

کاربرد نظریه انگیزشی انتظار در پرستاری

تالیف و گردآوری

افسانه محمدی

دانشجوی دکترای پرستاری - دانشگاه تربیت مدرس

زهره ونکی

دانشیار دانشگاه تربیت مدرس

ربابه معماریان

استادیار دانشگاه تربیت مدرس

اشرف محمدی

کارشناس ارشد پرستاری



عنوان و نام پدیدآور	کاربرد نظریه انتظار در پرستاری / افسانه محمدی... (و دیگران)
مشخصات	تهران: جامعه نگر، ۱۳۹۴
مشخصات نشر	دوازده، ۹۴ص: جدول
مشخصات ظاهری	۸۹،۰۰۰ ریال: ۶۴۳۴-۴۰۱-۶۰۰-۹۷۸
شابک	فیا
وضعیت فهرست‌نویسی	تألیف و گردآوری افسانه محمدی، زهره ونکی، ربابه معماریان، اشرف محمدی
یادداشت	واژه نامه
یادداشت	کتابنامه، ص [۷۳ - ۷۹
موضوع	پرستاری - مدیریت
موضوع	پرستاران - رضایت از کار
موضوع	انگیزش در کار
شناسه افزوده	۱۳۶۴-
رده بندی کنگره	۸۹ ۷ ۱۳۹۴RT
رده بندی دیویی	۳۶۲/۱۷۳۰۶۸
شماره کتاب شناسی ملی	۳۹۳-۷۳۳

این اثر، مشمول قانون حمایت از مؤلفان و مصنفان می‌باشد. هیچ بخشی از کتاب به هیچ شکلی اعم از فتوکپی یا بازنویسی مطالب در هرگونه رسانه‌یی من جمله کتاب، لوح فشرده و مجلات، بدون اجازه‌ی کتبی ناشر قابل استفاده نیست و موجب پیگرد قانونی می‌شود.

کاربرد نظریه انگیزشی انتظار در پرستاری

تألیف و گردآوری افسانه محمدی، زهره ونکی، ربابه معماریان، اشرف محمدی
ناشر جامعه‌نگر

نوبت و سال چاپ اول / ۹۴: شمارگان ۳۰۰ نسخه
صفحه آرای سیّد مجتبی طبعی؛ طراحی جلد محبوبه الهمرادی
بها ۸۹،۰۰۰ ریال
شابک ۹۷۸-۶۰۰-۱۰۱-۴۲۴-۶

نشر جامعه‌نگر

ناشر شایسته تقدیر (سال ۱۳۹۳)
ناشر برگزیده حوزه سلامت (سال ۱۳۹۳)
ناشر برگزیده حوزه جوانان (سال ۱۳۹۳)
ناشر برگزیده کشور (سال ۱۳۹۲)
ناشر برتر دانشگاهی (سال ۱۳۹۱)

دفتر مرکزی نشر جامعه‌نگر

تهران: خ انقلاب - مقابل درب اصلی دانشگاه تهران - خ فخر رازی - خ نظری - شماره ۸۴. تلفن: ۶۶۴۹۳۷۱۶ - ۶۶۴۹۴۱۸۷
فروش اینترنتی: www.Jameenegar.com

کتاب‌فروشی‌های معتبر پزشکی سراسر کشور

اهواز: رشد • شرق • اردبیل: خیام • ارومیه: شاهد ایثارگران • اصفهان: کیا - پارسا - رازی • بابل: علی‌زاده • بجنورد: ارسطو • بروجرد: ولایت • بوشهر: کتاب‌فروشی عمادی • تالش: جامعه‌نگر • تبریز: شیرنگ • تنکابن: میرچی • جهرم: کلیه کتاب • خرم آباد: نشر قلم • رشت: دانشگاه آزاد پل طالشان - ارجمند - مزده • ساری: هدف • دانشجو • امیرکبیر • سمنان: نسیم - اشراق ۲ • شیراز: مرکز کتاب دانشگاه علوم پزشکی شیراز - جمالی • قم: فاضل • قزوین: حکیم • کرمان: پاپيروس • کرمانشاه: دانشمند • گرگان: جلالی • گنایاد: کتابستان • لاهیجان: مرکز کتاب دانشگاهی • مشهد: مجد دانش - نمایشگاه علوم پزشکی جهاد دانشگاهی • همدان: روزاندیش • دانشجو • یزد: خانجانهانی

