

مقدمه

هیچ سازمانی نمی‌تواند بدون نوعی تعهد و تلاش کارکنان موفق گردد. بدین دلیل مدیران و دانشمندان رشته مدیریت همواره درباره انگیزش، تئوری‌هایی را ارائه کرده‌اند. این تئوری‌ها به نوبه خود بر نوع و رفتار مدیران با کارکنان اثر می‌گذارند. نظریه پردازان معاصر متوجه شده‌اند که انگیزش به رابطه‌ای متقابل بستگی دارد که بین فرد و عوامل محیطی برقرار می‌گردد [۱].

داگلاس مک‌گریگور دو مجموعه از مفروضات مختلف را شناسایی نمود که مدیران باید در مورد زیردستان رعایت کنند. یک دسته از این مفروضات، دیدگاه سنتی بود که آن را تئوری X نامید. طبق این الگو، افراد را در گروهی قرار می‌دهند که به صورت فطری کار را دوست نمی‌دارند؛ اگر چه آن را یک چیز ضروری می‌پندارند ولی می‌کوشند تا آنجا که امکانپذیر است از آن اجتناب کنند. بیشتر آنان، تنبل و فاقد جاه طلبی و بلند پروازی هستند، ترجیح می‌دهند که کسی آنها را هدایت کند و زیر بار هیچ مسئولیتی نمی‌روند. در نتیجه کار از نظر اهمیت برای آنان در درجه دوم قرار می‌گیرد، و مدیران مجبورند چنین کارکنانی را به زور به کار وادارند و با پرداخت دستمزد یا با رعایت ملاحظات دیگر آنها را تحریک نمایند. تئوری Y خوش بینانه‌تر است. در تئوری مزبور فرض می‌شود که کار یک امر طبیعی است مثل نوعی بازی یا تفریح، و در واقع انسان می‌خواهد تحت شرایط مناسب کار کند و از این طریق ارضا می‌گردد. کسانی که مسئولیت پذیر هستند، مسئولیت‌ها را می‌پذیرند و حتی برای حل مسائل از قوه تخیل، ابتکار عمل و خلاقیت خود استفاده می‌کنند [۲]. یکی از راه‌های مطلوب و آرمانی این است که به افراد اجازه داده شود در امور مدیریت مشارکت نمایند. نتایج یک تحقیق نشان می‌دهد که، مدیران کنونی غالباً به صورت هم‌زمان از هر دو الگوی انگیزش استفاده می‌کنند [۳]. بدون شک در یک بیمارستان، انگیزه امر مهمی است. واحد پرستاری که از واحدهای حساس بیمارستان است نیاز به دقت در انتخاب پرستاران شایسته و انتخاب روشی از جانب سرپرستار جهت

حفظ و بقاء پرستاران دارد. بکارگیری مفروضات تئوری Y در محیط کاری توسط سرپرستاران موجب توسعه قلمرو شغلی در پرستاران شده و آنان را به کار راغب‌تر کرده و در افزایش کارایی آنها مؤثر می‌باشد. بکارگیری مفروضات تئوری X در کاهش انگیزه کاری، غیبت، ترک خدمت، عدم علاقه به کار و عدم کارایی پرستاران تأثیر دارد. استفاده دقیق و درست از تئوریهای انگیزش X و Y توسط سرپرستار سبب می‌شود که کوششها و یا انگیزه‌های پرستار مبدل به انجام وظایف مؤثر بشود [۴]. آنچه مهم است، اینست که پیروان هر یک از این تئوریها دارای مفروضاتی هستند که قضاوت، رفتار و تصمیم‌گیری هر یک از آنان را بر طبق اصولی که قبلاً به طور ناخود آگاه بر فکر آنان مستولی بوده تحت تاثیر قرار می‌دهد و نتیجه واقعی ممکن است بر هر دو مدیر پوشیده باشد. هر مدیری با توجه به نگرشهای خود بر داشت ویژه‌ای از مفروضات X و Y دارد، ضوابط و معیارهایی که مدیر در این رابطه بکار می‌گیرد بعلاوه تفاوتهایی که در تصور ذهنی از این واژه‌ها وجود دارد، با یکدیگر متفاوت است [۵]. اما در یک تجزیه و تحلیل نهایی یک وجه اشتراک را می‌توان در تمام این تعاریف ملاحظه کرد و آن اینست که مفهوم تئوریهای X و Y بیانگر مفهوم انگیزشی در مدیریت است که در نهایت ثمره آن کارائی و اثربخشی سازمان می‌باشد [۶]. با توجه به نقش مهم پرستار در روابط اجتماعی، ظرافت خاص این حرفه و تاکیددی که امروزه برای آموزش بهتر این طبقه از افراد جامعه می‌شود، جهت برخورداری بیشتر از کار آنان، پی بردن به این امر، که چگونه می‌توان با ارضای نیازهای آنان (و بررسی نظامهایی که در این امر تاثیر مستقیم دارند)، از عوامل ایجاد کننده رفتارهای نامطلوب شغلی مانند غیبت، کم کاری، ترک خدمت، تعارض و تغییر شغل، پیشگیری کرد و با ایجاد انگیزش لازم میزان بهره‌وری آنان را ارتقاء داد، حائز اهمیت است [۷] همانطور که می‌دانید هرگاه سخن از کارائی به میان می‌آید منظور کارائی فرد و یا کارائی سازمان است [۸]. لذا تعیین نگرش مسئولین بخشها (سر پرستار) که بعنوان مدیر میانی بیشترین ارتباط را با پرستار دارد نسبت به تئوریهای X و Y ضروری

