



شماره استاندارد بین المللی

۲۸۳۵ - ۱۰۲۵

## مجله روان شناسی و علوم تربیتی (علمی - پژوهشی)

سال ۳۷، شماره ۲، تابستان ۱۳۸۶

مجله دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی - دانشگاه تهران

دکتر محسن ابعالی، معصومه کرامتی  
نسب و نقد نظریه‌ی انسان برتر نیچه و دلالت های آن  
در تعلیم و تربیت صص ۱۷۵-۱۲۲

دکتر غلامعلی فروزان‌اکرم پرتو  
بررسی تحلیلی رابطه‌ی وزن نوزادان به هنگام تولد و فراوانی  
آسیب های زبانی، شناختی و حرکتی صص ۱۲۳-۱۳۱

دکتر رضا پورحسین  
رابطه فهم عدد و توانایی ردیف کردن در کودکان  
صص ۱۳۳-۱۲۶

حمیدرضا آقا محمدیان، حسین احسنی،  
دکتر محمدعلی بشارت  
رابطه نگرش مدیران نسبت به شغلشان با عوامل مشاورانی -  
شغلی آنها در دانشگاه فردوسی مشهد صص ۱۲۷-۱۲۹

دکتر سیدمحمد میرکمالی، فرانک مختاریان  
بررسی مقایسه‌ای فشارهای شغلی و روش های  
مقابله با آن در بین مدیران زن و مرد مدارس  
متوسطه‌ای دولتی شهر تهران صص ۲۲-۱

دکتر غلامرضا رجیبی  
بررسی اعتبار و روانی پرسشنامه‌ی اضطرابی  
(CDI) در نوجوانان ۱۳ تا ۱۵ ساله  
صص ۲۳-۱۶

دکتر عباس بازرگان  
محیط فراگیر یادگیری پستد، موردی از نوآوری  
نوآوری آموزشی و کاربرد آن در تحقیق  
هدف های آموزش برای همه صص ۲۷-۲۳

سولماز خسروانی، دکتر بیژن گیلانی  
خلایقت و سلامت روانی صص ۴۵-۸۳

دکتر محمد ابوبی اردکان، دکتر نادر نقشینه،  
فاطمه شیخ شعاعی  
نقش آوری برداشتن گفتار و کاربرد آن در  
کتابخانه صص ۸۵-۱۰۲

## فهرست مندرجات

نویسنده	صفحه	عنوان
غلامعلی افروز، اکرم پرند	۱۲۳-۱۳۱	بررسی تحلیلی رابطه‌ی وزن نوزادان به هنگام تولد و فراوانی آسیب های زیستی، شناختی و حرکتی
رضا پور حسین	۱۳۳-۱۴۶	رابطه فهم عدد و توانایی ردیف کردن در کودک
حمیدرضا آقا محمدیان، حسین احسنی محمدعلی بشارت	۱۴۷-۱۶۹	رابطه نگرش مدیران نسبت به شغلشان با عوامل فشارزای روانی - شغلی آنها در دانشگاه فردوسی مشهد
	1-9	چکیده های انگلیسی

## رابطه نگرش مدیران نسبت به شغلشان با عوامل فشارزای روانی - شغلی آنها در دانشگاه فردوسی مشهد

دکتر حمیدرضا آقامحمدیان

عضو هیات علمی گروه روانشناسی دانشگاه مشهد

حسین احسنی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

دکتر محمد علی بشارت

عضو هیات علمی گروه روانشناسی دانشگاه تهران

### چکیده

تاریخ دریافت ۱۳۸۵/۷/۱۰ - تاریخ تأیید ۱۳۸۷/۴/۴

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه نگرش مدیران ارشد، میانی و عملیاتی نسبت به شغلشان و عوامل فشارزای روانی - شغلی آنان در دانشگاه فردوسی است، یکصد نفر از مدیران مرد دانشگاه فردوسی مشهد در این پژوهش شرکت کردند. برای جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استرس شغلی و نگرش سنج مدیران استفاده نتایج پژوهش نشان داد که: ۱. بین نگرش مثبت مدیران نسبت به شغلشان با عوامل فشارزای روانی - شغلی آنان رابطه معکوس و معنی دار وجود دارد. ۲. بین نگرش مثبت مدیران عملیاتی و میزان عوامل فشارزای روانی - شغلی آنان رابطه معنی دار و معکوس وجود دارد. ۳. بین نگرش مثبت مدیران ارشد و عوامل فشارزای روانی - شغلی آنان رابطه معنی دار وجود ندارد. ۴. بین نگرش مثبت مدیران میانی و عوامل فشارزای روانی - شغلی آنان رابطه معنی دار وجود ندارد. ۵. مدیران ارشد و عملیاتی نسبت به مدیران میانی به طور معنی داری از میانگین فشارزای روانی - شغلی بیشتری برخوردارند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها بر اساس آزمون آنالیز واریانس نشان داد که بین فشار روانی و نگرش مثبت مدیران نسبت به شغل شان رابطه معنادار وجود دارد.

کلید واژه ها: نگرش، مدیران، شغل، تنیدگی (فشار روانی). دانشگاه فردوسی

McMath, J. & King  
Day-Care and  
Madgil, S. (1975).  
Pasnak, R. et othe  
92.  
Piaget, J. (1969).  
Tomic, W. & King  
Open univer  
Tunlufy, M. S. &  
psychology.

## مقدمه

رشد و توسعه آموزش عالی ویژگی بارز جوامع امروزی است. این امر بویژه در دهه اخیر در کشورهای رو به توسعه، به مسئله مهمی تبدیل شده است. چه، دانشگاه عرصه اندیشیدن، گفتگو و برخورد اندیشه هاست. در این میان وظیفه بسیار سنگینی بر عهده مدیران این سازمان می باشد. چه، به عنوان عاملی تسهیل کننده، با اتخاذ شیوه های مدیریت مناسب و با توجه به نیروی انسانی و استفاده بهینه از نیروها و مهارت های افراد و امکانات قادرند سازمان را به حداکثر کارایی سوق دهند. در اغلب تحقیقات خارجی و از جمله پژوهشی که توسط انستیتو مدیریت، تحت عنوان اصول دانش مدیریت در سال (۲۰۰۰) میلادی صورت پذیرفته است، مشخصات مهم رفتاری متخصصین مدیریت بدین شرح توضیح داده شده است، برخورد مناسب از نوع باز و با نگرش مثبت که می تواند ارتباط و انگیزه های همکاری بین افراد را تقویت نموده، باعث پرورش آنها شود، عقل سلیم<sup>۱</sup> توانایی شناخت عاقلانه مسائل، ارائه راه حل هایی با کمترین پیچیدگی و ریسک، با اطمینان جلو رفتن، اعتماد به نفس داشتن و موثر بودن، چه رسیدن به ۹۰ درصد نتایج در زمان مناسب، بهتر از رسیدن به صد درصد آنها ولی با تأخیر زیاد می باشد.

آزاد اندیشی و غیر متعصب بودن،<sup>۳</sup> نگرشی که در آن شخص همیشه آماده است برای دریافت نظرات، تجربیات، و روش های جدید، به خصوص وقتی که از طرف همردیف خود در قسمت های مختلف ارائه شود و این نگرش باعث تسلط به مسائل مدیریت خواهد و بالاخره انصاف مدیر<sup>۴</sup> که عبارتست از رفتار مناسب و بدون غرض که به تعامی ارزش های انسانی احترام بگذارد. انستیتو مدیریت ملی پژوهش خود نیز نشان داد که تمرکزهای فردی و شخصیتی افراد بر روی مدیریت کارمندان آن هم در سازمان های کلان نقش بسزایی در موفقیت دارد و سبب تغییرات در ساختار سازمانی

1. Positive Attitude
2. Common sense
3. Open mindedness
4. Fairness

کارکنان می شود  
مدیریت او است  
بنابراین نگر  
می دهند، زیرا او  
آنها و تمایل به  
برخورد با پدیده  
بنابراین نگ  
یک پدیده دار  
واقعی باشد.  
باشد که بهتر  
آموزش در او  
از تنبیه مؤثر  
در علوم  
می شود، چه  
شیوه های  
یک سازمان  
سه مشخص  
اقدامی برای  
طیف قرار  
نگرش ها  
احساسات  
نگرش  
توجه با  
خانوادگی



کارکنان می شود که این تمرکز از جهتی حاصل نگرش شخص مدیر در رابطه با مدیریت او است.

