

بررسی رابطه بین میزان فشارروانی مدیران با اثربخشی آنان در دانشگاه علوم پزشکی مازندران

*فضیله اسپهبدی (M.A)^۱، محمد نقی ایمانی (PhD)^۲، علیرضا چناری (PhD)^۳، سیده گلپهار نوربخش (B.A)^۴

چکیده:

سابقه و هدف: این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین میزان فشارروانی مدیران با اثربخشی آنان در دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۳۹۳ صورت گرفت. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۵۰ نفر از مدیران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی مازندران شامل رئیس دانشکده ها، معاونین، مدیران گروه‌ها بود که از این میان با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۰۸ نفر به عنوان حجم‌نمونه در نظر گرفته شد.

مواد و روش‌ها: روش جمع‌آوری داده‌ها بر اساس پرسشنامه استاندارد اثربخشی مدیران پارسونز، (۱۹۹۹) و پرسشنامه استاندارد فشار روانی هلریگل و اسلوکام (۱۹۹۹) انجام گرفت. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آن برای پرسشنامه اثربخشی مدیران و برای پرسش‌نامه فشار روانی بالای ۰٫۷ به دست آمد. همین‌طور از روایی محتوا به منظور آزمون روایی پرسشنامه استفاده شد، که برای این منظور پرسشنامه‌ها به تأیید متخصصین مربوطه رسید. تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از اجرای پرسشنامه‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS در دو بخش توصیفی (فراوانی، فراوانی درصدی، میانه، مد، انحراف استاندارد، دامنه تغییرات و کمینه) و استنباطی (آزمون K-S (کولموگروف- اسمیرنف)، آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) انجام پذیرفت.

استنتاج: نتیجه حاصله از این تحقیق حاکی از این بوده که میان فشار روانی و ابعاد آن (محیط فیزیکی، ابهام نقش و تضاد شغل) با اثربخشی مدیران رابطه منفی، معنی داری و معکوس وجود دارد.

واژگان کلیدی: فشار روانی، محیط فیزیکی، تضاد شغل، ابهام نقش، اثربخشی مدیران

۱. * نویسنده مسئول، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، تلفن: ۰۹۱۱۳۵۴۶۸۶۰، پست الکترونیکی: Email: Spahbodifazileh@yahoo.com
۲. دکترای روانشناسی، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، شماره همراه: ۰۹۱۲۳۱۲۰۳۵۹، Email: Imani48@gmail.com
۳. دکترای مدیریت آموزشی، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، شماره همراه: ۰۹۱۲۳۷۷۹۲۳۶
۴. کارشناس حسابداری، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، تلفن: ۰۹۱۱۳۲۳۹۳۷۲

مقدمه

تحولات و دگرگونی‌های عصر حاضر که به تناسب توسعه علوم و فنون در زندگی فردی و اجتماعی رخ می‌دهد، روحیات انسان را نیز به گونه‌ای تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. فشارروانی^۱ از مسائل بسیار حاد در سازمان‌های امروزی می‌باشد که سلامت جسمی و روانی نیروی کار را به خطر انداخته و هزینه سنگینی را به سازمان‌ها وارد ساخته است. فشار روانی در سازمان هم‌چون آتش فعالیت‌ها را تحلیل داده و از بین می‌برد. برخی از صاحب نظران رفتار سازمانی استرس ناشی از شغل را بیماری شایع قرن نام‌گذاری کرده‌اند. شاید هم به راست دوران ما عصر استرس‌ها است که در آن انسان بیش از هر زمان دیگر در معرض عوامل استرس زا قرار گرفته و مسائل و مشکلات زیادی از هر سو او را احاطه کرده است [۵].

در مقابل فشارروانی، بهداشت روانی یعنی سلامت فکر و قدرت سازگاری فرد با محیط و اطرافیان مطرح می‌شود. انسان همچنان که از جسم خود مراقبت می‌کند، روح خود را نیز باید مقاوم سازد تا زندگی بهتری داشته باشد. ایجاد فرصت برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و کنار آمدن با خود و دیگران یکی از اهداف مهم و اساسی بهداشت روانی است [۲].

نکته اینکه نیروی انسانی در صورتی می‌تواند کار مفید داشته باشد که دارای انگیزه مناسب، روحیه مناسب و رضایت و تعهد بالایی باشد. عدم فشارروانی کارکنان جایگاه ویژه‌ای را در مطالعات مدیریت منابع انسانی دارد. لذا این ساختار می‌تواند در جهت پیشرفت و بقای سازمان در آینده نظیر ترک شغلی، تأخیر، کم‌کاری، غیبت و... مؤثر باشد و در نهایت بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر بسزایی داشته باشد [۱۴].

امروزه متخصصان و دست‌اندرکاران در زمینه مدیریت، بحث جدیدی را تحت عنوان مدیریت اثربخش مطرح می‌کنند، به طوری‌که در عصر ما بهره‌وری والاترین هدف و ارزشمندترین مقصد همه مدیران است. همه در جستجوی اثربخشی^۲ بیشتر و نتیجه بخشی بالاتر و بهره‌وری فزونتر می‌باشند و تلاش‌هایشان در این راستا شکل می‌گیرد [۳]. در واقع نقش کیفیت زندگی کاری مدیران

1- Strees

2 - Effectiveness

در این عرصه پررنگ تر می شود. مفهوم کیفیت زندگی کاری در حال حاضر مربوط به فلسفه ای در سازمان هاست که می خواهد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد. تغییراتی در فرهنگ سازمانی ایجاد می کند و رفاه فیزیکی و روحی کارکنان را افزایش می دهد. در برخی سازمان ها برنامه های کیفیت کاری قصد دارند اعتماد، درگیری و توانایی حل مسئله کارکنان را افزایش دهند و در نتیجه رضایت و اثربخشی سازمانی افزایش دهند. تأکید بر عوامل ملموس و عینی زندگی در محیط کار، این موضوع را تقویت می کند [۱۳].

