

Volume 13, Issue 2, Summer 2024

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

Maryam Moosanejad¹, Marzieh Adel Mehraban², Fatemeh Ghofrani^{3*}, Shima Haghani⁴,
Kivan Moradi⁵

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, Nursing 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.

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.

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				
Work Experience (years)				r = -0.003, p = 0.972
Head Nurse Experience (years)				r = 0.019, p = 0.817
				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

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.

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 پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۱۱

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 تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ صورت گرفت.**یافته‌ها:** میانگین و انحراف معیار 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.
کلیدواژه‌ها: شایستگی مدیریتی، شایستگی، سرپرستار.

مقدمه

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 به‌طور کلی از نظر برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و هدایت غیرقابل قبول بودند (۱۱). در ایران

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 از جمله شایستگی مدیریتی است (۴) که برای بهبود فرهنگ سازمانی و کیفیت مراقبت از بیمار ضروری است (۵). Garcia و همکاران (۲۰۲۰) شایستگی‌های کلیدی برای سرپرستاران را شامل مهارت‌های ارزیابی، ارتباطی،

جنس، وضعیت تأهل، سابقه کار، سابقه کار به عنوان سرپرستار، سطح تحصیلات، وضعیت استخدامی، سابقه گذراندن دوره مدیریت، سابقه کار در بخش ویژه) و پرسش نامه ارزیابی شایستگی مدیریتی سرپرستار نادری مقدم و همکاران (۱۳) استفاده شد. پرسش نامه ارزیابی شایستگی مدیریتی سرپرستار دارای ۷۸ سؤال در ۴ حیطه مرتبط با کارکردهای مدیریتی و یک حیطه نقش های مدیریتی بود. پاسخ دهی به صورت مقیاس لیکرت ۵ گزینهای و امتیازدهی به صورت بسیار ضعیف (امتیاز یک)، ضعیف (امتیاز دو)، متوسط (امتیاز سه)، خوب (امتیاز چهار)، بسیار خوب (امتیاز پنج) است. امتیاز کسب شده بین ۷۸ 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).

داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ و در دو بخش آمار توصیفی (توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و استنباطی (آزمون های تی مستقل، دقیق فیشر و کای دو) تجزیه و تحلیل شدند.

یافته ها

عملکرد سرپرستاران و مدیران پرستاری را متوسط تا خوب ارزیابی کردند (۱۲). همچنین نتایج مطالعه ارزیابی عملکرد مدیریتی ۳۶۰ درجه شفیفی 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 بیمارستان های 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 به عنوان سرپرستار بود، در حالی که نقص در تکمیل پرسشنامه به عنوان معیارهای خروج تعریف شد. پژوهشگر پس از دریافت کد اخلاق و معرفی نامه از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه، سرپرستاران را از اهداف مطالعه آگاه کرد. پس از دریافت رضایت آگاهانه به صورت کتبی، پرسش نامه بین آنها توزیع و حداکثر پس از ۷۲ ساعت از آنها تحویل گرفته شد. در نهایت، داده های حاصل از پرسش نامه با نرخ پاسخگویی ۱۰۰ درصد مورد تحلیل قرار گرفت. در مطالعه حاضر از فرم مشخصات جمعیت شناختی (سن،

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار شایستگی مدیریتی سرپرستاران مراکز دانشگاه علوم پزشکی ایران برحسب مشخصات فردی و شغلی آنها - سال ۱۴۰۳

نتیجه آزمون	شایستگی مدیریتی		فراوانی	مشخصات فردی و شغلی	
	انحراف معیار	میانگین		جنسیت	وضعیت تأهل
$t=1/175$ $df=148$ $p=0/242$	۳۷/۴۳	۳۳۰/۷۷	۱۴۴	زن	جنسیت
	۲۰/۹۱	۳۱۲/۶۶	۶	مرد	
$t=0/958$ $df=148$ $p=0/34$	۳۶/۳۱	۳۲۸/۸۵	۱۲۸	کارشناسی	سطح تحصیلات
	۴۱/۱۹	۳۳۷/۰۴	۲۲	کارشناسی ارشد	
$t=0/567$ $df=148$ $p=0/571$	۳۷/۱۲	۳۲۹/۲۲	۱۲۲	متأهل	وضعیت تأهل
	۳۷/۱۴	۳۳۳/۶۴	۲۸	مجرد	
$t=0/646$ $df=148$ $p=0/227$	۴۷/۶۱	۳۴۸	۶	پیمانی	وضعیت استخدامی
	۳۶/۵۵	۳۲۹/۳	۱۴۴	رسمی	
$t=0/278$ $df=148$ $p=0/781$	۳۷/۰۲	۳۳۰/۵۸	۱۰۷	بله	سابقه کار در بخش ویژه
	۳۷/۴۹	۳۲۸/۷۲	۴۳	خیر	

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

جدول ۲: شاخص‌های عددی شایستگی مدیریتی سرپرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران

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

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

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

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

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

Cramer ۲۰۱۹ (۲۳) Vagharseyyedin ۲۰۱۶ هم راستا است. (۲۱) این مطالعه همچنین با محدودیت‌هایی نظیر داده‌های خود گزارشی و عدم تمایل سرپرستان به مشارکت مواجه بود که با درک اهمیت مطالعه و ارائه زمان کافی برای تکمیل پرسش‌نامه‌ها، کاهش یافت.

نتیجه‌گیری

این مطالعه بر اهمیت شناخت نقاط قوت و ضعف در شایستگی‌های مدیریتی سرپرستان تأکید دارد و نیاز به طراحی برنامه‌های آموزشی هدفمند برای تقویت مهارت‌های مدیریتی آن‌ها را مورد توجه قرار می‌دهد. فراهم کردن دوره‌های آموزشی تخصصی و اجرای سیاست‌های حمایتی می‌تواند به ارتقای کیفیت خدمات پرستاری و بهبود کارایی نظام مدیریتی کمک کند.

پیشنهاد برای مطالعات بعدی

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، پیشنهاد می‌شود که در مطالعات آینده از روش‌های ترکیبی (کیفی و کمی) استفاده شود تا عوامل مختلف تأثیرگذار بر شایستگی‌های مدیریتی سرپرستان به‌صورت دقیق‌تری شناسایی شوند. همچنین، طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی تخصصی در زمینه برنامه‌ریزی استراتژیک و تفکر سیستمی برای سرپرستان پیشنهاد می‌شود تا توانایی‌های آن‌ها در این زمینه‌ها تقویت شود. علاوه بر این، مطالعات گسترده‌تری در سایر مناطق کشور انجام شود تا نتایج به‌دست‌آمده قابل تعمیم به سراسر کشور باشد.

سیاسگذاری

این مقاله حاصل پایان‌نامه کارشناسی ارشد با کد رهگیری پژوهش‌یار ۱۴۰۳۳۳۳۰۴۴۸ دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی ایران و کد اخلاق IR.IUMS.REC.1403.157 هست. از تمامی شرکت‌کنندگان و اساتید محترم که صبورانه در این پژوهش یاری رساندند، همچنین از مرکز توسعه تحقیقات بالینی حضرت علی‌اصغر (ع)، حضرت رسول اکرم (ص)، فیروزگر، اکبرآبادی و سایر مراکز درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران جهت مشاوره و همکاری در اجرای طرح کمال تشکر را دارم.

کند (۱۴). مطالعه Hewko و همکاران (۲۰۱۵) نشان داد که حضور مردان در نقش‌های مدیریتی به دلیل سبک‌های متفاوت ارتباطی و رهبری، می‌تواند تعادل بهتری در محیط کار ایجاد کند (۱۵). همچنین ۸۵ درصد از سرپرستان دارای مدرک کارشناسی و ۱۵ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. این نتیجه مشابه با یافته‌های Cummings و همکاران (۲۰۱۰) (۱۶) و مطالعه Huryk (۲۰۱۰) است (۱۷). در ضمن، ۸۱ درصد از سرپرستان متأهل بودند. مطالعات Vagharseyyedin (۲۰۱۶) نشان می‌دهد که ثبات خانوادگی می‌تواند به‌عنوان یک عامل حمایتی برای مدیران عمل کرده و عملکرد آن‌ها را بهبود بخشد (۱۸). بر اساس یافته‌ها، سرپرستان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران از شایستگی‌های مدیریتی بالایی برخوردارند، که این نشان‌دهنده تأثیر مثبت برنامه‌های آموزشی مدیریتی است. سرپرستارانی که دوره‌های آموزشی مدیریتی را گذرانده‌اند، نمرات بالاتری در شایستگی‌های مدیریتی کسب کردند. این نتیجه با مطالعات Shomura و همکاران (۲۰۱۹) (۱۹)، Seada و همکاران (۲۰۲۲) (۲۰)، همچنین Almutairi و Bahari (۲۰۲۲) (۲۱) Allah و همکاران (۲۰۲۰) (۱۵)، مقدم و همکاران (۲۰۱۹) (۱۶) هم راستا است.

نتایج نشان داد که سازمان‌دهی به‌عنوان یکی از کارکردهای مدیریتی سرپرستان بالاترین نمره را کسب کرده است. این نتیجه با یافته‌های پژوهش مقدم و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی دارد (۱۶) در مقابل، برنامه‌ریزی به‌عنوان یکی از کارکردهای مدیریتی، نمره پایین‌تری را به خود اختصاص داد که همسو با مطالعه González-García و همکاران (۲۰۲۱) است که نشان داد برنامه‌ریزی یکی از چالش‌های اصلی سرپرستان است و نیاز به توجه بیشتری در برنامه‌های آموزشی دارد (۳).

یافته‌های پژوهش حاضر بیانگر آن است که تفکر سیستمی، به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های ضروری شایستگی‌های مدیریتی مورد توجه قرار گرفته است که مشابه با مطالعه Gunawan و همکاران (۲۰۱۸) است (۲۲).

بهبود مستمر نیز به‌عنوان یکی از نقاط قوت شایستگی‌های مدیریتی سرپرستان در این پژوهش شناسایی شد. که با مطالعات Mosadeghrad ۲۰۱۴ (۲۳) و Warshawsky

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 QADIKOLAEI, A., JAFARAGHAEI, 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. SHAFIEL, 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. & HERYANOOR, 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., & Almkhtar, 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*

- 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 management 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., Aunguroch, 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>