

بررسی رابطه بین خویشتن‌شناسی مدیران و سلامت اداری ومالی (مطالعه موردی: ادارات دولتی شهرستان ملکان)

سیما رشیدیان^۱، فرهاد نژادایرانی^۲

چکیده

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۲/۱۹

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۴/۲۵

سازمان‌ها رکن اصلی اجتماع را تشکیل می‌دهند و آنچه باعث رشد و بالندگی و یا مرگ سازمان‌ها خواهد شد، مدیریت است. وظیفه مدیر حرکت سازمان از وضع موجود به سوی وضع مطلوب است. هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین خویشتن‌شناسی مدیران و سلامت اداری و مالی در ادارات دولتی شهرستان ملکان می‌باشد. جامعه آماری مشتمل بر ۵۹ نفر از مدیران و ۴۷۰ نفر از کارمندان ادارات دولتی شهرستان ملکان می‌باشد. نمونه آماری مدیران از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به تعداد ۵۰ نفر و نمونه آماری کارمندان از طریق ز تصادفی طبقه‌ای به تعداد ۲۱۱ نفر انتخاب شدند. برای تعیین خویشتن‌شناسی مدیران و سلامت اداری و مالی از پرسشنامه محقق ساخته بر اساس مقیاس ۵درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. برای آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و از آزمون فریدمن برای اولویت بندی متغیرها استفاده شده است. با توجه به یافته‌های تحقیق، همه فرضیه‌های تحقیق مورد تایید قرار گرفته؛ به این ترتیب که در رابطه بین خویشتن‌شناسی مدیران و سلامت اداری و مالی در ادارات دولتی شهرستان ملکان رابطه وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: خویشتن‌شناسی، خودآگاهی، عزت نفس، ریسک پذیری، سلامت اداری و مالی

طبقه‌بندی موضوعی: G39

^۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات آذربایجان شرقی، دانشگاه آزاد اسلامی،

(rashidian.sima@yahoo.com)

^۲ استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، (نویسنده مسئول)، (farhadirani90@yahoo.com)

مقدمه

سازمان‌های جهان پیچیده‌اند و باید توانایی تطابق با دگرگونی‌های مداوم را برای رسیدن به موفقیت داشته باشند. گسترش روز افزون علوم، فنون و پیچیده‌تر شدن شرایط اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جامعه، مطرح شدن اندیشه‌های نو و گوناگون، عدم اطمینان محیطی، عدم قطعیت، تغییرات و چالش‌های زیاد دنیا ایجاب می‌کند که سازمان‌ها خود را به فنون و استراتژی‌های لازم مجهز سازند و بتوانند با تحولات سریع خود را منطبق ساخته و به موقع به محرک‌های محیطی پاسخ داده و با کسب دانش و آگاهی‌های گسترده به شکل پویا و زنده در حوزه بهسازی و توسعه سازمانی به حیات خود ادامه دهند. امروزه اداره چنین سازمان‌هایی به عنوان بزرگترین چالش مدیریت مطرح می‌گردد (حیدری و دیگران، ۱۳۹۰). نظام اداری و مالی به ویژه سرمایه انسانی در سازمان‌ها نقش بسیار مهمی در توسعه کشور دارد و می‌تواند فرآیند توسعه کشور را از نظر عدالت تسریع کند و یک نظام سالم، پاک و چالاک را ارائه دهد. به هر حال سلامت اداری و مالی، آرمانی در نظام اداری است که نقطه مطلوب آن یک نظام ارزشی را می‌طلبد. باید به نقطه‌ای برسیم که مردم کاملاً نسبت به نظام اداری و مالی اعتماد داشته باشند و نظام اداری و مالی هم در خدمت مردم باشد. و آنچه باعث رشد و بالندگی ویا مرگ سازمان‌ها خواهد شد مدیریت باشد (ملکی، ۱۳۹۱).

وظیفه اساسی مدیران در تمام سطوح حفظ محیطی است که افراد بتوانند با یکدیگر کار کرده و به هدف‌های از پیش تعیین شده دست یابند. در این راستا مدیران باید اثرات گرایش‌ها و عادات خود را روی دیگران تحلیل نمایند تا بتوانند آنهایی را که موجب دریافت عکس‌العمل منفی می‌شود حذف نمایند. بنابراین باید خودشناسی را آموخته و بر خویشن مسلط باشند (کونتز و دیگران، ۱۳۸۴).

امروزه فساد اقتصادی یکی از بزرگترین چالش‌های کشورهای و یکی از موانع بزرگ بر سر راه توسعه پایدار است. اگر چه تأثیر آن در تمام سطوح جامعه خواهد بود، اما بر بخش‌های فرو دست جامعه تأثیر به مراتب زیان‌بارتری خواهد داشت. فساد اقتصادی مانع رشد اقتصادی شده و آثار منفی قابل توجهی بر رقابت آزاد و با ثبات ثبات خواهد شد و از سوی دیگر سلامت نظام مالی، رقابت در بخش خصوصی را به همراه خواهد داشت. از طرفی رشد و توسعه قوانین حاکم بر اداره بنگاه‌های تجاری سبب می‌شود تا شرکت‌ها به صورت جدی مبارزه با فساد را در دستور

کار خود قرار داده تا بوسیله افزایش استفاده از ابزارهای کنترل درون سازمانی، شهرت و اعتبار خود و همچنین منافع سهامدارانشان را حفظ نمایند و از این امر به عنوان گواهی بر مدیریت سلامت اداری و مالی بهره ببرند؛ زیرا زیر بنای هرگونه حرکت به سوی رشد و توسعه سازمانی و بهبود فرایند کار در سازمان، شناخت دقیق وضعیت موجود، تشخیص نقاط قوت و ضعف و سپس طرح برنامه‌های سنجیده برای اصلاح جریان امور است و از سوی دیگر رفتار صحیح مدیر در سازمان بستگی به شناخت خود و نحوه ادراک کارکنان که متأثر از ویژگی آنهاست، خواهد داشت (فرزایمی خواه و دیگران، ۱۳۸۶).

