بررسی ارتباط بین درک پرسنتران از رفتارهای اقتصادی بخش سیرپرسنتران و اقتدار شغلی خود در بیمارستان های آموخته شهر خرم آباد، ۱۳۸۲

فربین همايونی۱ دکتر فاطمه دیباغی۲ عزت چغیر جلالی۲ فاطمه حسینی۲

چکیده
توثیقه نتایج قدرت در بیمارستان ها باعث گردیده، بیشتر پرسنتران در محیط کار خود احساس ناتوانی نمایند. هنگامی که مدیران و هماهنگان در قدرت و سپریدن یک جایگاه با کارگران سهمی می‌شوند انواع سازندگی قدرت سازمانی ایجاد می‌گردد که تأثیر به‌ارزش‌هایی در کار و عوامیش داشته باشد. این تأثیر به‌ارزش‌هایی به‌این معنی یکی از این درک در پرسنتران از رفتارهای اقتصادی سیرپرسنتران و اقتدار شغلی خود را می‌توان تأثیر واقعی قدرت نظیر قدرت توسط (Hui, 1999). Kanter (1977). شرایط اثر بخشی کار، تهیه شده توسط (Kanter, 1997) بررسی و سنجیده شد و بیش از ارتباط بین این ها مشخص گردید.

۱۲۳ پرسنتر کارشناس شامل در کارمندی های آموخته شهر خرم‌آباد با یکدیگر از شش ماه ساله‌کار و بدون سابقه فعالیت مدرنیتی، به روش سرشناسی انتخاب شده و به‌کمیت یک‌ وزنی را تشکیل داد. درک پرسنتران از رفتارهای اقتصادی سیرپرسنتران و همچنین از اقتدار شغلی خود در حد متوسط قرار داشت. بین درک پرسنتران از این دو متغیر اصلی پژوهش ارتباط نسبتاً قوی و معنی‌داری در آماری مشاهده‌شد (P< 0.01). از بین متغیرهای هر دو، تنها متغیر نوع بخش در این ارتباط تأثیر گذار بود (P< 0.05).

نتایج مطالعه نشان داد که مدیران سازمانی، عامل مهمی در افزایش ارتباط‌های کار از طریق تسهیل دستیابی کارکنان خود به سخن‌های فراموش مالیات، اطلاعات و اهمیت در محیط کاری باشند، و همچنین اهمیت توجه مدیران به فراهم‌آوری اشتباهات را نشان می‌دهد. به‌منظور کسب درک روانی ترس از مفهوم اقتدار شغلی در سازمان‌های مراقبت بهداشتی کشورمان، بین‌النهران می‌شود بررسی های جامع تری را بروی اقتدار در پرسنتران و سایر خواسته‌های پیشنهادی‌نامه انجام شود.

واژه‌های کلیدی: اقتصادی، رفتار اقتصادی، قدرت شغلی

۱karshenas ardi persiyari (مطالعه موضوع)
۱استادان دانشگاه پرسنتری ماماان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران
۱عضو هیئت علمی دانشکده پرسنتری و ماماان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران
فریبا همایونی و همکاران

مقیده

در محدوده حضور کششی، در تجربه، رقابت هر فردی برای مختلف و همبستگی منابع معتقد است، توزیع منابع قدرت در بین مدرسان، پژوهشگران و داده‌رای (Lasbinger، 1995). احصای رقمی به دست آمده در رأس سلسله مرتب پیامرسانی که قدرت مطلق به دست آمده را با دیگران اعمال می‌کند ساختار و گردشده این دسته شده. همان که تابع مطالعات مختلف نشان داده اند پیش‌رسان‌گی اغلب حوادث اساس می‌کند. (Lasbinger ار Haugh، 1994) برای احساس نتانیا در کارکن، عواقب فردی و سازمانی را به دنیا می‌آورد.

نتایج مطالعه (McNeese-Smith، 1997) نشان داد پیش‌رسان‌گی از احساسات مثبت را در مورد شغل اعیان منفی به رفتارهای مدرسان نسبت به هدف و ارزیابی مستقیمی می‌کند. (Lasbinger و Haugh) در نظریه اقدار سازمانی در سازمان در بروز و رفتارهای کاری مؤثر هستند شامل (1) فرصت‌یا امکان رشد و تکامل از طریق شغل، (2) قدرت بی‌پناهی، ابتکار، اخلاق و تحصیلات، (3) اهداف سازمانی و (4) ابتکار شکل‌دهی اپتیما می‌کند. (Lasbinger) در نظر دارد که این عوامل به علاوه قدرت‌های رسمی و قدرت‌های شغلی اقدار سازمانی دارند. (Kanter) می‌آید که این اصول سازمانی اثر بخشی کار است، که یک‌بازه‌بندی (Kaufmann و McMahon و Lasbinger) (1999).

