مقاله اصیل پژوهشی

نگرش مدیران پرستاری به تفویض اختیار در بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی کرج (۱۳۸۹)

شراره ضیغمی محمدی[۱]، سولماز اصغرزاده حقیقی[۲]، علی نوحه‌گر آستانه[۳]

چکیده

زمینه و هدف: تفویض اختیار از مطرح‌ترین مهارت‌های مورد نیاز مدیران است که به واگذاری اختیارات لازم به زیردستان برای انجام وظایف و ایجاد احساس مسؤولیت در ایشان در قبال انجام وظایف اطلاق می‌شود. تحقیق حاضر با هدف تعیین نگرش مدیران پرستاری به تفویض اختیار در بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی کرج انجام شد.

روش تحقیق: در این مطالعه توصیفی- مقطعی که در سال ۱۳۸۹ انجام شد، ۵۴ مدیر پرستاری، به روش نمونه‌گیری آسان از سه بیمارستان و چهار درمانگاه سازمان تأمین اجتماعی کرج انتخاب و وارد مطالعه شدند. داده‌ها به روش خودگزارشی جمع‌آوری شد. ابزارهای مورد استفاده شامل فرم مشخصات فردی و پرسشنامه نگرش به تفویض اختیار بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS (ویرایش ۱۴) و آزمون تی، آنالیز واریانس یک‌طرفه و ضریب همبستگی پیرسون در سطح معنی‌داری P<۰/۰۵ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: نگرش ۷۴/۱٪ از مدیران پرستاری نسبت به تفویض اختیار بی‌تفاوت بود. تفاوت آماری معنی‌داری بین نمره نگرش به تفویض اختیار با توجه به آشنایی با تفویض اختیار در دروس مدیریت دوران تحصیل (P=۰/۰۳۱) و شرکت در برنامه‌های آموزش مداوم در رابطه با مدیریت (P=۰/۰۰۵) وجود داشت.

نتیجه‌گیری: نگرش بیشتر مدیران پرستاری نسبت به تفویض اختیار بی‌تفاوت بود و سطح آگاهی مدیران پرستاری از مهارت‌های رهبری و اصول مدیریت از جمله تفویض اختیار با نوع نگرش مدیران پرستاری به تفویض اختیار ارتباط داشت.

واژه‌های کلیدی: نگرش کارکنان بهداشتی، مدیران پرستار، تفویض اختیار

مراقبت‌های نوین، فصلنامه علمی-پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم‌پزشکی بیرجند. ۱۳۹۱؛ ۹ (۳): ۲۷۳-۲۷۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۰۲/۰۵ **تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۱۰/۰۳**

[۱] نویسنده مسؤول، کارشناس ارشد پرستاری، عضو هیأت علمی گروه داخلی- جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، ایران
تلفن:۰۲۶۳۴۴۱۸۱۴۳ نمابر: ۰۲۶۳۴۴۰۳۲۵۴ پست الکترونیکی:zeighami@kiau.ac.ir
[۲] کارشناس پرستاری، بیمارستان تأمین اجتماعی کرج، ایران
[۳] پزشک عمومی، سازمان تأمین اجتماعی کرج، ایران

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

مقدمه

مدیریت، هماهنگی منابع مادّی و انسانی به منظور دستیابی به اهداف سازمان به طریقی است که مورد قبول جامعه باشد. در این میان رهبری از اساسی‌ترین و کلیدی‌ترین عناصر مدیریت است (۱). وجود رهبری درست و آگاهانه بر کارکنان پرستاری جهت ارائه مراقبت‌های پرستاری با کیفیتی بالا ضروری است (۲). مدیران پرستاری با به کارگیری مهارت‌های مدیریتی، می‌توانند در بهسازی حرفه‌ای و توانمندسازی کارکنان مؤثر باشند؛ امّا مطالعات نشان می‌دهند که بسیاری از مدیران این مهارت‌ها را به طور کامل و مناسب به کار نمی‌برند (۳) و در بیشتر اوقات از شیوه‌های رهبری نامناسبی استفاده می‌کنند (۴).

تفویض اختیار از مطرح‌ترین مهارت‌های مورد نیاز مدیران است (۵) که به واگذاری اختیارات لازم به زیردستان برای انجام وظایف و ایجاد احساس مسؤولیت در ایشان در قبال انجام وظایف اطلاق می‌گردد (۶).