بنابراین نگرش ها جنبه مهمی از زندگی عاطفی و احساسی مدیر را تشکیل می دهند، زیرا او نسبت به اندیشه ها و اشیاء، نظرات خاصی دارد که ناشی از اطلاع از آنها و تمایل به انجام عمل در مورد آن ها است. اینگونه نظرها غالباً تعیین کننده شیوه برخورد با پدیده هاست (کریمی، ۱۳۷۳، ۲۷۲).

بنابراین نگرش ها همان اعتقاد و باورهایی است که یک فرد نسبت به یک شیء یا یک پدیده دارد و ممکن است این اعتقاد و باورها از دیدگاه تجربی، واقعی یا غیر واقعی باشد. به عنوان مثال می توان گفت یک مدیر سازمان ممکن است اعتقاد داشته باشد که بهترین شیوه اصلاح رفتار کارکنان تنبیه است، در حالی که میدانیم نقش آموزش در اصلاح رفتار، شناخت مشکلات کارکنان و نیز راهنمایی چنین افرادی بیش از تنبیه مؤثر است.

در علوم رفتار نیز برای توصیف انسان و رفتار او از اصطلاح نگرش<sup>۱</sup> استفاده می شود، چه، نگرش را می توان تمایل نسبتاً دائمی هر فرد برای احساس و رفتار به شیوه های خاصی نسبت به یک موضوع یا یک پدیده معینی دانست، نگرش های افراد یک سازمان در واقع فرآیندهای شناختی و پیچیده هستند که در عین پیچیدگی دارای سه مشخصه زیر باشند: اول اینکه، نگرش های شخصی نسبتاً دائمی هستند مگر اینکه اقدامی برای تغییر آن انجام گیرد. دیگر اینکه، نگرش های شخصی می تواند زوی یک طیف قرار گیرد از بسیار مطلوب تا بسیار نامطلوب در تغییر باشد. سومین مشخصه نگرش ها آن است که متوجه شیء یا پدیده ای است که شخص نسبت به آن دارای احساسات و عقاید خاصی می باشد (ساعتچی، ۱۳۷۷، ۱۶۷).

نگرش مثبت یک مدیر مانع از آن است که نسبت به ناامیدی و فشار روانی بی توجه باشد، زیرا این حالت ممکن است بخاطر فشار کاری یا نیازهای شخصی و خانوادگی بوجود بیاید، بنابراین برای حل این مشکلات باید از قبل آمادگی های لازم را

1. AttUDE

و امر بویژه در دهه  
دانشگاه عرصه  
سنگینی بر عهده  
نخاد شیوه های  
مهارت های  
اغلب تحقیقات  
وان اصول دانش  
ات مهم رفتاری  
ب از نوع باز و با  
را تقویت نموده.  
راه حل هایی  
داشتن و موثر  
به صد درصد آنها

یشه آماده است  
تی که از طرف  
تسلط به مسائل  
و بدون غرض  
ژوهش خود نیز  
مندان آن هم در  
ساختار سازمانی

1. Positive Attitude
2. Common sense
3. Open mindedness
4. Fairness

فراهم کند و وقتی اولین علائم آن مشخص شد نگذارد مشکل بالا بگیرد، زیرا وظیفه اولیه هر مدیری آن است که محیطی را پدید آورد که به همه کارمندان کمک کند تا به صورت مثبتی در رسیدن به اهداف سازمان شرکت جویند. در سازمانی که مدیریت ارشد آن را کارکنان آن سازمان عادل و منصف می‌دانند، فشار روانی، اصطکاک و نارضایتی به حداقل می‌رسد و مدیرانی که مستقیماً با کارمندان در ارتباط هستند تحت فشارهای روانی روزانه قرار داشته و تمرکز خود را نسبت به نیروی انسانی و مسائل بین افراد از دست می‌دهند. بنابراین از اهم واجبات است که مدیران نسبت به این امور اطلاع و اطمینان کافی حاصل کنند و امور را با آن هماهنگ کنند. فشار روانی - شغلی را نیز می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های آن، آنگونه که وضعیت‌های مرتبط با شغل است دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس زا بودن آن اتفاق نظر دارند. از این رو تعریفی که از فشار روانی، شغلی می‌آید چنین است: «کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای است که خواسته‌های محیط کار (و در نتیجه، فشارهای مرتبط با آن) بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن برآید» (راندال آراس،<sup>۱</sup> آلتمایز،<sup>۲</sup> خواجه پور، ۱۳۷۷، ۱۷)

امروزه در میان مشاغل، مدیریت یکی از کارهایی است که موجب فشار روانی زیادی برای مدیران می‌شود. از جمله تحقیقاتی که در این زمینه صورت گرفته است، نشان می‌دهد ۶۵٪ از مدیران بر این باورند که کارهای آن‌ها بیش از مشاغل عادی تنش‌زاست و عواملی چون قطع شدن جریان کار، تعارض در نقش، سنگینی کار، موجب ایجاد تنش یا فشار روحی برای این دسته از مدیران می‌شود (رابینز<sup>۳</sup> ۱۹۹۱، اعرابی، ارسائیان ۱۳۷۴-۱۹۹)

تحقیقات دامنه‌دار و گسترده دیگر نیز حاکی از آن است که فشار روانی باعث تعارضات، اختلالات روانی در فرد و سازمان می‌شود و برای آنکه مدیر بتواند به نحو

1. Randall R.  
2. Elizabeth M  
3. Rabinz

مطلوب عمل نماید  
نیز این امکان را  
روانی کارکنان و  
فشار روانی  
طرز نگرش کارکنان  
باعث سستی فرد  
فشار روانی  
همکاران، فشار  
مشکلات اقتصادی  
بلورچی، ۱۳۶۹  
آدمی برای  
یکی از ابزار  
کارکنان یک  
مدیر آگاه، مست  
کنترل خود دان  
تحت نظارت  
۱۳۷۷، ۱۷۳  
رید<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)  
پیشرفت سریع  
مدیران موفق  
شغلی و دریا  
او گفت برای  
طی روز کار

مطلوب عمل نماید بهتر آن است ابتدا با بهداشت روانی و اصول آن آشنا و در سازمان نیز این امکان را فراهم نمید تا از این طریق نقش مدیریت سازمان در تأمین بهداشت روانی کارکنان و اثر سلامت روانی کارکنان در بقای سازمان موثر واقع شود.

فشار روانی عواقب زیادی دارد عواقب سازمانی فشار عصبی می تواند بر عملکرد و طرز نگرش کارکنان در سطوح مختلف اثر بگذارد و همچنین احتمال دارد فشار روانی باعث سستی فرد شود (مورهد، گریفتین، معمارزاده، ۱۳۷۰-۱۸۵)

فشار روانی برای مدیران می تواند عواملی از قبیل: ترس از عدم پذیرش در بین همکاران، فشار روانی حاصل از نگرش منفی نسبت به خود یا شیوه کار خود، مشکلات اقتصادی، خانوادگی، عاطفی، قوانین حاکم بر محیط کار باشد (شفر، بلورچی، ۱۳۶۹، ۲۷۰).

