

حرکت

شماره ۱۳ - ص ص : ۴۵ - ۵۳

تاریخ دریافت : ۸۱/۰۸/۰۱

تاریخ تصویب : ۸۱/۰۹/۰۲

## ارتباط بین مشخصات فردی با تحلیل رفتگی مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی، غیر تربیت بدنی و مدیران دانشگاه‌های آموزش عالی کشور

دکتر محمود گودرزی<sup>۱</sup> - دکتر محمد کشتی‌دار

استادیار دانشگاه تهران - عضو هیأت علمی دانشگاه مشهد

### چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، دستیابی به ارتباط بین مشخصات فردی با تحلیل رفتگی مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی، غیر تربیت بدنی و دانشگاه‌های آموزش عالی کشور است. بدین منظور پرسشنامه‌های مشخصات فردی (محقق‌ساخته) و تحلیل رفتگی هازل و مسلش برای مدیران ۱۰ دانشگاه که دانشکده تربیت بدنی دارند، در سه بخش مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی، غیر تربیت بدنی و دانشگاه‌ها ارسال شده. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد بین تحلیل رفتگی و سن مدیران دانشگاه‌ها و مدیران دانشکده‌های غیر تربیت بدنی ارتباط معنی‌داری وجود دارد، لیکن ارتباط معنی‌داری بین سن و تحلیل رفتگی مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی وجود ندارد. ارتباط بین سابقه ورزشی و میزان تحلیل رفتگی مدیران تربیت بدنی و دانشگاه‌ها معنی‌دار نیست ولی این ارتباط در مدیران غیر تربیت بدنی در سطح ۰/۰۰۰۱ معنی‌دار بوده و نوع ارتباط حاصله به صورت معکوس است. بین سطح تحصیلات و میزان تحلیل رفتگی مدیران جوامع تحت بررسی ارتباط مثبت وجود دارد، اما این ارتباط از نظر آماری معنی‌دار نیست. بین سابقه خدمت و تحلیل رفتگی مدیران تربیت بدنی، غیر تربیت بدنی و دانشگاه‌ها ارتباط معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ مشاهده می‌شود. بین تحلیل رفتگی جوامع تحت بررسی تفاوت معنی‌داری وجود دارد، به طوری که میزان تحلیل رفتگی بالا به ترتیب در مدیران دانشگاه‌ها، مدیران غیر تربیت بدنی و تربیت بدنی مشاهده شده است. این وضعیت در مورد معاونین مدیران هم صادق است.

## واژه‌های کلیدی

فشارهای روانی شغلی<sup>۱</sup>، تحلیل رفتگی<sup>۲</sup> و ویژگی‌های شخصی<sup>۳</sup>.

### مقدمه

فشارهای روانی و آثار آن در سازمان‌ها، در دههٔ اخیر مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است. فشارهای روانی مفید یا خوش‌خیم برای تحرک و تلاش انسان ضروری است، اما فشارهای روانی مضر بازده نیروی انسانی سازمان را تقلیل داده و پایه‌های سازمان را متزلزل می‌سازد (۶). به عبارت دیگر، فشارهای روانی بدخیم نیروهای سازمانی را تحلیل می‌برد و فعالیت‌ها و تلاش‌ها را عقیم می‌سازد (۳). بنا به تحقیقات انجام‌شده فشارهای روانی محیط کار ۷۸ درصد فشار روانی یک شخص را می‌تواند دربرگیرد (۲). غیبت‌هایی که کارکنان و اعضای سازمان به سبب فشار روانی انجام می‌دهند و هزینه‌هایی که بیمارستان‌ها باید در این خصوص پردازند، در آمریکا سالیانه ۱۵۰ میلیارد دلار برآورد شده است، یعنی به‌طور متوسط برای هر کارگر ۱۵۰۰ دلار پرداخت می‌شود (۱). فشار روانی شدید ناشی از ماهیت، نوع یا وضعیت نامناسب کار به پیدایش حالتی در کارکنان منجر می‌شود که تحلیل رفتگی نام دارد (۵). در این وضعیت، فرد اهمیت و معنای خود را در کار از دست می‌دهد، دائم خسته است، پرخاشگری دارد، بدگمان، منفی‌باف، بدبین و عصبانی است و فرد تحلیل رفته به زودی تمامی همکاران خود را مبتلا می‌کند (۷). بدین منظور فرد تحلیل رفته باید به سرعت شناخته شده و راهکارهایی برای رفع عامل تنش و فشار روانی او در نظر گرفته شود. از آنجایی که دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور یک سازمان محسوب می‌شوند، ضروری است مدیران آنها به‌عنوان کلیدی‌ترین عناصر سازمان، مورد ارزیابی روان‌شناختی قرار گیرند تا در صورت تحلیل رفتگی با توجه به شأن و منزلت آنها راهکارهایی مقتضی و مناسب برای رفع وضعیت روانی‌شان پیش‌بینی شود. شناخت وضع موجود تحلیل رفتگی مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی، غیر