کارشناسان سازمان بهداشت جهانی برآورد کردند که ۳۰۰ میلیون نفر از مردم جهان یعنی حدود ۶ درصد کل جمعیت، از بیماری روانی در سطوح مختلف رنج می برند. در امریکا حدود ۳ درصد از بودجه ملی سالیانه برای فشارروانی هزینه می گردد. پژوهش استورا (۱۹۸۵)، حاکی از آن است که ۴۶ درصد از مدیران مؤسسات فرانسوی که با رقبای متعدد مقابله می کنند، فشارروانی روبه رو هستند. در ایران نیز حدود ۴۵ تا ۵۵ درصد مراجعه کنندگان به خدمات درمانی از فشارروانی ناشی از شغل رنج می برند [۱۵].

یک مدیر موفق برای مقابله با فشارروانی و کاهش تنش های محیط کار و تأثیر آن بر بهره وری نیروی انسانی واحد تحت مدیریت بایستی در مرحله اول علل و عوامل استرس زا را بشناسند. در مرحله دوم به خصوصیات شغلی، فردی، اجتماعی شاغل آگاه باشد، در مرحله سوم ضمن آگاهی از نتایج وخیم استرس، پیامدهای خطرناک آن را پیش بینی و راه حل ارائه کند. مدیریت اثربخش و مؤثر زمانی مشخص می شود که مدیر از پیامدها و عواقب استرس آگاه باشد [۷].

در ساختار نظام آموزشی موجود، مسائلی از قبیل دیوان سالاری بازدارنده، محدود بودن اختیارات مدیر و مواردی از این قبیل می تواند موجبات بروز فشارروانی برای مدیران را فراهم آورد [۱۹]. استویوا و کارلسون (۱۹۹۳)، معتقدند که افزایش فشارخون می تواند موجب بروز حمله قلبی و سکته مغزی شود. بازدارنده دستگاه ایمنی فرد را مستعد ابتلا به انواع عفونت ها و حتی سرطان می نماید. سلیه معتقد است که عوامل تنش زا ممکن است به پاسخ های روانی متعدد مانند اضطراب، افسردگی، نومیدی، بی قراری و احساس ناتوانی عمومی در سازش یافتگی با محیط منجر شود. هلمز و راهه (۱۹۶۷)، معتقدند، تغییرات ناگهانی در زندگی در حقیقت افراد را به شدت گرفتار استرس می نماید [۹].

فونتانا (۱۹۹۳)، ابهام نقش، تعارض نقش، انتظارات غیرواقعی از فرد، ناتوانی در تصمیم گیری، کشمکش های مکرر با مقامات بالا، دورافتادن از حمایت همکاران، کشمکش با همکاران، ناتوانی در اتمام کار، ارتباطات ضعیف و کمبود تنوع راعوامل ایجادکننده فشار روانی در محیط کار به حساب می آورد.

کارترایت و کوپر (۲۰۰۱)، عوامل مرتبط با فشار را به عوامل درونی شغل، نقش ها در سازمان، روابط کاری، جریان پیشرفت حرفه ای، عوامل سازمانی و تأثیرات متقابل وظایف کاری تقسیم کردند [۱۹]. اسپینکس (۱۹۹۰)، اثربخشی را اندازه ای که اهداف برنامه محقق شود تعریف نمود. اتریونی (۱۹۶۴) معتقد است اثربخشی واقعی یک سازمان خاص به وسیله درجه و میزانی که سازمان به اهدافش دست می یابد، تعیین می شود. اوچمن و سی شور (۱۹۶۷)، اثربخشی سازمانی را به عنوان توانایی بهره برداری از محیط برای کسب منابع نادر و ارزشمند جهت تداوم کارکرد تعریف می نمایند [۶].

هوی و میکسل (۱۹۸۰)، اثربخشی سازمانی درجه همخوانی نتایج عملی سازمان با نتایج مورد انتظار می دانند. دفت (۲۰۱۰)، نیز معتقد است که اثربخشی سازمانی، درجه یا میزانی است که سازمان را به اهداف مورد نظر خود نزدیک می کند. بارنارد (۱۹۹۲)، معتقد است که اثربخشی سیستم گراست و مربوط به تحقق اهداف سازمان می باشد. دراگر (۱۹۹۸)، اثربخشی را انجام کار درست می داند [۴]. کشور ما در طی سالیان اخیر به دلایل مختلف تأثیر عوامل سیاسی، اقتصادی، فراز و نشیب های متعددی را در عرصه مدیریت و سازمان ها تجربه نموده است. بالطبع نیروی انسانی، مدیران و کارکنان بیش از همه از این جریانات متأثر شده و از تأثیرات منفی دچار آسیب های جسمی و روحی شده اند. لزوم رسیدگی به مسائل رفاهی و حل مشکلات حرفه ای و شغلی کارکنان، مدیران را بر آن داشته تا از همه منابع موجود برای رفع مشکلات استفاده کنند و با از بین بردن این معضلات و کاهش فشارهای روحی و جسمی خود و کارمندان، کارایی کارکنان و در نهایت اثربخشی سازمان را افزایش دهند [۱۷]. مسئله اصلی این است که فشارروانی یکی از بحرانی ترین مسائل بهداشتی در زندگی پیچیده و صنعتی امروز است. و در مقایسه با سایر شرایطی که عملکرد را کاهش می دهد، نیروی انسانی را با مشکل مواجه کرده و منابع زیادی بر اثر آن از بین می رود. در نهایت هدف این مطالعه تعیین میزان فشارهای روانی مدیران با اثربخشی آنان در دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۳۹۳ می باشد.

