

حرکت

سال اول - شماره ۳ - زمستان ۱۳۷۸

ص ص : ۲۳ - ۳۸

## تحلیل اضطراب «صفتی» و «وضعی» مدیران سازمان تربیت بدنی کشور و مقایسه آن با مدیران سازمان برنامه و بودجه

دکتر حسن اسدی

استاد یار دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران

### چکیده

این پژوهش به بررسی و تحلیل اضطراب صفتی و اضطراب وضعی مدیران سازمان تربیت بدنی به عنوان یکی از شاخص‌های سلامت روانی و بهداشت محیط کار پرداخته و نتایج حاصله را با اضطراب وضعی صفتی مدیران سازمان برنامه و بودجه مقایسه می‌نماید. در ضمن نقش پاره‌ای از ویژگی‌های فردی مدیران دو سازمان فوق را در میزان اضطراب وضعی و صفتی مورد ارزیابی قرار می‌دهد. جامعه آماری پژوهش میدانی حاضر متشکل از ۱۲۳ مدیر سازمان تربیت بدنی و ۱۱۰ مدیر سازمان برنامه و بودجه می‌باشد. ابزار پژوهش، پرسشنامه استاندارد اضطراب صفتی و وضعی «اشپیل برگر» می‌باشد. که برای تعیین پایایی آن مطالعه مقدماتی انجام شد. علاوه بر استفاده از آمار توصیفی در تجزیه و تحلیل داده‌ها که به صورت کیفی هستند، از آزمون‌های غیر پارامتری ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون من ویتنی، آزمون ویل کاکسون، آزمون کروس کالوالیس و ضریب همبستگی آلفا کرونباخ استفاده شده است. نتایج حاصله حاکی از وجود ارتباط معنی‌دار بین

اضطراب صفتی و وضعی مدیران می باشد ( $P < 0/001$ ). در مقایسه اضطراب صفتی و اضطراب وضعی بین مدیران دو سازمان، اختلاف معنی داری مشاهده شد. ( $P < 0/05$ ). ویژگی‌های فردی چون سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات و سابقه کار در میزان اضطراب وضعی مدیران نقشی نداشت. در مدیران سازمان تربیت بدنی در مقایسه میزان اضطراب صفتی و وضعی مدیران بر حسب میزان تحصیلات تفاوت معنی داری مشاهده نشد. ( $P < 0/05$ ).

## واژه‌های کلیدی

اضطراب وضعی، اضطراب صفتی، مدیران، سازمان تربیت بدنی، سازمان برنامه و بودجه.

## مقدمه

یکی از مهمترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی در سازمان‌ها ارتقای بهداشت روانی محیط کار و درجه مطلوبیت سازمان می باشد که در چند دهه اخیر توجه متخصصان و محققان را به خود جلب نموده است.

موفقیت و اثربخشی در سازمان مرهون استفاده بهینه از نیروهای انسانی به عنوان اساسی ترین سرمایه‌های سازمان می باشد. بنابراین کلیه عواملی که در راندمان کاری کارکنان تأثیر می گذارد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. کیفیت محیط سازمانی می تواند نقش برانگیزاننده یا بازدارنده‌ای در نحوه عملکرد نیروها و به تبع آن در حصول اهداف سازمانی داشته باشد. در قرن حاضر، با پیشرفت فن آوری، افزایش نقش‌های مدیران و سرعت گرفتن اجرای امور، **اضطراب** و فشارهای عصبی یکی از بحرانی ترین مسائل زندگی کاری و تندرستی در جهان پیچیده صنعتی است و هر روز تعداد بیشتری از افراد و نیروی انسانی سازمان را تحت تأثیر قرار داده و منابع زیادی در اثر آن از بین می رود. از نظر سازمانی، توجه به مدیریت اضطراب روز به روز افزایش می یابد. در کشورهای صنعتی تقریباً بیش از ۸۰٪ از وجوه بیمه را بخش خصوصی پرداخت می نماید و بیشتر آن مربوط به حوادثی است که ریشه در فشارهای محیط کار دارد. نه تنها سازمان‌ها از مدیریت اضطراب و فشارهای عصبی سازمان سود فراوان می برند، بلکه تحقیقات نشان می دهد که اقدامات مدیریت اضطراب و فشارهای عصبی دامنه گسترده‌ای را از رفاه و ایمنی کارکنان تا کاهش هزینه‌های مراقبت بهداشتی، هزینه‌های قانونی و هزینه‌های ارائه خدمات و کالا را در بر می گیرد. (۱۵)