1- Job stress

2- Burn - Out

3- Personal Charateristics

تربیت بدنی و مدیران دانشگاه ها و ارتباط آن با متغیرهای به دست آمده از مشخصات فردی آنها، می تواند اطلاعاتی را جهت برنامه ریزی و اخذ تصمیم گیری و مدیران منابع انسانی آماده سازد تا آنها با تکیه بر منابع اطلاعاتی مکفی، راهکارهایی را جهت برنامه ریزی، تصمیم گیری و رفع یا تقلیل فشارهای روانی و تحلیل رفتگی در مدیریت رفع تنش به کارگیرند.

### سابقه پژوهش

هیساشیگ در سال ۱۹۸۹ پژوهشی تحت عنوان "تأثیر شغل بر روی پدیده تحلیل رفتگی" انجام داد. وی دریافت که سنگینی و شدت کار عوامل اصلی خطر تحلیل رفتگی محسوب می شوند (۱۰). استودلند در سال ۱۹۸۹ "حجم کار، فشار روانی و تنش را در میان افسران پلیس مورد بررسی قرارداد؛ حجم کار بالا، روابط شخصی نامطلوب با همکاران از عمده عوامل تنش زا شناخته شدند (۱۱). کاواناخ در سال ۱۹۹۳ "فشار روانی شغلی جراحان مغز و اعصاب" را مورد بررسی قرارداد، وی به این نتیجه رسید که ارتباطات نامطلوب کاری، حجم کار اضافه و عدم حمایت و سرپرستی، سبب ایجاد فشار روانی می شوند. در پژوهش دیگری، توسط ولف گنگ در سال ۱۹۸۸ انجام شد، فرصت کم برای پیشرفت، حجم کار اضافی و عدم پرداخت حقوق کافی از عوامل بروز فشار روانی محسوب شدند. جان سن (۱۹۹۳) افزایش ساعات کاری را سبب بروز فرسودگی عاطفی و کاهش بازده عملکرد شخصی می داند. کندولین (۱۹۹۳) خستگی روانی ناشی از کار اضافی را سبب بروز فشار روانی می داند (۱۴).

والتر و گوردن در سال ۱۹۹۸ تأثیر ویژگی های شخصی و حرفه ای را بر تحلیل رفتگی مدیران مورد بررسی قراردادند. آنها نتیجه گرفتند تحلیل رفتگی با نوع شخصیت A، ابهام تنش و تعارضات سازمانی ارتباط دارد (۱۵).

کشتکاران در سال ۱۳۷۵ پژوهشی را بر روی تنیدگی با تحلیل رفتگی در میان پرستاران انجام داد، وی نتیجه گرفت سطح تحصیلات و مدارج شغلی رابطه ای با تحلیل رفتگی ندارند لیکن سن و سابقه کار با تحلیل رفتگی رابطه معکوس دارند (۴). بیر در سال ۱۹۹۲ ارتباط بالایی را بین سطوح بالای تحصیلی و تحلیل رفتگی در میان معلمان گزارش کرده است (۸). گیل و کلی در سال ۱۹۹۳ ارتباط معکوس معنی داری را بین سابقه کاری و

تحلیل رفتگی گزارش کردند (۹).

## روش تحقیق

روش تحقیق این پژوهش از نوع توصیفی (پیمایشی) است. محقق در این نوع تحقیق سعی می‌کند تا وضع موجود روان‌شناختی مدیران را بدون هیچ‌گونه دخل و تصرفی توصیف نماید.

## جامعه آماری

کلیه مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی، غیر تربیت بدنی و دانشگاه‌های آموزش عالی کشور، جامعه آماری این تحقیق را تشکیل می‌دهند. مدیران دانشگاه‌هایی مد نظر این تحقیق بوده‌اند که در درون دانشگاه، دانشکده تربیت بدنی داشته‌اند و همچنین منظور از مدیران، رئیس و معاونین آنها می‌باشد.

