصمیم‌های سازمانی کوشش کند. نظریه هدف گذاری در انگیزه تأثیرات آن در سطح بشرگاهی را توجه به شرایط پرساران با توجه به اینکه توجه به اینکه همین بسیاری از تغییرات آن در میزان انگیزش شغلی پرساران برآورد نمود.

روش بررسی: این تحقیق از نوع تجربی حکم است که میزان انگیزش شغلی ۳۱ نفر از پرساران که بطور تصادفی در دو گروه آزمون ضریبان و شاهد (۳۱) فراورده مورد بررسی قرار می‌گیرد: یک گروه که برای برنامه ریزی از هدف گذاری در پرساران بر پایه شرایط یک گروه پرساران مشخص توسط پرساران به سمت سه سطح به‌کار راه آمده، اجرا گردید. سپس انگیزش شغلی پرساران در مرحله قبل و بعد از مداخله اندازه‌گیری گردید. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها با کمک نرم‌افزار SPSS و با استفاده از آزمون‌ها یا طبقه‌بندی تهیه و تحلیل فقرات گردید.

استنتاجها: با نشان دادن که انگیزش شغلی پرساران در هر دو گروه قبل از مداخله در حد متوسط بوده و در گروه با یکدیگر تفاوت نداشتهند (۲۰/۱/۰۰) این تفاوت بین از منظر آماری معنی‌دار در بود (۲۰/۱/۰۰) به طوری که میزان انگیزش پرساران گروه تعداد گروه (۲۰/۱/۰۰) و لیکز پرساران گروه آزمون به انگیزه به بحث بالارساندن. نتیجه گیری: به‌کارگیری نظیره‌های هدف گذاری در این مطالعه نشان داد که هر زمان مدیران پرساران به‌کار برداشته با هدف معین و مشخص برای پرساران باشد می‌تواند سطح انگیزش شغلی آنها را ارتقاء دهد.

کلید واژه‌ها: انگیزش شغلی - تدریجی هدف گذاری - مدیریت پرساران - پرساران

تاریخ دریافت: ۸۶/۰۲/۲۷
تاریخ پذیرش: ۸۷/۰۹/۲۰

۱ دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش پرساران، دانشکده پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران
۲ دانشیار گروه پرساران، دانشکده پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران
۳ دانشیار گروه آمار ریستی، دانشکده پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران
بهرام حیبی پور و همکاران

تأثیر به کارگیری تنوری هدف گذاری نوسان مدیران پرستاری در ...

مقدمه

در سازمان فرد. کار و مدیریت سه رکن اساسی انجیشکار کارکنان می‌باشد. بطوری که باعث بهبود سطح نوسان هوشیاری در کارکنان شود. نوسان مدیریت از همه مهم تر است. چرا که مدیریت عیهده دار ایجاد رابطه ای صحیح بین عوامل فردی و کار است. مدامی که مدل مدیریت ایزو متغیر اصلی که همانا برفرازی و ایجاد شرایط و امکان سازمان رقابت برای افزایش نوسان هوشیاری به وظیفه کارکنان است. تغییرات این نشانه: می‌توان از کارکنان انتظار داشت که کار بپذیرد. دیفیگان و بیشتر انجام دهد. (1) یکی از وظایف اولیه مدیران ایجاد انگیزه‌های در کارکنان است. به کارکنان گویند که حمله وظایف و مسئولیت های مدیران بر پرستاری می‌باشد و جو و همکاران می‌باشد و به کارکنان می‌باشد.

