نتیجه‌گیری تأثیر گزارش هدف گذاری توسط مدیران پرستاری بر امکانات شغلی پرستاران

بهزاد حبیبی یور، *زهره ونکی، ابراهیم حاجی‌زاده

چکیده

زمینه و هدف: از وظایف اصلی مدیران ایجاد امکان در کارکنان است. به‌کارگیری هدف گذاری در این رویکرد برای استحکام موثر برای ایجاد امکانات شغلی برای پرستاران است. این پژوهش بررسی تأثیر هدف گذاری بر افزایش کیفیت کارکنان و شرایط کار مشابهی در شرایط مختلف کاری بررسی می‌شود.

روش پژوهشی: این تحقیق به‌کارگیری است که میزان امکانات شغلی ۵۱ نفر از پرستاران را در زمینه این مشخصات نسبت به سه سطح (مرتفع، متوسط، پایین) در SPSS و با استفاده از آزمون‌های تابعی و یا سطح تجربی ترکیبی شده است. کمک به افزایش امکانات شغلی نیز را در بستر هر دو کروه آزمون قرار داد. سپس امکانات شغلی پرستاران در این بستر با استفاده از آزمون‌های تابعی و یا سطح تجربی ترکیبی شده است.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که امکانات شغلی پرستاران در هر دو کروه قابل امکان در زمینه‌های متعددی وجود دارد و با توجه به یافته‌ها نتایج حاصل از این نتایج بهترین کیفیت کارکنان را در این بستر هر دو کروه آزمون قرار داد. سپس امکانات شغلی پرستاران در این بستر با استفاده از آزمون‌های تابعی و یا سطح تجربی ترکیبی شده است.

کلیدواژه‌ها: امکانات شغلی، تأثیر گزارش هدف گذاری، مدیریت پرستاری-پرستاران

نتایج دریافتی:

86/320

87/3/2

1. دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش پرستاری، دانشگاه آزاد تهران، ایران
2. دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش پرستاری، دانشگاه آزاد تهران، ایران
3. دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش پرستاری، دانشگاه آزاد تهران، ایران
4. دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش پرستاری، دانشگاه آزاد تهران، ایران
5. دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش پرستاری، دانشگاه آزاد تهران، ایران
6. دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش پرستاری، دانشگاه آزاد تهران، ایران
تأثیر به کارگیری نتیجه‌گیری‌های تغییرات توزیع مدیران پرساری در...

بهزاد حسینی پور و همکاران

مقیده

در سازمان فرد، گروه مدیریت محور اساسی اکینش پرساری می‌باشد. بنیان‌گذاری رایگان، افراد باید به تمام موارد توجه قرار دهند. تشکیل عامل مدیریت از همه مهم تر است. چرا که مدیریت هر دارای ایجاد رابطه ای صحیح بین عوامل فردی و کار است. مقدمات مدیران به ظن اصل خود که همگان

برقراری و ایجاد شرایط و انگیزه‌های باید ایجاد شود.

و مشخص کننده بیانده: منی‌تنوان از

کارگیران انگیزش شغلی می‌شود. همچنین با افزایش انگیزه

حرکت ای و رضایت پرساری. رضایت بیماران که از

جمله وظایف و مسئولیت‌های مدیران پرساری

می‌باشد. به وجود آید.

صاخب نظیر مدیریت برای ایجاد انگیزش نظریه‌های مختلفی را ارائه نموده‌اند که از این میان می‌توان به

نظرنگه‌های فکری‌های اشاره کرد. ساده نظرنگه مدیریت

پرساری نیز معنادار این توافق بر این اساس که

اهداف، شامل یک رفتاری هستند. طراحی شده است

و هر چه اهداف اختصاصی تر در حیطه کار پرسائی

باشند. نتایج بهتری در بهبودی حاصل می‌شود.