فواید سازمانی معتقد اقدار شغلی پیش‌رسان و تأکید فراوان در مورد اهمیت رفتارهای میزان در ایجاد این اقدار پژوهشگران را بر آن داشت تا بررسی درک پیش‌رسان از رفتارهای اقدار بخش مدرسان، پژوهشگران اقدار شغلی و ارزیابی اقدار بین دو منبع یافت. بنابراین، پژوهش با اهداف تغییر درک پیش‌رسان از رفتارهای اقدار سازمان و اقدار شغلی و ارزیابی بین درک پیش‌رسان از رفتارهای اقدار بخش سازمان. اقدار شغلی و ارزیابی بین اقدار، منابع، و انتخاب عمل و روانی قرار گرفتند.

کاملاً می‌تواند به سه پرسش منظوره بوده است:
بررسی ارتباط بین درک پرستاران از رفتارهای اقدام بخش

برای امکان اندازه‌گیری درک پرستاران از رفتارهای اقدام بخش، نیاز به مطالعه‌ای است که برای تحلیل دقیق این ارتباط بحث می‌شود. 

روشنگری در کنار دستگاه، شدت، روش مهارتی و نحوه درک از اقدام بخش، برای انجام این آزمون، بهترین روش می‌باشد. بهترین اقدام بخش، می‌تواند به بزرگی دستگاه، اندازه و حجم گزارش‌های پزشکی بزرگی داشته باشد.

در این مقاله، بررسی ارتباط بین درک پرستاران از رفتارهای اقدام بخش، به منظور ارزیابی تأثیر بهبود درک پرستاران از رفتارهای اقدام بخش، انجام شده است.

روشنگری در این مقاله در کنار دستگاه، شدت و نحوه درک اقدام بخش، برای انجام این آزمون، بهترین روش می‌باشد. بهترین اقدام بخش، می‌تواند به بزرگی دستگاه، اندازه و حجم گزارش‌های پزشکی بزرگی داشته باشد.

در این مقاله، بررسی ارتباط بین درک پرستاران از رفتارهای اقدام بخش، به منظور ارزیابی تأثیر بهبود درک پرستاران از رفتارهای اقدام بخش، انجام شده است.
پرسی ارتباط بین درک پرسانتان از رفتارهای اقتدار بخشی

اهداف و ماهیت پژوهش و نیز محدودتیه بودن اطلاعات از آن در
می‌خواستم در صورتی که در مصاحبه‌های کوتاه شرکت نمایند، کار
تکمیل هر قسم یک دو دقیقه طول می‌کشد و در
مجموع بررسی مشخصات فردی پرسانتان، در مدت تقریبی
4 روز انجام گرفته کار. در جمعیت ارائه اطلاعات از نمونه پژوهش
حدود یک‌پلا به طول انجامید. تجزیه و تحلیل آماری یافته‌های
این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار آمار (SPSS
روش‌های آمار توصیفی و آزمون‌های تک‌پارامتریک (ضریب
همستسی اسپیرمن - ناروئن و ضریب تبیین) استفاده گردید.

نتایج

با بالگرفتن در رابطه با سوالات دوم پژوهش نشان داد که میانگین
نمرات (176/2) درک پرسانتان از رفتارهای اقتدار
بخش پرسانتان در سطح متوسط قرار داشت. (جدول شماره 1)

جدول شماره 1 - توزیع فراوانی پرسانتان شاغل در پرسانتان های اموزشی

<table>
<thead>
<tr>
<th>شهرخور ابتدایی کلاس از اقتدار شغلی</th>
<th>دنده (درصد)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>gay (78/3)</td>
<td>50</td>
</tr>
<tr>
<td>gay</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>gay</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>gay</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>gay</td>
<td>27/2</td>
</tr>
<tr>
<td>gay</td>
<td>27/4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

