

# رابطه سبک‌های تفکر عملکردی با پذیرش تغییر در مدیران پرستاری بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۴

پروانه محمودی کوهی<sup>۱</sup>، سید علی ناجی<sup>۲\*</sup>

۱. دانشجوی کارشناسی‌ارشد پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران  
۲. دکتری آموزش پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

## چکیده

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۳/۱۱

تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۶/۱۵

**اهداف** ارتباط سبک‌های تفکر مدیران با میزان پذیرش تغییر از سوی آن‌ها در مراکز درمانی برای مدیران پرستاری چالش‌برانگیز است. لذا، این تحقیق با هدف تعیین رابطه سبک‌های تفکر عملکردی مدیران پرستاری با میزان پذیرش تغییر در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۴ انجام گرفت.

**مواد و روش‌ها** پژوهش حاضر مطالعه‌ای توصیفی-تحلیلی مقطعی است. نمونه پژوهش ۱۴۶ نفر از مدیران پرستاری شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهر اصفهان بودند که به روش در دسترس انتخاب شدند. برای بررسی سبک تفکر از پرسشنامه استرنبرگ-واگنر و برای ارزیابی میزان پذیرش تغییر از پرسشنامه رابرت-هلر استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری شده با نرم‌افزار SPSS19 تجزیه و تحلیل شد.

**یافته‌ها** یافته‌های پژوهش نشان داد که سبک تفکر عملکردی غالب در بین مدیران پرستاری سبک اجرایی بود. میانگین نمره پذیرش تغییر مدیران  $97/8 \pm 13/25$  بود. همبستگی محاسبه شده بین سبک‌های تفکر و پذیرش تغییر توسط مدیران نشان داد بین سبک‌های تفکر اجرایی، قضاوتگر و قانون‌گذار با پذیرش تغییر رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

**نتیجه‌گیری** مدیرانی که در هر یک از سه سبک تفکر مورد بررسی، تفکر قوی‌تری داشتند آمادگی بیشتری برای پذیرش تغییر ندارد. این رابطه در تفکر قضاوتگر مشهودتر است.

## کلیدواژه‌ها:

پذیرش تغییر، سبک تفکر، مدیریت پرستاری.

## مقدمه

مراقبت‌های بهداشتی درمانی و ارتقای سلامتی جامعه ایفا می‌کنند [۲]. در مطالعات مدیریتی بحث درباره تفکر و شیوه‌های ادراکی مدیران جایگاه خاصی به خود اختصاص داده است، چرا که تفکر مدیر به‌طور مستقیم تأثیر خود را در

مدیریت و رهبری قسمتی ضروری از حرفه مراقبت سلامت است [۱]. مدیران پرستاری به‌عنوان مدیران خط مقدم سیستم مراقبت‌های بهداشتی و درمان، نقش اساسی در کیفیت

\* نویسنده مسئول: سید علی ناجی

نشانی: /؟؟

تلفن: ؟؟؟؟ دورنگار: ؟؟؟

رایانه: a\_naji@khuisf.ac.ir

شناسه ORCID: ؟؟؟؟

مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، دوره ۲۵، شماره ۱، فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۷، ص ۶۹-۷۴.

آدرس سایت: <http://jsums.medsab.ac.ir> رایانامه: [journal@medsab.ac.ir](mailto:journal@medsab.ac.ir)

شاپای چاپی: ۱۶۰۶-۷۴۸۷

پژوهش را انجام دهد.