ادبیات و چارچوب نظری پژوهش

خویشتن شناسی مدیران

خویشتن شناسی به ما کمک می‌کند تا ضمن آگاه شدن از ویژگی‌ها و خصوصیات خود، نقاط ضعف، نقاط قوت و توانمندی‌ها، ترس‌ها و نگرانی‌های خود را بشناسیم. خودشناسی و آگاهی از خویشتن به ما می‌آموزد که در چه شرایطی تحت فشار روانی قرار می‌گیریم و در چه شرایطی می‌توانیم به شکل مؤثر و مطلوب رفتار نماییم. خودشناسی پیش نیاز روابط مؤثر اجتماعی و بین فردی است. انسان در اثر ارتباط متقابل با محیط و دیگران به یک ذهنیت و تصور از خویشتن می‌رسد که روانشناسان به آن «مفهوم خود» یا خویشتن شناسی می‌گویند (شفیع آبادی، ۱۳۷۵). یکی از قابلیت‌های مدیریتی، که امروزه اهمیت روزافزون یافته، مهارت‌های رهبری است که مدیران با تکیه بر آن می‌توانند از ظرفیت‌های نهفته کارکنان پیش از پیش بهره گیرند و این ممکن نخواهد بود مگر با درک پیچیدگی‌های موجود در رفتار و واکنش‌های آدمی، بویژه با توجه به اینکه شناخت خویشتن، سرمایه ذی قیمتی برای شناخت دیگران و ارتقاء مهارت‌های رهبری مدیران به شمار می‌آید (کمرن و دیگران، ۱۳۸۲).

به نظر راجرز خویشتن شناسی جزء محوری در شخصیت انسان و تعادل شخصی است. راجرز خویشتن را به صورت یک محصول اجتماعی که خارج از روابط بین شخصی رشد می‌کند و برای ثبات می‌کوشد تشریح می‌کند. جنبه دیگر خویشتن، خویشتن آرمانی است، یعنی آن تصویری که می‌خواهیم باشیم. بنابراین هر چه خویشتن آرمانی به خویشتن واقعی نزدیک تر باشد، اضطراب بالقوه کاهش می‌یابد و فرد راضی تر و خطر پذیرتر خواهد بود. در فرایند تحقق خود، اساسی ترین نیروی برانگیزنده رفتار آدمی، بنظر راجرز خودشکوفایی است و آن گرایش و تمایل

به تحقق بخشیدن، شکوفا ساختن و بالفعل نمودن استعدادها و نیروی بالقوه می‌باشد. این تمایل به تحقق "خود" موجب افزایش خود مختاری و خودکفایی برای خلاق بودن، بقا و عزت نفس و خودنظمی و خودمدیریتی می‌شود. از دیدگاه راجرز، فرد نه تنها تمایلی به حفظ خود و ارتقای خود، بلکه نیاز به تحقق خویش و خودآگاهی دارد. به عبارتی خواهان آن است که خویش را در جهت، تمامیت، وحدت، کمال و خود مختاری سوق دهد. راجرز قویاً معتقد است که انسان‌ها قابل اعتماد، بادرایت، قادر به خود شناسی و خود گردانی، قادر به ایجاد کردن تغییرات سازنده و قادر به هدایت کردن زندگی ثمربخش و کارآمد هستند (شفیع آبادی، ۱۳۷۵).

خویش‌شناسی، روشی است که در آن شخص خود را در می‌یابد، می‌تواند به مقوله‌هایی مانند خویش‌شناسی شخصی (حقایق یا نظرات شخصی درباره خود) خویش‌شناسی اجتماعی (درک شخصی در مورد اینکه دیگران چگونه به او نگاه می‌کنند) و آرمان‌های شخصی (چه یا چگونه دوست دارم باشم) تقسیم نماید. از سوی دیگر امروزه هر ملتی درصدد ایجاد جامعه‌ای است که ضمن رشد و توسعه در همه ابعاد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، قادر باشد بین ساختارهای جدید که فعال هستند و کارایی بالا و اثربخش دارند و فرهنگ و سنت جامعه خود هماهنگی ایجاد نمایند. برای ایجاد چنین جامعه‌ای وجود سازمان‌های سالم ضرورت می‌یابد (فرزانی خواه و دیگران، ۱۳۸۶).

سلامت اداری و مالی

در دنیای کنونی به علت گسترش و توسعه ابزارها و وسایل ارتباط جمعی افزایش سرعت حرکت به سمت جهانی شدن اقتصاد ملی، دلبستگی پیش از پیش کشورها به همدیگر و کاهش قلمرو و اقتدار حاکمیت ملی و سیر فرسایشی آن در حوزه‌های مختلف اقتصاد، سیاست و فرهنگ روز به روز بر اهمیت و حساسیت مبارزه با فساد مالی و اداری افزود می‌شود. به طوری که سازمان‌های مهم بین‌المللی نظیر سازمان ملل متحد، بانک جهانی، سازمان شفافیت بین‌الملل و اتحادیه اروپا مبارزه با آن را توصیه کرده‌اند. بیشتر کشورهای پیشرفته و اتحادیه اروپا به طور کلی یکی از شاخص‌های دولت خوب را مبارزه با فساد مالی می‌دانند و در دین اسلام هم موضوع مبارزه با فساد مالی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. ارتقاء سلامت نظام اداری و مالی و مقابله با فساد اصلی‌ترین پایه استحکام دولت در جهت پیشبرد اهداف و برنامه هاست. برابر ماده ۲۸ قانون "ارتقاء سلامت اداری و مالی" شورای دستگاه‌های نظارتی کشور

