



دانشگاه علوم پزشکی تهران

دانشکده پرستاری و مامایی

عنوان :

بررسی عوامل تسهیل کننده و بازدارنده عاملیت تغییر مدیران پرستاری در

بیمارستان های شهر تهران در سال ۱۴۰۰

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت پرستاری

نگارنده:

کیما فدوی

استاد راهنما:

دکتر محمد علی چراغی

استاد مشاور:

دکتر علی محمد مصدق راد

۱۴۰۰

چکیده

زمینه و هدف: تغییر جزء جدایی ناپذیر سازمان‌های مراقبت سلامت است. مدیران پرستاری می‌بایست بتوانند به عنوان عاملین تغییر با شناسایی عوامل تسهیل کننده و بازدارنده مرتبط بر فرآیند تغییر و افزایش عوامل تسهیل کننده و کاهش عوامل بازدارنده، تسهیل‌گر فرآیند تغییر باشند. به همین جهت هدف از مطالعه حاضر تعیین عوامل تسهیل کننده و بازدارنده عاملیت تغییر مدیران پرستاری در بیمارستان‌های شهر تهران در سال ۱۴۰۰ می‌باشد.

مواد و روش کار: پژوهش حاضر، یک مطالعه توصیفی مقطعی می‌باشد. جامعه پژوهش ۱۸ بیمارستان دولتی، تأمین اجتماعی و خصوصی شهر تهران می‌باشند. در این مطالعه ۳۰۰ نفر از مدیران پرستاری شرکت داشتند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه پژوهشگر ساخت بود که توسط ۱۰ نفر از متخصصان حوزه مدیریت تأیید روایی و پایایی آن انجام شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۵ استفاده شد.

یافته‌ها: میانگین میزان شایستگی مدیران پرستاری به عنوان عاملین تغییر در بیمارستان‌های شهر تهران برابر با ۳/۹۱ از ۵ مشخص شد. مدیران پرستاری بیمارستان‌های دولتی با میانگین ۳/۹۳ موفقیت بیشتری نسبت به مدیران بیمارستان‌های تأمین اجتماعی و خصوصی داشتند. از میان عوامل تسهیل کننده و بازدارنده داخل و خارج سازمانی مرتبط با عاملیت تغییر مدیران پرستاری؛ ابعاد داخل سازمانی با میانگین ۱/۷۳ تأثیر بیشتری بر عاملیت تغییر مدیران پرستاری داشتند و از میان ابعاد داخل سازمانی بُعد یادگیری سازمانی با میانگین ۱/۹۹ تأثیر بیشتری بر عاملیت تغییر مدیران پرستاری داشت. بُعد عوامل اقتصادی که در ابعاد خارج سازمانی می‌باشد با میانگین ۰/۴۹ کمترین تأثیر را بر عاملیت تغییر مدیران پرستاری داشت.

نتیجه‌گیری: مدیران پرستاری به عنوان عاملین تغییر می‌بایست در زمینه‌های؛ آگاهی از نظریه‌ها و سبک‌های مدیریت و رهبری تغییر، تفکر استراتژیک و داشتن اعتماد به نفس و ریسک‌پذیری؛ شایستگی‌های خود را تقویت سازند. همچنین عوامل اعتقاد مدیران ارشد به آموزش مستمر کارکنان، ارزیابی نیازهای آموزشی کارکنان و آموزش ایشان برای اجرای برنامه تغییر، مربی‌گری و حمایت از کارکنان، تشویق کارکنان به یادگیری مشارکتی و استفاده از تجارب یکدیگر، اطمینان و اعتماد متقابل بین مدیر و کارمند، رضایت گیرندگان خدمت (بیماران) از برنامه تغییر، نگرش مثبت مردم نسبت به دریافت خدمات با کیفیت و وجود تکنولوژی و تجهیزات ضروری بیمارستانی؛ تسهیل کننده عاملیت تغییر مدیران پرستاری شناخته شدند و عدم ثبات اقتصادی و عدم ثبات سیاسی در کشور از عوامل بازدارنده عاملیت تغییر مدیران پرستاری مشخص گردیدند.

کلید واژه‌ها: تغییر؛ مدیریت تغییر؛ عامل تغییر؛ عوامل تسهیل کننده تغییر؛ عوامل بازدارنده تغییر



Teheran University of Medical Sciences
School of Nursing and Midwifery

Title:

**A Survey on Facilitating and Inhibiting Factors
Influencing on Nursing Managers as Change Agents in
Tehran Hospitals in 2021**

**"A thesis submitted as partial fulfillment of the requirements for Master of Science
(MSc) Degree"**

By

Kimia Fadavi

Supervisor :

Dr. Mohammad Ali Cheraghi

Adviser:

Dr. Ali Mohammad Mosadeghrad

2022

Abstract

Background and purpose: Change is an inseparable part of healthcare organizations. Nursing managers as change agents should be able to facilitate the change process by identifying the facilitating and inhibiting factors related to the change process and increasing the facilitating factors and reducing the inhibiting factors. For this reason, the aim of the present study is to determine the facilitating and inhibiting factors influencing on nursing managers as change agents in Tehran hospitals in 2021.

Materials and methods: The current research is a cross-sectional and descriptive study. The research community is 18 public, social security and private hospitals in Tehran. 300 nursing managers participated in this study. The data collection tool was a researcher-made questionnaire, which was verified for validity and reliability by 10 experts in the field of management. SPSS version 25 statistical software was used for data analysis.

Findings: The average level of competency of nursing managers as change agents in Tehran hospitals was found to be 3.91 out of 5 (good level). The nursing managers of public hospitals were more successful than the managers of social security and private hospitals with an average of 3.93. Among the facilitating and inhibiting factors inside and outside the organization related to the change agency of nursing managers; Internal organizational factors with an average of 1.73 had a greater impact on the change agency of nursing managers, and among the internal organizational dimensions, the dimension of organizational learning had a greater impact on the change agency of nursing managers with an average of 1.99. The dimension of economic factors, which is external to the organization, with an average of 0.49, had the least effect on the change agency of nursing managers.

Conclusion: The findings showed that nursing managers as change agents should strengthen their competencies in the fields of; knowledge of the theories and styles of change management and leadership, strategic thinking and self-confidence and risk-taking. Also factors including: Senior managers' belief in continuous education of employees, assessment of employees' educational needs and educating them to implementing the change program, coaching and supporting employees, encouraging employees to learn collaboratively and use each other's experiences, mutual trust and confidence between managers and the employee, the satisfaction of service recipients (patients) with the change program, the positive attitude of people towards receiving high quality services and the existence of necessary hospital technology and equipment; were identified as facilitators of the change agency of nursing managers. Economic and political instability were determined to be the inhibiting factors of the change agency of nursing managers.

Keywords: Change, Change Management, Change Agent, Change Facilitating factors and Change Inhibiting Factors