بررسی دانش و نگرش مديريان پرستاري در مورد اصول مديريت پرستاري و ارتباط آن با عملکرد مديريتي آنان از ديدگاه پرسنل پرستاري

ظاهره تفاوتی، امیرحسنا صالحی ۳، مصوع معصومی صدیقی ۴

چکیده

شکوفه و پیشروی سازمان و نیروی انسانی بستگی کامل به دانش و نگرش مدیران دارد و این امر در حرفه پرستاری نیز به واسطه ویژگی جمعیتی، نیاز به پیش‌بینی و اندازه‌گیری متوسط طول عمر، اهمیت پیش‌بینی یافته است.

لذا بر سه مدیر پرستاری است که خود را با اصول مدیریت و سایر پیشروی های علمی در زمینه های مختلف حرفه پرستاری آشنا قرار گرفته، این مطالعه توصیفی همبستگی با هدف تعیین دانش و نگرش مدیران پرستاری در مورد اصول مدیریت پرستاری و ارتباط آن با عملکرد مدیریتی آنان از دیدگاه پرسنل پرستاری در سال ۱۳۷۹ در بیمارستان‌های دولتی شهر قم انجام شده است.

۴۲ مدیر پرستاری و ۳۴۳ نفر پرسنل پرستاری وارد شرکت شدند و در انتخاب مدیران مطالعه قرار گرفتند. اطلاعات مورد نیاز از طریق تکمیل فرم‌های ۱ سنجش دانش و نگرش مدیران پرستاری از اصول مدیریت پرستاری و ۲ سنجش عملکرد مدیران جمع آوری شد.

نتایج این بررسی نشان داد که ۷۵ درصد مدیران پرستاری مورد مطالعه حاصل ۴/۴۲ درصد سپری‌آوری‌ها از داشت متوسط بخوردار بوده است. میزان دانش سرپرسنتران نیز در حد متوسط بوده است. ۱۰۰ درصد مدیران پرستاری مورد پژوهش، ۸۱/۴ درصد سپری‌آوری‌ها و ۸۷/۵ درصد سرپرسنتران نسبت به اصول مدیریت پرستاری از نگرش بخوردار بوده است. همچنین ۵۰ درصد مدیران پرستاری و ۷۵ درصد سپری‌آوری‌ها دارای عملکرد متوسط و ۸/۲ درصد سرپرسنتران عملکرد مدیریتی خوبی داشته اند.

با توجه به نقش مهم مدیران پرستاری در بالیندند کیفیت مراقبت‌های پرستاری باید در زنگ رفع اختلاف بین دانش و نگرش و عملکرد مدیران پرستاری گام برداشت و شرایطی فراهم ساخت که مدیران پرستاری از دانش و عملکردی مطلوب بخوردار گردند.

واژه هایي کلیدي: دانش، نگرش و عملکرد مدیریتی، اصول مدیریت، مدیران پرستاری

۱ دانشوری کارشناسی ارشد پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی فم (مؤلف مسئول)

۲ عضو هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مشهد

۳ عضو هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی فم
مقدمه

در میان دانش های مختلف بشری، شاید دانش مدیریت را به توان جزء اهمیت ترین، پیچیده ترین و مشکل ترین دانش های زمان حاضر به شمار آورده. چرا که این دانش از جهتی با اداره سازمان، شکل سازمان، فعالیت ها و ترکیب سازمان به افراد انسانی سر و کار می دارد. وظایف مدیریت طبق نظر لوتر گیولیک شامل برنامه ریزی، سازماندهی، کارگری، هماهنگی و گزارش به

امست (رضایی، ۱۳۸۳).

در هر پرستاری نیز مانند هر حرفه دیگری ملزم به ایجاد تغییرات لازم و هماهنگی در آگاهی مراقبت از بیماران با داشتن و فن آوری نوین می باشد و مدیریت پرستاری می تواند با رعایت و به کارگری اصول مدیریت بسیاری از مشکلات و گره های محیط کار را مرتفع نماید. در این صورت از گیولیک و مهارت مدیریت پرستاری در ارائه خدمات بهداشتی، درمانی در سطح جامعه کاسته خواهد شد.