آدمی برای سازگاری با محیط خود نیازمند به ابزار و اسباب و فعالیت بسیار است. یکی از ابزار سازگاری فرد با محیطش همان نگرش های اوست اگر نگرش های کارکنان یک سازمان را بشناسیم، می توانیم رفتار آنان را پیش بینی کنیم و به عنوان یک مدیر آگاه، مسئول و متعهد به اصول انسانی در کار، قادر خواهیم بود رفتار آنان را در کنترل خود داشته باشیم. آگاهی مدیران سازمان نسبت به نگرش های خود و افراد تحت نظارت آنان برای اعمال مدیریت و رهبری مؤثر و ضروری می باشد. (ساعتچی ۱۳۷۷، ۱۷۳)

رید<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) طی تحقیق رهایی از فشار روانی، اعلام کرد بسیاری مدیران با پیشرفت سریع تکنولوژی امروزی احساس فشار روانی می کنند که این فشارها بر روی مدیران موفق و موثر واقع شده است وی می گوید هر گونه تغییر و تحول در ساختار شغلی و دریافت موقعیت و مسئولیت جدید باعث بالا رفتن فشار روانی مدیر می شود، او گفت برای اینکه فشارهای روانی را کاهش دهیم باید موارد ذیل را بپیمائیم. ۱- در طی روز کاری تمام وقت ها را تنظیم کنیم و بکار ببریم. ۲- تعداد ملاقات ها را تا

1. Shfer.M  
2. Reid.J

بیرد، زیرا وظیفه  
کمک کند تا به  
مانی که مدیریت  
انی، اصطکاک و  
تباط هستند تحت  
نیروی انسانی و  
مدیران نسبت به  
کنند. فشار روانی  
به وضعیت های  
ان اتفاق نظر دارند  
نش متقابل بین  
ای محیط کار (و  
عهده آن برآید

ب فشار روانی  
ت گرفته است،  
ز مشاغل عادی  
، سنگینی کار،  
: (رابینز<sup>۲</sup> ۱۹۹۱،

از روانی باعث  
بر بتواند به نحو

1. Randall R.  
2. Elizabeth M  
3. Rabinz



جایی که امکان دارد محدود کنیم. ۳- یک زمان آرامش معقولی را برای خود در نظر بگیریم. ۴- به یک گروه حمایت‌کننده دوستانه برای رفع فشار روانی بپیوندیم. ویز،<sup>۱</sup> نیز در مقاله خود تحت عنوان "نگرش مدیریتی بزرگتر" (۲۰۰۱)، عنوان کرد که یک مدیر با نگرش مثبت باید مراحل زیر را به کار بندد: ۱- پرهیز کردن از سرزنش افراد ۲- محدود نکردن اختیارات اشخاص ۳- خودداری کردن از مبالغه و گرافه‌گویی او می‌گوید اگر شما مدیری هستید که جدی تصمیم می‌گیرید باید اغلب زمان‌ها در مورد خودتان و آنچه در زندگی شما می‌گذرد نیز فکر کنید و از خود پیرسید آیا نگرش و رفتار صحیح دارید؟ آیا شما سعی می‌کنید یک مدیر موفق باشید؟ و پیشنهادات ذیل را ارائه می‌کند: ۱- کنترل رفتار و نگرش فرد که بعنوان یک عامل باید با آن رقابت نمود ۲- در موقعیت‌های منفی نیاز به آرامش و خونسردی می‌باشد لذا خود را در این خصوص حفظ کنید ۳- مواظب گفته‌ها و الفاظ و کلمات خویش باشید.

لیساکاسن<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) در پژوهشی با عنوان "فشارهای روانی - شغلی و کوتاه‌ترین مسیر برای ثبات و کاهش آن" عنوان کرد که آموزش مدیریت یکی از نقاط مثبت است که منفعت‌های زیادی را برای کارکنان فراهم می‌کند و همچنین تمرکز بر روی سرویس‌های آموزش مدیریت را نیز پیشنهاد کرد. وی نتیجه گرفت که برقراری ارتباط صمیمانه با کارمندان زمینه‌ساز نوآوری‌ها و بهره‌وری در مدیریت را فراهم می‌آورد و قابلیت توانایی حل مسائل و مشکلات شغلی را افزایش می‌دهد و در نتیجه میزان فشار روانی - شغلی کم می‌شود.

وندرا،<sup>۳</sup> جک جی ال،<sup>۴</sup> رولاند،<sup>۵</sup> آرت،<sup>۶</sup> ون،<sup>۱</sup> فرانک<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) در پژوهشی پیرامون سلامتی عمومی و فشارهای روانی - شغلی کارمندان و جنبه‌های روانشناختی و به

1. Weiss, W.H
2. KUSN.L
3. W.Kink
4. L.Blonk
5. R.Scheme
6. H.Art

خطر انداختن  
در محیط کار به  
مؤثرترین و نگ  
دی آن در  
سلامتی جسمی  
و استرالیا پردا  
پرسشنامه ارسا  
به عنوان فشار  
شش عوامل  
۱- اهمیت  
۵- شرایط کار  
کادر جوان، ف  
می شوند. هم  
مطالعات فنی  
کادر دیگر د  
نشان می داد  
روانی کمتر  
نارضایتی ش  
اضمحلا  
سقوط ارزش  
شیوه های  
رویه دارو،



خطر انداختن سلامتی آنان در محیط کار اینگونه اظهار نظر کردند که نگرش های رفتار در محیط کار برای ایجاد فشارهای روانی - شغلی نسبت به سایر نگرش ها بسیار مؤثرترند. و نگرش ها را بعنوان عاملی مداخله گر در ایجاد فشار روانی معرفی می کنند. دی آ<sup>۲</sup> در سال (۱۹۹۴) در تحقیقی به بررسی فشار روانی شغلی و تأثیر آن بر سلامتی جسمی، روانی و رضایت شغلی در دانشگاه های انگلستان، آرمیدل، ولز جنوبی و استرالیا پرداخت. وی برای تمام کادر اعضاء دانشگاه یک فرم خصوصیات شخصی پرسشنامه ارسال کرد که هدف آن جمع آوری اطلاعات درباره فاکتورهای شغلی بود که به عنوان فشارهای روانی مؤثر بر سلامت روانی و جسمی کار دانشگاه عمل می کردند. شش عوامل اصلی برای کادر دانشگاه که استرس آور بود عبارت بودند از:

۱- اهمیت شغلی، ۲- بار شغلی، ۳- سیاست کار، ۴- برخورد جسمانی بین کار، ۵- شرایط کار، ۶- عدم سازماندهی دانشگاه در این تحقیق نشان داده شد که اعضاء کادر جوان، فشار شغلی بیشتری نسبت به کادر مسن تر، در شغلشان دچار فشار روانی می شوند. همچنین کادر، معلق به دانشکده علوم تربیتی، دانشکده پرستاری، دانشکده مطالعات فنی و حرفه ای و کادر عمومی دانشگاه آرمیدل، فشار شغلی بیشتری نسبت به کادر دیگر دانشکده ها داشتند. از جمله اطلاعات دیگر این پژوهش علائمی بود که نشان می داد کادر مشغول در سطوح شغلی بالاتر نسبت به سطوح پایین تر، فشار روانی کمتری داشته و هم فشار شغلی و فشار غیر شغلی با سلامتی جسمانی و روانی و ناراضایی شغلی زیاد همراه گشته است (دی آ، ۱۹۹۴-۷۸-۵۹).

اضمحلال ساختارهای سنتی مثل شبکه های حمایت جمعی و خانواده گسترده، سقوط ارزش ها و اعتقادات مورد پذیرش عمومی و عمل نکردن به تعالیم دینی، تغییر شیوه های کار، فعالیت اجتماعی زیاد، رژیم غذایی نامناسب، کم تحرکی، مصرف بی رویه دارو، یا حتی این واقعیت که امروزه بیش از حد حساس و مراقب رفتار و حالات

1. W.Dijk
2. F.J.H
3. Dua

برای خود در نظر می پیوندیم.

(۲۰۰۱)، عنوان کرد نیز کردن از سرزنش بالغه و گرافه گویی اغلب زمان ها در ر خود بپرسید آیا بر موفق باشید؟ و نتوان یک عامل باید دی می باشد لذا و کلمات خویش

غلی و کوتاه ترین ز نقاط مثبت است بن تمرکز بر روی که برقراری ارتباط فراهم می آورد و در نتیجه میزان فشار

پژوهشی پیرامون روانشناختی و به

1. Weiss, W.H
2. KUSN.L
3. W.Kink
4. L.Blonk
5. R.Scheme
6. H.Art

خودمان بوده و آن را زیر ذره بین می بریم، از جمله عوامل فشارزا تلقی می شوند. (شفر، بلورچی، ۱۳۶۹، ۲۶۲).