صورت پیوسته بر حسب مقیاس اسمی، رتبه‌ای و نسبی ثبت شده است. تحقیق تک گروهی و دو متغیری است. داده‌ها با استفاده از روشهای آمار توصیفی و آمار استنباطی^۲ (X کای دو) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است که با توجه به امتیاز مشخص شده برای گزینه‌های چهارگانه (کاملاً مخالفم ۰ امتیاز، مخالفم ۱ امتیاز، موافقم ۲ امتیاز، کاملاً موافقم ۳ امتیاز). چنانچه فردی در راستای سوالات پاترده گانه مربوط به هر یک از تئوری X و Y امتیازی بین ۰ تا ۲۳ کسب کند نگرش منفی و چنانچه امتیازی بین ۲۳ تا ۴۵ کسب کند نگرش مثبت اعلام می‌شود.

نتایج

از کل جامعه پژوهش، ۵۲٪ مسئولین بخشهای بستری مورد مطالعه زن بودند و همچنین سابقه خدمت بیشتر پاسخگویان با ۴۴٪ بین ۱۶-۱۰ سال می‌باشد، بیشتر پاسخگویان با ۳۷٪ در گروه سنی کمتر از ۳۵ سال قرار داشته همچنین بیشتر پاسخگویان با ۴۴٪ سابقه پرستاری بین ۳-۰ سال را داشتند بقیه نتایج به شرح جداول زیر می‌باشد.

جدول ۱: توزیع فراوانی مطلق و نسبی مسئولین بخشهای بستری مورد مطالعه بر حسب جنس و نگرش آنها نسبت به مفروضات تئوری X.

نگرش جنس	مثبت		منفی		جمع کل	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
مرد	۱۱	۴۰	۲	۷/۵	۱۳	۴۸
زن	۸	۳۰	۶	۲۲/۵	۱۴	۵۲
جمع کل	۱۹	۷۰	۸	۳۰	۲۷	۱۰۰

جدول فوق بیانگر آن است که با توجه به آزمون آماری کای دو در سطح اطمینان ۰/۵ درصد و درجه آزادی ۱ بین نگرش مردان و زنان نسبت به تئوری X اختلاف معنی دار وجود دارد و بنابراین زنان نسبت به مفروضات تئوری X نگرش مثبت دارند.

جدول ۲: توزیع فراوانی مطلق و نسبی مسئولین بخشهای بستری مورد مطالعه بر حسب سن و نگرش آنها نسبت به مفروضات تئوری X.

نگرش گروه سنی	مثبت		منفی		جمع کل	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
کمتر از ۳۵	۸	۳۰	۲	۷	۱۰	۳۷
۳۵-۳۹	۳	۱۰	۵	۱۹	۸	۳۰
بیشتر از ۴۰	۸	۳۰	۱	۴	۹	۳۳
جمع کل	۱۹	۷۰	۸	۳۰	۲۷	۱۰۰

جدول فوق بیانگر آن است که با توجه به آزمون آماری کای دو در سطح اطمینان ۰/۵ درصد و درجه آزادی ۲ بین گروه سنی و نگرش نسبت به مفروضات تئوری X اختلاف معنی دار وجود دارد و به طور کلی افراد زیر ۳۵ سال و بالای ۴۰ سال نسبت به مفروضات تئوری X نگرش مثبت تری دارند.

