

## رابطه سبک تفکر و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی کشور

زهرا حقیقت جو<sup>۱</sup>، محمدرضا شفیق پور<sup>۲</sup>، علیرضا سلطانی<sup>۳</sup>، حمید انصاری<sup>۴</sup>، زینب حقیقت جو<sup>۵</sup>

تاریخ دریافت ۸۷/۹/۵، تاریخ پذیرش ۸۷/۱۰/۵

### چکیده

**پیش زمینه و هدف:** سنجش و توسعه کارآفرینی از جنبه های گوناگون همواره باید مورد توجه قرار گیرد. از جمله روش های سنجش کارآفرینی؛ سبک تفکر مدیران و سلامت سازمانی دارای اهمیت می باشد. هدف این مقاله شناخت رابطه سبک تفکر مدیران و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی کشور بوده است.

**مواد و روش ها:** این پژوهش، کاربردی و از دسته مطالعات تحلیلی - مقطعی است. جامعه ی مورد پژوهش شامل مدیران و کارکنان برخی از دانشگاه های علوم پزشکی کشور بوده که برای سنجش وضعیت موجود (سلامت سازمانی) از سه پرسش نامه استاندارد سلامت سازمانی، پرسش نامه سبک های تفکر استرنبرگ - واگنر و پرسش نامه کارآفرینی مدیران رابینز و کولتار که پس از تأیید روایی و پایایی جهت جمع آوری داده ها مورد استفاده قرار گرفت. به این منظور، ۱۲۸۱ نفر از دانشگاه های علوم پزشکی ارومیه، بوشهر، زابل، قزوین، گلستان و مشهد در مطالعه وارد شدند و نتایج به دست آمده با استفاده از روش های آماری استنباطی با کمک نرم افزار مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**یافته ها:** یافته ها نشان داد که بین کارآفرینی و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد یعنی بالا رفتن میزان کارآفرینی می تواند منجر به افزایش میزان سلامت سازمانی گردد (با ضریب اطمینان ۹۹ درصد همبستگی معنی دار وجود دارد). بین سبک تفکر (اجرایی) مدیران با میزان سلامت سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد (حدود ۳ درصد از کل واریانس نمرات سلامت سازمانی ناشی از واریانس نمرات سبک تفکر اجرایی است). مدیران با سبک تفکر اجرایی بهتر می توانند در ارتقاء سلامت سازمانی دانشگاه های علوم پزشکی گام های مؤثر بردارند. بین انواع سبک تفکر و کارآفرینی، تنها سبک تفکر قانون گذار با کارآفرینی رابطه معنی دار دارد (حدود ۲۳ درصد از کل واریانس نمرات کارآفرینی ناشی از واریانس نمرات سبک تفکر قانون گذار است).

**بحث و نتیجه گیری:** سبک تفکر اجرایی و قانون گذار باعث افزایش سلامت سازمانی می شود.

**کلید واژه ها:** تفکر، سلامت، علوم پزشکی

### فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره هفتم، شماره اول، ص ۲۰-۱۳، بهار ۱۳۸۸

آدرس مکاتبه: تهران، شهرک قدس، خیابان سیمای ایران، بین فلاک و زرافشان، ستاد مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی،  
تلفن: ۰۹۱۲۴۳۷۲۰۸۰

Email: education۱۹۶۶@yahoo.com

### مقدمه

اختصاص داده است (۱). علاوه بر این مدیران نقش حساس در رشد و بهبود کمی و کیفیت برون دادها (دانش آموختگان) دارند و هر چه کمیّت و کیفیت برون داد دانشگاه ها افزایش یابد، ارزش اقتصادی بیشتری ایجاد می شود و این در واقع یعنی کارآفرینی.

مدیریت محیط های آموزشی از دشوارترین و حساس ترین انواع مدیریت در سازمان های عمومی و دولتی است. در سازمان های آموزشی به لحاظ نوع فعالیت، روش های اجرا و اهداف پیچیده آن، مدیریت و رهبری آموزشی جایگاه ویژه ای را به خود

(نویسنده ی مسؤول)

<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد مشاوره، معاون مرکز مشاوره دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی قزوین

<sup>۳</sup> کارشناس ارشد برنامه ریزی درسی، رئیس گزینش دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

<sup>۴</sup> کارشناسی الهیات و معارف اسلامی، کارشناس روابط عمومی معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

<sup>۵</sup> کارشناس آموزش و پرورش

لذا می‌بینیم که دانشگاه‌ها جهت ارتقاء سلامت سازمان‌های خود نیاز به مدیرانی کارآفرین دارند.

