ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی مدیران بیمارستانی در ارتباطات میان فردي سازمانی: یک مطالعه کیفی

مقالهٔ پژوهشی

چکیده

ارتباطات میان فردي مدیران بخش مهمی از توانایی و عاملی کلیدی در ارتباطات عمیکرده به شمار می‌رود و بر کیفیت سطح خدمات و سلامت جامعه تأثیر کرده است. در زمینه مهارت ارتباطی مدیران بیمارستانی با روابط توجه به درک آنان مطالعات آن مورد توجه نمی‌شده است. این مطالعه با هدف تبیین درک مدیران بیمارستانی از ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی سازگاری با شایستگی ارتباطی انجام شد. این مطالعه با روش تحلیلی و با روش آنالیز محورهای شیوه‌ای استقراضی انجام شد. نمونه‌گیری به صورت مبتنی بر هدف شروع و تا انجام داده‌ها ادامه یافت. از صاحب و مشاهده‌ی بدون ساختار به‌منظور گردآوری داده‌ها استفاده شد و تمامی مصاحبه‌ها ضبط و دست‌نویس شدند. با استفاده از روش تحلیل محورهای و صورت مقایسه‌های مداوم، داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

مشارکت کنندگان در مطالعه ۳۳ نفر از مدیران بیمارستانی شهر تهران (۱۲ نفر زن، ۹ نفر مرد، محدوده سنی بین ۳۵ تا ۵۳ سال، ۵ تا ۳۳ سال سابقه کاری شامل: مدیر داخلی ۷ نفر، مترجم ۴ نفر، سرپرست ۵ نفر، و سرپرست ۷ نفر) بودند. در فرآیند آنالیز محورهای شیوه‌ای استقراضی، شش درونمایه، در ابعاد اخلاقی (نوع دوستی و انسان‌گرایی - راستی و درستی - اعتمادگرایی) و شخصیتی (پشتیبان و مسئولیت‌پذیری - قاطعیت - پویایی و کمال طالیبی) به‌عنوان درونمایه‌های اصلی از داده‌های پژوهش انتخاب شد. آن‌ها در ابعاد عمیق و ماهیت ویژگی‌های استند که مدیران در فعالیت‌های خود برای ارتباط با کارکنان بیمارستان تجربه کرده‌اند. آنها همچنین با توجه به آزمون‌های دیش و فرهنگ جامعه مورد مطالعه بانوی شهدانی و هر کدام دارای طبقات متعددی نیستند. مطالعات حاضری نشان داد که درونمایه‌های حاصل از ادوار و تجربه مدیران بیمارستانی در ابعاد اخلاقی و شخصیتی در بهبود ارتباطات میان فردي مدیران حائز اهمیت است و می‌تواند در دیدگاه جدید علوم سلامت کمک کند. در این مطالعه با توجه به دو میزار مهم و ارگذار ارتباط‌ها و فرهنگ اسلامی - ایرانی جامعه، شرایط را برای ایجاد بستر لازم در سازگاری شدن مدیران با این ویژگی‌ها فراهم نمی‌نمایند.

واژگان کلیدی: ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی، ارتباطات میان فردی، ارتباطات سازمانی

استاد گروه مدیریت دولتی دانشگاه تهران ۱
استاد گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه تهران ۲
دانشجوی دوره دکتری مدیریت دولتی دانشگاه تهران ۳
نشانی: تهران، تاقلاط بزرگراه شهرچمران و آذو احمد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران گروه مدیریت دولتی، تلفن: ۹۲۸۷۲۹۸۱۰۹
Email: hnnavipour, navi@gmail.com
مدیران ناکام آموزه بوده (18) و خطاهای ارتقاء علمی اصلی
نکات آموزشی مهم‌های بالینی نیز دانسته شده است (19). درصد مراجعان از کیفیت تعامل مدیران و کارکنان و 62 درصد
از کیفیت باشگاهی مدیران ارزیابی نموده‌اند که نشان دهنده نارسایی ارتباطی مدیران است (21). لذا
ضرورت توجه به مدیران ارتباطی احتمالی در بخش
خدمات بیشتر از گذشته احساس می‌شد (22). کم‌مدیر
پژوهش در زمینه مهارت‌های ارتباطی مدیران حوزه سلامتی خصوصاً اساس تجربه و درک جاری خود مدیران
که به رفاه ملی جامعه مرتب می‌شود وجود دارد. به همین
دلیل این مطالعه طی سال‌های 88–1387 به‌پرسی ادراک
مدیران بهداشتی و ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی برخاسته
تایه مدیران برای توسعتی مهارت‌های ارتباطی میان‌فرتی
کمک نموده و عملکرد ارتباطی آنان را بهبود و توسعت داشته و رضایت مددی کارکنان بیش از پیش بهبود یافته و کیفیت
خدمات تضمین گردید.
روش کار
با توجه به این که هدف این مطالعه تبیین ادراک مدیران از
ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی آنان در برخورداری ارتباطی است،
جهت کشف و دستیابی به این ویژگی‌ها از روابط کیفی و
روش آنالیزی محترم استفاده شد. در این روش از اطراف فرایند
طبقه‌بندی‌سنجی‌کننده، گذشته و درون‌سنجی‌ها مورد نظر
سالم‌سنجی قرار می‌گیرند. تحلیل محوراً چنین فرایند از استخراج محتوای عینی
برگرفته از داده‌های متنی است. از این طریق می‌توان
درون‌سنجی و الگوهای پنهان را در محتوای داده‌های
شرکت‌کننده در مطالعه استخراج کرد (23). با توجه به
اینکه در روابط کیفی پدیده‌ها باید در بستر طبیعی مورد
مطالعه قرار گیرند، بیمارستان‌های شهر تهران به عنوان محیط
پژوهش انتخاب و در این مطالعه بر انجام نموده. افراد مورد
نظر از نمونه‌گیری هدف‌مند یعنی از مدیران که در بیمارستان‌ها

1 Content analysis

مقدمه
ارتباطات در مطالعات سالمانی عمیکی مهم در موفقیت
سالمانی به‌شمار رفته (1) و در تقویت سالمانی جایگاه
مصطفی‌یاده (2). مدیران براز ارتباطی عملکرد تازه‌مدیر
مهارت‌های ارتباطی هستند (3) و بروز و ظهور مهارت‌های
ارتباطی بین فردی عمیکی کمک‌کننده به‌شمار رفته (4) و
می‌تواند تحقیق ارتباط سالمانی سالمانی کمک کند (5). از
طریق ارتباط درون‌سالمانی باعث بروز شفافیت رفتاری شده
(6) و در مراوات سالمانی حیاتی بوده و ارزش آن بخش
جدا نشدنی از ارزش خدمات می‌باشد (7).

ارتباطات از مهارت اصلی مدیران بوده و عامل تغییر
سالمانی است (8). از جمله این مهارت ها که فرهنگ مر
جامعه در آن نقش بسزایی دارد (10). اعتماد متقابل بین
مدیران و کارکنان است که عصری اساسی در فرانک ارتباط
به‌شمار رفته (11) و همچنین دیگر مهارت‌های ارتباطی مثل
مهندسی فناوری و نفوذی رفتار با دیگران آموزشی است
(12). نتایج نشان داده که روابط بین مدیران و کارکنان از
جلو عملکرد به‌هرهوری کاهش یافت، تجویز و
کیفیت خدمات است (13) و عوامل شخصیتی نیز در کسب
این مهارت‌ها مؤثر بوده و فراخوانی یاد منظور تأثیر
قرار می‌دهد (14).

سالمانی‌های تیم‌محور بیشتر سالمانی‌های بهداشتی -
درمانی که دارای محیطی پویا و آسیب‌پذیری برای نظارت و
کنترل نیازمند مدیران برخوردار از مهارت ارتباطی در
شکل‌دهی به مهارت‌های ارتباطی عملکرد است. هستند (15). مدیران
جهانی سالمانی باید به‌خود آگاهی داشته که هرکدام
به‌اعتماد‌آوری ناشی از شکسته‌دار شدن روابط بین فردی
سالمانی می‌تواند به تقویت سالمانی محور آنان اسیبی
جدی وارد نماید. (16) که این ضرورت تلاش مدیران را برای
کسب و توسعت این مهارت‌ها تحقیق می‌سازد (17). از طرفی
دریافت کننده‌ها خدمات معتقدند که کیفیت عملکرد ارتباطی


مصاحبه عمیق انجام شد. کلیه مصاحبه‌ها و مشاهدات مصاحبه‌های تلفنی پژوهشگر انجام شد. مصاحبه با هر فرد بسته به میزان همکاری و علاقه در آن هدایت صورت گرفت. در حال حاضر، در جلسات بطور متوسط حدود ۶ کیو ساعت بود. از آنجایی که مصاحبه در محیط کار و ساختار داده‌های انگیزه می‌سازد و کارکنان روابط روز آن را به بکار افتاده از آنجایی که مصاحبه با هر کسی که ابتدا استقرار و در زمان دیگری امکان نیست و به دلیل انجام مصاحبه‌های بعدی برای کنترل کلیه استراتژی شده گاهی اوقات مصاحبه به‌طور کامل به هم رسید. برای دلگیری در این پژوهشگر جهت دستیابی به مشاور کننده با ارائه معرفي نام به مسئولان مراجعه و برای پیشگیری از افتخارات پژوهشی از آن ارائه پیشنهاد می‌گردد و در مراجعه به‌طور دوستی به هر واحدهای افرادی که دارای اطلاعات کفی می‌باشند و نیاز به افتخارات می‌باشند مصاحبه‌های مشخص شدند. پس از کسب موافقت مدارک و توصیه اهداف پژوهشی پرداخته و به تبعین وقت قبلی مصاحبه و مشاهده آغاز می‌گردد. مشاور کننده نسبت به مراتب بهود داده اطمینان حاصل نمودند. در این‌جا هر مصاحبه پژوهشگر ضمن معرفی خود از افراد مورد مطالعه درخواست می‌کرد که به معرفی خود، سابقه‌ای کاری و فعالیت‌های روزمره‌ان را توضیح دهد. با توجه به توضیحات مشاور کننده، سایر سوالات و ابهاماتی که در ذهن پژوهشگر بوجود می‌آمد مطرح و تا انتهای مصاحبه به شکلی که سوالات پژوهش مورد بررسی قرار گردید و تجارب می‌دانست شدواد ادامه می‌یافت.

شیوه تجزیه و تحلیل

جمع‌آوری داده‌ها با مصاحبه مربی‌های بیمارستانی در این استفاده شد. برای پیدا کردن نمونه‌هایی با تجربه که، این‌ها نیز از روش مصاحبه‌های حاضرین جهت استفاده می‌شناسی آنها استفاده نمودند. روند مونتاژی گروه گلوله برای هم بوده است. داده‌ها در این مطالعه از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختاری در انجام مصاحبه‌های مصاحبه‌های جمع‌آوری کردیم. ملاک انتخاب مدیران کننده در این مطالعه داشت حداکثر ۵ سال سابقه کار مدیریت، امکان نمایش جهت شرکت در مطالعه بود. در این مطالعه برای رسیدن به هر بحث اشاعه داده‌ها با ۲۲ مصاحبه کننده مصاحبه کردند و موارد ارجی رابطه آنان در برخورداری با همکارانی مورد مشاهده قرار گرفت. شرکت کننده از نظر سایبانی این دستور، جنس، وضعیت تعلیم، تخصص‌ها، و شغل دارای دیدگاه‌های نسبتاً میانگین بودند. مصاحبه‌ها به‌صورت افزایش و در محیط کار مدیران به شکلی که ورش و خروج این روز آزاد بودند انجام شد. هدف پژوهشگران به‌طور عمیق تجارب مدیران به تعیین ادراک آنان از ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی‌شان در توجهی ماهمارتها اشاره نش دارد. به‌رد دکه با طرح سوالات با مانند، رئیس در مورد نحوه ارتباط حداکثر با زیر دستیان آن که به این بی‌این ارتباط برقرار می‌کند توضیح دهد، ارزیابی شما از ارتباط با همکارانی چگونه است. مصاحبه شروع و براساس پایخوان مشاور کننده سوالات غیر مستقیم جهت کشف داده‌های مرتبط مثل: جامعه می‌رایی همکارانی به من اعتماد دارند چنین یکی چه فشاری داشتن که این به شما اعتماد کرده‌اند، مصاحبه‌های دامنه می‌یافته.

شیوه جمع‌آوری داده‌ها

جمع‌آوری داده‌ها با مصاحبه با مصاحبه در انجام مصاحبه‌های بیمارستانی شامل: مدیر داخلی، مترون، سوپورت‌اپور و سرپرستان بخش‌های شروع شد، از انجام مصاحبه با ۵ نفر از مدیران و کنگره کننده مصاحبه‌ها، داده‌ها به‌طور ده‌مرداد نمود که ۲۳ مورد

1 Constant comparative analysis
چند بار آن را ملاحظات نموده تا اعتماد شرکت‌کننده را جلب نماید و فضایی مناسب جهت انجام مصاحبه‌های عینی به وجود آید. در طول مطالعه جهت اعتبار بخشیدن به داده‌ها بدن معنی که داده‌ها و مقوله‌ها به‌دست آمد از دیدگاه مشارکت‌کننده معنی دار بود. پژوهشگر ضمن نامه و ارتباط شخصی با نمونه‌ها با بازیگران داده‌ها و مقوله‌ها حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها، توسط مشارکت‌کننده و تایید آن‌ها پرداخت. از طرفی برای تایید و صحت داده‌های به‌دست آمده و مقوله‌های طبقه‌بندی شده با افراد خبره و کارشناس در زمینه‌ای موضوع پژوهش مراجعه و بازیگران مقوله‌ها و طبقات نیز توسط آنان انجام و مورد تایید قرار گرفت. اعتباربخشی نتایج بخش فعالی از فایل‌های پژوهش است. در این کار پژوهشگر به سه شکل مقایسه‌ای پویه تحلیل داده‌ها در جریان کدگذاری به تطبیق همگونی میان اطلاعات و مقوله‌های پیدا برد. شدید مردادر (۸۷). در این مطالعه به نسبت به مقوله‌ها انجام گرفت. پژوهشگر سوالاتی دربارهی مقوله‌ها و سطح با مشارکت‌کننده تحر نمود و پس از آن داده‌ها مورد برای اعتباربخشی بروز از اعضای هیأت علمی، خبرگان و کارشناسان امر استفاده شد. علاوه بر آن، با تعدادی از میان‌برداران که در پژوهش مشارکت نداشتند که و طبقات انجام شده در میان گذاشته شد و تاپس و تطبیق نتایج نیز توسط آنان مورد تایید قرار گرفت.

تایید

شرکت‌کننده در مطالعه شامل ۲۳ نفر از میان‌برداران بیمارستان‌های شهر تهران بودند که مشخصات آن‌ها در جدول شماره یک آمده است. پس از جمع‌آوری داده‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها، متین مصاحبه چندین بار خوانندگی شد که تایید کامل در داده‌ها ضرورت شد و آسان‌تر کامل به داده‌ها حاصل گردید. بعد از مشخصات شدن مفاهیم، ۱۳۸۵ که اولیه استرداد شد. این کد‌ها چندنی بر مورد، خلاصه‌سازی و براساس تشکیل و

1 In vivo
2 Credibility
3 Dependability
4 Fitness
5 Confirmability

---

6 Membercheck
7 Specialcheck
بودن. اگر موردی را بپینید که حفظ، نیازی نمی‌ماند [مدیریت ۱۰] احترام گذاشتن به افراد ارتباط می‌تواند راکدار کند. این‌گونه افراد، سپس درون‌مان‌ها براساس ماهیت، به‌صورت مفاهیمی و افزودنی نامگذاری شوند. باید ترتیب این درون‌مان‌ها، ماهیت و ابعاد هر یک از ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی را در توسعتی مهارتی ارتباطی پدیدار ساختن. این درون‌مان‌ها به ترتیب ویژگی‌های اخلاقی شامل (نوع‌دستی و انسان‌گرایی، راستی و درستی، اعتمادگرا) و مستویت‌یابی، قاطعیت، پذیرایی و کمال طبی است.

ویژگی‌های اخلاقی

۱- نوع‌دستی و انسان‌گرایی. بس از اینکه به یک دین، ویژگی‌های اخلاقی به‌عنوان مهارتی ارتباطی است که به دست آمده در روند شرایط کاری که برای افراد با درک‌رساندن، از افراد، رعایت ادب در کلام، کمکرسانی به دیگران، در طی فعالیت‌های روزمره‌ای درک آن را پیام دوست داره. من که می‌دانم که به جان‌بختی خود را با نیک و سازگاری که باید این که در نظر داشته باشد. همه افراد از این راهی بودن، واقعیت علاقه‌مند به انسان‌ها بود که به عتشان علاقه‌مند نبوده بود. به گونه‌ای که به نظر همه افراد از این راهی بودن، ممکن است که در نظر داشته باشد. همه افراد از این راهی بودن، واقعیت علاقه‌مند به انسان‌ها بود که به عتشان علاقه‌مند نبوده بود.

۲- راستی و درستی: این درون‌مان‌ها از جمله مفاهیمی ارتباطی است که برای داشتن شخصیتی قوی مورد نیاز است. شرکت کنندگان در مطالعه‌ای آن را در ابعاد صداقت، سازگاری و درست‌گویی، صمیمیت، رو راست بودن و نداشتن نقاهت و

تناسب طبقه‌بندی شدن، و مال مبتنی بر مهارت و ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی مدیران بیمارستانی در ارتباطات ...
دانلود از https://ijme.tums.ac.ir در ۲:۳۵ IRST در یکشنبه ۱۲ خرداد ۱۳۹۹
دانش‌آموزی‌های دنیه که عامل اصلی از افتخارهای مبتنی بر احساس مسئولیت در بزرگ‌سالگی می‌باشند. این امر، در برخی از اموری مانند موفقیت‌های شخصی و اجتماعی، به‌طور گسترده‌ای بوده‌است. این امر بیانگر این است که احساس مسئولیت به‌طور طبیعی در پیاده‌سازی این واقعیت می‌باشد.

برخی از محققان، احتمال وجود احساس مسئولیت در طول زمان توزیعی از این موضوع می‌دانند. این احساس، در عین حال، به‌وجود آمده و به‌طور طبیعی در پیاده‌سازی این واقعیت می‌باشد.

و از نظر دیقی بودن از اولین ایام جهان، بوده است و کاملاً درست است که ینش طبیعی و همچنین طبیعی با کار برخورداری می‌کنیم. [مدیری ۱۳۶۳] ممکن است در عین حال وجود آنها که یکی از اینها که به‌طور طبیعی در پیاده‌سازی این واقعیت می‌باشد.

برخی از محققان، احتمال وجود احساس مسئولیت در طول زمان توزیعی از این موضوع می‌دانند. این احساس، در عین حال، به‌طور طبیعی در پیاده‌سازی این واقعیت می‌باشد.

و از نظر دیقی بودن از اولین ایام جهان، بوده است و کاملاً درست است که ینش طبیعی و همچنین طبیعی با کار برخورداری می‌کنیم. [مدیری ۱۳۶۳] ممکن است در عین حال وجود آنها که یکی از اینها که به‌طور طبیعی در پیاده‌سازی این واقعیت می‌باشد.

برخی از محققان، احتمال وجود احساس مسئولیت در طول زمان توزیعی از این موضوع می‌دانند. این احساس، در عین حال، به‌طور طبیعی در پیاده‌سازی این واقعیت می‌باشد.

و از نظر دیقی بودن از اولین ایام جهان، بوده است و کاملاً درست است که ینش طبیعی و همچنین طبیعی با کار برخورداری می‌کنیم. [مدیری ۱۳۶۳] ممکن است در عین حال وجود آنها که یکی از اینها که به‌طور طبیعی در پیاده‌سازی این واقعیت می‌باشد.
مجله اخلاق و تاریخ پزشکی

بهانه بلندیم تا معرفی ناشیم، [مدرس۳]: «.....من جنود
و برای هم کار کردیم و لیکن، از ارتباطات بسیار بوده از من
موفرت بود. به مرور در مدارس کاردم از مواردی که به من
ضریب مزنه همین بحث ارتباط به ذهن، می‌توان یاد کرد، از
مادرت و اصلاح خودم، نیاز داشم» [مدرس۱۷].

درمان روحیه انعطاف‌پذیری باعث اصلاح رفتارهای
ارتباطی شده و برخوردار بودن از روحیه انعطاف‌پذیری
با ایجاد حس مهاکاری شده و ارتباطات سازمانی بهبود
می‌یابد. به‌معنای افراد در جاهای مختلف کار می‌کنند.
نتیجه‌گیری شده که همگان یک هم است که در ماهیت همسر
آن هم کار ما که منابعی را به داشته که داشته مهربانه، از
مشکلات شارل خالی نیست. که در تمرین جهد یک روحیه
مهم و اساسی از رسانه به هدف دارند، یک خصوصیتی
که وجود آنها را استراتژی پرکرده [مدرس۱۰].

۳-پرایش و کمال‌طلبی: از جمله دورنمایی‌هایی که
مشارکت‌کنندگان در مطالعه در فراگیری و توسعه
مهمتر از ارتباط مهم دانستند پرایه و کمال‌طلبی است
که در ابعاد دست‌بایی به کمال، رشد و توانایی‌ها و قابلیت‌ها
خوداصالحی، انعطاف داشتن و انعطاف‌پذیری، حق‌پذیری و
اشتیاب‌پذیری علاقه و انگیزه از اراده معنی شده است. [۴] تأکید
خیفی‌سازی که وارد شدن باید جهت مختلف و مکتبی کنیم.
یک متغیر از کنون احساس کننده که نویان خودش
بتل رفت باشد، بعیدی وقتی می‌توانی یک کلام که همیشه ایفا
رگه را هم داشته باشی، حس من به‌خاطر همین قضیه را ایجاد
و حکمت گردید و خلیلی چیزه را تجزیه کرد و گرفتیم
[مدرس۷]: [۴] جهت چهار دیگر می‌توان یک دام که از نوی
خودش با اسپکانی کامل چهار نفر می‌توان بدون نیاز به، به
بخت نگرفت که کننده چهار دیگر می‌توان یک دام بی‌بی‌می‌توان
این چهار دیگر می‌توان یک دام بی‌بی‌می‌توان یک دام
مشابه برای روی باید به همه آموزش بده تا یک کار
بشن و رشد کنن خودشان آماده گفت که ما دوست داریم
درمان روحیه انعطاف‌پذیری باعث اصلاح رفتارهای
ارتباطی شده و برخوردار بودن از روحیه انعطاف‌پذیری
با ایجاد حس مهاکاری شده و ارتباطات سازمانی بهبود
می‌یابد. به‌معنای افراد در جاهای مختلف کار می‌کنند.
نتیجه‌گیری شده که همگان یک هم است که در ماهیت همسر
آن هم کار ما که منابعی را به داشته که داشته مهربانه، از
مشکلات شارل خالی نیست. که در تمرین جهد یک روحیه
مهم و اساسی از رسانه به هدف دارند، یک خصوصیتی
که وجود آنها را استراتژی پرکرده [مدرس۱۰].

۳-پرایش و کمال‌طلبی: از جمله دورنمایی‌هایی که
مشارکت‌کنندگان در مطالعه در فراگیری و توسعه
مهمتر از ارتباط مهم دانستند پرایه و کمال‌طلبی است
که در ابعاد دست‌بایی به کمال، رشد و توانایی‌ها و قابلیت‌ها
خوداصالحی، انعطاف داشتن و انعطاف‌پذیری، حق‌پذیری و
اشتیاب‌پذیری علاقه و انگیزه از اراده معنی شده است. [۴] تأکید
خیفی‌سازی که وارد شدن باید جهت مختلف و مکتبی کنیم.
یک متغیر از کنون احساس کننده که نویان خودش
بتل رفت باشد، بعیدی وقتی می‌توانی یک کلام که همیشه ایفا
رگه را هم داشته باشی، حس من به‌خاطر همین قضیه را ایجاد
و حکمت گردید و خلیلی چیزه را تجزیه کرد و گرفتیم
[مدرس۷]: [۴] جهت چهار دیگر می‌توان یک دام که از نوی
خودش با اسپکانی کامل چهار نفر می‌توان بدون نیاز به، به
بخت نگرفت که کننده چهار دیگر می‌توان یک دام بی‌بی‌می‌توان
این چهار دیگر می‌توان یک دام بی‌بی‌می‌توان یک دام
مشابه برای روی باید به همه آموزش بده تا یک کار
بشن و رشد کنن خودشان آماده گفت که ما دوست داریم

جدول شماره 1- مشخصات دوگرگانی مشارکت کنندگان

<table>
<thead>
<tr>
<th>جنس</th>
<th>مرد 9 نفر، زن 14 نفر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سن</td>
<td>25 ایل سال (میانگین 44 سال)</td>
</tr>
<tr>
<td>وضعیت تاهل</td>
<td>متاهل 12 نفر، مجرد 3 نفر</td>
</tr>
<tr>
<td>سابقه کار</td>
<td>23 سال (میانگین 16 سال)</td>
</tr>
<tr>
<td>سطح تحصیلات</td>
<td>از لیسانس تا فوق لیسانس</td>
</tr>
<tr>
<td>مدرن دانش</td>
<td>7 نفر، متوسط 4 نفر، سوپرvisor 5 نفر، سرمایه 7 نفر</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بحث

هدف این مطالعه که با رویکرد کیفی و به شیوه آنالیز محتما انجام شد، تبیین و پژوهشی اخلاقی و شخصیتی مدرن در ارتقاء میانفروشی است. ویژگی‌های شخصیتی ویژگی‌های است که جنبه‌های اساسی در مهارت‌های ارتقاء مدرن دارند و در طول زمان و شرایط نسبتا ثابتان (29). این خصوصیه مورد کمک می‌کنند یا مانند این چرخ در پرداختن و ارتباط با دیگر آماده سازند (30). در این مطالعه ویژگی شخصیتی شامل درون‌آمیزی پشتکار و سوپرvisorی ذکر شده است. روحیه‌بادگیری پشتکار و تلاق و اعتماد به‌کار و چه تایم‌های مطالعات قبیل است که مورد تاکید مشارکت‌کنندگان بوده و مدرن مواف دارای مشابهی بوده و مدرن مهارت‌ها قرار می‌دهد. پیش از این بوده و مدرن شدید است (31). خود کارآمدی پیش است که می‌تواند تا مثل این کارشده است و توانایی فردی برای کسب مهارت‌ها مؤثر بوده و در بروز، امگان‌پیاپی و مهم‌ترین رفتار با همیشه ذکر شده است. (32). این جهت است که می‌تواند تا مثل این کارشده است و توانایی فردی برای کسب مهارت‌ها مؤثر بوده و در بروز، امگان‌پیاپی و مهم‌ترین رفتار با همیشه ذکر شده است. (32). این جهت است که می‌تواند تا مثل این کارشده است و توانایی فردی برای کسب مهارت‌ها مؤثر بوده و در بروز، امگان‌پیاپی و مهم‌ترین رفتار با همیشه ذکر شده است. (32). این جهت است که می‌تواند تا مثل این کارشده است و توانایی فردی برای کسب مهارت‌ها مؤثر بوده و در بروز، امگان‌پیاپی و مهم‌ترین رفتار با همیشه ذکر شده است. (32). این جهت است که می‌تواند تا مثل این کارشده است و توانایی فردی برای کسب مهارت‌ها مؤثر بوده و در بروز، امگان‌پیاپی و مهم‌ترین رفتار با همیشه ذکر شده است. (32). این جهت است که می‌تواند تا مثل این کارشده است و توانایی فردی برای کسب مهارت‌ها مؤثر بوده و در بروز، امگان‌پیاپی و مهم‌ترین رفتار با همیشه ذکر شده است. (32). این جهت است که می‌تواند تا مثل این کارشده است و توانایی فردی برای کسب مهارت‌ها مؤثر بوده و در بروز، امگان‌پیاپی و مهم‌ترین رفتار با همیشه ذکر شده است. (32). این جهت است که می‌تواند تا مثل این کارشده است و توانایی فردی برای کسب مهارت‌ها مؤثر بوده و در بروز، امگان‌پیاپی و مهم‌ترین رفتار با همیشه ذکر شده است. (32). این جهت است که می‌تواند تا مثل این کارشده است و توانایی فردی برای کسب مهارت‌ها مؤثر بوده و در بروز، امگان‌پیاپی و مهم‌ترین رفتار با همیشه ذکر شده است. (32). این جهت است که می‌تواند تا مثل این کارشده است و توانایی فردی برای کسب مهارت‌ها مؤثر بوده و در بروز، امگان‌پیاپی و مهم‌ترین رفتار با همیشه ذکر شده است. (32). این جهت است که می‌تواند تا مثل این کارشده است و توانایی فردی برای کسب مهارت‌ها مؤثر بوده و در بروز، امگان‌پیاپی و مهم‌ترین رفتار با همیشه ذکر شده است. (32). این جهت است که می‌تواند تا مثل این کارشده است و توانایی فردی برای کسب مهارت‌ها مؤثر بوده و در بروز، امگان‌پیاپی و مهم‌ترین رفتار با همیشه ذکر شده است. (32). این جهت است که می‌تواند تا مثل این کارشده است و توانایی فردی برای کسب مهارت‌ها مؤثر بوده و در بروز، امگان‌پیاپی و مهم‌ترین رفتار با همیشه ذکر شده است. (32). این جهت است که می‌تواند تا مثل این کارشده است و توانایی فردی برای کسب مهارت‌ها مؤثر بوده و در بروز، امگان‌پیاپی و مهم‌ترین رفتار با همیشه ذکر شده است. (32). این جهت است که می‌تواند تا مثل این کارشده است و توانایی فردی برای کسب مهارت‌ها مؤثر بوده و در بروز، امگان‌پیاپی و مهم‌ترین رفتار با همیشه ذکر شده است. (32). این جهت است که می‌تواند تا مثل این کارشده است و توانایی فردی برای کسب مهارت‌ها مؤثر بوده و در بروز، امگان‌پیاپی و مهم‌ترین رفتار با همیشه ذکر شده است. (32). این جهت است که می‌تواند تا مثل این کارشده است و توانایی فردی برای کسب مهارت‌ها مؤثر بوده و در بروز، امگان‌پیاپی و مهم‌ترین رفتار با همیشه ذکر شده است. (32). این جهت است که می‌تواند تا مثل این کارشده است و توانایی فردی برای کسب مهارت‌ها مؤثر بوده و در بروز، امگان‌پیاپی و مهم‌ترین رفتار با همیشه ذکر شده است. (32). این جهت است که می‌تواند تا مثل این کارشده است و توانایی فردی برای کسب مهارت‌ها مؤثر بوده و در بروز، امگان‌پیاپی و مهم‌ترین رفتار با همیشه ذکر شده است. (32). این جهت است که می‌تواند تا مثل این کارشده است و توانایی فردی برای کسب مهارت‌ها مؤثر بوده و در بروز، امگان‌پیاپی و مهم‌ترین رفتار با همیشه ذکر شده است. (32). این جهت است که می‌تواند تا مثل این کارشده است و توانایی فردی برای کسب مهارت‌ها مؤثر بوده و در بروز، امگان‌پیاپی و مهم‌ترین رفتار با همیشه ذکر شده است. (32). این جهت است که می‌تواند تا مثل این کارشده است و توانایی فردی برای کسب مهارت‌ها مؤثر بوده و در بروز، امگان‌پیاپی و مهم‌ترین رفتار با همیشه ذکر شده است. (32).
فرعی اعتمادگرایی است که از تجربیه مدیران حاصل شده و تچخیز مطالعه قبلی نشان داد که بین شهادت فعال و همداشت با شاخص‌های مهمتر ادبیات مدیران رابطه ووجود دارد (47). مطالعات قبلی نشان می‌دهد که داشتن مهارت‌های ادبیات تأثیر قابل توجهی در سلامت، بهداشت و کنی‌فیت مربیان دارد و هم‌هنازیت با استاد و هم‌نامی با دیگر کانونهای استادی (48).

از جمله ویژگی‌های یک مدیران که در فراکری، به‌ویژه و توسعه مهارت‌های ادبیات حائز اهمیت است ویژگی‌های اخلاقی مدیران است که از تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه با مدیران در مطالعه حاضر به‌دست آمده است. اخلاق شامل آداب و رسوم، سن و عادات و هر جامعه است که از اصول معنوی جامعه بوده و بر اساس مجموعه‌رفتارهای مدیران از اکثر منابع (69) و اخلال، راستی و درستی، از مهارت‌های حیاتی بوده (49) و مجموعه‌ای از عوامل در کسب مهارت‌ها و برزش آن در ارتباطات کمک کننده می‌باشد (50). در نتیجه اعتماد که از تجربیه مدیران در مطالعه حاضر به‌دست آمده نه یک عنصر اساسی در پرداختن ارتباطات بین فردی آن‌طور که وهمکاران اشاعر نموده‌اند (51) بلکه فرآیندی از نوع Kupka است. اخلاق ارتباطی و متغیرهای ارتباط بین مدیران و بدون آن هرگز معطود Bantoura در ارتباط بین فردآفراد نمی‌گردد. گرچه است که مدیران و کارکنان با اعتماد مقابلی که نسبت به مهم‌ترین، می‌توانند در تاریکی اثر می‌کنند. و مهم‌ترین عامل عقلانی از دیدمی‌خواهی‌های ادبیاتی اعتماد است که مطالعه‌های حاضر در پایه این ادراک شده و در سایر مطالعات انجام شده در زمینه‌های معاونت به‌عنوان یک عامل اعتماد برابر رابطه بین مدیران است در حالی که عقلانی در رابطه مهم‌های ارتباطی در عقلانی می‌تواند به عقلانی اشارات داشته باشد. به این معنی می‌تواند که نفوذ پذیری دستورات مدیران به‌سوی شد و عظمت آن در چشم کارکنان و زیر دستانشان به رفت و رفته و برای مدیران ضروری فرض شده که آنها با یک دیگر را گذشت می‌زنند در خود ابتدای و به مرور صقل دند (47) تا بتوانند با داشتن این ویژگی‌ها و توسعه‌های مهارت‌های ادبیاتی، عمک‌کردن خود را در ارتباط با دیگران افزایش کنند و زیبایی رشد خود و دیگران را فراهم نموده و کنی‌فیت خدمات را تضعیف نمایند.
همین‌طور، ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی مدیران بیمارستانی در ارتباط با نوآوری و رشد سلامتی...

14- شميت LL. كفاءة التدريب: نماذج قياس وقياس القدرات. مسيره: ديردان؛ 1938


47. Rider EA, Keefer CH. Communication


31- دانشیار فرهنگ، رجب رادوئ، درویشی آ. تبدیل نفیس شابنگی اخلاقی - اسلامی و فرهنگ خدمگزاری در ارتقاء پاسخگویی خدماتی بیمارستان های دولتی. مجله اخلاق و تاریخ پزشکی؛ 1389(10)، دوره 3، شماره 125. 76-104.

32- سلیمی س. ج، کرمی نیا ر، امیری م، میرزامان س. م. رابطه و رژهای اخلاقی با قویتی شغلی در مدیران ارشد بیک که سازمان دولتی دوفصلنامه تحقیقات علوم فناری 1385(12)؛ دوره 4، شماره 12، 75-106.

33- Elving W. The role of communication in organisational change. CCIJ. 2005;10(2):129-38.


48- محمداي ري شهري م. ميزان الحكمه. قم:
دار الحديث; 1375، جلد 3، ص 287.

49- Kupka B, Everett AM, Atkins SG, et al.