تاثیر آموزش بر آگاهی و نگرش مدیران ازوظایف مدیریت در یک مرکز نظامی در ایران

هرمز سنایی نسب[۱]، احمد عامریون[۲]، شهرام توفیقی[۳]، علی اکبر کریمی زارچی[۴]، محمد کشتدار[۵]، محمد رضا سلطانی زرندی[۶]

۱-گروه آموزش بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا..(عج). ۲- مرکز تحقیقات مدیریت سلامت، پژوهشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج)، نویسنده مسئول. ۳- گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا..(عج). ۴- گروه آمار و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌ا..(عج). ۵- گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا..(عج). ۶- گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌ا..(عج).

اطلاعات مقاله

نوع مقاله
مقاله پژوهشی

تاریخچه مقاله
ارسال مقاله: ۱۳۹۴/۱/۲۲
پذیرش نهایی: ۱۳۹۴/۳/۰۱

کلید واژگان:
آموزش
آگاهی
نگرش
وظایف مدیریت
مرکز نظامی

نویسنده مسئول:
EMAIL:
ad _amer_heli@yahoo.com

چکیده

مقدمه: هدف از این تحقیق تعیین تأثیر آموزش بر آگاهی و نگرش مدیران بهداری از وظایف مدیریت (برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی و کنترل) در یک مرکز نظامی در ایران بود.

روش: نوع مطالعه، نیمه تجربی از نوع قبل و بعد بود که روی ۶۰ نفر از مدیران بهداری شاغل در یک مرکز نظامی در ایران انجام شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی آن با استفاده از نظر خبرگان و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کر ونباخ تایید شد. داده های جمع آوری شده با استفاده از آزمون تی زوجی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج این بررسی نشان داد که میانگین آگاهی و نگرش مدیران از وظایف مدیریت یعنی برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی و کنترل در بعد از آموزش افزایش پیدا کرده است و بیشترین میزان افزایش در بعد آگاهی مربوط به سازماندهی (از۲/۳۸ به ۶/۱۱) و در بعد نگرش مربوط به هماهنگی (از ۱۸/۹ به ۲۱/۹) بود ($p\leq ۰,۰۰۰$).

نتیجه گیری: آموزش مدیران بهداری می تواند در ارتقاء آگاهی و نگرش آنها نسبت به وظایف مدیریت مؤثر باشد. بنابراین پیشنهاد می شود در مراکز نظامی، آموزش مدیران به صورت دوره ای در زمینه وظایف مدیریت انجام شود.