تفویض اختیار از عوامل اساسی ارتقای کارایی سازمان و توانمندسازی کارکنان محسوب شده و موجب افزایش توانمندی، دانش، تعهد، ارتقای مشارکت و اعتماد به نفس کارکنان، ایجاد اعتماد و احترام، ایجاد کنترل بر فعالیت‌ها و تصمیمات و ایجاد فرصتی برای رشد کارکنان و آماده‌سازی کارکنان برای پیشرفت می‌گردد. از نظر بعد روانی نیز موجب افزایش نیروی فکری و عملی سازمان شده و خدمات وظایف به گونه کارآمدتری اجرا می‌گردند که این اثرات مشروط به ویژگی‌های فرهنگی و سازمان مربوطه می‌باشد (۷).

نتایج مطالعه Abedi نشان داد که بیشتر مدیران پرستاری از تفویض اختیار بی‌اطلاع بوده و تجربیات خود را در سه شکل عدم تجربه در زمینه تفویض اختیار، تفویض در امور جزئی، تفویض نسبتاً کامل با مداخله غیراصولی و گاه و بی‌گاه فرادستان اعلام داشتند (۸). در مطالعه ملکی، میزان تفویض اختیار مدیران و رؤسای بیمارستان‌ها در حدّ پایین گزارش شد که دلایل آن، بی‌اطلاعی مدیران و رؤسای بیمارستان‌ها از تفویض اختیار، سبک رهبری استبدادی و خیرخواهانه مدیران، نگرش منفی مدیران و نداشتن اختیارات لازم جهت تفویض اختیار بود (۹).

با وجود این که تفویض اختیار، اصلی مهم و شناخته‌شده در اداره امور سازمان می‌باشد اما در بسیاری موارد مدیران تمایلی به واگذارنمودن و انتقال پاره‌ای از وظایف خود ندارند که این امر ریشه در مسائل فردی، روانی، فرهنگی، سازمانی و اداری دارد (۱۰). لازمه انجام تفویض اختیارات توسط مدیران در مطالعه Saccardi درک و آگاهی مدیران از مهارت‌های رهبری (۱۱) و در مطالعه Powell برخورداری مدیر از صلاحیت‌های رهبری و مدیریتی، یادگیری فعال راهبردهای مدیریتی (۱۲) و در مطالعه Thompson کسب مهارت‌های مدیریتی (۱۳) ذکر شده است.

برخی مطالعات نوع نگرش مدیران به تفویض اختیار را مانعی بر انجام آن می‌دانند (۱۵، ۱۴). نگرش افراد به مسائل، به منزله تعیین نیت عمل افراد در برخورد با مسائل می‌باشد و در هدایت رفتار انسان‌ها به سوی اهداف، آگاهی از پیامدهای آن و پردازش مؤثر اطلاعات پیچیده در باره محیط زندگی مؤثر می‌باشد (۱۶). مطالعه Corazzini نشان داد که نگرش‌های منفی حاصل ارزش‌های فرهنگی، اجتماعی، مذهبی در مدیران به تفویض اختیار از موانع تفویض اختیار توسط مدیران پرستاری به شمار می‌رود (۱۴). نتایج مطالعه فدایی نشان داد که نگرش ۶۰٪ از مدیران پرستاری نسبت به تفویض اختیار، منفی، ۳۰٪ مثبت و ۱۰٪ بی‌تفاوت بود (۱۵).

از آنجا که نوع نگرش مدیران پرستاری به محاسن و معایب فرایند تفویض اختیار در میزان به کارگیری آن تأثیر می‌گذارد، تحقیق حاضر با هدف تعیین نگرش مدیران پرستاری به تفویض اختیار در بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی کرج در سال ۱۳۸۹ انجام شد.

روش تحقیق

این مطالعه توصیفی- مقطعی به منظور تعیین نگرش مدیران پرستاری به تفویض اختیار در بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی کرج و شهریار در سال ۱۳۸۹ انجام شد. جامعه پژوهش شامل کلیه مترون‌ها، سوپروایزران و سرپرستاران بیمارستان تأمین اجتماعی البرز کرج، بیمارستان تأمین اجتماعی شهریار، بیمارستان تأمین اجتماعی ۱۲ بهمن و درمانگاه‌های وابسته به تأمین اجتماعی حصارک، هشتگرد، شهید بهشتی و فاز ۴ بود.