است. نحوه نگرش سر پرستاران به این مفروضات بر علاقه به کار و کارایی پرستاران و ارائه دهندگان خدمات بهداشتی و درمانی مؤثر است.

روش

این تحقیق یک پژوهش توصیفی به روش مقطعی می‌باشد جامعه مورد مطالعه این تحقیق کلیه سرپرستاران بیمارستان آموزشی بقیه‌اله (عج) شهر تهران می‌باشد که به روش سرشماری تعداد ۲۷ از سرپرستاران به عنوان نمونه انتخاب گردیده‌اند.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بوده که حاوی سوالاتی منطبق بر اهداف تحقیق است سوالات پرسشنامه به صورت عینی بوده و بر اساس مقیاس لیکرت و از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم، از صفر تا سه امتیازبندی شده است.

البته لازم به ذکر است اعتبار و روایی این پرسشنامه با اطمینان ۹۵٪ در پژوهشهای قبلی مورد تأیید قرار گرفته است.

در این مطالعه مشخصات داده‌ها بر حسب نوع اطلاعات به

جدول ۳: توزیع فراوانی مطلق و نسبی مسئولین بخشهای بستری مورد مطالعه بر حسب سوابق خدمت بعنوان پرستار و نگرش آنها نسبت به مفروضات تئوری X.

جمع کل		منفی		مثبت		نگرش ← سوابق خدمت پرستاری ↓
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۱۵	۴	۴	۱	۱۱	۳	کمتر از ۱۰
۴۴	۱۲	۲۲	۶	۲۲	۶	۱۰-۱۶
۴۱	۱۱	۴	۱	۳۷	۱۰	بیشتر از ۱۶
۱۰۰	۲۷	۳۰	۸	۷۰	۱۹	جمع کل

جدول فوق بیانگر آن است که با توجه به آزمون آماری کای دو در سطح اطمینان ۰/۵ درصد و درجه آزادی ۲ بین سابقه خدمت و نگرش نسبت به مفروضات تئوری X اختلاف معنی دار وجود دارد و به طور کلی افراد با سابقه کار بالای ۱۶ سال نسبت به مفروضات تئوری X نگرش مثبت تری دارند.

جدول ۴: توزیع فراوانی مطلق و نسبی مسئولین بخشهای بستری مورد مطالعه بر حسب سوابق سر پرستاری (مسئول بخش) و نگرش آنها نسبت به مفروضات تئوری X.

جمع کل		منفی		مثبت		نگرش ← سوابق سرپرستاری ↓
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۴۴	۱۲	۷	۲	۳۷	۱۰	۰-۳
۲۶	۷	۱۶	۴	۱۱	۳	۴-۷
۳۰	۸	۷	۲	۲۲	۶	بیشتر از ۷
۱۰۰	۲۷	۳۰	۸	۷۰	۱۹	جمع کل

جدول فوق بیانگر آن است که با توجه به آزمون آماری کای دو در سطح اطمینان ۰/۵ درصد و درجه آزادی ۲ بین سابقه پرستاری و نگرش نسبت به مفروضات تئوری X اختلاف معنی وجود دارد و به طور کلی افرادی که بین ۰-۳ سال سابقه داشته اند نسبت به مفروضات تئوری X نگرش مثبت تری دارند.

جدول ۵: توزیع فراوانی مطلق و نسبی مسئولین بخشهای بستری مورد مطالعه بر حسب جنس و نگرش آنها نسبت به مفروضات تئوری Y.

جمع کل		منفی		مثبت		نگرش ← جنس ↓
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۴۸	۱۳	۱۱	۳	۳۷	۱۰	مرد
۵۲	۱۴	۰	۰	۵۲	۱۴	زن
۱۰۰	۲۷	۱۱	۳	۸۹	۲۴	جمع کل

جدول فوق بیانگر آن است که با توجه به آزمون آماری کای دو در سطح اطمینان ۰/۵ درصد و درجه آزادی ۱ بین جنسیت و نگرش نسبت به مفروضات تئوری Y اختلاف معنی دار وجود دارد و به طور کلی زنان نسبت به مفروضات تئوری Y نگرش مثبت تری دارند.

جدول ۶: توزیع فراوانی مطلق و نسبی مسئولین بخشهای بستری مورد مطالعه بر حسب سن و نگرش آنها نسبت به مفروضات

تئوری ۷.