## نمونه‌گیری

تعداد نمونه در مورد مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی برابر حجم جامعه ما در ۱۰ دانشکده و ۳۵ مدیر در نظر گرفته شده است. در مورد دانشکده‌های غیر تربیت بدنی و دانشگاه‌ها از طریق مطالعه مقدماتی *Pilot Study* و حجم  $n$  نمونه برای ۵۰ مدیر دانشکده و دانشگاه به دست آمده است. نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای و طبقه‌ای صورت پذیرفته است.

## نتایج و یافته‌های تحقیق

جدول ۱- ارتباط بین مشخصات فردی با میزان تحلیل رفتگی مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی، غیر تربیت بدنی و دانشگاه‌ها

ردیف	آماره / جوامع تحت بررسی	سن	سابقه ورزشی	سطح تحصیلات	سابقه خدمت
۱	تحلیل رفتگی مدیران تربیت بدنی	۰/۶۲۵	۰/۶۱۰	۰/۱۴۸	۰/۰۴۷*
۲	تحلیل رفتگی مدیران غیر تربیت بدنی	۰/۰۶*	۰/۰۰۰۱**	۰/۸۸۴	۰/۰۲۴*
۳	تحلیل رفتگی مدیران دانشگاه‌ها	۰/۰۴۱*	۰/۳۷۰	۰/۳۴۸	۰/۰۲*

آزمون همبستگی دو دامنه (کندال - اسپیرمن)

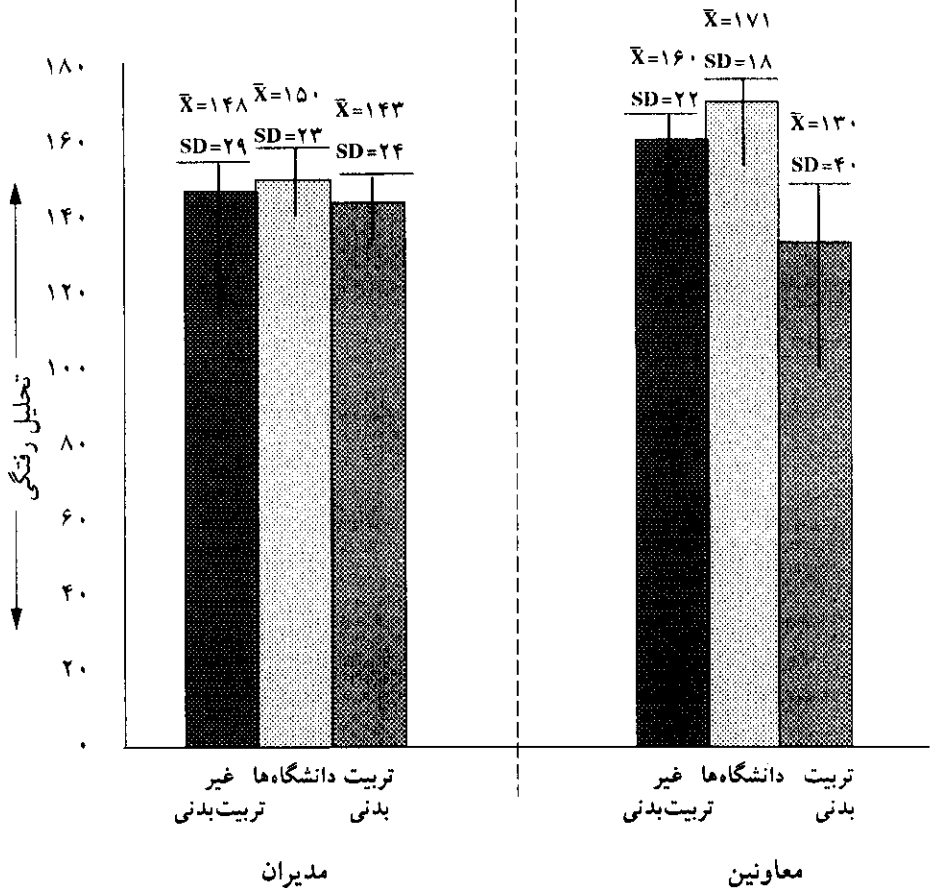
همان‌طوری که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، مقدار  $P$  (سطح معنی داری) در جدول درج شده است. ارتباط تحلیل رفتگی با سن مدیران تربیت بدنی معنی دار نیست، در حالی که در سطح ۰/۰۱ بین سن و تحلیل رفتگی مدیران دانشگاه‌ها ارتباط معنی داری مشاهده شده است. ارتباط بین سابقه ورزشی و میزان تحلیل رفتگی در مدیران تربیت بدنی و مدیران دانشگاه‌ها معنی دار نیست و ارتباط ضعیف به دست آمده معکوس است، لیکن این ارتباط در مورد مدیران غیر تربیت بدنی در سطح ۰/۰۰۰۱ به‌طور معکوس معنی دار بوده است، به طوری که با بالا رفتن سابقه ورزشی مدیران غیر تربیت بدنی، از میزان تحلیل رفتگی آنها کاسته شده است.