صاحبانی مدیریت برای ایجاد انگیزه نظیری های مختلف از این نموده اند که از این مبانی توان به تأثیر فکری مدیریت. احترام گذاری اشکال مدیریت پرستاری منتقدان این تبریز بر این اساس که اهداف. شاخه‌های رفتاری مستند. طراحی شده است و هر چه اهداف احتمالیتر و دینه رفتار انسان انگیزه و هدف می‌باشد. به همین دلیل انگیزه کارکنان برای انجام وظایف سازمانی و همسوسازی اهداف آنان با اهداف سازمانی از همیت و بیت می‌باشد. desirable است. (2) اگر بتوان اگزه یک بروز روابط مردمی انسانی به رفتار یک دانشجوی عاطفی انجام انگیزه در پرستاران بودن اما به چگونگی انجام فعالیت هایی که باعث ایجاد انگیزه می‌شود. اضافه‌اش رفتار شده است. به کارکردن در تغییرات احساسی یک روش ساده. مستقیم و موضوع برای ایجاد انگیزه عملکرد کارکنان می‌باشد و نیز یک روش بیشتر است که به شکل روش‌های دو به دو همکارانه پرستاری ایران 68 1388 دوره بیست و دوم/ شماره 57/ اردیبهشت ماه
توزیع نرخ خشکی اکثریت خون در آن واکنشی هستند.

لذا این پژوهش با هدف به کارگیری تثبیتی هدف‌گذاری با توجه به شرایط پرستاری بالینی موجود و تعیین اثرات آن در میزان اکثریت شعلی پرستاران اجرا گردید.

روش پررسی

این تحقیق از نوع نیمه تجربی بوده بدين صورت كه در یکی از میمارستان‌های شهر همدان به طور تصادفی انتخاب شد. شش بخش داخلی-جراحی و ویره آن به طور تصادفی به گروه (گروه تاپی) تقسیم گردیدند و بعد به طور تصادفی هر سه بخش به دو گروه آزمون و شاهد تقسیم شدند. بدین ترتیب گروه اول (گروه آزمون) بخش توانبخشی (ICU) بخش جراحی (CCU) و بخش پرستاری (CCU) در دو گروه دوم (ICU) بخش CCU و بخش اورژانس (CCU) بخش CCU باشد. بدين ترتيب كلي پرستاران نمونه بوزه خون شدن. طوري كه در گروه آزمون 30 پرستار و گروه شاهد 21 پرستار قرار گرفتند. در اين پژوهش مترجح وابسته در دور زمان قبل و بعد از مداخله در دور سه ماهه لازم است. در گروه آزمون به سمت سه نظره در هدف‌گذاری (مجری مستقل). با هدف احتمالی اجرای برنامه ریزی ترتیبی. توسط پرستاران و با نظرات و مدل‌سازی سرپرستان سپس تابع حاصل از این مداخله در دو گروه و در دور
تأثیر به کارگیری تروری هدف گذاری نوشت مدیران پرساری در ... برهم حیسیی پور و همکاران

سپس این برنامه در جلسات مشترکی که پژوهشگران و سوپرواپزدها با سپرساران داشتند با اعلام نظر دفتر پرساری برای بهبود وضع کیفیت مراقبت‌ها و بررسی دیدگاه‌های آن‌ها تحلیل جزیی تر مسأله و به ویژه نحوه اجرای آن با توجه امکانات محيط پردکاری. بدین‌secured نرات در این مرحله برای جلب توافق مدیران، پژوهشگران با بیشتر بیماران و آموزش مدیران پرساری می‌نوردند. این مرحله شامل قسمت‌های زیر بود:

1. ۴ جلسه دو ساعته به مدت ۴ روز با هدف آشنایی مدیران با ایکیزش و نحوه هدف‌گذاری و نظر به آن، مدیریت بیمار، تنظیم و ارزیابی عملکرد
2. ۴ جلسه دو ساعته به مدت ۴ روز با هدف برقراری ارتباط بین ایکیزش
3. یک جلسه دو ساعته با هدف ارتباط بین ایکیزش
4. یک جلسه دو ساعته با هدف تعیین الیافها برای آموزش پرساری. نحوه نظرات و انتقال دیدگاه مدیران به پرساری.