مواد و روش ها: با توجه به اهمیت و نقش مدیران در کارکرد و مسئولیت اجرایی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران، در این تحقیق اهداف زیر در نظر گرفته شده است تا در پایان پیشنهادات لازم ارائه گردد.

هدف اصلی: شناسایی رابطه بین میزان فشارهای روانی با اثربخشی مدیران در دانشگاه علوم پزشکی مازندران

اهداف فرعی:

۱- شناسایی رابطه بین محیط فیزیکی و اثربخشی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران.

۲- شناسایی رابطه بین تضاد شغل و اثربخشی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران.

۳- شناسایی رابطه بین ابهام نقش و اثربخشی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران.

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی است که به بررسی رابطه بین میزان فشارروانی با اثربخشی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران می‌پردازد. لذا روش تحقیق از نوع توصیفی و همبستگی می‌باشد. در روش همبستگی محقق به صورت منظم به دستکاری متغیر مستقل جهت مشاهده تأثیر آن بر متغیر وابسته نمی‌پردازد، بلکه دو متغیر را انتخاب می‌کند و چگونگی اثر یکی بر دیگری را در یک گروه نمونه مورد بررسی قرار می‌دهد. هم‌چنین این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی است زیرا از نتایج یافته‌های آن در جامعه مورد نظر استفاده می‌شود.

قلمرو موضوعی: بررسی رابطه بین میزان فشارروانی مدیران با اثربخشی آنان بوده است.

قلمرو مکانی: این پژوهش در حوزه دانشگاه علوم پزشکی مازندران بوده است.

قلمرو زمانی: این تحقیق در بازه زمانی مهر ۱۳۹۲ لغایت مهر ۱۳۹۳ به انجام رسیده است.

پژوهش حاضر در دانشگاه علوم پزشکی مازندران صورت پذیرفته که تعداد کل مدیران و کارمندان شاغل در این واحد در سال ۹۳-۱۳۹۲ در حدود ۱۵۰ نفر می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه مدیران دانشگاه شامل رئیس دانشکده‌ها، معاونین، مدیر گروه‌ها می‌باشد.

روش نمونه‌گیری در این پژوهش، روش نمونه‌گیری تصادفی ساده است. از نمونه‌های تصادفی ساده معمولاً در تحقیقات توصیفی زمینه‌یابی، همبستگی، علی و تجربی استفاده می‌شود. این نمونه بر اساس این اصل انتخاب می‌شود که کلیه افراد جامعه‌ی مورد مطالعه با هم مشابهت دارند

و متجانس یا در واقع یکدست هستند [۸] در این پژوهش حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعیین شده است.

ابزار گردآوری متغیر فشار روانی با استفاده از پرسشنامه استاندارد هلریگل و اسلوکام (۱۹۹۹) و متغیر اثربخشی نیز از پرسش نامه استاندارد پارسونز^۲ (۱۹۹۹) استفاده شده است. روایی ابزار استفاده شده، با استفاده از نظر متخصصان تأیید و پایایی آن نیز با روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه های فشار روانی ۰/۷۳ و پرسشنامه اثربخشی ۰/۷۷ به دست آمده است.

پس از بررسی نرمال بودن کشیدگی و یا چولگی توزیع داده‌ها نوبت به آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو ویلک می‌رسد تا از نرمال بودن داده‌ها اطمینان بیشتری حاصل گردد. در این آزمون‌ها، برای بررسی نرمال بودن داده‌ها، فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال نیست در سطح اطمینان ۰/۰۵ سنجیده می‌شود. بنابراین اگر آماره آزمون کوچکتر یا مساوی ۰/۰۵ بدست آید، در این صورت فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال نیست، رد می‌شود. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود. برای آزمون نرمالیته فرض‌های آماری به صورت زیر تنظیم می‌شود:

H_0 : توزیع داده‌های پژوهش نرمال نیست

H_1 : توزیع داده‌های پژوهش نرمال است

جدول شماره ۱ آزمون K-S و شاپیرو ویلک برای بررسی نرمال بودن

متغیرها و مولفه‌ها	درجه آزادی	سطح معناداری آزمون K-S	آماره آزمون K-S	سطح معناداری آزمون شاپیرو ویلک	آماره آزمون شاپیرو ویلک
فشارروانی	۱۱۷	۰/۳۳	۰/۸۶	۰/۰۶	۰/۹۶۸
محیط فیزیکی	۱۱۷	۰/۰۰	۰/۱۷۸	۰/۰۰	۰/۹۳۵
تضاد شغل	۱۱۷	۰/۰۰	۰/۱۵۵	۰/۰۰	۰/۹۴۶
ابهام نقش	۱۱۷	۰/۰۰	۰/۱۹۵	۰/۰۰	۰/۹۰۲
اثربخشی	۱۱۷	۰/۰۱	۰/۱۱۲	۰/۰۰	۰/۹۴۱
انطباق	۱۱۷	۰/۰۰	۰/۱۴۰	۰/۰۲	۰/۹۶۰

2- Parsons

کسب هدف	۱۱۷	۰۰۰	۰۱۲۶	۰۰۰	۰۹۴۵
انجام	۱۱۷	۰۰۰	۰۱۳۸	۰۰۰	۰۹۳۵
حفظ الگوها	۱۱۷	۰۰۲	۰۱۰۹	۰۰۷	۰۹۶۸

مطابق با جدول بالا، به دلیل کمتر شدن سطح معناداری از ۰,۰۵، می توان در سطح اطمینان ۹۵٪ بیان داشت که فرض صفر یعنی اینکه توزیع داده های پژوهش نرمال نیست، رد شده و فرض یک مبنی بر نرمال بوده داده ها پذیرفته می شود.