اضطراب و فشارهای عصبی مدیران سازمان هزینه سنگینی را در بر خواهد داشت. از آنجایی که در فرایند مدیریت برنامه‌ریزی، سازماندهی، ایجاد انگیزه و کنترل از جمله وظایف مدیران بوده و برای انجام آنها سه زمینه مهارتی (فنی، انسانی، ادراکی) مورد نیاز می‌باشد، عوارض جسمانی و روانی ناشی از اضطراب و فشارهای عصبی اثرات زیان‌بار و جبران‌ناپذیری بخصوص در قسمت «مهارت انسانی» برای مدیران به بار می‌آورد. برابر گزارش دیسنزو و دیوید<sup>(۱)</sup> ۱۹۹۸، در کشور انگلستان سالانه قریب ۵ میلیارد پوند و در امریکا ۷۷ میلیارد دلار از این رهگذر به صنایع خسارت وارد می‌شود. (۱۱)

اهمیت و نقش اضطراب و فشار عصبی محیط کار، زمانی بیشتر می‌شود که بدانیم برابر تحقیقات انجام شده ۷۸٪ محیط کار، ۸٪ محیط خانواده و ۱۲٪ محیط اجتماعی را به عنوان زمینه‌ساز اضطراب و فشار عصبی ذکر نموده‌اند (۳). قابل ذکر است که رفتار سازمانی هر مدیر با فرهنگ نیروی انسانی آن سازمان ارتباطی تنگاتنگ دارد. علی‌رغم وجود دستمایه‌های علمی تجربه شده در کشورهای مختلف جهان، تعمیم آنها به کشور ایران با شرایط اجتماعی، نژادی، فرهنگی و مذهبی خاص خود چندان منطقی به نظر نمی‌رسد. انجام چنین تحقیقاتی یقیناً موجب تقویت اطلاعات و رشد بنیه‌های نظری علم مدیریت نیروی انسانی خصوصاً در بُعد رفتار سازمانی بوده و زمینه‌ساز دستیابی به راهبردهای اجرایی می‌گردد تا ضمن احترام به شأن و منزلت انسانی، امکان بهره‌وری بیشتر از مهمترین سرمایه سازمان یعنی نیروی انسانی فراهم گردد.

## اضطراب

کلمه اضطراب از نظر لغوی به معنی جنبیدن، لرزیدن، تپیدن، پریشان حال شدن، آشفتگی، بی‌تابی و ناآرامی است (۴). معادل آن در زبان انگلیسی واژه Anxiety است. (۵) و از ریشه یونانی به معنای محکم فشار دادن<sup>(۲)</sup> یا فشردن گلو<sup>(۳)</sup> گرفته شده است. (۲)

فروید<sup>(۴)</sup> اضطراب را یک وضعیت هیجانی ناخوشایند، عارضه‌ای برای ارگانیزم انسانی که شامل اجزای تجربی فیزیولوژیکی و رفتاری است می‌داند. (۱۲) در حقیقت حالات اضطرابی با احساس تنش به طور عینی، ترس و ناآرامی، نگرانی، برانگیختگی و فعالیت سیستم عصبی خودکار

1- Decenzo & Daivid (1988)

2- Troppress tight

3- Tostranyle

4- Freud.S

مشخص می‌شود. (۱۳)

در مقابل نظریه روانکاوها، رفتارگراها معتقدند که اضطراب واکنش هیجانی آموخته شده از طریق شرطی شدن می‌باشد. (۶).

لندرز<sup>(۱)</sup> (۱۹۸۰) و لندرز و بوچر<sup>(۲)</sup> (۱۹۸۶) پیشنهاد کردند که واکنش‌های عاطفی ناخوشایند می‌تواند با برانگیختگی دستگاه عصبی خود مختار همراه باشد و این وضعیت عاطفی ناسازگار، اضطراب نام دارد. (۲۴)

### انواع اضطراب

اضطراب به دو نوع **اضطراب صفتی**<sup>(۳)</sup> و **اضطراب وضعی**<sup>(۴)</sup> یا حالتی تقسیم می‌شود. اشپیل برگر<sup>(۵)</sup> مفهوم اضطراب را به شکل‌های اضطراب صفتی و وضعی به طور کامل بیان کرد و آن را به کار برد و برای هر یک پرسشنامه ویژه‌ای ارائه نمود. (۲۲)

اندلر و ماگنوسن<sup>(۶)</sup> به تفاوت اضطراب وضعی که حالتی عاطفی و زودگذر است و اضطراب صفتی که ویژگی نسبتاً پایدار شخصیتی است اشاره کردند.