شاخص‌های اندازه‌گیری میزان سلامت اداری و مالی را تعیین و بر این اساس ارائه نموده است:
 ۱. شفافیت، ۲. نظارت و کنترل داخلی، ۳. پاسخگویی، ۴. انضباط اداری و مالی، ۵. آموزش، ۶. شایسته‌سالاری، ۷. قانون‌گرایی، ۸. استقرار توسعه سامانه‌های الکترونیکی، ۹. الگوی مصرف و بهره‌وری، از شاخص‌های نه‌گانه اندازه‌گیری سلامت نظام اداری و مالی می‌باشد. (خبره، ۱۳۹۲)

پیشینه پژوهش

کمتر تحقیقی در ارتباط با این موضوع پرداخته شده است و پژوهش حاضر برای اولین بار است که به این موضوع، «بررسی رابطه بین خویشتن‌مدیران و سلامت اداری و مالی» می‌پردازد. ماتئومیلز (۱۹۶۱) یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می‌کند که نه فقط در محیط پایدار می‌ماند، بلکه در دراز مدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی‌های لازم را برای بقاء خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (علاقه‌بند، ۱۳۷۸).

فرنچ و کاپلان (۱۹۷۳) در تحقیقات خود با بررسی رابطه سلامت سازمانی با خشنودی شغلی نشان داده‌اند که هرچه سازمان نا سالم و مشارکت کارکنان در آن کمتر باشد، خشنودی شغلی پایین و احتمال مبتلا شدن فرد به بیماری جسمی و روانی بیشتر می‌شود (ساعدی و دیگران، ۱۳۸۹).

بگلی و کزجکا (۱۹۹۳) نیز در تحقیق خود دریافتند که بین خشنودی شغلی و سلامت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد (بگلی و کزجکا، ۱۹۹۳).

نایلر و همکارانش (۱۹۹۸) در تحقیق خود دریافتند، افرادی که خویشتن‌شناسی مثبت دارند، انواع خطاها یا تحریفات تقویت‌کننده خویشتن‌شناسی را به ویژه زمانی که با یک تهدید واقعی یا خیالی نسبت به خودشناسی فردی خود مواجه باشند از خود نشان می‌دهند (نیستانی و منفردی راز، ۱۳۸۸).

فیتنس (۲۰۰۳) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسید که هر قدر یک سازمان جو سالمی داشته باشد، یعنی در مبادله اطلاعات قابل اعتماد باشد و همچنین دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات و دارای یگانگی باشد و نسبت به اهداف خود تعهد داشته باشد، کارکنان آن سازمان نیز به همان میزان از خشنودی شغلی بهره می‌گیرند (فیتنس، ۲۰۰۳).

رین و کونینگهام (۲۰۰۸) در پژوهشی تحت عنوان «درستی و اعتبار استفاده از ابزارهای خویشتن‌شناسی توسط دانشجویان با توانایی بالا» به این نتیجه رسیدند که دانشجویان با توانایی

بالا از خویششن‌شناسایی بالایی برخوردارند و در سازگاری میانه رو هستند (نیستانی و منفردی راز، ۱۳۸۸).

حاجی کرمان در سال (۱۳۸۴) در تحقیقی به بررسی «رابطه خویششن‌شناسی مدیران با مهارت مدیریت زمان» پرداخته است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد هر چه مدیران خویششن‌شناسی بهتری داشته باشند، در مهارت‌های تعیین اهداف، برنامه ریزی عملیاتی، تفویض اختیار و ارتباطات موفق‌تر و موثرتر عمل می‌کنند (نیستانی و منفردی راز، ۱۳۸۸).

قدوس (۱۳۸۵) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین خویششن‌شناسی مدیران و سبک رهبری آنان پرداخته است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که مدیران و رهبرانی که درجه بالایی از خویششن‌شناسی دارند، با خود و دیگران صادق هستند و می‌دانند که چگونه احساسات بر آنها، سایر مردم و عملکرد شغلی آنان تاثیر می‌گذارد (فرزانی خواه و همکاران، ۱۳۸۶).

هاشم زاده و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین خویششن‌شناسی مدیران و سلامت سازمانی در مدارس پرداخته‌اند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بین ابعاد خویششن‌شناسی مدیران و ابعاد سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (فرزانی خواه و همکاران، ۱۳۸۶).

غلامی و دیگران در سال (۱۳۸۶) به بررسی «رابطه بین انگیزش و پیشرفت، خویششن‌شناسی و اجراء علم» پرداختند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد، دانش آموزانی که دارای خویششن‌شناسی بالایی هستند انتظارات آنها در رابطه با ادامه تحصیل و پیشرفت آکادمیک با دانش آموزانی که خویششن‌شناسی پایینی دارند متفاوت است (نیستانی و منفردی راز، ۱۳۸۸).

فرزانی خواه و همکاران، در سال (۱۳۸۶) به بررسی رابطه بین خویششن‌شناسی مدیران و سلامت سازمانی پرداخته‌اند. با توجه به مطالعات محقق و نتایج حاصل از پژوهش هر اندازه میزان آگاهی مدیر و شناخت آنها نسبت به خود افزایش یابد همین شناخت باعث افزایش تفکر منطقی و استفاده مناسب از استراتژی‌های مدیریت می‌گردد. هر اندازه مدیر رفتار خود را متناسب وضعیت خاص و با نیازهای زیر دستانش انطباق پذیر سازد به همان اندازه در سلامت سازمان موثر خواهد بود (فرزانی خواه و همکاران، ۱۳۸۶).