جمع کل		منفی		مثبت		نگرش ← گروه سنی ↓
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۳۷	۱۰	۰	۰	۳۷	۱۰	کمتر از ۳۵
۳۰	۸	۱۱	۳	۱۹	۵	۳۵-۳۹
۳۳	۹	۰	۰	۳۳	۹	بیشتر از ۴۰
۱۰۰	۲۷	۱۱	۳	۸۹	۲۴	جمع کل

جدول فوق بیانگر آن است که با توجه به آزمون آماری کای دو در سطح اطمینان ۰/۵ درصد و درجه آزادی ۲ بین سن و نگرش نسبت به مفروضات تئوری اختلاف معنی دار وجود ندارد.

جدول ۷: توزیع فراوانی مطلق و نسبی مسئولین بخشهای بستری مورد مطالعه بر حسب سوابق سر پرستاری (مسئول بخش)

ونگرش آنها نسبت به مفروضات تئوری ۷.

جمع کل		منفی		مثبت		نحوه نگرش ← سوابق سرپرستاری ↓
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۴۴	۱۲	۰	۰	۴۴	۱۲	۰-۳
۲۶	۷	۴	۱	۲۲/۵	۶	۴-۷
۳۰	۸	۷	۲	۲۲/۵	۶	بیشتر از ۷
۱۰۰	۲۷	۱۱	۳	۸۹	۲۴	جمع کل

جدول فوق بیانگر آن است که با توجه به آزمون آماری کای دو در سطح اطمینان ۰/۵ درصد و درجه آزادی ۲ بین سوابق پرستاری و نگرش آنها نسبت به مفروضات تئوری اختلاف معنی دار وجود ندارد و به طور کلی افراد کم سابقه در سرپرستاری نسبت به مفروضات تئوری نگرش مثبت تری دارند.

جدول ۸: توزیع فراوانی مطلق و نسبی مسئولین بخشهای بستری مورد مطالعه بر حسب سوابق خدمت بعنوان پرستار و نگرش

آنها نسبت به مفروضات تئوری ۷.

جمع کل		منفی		مثبت		نگرش ← سوابق خدمت پرستاری ↓
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۱۵	۴	۳/۷	۱	۱۱	۳	کمتر از ۱۰
۴۴	۱۲	۳/۷	۱	۴۱	۱۱	۱۰-۱۶
۴۱	۱۱	۳/۷	۱	۳۷	۱۰	بیشتر از ۱۶
۱۰۰	۲۷	۱۱	۳	۸۹	۲۴	جمع کل

جدول فوق بیانگر آن است که با توجه به آزمون آماری کای دو در سطح اطمینان ۰/۵ درصد و درجه آزادی ۲ بین سوابق خدمت و نگرش نسبت به مفروضات تئوری اختلاف معنی دار وجود ندارد و به طور کلی سرپرستاران با سابقه ۱۰ تا ۱۶ سال نسبت به مفروضات تئوری نگرش مثبت تری دارند.

بحث

می‌توانند در حل مشکلات سازمانی خود خلاق و خود رهبر باشند. از طرفی نتیجه این تحقیق نشان داد که ۸۹٪ درصد از پرستاران نسبت به مفروضات تئوری y نظر مثبت دارند که نتیجه این تحقیق با نتیجه تحقیقی که گیل تومولتی انجام داد مطابقت دارد در آن تحقیق هم که قسمتی از آن در خصوص نگرش ۱۱۰ پرستار نسبت به مفروضات تئوری x و y بود نشان داد که بین آزادی عمل و رضایت از کار همبستگی مثبت وجود دارد. همچنین نتیجه تحقیق سالی اورسون در خصوص بررسی نگرش مدیران خدمات پرستاری نسبت به مفروضات تئوری y در دانشگاه کالیفرنیا انجام شد نشان داد که نقل و انتقالات کارکنان دارای ۱۵ سال سابقه به بالا بدون مذاکره با آنان منجر به عدم توسعه نقش و تضعیف روحیه می‌شود که نتایج آن با نتایج این تحقیق مطابقت دارد. در پایان پیشنهاد می‌شود با توجه به نقش مهم مسئولین بخشها در آموزش و مدیریت پرستاری لازم است که مسئولین بخشها با مفروضات تئوری x و y آشنا شوند و بدانند مفهوم این تئوری‌ها چیست زیرا یکی از تئوری‌های اساسی مدیریت و انگیزش، تئوری‌های x و y است و نیز امیدوارم نتایج این تحقیق سبب شود مسئول یک بخش به صرف اینکه در مقام مدیریت قرار گرفته است از زیردستان خود درخواست اطاعت کورکورانه نداشته باشد بلکه به مدد تخصص، مهارت و تجربیات، اهداف سازمانی را برای پرستاران روشن سازد و به صورت مناسب و گوناگون آنها را در جهت تحقق اهداف ترغیب نماید و همانگونه که گفته شد در آموزش پرستاری به مباحث علمی و کاربرد آنها پس از فارغ‌التحصیلی در زمینه‌های مختلف به ویژه زمینه‌های مدیریتی بیشتر توجه شود.

منابع

1- Porter, Raymond E. Miles "motivation and management" in Joseph W. Mc Guire ed. Contemporary management: issue and viewpoints (Engle wood cliffs n.j. prentice hall

نتایج نشان می‌دهد به طور کلی پاسخگویان نسبت به تئوری x و y نگرش مثبت دارند که نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیق خانم حیدری که در آن، نگرش مدیران خدمات پرستاری نسبت به مفروضات تئوری x و y در بیمارستانهای آموزشی - درمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی مستقر در شهر تهران انجام شده است مطابقت دارد که نشان داد مدیران پرستاری نسبت به مفروضات تئوری x و y نگرش مثبت دارند. البته نتیجه این پژوهش با نتیجه پژوهشی که توسط کدوتین انجام گرفته است و در آن نگرش مدیران خدمات پرستاری نسبت به مفروضات تئوری x و y سنجیده شده است مطابقت ندارد چرا که در آنجا ۷۰٪ درصد از مدیران پرستاری نسبت به مفروضات تئوری x نگرش منفی و ۳۰٪ درصد از پاسخگویان نسبت به مفروضات تئوری y نگرش مثبت داشتند البته به نظر محقق داشتن نگرش مثبت نسبت به تئوری x و بکارگیری مفروضات آن توسط مسئولین بخشها و مدیران، مانع از رشد و پیشرفت فرد و سازمان می‌شود. یکی از وظایف مدیران هدایت و کنترل است به شرطی که کارکنان را به موقع راهنمایی کنند. زیرا تحقیقات نشان داده است که کنترل و سرپرستی مداوم، سبب سلب اختیار از کارمند شده و مانع کارایی می‌شود. یکی از بارزترین نقاط ضعف مدیران، سخت‌گیری در حین کار است. زیرا از مرفوس سلب اختیار می‌کند و روحیه همکاری را از بین می‌برد، فرد هر چقدر هم شایسته باشد نمی‌تواند به تنهایی کار را انجام دهد لذا تفویض اختیار، انگیزه کار و احساس مسئولیت در کارمند را افزایش می‌دهد. یک مدیر خوب کسی است که بتواند موقعیت سازمان، ظرفیت و مسئولیت‌پذیری افراد را سنجیده و سپس تفویض اختیار کند تا بتواند از تمام توان موجود در سازمان و افرادی که در حیطه نظارت او هستند به نحو احسن استفاده کند. نظارت و کنترل بیش از اندازه و دخالت زیاد در امور کارکنان نیز موجب تقلیل انگیزه می‌شود کارکنان اگر از کار خود راضی و دارای انگیزش باشند و قابلیت و توانایی لازم را داشته باشند

- ۵- صادقپور ا، مقدس ج. سازمان، مدیریت و علم مدیریت. تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی ۱۳۸۳.
- ۶- کازمایر ل. اصول مدیریت. ترجمه اصغر زمردیان، آرمن مهرورزان، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی ۱۳۸۲.
- ۷- اسفندیاری س. بررسی میزان و علل غیبت پرستاران در نوبت کارهای مختلف بیمارستانی و رابطه آن با وضعیت اقتصادی و اجتماعی آنان. پایان نامه فوق لیسانس پرستاری، دانشکده علوم پزشکی دانشگاه تربیت مدرس ۱۳۶۹.
- ۸- اقتداری ع.م. سازمان و مدیریت، سیستم رفتار سازمانی. تهران، انتشارات مولوی، ۱۳۸۴.

1994; 545 – 570.

2- douglas mc gregor the human side of enterprise (new york: mc graw. hill 1960; and the profes. 2004; 148-163.

3- Raymond E. Miles "humand relations or human resources " harvard business review 2005; 43(4): 148-163 .

۴- لطفی ز. نقش روحیه و رابطه آن با کارایی کارمندان در بانک سپه مرکزی. پایان نامه فوق لیسانس دانشگاه علوم اداری و مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران ۱۳۶۸.