تغییر و کاربرد آن در مدیریت پرستاری

ترجمه و تألیف: خانم نجیبه حامد یزدانی

سری‌های آموزشی بیمارستان ویل عصر (عج)

تقدیم:

تغییر و درگویی از زمان‌های باستانی مورد بحث علمی و فلسفه بوده است از فلسفه‌ای که به کلی حکمت را نشیمندندی (1) و دلوسیوس (2) و زنون (3) فلسفه‌ای که فیلسوف انسانی فرایند گردیده است در مقابل آنها هرکلی (4) که همیشه جهان را همواره در آتش و در حال درگویی و حکمت می‌دهد. دانشمند (5) که در فریستم نت‌بردی آنها را اثبات نموده و اینک با پیشرفت علوم ثابت گردیده است که اینها نیز ثابت نبوده و همواره دستخوش تحول هستند. اثبات حکمت جهانی بسفر و عالم بزرگی جون ملاصدرا شیازی موجب بروز تحول واقعیت اکنون‌البته برای تمامی پدیده‌های گذشته قدر مسلم اینکه جهان در حال تغییر و درگویی است و این تغییر بسیار سریع و تند است. اغلب افراد در بر این تغییر بمانند اما برای آنها راهی به جنب و هم‌هنگی با این تغییر و درگویی باتی‌پا و سبز رفته که هر نظام و سازمان، همگامی با تحول است. به عبارت دیگر هر سیستمی که بتواند با تغییر شکل، ترکیب و رفتار خود، قدرت تطبیق با محیط را پیدا کند می‌تواند به موجودیت خود ادامه دهد. تسویه‌داری معتمد است، آنها که بتوانند خود را با درگویی های بی‌پروانه‌های هم‌هنگ کنند، شاهد پیروزی را در اگر ش خواهند کشید.

1. IN = Service - education
2. Paramindus
3. Lucipous
4. Zenoun
5. Heraklithe
6. Ainshtan

پیشنهاد مدیریت 29
تغییر چیست؟

تغییر فرآیندی است ناشتا که در طی آن همه چیز غیر از چیزهایی که بوده می‌شود و در تعیین دیگر‌
می‌توان گفت، نگرفته بک دقت گزینی
محور از وضعیت به وضعیت
دیگر است که در طی آن کلیه
عادات و سنین مرسم از بین رفته و
آیندازی می‌شوند و متغیر در برادر
فرد ایجاد می‌شود. در واقع فرآیند
تغییر حرکتی از یک سیستم به
سیستم دیگر است که در ابعاد
مختلفی در سازمانها و ساختم
سیستم‌ها و نظام‌های اجتماعی
ایجاد می‌گردد.

به وقوع پیوسته مست نگرفته و
تحول اجتماعی را باید در بک‌نکر
و ابتدای و بیدارد جدید
جستجو کرد. اجتماعات بشری از
بند성 در بندند بوجود آوردن
در گذشته به‌کار رفته و
در تلاش آن‌ها که این اجتماعات
وجود دارند ادامه دارند. پایان
بر پایه این اصل، انسان در گذشته،
هنگام حالت علائم‌سازی بوده،
جیرایی را که مانع از مبهم
اجتماعی دگرگونی گشته است،
با استفاده از تحولات مطلوب
را ایجاد کند. آن‌ها می‌پیروی
اجتماعی است تحول و دگرگونی
است و آن‌ها که انسان می‌تواند
اجتماعی است تحول در کمیت و
کمیت این تحولات است نسبت

4 - Kerwell
2 - Mentice
3 - Accident Change

حیات/شماره ٧
1- تغییر از روش تفکر و تعقل و برنامه‌ریزی شده (+) برای حل یک مشکل در بیهوید معمولی نگیری را به واسطه آوردن با در نظر گرفتن اینکه، برخی از مسئولان دانش عملي است یک برنامه بايد انجام زندگي انسانهايی که از آنها مراقبت می‌کند، به کار گیرد.

مراحل تغییر:

یکی از موضوع اصلی نگرش برنامه‌ریزی شده مطلوب می‌باشد. لذا از مراحل برنامه‌ریزی باید به حفظ بشریت برداخته شود.

تغییر برنامه‌ریزی شده عبارت است از کاربرد داشتن و مهارت بروز مبرد به‌منظور وجود آوردن دگرگونی در عملکرد و رفتارهای سازمانی.

مهارت در کاربرد تغییر برای مدیران، ایجاد بیضا با ارزش در بیمارستان و یا خارج آن می‌باشد. بايد توجه داشته که خود فرآیند تغییر بر مبانی نظریه حل مسئله (+) می‌باشد درست مانند فراآیند برخی از (+) طریقه است که مانند هر عملکرد مدیریت بايد طرح تنظیم شده قابل اجرا و موردنی باشد.

تغییر یک واقعیت زندگی است. با این وجود در صورتیکه قرار باشد مدیران از اینکه نیاز اقتصادی دیده، تغییر به‌مر
نواورهایی استقبال و استفاده
خواهند نمود.

آگاهی بیشتر مناظر در برای
تغییر را کاملاً می‌دهد.

پایین توجه داشته اکثر مناظروها
بصورت گروهی توزیع کارکنان
ایجاد می‌شود و معمولاً در مر
کوششی برای نیازهای انرژی، افراد
و وجود دانست که با آن به صدای
بروی خیزند. برخی این مناظر را
اشکاله‌ریزی می‌دانند. یک عامل
تغییر با توجه به شاید با این
به مراقب‌کنی کم‌خاطر از افراد
می‌توانیم مخاطب کرد و
حتی گاهی فرزند به گذشته در بار
مختل خود نمی‌باشد با این
بدانیم تغییرات کوچک مناظر
کم‌تر و تغییرات کوچک‌‌تر
مختل‌هایی و سعی را برای
در تغییر در نوع نیروی و جوی
دارد نیروهای محکم (۲) که
شهابیت که برای تغییر ایجاد و
فرآیند می‌کنند و طرح را به جلو
هدایت می‌کنند و نیروهای
مقاوم (۳) در برای آنها خلاف
جهت آن‌ها کار می‌کنند. برای برای
تغییر باید نیروها را از هم جدا
و مشخص نمود و با حداکثر
تعادلی بین آنها ایجاد نمود.

استفاده از یک روش در سازمان
طولانی تر بوده باشد، مراقبت
بیشتر خواهد بود. چراکه در
وضعیت قبلی افراد احساس
امسیت و رضایت و خشنودی
می‌کردند.

مناظر ممکن را با دادن
اطلاعات گسترده به کارکنان
می‌توان خشونت نمود. خود عامل
تغییر می‌تواند عامل مناظر
پانزده و پانزدهکس. عامل تغییری که
می‌تواند به مسابل کاری و گروهی
اجتماعی کارکنان خود در موقع
طرح تغییر نداشت باشد بیشتر با
مقاومت کارکنان خود روبرو
خواهد شد. همچنین اگر از ساعت
کاری زیاد انسجام نموده، از
کارکنان بیش از حد معمول کار
بکند، بی‌پرویه با مقاومت
شدن و روبرو می‌شود.

۳- Resistance to Change
۲- Driving Forces
۱- Resistance against Change

1- Resistance against Change
2- Driving Forces
3- Resistance Forces

ورزش‌های مدیریت / ۲۳
کاست شرود و تغییر مطاپی با ارزش‌ها و اعتقادات افراد باشد. در نصیم‌پردازی برخی مشترکت‌ها داشتند.

در این صورت تغییر بر مبنای رضایت نسی و آگاهی افراد بوده و مواقف کامی به دنبال خواهد داشت. یکی دیگر از سیاست‌های که در ایجاد تغییر بسیار معقید است، این است که عامل تغییر دانش کافی را در افراد زیر موارد ایجاد کند. وقتی افراد بدانند چرا و دانش کافی در مورد موضوع داشته‌باشند در آنها خودداری بوده‌اند (1) بوجود خواهد آمد، و به کاهش مقاومت در افراد کمک می‌کند.

لرزم تغییر: (2) فرآیند تغییر مانند فرآیند ایجاد تغییر شرکتی شامل مرحله بررسی، بررسی‌های اجرایی و ارزیابی است. در قدیم اول فرآیند تغییر، عامل تغییر باید آگاهی افراد را درباره وضعیت موجود به دقت کامی افزایش دهد و مشکلات کامی موجود را تشخیص دهد. برای افراد نمود تغییر بی‌پر

است مراحل زیر به ترتیب ارائه و طرح گردید:

1- تشخیص مشکل
2- Self - interest
3- Change Process

فاعل تغییر باید افراد زیرست را ترغیب و نشان نماید که هر چند بیشتر در تغییرات و تحولات شرکت نموده و با تاکید اینکه روش جدید نسبت به روش قدیم بهتر است، باید از افراد بهوارده که زمان کوتاهی پیش روی روش جدید باشند و پدیده‌های مطلوب و نامطلوب آن‌ها مدیرانش باوی در ميان می‌گذراند. اگر کارکنان ایزی و یادروز و عدم رضایت کردن، باید آنها را به بی‌اهمیت بودن مساوی باشند به دربار فردی روشن و نیاز نمایندگی که روشن جدید آگاه ساخته و آن را قانون نماید که روشن جدید را بار دیگر امتحان کند.

به حال اگر در طرح تغییر عوامل بزادرانه به‌ایستی از نیروهای محرکه بود و با آنها از اولگی اجباری جهت پیشرفت استفاده نمود.

مدیر بزرگسال بعنوان یک عامل تغییر بی‌پرستاری بطور کامل تغییر را نمود شناسایی قرار داده و در یک موقعیت مناسب آن‌ها اجرا نماید.

هم‌میانگین باید خود را آراما مقاومت کرده و بدانند که مقاومت در برابر تغییرات اجتماعی ناپذیر است.

علل مقاومت:

- عامل تغییر باید بدانند که علل
- زیر در مقاومت مورثند:

- گرفتن به وضعیت
نگه‌داری آن در یک حمام‌سازی، که نشانگر سطح انگیزه و انرژی پرسنل باشد.

۶. مهارت در ارتباطات انسانی.
گسترش و توسعه ارتباطات فردی.
مدیریت گروهی و مهارت در روش حل مساله.

۷. استقرار تغییر
مدیران پرفارسی برای ارائه
مراقبت‌های پرفارسی و بدعاستی
بهتر نیاز به تغییر و تعویض
مشکل داده. پرفارسان مدیر و
دگر عاملان تغییر بااید نوجه
داشته باشند، از طرح‌هایی که در
سایش شکست خورد است دوباره
استفاده نمایند.

۸. در روند تغییر حداقل سه
مراحل وجود دارد بررسی
تشخیص مسطح و تجزیه و تحلیل
آن. پس از آنکه در یک سازمان
عامل تغییر کار تحسینی را آغاز
کند، نیاز به این مورد آگاهی کاملی
از دید کسی اوضح را مشاهده
کند؟ دید خود را؛ دید کارفرما
یا زیرسازان؟ به‌جز چه مدیران
دایر آن است که اوضاع
زا دید بیشتر افرادی که تغییر بر
آنها تأثیر می‌گذارد، مشاهد شود.
در خانه‌ام اشاره می‌شود که
عاملان تغییری موفق خواهند بود
که دارای توانایی و مهارت‌های زیر
باشند:

۱- توانایی ادغام ایده‌ها از تمام
متابع آماتی.
۲- توانایی ایجاد انرژی و
ویژگی‌های مدیریتی / ۲۵