انگیزه کارآفرینی صرفاً انگیزه اقتصادی نیست. بسیاری از کارآفرینان برای به دست آوردن استقلال بیشتر، مسئولیت بیشتر، تمایل به مخاطره‌پذیری و ریسک و نیاز به پیشرفت، اقدام به کارآفرینی می‌نمایند. مدیران کارآفرین در دانشگاه‌ها می‌توانند برای این انگیزه‌ها پاسخ مساعدی باشند.

با توجه به آن که تطابق سبک‌های تفکر افراد با مشاغل منجر به موفقیت آن‌ها در شغل خود می‌گردد، لذا بهتر است وظایفی را که به افراد محول می‌شود طوری ارائه داد که با سبک‌های تفکر آنان انطباق داشته باشد یا این که سبک تفکر خود را متناسب با آن وظایف تعدیل نمایند. سبک‌های تفکر به ما کمک می‌کند تا دریابیم چرا بعضی افراد در کار خود موفق یا برخی ناموفق هستند و به فرد کمک می‌کند بهتر دریابد که چرا بعضی فعالیت‌ها برای او مناسب هستند و برخی دیگر نیستند. افراد دوست دارند طبق سبک‌های فکری خود عمل کنند و آن طور که می‌خواهند از توانایی‌های بالقوه خویش استفاده نمایند لذا متناسب با نوع تفکرشان واکنش‌های متفاوت ارائه می‌دهند به همین دلیل اگر فردی در مقام مدیریت سازمان موفق نیست و یا سازمان تحت مدیریت او از سلامت بالایی برخوردار نیست ممکن است به علت هماهنگ نبودن سبک تفکر وی با نوع شغل وی باشد و وظایف محوله به فرد با نوع سبک تفکرش انطباق نداشته باشد. بنابراین شناخت و آگاهی از سبک‌های تفکر امری مهم به نظر می‌رسد زیرا از بالاترین سطوح سازمان تا پایین‌ترین رده‌های آن نیاز به مدیران با سبک فکری صحیح، منطقی، اثربخش و کارا محسوس است.

از طرف دیگر امروزه سازمان‌ها برای بقا و توسعه خود و دستیابی به اهداف کوتاه مدت و بلند مدت خود نیاز به افراد خلاق و کارآفرین دارند. سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که مدیران و کارکنان خلاق و کارآفرین دارند چرا که افراد کارآفرین

نقش مهمی در حرکت چرخ‌های توسعه اقتصادی به عهده داشته و منشاء تحولات بزرگ در زمینه‌های علمی، صنعتی، تولیدی و خدماتی در سطح سازمان‌ها محسوب می‌گردند.

سازمان‌های پویا دارای نیروهای خلاق و نوآور و هوشیارند، تهدیدها و محدودیت‌ها را می‌شناسند و به فرصت‌ها و امکانات فکر می‌کنند تا به مناسب‌ترین شیوه از آن‌ها استفاده کنند. آینده دلخواه را رسم و پیش‌بینی می‌کنند و برای بقا در بلند مدت، خود را با محیط سازگار می‌سازند. شرایط و موقعیت‌ها را واقع بینانه بررسی می‌کنند و به ارتقای استانداردها و شرایط زندگی بهتر فکر می‌کنند. در ادبیات جدید سازمان و مدیریت، این ویژگی‌ها را در واژه کارآفرینی بیان می‌دارند (۲). پس آیا بهتر نیست که دانشگاه‌های علوم پزشکی سعی در جذب مدیران کارآفرین داشته باشد؟ چرا که مدیر کارآفرین کسی است که شرایطی را فراهم می‌کند که دیگر افراد تحت مدیریت او بتوانند بیشترین عملکرد را داشته باشند، در این صورت با بهبود عملکرد کارکنان، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به بهبود کیفی اهداف خود (دانشجویان پزشکی و پیراپزشکی) دست می‌یابد.