کیورپن<sup>۱</sup> و کینگ (۱۹۹۰) نیز در تحقیقی که بر روی چهل و دو نفر از مدیران ارشد در پنج دانشگاه استرالیا در مورد فشار روانی شغلی انجام دادند نتایج ذیل را به دست آوردند: در این مطالعه گروه نمونه به دو تیپ A و B تقسیم شدند، در شخصیت های نوع A فشار فیزیکی و روانی به عنوان نتایج منفی فشارهای روانی مورد بحث قرار گرفت و بر اساس نتایج مطالعه فشار روانی، نتایج مختلفی برای مدیران با شخصیت های متفاوت در برداشته است. در بین روسا فشار روانی بیرونی شغلی ارتباط ضعیف تری با فشارهای درونی فرد داشته اند تا فشارهای روانی درونی شغلی، ارتباط بین هر دو نوع فشار روانی درونی و بیرونی و فشار فردی در میان شخصیت های نوع A قوی تر است تا در میان شخصیت های نوع B و هر دو نوع وابسته به فشار روانی هستند، تا فشار جسمی. یک دیگر از نتایج مهم این تحقیق وجود رابطه بین فشارهای فیزیکی و جسمانی با فشار روانی بود.

در تحقیقی توسط مرشی، گول، ترنتون (۱۹۹۲) در نیوجرسی انجام شد به این نتیجه رسیدند که به میزان قابل توجهی نگرش افراد مرتبط با وضعیت شغلی و کاری و مهارت هایشان می باشد و چگونگی حل تعارضات و فشارهای روانی از طریق ایجاد تعادل و راه حل فشارهای روانی شغلی امکان پذیر است که این مورد با دیدگاه لازاروس که فشار روانی را بعنوان عدم تعادل بین خواسته ها و منابع تأمین کننده می داند مطابقت دارد.

"شل" در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که سه نگرش مثبت زیر را باید در خود تقویت کرد و در هر کاری از آن پشت گرمی گرفت. الف: نگرش فعال بودن را در خود تقویت کنید ب: نگرش اهمیت دادن به دیگران را در خود تقویت کنید. پ: نگرش تقدیم در ارائه خدمات را در خود تقویت کنید (شواتزر، بخت آور ۱۳۷۶، ۱۷۲)

گرچی (۱۳۷۲)  
از کاربرد عملکرد  
یافت که ۱۰۰٪  
به رو هستند که  
منبع اصلی فشار  
ریمشاه (۷۳)  
جهاد سازندگی  
عملکرد مدیران  
جهاد سازندگی  
فشار عصبی برای  
نسبت به بقیه مد  
گل بهار )  
ناشی از عوامل  
این نتایج را به  
با عملکرد مدیر  
ناشی از عوامل  
زارع نژاد )  
با جو سازمانی  
جو سازمانی د  
در بین مدیران  
۵۵٪ مدیران د  
شدت یافتن ف  
داشتند.  
بنابراین با  
سئوال اساسی

گرچی (۱۳۷۲) در پژوهشی تحت عنوان « بررسی اثرات فشار عصبی و روانی ناشی از کاربرد عملکرد نیروی انسانی، امور اداری و استخدامی کشور» به این نتیجه دست یافت که ۱۰۰٪ جامعه مورد مطالعه به طور آشکار به نحوی با فشار عصبی و روانی رو به رو هستند که در این بین بیشترین پاسخ دهندگان از کل نمونه، محیط کار را به عنوان منبع اصلی فشار ذکر کرده اند (گرچی، ۱۳۷۲، ۱۶-۱۲).

ریشماه (۱۳۷۳)، در تحقیقی که تحت عنوان « بررسی فشار روانی بر کار مدیران جهاد سازندگی» چنین نتیجه گرفت که بین فشار روانی ناشی از عوامل سازمانی و عملکرد مدیران جهاد سازندگی رابطه وجود دارد. چنانکه وجود فشار روانی در وزارت جهاد سازندگی منجر به کاهش کارایی و اثربخشی مدیریت گردیده است و زمینه بروز فشار عصبی برای این مدیران عدم آشنایی به شیوه مدیریت و اختلاف درآمدی مدیران نسبت به بقیه مدیران وزارتخانه ها بوده است. (ریشماه، ۱۳۷۳، ۲۰)

- گل بهار (۱۳۷۲) در تحقیقی به بررسی رابطه میان فشار عصبی و فشار روانی ناشی از عوامل سازمانی و عوامل فردی با عملکرد مدیران جهاد سازندگی پرداخت و این نتایج را به دست آورد: ۱- بین فشارهای عصبی (روانی) ناشی از عوامل سازمانی با عملکرد مدیران عملیاتی رابطه معکوس وجود دارد ۲- بین فشارهای عصبی و روانی ناشی از عوامل فردی با عملکرد مدیران ارتباط معکوس وجود دارد.

زارع نژاد (۱۳۷۴) در تحقیقی با عنوان «بررسی میزان فشار روانی مدیران و رابطه آن با جو سازمانی دبیرستان های پسرانه تهران» نتیجه گرفت که بین فشار روانی مدیران و جو سازمانی دبیرستان های پسرانه رابطه معنی داری وجود دارد. جو سازمانی مدارس در بین مدیرانی که فشار روانی کمتری دارند بهتر از مدارس دیگر است. در مجموع ۵۵٪ مدیران در برخورد با عوامل فشارزا از توانایی کافی برخوردارند. ۱۱٪ در مرز شدت یافتن فشار روانی قرار دارند و ۲۶٪ از مدیران از فشار روانی در حد بالایی قرار داشتند.

بنابراین یا عنایت به مبانی نظری پژوهش حاضر و تحقیقات صورت گرفته، این سؤال اساسی مطرح است که آیا بین نگرش های مثبت یا منفی مدیران ارشد، میانی و

روزا تلقی می شوند.

و دو نفر از مدیران

ذند نتایج ذیل را به

شدند، در شخصیت

روانی مورد بحث

سی برای مدیران با

رونی شغلی ارتباط

ذرون شغلی، ارتباط

شخصیت های نوع

سته به فشار روانی

رابطه بین فشارهای

جام شد به این نتیجه

ت شغلی و کاری و

رانی از طریق ایجاد

ین مورد با دیدگاه

منابع تأمین کننده

زیر را باید در خود

فعال بودن را در خود

کنید. پ: نگرش

(۱۳۷۲، ۱۳)



عملیاتی دانشگاه فردوسی مشهد نسبت به شغلشان و عوامل فشارزای روانی - شغلی آنان رابطه معنی دار وجود دارد؟

### روش تحقیق

روش تحقیق حاضر توصیفی است و از آنجا که رابطه بین دو متغیر نگرش مدیران و عوامل فشارزای روانی - شغلی آنان در یک گروه بررسی می‌شود، از نوع همبستگی<sup>۱</sup> است. تحقیقات همبستگی شامل کلیه تحقیقاتی است که در آن‌ها سعی می‌شود رابطه بین متغیرهای مختلف با استفاده از ضریب همبستگی، کشف یا تعیین شود. هدف روش تحقیق همبستگی مطالعه حدود تغییرات یک یا چند متغیر با حدود تغییرات یک یا چند متغیر دیگر است (دلاور، ۱۳۷۶، ۱۸۷). نظر به اینکه نتیجه این تحقیق روشی مناسب جهت تقویت نگرش مدیران نسبت به شغلشان را پیشنهاد می‌کند نوع تحقیق، کاربردی<sup>۲</sup> می‌باشد.

### جامعه و نمونه آماری

این پژوهش بر روی تعداد ۱۰۰ نفر از مدیران دانشگاه فردوسی مشهد در سه سطح ارشد، میانی و عملیاتی انجام گرفته است که مدیران ارشد شامل کلیه معاونین و رؤسای دانشکده‌ها و همچنین رئیس و معاونین دانشگاه بوده‌اند و عموماً دارای مدرک تحصیلی دکترا در رشته‌های مختلف و میانگین سنی آنان بین ۳۵ تا ۴۵ سال بوده است. مدیران میانی شامل کلیه مدیران آموزشی، دانشجویی و آموزشکده‌ها و واحدهای خدمات اداری و پشتیبانی دانشگاه بوده که عموماً دارای مدرک تحصیلی دکترا، کارشناسی ارشد و عضو هیئت علمی هستند و میانگین سنی آن‌ها بین ۳۲ تا ۴۷ سال می‌باشد و همچنین مدیران عملیاتی شامل کلیه مسئولین ادارات تابع هر یک از مدیریتهای میانی است که عموماً دارای مدرک تحصیلی لیسانس و یا کمتر می‌باشند.