بین سطح تحصیلات و میزان تحلیل رفتگی در مدیران تربیت بدنی، غیر تربیت بدنی و دانشگاه‌ها ارتباط معنی داری مشاهده نمی‌شود و ارتباط ضعیف حاصله در مورد مدیران تربیت بدنی مثبت و در مورد مدیران غیر تربیت بدنی و دانشگاه‌ها معکوس است. بین سابقه خدمت و میزان تحلیل رفتگی مدیران تربیت بدنی، غیر تربیت بدنی و دانشگاه‌ها ارتباط معنی داری در سطح ۰/۰۱ مشاهده می‌شود. این نتایج توسط ضرایب همبستگی کندال و اسپیرمن تأیید شده است.

جدول ۲- تفاوت بین میانگین های مستقل تحلیل رفتگی در مدیران دانشکده های تربیت بدنی، غیر تربیت بدنی و دانشگاه های آموزش عالی کشور آزمون تفاوت دو دامنه کروسکال و آلیس

سطح معنی داری	دانشگاه ها	غیر تربیت بدنی	تربیت بدنی	جوامع تحت بررسی	ردیف
	$X \pm SD$	$X \pm SD$	$X \pm SD$	متغیرها	
۰/۰۱۷	۱۵۰±۲۳	۱۴۸±۲۹	۱۳۴±۲۴	تحلیل رفتگی مدیران	۱
۰/۰۳۶	۱۷۱±۱۸	۱۶۰±۲۲	۱۳۰±۴۰	تحلیل رفتگی معاونین	۲

همان طور که جدول ۲ و نمودار ۱ نشان می دهند، بین تحلیل رفتگی مدیران دانشکده های تربیت بدنی، غیر تربیت بدنی و دانشگاه ها تفاوت معنی داری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد، به طوری که میزان تحلیل رفتگی به ترتیب در مدیران دانشگاه ها، مدیران غیر تربیت بدنی و تربیت بدنی در سطح بالایی بوده است. این نتیجه آماری در مورد معاونین هم صدق می کند، به طوری که در سطح ۰/۰۵ تفاوت بین آنها وجود داشته است. تحلیل رفتگی به ترتیب در معاونین دانشگاه ها، معاونین دانشکده های غیر تربیت بدنی و دانشکده های تربیت بدنی مشاهده شده است. این نتیجه آماری توسط آزمون تفاوت کروسکال و آلیس تأیید شده است.



نمودار ۱- تفاوت بین میانگین‌های مستقل تحلیل رفتگی در نمونه‌های تحت بررسی

### بحث و نتیجه‌گیری

بین بالارفتن سن مدیران دانشگاه‌ها و مدیران غیر تربیت بدنی و میزان تحلیل رفتگی ارتباط معنی‌داری وجود دارد، به طوری که با بالارفتن سن این مدیران، به میزان تحلیل رفتگی آنها افزوده شده است، لیکن این وضعیت در مورد مدیران تربیت بدنی صادق نیست. نتیجه فوق با تحقیقات والتر و گوردن (۱۹۹۸) و گیل و کلی (۱۹۹۳) مبنی بر ارتباط بین مشخصات فردی با تحلیل رفتگی مطابقت دارد. عدم ارتباط بین تحلیل رفتگی با بالارفتن سن مدیران تربیت بدنی، شاید به دلیل مکانیزم‌های تعدیل‌کننده سابقه ورزشی باشد که در این زمینه به تحقیقات بیشتری نیاز است.