یکی از عوامل سد راه توسعه و پیشرفت به خصوص در کشورهای جهان سوم، کمبود نیروی انسانی متخصص و واجد تعلیم و تربیت صحیح است. در این میان سازمانی که از مدیریت شایسته‌تری برخوردار باشد، بهتر می‌تواند اهداف خود را برآورده سازد (۳).

با توجه به رسالت دانشگاه‌ها در تربیت نسل جوان و پرورش جامعه‌ی مولد و محقق به ویژه اهداف مهمی که دانشگاه‌های علوم پزشکی بر عهده دارند؛ از جمله: ۱. فراهم آوردن امکانات تأمین بهداشت و درمان کلیه‌ی افراد کشور از طریق گسترش خدمات بهداشتی، درمانی و آموزشی ۲. تربیت نیروی انسانی متخصص، متعهد و کارآمد برای تأمین، حفظ و افزایش سلامت جامعه و توسعه‌ی پایدار کشور (۴).

بالا بردن میزان سلامت سازمانی در سطح مدیریت آغاز می‌گردد. سبک تفکر مدیر و نحوه‌ی اداره‌ی امور، نقش مضاعف و بسیار مهمی را در افزایش سلامت سازمانی و پیشبرد آن ایفا می‌کند (۵). امروزه شرط بقای هر سیستم سازمانی، توجه عمیق و کافی نمودن به نیروهای انسانی موجود در سازمان و تلاش برای پدید آوردن زمینه‌ی ارزشی تحت عنوان «کارمندان ما ارزشمندترین دارایی‌های ما هستند» مد نظر می‌باشد (۶). برای مدیران تلاش جهت تأمین سلامت سازمان، حفظ و ارتقای سطح آن، نسبت به دیگر فعالیت‌ها و وظایفی که بر عهده دارند در اولویت قرار دارد، اما متأسفانه ابعاد سلامت سازمانی و اهمیت و نقش آن به‌عنوان یک اصل تعیین کننده اثر بخشی برای دست اندرکاران نظام آموزشی یک مفهوم ناشناخته‌ای است و به همین علت بیشتر افرادی که در یک موقعیت نابهنجار مدیریتی از جمله کم کاری، غیبت، تقاضاهای متعدد برای انتقال به سازمان‌های دیگر، کیفیت پایین و ... قرار می‌گیرند، سعی بر آن دارند تا با دستکاری یا فشار به افراد یا کارکنان و ... این وضع را سر و سامان بخشند. غافل از این که مشکل چیز دیگری است و راه حل آن نیز در جای دیگری است (۷). فهم وضع سلامت یک سازمان می‌تواند ما را در انتخاب و گزینش روش‌های مدیریتی مناسب برای اثربخشی آن یاری کند. بنابراین تحقیق و مفهوم پردازی در مورد سلامت سازمانی لازمه فعالیت‌های پر دامنه و گسترده سازمان‌هاست و هر کوشش معنی‌داری جهت بهسازی سازمان به‌عنوان محل کار و زندگی و یادگیری دارای اهمیت است (۱).

در پژوهشی که توسط بن. ا. کارزن<sup>۱</sup> انجام شده، بر مدل شبکه‌ی افزایش مهارت‌های مدیران و تأثیر آن بر سلامت سازمانی تأکید شده است (۷). همچنین در پژوهشی که توسط جان. دی. پلیفین<sup>۲</sup> انجام گرفته است نشان داده شده که بعضی از ابعاد محیط کاری منشأ خلاقیت و در نتیجه مایه‌ی افزایش خلاقیت و سلامت

<sup>۱</sup> Carsen Ben A.  
<sup>۲</sup> John D Polifin

سازمانی است. در این مطالعه نشان داده شد که نقش سبک تفکر رهبر با فراهم آوردن محیط و موقعیت مناسب می‌تواند بر رشد خلاقیت و سلامت سازمانی مؤثر باشد (۸). نتایج به دست آمده از پژوهشی که توسط عامری و همکارانش انجام شده بر رابطه‌ی اثربخشی فعالیت مدیران، با سبک‌های انتخابی و خلاقیت آن‌ها تأکید شده است (۱۱). بنابراین دست یافتن به روش‌های برای بالا بردن سلامت سازمانی کارکنان موجب شتاب و پویایی امور می‌شود. این یافته‌ها به‌طور واضح نشان داده است که سبک تفکر مدیران و سلامت سازمانی تأثیر مثبت و مناسبی وجود دارد.