کومانو (۱۹۷۴) وجود ویژه رهبری در پرستاری بسیار مهم می داند که به پرستاران اجازه خواهد داد تا محیطی در سازمان ایجاد کند که رو به سوی تغییرات مناسب بپیش رود و چالش های مراقبت بهداشتی را از میان بر دارد.

(۱۹۹۹).

در انگلستان تحقیق با هدف بالا بردن گیولیک مدیریت بر روی ۱۰ نفر از پرستاران بخش مراقبت های ویژه دارای تجربه سوپرواپوزیزی مشابه و ۱۵ نفر از سرپرستاران بخش مراقبت های

روندی برای دانش و تغییر نظر سیستمی

ظهور پهناوی و همکاران.

Wiże bydło urządzanie komorony. Zamek przed

którego realizację budżetu, działał do

Sąsiadzie, znan krytycy i profesjonalistów


jego treningu, anezdziad i wiedza na

zakładzie, zaangażowana w prowadzenie

przemysłowych. Zamiast takiej metody

i krytyka w sprawie, a także

w przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o

przyszłości, jednakże w kontekście, o
در این تحقيق تمامی مدیران پرستاری مشتمل بر 32 نفر و کلیه پرسنل پرستاری (243 نفر) شامل در بیمارستان های دولتی شر فم مورد مطالعه قرار گرفتند. در این پژوهش مدیران پرستاری دارای مشخصات (1) شاغل بودن در یکی از رده‌های مدیریت (مانند، سرپرستان و سرپرستان). (2) داشتن سابقه حداکثر 6 ماه در مستندات فنی و 30 داشتن سابقه حداکثر تحصیلی لیسانس پرستاری بودند.

پرسنل پرستاری مورد مطالعه نیز از مشخصات (1) شاغل بودن در یکی از رده‌های پرستاری (کارشناسی‌ای کاردان) و دارا بودن حداکثر 6 ماه سابقه کار در بخش فنی بیمارستان بودند.

این گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌های بود مشتمل بر 1 فرم مشخصات فردی مربوط به مدیران پرستاری در 11 سوال و پرسنل پرستاری در 4 سوال. (2) فرم مربوط به بررسی دانش مدیران پرستاری شامل 19 سوال چهار گزینه‌ای در مورد اصول مدیریت. (3) فرم مربوط به بررسی تغییر مدیران پرستاری در مورد اصول مدیریت شامل 18 سوال. (4) فرم تعبیه عکل‌مرکز سرپرستان توسط پرسنل تحت سرپرستی آن ها. شامل 37 سوال در ارتباط با کارگیری اصول مدیریت (432 پرسنل فقط به فرم 4 پاسخ دادند). (5) فرم تعبیه عکل‌مرکز فرآیندربای زدگی پرسنل توسط سرپرستان. شامل 23 سوال در ارتباط با کارگیری اصول مدیریت و (6) فرم تعبیه عکل‌مرکز متون ها توسط سرپرستان و سوپروراپزری شماره 40 سوال سوالات پرسشنامه با مطابق منابع مختلف و مشورت با صاحب نظران علم مدیریت تهیه و مدارک و 18 درصد از وقت خود را به وظایف هم‌اکنون اختصاص می‌دهند.

الوانی (1376) با توجه به پیشرفت تکنولوژی در علم پزشکی و نیاز شدید به مدیریت می‌نویسد: شاید یکی از این تمایلات فعالیت‌ها دارا در زندگی جمعی باشد اهمیت زیادی به توان مدیریت دانست. چرا که در عصر حاضر به‌مدت این فعالیت‌ها است که ماموریت‌ها و اهداف سازمان‌ها تحقق می‌یابند. از منابع و امکانات موجود برده برخی از می‌شود و توانایی و استعداد انسان‌ها از قوه‌های قدر در می‌آید و مدیران در انجام وظایف خود فریادبندی را دنبال می‌کنند که شال‌اُزای جوان: برناوه زیره سازمان‌دهی، هدایت و تصحیم کی. نظرات و کنترل است. مجموعه این فعالیت‌ها است که مدیریت را شکل می‌دهد و هم‌اکنون نیل به هدف‌ها و میری می‌سازد. براساس اهمیت علم مدیریت در حرفه پرستاری پژوهشگر بر آن شد مطالعه‌ای با هدف "تعیین دانش و تکریم مدیران پرستاری در مورد اصول مدیریت پرستاری و ارتباط آن با عکل‌مرکز مشکلی آنان از دیدگاه پرسنل پرستاری در بیمارستان‌ها دانست. قم "انجام دهد.

روش کار

این پژوهش یک مطالعه تصویضی همبستگی بود که در آن توسط یک طرح دو گروهی (پرستاران و مدیران پرستاری) و سه متغیر (دانش، تکریم و عملکرد) به مرسی رابطه بین دانش و تکریم مدیران پرستاری (متون، سوپروراپزری و سرپرستان) با عکل‌مرکز مدیریتی آنان برداشته شده است.
نتایج

جدول شماره 1- توزیع فراوانی متون های مورد پژوهش بر حسب مشخصات فردی (۱۳۸۴)

<table>
<thead>
<tr>
<th>مشخصات فردی</th>
<th>تعداد (درصد)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>جنس</td>
<td>مدرد ۵۰ (۵۰٪)</td>
</tr>
<tr>
<td>سن (سال)</td>
<td>۲۵-۳۰ ۲۵ (۲۵٪)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۳۰-۳۵ ۳۰ (۳۰٪)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۳۵-۴۰ ۳۵ (۳۵٪)</td>
</tr>
<tr>
<td>سابقه کاریابی (سال)</td>
<td>۱-۵ ۱ (۱٪)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۶-۱۰ ۶ (۶٪)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۱۱-۱۵ ۱۱ (۱۱٪)</td>
</tr>
<tr>
<td>سابقه مدیریتی (سال)</td>
<td>۱ (۱٪)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۴-۱۰ ۴ (۴٪)</td>
</tr>
<tr>
<td>جمع</td>
<td>۱۰۰ (۱۰۰٪)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول شماره 2- توزیع فراوانی سوپریوریتی یه مورد پژوهش بر حسب مشخصات فردی (۱۳۸۴)

<table>
<thead>
<tr>
<th>مشخصات فردی</th>
<th>تعداد (درصد)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>جنس</td>
<td>مدرد ۸ (۵۰٪)</td>
</tr>
<tr>
<td>سن (سال)</td>
<td>۲۵-۳۰ ۴ (۲۵٪)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۳۰-۳۵ ۳ (۱۵٪)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۳۵-۴۰ ۲ (۱۰٪)</td>
</tr>
<tr>
<td>سابقه کاریابی (سال)</td>
<td>۱(۱٪)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۶-۱۰ ۳ (۱۵٪)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۱۱-۱۵ ۲ (۱۰٪)</td>
</tr>
<tr>
<td>سابقه مدیریتی (سال)</td>
<td>۱(۱٪)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>۴-۱۰ ۱ (۵٪)</td>
</tr>
<tr>
<td>جمع</td>
<td>۱۶ (۱۰۰٪)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج

مشخصات فردی مدیران پرستاری مورد پژوهش در جداول شماره ۱ و ۲ به نمایش گذاشته شده است.

چگونه دستیابی به هدف ویژه شما را یک پژوهش "تعیین داشت و تغییر و عملکرد مدیریتی مدیران پرستاری در مورد اصول مدیریت" یافته ها حاکی از آن بودند که میزان دانش متون های مورد مطالعه ۲۵ درصد متوسط و بیش از حد ضعیف بوده است. میزان تکرر کلیه متون ها ۱۰۰ درصد بوده است. عملکرد متون های ۷۵ درصد در حد متوسط و ۵۰ درصد ضعیف بوده است.
بحث و نتیجه گیری
در ارتباط با هدف جزیی شماره یک "تعیین دانش مدیران پرستاری در مورد اصول مدیریت پرستاری" نتایج نشان داد که دانش اکثریت مدیران پرستاری در سه رده مدیریت در سطح متوسط بویژه است. صلح مقدم (1365) در پایان نامه خود بنا به گفته فرهنگی چنین نوشته است که براساس بویژه انجام شده در بیمارستانهای آموزشی بهترین میزان دانش مدیران پرستاری از اصول مدیریت پرستاری بسیار نامطلوب بوده است و نتایج 9/9 درصد آن ها از اصول مدیریت پرستاری آگاهی داشته و غالباً آن ها فاقد دانش لازم در مورد اصول مدیریت بوده اند.
در ارتباط با هدف جزیی شماره دو "تعیین ارتباط مقابل دانش و تکرش مدیران پرستاری در مورد اصول مدیریت پرستاری با عملکرد مدیریتی آنان" نتایج نشان داد که هیچ رابطه معنی داری بین دانش، تکرش و عملکرد مدیریتی مدیران پرستاری مورد بویژه وجود نداشت.

جدول شماره ۳- توزیع فراوانی پرستاران مورد بویژه
بر حسب مشخصات فردی (۱۳۸۷)

<table>
<thead>
<tr>
<th>مشخصات فردی</th>
<th>تعداد (درصد)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>جنس</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مرد</td>
<td>۱۲ (۵۹٪)</td>
</tr>
<tr>
<td>زن</td>
<td>۱۷ (۴۱٪)</td>
</tr>
<tr>
<td>سن (سال)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۰۵-۱۹</td>
<td>۲۵ (۳۰٪)</td>
</tr>
<tr>
<td>۲۰-۲۹</td>
<td>۴۰ (۴۹٪)</td>
</tr>
<tr>
<td>۳۰-۳۹</td>
<td>۵ (۶٪)</td>
</tr>
<tr>
<td>۴۰-۴۹</td>
<td>۴ (۵٪)</td>
</tr>
<tr>
<td>سابقه کاریانه (سال)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۰-۱۰</td>
<td>۱۰ (۱۲٪)</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۱-۲۰</td>
<td>۴۲ (۵۲٪)</td>
</tr>
<tr>
<td>۲۱-۳۰</td>
<td>۱۵ (۱۸٪)</td>
</tr>
<tr>
<td>۳۱-۴۰</td>
<td>۱ (۱٪)</td>
</tr>
<tr>
<td>سابقه مدیریت (سال)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>۰-۶</td>
<td>۱۰ (۱۲٪)</td>
</tr>
<tr>
<td>۷-۱۲</td>
<td>۳۵ (۴۳٪)</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۳-۲۰</td>
<td>۲۷ (۳۳٪)</td>
</tr>
<tr>
<td>۲۱-۳۰</td>
<td>۷ (۸٪)</td>
</tr>
<tr>
<td>جمع</td>
<td>۱۰۰ (۱۰۰٪)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

امتباز دانش سوپرسایزرهای مورد مطالعه درباره اصول مدیریت ۲/۰ درصد خوب، ۳۴  درصد متوسط و ۴۱/۴ درصد ضعیف بوده است. امتیاز کل سرپرستان مورد مطالعه در دانش مدیریت ۸/۳ درصد خوب، ۵۸/۲ درصد متوسط و ۳۶/۳ درصد ضعیف بوده است. نوع تکرش سوپرایزرها نسبت به اصول مدیریت پرستاری ۱۴/۴ درصد مثبت و ۲۸/۶ درصد به تفاوت بوده است. نوع تکرش سرپرستان مورد بویژه نسبت به اصول مدیریت پرستاری ۸۷/۵ درصد مثبت و ۱۲/۵ درصد به تفاوت بوده است. طبق نتیجه آزمون کراسکال ویلسون بین میانگین تکرش مدیریتی سرپرستان سوپرسایزرها و مترون ها رابطه معنی داری وجود نداشت. نحوه عملکرد سوپرسایزرهای مورد مطالعه طبق نظر
در ارتباط با هدف حذفی شماره ۵۷۴، نگریس مدیران پرستاری در مورد اصول مدیریت پرستاری، نتایج نشان داد که تغییر تمامی مدیران پرستاری در سه رده مدیریت مثبت بوده است.

در ارتباط با هدف جزئی شماره چهار "تعیین عملکرد مدیران پرستاری از دیدگاه پرسنل پرستاری" نتایج نشان داد که بالاترین درصد عملکرد مدیریت مطلوب با میانگین ۷۸/۶۴٪ مربوط به سرپرست مرکز نمایندگی بوده است و سوپرورژانس با میانگین عملکرد ۶۹/۳۸ در رده دوم و تریفیس با میانگین عملکرد ۴۵/۴۰ در رده واحدها با میانگین عملکرد ۴۷/۲۳ در رده کمتر از میانگین کرده است.

در ارتباط با هدف جزئی شماره پنجم "تعیین ارتباط دانش مدیران پرستاری در مورد اصول مدیریت پرستاری با عملکرد مدیرینی آن‌ها از دیدگاه پرسنل پرستاری" به تفکیک‌رده‌های مختلف پرسنل پرستاری، نتایج نشان داد که دانش و عملکرد
مدیران کاهش یافته بود. همچنین که فدلان (1370 و غفاری (1375) نیز به همین نتیجه دست یافته‌اند. در عملکرد مدیرینی مدیران پرستاری که همکاری درای عملکردی متوسط بودند. فقط ناهال تحدید می‌تواند بوده است به طوری که مدیران مجرد نسبت به مدیران مثال‌هایی از عملکرد مدیرینی پیوندی برخورد دارند.

نتایج به دست آمده حاکی از آن بودن که اکثریت مدیران پرستاری از داشتن و عملکردی متوسط برخورد دارند. همچنین مدیران رده یکین (سرپرستان) نسبت به مدیران رده بالا (مّعوّن‌ها) عملکرد مدیرینی پنتری داشتند. اما تغییر همکاری آنها نسبت به عملکرد مثبت بود. که صورت علاقمندی مدیران پرستاری مورد مطالعه نسبت به اجرای اصول مدیریت و احساس نیاز به آن، این تغییر مثبت را پدید آورده باشد. اما به عنوان داشتن دانش کافی نشان دهنده از ضعف مدیرینی رده های بالاتر حرفه پرستاری. عملکرد مدیرینی مدیران پرستاری شهوار در حد مطلوبی نبوده است. زیرا یکی از مهم‌ترین اهداف قرار آوردن شرایط و امکانات مناسب جهت آموزش ضمن یافتن اصول مدیریت است که یا به طور منظم انجام نشده و یا به آن پی‌توجه بوده‌اند. پس ضرورت ایجاد می‌کند که مدیران پرستاری به برگزاری منظم دوره‌های آموزش ضمنی در نظر گرفته در زمینه اصول مدیریت اهمیت دهند.

با توجه به بالاتری های حاصل از این پژوهش پیشنهاد می‌شود ۱) پژوهش مشابه با نمونه‌ای از بزرگ‌تر انجام شود و ۲) تأثیر آموزش ضمنی در

---


ABSTRACT
Developing, progressing and prosperity of an organization depend on the managers’ knowledge and attitude. In nursing as a profession, regarding high population, increased life expectancy and the needs for good health services, the responsibility of the managers to be equipped with new knowledge is very prominent. So, to assess the knowledge level and attitude of nursing managers towards the principals and its’ relations with their managerial practices from the view point of their personnel, a correlative study was designed with 42 managers and 343 nursing personnel, in order to gather the data questionnaires were used. Our findings showed that 79% of matrons, 64.3% of supervisors and 58.3% of head nurses were enjoying average knowledge of management and regarding their positive attitude, matrons, supervisors and head nurses gained the score of 100%, 71.4% and 87.5 respectively. Furthermore, considering their managerial practice, the percentages of 50% and 57.1% belonged to matrons and supervisors which practiced in a medium level, meanwhile, 70.8% of head nurses were good in managerial practices. Overall, promotion of the knowledge level and attitude of nursing managers is of great importance, because good quality of nursing care depends on this issue.

Key Word: Knowledge, Attitude, Managerial Practice, Management principles, Nursing managers

1 MS Candidate in Nursing, School of Nursing and Midwifery Qom, University of Medical Sciences and Health Services, Qom, Iran (*Corresponding author)
2 Senior Lecturer, School of Nursing and Midwifery Mashhad, University of Medical Sciences and Health Services, Mashhad, Iran
3 Senior Lecturer, School of Nursing and Midwifery Qom, University of Medical Sciences and Health Services, Qom, Iran