از طرفی می‌توان گفت که در عامل شکل‌دهنده رفتار

اسانِ انگیزه و هدف می‌باشد. به همین دلیل

انگیزه کارکنان برای انجام وظایف سازمانی و

همسازی اهداف آن‌ها یا اهداف رفتاری آن‌ها به

واژه‌ای برخوردار است. (9)

اکثر بزرگ‌های که در

ایران انجام شده توصیفی و پیانی ضرورت ایجاد انگیزه

در پرساری بودند اما به چنین‌گوناگونی انجام فعالیت‌هایی

که باعث ایجاد انگیزه می‌شود، اشاراتی به نشده است. به

کارگیری نتیجه‌گیری‌های کارکنان یک روش ساده. مستقیم

و مؤثر برای افزایش انگیزه‌های کارکنان می‌باشد

و نیز یک روش بی‌نیم‌نیم است. چرا که بیشتر روش‌ها در

در اینجا نباید به تغییرات و همکاران در

کاریک بازدهی افزایشی بی‌روی ان افزایش پاسخ

و نیاز به نیروهای ضرورت‌های تغییرات در مدیریت

و ژنگ .اکینش پرساری افزایش داد رضایت

طلیعی رضایت مشتاقی از تغییرات. رضایت بیماران نیز

باید .(2) همچنین در

تحقیقات خود عوامل کردند که رضایت شغلی اثر

دوره بیست و دوم/ شماره 57/ آریپه‌پری ماه 1388

68 دوماهنامه پرساری ایران

Kalliath
تأثیر به‌کارگیری تقویت هدف‌گذاری نوست مدیران پرساری در... 

بهزاد حسینی پور و همکاران

سپس این برنامه در جلسات مشترکی به پژوهشگران و دیگر زبانهای واژه‌ی سرپرستان داشتند. اعلام نظراتی در فعالیت پرساری برای پذیرش وضعیت مربوط به پژوهشگر آنها انجام می‌شد. بدن صورت که ابتدا مدیران پرساری (مترن) سپر و واژه‌های بالینی و ابتکار سپرپرساران در واحد پرساری بیمارستان مورد نظر یاد کنید، یک هدف مشخص و قابل اجرا تعریف و تمایلداهنده در واقع این هدف مورد شروع اجرای این نظریه بود. در این پژوهش، "برنامه ریزی ترخیص" برای بیماران (درمانی، ارتودوکسی، انیتیکه) در گروه آزمون به عنوان یک هدف ویژه در واحد پرساری، در نظر گرفته شد که با توجه به آمار سطح پرساری در این بخش‌ها (۳۰۰۰۰) اجرا می‌گردد. بدنی است که در این راستا هر یک از آمار مدیران بریانی آموزش پرساری و آموزش پرساری در مورد برنامه‌ریزی ترخیص و... اشاره کرد.

اگر این پرساری مناسب جلسه مشترکی با مدیران رده بالا امتیاز و سپرپرسارها بالینی و آموزشی با هدف ارتقاء وضعیت مربوط به وعده‌واری ماهیت کار پرساری و تغییر اصلی گزارش‌های وضع موجود از میزان اکتشاف پرساری (که در مرحله قبل سنجیده شده بود) تشکیل گردد. با بحث و بررسی برای شک ماه اول سال ۱۳۸۵ پژوهه "اترخیص سطح اکتشاف پرساری و گزارش از محبوب وضعیت با بیماران" مورد تصویب جلسه‌های کرایه.
تأثیر به کارگیری تندی هدف گذاری نوسان مدیران پرستاری در ... بهزاد حیبی پور و همکاران

لیوی و در جیب بررسی تفاوت‌های قبل از مداخله بین دو گروه آزمون و شاهد از نظر کیفیتی از آزمون من ویتی و در نتیجه مقایسه بین قبل و بعد به تغییر گروه‌ها آزمون و شاهد از آزمون رابطه علائم دار و بلاگاهان استفاده شد. همچنین برای بررسی ارتباط بین اگزیس و مشخصات دموگرافیک نمونه‌ها از آزمون دقت فیشر استفاده شد.

یافته‌ها

میانگین سن پرستاران کروه آزمون 29 سال. دارای سابقه کاری 6 سال. متوسط اضافه کاری 90 ساعت در ماه، میزان استفاده از مرخصی استحصالی 3 روز در ماه بود. در حد واحده مورد پژوهش، درصد معیاره 20 درصد. در سمت پرستار 72درصد و شفته در کرده 36درصد بودند. میانگین سن پرستاران در کروه شاهد 30 سال. دارای سابقه کاری 6 سال. متوسط اضافه کاری 75 ساعت در ماه، میزان استفاده از مرخصی استحصالی 2 روز در ماه بود. 21 درصد زن. 75 درصد درصد مجرد. درصد معیاره 52 درصد در سمت شفته پرستار و همه پرستاران دارای مدیر کارگاهی بودند. پرستاران دو گروه از نظر متغیرهای فوق تفاوت معنی‌دار با هم نداشتند (P > 0/05) (P > 0/05).

بین میانگین نمرات انجام یافته کاری پرستاران کروه آزمون و شاهد در قبل از مدیران اختلاف معنی‌داری وجود نداشت (P > 0/05) در حالی که بعد از مدیره این اختلاف معنی‌دار شده بود (P < 0/05) (جدول شماره 1).

شد. برنامه آزمون پرستاران بخشی به صورت
گروهی و بخش فردی هر افزایش. 

بدین ترتیب هر پرستاری که دوره آزمون عملی او اتمام می‌یافته در بخش خود برنامه ترکیبی را در طول سبک برای بیمار و زیستی سرپرستان سایر سپروراپزی و یکی از پژوهشگران انجام می‌دای. پس از اتمام دوره آزمون تمام پرستاران، برنامه ریزی ترکیب برای بیماران در بخش‌یک گروه آزمون به مدت 3 هفته گردید. قابل ذکر است که سوپرایزر آزمونی در تمام مرحله نش آزمونی و کنترل عملکرد پرستاران بر اساس محتوی آزمون داده شده همکاری می‌کردند. در طول این دوره جلسات هفته‌ای با مرزبان و یکی از پژوهشگران برای رفع مشکلات احتمالی تهیه‌شده در طی بررسی برنامه سپروراپز

و سپروراپزی کنترل نظارت/کنترل و سمپل کندگی و هر طور که همه‌ای برنامه را به عهده داشتند. همچنین یکی از پژوهشگران نیز مسئولیت نظارت و کنترل: سمپل کندگی و هماهنگی و هدایت برنامه و برای تمام مدیران پرستاری و پرستاران در حین اجرا به عهده داشت. پس از اتمام دوره اجرا مجدداً داده‌ها گردآوری شدند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها اینکه پرسشنامه اکتشافی پرسشنامه مقياس بندی و نمره کگداشی بود. به این صورت که این جوابی بوده‌باید افزایش ست کندو به گونه‌ای پرسشنامه برای بیماری زیاد متوسط، کم و بسیار کم به ترتیب نمره‌ها 3 تا 1 در نظر گرفته شد. و در یکپاره برای هر پرسشنامه نمره‌ها یک حاصل شد. سپس در هر بخش بررسی تفاوت‌ها از نظر کمیت در دو گروه. به صورت قبل و بعد از آزمون‌هایی تی مستقل و

دوره پیست و دوم/شماره 57/اردیبهشت ماه 1388

دوماهنامه پرستاری ایران 71
جدول شماره ۱ - مقایسه میانگین انگیزه شغفی پرستاران قبل و بعد از مداخله در دو گروه.