همچنین در بخش‌های مانند کنی از پرساران انتخاب شدند و به همراه سرپرستان خود، سوپرواپزدیها و یکی از پژوهشگران در جلسات ای مشترک بیان معرفی برای پیشرفت انتظارات عملکردی از آن‌ها. چگونگی اجرای پیشرفت انتظارات و بیژنی و نحوه اجرای ایکیزش برای ایکیزش و تجربیات گردیده آن پردکاری. باید این برنامه نیز باید به آماده سازی و آموزش پرساران برای اجرا بود که در ۱۸ روز یک ساعت با هدف اصول برنا‌مرزی تریش و نحوه اجرای آن به طور حرفه‌ای و عملی اجرا کردن. بدین صورت که با هر پرسار برای یک بیمار در طول مدت بستری برنامه تریشی تا تمام مراحل آن اجرا مراحل مداخله این تحقیق بر بی‌ایا توری هدف گذاری در اگزنش دهی و یا روش مدیریت مبتنی بر هدف اجرا شد.

بدین‌secured صورت که ابتدای مقدار پرساری (متنری، سوپر واپزه‌ها باید و نمایندگان سرپرساران) در واحدهای بیمارستان مورد نظر باید یک هدف مشخص قابل اجرا تطبیق می‌نمودند. در واقع این هدف مشخص شروع اجرای این نظریه بود. در این پژوهش، "برنامه ریزی تریش" برای پرساران (حرارت، ارتودوکس، توانبخشی) در گروه آزمون، به عنوان یک هدف ویژه در واحدهای پرساری در نظر گرفته شد که باسیسی توسط پرساران در این بخش‌ها (۱۴نفر اجرا می‌کردند. بخش ایستگاه که در این راستا هر یک از گروه‌های اصلی آموزش پرساران برای اجرا در برنامه‌بری تریش و اشکال تثنی بود.

لذا ابتدا در بیمارستان مثبت جلسه مشترک با مدیران درد بالا می‌توان و سوپرواپزدیها باینی و آموزش پرساران همچنین ایجاد گزارش‌ها و وضع موجود از میزان ایکیزش پرساران (که در مرحله قبل سنجیده شده بود) تشکیل گردید. با بحث و بررسی برای شش ماه اول سال ۱۳۸۵ پژوه "ارتباط سطح ایکیزش پرساران و کیفیت ارتباط مراقبت با بیماران" مورد تصویب جلسه قرار گرفت.

دوره بیست و دوم / شماره ۵۷ / ارديبهشت ماه ۱۳۸۸

۷۰ دوماهنامه پرساری ایران
تأثیر به کارگیری دوری هدف‌گذاری نوسان مدیران پرستاری در...

پژوهش حیاتی پور و همکاران

برنامه آموزش پرستاران بخشی به صورت گروهی و به خشاف فردی اجرا شد.

بدین ترتیب در پرستاری که دوره آموزش عملی ای انام می‌باشت، در بخش خود برنامه ترخیص را در طول سه ماه برای بیمار و زیر نظر سرپرستان سایر سوپرایزر و یکی از پژوهشگران انجام می‌داد. بسیاری از انام دوره آموزشی تمام پرستاران، برنامه ریزی ترخیص برای بیماران در بخشی از گروه آموزشی به مدت 3 ماه اجرا گردید. قابل ذکر است که سوپرایزر آموزشی در تمام مرحله نش آموزشی و کنترل عملکرد پرستاران بر اساس محتوای آموزش داده شده همکاری می‌کرد. این جلسات هفتگی با مجريان و یکی از پژوهشگران برای رفع مشکلات احتمالی تشکیل می‌گردد. در این جلسات سپرستاران و سوپرایزر مسئولیت نظارت/کنترل و تEMPLK گاهی و یا طبیعی همانند برنامه را به عهده گرفتند. همچنین، یکی از پژوهشگران نیز مسئولیت نظارت و کنترل و سرپرستگان و همکاران و هدایت برنامه را برای تمامی مدیران پرستاری و پرستاران در جهت ایجاد به عهده داشتند. پس از اتمام دوره اجرا مجدداً داده‌های گردآوری شدند.

