

ارزیابی مهارت‌های کوانتومی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد در سال ۱۳۹۴

سجاد رحیمی پردنجانی^۱، بهراد پورمحمدی^۲، سعید امینی^۳، ظاهر خزایی^۴، حجت‌الله مرادی^{۵*}

^۱دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران؛ ^۲دانشگاه علوم پزشکی سمنان، سمنان، ایران؛ ^۳دانشجو، مرکز تحقیقات مدیریت ارائه خدمات سلامت، پژوهشکده آینده‌پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، ایران؛ ^۴مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران؛ ^۵دانشگاه آزاد اسلامی شهرکرد، شهرکرد، ایران.

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۱/۲۷ تاریخ پذیرش: ۹۵/۵/۳۰

چکیده:

زمینه و هدف: مهارت‌های پرستاران به دلیل حساسیت شغلی و ارتباطشان با وضعیت سلامت افراد جامعه می‌بایست به‌طور مستمر مورد پایش قرار گیرند بر این اساس مطالعه حاضر با هدف تعیین مهارت‌های کوانتومی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد انجام شد.

روش بررسی: مطالعه حاضر به‌صورت توصیفی-تحلیلی بود که به روش مقطعی در بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد در سال ۱۳۹۴ انجام گرفته است. جامعه پژوهش ۱۰۰ نفر از پرستاران بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب و داده‌های مورد نیاز از طریق پرسشنامه‌ای معتبر جمع‌آوری شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های t مستقل و کای اسکوئر در سطح معنی‌داری ($\alpha=0/05$) توسط نرم‌افزار SPSS مورد آنالیز قرار گرفتند.

یافته‌ها: میانگین نمرات هر یک از مهارت‌های کوانتومی هفتگانه دیدن، تفکر، احساس، دانش، عمل، اعتماد و مهارت زیستن در پرستاران به‌طور معنی‌داری بالاتر از میانگین نمرات معیار به دست آمد. در مجموع، میانگین نمرات مهارت‌های کوانتومی پرستاران $10/07 \pm 136/69$ به دست آمد که این مقدار با میانگین نمرات معیار (۱۰۵) اختلاف آماری معنی‌داری داشت ($P<0/001$).

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج به‌دست آمده می‌توان گفت پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد از وضعیت مطلوبی در هر یک از مهارت‌های هفتگانه کوانتومی برخوردار هستند.

واژه‌های کلیدی: مهارت‌های کوانتومی، پرستاران، شهرکرد.

مقدمه:

است و مترادف آن در مکانیک تلاطم (Turbulence) می‌باشد (۲). این واژه به معنای فقدان هرگونه نظم است. در تئوری آشوب این طبیعت وجود دارد که الگوهای واقعی بعضاً در فضای خود دارای نظم و در زمان دچار بی‌نظمی بوده و یا برعکس در زمان دارای نظم و در فضای خود بی‌نظم می‌باشند (۳).

بیمارستان‌ها به‌عنوان یکی از سازمان‌های خدماتی دارای پیچیدگی‌های زیادی می‌باشند، لذا کارکنان این

امروزه با پیشرفت سریع علوم و فن‌آوری و پیچیدگی‌های آن شرایط تصمیم‌گیری سخت‌تر از گذشته شده است و سازمان‌ها دیگر به شکل رسمی نمی‌توانند فعالیت نمایند. با توجه به پیچیدگی‌های سازمانی وضعیت ارگانیک‌تر شده و سطوح مدیریتی تغییر یافته است. نظریه آشوب (Chaos theory) از مباحث جدیدی است که کاربرد آن در زمینه‌های اجرایی رو به گسترش می‌باشد (۱). آشوب درهم‌آمیختگی، آشفتگی و بی‌نظمی

