

## بررسی دانش و نگرش مدیران پرستاری در مورد اصول مدیریت پرستاری و ارتباط آن با عملکرد مدیریتی آنان از دیدگاه پرسنل پرستاری

طاهره بقائی\*<sup>۱</sup> امیررضا صالح مقدم<sup>۲</sup> معصومه صیدی<sup>۳</sup>

### چکیده

شکوفائی و پیشرفت سازمان و نیروی انسانی بستگی کامل به دانش و نگرش مدیران دارد و این امر در حرفه پرستاری نیز به واسطه رشد جمعیت، نیاز به بهداشت و افزایش متوسط طول عمر، اهمیت بیشتری یافته است. لذا بر عهده مدیران پرستاری است که خود را با اصول مدیریت و سایر پیشرفت های علمی در زمینه های مختلف حرفه پرستاری آشنا سازند. 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 بیمارستان های دولتی شهر قم انجام شده است. ۴۲ مدیر پرستاری و ۳۴۳ نفر پرسنل پرستاری واجد شرایط شرکت در تحقیق به عنوان نمونه پژوهش انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. اطلاعات مورد نیاز از طریق تکمیل فرم های (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 و ۶۴/۳ درصد سوپروایزرها از دانش متوسط برخوردار بوده اند. میزان دانش سرپرستاران نیز در حد متوسط بوده است. ۱۰۰ درصد مدیران پرستاری مورد پژوهش، ۷۱/۴ درصد سوپروایزرها و ۸۷/۵ درصد سرپرستاران نسبت به اصول مدیریت پرستاری از نگرش مثبت برخوردار بوده اند. هم چنین ۵۰ درصد مدیران پرستاری و ۵۷ درصد سوپروایزرها دارای عملکرد متوسط و ۷۰/۸ درصد سرپرستاران عملکرد مدیریتی خوبی داشته اند. با توجه به نقش مهم مدیران پرستاری در بالابردن کیفیت مراقبت های پرستاری باید در جهت رفع اختلاف بین دانش، نگرش و عملکرد مدیران پرستاری گام برداشت و شرایطی فراهم ساخت که مدیران پرستاری از دانش و عملکردی مطلوب برخوردار گردند.

**واژه های کلیدی: دانش، نگرش و عملکرد مدیریتی، اصول مدیریت، مدیران پرستاری**

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی قم (\*مؤلف مسئول)

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

<sup>۳</sup> عضو هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی قم

## مقدمه

در میان دانش های مختلف بشری، شاید دانش مدیریت را به توان جزء با اهمیت ترین، پیچیده ترین و مشکل ترین دانش های زمان حاضر به شمار آورد، چرا که این دانش از جهتی با اداره سازمان، شکل سازمان، فعالیت ها و ترکیب سازمان، و از طرفی با عوامل به وجود آورنده سازمان یعنی افراد انسانی سر و کار دارد. وظایف مدیریت طبق نظر لوتر گیولیک شامل برنامه ریزی، سازماندهی، کارگزینی، فرماندهی، هماهنگی و گزارش دهی است (رضایی، ۱۳۸۳).

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

کواماتو (۱۹۹۴) وجود رهبری را برای پرستاری بسیار مهم می داند چرا که به پرستاران اجازه خواهد داد تا محیطی در سازمان ایجاد کنند که رو به سوی تغییرات مثبت پیش رود و چالش های مراقبت بهداشتی را از میان بر دارد (Sexton, ۱۹۹۹).

در انگلستان تحقیقی با هدف بالا بردن کیفیت مدیریت بر روی ۱۰ نفر از سر پرستاران بخش مراقبت های ویژه دارای تجربه سوپروایزری مشابه و ۱۵ نفر از سرپرستاران بخش مراقبت های

ویژه بدون تجربه سوپروایزری، انجام گرفت. نتیجه تحقیق نشان داد که سرپرستاران دارای سابقه سوپروایزری در امور مراقبتی و مدیریتی موفق تر بودند (Nelson, ۱۹۸۶).