نمونه‌گیری به روش آسان انجام شد. شرط ورود به مطالعه دارا بودن حداقل یک سال سابقه کار مدیریتی و تمایل به شرکت در پژوهش بود. اطلاعات به روش خودگزارشی تکمیل گردید.

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

ابزار مورد استفاده متشکل از دو بخش زیر بود:

الف- مشخصات فردی و شغلی (سن، وضعیت تأهل، آخرین مدرک تحصیلی، سابقه کار بالینی، سمت، آشنایی با تفویض اختیار در دروس دوران تحصیل، گذراندن دوره‌های آموزش ضمن خدمت در رابطه با مسائل مدیریتی)

ب- پرسشنامه نگرش مدیران به تفویض اختیار: این پرسشنامه توسط فدایی طراحی شده است که به کمک آن نگرش مدیران به عوامل بازدارنده یا تسهیل‌کننده تفویض اختیار مورد بررسی قرار می‌گیرد. پرسشنامه شامل ۲۴ گویه و به صورت سه درجه‌ای لیکرت از ۱ تا ۳ به صورت موافق (۳)، بی‌نظر (۲) و مخالف (۱) درجه‌بندی شده است. برخی گویه‌ها دارای نمره‌گذاری معکوس می‌باشند. دامنه امتیاز کسب‌شده بین ۲۴ تا ۷۲ بود که نمره بالاتر نشان‌دهنده نگرش مثبت به تفویض اختیار بود. بر اساس امتیاز کسب‌شده، نگرش مدیران به تفویض اختیار به صورت نگرش منفی (۲۴-۴۰ امتیاز)، نگرش بی‌تفاوت (۴۱-۵۶ امتیاز) و نگرش مثبت (۵۷-۷۲ امتیاز) طبقه‌بندی شد.

ضریب پایایی این آزمون در مطالعه فدایی ۹۱٪ (۱۵) و در مطالعه فعلی به روش بازآزمایی مجدّد r=۰/۸۶ به دست آمد. ملاحظات اخلاقی، به صورت اخذ اجازه از مدیریت درمان تأمین اجتماعی کرج، ریاست بیمارستان‌ها و درمانگاه‌ها به منظور انجام پژوهش، اطمینان به نمونه‌های پژوهش در زمینه محرمانه بودن اطلاعات و اعلام نتایج پژوهش به مراکز درمانی لحاظ گردید.

داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS (ویرایش ۱۴) و آمار توصیفی (فراوانی مطلق و نسبی) و آزمون تی برای گروه‌های مستقل و ضریب همبستگی پیرسون، در سطح معنی‌داری P<۰/۰۵ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

از میان ۶۳ مترون، سوپروایزر و سرپرستار، ۵۴ نفر (۸۴/۳٪) در مطالعه شرکت کردند. میانگین سنّی این افراد ۴۰/۹±۴/۸ با دامنه سنّی ۳۴-۶۰ سال بود. ۷۵/۹٪ از این افراد متأهل و ۹۶/۳٪ دارای مدرک تحصیلی کارشناس پرستاری بودند. میانگین سابقه کاری ۱۶/۱±۴/۱ با دامنه ۸-۲۷ سال، میانگین سوابق بالینی پرستاری ۶/۸±۳/۵ با دامنه ۱-۱۸ سال، میانگین سوابق سرپرستاری ۶/۲±۳/۴ با دامنه ۱-۱۵ سال، میانگین سوابق سوپروایزری ۴/۵±۳/۳ با دامنه ۱-۱۲ سال و میانگین سوابق مدیریتی ۵/۸±۴/۲ با دامنه ۱-۱۲ سال بود. ۶۳٪ از افراد در واحد درسی مدیریت پرستاری دوران تحصیل خود با مبحث تفویض اختیار آشنا شده و ۳۷٪ در دوره آموزش ضمن خدمت اصول مدیریت پرستاری شرکت نموده بودند.

میانگین نمره نگرش مدیران پرستاری به تفویض اختیار ۴۳/۷±۵ با دامنه ۳۵-۵۹ امتیاز بود و نگرش ۲۴/۱٪ نسبت به تفویض اختیار منفی، ۷۴/۱٪ بی‌تفاوت و ۱/۹٪ مثبت بود.