سازمان برای ورود به این فضای پیچیده و فعالیت در آن باید مهارت‌هایی در اختیار داشته باشند که از آن‌ها به مهارت‌های کوانتومی یاد می‌شود (۴). پرستاران یکی از ارکان اصلی نظام بیمارستانی می‌باشند. آنان باید الگوهای ذهنی خود را متناسب با ویژگی سیستم‌های آشوب گونه بیمارستان تغییر دهند و در آن صورت خواهند توانست دنیای فراروی را با گذشته آن متفاوت سازند. پرستاران همانند همه افراد باید به هوشمندی جمعی، خلاقیت و نوآوری، تغییر فراگیر و پویا، رشد دانش و اطلاعات، فرآیند محوری و یادگیری مستمر توجه داشته باشند (۵). دنیای پرتلاطم و متغیر امروزی با مهارت‌های سنتی برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل قابل مدیریت کردن نیست و نیاز به مهارت‌های دیگری دارد (۶). تحقیقات اخیر نشان داده است که انسان موجودی کوانتومی است اگرچه در نگاه اول موجودی مادی تلقی می‌شود ولی بعدی غیرقابل مشاهده و غیرمادی هم دارد که به آن ذهن و یا روح می‌گویند (۷). نظریه‌ی کوانتوم (Quantum)، استعاره‌ای است برای رفتار مدیریت و پارادایم جدیدی است که می‌تواند در افزایش اثربخشی کارکنان سازمان موثر باشد. اصول اساسی کوانتومی بینش معنی‌داری را برای یک جهان سازمانی، فراهم می‌کند که عینی و ذهنی، منطقی یا عقلی، خطی یا غیرخطی، منظم یا آشفته است. جهانی که در آن مشاهده انسان تاندازه‌ای برای آنچه مشاهده شده است تأثیرگذار است (۸). مفاهیم کوانتومی برگرفته از مطالعه شلتون بوده و موضوعی جدید برای رهبری در مدیریت تلقی می‌شود که یک مدل از مهارت‌های تعاملی جدید و پارادایمی از تفکر را برای افزایش اثربخشی فراهم می‌کند زیرا بر این اصل استوارند که انرژی کوانتومی مهم‌ترین اصل بوده و علت وقوع همه‌چیز در جهان است و جنبه‌ی مادی این جهان را در درجه دوم اهمیت قرار می‌دهد (۹).

بیمارستان‌ها به عنوان یکی از سیستم‌های پیچیده، ارتباط تنگاتنگی با آشفتگی دارند و به دو صورت ممکن است موردتوجه قرار گیرند: نخست اینکه، در هر بیمارستانی عدم قطعیت و جریان‌ات

غیرقابل پیش‌بینی حاکم است (۱۰). با وجود استفاده از بهترین و پیشرفته‌ترین تکنیک‌های درمانی، هر بیمارستانی در معرض رویدادهای بی‌شماری قرار دارد؛ دوم اینکه، در برخی موارد بسیار مشکل است که ارتباط بین آموزش و یادگیری فعالیت‌های پرستاری را بفهمیم. چگونه یک پرستار می‌تواند بفهمد که چه چیزی آموخته است، یا اینکه بهترین کار برای انجام فعالیتش چیست؟ (۱۱). پرستاران در طول زندگی خود و در محیط بیمارستان هرکدام در معرض آشفتگی‌های گوناگونی قرار دارند، که روی فعالیت آن‌ها می‌تواند تأثیرگذار باشد. گرچه آشفتگی ممکن است سبب عدم اطمینان شود، اما فرصت‌هایی را برای تغییر و امید به آینده خلق می‌کند (۱۲). پرستاران لازم است که برای آشفتگی آمادگی پیدا کنند و غیرقابل پیش‌بینی بودن را به‌عنوان یک شرط طبیعی بپذیرند. فشار کار مداوم پرستاران در بیمارستان‌ها، افزایش ساعت کار پرستاران باعث بالا رفتن خطای ناشی از کار سنگین می‌شود و در نتیجه، این بیماران هستند که در وهله اول آسیب می‌بینند، این موضوع سبب می‌شود تا بی‌احترامی و برخورد ناشایست با پرستاران بالا برود (۶). بنابراین، برای ورود به فضای آشفته و آشوب گونه هزاره سوم باید مهارت‌هایی داشته باشند که به آن‌ها مهارت‌های کوانتومی (Quantum Skills) می‌گویند (۱۳). رهبری کوانتومی به خلاقیت و نوآوری و اعتماد توجه نموده و به دنبال آن است تا کارهای درست را انجام دهد (۱۴). رهبران کوانتومی در سازمان‌هایی فعالیت دارند که در آن، اعتماد، ارزش، گفتگو و معنویت اهمیت داده می‌شود (۱۲). لازمه چنین سازمانی بهره‌گیری از مهارت‌های کوانتومی است. این مهارت‌ها که نه به‌طور مستقل بلکه به‌صورت یکپارچه عمل می‌کنند عبارت‌اند از: مهارت دیدن (Quantum Seeing): این مهارت به توانایی فرد برای دیدن هدفمند و متمرکز اشاره دارد و به افراد این توانایی را داده تا بتوانند جهان هستی پیرامون و سازمان را با دیدی هدفمند و

ارادی ببیند. مهارت تفکر (Quantum Thinking): این مهارت توانایی فرد برای فکر کردن به شیوه‌ای متناقض هست و به خلاقیت افراد توجه دارد (۱۵). مهارت احساس (Quantum feeling): مهارت احساس کوانتومی این توانایی را به افراد می‌دهد تا به جنبه‌های مثبت هر موقعیت توجه داشته و احساسات منفی را به احساسات مثبت تغییر داده و علل تمام احساسات ناخوشایند را شناسایی نمایند. مهارت دانش (Quantum Knowing): این مهارت این توانایی را به آنان می‌دهد تا به ندای درون و رویاها توجه نموده و از ذهن شهودگرا برای حل مشکلات استفاده نماید (۴). مهارت عمل (Quantum Acting): این مهارت به اخلاق و مسئولیت اجتماعی فرد توجه دارد و توانایی او را برای عمل به شیوه مسئولانه را توسعه می‌دهد. مهارت اعتماد (Quantum Trusting): مهارت اعتماد کوانتومی این توانایی را به افراد می‌دهد تا به تمام جنبه‌های معماگونه زندگی توجه داشته و گرایش به تغییر را سرلوحه کار خود نمایند چنین فردی درصدد است تا جنبه‌های خلاق زندگی را درک نموده و از تغییر نیز حمایت می‌نماید (۱۶). مهارت زیستن (Quantum Being): این مهارت توانایی گذشت کردن از طریق کاهش اضطراب، افسردگی، عضویت و افزایش امید و کرامت و سود بردن از زندگی توأم با دیگران می‌باشد. افرادی که این مهارت‌ها را در خود تقویت و توسعه دهند و به افراد کوانتومی مبدل شده که قابل اعتماد بودن، سرشار از شور و هیجان بودن، خلاقیت، برقراری ارتباط، پژوهشگر بودن و زیرکی مهم‌ترین مشخصه آنان است (۱۵).

به‌طورکلی، در محیط پیچیده و آشوب گونه امروز نیاز برای دگرگونی چالشی اساسی بوده و چنین محیط‌هایی به رهبرانی کوانتومی نیاز دارد و پرستاران به‌عنوان یکی از اثرگذارترین عناصر نظام بیمارستان لازم است تا با نیروهایی تجهیز شوند تا بتوانند به نحو موثری فعالیت‌هایشان را انجام دهند یکی از مهم‌ترین این نیروها مهارت‌های کوانتومی آنها می‌باشد. ضمن بررسی‌های به‌عمل‌آمده پیرامون موضوع دریافتیم که پژوهش‌هایی مرتبط با این موضوع انجام شده است: الطافی و فرج پور نشان داد که خلاقیت از

مهارت‌های مهم افراد کوانتومی است (۱۸،۱۷). فرهادی‌راد نشان داد مسئولیت‌پذیری از مهارت‌های مهم افراد کوانتومی می‌باشد (۱۹). حیدری نیز نشان داد که افرادی که در آنان مهارت‌های کوانتومی بالایی وجود دارد در حل تعارضات توانایی بسیاری دارند (۲۰). صادقی نشان داد که مدیران آموزشی دارای هفت مهارت کوانتومی می‌باشند (۲۱). رجبی نشان داد که هراندازه افراد مهارت‌های کوانتومی بالایی داشته باشند به همان میزان چابک‌تر خواهند بود (۲۲). همچنین دارلینگ و شلتون نشان دادند که مهارت‌های کوانتومی افراد را قادر می‌سازد توانایی رهبری خود را واقعی‌تر کنند (۲۳). فریس و لازارید نیز نشان دادند که افراد با داشتن مهارت‌های کوانتومی وظیفه رهبری را بهتر انجام می‌دهند (۱۲).

از آن جایی که پرستاران نقش موثری در اجرای بهتر فرایندهای درمانی در بیمارستان‌ها دارند، لذا تجهیز آنان به مهارت‌های کوانتومی، آنها را در مدیریت اثربخش فعالیت‌های پرستاری و درمانی موفق‌تر خواهد ساخت، همچنین با توجه به ماهیت حرفه پرستاری که حرفه‌ای حساس و نیاز به مهارت‌های سازگارانه و مسئله مدار دارد نیاز به بررسی سایر مهارت‌ها در کنار مهارت‌های تخصصی خالی از لطف نخواهد بود، بر این اساس و با عنایت به اینکه تاکنون پژوهشی بر روی مهارت‌های کوانتومی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد انجام‌نشده است مطالعه حاضر با هدف تعیین مهارت‌های کوانتومی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد طراحی و اجرا گردید.

روش بررسی:

این مطالعه از نوع مطالعات مشاهده‌ای و به‌صورت توصیفی-تحلیلی بوده که به روش مقطعی در بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد در سال ۱۳۹۴ انجام گرفته‌است. هدف اصلی پژوهش حاضر، تعیین مهارت‌های کوانتومی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های هاجر و کاشانی شهرکرد است که بر این

اساس ۷ مهارت: دیدن، تفکر، احساس، دانش، عمل، اعتماد و مهارت زیستن کوانتومی در این پرستاران مورد ارزیابی و با مقادیر معیار مورد مقایسه قرار گرفتند. جمعیت مورد مطالعه در این پژوهش پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد بود. نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای و بر اساس فراوانی نسبی تعداد پرستاران شاغل در هر بیمارستان انجام پذیرفت. به‌گونه‌ای که از بیمارستان آیت‌الله کاشانی ۶۸ پرستار و از بیمارستان هاجر ۳۲ پرستار مورد مطالعه قرار گرفتند. معیار ورود به مطالعه شامل پرستارانی بود که حداقل به مدت ۱ سال گذشته در بیمارستان‌های مذکور مشغول به ارائه خدمات بودند و معیار خروج شامل دانشجویان پرستاری بود که در حال گذراندن دوره کارورزی خود بودند. با استفاده از فرمول کوکران و سطح اطمینان ۹۵ درصد، نسبت مهارت موردبررسی ۰/۵ و میزان خطای اندازه‌گیری ۰/۰۵ حجم نمونه ۱۰۰ نفر تعیین شد. اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه مهارت‌های کوانتومی شلتون جمع‌آوری گردید (۲۳).

به‌منظور روایی صوری ابزار پژوهش، سطح دشواری، میزان عدم تناسب، ابهام عبارات و یا وجود نارسایی در معنی کلمات از دید ۲۰ نفر از پرستاران گروه هدف و تحت نظر اساتید مربوطه موردبررسی قرار گرفت. به‌منظور تعیین روایی محتوای کیفی پرسشنامه از اساتید موردنظر درخواست شد پس از مطالعه دقیق ابزار، دیدگاه‌های اصلاحی خود را به‌صورت کتبی ارائه نمایند و نظرات آن‌ها به‌صورت تغییرات جزئی در پرسشنامه اعمال شد. سپس برای ارزیابی کمی روایی محتوا از ضریب نسبی روایی محتوا (CVR) استفاده شد. برای ارزیابی کمی روایی محتوا از ضریب نسبی روایی محتوا (CVR) استفاده شد. بدین منظور از ۱۵ نفر از متخصصان درخواست شد تا هر سوال را بر اساس طیف ۳ قسمتی «ضروری است»، «مفید است ولی ضرورتی ندارد» و «ضرورتی ندارد» بررسی نمایند (جدول شماره ۱). بر اساس فرمول CVR که در قسمت زیر ارائه شده است nE تعداد متخصصانی است

که به گزینه "ضروری" پاسخ داده‌اند و N تعداد کل متخصصان است. با توجه به اینکه تعداد متخصصان موردنظر جهت سنجش روایی محتوای کمی در این مطالعه ۱۵ نفر می‌باشد لذا بر اساس جدول Lawshe مقدار CVR برای هر سوال باید بیشتر از ۰/۴۹ باشد تا روایی محتوایی آن سوال پذیرفته شود. بر اساس جدول ۱ شماره مقدار CVR تمام سوالات بیشتر از ۰/۴۹ می‌باشد لذا روایی محتوایی کلیه سوالات مورد تأیید قرار گرفت. به منظور بررسی پایایی (Reliability) پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که درنهایت پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ تأیید شد.

پرسشنامه مورد استفاده بدون ذکر نام و نام خانوادگی و مشتمل بر ۸ بخش، شامل: بخش اول اطلاعات دموگرافیک دانشجویان (سن، جنس، وضعیت اشتغال، وضعیت تأهل و ...)، بخش دوم سوالات مربوط به مهارت دیدن، بخش سوم سوالات مربوط به مهارت تفکر، بخش چهارم سوالات مربوط به مهارت احساس، بخش پنجم سوالات مربوط به مهارت دانش، بخش ششم سوالات مربوط به مهارت عمل، بخش هفتم سوالات مربوط به اعتماد، بخش هشتم سوالات مربوط به مهارت زیستن بود، در مجموع تعداد کل سوالات ۳۰ سوال بوده است. پرسشنامه مذکور در یک مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از کمترین نمره (۱) تا بیشترین نمره (۵) طراحی شده است. بالاترین نمره‌ای که هر پرستار می‌توانست دریافت کند ۱۵۰ و کمترین آن ۳۰ امتیاز بوده است. از کلیه شرکت‌کنندگان در مطالعه پس از تبیین اهداف مطالعه موافقت آگاهانه جهت شرکت در پژوهش به عمل آمد و به آن‌ها اطمینان داده شد که داده‌ها به‌صورت گروهی آنالیز خواهند شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و تحلیلی استفاده شده است. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های کای اسکوئر و تی مستقل در سطح معنی‌داری ($\alpha=0/05$) و با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها:

بین سن دو گروه نشان نداد ($P=0/092$). اکثر افراد متأهل (۵۹٪) و زن (۶۷٪) بوده‌اند. ۳۲٪ پرستاران در بیمارستان هاجر و ۶۸٪ از آن‌ها در بیمارستان کاشانی مشغول به ارائه خدمات بوده‌اند.

میانگین سنی پرستاران مرد شرکت کننده در مطالعه $38 \pm 42/10$ و پرستاران زن $36 \pm 22/8$ به دست آمد که آزمون تی مستقل تفاوت آماری معنی داری را

جدول شماره ۱: مقایسه میانگین نمرات مهارت‌های کوانتومی پرستاران با مقادیر معیار شلتون

P	نمرات معیار شلتون	انحراف معیار	میانگین نمرات پرستاران	مهارت‌های کوانتومی
$P < 0/001$	۱۸	۱/۳۲	۲۵/۵۶	مهارت دیدن
$P < 0/001$	۱۸	۱/۲۵	۲۶/۲۶	مهارت تفکر
$P < 0/001$	۱۲	۱/۱۴	۱۴/۳۵	مهارت احساس
$P < 0/001$	۱۲	۱/۶۸	۱۷/۷۶	مهارت دانش
$P < 0/001$	۱۸	۱/۴۷	۲۸/۸۹	مهارت عمل
$P < 0/001$	۱۵	۱/۳۵	۲۱/۴۷	مهارت اعتماد
$P < 0/001$	۱۲	۱/۸۶	۱۸/۳۱	مهارت زیستن
$P < 0/001$	۱۰۵	۱۰/۰۷	۱۳۶/۶۹	کل

بحث:

نتایج نشان دادند میانگین نمره ویژگی مهارت دیدن کوانتومی پرستاران بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد از میزان متوسط نمره معیار به‌طور معنی داری بالاتر بوده است. بنابراین می‌توان گفت که مهارت دیدن کوانتومی پرستاران بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد در حد مطلوبی بوده است و این نشان می‌دهد که پرستاران مذکور علاوه بر مسئولیت‌پذیری در انجام کار و انتخاب اهداف، افرادی توانمند بوده و در انجام کارها به‌طور ارادی از روش‌های متنوعی استفاده می‌کنند.

نتایج تحقیق حاضر با نتایج حاصل از مطالعات صادقی دهکردی و دارلینگ و شلتون که نشان دادند مهارت دیدن کوانتومی مدیران بالاتر از حد متوسط می‌باشد، همسو و هم‌جهت بوده و نتایج آن‌ها را تأیید می‌کند (۲۱،۴).

میانگین نمره مهارت‌های کوانتومی دیدن، تفکر، احساس، دانش، عمل، اعتماد و زیستن در پرستاران بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد به ترتیب برابر با $25/56$ ، $26/26$ ، $14/35$ ، $17/76$ ، $28/89$ ، $21/47$ و $18/31$ بود که هرکدام از این مهارت‌ها به ترتیب از میزان متوسط نمره معیار 18 ، 12 ، 12 ، 12 ، 18 ، 12 ، 15 به‌طور معنی داری بالاتر بودند (جدول شماره ۱).

در مجموع، پس از این بررسی و ارزیابی مهارت‌های دیدن، تفکر، احساس، دانش، عمل، اعتماد و مهارت زیستن کوانتومی پرستاران مشخص گردید میانگین نمرات پرستاران در تمامی مهارت‌های کوانتومی پرستاران بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد $136/69 \pm 10/07$ می‌باشد که این مقدار اختلاف آماری معنی داری با متوسط نمره معیار 105 داشته است.

میانگین نمره مهارت تفکر کوانتومی پرستاران بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد از میزان متوسط نمره معیار به‌طور معناداری بالاتر بوده است. بنابراین با استناد به این نتیجه می‌توان گفت که مهارت تفکر کوانتومی پرستاران بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد در حد مطلوبی بوده است و این نشان می‌دهد که پرستاران در انجام فعالیت‌های خود از انجام اقدامات عجولانه خودداری نموده و احساس اضطراب و نگرانی به خود راه نمی‌دهند.

نتایج تحقیق حاضر با نتایج حاصل از مطالعات الطافی و فرج پور که نشان دادند افراد با مهارت‌های تفکر کوانتومی بالا احساس اضطراب را از خود دور می‌سازند، همسو و هم جهت بوده و نتایج آن‌ها را تأیید می‌کند (۱۷، ۱۸).

میانگین نمره مهارت احساس کوانتومی پرستاران بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد از میزان متوسط نمره معیار به‌طور معناداری بالاتر بوده است. باین وجود می‌توان گفت که مهارت احساس کوانتومی پرستاران بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد مناسب بوده است و این نشان می‌دهد که پرستاران در حین انجام وظیفه احساس سرزندگی و نشاط داشته و تمام احساسات منفی خود را به احساسات مثبت تغییر می‌دهند. علاوه بر این باورهای غلط در مورد کار پرستاری را از بین می‌برند.

نتایج تحقیق حاضر با نتایج حاصل از مطالعات فرهادی راد، حیدری، صادقی دهکردی که نشان دادند افراد دارای مهارت احساس کوانتومی بالا تمام تلاش خود را می‌کنند تا احساسات منفی را از خود دور سازند، همسو و هم جهت بوده و نتایج آن‌ها را تأیید می‌کند (۲۱-۱۹).

میانگین نمره مهارت دانش کوانتومی پرستاران بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد به‌طور معناداری بالاتر از میزان متوسط نمره معیار در نظر گرفته شده بوده است و می‌توان گفت که مهارت دانش کوانتومی پرستاران بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و

هاجر شهرکرد در حد مناسبی بوده است و این نشان می‌دهد که پرستاران تمایل زیادی به یادگیری روش‌های جدید برای انجام کارهایشان دارند، علاوه بر این آنان در انتقال دانش خود و به‌کارگیری آن در محیط کاری توانمند می‌باشند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج حاصل از مطالعات صادقی دهکردی رجبی، دارلینگ و شلتون که نشان دادند افراد دارای مهارت کوانتومی بالا در به‌کارگیری روش‌های جدید برای حل مسائل و انجام کارهای خود مهارت بالایی دارند همسو و هم جهت بوده و نتایج آن‌ها را تأیید می‌کند (۲۳-۲۱).

میانگین نمره مهارت عمل کوانتومی پرستاران بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد به‌طور معناداری بالاتر از میزان متوسط نمره معیار به‌دست آمده است. بنابراین می‌توان گفت که مهارت عمل کوانتومی پرستاران بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد وضعیت مطلوبی داشته است و این نشان می‌دهد که پرستاران در عمل به اخلاق حرفه‌ای پرستاری و انجام کارها به شیوه مسئولانه توانمند می‌باشند و در کار به تمام معیارهای اخلاقی پرستاری توجه ویژه‌ای دارند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج حاصل از مطالعات رجبی، Shelton و Darling که نشان دادند افراد دارای مهارت اعتماد کوانتومی بالا در رعایت معیارهای اخلاق حرفه‌ای توانمندی بیشتری دارند، همسو و هم جهت بوده و نتایج آن‌ها را تأیید می‌کند (۲۲، ۲۳).

میانگین نمره مهارت اعتماد کوانتومی پرستاران بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد از میزان متوسط نمره معیار به‌طور معناداری بالاتر بوده است. بنابراین می‌توان گفت که مهارت اعتماد کوانتومی پرستاران بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد وضعیت خوبی داشته است و این نشان می‌دهد که پرستاران در تمام فعالیت‌های درمانی بیمارستان با دیگر افراد مشارکت و همکاری زیادی دارند.

نتایج تحقیق حاضر با نتایج حاصل از مطالعات صادقی دهکردی، دارلینگ و شلتون، فریس و لازارید که نشان دادند افراد کوانتومی مهارت بالایی در مشارکت و

شهرکرد در هر یک از مهارت‌های هفت‌گانه کوانتومی توانمندی بالایی دارند.

کاربرد یافته‌های پژوهش در بالین:

در دنیای مدرن، متغیر و متحول کنونی، مهارت‌های سستی مدیریت (برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و کنترل) برای اداره امور کافی نیستند. در همین راستا نظریه‌ای تحت عنوان «نظریه کوانتومی» می‌تواند راهگشای حل مشکلات جاری سازمان‌ها به‌خصوص سازمان‌های بهداشتی درمانی باشد. به دلیل اینکه شغل پرستاری به‌عنوان یک حرفه مستقل است و درعین‌حال تحت تأثیر عوامل بیرونی و درونی قرار می‌گیرد باید از این نظریه در عرصه ارائه مراقبت‌ها بهره‌مند شد. با توجه به آنچه گفته شد پرستاران باید با عمل به نظریه کوانتومی خدمات باکیفیتی را به بیماران ارائه کنند. با توجه به نمرات بالایی که پرستاران بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد کسب نموده‌اند پیشنهاد می‌گردد سایر مراکز آموزشی و درمانی نیز از برنامه‌های علمی، آموزشی، اجرایی، کارآموزی و کارورزی این بیمارستان‌ها الگوبرداری نمایند.

تشکر و قدردانی:

بدین‌وسیله از تمامی پرسنل و مسئولین محترم بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد که با ما در اجرای این مطالعه همکاری داشتند و ما را در رسیدن به اهداف مطالعه یاری نمودند، کمال تقدیر و تشکر راداریم.

همکاری دارند، همسو و هم‌جهت بوده و نتایج آن‌ها را تأیید می‌کند (۲۳،۲۱،۱۲).

میانگین نمره مهارت زیستن کوانتومی پرستاران بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد از میزان متوسط نمره معیار به‌طور معناداری بالاتر بوده است که این نتیجه نشان می‌دهد که مهارت وجود کوانتومی پرستاران بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد مناسب هست و برخورد پرستاران با بیماران مهربان و دلسوزانه بوده است به‌گونه‌ای که ابراز محبت، شفقت و دلسوزی با بیماران از ویژگی‌های مهم آنان می‌باشد.

نتایج تحقیق حاضر با نتایج حاصل از مطالعات رجبی که نشان دادند افراد کوانتومی، افرادی مهربان و دلسوز می‌باشند، همسو و هم‌جهت بوده و نتایج آن‌ها را تأیید می‌کند (۲۲،۱۲).

نتیجه‌گیری:

در مجموع پس‌از این بررسی و ارزیابی مهارت‌های دیدن، تفکر، احساس، دانش، عمل، اعتماد و مهارت وجود کوانتومی پرستاران مشخص گردید میانگین نمره کل مهارت‌های کوانتومی پرستاران بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد به‌صورت معناداری با میانگین نمره معیار تفاوت داشته است به‌گونه‌ای که پرستاران بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر شهرکرد از میانگین نمره بالاتری در هر یک از مهارت‌های هفت‌گانه نسبت به میانگین معیار برخوردار بودند؛ بنابراین نتایج گواه این هستند که پرستاران بیمارستان‌های آیت‌الله کاشانی و هاجر

منابع:

1. Haji Karimi B. Chaos theory and its application in organizational decisions. Behavioral Sciences Journal. 2010; 45: 31-46.
2. Heidari S. Conflict management, a key concept in solving organizational crisis. International Conference on Management, Challenges and Solutions; 2013.
3. Stacey R. Managing chaos: Dynamic business strategies in an unpredictable world: London: Kogan Page Ltd; 1992.
4. Shelton CD, Darling JR. From theory to practice: using new science concepts to create learning organizations. The Learning Organization. 2003; 10(6): 353-60.

5. Mokhtari Nori J, Khadem Alhoseni M. Quantum model in nursing leadership. Journal of Shahid Beheshti, School of Nursing and Midwifery. 2008; 16(61): 55-63.
6. Deardorff DS, Williams G. Synergy leadership in quantum organizations. Fesserdorfs Consultants. 2006. THINC Conference. April 19-21, 2006 Lake Lure, NC; 2006.
7. Shelton C. Quantum leaps: 7 skills for workplace recreation. USA: Routledge; 1999.
8. Hood L. Leddy and Pepper's conceptual bases of professional nursing. USA: Lippincott Williams and Wilkins; 2013.
9. Chan K, Liebowitz J. The synergy of social network analysis and knowledge mapping: a case study. International Journal of Management and Decision Making. 2005; 7(1): 19-35.
10. Collellmir D. Connections and integration: Oral Traditions/Quantum Paradigm. Australia: Coolabah. 2013; 14(10): 51-61.
11. Erçetin Ş, Kamacı M. Quantum leadership paradigm. World Applied Sciences Journal. 2008; 3(6): 865-8.
12. Fris J, Lazaridou A. An additional way of thinking about organizational life and leadership: The quantum perspective. Canadian Journal of Educational Administration and Policy. 2006; 48: 1-29.
13. Guillory WA. The FuturePerfect organization: leadership for the twenty-first century-Part I. Industrial and Commercial Training. 2007; 39(1): 52-8.
14. Karakas F, Kavas M. Creative brainstorming and integrative thinking: skills for twenty-first century managers. Development and Learning in Organizations: An International Journal. 2008; 22(2): 8-11.
15. Shelton CD, Darling JR. From chaos to order: Exploring new frontiers in conflict management. Organization Development Journal. 2004; 22(3): 22.
16. Porter-O'Grady T, Malloch K. Quantum leadership: A resource for health care innovation: USA: Jones and Bartlett Learning; 2007.
17. Altafi S. Reation of teamwork effective model by Quantum skills and intermediary role of empowerment and innovation and providing the native model in quantum skills in Oil Refining Company [Thesis]. Shiraz University; 2011.
18. Farajpour S. Quantum and its role in management. Available from: <http://Fanavari.blogfa.com>; 2011.
19. Farhadi Rad H. Study of Quantum skills in universities management for adaptation with the outer environment of Tehran governmental university. Art university. 2012; 14(5): 37.
20. Heidari Tafreshi G. New approach to organization and management theories. Tehran: Farashenakhti Andisheh pub; 2012.[Persian]
21. Sadeghi DS. The Study Relationship between Chaos Management with Quantum Skills in Educational Administration of Shahrekord City [Dissertation]. Islamic Azad University Shahrekord Branch; 2015.
22. Rajabi F. The Study relationship between Quantum skills with organizational agile in educational administration of Shahrekord City [Dissertation]. Islamic Azad University Shahrekord Branch; 2015.
23. Shelton CK, Darling JR. The quantum skills model in management: a new paradigm to enhance effective leadership. Leadership and Organization Development Journal. 2001; 22(6): 264-73.

Assessment on Quantum skills of employed nurses in Ayatollah Kashani and Hajar Hospitals of Shahrekord city in 2015

Rahimi Pordanjani S¹, Pourmohammadi B², AminiS³, KhazaeiZ⁴, Moradi HA^{5*}
¹Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, I.R. Iran; ²Semnan University of Medical Sciences, Semnan, I.R. Iran; ³Student, Health Services Management Research Center, Institute for Futures Studies in Health, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, I.R. Iran; ⁴Social Determinants of Health Research Center, Kurdistan University of Medical Sciences Sanandaj, I.R. Iran; ⁵Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, I.R. Iran.

Received: 16/Feb/2016 Accepted: 20/Aug/2016

Background and aims: Skills of nurses due to their professional sensitivity and their relation in public health should continually be monitored. Therefore, the present study was carried out to determine the Quantum skills of nurses employed in Ayatollah Kashani and Hajar hospitals of Shahrekord city.

Methods: This cross-sectional descriptive - analytic study was performed in 2016 in Ayatollah Kashani and Hajar hospitals of Shahrekord city. One hundred nurses selected by stratified random sampling and data were collected using a valid questionnaire. The data were analyzed by SPSS 21 software through Chi-Square and independent t-test at the significant level of $P < 0.05$.

Results: The Grade Point Average (GPA) of each septel quantum skills including seeing, thinking, feeling, knowing, acting, trusting and being skills in nurses were significantly higher than criterion mean score ($P > 0.05$). Totally, the GPA of nurses' quantum skills was 136.69 ± 10.07 that had a significant difference compared to Criterion Mean Score (CMS=105) ($P < 0.001$).

Conclusion: According to the gathered results, it can be stated that nurses employed in Ayatollah Kashani and Hajar hospitals of Shahrekord city had a desirable status in the septel quantum skills.

Keywords: Quantum skills, Nurses, Shahrekord.

Cite this article as: Rahimi Pordanjani S, Pourmohammadi B, AminiS, KhazaeiZ, Moradi HA. Assessment on Quantum skills of employed nurses in Ayatollah Kashani and Hajar Hospitals of Shahrekord city in 2015. Journal of Clinical Nursing and Midwifery. 2016; 5(4): 58-66.

***Corresponding author:**

Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, I.R. Iran, Tel: 00989133809081,
E-mail: h.moradi@iaushk.ac.ir