جهت تشریح ارزش و اهمیت آگاهی از اصول و مهارت فنی مدیریت و شبکه ارتباطات در مدیریت پرستاری، پژوهشی با نمونه ای معادل ۴۲۹ پرستار توسط Nelson (۱۹۸۶) انجام شد. یافته ها گویای آن بودند که اهداف مدیران در موسسه ها جهت ارائه خدمات مطلوب، زمانی تحقق می یابد که براساس اجرای یک برنامه اصولی و دقیق مبتنی بر آگاهی از مهارت های مدیریت باشد. زیرا عدم آگاهی مدیران از اصول و مهارت های مدیریت و هدف سازمان و عدم تشریح معنی اهداف برای مرئوسان و عدم آگاهی مرئوسان از اهداف مدیر و سازمان یکی از عوامل مخرب در ارائه مطلوب کار می باشد. بنابراین وجود مدیران پرستاری (شامل رئیس خدمات پرستاری، سوپروایزرها و سرپرستاران) ماهر جهت رهبری درست و آگاهانه کارکنان پرستاری برای ارائه مراقبت های پرستاری با کیفیتی بالا از ارکان موفقیت یک موسسه بهداشتی- درمانی محسوب می شود و در نهایت تضمین کننده سلامتی جامعه خواهد بود (Hromco و Lyons, ۱۹۹۵).

Lyons و Hromco پژوهشی در مورد زمان تقسیم کار مدیران پرستاری در رده های اجرایی انجام دادند. نتایج نشان داد مدیران ۳۶ درصد از وقت خود را صرف انجام وظایف اجرایی، ۲۹ درصد از آن را به درمان، ۱۷ درصد را به آموزش

در این تحقیق تمامی مدیران پرستاری مشتمل بر ۴۲ نفر و کلیه پرسنل پرستاری (۳۴۳ نفر) شاغل در بیمارستان های دولتی شهر قم مورد مطالعه قرار گرفتند. در این پژوهش مدیران پرستاری دارای مشخصات (۱) شاغل بودن در یکی از رده های مدیریت پرستاری (مترون، سوپروایزر و سرپرستار)، (۲) داشتن سابقه حداقل ۶ ماه در مسئولیت فعلی و (۳) داشتن حداقل مدرک تحصیلی لیسانس پرستاری بودند.

پرسنل پرستاری مورد مطالعه نیز از مشخصات (۱) شاغل بودن در یکی از رده های پرستاری (کارشناس یا کاردان) و (۲) دارا بودن حداقل ۶ ماه سابقه کار در بخش فعلی برخوردار بودند.

ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه ای بود مشتمل بر (۱) فرم مشخصات فردی مربوط به مدیران پرستاری دارای ۱۱ سوال و پرسنل پرستاری دارای ۴ سوال، (۲) فرم مربوط به بررسی دانش مدیران پرستاری شامل ۱۹ سوال چهار گزینه ای در مورد اصول مدیریت، (۳) فرم مربوط به بررسی نگرش مدیران پرستاری در مورد اصول مدیریت شامل (۱۸ سوال، ۴) فرم تعیین عملکرد سرپرستاران توسط پرسنل تحت سرپرستی آن ها، شامل ۳۷ سوال در ارتباط با به کارگیری اصول مدیریت (۳۴۳ پرستار فقط به فرم ۴ پاسخ دادند)، (۵) فرم تعیین عملکرد سوپروایزرها توسط سرپرستاران، شامل ۲۲ سوال در ارتباط با به کارگیری اصول مدیریت و (۶) فرم تعیین عملکرد مترون ها توسط سرپرستاران و سوپروایزرها شامل ۳۰ سوال. سوالات پرسشنامه با مطالعه منابع مختلف و مشورت با صاحب نظران علم مدیریت تهیه و

مهارت ها و ۱۸ درصد از وقت خود را به وظایف هماهنگی اختصاص می دهند.

الوانی، (۱۳۷۸) با توجه به پیشرفت تکنولوژی در علوم پزشکی و نیاز شدید به مدیریت می نویسد: شاید یکی از مهم ترین فعالیت ها در زندگی اجتماعی بشر امروز را به توان مدیریت دانست. چرا که در عصر حاضر به مدد این فعالیت است که ماموریت ها و اهداف سازمان ها تحقق می یابند، از منابع و امکانات موجود بهره برداری می شود و توانایی و استعداد انسان ها از قوه به فعل در می آید و مدیران در انجام وظایف خود فرآیندی را دنبال می کنند که شامل اجزائی چون: برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و تصمیم گیری، نظارت و کنترل است. مجموعه این فعالیت ها است که مدیریت را شکل می دهد و هماهنگی و نیل به هدف ها را میسر می سازد. براساس اهمیت علم مدیریت در حرفه پرستاری پژوهشگر بر آن شد مطالعه ای 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 بیمارستان های دولتی شهر قم" انجام دهد.