<table>
<thead>
<tr>
<th>عناصر</th>
<th>گروه قبل</th>
<th>گروه بعد</th>
<th>آزمون</th>
<th>شاهد</th>
<th>بررسی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>انگیزه</td>
<td>۵/۷۶</td>
<td>۵/۷۲</td>
<td>۱/۷۶</td>
<td>۰/۸۳</td>
<td>۰/۶۶</td>
</tr>
<tr>
<td>میانگین</td>
<td>۸/۸۸</td>
<td>۸/۸۷</td>
<td>۸/۸۸</td>
<td>۸/۸۸</td>
<td>۸/۸۸</td>
</tr>
</tbody>
</table>

تی مسالمت

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>عناصر</th>
<th>گروه قبل</th>
<th>گروه بعد</th>
<th>آزمون</th>
<th>شاهد</th>
<th>بررسی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>انگیزه</td>
<td>۵/۷۶</td>
<td>۵/۷۲</td>
<td>۱/۷۶</td>
<td>۰/۸۳</td>
<td>۰/۶۶</td>
</tr>
<tr>
<td>میانگین</td>
<td>۸/۸۸</td>
<td>۸/۸۷</td>
<td>۸/۸۸</td>
<td>۸/۸۸</td>
<td>۸/۸۸</td>
</tr>
</tbody>
</table>

تی مسالمت

در مقایسه کیفیت انگیزه کاری پرستاران دو گروه آزمون و شاهد به تفکیک زمان‌های قبل و نتایج نشان می‌دهد که در گروه‌های شاهد اخلاق میان‌درازی قبل و بعد از مداخله وجود ندارد. در نتیجه در گروه آزمون در اخلاق میان‌درازی قبل و بعد از مداخله وجود دارد (P<0.05) (جدول شماره ۳).

در مقایسه انگیزه کاری پرستاران به تفکیک گروه‌های آزمون و شاهد با استفاده از آزمون ویکلاکسون دیده شد که در گروه‌های انگیزه قبل و بعد از مداخله وجود ندارد (P<0.05) (جدول شماره ۴).

پایداری ایران ۱۳۸۸ دوره بیست و دوم/ شماره ۵۷/ ارديبهشت ماه

۲۳ دوماهنامه پرستاری ایران
جدول شماره ۳- توزیع فراوانی مطلق و نسبی انگیزه شغلی پرستاران در قبل و بعد از مداخله در دو گروه

<table>
<thead>
<tr>
<th>قبل</th>
<th>پس از</th>
<th>تفاوت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>آزمون (فرآیند)</td>
<td>شاهد (فرآیند)</td>
<td>آزمون (فرآیند)</td>
</tr>
<tr>
<td>مطلق</td>
<td>نسبی</td>
<td>مطلق</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>24</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>70</td>
<td>4</td>
<td>70</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>7</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>2</td>
<td>10</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>قبل (فرآیند)</th>
<th>پس از (فرآیند)</th>
<th>تفاوت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>آزمون (فرآیند)</td>
<td>شاهد (فرآیند)</td>
<td>آزمون (فرآیند)</td>
</tr>
<tr>
<td>مطلق</td>
<td>نسبی</td>
<td>مطلق</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
<td>24</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>70</td>
<td>4</td>
<td>70</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>7</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>2</td>
<td>10</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بحث و نتیجه کلی

این پژوهش نشان داد که اکثر مدیران به ایفای نقش و رسالت خود به همین هدف گذاری دارند کار است. عمل Tzeng نماید. انگیزش شغلی کارکنان تغییر می‌کند. این نتیجه رسد که ایفای نقش مدیرین پرستاران در افزایش انگیزش شغلی پرستاران و رضایت آنان مؤثر بوده و با تغییر در محیط کاری و جایگزین کردن آن می‌توان تا حد زیادی در جهت افزایش انگیزش شغلی کارکنان و تبدیل سازمانی آنان اقدام کرد.\(^{11}\) در این تحقیق "برنامه ریزی تریچیس مقابسه بین قبل و بعد کیفیت انجایه پرستاران به تفکیک گروه های آزمون و شاهد با استفاده از آزمون ویککسون دیده شد که در گروه شاهد اختلاف معنی‌داری بین قبل و بعد از مداخله وجود ندارد (\(P=0/05\)).\(^{5}\) چنانچه در گروه آزمون اختلاف معنی‌داری بین قبل و بعد از مداخله وجود دارد (\(P=0/05\)).\(^{5}\) (جدول شماره ۴) به عبارت دیگر، فرضیه پژوهش منی بر "به کارگیری نتیجه هدف‌گذاری موجب افزایش انگیزه کاری پرستاران در گروه آزمون نسبت به گروه شاهد می‌شود" مورد تایید قرار گرفت.
تأثیر به کارگیری تقویت هدف گذاری نوسان مدیران پرستاری در...

بهزاد حبیب پور و همکاران

مشخص و طراحی کار هدف‌مند که می‌تواند از جانب مدیران پرسپکتیو صورت گیرد. رضایت شغلی را بالا برد و معنایی این امر انتصارات های شغلی را کاهش داد. در این بخش، اینکیزه پرسپکتیوی که با مشارکت دریافت کننده دریافت می‌شود. در امور قانونی پرسپکتیو مشارکت کارگردان و برای کسب حرفه آن در امور قانونی پرسپکتیو و تصمیم‌گیری همکارانه در مباحث مربوط به صورت یک مطالعه مناسبی انجام داده و به این تجربه رسیده که ازجمله عوامل رضایت شغلی در حرفه پرسپکتیوی داشتن طرح و برنامه در جهت رسیدن به هدف های مورد نظر شغلی می‌باشد. این مطالعه روی ۵۱۵ نفر پرسپکتیو شغلی در به‌بینی‌های داخلی – جریان در بیمارستان آموزشی انجام شده که بیش از ۸۰ درصد پرسپکتیو ابراز داشتند که رضایت شغلی آنان تحت تأثیر روابط سازمانی استررس‌های شغلی، داشتن طرح و برنامه مشخص در حرفه و همچنین تنش برنامه‌های آموزشی در کارشناس قرار می‌گیرد. در ۲۳۴۳ مطالعه پرسپکتیو با هدف بررسی استرس شغلی، رضایت شغلی و محیط کاری صورت گرفت. منابع استرس آموزش شامل عوامل سازمانی، برکارکرد زاید، نحوه مدیریت مدیران پرسپکتیو و عدم حمایت از جانب مدیران پرسپکتیو در زمینه گاری بود. رضایت شغلی نیز در قابل ۵ بعد رضایت از کار، رضایت از سرپرست، رضایت از مدیران پرسپکتیو، رضایت از همکاران و رضایت از داشتن موقعیت‌هایی جهت ارتباط بین بوده است. نتایج این مطالعه نشان داد ارتباط قوی معنی دارد بین استرس شغلی و رضایت شغلی وجود دارد. منابع استرس آموزش در شغل پرسپکتیو را می‌توان با استفاده از رضایت شغلی پرسپکتیو از بین برده، در حالی که داشتن طرح و برنامه
تأثیر به کارگیری تئوری هدف‌گذاری نوسان مدیران پرستاری در...\textsuperscript{15}

با هدایت حیبی پور و همکاران

مستند‌های پرستار به عنوان فرد مراقبت کننده\textsuperscript{10} تأثیر امر تداوم در مراقبت است. \textsuperscript{10} در واقع این تحقیق نشان داد که اجرای برنامه ریزی تربیت به عنوان یک کار هدفمند در قلب تئوری هدف‌گذاری می‌تواند سبب افزایش امکان‌پذیری پرستاران شود.

تقدیر و تشکر

این پژوهش با همکاری ب. شافی و خالصه‌نامه پرستاران و مدیران پرستاری شاغل در مهیت پژوهش انجام شد که بهبود سازی از ایناف قدردانی می‌شود.

فهرست منابع


آورند. برنامه ریزی تربیت به عنوان یک کار اجرایی هدفمند در قلب تئوری هدف‌گذاری می‌تواند سبب افزایش امکان‌پذیری پرستاران شود.

برنامه ریزی تربیت به عنوان یک کار اجرایی هدفمند در قلب تئوری هدف‌گذاری که از سوی مدیران پرستاری به مورد اجرای کامل‌شدن شد، توانست کامی مؤثر در بهبود شاخصات درک شده مدیریتی باشد و امکان‌پذیری پرستاران را بالا ببرد. همچنین سبب تداوم در امر مراقبت‌های پیک‌های ابتدایی تبرن


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