

## نگرش دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی آجا نسبت به الگوی مدیریت مطلوب

زهرا فارسی<sup>۱</sup>، \*سیده اعظم سجادی<sup>۲</sup>، بنفشه درمنش<sup>۳</sup>، مریم بهشتی فر<sup>۴</sup>

### چکیده

**مقدمه:** نگرش نسبت به مدیریت مطلوب نقش به‌سزایی در پیشرفت سازمان و سلامت سرمایه‌های انسانی دارد. از آنجایی که دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی آجا، در آینده نزدیک نقش کلیدی در اداره یگان‌های مربوطه و تأمین سلامت کارکنان و خانواده‌های آنان خواهند داشت، این پژوهش با هدف تعیین وضعیت نگرش دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی آجا نسبت به «الگوی مدیریت مطلوب» انجام شد.

**روش بررسی:** این پژوهش توصیفی-تحلیلی در سال ۱۳۹۶ انجام شد. ۳۶۴ دانشجوی دانشگاه علوم پزشکی آجا به روش تصادفی ساده وارد پژوهش شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته سنجش نگرش افراد نسبت به «الگوی مدیریت مطلوب» که روایی محتوا و صوری و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته بود استفاده شد.

**یافته‌ها:** میانگین و انحراف معیار نمره کل نگرش دانشجویان نسبت به «الگوی مدیریت مطلوب»  $18/27 \pm 134/68$  بود. اکثر واحدهای مورد پژوهش (۶۴٪) نگرش بسیار مطلوبی نسبت به این الگو داشتند. بین سن و ترم تحصیلی با ابعاد مختلف و نمره کل «الگوی مدیریت مطلوب» ارتباط ضعیف معنی‌دار معکوسی وجود داشت ( $p < 0/05$ ). همچنین، بین دانشکده محل تحصیل با ابعاد «شایستگی مدیریتی» و «شایستگی شخصیتی (فردی)» ارتباط معنی‌داری وجود داشت ( $p < 0/05$ ). بین رشته تحصیلی با «شایستگی مدیریتی»، «شایستگی فردی (شخصیتی)» و نمره کل «الگوی مدیریت مطلوب» نیز ارتباط معنی‌داری وجود داشت ( $p < 0/05$ ).

**بحث و نتیجه‌گیری:** نگرش دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی آجا نسبت به «الگوی مدیریت مطلوب»، در حد بسیار مطلوب بود. انجام مطالعات بیشتر بر روی سایر دانشجویان و کارکنان نظامی در خصوص بررسی نوع نگرش آنان نسبت به این الگوی مدیریتی پیشنهاد می‌شود.

### کلمات کلیدی: نگرش، دانشجویان، الگوی مدیریت مطلوب

۱. دانشیار، دانشگاه علوم پزشکی آجا، دانشکده پرستاری، گروه بهداشت جامعه، تهران، ایران
۲. استادیار، دانشگاه علوم پزشکی آجا، دانشکده پرستاری، گروه داخلی-جراحی، تهران، ایران (\*مؤلف مسئول)  
arasajadi@yahoo.com
۳. دانشیار، دانشگاه علوم پزشکی آجا، دانشکده پزشکی، تهران، ایران
۴. دانشجوی کارشناسی ارشد پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی آجا، دانشکده پرستاری، تهران، ایران

## مقدمه

مدیریت، رهبری و فرماندهی از جمله اصطلاحاتی است که به وفور در حوزه‌های نظامی و سایر سازمان‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. در واقع، در حوزه‌های غیرنظامی بیشتر از اصطلاح مدیریت و رهبری استفاده شده و در مطالعات اخیر این دو واژه یکسان در نظر گرفته می‌شوند [۱]. از دید کارکنان، رهبری شامل هر کاری است که رهبر انجام می‌دهد و در رسیدن به اهداف و بهینه‌سازی کارکنان و سازمان مؤثر است. قابل اعتماد بودن، یک عنصر کلیدی در قرار گرفتن در جایگاه رهبری است، چرا که این امر یک معیار زیربنایی برای همه گروه‌های سازمان یافته انسانی از جمله در گروه‌های آموزشی، تجاری، نظامی، مذهبی، دولتی یا سازمان‌های بین‌المللی است [۲]. مدیریت نقش کلیدی در موفقیت سازمانی دارد [۳]. صلاحیت مدیریت و فرماندهی مطلوب یک توانمندی است که قابل معاوضه با هیچ‌گونه فناوری و یا تسلیحات نظامی پیشرفته نیست. فرماندهان و مدیران، خبرگان حرفه‌ای و محافظان ملت هستند که مسئول تضمین موفقیت فعلی و آینده نیروهای مسلح در موقعیت‌های جنگ و صلح هستند [۴]. در عصر حاضر از رهبری در عرصه نظامی، به فرماندهی تعبیر می‌شود. مدیریت و فرماندهی یکی از ارکان اصلی و جزء لاینفک نیروهای مسلح است [۵]. کلر<sup>۱</sup> می‌نویسد: «رهبری نظامی یک هنر و یک فعالیت خلاقانه مبتنی بر شخصیت، توانایی و قدرت روانی فرد است» [۶]. از دیدگاه نظامی، فرماندهی فرایند سنجیده، پیوسته، متوالی و پیشرفته مبتنی بر ارزش‌های نظامی است. به عبارتی دیگر، فرماندهی، روند تأثیرگذاری بر افراد از طریق تعیین هدف، هدایت و ایجاد انگیزه با استفاده از الزامات و ویژگی‌های رهبری و تکنیک‌ها و تاکتیک‌های مبتنی بر نظم، انضباط و اخلاق برای انجام مأموریت و بهبود سازمان است [۷]. فرماندهی و مدیریت دو ویژگی نزدیک به هم محسوب می‌شوند. با این وجود، در برخی متون، مدیریت را بخشی از

فرماندهی می‌دانند [۹]. از جهات زیادی فرماندهان و مدیران، وظایف مشابه بسیاری از جمله توانایی رهبری دارند [۱]. سبک رهبری نامناسب می‌تواند بخش عظیمی از سرمایه سازمان و تلاش‌های کارکنان شایسته را به‌منظور دستیابی به سطح بهره‌وری سازمانی تباہ کند [۱۰]. برخی از مطالعات حاکی از آن هستند که سبک رهبری مدیران و فرماندهان نظامی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر معنادار و مثبتی دارد [۱۰، ۱۱]. بنابراین در صورتی نیروهای مسلح به خودکفایی می‌رسند که دارای مدیران و فرماندهان چابک، سازگار و نوآور باشند که با جسارت و ابتکار عمل قادر به انجام موفق مأموریت در محیط‌های پویا، ناپایدار و پیچیده باشند [۱۲]. از این‌رو، مدیران و فرماندهان باید توانایی‌های رهبری خود را به حداکثر برسانند. لازمه این امر، مطالعه و بازاندیشی منظم، روزانه و استفاده از هر فرصتی برای بهسازی است [۴]. ملزومات مهم رهبری در ارتش در دو طبقه گسترده قرار می‌گیرد که شامل صفات و صلاحیت‌های مدیران ارشد و فرماندهان است. صفات شامل ویژگی‌های شخصیتی و درونی مدیر و فرمانده نظیر باورها، اخلاق، هوش و زکاوت است و صلاحیت‌ها مربوط به اقدامات و مهارت‌هایی است که شامل هدایت، توسعه و دستیابی هستند [۸، ۱۳]. بر این اساس، سازمان‌های نظامی به‌طور مستمر در جستجوی فرماندهان، مدیران و رهبران اثربخشی هستند که از اندیشه‌های والای انسانی برخوردار باشند. در همین راستا، اندیشه‌شناسی و درک صحیح از فرماندهی و مدیریت مطلوب مبتنی بر اسناد بالا دستی می‌تواند جزء اولویت‌های اساسی در مدیریت و فرماندهی نیروهای مسلح محسوب گردد [۵]. از طرفی، مطالعات سنجش نگرش شغلی و سازمانی، مبین این واقعیت است که سازمان‌ها الگوی واحدی را در این زمینه نپذیرفته‌اند [۱۴]. کارکنان، سرمایه‌های هر سازمانی هستند و دستیابی به اهداف سازمانی در گرو مدیریت صحیح این منابع با ارزش است. کارکنان در رفتاری‌های فردی و اجتماعی خود تفاوت‌های زیادی دارند و آنچه اغلب برای مدیران سازمان‌ها، اهمیت بسیار بیشتری دارد، نحوه تنظیم رفتار با کارکنان از

1. Keller

موجود در الگوی مذکور نمودند. در این الگو شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد الگوی مدیریت مطلوب در دو بعد «حوزه حرفه‌ای/آموزش نظامی» و «حوزه نهادی/تربیت اسلامی» که بر برنامه‌های تربیتی و آموزشی دانشگاه تأثیرگذار هستند، تدوین شده است. این دو بعد اساسی، هشت شایستگی فرماندهی و مدیریت یگان‌های نظامی آجا را شکل می‌دهند که این شایستگی‌ها عبارتند از شایستگی‌های مدیریتی، سازمانی، عملی، اطلاعاتی، ارزشی، اخلاقی، اعتمادی و شخصیتی. چهار مؤلفه اول مربوط به بعد «حوزه حرفه‌ای/آموزش نظامی» و چهار مؤلفه بعدی نیز مربوط به بعد «حوزه نهادی/تربیت اسلامی» می‌گردد. با توجه به فقدان ابزار مناسب در زمینه سنجش نگرش افراد نسبت به مدیریت مطلوب، مطالعه‌ای که به بررسی این مهم پرداخته باشد یافت نشد. لذا، با توجه به اهمیت خاص گروه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی آجا که به زودی به عنوان کارکنان پایور و مدیران یگان‌های مختلف ارتش جمهوری اسلامی ایران مشغول به کار می‌شوند و نقش کلیدی در اداره یگان‌های مربوطه و تأمین سلامت عموم جامعه و به‌ویژه کارکنان پایور، وظیفه و خانواده‌های نیروهای مسلح خواهند داشت و با در نظر گرفتن این مهم که مراکز آموزش عالی نیروهای مسلح به‌عنوان یک سازمان راهبردی در توانمندسازی نیروهای مسلح نقش حیاتی دارند [۱۶]، مطالعه حاضر با هدف تعیین وضعیت نگرش دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی آجا نسبت به «الگوی مدیریت مطلوب» انجام شد.

### روش بررسی

این مطالعه توصیفی-تحلیلی در تابستان ۱۳۹۶ در دانشگاه علوم پزشکی آجا صورت گرفت. ۳۶۴ دانشجوی دانشگاه علوم پزشکی آجا به روش تصادفی ساده وارد مطالعه شدند. بدین ترتیب که ابتدا چارچوب نمونه‌گیری (لیست دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی آجا) از معاونت آموزش دانشگاه تهیه شد. سپس، با استفاده از جدول اعداد تصادفی افراد مورد نظر انتخاب شدند. حجم نمونه با سطح اطمینان  $(\alpha) 0.95$  و دقت نمونه‌گیری  $(d)$

طریق علم به متغیرهای تأثیرگذار در نوع نگرش آنها نسبت به شغل و سازمان است [۱۴]. نگرش یک گرایش ذهنی است که با ارزیابی در مورد یک فرد، شیء یا موضوع خاص، با درجاتی از قبیل مطلوب و نامطلوب بیان می‌شود. نگرش که از متمایزترین و ضروری‌ترین مفاهیم در روان‌شناسی اجتماعی معاصر محسوب می‌شود، به‌عنوان منشأ عملکرد فردی و اجتماعی انسان، حائز اهمیت بوده و موجب آمادگی فرد برای واکنش و تفسیر وقایع می‌شود [۱۵]. در همین راستا، مطالعات نشان داده‌اند که نگرش فرد می‌تواند عاملی برای ایجاد انگیزه و رضایت و متعاقب آن افزایش کارایی باشد [۱۴]. در واقع، نگرش نسبت به فرماندهی و مدیریت مطلوب که برای مدیران بسیار حائز اهمیت است، می‌تواند نقش بسزایی در بهبود و پیشرفت سازمان و همچنین بهداشت و سلامت سرمایه‌های انسانی داشته باشد.

سنجش نگرش افراد نسبت به مدیریت و فرماندهی مطلوب همواره موضوع غامضی برای تحلیلگران و مدیران سازمان‌ها بوده و تاکنون ابزار جامع و معتبری بدین منظور طراحی نشده است. مرور متون موجود نیز مبین وجود خلاء در زمینه بررسی نگرش افراد نسبت به فرماندهی و مدیریت مطلوب در سازمان‌ها به‌ویژه در سازمان‌های نظامی است. یکی از دغدغه‌های مدیران در سازمان‌ها این است که آیا می‌توان ابزار استاندارد برای سنجش نگرش افراد نسبت به فرماندهی و مدیریت مطلوب طراحی نمود؟

بدین منظور، پژوهش حاضر در دو مرحله به تدوین پرسشنامه‌ای جهت رفع این نیاز اقدام کرده است و به‌دنبال آن در پی پاسخگویی به این سوال است که وضعیت نگرش دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی آجا نسبت به مدیریت و فرماندهی مطلوب چگونه است؟ بدین منظور پژوهشگران تصمیم به استفاده از الگوی بومی منشور تربیت افسر دانشگاه های افسری آجا مبتنی بر «الگوی مدیریت مطلوب» از منظر اسناد بالادستی به‌عنوان یک الگوی اولیه گرفتند و به‌دنبال آن مبادرت به تدوین پرسشنامه‌ای با توجه به ابعاد

معادل ۰/۰۵ و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان<sup>۱</sup> [۱۷] ۳۰۲ نفر محاسبه شد که با احتساب ۲۰٪ ریزش، در نهایت ۳۶۴ نفر وارد مطالعه شدند. معیارهای ورود به مطالعه عبارت از دانشجویان شاغل به تحصیل در دانشگاه علوم پزشکی آجا و تمایل به شرکت در مطالعه بود. معیارهای خروج از مطالعه شامل عدم تمایل به ادامه همکاری در هر زمان از مطالعه و ناقص تکمیل نمودن پرسشنامه‌ها بود. پرسشنامه مشخصات فردی و سنجش نگرش افراد نسبت به الگوی مدیریت مطلوب توسط دانشجویانی که شرایط ورود به مطالعه را داشتند، تکمیل شد. قبل از تکمیل پرسشنامه، توضیحات لازم در خصوص نحوه تکمیل پرسشنامه توسط کمک پژوهشگران در اختیار دانشجویان قرار داده شد و به سؤالات آنان در زمینه تکمیل پرسشنامه پاسخ داده شد. لازم به ذکر است کمک پژوهشگران قبل از اقدام به جمع‌آوری داده‌ها، با نحوه تکمیل پرسشنامه به صورت حضوری توسط تیم پژوهش آشنا شدند. ابزار گردآوری داده‌ها مشتمل بر دو بخش بود. بخش اول پرسشنامه مشخصات فردی و بخش دوم پرسشنامه سنجش نگرش افراد نسبت به الگوی مدیریت مطلوب بود. این پرسشنامه یک ابزار پژوهشگر ساخته است که بر اساس منشور تربیت افسر دانشگاه‌های افسری آجا مبتنی بر الگوی مدیریت مطلوب از منظر اسناد بالادستی طراحی شده است. این پرسشنامه دارای دو بعد اصلی «حوزه حرفه‌ای/آموزش نظامی» با چهار زیر بعد (شایستگی‌های مدیریتی، سازمانی، اطلاعاتی و علمی) و «حوزه نهادی/تربیت اسلامی» با چهار زیر بعد (شایستگی‌های ارزشی، اخلاقی، اعتقادی و شخصیتی) است. تعداد آیتم‌های هر زیر بعد، چهار مورد و تعداد کل آیتم‌های ابزار ۳۲ مورد است. هر آیتم به صورت طیف لیکرتی پنج گزینه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) طراحی شده است و نمره ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) بدان اختصاص داده شده است. برخی سؤالات به صورت معکوس طراحی شده‌اند. این

سؤالات عبارتند از سؤال ۳ بعد شایستگی مدیریتی، سؤال ۱ بعد شایستگی سازمانی، سؤال ۲ بعد شایستگی اطلاعاتی، سؤال ۴ بعد شایستگی علمی، سؤال ۳ بعد شایستگی ارزشی، سؤال ۴ بعد شایستگی اخلاقی، سؤال ۱ بعد شایستگی اعتقادی و سؤال ۴ بعد شایستگی شخصیتی. بدین ترتیب نحوه نمره‌دهی به سؤالات مذکور به صورت نمره ۵ (کاملاً مخالفم) تا ۱ (کاملاً موافقم) بود. محدوده نمرات پرسشنامه بین ۳۲ تا ۱۶۰ متغیر بوده و نمرات بالاتر مبین نگرش همسوتر با الگوی مدیریت مطلوب است. نمرات بین ۶۴-۳۲ نامطلوب، ۹۶-۶۴ متوسط، ۱۲۸-۹۶ مطلوب و ۱۶۰-۱۲۸ بسیار مطلوب در نظر گرفته شد. این پرسشنامه همراه با کتابچه منشور تربیت افسر دانشگاه‌های افسری آجا مبتنی بر الگوی مدیریت مطلوب از منظر اسناد بالادستی، پس از طراحی توسط پژوهشگران در اختیار ۱۲ نفر از صاحب‌نظران در حوزه ابزارسازی و آشنا به مفاهیم الگوی مدیریت مطلوب قرار گرفت. این افراد دانش‌آموختگان رشته‌های پزشکی، پرستاری، مدیریت و برنامه‌ریزی درسی در مقاطع کارشناسی ارشد و دکترای تخصصی و دکترای حرفه‌ای، دستیار تخصصی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران، دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... و دانشگاه علوم پزشکی تهران بودند. ابزار توسط تیم پژوهش مجدداً مورد بررسی قرار گرفت و اصلاحات لازم اعمال گردید. پس از اعمال نظرات کارشناسان و صاحب‌نظران مربوطه، روایی محتوای کیفی ابزار مورد تأیید قرار گرفت. سپس، جهت تأیید روایی صوری، پرسشنامه در اختیار ۲۰ دانشجوی دانشگاه علوم پزشکی آجا قرار گرفت و ابهامات موجود در پرسشنامه از دیدگاه ایشان مرتفع گردید. جهت تعیین پایایی، دو ویژگی مهم یعنی همسانی درونی و ثبات پرسشنامه مورد آزمون قرار گرفت. برای تعیین همسانی درونی، پرسشنامه بین ۲۰ نفر از دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی آجا توزیع گردید و آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد که حاکی از همسانی درونی مطلوب پرسشنامه است. برای بررسی ویژگی ثبات، پرسشنامه در اختیار ۱۵ نفر از دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی آجا قرار گرفت و تکمیل شد.

1. Krejcie &amp; Morgan

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار نمره کسب شده واحدهای مورد پژوهش در ابعاد مختلف و نمره کل الگوی مدیریت مطلوب

حداکثر	حداقل	میانگین (±انحراف معیار)	ابعاد الگوی مدیریت مطلوب
۲۰	۷	۱۶/۹۷±۲/۸۰	شایستگی مدیریتی
۲۰	۵	۱۶/۴۸±۲/۸۲	شایستگی سازمانی
۲۰	۸	۱۶/۷۳±۲/۷۳	شایستگی اطلاعاتی
۲۰	۶	۱۶/۷۸±۲/۷۳	شایستگی علمی
۲۰	۹	۱۷/۱۰±۲/۶۰	شایستگی ارزشی (مکتبی)
۲۰	۸	۱۶/۸۶±۲/۵۸	شایستگی اخلاقی
۲۰	۸	۱۶/۹۰±۲/۹۳	شایستگی اعتقادی (ذهنی)
۲۰	۸	۱۶/۸۶±۲/۶۰	شایستگی شخصیتی (فردی)
۱۶۰	۶۶	۱۳۴/۶۸±۱۸/۲۷	نمره کل «الگوی مدیریت مطلوب»

### یافته‌ها

یافته‌های پژوهش نشان داد که میانگین و انحراف معیار سن واحدهای مورد پژوهش (۲۱/۴۹±۳/۳۱ سال) با دامنه سنی ۱۸ تا ۴۶ سال بود. اکثریت واحدهای مورد پژوهش مرد (۸۹٪)، مجرد (۹۱/۸٪)، مشغول به تحصیل در دانشکده پرستاری (۳۱/۴٪)، مشغول به تحصیل در مقطع کارشناسی (۵۲٪)، بورسیه ارتش ج.ا.ا. (۸۲/۱٪) و ساکن در خوابگاه یا آسایشگاه (۹۵/۱٪) بودند.

نتایج این مطالعه نشان داد که میانگین و انحراف معیار نمره کل الگوی مدیریت مطلوب واحدهای مورد پژوهش (۱۳۴/۶۸±۱۸/۲۷ بود (جدول ۱) و اکثریت آنها (۶۴/۰٪) نگرش بسیار مطلوبی نسبت به این الگو (جدول ۲) داشتند.

جدول ۱ نشان می‌دهد که با اختلاف جزئی میانگین کم‌ترین امتیاز کسب شده واحدهای مورد پژوهش در بُعد «شایستگی سازمانی» و بیشترین امتیاز کسب شده در بُعد «شایستگی ارزشی» بود. جدول ۲ نشان می‌دهد که اکثر واحدهای مورد پژوهش (۶۴/۰٪) نگرش بسیار مطلوبی نسبت به «الگوی مدیریت مطلوب» داشتند.

جدول ۲- توزیع فراوانی مطلق و نسبی سطوح نمرات کسب شده واحدهای مورد پژوهش از نمره کل «الگوی مدیریت مطلوب»

سطوح نمرات الگوی مدیریت مطلوب	فراوانی	درصد
نامطلوب (۳۲-۶۴)	-	-
متوسط (۶۴-۹۶)	۱۶	۴/۴
مطلوب (۹۶-۱۲۸)	۱۱۵	۳۱/۶
بسیار مطلوب (۱۲۸-۱۶۰)	۲۳۳	۶۴/۰
جمع	۳۶۴	۱۰۰/۰

بعد از گذشت دو هفته مجدداً پرسشنامه‌ها توسط همان افراد تکمیل شد که همبستگی نتایج دو مرحله از نظر آماری معنی‌دار بود ( $p=0/020$  و  $t=0/51$ ). بدین ترتیب پایایی ابزار تأیید شد.

داده‌ها پس از گردآوری، در نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ وارد شد. جهت بررسی توزیع متغیرهای مورد پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد که با توجه به اینکه سطح معنی‌داری برای کلیه ابعاد الگوی مدیریت مطلوب کمتر از ۰/۰۵ بود؛ لذا متغیرهای پژوهش دارای توزیع غیرنرمال بودند. از این‌رو، جهت توصیف و تحلیل متغیرها از آمارهای توصیفی (میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد) و تحلیلی همچون یو من ویتنی، کروسکال والیسو و اسپیرمن استفاده شد. سطح معنی‌داری  $p < 0/05$  در نظر گرفته شد.

این مطالعه به تصویب کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی آجا رسید. همچنین، رضایت آگاهانه شفاهی از واحدهای مورد پژوهش دریافت شد. پژوهشگران اطمینان حاصل نمودند که واحدهای مورد پژوهش هدف مطالعه را به درستی درک کرده و هیچ نوع تطمیع یا فشاری متوجه آنها نبود. همچنین، به واحدهای مورد پژوهش اطمینان داده شد که شرکت در مطالعه و ادامه حضور در آن داوطلبانه است. تمام داده‌های جمع‌آوری شده به‌طور محرمانه ضبط و نگهداری شد و حق خروج واحدهای مورد پژوهش از مطالعه به رسمیت شناخته شد. همچنین، پژوهشگران خود را پایبند به حفظ منافع واحدهای مورد پژوهش نمودند و متعهد شدند که قضاوت‌های شخصی خود را به هیچ وجه وارد مطالعه ننموده و از اطلاعات به‌دست آمده برای منافع شخصی استفاده نکنند. همچنین، نتایج حاصل از پژوهش در اختیار مسئولین سازمان‌های مربوطه و واحدهای مورد پژوهش در صورت درخواست ایشان قرار گرفت. پژوهشگران خود را ملزم به رعایت اصول نشر مطرح شده در کمیته بین‌المللی اخلاق نشر<sup>۱</sup> نمودند.

1. COPE

جدول ۳- ارتباط سن، مقطع تحصیلی و ترم تحصیلی واحدهای مورد پژوهش با نمره کل الگوی مدیریت مطلوب

متغیر	ضریب همبستگی و آزمون آماری	مقدار p
سن	$r = -0.201$ آزمون اسپیرمن رو	$p < 0.0001^*$
مقطع تحصیلی	$r = 0.42$ آزمون اسپیرمن رو	0.426
ترم تحصیلی	$r = -0.265$ آزمون اسپیرمن رو	$p < 0.0001^*$

\* سطح معنی‌داری کمتر از 0.05

نتایج نشان داد که بین سن و نیمسال تحصیلی واحدهای مورد پژوهش با ابعاد مختلف و نمره کل «الگوی مدیریت مطلوب» ارتباط ضعیف معنی‌دار معکوسی وجود داشت ( $p < 0.05$ ). همچنین، بین مقطع تحصیلی واحدهای مورد پژوهش با ابعاد مختلف و نمره کل «الگوی مدیریت مطلوب» ارتباط معنی‌داری وجود نداشت ( $p > 0.05$ ) (جدول ۳).

نتایج این پژوهش نشان داد که بین دانشکده محل تحصیل واحدهای مورد پژوهش با ابعاد «شایستگی مدیریتی» ( $p = 0.031$ ) و «شایستگی شخصیتی (فردی)» ( $p = 0.047$ ) ارتباط معنی‌دار آماری وجود داشت. همچنین، بین رشته تحصیلی واحدهای مورد پژوهش با «شایستگی مدیریتی»

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین وضعیت نگرش دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی آجا نسبت به الگوی مدیریت مطلوب انجام شد. جهت دستیابی به هدف فوق، این پژوهش در دو قسمت، یعنی ساخت ابزار جهت سنجش وضعیت نگرش افراد نسبت به الگوی مدیریت مطلوب و بررسی وضعیت نگرش دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی آجا به انجام رسید. بر طبق ابزار طراحی شده در مرحله اول پژوهش حاضر، مدیریت دارای هشت بُعد است که شامل شایستگی مدیریتی، شایستگی سازمانی، شایستگی اطلاعاتی، شایستگی علمی، شایستگی

جدول ۴- میانگین رتبه‌های نمره کل «الگوی مدیریت مطلوب» بر حسب برخی از مشخصات واحدهای مورد پژوهش

متغیر	ابعاد	میانگین رتبه‌ای	سطح معنی‌داری و آزمون آماری	میانگین	انحراف معیار
جنسیت	زن	182/19	0/984	135/47	15/25
	مرد	182/54	من ویتنی-یو	134/58	18/63
وضعیت تأهل	مجرد	181/72	0/637	134/54	18/46
	متاهل	191/18	من ویتنی-یو	136/27	16/32
دانشکده محل تحصیل	پزشکی	201/37	0/050	136/47	22/50
	پرستاری	162/75	کروسکال والیس	131/67	17/43
	دندان پزشکی	181/33		134/89	16/80
	پیراپزشکی	191/48		136/70	15/92
	رشته تحصیلی	اطلاعات سلامت	231/08	*0/042	143/33
	پرستاری	163/19	کروسکال والیس	131/71	17/50
	پزشکی	201/86		136/57	22/38
	اتاق عمل	205/56		138/23	18/76
	دندانپزشکی	176/61		134/10	16/96
	رادیولوژی	136/45		128/27	13/66
	علوم آزمایشگاهی	181/53		135/39	12/22
	فوریت پزشکی	223/10		142/13	13/39
	هوشبری	193/97		137/00	17/74
	سایر موارد	174/26		133/34	18/42
وضعیت بورسیه تحصیلی	ارتش ج.ا.	182/95	0/902	134/74	18/28
	نیروی انتظامی	179/74	کروسکال والیس	134/25	18/52
	وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح	224/00		142/00	0
محل سکونت	خوابگاه/آسایشگاه	182/53	0/982	134/62	18/50
	منزل با اعضای خانواده	181/94	من ویتنی-یو	135/72	13/39

ارزشی (مکتبی)، شایستگی اخلاقی، شایستگی اعتقادی (ذهنی)، شایستگی شخصیتی (فردی) است. در همین راستا، خمیری و همکاران (۱۳۹۴) در نیروی انتظامی یک فهرست واریسی با عنوان خصوصیات فرماندهی نظامی از منظر اسناد بالادستی مشتمل بر سیزده خصیصه تدوین نمودند. این خصیصه‌ها شامل بُعد معنوی، مسئولیت‌پذیری، آگاه بودن از ارکان و اجزای مختلف حیطه مدیریت، رهبری مجموعه تحت فرماندهی، سازماندهی مدیریت واحد نظامی، ابلاغ آیین نامه و دستور، حلم و استقامت در مقابل دشواری‌ها، مردمی بودن، رعایت ارزش‌های بین‌سازمانی در برخورد با زیردستان، تطبیق با حوادث و تغییرات مختلف، دانش و تجربه نظامی، پرهیز از تجمل و رفاه زدگی و توجه به امیرالمومنین علی<sup>(ع)</sup> به‌عنوان الگوی رفتاری یک انسان فداکار بود [۹]. با تأمل در ابعاد هشت‌گانه مطالعه حاضر و ابعاد ۱۳ گانه مطالعه خمیری، می‌توان دریافت که بُعد شایستگی مدیریتی که از مطالعه حاضر استخراج شده است، با ابعاد رهبری مجموعه و تطابق با حوادث و تغییرات از مطالعه خمیری، بُعد شایستگی سازمانی با ابعاد سازماندهی مدیریت واحد نظامی و ابلاغ آیین‌نامه و دستور، بُعد شایستگی اطلاعاتی با بُعد آگاه بودن از ارکان، بُعد شایستگی علمی با بُعد دانش و تجربه، بُعد شایستگی ارزشی (مکتبی) با ابعاد معنوی و رعایت ارزش‌های بین‌سازمانی، بُعد اخلاقی با بُعد مردمی بودن، بُعد اعتقادی با ابعاد پرهیز از تجمل و رفاه‌زدگی و توجه به امیرالمومنین به‌عنوان الگوی رفتاری و بُعد شخصیتی (فردی) مستخرج از مطالعه حاضر با ابعاد حلم و استقامت و مسئولیت‌پذیری مستخرج از مطالعه خمیری همسو است. بنابراین اگرچه، مقایسه دو ابزار فوق از حیث محتوا تفاوت خاصی را نشان نمی‌دهد، لیکن تفاوت‌های ساختاری موجود، به‌علت شیوه انجام پژوهش است. در مطالعه حاضر، پرسشنامه بر اساس منشور تربیت افسر دانشگاه‌های افسری آجا مبتنی بر الگوی مدیریت مطلوب از منظر اسناد بالادستی طراحی شده است. اما در مطالعه خمیری، برای طراحی الگوی اولیه پس از مطالعه متن کامل اسناد بالادستی در قالب نرم افزار حدیث

ولایت، مجموعه‌ای از ویژگی‌ها مشخص شد و به‌عنوان مبنای طراحی چک لیست قرار گرفت. در مرحله دوم برای بازبینی الگو از روش دلفی استفاده شد و سپس آزمون الگو با رویکرد پیمایشی به انجام رسید. یعنی پس از مصاحبه و دریافت نظرات فرماندهان، پرسشنامه نهایی تدوین شد [۹]. از حیث ثبات درونی، ضریب آلفای کرونباخ در پرسشنامه حاضر ۰/۹۱ و در مطالعه خمیری ۰/۷۱ بود که نشانگر برتری پایایی پرسشنامه حاضر نسبت به پرسشنامه طراحی شده توسط پژوهشگر مذکور است. در پژوهشی دیگر که توسط بو<sup>۱</sup> و همکاران با عنوان تعیین مهارت‌های شخصیتی مهم، بر روی افسران نیروی انجام شد، ۱۲ مهارت شخصیتی از دیدگاه افسران باتجربه، مهم تشخیص داده شد که در رأس آنها فرماندهی بود و بعد از آن ویژگی‌هایی همچون انسجام، پابندی، شجاعت، هوشیاری، عدالت، شهروندی، خودتنظیم بودن، عشق به یادگیری، هوش اجتماعی، چشم انداز و خلاقیت اشاره کردند [۱۸]. به‌نظر می‌رسد بیشترین تفاوت موجود در مطالعه مذکور با مطالعه حاضر توجه به بُعد معنوی است که در مطالعات ایرانی بیشتر مورد توجه قرار گرفته است. علت این تفاوت، می‌تواند ناشی از تفاوت‌های اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و مذهبی در دو کشور باشد.

در قسمت دوم پژوهش، به بررسی وضعیت نگرش دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی آجا نسبت به الگوی مدیریت مطلوب پرداخته شد. یافته‌ها حکایت از آن داشت که اکثریت واحدهای مورد پژوهش (۶۴/۰٪) نگرش بسیار مطلوبی نسبت به الگوی مدیریت مطلوب داشتند و میانگین نمره کل حاصل از این الگو  $18/27 \pm 134/68$  بود که در سطح بسیار بالایی قرار داشت. این امر مبین هم‌راستا بودن نگرش دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی آجا با الگوی مدیریت مطلوب است. نتایج پژوهش خمیری نیز که با هدف تعیین الگوی فرماندهی کامل از منظر اسناد بالادستی انجام شده بود نشان داد که خصوصیات رفتاری

1. Boe

(شخصیتی)» نیز دانشجویان دانشکده‌های پیراپزشکی و پزشکی میانگین رتبه‌ای بالاتری را نسبت به دانشجویان سایر دانشکده‌ها کسب نمودند. به دلیل عدم وجود پژوهش مطابق با این حوزه، امکان مقایسه این یافته با یافته‌های حاصل از سایر پژوهش‌ها وجود نداشت.

بین رشته تحصیلی واحدهای مورد پژوهش با «شایستگی مدیریتی»، «شایستگی فردی (شخصیتی)» و نمره کل «الگوی مدیریت مطلوب» نیز ارتباط معنی‌داری وجود داشت. بدین صورت که دانشجویان رشته‌های اتاق عمل، اطلاعات سلامت و فوریت‌های پزشکی در بُعد «شایستگی مدیریتی» نمرات بالاتری را کسب نمودند. همچنین، دانشجویان رشته‌های اطلاعات سلامت، هوشبری و فوریت در بُعد «شایستگی فردی» بالاترین نمرات را کسب نمودند. در خصوص نمره کل نگرش نسبت به «الگوی مدیریت مطلوب» دانشجویان رشته‌های اطلاعات سلامت، فوریت‌های پزشکی و اتاق عمل بالاترین نمرات را کسب کردند. به دلیل عدم وجود پژوهش مطابق با این حوزه، امکان مقایسه این یافته با یافته‌های حاصل از سایر پژوهش‌ها وجود نداشت.

بین سایر متغیرهای فردی با ابعاد مختلف و نمره کل «الگوی مدیریت مطلوب» ارتباط معنی‌دار آماری دیده نشد. از آنجا که این پژوهش برای اولین بار است که در ایران بر روی دانشجویان به انجام می‌رسد پژوهش مشابهی جهت مقایسه نتایج آن با پژوهش حاضر یافت نشد.

در مجموع نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که نگرش دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی آجا نسبت به الگوی مدیریت مطلوب از وضعیت بسیار مطلوبی برخوردار بود. دانشجویانی که در سنین پایین‌تر و ترم‌های تحصیلی پایین‌تری بودند نگرش مطلوب‌تری نسبت به این الگو داشتند. این مسأله از دو جنبه قابل تأمل و تحلیل است. از یک طرف، این نتیجه می‌تواند مبین استقبال نسل جوان از الگوی مدیریت مطلوب باشد. از طرف دیگر، این نکته به ذهن متبادر می‌شود که آیا در سایر دانشگاه‌های علوم پزشکی و دانشگاه‌های نظامی نیز چنین

فرماندهان در تمام چارچوب‌های معرفی شده در سطح بسیار خوب قرار داشت [۸] که هم‌راستا با این مطالعه است. در بین ابعاد هشت‌گانه الگوی مدیریت مطلوب، شایستگی ارزشی (مکتبی)، بیشترین میانگین را به خود اختصاص داده بود. در همین راستا در پژوهش خمیری نیز، بُعد معنوی در صدر خصیصه‌های فرماندهی قرار گرفته بود [۹].

یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین سن واحدهای مورد پژوهش با ابعاد مختلف و نمره کل الگوی مدیریت مطلوب ارتباط ضعیف معنی‌دار معکوسی وجود داشت ( $p < 0/05$ ). بدین معنا که دانشجویانی که در سنین پایین‌تر قرار داشتند نمرات بالاتری کسب نمودند و نگرش مطلوب‌تری نسبت به این الگو داشتند که مبین همسو بودن نسل جوان با این الگو است. به دلیل عدم وجود پژوهش مطابق با این حوزه، امکان مقایسه این یافته با یافته‌های حاصل از سایر پژوهش‌ها وجود نداشت.

این مطالعه نشان داد که بین ترم تحصیلی واحدهای مورد پژوهش نیز با ابعاد مختلف و نمره کل الگوی مدیریت مطلوب ارتباط ضعیف معنی‌دار معکوسی وجود داشت ( $p < 0/05$ ) که این یافته نیز به نوعی مؤید یافته‌های قبلی است. بدین معنی که دانشجویان ترم‌های پایین‌تر نمرات بالاتری کسب نمودند و نگرش مطلوب‌تری نسبت به این الگو داشتند. البته همان‌طور که در قسمت یافته‌ها نشان داده شد این ارتباط گرچه معنی‌دار بود، ولیکن بسیار ضعیف بود. در همین ارتباط، نتایج پژوهش خمیری نیز نشان داد که بین خصوصیات فرماندهی نظامی از منظر اسناد بالادستی بر حسب درجه و مدت خدمت فرماندهان نیروهای مسلح، تفاوت معنی‌داری وجود نداشت [۹].

یافته‌های این پژوهش مؤید این بود که بین دانشکده محل تحصیل واحدهای مورد پژوهش با ابعاد «شایستگی مدیریتی» و «شایستگی شخصیتی (فردی)» ارتباط معنی‌داری وجود داشت. بدین صورت که نگرش دانشجویان دانشکده پیراپزشکی و پزشکی میانگین بالاتری نسبت به سایر دانشکده‌ها در بُعد «شایستگی مدیریتی» داشتند. در بُعد «شایستگی فردی»

ارتباط معکوسی بین سن و ترم تحصیلی با وضعیت نگرش دانشجویان وجود دارد یا خیر. لذا، دو پیشنهاد در این راستا مطرح می‌گردد: اول اینکه وضعیت نگرش دانشجویان در سایر دانشگاه‌ها به‌ویژه دانشگاه‌های نظامی مورد بررسی و با نتایج پژوهش حاضر مورد مقایسه قرار گیرد. دوم اینکه با توجه به مغفول ماندن دروس مدیریت در اکثر رشته‌های علوم پزشکی، دانشجویان، دانش، نگرش و مهارت‌های مدیریتی را اکثراً از دانشجویان قدیمی‌تر، اساتید و کارکنان سیستم‌های آموزشی و مراقبت بهداشتی به‌صورت تجربی کسب می‌کنند که ممکن است گاهی این الگوبرداری‌ها اشتباه بوده و افراد الگوهای نقش<sup>۱</sup> مناسبی انتخاب نکرده باشند. از این‌رو، با توجه به اینکه اکثر دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی آجا در آینده‌ای نه چندان دور، به‌عنوان کارکنان پایور و بعضاً به‌عنوان مدیران رده‌های مختلف در یگان‌های مختلف سیستم بهداشتی درمانی ارتش جمهوری اسلامی ایران مشغول به‌کار خواهند شد و از طرف دیگر یکی از مسئولیت‌های اصلی مدیریت موقعیت‌های بحرانی به‌عده پزشکان و پرستاران خواهد بود [۱۹]؛ لذا برگزاری دوره‌های آموزشی در راستای آشنایی این دانشجویان با مفاهیم مدیریتی از جمله مفاهیم موجود در الگوی مدیریت مطلوب و تلاش در جهت ایجاد دانش و نگرش مطلوب‌تر در آنان طی دوران تحصیل توصیه می‌گردد. نتایج این پژوهش منجر به تدوین ابزاری جهت سنجش نگرش دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی آجا نسبت به الگوی مدیریت مطلوب شد که می‌تواند در سایر پژوهش‌ها مورد استفاده قرار گیرد. همچنین، این پژوهش منجر به مشخص شدن وضعیت نگرش دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی آجا نسبت به این الگو شد که این نتایج در سطوح مختلف مدیریتی و فرماندهی جهت هدایت نیروهای انسانی آتی در محیط‌های بهداشتی درمانی نظامی قابلیت کاربرد دارد.

یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که به‌دلیل

1. role model

### تشکر و قدردانی

این مطالعه در دانشگاه علوم پزشکی آجا به شماره ثبت ۵۹۶۳۷۴ در تاریخ ۱۳۹۶/۴/۱۹ به تصویب رسیده و مورد حمایت مالی این دانشگاه قرار گرفته است و به تصویب کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی آجا با کد IR.AJAUMS.REC.1396.43 رسید. بدین وسیله از کلیه دانشجویان شرکت کننده در این پژوهش و کلیه مسئولین و عوامل ذیربط که در انجام این پژوهش، پژوهشگران را یاری نمودند تشکر و قدردانی می‌گردد.

بدین وسیله نویسندگان تصریح می‌نمایند که هیچ‌گونه تضاد منافی در خصوص پژوهش حاضر وجود ندارد.

## References

1. Azad N, Anderson HG, Brooks A, Garza O, O'Neil C, Stutz MM, et al. Leadership and management are one and the same. *American journal of pharmaceutical education*. 2017; 81(6):1-5.
2. Amanchukwu RN, Stanley GJ, Ololube NP. A review of leadership theories, principles and styles and their relevance to educational management. *Management*. 2015; 5(1):6-14.
3. Chilgren AA. Managers and the new definition of quality. *Journal of healthcare management*. 2008; 53(4):221-229.
4. Thomas TA. The leadership battlebook: a practical approach to leader self-development. *Military review*. 2006; 86(5):109-112.
5. Kheirgoo M. Conceptualization of desirable commanding from the perspective of the supreme leader: a qualitative study using Grounded theory. *Military management*. 2016; 16(64):26-41. [Persian]
6. Keller J. Military leadership and leaders. *ENDC Proceedings*. 2014; 19:26-45.
7. Kirchner MJ. Veteran as leader: the lived experience with army leader development. [PhD thesis]. Wisconsin, United States: University of Wisconsin-Milwaukee; 2016.
8. Onay M, Dincer H, Gursoy A. emotional intelligence ability of leaders as strategic decision makers: an empirical study on the Turkish Military. *Journal of Economics & Administrative Sciences/Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2011; 13(2):135-153.
9. Khammari M. An investigation of perfect commandship pattern among Golestan province military commanders based on the supreme leader's views. *Golestan police science quarterly Journal*. 2015;1394(22):8-34. [Persian]
10. Karaminia R, Salimi SH, Amini A. Relation between leadership style and organizational culture and commitment in military forces. *Iranian Journal of Military Medicine*. 2010; 12(2):65-70.
11. Asgari N, Kheirandish M, Hoshyar A, Hamedi A. Relationship between military commanders' leadership styles and personnel organizational commitment. *Military management*. 2014; 13(52):69-89. [Persian]
12. Department of the Army. FM 6-22 leader development. Washington, DC; 2015.
13. Michelson CBM. Character development of U.S. Army Leaders: a Laissez Faire Approach. *Military review*. 2013:30-39.
14. Azimi H, Goudarzi G, Ansari M, Pirayesh R, Abdi Zarrin S. Designing a questionnaire for the assessment of job and organizational attitudes of government employees, case study: 80 government organizations in Zanjan Province. *Strategic management thought*. 2011; 5(1):169-200. [Persian]
15. Gross R, Kinnison N. *Psychology for nurses and health professionals*. 2nd ed. Boca Raton: CRC Press; 2014.
16. Motalebi Varakani A. The effect of strategic management of human resource on the performance of Islamic Republic of Iran Navy Employees. *Journal of teaching in marine science*. 2016; 3(5):28-39. [Persian]
17. Hafeznia MR. *An introduction to the research method in humanities*. Tehran: Samt; 2010. [Persian]
18. Boe O, Bang H, Nilsen FA. Experienced military officer's perception of important character strengths. *Procedia - social and behavioral sciences*. 2015; 190:339-345.
19. Farsi Z, Dehghan Nayeri N. Pain and suffering: experiences of health care professionals in the Iran-Iraq War-A content analysis study. *Journal of military medicine*. 2017; 19(3):222-233. [Persian]

## The students' attitude of Aja University of Medical Sciences toward the idealistic management model

Farsi Z<sup>1</sup>, \*Sajadi SA<sup>2</sup>, Dormanesh D<sup>3</sup>, Beheshtifar M<sup>4</sup>

### Abstract

**Background:** Attitude toward management models plays a significant role in the organization's progress and the health of human capital. Since the students of the Aja University of Medical Sciences will play a key role in managing the military health institutes and providing health for army personnel and their families in the future, so this study was conducted to investigate the students' attitude of Aja University of Medical Sciences toward the "Idealistic Management Model".

**Materials and methods:** This descriptive-analytic study was performed in 2017. Totally, 364 students of Aja University of Medical Sciences were recruited by simple random sampling method. A researcher-made questionnaire was used to assess the attitude of subjects towards the "Idealistic Management Model". The content and face validity of the questionnaire were confirmed.

**Results:** The total score of students' attitude toward the "Idealistic Management Model" was  $134.68 \pm 18.27$ . Most of the subjects (64%) had a very favorable attitude toward this model. There was a significant negative correlation between age and educational grade with different dimensions and the total score of the "Idealistic Management Model" ( $p < 0.05$ ). Also, there was a significant difference between the college type and the dimensions of managerial and personality competency ( $p < 0.05$ ). Also, there was a significant difference between the field of study with managerial competency and personality competency with a total score of "Idealistic Management Model" ( $p < 0.05$ ).

**Conclusion:** The students had a very desirable attitude towards the "Idealistic Management Model". More studies to assess the attitude of other students and personnel in other setting are recommended.

**Keywords:** Attitude, Students, Idealistic Management Model

1. Associate professor, Nursing Faculty, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2. Assistant professor, Nursing Faculty, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran  
(\*Corresponding Author)  
arasajadi@yahoo.com

3. Associate professor, Medicine Faculty, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran

4. MSc Nursing Student, Nursing Faculty, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran