Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Orginal Article

Volume 13, Issue 2, Summer 2024

Managerial Competencies of Head Nurses in Hospitals Affiliated with Iran University of Medical Sciences

Maryam Moosanejad[1], Marzieh Adel Mehraban[2], Fatemeh Ghofrani[3*], Shima Haghani[4], Kivan Moradi[5]

1- MSc, Master's student in Nursing Management, Faculty of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
2- Associate Professor, Department of Nursing Management, Faculty of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
3- Associate Professor, Department of Nursing Management, Faculty of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
4- MSc, Nyrsing Care Research Center, Iran University of Medical Science, Tehran, Iran.
5- MSc, Master's Student in Nursing Management, Faculty of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

***Corresponding Author:** Fatemeh Ghofrani, Associate Professor, Department of Nursing Management, Faculty of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
Email: fateme.ghofrani@gmail.com

Received: 12 March 2025 Accepted: 1 Jan 2025

Abstract

Introduction: Nursing managers play a vital role in ensuring the quality, safety, and effectiveness of healthcare services. Managerial competencies are essential for improving organizational culture, enhancing patient outcomes, and promoting effective leadership within nursing teams.

Methods: A descriptive cross-sectional study was conducted among 150 head nurses using a census sampling approach. Data were collected through a demographic questionnaire and the Head Nurse Managerial Competency Evaluation Questionnaire developed by Naderi Moghadam et al. The instrument included 78 items across five domains, rated on a 5-point Likert scale. Data were analyzed using SPSS version 26 through descriptive and inferential statistics (independent t-test, Fisher's exact test, and chi-square test).

Results: The majority of participants were female (96%) and held a bachelor's degree (85%). The overall managerial competency of head nurses was high, particularly in the domain of organization, while planning received the lowest score. Head nurses who had completed management training programs demonstrated significantly higher competency scores.

Conclusions: The findings highlight the importance of strengthening managerial competencies among head nurses through targeted educational programs. Implementation of structured management training and supportive institutional policies can enhance the quality of nursing services and the efficiency of hospital management systems.

Keywords: Head nurse, Managerial competency, Nursing management, Leadership, Hospital administration, Iran.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-29]

Extended Abstract

Introduction

The nursing manager, as a key member of the healthcare team, is responsible for planning, organizing, and evaluating nursing services. Head nurses play a crucial role in translating organizational missions and visions into operational practices within hospital units and are accountable for one or more wards on a 24-hour basis.

The effective performance of nursing managerial roles is influenced by multiple factors, particularly managerial competency, which is essential for fostering a positive organizational culture and improving the quality of patient care. García et al. (2020) identified essential competencies for head nurses, including assessment, communication, critical thinking, and leadership skills. Deficiencies in these areas may reduce job satisfaction, increase staff turnover, and negatively affect patient outcomes. Identifying managerial competencies among head nurses supports improved efficiency, effectiveness, and performance evaluation within hospital systems. Despite this, many nursing managers are promoted based on clinical experience rather than formal management education. Patarru et al. (2019) found that while two-thirds of head nurses performed most managerial activities at an acceptable level, their performance in planning, organizing, and directing was suboptimal. In Iran, the performance of head nurses and nursing managers has been rated moderate to good, though 360-degree performance evaluations have revealed weaknesses in several managerial dimensions (Shafiei et al., 2021).

Accordingly, the present study aimed to assess the managerial competencies of head nurses working in hospitals affiliated with Iran University of Medical Sciences in 2024 (1403 in the Iranian calendar).

Methods

This descriptive cross-sectional study was conducted among 150 head nurses in hospitals affiliated with Iran University of Medical Sciences in 2024, using a census sampling method.

Inclusion criteria included willingness to participate and current employment as a head nurse; incomplete questionnaires were excluded. After obtaining ethical approval (IR.IUMS.REC.1403.157) and an official introduction letter, the researcher informed participants of the study's objectives. Written informed consent was obtained, and questionnaires were distributed and collected within 72 hours. The response rate was 100%.

Data were collected using:

1. A demographic form (age, gender, marital status, work experience, years as head nurse, education level, employment status, management training experience, and ICU experience).
2. The Head Nurse Managerial Competency Evaluation Questionnaire (Naderi Moghadam et al.), comprising 78 items across five domains (four managerial functions and one managerial role), scored on a five-point Likert scale (1 = very poor to 5 = very good).

Scores ranged from 78–390, categorized as:

- 78–156: Low competency
- 157–234: Moderate competency
- 235–390: High competency

The instrument's content validity index was 0.89, and its Cronbach's alpha reliability was 0.93. Data were analyzed using SPSS v26, applying descriptive statistics (frequency, mean, SD) and inferential tests (independent t-test, Fisher's exact test, chi-square).

Results

Of the 150 participants, 96% were female, and 85% held a bachelor's degree while 15% held a master's degree. The majority (81%) were married. Most head nurses demonstrated high managerial competency, particularly in organization, while planning received the lowest mean score.

Head nurses who had completed formal management training courses scored significantly higher in total managerial competency compared to those without such training.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-29]

Table 1. Demographic and Occupational Characteristics and Their Relationship with Managerial Competence

Demographic and Occupational Characteristics	Frequency	Managerial Competence (Mean)	SD	Test Result
Gender				
Female	144	330.77	37.43	t = 1.175, df = 148, p = 0.242
Male	6	312.66	20.91	
Educational Level				
Bachelor's degree	128	328.85	36.31	t = 0.958, df = 148, p = 0.34
Master's degree	22	337.04	41.19	
Marital Status				
Married	122	329.22	37.12	t = 0.567, df = 148, p = 0.571
Single	28	333.64	37.14	
Employment Status				
Contractual	6	348.00	47.61	t = 0.646, df = 148, p = 0.227
Permanent	144	329.30	36.55	
Experience in Special Units				
Yes	107	330.58	37.02	t = 0.278, df = 148, p = 0.781
No	43	328.72	37.49	
Ward of Service				
Outpatient	11	326.27	31.03	F = 0.87, p = 0.484
Intensive Care	41	326.07	33.38	
Inpatient	75	331.48	40.69	
Emergency	13	323.61	29.01	
Operating Room	10	348.20	37.63	
Completed Management Training				
Yes	119	333.18	35.57	t = 2.05, df = 148, p = 0.042
No	31	318.03	40.59	
Age				r = -0.003, p = 0.972
Work Experience (years)				r = 0.019, p = 0.817
Head Nurse Experience (years)				r = 0.036, p = 0.658

Discussion

The predominance of female head nurses in this study reflects the traditional gender pattern within the nursing profession, aligning with findings from Abdelhafiz et al. (2015). The limited representation of male managers may restrict diversity in leadership perspectives. However, as noted by Hewko et al. (2015), male managers can contribute unique leadership and communication styles that promote a more balanced managerial environment.

Educational attainment was also a key factor; most participants held bachelor's degrees, consistent with previous findings (Cummings et al., 2010; Huryk, 2010). Moreover, the high proportion of married head nurses supports the view of Vagharseyyedin (2016) that family stability can serve as a positive factor influencing managerial effectiveness.

High overall competency levels among participants

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-29]

suggest the positive influence of management education programs. Head nurses who attended such courses exhibited stronger leadership and decision-making abilities, echoing the findings of Shomura et al. (2019), Seada et al. (2022), Almutairi & Bahari (2022), and Naderi Moghadam et al. (2019).

Among managerial functions, organization achieved the highest rating, while planning scored the lowest—an issue also highlighted by González-García et al. (2021) as a major challenge requiring educational focus. Furthermore, the emphasis on systems thinking and continuous improvement in this study aligns with prior findings (Gunawan et al., 2018; Mosadeghrad, 2014; Warshawsky & Cramer, 2019).

Study limitations included reliance on self-reported data and initial reluctance among some head nurses to participate due to workload, though these were minimized by providing sufficient time and emphasizing study importance.

Conclusions

This study emphasizes the need to strengthen managerial competencies among head nurses through targeted, evidence-based educational programs. Implementing specialized management courses and fostering supportive institutional policies can enhance managerial performance, thereby improving nursing care quality and organizational effectiveness in hospitals.

Keywords

Head nurse, Managerial competency, Nursing management, Leadership, Hospital administration, Iran.

Recommendations for Future Research

Future research should employ mixed-method approaches to explore in depth the multifaceted factors influencing managerial competency among head nurses. Development and evaluation of training programs in strategic planning, leadership, and systems thinking are recommended. Moreover, conducting similar studies in other regions across Iran could improve the generalizability of findings and inform national nursing management strategies.

Acknowledgments

This article is derived from a Master's thesis registered under the Research Tracking Code 14032330448 at Iran University of Medical Sciences, with ethical approval number IR.IUMS.REC.1403.157. The authors gratefully acknowledge all participating head nurses, faculty advisors, and the staff of the Clinical Research Development Centers of Hazrat Ali Asghar, Hazrat Rasool Akram, Firoozgar, Akbarabadi, and other affiliated hospitals for their collaboration and support.

Aliasghar Clinical Research Development Center, Department of Pediatrics, School of Medicine, Iran University of Medical.

Shahid Akbarabadi Clinical Research Development Unit (ShACRDU), School of Medicine Iran University of Medical Sciences (IUMS)

Conflicts of interest

The authors declare that they have no Conflicts of interests.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-29]

فصلنامه مدیریت پرستاری
مقاله پژوهشی

دوره ۱۳، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۳

بررسی شایستگی مدیریتی سرپرستاران مراکز درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران

مریم موسی‌نژاد[۱]، مرضیه عادل‌مهربان[۲]، فاطمه غفرانی کلیشمی[۳*]، شیما حقانی[۴]، کیوان مرادی[۵]

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
۲. گروه آموزشی مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
۳. گروه آموزشی مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
۴. مرکز تحقیقات مراقبت پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
۵. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.

*نویسنده مسئول: فاطمه غفرانی کلیشمی، گروه آموزشی مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
ایمیل: fateme.ghofrani@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۱

چکیده

مقدمه: در سازمان‌های پیچیده امروز تعیین میزان شایستگی سرپرستاران جهت تلاش برای بهبود عملکرد آنان ضروری است.

روش کار: این مطالعه، یک پژوهش توصیفی- مقطعی بود که ۱۵۰ سرپرستار شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال ۱۴۰۳ به شیوه نمونه‌گیری سرشماری مشارکت نمودند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل فرم مشخصات جمعیت شناختی، پرسشنامه ارزیابی شایستگی مدیریتی سرپرستار از مقدم و همکاران (۲۰۱۹) بود و تجزیه‌وتحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ صورت گرفت.

یافته‌ها: میانگین و انحراف‌معیار شایستگی مدیریتی سرپرستاران به شیوه خودارزیابی در سطح بالا (۳۳۰/۳۷±۰۵/۰۴) گزارش شد و حیطه سازمان‌دهی بیشترین (۴/۳۶) و حیطه حل مسئله (۴/۱۱) کمترین میانگین داشتند. بین شایستگی مدیریتی سرپرستاران با گذراندن دوره مدیریت ارتباط معنی‌دار آماری وجود داشت (p=۰/۰۴۲).

نتیجه‌گیری: سرپرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران از سطح بالایی از شایستگی‌های مدیریتی برخوردار هستند و گذراندن دوره‌های آموزشی مدیریتی تأثیر مثبتی بر بهبود شایستگی‌های مدیریتی سرپرستاران به‌ویژه در حوزه سازمان‌دهی داشت.

کلیدواژه ها: شایستگی مدیریتی، شایستگی، سرپرستار.

مقدمه

مدیر پرستاری به‌عنوان یکی از اعضای کلیدی تیم مراقبت بهداشتی، وظایفی نظیر برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و ارزیابی خدمات را بر عهده دارد (۱). سرپرستاران نقش قابل توجهی در تبدیل چشم‌انداز و مأموریت سازمان به عمل در واحدها ایفا می‌کنند (۲) و مسئولیت ۲۴ ساعته یک یا دو بخش بیمارستان را بر عهده دارند (۳).

اجرای مؤثر نقش‌های مدیران پرستاری متأثر از فاکتورهای مختلفی ازجمله شایستگی مدیریتی است (۴) که برای بهبود فرهنگ سازمانی و کیفیت مراقبت از بیمار ضروری است (۵). García و همکاران (۲۰۲۰) شایستگی‌های کلیدی برای سرپرستاران را شامل مهارت‌های ارزیابی، ارتباطی، تفکر انتقادی و رهبری شناسایی کردند (۱).. کمبود این شایستگی‌ها می‌تواند منجر به کاهش رضایت شغلی و جابه‌جایی کارکنان شده (۶) و بر کیفیت مراقبت و نتایج بیمار تأثیر منفی بگذارد. (۷) شناسایی شایستگی‌های مدیران پرستاری برای کارایی، اثربخشی و ارزیابی عملکرد سرپرستاران (۸) و بهبود عملکرد بیمارستان‌ها مفید است (۹) بسیاری از مدیران پرستاری بر اساس تجربه (۱۰) و نه آموزش رسمی ارتقا می‌یابند (۱۲). نتایج مطالعه مروری Patarru و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد حدود دو سوم سرپرستاران اکثر فعالیت‌ها را در سطح قابل قبولی به کار می‌بردند، درحالی‌که به‌طورکلی از نظر برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و هدایت غیرقابل‌قبول بودند (۱۱). در ایران

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-29]

عملکرد سرپرستاران و مدیران پرستاری را متوسط تا خوب ارزیابی کردند (۱۲). همچنین نتایج مطالعه ارزیابی عملکرد مدیریتی ۳۶۰ درجه شفیعی و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که تعدادی از سرپرستاران در برخی ابعاد مدیریتی عملکرد ضعیف و قابل اصلاحی داشتند (۵). مطالعه حاضر باهدف بررسی شایستگی مدیریتی سرپرستاران بیمارستان‌های مراکز درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال ۱۴۰۳ انجام شد.

روش کار

مطالعه توصیفی- مقطعی حاضر بر روی ۱۵۰ نفر از سرپرستاران مراکز درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال ۱۴۰۳ به روش سرشماری انجام شد معیارهای ورود به این مطالعه شامل تمایل به شرکت و اشتغال به‌عنوان سرپرستار بود، در حالی که نقص در تکمیل پرسش‌نامه به عنوان معیارهای خروج تعریف شد. پژوهشگر پس از دریافت کد اخلاق و معرفی‌نامه از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه، سرپرستاران را از اهداف مطالعه آگاه کرد. پس از دریافت رضایت آگاهانه به‌صورت کتبی، پرسش‌نامه بین آن‌ها توزیع و حداکثر پس از ۷۲ساعت از آن‌ها تحویل گرفته شد. درنهایت، داده‌های حاصل از پرسش‌نامه با نرخ پاسخگویی ۱۰۰ درصد مورد تحلیل قرار گرفت.

در مطالعه حاضر از فرم مشخصات جمعیت شناختی (سن، جنس، وضعیت تأهل، سابقه کار، سابقه کار به‌عنوان سرپرستار، سطح تحصیلات، وضعیت استخدامی، سابقه گذراندن دوره مدیریت، سابقه کار در بخش ویژه) و پرسش‌نامه ارزیابی شایستگی مدیریتی سرپرستار نادری مقدم و همکاران (۱۳) استفاده شد. پرسش‌نامه ارزیابی شایستگی مدیریتی سرپرستار دارای ۷۸ سؤال در ۴ حیطه مرتبط با کارکردهای مدیریتی و یک حیطه نقش‌های مدیریتی بود. پاسخ‌دهی به‌صورت مقیاس لیکرت ۵گزینه‌ای و امتیازدهی به‌صورت بسیار ضعیف (امتیاز یک)، ضعیف (امتیاز دو)، متوسط (امتیاز سه)، خوب (امتیاز چهار)، بسیار خوب (امتیاز پنج) است. امتیاز کسب شده بین۷۸ تا ۳۹۰ (امتیاز ۷۸ تا ۱۵۶ شایستگی مدیریتی پایین، ۱۵۷ تا ۲۳۴ شایستگی مدیریتی متوسط ، ۲۳۵ تا ۳۹۰ شایستگی مدیریتی بالا) بود. روایی ابزار پرسشنامه شایستگی مدیریتی سرپرستار توسط مقدم و همکاران ۰,۸۹ و پایایی آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰,۹۳ به دست آمده است (۱۶).

داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ و در دو بخش آمار توصیفی (توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و استنباطی (آزمون‌های تی مستقل، دقیق فیشر و کای دو) تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

جدول۱: میانگین و انحراف معیار شایستگی مدیریتی سرپرستاران مراکز دانشگاه علوم پزشکی ایران برحسب مشخصات فردی و شغلی آن‌ها – سال ۱۴۰۳

مشخصات فردی و شغلی		فراوانی	شایستگی مدیریتی		نتیجه آزمون
			میانگین	انحراف معیار	
جنسیت	زن	۱۴۴	۳۳۰/۷۷	۳۷/۴۳	t=۱/۱۷۵ df=۱۴۸ p=۰/۲۴۲
	مرد	۶	۳۱۲/۶۶	۲۰/۹۱	
سطح تحصیلات	کارشناسی	۱۲۸	۳۲۸/۸۵	۳۶/۳۱	t=۰/۹۵۸ df=۱۴۸ p=۰/۳۴
	کارشناسی ارشد	۲۲	۳۳۷/۰۴	۴۱/۱۹	
وضعیت تأهل	متأهل	۱۲۲	۳۲۹/۲۲	۳۷/۱۲	t=۰/۵۶۷ df=۱۴۸ p=۰/۵۷۱
	مجرد	۲۸	۳۳۳/۶۴	۳۷/۱۴	
وضعیت استخدامی	پیمانی	۶	۳۴۸	۴۷/۶۱	t=۰/۶۴۶ df=۱۴۸ p=۰/۲۲۷
	رسمی	۱۴۴	۳۲۹/۳	۳۶/۵۵	
سابقه کار در بخش ویژه	بله	۱۰۷	۳۳۰/۵۸	۳۷/۰۲	t=۰/۲۷۸ df=۱۴۸ p=۰/۷۸۱
	خیر	۴۳	۳۲۸/۷۲	۳۷/۴۹	

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-29]

بخش محل خدمت	سرپایی	۱۱	۳۲۶/۲۷	۳۱/۰۳	F=۰/۸۷ p=۰/۴۸۴
	مراقبت‌های ویژه	۴۱	۳۲۶/۰۷	۳۳/۳۸	
	بستری	۷۵	۳۳۱/۴۸	۴۰/۶۹	
	اورژانس	۱۳	۳۲۳/۶۱	۲۹/۰۱	
	اتاق عمل	۱۰	۳۴۸/۲	۳۷/۶۳	
گذراندن دوره مدیریت	بله	۱۱۹	۳۳۳/۱۸	۳۵/۵۷	t=۲/۰۵ df=۱۴۸ p=۰/۰۴۲
	خیر	۳۱	۳۱۸/۰۳	۴۰/۵۹	
سن					r=-۰/۰۰۳ p=۰/۹۷۲
سابقه کار					r=۰/۰۱۹ p=۰/۸۱۷
سابقه کار سرپرستاری					r=۰/۰۳۶ p=۰/۶۵۸

جدول۲: شاخص‌های عددی شایستگی مدیریتی سرپرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران

	شایستگی و حیطه‌های آن	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار	مبنای ۱ تا ۵			
						کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
کارکردهای مدیریتی	برنامه‌ریزی (۳۰-۶)	۱۳	۳۰	۲۴/۷۲	۳/۸۶	۲	۵	۴/۱۲	۰/۶۴
	سازمان‌دهی (۶۰-۱۲)	۳۶	۶۰	۵۲/۳۴	۶/۰۴	۳	۵	۴/۳۶	۰/۵
	رهبری (۱۶۵-۳۳)	۸۳	۱۶۵	۱۳۹/۵۳	۱۶/۴۶	۳	۵	۴/۲۳	۰/۴۹
	کنترل (۳۵-۷)	۲۱	۳۵	۲۹/۹	۳/۵۵	۳	۵	۴/۲۷	۰/۵۱
نقش‌های مدیریتی	حل مسئله (۲۰-۴)	۸	۲۰	۱۶/۴۴	۲/۵۳	۲	۵	۴/۱۱	۰/۶۳
	تفکر انتقادی (۱۰-۲)	۴	۱۰	۸/۳۱	۱/۲۹	۲	۵	۴/۱۵	۰/۶۴
	تفکر سیستمی (۱۰-۲)	۴	۱۰	۸/۴۷	۱/۲۸	۲	۵	۴/۲۴	۰/۶۴
	مهارت تحلیلی (۵-۱)	۳	۵	۴/۲۵	۰/۶۶	۳	۵	۴/۲۵	۰/۶۶
	سواد اطلاعاتی(۳۰-۶)	۱۵	۳۰	۲۵/۱۱	۳/۶۸	۳	۵	۴/۱۸	۰/۶۱
	تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد (۱۰-۲)	۴	۱۰	۸/۳۳	۱/۳۷	۲	۵	۴/۱۶	۰/۶۸
	خلاقیت و نوآوری (۱۰-۲)	۶	۱۰	۸/۴۳	۱/۲۸	۳	۵	۴/۲۲	۰/۶۴
	داشتن نگرش بهبود مستمر (۵-۱)	۲	۵	۴/۲۶	۰/۶۸	۲	۵	۴/۲۶	۰/۶۸
	کارکردهای مدیریتی (۲۹۰-۵۸)	۱۷۲	۲۹۰	۲۴۶/۴۸	۲۷/۲۶	۲/۹۷	۵	۴/۲۴	۰/۴۷
	نقش‌های مدیریتی (۱۰۰-۲۰)	۵۰	۱۰۰	۸۳/۵۹	۱۱/۲۴	۳	۵	۴/۱۸	۰/۵۶
	شایستگی مدیریتی (۳۹۰-۷۸)	۲۳۴	۳۹۰	۳۳۰/۰۵	۳۷/۰۴	۳	۵	۴/۲۳	۰/۴۷

جدول ۳: توزیع فراوانی شایستگی مدیریتی سرپرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران

شایستگی مدیریتی	فراوانی	درصد
پایین (۱۵۶-۷۸)	۰	۰
متوسط (۲۳۴-۱۵۷)	۱	۷/۰
بالا(۳۹۰-۲۳۵)	۱۴۹	۳/۹۹
جمع کل	۱۵۰	۱۰۰

بحث

نتایج نشان داد که ۹۶ درصد از سرپرستاران زن بودند، که این نشان‌دهنده الگوی سنتی پرستاری است که همسو با مطالعه Abdelhafiz و همکاران (۲۰۱۵) است که به این موضوع اشاره دارد حضور زنان در این حرفه به‌طور تاریخی غالب بوده و نقش‌های مدیریتی نیز تحت تأثیر همین امر قرار دارد. با این حال، افزایش تعداد مدیران مرد می‌تواند دیدگاه‌های مدیریتی متنوع‌تری را به سیستم بهداشتی وارد

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-29]

کنـد (۱۴). مطالعـه Hewko و همـکاران (۲۰۱۵) نشـان داد کـه حضـور مـردان در نقش‌هـای مدیریتـی بـه دلیـل سـبک‌های متفـاوت ارتباطـی و رهبـری، می‌توانـد تعـادل بهتـری در محیـط کار ایجـاد کنـد (۱۵). همچنیـن ۸۵ درصـد از سرپرسـتاران دارای مـدرک کارشناسـی و ۱۵ درصـد دارای مـدرک کارشناسـی ارشـد بودنـد. ایـن نتیجـه مشـابه بـا یافته‌هـای Cummings و همـکاران (۲۰۱۰) (۱۶) و مطالعـه Huryk (۲۰۱۰) اسـت (۱۷). در ضمـن، ۸۱ درصـد از سرپرسـتان متأهـل بودنـد. مطالعـات Vagharseyyedin (۲۰۱۶) نشـان می‌دهـد کـه ثبـات خانوادگـی می‌توانـد به‌عنـوان یـک عامـل حمایتـی بـرای مدیـران عمـل کـرده و عملکـرد آن‌هـا را بهبـود بخشـد (۱۸). بـر اسـاس یافته‌هـا، سرپرسـتاران بیمارسـتان‌های دانشـگاه علـوم پزشـکی ایـران از شایسـتگی‌های مدیریتـی بالایـی برخوردارنـد، کـه ایـن نشـان‌دهنده تأثیـر مثبـت برنامه‌هـای آموزشـی مدیریتـی اسـت. سرپرسـتارانی کـه دوره‌هـای آموزشـی مدیریتـی را گذرانده‌انـد، نمـرات بالاتـری در شایسـتگی‌های مدیریتـی کسـب کردنـد. ایـن نتیجـه بـا مطالعـات Shomura و همـکاران (۲۰۱۹) (۱۹)، Seada و همـکاران (۲۰۲۲) (۲۰)، همچنیـن Almutairi و Bahari (۲۰۲۲) (۲۱)، Allah و همـکاران (۲۰۲۰) (۱۵)، مقـدم و همـکاران (۲۰۱۹) (۱۶) هـم راسـتا اسـت.

نتایـج نشـان داد کـه سـازمان‌دهی به‌عنـوان یکـی از کارکردهـای مدیریتـی سرپرسـتاران بالاتریـن نمـره را کسـب کـرده اسـت. ایـن نتیجـه بـا یافته‌هـای پژوهـش مقـدم و همـکاران (۲۰۱۹) همخوانـی دارد (۱۶) در مقابـل، برنامه‌ریـزی به‌عنـوان یکـی از کارکردهـای مدیریتـی، نمـره پایین‌تـری را بـه خـود اختصـاص داد کـه همسـو بـا مطالعـه González-García و همـکاران (۲۰۲۱) اسـت کـه نشـان داد برنامه‌ریـزی یکـی از چالش‌هـای اصلـی سرپرسـتاران اسـت و نیـاز بـه توجـه بیشـتری در برنامه‌هـای آموزشـی دارد (۳).

یافته‌هـای پژوهـش حاضـر بیانگـر آن اسـت کـه تفکر سیسـتمی، بـه عنـوان یکـی از مؤلفه‌هـای ضـروری شایسـتگی‌های مدیریتـی مـورد توجـه قرارگرفتـه اسـت کـه مشـابه بـا مطالعـه Gunawan و همـکاران (۲۰۱۸) اسـت (۲۲).

بهبـود مسـتمر نیـز به‌عنـوان یکـی از نقـاط قـوت شایسـتگی‌های مدیریتـی سرپرسـتاران در ایـن پژوهـش شناسـایی شـد. کـه بـا مطالعـات Mosadeghrad ۲۰۱۴ (۲۳)، Warshawsky و Cramer ۲۰۱۹ (۲۳)، Vagharseyyedin ۲۰۱۶ هم راسـتا اسـت. (۲۱) ایـن مطالعـه همچنیـن بـا محدودیت‌هایـی نظیـر داده‌هـای خـود گزارشـی و عـدم تمایـل سرپرسـتاران بـه مشـارکت مواجـه بـود کـه بـا درک اهمیـت مطالعـه و ارائـه زمـان کافـی بـرای تکمیـل پرسـش‌نامه‌ها، کاهـش یافـت.

نتیجه‌گیری

ایـن مطالعـه بـر اهمیـت شـناخت نقـاط قـوت و ضعـف در شایسـتگی‌های مدیریتـی سرپرسـتاران تأکیـد دارد و نیـاز بـه طراحـی برنامه‌هـای آموزشـی هدفمنـد بـرای تقویـت مهارت‌هـای مدیریتـی آن‌هـا را مـورد توجـه قـرار می‌دهـد. فراهـم کـردن دوره‌هـای آموزشـی تخصصـی و اجـرای سیاسـت‌های حمایتـی می‌توانـد بـه ارتقـای کیفیـت خدمـات پرسـتاری و بهبـود کارایـی نظـام مدیریتـی کمـک کنـد.

پیشنهاد برای مطالعات بعدی

بـا توجـه بـه نتایـج به‌دسـت‌آمده، پیشـنهاد می‌شـود کـه در مطالعـات آینـده از روش‌هـای ترکیبـی (کیفـی و کمـی) اسـتفاده شـود تـا عوامـل مختلـف تأثیرگـذار بـر شایسـتگی‌های مدیریتـی سرپرسـتاران به‌صـورت دقیق‌تـری شناسـایی شـوند. همچنیـن، طراحـی و اجـرای دوره‌هـای آموزشـی تخصصـی در زمینـه برنامه‌ریـزی اسـتراتژیک و تفکـر سیسـتمی بـرای سرپرسـتاران پیشـنهاد می‌شـود تـا توانایی‌هـای آن‌هـا در ایـن زمینه‌هـا تقویـت شـود. عـلاوه بـر ایـن، مطالعـات گسـترده‌تری در سـایر مناطـق کشـور انجـام شـود تـا نتایـج به‌دسـت‌آمده قابل‌تعمیـم بـه سراسـر کشـور باشـد.

سپاسگزاری

ایـن مقالـه حاصـل پایان‌نامـه کارشناسـی ارشـد بـا کـد رهگیـری پژوهش‌یـار ۱۴۰۳۲۳۳۰۴۴۸ دانشـگاه علـوم پزشـکی و خدمـات درمانـی ایـران و کـد اخـلاق IR.IUMS.REC.1403.157 هسـت. از تمامـی شـرکت‌کنندگان و اسـاتید محتـرم کـه صبورانـه در ایـن پژوهـش یـاری رسـاندند، همچنیـن از مرکـز توسـعه تحقیقـات بالینـی حضـرت علی‌اصغـر (ع)، حضـرت رسـول اکـرم (ص)، فیروزگـر، اکبرآبـادی و سـایر مراکـز درمانـی دانشـگاه علـوم پزشـکی ایـران جهـت مشـاوره و همـکاری در اجـرای طـرح کمـال تشـکر را دارم.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-29]

References

1. GONZÁLEZ GARCÍA, A., PINTO-CARRAL, A., SANZ VILLOREJO, J. & MARQUÉS-SÁNCHEZ, P. Nurse manager core competencies: A proposal in the Spanish health system. International journal of environmental research and public health. 2020; 17, 3173. https://doi.org/10.3390/ijerph17093173
2. AZIZI QADIKOLAEE, A., JAFARAGHAEE, F., CHEHRZAD, M. & KAZEMNEZHAD LEYLI, E. Organizational Commitment and its related Factors among Novice Nurses. Iranian Journal OF Nursing Research, 14, 77-85. [persian].
3. SHAFIEI, M. R., SAADATI, M., SHIRANI, F., MORADI, M., NIKNEZHAD, R. & AKBARI, M. EVALUATION OF MANAGERIAL PERFORMANCE BASED ON 360-DEGREE EVALUATION MODEL IN HEAD NURSES OF SHAHID CHAMRAN HEART TRAINING AND MEDICAL CENTER IN ISFAHAN IN 2021. Nursing And Midwifery Journal. 2023; 21, 366-374. [persian]. https://doi.org/10.61186/unmf.21.5.366
4. SARABI ASIABAR, A., KAFAEI MEHR, M. H., ARABLOO, J. & SAFARI, H. Leadership effectiveness of hospital managers in Iran: A qualitative study. Leadership in Health Services. 2020; 33, 43-55. [persian]. https://doi.org/10.1108/LHS-04-2019-0020
5. WARSHAWSKY, N. E., CRAMER, E., GRANDFIELD, E. M. & SCHLOTZHAUER, A. E. The influence of nurse manager competency on practice environment, missed nursing care, and patient care quality: A cross-sectional study of nurse managers in US hospitals. Journal of nursing management. 2022; 30, 1981-1989. https://doi.org/10.1111/jonm.13649
6. NIINIHUHTA, M. & HÄGGMAN-LAITILA, A. A systematic review of the relationships between nurse leaders' leadership styles and nurses' work-related well-being. International journal of nursing practice. 2022; 28, e13040. https://doi.org/10.1111/ijn.13040
7. XU, X., ZHANG, Y., ZHOU, P., LIN, Y. & PAN, W. A modified Delphi study on establishing a curriculum content structure for the leadership and management competency cultivation for future nurse managers in China. Heliyon, 8. 2022. https://doi.org/10.2139/ssrn.4243657
8. Ofei, A. M. A., Paarima, Y., & Barnes, T. Exploring the management competencies of nurse managers in the Greater Accra Region, Ghana. International Journal of Africa Nursing Sciences. 2020; 13, 100248. https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100248
9. PEZESHKI, A., ALMASIAN, A., SALEHI, S., ZAHABI, F., JAHANFAR, M., AMRAEI, H. & KESHVARI, M. Performance Evaluation Criteria for Hospitals' Managers: A Qualitative Study. Evidence Based Health Policy, Management and Economics. 2019. [persian]. https://doi.org/10.18502/jebhpme.v3i1.582
10. Allah, A. R. G., Elshrief, H. A., & Ageiz, M. H. Developing strategy: A guide for nurse managers to manage nursing staff's work-related problems. Asian Nursing Research, 14(3). 2020; 178-187. https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.07.004
11. PATARRU,F.,YOSEPFUSWEU,B.,SECSARIA HANDINI, F. & HERYYANOOR, H. The Role of the Nurse Unit Manager Function on Nursing Work Performance. 2019; A Systematic Review. https://doi.org/10.20473/jn.v14i3.17108
12. Mosadeghrad, A. M., & Abbasi, M. Managerial Intelligence of Nurse Managers in Sari Hospitals in Iran. Iran Journal of Nursing. 2020; 33(127), 58-71. [persian]. https://doi.org/10.18502/mshsj.v4i4.2483
13. Moghaddam, N. M., Jame, S. Z. B., Rafiei, S., Sarem, A. A., Ghamchili, A., & Shafii, M. Managerial competencies of head nurses: a model and assessment tool. British journal of nursing. 2019; 28(1), 30-37. [persian]. https://doi.org/10.12968/bjon.2019.28.1.30
14. Abdelhafiz, I. M., Mah'd Alloubani, A., Klaledeh, M., Mutari, N., & Almukhtar, M. M. Impact of leadership styles among head nurses on level of job satisfaction among staff nurses. European Scientific Journal. 2015.
15. Hewko, S. J., Brown, P., Fraser, K. D., Wong, C. A., & Cummings, G. G. Factors influencing nurse managers' intent to stay or leave: a quantitative analysis. Journal of Nursing Management. 2015; 23(8), 1058-1066. https://doi.org/10.1111/jonm.12252
16. Cummings, G. G., MacGregor, T., Davey, M., Lee, H., Wong, C. A., Lo, E., Muise, M., & Stafford, E. Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: a systematic review. International

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-29]

journal of nursing studies. 2010; 47(3), 363-385. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.08.006

17. Huryk, L. A. Factors influencing nurses' attitudes towards healthcare information technology. Journal of Nursing Management. 2010; 18(5), 606-612. https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01084.x
18. Vagharseyyedin, S. A. An integrative review of literature on determinants of nurses' organizational commitment. Iranian journal of nursing and midwifery research. 2016; 21(2), 107-117. https://doi.org/10.4103/1735-9066.178224
19. Shomura, M., Okabe, H., Tejima, Y., Yaguchi, N., Iwamoto, S., & Sakurai, D. Nurse managers' self-evaluations of their man-agement competencies and factors associated with their ability to develop staff. J. Nurs. Educ. Pract. 2019; 9, 99-10. https://doi.org/10.5430/jnep.v9n8p99
20. Seada, A. M., Etway, E. A. E., & El-Shafay, S. E.-S. A. Impact of Problem-based Learning on Nurse Manager's Managerial Competencies. International journal of health sciences. 2020; 6(S5), 8794-8808. https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS5.11791
21. Almutairi, H., & Bahari, G. A multisite survey of managerial competence and organizational commitment among nurses working at public hospitals in Saudi Arabia. Journal of Nursing Management. 2022; 30(1), 179-186. https://doi.org/10.1111/jonm.13453
22. Gunawan, J., Aungsuroch, Y., & Fisher, M. L. Factors contributing to managerial competence of first-line nurse managers: A systematic review. International journal of nursing practice. 2018; 24(1), e12611. https://doi.org/10.1111/ijn.12611
23. Mosadeghrad, A. M. Factors influencing healthcare service quality. International journal of health policy and management. 2014; 3(2), 77. [persian]. https://doi.org/10.15171/ijhpm.2014.65
24. Warshawsky, N., & Cramer, E. Describing nurse manager role preparation and competency: findings from a national study. JONA: The Journal of Nursing Administration. 2019; 49(5), 249-255. https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000746

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-29]