### روش شناسی

مطالعه حاضر از نوع توصیفی-مقطعی تحلیلی است. جامعه آماری این پژوهش مدیران پرستاری (سرپرستاران) بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بودند. در نهایت، ۱۴۶ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس مطالعه شدند. در این پژوهش پرسشنامه ابزار گردآوری اطلاعات استفاده شد. در این راستا، در تعیین سبک تفکر مدیران از پرسشنامه استاندارد سبک تفکر استرنبرگ-واگنر و در تعیین میزان پذیرش تغییر از پرسشنامه استاندارد رابرت هلر استفاده شد. علاوه بر این، یک قسمت مشخصات فردی و شغلی شامل هفت مورد سن، جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه کار پرستاری، سابقه کار مدیریتی، سابقه مدیریت در پست کنونی و سابقه خدمت به صورت محقق ساخته به پرسشنامه اضافه شد. پرسشنامه سبک تفکر استرنبرگ-واگنر در سال ۱۹۹۱ طراحی شده و شامل ۱۰۴ سؤال است که ۱۳ خرده‌آزمون را تشکیل می‌دهد. هر خرده‌آزمون شامل ۸ سؤال است که سبک تفکر را اندازه‌گیری می‌کند [۱۳].

بعد از گردآوری پرسشنامه سبک‌های تفکر ۲۴ سؤال دارد که سه نوع سبک تفکر مدیران شامل سبک تفکر قضایی، قانون‌گذارانه و اجرایی را اندازه‌گیری می‌کند. بدین صورت که سؤال‌های ۱ تا ۸ برای سنجش سبک تفکر قضاوتگر، سؤال‌های ۹ تا ۱۶ برای سنجش سبک تفکر قانونگذار و سؤال‌های ۱۷ تا ۲۴ برای سنجش سبک تفکر اجرایی پیش‌بینی شده است. هر سؤال طیفی ۷ گزینه‌ای دارد (اصلاً خوب نیست، خیلی خوب نیست، اندکی خوب است، تا حدودی خوب است، خوب است، خیلی خوب است و فوق‌العاده خوب است) که بر اساس مقیاس لیکرت سازماندهی شده است و به ترتیب نمره ۱ تا ۷ را در برمی‌گیرد.

پرسشنامه استاندارد رابرت هلر در سال ۱۹۸۶ تهیه شده و دارای ۳۲ سؤال است. نمره‌گذاری این آزمون به صورت طبقه‌ای است. در مقابل هر پرسش، چهار گزینه هرگز، گاهی اوقات، اغلب و همیشه قرار دارد که به هر کدام از این گزینه‌ها به ترتیب نمره‌های ۱ تا ۴ تعلق می‌گیرد. بر اساس نمرات به دست آمده، آزمودنی‌ها در سه طبقه قرار می‌گیرند [۱۴]:

۱. امتیاز ۳۲-۶۴ یعنی فرد در برابر تغییر مقاوم یا از فواید بالقوه آن بی‌اطلاع است.

۲. امتیاز ۶۵-۹۵ نیاز به تغییر را درک می‌کند.

۳. امتیاز ۹۶-۱۲۸ به عنوان عامل تغییر است.

پرسشنامه‌های سبک تفکر استرنبرگ-واگنر و تغییر

تصمیم‌ها، طرح‌ها، رفتارها، نحوه برخورد با مسائل و شرایط گوناگون در سطح سازمان متجلی می‌سازد [۳]. سازمانی که توان ارائه افکار نو و به کارگیری مناسب آن را در خود داشته باشد، به هیچ وجه از تغییر و تحول رویگردان نیست، بلکه حتی خود می‌تواند عاملی در جهت ایجاد تغییر در محیط خویش عمل کند [۴].

در محیط مراقبت سلامتی کنونی، تغییر سازمانی برای تطابق اساسی است، تغییر غیرقابل اجتناب است و برای توسعه لازم است [۵]. امروز، سازمان‌ها به صورت فزاینده‌ای با محیط پویا و در حال تغییر روبه‌رویند. سازمان‌ها برای زنده ماندن و اثربخش بودن راهی جز هم‌گامی با دنیای پرتحول پیرامون خود را ندارند [۶]. در این راستا، مطالعه جریان تغییر، مقاومت در برابر تغییر یا میزان پذیرش آن برای مدیران به‌ویژه مدیریت بخش‌های بهداشتی و درمانی به عنوان عوامل تغییر مفید است [۷]. حال که تغییر و تحول، به صورت اصلی جداناپذیر از زندگی روزمره درآمده است و انکار یا مقاومت در برابر آن، چیزی جز تنش و انزوا در بر ندارد، هیچ مدیری، به‌ویژه مدیران سیستم بهداشتی-درمانی، نمی‌تواند تغییر را در سازمان خود نادیده بگیرد [۸].

ایجاد و پیشبرد تغییر در وهله نخست نیازمند متفاوت اندیشیدن به منظور متفاوت عمل کردن است [۹]. اگر قرار است تغییر و تحول تحقق یابد، باید شیوه تفکر انسان‌ها دگرگون شود. عدم توفیق در این مهم عامل عمده شکست مدیران اجرایی است [۱۰]. با توجه به اهمیت سازمان‌ها و مدیران و میزان پذیرش تغییر از جانب آن‌ها باید به سبک تفکر افراد توجه کرد و اینکه افراد چه نوع مکتب تفکری دارند [۱۱]. سبک تفکر کارکنان و مدیران سازمان یکی از عوامل مرتبط با پذیرش، تمایل و آمادگی برای تغییر است. از این رو، شناخت سبک‌های تفکر گامی مهم در پیش‌بینی روند سازمانی در برابر تغییرات محسوب می‌شود [۱۲]. مطالعه و تحقیق در مورد سبک تفکر و تغییر ضرورتی روزافزون برای حرکت به سوی ارتقا و بهره‌وری سازمان است و در این حرکت، آگاهی و آمادگی مدیران در زمینه آشنایی سبک‌های تفکر و تغییر اهمیت بسیاری دارد. بنابراین، لازم است مدیران با این مفاهیم آشنا شوند تا بتوانند از آن‌ها در موقعیت‌های اجرایی استفاده کنند و با به کارگیری آن‌ها زمینه رشد فردی و سازمانی خود و دیگران را فراهم کنند. با این همه کمبود مطالعه و تحقیق پیرامون سبک تفکر و تغییر سازمانی و بررسی رابطه آن‌ها در مدیریت پرستاری باعث شد تا محقق در زمینه رابطه سبک‌های تفکر عملکردی مدیران پرستاری با میزان پذیرش تغییر این

۷/۸ سال به‌دست آمد. میانگین سابقه مدیریتی در پست کنونی  $5/9 \pm 4/3$  سال بود.

در زمینه سبک‌های تفکر عملکردی نتایج تحقیق نشان می‌دهد که اکثر مدیران پرستاری (۶۱/۷ درصد) سبک تفکر اجرایی داشتند و درصد فراوانی دو سبک تفکر قضاوتگر و قانون‌گذار در بین واحدهای مورد پژوهش به ترتیب ۱۵/۶ و ۱۱/۷ درصد بود. در این تحقیق ارتباط بین سبک‌های تفکر با مشخصات فردی و شغلی بررسی شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین سبک تفکر و هیچ یک از متغیرهای فردی و شغلی ارتباط معناداری وجود ندارد. در زمینه پذیرش تغییر، نتایج تحقیق نشان داد که هیچ مقاومتی در برابر تغییر در بین واحدهای مورد پژوهش دیده نشد. اکثر افراد (۵۸/۹ درصد) عامل تغییر بودند و بقیه افراد (۴۱/۱ درصد) نیاز به تغییر را درک می‌کردند. میانگین نمره پذیرش تغییر ۹۷/۸ با انحراف معیار ۱۳/۲۵ و با بیشینه و کمینه نمره به ترتیب ۱۲۸ و ۶۵ به‌دست آمد.

نتایج تحقیق در زمینه ارتباط بین میزان پذیرش تغییر با مشخصات فردی و شغلی با استفاده از آزمون کای دو نشان داد که بین میزان پذیرش تغییر و هیچ یک از متغیرهای فردی و شغلی ارتباط معناداری وجود ندارد ( $P > 0/05$ ).

