

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین قاطعیت و همدلی اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی بوده است. روش پژوهش حاضر تحقیق همبستگی از نوع تحقیقات کاربردی می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی دارای پُست مدیریتی در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ در دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان می باشند که تعداد آنها ۶۱ نفر بودند و کلیه جامعه آماری به عنوان نمونه مورد بررسی قرار گرفتند. جمع آوری داده ها از طریق پرسشنامه های استاندارد قاطعیت (گمبریل و ریکی) و همدلی (دیویس) انجام شد. تجزیه و تحلیل داده ها در سطح توصیفی و استنباطی انجام گرفته است یافته ها: از نتایج تحلیل داده ها چنین دریافت می شود که بین قاطعیت مدیران و اتخاذ دیدگاه، میزان تخیل و توجه همدلانه رابطه معناداری مشاهده نمی شود و بین قاطعیت مدیران و پریشانی شخصی رابطه وجود دارد. نتیجه گیری: نتایج کلی پژوهش حاکی از آن است که بین میزان قاطعیت اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی با ابعاد همدلی رابطه ای وجود ندارد. این رهیافت لزوم توجه جدی به تقویت توأم این ابعاد در رفتار مدیران را ضروری می نمایاند. لذا توصیه می گردد با برگزاری دوره های آموزشی، کارگاههای مرتبط و انجام گزینش های علمی تر در انتخاب مدیران دقت بیشتری به عمل آید.

کلیدواژه:

قاطعیت، همدلی، اعضای هیأت علمی، مدیران.

بررسی رابطه بین قاطعیت و همدلی
اعضای هیأت علمی دارای پست های
مدیریتی

(مطالعه موردی: دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان)

مرضیه کهنوجی (نویسنده مسئول)

استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه ولی

عصر (عج) رفسنجان

m.kahnooji@vru.ac.ir

مقاله حاضر بر گرفته از طرح پژوهشی انجام شده در دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان می باشد که هزینه های آن از محل اعتبارات معاونت پژوهشی تامین شده است.

مقدمه

در عصر تغییرات سریع علم و فناوری، اهمیت و جایگاه مدیران به عنوان مسئولان اصلی هدایت فرایندهای سازمانی به منظور تحقق اهداف چندین برابر شده است و نیازمند برخورداری آنان از تخصص و مهارتهای مختلف است. مطالعات نشان می دهد که تقویت و توجه به توسعه مهارت های مدیران، نقش و اهمیت خاصی در موفقیت سازمانی دارد. در واقع مهارتهای مدیر می تواند در تحقق بهینه ی اهداف، شیوه های ارتباطی موثر و... اثرگذار باشد. (سبزیکاران و دیگران، ۱۳۹۲) آنچه در سعادت جامعه نقش اساسی دارد، شایستگی و جامع شرایط بودن مدیران آن

جامعه است. در سازمان ها نیز موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف و مأموریت های سازمانی منوط به مدیرانی کاردان و لایق می باشد. بنابراین انتخاب کارگزاران و مدیران اصلح سزاوار توجه و بررسی فراوان