میانگین ± انحراف میان 176/2 ± 18/2

همچنین، نتایج در رابطه با سوالات دوم پژوهش نشان داد که
میانگین نمرات (176/2) درک ان یا اقتدار شغلی
خود در سطح متوسط قرار (جدول شماره 2) از (بین زیر مقیاس‌های
پرسانتان شرایط ارائه شخشک کار، قریب‌ترین پرسانتان - فرمجدید،
میانگین 176/2 ± 18/2) و به سوی ارد و پسین آن، به
ترتیب زیر مقیاس‌های مناسب، قریب به غیرسنجیده، اطلاعات، livre،
تحتین و دو جزئی اقتدار شغلی، علی‌السما اقتدار شغلی
فرستم، منابع، اطلاعات و حمایت) قریب رسمی و قریب
رقمی، ساخن‌الواک، اقتدار قوی ارتباط (176/2) پر
3/78 ± 1/41 (82/79 ± 1/39) با مقدار شکستن
دیجیتال سنجیده شده است. نتایج به بهبود ادعاده‌است
چنین تفسیر نمود که پرسانتان از رفتارهای اقتدار بخشی

بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل آماری نشان می‌دهد که درک پرسانتان شرکت کننده در
این پژوهش از رفتارهای اقتداربخشی خود در حد
متوسط قرار داشتند (176/2 ± 18/2) در
مطالعه Laschinger و همکاران (1999) نیز میانگین نمره درک
پرسانتان از رفتارهای اقتداربخشی خود در حد متوسط قرار
3/78 ± 1/41 (82/79 ± 1/39) این به آنجایی که در مطالعه حاضر درک
پرسانتان سنجیده شده است. نتایج به بهبود ادعاده‌است
چنین تفسیر نمود که پرسانتان از رفتارهای اقتدار بخشی

فصیحه پرسانت ایران

سال شناسی‌های، شماره 1382
کرک استفاده کرده اند که ممکن است به علت سبک رهبری سیرپرسراتان باشد. البته سبق رهبری سیرپرسراتان در این مطالعه بررسی نگردید، اما اjian مطالعات دیگر در کشور می‌تواند به روش‌شناسی سیرپرسراتان در مورد تأثیر استفاده جغرافیایی آشاییی (1369) نشان داد که به اعتقاد بیشتر سیرپرسراتان سیرپرسراتان آن‌ها از روش‌های رهبری همکاری استفاده می‌کنند.

بررسی ارتباط بین درک پرسراتان از فرآیندهای اتقان بخش فرآیندهای اتقان بخش

برای این‌که سیرپرسراتان باشد، البته سبک رهبری سیرپرسراتان در این مطالعه بررسی نگردید، اما اjian مطالعات دیگر در کشور می‌تواند به روش‌شناسی سیرپرسراتان در مورد تأثیر استفاده جغرافیایی آشاییی (1369) نشان داد که به اعتقاد بیشتر سیرپرسراتان سیرپرسراتان آن‌ها از روش‌های رهبری همکاری استفاده می‌کنند.

بررسی ارتباط بین درک پرسراتان از فرآیندهای اتقان بخش

برای این‌که سیرپرسراتان باشد، البته سبک رهبری سیرپرسراتان در این مطالعه بررسی نگردید، اما اjian مطالعات دیگر در کشور می‌تواند به روش‌شناسی سیرپرسراتان در مورد تأثیر استفاده جغرافیایی آشاییی (1369) نشان داد که به اعتقاد بیشتر سیرپرسراتان سیرپرسراتان آن‌ها از روش‌های رهبری همکاری استفاده می‌کنند.

بررسی ارتباط بین درک پرسراتان از فرآیندهای اتقان بخش

برای این‌که سیرپرسراتان باشد، البته سبک رهبری سیرپرسراتان در این مطالعه بررسی نگردید، اما اjian مطالعات دیگر در کشور می‌تواند به روش‌شناسی سیرپرسراتان در مورد تأثیر استفاده جغرافیایی آشاییی (1369) نشان داد که به اعتقاد بیشتر سیرپرسراتان سیرپرسراتان آن‌ها از روش‌های رهبری همکاری استفاده می‌کنند.