فهرست

۲۹	پیش‌گفتار	نه
۲۹	مقدمه	یازده
۲۹	فصل اول: انگیزش	۱
۳۰	تعاریف انگیزش	۲
۳۱	انگیزش درونی در مقابل انگیزش بیرونی	۲
۳۲	اجزاء انگیزش	۳
۳۲	فرآیند انگیزش	۴
۳۳	ایجاد فضای برانگیزنده	۴
۳۵	نظریه‌های انگیزش	۴
۳۶	- نظریه مازلو	۵
۳۶	- نظریه زیستی، تعلق، رشد الدفر	۶
۳۷	- نظریه هرزبرگ	۶
۳۸	- نظریه برابری	۷
۴۰	- نظریه هدف‌گذاری	۸
۴۱	- مدل توسعه یافته نظریه انگیزشی انتظار	۱۰
۴۱	- نظریه تقویت رفتار درباره انگیزش	۱۱
۴۲	استراتژی‌های تقویت رفتار	۱۲
۴۴	فصل دوم: نظریه انتظار	۱۴
۴۶	کاربردهای نظریه انتظار در رفتار سازمانی	۱۴
۴۶	اهمیت نظریه انتظار	۱۴
۴۶	اجزاء نظریه انتظار	۱۶
۴۷	چهارچوب نظریه انتظار	۱۷
۴۸	کاربردهای مدیریتی نظریه انتظار	۱۹
۴۸	ده فرمان برای مدیران بر اساس مضامین نظریه انتظار	۲۱
۴۹	انتظار	
۵۰	فصل سوم: ارزشیابی عملکرد پرستاران	۲۲
	تعاریف ارزشیابی عملکرد	۲۲
	اصول ارزشیابی عملکرد پرستاران	۲۳
	شیوه‌های ارزشیابی عملکرد پرستاران	۲۵
	- روش رتبه‌بندی	۲۵
	- روش مقایسه‌های زوجی	۲۷
	- روش مقیاسی	۲۷
۵۲	فصل پنجم: رضایت شغلی پرستاران	۵۲
۵۲	کارکنان چقدر از شغل خود راضی‌اند؟	۵۲
۵۳	تعاریف رضایت شغلی	۵۳
۵۳	مولفه‌های رضایت شغلی پرستاران	۵۳
۲۹	- روش تجزیه عملیات یا مدیریت بر مبنای هدف	
۲۹	- روش فرم ارزیابی (چک‌لیست)	
۲۹	- روش انتخاب اجباری	
۳۰	- روش توزیع اجباری	
۳۱	- روش رویدادهای حساس	
۳۲	- مقیاس‌های درجه‌بندی متکی به رفتار	
۳۲	- چه کسی ارزشیابی عملکرد پرستاران را انجام می‌دهد	
۳۳	- مصاحبه‌های ارزشیابی	
۳۵	- انواع مصاحبه	
۳۶	- ویژگی‌های لازم برای مصاحبه اثربخش	
۳۶	- ویژگی‌های بازخورد اثربخش	
۳۷	- مسائل و مشکلاتی در فرآیند ارزشیابی عملکرد پرستاران	
۳۸	- راه‌حل برای مشکلات ارزشیابی عملکرد پرستاران	
۴۰	- ده توصیه برای ارزشیابی‌های عملکردی خوب پرستاران	
۴۱	فصل چهارم: پاداش‌ها و مدیریت آن‌ها	
۴۱	پاداش‌های سازمانی	
۴۲	معیارهای پاداش‌دهی	
۴۴	- ویژگی‌های سیستم پاداش موثر	
۴۶	مدیریت پاداش پرستاران	
۴۶	تعریف مدیریت پاداش	
۴۶	مدل مدیریت پاداش	
۴۷	استراتژی‌های مدیریت پاداش	
۴۸	بهبود و تکامل استراتژی مدیریت پاداش	
۴۸	خط‌مشی‌های مدیریت پاداش	
۴۹	پاداش بر اساس عملکرد پرستاران	
۴۹	موانع و مشکلات طراحی نظام‌های اثربخش پاداش در مدیریت پرستاری	
۵۰	شرایط لازم برای موفقیت و برقراری طرح‌های پاداش مبتنی بر عملکرد پرستاران	

عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران	۵۵
تاثیر کارمندان راضی و ناراضی بر محیط کار	۵۶
راه کارهای تقویت رضایت شغلی پرستاران	۵۹
مدیران پرستاری می توانند کارمندانی رضایتمند خلق کنند	۶۱
فصل ششم: کاربرد نظریه انگیزشی انتظار در پرستاری	۶۲
مراحل اجرای برنامه طراحی شده مبتنی بر نظریه انتظار	۶۵
نمونه ای از خط مشی های مدیریت پاداش	۷۰
نمونه ای از خط مشی ها در زمینه ارزشیابی عملکرد	۷۰
منابع و مآخذ	۷۳
ضمائم	۸۰
واژه نامه	۹۱

پیش‌گفتار

خداوند استواری در اندیشه و گفتار و کردار را به هر کس بخواهد می‌دهد و به هر کس که حکمت داده شده باشد خیری فراوان به او ارزانی شده است اما به این نکته جز خردمندان توجه ندارند. سپاس پروردگار بزرگ را که آنچه داریم از احسان و انعام اوست. خدای را سپاس که سعادت ارزانی داشت تا بتوانیم با نگارش این مجموعه قدمی هر چند کوتاه در راه پیشبرد علم و حرفه‌ی پرستاری و مدیریت پرستاری برداریم.

