



## بررسی عوامل بازدارنده

### در به‌کارگیری اصول مدیریت در بخش از دیدگاه سرپرستاران بیمارستانهای وابسته به دانشگاههای علوم پزشکی مستقر در تهران

پژوهش (۷-۲۰) سال سابقه کار پرستاری داشته و سابقه کار پرستاری اکثریت آنها (۵۳/۳۳ درصد) بین ۱۰ تا ۱۷ سال بوده است و (۵۷/۳۳ درصد) آنان در دوره‌های آموزش ضمن خدمت مدیریت شرکت نکرده بودند.

در رابطه با وجود عوامل بازدارنده یافته‌ها نشان دادند که اکثریت واحدهای مورد پژوهش (۵۴ نفر از ۷۵ سرپرستار) به وجود عوامل بازدارنده در انجام وظایف مدیریتی خود در حد متوسط نظر داده‌اند و موارد مختلفی را در این زمینه عنوان کرده‌اند که مسائلی مانند کمبود پرسنل پرستاری، کمبود وقت بعثت کارهای غیرحرفه‌ای، عدم حمایت مدیران مافوق، عدم واگذاری اختیارات کافی، عدم همکاری پرسنل پرستاری بعثت

پژوهش، پرسشنامه بوده است که روائی و پایائی آن به طریقه اعتبار محتوی و آزمون مجدد کسب شده است. یافته‌های این مطالعه در ۴۵ جدول و ۷ نمودار خلاصه شده که بمنظور دستیابی به نتایج آن از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردیده است.

در رابطه با ویژگیهای فردی واحدهای پژوهش، یافته‌ها نشانگر آنستکه اکثریت سرپرستاران شرکت‌کننده در پژوهش (۵۷/۳۳ درصد) در گروه سنی (۳۰-۳۹) سال بوده و سرپرستاران متأهل بیشترین گروه (۵۰ نفر از ۷۵ نفر) واحدهای مورد پژوهش را تشکیل میدادند و تحصیلات اکثریت قریب به اتفاق آنها (۹۳/۳۳ درصد) کارشناسی پرستاری بوده است. ۶۰ درصد سرپرستاران شرکت‌کننده در

#### چکیده پژوهش

این پژوهش یک مطالعه زمینه‌ای است که بمنظور بررسی عوامل بازدارنده در بکارگیری اصول مدیریت در بخش از دیدگاه سرپرستاران در سال ۱۳۷۰ انجام شده و در آن ۷۵ سرپرستار شاغل بیمارستانهای منتخب دانشگاههای علوم پزشکی مستقر در تهران شرکت داده شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این

\*- فوق لیسانس مدیریت پرستاری (بهداشت جامعه)  
\* خانم شفیقه هروآبادی فوق لیسانی مدیریت بهداشت جامعه  
خانم فاطمه دباغی فوق لیسانس مدیریت بهداشت جامعه  
آقای پرویز کمالی استادیار دانشکده بهداشت



فقدان انگیزه کاری در آنها را میتوان نام برد.

همچنین یافته‌های پژوهش بین مشخصه‌هایی مانند سن، سابقه کار پرستاری و سرپرستاری، میزان شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت مدیریت از یکطرف و وجود عوامل بازدارنده در بکارگیری اصول مدیریت از طرف دیگر همبستگی معنی دار را نشان داده‌اند. در پایان، کاربرد نتایج حاصل از این پژوهش در زمینه‌های مختلف پرستاری مورد بحث و بررسی قرار گرفته و پیشنهادهای نیز جهت انجام پژوهشهای بعدی ارائه گردید.

#### زمینه پژوهش:

تأثیر نقش مدیریت در زندگی انسان پدیده تازه و نوظهوری نیست و از نخستین روزی که انسان زندگی اجتماعی خویش را آغاز نموده، اصول مدیریت نیز بطور ناخودآگاه در این زندگی اجتماعی به اجرا درآمده است. از نظر کیا (۱۳۶۶) مدیریت بمعنای به گردش درآوردن امور سازمان میباشد و از نظر کاربرد شامل چند فرآیند مهم در اداره سازمان نظیر برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل وظایف میباشد (صفحه ۱۸). گیلیس<sup>۱</sup> (۱۹۸۹) مدیریت را بعنوان فرآیندی از انجام کار بوسیله دیگران تعریف نموده و مینویسد: مدیریت پرستاری نیز فرآیندی از انجام کار بوسیله پرسنل پرستاری برای ارائه مراقبت، مداوا و راحتی بیماران میباشد (صفحه ۱).