در مقاله حاضر، پژوهش‌گران به دنبال بررسی رابطه بعضی ویژگی‌های شخصیتی مدیران (کارآفرینی و سبک تفکر مدیران) با سلامت سازمانی کارکنان آن‌ها می‌باشد چرا که اولاً: تطابق و یا عدم تطابق سبک‌های تفکر افراد در مشاغل انتخابی آن‌ها از عوامل موفقیت و یا عدم موفقیت افراد در شغل خود می‌باشند (۱۲)، ثانیاً: مدیریت و کارآفرینی از موضوعات مهم و چالش انگیز در محافل علمی و دانشگاهی در دهه‌های اخیر هستند. همچنین افراد دارای ویژگی کارآفرینی با تلاش و کوشش‌های خلاقانه فعالیت‌های خود را به سمت موفقیت سوق می‌دهند، تهدیدات و تنگناهای محیطی را تبدیل به فرصت می‌کنند و در شرایط سخت فرصت‌های جدیدی را کشف و از آن‌ها بهره برداری می‌کنند.

هدف این مقاله شناسایی رابطه‌ی سبک تفکر مدیران و کارآفرینی با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور بوده است.

#### مواد و روش‌ها

این پژوهش کاربردی و از دسته مطالعات تحلیلی - مقطعی است. جامعه‌ی پژوهش شامل ۴۶۳۶ نفر بودند که در فاصله‌ی زمانی مرداد تا مهرماه ۱۳۸۵ از مدیران و کارکنان شاغل در دانشگاه‌های علوم پزشکی ارومیه، بوشهر، زابل، قزوین، گلستان و

مدیر و چهار کارمند او (که توسط کدگذاری مشخص شد) در کلیه‌ی معاونت‌های هر دانشگاه توزیع و تکمیل گردید. در این پژوهش از دو بخش توصیف داده‌ها و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده گردید که در بخش آمار توصیفی محاسباتی نظیر جداول توزیع فراوانی، درصدها، نمودارها و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی و تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل واریانس یک سوپه<sup>۵</sup>، تحلیل واریانس دو طرفه (دوسوپه)<sup>۶</sup>، آزمون تی برای گروه‌های مستقل<sup>۷</sup>، رگرسیون<sup>۸</sup> و آزمون کای دو<sup>۹</sup> و همچنین آزمون تک نمونه ای کلموگروف - اسمیرنوف<sup>۱۰</sup> جهت آزمون نرمال بودن متغیرها استفاده گردید که همگی به کمک نرم‌افزار SPSS تعیین گردید.

### یافته‌ها

در این پژوهش منظور از «سلامت سازمانی» عبارت است از نتایج آزمون سلامت سازمانی که پس از انجام آزمون بر روی کارکنان معاونت‌های مختلف دانشگاه‌های علوم پزشکی مورد مطالعه استخراج شده است (مجموع میانگین نمرات سلامت سازمانی برای مدیران آن کارکنان محسوب می‌شود).

#### جدول شماره (۱): جدول ضریب همبستگی بین کارآفرینی

مدیران و سلامت سازمانی

کارآفرینی	سلامت سازمانی
$r = ۰/۴۱۶$	
$sig = ۰/۰۰۰$	
$n = ۱۲۰$	

مشهد به‌طور تصادفی انتخاب شدند. حجم نمونه‌ی آماری براساس جدول مورگان<sup>۱</sup> ۳۶۰ نفر تعیین شد و به منظور افزایش ضریب اطمینان پژوهش، تقریباً ۲۵ درصد حجم جامعه‌ی آماری، (۱۲۸۱ نفر) به عنوان نمونه انتخاب گردید. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد استفاده شده است: پرسش‌نامه سلامت سازمانی؛ پرسش‌نامه سبک‌های تفکر استرنبرگ - واگنر؛ پرسش‌نامه کارآفرینی مدیران - رایینز و کولتار.

۱- پرسش‌نامه سلامت سازمانی: این پرسش‌نامه جمعاً شامل ۴۸ گویه می‌باشد که از پرسش‌نامه سلامت سازمانی با توجه به الگوی پارسونز اقتباس شده است و بر مبنای مقیاس چهار گزینه‌ای لیکرتی است. ۲- پرسش‌نامه کارآفرینی: این پرسش‌نامه شامل ۲۲ گویه بوده که براساس صفات مشخص افراد کارآفرین بر مبنای مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرتی است. ۳- پرسش‌نامه سبک‌های تفکر برای اندازه‌گیری و جمع‌آوری اطلاعات مربوط به سبک تفکر مدیران از پرسش‌نامه سبک‌های تفکر استرنبرگ حاوی ۲۴ گویه که هر هشت گویه آن یک نوع از کارکردهای سبک تفکر (قانونگذار، اجرایی و قضاوت‌گر) را می‌سنجد استفاده شده است و بر مبنای مقیاس هفت گزینه‌ای لیکرتی است.

در این پژوهش جهت تعیین پایایی یا تحلیل اعتبار<sup>۲</sup> آزمون‌ها با تأکید بر همسانی درونی از روش ضریب آلفا<sup>۳</sup> یا آلفای کراباخ<sup>۴</sup> استفاده شده است. روایی هر سه پرسش‌نامه با نظر متخصصان مربوط تأیید گردید و برای به دست آوردن پایایی پرسش‌نامه‌ها با آزمون مجزا بر روی دو گروه چهل نفری از مدیران و کارکنان اقدام گردید که با ضریب آلفای به ترتیب ۰/۸۶۵ درصد (پرسش‌نامه‌ی کارآفرینی مدیران)، ۰/۹۰۳ درصد (پرسش‌نامه‌ی سبک تفکر مدیران) و ۰/۹۲۳ درصد (پرسش‌نامه‌ی سلامت سازمانی کارکنان) به تأیید رسید. (لازم به توضیح است که پرسش‌نامه به نسبت یک

5 One- Way ANOVA  
6 GLM (General Linear Model)-Univariate  
7 Independent-Samples T Test  
8 Regression-Linear  
9 Chi- Square  
10 One-Sample Kolmogrov- Smirnov Test

1 Morgan  
2 Reliability Analysis  
3 Coefficient alpha  
4 Cronbach

جدول ۱ نشان می‌دهد که بین دو متغیر کارآفرینی و سلامت سازمانی در سطح  $0.01$  همبستگی معنی‌دار وجود دارد ( $P < 0.01$ ).  
سوال ۲- آیا بین سبک تفکر مدیران با سلامت سازمانی دانشگاه‌های آنان رابطه وجود دارد؟

جدول شماره (۲): جدول ضریب همبستگی بین سطوح سبک تفکر و سلامت سازمانی

سبک قضاوتگر	سبک اجرایی	سبک قانونگذار	سلامت سازمانی
$r = 0.087$	$r = 0.180$	$r = 0.080$	
$sig = 0.342$	$sig = 0.000$	$sig = 0.385$	
$n = 120$	$n = 120$	$n = 120$	

جدول ۲ نشان می‌دهد که بین انواع کارکردهای سبک تفکر و سلامت سازمانی، تنها سبک تفکر اجرایی با سلامت سازمانی رابطه معنی‌دار دارد ( $P < 0.01$ ).

جدول شماره (۳): جدول نتایج تحلیل واریانس F به منظور تعیین معنی‌داری ضریب تعیین  $R^2$

مدل ۱	مجموع مربعات	درجه آزادی df	مربع میانگین	مقدار F	خطای معنی‌داری sig
رگرسیون	۵۰۳۴/۶۰۴	۴	۱۲۵۸/۶۵۱		
باقیمانده	۱۶۱۹۳/۲۱	۱۱۵	۱۴۰/۸۱۱	۸/۹۳۹	۰/۰۰۰
جمع	۲۱۲۲۷/۸۱	۱۱۹			

چون مقدار  $F=8/939$  محاسبه شده در درجه آزادی ۴ و ۱۱۵ بزرگتر از F بحرانی در سطح  $P < 0.05$  (جدول ۳) می‌باشد، بنابراین با رد فرض صفر نتیجه می‌گیریم که  $R^2$  محاسبه شده از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد و حدود ۲۴ درصد می‌توان از روی نمرات کارآفرینی و سبک تفکر اجرایی، سلامت سازمانی را پیش بینی نمود.

جدول شماره (۴): جدول ضرایب بتا و مقدار ثابت برای پیش بینی متغیر سلامت سازمانی از روی متغیرهای ملاک

کارآفرینی و سطوح سبک تفکر (قانون‌گذار، اجرایی، قضاوت‌گر)

مدل Enter	ضرایب استاندارد نشده		t	خطای معنی‌داری
	B	خطای معیار		
مقدار ثابت	۱۲۶/۱۱۰	۷/۶۵۸	۱۶/۴۶۷	۰/۰۰۰
کارآفرینی	۰/۹۱۱	۰/۱۶۹	۵/۴۰۴	۰/۰۰۰
قانون‌گذار	-۲/۱۷۸	۱/۱۸۸	-۱/۸۳۴	۰/۶۹
اجرایی	۱/۸۱۸	۰/۷۸۹	۲/۳۰۲	۰/۰۲۳
قضاوت‌گر	۱/۲۸۱	۱/۲۲۲	۱/۱۳۰	۰/۲۶۱

جدول ۴ نشان می‌دهد که مقدار ضریب بتای محاسبه شده برای کارآفرینی و سبک تفکر اجرایی معنی‌دار می‌باشد ولی در مورد دو متغیر سبک تفکر قضاوت‌گر و قانون‌گذار معنی‌دار نیست، لذا نتیجه می‌گیریم که سلامت سازمانی تنها از متغیرهای کارآفرینی و سبک تفکر اجرایی تأثیر می‌پذیرد و از روی آن‌ها می‌توان متغیر سلامت سازمانی را پیش‌بینی نمود.

جدول شماره (۵): جدول ضریب همبستگی بین سطوح سبک تفکر و کارآفرینی

سبک قضاوت‌گر	سبک اجرایی	سبک قانونگذار	کارآفرینی
$r = ۰/۱۴۳$	$r = -۰/۰۵۵$	$r = ۰/۴۷۶$	
$sig = ۰/۱۲۰$	$sig = ۰/۵۴۹$	$sig = ۰/۰۰۰$	
$n = ۱۲۰$	$n = ۱۲۰$	$n = ۱۲۰$	

یافته‌ی دیگر تحقیق حاضر نشان می‌دهد که با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون بین تک تک متغیرهای سبک تفکر با متغیر سلامت سازمانی، در بین انواع کارکردهای سبک تفکر با متغیر سلامت سازمانی، تنها سبک تفکر اجرایی با آن رابطه معنی‌دار دارد و حدود ۳ درصد از کل واریانس نمرات سلامت سازمانی ناشی از واریانس سبک تفکر اجرایی است (۳ درصد واریانس مشترک دارند). البته این مقدار خیلی بالا نیست ولی تا حدی تعیین کننده می‌باشد. افراد با سبک تفکر اجرایی مایل هستند از مقررات پیروی کرده و کارهایی را به عهده گیرند که از قبل طرح‌ریزی و سازماندهی شده است. این سبک در محیط‌های آموزشی مورد استقبال مسئولین قرار دارد، زیرا افراد مجری آنچه را که به آن‌ها گفته می‌شود انجام می‌دهند. لذا مدیرانی با سبک تفکر اجرایی، بهتر می‌توانند در ارتقاء سلامت سازمانی دانشگاه گام‌های مؤثری بر دارند.

در پژوهشی که توسط ناصر صدقی بوکانی در سال ۱۳۸۴ انجام شده است نشان می‌دهد که از بین ابعاد ذهنیت فلسفی (جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری) تنها بعد جامعیت مدیران است که با سلامت سازمانی مدارس آنان رابطه معنی‌دار دارد (۱۱).

جدول ۵ نشان می‌دهد که بین انواع سبک تفکر و کارآفرینی، تنها سبک تفکر قانون‌گذار با کارآفرینی رابطه معنی‌دار دارد ( $P < ۰/۰۱$ ) و حدود ۲۳ درصد از کل واریانس نمرات کارآفرینی ناشی از واریانس نمرات سبک تفکر قانون‌گذار است.

#### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین این دو متغیر، با اطمینان ۹۹ درصد همبستگی معنی‌دار وجود دارد و حدود ۱۷ درصد از کل واریانس نمرات سلامت سازمانی ناشی از واریانس نمرات کارآفرینی مدیران است. نتیجه این سؤال نشان می‌دهد که ویژگی کارآفرینی مدیران می‌تواند یکی از خصایص اثرگذار مدیر در ارتقاء سلامت سازمانی دانشگاه باشد. آنچه از این بخش نتیجه‌گیری شد با پژوهش‌های زیر هم‌خوانی دارد. در پژوهشی که توسط بن. ا. کارزن در سال ۱۹۹۰ انجام شده است نشان می‌دهد که کارایی شبکه‌ی مدیران بر بهره‌وری و نمرات سلامت سازمانی مؤثر است (۷). در پژوهشی که توسط جان. دی. پلیفین در سال ۲۰۰۵ انجام شده است نشان می‌دهد بین هدایت محیط کاری (نقش مدیریت) و خلاقیت و بهره‌وری، رابطه‌ی مثبت وجود دارد (۸).

در یافته‌ی بعدی پژوهش که از آزمون رگرسیون چند متغیری با روش اینتر<sup>۱</sup> استفاده شده است. با انتخاب این روش، تمامی متغیرهای مستقل در مدل رگرسیون خطی شرکت داده می‌شوند و تأثیر تمامی آن‌ها در متغیر وابسته (سلامت سازمانی) بررسی می‌گردد. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط این آزمون نشان داد که حدود ۲۴ درصد از روی نمرات کارآفرینی و سبک تفکر مدیران می‌توان سلامت سازمانی دانشگاه آنان را پیش بینی آن چه از این بخش نتیجه‌گیری شد با پژوهش زیر هم‌خوانی دارد در پژوهشی که توسط محبوبه عسلی نباتی در سال ۱۳۸۴ انجام شده است نشان می‌دهد که بین سبک‌های تفکر مدیران با انجام وظایف مدیریتی آنان رابطه معنی‌دار وجود دارد. بین سبک تفکر فرد سالار و پنج مؤلفه وظایف مدیریتی مدیران رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بین سبک تفکر پایورسالار و سازماندهی و کنترل در سطح احتمال ۰/۰۱ رابطه معنی‌دار وجود دارد و ضرایب همبستگی بین سبک تفکر پایور سالار و برنامه ریزی و رهبری در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. ضرایب همبستگی بین سبک تفکر جرگه سالار و انجام وظایف مدیریتی رابطه معنی‌دار ندارند (۱۲).

در یافته نهایی پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و تجزیه و تحلیل داده‌ها، این نتیجه به دست آمد که بین انواع سبک تفکر و کارآفرینی، تنها سبک تفکر قانون‌گذار با کارآفرینی رابطه معنی‌دار دارد و حدود ۲۳ درصد از کل واریانس نمرات کارآفرینی ناشی از واریانس نمرات سبک تفکر قانون‌گذار است. افراد قانون‌گذار ترجیح می‌دهند به مسائلی بپردازند که ساختاری نباشد و مهم‌تر این که خودشان توانایی ایجاد ساختاری برای مسایل خود را دارند. افراد قانون‌گذار همچنین فعالیت‌های جدید آموزشی را ترجیح داده و در مجموع اغلب موفق عمل می‌کنند. سبک قانون‌گذار عملاً به خلاقیت می‌انجامد، زیرا افراد خلاق نه تنها قادر به خلق ایده‌های بدیع هستند بلکه به آن مبحث

علاقه بیشتری دارند. اگر نگاهی به ویژگی‌های افراد کارآفرین بیندازیم، در می‌یابیم که افراد کارآفرین نیز افرادی خلاق و نوآور، ریسک پذیر، آرمان‌گرا، فرصت‌گرا، اهل کار و عمل و آینده‌نگر و ... هستند و این دو ویژگی تا حدی با یکدیگر همبستگی دارند.

در پژوهشی که توسط ناهید فردوسی در سال ۱۳۸۴ انجام شده است نشان می‌دهد که ۴۴/۴ درصد از واریانس کارآفرینی توسط ۱۰ عامل به ترتیب: تلاش برای موفقیت ۱۴ درصد، ریسک‌پذیری ۵/۷ درصد، درونی بودن ۵/۲ درصد، تحمل ابهام یا عدم قطعیت ۴/۲ درصد، سیالی ۳/۴ درصد، سخت‌کوشی ۲/۷ درصد، نوآوری ۲/۶ درصد، انعطاف‌پذیری ۲/۳ درصد، اعتماد به نفس ۲/۲ درصد، پیشرفت ۲/۱ درصد تبیین می‌شود (۱۳).

بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که «کارآفرینی مدیران» یکی از ارکان اساسی در ارتقاء «سلامت سازمانی» است.

لذا با استناد به تحلیل‌های آماری داده‌های حاصل از این مطالعه می‌توان اظهار نمود که «سبک تفکر مدیران» و «کارآفرینی مدیران» به‌عنوان دو عامل تأثیرگذار و قابل توجه در ارتقاء «سلامت سازمانی» محسوب می‌شوند.

## تشکر و قدردانی

در پایان از جناب آقای عابدکریمی و خانم‌ها دکتر فروزان کریمی و ملیحه خانی برای ارائه‌ی مشاوره‌ی فنی و تخصصی و از آقایان دکتر حیدر عزیزنژاد، فضل‌الله یوسفی روشن و خانم‌ها حمیده محدثی، شمسی قنبریور، دکتر زینب هاشمی، فرشته نارویی، و همکاران محترم در دانشگاه‌های مورد مطالعه به خاطر همکاری صمیمانه شان در گردآوری پرسش‌نامه‌ها و نیز از آن دسته از مدیران و کارکنان محترم آنان که با تکمیل پرسش‌نامه پژوهشگران را مشمول لطف خود قرار دادند صمیمانه سپاسگزاری و قدردانی می‌گردد.

<sup>۱</sup> Enter

## References:

۱. علاقه بند، ع. مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. تهران، انتشارات بعثت، ۱۳۷۲، صفحات ۱۶۶ و ۱۶۱ و ۷۰ و ۱.
۲. مینایی پور ف. بررسی تأثیر عوامل رفتاری بر کارآفرینی درون سازمانی از دیدگاه کارکنان شهرداری تهران و ارائه راهکار مناسب. پایان نامه کارشناسی ارشد؛ دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، ۱۳۸۴، ص ۴۸.
۳. عسکریان م. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش. تهران، انتشارات توس، ۱۳۶۸، ص ۵۶.
۴. آئین نامه های آموزشی مصوب شورای عالی برنامه ریزی علوم پزشکی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. تهران، معاونت آموزشی و امور دانشگاهی، سال های ۱۳۸۲ و ۱۳۸۳، ص الف.
۵. سلطان محمدی ح. بهره وری و سبک های گوناگون مدیریتی: مورد مدیریت مشارکتی، شیوه های عملی ارتقای بهره وری نیروی انسانی. گروهی از اساتید مدیریت به کوشش دکتر داود محب علی. تهران، انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، ۱۳۸۱، ص ۴۳۶.
۶. تعالی ح. بررسی اثرات عوامل کیفیت زندگی کاری بر بهره وری کارکنان بانکهای کشور [پایان نامه]. تهران، دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۷۴، ص ۳.
7. Carlsen BA. An Assessment of the productivity managers' network model in Los Angeles. San Francisco: University of San Francisco; 1990.
8. Politis JD. Dispersed leadership predictor of the work environment for creativity and productivity. *Eur J Innov Manage* 2005; 8 (2): 182; 23.
۹. عامری س ح، کوزه چیان ه، آذر عادل، احسانی م. رابطه سبک های رهبری و خلاقیت با میزان اثربخشی مدیران تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های وابسته به وزارت علوم تحقیقات و فناوری. مجله حرکت، ۱۳۸۱، ص ۱۲۳.
۱۰. استرنبرگ ج. سبک های تفکر. ترجمه علائالدین اعتماد اهری ع، علی اکبر خسروی. تهران، نشر و پژوهش دادار، چاپ دوم، ۱۳۸۱، ص ۲۳.
۱۱. صدقی بوکانی ن. رابطه ذهنیت فلسفی و هوش هیجانی مدیران با سلامت سازمانی مدارس شهرستان های بوکان و مهاباد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، ۱۳۸۴، ص ۳.
۱۲. عسلی نباتی م. رابطه سبک های تفکر مدیران با انجام وظایف مدیریتی آنان از نظر دبیران دبیرستان های دخترانه شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد؛ دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، ۱۳۸۴، ص ۴.
۱۳. فردوسی ن، اکرامی م. بررسی عملی بودن اعتبار و روایی مقیاس سنجش کارآفرینی مدیران (سنجادی و شرکت های وابسته مستقر در تهران) وزارت نیرو. مجموعه مقالات همایش ملی کارآفرینی، رودهن، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، ۱۳۸۴.