این کتاب شامل ۶ فصل می‌باشد که به‌ترتیب شامل فصولی در زمینه‌ی انگیزش و نظریه‌های انگیزش، نظریه انتظار، ارزشیابی عملکرد، مدیریت پاداش، رضایت شغلی و کاربرد نظریه انگیزشی انتظار در پرستاری می‌باشد. فصل آخر شامل گام‌های عملیاتی روشن برای به‌کارگیری نظریه انگیزشی انتظار در پرستاری است که از آن مدیران پرستاری، مربیان و اساتید پرستاری می‌توانند جهت نيل به پیامدهای مهم سازمانی (از جمله؛ افزایش انگیزش شغلی، رضایت شغلی، ارتقای عملکرد، ارتقای کیفیت مراقبت و رضایت بیماران) استفاده نمایند. امید داریم که این کتاب در ارتقای سطح دانش دانشجویان پرستاری، مدیران پرستاری و اساتید و مربیان پرستاری مفید واقع شود. همچنین منتظر دریافت نظرات و راهنمایی‌های استادان و دانشجویان عزیز در رفع کاستی‌های این اثر خواهیم بود. پیشاپیش از همکاری‌تان تشکر و قدردانی می‌نماییم. بر خودمان لازم می‌دانیم از کارکنان انتشارات سالمی که در زمینه چاپ این کتاب همکاری نموده نیز تشکر نماییم.

افسانه محمدی، زهره ونکی

از آنجایی که قشر عظیم اعضای تیم درمان را کارکنان پرستاری تشکیل می‌دهند و قسمت مهم فرایند درمان و مراقبت از بیماران به عهده پرستاران می‌باشد، بنابراین لازم است مدیران پرستاری توجه خاصی به این قشر مخصوصاً از نظر انگیزش و رضایت شغلی داشته باشند و با اتخاذ سبک رهبری مناسب و اثربخش به ارتقای انگیزش و رضایت شغلی پرستاران کمک نمایند. از طرف دیگر، چون انگیزش شغلی به عنوان زیربنای رضایت شغلی می‌باشد، بنابراین لازم است که مدیران پرستاری استراتژی‌های انگیزشی را جهت ارتقای آن به کار گیرند.

مطالعات متعدد نشان می‌دهند که از دلایل مهم بی‌انگیزگی و رضایت شغلی پایین در میان پرستاران، عدم بکارگیری صحیح مهارت‌های مدیریتی و رهبری توسط مدیران پرستاری می‌باشد. در صورتی که پرسنل مراقبتی به طور موثری حمایت نگردند و برانگیخته نباشند، نمی‌توانند به ارتقای کیفیت مراقبت‌های پرستاری کمک نمایند که هدف و رسالت مهم هر سازمان بهداشتی و درمانی است. از طرفی دیگر، از آن جایی که انگیزش پدیده‌ی درونی در فرد است، لازم است که مدیران پرستاری در مورد عوامل انگیزاننده در پرسنل و چگونگی ایجاد انگیزش در آنان بینش و شناخت لازم را کسب کنند تا بتوانند این نظریه‌ها و مفاهیم رفتار سازمانی را در سازمان‌های بهداشتی و درمانی به کار گیرند. با توجه به این که از میان نظریه‌های انگیزشی، نظریه انتظار یکی از پرکاربردترین نظریه‌های انگیزش در محیط‌های کاری است و پیچیدگی‌های انگیزش کاری را مورد توجه قرار می‌دهد، لذا لازم است که مدیران پرستاری با مبانی نظری و عملی این نظریه آشنا شوند. نظر به این که از زیرسازهای اصلی نظریه انتظار برای دست یافتن به انگیزش کاری و نیز ارتقای عملکرد پرستاران، ارزشیابی عملکرد پرستاران و مدیریت پاداش کارکنان است، لذا لازم است که مدیران توجه بیشتری در به کارگیری اصول ارزشیابی عملکرد و مدیریت پاداش نمایند. همچنین یکی از پیامدهای مهم انگیزش شغلی، رضایت شغلی کارکنان است و طبق مطالعات انجام شده مدیریت پاداش‌ها هم می‌تواند موجب رضایت شغلی کارکنان شود، بنابراین ضرورت دیده شد که مدیران پرستاری با مفاهیم رضایت شغلی، دلایل آن و مولفه‌ها و عوامل موثر بر آن نیز آشنا شده و راه کارهایی را به کار گیرند تا بتوانند پرستارانی راضی در محیط‌های کاری خلق نمایند.