محمدی (۱۳۸۷) در تحقیق خود به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در معلمان مدارس دوره متوسطه استان کردستان از دیدگاه دبیران پرداخت. یافته‌های پژوهشی این تحقیق با نمونه ۴۱۰ نفر و با استفاده از تحلیل آماری پیرسون نشان داد که میان کیفیت زندگی

کاری و سلامت سازمانی در مدارس دوره متوسطه استان کردستان با $t=0/84$ ، $P<0/001$ ، مثبت و معناداری وجود دارد (محمدی، ۱۳۸۷).

شیخی (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، نشان داد که بین ابعاد سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی رابطه معناداری وجود دارد و می‌توان چنین نتیجه گرفت که سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، از یک سو تحت تأثیر مبانی هستی‌شناختی و انسان‌شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی است و از سوی دیگر تحت تأثیر عوامل سه‌گانه ارزشی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی است. از این رو، اعمال سه نوع اصلاحات بینشی و اعتقادی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی ضروری است (شیخی، ۱۳۹۰).

ملکی (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان بررسی تأثیر سلامت اداری بر رضایت شغلی کارکنان در کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی به این نتیجه رسید که از آن جا که ضریب همبستگی بین ۰ و ۱ به دست آمده است، بنابراین می‌توان گفت که همبستگی مستقیم است. به عبارتی با افزایش عوامل اقتصادی، رضایت در کارکنان نیز افزایش می‌یابد (ملکی، ۱۳۹۱).

فرضیه‌های پژوهش

با تعمق در پژوهش‌های انجام شده در دنیا جهت پاسخگویی به پرسش‌های مطرح شده و دستیابی به هدف پژوهش، فرضیه‌های زیر تدوین شده است. ابعاد خویشن شناسی بر اساس نظریه شخصیت راجرز در چهار بعد (خودآگاهی، ریسک پذیری، عزت نفس، خودشکوفایی) می‌باشد (راجرز، ۱۹۸۱).

هدف اصلی این پژوهش افزایش سلامت اداری و مالی از طریق افزایش خویشن شناسی مدیران در سازمان‌های دولتی شهرستان ملکان است.

الف) فرضیه اصلی:

بین خویشن شناسی مدیران و سلامت اداری و مالی در ادارات دولتی شهرستان ملکان رابطه معناداری وجود دارد.

ب) فرضیه‌های فرعی:

۱- بین خودآگاهی مدیران و سلامت اداری و مالی در ادارات دولتی شهرستان ملکان رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین عزت نفس مدیران و سلامت اداری و مالی در ادارات دولتی شهرستان ملکان رابطه معناداری وجود دارد.

۳- بین خودشکوفایی مدیران و سلامت اداری و مالی در ادارات دولتی شهرستان ملکان رابطه معناداری وجود دارد.

۴- بین ریسک پذیری مدیران و سلامت اداری و مالی در ادارات دولتی شهرستان ملکان رابطه معناداری وجود دارد.

جامعه آماری، نمونه آماری و قلمرو زمانی تحقیق

جامعه آماری تحقیق حاضر ادارات دولتی شهرستان ملکان به تعداد ۲۲ اداره می باشد.

نگاره (۱): لیست ادارات انتخابی در تحقیق

ردیف	نام اداره	تعداد کارکنان	ردیف	نام اداره	تعداد کارکنان
۱	آموزش و پرورش	۶۰	۱۲	پست	۱۵
۲	امور آب	۲۰	۱۳	تامین اجتماعی	۱۵
۳	امور آب و فاضلاب	۳۰	۱۴	تعاون روستایی	۱۰
۴	امور مالیاتی	۱۵	۱۵	ثبت احوال	۱۰
۵	بانک تجارت	۱۰	۱۶	ثبت اسناد	۱۵
۶	بانک سپه	۱۵	۱۷	جهاد کشاورزی	۴۰
۷	بانک رفاه کارگران	۱۰	۱۸	دانشگاه پیام نور	۲۰
۸	بانک صادرات	۱۰	۱۹	دانشگاه آزاد	۳۰
۹	بانک کشاورزی	۲۰	۲۰	دادگستری	۴۰
۱۰	بانک ملی	۲۵	۲۱	شبکه بهداشت و درمان	۶۰
۱۱	بانک ملت	۱۰	۲۲	شهرداری	۴۰
				جمع کل کارکنان	۵۲۰

جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق کارکنان (مدیران و کارمندان) ادارات دولتی شهرستان ملکان طبق اطلاعات ارائه شده از سوی فرمانداری شهرستان ملکان به تعداد ۵۹ نفر مدیران و ۴۷۰ نفر کارمندان می باشد. در نتیجه جامعه آماری تحقیق ۵۲۰ نفر می باشد.

- روش نمونه گیری در تحقیق حاضر برای مدیران از نوع نمونه گیری تصادفی ساده و برای کارمندان از نوع نمونه گیری تصادفی طبقه ای می باشد. همچنین با توجه به تعداد جامعه آماری

که حدوداً ۵۹ نفر مدیران و ۴۷۰ نفر کارمندان می‌باشد، ترجیحاً از فرمول کوکران برای تعیین حجم نمونه استفاده می‌شود.

$$N_{\text{مدیران}} = \frac{59(1.96)^2 0.5 * 0.5}{59(0.05)^2 + (1.96)^2 0.5 * 0.5} \cong 51$$

$$N_{\text{کارمندان}} = \frac{470(1.96)^2 0.5 * 0.5}{470(0.05)^2 + (1.96)^2 0.5 * 0.5} \cong 211$$

با توجه به فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد نمونه بدست آمده برای مدیران و کارمندان به صورت تقریب به تعداد ۵۰ و ۲۱۱ نفر می‌باشد که تعداد ۵۰ پرسشنامه بین مدیران و ۲۱۱ پرسشنامه بین کارمندان دولتی ادارات شهرستان ملکان توزیع شده است.

روش شناسی تحقیق

از دیدگاه طبقه‌بندی تحقیقات بر مبنای هدف، تحقیق حاضر از نوع کاربردی می‌باشد. از لحاظ روش شناسی از نوع تحقیقات همبستگی می‌باشد. در این تحقیق پرسشنامه خویشتن شناسی بر اساس چارچوب نظری شخصیت راجرز و پرسشنامه سلامت اداری و مالی بر اساس چارچوب نظری سازمان بازرسی کل کشور که شورای دستگاه‌های نظارتی کشور ارائه نموده، توسط محقق طراحی شده است. به منظور تأمین روایی (محتوایی) ابزار پرسشنامه، ابتدا سوال‌های مرتبط با تمام متغیرهای پژوهش از طریق همفکری و مشورت با اساتید و تعدادی از مدیران ادارات دولتی ملکان و با توزیع آزمایشی تعدادی از پرسشنامه‌ها به تعداد ۳۰ نفر، برخی نواقص و اشکال‌های آن شناسایی و مورد بازبینی و تعدیل قرار گرفت و از این طریق روایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید مدیران و اساتید واقع شد. پایایی سوالات پرسشنامه بر اساس آزمون آلفای کرونباخ تعیین شده است. که بر اساس مقادیر بدست آمده، پایایی سوالات پرسشنامه برای خویشتن شناسی مدیران ۰/۸۱ و برای سلامت اداری و مالی ۰/۸۷ می‌باشد، لذا سوالات پرسشنامه هادارای پایایی لازم و بالاتر از ۰/۶ هستند. از این رو توصیف و آزمون روابط متغیرها از نظر علمی معتبر است.

با توجه به اینکه متغیرهای تحقیق حاضر از نوع کیفی می‌باشند، ابتدا نرمال یا غیرنرمال بودن جامعه آماری با استفاده از آزمون k-s (kolmogrov-smirnov) معادل فارسی کولموگروف -اسمیرنوف تشخیص داده شده است و توزیع جامعه آماری نرمال بوده است. بنابراین از آزمون

آماري پارامتریک، ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون فرضیه‌ها و از آزمون فریدمن برای اولویت بندی متغیرها استفاده شده است.

متغیر وابسته

در این پژوهش متغیر وابسته سلامت اداری و مالی است؛ ابعاد سلامت اداری و مالی بر اساس نظریه‌ای که در سازمان بازرسی کل کشور توسط شورای دستگاه‌های نظارتی کشور برای ارتقاء سلامت اداری و مالی در ۹ بعد (قانون‌گرایی، آموزش مهارت، شایسته‌سالاری، شفافیت، پاسخگویی، انضباط اداری و مالی، الگوی مصرف و بهره‌وری، نظام نظارت و کنترل داخلی، استقرار و توسعه سامانه‌های الکترونیک) مطرح شده است می‌باشد. (خبره، ۱۳۹۲)

متغیرهای مستقل

متغیر مستقل در این پژوهش خویش‌شناسی مدیران است؛ ابعاد خویش‌شناسی بر اساس نظریه شخصیت راجرز در چهار بعد (خودآگاهی، ریسک‌پذیری، عزت نفس، خودشکوفایی) می‌باشد (راجرز، ۱۹۸۱).

یافته‌های پژوهش

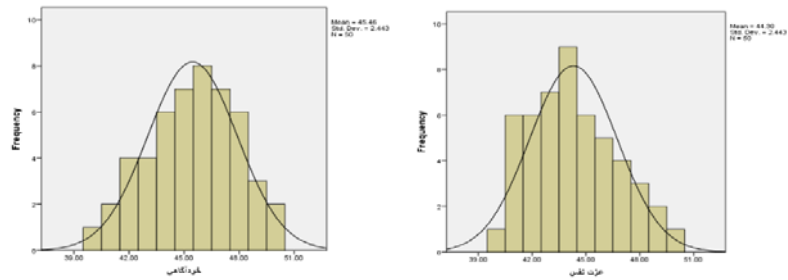
آمار توصیفی

نتایج حاصل از تحلیل توصیفی داده‌ها در نگاره (۲) ارائه شده است.

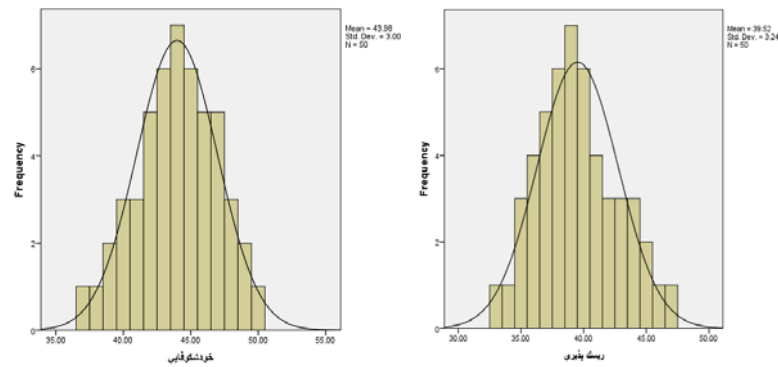
نگاره (۲): تحلیل توصیفی داده‌های تحقیق

متغیر	تعداد مشاهدات	میانگین (متوسط)	انحراف معیار	مینیمم	ماکزیمم	شماره رتبه	کسب‌دهی
خودآگاهی	۵۰	۴۵/۴۶	۲/۴۴	۴۰	۵۰	-۰/۲۰۳	-۰/۵۷۷
عزت نفس	۵۰	۴۴/۳۰	۲/۴۴	۴۰	۵۰	-۰/۳۸۸	-۰/۵۴۴
خودشکوفایی	۵۰	۴۳/۹۸	۳	۳۷	۵۰	-۰/۲۰۷	-۰/۳۹۴
ریسک‌پذیری	۵۰	۳۹/۵۲	۳/۲۴	۳۳	۳۷	۰/۲۹۸	-۰/۴۰۷
سلامت اداری و مالی	۲۱۱	۱۷۷/۴۸	۱۰/۴۲	۱۵۰	۲۰۰	-۰/۳۰۷	-۰/۲۷۸

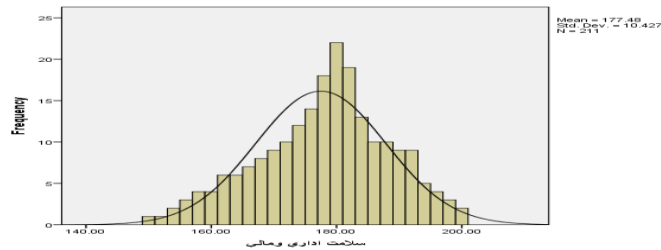
نتایج آماره‌های توصیفی نشان می‌دهد میانگین خودآگاهی مدیران ۴۵/۴۶ می‌باشد، کمترین مقدار برابر ۴۰ و بیشترین مقدار برابر ۵۰ می‌باشد. میانگین سلامت اداری و مالی برابر ۱۷۷/۴۸، کمترین مقدار برابر ۱۵۰ و بیشترین مقدار برابر ۲۰۰ می‌باشد. سایر نتایج در نگاره بالا ارائه شده است و نمودار هیستوگرام هر یک از متغیرها به ترتیب زیر رسم شده است.



نمودار (۱): نمودار هیستوگرام متغیر خودآگاهی و عزت نفس



نمودار (۲): نمودار هیستوگرام متغیر خوشکوفایی و ریسک پذیری



نمودار (۳): نمودار هیستوگرام متغیر سلامت اداری و مالی

بررسی نحوه توزیع داده ها

برای آزمون فرضیه فوق از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده شده است که نتایج در نگاره (۳) ارائه شده است.

نگاره (۳): نتایج آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف

متغیر	آماره Z	سطح معناداری آماره Z
خودآگاهی	۰/۱۰۷	۰/۲۰۰
عزت نفس	۰/۱۲۹	۰/۰۳۷
خودشکوفایی	۰/۰۸۳	۰/۲۰۰
ریسک پذیری	۰/۱۰۴	۰/۲۰۰
سلامت اداری و مالی	۰/۱۶۵	۰/۰۰۲

با توجه به سطوح معنی داری به دست آمده نتیجه می گیریم که متغیرهای خودآگاهی، خودشکوفایی و ریسک پذیری دارای توزیع نرمال می باشد (سطوح معنی داری بزرگتر از ۵٪)؛ اما متغیرهای عزت نفس و سلامت اداری و مالی دارای توزیع غیرنرمال می باشد (سطوح معنی داری کمتر از ۵٪). با توجه به اینکه ضرایب چولگی و کشیدگی متغیرها در حدود ۵٪ و کمتر از آن هستند و تعداد نمونه ها زیاد است و داده های پرت وجود ندارد، می توانیم توزیع داده ها را نرمال فرض کنیم.

نتایج آزمون فرضیه ها

پژوهش حاضر دارای یک فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی می باشد که در این قسمت با استفاده از آزمون پیرسون و از طریق نسخه بیست نرم افزار آماری SPSS به آزمون آنها پرداخته شده است. و با استفاده از آزمون فریدمن فرضیه های پژوهش اولویت بندی شده است.

نگاره (۴): نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون بین خویشتن شناسی مدیران و سلامت اداری

ومالی

ریسک پذیری مدیران	خودشکوفایی مدیران	عزت نفس مدیران	خودآگاهی مدیران	خویشتن شناسی مدیران	متغیر مستقل	
					متغیر وابسته	ضریب همبستگی
-۱۴۶.۰	-۱۷۷.۰	۰/۱۳۷	۰/۱۶۵	۰/۳۹۵	ضریب همبستگی	تلاش اداری و مالی
۰/۰۳۴	۰/۰۱۰	۰/۰۴۶	۰/۰۱۷	۰/۰۱۰	سطح معناداری	
حجم نمونه به ترتیب برای متغیر وابسته و مستقل					۵۰-۲۱۱	

نگاره (۶): نتایج حاصل از آزمون فریدمن برای الویت بندی متغیرها

متغیر مورد بررسی	خود آگاهی مدیران	عزت نفس مدیران	خودشکوفای مدیران	ریسک پذیری مدیران
تعداد	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰
میانگین رتبه	۳/۲۳	۲/۶۷	۲/۹۱	۱/۹۹
کای اسکوار (chi-square)	۷۶/۲۷۹	۷۶/۲۷۹	۷۶/۲۷۹	۷۶/۲۷۹
درجه آزادی	۳	۳	۳	۳
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
وضعیت میانگین رتبه در مقایسه با سایر فرضیه ها	اولویت اول	اولویت سوم	اولویت دوم	اولویت چهارم
تأیید یا رد	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید

نتایج آزمون فرضیه اصلی

بین خویشن شناسی مدیران و سلامت اداری و مالی در ادارات دولتی شهرستان ملکان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتیجه آزمون در نگاره (۵)، آزمون همبستگی پیرسون ($r=0/395$)، و سطح معناداری ($\alpha=0/010$)، می توان گفت که با اطمینان $0/99$ و سطح خطای $0/01$ بین خویشن شناسی مدیران و سلامت اداری و مالی رابطه وجود دارد. از طرفی مقدار این رابطه که برابر با $0/395$ است، به صورت مستقیم و در حد متوسط می باشد.

نتایج آزمون فرضیه فرعی اول

بین خود آگاهی مدیران و سلامت اداری و مالی در ادارات دولتی شهرستان ملکان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتیجه آزمون در نگاره (۵)، همبستگی پیرسون ($r=0/165$)، و سطح معناداری ($\alpha=0/017$) می توان گفت که با اطمینان $0/95$ و سطح خطای $0/05$ بین خود آگاهی مدیران و سلامت اداری و مالی رابطه وجود دارد. از طرفی مقدار این رابطه که برابر با $0/165$ است، به صورت مستقیم (مثبت) و در حد ضعیف می باشد. نتایج رتبه بندی متغیرها با استفاده از آزمون

فریدمن در نگاره (۶)، نشان می‌دهد که خودآگاهی مدیران با میانگین $3/23$ در اولویت اول قرار دارد و با استناد به مقدار آزمون chi-square ($76/279$) می‌توان گفت رتبه‌بندی انجام شده در سطح خطای کوچکتر از $0/01$ درصد معنی دار است.

نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم

بین عزت نفس مدیران و سلامت اداری و مالی در ادارات دولتی شهرستان ملکان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتیجه آزمون درنگاره (۵)، آزمون همبستگی پیرسون ($r=0/137$) و سطح معناداری ($\alpha=0/046$)، می‌توان گفت که با اطمینان $0/95$ و سطح خطای $0/05$ بین عزت نفس مدیران و سلامت اداری و مالی رابطه وجود دارد. از طرفی مقدار این رابطه که برابر با $0/137$ است، به صورت مستقیم (مثبت) و در حد ضعیف می‌باشد. نتایج رتبه‌بندی متغیرها با استفاده از آزمون فریدمن در نگاره (۶)، نشان می‌دهد که عزت نفس مدیران با میانگین $2/67$ در اولویت سوم قرار دارد و با استناد به مقدار آزمون chi-square ($76/279$) می‌توان گفت رتبه‌بندی انجام شده در سطح خطای کوچکتر از $0/01$ درصد معنی دار است.

نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم

بین خودشکوفایی مدیران و سلامت اداری و مالی در ادارات دولتی شهرستان ملکان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتیجه آزمون در نگاره (۵)، آزمون همبستگی پیرسون ($r=-0/177$)، و سطح معناداری ($\alpha=0/010$)، می‌توان گفت که با اطمینان $0/99$ و سطح خطای $0/01$ بین خودشکوفایی مدیران و سلامت اداری و مالی رابطه وجود دارد. از طرفی مقدار این رابطه که برابر با $0/177$ است، به صورت معکوس (منفی) و در حد ضعیف می‌باشد. نتایج رتبه‌بندی متغیرها با استفاده از آزمون فریدمن در نگاره (۶)، نشان می‌دهد که خودشکوفایی مدیران با میانگین $2/91$ در اولویت دوم قرار دارد. با استناد به مقدار آزمون chi-square ($76/279$) می‌توان گفت رتبه‌بندی انجام شده در سطح خطای کوچکتر از $0/01$ درصد معنی دار است.

نتایج آزمون فرضیه فرعی چهارم

بین ریسک پذیری مدیران و سلامت اداری و مالی در ادارات دولتی شهرستان ملکان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتیجه آزمون در نگاره (۵)، آزمون همبستگی پیرسون ($r = -0/146$)، و سطح معناداری ($\alpha = 0/034$)، می توان گفت که با اطمینان $0/95$ و سطح خطای $0/05$ بین ریسک پذیری مدیران و سلامت اداری و مالی رابطه وجود دارد. از طرفی مقدار این رابطه که برابر با $0/146$ است، به صورت معکوس (منفی) و در حد ضعیف می باشد. نتایج رتبه بندی متغیرها با استفاده از آزمون فریدمن در نگاره (۶)، نشان می دهد که ریسک پذیری مدیران با میانگین $1/99$ در اولویت چهارم قرار دارد. با استناد به مقدار آزمون chi-square ($76/279$) می توان گفت رتبه بندی انجام شده در سطح خطای کوچکتر از $0/01$ درصد معنی دار است.

بحث و نتیجه گیری

در تحقیق حاضر به تفصیل رابطه بین خویشن شناسی مدیران و سلامت اداری و مالی مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون و سطح معناداری آن نشان داد که بین خویشن شناسی مدیران و سلامت اداری و مالی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج آزمون فریدمن جهت رتبه بندی متغیرها نشان داد که خود آگاهی مدیران در اولویت اول، خود شکوفایی مدیران در اولویت دوم، عزت نفس مدیران در اولویت سوم و ریسک پذیری مدیران در اولویت چهارم قرار دارد. یعنی با افزایش خویشن شناسی مدیران، می توان سلامت اداری و مالی سازمان ها را افزایش داد. نتایج این تحقیق با یافته های فرزانی خواه و همکاران (۱۳۸۶) همسو می باشد. با توجه به مطالعات این محققان هر اندازه میزان آگاهی مدیر و شناخت آنها نسبت به خود افزایش یابد، همین شناخت باعث افزایش تفکر منطقی و استفاده مناسب از استراتژی های مدیریت می گردد. هر اندازه مدیر رفتار خود را متناسب وضعیت خاص و با نیازهای زیردستان انطباق پذیر سازد، به همان اندازه در سلامت سازمان ها موثر خواهد بود. همچنین نتایج این تحقیق با تحقیقات انجام شده توسط علاقه مند (۱۳۷۸) در زمینه سلامت سازمانی همسو می باشد و تحقیقات انجام شده در سلامت سازمانی نشان می دهد که سلامت سازمانی وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت داشته و به مجموعه ای از

خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می‌کند یا سازمان سالم به این معنا نه فقط در محیط خود پایدار می‌ماند، بلکه در دراز مدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده و توانایی لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد.

پیشنهادات کاربردی در راستای نتایج پژوهش

نتایج نشان داد که بین خویششن‌شناسی مدیران و سلامت اداری و مالی رابطه وجود دارد؛ یعنی با افزایش خویششن‌شناسی مدیران، می‌توان سلامت اداری و مالی سازمان‌ها را افزایش داد.

۱- ایجاد بستر مناسب برای گردش آزاد اخبار و اطلاعات: جریان اطلاعات آزاد باشد؛ یعنی همه از اطلاعات سازمان به یک اندازه مطلع باشند. در نتیجه فاصله‌ی قدرتی که در اثر داشتن اطلاعات برای اشخاص به وجود می‌آید کاهش می‌یابد.

۲- تعریف روشن و شفاف فساد و احصاء و مصادیق آن با ابهام زدایی از قوانین و واکاوی و بازنگری نسبت به قوانین و تشکیلات غیر ضروری و دست و پاگیر و جلوگیری از انحصار در ارائه خدمات و بازنگری در آن به منظور الزام مدیران و دستگاه‌های دولتی به پاسخگویی در مقابل عملکردشان (کاستن از حجم قوانین و ساده و شفاف کردن آنها) انجام گیرد.

۳- عوامل اصلی شکل‌گیری فساد و مبارزه با آن شناسایی گردد.

۴- ضرورت برگزاری دوره‌های آموزشی آشنایی مدیران با مهارت‌های خویششن‌شناسی وجود دارد.

۵- تأکید برافزایش حساسیت به فرهنگ سازمانی و با ترویج فرهنگی مبتنی بر وظیفه‌شناسی و وجدان‌کاری، اخلاق و معنویات و معرفی الگوی رفتاری مطلوب به کارکنان، به عنوان اصلی‌ترین عامل بازدارنده (به جای طراحی رویه‌های تنبیهی)، رفتار آنان را کنترل کند و منجر به تثبیت شیوه‌های مطلوب انگیزش رفتار کارکنان شود.

منابع

حیدری تفرشی، غلامحسین. خدیوی، اسدالله. یوسفی، رضا. (۱۳۹۰). تئورهای سازمان و مدیریت در دنیای پسامدرن، تهران: فرهنگ سبز.

- خبره، ولی الله. (۱۳۹۲). راههای ارتقاء سلامت اداری و مالی و مقابله با فساد، مصوب مجمع تشخیص مصلحت نظام، سازمان بازرسی کل کشور
- ساعدی، سارا. خلعتبری، جواد. نجف آبادی، ندا. (۱۳۸۹) رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی، فصلنامه روانشناسی، ص ۵۹، شماره ۴.
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۷۵). پویایی گروه و مشاوره گروهی، انتشارات رشد، ص ۱۵۶.
- شیخی، محمدحسین. (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزشهای اخلاقی در آن، فصلنامه اسلام و پژوهشهای مدیریتی، شماره ۲.
- علاقه بند، علی. (۱۳۷۸). سلامت سازمانی در مدارس، فصلنامه مدیریت آموزش و پرورش، دوره ۶. فرزای خواه، آذرمیدخت. عسگرزاده، هاشم. منفردی راز، براتعلی. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین خویشتن شناسی مدیران و سلامت سازمانی در دبیرستانهای شهر بجنورد، ص ۸۴ - ۸۸ شماره ۱۲. کمرون، اس. ای، دیوید. کیم، وتن. (۱۳۸۲)، خودشناسی مدیران، محمدعلی زکلیلی، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- کونتز، هارولد. اودائل، سیربل. ویریچ، هنیز. (۱۳۸۴). اصول مدیریت، موسسه انتشارات علمی: محمدهادی چمران.
- محمدی، ر. (۱۳۷۶). رابطه بین نقش مدیریت؛ خشنودی شغلی و عوامل فشارزای روانی با سلامت روانی پرستاران بیمارستانهای دولتی و خصوصی تهران، تهران: واحد تحقیقات عالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران، پایان نامه دکترا.
- ملکی، سمانه. (۱۳۹۱). بررسی تاثیر سلامت اداری بر رضایت شغلی کارکنان کتابخانه مرکزی آستانه قدس رضوی، پایان نامه کارشناسی، مشهد: دانشگاه پیام نور.
- نیستانی، مهناز. منفردی راز، براتعلی. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین خویشتن شناسی مدیران و کاربردهای سبکهای مدیریت تعارض توسط آنان در مدارس مقطع متوسطه شهر بجنورد، بجنورد: پژوهشنامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی، ص ۱۶۶ - ۱۷۰، شماره ۱۸.
- Begley, T. M. & J. M. (1993); Panel analysis of the moderating effects of commitment on Job satisfaction and health following organizational change journal of applied psychology.
- Fatness, L. E (2003); Job satisfaction: sage publications thousand oaks, London new delhi.