1. Correlational Research

2. Applied Research

میانگین  
مدیران  
و این  
تعداد  
افراد  
جاء  
از طریق  
عنوان  
نه  
ابزار  
پژوهش  
در این  
است که  
سازه آن  
است که  
بدست  
آید

- روش  
نظر  
فرض  
نم  
همبستگی  
فشارزای  
استفاده  
استفاده

میانگین سنی آن‌ها بین ۳۰ تا ۴۵ سال می‌باشد. که در گروه مدیران ارشد ۳۴ نفر، مدیران میانی ۳۳ نفر و مدیران عملیاتی ۳۳ نفر مورد سنجش و آزمون قرار گرفته است. و این تحقیق به روش تمام شماری (استقراء تام) انجام شده است به این معنی که تمام افراد جامعه مورد نظر (مدیران ارشد، مدیران میانی، و عملیاتی) دانشگاه فردوسی مشهد از طریق پرسشنامه مورد سؤال قرار گرفته‌اند و به عبارت دیگر کل جامعه مورد نظر به عنوان نمونه انتخاب شده است.

#### ابزار پژوهش

در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شده است که یکی نگرش سنجی مدیران است که با استفاده از روش آزمون مجدد اعتبار آن ۰/۹۷۲ بدست آمده است و روایی<sup>۱</sup> سازه آن ۰/۸۴۶ به دست آمده است. دوم پرسشنامه عوامل فشارزای روانی - شغلی است که اعتبار آن با استفاده از روش آزمون مجدد ۰/۹۷۲ و روایی سازه آن نیز ۰/۸۴۶ بدست آمده است.

#### - روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

نظر به اینکه مقیاس‌های مورد اندازه‌گیری فاصله‌ای و متغیرها پیوسته بوده‌اند و با فرض نرمال بودن توزیع نمرات، به منظور تعیین میزان رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همچنین برای مقایسه نمره نگرش و عوامل فشارزای روانی - شغلی مدیران سه سطح مورد پژوهش، از آزمون تحلیل واریانس استفاده گردید، بعلاوه از شاخص‌های آمار توصیفی نظیر میانگین و واریانس هم استفاده شده است.

1. Reliability
2. Validity

زای روانی - شغلی

متغیر نگرش مدیران

می‌شود، از نوع

که در آن‌ها سعی می

کشف یا تعیین شود،

متغیر با حدود تغییرات

جهت این تحقیق روشی

می‌کند نوع تحقیق،

مشهد در سه سطح

به معاونین و رؤسای

معمولاً دارای مدرک

سال تا ۴۵ سال بوده

و آموزش‌گدها و

ی مدرک تحصیلی

آن‌ها بین ۳۲ تا ۴۷

ت تابع هر یک از

کمتر می‌باشند،

1. Correlational Res
2. Applied Research

نتایج

اکنون به بررسی نتایج به دست آمده در خصوص سؤال این پژوهش پرداخته می شود.

آیا بین نگرش مدیران نسبت به شغلشان و عوامل فشارزای روانی - شغلی آنان رابطه وجود دارد؟

همان طور که در جدول (۱) صفحه ۱۳ مشاهده می شود هر یک از مؤلفه های عوامل فشارزای روانی - شغلی در سطوح مختلف به همراه توجه به نگرش درج شده است. ارقام به دست آمده با توجه به میانگین (مدیران ارشد، ۳/۳۸)، (مدیران میانی، ۳/۱۵) و (مدیران عملیاتی، ۳/۴۹) مشخص شده است. بنابراین مشخص است که مدیران ارشد فشار روانی بیشتری نسبت به مدیران میانی متحمل می شوند و مدیران عملیاتی نیز از فشار روانی بیشتری نسبت به مدیران میانی برخوردارند و میانگین هر یک از مؤلفه های نگرش مدیران نسبت به شغل در سه سطح (مدیران ارشد، ۰/۴۹۲)، (مدیران میانی، ۰/۴۱۳) و (مدیران عملیاتی، ۰/۵۷۶) نیز حاکی از تفاوت در آن ها است.

همچنین میانگین فراوانی نگرش مدیران نسبت به شغلشان (مدیران ارشد، ۲/۶۳)، (مدیران میانی، ۲/۵۷) و (مدیران عملیاتی، ۲/۲۷) حاکی از آن است که در نگرش مدیران ارشد و میانی بر اساس میزان فراوانی آن ها تفاوت چندانی مشاهده نمی شود، ولی در مدیران عملیاتی تفاوت قابل توجه است.

در خصوص میانگین عوامل فشارزای روانی - شغلی مدیران نیز (ارشد، ۳/۳۸)، (میانی، ۳/۱۵) و (عملیاتی، ۳/۴۹) تفاوت ها قابل امعان نظر است. در هر صورت نتایج حاصل از آمار توصیفی در رابطه با سؤال پژوهش گویای این مطلب است که ۱- نمره میانگین نگرش منفی مدیران ارشد رقم ۰/۳۱۱ و نمره میانگین نگرش مثبت این مدیران رقم ۰/۶۷۳ را شامل می شود. ۲- نمره میانگین نگرش منفی مدیران رقم ۰/۰۳۳ و نمره میانگین نگرش مثبت این مدیران رقم ۰/۴۹۶ را شامل می شود و نمره میانگین نگرش

منفی

۱۵۴۴

بنا

عملیات

میزان

که با

میانی

نسبت

مجموعه

می شد

نمرات

مراتب

میانی

همچنین

نگرش

نگرش

۲/۷۴۲

مثبت

میانی

روانی

کا

می شد

جد



منفی مدیران عملیاتی رقم ۰/۶۰۸ و نمره میانگین نگرش مثبت مدیران عملیاتی رقم ۰/۵۴۴ را شامل می شود.

بنابراین مدیران ارشد نسبت به مدیران میانی و مدیرانی میانی نسبت به مدیران عملیاتی دارای نگرش مثبت تری هستند و هر چه میزان نگرش مثبت افزایش یابد از میزان فشار روانی کاسته خواهد شد. پس می توان به طور توصیفی اینگونه تاکید نمود که با توجه به افزایش نگرش مثبت، مدیران ارشد، از فشار روانی کمتر نسبت به مدیران میانی و عملیاتی برخوردارند. بر همین مبنا مدیران میانی نیز از فشار روانی کمتری نسبت به مدیران عملیاتی برخوردارند و بر اساس فراوانی مشاهده می شود که میانگین مجموع نمرات نگرش مدیران ارشد و میانی بطور متوسط رقم ۲/۶۳ و ۲/۵۷ را شامل می شود که اختلاف بسیار ناچیزی است و در مقابل مشاهده می شود که مجموع نمرات نگرش مدیران عملیاتی نسبت به شغلشان رقم ۲/۲۷ را شامل می شود که به مراتب کمتر از دو گروه دیگر است. پس می توان گفت که نگرش مدیران ارشد و میانی نسبت به شغلشان از درجه بالاتری نسبت به مدیران عملیاتی برخوردار است و همچنین بر اساس شدت اثر نگرش و فشار روانی، میانگین آن برای (مدیران ارشد، نگرش منفی ۳/۱۱۵ و نگرش مثبت ۳/۶۶۱)، (مدیران میانی با نگرش منفی ۳/۴۴ و نگرش مثبت ۳/۱۷۲) و (مدیران عملیاتی با نگرش منفی ۳/۷۸۸ و با نگرش مثبت ۳/۷۴۲) می باشد. نتیجه آنکه فشار روانی در مدیران ارشد و میانی با نوع نگرش مثبت کمتر از نگرش منفی است و مدیران عملیاتی نسبت به مدیران میانی و مدیران میانی نسبت به مدیران عالی از نگرش منفی بیشتری نسبت به شغل و عوامل فشارزای روانی - شغلی از آن برخوردارند.

اکنون با استفاده از پارامترهای آمار استنباطی به بررسی نتایج سؤال اصلی پرداخته می شود.