بین سابقه ورزشی و میزان تحلیل رفتگی مدیران تربیت بدنی و مدیران دانشگاه‌ها ارتباط معنی داری مشاهده نشد. ارتباط ضعیف به دست آمده همبستگی معکوسی را نشان می‌دهد. این ارتباط در مورد مدیران غیر تربیت بدنی همبستگی معکوس و بالایی را نشان می‌دهد، یعنی با بالا رفتن سابقه ورزشی مدیران غیر تربیت بدنی نیز از میزان تحلیل رفتگی آنها کاسته شده است. نتیجه فوق با نظری موتی در سال ۲۰۰۰ مطابقت دارد (۱۳). انجام تحقیقات تجربی و سنجش عملی تأثیر ورزش به عنوان یک عامل مهم تعدیل کننده، می‌تواند در این زمینه رهگشا باشد. بین سطح تحصیلات و میزان تحلیل رفتگی جوامع تحت بررسی ارتباط معنی داری مشاهده نشد. نتیجه فوق با نظر بیر (۱۹۹۲) مخالف است، از این رو در این زمینه نیاز به تحقیقات بیشتری است. بین سابقه خدمت و میزان تحلیل رفتگی مدیران تربیت بدنی، غیر تربیت بدنی و دانشگاه‌ها ارتباط معنی داری مشاهده شد. ارتباط بین سابقه خدمت بالا و میزان تحلیل رفتگی کمتر در تحقیقات والتر و گوردن (۱۹۹۸)، گیل و کلی (۱۹۹۳) و دیویدسن (۱۹۹۱) به چشم می‌خورد. شایان ذکر است که مدیران دانشگاه‌ها، مدیران غیر تربیت بدنی و تربیت بدنی به ترتیب میزان بالایی از تحلیل رفتگی را احساس کرده‌اند که تحقیقات هیساشیگ (۱۹۸۹)، استودلند (۱۹۸۹)، جانسن (۱۹۹۳)، کندولین (۱۹۹۳) و شولز و گرینلی (۱۹۹۵) مبنی بر ارتباط بین حجم کار زیاد و میزان تحلیل رفتگی نشان دهنده این وضعیت است.

## منابع و مآخذ

۱- اسدی دستجردی، حسن. «تحلیل عوامل تنیدگی شغلی و ارتباط آن با اضطراب بین مدیران سازمان‌های تربیت بدنی و برنامه و بودجه»، پایان‌نامه دوره دکتری، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران؛ ۱۳۷۶.

۲- دژدار، حسین «بررسی تأثیر فشارهای روانی بر کارایی مدیران جهاد سازندگی»، پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، سال ۱۳۷۵.

۳- غفوریان، هما. «عوامل استرس‌زا در مدیران»، تدبیر، شماره ۸۶، مهرماه سال ۱۳۷۷.

۴- کشتکاران، علی «بررسی ارتباط بین تنیدگی با تحلیل رفتگی در میان پرستاران دانشگاه



۵- مشبکی، اصغر. «فشار شغلی و تنیدگی روحی»، مراکز آموزش مدیریت دولتی، شماره ۳۸، سال ۱۳۷۶.

۶- مقازه، زهرا «رابطه استرس شغلی معلمان در حساسیت شغلی آنها در منطقه مهرشهر کرج»، دانشگاه تربیت مدرس، پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد، سال ۱۳۷۴.

۷- نجمه، حمید. «فشارهای روانی ناشی از کار»، سمپوزیوم استرس، انستیتوی روانپزشکی تهران، ۱۳۶۸.

8- Beer-J. "Burn-out and stress, depression and self esteem of teacher", *psycho*, 1992.

9- Gill-Pl, kelley-BC: "An examination of personal/situational variable, stress appraisal and Burn-out in collegiate teacher", *Res. Q. Exer. Support*, 1993.

10- Hisashing - A, koda-s: "Occupational influence on Burn-out phenomenon among Hospital nurses *Psycho*. 1989.

11- Stotland - E: "Work load, stress and strain among police officeres, *Medical Behavior, Management Review*, 1989.

12- Schulz-R, Greenley-JR "Organization, management and client effects on staff burn-out, *Management Review*, 1995.

13- Timothy, Fogarty; "Antecedents and Consequences of burn-out in accounting", *Behavioral Research in Accounting*; 2000, Vol. 12, P: 31.

14- Wagner-R-L; Johnson - J: "Professional burn-out among head and neck surgeons *Psycho, Des* 1993.

15- Walter-H, Cordon: "The impact of personal, Professional and organizational characteristics on Employee burn-out", *Journal of Educational Administration*, 1998.