مقدمه

امروز در هزاره سوم میلادی بشر، بیش از هر زمان دیگر اهمیت مدیریت را در امور مختلف حس می کند، در واقع موفقیت یا عدم موفقیت یک سازمان و یا حتی یک کشور در زمینه های مختلف اقتصادی، فرهنگی و حتی ورزشی را می توان در نوع مدیریت آن دانست[۱]. بدیهی است کارایی و اثر بخشی سازمان و کارکنان تا حد قابل ملاحظه ای به نحوه مدیریت و کاربرد صحیح و موثر منابع در آن سازمان بستگی دارد. مدیران این کار را از طریق وظایف مدیریت از جمله برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی، تصمیم گیری، کنترل و... انجام می دهند[۲]. از آنجا که سلامت یکی از مهم ترین ثروت های بشری محسوب شده و همه دولت ها موظف به تأمین آن می باشند. بیشک مدیریت مناسب و مؤثر مراکز درمانی می تواند بسیار حائز اهمیت باشد [۳]. بررسی کارشناسان توسعه اقتصادی سازمان بهداشت جهانی نشان داده است که پول و دانش فنی در بسیاری از کشورهای در حال توسعه موجب رشد نمی گردد و حتی در بعضی موارد دانش فنی یک عامل بازدازنده است، آنچه که مهم است مدیریت است[۴]. ضعف عملکرد مدیران بخش مهمی از افزایش هزینه ها و هدر رفتن منابع مالی و انسانی و نهایتاً کاهش بهره وری را موجب شده است[۵]. لوسیر[1] بیان می‌دارد که تمام مدیران بدون توجه به اینکه کجا و چگونه مدیریت می کنند چهار وظیفه اصلی و کلاسیک مدیریت را که شامل برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل می باشد، انجام می دهند و انجام این چهار وظیفه اصلی برای رسیدن به بهترین عملکردها در سازمان ضروری است[۶]. برنامه ریزی یکی از وظایف مهم مدیریت است که مانند پلی زمان حال را به آینده مربوط می کند. اهمیت برنامه ریزی از آنجا آشکار میشود که منابع اعم از مادی و انسانی کمیابند. همچنین عوامل محیطی مانند شرایط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، علمی و تکنولوژیکی به سبب تغییر دائمی غیرقابل پیشبینی و ناپایدارند[۲]. سازماندهی به عنوان دومین وظیفه مدیریت، مربوط می شود به ایجاد یک طرح یا الگویی که در چارچوب آن بتوان مجموعه امور یک مؤسسه را به اجزای قابل اجرا به گونه ای تقسیم کرد که رسیدن به اهداف و مقاصد موسسه به بهترین وجه تسهیل شود. باید متذکر شد تقسیم کار و طبقه بندی وظایف درصورتی می تواند سودمند باشد که همزمان با آن، تدابیر لازم برای هماهنگ کردن کارها و وظایف تقسیم شده اتخاذ شود. هماهنگی فرآیندی است که از طریق آن هدف ها و فعالیت های مختلف یک سازمان همسو و هم جهت میشوند و وحدت می یابند تا هدف های کلی سازمان به نحو مطلوب تأمین شوند[۷]. کنترل به عنوان یکی از وظایف مهم مدیریت به قدری حائز اهمیت است که بعضی از نویسندگان مدیریت معتقدند که مدیریت خوب به داشتن نظام کنترل مؤثر بستگی دارد[۸]. در دنیای امروز که دنیای تحولات، دگرگونی‌ها و تغییرات سریع است آموزش یکی از ابزارهای تأمین انطباق پذیری نیروی انسانی سازمان ها با تغییرات روز افزون مذکور به شمار می آید[۹] و همواره به عنوان وسیله ای مطمئن در بالا بردن رشد

1- Lussier

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-27]

اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جوامع و کشورها نقش کلیدی داشته و به عنوان یکی از مهم ترین و مؤثرترین تدابیر و عوامل برای بهبود امور یک سازمان و یا بخش‌های کاری در ادارات و واحدهای دولتی وغیر دولتی به شمار می آید. کیفیت عملکرد و حل مشکلات مدیریت، تجهیزات، نیروی انسانی، بهره وری و بهره گیری هر چه مؤثرتر از نیروی انسانی همه و همه نیازمند یک برنامه ریزی اصولی برای آموزش در هر کشوری است [۱۰]. اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی سبب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط، بطور مؤثر فعالیت هایشان را ادامه داده و برکارایی خود بیفزایند [۱۱]. افزایش آگاهی و نگرش مدیران یکی از مهمترین راهکارهای دستیابی به توسعه می باشد، آموزش مدیریت در تغییر روند مدیریت و ارتقاء شاخص های آن، نقش مهمی داشته و یکی از راه‌های مهم ارتقاء سلامت در هر کشور می باشد و در صورت کمبود منابع، میتواند به عنوان راه حلی برای استفاده بهینه همراه با توسعه باشد [۱۲]. هدف از این مقاله، تعیین تاثیر آموزش بر آگاهی و نگرش مدیران بهداری ازوظایف مدیریت در یک مرکز نظامی در ایران می باشد.