کتاب حاضر راه‌گشایی است برای این که مدیران پرستاری با اتکاء و آشنایی با مبانی نظری انگیزش و نظریه‌های آن و نیز رضایت شغلی، در عمل آن‌ها را به کار گیرند. مباحث این کتاب در ۶ فصل بر طبق معیارهای آموزشی شورای عالی انقلاب فرهنگی تهیه و تنظیم شده است، لذا می‌تواند برای دانشجویان هم یک کتاب درسی محسوب شود. فصل اول این کتاب در مورد انگیزش و نظریه‌های انگیزشی است. فصل دوم نظریه انتظار را به طور مفصل شرح داده، در فصل سوم این کتاب، ارزشیابی عملکرد مورد بحث قرار گرفته است که مدیران پرستاری با شناخت و به کارگیری اصول ارزشیابی عملکرد می‌توانند در انگیزش دهی به پرسنل پرستاری، و عملیاتی کردن مولفه‌های کلیدی نظریه انتظار موثر واقع شوند. در فصل چهارم هم به مفاهیم پاداش، اهمیت پاداش‌های سازمانی و انواع آن‌ها، مدیریت پاداش‌ها به طور مفصل اشاره شده است. در فصل پنجم این کتاب به رضایت شغلی، دلایل آن، پیامدهای مثبت و منفی رضایت شغلی، عوامل موثر بر آن و راه کارهای تقویت آن اشاره شده است. در فصل آخر این کتاب شیوه‌ی عملیاتی کردن نظریه انتظار و گام‌های اجرایی آن به طور مفصل شرح داده شده است که برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد پرستاری - دانشگاه تربیت مدرس است، همچنین یک سری از ضمائم جهت درک بهتر شیوه‌ی عملی نمودن نظریه انتظار در آخر کتاب آمده است.

امید است دانشجویان و مدیران پرستاری با شیوه عملیاتی کردن نظریه انتظار به عنوان یکی از کاربردی ترین

نظریه‌های انگیزشی در محیط‌های کاری آشنا شوند. این کتاب الگویی را برای اساتید، مربیان پرستاری و مدیران پرستاری فراهم می‌آورد تا آن‌ها با استفاده از مباحث مطرح شده (نظری و عملی) بتوانند در زمینه‌ی ارتقای انگیزش و رضایت شغلی دانشجویان پرستاری و نیز پرستاران و افزایش عملکرد آنان در محیط‌های آموزشی و بالینی، اقدامات لازم را به عمل آورند. به عبارت دیگر، اساتید پرستاری می‌توانند نظریه انتظار (نظریه جهت انگیزش دهی در محیط‌های کاری) را به طور عملیاتی برای دانشجویان شرح دهند تا آنان با شیوه‌ی اجرایی یک نظریه‌ی انگیزشی آشنا شوند. بدین ترتیب، آموزش نظری مدیریت در آموزش پرستاری به صورت عملی و مبتنی بر شواهد ارائه می‌گردد.

نظریه‌های انگیزشی مطرح شده در این کتاب می‌تواند به مدیران پرستاری کمک نماید تا استراتژی‌های انگیزشی را برای نیل به پیامدهای مهم سازمانی از قبیل: انگیزش شغلی، بهبود و ارتقای رفتار و عملکرد حرفه‌ای پرستاران، بهبود مدیریت منابع انسانی و ارتقای کیفیت مراقبت‌ها به کار گیرند. بنابراین مباحث مطرح شده در این کتاب می‌تواند به عنوان راهنمای عملی برای مدیران پرستاری باشد و آن‌ها از طریق اصلاح بنیادی در سیستم‌های ارزشیابی عملکرد پرستاران، اصلاح نظام‌های پاداش، و غیره، یک جو حمایتی مثبت و مولد را در واحدهای پرستاری برای پرستاران ایجاد کنند تا نیل به اهداف فردی و سازمانی ممکن گردد. بدین ترتیب به ارتقاء کیفیت مراقبت‌های پرستاری در بالاترین کیفیت و افزایش رضایت بیماران از ارائه مراقبت‌های پرستاری کمک بهینه‌ای نمایند که البته در راستای رسالت و هدف اصلی بیمارستان‌ها هم می‌باشد. در نهایت، مباحث نظری و عملی این کتاب جهت افزایش دانش و مهارت‌های مدیریتی و صلاحیت مدیران پرستاری در زمینه‌های چگونگی انگیزش دهی در کارکنان و رضایت شغلی به آنان توصیه می‌گردد. امید است این کتاب برای دانشجویان پرستاری، مدیران و مربیان پرستاری قابل استفاده بوده و به منظور ارتقای مراقبت‌های پرستاری علاوه بر بکارگیری آن با راهنمایی‌های عملی و پیشنهادهای خود به غنای آن بیافزاید.