بررسی ارتباط بین درک پرسراتان از فرآیندهای اتقان بخش

برای این‌که سیرپرسراتان باشد، البته سبک رهبری سیرپرسراتان در این مطالعه بررسی نگردید، اما اjian مطالعات دیگر در کشور می‌تواند به روش‌شناسی سیرپرسراتان در مورد تأثیر استفاده جغرافیایی آشاییی (1369) نشان داد که به اعتقاد بیشتر سیرپرسراتان سیرپرسراتان آن‌ها از روش‌های رهبری همکاری استفاده می‌کنند.

بررسی ارتباط بین درک پرسراتان از فرآیندهای اتقان بخش

برای این‌که سیرپرسراتان باشد، البته سبک رهبری سیرپرسراتان در این مطالعه بررسی نگردید، اما اjian مطالعات دیگر در کشور می‌تواند به روش‌شناسی سیرپرسراتان در مورد تأثیر استفاده جغرافیایی آشاییی (1369) نشان داد که به اعتقاد بیشتر سیرپرسراتان سیرپرسراتان آن‌ها از روش‌های رهبری همکاری استفاده می‌کنند.

بررسی ارتباط بین درک پرسراتان از فرآیندهای اتقان بخش

برای این‌که سیرپرسراتان باشد، البته سبک رهبری سیرپرسراتان در این مطالعه بررسی نگردید، اما اjian مطالعات دیگر در کشور می‌تواند به روش‌شناسی سیرپرسراتان در مورد تأثیر استفاده جغرافیایی آشاییی (1369) نشان داد که به اعتقاد بیشتر سیرپرسراتان سیرپرسراتان آن‌ها از روش‌های رهبری همکاری استفاده می‌کنند.

بررسی ارتباط بین درک پرسراتان از فرآیندهای اتقان بخش

برای این‌که سیرپرسراتان باشد، البته سبک رهبری سیرپرسراتان در این مطالعه بررسی نگردید، اما اjian مطالعات دیگر در کشور می‌تواند به روش‌شناسی سیرپرسراتان در مورد تأثیر استفاده جغرافیایی آشاییی (1369) نشان داد که به اعتقاد بیشتر سیرپرسراتان سیرپرسراتان آن‌ها از روش‌های رهبری همکاری استفاده می‌کنند.

بررسی ارتباط بین درک پرسراتان از فرآیندهای اتقان بخش

برای این‌که سیرپرسراتان باشد، البته سبک رهبری سیرپرسراتان در این مطالعه بررسی نگردید، اما اjian مطالعات دیگر در کشور می‌تواند به روش‌شناسی سیرپرسراتان در مورد تأثیر استفاده جغرافیایی آشاییی (1369) نشان داد که به اعتقاد بیشتر سیرپرسراتان سیرپرسراتان آن‌ها از روش‌های رهبری همکاری استفاده می‌کنند.


THE RELATIONSHIP BETWEEN NURSES’ PERCEPTION OF THEIR HEAD NURSES’ EMPOWERING BEHAVIORS AND THEIR OWN WORK EMPOWERMENT IN TEACHING HOSPITALS OF KHORRAM ABAD, 2003

F. Homayouni, M.S. 1  F. Dabbaghi, Ph.D. 2  E. Jafar Jalal, M.S. 3  F. Hosseini, M.S. 3

ABSTRACT
Powerlessness has become endemic among most nurses in their work settings. It may be the result of inappropriate distribution of power in hospitals, allocating power to only a few at the top of hospital hierarchy imposing it.
Determining the relationship between nurses’ perception of their head nurses’ empowering behaviors and their own work empowerment, a correlational study with contribution of 132 licensed nurses was carried on, in which nurses perceptions were measured by two self-report questionnaires.
The results indicated that nurses obtained a moderate score in Leader Empowering Behavior (LEB) scale (\(\bar{X} = 3.78 \pm 1.71\)) and also in Conditions of Work Effectiveness Questionnaires (C.W.E.Q) (\(\bar{X} = 15.15 \pm 4.2\)). Also a relatively strong statistically significant relation between the two major variables of the study was identified (\(r=0.518, p<0.0001\)).
So, it can be revealed that organizational managers have important roles in increasing work effectiveness through facilitating employees’ access to empowerment structures at work settings. Broader surveys on empowerment in nursing and other health care professions are suggested.

Key Words: Work empowerment, Empowering behavior, Professional power.

1 MS Candidate in Nursing (*Corresponding author)
2 Assistant Professor, School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences and Health Services, Tehran, Iran
3 Senior Lecturer, School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences and Health Services, Tehran, Iran