### اضطراب صفتی

اضطراب صفتی یک خصوصیت ویژه شخصیتی ثابت و خُلُق یا گرایش عمومی افراد در پاسخ به تنیدگی است. (۲۱) به طور مشخص تر اشخاص برخوردار از اضطراب صفتی، موفقیت‌های بیشتری را تهدید کننده یافته در موقعیت‌های تهدیدآمیز به پاسخ با شدت فیزیولوژیکی بیشتر گرایش دارند. (۱)

### اضطراب وضعی

این نوع اضطراب در طول زمان تغییر یافته و ذاتاً ناپایدار و عبارت است از اضطرابی که فرد در یک «لحظ تعیین» تجربه می‌کند. اشپیل برگر اضطراب وضعی یا حالتی را چنین تعریف می‌کند: «یک

1- Landers

2- Landers & Boucher

3- Trait Anxiety

4- State Anxiety

5- Spielberger

6- Endler & Magnusson

حالت هیجانی همراه با ترس و بیم و تنش که یک واکنش بی‌درنگ و فوری و ماهیت ناپایدار و زودگذر دارد و احتمالاً میزان شدت آن با گذشت زمان دستخوش تغییر می‌گردد».

اضطراب وضعی با احساس تنش به طور عینی، ترس و ناآرامی، نگرانی، برانگیختگی و فعالیت سیستم عصبی خودکار مشخص می‌شود. (۹)

## روش تحقیق

روش تحقیق این پژوهش از نوع میدانی است. به عبارت دیگر، روش توصیفی به معنای اعم مورد استفاده قرار گرفته است. (۷) در این پژوهش جامعه آماری به دو بخش مدیران سازمان تربیت بدنی و سازمان برنامه و بودجه تقسیم شده است. در سازمان تربیت بدنی کلیه مدیران ستادی حوزه ریاست و معاونت‌های پنجگانه و ادارات کل ستادی مربوطه و همچنین تمامی مدیران کل تربیت بدنی استان‌های کشور و معاونین ایشان و رؤسای فدراسیون‌های ورزشی و در سازمان برنامه و بودجه نیز مدیران ستادی حوزه ریاست و ۷ معاونت تابعه که جمعاً ۳۴ مدیریت کل ستادی را تشکیل می‌دهند شامل این پژوهش بودند. بعلاوه مدیریت سازمان‌های برنامه و بودجه استان‌های کشور و معاونین ایشان شامل جامعه آماری پژوهش بودند و در مجموع در سازمان تربیت بدنی از ۱۲۳ پرسشنامه تحویل شده به مدیران ذیربط، ۹۱ پرسشنامه به طور کامل تکمیل و عودت داده شد و از ۱۱۹ پرسشنامه تحویل شده به مدیران سازمان برنامه و بودجه، ۸۱ پرسشنامه عودت داده شد. ابزار آزمون این پژوهش، پرسشنامه استاندارد اضطراب «صفتی» و «وضعی» اشیپیل برگر می‌باشد. این پرسشنامه در سال ۱۹۶۶ توسط وی و همکارانش در دو بخش یاد شده که هر کدام حاوی ۲۰ سؤال می‌باشد، تهیه و به کار گرفته شده (۲۲) به منظور تعیین روایی<sup>(۱)</sup> از روش روایی محتوا استفاده گردید و برای تعیین پایایی<sup>(۲)</sup> پرسشنامه، مطالعه مقدماتی<sup>(۳)</sup> صورت پذیرفت و ضریب همبستگی آلفا کرونباخ<sup>(۴)</sup> آن در اضطراب وضعی ( $r = 0/82$ ) و در اضطراب صفتی ( $r = 0/815$ ) تعیین گردید که در سطح ( $P < 0/001$ ) معنی دار است.

در این پژوهش داده‌های حاصله با استفاده از آمار توصیفی مورد ارزیابی قرار گرفت و برای تجزیه

1- Validity

2- Reliability

3- Pilot study

4- Cronbach

و تحلیل فرض‌ها نظر به اینکه داده‌ها به صورت کیفی بوده و واجد شرایط آزمون‌های پارامتریک نمی‌باشد، از آزمون‌های ناپارامتری ضریب همبستگی «اسپیرمن»، «آزمون من ویتنی»، «آزمون ویل کاکسون»، «آزمون کروس کالوالیس» و «ضریب همبستگی آلفا کرونباخ» استفاده شده.