در این تحقیق جهت تجزیه و تحلیل داده ها از دو روش آماری شامل: آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. در آمار توصیفی از ابزار هایی مانند: تنظیم جدول، رسم نمودارها، محاسبه درصدها و در آمار استنباطی جهت تعمیم نتایج از نمونه به جامعه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم افزار SPSS، بهره گرفته شده است.

یافته ها و بحث ها :

الف) یافته ها

یافته های پژوهش در بخش آمار توصیفی (ویژگی های شرکت کنندگان)، نشان داد که افراد مورد مطالعه اکثر مرد بودند یعنی ۸۳ درصد و این در حالی بود که زنان با ۱۷ درصد جزو اقلیت افراد مورد مطالعه بودند. هم چنین، اکثر پاسخ دهندگان در این مطالعه دارای سن بین ۳۵ تا ۴۵ سال بودند یعنی ۳۴٪ که این رقم در خصوص آزمودنی های با سن زیر ۳۵ سال، ۱۸ درصد بود که کمترین فراوانی در این بخش بودند. علاوه بر این، ۳۰ درصد افراد شرکت کننده در این مطالعه دارای سابقه کار ۱۰ تا ۱۵ سال بودند که بیشترین فراوانی در این گروه های بود که این رقم در خصوص آزمودنی های با سابقه کار ۵ تا ۱۰ سال، ۱۱ درصد بود که کمترین فراوانی در این بخش به حساب آمدند.

در پژوهش حاضر درباره وجود رابطه میان فشار روانی و ابعاد آن با اثربخشی مدیران که فرضیه های تحقیق را شامل می شوند، آزمون های همبستگی انجام شد که نتایج در ادامه توضیح داده شده است.

جدول زیر نتایج آزمون همبستگی در مورد وجود رابطه میان متغیرهای مذکور را نشان می دهد.

جدول شماره ۲. نتایج آزمون همبستگی

فرضیه ها	رابطه همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	نتیجه آزمون
اصلی	فشار روانی و اثربخشی مدیران	۰,۰۰۰	-۰,۶۰۴	رد H0 و پذیرش H1
فرعی ۱	محیط فیزیکی و اثربخشی مدیران	۰,۰۱۲	-۰,۲۳۳	رد H0 و پذیرش H1
فرعی ۲	تضاد شغل و اثربخشی مدیران	۰,۰۰۰	-۰,۳۵۷	رد H0 و پذیرش H1
فرعی ۳	ابهام نقش و اثربخشی مدیران	۰,۰۰۰	-۰,۶۷۳	رد H0 و پذیرش H1

مطابق با جدول بالا، از آنجایی که سطح معناداری در تمامی روابط کمتر از میزان خطا (۰,۰۵) شده است در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵٪ فرض های صفر رد شده و فرض های یک تأیید می-شود. یعنی رابطه فشار روانی و ابعاد آن با اثربخشی مدیران در سازمان مورد مطالعه معنی دار می-باشد. علامت منفی ضرایب همبستگی در جدول بالا نیز نشان دهنده رابطه معکوس بین متغیرهاست، بدین معنی که با افزایش/کاهش یکی، دیگری به صورت عکس (کاهش/افزایش) تغییر می کند.

بررسی تأثیر سازه ها بر یکدیگر با آزمون رگرسیون

پس از انجام آزمون های همبستگی، در این قسمت فرضیه های تحقیق توسط آزمون رگرسیون بررسی و آزمون می شوند. کاربرد یک متغیر برای پیش بینی نمودن متغیر دیگر را رگرسیون می گویند. رگرسیون با کاربرد یک متغیر مستقل، مقادیر متغیر غیر مشخص دیگری را به عنوان متغیر وابسته پیش بینی می کند. مانند تحقیق حاضر که تأثیر فشار روانی و ابعاد آن بر اثربخشی مدیران بررسی می گردد.

میزان تغییر یک متغیر بر اثر متغیر دیگر را ضریب رگرسیون می گویند که عبارت است از میزان تغییری که در متغیر وابسته بر اثر یک واحد تغییر در متغیر مستقل بروزمی کند. این ضریب مانند ضریب همبستگی عمل می کند و شدت تأثیر متغیرها بر هم را نشان می دهد. جدول زیر نتایج آزمون رگرسیون در مورد فرضیه های تحقیق را نشان می دهد.

جدول شماره ۳. نتایج آزمون رگرسیون

تأثیر متغیرها بر هم	مقدار t	سطح معناداری	ضریب استاندارد نشده	ضریب استاندارد شده	نتیجه آزمون
فشار روانی اثربخشی مدیران ←	-۸,۱۳۰	۰,۰۰۰	-۰,۶۷۰	-۰,۶۰۱	معنادار بودن تأثیر
محیط فیزیکی اثربخشی مدیران ←	-۲,۵۶۴	۰,۰۱۲	-۰,۲۱۸	-۰,۲۷۵	معنادار بودن تأثیر
تضاد شغل اثربخشی مدیران ←	-۴,۰۹۶	۰,۰۰۰	-۰,۳۲۲	-۰,۳۸۹	معنادار بودن تأثیر
ابهام نقش اثربخشی مدیران ←	-۹,۷۶۶	۰,۰۰۰	-۰,۴۵۸	-۰,۶۸۱	معنادار بودن تأثیر

معادله خط رگرسیون با توجه به نتایج بالا عبارت است از:

$$Y = -0.601X - 0.275X1 - 0.389X2 - 0.681X3$$

مطابق با جدول بالا، از آنجایی که سطح معناداری در تمامی آزمون‌ها کمتر از میزان خطا (۰,۰۵) شده است در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵٪ فرض‌های صفر رد شده و فرض‌های یک تأیید می‌شود. یعنی فشار روانی و ابعاد آن تأثیر معناداری بر اثربخشی مدیران در سازمان مورد مطالعه دارند. علامت منفی ضرایب رگرسیون در جدول بالا نیز نشان دهنده تأثیر معکوس بین متغیرها است؛ بدین معنی که در صورت افزایش فشار روانی و ابعاد آن، اثربخشی مدیران کاهش خواهند یافت و برعکس. علاوه بر این، از میان ابعاد فشار روانی، بعد ابهام نقش تأثیر قوی‌تری نسبت به سایر ابعاد داشته (۰,۶۸۱-) که اولویت بهبود وضعیت این متغیر را در سازمان مورد مطالعه نشان می‌دهد.

ب) بحث و نتیجه گیری

در این بخش نتایج حاصل از پژوهش با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده از آزمون‌های آماری تفسیر می‌گردد.

فرضیه اصلی: بین میزان فشارهای روانی با اثربخشی مدیران در دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه وجود دارد.

برای پاسخ به فرضیه اصلی که به بررسی ارتباط بین میزان فشارهای روانی با اثربخشی مدیران می‌پردازد، به نتایج فرضیه‌های فرعی رجوع شد. با توجه به اینکه تمامی روابط در فرضیه‌های فرعی تأیید شدند، به تبع آن رابطه مطرح در فرضیه اصلی نیز تأیید شد.

فرضیه فرعی اول: بین محیط فیزیکی و اثربخشی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه وجود دارد.

یافته‌ها نشان می‌دهد، رابطه بین دو متغیر محیط فیزیکی و اثربخشی مدیران در سطح ۰,۰۵ معنادار است ($r = -0,233$, $P = 0,012$). بنابراین می‌توان فرض صفر را در سطح ۰,۰۵ رد کرد و با ۹۵ درصد اطمینان نتیجه گرفت که بین محیط فیزیکی و اثربخشی مدیران در دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

محیط فیزیکی مؤثر باید مسیری را در جهت تلاش‌های مدیران برای اثربخشی بیشتر فراهم آورد. بدون وجود محیط فیزیکی مناسب ممکن است فشارهای روانی بر مدیران تأثیر گذاشته و اثربخشی آنها ضعیف و گسیخته شود. این موضوع می‌تواند به یک موقعیت نامطلوبی منجر شود که در آن، تلاش مدیران در جهت دستیابی به اهداف صورت نگیرد و در عین حال کل سازمان کارایی و کفایت خود را از دست داده و از دستیابی به اهداف خویش باز مانده و ممکن است فشارهای روانی مدیر به سایر افرادی که در همان محیط کار می‌کنند منتقل شود. بیان رابطه معکوس در این رابطه بدین معناست، که با نامساعد شدن محیط فیزیکی، اثربخشی مدیران نیز تضعیف می‌گردد.

محیط فیزیکی مناسب، با ایجاد جوی مثبت، نقش کلیدی و ضروری در تسهیل فعالیت‌ها و رفتارهای خلاقانه و نوآوارانه در مدیران را فراهم می‌آورد. رهبرانی که در محیط مثبت و آرام مشغول به فعالیت باشند، به افراد دیگر کمک می‌کنند که آنها نیز با کمتر شدن مشکلات محیط کار، به مسائل قدیمی از دیدگاه جدیدی بنگرند. از طرفی با توجه به شاخص‌های محیط کار در

تحقیق حاضر، نتیجه می شود که محیطی با دمای مناسب، عدم آسیب دیدگی و عدم ابتلا به بیماری ها، فشار روانی مدیران را کاهش داده و اثربخشی آنها را بهبود می دهد.

این یافته همسو با تحقیقات پیشین است که استرس شغلی را کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگیهای فردی شاغل می دانستند. همچنین برخی تحقیقات، فشار روانی را پاسخی به خشم و غضب حاصل از محیط کار بیان نمودند. به اعتقاد آنها، فشار روانی حاصل برهم خوردن تعادل پایدار طبیعی هنگام مواجه شدن با یک تقاضای خارجی در محیط است. علاوه بر این، اندیشمندیانی نیز بودند که فشار روانی را نتیجه تعامل انسان با محیط دانسته و در دسته بندی افراد و رخدادهای به دارای فشار روانی یا بدون فشار روانی بر اثر محیط تأکید نموده اند. در حقیقت، ارزیابی انسان ها از رخدادها با یکدیگر متفاوت است. آنچه در یک نفر فشار روانی ایجاد می کند، به دلیل تفاوت در شرایط محیطی، ممکن است برای فرد دیگر موجب فشار روانی نباشد.