روش

نوع مطالعه، نیمه تجربی از نوع قبل و بعد بود که روی ۶۰ نفر از مدیران بهداری شاغل در یک مرکز نظامی در ایران در حال خدمت، انجام شده است. نمونه ها به روش سرشماری انتخاب شده بودند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی آن با روش روایی محتوا و با نظر خواهی از ۶ نفر از متخصصین رشته های مدیریت خدمات بهداشتی درمانی و آموزش بهداشت مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین پایایی، پرسشنامه، در اختیار ۱۵ نفر از نمونه ها قرار گرفت و با استفاده از آلفای کرونباخ، ضریب ۰/۷ به دست آمد که قابل قبول بود. پرسشنامه دارای قسمت های مختلف شامل مشخصات دموگرافیک (۱۵سوال)، آگاهی ۲۶ سوال (شامل حیطه برنامه ریزی ۷ سوال، سازماندهی ۷ سئوال، هماهنگی ۶ سوال، و کنترل ۶ سوال) و نگرش ۲۰ سوال (شامل حیطه برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی، و کنترل هر کدام ۵ سوال) بود. معیار سنجش میزان آگاهی، تعداد پاسخ های صحیح به سؤالات بود. برای هر پاسخ صحیح یک امتیاز مثبت و برای هر پاسخ غلط امتیاز صفر در نظر گرفته شد و دامنه نمره آگاهی با توجه به تعداد سوالات هر حیطه بین ۷-۰ برای حیطه های برنامه ریزی و سازماندهی و ۶-۰ برای حیطه های هماهنگی و کنترل تعیین گردید.

معیار سنجش میزان نگرش بر اساس مقیاس لیکرت ۵ آیتمی بین ۵-۱ امتیاز (کاملا"موافقم، موافقم، نه موافقم، نه مخالفم، مخالفم وکاملا"مخالفم) تنظیم شد.

دامنه نمره نگرش برای هر کدام از چهار حیطه برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی و کنترل با توجه به اینکه هر حیطه دارای ۵ سوال بود، بین ۵ تا ۲۵ تعیین گردید. پرسشنامه نهایی در اختیار نمونه ها قرار داده شد و در حضور محقق تکمیل گردید.

در این پژوهش برای اجرای مداخله آموزشی، بر مبنای یافته های به دست آمده از مرحله اول، جزوه آموزشی که حاوی مطالبی در مورد وظایف مدیریت (برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی و کنترل) بود در اختیار پاسخگویان قرار گرفت و توضیح های ضروری در مورد کلیات جزوه و شیوه تکمیل آن به صورت چهره به چهره و فردی به مدت۱۵ دقیقه برای آنها بیان گردید. پس مطالعه جزوه آموزشی درخصوص اصولِ و مبانی مدیریت توسط پاسخگویان پس از دو هفته پرسشنامه قبلی مجدداً بین آنها توزیع و پس از تکمیل جمع آوری شد. با استفاده از آزمون آماری تی زوجی، نتایج مرحله اول و دوم با یکدیگر مقایسه گردید.

یافته ها

بر اساس نتایج به دست آمده، سن ۴۶/۷ درصد از نمونه ها بالاتر از ۴۰ سال و ۸۵ درصد از آنها مرد بودند. همچنین ۵۶/۷ درصد از مدیران داری تحصیلات لیسانس و بالاتر بودند. در ضمن ۸۵ درصد مدیران سابقه کار بیش از ده سال داشتند. ۶۶/۷ درصد مدیران افسر ارشد و ۸۰ درصد آنها در رشته هایی غیر از مدیریت تحصیل کرده بودند.

یافته های جدول فوق نشان می دهد که آگاهی در سطح خوب مدیران از وظایف مدیریت یعنی برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی و کنترل به ترتیب از ۸/۳%، ۰%، ۱/۷% و ۸/۳% در قبل از آموزش به ۹۶/۷%، ۸۱/۷%، ۷۸/۳% و ۹۳/۴% در بعد از آموزش افزایش یافته است و آزمون کای دو ارتباط معناداری بین آموزش و سطح آگاهی مدیران از وظایف مدیریت را نشان میدهد.