جدول ۱. نمایش همبستگی میان نمره نگرش و نمره فشار روانی مدیران مورد پژوهش

نمره نگرش	نمره فشار روانی	کل مدیران
۱/۰۰۰۰	$r = ۰/۳۳۴^{***}$	
$N = ۱۰۰$	$N = ۱۰۰$	

پژوهش پرداخته  
نی - شغلی آنان  
سک از مؤلفه های  
نگرش درج شده  
(مدیران میانی،  
شخص است که  
ی شوند و مدیران  
ند و میانگین هر  
ران ارشد، ۰/۴۹۲)،  
تفاوت در آن ها  
یران ارشد، ۲/۶۳)،  
ست که در نگرش  
مشاهده نمی شود،  
نیز (ارشد، ۳/۳۸)،  
در هر صورت نتایج  
است که ۱- نمره  
نسبت این مدیران  
رقم ۰/۰۳۳ و نمره  
مره میانگین نگرش

همان طور که در جدول (۲) ملاحظه می شود، همبستگی بین نمره نگرش و نمره عوامل فشارزای روانی شغلی برای هر سه سطح مدیران ارشد، میانی و عملیاتی حاکی از آن است که بین نمره نگرش مدیران و عوامل فشارزای روانی - شغلی آنان رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول ۲. آزمون آنالیز واریانس بین عوامل فشارزای روانی - شغلی در سه گروه از مدیران

نوع	منابع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مربعات	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
مدیران	بین گروهی	۲	۱/۷۲۹۳	۰/۸۶۴۷	۳/۰۰۸۱	۰/۰۵۴۰
هر سه	داخل گروه	۹۷	۲۷/۸۸۲۳	۰/۲۸۷۴	-	-
گروه	جمع	۹۹	۲۹/۶۱۱۷	-	-	-

همان گونه که در جدول (۲) ملاحظه می شود، بر اساس آزمون آنالیز واریانس بین عوامل فشارزای روانی - شغلی در سه گروه از مدیران ارشد، میانی و عملیاتی تفاوت معنی داری مشاهده نمی شود. زیرا سطح معنی داری از عدد ۰/۰۵ بیشتر است.

جدول ۳. نمایش همبستگی میان نمره نگرش و نمره فشار روانی برای مدیران میانی

مدیران میانی	نمره فشار روانی	نمره نگرش
	۰/۰۴۷۴	۱/۰۰۰۰
	N = ۳۳	N = ۳۳
$P < 0.05^*$ , $P < 0.01^{**}$ , $P < 0.001^{***}$		

چنانچه در نتایج حاصل از آزمون پیرسون مشاهده می شود، همبستگی بین نمره نگرش و فشار روانی برای ۳۳ نفر از مدیران میانی انجام شده است، میزان همبستگی برابر با ۰/۰۴۷۴ مشاهده گردید که این میزان همبستگی با احتمال خطای کمتر از ۰/۰۵ معنادار نیست، یعنی بین نگرش مدیران میانی نسبت به شغلشان و میزان عوامل فشارزای روانی - شغلی آنان رابطه معنی داری وجود ندارد.

ج) آیا بین  
آنان رابطه

همان  
عوامل فشار  
مشاهده  
نمره نگرش  
رابطه معنی  
د) آیا  
رابطه معنی  
برای  
فشارزای  
عملیاتی

ج) آیا بین نگرش مدیران عملیاتی نسبت به شغلشان و عوامل فشارزای روانی - شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟

جدول ۴: نمایش همبستگی میان نمره نگرش و فشار روانی در مدیران عملیاتی

نمره نگرش	نمره فشار روانی	مدیران عملیاتی
۱/۰۰۰۰	-۰/۵۶۴۱***	
N = ۳۳	P < /۰۰۱	
	N = ۳۳	
P < 0.05*, P < 0.01 **, P < 0.001***		

همان طور که در جدول (۲)، (۳) و (۴) مشاهده می شود، در میزان همبستگی بین عوامل فشارزای روانی - شغلی و نگرش مدیران ارشد و میانی تفاوت معنی داری مشاهده نشد، لیکن در میزان همبستگی بین نمره عوامل فشارزای روانی - شغلی و نمره نگرش که بر روی ۳۳ نفر از مدیران عملیاتی صورت گرفته است حاکی از وجود رابطه معنی دار و معکوس با احتمال قطعی کمتر از ۰/۰۰۱ است.

د) آیا بین نمره نگرش مثبت مدیران با میزان عوامل فشارزای روانی - شغلی آنان رابطه معنی دار وجود دارد؟

برای پاسخ این سؤال نیز جدول (۵) تحت عنوان آزمون آنالیز واریانس بین عوامل فشارزای روانی - شغلی و نگرش مثبت در سه گروه از مدیران (ارشد، میانی و عملیاتی) ارائه می گردد.

و نمره  
حاکمی  
رابطه

مدیران  
سطح معنی داری  
۰/۰۵۴۰  
-

انس بین  
تفاوت

میانی

بین نمره  
همبستگی  
بر از ۰/۰۵  
زان عوامل



جدول ۵. آزمون آنالیز واریانس بین فشار روانی و نگرش مثبت در سه گروه از مدیران

نوع مدیر:	منابع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مربعات	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
هر سه بین گروهی	۲	۳۷۶۴۷	۱/۸۸۲۴	۹۶۳۴/۱۱	۰/۰۰۰۰	
داخل گروه	۹۷	۱۵/۲۶۲۳	۰/۱۵۷۳	-	-	
جمع	۹۹	۱۹/۰۲۷۱	-	-	-	

همان طور که در جدول (۵) قابل مشاهده است، آزمون آنالیز واریانس با نگرش مثبت بین سه گروه از مدیران و داخل هر سه گروه انجام شده است. میانگین مربعات نشان می دهد که بین نگرش مثبت مدیران در داخل گروه و بین گروه تفاوت معنی داری وجود دارد، زیرا سطح معنی داری عدد ۰/۰۰۰۰ بوده که قابل مشاهده است. (۵) آیا بین میزان عوامل فشارزای روانی - شغلی در سه گروه مدیران ارشد، میانی و عملیاتی مدیران تفاوت معنی داری وجود دارد؟

برای پاسخ به این سؤال نیز جدول (۶) تحت عنوان تفاوت معنی دار میانگین عوامل فشارزای روانی - شغلی سه گروه از مدیران ارائه می گردد.

جدول ۶. تفاوت معنی دار میانگین عوامل فشارزای روانی شغلی سه گروه از مدیران

نوع مدیران	میانگین	مشخصه ۱ ارشد
۱/۶۳۹۲	x	
۲ میانی	۱/۲۸۱۸	

همان  
شغلی هر  
معنی دار  
برخوردار  
با توجه  
فشارزای  
یکصد نفر  
از مدیران  
واضح بود  
فشارزای  
منفی مدیر  
۰/۹۹۹  
فشارزای  
بررسی  
روانی  
استنباطی  
شغلی و  
روانی  
تفاوت  
مشاهده  
گروه و

همان طور که در جدول (۶) قابل ملاحظه است میانگین عوامل فشارزای روانی - شغلی هر یک از مدیران با دیگری متفاوت است و مدیران عالی و عملیاتی به بطور معنی دار از میانگین عوامل فشارزای روانی - شغلی بیشتری نسبت به مدیران میانی برخوردارند. این موضوع با مشخصه علامت \* در جدول مشاهده می شود.

با توجه به آنچه که گذشت ملاحظه گردید که پرسشنامه های سنجش عوامل فشارزای روانی - شغلی برای سه گروه از مدیران ارشد، میانی، عملیاتی به استعداد یکصد نفر و همچنین پرسشنامه نگرش مدیران نسبت به شغلشان بر روی همان گروه از مدیران دانشگاه فردوسی مشهد اجرا گردید که ۱۰۰ نفر به آن پاسخ گفتند که به طور واضح نوع نگرش مدیران دانشگاه نسبت به شغلشان در سطوح مختلف، میزان عوامل فشارزای روانی - شغلی بر مدیران دانشگاه در سطوح مختلف، رابطه نگرش مثبت و منفی مدیران نسبت به شغلشان در سطوح مختلف، مشخص گردید که با اطمینان ۰/۹۹۹ می توان نتیجه گرفت که بین نگرش مدیران نسبت به شغلشان با میزان عوامل فشارزای روانی - شغلی آنان رابطه ای معنی دار و معکوس وجود دارد. و با توجه به بررسی یافته های پژوهش طی جداول مختلف، میانگین نگرش و عوامل فشارزای روانی - شغلی و دیگر مؤلفه های آن بین هر سه نوع مدیران مشخص شد و از لحاظ استنباطی نیز همبستگی بین مؤلفه ها و گویه ها با توجه به عوامل فشارزای روانی - شغلی و نوع نگرش لحاظ گردید و حاصل آن شد که بین نگرش و عوامل فشارزای روانی - شغلی در نوع مدیران ارشد و میانی رابطه معنی دار وجود ندارد.

ولی در نوع مدیران عملیاتی بر عکس است و رابطه معنی دار وجود دارد. بنابراین تفاوت معنی دار در میانگین عوامل فشارزای روانی - شغلی هر سه گروه از مدیران مشاهده می شود و بطور خاص نیز در هر سه گروه مدیران با نگرش مثبت (در بین گروه و داخل گروه) تفاوت معنی دار وجود دارد.

سه گروه از مدیران	
آماره F	سطح معنی داری
۰/۰۰۰۰	۹۶۳۶/۱۱

اریانس با نگرش  
میانگین مربعات  
سروه تفاوت معنی  
مشاهده است.  
یران ارشد، میانی و

دار میانگین عوامل

انی

### بحث و نتیجه گیری

در ابتدا نتایج سؤالات پژوهشی به اختصار مطرح خواهد شد و سپس با پژوهش‌های گذشته و مبانی نظری مقایسه شده، آنگاه تبیین نهایی ارائه میگردد. آیا بین نگرش مدیران نسبت به شغلشان با عوامل فشارزای روانی - شغلی آنان رابطه معنی دار وجود دارد؟

یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به همبستگی بین نمره عوامل فشارزای روانی - شغلی و نگرش مدیران در جداول (۴) مربوط به مدیران ارشد (۵) مربوط به مدیران میانی (۴) مربوط به مدیران عملیاتی مشخص شده است و از نتایج آزمون همبستگی پیرسون می‌توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۰/۹۹۹ بین عوامل فشارزای روانی - شغلی و نگرش مدیران رابطه معنی دار و معکوس وجود دارد و به بیان دیگر مدیرانی که دارای نگرش مثبت نسبت به شغلشان هستند فشار روانی کمتری را متحمل می‌شوند.

- آیا بین نگرش مدیران عالی نسبت به شغلشان با عوامل فشارزای روانی - شغلی آنان رابطه معنی دار وجود دارد؟

جدول همبستگی (۴) با توجه به میزان همبستگی بین عوامل فشارزای روانی - شغلی و نگرش مدیران ارشد نشان می‌دهد که تفاوت معنی داری مشاهده نمی‌شود.

- آیا بین نگرش مدیران میانی نسبت به شغلشان و عوامل فشارزای روانی - شغلی رابطه معنی دار وجود دارد؟

جدول همبستگی (۵) با توجه به میزان همبستگی بین عوامل فشارزای روانی - شغلی و نگرش مدیران میانی نشان می‌دهد که تفاوت معنی داری در این خصوص وجود ندارد.

آیا بین نگرش مدیران عملیاتی نسبت به شغلشان و عوامل فشارزای روانی - شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد؟

جدول  
نگرش  
از مدیران  
آیا بین  
وجود دارد  
جدول  
نگرش  
تفاوت  
آنان وجود  
آیا  
عملیاتی  
جد  
در بین  
از میان  
یافته  
روانی  
امروز  
است  
باعث  
فشار  
مؤلفه  
مداوم  
بین  
بزرگ



جدول همبستگی (۶) با توجه به همبستگی بین عوامل فشارزای روانی - شغلی و نگرش مدیران عملیاتی نشان می دهد که تفاوت معنی دار و چشمگیری بین این گروه از مدیران وجود دارد.

آیا بین نگرش مثبت مدیران با عوامل فشارزای روانی - شغلی آنان رابطه معنی دار وجود دارد؟

جدول (۷) مربوط به آزمون آنالیز واریانس بین عوامل فشارزای روانی - شغلی و نگرش مثبت در سه گروه از مدیران در بین گروه و داخل گروه نشان می دهد که تفاوت معنی داری بین نگرش مثبت مدیران با میزان عوامل فشارزای روانی - شغلی آنان وجود دارد.

آیا بین میزان عوامل فشارزای روانی - شغلی در سه گروه از مدیران ارشد، میانی و عملیاتی تفاوت معنی داری وجود دارد؟

جدول (۸) مربوط به تفاوت معنی دار در میانگین عوامل فشارزای روانی - شغلی در بین سه گروه از مدیران نشان می دهد که مدیران عالی و عملیاتی به طور معنی دار از میانگین فشار روانی بیشتری نسبت به مدیران میانی برخوردارند.

یافته های این پژوهش با تحقیق رید (۲۰۰۱) که تحت عنوان "رهایی از فشار روانی" انجام داد و نتیجه گرفت که بسیاری از مدیران با پیشرفت سریع تکنولوژی امروزی احساس فشار روانی می کنند که این فشار بر روی مدیران مؤثر واقع شده است و هر گونه تغییر و تحول در ساختار شغلی و دریافت موقعیت و مسئولیت جدید باعث افزایش روانی مدیر می شود مطابق می نماید، وی نتیجه گرفت که برای اینکه فشار روانی را کاهش دهیم، باید تعداد ملاقات ها را بسیار کم کنیم و این نتیجه با مؤلفه عوامل فشارزای روانی - شغلی این پژوهش که عبارتست از: ایجاد وقفه های مداوم در هنگام انجام کارهایی مثل ملاقات با افراد مختلف که از بالاترین سطح نمره بین هر سه گروه از مدیران برخوردار است همخوانی دارد.

همچنین یافته های این پژوهش با تحقیق ویز (۲۰۰۱) تحت عنوان "نگرش مدیریتی بزرگتر"، مطابقت دارد، وی نتیجه گرفت که یک مدیر با نگرش مثبت باید از محدود

د و سپس با  
بگردد.

- شغلی آنان

بن نمره عوامل  
بران ارشد (۵)

ت و از نتایج  
۰ بین عوامل

شود دارد و به  
روانی کمتری

زای روانی -

زای روانی -

نمی شود .

زای روانی -

زای روانی -

ن خصوص

رانی - شغلی

کردن اختیارات و وظایف شغلی کارکنان تحت امر پرهیز کند و از خود بپرسد که آیا رفتار و نگرش صحیح دارد؟ که این نتیجه با مؤلفه نگرش مثبت مدیران این پژوهش که عبارتست از: محدود شدن وظایف شغلی به علت رعایت برخی از مقررات و بخشنامه‌ها که از نمره نسبتاً بالایی برخوردار است مطابقت و همخوانی دارد.

همچنین یافته‌های این پژوهش با تحقیق ریمشا (۱۳۷۳) تحت عنوان بررسی عوامل فشارزای روانی - شغلی بر کار مدیران جهاد سازندگی انجام داد نتیجه گرفت که بین فشار روانی ناشی از عوامل سازمانی و عملکرد فردی مدیران جهاد سازندگی رابطه وجود دارد و همچنین با تحقیق گل بهار (۱۳۷۲) که به بررسی رابطه میان فشار روانی ناشی از عوامل فردی با عملکرد مدیران جهاد سازندگی پرداخت هماهنگ است، یعنی:

بین فشار روانی ناشی از عوامل سازمانی با عملکرد مدیران رابطه معکوس وجود دارد ۲- بین فشار روانی ناشی از عوامل فردی با عملکرد مدیران رابطه معکوس وجود دارد. همچنین با تحقیق نصیری شیخانی (۱۳۷۷) تحت عنوان بررسی رابطه عوامل روانی با نگرش شغلی در دانشگاه شیراز که نتایج حاصل در برگیرنده وجود رابطه معنی دار بین فشار روانی و نگرش شغلی می باشد همخوانی و مطابقت دارد.

در یافته‌های پژوهشی تحقیق ملاحظه شد که بین نگرش مدیران نسبت به شغلشان با عوامل فشارزای روانی - شغلی آنان رابطه معنی دار وجود دارد. همچنین ملاحظه گردید که بین عوامل فشارزای روانی - شغلی و نگرش مدیران عالی و میانی تفاوت معنی داری مشاهده نمی شود ولی بین عوامل فشارزای روانی - شغلی مدیران عملیاتی با نگرش آنان رابطه معنی دار و معکوس وجود دارد یعنی نگرش این مدیران تأثیر معنی داری بر احساس فشار روانی آنان نسبت به شغلشان دارد. به گونه ای که با افزایش نگرش مثبت فشار روانی کاهش، و با افزایش نگرش منفی فشار روانی افزایش می یابد و بر اساس معادله رگرسیون چنانچه یک واحد (نمره) به نگرش مثبت مدیر عملیاتی اضافه شود فشار روانی او ۰/۴۳ واحد کاهش می یابد و چنانچه یک واحد (نمره) به نگرش منفی مدیر عملیاتی اضافه شود ۰/۱۶ واحد به فشار روانی او افزوده می شود.

بنابراین  
ارزیابی و تح  
آینده کشور  
می‌باید نقشه  
وظایف خطی  
خلاقیّت، ابت  
دیگر در خد  
سازند. تحقّق  
معین پیرامود  
نتایج حا  
منظور تقوی  
تعیین میزان  
این عوامل  
مناسب و ع  
پایگاه مطلو  
ترفع (حک  
عوامل سبب  
همچنین بر  
مباحث مه  
مدیران در

### مآخذ

ابطحی اسیداح  
تروورجی، پوا  
رودسری

بنابراین مدیران دانشگاه که در یک نهاد اجتماعی ایفای نقش می کنند باید به ارزیابی و تحلیل منطقی وضع موجود پرداخته و هدف هایی را برای حرکت منسجم آینده کشور ترسیم نمایند. در واقع جامعه دانشگاهی بعنوان آگاه ترین قشر جامعه می باید نقشه ای برای توسعه جامعه طراحی نمایند. از طرفی مدیران دانشگاه دارای وظایف خطیر و بسیار حساس هستند، آنان باید بتوانند از یک سو شرایط بالندگی، خلاقیت، ابتکار، مهارت علمی و فنی خود و دانشجویان را فراهم نموده و از سوی دیگر در خدمت جامعه باشند و توسعه فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی کشور را ممکن سازند. تحقق موارد فوق زمانی میسر می گردد که مدیران در راستای اهداف مشخص و معین پیرامون نقش و رسالت دانشگاه با توجه به موارد فوق الذکر گام بردارند.

نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که تعیین نوع نگرش مدیران به منظور تقویت آن به طور مستقیم با فشار روانی حاصل از آن رابطه معنی دار دارد و تعیین میزان عوامل فشارزای روانی - شغلی و راهکارهای مناسب جهت کاهش میزان این عوامل سبب افزایش بهره وری و سلامت سازمان می گردد. و وجود زمینه های مناسب و عامل های وضعی از جمله تقویت بنیه نگرش مثبت مدیران که بر این اساس پایگاه مطلوب اجتماعی شغلی، امکان نوآوری و شکوفا شدن در کار و رضایت از نظام ترفیع (حکم، گروه، رتبه) را فراهم می آورد می تواند بسیار موثر واقع شود. زیرا این عوامل سبب می شود که میزان فشار روانی به مقدار قابل توجهی کاهش یابد و همچنین بررسی و مطالعه رابطه نگرش و میزان عوامل فشارزای روانی - شغلی یکی از مباحث مهم در مدیریت به نظر می رسد به گونه ای که درصد زیادی از موفقیت مدیران در دستیابی به اهداف خود به نگرش های آنان نسبت به شغلشان بستگی دارد.

### مآخذ

- افطحي، سيدحسن، (۱۳۷۲) مدیریت و فشار روانی، فصلنامه دانش مدیریت شماره ۲۷  
 تروورجی، پول سیمون جی. الزایب (۱۳۷۷)، فشارهای روانی و راه های مقابله با آن، ترجمه عباس بخشی پور  
 رودسری، حسن صبور مقدم، مشهد، انتشارات آستان قدس رضوی (شرکت به نشر)

د. بیرسد که آیا  
 ن این پژوهش که  
 سی از مقررات و  
 دارد.

ان بررسی عوامل  
 گرفت که بین  
 سازندگی رابطه  
 میان فشار روانی  
 نگ است، یعنی:

معکوس وجود  
 معکوس وجود  
 ی رابطه عوامل  
 وجود رابطه معنی

نسبت به شغلشان  
 همچنین ملاحظه  
 و میانی تفاوت  
 مدیران عملیاتی  
 من مدیران تأثیر  
 گونه ای که با

ر روانی افزایش  
 رش مثبت مدیر  
 نچه یک واحد  
 روانی او افزوده



- حیدرعلی، گرجی (۱۳۷۲)، بررسی اثرات فشار عصبی ناشی از محیط کار بر عملکرد نیروی انسانی سازمان  
استخدامی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران
- دلاور، علی (۱۳۷۶)، مبانی نظری، علمی و پژوهشی در علوم انسانی و اجتماعی چاپ دوم، تهران، انتشارات  
رشد
- رنالد آراراس، الیزابت ام آلتمایز (۱۳۷۷)، استرس شغلی، ترجمه غلامرضا خواجه پور، تهران، انتشارات سازمان  
مدیریت صنعتی.
- رابینز، استیفن، (۱۹۹۱)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان، محمد اعرابی (۱۳۷۴)، تهران انتشارات  
موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی
- ریحشاه، دباغ (۱۳۷۳)، بررسی فشار روانی بر کارایی مدیران جهاد سازندگی تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد،  
دانشکده مدیریت دولتی دانشگاه تهران
- زارع نژاد، محمد (۱۳۷۴)، بررسی میزان فشار روانی و رابطه آن با جو سازمانی دبیرستان های پسرانه تهران، پایان  
نامه کارشناسی ارشد، تهران، انشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تهران
- سرمد، زهره و همکاران (۱۳۷۶)، روش های تحقیق در علوم رفتاری، تهران انتشارات آگاه
- ساعتچی، محمود ۱۳۷۷ روان شناسی کاربردی برای مدیران چاپ چهارم، تهران، نشر ویرایش
- شفر، هارتین (۱۳۶۹)، فشار روانی ماهیت، پیشگیری و سازگاری، ترجمه پروین بلورچی، تهران، انتشارات آگاه
- کریمی، یوسف (۱۳۷۳)، روان شناسی اجتماعی، چاپ پنجم تهران، انتشارات ویرایش
- گل بهار، مهدی، (۱۳۷۲)، رابطه میان فشار عصبی و روانی ناشی از عوامل سازمانی فردی با عملکرد مدیران جهاد  
سازندگی، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشکده مدیریت دولتی دانشگاه تهران
- مورهد، گریفین (۱۳۷۵)، رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده چاپ دوم، انتشارات  
مروارید
- وایلز، کمبل (۱۹۲۴)، مدیریت و رهبری آموزشی ترجمه محمد علی طوسی (۱۳۶۷)، چاپ دوم، تهران  
انتشارات مدیریت دولتی

- Dewes, P. P. (1986). "Stress: causes, comes guemcec and coping" Newzeland: Education  
institute.
- Dua, J. K. (1994). "Job stressor and their Effects on Physical Health Emotional Health,  
and Job Satisfaction in a university", (Journal of Educational administration voh-  
32, No.1)
- Hellriegel, D. (1998). "Management", (South Western college L.T.P)
- Kerither, R. (1995). "Management", Howton Mifflin company, Boston Toront edition
- Kosan, L. (2001). stress management. Job stress company entity-Peak Learning Inc.
- Qrpen C. & K. (1990). "JOB stress Personality and strains", (Educational administration  
Abstract Vol. 25).

Reece. B. L. (1996). *Effective Human Relations in organization*, New York: Boston Edition.  
Reid. J. (2001). "Record 22 of Attitude a major managerial. Hallengle.  
Weiss. W. H. (2001). *Industrial management; communication in organization; work-Physiological aspects; JOB stress* "Supervision, 62, 3.

انسانی سازمان

تهران، انتشارات

ان، انتشارات سازمان

تهران انتشارات (۱۳)

مه کارشناسی ارشد

ای پسرانه تهران، پایان

تهران، انتشارات

تهران، انتشارات آگاه

با عملکرد مدیران جهاد

اب دوم، انتشارات

اب دوم، تهران

Dewes. P. P. (1986). 'institute.  
Dua, J. K. (1994). "Job and Job Satisfacti 32,No.1)  
Hellriegel. D. (1998).  
Kerither. R. (1995). "2  
Kosan. L. (2001). stre  
Qrpen C. & K. (1990) Abstract Vol. 25).