است و باید معیارهایی برای سنجش افراد و انتخاب ایشان در نظر گرفته شود (آقاجانی، ۱۳۸۵) تحقیقات گوناگونی در ابعاد متعددی از مهارت‌های مورد نیاز مدیران مورد مطالعه قرار گرفته است و در موارد زیادی آثار مثبت این مهارت‌ها بر افزایش کارایی و اثر بخشی نشان داده شده است. در واقع حفظ نشدن انطباق و هماهنگی مهارت‌های مدیران با شرایط سازمان سبب ایجاد تناقض و دور شدن از ماهیت واقعی فعالیت‌های شغلی مدیران می‌گردد. (سعادت، ۱۳۸۳) کتز، مهارت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز مدیران برای تحقق اهداف سازمانی را به سه نوع مهارت فنی، ادراکی و انسانی تقسیم می‌نماید. (کتز، ۱۹۷۴) از این میان مهارت‌های انسانی به توانایی کار با انسان‌های دیگر بر می‌گردد. ممکن است مدیر به لحاظ فنی خیلی ماهر باشد ولی به لحاظ مهارت‌های انسانی ضعیف عمل کند. گوش دادن موثر، انگیزش، مدیریت تضاد، ارتباطات، کار تیمی و فنون مذاکره مواردی از مهارت‌های انسانی مدیر است. مدیران در همه سطوح نیازمند مهارت‌های انسانی اند. (قلی پور، ۱۳۸۸) با توجه به نکات اشاره شده؛ قابل تامل خواهد بود که تمام مدیران در تمام رده‌ها (عالی، میانی و عملیاتی) بایستی مجهز به مهارت‌های انسانی باشند، چرا که در محیط کاری با انسان‌ها در ارتباطند و انسان‌ها مهمترین عامل هر سازمان هستند، اگر قرار باشد مدیری موفق باشد، موفقیتش از طریق انسان‌ها تعیین می‌گردد. گاهی مشکل اساسی مدیریت، رفتار و برقراری رابطه با انسان‌هاست. (میرکمالی، ۱۳۸۵) مدیر موفق مدیری است که در عین حال که به اهمیت روابط بین فردی واقف است، اقتدار و قاطعیت را که لازمه‌ی حرفه‌ی مدیریتی‌اش می‌باشد، را حفظ نماید و بتواند در آن واحد، هنگام ایفای وظایف، عامل موفق اجرای دو طیف قاطعیت و همدلی باشد. در این پژوهش ارتباط بین دو مؤلفه‌ی قاطعیت و همدلی در بین اعضای هیأت علمی دارای پست مدیریتی بررسی شده است.

۱. مبانی نظری پژوهش

۱.۱. قاطعیت:

زندگی پرچالش امروزی به گونه‌ای است که فرد مدام خود را با موقعیتهای مختلف بین فردی و اجتماعی روبرو می‌بیند. در چنین موقعیتهایی همیشه بیم آن می‌رود که خواسته‌ها و حقوق مشروع فردی تحت الشعاع قرار گیرد. یعنی آنکه فرد ناگزیر باشد برخی تحمیل‌ها را بپذیرد. نداشتن قاطعیت در چنین موقعیتهایی انسان را گرفتار جسمی مریض، روانی بیمار و روابط اجتماعی ناسالم می‌کند (ریس و گراهام^۲، ترجمه شهنی بیلاق و رضایی، ۱۳۷۹) قاطعیت به معنی توانایی دیدن واقعیت و اقدام فوری و مقتضی بر اساس آن است. قاطعیت چیزی بیش از داشتن ارزش‌ها و ایده‌های قوی است و به هنگام به چالش کشیده شدن، قدرت حفظ ارزش‌ها و ایده‌ها را به مدیر می‌دهد. در لحظات بحرانی، برای اتخاذ تصمیمات دشوار، مدیر به مشاوران و نیروهای کار نیاز چندانی ندارد، بلکه به قاطعیت نیاز دارد. قاطعیت ترکیب پیچیده‌ای از دو عامل است. اول اشتیاق باور نکردنی در جستجوی حقیقت، پیدا کردن واقعیت و بنا کردن تصمیمات روی آنها است. دوم، جرات عمل کردن روی این حقیقت و گرفتن تصمیمات قاطعانه است. (تریسی و کاردول^۳، ۲۰۰۴) قاطعیت و پرهیز از شک و تردید از لوازم و شرایط اصلی موفقیت مدیر است. پس از بررسی جوانب مختلف قضیه و مشورت با صاحب نظران،

قاطعیت در اجرای تصمیم و اجرای آن ضرورت دارد. دو دلی و عدم قاطعیت مدیر باعث می شود که تردید و ابهام و سردرگمی در همه بدنه سازمان سرایت کرده و کارها در زمان مناسب به انجام نرسد و سازمان به اهداف مورد نظر نرسد. (خدمتی و دیگران، ۱۳۸۱) قاطعیت از مهمترین و اساسی ترین مهارت های اجتماعی است که بخشی از مفهوم گسترده مهارت های بین فردی و رفتاری را تشکیل می دهد. قاطعیت، سبب افزایش عزت نفس، اعتماد به نفس، ارتباطات بین فردی، کامل شدن شخصیت و کنترل درونی می شود (شمیزو^۵ و دیگران، ۲۰۰۴)

۲.۱. همدلی:

همدلی پدیده ای پیچیده و چند بعدی است که از نیمه اول قرن بیستم متفکران و نظریه پردازان علوم مختلف از جمله جامعه شناسی، روان شناسی، زبان شناسی و زیبایی شناسی را به خود مشغول کرده است و به صورت توانایی فرد برای درک احساسات دیگری به گونه ای که خود را به جای او بگذارد، تعریف شده است. (برونل، ۱۹۸۹) همدلی را می توان به عنوان تعاملی بین دو فرد در نظر گرفت که یکی احساسات دیگری را تجربه کرده است و در آن شریک می شود. با این حال، اشتراک احساسات برای فراخواندن همدلی کافی نیست. بسیاری از پژوهشگران، همدلی را یک هیجان اجتماعی معطوف به دیگری قلمداد می کنند. موقعیت های اجتماعی و هیجانی که همدلی را فرا می خوانند، می توانند بسته به احساسات تجربه شده توسط مشاهده گر و رابطه هدف با مشاهده گر، نسبتاً پیچیده شوند. علاوه بر این، مطالعات متعددی نشان داده اند که همدلی در استدلال اخلاقی، در بر انگیزتن رفتاری جامعه پسند و بازداری از پرخاشگری، نقش حیاتی دارد. (ایزنبرگ^۶ و دیگران، ۲۰۰۵)

چهار بعد از همدلی که دیویس (۱۹۸۳) مورد توجه قرار داد عبارتند از:

- ۱- اتخاذ دیدگاه؛ توانایی قرار دادن خود به جای دیگران
- ۲- تخیل؛ جایگزینی خود به صورت خیالی در قالب احساسات و اعمال شخصیت های تخیلی کتابها و فیلم ها
- ۳- توجه همدلانه؛ میزان احساسات همدلانه برای افراد درمانده
- ۴- پریشانی شخصی؛ احساسات خود محور، نگرانی های شخصی و ناآرامی و تنیدگی در شرایط بین فردی.

۲. پیشینه تجربی پژوهش:

مروری بر مطالعات قبلی نشان می دهد تا کنون هیچ مطالعه ای رابطه میان قاطعیت و همدلی را مورد بررسی قرار نداده است. با این حال، مطالعاتی که از نظر موضوعی تا اندازه ای مشابه با پژوهش حاضر می باشد اشاره می گردد:

صانعی و یاری (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان "تحلیل مولفه های اصول اخلاق حرفه ای مدیران در حوزه مدیریت منابع انسانی" به این نتیجه رسیدند که ۱۶ مولفه به عنوان مولفه های اخلاق حرفه ای مدیران شناسایی شده اند که از مهمترین این مولفه ها می توان به رعایت قاطعیت و صداقت در انتقال اطلاعات مربوط به عملکرد کارکنان و رعایت تعهد در اطلاع رسانی درست و... نام برد. فراهانی و دیگران (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان "تحلیل



سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران " چنین نتیجه گرفتند که ؛ عوامل انسجام، اعتماد، تعاون و همکاری ، همدلی و احترام متقابل بر سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران نقش دارند. صادقیه و دیگران (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان "مقایسه همدلی موقعیتی و خصیصه ای با توجه به نقش جنسیت " چنین نتیجه گرفتند که ؛ زنان در همدلی با درد بر مردان برتری دارند و برتری زنان در همدلی خصیصه ای ، محدود به همدلی هیجانی است. قربانی و دیگران (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان " بررسی دیدگاه دانشجویان دانشکده پرستاری و پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی سمنان در خصوص ویژگیهای یک استاد خوب دانشگاهی " چنین نتیجه گرفتند ؛ که از دیدگاه دانشجویان ، قاطعیت و سخت گیری اساتید، یکی از ویژگیهایی است که دارای کمترین اهمیت می باشد. آقاجانی (۱۳۸۵) در تحقیقی با عنوان " تبیین ویژگیهای مدیران از دیدگاه حضرت علی (ع) در نهج البلاغه " چنین نتیجه می گیرد که از جمله معیارهای تخصصی مدیران ؛ علم و دانش، حسن تدبیر، داشتن قدرت تشخیص، قاطعیت و... می باشند.

بندیرا^۲ و همکاران (۲۰۰۵) در تحقیقی با عنوان " رفتار قاطعانه و ارتباط آن با اضطراب ، کنترل داخلی و عزت نفس " چنین نتیجه گرفتند که رفتار قاطعانه با کنترل داخلی و عزت نفس مثبت ارتباط مثبت دارد و بین قاطعیت و اضطراب یک ارتباط منفی معنی دار وجود دارد .

۳. توسعه فرضیه ها و مدل مفهومی پژوهش

در این پژوهش سعی شده است جنبه های رفتاری مدیران با تکیه بر رعایت توأم مولفه های قاطعیت و همدلی ؛ بیان گردند و به این منظور فرضیه های زیر مورد بررسی قرار گرفتند:

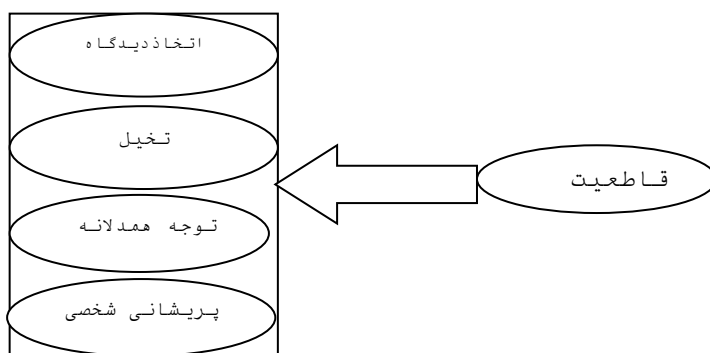
فرضیه اول (H1): بین قاطعیت و اتخاذ دیدگاه اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم (H2): بین قاطعیت و میزان تخیل اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم (H3): بین قاطعیت و توجه همدلانه اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود دارد.

فرضیه چهارم (H4): بین قاطعیت و پریشانی شخصی اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود دارد.

با توجه به مباحث فوق الذکر و بر اساس فرضیه های تدوین شده می توان مدل مفهومی پژوهش را به شکل (۱) ارائه نمود:



شکل (۱). مدل مفهومی پژوهش

۴. روش شناسی پژوهش

این تحقیق بر اساس ماهیت داده ها کمی و از جهت هدف تحقیق از نوع کاربردی است و از لحاظ روش؛ جزء تحقیقات همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان می باشند که در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ می باشند که دارای پست های مدیریتی در دانشگاه هستند، که تعداد آنان ۶۱ نفر بودند لازم به ذکر است از مجموع ۲۵۰ عضو هیأت علمی مشغول کار در بازه مورد بررسی، ۶۱ نفر دارای پستهای مدیریتی بودند و از نمونه گیری استفاده نشد و کلیه اعضای جامعه مورد بررسی قرار گرفتند. جهت بررسی ارتباط بین مولفه های قاطعیت و همدلی از پرسشنامه های زیر استفاده شده است.

پرسشنامه قاطعیت: گمبریل و ریگی (۱۹۷۵) ابزاری برای سنجش قاطعیت ساخته اند که شامل ۴۰ ماده است. علت انتخاب این مقیاس، توانایی منحصر به فرد آن در مشخص کردن درجه ناراحتی تجربه شده در موقعیت های خاص و وجود موقعیت های اجتماعی مثبت و منفی نسبتاً زیاد آن می باشد. این آزمون از سه قسمت تشکیل شده است و هر ماده یک موقعیت که مستلزم رفتار همراه با قاطعیت است را نشان می دهد. در قسمت اول از آزمودنی خواسته می شود که میزان و شدت ناراحتی خود را هنگام مواجه شدن با این موقعیتها بر حسب یک مقیاس درجه بندی پنج گزینه ای بیان کند. در قسمت دوم آزمودنی باید احتمال بروز رفتار خود را چنانچه در موقعیتهای ذکر شده قرار گیرد بر حسب درجه بندی پنج گزینه ای بیان کند و در نهایت شاخص قاطعیت برآورد میگردد. در این پرسشنامه نمره کمتر نشانه قاطعیت بیشتر است.