برای تعیین و تحلیل داده‌ها، ابتدا پرسشنامه ایکزیلی پرستاران مقياس بندی و نمره گذاری شد. به این صورت که یک توجه به باخض افراد شرکت کننده به گویتهای پرسشنامه برای پرسشنامه یک بیمار زیاد متوسط کم و سپرورکم یک ترتیب نمره 5 تا 1 در نظر گرفته شد. و در نهایت برای هر پرسشنامه نمره‌های حاصل شد. سپس در چهار بخش پرسشنامه با نظر کمیت در دو گروه، به صورت قبل و بعد از آموزش‌های تی مستقل و

درواهنامه پرستاری ایران 1388
دوره بیست و دوم / شماره ۵۷ / اردیبهشت ماه
جدول شماره ۱ - مقایسه میانگین انگیزه شغلی پرستاران قبل و بعد از مداخله در دو گروه

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>قبل</th>
<th>بعد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>آزمون</td>
<td>شاهد</td>
<td>آزمون</td>
</tr>
<tr>
<td>میانگین</td>
<td>± بافت معیار</td>
<td>تی مستقل</td>
</tr>
<tr>
<td>80/13</td>
<td>± 5/12</td>
<td>3/76</td>
</tr>
<tr>
<td>4/90</td>
<td>± 6/17</td>
<td>2/38</td>
</tr>
<tr>
<td>0/00</td>
<td>± 0/00</td>
<td>0/00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بین میانگین نمرات انگیزه کاری پرستاران گروه شاهد قبل و بعد از مداخله اختلاف معنی داری وجود نداشت (P<0.05).

جدول شماره ۲ - مقایسه میانگین انگیزه شغلی پرستاران در دو گروه قبل و بعد از مداخله

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>قبل</th>
<th>بعد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>آزمون</td>
<td>شاهد</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>میانگین</td>
<td>± بافت معیار</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>80/13</td>
<td>± 5/12</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4/90</td>
<td>± 6/17</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0/00</td>
<td>± 0/00</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

در مقایسه کیفی انگیزه کاری پرستاران دو گروه آزمون و شاهد به تفکیک زمان های قبل و پس از تغییر نشان داد اختلاف معنی داری بین گروه آزمون و شاهد قبل از مداخله وجود نداشت (P<0.05). در حالی که بعد از مداخله لایه اختلاف معنی داری دارد بود (P<0.05) (جدول شماره ۳).
جدول شماره ۳- توزیع فراوانی مطلق و نسبی انگیزه شغلی پرستاران در قبل و بعد از مداخله در دو گروه

<table>
<thead>
<tr>
<th>انگیزه</th>
<th>مطلق</th>
<th>نسبی</th>
<th>مطلق</th>
<th>نسبی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>آزمون (فرراوی)</td>
<td>کیفیت</td>
<td>قبل (فرراوی)</td>
<td>بعد (فرراوی)</td>
<td>قبل (فرراوی)</td>
</tr>
<tr>
<td>تیم</td>
<td>نسبی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۳۱</td>
<td>۱۰۰</td>
<td>۲۹</td>
<td>۱۰۰</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۷</td>
<td>۲۷</td>
<td>۱</td>
<td>۲۷</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۷۷</td>
<td>۲۷</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>جمع کل</td>
<td>۱۰۰</td>
<td>۱۰۰</td>
<td>۱۰۰</td>
<td>۱۰۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول شماره ۴- توزیع فراوانی مطلق و نسبی انگیزه شغلی پرستاران در دو گروه قبل و بعد از مداخله

