تعیین صلاحیتهای مدیریتی پرسنسل مسئول شرکت

زهره قمری زارع¹ ی/زهره ونگی²

چکیده

زهره و ونگی: تاکنون به نطق پرسنسل مسئول شرکت در مقایسه با دیگر موضع‌های رهبری پرسنسل توجه کیمی شده است. اگرچه سیاست‌های پرسنسلی انجام گرفته در سازمان‌های مختلف مطالعه و بررسی شده، در این مطالعه به هیچ‌کدام از پرسنسل‌های برتر مورد نظر نیست. به‌طوری‌که تاکنون مطالعه و بررسی این نمایشگاه را انجام نداده‌اند. هدف از انجام این مطالعه تعیین صلاحیتهای مورد نیاز برای یک پرسنسل مسئول شرکت موفق بوده است.

روش بررسی: مطالعه‌ای توصیفی با استفاده از پرسنسل‌های انجام گرفته‌اند. این پرسنسل‌ها به‌صورت سطحی یکی یا دو چندین سطح صلاحیت‌ها پرسنسل مسئول شرکت را پیش‌بینی می‌کردند. اطلاعات نشان داد که پرسنسل‌های پرسنسل مناسب‌تر و موفق‌تر به‌کار رفته‌اند. این نتایج نشان‌دهنده‌ی موفقیت و ارزش‌آمیزی این پرسنسل‌ها محسوس شده است.

کلید واژه‌ها: صلاحیت - پرسنسل مسئول شرکت - پرسنسل مدیریت

تاريخ دریافت: 88/9/17
تاريخ پذیرش: 89/1/13

¹ مربی گروه اموزش پرسنسل دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، قم، ایران
² مربی گروه اموزش پرسنسل دانشگاه علم پزشکی اراک مرکزی، ایران (آکادمیه مسئول) شماره تماس: 6622769974000
Email: purfarzad7@yahoo.com
³ دانشجو گروه اموزش پرسنسل دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، قم، ایران
⁴ مرجع کتابخانه پرسنسل دانشگاه علم پزشکی اراک مرکزی، ایران (آکادمیه مسئول) شماره تماس: 6622769974000
Email: purfarzad7@yahoo.com
نقطه مديرو پرستاری رده پاپین را، مهارت های فنی، ادراکی انسانی، مالی و رهبری معرفی می کند. Connelly (2002) مطالعه ای کیفی (مصاحبه 42 نفر از کارکنان مطلوب یا پرستار) با هدف تعیین صلاحیت های مدیریت مستند شیفت، 45 صلاحیت را تعیین و در 4 طبقه فی باینیی تفکر انقادی، سازمانی و مهارتهای ارتباطی انسانی قرار دادند. این نقطه ضروری است. صلاحیت پرستار مستند شیفت به معناي توانایي و برای انجام وظایف مدیریتی و بالي، است. با وجود این که خيلي از بيمارستان ها از پرستاران مستند شیفت در برابر اماکن پرستاران مستند شیفت و تخته های افراد غواصی در اثر یا در بيمارستان متعكسي مي كند. رهبری پرستاری، علی الخصوص آن که در رده پاپین مدیریت قرار دارد، جابجا و زیبای رنگ، ایجاد جو کاري مثبت و عقای کارکنان در هر فاصله. ملاقات و بحث در بچه هر مسئول پرستار در نقطه رهبری پرستاری، ارتباط و زیبایي پرای این حرف محصول مي شود. ضمانت این جابجاکار، فرصت اولیه برای تمرين مهارت های رهبری برای پرستاران است که به خواهند محارب نظارت در حرفه خود عکس كند. تولید صلاحیتهای لاکچری برای پرستار مستند شیفت مشوق، هدف از مطالعه گزارش شده این مقاله مي باشد.

روش بررسی

این پژوهش یک مطالعه توصیفی است. جامعه پژوهش مطالعه حاضر یا کلیه مدیران پرستاری بیمارستانهای آموزشی شهر اراک شامل سرپرست و سرپرست مستند شیفت (حداقل دارای ۴ هفته سابقه کار در این موقعیت) تشکیل می دادند. در این مطالعه واحد پژوهش از طریق مرشماری و با توجه به تاکید خود به شرکت در مطالعه جمعا ۹۹ نفر پرستاران مستند شیفت عادی پرستاری بیمارستان اراک مهارت های ارتقاء، مسئله گذاری، تصمیم گیری، رهبری، نظارت بالینی، تقویت، برنامه ریزی، مدیریت تیم و تیم‌ های صلاحیت‌های ضروری برای ایفای Chase (1984) را دانست باشد.
تعیین صلاحیت‌های مدیریتی پرساران مسئول شیفت

طرح

نتیجه‌گیری

میانگین نمرات صلاحیت‌های مدیریتی پرساران مسئول شیفت

جدول شماره 1: میانگین نمرات صلاحیت‌های مدیریتی پرساران مسئول شیفت

<table>
<thead>
<tr>
<th>نمره</th>
<th>M ± SD</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۶</td>
<td>۳.۴ ± ۰.۵</td>
</tr>
</tbody>
</table>

呼叫 ۱ ازاریابی نیازهای اصلی کارکنان، شناسایی نیازهای محیطی و ایجاد برنامه‌های مالی بر اساس این نیازهای

از جمله ۲ دست‌یافتن مکان‌های مناسب و رسانه‌هایی برای اولویت اولیت

۳ تعیین برنامه‌های مالی بر اساس اولویت اولیت

۱۳۸۹ شماره ۲/۴۸/استان کردستان

پرساری ۵۶
تعیین صلاحیت‌های مدیریتی پزشکان مستول شیفت

<table>
<thead>
<tr>
<th>رتبه</th>
<th>$M \pm SD$</th>
<th>گروه‌های تعیین صلاحیت‌های پزشکان مستول شیفت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>6</td>
<td>4.91 ± 1.06</td>
<td>1. اجرای مداخلات پزشکی برای پرورش های مراقبت پزشکی</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>4.91 ± 1.11</td>
<td>2. اجرای مداخلات پزشکی برای پرورش های مراقبت پزشکی</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>4.91 ± 1.18</td>
<td>3. اجرای مداخلات پزشکی برای پرورش های مراقبت پزشکی</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>4.91 ± 1.24</td>
<td>4. اجرای مداخلات پزشکی برای پرورش های مراقبت پزشکی</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>4.91 ± 1.29</td>
<td>5. اجرای مداخلات پزشکی برای پرورش های مراقبت پزشکی</td>
</tr>
</tbody>
</table>

این جدول شماره 1: میانگین نمرات صلاحیت‌های مدیریتی پزشکان مستول شیفت
## تعیین صلاحیت‌های مدیریتی پرستاران مستول شیفت

<table>
<thead>
<tr>
<th>رتبه</th>
<th>M ± SD</th>
<th>هدایت / رهبری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2</td>
<td>$0.48$</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>$0.62$</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>$0.52$</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>$0.31$</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>$0.78$</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>$0.18$</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>$0.72$</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>$0.83$</td>
<td>8</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* 注: میانگین نمرات صلاحیت‌های مدیریتی پرستاران مستول شیفت

## بحث و نتیجه‌گیری

موقفیت در نزدیک شیای‌سترین پرستاران در نقش‌های رهبری چالش‌های برای حرفه پرستاری است. (1) پیش‌بینی پرستاران مستول شیفت عموماً میزان پرستاران بالینی می‌باشند. در حالی که این پرستاران اغلب برای پذیرش جایگزین رهبری بالینی می‌باشند. (2) در پیش‌بینی پرستاران مستول نیز نقش از این مورد نیز برای پذیرش نقش (3) هیات مدیریت است. (3) هیات مدیریت است. (3) هیات مدیریت است. (3) هیات مدیریت است. (3) هیات نمایندگان باشند. (4) باشند. (4) باشند. (4) باشند. (4) باشند. (4) باشند. (4) باشند.

## نشريه پرستاري ايران

دوره 34 شماره 688 اسفند ماه 1389
تعیین صلایhteای مدیریتی پرستاران مستول شیفت

تحقیقات نشان داده‌اند که افراد مؤثر نشان‌دهنده مدیریت و رهبری در ارزیاب روحیه (9)، استرالیا (21)، و رضایتمندی کارکنان پرستاری (20) و کاهش تراکم خدمت (23) از مسئله اصلی است. از طرف دیگر رفتارهای مدنی روی نگرش انتظارات و رفتار کارکنان تحت سیرپلستی خود تأثیر می‌گذارد و به‌نفعه آن در جهت ارتیخاهم و یا علم برخی‌ها کار
سوم می‌دهد (21).

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که هدایت/رهبری و کنترل نظارت نسبت به صلاحیت‌های نامناسب برخی از اعضای پست هر کمک در برخورد با درایافت که از گروه 5 طبقه صلاحیتی های فنی، اداری، انسانی مالی و/یا رهبری، مهم‌ترین صلاحیت‌های انتخاب شده توسط نمونه‌های پژوهش در طبقه مهارت‌های رهبری و انسانی قرار داشتند و صلاحیت‌های هایی که از دیدگاه انتخاب برخوردار بودند.

طی مطالعه ای توپنی با هدف بررسی صلاحیت‌های ضروری برای ایفای نقش مدیران پرستاری در پایان درایافت که از گروه‌های طبقه صلاحیتی های فنی، اداری، انسانی مالی و/یا رهبری، مهم‌ترین صلاحیت‌های انتخاب شده توسط نمونه‌های پژوهش در طبقه مهارت‌های رهبری و انسانی قرار داشتند و صلاحیت‌های‌هایی که از دیدگاه انتخاب برخوردار بودند.

Lin (2007) طی تحقیق‌ای با هدف بررسی فعالیت‌های و مهارت‌های مدیریتی مدیران پرستاری، دریافت که مهم‌ترین مهارت‌های مدیریتی برای ایفای نقش مدیران پرستاری (سیرپلست و مستول شیفت) از میان 10 مهارت معرق شده در مدل تحقیق مهارت کنترل و نظارت را پاشند (2007). پایه‌های مطالعه حاضر با یافته‌های این مطالعات مخرب در دام برگرفتند.

در آثار گذشته، نمرات میانگین‌های صلاحیت‌ها بالای از 405/4/5، که در این مطالعه‌های مربوط به گزارش‌های هماهنگی و مشترکهای نماینده بالاتری را کسب کرده. این یافته‌ها از نظر مطالعه Apker (2000) که کن به اند است مدل مدیران پرستاری رده اول نقش‌هایان را بر پایه تعامل با دیگران تعریف می‌کنند، هم‌خوانی دارد (21). پرسشنوند مستول شیفت با باید مهارت‌های ارتباطی قوی داشته و قادر باشد به دیگر مدیران و کادر درمان همکارگان داشته باشد.

روهی امیر حسینی برای اداره امور مربوط به پیمانان برای رسیدن به اجرای مطلوب باره، است (20). پرسشنوند مستول شیفت به دیگر کارکنان می‌گوید که می‌تواند دست‌پنجم و هم‌موقع رسیدن به کيفیت مرکزین از پیمان‌های کاهش (23). یکی از پژوهشهای کلاه‌که در سیرپلست رهبری و و اقتضاش ا artery از بین رود، خاصاً افراد و اعضای نموهای بدنی کردن، از صفات اساسی مدیر نمره Traverse (1997) طی مطالعه ای توپنی با هدف بررسی صلاحیت‌های ضروری برای ایفای نقش مدیران پرستاری در پایان درایافت که از گروه 5 طبقه صلاحیتی های فنی، اداری، انسانی مالی و/یا رهبری، مهم‌ترین صلاحیت‌های انتخاب شده توسط نمونه‌های پژوهش در طبقه مهارت‌های رهبری و انسانی قرار داشتند و صلاحیت‌های‌هایی که از دیدگاه انتخاب برخوردار بودند.

طی مطالعه ای توپنی با هدف بررسی صلاحیت‌های ضروری برای ایفای نقش مدیران پرستاری در پایان درایافت که از گروه 5 طبقه صلاحیتی های فنی، اداری، انسانی مالی و/یا رهبری، مهم‌ترین صلاحیت‌های انتخاب شده توسط نمونه‌های پژوهش در طبقه مهارت‌های رهبری و انسانی قرار داشتند و صلاحیت‌های‌هایی که از دیدگاه انتخاب برخوردار بودند.

Cohen (1997) طی تحقیق‌ای با هدف بررسی فعالیت‌های و مهارت‌های مدیریتی مدیران پرستاری، دریافت که مهم‌ترین مهارت‌های مدیریتی برای ایفای نقش مدیران پرستاری (سیرپلست و مستول شیفت) از میان 10 مهارت معرق شده در مدل تحقیق مهارت کنترل و نظارت را پاشند (2007). پایه‌های مطالعه حاضر با یافته‌های این مطالعات مخرب در دام برگرفتند.

در آثار گذشته، نمرات میانگین‌های صلاحیت‌ها بالای از 405/4/5، که در این مطالعه‌های مربوط به گزارش‌های هماهنگی و مشترکهای نماینده بالاتری را کسب کرده. این یافته‌ها از نظر مطالعه Apker (2000) که کن به اند است مدل مدیران پرستاری رده اول نقش‌هایان را بر پایه تعامل با دیگران تعریف می‌کنند، هم‌خوانی دارد (21). پرسشنوند مستول شیفت با باید مهارت‌های ارتباطی قوی داشته و قادر باشد به دیگر مدیران و کادر درمان همکارگان داشته باشد.

Downloaded from irjiums.ir at 63.61 IRDT on Thursday July 11th 2019
تعیین صلاحیت‌های مدیریتی پرستاران مستند شیفت

7. Sherman RO. Don't forget our charge nurse. Nurs Econ 2005; 23(3).125-130.
Managerial competencies of charge nurses

Z Ghamari-Zare¹ MSc *Z Pourfarzad² MSc Z Vanaki³ Ph.D

Abstract

Background and Aim: The charge nurse role has received little attention in the nursing literature when compared with other nursing leadership positions. Although many hospitals have charge nurse position, there is a lack of clear guidelines concerning the role, competencies needed for optimum role performance, and criteria for evaluating performance. The aim of this study was to determine competencies necessary to be a successful charge nurse

Materials and Method: A descriptive study was conducted by a questionnaire comprising basic data and charge nurse competencies. The questionnaire was designed based on the literature and 61 competency statements were grouped into the following six categories: clinical/technical, planning, organizing, staffing, directing/leadership and controlling/supervision. Marquis and Huston's framework of the management process model were used to categorize the competency statements of management. The census sampling method was used to recruit the subjects. The questionnaire was returned by 96 subjects including 66 charge nurses, 20 head nurses and 10 supervisors working in selected teaching hospitals in Arak city. Data were analyzed by SPSS 13 and descriptive statistics.

Results: All competency items received mean scores of more than 4.05. The items controlling/supervision and directing/leadership were evaluated more important than staffing, planning, organizing and clinical/technical items.

Conclusion: The results of this study provide guidelines for management development programs, training, and career planning for charge nurses, and can also provide guidelines for recruiting and selecting effective charge nurses.

Keywords: Competency - Charge nurse - Management development

Received: 8 Dec 2009
Accepted: 13 Jan 2011