تحلیل عوامل توسط گمبریل و ریگی (۱۹۷۵) نشان داد که این مقیاس دارای روایی بالایی است و توانایی تمایز گذاری بین افراد با قاطعیت بالا و پایین را دارد. ضریب اعتباری این آزمون به روش آلفای کرونباخ و دو نیم کردن مورد بررسی قرار گرفته است و به ترتیب ۰٫۷ و ۰٫۸۳ گزارش شده است. در پژوهش حجازی (۱۳۸۲) با استفاده از آلفای کرونباخ اعتبار پرسشنامه را ۰٫۸۸ برآورد کرده است. پایایی پرسشنامه توسط گمبریل و ریگی با استفاده از پس آزمون ۰٫۸۷ گزارش شده است. (مک کارتان و هریج ۲۰۱۴) در پژوهش تقوی لاریجانی و همکاران (۱۳۸۸) نیز از روش سنجش پایایی درونی و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ضریب اعتبار ۰٫۹۶ به دست آمد.

پرسشنامه همدلی (شاخص واکنش های میان فردی IRI)^۴ دیویس و همکاران (۱۹۹۶) معتقدند همدلی مجموعه ای از سازه ها را تشکیل می دهد که در عین متفاوت بودن، همگی به نحوی با حساسیت نسبت به دیگری در ارتباط می باشد. این پرسشنامه شامل چهار مقیاس ۷ گویه ای و مجموعاً ۲۸ گویه است. مقیاسهای مورد سنجش در این شاخص عبارتند از: اتخاذ دیدگاه، توجه همدلانه، میزان تخیل و پریشانی شخصی. همسانی درونی چهار مقیاس با روش آلفای کرونباخ از ۰٫۷۱ تا ۰٫۷۷ گزارش شده است. (دپال و دیگران، ۲۰۰۸) لورنت و هاجز^{۱۶} (۲۰۰۹) نیز آلفای کرونباخ این مقیاسها را از ۰٫۶۹ تا ۰٫۸۰ گزارش کردند. شرکت کنندگان در یک مقیاس پنج درجه ای به این پرسشنامه پاسخ دادند.



به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (جدول) و آمار استنباطی کروسکال والیس برای بررسی رابطه بین همدلی و قاطعیت اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی استفاده شد. از مجموع ۶۱ پرسشنامه توزیع شیده، ۶۰ پرسشنامه برگردانده شدند که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

۵. یافته‌های پژوهش

۱.۵. مشخصات نمونه

از بین مدیران مورد بررسی، ۱۷ نفر (۳۰٪) کمتر از یک سال، ۳۶ نفر (۶۳٪) یک تا پنج سال و ۴ نفر (۷٪) بیشتر از پنج سال در پست مدیریتی حاضر سابقه داشتند و مابقی سابقه خود را قید ننموده بودند. از بین مدیران مورد بررسی، ۴۶ نفر میزان تحصیلات خود را مشخص نموده که ۲ نفر (۴٪) کارشناسی ارشد ۵۸ نفر (۹۶٪) دکتری بوده اند. از بین مدیران مورد بررسی، ۵۱ نفر (۸۵٪) مرد و ۹ نفر (۱۵٪) زن بوده اند.

جدول (۱): مشخصات نمونه

متغیر جمعیت شناختی	فراوانی	درصد
سابقه خدمت مدیران در پست مدیریتی		
کمتر از یک سال	۱۷	۳۰
بین یک تا پنج سال	۳۶	۶۳
بیشتر از ۵ سال	۴	۷
جنسیت مدیران		
زن	۹	۱۵
مرد	۵۱	۸۵
سطح تحصیلات مدیران		
دکتری	۵۸	۹۶
کارشناسی ارشد	۲	۴

۲.۵. تحلیل داده ها

برای بررسی فرضیه های آزمون بر اساس نظر مدیران از آزمون کروسکال والیس استفاده شده است. فرضیه اول: بین قاطعیت و اتخاذ دیدگاه اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود دارد. فرض صفر و فرض مقابل به صورت زیر است:

فرض صفر: بین قاطعیت و اتخاذ دیدگاه اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود ندارد. فرض مقابل: بین قاطعیت و اتخاذ دیدگاه اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج به دست آمده، آماره آزمون χ^2 و p -مقدار $0/717$ می باشد، بنابراین فرض صفر در سطح $0/05$ رد نمی شود. پس بین قاطعیت و اتخاذ دیدگاه اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود ندارد.

فرضیه دوم: بین قاطعیت و میزان تخیل اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود دارد.

فرض صفر و فرض مقابل به صورت زیر است:

فرض صفر: بین قاطعیت و میزان تخیل اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود ندارد.

فرض مقابل: بین قاطعیت و میزان تخیل اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج به دست آمده، آماره آزمون $3/452$ و p -مقدار $0/938$ می باشد، بنابراین فرض صفر در سطح $0/05$ رد نمی شود. پس بین قاطعیت و میزان تخیل اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود ندارد.

فرضیه سوم: بین قاطعیت و توجه همدلانه اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود دارد.

فرض صفر و فرض مقابل به صورت زیر است:

فرض صفر: بین قاطعیت و توجه همدلانه اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود ندارد.

فرض مقابل: بین قاطعیت و توجه همدلانه اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج به دست آمده از ۶۰ مدیر، آماره آزمون $3/988$ و p -مقدار $0/263$ می باشد، بنابراین فرض صفر در سطح $0/05$ رد نمی شود. پس بین قاطعیت و توجه همدلانه اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود ندارد.

فرضیه چهارم: بین قاطعیت و پریشانی شخصی اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود دارد.

فرض صفر و فرض مقابل به صورت زیر است:

فرض صفر: بین قاطعیت و پریشانی شخصی اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود ندارد.

فرض مقابل: بین قاطعیت و پریشانی شخصی اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج به دست آمده، آماره آزمون $8/493$ و p -مقدار $0/037$ می باشد، بنابراین فرض صفر در سطح $0/05$ رد می شود. پس بین قاطعیت و پریشانی شخصی اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود دارد.

و؛ فرضیه اصلی تحقیق: بین همدلی و قاطعیت اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود دارد.

فرض صفر و فرض مقابل به صورت زیر است:

فرض صفر: بین همدلی و قاطعیت اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود ندارد.

فرض مقابل: بین همدلی و قاطعیت اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج به دست آمده، آماره آزمون $0/413$ و p -مقدار $0/938$ می باشد، بنابراین فرض صفر در سطح $0/05$ رد نمی شود. پس بین همدلی و قاطعیت مدیران دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان رابطه وجود ندارد.



جدول ۲: آزمون کروسکال-والیس برای بررسی رابطه بین قاطعیت و همدلی

متغیر	آماره آزمون	درجه آزادی	p-مقدار
اتخاذ دیدگاه	۱/۳۵۱	۳	۰/۷۱۷
میزان تخیل	۳/۴۵۲	۳	۰/۹۳۸
توجه همدلانه	۳/۹۸۸	۳	۰/۲۶۳
پریشانی شخصی	۸/۴۹۳	۳	*۰/۰۳۷
همدلی	۰/۴۱۳	۳	۰/۹۳۸

* معنی دار در سطح ۰/۰۵

نتیجه گیری

یافته های تحقیق در بررسی فرضیه های اول، دوم و سوم نشان می دهد که بین قاطعیت و اتخاذ دیدگاه، میزان تخیل و توجه همدلانه اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود ندارد. همانگونه که در ابتدا اشاره گردید تحقیق مشابهی در این زمینه انجام نشده است تا بتوان نتایج را تطبیق داد.

یافته های تحقیق در بررسی فرضیه چهارم نشان می دهد که بین قاطعیت و پریشانی شخصی اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی رابطه وجود دارد. همانطور که ملاحظه می شود میزان قاطعیت مدیران با این بعد همدلی که بعد منفی آن می باشد ارتباط دارد.

به طور کلی؛ یافته های تحقیق در بررسی فرضیه اصلی نشان می دهد که بین همدلی و قاطعیت اعضای هیأت علمی دارای پُستهای مدیریتی دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان رابطه وجود ندارد. از آنجا که مولفه های مورد بررسی ابعاد متناقض روابط انسانی می باشند که بایستی به طور همزمان یک مدیر هم قاطعیت به منزله ی توانایی دیدن واقعیات و اقدام مقتضی را داشته باشد و هم توانایی درک متقابل مخاطبان را داشته باشد؛ به عبارت دیگر بتواند تعادل دو مقوله محکم بودن و مهربان بودن را حفظ نماید. به امید اینکه مدیران در تمامی سطوح بتوانند ضمن حفظ اقتدار خویش با تکیه بر میزان واقع بینی و قاطعیت، توان درک طرف مقابل را هم داشته باشند؛ چرا که پایه و اساس رشد و پیشرفت هر سازمان و زیر مجموعه اش بر پاشنه مهارت های مدیریتی می چرخد و مدیران لایق تضمین کننده ی این موفقیتها می باشند. راهکارهایی در جهت بهبود، پیشرفت و توجه بیشتر به مهارت های مدیریتی ارائه شده است.

پیشنهادات:

۱- کمترین امتیاز در بین ابعاد همدلی مربوط به اتخاذ دیدگاه و تخیل می باشد، از آنجا که این دو بعد مبین این مهم هستند که فرد توانایی داشته باشد خود را به جای دیگران قرار دهد و اینجا بسیار کم رنگ دیده می شود، توصیه می شود مدیران در هنگام ادای وظیفه، تاملی بر پذیرش و جایگزینی خود در موقعیت فرد مقابل داشته باشند.



- ۲- بیشترین ارتباط در بین ابعاد همدلی با مقوله قاطعیت مربوط به بعد پریشانی شخصی است که معرف تنیدگیهای شخصی و ناآرامی می باشد و باز مستلزم توصیه مدیران به آرامش و خویشتن داری در ادای وظیفه می باشد.
- ۳- قبل از انتصاب افراد در پستهای مدیریتی آموزشهای لازم به آنها داده شود (پایه و اساس انتصاب مدیران و ابلاغ احکام مدیریتی ، سابقه ی کار نباشد)
- ۴- دیدگاههای نو و خلاقانه مدیران در زمینه بهبود روابط انسانی مورد تشویق قرار گیرند.
- ۵- دوره های آموزشی ویژه در زمینه های مدیریت رفتار فردی حتما در نظر گرفته شود.
- ۶- در قالب فرمهای نظر سنجی از اعضای هیأت علمی داوطلب جهت تصدی پست های مدیریتی استفاده شود.
- ۷- قبل از انتصاب مدیران دوره های آموزشی در قالب کارگاههایی با رویکرد پرسش و پاسخ و حل مسأله در زمینه های مدیریت رفتار فردی و سازمانی ،مدیریت روابط انسانی ، روانشناسی تربیتی و شیوه های رفتاری در نظر گرفته شود.

منابع

- آقاجانی، آرش (۱۳۸۵). "تبیین ویژگیهای مدیران از دیدگاه حضرت علی (ع) در نهج البلاغه". پژوهشنامه حقوق اسلامی، شماره ۲۴، صفحات ۱-۳۴.
- تقوی لاریجانی ، ترانه و دیگران.(۱۳۸۸). "ارتباط قاطعیت و اضطراب در دانشجویان پرستاری و مامایی". مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران(حیات)، دوره ۱۵، شماره ۲، صفحات ۶۱-۷۲.
- حجازی، مسعود.(۱۳۸۲). "جرات ورزی، عزت نفس و پیشرفت تحصیلی در دانش آموزان تیزهوش و عادی". پایان نامه کارشناسی ارشد ، تهران، دانشگاه تهران.
- خدمتی،ابوطالب. آقا پیروز ، علی و شفیع، عباس (۱۳۸۱). مدیریت علوی، قم: پژوهشکده حوزه و دانشگاه.
- ریس ،شان و گراهام، رودریک (۱۳۷۹). آموزش ابراز وجود: چگونه همان کسی باشید که واقعا هستید.(ترجمه منیجه شهنی بیلاق و علیرضا رضایی)، اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران.
- سبزیکاران،اسماعیل ،میری،عبدالرضا و اسماعیلی سالو محله، فرزاد (۱۳۹۲). "نیاز سنجی و تجزیه و تحلیل مهارتهای آموزشی مورد نیاز مدیران مورد مطالعه در فروشگاههای زنجیره ای اتکا". فصلنامه آموزش در علوم انتظامی، سال اول، شماره دوم، صفحات ۴۹-۷۰.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۳). مدیریت منابع انسانی. چاپ ششم. تهران: سمت.
- صادقیه، هاشم، حاتمی، جواد، آقابابائی، ناصر. خرمی بنارکی، آناهیتا (۱۳۹۰). "مقایسه همدلی موقعیتی و خصیصه ای باتوجه به نقش جنسیت". فصلنامه پژوهشهای روان شناسی اجتماعی، سال اول، شماره ۲، صفحات ۱-۱۶
- صانعی، مهدی و یاری، مریم (۱۳۹۳). "تحلیل مولفه های اصول اخلاق حرفه ای مدیران در حوزه ی مدیریت منابع انسانی". فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم ، شماره ۱، صفحات ۱-۱۱.
- فراهانی، ابوالفضل. کشاورز، لقمان. قاسمی، حمید. عزیزیان کهن، نسرين (۱۳۹۲). "تحلیل سرمایه اجتماعی اعضای هیأت علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران". فصلنامه پژوهشهای کاربردی در مدیریت ورزشی، سال دوم، شماره ۱، صفحات ۱۳۹-۱۲۷.
- قربانی، راهب. حاجی آقاجانی ، سعید. حیدری فر، معصومه. انداده، فاطمه و شمس آبادی، مرضیه (۱۳۸۷). "بررسی دیدگاه دانشجویان دانشکده پرستاری و پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی سمنان در خصوص ویژگی های یک استاد خوب دانشگاهی". فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی سمنان، سال دهم، شماره ۲، (پیاپی ۳۰)، صفحات ۷۷-۸۴.
- قلی پور، آراین (۱۳۸۸). مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، چاپ دوم، تهران: سمت.
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۵). رهبری و مدیریت آموزشی، چاپ پانزدهم، تهران: یسپرون.



- Bandeira M, Quaglia MC, Bachetti M, Ferrira TL (2005). Assertive behavior and its relation to anxiety, Locus of control and self-esteem in undergraduate students. *Escud psicol.* 22(2). Pp111-1۲۱.
- Brunel M.L. (1989). *L'empathie en counseling interculturel. sante' mentale au Que'bec.* vol14. numero. Pp81-94.
- Davis M.H, Conklin Smith's & Luce C. (1996). Effects of perspective taking the cognitive representation of person: A merging of self and other. *Journal of personality and Psychology.* 4. Pp713-726.
- Davis M.H. (1983). *Measuring individual difference in empathy: Evidence for a multidimensional approach.* *Journal of Personality and Social Psychology.* 44. Pp112-1۱۳.
- Depaul J, Perez-albe'niz A, Guibert M, Asla N & Ormaechea A (2008). *Dispositional empathy in neglectful mothers and mothers at high risk for child physical abuse.* *Journal of Interpersonal Violence.* 23(5). Pp670-۶۸۴.
- Eisenberg, N., Spinrad, T.L. & Sadovsky, A. (2005). *Empathy related responding in children.* In M. Killen & J.G. Smetana (Eds). *Handbook of moral development* (Pp517-5۳۹). □□□□□□, □□: □□□□□□□□.
- Gambril, E.D. & Richy, C.H. (1975). *An Assertion inventory for use in assessment and research.* *Journal of Behavior Therapy.* 6(4). Pp550-561.
- Katz R. (1974). *Skills of an effective administrator.* *Harvard Business Review.* sep-oct: 90-102
- Laurent S.M. & Hodges S.D. (2009). *Gender roles and empathic accuracy: The role of communion in reading minds.* *Sex Roles.* 60. Pp387-398.
- MCcartan PJ, Hargie OD. (2004). *Assertiveness and caring: are they compatible?* *Journal Clin Nurse.* 13(6). Pp707-713.
- Shimizu T, Kubota S, Mishima N, Nagata S. (2004). *Relationship between self-esteem and assertiveness training among Japanese hospital nurses.* *Journal Occup Health.* 46(4). Pp296-2۹۸.
- Tichy, M.N. & Cardwell, N. (2004). *The Cycle of Leadership: How great leaders teach their companies to win.* *New York. Harper Business.*

پی نوشت

-
1. Katz
 2. Ress & Graham
 3. Tichy & Cardwell
 4. Shimizu
 5. Brunel
 6. Eisenberg
 7. Viewpoint
 8. Imagination
 9. Empathetic attention
 10. Personal distress
 11. Bandeira
 12. MCcartan & Hargie
 13. Interpersonal Reactivity Index
 14. Depaul
 ۱۵. Laurent & Hodges