برای رسیدن به هدف پژوهش، یعنی تعیین رابطه سبک‌های تفکر عملکردی با میزان پذیرش تغییر از سوی مدیران، از آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین امتیاز سبک تفکر قضاوتگر در افرادی که تغییر را درک کرده‌اند  $7/01 \pm 38/45$  و در افرادی که عامل تغییر بودند برابر  $5/9 \pm 43/93$  بود. آزمون آنالیز واریانس نشان داد که این اختلاف معنادار است ( $P < 0/001$ ). به‌همین ترتیب، میانگین امتیاز سبک تفکر قانون‌گذار افرادی که تغییر را درک کرده‌اند  $8/34 \pm 38/43$  و در افرادی که عامل تغییر بودند  $7/29 \pm 41/93$  بود. آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه نشان داد که این اختلاف معنادار است ( $P < 0/009$ ). میانگین امتیاز سبک تفکر اجرایی در افرادی که تغییر را درک کرده‌اند  $44/68 \pm 12/06$  و در افرادی که عامل تغییر بوده‌اند  $4/93 \pm 48/86$  بود. آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه نشان داد که این اختلاف معنادار است ( $P < 0/004$ ).

رابرت هلر پرسشنامه‌هایی استاندارد است که در پژوهش‌های داخل و خارج کشور به‌میزان وسیعی به‌کار می‌رود و روایی آن با نظر متخصصان مربوط تأیید شده است. تعیین پایایی یا تحلیل اعتبار ابزار مورد نظر با توجه به نظر اساتید و متخصصان حوزه مربوط و مطالعات انجام‌شده صورت گرفت.

مهرداد و بیرانوند در سال ۱۳۹۱ در مطالعه خود با عنوان «بررسی رابطه بین سبک تفکر و پذیرش تغییر مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹» از این دو پرسشنامه استفاده کردند و ضریب آلفای کرونباخ را برای سبک‌های اجرایی، قضایی و قانون‌گذارانه به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۹۳ و ۰/۹۲ و برای کل (۲۴ سؤال)، ۰/۹۶ به‌دست آوردند. برای پرسشنامه تغییر رابرت هلر ضریب آلفای کرونباخ محاسبه‌شده ۰/۹۳ گزارش شده است [۱۵]. پرسشنامه‌ها با رعایت موازین اخلاقی، از جمله اخذ معرفی‌نامه کتبی از دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، هماهنگی با مدیر مراکز و معرفی خود به واحدهای پژوهشی، ضمن ارائه توضیحات لازم و درخواست تکمیل فرم رضایت آگاهانه و اطمینان دادن به محرمانه‌بودن اطلاعات، بین مدیران پرستاری (سرپرستاران) در شیفت‌های صبح به‌مدت دو هفته توزیع شد. از واحدهای مورد پژوهش درخواست شد که تکمیل پرسشنامه‌ها به‌صورت خودگزارش‌دهی در همان زمان با حضور محقق انجام گیرد. در صورت عدم فرصت از آنان خواسته شد که زمان دیگری را برای مراجعه و تکمیل پرسشنامه تعیین کنند. تعداد ۱۴۶ پرسشنامه متناسب با تعداد سرپرستاران مراکز توزیع شد که همان تعداد نیز در پایان جمع‌آوری گردید. پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، داده‌ها وارد نرم‌افزار آماری SPSS 19 شد و با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی پیرسون و کای دو) تجزیه و تحلیل گردید.

## یافته‌ها

نتایج مطالعه حاکی از آن است که ۷۱/۲ درصد سرپرستاران شرکت‌کننده در مطالعه را زنان تشکیل می‌دهند. میانگین سنی واحدهای مورد پژوهش  $39/6 \pm 6/5$  به‌دست آمد. بیشتر سرپرستاران مورد مطالعه مدرک کارشناسی داشتند (۸۴/۲ درصد). میانگین سابقه کار واحدهای مورد پژوهش  $6/5 \pm 15/9$  بود. میانگین سابقه مدیریتی سرپرستاران نیز  $5/7 \pm$

جدول ۱. رابطه انواع سبک تفکر سرپرستاران با پذیرش تغییر از سوی آن‌ها

مقاومت تغییر	درک تغییر	عامل تغییر
--------------	-----------	------------

	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	P	t
قضاوتگر	۰/۰	۰/۰	۷/۰۱	۳۸/۴۵	۵/۹۰	۴۳/۶۷	-۴/۸۹	۰/۰۰۱	
قانونگذار	۰/۰	۰/۰	۸/۳۴	۳۸/۴۳	۷/۳۹	۴۱/۹۳	-۲/۶۷	۰/۰۰۹	
اجرایی	۰/۰	۰/۰	۱۲/۰۶	۴۴/۶۸	۴/۹۳	۴۸/۸۶	-۲/۸۸	۰/۰۰۴	

برای مشخص کردن نوع رابطه سبک تفکر با پذیرش تغییر از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (جدول ۲). همان طور که مشاهده می شود، هر یک از سبک های تفکر قانونگذار ( $r=0/246$ ,  $P<0/03$ ) و اجرایی ( $r=0/352$ ,  $P<0/01$ ) و قضاوتگر ( $r=0/521$ ,  $P<0/01$ ) دارای رابطه معناداری با پذیرش تغییر بود، به نحوی که با توجه به دارا بودن ضریب همبستگی بالاتر از صفر، این رابطه به صورت مستقیم است و سبک تفکر قضاوتگر بیشترین همبستگی را با پذیرش تغییر نشان می دهد.

جدول ۲. ضرایب همبستگی میزان پذیرش تغییر با سبک های تفکر

سبک تفکر قضاوتگر	سبک تفکر قانونگذار	سبک تفکر اجرایی	پذیرش تغییر
۰/۵۲۱ $P<0/01$	۰/۲۴۶ $P<0/03$	۰/۳۵۲ $P<0/01$	

## بحث

نتایج پژوهش نشان دهنده این است که بین هر یک از سبک های تفکر عملکردی با پذیرش تغییر رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. میانگین افراد با سبک تفکر قضاوتگر در افرادی که عامل تغییر بودند بیشتر از افرادی است که تغییر را درک کرده اند. آزمون t مستقل نشان داد که این اختلاف معنادار است ( $P<0/001$ ). به همین ترتیب، میانگین افراد با سبک تفکر قانونگذار در افرادی که عامل تغییر بودند بیشتر از افرادی است که تغییر را درک کرده اند. آزمون t مستقل نشان داد که این اختلاف معنادار است ( $P<0/009$ ).

میانگین افراد با سبک تفکر اجرایی در افرادی که عامل تغییر بودند بیشتر از افرادی است که تغییر را درک کرده اند. آزمون t مستقل نشان داد که این اختلاف معنادار است ( $P<0/004$ ). همچنین، سبک تفکر قضاوتگر ( $r=0/521$ ,  $P<0/01$ ) بیشترین همبستگی را با پذیرش تغییر نشان می دهد. پس از آن سبک تفکر اجرایی ( $r=0/352$ ,  $P<0/01$ ) و قانونگذار ( $r=0/246$ ,  $P<0/03$ ) قرار دارد.

در مطالعه ای که در سال ۲۰۱۵، با عنوان «ارزیابی رابطه بین سبک های تفکر مدیران و پذیرش تغییر در سازمان های دولتی استان آذربایجان شرقی» نژادایرانی و اصغرزاده ۷۴ از مدیران را بررسی کردند و به رابطه مثبت و معناداری بین سه سطح تفکر قانونگذار، قضاوتگر و اجرایی با پذیرش تغییر رسیدند [۱۶].

در مطالعه ملانوروزی در سال ۲۰۱۲ با عنوان «ارزیابی

رابطه بین سبک تفکر مدیران مؤسسات آموزشی در شهر تهران و میزان پذیرش تغییر آن ها»، ۸۶ نفر از مدیران مؤسسات آموزشی شهر تهران بررسی شدند. نتایج نشان داد که بین سبک تفکر اجرایی و قانونگذار و پذیرش تغییر رابطه معناداری وجود دارد، اما بین مدیران با سبک تفکر قضاوتگر از حیث پذیرش تغییرات تفاوت چشمگیری وجود ندارد [۱۲].

مهرداد و بیرانوند (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین سبک تفکر و پذیرش تغییر مدیران مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم آباد در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹» ۶۲ مدیر مدارس راهنمایی پسرانه شهر خرم آباد را بررسی کردند [۱۵]. نتایج بیانگر این بود که هفت سبک تفکر اجرایی و قضاوتگر سبک تفکر غالب در بین مدیران مدارس است که نشان از مطابقت با مطالعه حاضر دارد.

محمدی تازه آبادی در سال ۱۳۹۳ در پژوهش خود با عنوان «رابطه بین سبک تفکر کارکنان با تمایل به تغییر در اداره کل ثبت اسناد و املاک استان مازندران» به این نتیجه رسید که بین سبک های تفکر و تمایل به تغییر رابطه معناداری وجود دارد ( $P<0/05$ ) [۱۷].

سان و همکاران (۲۰۱۳) پژوهشی را در بررسی اثر سبک تفکر روی طراحی راهبردها با استفاده از برنامه شبیه سازی روی ۱۰۱ دانش آموز دبیرستان های تایوان انجام دادند [۱۸]. بر اساس این طراحی ها مشخص شد دانش آموزان سه سبک تفکر قانونگذار، قضاوتگر و اجرایی دارند. نتایج

محسوب می‌شود.

از آنجا که نتایج این تحقیق نشان داد که بیشترین رابطه بین سبک‌های تفکر عملکردی و پذیرش تغییر در سبک قضاوتگر وجود دارد، پیشنهاد می‌شود به‌منظور آماده‌سازی بهتر مدیران برای پذیرش تغییر از روش‌های اعطای آزادی تفکر به کارکنان و تقویت تفکر انتقادی و ایجاد تعامل فکری استفاده شود. این پژوهش به بررسی ارتباط بین سبک‌های تفکر و پذیرش تغییر در مدیران پرستاری پرداخت، لذا نتایج حاصل از آن بیشتر برای استفاده مدیران و مسئولان پرستاری است. از نتایج تحقیق می‌توان در طراحی دوره‌های آموزشی در آشنایی مدیران با سبک‌های تفکر، به‌ویژه سبک تفکر قضاوتگر در آموزش‌های ضمن خدمت پرستاران و مدیران، استفاده کرد.

#### تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که ما را در تهیه این مقاله یاری کردند صمیمانه سپاسگزاریم.

## References

- [1] Sullivan EJ, Garland G. Practical leadership and management in nursing. New York: Pearson Education. 2010.
- [2] Huber D. Leadership and nursing care management. 5th ed. London: W.B Saunders. 2014.
- [3] Zarei AA. Investigate the relationship between thinking and innovation organizations in Shiraz high school principals. [dissertation]. Shiraz Univ. 2006. [in Persian]
- [4] Keshtkaran A, Mohabati F, Hedayati S, Roshanfard A. Relationship between thinking style and organizational innovation of senior and junior managers of Shiraz Educational Hospitals. *sjsph*. 2010; 7(4): 33-40. [in Persian]
- [5] Dehghan nayyeri N, Salehi T. Nursing management principle, 2nd ed. Tehran: Boshra Publication. 2013. [in Persian]
- [6] Tappen RM. Nursing leadership and management (concepts and practice). 4th edition. Philadelphia: Frank City. 2010.
- [7] Leboff G. Give it a rest. UK: International health care management. 2004.
- [8] Barati A, Khalesi N. Human resource management, the development and evolution of the hospital. First national congress of resource management in the hospital. 2002 Jan: 11-16, Tehran, Iran. [in Persian]
- [9] Zahedi Z. Sweet hemlock: Aristotle and Socrates. 1st ed. Tehran: Idea of the world Publication. 2003. [in Persian]
- [10] Krins A. Key perspectives in management: thinkers who changed the management world. Translated by Hosseinnejad MA. 2nd ed. Tehran: Publish Cultural Research. 2006; 142-172. [in Persian]

حاکمی از آن است که بین سبک‌های تفکر و تمایل به تغییر در ساختارها و راهبردها رابطه وجود دارد که در این میان سبک تفکر قضاوتگر بیشترین ارتباط را با تمایل به تغییر داشت که با توجه به تفاوت در جامعه پژوهش قابل توجیه است. همسویی تمامی مطالعات فوق با پژوهش حاضر نشان می‌دهد که رابطه سبک‌های تفکر عملکردی و پذیرش تغییر در جوامع آماری مختلف نتایج تقریباً مشابهی به‌همراه داشته است.

## نتیجه گیری

در این پژوهش مشخص شد که بین سبک‌های تفکر عملکردی و پذیرش تغییر رابطه معناداری وجود دارد، به‌نحوی که با توجه به دارا بودن ضریب همبستگی بالاتر از صفر، این رابطه به‌صورت مستقیم است و سبک تفکر قضاوتگر بیشترین همبستگی را با پذیرش تغییر نشان می‌دهد. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که برای ایجاد تغییر، سبک تفکر نقش محوری و بنیادین دارد. سبک تفکر کارکنان و مدیران سازمان یکی از عوامل مرتبط با پذیرش، تمایل و آمادگی برای تغییر است. از این‌رو، شناخت سبک‌های تفکر گامی مهم در پیش‌بینی روند سازمانی در برابر تغییرات

- [11] Rabins AP. Organizational behavior concepts, theory and applications. Translated by Parsaian A, Erabi SM. 8th ed. Tehran: Publish Cultural Research. 2008; 84-127. [in Persian]
- [12] Mollanorouzi R. Evaluating the correlation between the education organization managers' thinking style in Tehran Province and their rate of change acceptance. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. 2012; 6(8): 320-328.
- [13] Sternberg RJ, Wagner RK. Thinking styles Inventory. Unpublished test: Yale University. 1992.
- [14] Heller R. Managing change. Translated by Abili Kh, Alimirzai S. 1st ed. Tehran: Sargol Publication. 2003; 54-97. [in Persian]
- [15] Mehrdad H, Beyranvand P. Study of the relationship between thinking style and change acceptance among the principals at boys' middle schools in Khorram Abad, Iran in the school 1389-90 year. *Journal of Management Development and Evolution*. 2012; 8(12): 23-33. [in Persian]
- [16] Nezhad Irani F, Asgharzadeh A. Investigation the effect of organizational revolution receptivity on organizational accomplishment in education organization of Bonab City of Iran. *Bulletin of the Georgian national academy of sciences*. 2015; 9(1): 5-15. [in Persian]
- [17] Mohammadi Taze Abadi A. The relationship between staffs' thinking style and tend to change in the Department of Real Estate Registration in Mazandaran province [dissertation]. Khorasgan Univ. 2014. [in Persian]
- [18] Sun CT, Wang DY, Chang YY. Effects of thinking style on design strategies: using bridge construction simulation programs. *Journal of Educational Technology & Society*. 2013; 16(1): 309-320.

## An investigation of the correlation between the nurse managers' functional thinking style and accepting change in educational hospitals of Isfahan University of Medical Sciences in 2015

### Abstract

**Background:** The relationship between managers' thinking style and their accepting change can be challenging for nurse managers in health centers. The aim of this study is to evaluate the correlation between the nurse managers' functional thinking style and accepting change in educational hospitals of Isfahan University of Medical Sciences in 2015.

**Materials and Methods:** This research is descriptive-analytical cross-sectional study. A sample with 146 individuals of statistical population was selected from nurse managers worked in educational hospitals of Isfahan University of Medical Sciences by available sampling method. Data were collected from the research samples by using the assessment index of Sternberg thinking style and Robert Heller questionnaire for determining the acceptance rate of change. Collected data was analyzes, using SPSS 19.

**Results:** The executive thinking style was the prominent thinking style among the nurse managers. In terms of "change acceptance", the average score was  $97.8 \pm 13.25$ . Calculated correlation between different levels of thinking styles and change acceptance by the managers has indicated that there is a significant correlation between the levels of executive, judicial and legislative thinking styles with the change acceptance.

**Conclusion:** Managers with three investigated thinking styles have stronger thinking and are more prepared to accept changes. This relationship is more prominent for judicial thinking style.

**Received:** 2017/06/01  
**Accepted:** 2017/08/27

**Keywords:** change acceptance, nursing management, thinking style.