### روش کار

این پژوهش یک مطالعه توصیفی همبستگی بود که در آن توسط یک طرح دو گروهی (پرستاران و مدیران پرستاری) و سه متغیری (دانش، نگرش و عملکرد) به بررسی رابطه بین دانش و نگرش مدیران پرستاری (مترون: سوپروایزر و سرپرستار) با عملکرد مدیریتی آنان پرداخته شده است.

جدول شماره ۱- توزیع فراوانی مترون های مورد پژوهش بر حسب مشخصات فردی (۱۳۸۲)

فراوانی	مشخصات فردی	تعداد (درصد)
۲ (۵۰)	جنس مرد	۲ (۵۰)
۲ (۵۰)	جنس زن	۲ (۵۰)
۱ (۲۵)	سن (سال) ۲۵-۳۰	۱ (۲۵)
۱ (۲۵)	سن (سال) ۳۱-۳۵	۱ (۲۵)
۲ (۵۰)	سن (سال) ۳۶-۴۰	۲ (۵۰)
۱ (۲۵)	سابقه کاربالینی (سال) ۱-۵	۱ (۲۵)
۲ (۵۰)	سابقه کاربالینی (سال) ۶-۱۰	۲ (۵۰)
۱ (۲۵)	سابقه مدیریتی (سال) ۱۱-۱۵	۱ (۲۵)
۲ (۵۰)	سابقه مدیریتی (سال) ۱-۵	۲ (۵۰)
۲ (۵۰)	سابقه مدیریتی (سال) ۶-۱۰	۲ (۵۰)
۴ (۱۰۰)	جمع	۴ (۱۰۰)

جدول شماره ۲- توزیع فراوانی سوپروایزرهای مورد پژوهش بر حسب مشخصات فردی (۱۳۸۲)

فراوانی	مشخصات فردی	تعداد (درصد)
۸ (۵۷/۱)	جنس مرد	۸ (۵۷/۱)
۶ (۴۲/۹)	جنس زن	۶ (۴۲/۹)
۶ (۴۲/۹)	سن (سال) ۲۵-۳۰	۶ (۴۲/۹)
۴ (۲۸/۶)	سن (سال) ۳۱-۳۵	۴ (۲۸/۶)
۳ (۲۱/۴)	سن (سال) ۳۶-۴۰	۳ (۲۱/۴)
۰ (۰)	سن (سال) ۴۱-۴۵	۰ (۰)
۱ (۷/۱)	سن (سال) ۴۶-۵۰	۱ (۷/۱)
۱۰ (۷۱/۴)	سابقه کاربالینی (سال) ۶-۱۰	۱۰ (۷۱/۴)
۲ (۱۴/۳)	سابقه کاربالینی (سال) ۱۱-۱۵	۲ (۱۴/۳)
۱ (۷/۱)	سابقه کاربالینی (سال) ۱۶-۲۰	۱ (۷/۱)
۱ (۷/۱)	سابقه کاربالینی (سال) ۲۱-۲۵	۱ (۷/۱)
۱۱ (۷۸/۶)	سابقه مدیریتی (سال) ۱-۵	۱۱ (۷۸/۶)
۲ (۱۴/۳)	سابقه مدیریتی (سال) ۶-۱۰	۲ (۱۴/۳)
۱ (۷/۱)	سابقه مدیریتی (سال) ۱۱-۱۵	۱ (۷/۱)
۱ (۷/۱)	سابقه مدیریتی (سال) ۱۶-۲۰	۱ (۷/۱)
۱۴ (۱۰۰)	جمع	۱۴ (۱۰۰)

تنظیم گردید. با انجام مطالعه راهنما و به روش آزمون مجدد با رعایت فاصله زمانی دو هفته با حجم نمونه ای برابر ۴۷ نفر از پرسنل پرستاری و ۶ نفر مدیر پرستاری (این افراد از شرکت در پژوهش اصلی حذف شدند) در یکی از محیط های پژوهش، پایایی ابزار مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی شامل جداول توزیع فراوانی- میانگین و انحراف معیار استفاده شده است. برای تعیین ارتباط دانش و نگرش با عملکرد از ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شده است. همچنین ارتباط متقابل دانش- نگرش و عملکرد توسط ضریب همبستگی چنگانه تعیین شد. ارتباط بین عوامل فردی و شغلی با دانش- نگرش و عملکرد توسط آزمون های من ویت نی و کراسکال و الیس مورد بررسی قرار گرفت.

### نتایج

مشخصات فردی مدیران پرستاری مورد پژوهش در جداول شماره ۱، ۲ و ۳ به نمایش گذاشته شده اند. جهت دستیابی به هدف ویژه شماره یک پژوهش "تعیین دانش و نگرش و عملکرد مدیریتی مدیران پرستاری در مورد اصول مدیریت" یافته ها حاکی از آن بودند که میزان دانش مترون های مورد مطالعه ۷۵ درصد متوسط و بقیه در حد ضعیف بوده است. میزان نگرش کلیه مترون ها ۱۰۰ درصد مثبت بوده است. عملکرد مترون های ۵۰ درصد در حد متوسط و ۵۰ درصد ضعیف بوده است.

سرپرستاران به صورت ۳۵/۷ درصد خوب، ۵۷/۱ درصد متوسط و ۷/۲ درصد ضعیف مشخص شده بود.

نحوه عملکرد سرپرستاران مورد پژوهش از نظر پرسنل تحت سرپرستی آن‌ها: ۶۲/۵ درصد خوب، ۲۹/۲ درصد متوسط و ۸/۳ درصد ضعیف ذکر شده بود.

### بحث و نتیجه گیری

در ارتباط با هدف جزئی شماره یک "تعیین دانش مدیران پرستاری در مورد اصول مدیریت پرستاری" نتایج نشان داد که دانش اکثریت مدیران پرستاری در مورد اصول مدیریت پرستاری در سه رده مدیریتی در سطح متوسط بوده است. صالح مقدم (۱۳۶۵) در پایان نامه خود بنا به گفته فرهودی چنین نوشته است که براساس پژوهش انجام شده در بیمارستان های آموزشی تهران میزان دانش مدیران پرستاری از اصول مدیریت پرستاری بسیار نامطلوب بوده است و تنها ۹/۰۹ درصد آن‌ها از اصول مدیریت پرستاری آگاهی داشتند و غالب آن‌ها فاقد دانش لازم در مورد اصول مدیریت بوده اند.

در ارتباط با هدف جزئی شماره دو "تعیین ارتباط متقابل دانش و نگرش مدیران پرستاری در مورد اصول مدیریت پرستاری با عملکرد مدیریتی آنان" نتایج نشان داد که هیچ رابطه معنی داری بین دانش، نگرش و عملکرد مدیریتی مدیران پرستاری مورد پژوهش وجود نداشت.

جدول شماره ۳- توزیع فراوانی سرپرستاران مورد پژوهش بر حسب مشخصات فردی (۱۳۸۲)

مشخصات فردی	فراوانی	تعداد (درصد)
جنس	مرد	۱۳ (۵۴/۲)
	زن	۱۱ (۴۵/۸)
سن (سال)	۲۵-۳۰	۱۱ (۵۴/۸)
	۳۱-۳۵	۹ (۳۷/۵)
	۳۶-۴۰	۳ (۱۲/۵)
	۴۱-۴۵	۱ (۴/۲)
	۱-۵	۵ (۲۰/۸)
سابقه کاربالی (سال)	۶-۱۰	۱۴ (۵۸/۳)
	۱۱-۱۵	۵ (۲۰/۸)
سابقه مدیریتی (سال)	۱-۵	۱۷ (۷۰/۸)
	۶-۱۰	۷ (۲۹/۲)
جمع		۲۴ (۱۰۰)

امتیاز دانش سوپروایزرهای مورد مطالعه درباره اصول مدیریت ۱۴/۳ درصد خوب، ۶۴/۳ درصد متوسط و ۲۱/۴ درصد ضعیف بوده است. امتیاز کل سرپرستاران مورد مطالعه از دانش مدیریتی ۸/۳ درصد خوب، ۵۸/۳ درصد متوسط و ۳۳/۴ درصد ضعیف بوده است. نوع نگرش سوپروایزرها نسبت به اصول مدیریت پرستاری ۷۱/۴ درصد مثبت و ۲۸/۶ درصد بی تفاوت بوده است. نوع نگرش سرپرستاران مورد پژوهش نسبت به اصول مدیریت پرستاری ۸۷/۵ درصد مثبت و ۱۲/۵ درصد بی تفاوت بوده است. طبق نتیجه آزمون کراسکال والیس بین میانگین نگرش مدیریتی سرپرستاران، سوپروایزرها و مترون‌ها رابطه معنی داری وجود نداشت. نحوه عملکرد سوپروایزرهای مورد مطالعه طبق نظر

مدیریتی مترون ها همبستگی مستقیم ( $R=0/061$ ) و بین دانش و عملکرد سوپروایزران مورد پژوهش نیز همبستگی مستقیم ضعیف وجود داشته است ( $r=0/126$ ) همبستگی مستقیم ضعیف در بین دانش و عملکرد سرپرستاران مورد پژوهش نیز وجود داشته است ( $r=0/207$ ). به این معنی که هر چه میزان دانش مدیران بالاتر باشد بر روی عملکرد آن ها اثر بیشتری دارد.

در ارتباط با هدف جزئی شماره شش "تعیین نگرش مدیران پرستاری در مورد اصول مدیریت پرستاری با عملکرد مدیریتی آنان از دیدگاه پرسنل پرستاری" نتایج نشان داد که بین نگرش مترون های مورد مطالعه از اصول مدیریت پرستاری با عملکرد مدیریتی آنان همبستگی مثبت بوده است ( $r=0/99$ ). بین نگرش و عملکرد مدیریتی سوپروایزرها مورد پژوهش نیز همبستگی مثبت ضعیفی وجود داشته است ( $r=0/32$ ) همچنین نگرش و عملکرد سرپرستاران مورد پژوهش نیز همبستگی مثبت ضعیفی را نشان می دهد ( $r=0/158$ ). این نوع همبستگی بین نگرش و عملکرد گویای آن است که هر چه دیدگاه مدیران در مورد اصول مدیریت مثبت تر باشد در به کارگیری این اصول قاطعیت بیشتری خواهند داشت.

بین مشخصات فردی مدیران پرستاری (سن، جنس، سابقه کار بالینی، سابقه کار مدیریتی و تاهل مدیران پرستاری) با میزان دانش، نگرش و عملکرد آن ها رابطه معناداری به دست نیامد. فقط سن تا حدودی در نگرش مدیران پرستاری مؤثر بوده است، به طوری که با افزایش سن نگرش مثبت

غفاری (۱۳۷۵) نیز هیچ ارتباط معنی داری را بین این سه متغیر در پژوهش خود بدست نیاورده است.

در ارتباط با هدف جزئی شماره سه "تعیین نگرش مدیران پرستاری در مورد اصول مدیریت پرستاری" نتایج نشان داد که نگرش تمامی مدیران پرستاری در سه رده مدیریتی مثبت بوده است.

طی تحقیق انجام شده توسط صالح مقدم (۱۳۶۵) در مورد بررسی نگرش پرستاران تحت سرپرستی از نحوه مدیریت مدیران، نظرات ۱۳۶ پرستار نسبت به ۳۶ سرپرستار مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بنا به نظر اکثر تکمیل کنندگان پرسشنامه توانایی سرپرستاران مورد مطالعه در اداره امور بخش و مدیریت به طور عام ضعیف بوده است.

در ارتباط با هدف جزئی شماره چهار "تعیین عملکرد مدیریتی مدیران پرستاری از دیدگاه پرسنل پرستاری" نتایج نشان داد که بالاترین درصد عملکرد مدیریتی مطلوب با میانگین  $68/61$  مربوط به سرپرستاران مورد مطالعه بوده است و سوپروایزران با میانگین عملکردی  $62/38$  در رده دوم و مترون ها با میانگین عملکردی  $34/05$  در ردیف سوم قرار گرفته اند که می توان گفت عملکرد مدیران پرستاری رده پائین تر مورد مطالعه، مطلوب تر از رده های بالاتر مدیریتی بوده است.

در ارتباط با هدف جزئی شماره پنج "تعیین ارتباط دانش مدیران پرستاری در مورد اصول مدیریت پرستاری با عملکرد مدیریتی آنان از دیدگاه پرسنل پرستاری" به تفکیک رده های مختلف پرستاری، نتایج نشان داد که بین دانش و عملکرد

مورد اصول مدیریت بر عملکرد مدیریتی مدیران پرستاری در بیمارستان های دولتی شهر قم انجام شود.

### تقدیر و تشکر

به این وسیله از ریاست دانشکده پرستاری و مامایی مشهد جناب آقای دانش و جناب آقای فقیه معاونت محترم آموزشی که در مراحل مختلف تحقیق محققین یاری نمودند قدردانی می شود.

### منابع

الوانی، مهدی. (۱۳۷۸). مدیریت عمومی. تهران: انتشارات نشرنی. چاپ دوازدهم.

رضایی، علی محمد. (۱۳۸۳). اصول مدیریت ایلام: انتشارات گویش. ص ۲۵.

صالح مقدم، امیررضا. (۱۳۶۵). بررسی نگرش پرستاران تحت سرپرستی سرپرستاران از نحوه مدیریت آن ها در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده پرستاری مشهد.

غفاری، پروانه. (۱۳۷۵). بررسی آگاهی و نگرش و عملکرد کادر پرستاری اتاق عمل در ارتباط با مراقبت های ویژه در ریکاوری. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده پرستاری مشهد.

فدائی، سید قاسم. (۱۳۷۰). بررسی نگرش مدیران پرستاری نسبت به تفویض اختیار در بیمارستان ها. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده پرستاری مشهد.

Hromco, J., & Lyons, S. (1995). Characteristics of job function and occupational stress. *Community Mental Health Journal*. 31(2), 111.

مدیران کاهش یافته بود. همچنان که فدائی (۱۳۷۰) و غفاری (۱۳۷۵) نیز به همین نتیجه دست یافتند. در عملکرد مدیریتی مدیران پرستاری که همگی دارای عملکردی متوسط بودند، فقط تاہل تاحدودی موثر بوده است به طوری که مدیران مجرد نسبت به مدیران متاہل از عملکرد مدیریتی بہتری برخوردار بودند.

نتایج به دست آمده حاکی از آن بودند که اکثریت مدیران پرستاری از دانش و عملکردی متوسط برخوردار بودند، همچنین مدیران رده پائین (سرپرستاران) نسبت به مدیران رده بالا (مترون ها) عملکرد مدیریتی بہتری داشتند. اما نگرش همگی آن ها نسبت به اصول مدیریت مثبت بود، که شاید علاقمندی مدیران پرستاری مورد مطالعه نسبت به اجرای اصول مدیریت و احساس نیاز به آن، این نگرش مثبت را پدید آورده باشد. اما به علت نداشتن دانش کافی نشئت گرفته از ضعف مدیریتی رده های بالاتر حرفه پرستاری، عملکرد مدیریتی مدیران پرستاری شهر قم در حد مطلوبی نبوده است. زیرا یکی از مهم ترین اقدام ها فراهم آوردن شرایط و امکانات مناسب جهت آموزش ضمن خدمت اصول مدیریت است که یا به طور منظم انجام نشده و یا به آن بی توجه بوده اند. پس ضرورت ایجاد می کند که مدیران پرستاری به برگزاری منظم دوره های آموزش ضمن خدمت در زمینه اصول مدیریت اهمیت دهند.

با توجه به یافته های حاصل از این پژوهش پیشنهاد می شود (۱) پژوهشی مشابه با نمونه ای بزرگ تر انجام شود و (۲) تأثیر آموزش ضمن خدمت در

Nelson, L. (1986). Competence of nursing graduating technical communicative and nursing research, 100 Administrative skills.

Sexton, B. (1999). Nurses perception of the value of clinical supervision .Painter-nurse. 11(3), 34-7.



## MANAGEMENT PRINCIPLES AND NURSING MANAGERS

*T, Baghaei, M.S.\*<sup>1</sup> A.R, Saleh moghaddam, M.S.<sup>2</sup> M, Seidi, M.S.<sup>3</sup>*

### **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 mangers is of great importance, because good quality of nursing care depends on this issue.

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

---

<sup>1</sup> *MS Candidate in Nursing, School of Nursing and Midwifery Qom, University of Medical Sciences and Health Services, Qom, Iran (\*Corresponding author)*

<sup>2</sup> *Senior Lecturer, School of Nursing and Midwifery Mashhad, University of Medical Sciences and Health Services, Mashhad, Iran*

<sup>3</sup> *Senior Lecturer, School of Nursing and Midwifery Qom, University of Medical Sciences and Health Services, Qom, Iran*