بدون تردید اجرای مراقبت مناسب و بطور کلی تأمین سلامتی

در چهار چوب یک مدیریت صحیح و متناسب با موقعیت، میتواند امکان‌پذیر باشد و مدیران پرستاری در هر رده مدیریت که ایفای نقش مینمایند بایستی به ارتقاء کیفیت مراقبت پرستاری کمک نمایند. مدیریت خدمات پرستاری سطوح مختلفی را در هرم سازمانی در اکثر بیمارستانها داراست که در پائین‌ترین سطح آن یا خط مقدم مدیریت، سرپرستاران قرار دارند که مسئولیت پرستاران شاغل و سایر منابع انسانی که تحت سرپرستی آنها در بخشها کار میکنند را بعهده دارند (گیلیس ۱۹۸۹، صفحه ۳۷۰).

انجام فرآیند مدیریت در سازمانها بخصوص مراکز بهداشتی - درمانی که در ارتباط نزدیک با انسانها هستند، آسان نیست. هر سی و بلانچارد (۱۳۶۵) ضمن اینکه علل این دشواری را به عوامل زیادی ارتباط میدهند، وجود عوامل انسانی را مهمترین علت دشواری کار مدیریت بعلت تنوع انگیزه‌ها و نیازها در انسانها و مشکلات هماهنگی فعالیتهایشان می‌شمارند (صفحه ۱۱).



در حرفه پرستاری با توجه باینکه از یکطرف پرستار و از طرف دیگر بیمار بعنوان انسانهایی متفاوت و با عقاید و احساسات و نگرش و نیازهای مختلف قرار دارند، پیچیدگی کار مدیریت پرستاری بخصوص در سطح سرپرستاران بعنوان مدیران خط مقدم بشکل کاملاً محسوس خود را نشان میدهد و گاهی مسائل مختلف در ارتباط با نیروی انسانی بصورت عوامل بازدارنده در اداره امور بخش مانع از انجام وظایف به نحو احسن میگردد<sup>۲</sup>. بنظر ماریتر<sup>۳</sup> (۱۹۸۲) در بسیاری مواقع مشکل‌ترین کارها در سازمان، اجرای تصمیمات و برنامه‌ها است و معمولاً موانع بازدارنده در برنامه‌ها و تصمیمات، در زمان اجرا خودنمایی مینمایند (صفحه ۴). بنابراین مشکلات سرپرستار بعنوان مدیر اجرائی در بخش کاملاً محسوس میباشد. بعلاوه همانطوریکه جانستون<sup>۴</sup> (۱۹۸۳) میگوید: کار سرپرستاران بعلت اینکه مجبور هستند با دو گروه پرستاری در آن واحد (مدیران مافوق پرستاری و افراد تحت نظارت خود) رابطه برقرار کنند، بسیار مشکل است. زیرا از یکطرف آنها باید در جهت نظر و راهنمایی مدیریت پرستاری، برای رسیدن به اهداف سازمان تلاش کنند و از طرف دیگر از جانب پرسنل بخش خود بخاطر ارضای نیازهای شخصی تحت فشار قرار میگیرند (صفحه ۸). از نظر گیلیس (۱۹۸۹) این فشارها نه تنها سودمند نیست بکله میتواند یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر مهارتهای مدیریتی



سرپرستاران از نظر کیفی و کمی بوده و ارائه مراقبت پرستاری خوب را مختل نماید. و بجای آن سردرگمی و فعالیت بدون وقفه و خستگی را جایگزین نماید. (صفحه ۳۵۷).

بنظر پژوهشگر با توجه به اهمیت نقش سرپرستار بعنوان مدیر خط مقدم در فراهم آوردن محیط مناسب برای ارائه مراقبت از طرف پرستاران، شناخت عوامل مؤثر بر وظایف مدیریتی سرپرستاران ضروری بنظر میرسد. یافته‌های این پژوهش میتواند آگاهی سرپرستاران و پرستاران را در مورد موانع موجود در مدیریت بخش‌ها افزایش داده و روشن شدن عوامل بازدارنده سبب چاره‌اندیشی شود، گذشته از آن پرستاران را متوجه دشواری نقش سرپرستار و مشکلات او در اداره بخش نماید تا به این ترتیب سعی در درک موقعیت او کرده و با همکاری و مساعدت با وی امکان دستیابی به اهداف پرستاری را فراهم نمایند. طبیعتاً عوامل مختلفی میتواند دلیل عدم موفقیت سرپرستاران و بکارگیری اصول مدیریت باشند، در این بررسی فقط عوامل بازدارنده مربوط به نیروی انسانی مورد نظر است.

### اهداف پژوهش

اهداف کلی در این پژوهش شامل موارد زیر بود:

- ۱- تعیین عوامل بازدارنده در بکارگیری اصول مدیریت در بخش از دیدگاه سرپرستاران بیمارستاهای وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی مستقر در تهران
- ۲- ارائه پیشنهادات برای کاربرد

### یافته‌ها

۳- ارائه پیشنهادات برای پژوهش‌های بعدی بر اساس یافته‌ها

### سئوالات پژوهش:

سئوالات مورد نظر پژوهشگر در این بررسی بصورت زیر بوده‌اند:

۱- واحدهای مورد پژوهش دارای چه مشخصات ویژه‌ای هستند؟

۲- عوامل بازدارنده در برنامه‌ریزی از دیدگاه سرپرستاران کدامند و چه ارتباطی با مشخصات فردی آنان دارند؟

۳- عوامل بازدارنده در سازماندهی از دیدگاه سرپرستاران کدامند و چه ارتباطی با مشخصات فردی آنان دارند؟

۴- عوامل بازدارنده در هدایت و رهبری از دیدگاه سرپرستاران کدامند و چه ارتباطی با مشخصات فردی آنان دارند؟

۵- عوامل بازدارنده در نظارت و کنترل از دیدگاه سرپرستاران کدامند و چه ارتباطی با مشخصات فردی آنان دارند؟

### محدودیت‌های پژوهش:

الف - محدودیت خارج از

کنترل پژوهشگر عبارت بودند از:

۱- تفاوت‌های فردی واحدهای مورد پژوهش از نظر شخصیتی و روابط عاطفی میتوانند بر ابراز نظر آنان در مورد عوامل بازدارنده مربوط به نیروی انسانی مؤثر بوده باشند که کنترل آن امکان‌پذیر نبوده است.

۲- فشارهای روحی و مشکلات خانوادگی و یا مشکلات ناشی از محیط کار در زمان انجام پژوهش، امکان تأثیر بر نحوه پاسخگویی واحدهای مورد پژوهش را در برداشت که قابل کنترل نبود

۳- تجربیات متفاوت (خوب و بد) سرپرستاران در امر مدیریت میتوانند در ابراز نظر آنها مؤثر باشند که قابل کنترل نبود.

ب. محدودیت‌های تحت

کنترل پژوهشگر عبارت بودند از:

۱- بعلت محدود بودن تعداد سرپرستاران مرد، در این پژوهش تنها سرپرستاران زن شرکت داده شدند.

۲- در این پژوهش تنها عوامل بازدارنده مربوط به نیروی انسانی مورد بررسی قرار گرفت و عوامل دیگر مورد نظر نبود.

۳- عواملیکه بر مدیریت بخش‌های ویژه و اختصاصی مؤثر



هستند با بخش‌های عادی تفاوت دارند بنابراین در پژوهش بخش‌های اختصاصی شامل مراقبت‌های ویژه، روانی و اورژانس در نظر گرفته نشده.

### روش پژوهش:

مواردیکه تحت عنوان روش پژوهش مورد بحث قرار میگیرند عبارتند از:

الف - نوع پژوهش: پژوهش انجام شده یک بررسی زمینه‌ای<sup>۵</sup> است که دارای یک متغیر (عوامل بازدارنده) بوده و داده‌های آن تنها یکبار بصورت تک مرحله‌ای<sup>۶</sup> جمع‌آوری شده است.

ب - نمونه پژوهش: در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات لازم در زمینه موضوع پژوهش از میان جامعه پژوهش، نمونه‌ای مشتمل بر ۷۵ نفر از سرپرستاران واجد شرایط و دارای مشخصات تعیین شده برای واحدهای مورد پژوهش بصورت تصادفی ساده<sup>۷</sup> انتخاب گردیدند که کلیه آنها دارای شرایط زیر بوده‌اند:

۱- کلیه سرپرستاران شرکت‌کننده زن بودند

۲- در زمان انجام بررسی در سمت سرپرستاری انجام وظیفه میگردند.

۳- دارای تحصیلاتی حداقل معادل لیسانس پرستاری بودند.

د - محیط پژوهش: این پژوهش در بخش‌های مختلف -جز بخش‌های روانی، مراقبت ویژه و اورژانس در بیمارستانهای غیر اختصاصی وابسته به دانشگاههای علوم پزشکی مستقر در تهران انجام

شده است. انتخاب این محیط بدلیل همگون بودن شرایط و ضوابط حاکم بر بخش‌های مختلف و امکان دسترسی به سرپرستارانی که با گروههای مختلف (پرستاران، بهیاران، دانشجویان پرستاری و پزشکی) کار میکنند، بوده است.

ه - روش‌های گردآوری داده‌ها: ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه بود که بعلاوه یکسانی تقریبی شرایط واحدهای مورد پژوهش در هنگام تکمیل پرسشنامه، انتخاب شده بود. پرسشنامه این مطالعه در دو قسمت با سئوالات بسته تنظیم شده بود. قسمت اول شامل ۵ سؤال در رابطه با هدف ویژه اول (تعیین مشخصات فردی واحدهای مورد پژوهش) بوده و قسمت دوم شامل ۳۲ سؤال در رابطه با اهداف ویژه دیگر جهت تعیین عوامل بازدارنده در بکارگیری اصول مدیریت از دیدگاه سرپرستاران تهیه شده بود که خود

در چهار بخش و بر اساس اهداف ویژه تنظیم شده بود و در مقابل هر سؤال دو ستون «بلی» و «خیر» وجود داشت که جواب بلی نشاندهنده وجود عوامل بازدارنده بوده و دارای ۱ نمره بود. نمرات حاصل از پاسخگوئی به سه دسته (۱۰-۰) عوامل بازدارنده کم و (۲۰-۱۱) متوسط و (۳۲-۲۱) زیاد، دسته‌بندی شده بود. اعتبار علمی پرسشنامه از طریق روش اعتبار محتوی تعیین شده و در این رابطه، سئوالات توسط پژوهشگر پس از بررسی و مطالعه کتب و مقالات متعدد و مشاوره با تنی چند از متخصصین مدیریت تنظیم و از نظر اعضاء محترم هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامائی علوم پزشکی ایران گذشته و مورد تأیید قرار گرفت.

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:

اطلاعات کسب شده دراین

بودند و سابقه کار پرستاری ۶۰ درصد آنان (۲۰-۱۳) سال و سابقه کار در سمت سرپرستاری (۳۳/۵۳ درصد) آنها بین ۱۰ تا ۱۷ سال بوده است. همچنین (۳۳/۵۷ درصد) واحدهای مورد پژوهش در دوره‌های آموزش ضمن خدمت مدیریت شرکت نکرده بودند.

با در نظر گرفتن سؤال دوم پژوهش (عوامل بازدارنده در برنامه‌ریزی از دیدگاه سرپرستاران کدامند و چه ارتباطی با مشخصات فردی آنان دارند؟) یافته‌های پژوهش بیانگر آنند که بیشتر از ۵۰ درصد واحدهای مورد پژوهش به وجود عوامل بازدارنده در امر برنامه‌ریزی در حد متوسط نظر داده‌اند و موارد مختلفی از طرف اکثر آنها بعنوان عامل بازدارنده مشخص شد که مهمترینشان عبارت بودند از کمبود پرسنل پرستاری (۹۲ درصد) عدم شرکت سرپرستاران در تصمیم‌گیریها و برنامه‌ریزیها (۳۳/۹۳ درصد)، عدم همکاری پرسنل پرستاری در بخش بعثت نداشتن انگیزه کاری (۸۰ درصد). آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t و کای دو همبستگی معنی‌داری را بین مشخصه‌های فردی واحدهای مورد پژوهش و عوامل بازدارنده در برنامه‌ریزی آنها، نشان ندادند.

در رابطه با سؤال سوم پژوهش (عوامل بازدارنده در سازماندهی از دیدگاه سرپرستاران کدامند و چه ارتباطی با مشخصات فردی آنان دارند؟) یافته‌ها نشان‌دهنده آنست که بیش از ۵۰ درصد واحدهای مورد پژوهش به وجود عوامل مختلف

کار پرستاری سرپرستار و همچنین ساعات شرکت در دوره‌های بازآموزی مدیریت تعیین شد. در رابطه با سن، اکثریت سرپرستاران شرکت‌کننده در پژوهش در گروه سنی (۳۹-۳۰) سال قرار داشتند و ۵۰ نفر از ۷۵ نفر آنها متأهل بوده‌اند و از نظر سطح تحصیلات، یافته‌ها بیانگر آنند که اکثریت قریب به اتفاق سرپرستاران شرکت‌کننده در پژوهش (۳۳/۹۳ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی پرستاری



پژوهش بر حسب نوع داده‌ها گسسته و بر حسب مقیاس سنجش رسمی بودند و جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است و بصورت جداول توزیع فراوانی مطلق و نسبی تنظیم شده و از آزمون کای دو ضریب توافق چوپروف برای تعیین همبستگی متغیرهای کیفی و همچنین از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t، برای تعیین همبستگی بین متغیرهای کمی استفاده شده است.

#### نتیجه‌گیری نهائی:

در این قسمت پاسخ به سئوالات پژوهش مورد بحث و بررسی قرار گرفته و نتایج حاصل ارائه گردید. در جواب به سؤال اول این پژوهش (مشخصات فردی واحدهای مورد پژوهش کدامند؟)

متغیرهای سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات پرستاری و سوابق



بازدارنده و سازماندهی خود در حد متوسط نظر داده‌اند و بیش از ۵۰ درصد آنها، کلیه موارد مطرح شده در پرسشنامه را جزو عوامل بازدارنده در سازماندهی شناختند که مهمترین این موارد عبارت بودند از کمبود پرسنل پرستاری، عدم علاقه مدیران مافوق در فراهم آوردن دوره‌های بازآموزی، ناتوانی مدیران رده‌های بالای پرستاری در رفع مشکلات، بی‌توجهی آنها به برقراری ارتباط مؤثر با سرپرستاران. چنانکه ملاحظه میشود، بیش از ۹۰ درصد سرپرستاران کمبود پرسنل را مهمترین مانع در سازماندهی خود میدانند. بعقیده بسیاری از صاحب‌نظران، کیفیت خدمات پرستاری موقعی بالا می‌رود که تعادلی بین حجم کار و تعداد پرسنل وجود داشته باشد. (داگلاس، ۱۹۸۸، صفحه ۱۳۴).

در رابطه با وجود ارتباط بین مشخصه‌های فردی واحدهای مورد پژوهش و عوامل بازدارنده در سازماندهی آنها، آزمونهای آماری انجام شده (ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t و آزمون کای دو و ضریب همبستگی چوپروف) همبستگی معنی‌داری را نشان ندادند.

در جواب به سؤال چهارم پژوهش (عوامل بازدارنده در هدایت و رهبری از دیدگاه سرپرستاران کدامند و چه ارتباطی با مشخصات فردی آنان دارند؟) بنظر اکثریت (۶۰ درصد) واحدهای مورد پژوهش، وجود عوامل بازدارنده در هدایت و رهبری سرپرستاران در حد متوسط است و موارد مختلفی

بوسیله آنها بعنوان عامل بازدارنده در کار مشخص شده است که باز هم مهمترین آنها، کمبود پرسنل پرستاری با ۸۸ درصد در درجه اول اهمیت قرار داشت و بعد از آن عدم واگذاری اختیارات کافی به سرپرستار برای اداره امور از طرف مسئولین مافوق با (۸۶/۶۷ درصد) قید شده بود.

در اینمورد دتیس و فرواب (۱۹۸۴) مینویسد. پرهیز از دادن اختیار و استقلال بدون شک باعث دلسردی در انجام کار گردیده و این دلسردی در کاهش بهره‌وری فرد مؤثر خواهد بود (صفحات ۲۴۵-۲۴۶). همچنین موارد دیگری از قبیل کمبود وقت بعلت انجام کارهای غیر حرفه‌ای، عدم حمایت مدیران مافوق نیز جزو عوامل بازدارنده در هدایت و رهبری سرپرستاران از طرف آنها مشخص شده بود. در رابطه با کمبود وقت، نتایج پژوهش گادفری (۱۹۸۳) نیز نشان داد که ۷۵ درصد از وقت سرپرستاران صرف پیام‌رسانی، کارهای منشی‌گری و غیره میشود (صفحه ۲۵).

در رابطه با عدم حمایت مدیران مافوق، نتایج مطالعه رافلینگ و دیگران (۱۹۸۴) نیز که در رابطه با علل ترک حرفه در گروه‌های مختلف پرستاری انجام شده بود، نشان داد که علت عمده نارضایتی شغلی سرپرستاران، عدم حمایت مدیریت خدمات پرستاری از آنان در موقعیت‌های تنش‌زا بوده است (صفحه ۸۷).

در رابطه با وجود ارتباط بین مشخصه‌های فردی سرپرستاران

شرکت‌کننده با عوامل بازدارنده در هدایت و رهبری آنها، ضریب همبستگی پیرسون وجود همبستگی نسبتاً ضعیف و معکوس (۰/۲۸) را بین دو متغیر نشان داد و آزمون آماری t مشخص نمود که با ۹۸ درصد اطمینان این همبستگی معنی‌دار بود. (۰/۲). یعنی اینکه هر چقدر سن سرپرستاران بیشتر شده مشکلات کاری در امر هدایت و رهبری آنها کمتر شده است. همچنین در رابطه با سابقه کار سرپرستاری واحدهای مورد پژوهش و ارتباط آن با عوامل بازدارنده در هدایت و رهبری، آزمونهای آماری نشان دادند که بین دو متغیر ارتباط معنی‌داری در جهت معکوس با اطمینان بیش از ۹۵ درصد وجود دارد. بنابراین میتوان نتیجه گرفت که تجربه مفید در انجام هر کاری میتواند از مشکلات آن کم کند. در رابطه با سایر مشخصه‌های فردی، آزمونهای آماری ارتباط معنی‌داری را نشان ندادند.

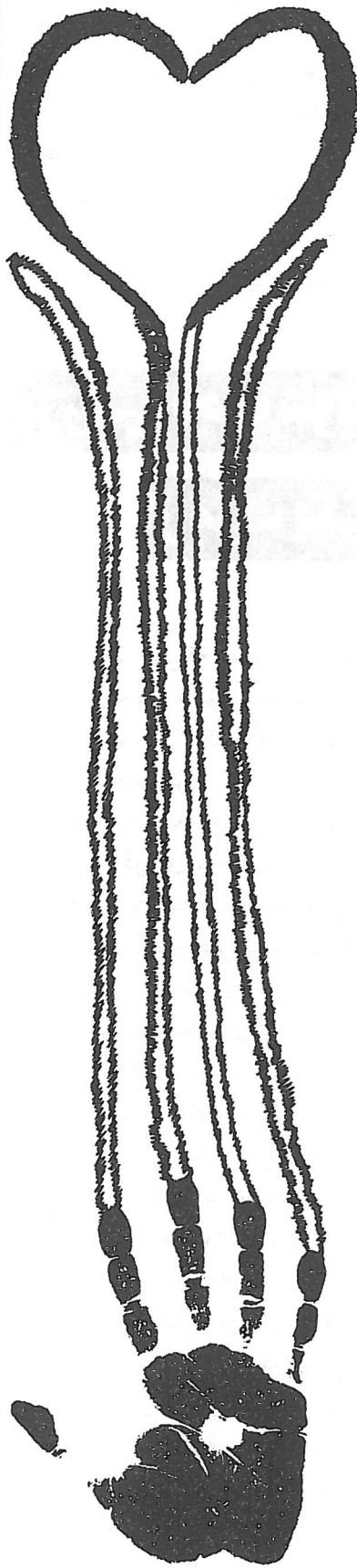
در جواب به سؤال پنجم پژوهش (عوامل بازدارنده در نظارت و کنترل از دیدگاه سرپرستاران کدامند و چه ارتباطی با مشخصات فردی آنان دارند؟) باید گفت که اکثریت سرپرستاران شرکت‌کننده در پژوهش وجود عوامل بازدارنده را در کار نظارت و کنترل خود در حد متوسط میدانند و اکثر موارد عنوان شده در این مورد را بعنوان عامل بازدارنده مشخص نموده‌اند که مهمترین آنها عبارتند از نبودن ضوابط تویخ و تنبیه در بخش بعلت عدم حمایت مدیران مافوق (۷۴/۶۷ درصد)، اهمیت ندادن به نتایج

تعدیل این مسائل کمک نماید. با اعتقاد به اهمیت مدیریت پرستاری بخصوص نقش سرپرستاران در حل مسائل و معضلات پرستاری، پژوهشگر با امید به اینکه یافته‌های این پژوهش بتواند در پیشبرد اهداف پرستاری مفید واقع شود، موارد استفاده از این یافته‌ها را در زمینه‌های مختلف آموزش-مدیریت خدمات پرستاری و پرستاری بالینی پیشنهاد نمود.

توجه به یافته‌های این پژوهش و پیشنهادات پژوهشگر بر اساس یافته‌ها در زمینه‌های مختلف آموزش، مدیریت و پرستاری بالینی میتواند به رفع موانعی که در امر اداره بخش بوسیله سرپرستار وجود دارد، کمک نماید.

در پایان پژوهشگر معتقد است که مسئولین و مدیران سطوح بالای پرستاری با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش و نکات مطرح شده در آن میتوانند روشها و امکانات مطلوب را در سازمانهای خویش بکارگیرند تا سرپرستاران و پرستارانی علاقمند و کارا خدمت داشته و با این تدبیر کیفیت ارائه مراقبتهای بهداشتی را به بیماران و مددجویان که هدف نهائی هر سیستم بهداشتی است، اعتلا بخشند.

- 1- Gillies
- 2- Hersy&lonchard
- 3- Marriner
- 4- Johnston
- 5- Field Study
- 6- One Shot
- 7- Simple Random Sampling



ارزشیابی عملکرد از طرف مسئولین (۷۴/۶۷ درصد)، کمبود وقت (۷۰/۶۷ درصد) و بی‌اطلاعی مدیران مافوق از مشکلات بعثت عدم وجود ارتباط پائین به بالا. بنظر پژوهشگر هر کدام از موارد ذکر شده میتواند در امر نظارت و کنترل در هر سطحی از مدیریت در سازمان مانع از اجرای ضوابط شود.

در رابطه با بعضی از مشخصه‌های فردی واحدهای مورد پژوهش مانند سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات پرستاری، سابقه کار پرستاری و سرپرستاری و ارتباط این متغیرها با وجود عوامل بازدارنده در نظارت و کنترل بوسیله آنها، آزمونهای آماری انجام شده هیچگونه ارتباط معنی‌داری را نشان نداده‌اند و فقط در رابطه با میزان ساعات شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت مدیریت و وجود عوامل بازدارنده در نظارت و کنترل واحدهای مورد پژوهش، آزمونهای آماری مانند ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t وجود ارتباط معنی‌دار در جهت معکوس بین دو متغیر را نشان داد.

#### کاربرد یافته‌ها در پرستاری

نتیجه این بررسی گویای این مطلب بود که در انجام وظایف مدیریت سرپرستاران، مسائل و مشکلاتی در ارتباط با نیروی انسانی وجود دارد که آنان بعنوان عوامل بازدارنده در کارشان مشخص نموده‌اند. توجه به دیدگاهها و نظرات سرپرستاران بعنوان مدیران خط مقدم در سیستم مدیریت پرستاری، میتواند در از بین بردن و یا

## Barriers to applying principles of management in wards of Tehran University on medical science hospitals: head nurses' viewpoints

\*Kohansal S . MSc Heroabadi SH . MSc Dabaghi F . MSc Kamali P. PhD

### **Abstract:**

This field study was conducted to investigate barriers to applying principles of management in wards of Tehran University on medical science hospitals: head nurses' viewpoints. 75 head nurses who were working in selected hospitals affiliated to Tehran University of Medical Sciences. The data collection tool was a questionnaire that its validity and reliability was obtained using content validity and test-retest. Study findings were summarized in 45 tables and 7 charts. Descriptive and inferential statistical methods were used. The results showed that the majority of head nurses commented barriers to applying principles of management moderately and addressed many factors such as shortage of nursing staff, lack of time due to non-professional jobs, lack of support from superiors directors, not giving sufficient authority, lack of cooperation from nurses related to lack of motivation to work. At the end, application of the results of research in various fields of nursing were discussed and recommendations for future research were presented.

**Keywords : Barrier , management , head nurse, viewpoint**