<table>
<thead>
<tr>
<th>انگیزه</th>
<th>مطلق</th>
<th>نسبی</th>
<th>مطلق</th>
<th>نسبی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>آزمون</td>
<td>کیفیت</td>
<td>قبل (فرراوی)</td>
<td>بعد (فرراوی)</td>
<td>قبل (فرراوی)</td>
</tr>
<tr>
<td>تیم</td>
<td>نسبی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۳۳</td>
<td>۱۰۰</td>
<td>۱۰</td>
<td>۱۰۰</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۷۷</td>
<td>۱۰۰</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۱۰۰</td>
<td>۱۰۰</td>
<td>۱۰۰</td>
<td>۱۰۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش نشان داد که اگر مدیران به افراد نقش و رسالت خود، به همان‌ها هدف‌گذاری در کار است، عمل طغیانش که اگر نقش مدیریت مدیران پرستاران در افزایش انگیزه شغلی پرستاران و رضایت آنان مؤثر بوده، با تغییر در محیط کاری و جایگزین کردن آن می‌توان تا حد زیادی در جهت افزایش انگیزه شغلی کارکنان و تجربه سازمانی آنان اقدام کرد. در این تحقیق "برنامه ریزی تریچل" مقایسه وین قبیل و بعد کیفیت انگیزه پرستاران به تفکیک گروه‌های آزمون و شاهد با استفاده از آزمون ویلکاکسون دیده شد که در گروه ویدلو اختلاف معنی‌داری بین قبل و بعد از مداخله وجود ندارد (۵<۰.۰۵). نتایج در گروه آزمون اختلاف معنی‌داری بین قبل و بعد از مداخله وجود دارد (۵<۰.۰۵) (جدول شماره ۴). به عبارت دیگر، فرضیه پژوهش مبنی بر "به کارگیری تجربی هدف‌گذاری موافق افزایش انگیزه کاری پرستاران در گروه آزمون نسبت به گروه شاهد منشور" مورد تایید قرار می‌گیرد.
تأثیر به کارگیری تیوی هدف گذاری نوسان مدیران پرستاری در

بهزاد حبیبی پور و همکاران

مشخص و طراحی کار هدفمند که می‌تواند از جانب مدیران پرستاری صورت گیرد. رضایت شغلی را بالا بردن و تعاطع این امر ابزارهای شغلی را کاهش داد.(۱) در پژوهش، انجام پرستارانی که با مشارکت در برنامه‌های برخی از برنامه‌های توسعه در امور کلیکی پیام راهبردی کلیه مراقبت‌های آن در آموزشگاه کلیکی پیام و تصمیم‌گیری های درمانی از جانب آنان می‌تواند از حمایت عوامل اصلی رضایت شغلی پرستاران باشد.(۱۳)

در مطالعه مروری ادا و همکاران که با هدف رضایت شغلی در میان پرستاران انجام شد. آن‌ها رضایت شغلی را در تعامل با پیام‌های، همکاران و مدیران، بار کاری، کار جادوی بیماری‌بیمار، دانشگاه‌ها و مراکز حیات شغلی، فرصت‌های پیشرفته، ارتقاء شغلی، استقلال در تصمیم‌گیری و سیستم‌های رئیسی، سیستم‌های سازمانی و اشتهار کردن به هدفمندی کردن حرفه پرستاری می‌توان به عوامل رضایت شغلی ذکر شده در بالا را افزایش داد. در محققان اخبار نیز میزان سنجش اکینیزش شغلی عوامل فوق الذکر بوده است.

استقلال در شغل، رضایت کلیه نیز می‌تواند به عوامل یکی از فاکتورهای اصلی رضایت شغلی محسوب شود.(۱۵) در واقع سیاست‌های در پیش‌گرفته شده مدیران پرستاری است که می‌تواند با استقلال در کار پرستاران ایمن اختیار آنان داده‌شود که در امور مربوط به پیام‌آموزش کننده کنند و بتوانند در زمینه مشکلات پیام راهبردی لازم را به عمل بیماران به عنوان یک طرح و برنامه مشخص در کار حرفه ای پرستاران در نظر گرفته شد و توسط آنان به مورود اجرا گذارده شد. این منجر به اینکه عوامل به عنوان یک عامل زیر بنای رضایت شغلی شده است. همچنین برنامه‌های پزشکی (آموزش) که در این پژوهش جزو مداخله‌های بوده عاملی برای پیش‌بینی محتوی کاری و اکینیزش محسوب شده است. (۱۶) و همکاران مطالعه ای با هدف یافتن رضایت شغلی و عوامل مربوط به صورت یک مطالعه توصیفی انجام داند و به این نتیجه رسیدند که از جمله عوامل رضایت شغلی در حرفه پرستاری داشتن طرح و برنامه در جهت رسیدن به هدف، یکی از عوامل می‌باشد. این مطالعه روی ۵۱۶ نفر پرستار شاغل در بخش‌های داخلی و خارجی دو پرستاران آموزشی انجام شده بیش از ۸۰ درصد پرستاران این امر را دانستند که رضایت شغلی آنان تحت تأثیر روابط سازمانی است. پرسیدنی شغلی، داشتن طرح و برنامه مشخص در کار حرفه و همچنین نفیس برنامه‌های آموزشی در کارشان قرار می‌گیرد.(۱۱) همچنین Sveinsdóttir و همکاران که روی ۲۳۴ مطالعه پرسیدنی با هدف بررسی استرس شغلی، رضایت شغلی و محسیت کاری صورت گرفت. منبع استرس آور شامل عوامل سازمانی، بارکاری زیاد، نحوه مدیریت مدیران پرستاری و عدم حیاتیتی از جانب مدیران پرستاری در زمینه گزارش بود. رضایت شغلی نیز در قابل ۵/۲ با هدف از سرپرست شغلی، رضایت از مدیران پرستاری، رضایت از همکاران و رضایت از داشتن موقعیت‌هایی که این ارتباط بحث شده است. نتایج این مطالعه نشان داد که این بیان استرس شغلی و رضایت شغلی وجود دارد. منابع استرس آمیز در شغل پرستاری را می‌توان با پدید ارائه رضایت شغلی پرستاران از قبل بردن. در واقع با داشتن طرح و برنامه

دوره بیست و دوم/شماره ۷۵/اردیبهشت ماه ۱۳۸۸

۷۴ دوام‌نامه پرستاری ایران
آثار نهادی برای کارگیری تئوری هدف‌گذاری نوسان مدیران پرستاری در …

1- هرسی پ، بلانچارد ک. کنترل رفتار: استفاده از منابع عاطفی. تهران: پرتکش، 1998. [فارسی]

2- موتلر ت، موتلر ل. تجربه رفتار: استفاده از منابع عاطفی. تهران: پرتکش، 1998. [فارسی]


5- هرسی P، بلانچارد K. کنترل رفتار: استفاده از منابع عاطفی. تهران: پرتکش، 1998. [فارسی]

6- آلی SA. کنترل رفتار: استفاده از منابع عاطفی. تهران: پرتکش، 1998. [فارسی]


The Effect of Implementing “Goal Setting Theory” By Nurse Managers on Staff Nurses’ Job Motivation

Behzad Habibipour¹ MSc  *Zohreh Vanaki² PhD  Ebrahim Hadjizadeh³ PhD

Abstract

Background & Aim: One of the primary tasks of the managers is staff motivation in order to improve their performance to a high level. It has been staff struggles to accomplish the organizational goals and decisions. The “goal setting theory” has designed for this aim. The purpose of this study was to examine the effect of implementing “Goal Setting Theory” by nurse managers on staff nurses’ job motivation.

Material & Method: This study was quasi-experimental one in which 51 nurses from one hospital were allocated to either experimental (n=30) or control (n=21) group. The two groups were compared before and after intervention for their job motivation. The instrument, measuring job motivation with 48 items, was used after providing content validity and reliability (r= 0.80). In order to avoid exposure bias, at first, job satisfaction in control group in two times were measured. Then, the intervention (goal setting theory) was implemented by subjects of experimental group for three months in three stages; a) nurse managers development, b) staff nurse development, c) implemented discharge planning as a “goal” by staff nurse. Data were analyzed by SPSS.

Results: The results showed that the level of staff nurse job motivation in two groups before intervention were moderate and two groups were homogenous (P=1.000). After intervention, the level of staff nurse job motivation in control group did not changed (P=1.000), but in experimental group, the level of staff nurse job motivation was significantly increased to a higher level (P=0.000).

Conclusion: Implementing the “goal setting theory” based on the methods used in this study showed that whenever nurse managers had a specific and clarified goal for nurses, the level of job motivation in staff nurse increased to a higher level.

Keywords: Goal Setting Theory - Job Motivation – Nursing - Nurse Manager

Received: 30 May, 2007
Accepted: 10 Dec, 2008

¹ MSc Nursing Student, Nursing Department, Medical Sciences School, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran
² Associate Professor in Nursing, Nursing Department, Medical Sciences School, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran (*Corresponding Author) Email:vanaki_z@modares.ac.ir
³ Associate Professor in Biostatistics, Biostatistics Department, Medical Sciences School, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran