



دانشگاه پیام نور تهران
گروه علوم تربیتی مدیریت آموزشی

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی
عنوان: ارزیابی ویژگی های سازمان یادگیرنده در مدیران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی
تهران

استاد راهنما

دکتر محمود اکرامی

استاد مشاور

دکتر زهره اسماعیلی

نگارش

ابراهیم عبدالمهی

شهریور 1391

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

من لم يشكر المخلوق لم يشكر الخالق

سپاس بی کران و ستایش برخاسته از عمق دل و جان به پیشگاه خداوندگاری که سپاس گذاریش
واجب است و آرام بخش جان

تقدیری شایسته و تشکری بایسته از اساتید بزرگوارم :

جناب آقای دکتر محمود اکرامی در سمت استاد راهنمایم

سرکار خانم دکتر زهره اسماعیلی در سمت استاد مشاورم

با تشکر از :

کلیه مدیران بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی تهران که
دقایقی از وقت گرانبهای خود را صرف تکمیل پرسشنامه
نمودند.

چکیده

بیمارستان ها به عنوان مهمترین مراکز ارائه دهنده خدمات بهداشتی و درمانی در سطح کشور در جهت ارتقای سلامتی افراد و اعاده سلامتی به بیماران، نیازمند مدیریت علمی و کارآمد در تمام سطوح است. این مهم بیمارستان های وابسته به دانشگاه های علوم پزشکی را، بادر اختیار داشتن نخبه ترین استادان ودانشجویان با بالاترین رتبه های ورودی، و کادر پزشکی و پرستاری با عالی ترین امکانات و خدمات ممکن، بیش از سایر مراکز آموزشی و درمانی در کانون توجه و مباحثات دامنه دار داخلی و بین المللی قرار داده است (جاکوبز 1991). این پژوهش با هدف ارزیابی بینش مدیریتی مدیران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران در گروه نمونه ای با حجم 261 نفر از مدیران این جامعه پژوهشی اجرا گردید. ابزار پژوهش شامل یک پرسشنامه تعدیل شده شخصیتی 40 سوالی بینش مدیران که توسط بنیاد یاد گیری بینش (1999) تهیه و توسط دکتر هومن (1383) ترجمه و بومی سازی شده است، این تحقیق به منظور پاسخگویی به این پرسش ها اجرا شده است: بینش مدیران از چه عواملی اشباع می شود، بینش مدیران به مفهوم کلی و در هر یک از عوامل آن در جامعه پژوهشی تا چه میزان است، یا عامل های بینش با ویژگی های فردی مدیران رابطه دارد. اعتبار ابزار سنجش به مقدار 0/873 برآورد گردید. برای رواسازی پرسشنامه علاوه بر روایی همگرا و واگرا از تحلیل مؤلفه های اصلی با چرخش واریماکس استفاده شد. نتایج نهایی تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که دترمینان ماتریس همبستگی 0/0000029 عددی غیر صفر، و مقدار KMO برابر 0/798 و نتیجه آزمون کرویت بارتلت 3132/4709 و به لحاظ آماری در سطح کمتر از 0/00001 معنادار است. در آخر 9 عامل استخراج گردید، ضرایب عاملی کلیه عبارت ها بالاتر از 0/3 و 5/53 درصد از واریانس کل بینش مدیران را تبیین می کند. 1- عامل آزادی عمل 2- عامل سر پرستی و نظارت 3- عامل انگیزش 4- عامل مسئولیت پذیری 5- عامل خلاقیت 6- عامل بهره وری 7- عامل شایستگی 8- عامل ارتباطات 9- عامل یادگیری. اجرای مدل t تک نمونه ای نشان داد سطح بینش در جامعه ای که گروه نمونه از آن استخراج شده هم در بینش کلی و هم در عامل های بینش بیش از حد متوسط و بالا است. اجرای مدل همخوانی مجذور کای برای معنادار بودن، و رگرسیون خطی همزمان برای تعیین جهت رابطه نشان داد رابطه معناداری بین بینش مدیران با جنسیت، میزان تحصیلات، شغل، سن و سابقه کار بدست نیامد اما بین بینش و رشته تحصیلی رابطه معنادار وجود دارد، به این صورت که در کارکنان با تحصیلات پرستاری بینش کلی بیش از کارکنان با تحصیلات غیر پرستاری است.

واژه های کلیدی: بینش، بینش مدیران، شایستگی مدیران بر پایه بینش، ابعاد بینش مدیران، روائی سازه بینش.

فهرست مطالب

صفحه	
	فصل یکم : کلیات پژوهش
2	مقدمه پژوهش:
3	بیان مسئله
3	اهمیت پژوهش
4	اهداف پژوهش
4	پرسش های پژوهش
5	تعاریف نظری و عملیاتی متغیرهای پژوهش
7	فصل دوم :بررسی پیشینه پژوهش
9	مقدمه
10	تعاریف بینش
15	ویژگی های بینش
18	کاربرد بینش
25	تیپ های شخصیتی
28	بررسی ضرورت تناسب شخصیت با مشاغل
33	نگرش
35	مدیریت و بینشها
47	خلاصه ای از پایان نامه هایی که در ارتباط با بینش مدیران

51	دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران
	فصل سوم: روش پژوهش
56	روش پژوهش
57	جامعه آماری و گروه نمونه مورد مطالعه
58	روش گرد آوری داده ها
58	ابزار پژوهش
59	اعتبار و روایی ابزار بینش
64	روایی
64	طرح پژوهش و روش توصیف و تحلیل داده ها
64	منطق اساسی روشهای تحلیل عاملی
69	فصل چهارم: یافته های پژوهش
72	توصیف ازمودنی ها
75	اجرای تحلیل مواد پرسشنامه بینش
77	انتقال یا چرخش بارهای عاملی
80	عامل های نه گانه بینش در جامعه پژوهشی
82	مشخصه های مرکزی و پراکندگی متغیرهای نه گانه بینش
84	رتبه بندی عوامل بینش در جامعه مورد مطالعه
85	میزان سطوح بینش و متغیرهای 9 گانه آن

86	رابطه سطوح بینش با ویژگی های فردی کارکنان
	فصل پنجم: بحث و تفسیر
90	مقدمه
90	نتیجه گیری ها
95	محدودیت های پژوهش
96	محدودیت های تحت کنترل محقق
96	پیشنهاد ها
	فهرست منابع
98	منابع فارسی
100	منابع انگلیسی
101	پیوست ها
	فهرست جداول
30	جدول 1 فضای متناسب کار
59	جدول 2- برآوردن هایی اعتبارپرسشنامه بینش افراد گروه نمونه
61	جدول 3- اولین برونداد اجرای تحلیل عاملی (اکتشافی) برای شناسایی عوامل سازنده بینش
68	جدول 4- مشخصه های مرکزی و پراکندگی سن و تجربه خدمتی افراد گروه نمونه
69	جدول شماره 5: توزیع فراوانی جنسیت افراد گروه نمونه
70	جدول 6: توزیع فراوانی تحصیلات افراد گروه نمونه

- 70 جدول 7: توزیع فراوانی شغل افراد گروه نمونه
- 70 جدول 8: توزیع فراوانی رشته تحصیلی گروه نمونه
- 71 جدول 9- اولین برونداد اجرای تحلیل عاملی (اکتشافی) برای شناسایی عوامل سازنده بینش در جامعه مورد مطالعه
- 72 جدول 10: نمایش عامل های نهایی پس از چرخش عامل ها به شیوه واریماکس
- 74 جدول 11- برونداد نهایی عامل های 9 گانه چرخش یافته بینش با شیوه واریماکس
- 76 جدول 12: ارزش ویژه و درصد عامل های بینش
- 77 جدول 13- مشخصه های مرکزی و پراکندگی متغیرهای 9 گانه بینش در گروه نمونه
- 78 جدول 14- رتبه بندی متغیرهای 9 گانه بینش مدیران در جامعه پژوهشی
- 79 جدول 15- نتایج حاصل از اجرای مدل T تک نمونه ای برای تعیین میزان سطوح بینش و متغیرهای 9 گانه آن
- 80 جدول 16: رابطه سطوح بینش با ویژگی های فردی مدیران
- 82 جدول 17- نتایج اجرای مدل رگرسیون همزمان برای تعیین جهت رابطه های معنادار متغیرهای بینش با ویژگی های فردی
- فهرست نمودارها
- 68 نمودار 1 - برای نمایش توزیع فراوانی سن
- 69 نمودار 2 - برای نمایش توزیع فراوانی سابقه کار
- 73 نمودار 3: نمودار سنگریزه برای نمایش عامل های بینش



مقدمه پژوهش

اکنون در قرنی زندگی می کنیم که در اکثر کشورهای جهان تلاش برای صنعتی شدن گسترش سریع شهر نشینی و مهاجرت به چشم می خورد. تغییر عادات و رسوم صنعتی و اتخاذ شیوه های نو برای زندگی از شرایط لازم برای این دگرگونی هاست.

به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری سازمان ها وجه انکار ناپذیر دنیای امروزی را تشکیل می دهند. ماهیت جوامع توسط سازمان ها شکل گرفته و آنها نیز به نوبه خود به وسیله دنیای پیرامون و روابط موجود در آن شکل می گیرند. اگر چه سازمان ها به شکل های مختلف و بر پایه هدف های گوناگون تاسیس و سازماندهی می شود اما بدون تردید تمامی آنها بر پایه تلاش های روانی و جسمانی نیروی انسانی اداره و هدایت میگردند.

از این رو زندگی افراد در جوامع نوین به شدت تحت نفوذ هستی و رفتار سازمان ها قرار دارد و به همین دلیل سعی در شناخت هر چه بیشتر بهتر و علمی تر ماهیت و روابط متقابل آنها و نیروی انسانی را توجیه و ضروری می سازد.

سازمان ها به دلیل در گیر شدن با گروه های مختلف انسانی جهت تحقق اهداف خود با مشکلاتی روبرو شده اند (دولت یار خدادادی 1386). هر سازمانی نیازمند نیروی انسانی متعهد و بصیر است چرا که فقط چنین نیرویی می تواند موجبات اثر بخشی و پیشرفت سازمان را فراهم کند که خود شاخص عمده ای جهت موفقیت سازمان است. (رهنمای رود پستی 1387)

از طرفی نقش و جایگاه اساسی و محوری سازمان ها در رشد و توسعه اجتماعی و فرهنگی کشور ایجاب می نماید که برای حفظ تقویت و پویایی این سازمان ها همواره شرایط و وضعیت آنها را مورد بررسی قرار داده و با کنترل عوامل موثر بر آن روند رو به رشدی را در آن هدایت نمود.

اما این که چگونه این امر مهم را به اجرا در آورد و زندگی سازمانی را بر پایه ارزش ها و موازین انسانی که جوابگوی نیازهای مادی و معنوی اعضا باشد بنیان نهاد کاری بسیار دشوار و وظیفه ای است بس خطیر که نیاز به تجربه، امکانات، تدابیر خاص و شاید از همه مهمتر ابزاری علمی و معتبر دارد. (هومن 1381)

از جمله شرایط مهم و ضروری در این زمینه مطالعه و پرداختن به ویژگی های شخصیتی مدیران و بهبود آن به منظور ارتقای کمی و کیفی عملکرد و کارایی کارکنان است چرا که مدیران در هر نظام اجتماعی بزرگ و کوچک نقشی استراتژیک و سرنوشت ساز بر عهده داشته و به همین دلیل در کشورهای صنعتی پیشرفته سرمایه گذاری های کلان در جهت پرورش و تقویت صفات مثبت مدیریتی انجام می شود.

رفتار امری تصادفی نیست بلکه معلول است و در جهتی میل می کند که فرد آن را باور دارد. بدیهی است که افراد با هم متفاوتند. افرادی که در وضعیت یکسانی قرار می گیرند کارهای مشابهی نخواهند کرد. در هر صورت مدیر باید افراد را

اداره کند. یک مدیر موفق باید مهارت افراد را بالا ببرد و در رابطه با افراد از مهارت بالایی برخوردار باشد. از جمله ویژگی های افراد بینش یا بصیرت آنان است که در کار افراد بسیار تاثیرگذار است. پژوهش حاضر با هدف بررسی بینش مدیریتی مدیران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران اجرا شده است. در این فصل به بیان مسئله، اهداف پژوهش، اهمیت پژوهش و پرسش های پژوهش پرداخته می شود.

بیان مسئله

الگوی انتخاب و انتصاب مدیران در هر سازمان تحت تاثیر اهداف و استراتژی های آن سازمان است. بررسی فرم های تقاضای استخدام در سازمان ها نشان می دهد که روش متداول در به کار گیری کارکنان توجه به عوامل مختلفی همانند جنسیت، تحصیلات و تجربه کاری است. ویژگی سازمان های امروزی: پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت گریزی است. پیچیدگی سازمان ها از سویی و پیشرفت تکنولوژی از سوی دیگر سازمان ها را در آستانه نیازها و انتظارات جدیدی قرار داده است که نه می توان آن ویژگی های مورد نیاز را با متغیرهایی همانند جنسیت، تحصیلات، و تجربه کاری پیش بینی نمود و نه می توان برای اندازه گیری آن به شعور عادی تکیه کرد.

مهارت مدیران در شناسایی رفتار کارکنان و پیش بینی رفتار آنها در موقعیت های گوناگون آنها را در اداره بهتر سازمان ها یاری می بخشد، اگر چه در رابطه با شخصیت افراد، می توان چیزهایی را تعمیم داد ولی باز هم افراد از نظر شخصیتی تفاوت های فاحشی دارند. شخصیت به عنوان جمع کل راه هایی است که یک نفر بدان وسیله در برابر دیگران از خود واکنش نشان می دهد یا بدان وسیله روابط متقابل ایجاد می کند. شخصیت یک انسان بالغ به وسیله دو عامل ارث و محیط تشکیل و با موقعیت های مختلف تعدیل می شود. برای فهم شخصیت افراد شناخت اهم ویژگی های روانشناختی از جمله ادراک، یادگیری، نگرش، انگیزش و بینش ضرورت دارند. تحلیل بعد شخصی رفتار نشان داده است که شخصیت و ویژگی های فردی در تعیین رفتار موثرند. (علاقه بند، 1388)

با توجه به شخصیت افراد میتوان در فرایند استخدام، انتقال و ارتقای آنها بهتر عمل کرد. از آنجایی که ویژگی های شخصیتی باعث ایجاد پارامترهایی برای رفتار افراد می شوند می توان بدین وسیله برای پیش بینی رفتار چار چوبی بدست آورد. آگاهی از شخصیت افراد می تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست های مختلف سازمانی بگمارد که این کار به نوبه خود باعث خواهد شد جا بجایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد.

سازمان می تواند در پی ویژگی های شخصیتی معینی بر آید که متناسب با شغل یا پست مورد نظر است. سپس این ویژگی ها را بیازماید و برای گزینش افراد شایسته تر از آن اطلاعات استفاده کند. از جمله ویژگی های افراد بینش یا بصیرت آنان است. این مفهوم همراه متغیر های ناشناخته دیگر شبکه ای تولید و سازه ای را تبیین می کند که در محصول کار افراد بسیار تاثیر گذار است. (علی، منیره، 1384). آنچه در این پژوهش مد نظر است ارزیابی بینش مدیریتی مدیران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران است.

مسئله اساسی این است که آیا اساسا می توان بینش کارکنان را می توان ارزیابی نمود، آیا می توان کارکنان بصیر را از دیگران تمیز داد و آیا بینش افراد با دیگر ویژگی های آنان ارتباط دارد؟ با توجه به موارد فوق و با توجه به این که اندازه

گیری بینش نقش به سزایی در انتخاب، انتصاب، ارتقاء و آموزش هدفدار کارکنان و مدیران به نحوی که بیشترین سود به سازمان برسد دارد و تا آنجا که پژوهشگر اطلاع دارد تا کنون ابزاری معتبر و روا برای سنجش بینش مدیران در وزارت بهداشت و درمان و بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران منتشر نشده است و به منظور بررسی این که آیا ارتقاء سطح تحصیلی مدیران با بینش آنان ارتباط دارد و این که آیا با افزایش سن و تجربه خدمتی می توان انتظار داشت بینش آنها ارتقاء یابد و بررسی اینکه آیا بینش افراد با دیگر ویژگی های شخصیتی آنان ارتباط دارد یا نه ، از جمله مسائل پژوهش (بررسی بینش مدیریتی مدیران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران) را تشکیل می دهد.

اهمیت پژوهش

یکی از مهمترین عوامل اصلاح و بهبود هر سازمان ، توجه به نیروی انسانی ،مدیران و ویژگی های شخصیتی آنان است که در هر یک از آنان منجر به ارائه عملکرد های متفاوت می شود که مطمئنا در کارایی و اثر بخشی عملکرد سازمانی موثر خواهد بود. آگاهی از آنچه دیگران را بر می انگیزاند و دانستن هدف های آنان، کمک به برقراری ارتباط موثر و درک تفاوت های بین افراد و به طور کلی بهینه سازی روابط فردی می کند.

با توجه به اینکه بینش هر فرد منجر به بروز اعمال و رفتار او می شود لذا اگر ابزاری در دست باشد که بتوان توسط آن بینش مدیران و کارکنان را اندازه گیری نمود پیش بینی رفتارها تا حد زیادی میسر میشود و می توان جهت انتخاب، انتصاب، ارتقاء و آموزش کارکنان و مدیران برنامه ریزی نمود. افرادی که بینش قوی دارند می توانند بینش تمامی افراد سازمان را منسجم کنند. پیتز سنگه معتقد است که با سازگاری بین بینش های فردی و توسعه این بینش ها می توان در ایجاد دیدگاه مشترک قدم برداشت (سرمدی، 1387). بر این اساس ضرورت دارد با انجام پژوهش های مختلف معلوم شود بینش مدیران به چه میزان است ؟ و آیا ارتباطی با جنسیت، تحصیلات، و تجربه کاری آنان دارد؟ و بر پایه توصیه های لازم چه تغییراتی باید صورت پذیرد تا منجر به بهبود عملکرد سازمانی شود.

لذا با توجه به حساسیت پست مدیران و همچنین ضرورت توجه به نیروی انسانی به عنوان مهمترین و ارزنده ترین دارایی سازمان با در دست داشتن یک تست معتبر و روا امکان ارزیابی بینش مدیران و همچنین پژوهش های مرتبط با بینش فراهم می گردد.

اهداف پژوهش

هدف آرمانی این تحقیق بهبود انتخاب و ارتقاء مدیران و کارکنان به منظور بالا بردن کارایی و اثر بخشی آنان در سازمان است. هدف کلی این تحقیق ارزیابی بینش مدیریتی مدیران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران می باشد. اهداف ویژه این تحقیق شامل:

- 1- تعیین عوامل بینش مدیریتی به منظور تقویت سازه بینش مدیران برای انجام پژوهش های بعدی
- 2- بهبود روش انتخاب و انتصاب مدیران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران
- 3- کمک به تحقق اهداف سازمانی در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران
- 4- کمک به بهبود اداره بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران
- 5- تعیین میزان بینش مدیران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران
- 6- تعیین عوامل سازنده بینش مدیریتی در مدیران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران

پرسش های پژوهش

با توجه به کاربردی بودن پژوهش حاضر از ارائه فرضیه صرف نظر و به پرسش های پژوهش اکتفا می گردد:

- 1- بینش مدیران از چه عواملی اشباع می شود؟ (عوامل سازنده بینش مدیریتی کدام است؟)
- 2- رتبه بندی عوامل بینش در جامعه مورد مطالعه کدام است؟
- 3- بینش مدیران به مفهوم کلی و در هر یک از عوامل آن در جامعه پژوهشی تا چه میزان است؟
- 4- آیا عامل های بینش با ویژگیهای فردی مدیران رابطه دارد؟

قلمرو تحقیق:

از نظر موضوعی به تعریف بینش مدیریتی و بررسی آن در مدیران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران پرداخته است.

قلمرو مکانی

تحقیق حاضر بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران است.

قلمرو زمانی:

این تحقیق از اردیبهشت سال 1390 شروع و تا تیر ماه 1391 ادامه داشت .

تعاریف نظری و عملیاتی متغیرهای پژوهش

بینش: در فرهنگ دهخدا معادل قدرت دید ، بینایی ، بصارت و درک اشیا است. در فرهنگ عمید واژه insight معادل بینش ، بصیرت، دانایی، زیرکی و دیدن است. این واژه در فرهنگ وبستر به معنی توانایی دیدن و درک واضح ماهیت درونی چیزها (وبستر 1986) و در فرهنگ آکسفورد به معنای دیدن درک حقیقت افراد و موقعیت ها و در فرهنگ لانگمن به معنی درک واضح یا روشن ناگهانی از چیزی و یا توانایی درک و تشخیص آنچه که افراد و یا موقعیت ها به طور واقعی به آن صورت هستند و در فرهنگ معاصر فارسی توانایی نگریستن به پدیده ها و دریافت رویدادها و تاثیر پذیری و نتیجه گیری از آنها و معادل بصیرت و بینایی و آگاهی ذهنی از وضع و حال چیزی دانسته شده است.

بصیرت: در فرهنگ دهخدا معادل دانایی، زیرکی ، هوشیاری ، دید، بینش، آگاهی و چشم عقل و دل است.

تعریف عملیاتی بینش

در این پژوهش برای ارزیابی و سنجش بینش از پرسش نامه شخصیتی استفاده شده است و نمره بینش آزمودنی ها از طریق یک پرسشنامه شخصیتی با 40 پرسش تعیین می شود که پاسخ هر یک از پرسش ها دارای چهار گزینه : کاملاً مخالفم، نسبتاً مخالفم ، نسبتاً موافقم ، کاملاً موافقم بوده و ارزش گزینه ها به ترتیب 1 ، 2 ، 3 و 4 می باشد .

شخصیت: شخصیت مفهومی است پویا ، که بیانگر رشد و تکامل سیستم روانی شخص است. زمانی که مسئله شخصیت مطرح است به جای توجه به اجزای مختلف تشکیل دهنده شخص به کل مجموعه که چیزی بیش از مجموع اجزای تشکیل دهنده شخص می باشد ، توجه می شود. افراد دارای شخصیت متفاوتی هستند . روانشناسان شکل گیری شخصیت را ناشی از ترکیب ویژگیهای فیزیکی و روانی می دانند که به فرد هویت می بخشد و تعیین کننده سازش فرد با محیطش است . بدین ترتیب بدیهی است که با آگاهی از تئوری های شخصیت می توان رفتار فرد را در سازمان پیش

بینی و آنرا توجیه کرد. (رایبیز، 1381). شخصیت را به عنوان الگوی منحصر به فرد و نسبتاً پایدار، افکار، احساس ها و اعمال نیز تعریف می کنند (هافمن و همکاران).

بیمارستان

بیمارستان نهادی است برای درمان بیماران که در آن انجام مراقبت و درمان از سوی پزشکان، پرستاران و متخصصان انجام می گیرد. بیمارستان ها بر حسب مأموریت و وسعت آن به سطح بندی های مختلف تقسیم شده اند. مهمترین بخش های بیمارستان شامل: داخلی، جراحی، مراقبت های ویژه، اورژانس، اطفال و ارتوپدی هستند.

مدیران بیمارستان: سیستم مدیریتی بیمارستان ها بشکل زیر می باشد:

- 1- **رییس بیمارستان** که در راس سیستم مدیریتی می باشد و عموماً یک پزشک متخصص است.
- 2- **مدیر بیمارستان** که زیر نظر رییس بیمارستان و در رده دوم مدیریتی است و معمولاً یک پزشک متخصص یا عمومی است و در بعضی بیمارستانها مدیر یک پرستار است و یا از تحصیل کرده های رشته مدیریت بیمارستانی جهت پست مدیریت استفاده میشود.
- 3- **مترون یا رییس قسمت پرستاری:** که کارشناس یا کارشناس ارشد پرستاری است و بعد از ریاست نظارت مستقیم یا غیر مستقیم بر تمامی قسمتهای بیمارستان دارد.
- 4- **سوپر وایزر:** که کارشناس یا کارشناس ارشد پرستاری هستند که مسئولیت های مختلف نظارت سازماندهی و هماهنگی بخش ها و قسمت ها را بر عهده دارند.
- 5- **مسئول بخش یا سر پرستار:** که باز هم کارشناس پرستاری یا کارشنا سان ارشد پرستاری هستند و هر کدام مسئولیت یک بخش از بیمارستان را بر عهده دارند مثلاً سر پرستار بخش سی سی یو، سر پرستار بخش جراحی و غیره. لازم به یاد آوری است که قسمت های آزمایشگاه، رادیولوژی، و خدمات نیز رییس یا مسئول مجزا دارند که که زیر نظر مستقیم مدیریت و ریاست بیمارستان و مترون فعالیت می کنند.

ابزار سنجش بینش

این ابزار توسط بنیاد یاد گیری بینش تهیه شده و به مشخص شدن عناصر طیف شخصیتی افراد می کند. این ابزار پژوهش های تجربی را با بهترین عناصر ابزار های دیگر ادغام کرده که ما حاصل آن ابزاری دقیق، قابل فهم و قابل اجرا است. طی 20 سال گذشته (2005) پرسنل بنیاد یاد گیری بینش صد ها هزار نفر در امریکا، کانادا و استرالیا را در زمینه های گوناگون مثل کسب و کار، آموزش، دادگستری، دولت و در همه رده های سنی و تحصیلاتی مورد آزمایش قرار داده اند. نتیجه آزمون برای بیش از 98 درصد از آزمودنی ها مورد قبول بوده است. (بنیاد یاد گیری بینش، 2005)

آزمون: (تست): وسیله ای است استاندارد شده و عینی که برای اندازه گیری نمونه ای از رفتار یا خصوصیات افراد به کار می رود. مقصود از عینی بودن آن است که روش اجرا ، تصحیح ، تعبیر و تفسیر نتایج بر اساس قواعد مشخص و معین صورت می گیرد و نظرات شخصی در آنها اثری ندارد. (هومن 1381)

تیپ: به طبقه بندی مردم در چند گروه گفته می شود که هر یک از این طبقات ویژگیهای خاص خود را دارد و به منظور مشخص نمودن نوع شخصیت افراد ، طبقه بندی های مختلف وجود دارد. (لارنس، ای ، 1933).



مقدمه

مرور پیشینه تحقیق روشی واضح، نظام مند، قابل تجدید برای شناسایی، ارزیابی و تفسیر مطالب ثبت شده توسط پژوهشگران، دانشمندان و متخصصان است. (فینک 1998). بررسی پیشینه تحقیق به شما کمک می کند که کارتان را در رابطه با آنچه پیش از آن انجام شده محک بزنید و به دیگران فرصت مقایسه آنها را بدهید و چهار چوبی برای پژوهش های بیشتر ایجاد کنید. هر مطالعه ضمن آنکه مبتنی بر مطالعات قبلی است خود نیز مقدمه ای برای مطالعات بعدی است. (لورن بلکستر ترجمه دکتر ابراهیم زاده ؛ 1387) در هر پژوهش لازم است تا تفکر و تعمقی را که قبلاً درباره پژوهش صورت گرفته است بررسی کرد و سپس طرح مطالعه تازه را به گونه ای ریخت که با مطالعات پیشین ارتباط داشته باشد. بررسی دقیق مطالعات عمده در یک زمینه مورد علاقه می تواند از لحاظ تشخیص مدل مناسب برای تحلیل داده ها، کمک به تفسیر یافته های پیشین، انتخاب بین توضیحات و توجیحات متفاوت، یا نشان دادن کاربردهای مفید نیز رهنمودهای با ارزشی در اختیار پژوهشگر قرار داده همپوشی ها، تنگناها و شکاف های موجود در یک زمینه خاص را روشن سازد. بدین منظور تعاریف مهم بینش ارائه خواهد شد، ویژگی ها و کاربرد بینش توضیح داده خواهد شد و بینش های مدیریتی مورد بحث قرار خواهد گرفت، همچنین به بینش شخصیت و تیپ های شخصیتی نیز پرداخته خواهد شد. با توجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش را مدیران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران تشکیل می دهد قبل از شروع ذکر نکات زیر لازم به نظر میرسد:

نقش مهم بخش بهداشت و درمان در ارتقاء شاخص های مختلف اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی کشورها، سازمان های درگیر در این امر را بر این باور داشته که با بازنگری اساسی در شیوه های مدیریت سلامت، بیش از پیش در جهت اجرای کارآمدترین روش ها در به کارگیری منابع محدود موجود و تامین سلامت آحاد جامعه مصمم گردند. امروزه به خوبی نشان داده شده است که مهم ترین مولفه های مدیریت منابع سازمانی آنهاپی هستند که به نحوی با سرمایه های انسانی مرتبط می شود، این مسائل باعث شده است که در سال های اخیر رویکردهای متفاوت مدیریت سازمانی و به خصوص مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گیرد.

بیمارستان ها به عنوان مهمترین مراکز ارائه دهنده خدمات بهداشتی و درمانی در سطح کشور در جهت ارتقای سلامتی افراد و اعاده سلامتی به بیماران، نیازمند مدیریت علمی و کارآمد در تمام سطوح می باشد. بیمارستان ها تقریباً بین 50-80 درصد هزینه کل بخش بهداشت و درمان را به مصرف رسانده و سهم بزرگی از پرسنل تحصیل کرده در بالاترین سطح را در اختیار خود قرار داده اند (چاکوبز 1991). بیمارستان ها و مراکز بهداشتی

و درمانی همانند یک واحد صنعتی متشکل از عوامل تولید، یعنی سرمایه و نیروی انسانی، تکنولوژی و تجهیزات در جهت تولید محصولی به نام سلامت برای انسان ها گام برمی دارند و از طرفی نقش بسیار مهم و ارزنده ای در امر آموزش چه برای عموم مردم و چه برای قشر عظیمی از دانشجویان رشته های مختلف

پزشکی و پیراپزشکی دارند و در این میان نقش مدیریت به گونه ای بارز مطرح می شود. وزارت بهداشت نیز در جهت تقویت روند اطلاعات و ظرفیت سازی مناسب برای استقرار اهداف مهم اصلاحی بخش سلامت، مسئله توسعه مدیریت و توسعه سازمانی را مورد توجه قرار داده و اصلاح ساختار مدیریتی و اقتصادی بیمارستان های وابسته به دانشگاه های علوم پزشکی را در اولویت برنامه های خود قرار داده است. (براتی و دیگران، فصلنامه مدیریت سلامت پاییز 1385). نظر به اینکه کمبود منابع اعم از نیروی انسانی ماهر و لوازم و تجهیزات گران قیمت، افزایش ارائه خدمات بهداشتی و درمانی را با محدودیت روبه رو می سازد، لذا بهترین راه حل بکارگیری صحیح و منطقی منابع موجود می باشد که انجام آن تنها با اعمال مدیریت علمی و کارآمد و ارزیابی منطقی از بازده حاصله میسر می شود. (سلمانزاده، فصلنامه مدیریت 1378). از جمله شرایط مهم و ضروری در این زمینه مطالعه و پرداختن به ویژگی های شخصیتی مدیران است چراکه مدیران در هر نظام و سازمانی نقشی استراتژیک و سرنوشت ساز بر عهده دارند. از طرفی بحث بینش و بینش مدیریتی مبحثی جدید ولی بسیار مهم است که با بررسی و پرداختن به آن می توان به بالا بردن کارایی سازمان ها از طریق انتخاب صحیح افراد و بالاخص مدیران، کمک کرد.

تعاریف بینش (بصیرت)¹

در فرهنگ دهخدا بینش معادل قدرت دید، بینایی و بصارت و درک اشیا است. و بصیرت به دانایی، زیرکی، هوشیاری، بینش، آگاهی، چشم خرد معنی شده است. در فرهنگ عمید واژه Insight معادل بینش، بصیرت، دانایی، زیرکی و دیدن است. این واژه در فرهنگ و بستر به معنی توانایی دیدن و درک کردن واضح ماهیت درونی چیزها، در فرهنگ آکسفورد: به معنای توانایی دیدن و درک حقیقت افراد و موقعیتها و در فرهنگ لانگمن به معنی درک واضح یا روشن ناگهانی از چیزی (بخصوص چیزی پیچیده) و یا توانایی درک و تشخیص آنچه که افراد و یا موقعیتها به طور واقعی به آن صورت هستند و در فرهنگ معاصر فارسی توانایی نگرستن به پدیده ها و دریافت رویدادها و تاثیرپذیری و نتیجه گیری از آنها و معادل بصیرت و آگاهی ذهنی از وضع و حال چیزی دانسته شده است. بررسی تعاریف موجود بینش و مسائل مربوط به آن، نشانگر فقدان آگاهی و وضوح در این تعاریف و در مرحله بعد پیشنهاد آنچه در یک تعریف درست از مسئله بینش و ابزار رسیدن به آن لازم است می باشد. روشن است که برای پیشرفت در این حوزه یک بررسی اجمالی از اینکه: 1- بینش

¹ Insight

² Gestal

چیست؟ 2- چه چیزی مسئله بینشی را تداوم می دهد؟ و 3- چگونه می توانیم مسئله بینشی را ایجاد نمائیم؟ ، لازم می باشد.

پدیده بینش در ابتدا توسط روانشناسان گشتالت^۲ در اوایل قرن بیستم ارائه شد در این تئوری فکری بینش به عنوان یافتن ناگهانی یک راه حل برای مسئله خاصی تعریف می شود که می تواند به تجدید ساختار موفقیت آمیز مسئله نسبت داده می شود. بهرحال، بدون وجود یک تعریف کاربردی از این تجدید ساختار، نه تعریف مفیدی از این پدیده ارائه شده و نه توضیح در خصوص آنچه این پدیده ایجاد می نماید، آسانتر شده است و گرچه بعضی از روانشناسان هنوز هم واژه بینش را کاملاً بی معنا می دانند، با این وجود تلاش برای ارائه تعریفی از این پدیده از آن زمان هنوز ادامه دارد. یک تعریف مناسب بینش می باید ابداع مسائل بینشی در وضعیت واقعی و قابل پیش بینی را ممکن سازد. کهلر^۳ (1959) بینش را اینگونه تعریف می کند که بینش به این واقعیت اشاره می کند که وقتی ما از یک رابطه آگاه می شویم این رابطه به صورت مجزا تجزیه نمی شود، بلکه به عنوان نتیجه ای که از ویژگیهای شیء مورد نظر ناشی می گردد، تجربه می شود(عجملو 1384).

نظریه مفید دیگری که به تازگی از مکتوبات موجود در این حیطه استخراج شده است، نظریه ساده ای است که در عین حال به سبب کاربردی بودنش شایان تقدیر است تعریف ریچارد مه یر^۴ (1995) مبنی بر اینکه بینش حرکت ناگهانی از یک حالت ندانستن چگونگی حل مسئله به وضعیت رسیدن به دانایی چگونگی حل مسئله می باشد، نقطه خوبی برای شروع است.(به نقل از عجملو 1384). نظریه ریچارد مه یر در خصوص بینش، این پدیده را اینگونه تعریف می نماید:

1. تکمیل یک طرح

2. سازماندهی مجدد اطلاعات بصری

3. فرمول سازی مجدد یک مسئله

4. غلبه به یک مانع ذهنی و یا

5. یافتن تشابهات موجود در یک مسئله.

نظریه اول که تکمیل یک طرح را مطرح می کند به عنوان پر کننده خلاء موجود در مجموعه ای از اطلاعات هماهنگ در نظر گرفته می شود. مه یر معتقد است از آنجا که این تعریف نیازمند درک این مطلب است که یک طرح چیست و چگونه تکمیل می شود، تنها کمک اندکی به تعریف بینش کرده و از کمک به دسته بندی مسائل بینشی ناتوان است. او می گوید: نظریه دوم، یعنی اینکه بینش سازماندهی مجدد اطلاعات بصری است کمی بهتر است، در مورد مسائل بصری خاص، توزیع اجزای تشکیل دهنده مسئله مورد نظر است. به هر حال این امر در بر گیرنده این فرضیه است که اجزای یک مسئله می توانند در نخستین گام سازماندهی

kohler3

Richard mayer4