از سوی دیگر، تحقیقاتی نیز انجام شده است که به جنبه روان شناسی و اجتماعی فشار روانی پرداختند. رهیافت ذکر شده در این تحقیقات مبتنی بر چگونگی ایجاد فشار روانی ناشی از انتظارات مبهم و متعارض از سوی محیط است که باعث می شود شرایط محیطی نامساعد، افراد را به سازگاری با محیط مجبور سازد و همین مساله تنش های زیادی در افراد ایجاد می سازد. هنگامی سازگاری فرد با محیط رخ می دهد که مهارتها و توانایی های شخص هم راستا با مجموعه ای از شرایط مساعد محیطی قرار گیرد و فرد به صورت کارا و اثربخش عمل کند. به عبارت ساده تر، در برخی مواقع فشار روانی هنگامی رخ می رهد که انتظارات فرد از محیط با واقعیت تفاوت داشته باشد که در این صورت، پس از یک دوره تحمل فشار روانی شخص باید انتظار تجربه آسیب را داشته باشد.

با توجه به مطالب بالا که از تحقیقات پیشین ذکر شده بود، می توان گفت که یافته های اول تحقیق یعنی وجود رابطه بین میزان فشارهای روانی با اثربخشی مدیران با یافته های تحقیقات علی پور (۱۳۹۰) [۱۲]، کانن (۱۹۳۲)، لازاروس (۱۹۸۴) و رضاییان (۱۳۸۰) [۱۰] همخوانی دارد.

فرضیه فرعی دوم: آیا بین تضاد شغل و اثربخشی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه وجود دارد.

یافته های فصل چهارم نشان می دهد که رابطه بین دو متغیر تضاد شغل و اثربخشی مدیران، در سطح ۰,۰۱ معنادار است ($P = ۰,۰۰۰$ ، $r = -۰,۳۵۷$). بنابراین می توان فرض صفر را در

سطح ۰,۰۱ رد کرد و با ۹۹ درصد اطمینان نتیجه گرفت که بین تضاد شغل و اثربخشی مدیران در دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

از این یافته می توان نتیجه گرفت که تضاد شغلی موجب احساس خشم در افراد شده و اثربخشی آنها را کاهش می دهد. در حقیقت، کار جنبه ای از زندگی است که صرف نظر از منابع مالی برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر تحرک روانی و بدنی، نیازهای اجتماعی و احساسات خود ارزشمندی را ارضاء می کند و از این رو عواملی نظیر تضاد در شغل افراد می تواند این خود ارزشمندی را از بین ببرد و منبع فشار روانی باشد.

در تحقیق حاضر به مطالعات پیشین اشاره شد که اهمیت تضاد شغلی و آثار آن در سازمانها را بررسی نموده بودند. در بیشتر این مطالعات، بیشتر به عوارض و جنبه های منفی تضاد شغلی توجه شده بود. به هر حال تضاد شغلی اثرات فراوانی بر عملکرد و اثربخشی فعالیت های اعضای سازمان دارد. به خصوص مدیران تحت تاثیر تضاد شغلی دچار حالات روانی خاصی می شوند و دست به اعمالی می زنند که مستقیماً در فعالیت ها و بازدهی سازمان و اثربخشی آنها منعکس می گردد. تضاد شغلی علاوه بر تاثیرات روانی تاثیرات جسمانی نیز برای مدیران به همراه دارند. تضاد شغلی و متعاقباً استرس های شدید باعث تزلزل در تصمیمات مدیران می شوند.

از سوی دیگر، برخی محققان به الزامات کارکردی ناشی از تضاد شغل اشاره داشته و آن را از بین برنده ی تخصصی شدن سازمان دانسته اند. از آنجایی که نیازهای کارکردی مختلف تا حدودی با هم در تضاد می باشند بنابراین تلاش برای حل یک مسئله کارکردی با کوشش های حاصل مسائل سایر کارکردها تداخل پیدا می کنند. به خصوص انرژی هایی که برای تطبیق سازمان با محیطش صرف می شود تا حدی با کوشش هایی که برای نیل به هدف صورت می گیرد در تضاد قرار گرفته و همین امر فشار روانی بر مدیران ایجاد نموده و اثربخشی آنها را تحت تأثیر قرار می دهد.

مطالب مذکور گواه آن است که این یافته ی تحقیق مبنی بر رابطه منفی بین تضاد شغل و اثربخشی مدیران با یافته های تحقیقات هدیه لو (۱۳۷۸) [۲۱]، مقیمی (۱۳۹۰) [۱۶] و نیک گوهر (۱۳۷۶) [۲۰] همخوانی دارد.

فرضیه فرعی سوم: آیا بین ابهام نقش و اثربخشی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه وجود دارد.

یافته‌ها نشان می‌دهد، رابطه بین دو متغیر ابهام نقش و اثربخشی مدیران در سطح $0,01$ معنادار است ($P = 0,000$ ، $r = -0,673$). بنابراین می‌توان فرض صفر را در سطح $0,01$ رد کرد و با 99 درصد اطمینان نتیجه گرفت که بین ابهام نقش و اثربخشی مدیران در دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

از این یافته می‌توان نتیجه گرفت که چنانچه ابهام نقش ادامه یابد، بتدریج فرد ناکارآمد خواهد شد و ادامه این وضعیت باعث می‌شود که انرژی فرد کاهش و توانایی او تضعیف گردد. از آنجا که توان فرد یکی از عناصر اساسی در افزایش اثربخشی است و اثربخشی نیز تابعی از توان و شناخت شغل به حساب می‌آید، لذا عملکرد افراد نیز در صورت وجود ابهام نقش، نزول خواهد یافت. ابهام نقش باعث ابهام در وظایف شغل، منابع، قواعد و مقررات و خود افراد می‌شود. این عامل که از کمبود اطلاعات یا آگاهی اندک از نحوه انجام کار حاصل می‌شود، کارآیی و اثربخشی افراد را تحت تأثیر قرار داده و منشا بروز مشکلات اساسی در سازمان می‌شود. محققین روشن ساخته‌اند که این ابهام احتمالاً به علت مهارت و دانش ناکافی، ارتباطات ضعیف، مضایقه کردن و یا ناجور جلوه دادن اطلاعات به وسیله همکاران با سرپرست حاصل می‌شود.

در تحقیق حاضر اشاره شد که ابهام نقش یکی از عامل‌های محیط کار است که منجر به استرس شغلی می‌گردد. تحقیقات پیشین ابهام نقش را به عنوان وضعیت شغلی معینی که در آن پاره‌ای اطلاعات لازم برای انجام شغل به طور مطلوب، نارسا یا گمراه کننده‌اند تعریف نموده‌اند. این تعریف مشخص می‌سازد که نیل به اهداف که شاخص مهم اثربخشی است، با ابهام نقش در خطر می‌افتد. در نتیجه فرد نمی‌داند که چه انتظاری از وی برای انجام شغلش دارند و به این ترتیب فرد را از بهره‌وری و پیشرفت باز می‌دارد.

همچنین برخی محققین اشاره می‌نمایند که اگر فرد نتواند از پس انجام کاری که بخشی از شغل معینی است برآید، دچار استرس خواهد شد و یکی از عوامل موثر بر آن، ابهام نقش است. در همین راستا برخی محققان نیز به وضعیتی اشاره کرده‌اند که در آن از مهارت‌های شخص به طور تمام و کامل استفاده نمی‌شود و ابهام در نقش دلیل اصلی آن است. به بیان دیگر، مهارت‌ها و

توانایی های فرد کمتر از اندازه ممکن به کار گرفته می شوند. در این صورت نیز ابهام در نقش منجر خواهد شد که توان کارکنان بیش از آن باشد که برای شغل محول به آنها لازم است. با استناد به مطالب مذکور می توان بیان کرد که نتایج این یافته‌ی تحقیق مبنی بر وجود رابطه منفی بین ابهام نقش و اثربخشی مدیران با یافته‌های تحقیقات هدیه لو (۱۳۷۸) [۲۱] ، کان (۱۹۶۴) ، کرنول (۱۹۹۰) ، مهداد (۱۳۸۱) [۱۸] ، شیرازی (۱۳۸۹) [۱۱] و ارشدی و شکر کن (۱۳۸۹) [۱] همسو است.

در نهایت با توجه به نتایجی که از یافته‌های پژوهش بدست آمد پیشنهادهای زیر ارائه می گردد:

۱- مدیران دانشگاهی باید به مفهوم فشارهای روانی بطور اعم و ابعاد آن بطور اخص حساس باشند و آن را بعنوان یکی از عوامل موثر بر اثربخشی خود در نظر بگیرند.

۲- تشویق کارکنان به کنترل فشارهای روانی: پیش نیاز اصلی موفقیت، سلامت روحی و روانی افراد است و این امر تنها وقتی به وقوع می پیوندد که کارکنان قدرت کنترل فشارهای روانی را داشته باشند. یکی از راه های مفید برای این کار این است که به کارکنان اختیار لازم داده شود و آنها تشویق شوند تا عوامل استرس زای شغل خود را یافته و در جهت کاهش آنها اقدامات لازم را مستقلاً انجام دهند.

۳- بجای تاکید سنتی بر کنترل افراد و رفتارهای آنها با تعریف اهداف و روش ها که باعث فشار روانی بیشتر می شود، مدیران باید دانشگاه را بعنوان مجموعه‌ای انسانی تلقی کنند که قادر است معانی متنوع نسبت به برون دادهای اطلاعات تولید شده توسط خلاقیت ها و نوآوری های افراد را فراهم کند. برای تحقق این امر می توان دستورات و راهکارهای عملیاتی جدید برای حمایت از جو خلاقیت ها و نوآوری در سازمان اخذ نمود.

۴- مدیران نیاز دارند که تمرکز بیشتری بر روی قدرت ذهنی و روانی خود داشته باشند، چرا که در این صورت آرامش ذهنی برای اتخاذ تصمیمات مهم فراهم می گردد. بنابراین باید عوامل استرس زای شغلی آنها را کاهش داد. برای این کار می توان جلسات مشاوره روانی ماهانه برای مدیران ترتیب داد تا با مهارت های کنترل فشارهای روانی آشنا گردند.

۵- یک گروه مشاور در زمینه شناسایی عوامل استرس زای مدیران باید تشکیل داد تا با تعیین این عوامل و اولویت بندی آنها، فشارهای روانی مدیران را کاهش دهند.

۶- انواع فشارهای روانی و اهمیت هر یک به مدیران آموزش داده شود، چراکه مدیران پس از آشنایی با انواع فشارهای روانی می‌توانند در بهبود اثربخشی خود اثرگذار بوده و نهایتاً به موفقیت سازمان کمک کنند.

۷- از سوی سازمان در برابر اشتباهات مدیران در تصمیم‌گیری، خصمانه اقدام نشود تا باعث ایجاد فشار به آنها نگردد. برای این کار می‌توان مقررات سختگیرانه قبلی را در جلسات هیئت مدیره به بحث گذاشت تا امکان تعدیل آنها بررسی گردد.

۸- باید از طریق ایجاد نظام پیشنهادات و اتاق‌های فکر، ایده‌ها، تجربه‌های موفق یا ناموفق، راهکارها و نوآوری‌ها و استراتژی‌های جدید در خصوص فشارهای روانی و راههای کاهش آن را جمع‌آوری و مورد بررسی قرار داد. بخش تحقیق و توسعه سازمان در این امر می‌تواند کمک‌شایانی نماید.

۹- ارتباطات غیررسمی مدیران با یکدیگر باید افزایش یابد و از این ارتباطات حمایت شود که این امر می‌تواند از طریق حمایت مدیران سطوح بالاتر صورت گیرد، البته باید در نظر داشت که این حمایت در عمل باشد و نه در ظاهر چراکه اگر حمایت در ظاهر باشد امکان دارد نتیجه عکس دهد. این امر باعث می‌شود فشارهای ناشی از عدم شناخت همکاران در محیط کار کاهش یافته و اعتماد میان مدیران افزایش یابد. تشکیل جلسات هفتگی با حضور مدیران جهت تبادل نظرات آنها با یکدیگر در این راستا می‌تواند مفید و کارساز واقع گردد.

منابع

- ۱- ارشدی، نسرین و شکرکن، حسین. (۱۳۸۹). بررسی رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی با توجه به اثرهای تعدیل‌کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب. علوم تربیتی و روانشناسی، ۱۴ (۲)، صص ۲۰-۱۰.
- ۲- کونور، جوزف و سیمون، جان. (۱۹۹۵). برنامه ریزی عصبی و کلامی. ترجمه: مهدی قرچه داغی. (۱۳۸۰). تهران: انتشارات البرز.
- ۳- الوانی، مهدی. (۱۳۸۰). مدیریت عمومی. تهران: انتشارات نی.
- ۴- بختیاری، ابوالفضل، سلیمی، الهه و نجف بیگی، رضا. (۱۳۹۲). بررسی ویژگی شخصیتی مدیران مدارس متوسطه دولتی شهر تهران و ارائه استراتژی مناسب. علوم تربیتی و روانشناسی، ۱۲ (۲)، صص ۲۵-۳۲.
- ۵- پاشا، غلامرضا عباس. (۱۳۸۹). تأثیرات استرس بر عملکرد کارکنان. قابل دسترسی: WWW.CORC.IR

- ۶- جعفری، پریش، رهگذر، مهدی، آراسته، حمیرضا و شهیدی، مجتبی. (۱۳۹۲). الگوی ارتقای اثربخش مدیران گروه های آموزشی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی. برنامه ریزی و رفه و توسعه اجتماعی، (۱۴)، صص ۲۲۱-۲۱۰.
- ۷- جعفری، معصومه، عبوض زاده، اسماعیل و معنیان، داوود. (۱۳۹۰). تأثیر کارایی مدیران بر میزان استرس شغلی کارکنان دانشگاه آزاد. پژوهش اجتماعی، ۲(۱۰)، صص ۲۸-۳۲.
- ۸- حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۸۴) مقدم های بر روش تحقیق در علوم انسانی، انتشارات سمت.
- ۹- خدایاری فرد، محمد و پرنده، اکرم. (۱۳۹۰). استرس و روشهای مقابله با آن. تهران: انتشارات دانشگاه تهران
- ۱۰- رضاییان، علی. (۱۳۸۰). مدیریت فشارهای روانی. قم: انتشارات زرین قم.
- ۱۱- شیرازی، علی. (۱۳۸۹). مبانی سازمان و مدیریت. مشهد: آستان قدس رضوی.
- ۱۲- علی پور، لطف اله. (۱۳۹۰). اسرس شغلی و مدیریت آن. راهکار مدیریت، قابل دسترسی www.mgtsoution.com:
- ۱۳- غلامی، علیرضا. (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری در سازمان. توسعه انسانی پلیس، ۶(۲۴)، صص ۵۵-۵۰.
- ۱۴- کریمی، یوسف. (۱۳۸۳). تاریخچه و مکاتب روان شناسی. تهران: پیام نور.
- ۱۵- مرکز اسلامی انگلیس. (۱۳۹۳). گزارشی از آمار بیماری روانی. قابل دسترسی: www.ic-cr.com
- ۱۶- مقیمی، محمد. (۱۳۹۰). سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات ترمه.
- ۱۷- موسوی، جعفر و مظفری، امیر احمد. (۱۳۸۶). مقایسه فشارروانی کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار دانشگاه آزاد. علوم حرثی و ورزشی، ۲(۹)، صص ۳۴-۱۹.
- ۱۸- مهداد، علی. (۱۳۸۱). روانشناسی صنعتی و سازمانی. تهران: انتشارات جنگل.
- ۱۹- میرکمالی، محمد و مختاریان، فرانک. (۱۳۸۶). فشارروانی در سازمان آموزشی. مدیریت و تحقیقات آموزشی، ۲(۶)، صص ۲۲-۱۰.
- ۲۰- نیک گوهر، علی. (۱۳۷۶). اسرس در کار. روانشناسی، ۲(۶)، صص ۳۳-۲۰.
- ۲۱- هدیه لو، محمد رضا. (۱۳۷۸). عوامل مؤثر در ایجاد فشارروانی در سازمان. مصباح، (۷)، صص ۱۲۲-۱۰۰.