جدول۱: توزیع فراوانی مطلق و نسبی آگاهی مدیران نسبت به وظایف مدیریت قبل و بعد از آموزش

سطح آگاهی / وظایف مدیریت - موقعیت		ضعیف		متوسط		خوب		جمع	
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
برنامه ریزی	قبل از آموزش	۲۵	۴۱/۷	۳۰	۵۰	۵	۸/۳	۶۰	۱۰۰
	بعد از آموزش	۰	۰	۲	۳/۳	۵۸	۹۶/۷	۶۰	۱۰۰
سازماندهی	قبل از آموزش	۵۰	۸۳/۳	۱۰	۱۶/۷	۰	۰	۶۰	۱۰۰
	بعد از آموزش	۳	۵	۸	۱۳/۳	۴۹	۸۱/۷	۶۰	۱۰۰
هماهنگی	قبل از آموزش	۵۳	۸۸/۳	۶	۱۰	۱	۱/۷	۶۰	۱۰۰
	بعد از آموزش	۳	۵	۱۰	۱۶/۷	۴۷	۷۸/۳	۶۰	۱۰۰
کنترل	قبل از آموزش	۳۸	۶۳/۳	۱۷	۲۸/۴	۵	۸/۳	۶۰	۱۰۰
	بعد از آموزش	۲	۳/۳	۲	۳/۳	۵۶	۹۳/۴	۶۹	۱۰۰

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-27]

جدول۲: توزیع فراوانی مطلق و نسبی نگرش مدیران نسبت به وظایف مدیریت قبل و بعد از آموزش

سطح نگرش / وظایف مدیریت - موقعیت		متوسط		خوب		جمع	
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
برنامه‌ریزی	قبل از آموزش	۳۰	۵۰	۳۰	۵۰	۶۰	۱۰۰
	بعد از آموزش	۱۱	۱۸,۳	۴۹	۸۱,۷	۶۰	۱۰۰
سازمان‌دهی	قبل از آموزش	۳۶	۶۰	۲۴	۴۰	۶۰	۱۰۰
	بعد از آموزش	۱۵	۲۵	۴۵	۷۵	۶۰	۱۰۰
هماهنگی	قبل از آموزش	۴۳	۷۱,۷	۱۷	۲۸,۳	۶۰	۱۰۰
	بعد از آموزش	۱۸	۳۰	۴۲	۷۰	۶۰	۱۰۰
کنترل	قبل از آموزش	۴۵	۷۵	۱۵	۲۵	۶۰	۱۰۰
	بعد از آموزش	۲۰	۳۳,۳	۴۰	۶۶,۷	۶۰	۱۰۰

یافته های جدول فوق نشـــان می دهد که نگرش مدیران از وظایف مدیریت یعنی برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی و کنترل به ترتیب از ۵۰%، ۴۰%، ۲۸/۳% و ۲۵% در قبل از آموزش به ۸۱/۷%، ۷۵%، ۰۷% و ۶۶/۷% در بعد از آموزش افزایش یافته اســت و آزمون کای دو ارتباط معناداری بین آموزش و سطح نگرش مدیران از وظایف مدیریت را نشان می دهد.

جدول ۳: مقایسه میانگین نمرات و انحراف معیار آگاهی کارکنان از وظایف مدیریت در قبل و بعد از آموزش

متغیر	آگاهی	میانگین	انحراف معیار	آزمون t زوجی pair) (T-test
برنامه‌ریزی	قبل	۳/۶۱۶۷	۱/۳۲۸۸۴	p ≤000
	بعد	۶/۶۶۶۷	۰/۵۴۲۰۲	
سازماندهی	قبل	۲/۳۸۳۳	۱/۲۴۹۹۷	p ≤000
	بعد	۶/۱۱۶۷	۱/۰۵۹۱۳	
هماهنگی	قبل	۲/۴۳۳۳	۱/۰۹۴۹۳	p ≤000
	بعد	۵/۲۳۳۳	۰/۹۶۳۱۶	
کنترل	قبل	۲/۹۵۰۰	۱/۲۹۴۳۸	p ≤000
	بعد	۵/۳۵۰۰	۰/۷۰۸۹۰	

نتایج جدول فوق نشان می دهد که میانگین امتیاز آگاهی کارکنان از وظایف مدیریت، بعد از آموزش افزایش پیدا کرده است و آزمون آماری تی زوجی این اختلاف معنادار را نشان می دهد.

جدول ۴: مقایسه میانگین نمرات و انحراف معیار نگرش کارکنان از وظایف مدیریت در قبل و بعد از آموزش

نگرش / وظیفه		میانگین	انحراف معیار	آزمون t زوجی pair) (T-test
برنامه‌ریزی	قبل	۲۰/۳۶۶۷۱	۱/۸۹۵۲۸	p ≤.000
	بعد	۲۳/۰۰۰۰	۲/۳۶۵۰۰	
سازماندهی	قبل	۱۹/۳۵۰۰	۳/۱۰۱۸۰	p ≤.000
	بعد	۲۲/۰۸۳۳	۲/۷۳۸۸۷	
هماهنگی	قبل	۱۸/۹۰۰۰	۲/۷۸۴۳۴	p ≤.000
	بعد	۲۱/۹۰۰۰	۲/۷۰۴۰۵	
کنترل	قبل	۱۹/۰۳۳۳	۲/۲۷۷۱۳	p ≤.000
	بعد	۲۱/۹۰۰۰	۳/۱۳۹۱۵	

نتایج جدول شـــماره ۴ نشان میدهد که میانگین امتیازات نگرش کارکنان از وظایـــف مدیریت، بعد از آموزش افزایش پیدا کرده اســـت و آزمون آماری تی زوجی این اختلاف معناداری را نشان میدهد.

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که آگاهی بیشتر مدیران جامعه مورد مطالعه قبـــل از آموزش در مورد اولین وظیفه مدیریت یعنی برنامه ریزی در ســـطح ضعیف و متوســـط بودکه پـــس از آموزش آگاهی آنها نســـبت به این وظیفه

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-27]

مدیریت افزایش قابل‌توجهی یافته است که این موضوع می تواند ناشی از تاثیر مثبت آموزش روی میزان آگاهی مدیران نسبت به برنامه‌ریزی باشد که نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق حیدری (۳۱) و پشم‌فروش (۲) که بیانگر آگاهی بالاتر مدیران آموزش دیده نسبت به مدیرانی که در زمینه وظایف مدیریت آموزش ندیده بودند، همخوانی دارد. همچنین یافته های این تحقیق نشان داد که آگاهی اکثریت مدیران در مورد دومین وظیفه مدیریت یعنی سازماندهی در قبل از مداخله آموزشی در سطح ضعیف بود ولی بعد از مداخله آموزشی و ارائه آموزش بااستفاده از جزوه آموزشی افزایش قابل توجهی در زمینه آگاهی پاسخگویان در بعد سازماندهی مشاهده شد وآگاهی افراد مورد مطالعه به سطح خوب تغییر پیدا کردکه این موضوع می‌تواند نشان‌دهنده تاثیر آموزش بر آگاهی مدیران در زمینه سازماندهی باشد که نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش‌های قنبری (۴۱) و شبستری (۵۱) که بیانگر عملکرد بهتر مدیران آموزش دیده نسبت به مدیران آموزش ندیده در زمینه وظیفه سازماندهی می‌باشد همخوانی دارد.

بر اساس یافته‌های این بررسی، قبل از آموزش در زمینه وظیفه هماهنگی آگاهی اکثر مدیران در حد ضعیف و متوسط بود که بعد از آموزش سطح آگاهی مدیران در زمینه وظیفه هماهنگی افزایش چشمگیری داشته و به سطح خوب ارتقاء یافته است که این موضوع می‌تواند ناشی از تاثیر مثبت آموزش ارائه شده در قالب جزوه آموزشی داده شده باشد که نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات محسنی(۶۱)، متانی(۷۱)، که بیانگر تاثیر مثبت آموزش ضمن خدمت روی عملکرد وظایف مدیریتی می‌باشد، مطابقت دارد ولی با .نتایج تحقیق پاریس و وایت (۸۱) که به عدم اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت روی عملکرد وظایف مدیتی مدیران اشاره می‌کند، همخوانی ندارد.

از طرف دیگر نتایج نشان داد که آگاهی اکثریت مدیران در قبل از مداخله در مورد وظیفه کنترل در سطح ضعیف و متوسط بود ولی در بعد از آموزش آگاهی افراد مورد مطالعه درمورد وظیفه کنترل افزایش قابل‌توجه و چشمگیری داشته است که نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش های چرکزی (۹۱)، بالوت و همکاران (۰۲) و مهلمن (۱۲) که بیان می‌کنند آموزش سبب ارتقاء دانش و بهبود عملکرد کارکنان می‌شود، همخوانی دارد. نگرش مدیران در قبل از آموزش در زمینه وظیفه برنامه‌ریزی نسبت در سطح متوسط بود که بعد از آموزش، نگرش مدیران در این زمینه افزایش معناداری یافت که نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج تحقیق میررضایی (۲۲)، محسنی (۶۱)، صباغیان (۳۲) و قنبری(۴۱) همخوانی دارد.

همچنین نتایج نشان داد که نگرش اکثریت مدیران در قبل از مداخله آموزشی در مورد وظیفه سازماندهی درسطح متوسط بود که در بعد از آموزش،این نگرش افزایش معنادار پیدا کرد که این مطلب می‌تواند حاکی از تاثیر مثبت آموزش بر نگرش پاسخگویان باشد که نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات بقائی(۴۲)، صباغیان (۲) و گندم افشان (۵۲)که بیان می‌کنند، آموزش سبب ارتقاء و تغییر نگرش کارکنان می‌شود همخوانی دارد. همچنین قبل از آموزش مدیران از نگرش متوسطی نسبت به وظیفه هماهنگی برخوردار بودند که بعد از آموزش تغییر قابل‌ملاحظه‌ای در نگرش مدیران به این وظیفه مدیریت یافته است که با نتایج صباغیان(۳۲)، جمشیدیان (۶۲)، میررضایی(۲۲) و اندیشمند (۷۲) که بیانگر تاثیر مثبت آموزش بر نگرش مدیران در مورد وظیفه هماهنگی می‌باشد، همخوانی دارد. در نهایت اینکه می‌توان این گونه نتیجه‌گیری نمود که آموزش بر افزایش آگاهی و نگرش مدیران در زمینه وظایف مدیریت مؤثر است و بایستی در مراکز نظامی یا از مدیران تحصیلکرده و آشنا به اصول و مبانی مدیریت در کنار سایر ضوابط مربوط به انتصابات استفاده کرد و یا این که با برگزاری دوره‌های کوتاه‌مدت و عرضی مدیران را به ویژه مدیران ارشد با مبانی مدیریت به منظور موفقیت هر چه بیشتر درشغل خود آشنا نمود.

تقدیر و تشکر

نویسندگان مقاله از معاونت پژوهش دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌ا... (عج) و کلیه شرکت‌کنندگان به جهت همکاری در اجرای این پژوهش تقدیر و تشکر می‌نمایند.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-27]

Referencess

1. Ahmadi nejad M. Survey of Performance of MA managers in educational management with MA managers in non educational management in Tehran province schools, in 87-86 [MSc thesis]: Islamic Azad University; 2008.

2. Pashm froosh B. Comparison between the performance management degree educated managers with managers in other fields from the viewpoint of staff of the Atomic Energy Organization [MSc thesis]. Science and Research unit: Islamic Azad University; 2008.

3. Porter M, Tizberg A. Health management strategies. first ed.Fara in 2009.

4. Shadpour K. Primary health care in Iran. Tehran: Health Affairs Ministry of Health, Medical Education; 1993.

5. Sadaqyany E, Amriuon A. Hospital standards first ed. Tehran: Department of Education, Center for Planning and publication of books; 2009.

6. Lussier R. Management fundamentals: Concepts, applications, skill development: Cengage Learning; 2011.

7. Iran nejad parizi M, Sasangogar P. organization and management theory to practice, publications, institutions. Tehran: Banking in Iran; 2006.

8. D.Smit EpsR. Management Control Model. New York Holt Rinehart 1968.

9. Bannie Rad N. Effects of short-term training courses on staff efficiency electric power distribution from the point of managers of electric power distribution company of West Azarbaijan. Research Project. 2003.

10. Bitamnesh M. The role of education in developing countries. Tehran: Aban Publication; 2008.

11. Haq shenoo A. The role of training and ISO 10015 in TPM [MS Thesis]. School of Management: Tehran University; 2008.

12. Ebadifard azar F. Quality Management Process Tehran2001.

13. Heydari S. Evaluating the performance of professional and non-professional managers in selected hospitals in Tehran [MS thesis in Health Services Management]: Islamic Azad University; 2010.

14. Ghanbari S. The role of in-service training in improving performance of educational managers. Journal of Educational Technology. 2007;9-8:6.

15. Shabestari Z. The comparison of trained and untrained managers in secondary schools in Tehran [MS Thesis]: Tehran teacher Training University; 1996.

16. Mohseni A. The effect of entrepreneurship education on entrepreneurial attitudes and general self- efficacy belief of students of martyr Beheshti University [MS Thesis]: martyr Beheshti University of Medical Sciences; 2008.

17. Matani M, Hasanzadeh R. Effect of in-service training in human resource development. Journal of Management. 2009 ;(5): 48-56.

18. Paris M, White HS. The education of special librarian. Journal of Educational Administration. 2004;96(2):46.

19. Charkazi AR. The impact of education on knowledge, attitude and practice of nursing staff. Journal of Gorgan University of Medical Sciences. 2007;9(1):43-8.

20. Ballot G, Taymaz E. A stady on French and Swedish Fires labor economics. Fires Human capital. 2001;8:443-62.

21. Moehlman GM. The relationship between leadership styles and faculty perceived effectiveness of principles in secondary vocational-technical schools in Michigan [PhD Thesis]: The Ohio State University; 2002.

22. Mirrzayi N. The effect of in-service training on employee productivity of Kerman University of Medical Sciences. Journal of Management Information of Health. 3) 2005).

23. Sabbaghian Z. The effect of in-service training on increasing the success and effectiveness of school principals of Tehran province. Journal of education management. 2005 (49):23.

24. Baqayi T. Knowledge and attitudes of nurse managers about the principles of nursing management and its relationship with the performance of their management from the perspective of nursing staff. nursing journal. 2005;17(40):62-9.

25. GandomFashan Z. The effect of short-term training courses from the views of middle managers of Iranian Central Oil Fields [Adult education MS Thesis]: University of Shahid Beheshti; 2007.

26. Jamshidian M. The effect of in-service training and its impact on the efficiency of human resources in the public sector of the asset Office of Isfahan [Ms Thesis]: Isfahan Azad University; 2005.

27. Andishmand V. The effect of service training on the efficiency of employee in Welfare Administration in the city of Kerman [MS Thesis in Health Services Management,]: Islamic Azad University of Shiraz; 2005.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-27]

The effect of education on knowledge and attitudes of health managers about the management tasks in one of the Military Centers in Iran

Sanaei Nasab H (Ph.D), Ameryoun A(Ph.D)* , Tofiqi Sh(Ph.D), Karimi Zarchi A(Ph.D), Keshtdar M(MSc Soltani Zarandi MR(MSc student).

Abstract

Background: Purpose of this study was to determine the effect of education on knowledge and attitudes of health managers about the management tasks (planning, organizing, coordination and control) in one of the Military Centers in Iran.

Methods: This study was quasi-experimental, with the type of before and after, conducted on 60 health managers working in a military facility in Iran. Valid and reliable researcher made questionnaire was completed before and after training. Data collected were analyzed using SPSS software and paired t-test.

Results: Results showed that the mean knowledge and attitude of the managers about the management tasks (planning, organizing, coordination and control) has increased after education. The maximum increased knowledge related to the organization (from 38/2 to 11/6) and attitude related to the coordination (from 9/18 to 9/21) ($p \leq 0.000$).

Conclusion: Training health managers can promote their knowledge and attitudes about management tasks effectively. Therefore, the training of military managers in the field of management tasks is recommended periodically.

Keywords: training, knowledge, attitude, management tasks, military center

---

***Corresponding Author: Health Management Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran**

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-27]