آزمون ضریب همبستگی پیرسون، ارتباط آماری معنی‌داری بین نمره نگرش به تفویض اختیار با سن، سوابق کلّ کار، سوابق پرستاری بالینی، سوابق سرپرستاری، سوابق سوپروایزری و مدیریتی نشان نداد (P>۰/۰۵).

بر اساس آزمون تی، برای گروه‌های مستقل اختلاف آماری معنی‌داری در میانگین نمره نگرش مدیران به تفویض اختیار بر حسب آشنایی با تفویض اختیار در دروس مدیریت دوران تحصیل (P=۰/۰۳۱) و دریافت آموزش ضمن خدمت در رابطه مدیریت (P =۰/۰۰۵) وجود داشت؛ اما بر حسب وضعیت تأهل و مدرک تحصیلی اختلاف معنی‌داری وجود نداشت (P>۰/۰۵) (جدول ۱).

بحث

در مطالعه حاضر، نگرش بیش از دو سوم از مدیران پرستاری بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی کرج نسبت به تفویض اختیار بی‌تفاوت بود. در تحقیق فدایی، Corazzini و

جدول ۱- مقایسه میانگین نمره نگرش مدیران به تفویض اختیار بر حسب برخی متغیرهای مورد بررسی

متغیر		میانگین و انحراف‌معیار	سطح معنی‌داری
وضعیت تأهل:	مجرّد	۴۴/۷±۶	P=۰/۴۱۲
	متأهل	۴۳/۴±۴/۷	
مدرک تحصیلی:	معادل‌لیسانس	۴۳/۵±۳/۶	P=۰/۱۲۵
	لیسانس	۴۳/۶±۴/۶	
آشنایی با تفویض اختیار در دروس مدیریت دوران کارشناسی:	بلی	۴۴/۸±۵	P=۰/۰۳۱
	خیر	۴۱/۸±۴/۵	
دریافت آموزش ضمن خدمت در رابطه مدیریت:	بلی	۴۶/۲±۵/۴	P=۰/۰۰۵
	خیر	۴۲/۳±۴/۲	

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

ملکی، نگرش اغلب مدیران پرستاری نسبت به تفویض اختیار منفی بود (۱۵،۱۴،۹)؛ نگرش بی‌تفاوت مدیران به تفویض اختیار، می‌تواند ناشی از عوامل فردی، فرهنگی و اجتماعی، همچنین کمبود دانش، آگاهی و مهارت مدیران پرستاری نسبت به تفویض اختیار و فواید حاصل از آن برای سازمان، مدیران و کارکنان باشد. در مطالعه حاضر مدیرانی که با اصول تفویض اختیار طیّ دوران تحصیل آشنایی داشتند، نگرش بهتری به تفویض اختیار داشتند؛ این یافته با نتایج پژوهش فدایی همخوانی دارد که نشان داد آن گروه از مدیران پرستاری که در دوران تحصیل خود با موضوع تفویض اختیار آشنا شده بودند، نگرش بهتری به تفویض اختیار داشتند (۱۵). آشنایی مدیران پرستاری با اصول مدیریت جهت تحقق اهداف سازمان ضروری است. مطالعه بقایی نشان داد ۷۵٪ از مدیران و ۶۴/۳٪ از سوپروایزرها دانش متوسطی در زمینه اصول مدیریت پرستاری داشتند (۲). در مطالعه Lourenco نیز مدیران پرستاری آگاهی کمی در ارتباط با اصول مدیریت داشتند (۱۷). به اعتقاد Parsons محتوای برنامه درسی مدیریت و تجارب دوران تحصیل برای توانمندسازی پرستاران جهت تفویض اختیارات کافی نمی‌باشد (۱۸)؛ این امر لزوم توجه به مبحث مهمّ و کاربردی تفویض اختیار در سرفصل دروس تئوری و بالینی مدیریت پرستاری در دانشگاه‌ها را خاطر نشان می‌نماید.

در مطالعه حاضر مدیران پرستاری که در دوره‌های آموزش ضمن خدمت مدیریت شرکت نموده بودند، نگرش بهتری به تفویض اختیار داشتند. این یافته با نتایج مطالعه Parsons همسو بود که نشان داد مداخلات آموزشی سبب افزایش مهارت‌های تفویض اختیار در پرستاران می‌شود (۱۸). نتایج برخی تحقیقات مشابه نشان می‌دهد که کمبود آگاهی مدیران پرستاری از تفویض اختیار از موانع به کارگیری آن به شمار می‌رود (۱۱،۹،۸،۴).

به عقیده Saccomano ایجاد فرصت‌های آموزشی برای مدیران پرستاری به منظور توسعه مهارت‌های مدیریتی و تفویض اختیار ضروری است (۱۹). برپایی دوره‌های آموزش مداوم برای مدیران جهت به روز نمودن دانش مدیریت آنان ضروری است؛ زیرا مدیرانی که با علم روز مدیریت آشنا نباشند، نمی‌توانند مدیرانی کارآمد و اثر بخش باشند. به نظر می‌رسد کسب دانش و آگاهی پیرامون شیوه‌های رهبری و مدیریت اثربخش مانند تفویض اختیار و درک فواید آن، می‌تواند در افزایش بهره‌وری و توانمندی نیروی انسانی، اثرات مثبتی بر نگرش مدیران به تفویض اختیار داشته باشد.

نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج این تحقیق، نگرش بیشتر مدیران پرستاری بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی کرج نسبت به تفویض اختیار بی‌تفاوت بود و سطح آگاهی مدیران پرستاری از مهارت‌های رهبری و اصول مدیریت از جمله تفویض اختیار با نوع نگرش مدیران پرستاری به تفویض اختیار رابطه داشت. آگاهی از علم مدیریت به تنهایی برای ایجاد نگرش مثبت و انجام تفویض اختیار توسط مدیران پرستاری کافی نیست؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های دیگری در مورد تأثیر عوامل فردی، فرهنگی، اجتماعی، روانی و سازمانی بر نگرش مدیران پرستاری به تفویض اختیار و به کارگیری آن انجام گیرد.

تقدیر و تشکر

از مدیریت درمان سازمان تأمین اجتماعی کرج و تمامی مدیران پرستاری بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های تأمین اجتماعی کرج که در به ثمر رساندن این پژوهش، یاری رساندند، تشکر و قدردانی می‌شود.

منابع:

1- Amerioun AA, Hosseini Shokouh SM, Karimi Zarchi AA, Mahmoudi N. Hospital manager's leadership style from staffs viewpoint and its relationship with hospital indicators. Journal of Military Medicine. 2011; 13 (3): 125-32. [Persian]

2- Baghaei T, Saleh Moqaddam AR, Seydi M. Management principles and nursing managers. Iran Journal of Nursing. 2004; 17 (40): 62-69. [Persian]

3- Mahmoudirad G, Ahmadi F, Vanaki Z, Hajizadeh E. The effect of “expectation based managerial competency acquisition in nursing model” on nursing staff empowerment and efficacy of leadership style. Journal of Birjand

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

University of Medical Sciences. 2010; 17 (2): 127-35. [Persian]

4- Lorber M, Skela Savic B. Perceptions of managerial competencies, style, and characteristics among professionals in nursing. Croat Med J. 2011; 52 (2): 198-204.

5- Hamidi Y, Amiri S, Shoghli AR. Necessary skills effectiveness of quality managers in Medical Sciences University. Payesh. 2006; 5 (4): 289-94. [Persian]

6- Cipriano P. Overview and summary: Delegation dilemma: Standards and skills for practice. Online Journal of Issues in Nursing. 2010; 15 (2). [Cited 2012/12/15]. Available from: http://www.nursingworld.org/MainMenuCategories/ANAMarketplace/ANAPeriodicals/OJIN/TableofContents/Vol152010/No2May2010/Overview-and-Summary-Delegation-.html

7- Kafami F, Mousavi SQ, Mohsenpoor M, Ghanbari V. Survey the relationship between delegation and job satisfaction in nurses. Journal of Health Promotion Management. 2012; 1 (2): 29-34. [Persian]

8- Abedi HA, Eslamian J, Salehi SH, Alame M. Delegation as Experienced by Nurse Managers. Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research. 2007; 2 (12): 50-55.

9- Maleki MR, Nasiri Pour AA, Amini F, Parham M. The correlation between managers' delegation of authority with the manner of employee direction in hospitals of Qom province. Journal of Qom University of Medical Sciences. 2011; 5 (3): 79-86. [Persian]

10- Yaghobian M. Management of nursing & midwifery. Tehran: Boshra publications; 2008. [Persian]

11- Saccardi TA, Banai M. Situational determinants of the delegation of authority among hospital senior executive officers. Hosp Health Serv Adm. 1994; 39 (2): 237-48.

12- Powell, R. Improving students' delegation skills. Nurse Educator.2011; 36 (1): 9-10.

13- Thompson J. Transformational leadership can improve workforce competencies. Nurs Manag (Harrow). 2012; 18 (10): 21-24.

14- Corazzini K, Anderson R, Rapp C, Mueller C, McConnel E, Lekan D. Delegation in long-term care: Scope of practice or job description? The Online Journal of Issues in Nursing. 2010; 15 (2). [Cited 2012/12/15]. Available from: http://www.nursingworld.org/MainMenuCategories/ANAMarketplace/ANAPeriodicals/OJIN/TableofContents/Vol152010/No2May2010/Delegation-in-Long-Term-Care.html

15- Fadaei S. Nursing managers' attitude toward delegation authority in educational hospitals of Tehran. [MS Dissertation]. Tehran. Tehran University of Medical Sciences. Faculty of Nursing and Midwifery; 2001. [Persian]

16- Namdar H, Arshadi M, Ebrahimi H, Sahebi Hagh M. Nursing students attitudes toward mental illness. Iranian Journal of Nursing Research. 2009; 3 (10): 15-21. [Persian]

17- Lourenco MR, Shinyashiki GT, Trevizan MA. Management and leadership: analysis of nurse managers' knowledge. Rev Latino-am Enfermagem. 2005; 13 (4): 469-73.

18- Parsons L. Delegation decision-making by registered nurses who provide care for patients with spinal cord impairment. SCI Nurs.2004; 21(1): 20-28.

19- Saccomano SJ, Pinto-Zipp G. Registered nurse leadership style and confidence in delegation. J Nurs Manag. 2011; 19 (4): 522-33.

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

Abstract *Original Article*

Attitude of nursing managers about delegation in Karaj social security clinics and hospitals (2010)

Sh. Zeighami Mohammadi[1], S. Asgharzadeh Haghighi[2], A. Nuhegar Asteneh[3]

Background and Aim: Delegation is one of the most required skills for managers in order to give authority to their efficient subordinates to carry out different tasks and take responsibility in their absence. The aim of the present study was to find out the attitude of nursing managers about delegation in Karaj social security clinics and hospitals in 2010.

Materials and Methods: In this descriptive and cross-sectional study done in 2010 fifty-four nursing managers were selected through convenience sampling, from three hospitals and four clinics of social security of Karaj, in 2010. Necessary data was collected from self-report. Instruments used included: a demographic questionnaire and an attitude one about delegation. The obtained data was analyzed by means of SPSS statistical software (version 14) using descriptive statistics, t- test, and Pearson's coefficient correlation at the significant level of $P<0.05$.

Result: It was found that 74.1% of nursing managers had a neutral attitude about delegation. There was a significant statistical difference between the degree of attitude about delegation, regarding acquaintance with delegation presented in management subjects during the educational curriculum ($P=0.031$) and the cases' participation in in-service educational programs on management ($P=0.005$).

Conclusion: Most of nursing managers had a neutral attitude about delegation and their awareness of leadership skills and management principles, including delegation, was related to the nursing managers' attitude about delegation.

Keywords: Attitude of Health Personnel; Nurse Administrators; Delegation, Professional

Modern Care, Scientific Quarterly of Birjand Nursing and Midwifery Faculty. 2012; 9 (3): 273-278

Received: April 24, 2012 ***Accepted: December 23, 2012***

[1] *Corresponding Author, M.Sc. of Nursing, Instructor, Faculty of Nursing and Midwifery, Islamic Azad University, Karaj Branch, Karaj, Iran zeighami@kiau. ac. ir*
[2] *B Sc. of Nursing , Supervisor of Social Security Alborz Hospital, Karaj, Iran*
[3] *MD, Social Security, Karaj, Iran*

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]