## نتایج و یافته‌های پژوهش

### ارتباط بین اضطراب صفتی و اضطراب وضعی مدیران

در این قسمت ابتدا نتایج حاصل از بررسی احتمال وجود ارتباط بین اضطراب صفتی و اضطراب وضعی مدیران سازمان تربیت بدنی، و سپس مدیران سازمان برنامه و بودجه ارائه می‌شود.

جدول شماره ۱ - جدول تحلیلی اضطراب وضعی و اضطراب صفتی مدیران سازمان تربیت بدنی

اضطراب مدیران سازمان تربیت بدنی												
مجموع سؤالات اضطراب صفتی					مقدار آماره	مجموع سؤالات اضطراب وضعی						
انحراف معیار	میانگین	شدت اضطراب صفتی				انحراف معیار	میانگین	شدت اضطراب وضعی				
		۴	۳	۲				۱	۴	۳	۲	۱
		-	۱۱	۶۸	۶			-	۱۴	۶۸	۴	
۰/۳۵	۱/۹۶					$r=0/7565^{**}$	۰/۳۵	۱/۹۰				
		-	۱۲/۹	۸۰/۰	۷/۱			-	۱۶/۳	۷۹/۱	۴/۷	

با اطمینان بیشتر از ۹۹۹ در هزار وجود ارتباط تأیید می‌شود.  $***P < 0/001$

فراوانی  
درصد

بر اساس یافته‌های جدول فوق، «وجود ارتباط خطی معنی‌دار بین اضطراب وضعی و اضطراب صفتی مدیران سازمان تربیت بدنی» تأیید می‌گردد (ضریب همبستگی اسپیرمن). اگر چه اضطراب وضعی بیانگر میزان اضطراب فرد در یک وضعیت خاص و برای مدت کوتاهی می‌باشد و اضطراب صفتی برخاسته از شخصیت و خصوصیات فرد بوده و بلند مدت است و بر این اساس در تعریف و ماهیت تفاوت‌هایی با یکدیگر دارند، اما وجود ارتباط بین آن دو نزد مدیران سازمان تربیت بدنی تأیید

گردید. از این رو تغییرات دو متغیر فوق در این سازمان هماهنگ می باشد.

جدول شماره ۲ - جدول تحلیلی اضطراب وضعی و اضطراب صفتی مدیران سازمان برنامه و بودجه

اضطراب مدیران سازمان برنامه و بودجه												
مجموع سؤالات اضطراب صفتی					مقدار آماره	مجموع سؤالات اضطراب وضعی						
انحراف معیار	م. س. ب. س.	شدت اضطراب صفتی				انحراف معیار	م. س. ب. س.	شدت اضطراب وضعی				
		۴	۳	۲				۱	۴	۳	۲	۱
		-	۶۴	۶۴	۱۱			-	۸۷	۶۴	۵	
۰/۳۳	۱/۸۰					۰/۳۵	۱/۹۰					
		-	۳/۸	۸۲/۱	۱۴/۱			-	۹/۲	۸۴/۲	۶/۶	

$r = ۰/۸۴۱۳^{**}$

با اطمینان بیشتر از ۹۹۹ در هزار وجود ارتباط تأیید می شود.  $P < ۰/۰۰۱^{**}$

فراوانی درصد

بر اساس یافته‌های جدول فوق با احتمال خطای کمتر از ۰/۰۰۱، «وجود ارتباط خطی معنی دار میان اضطراب وضعی و اضطراب صفتی مدیران سازمان برنامه و بودجه» تأیید می‌گردد. اضطراب وضعی مدیران سازمان برنامه و بودجه از اضطراب صفتی ایشان تا حدی بیشتر می‌باشد. احتمالاً این پدیده حکایت از حضور میزان اضطراب صفتی به همراه مدیر داشته و علاوه بر آن با وجود عوامل ایجاد کننده اضطراب وضعی در محیط کار مدیران، اضطراب وضعی افزایش نسبی را نشان می‌دهد.

## مقایسه اضطراب صفتی و اضطراب وضعی مدیران سازمان تربیت بدنی و مدیران سازمان برنامه و بودجه

جدول شماره ۳- جدول تحلیلی مقایسه اضطراب صفتی و وضعی مدیران سازمان تربیت بدنی و مدیران سازمان برنامه و بودجه

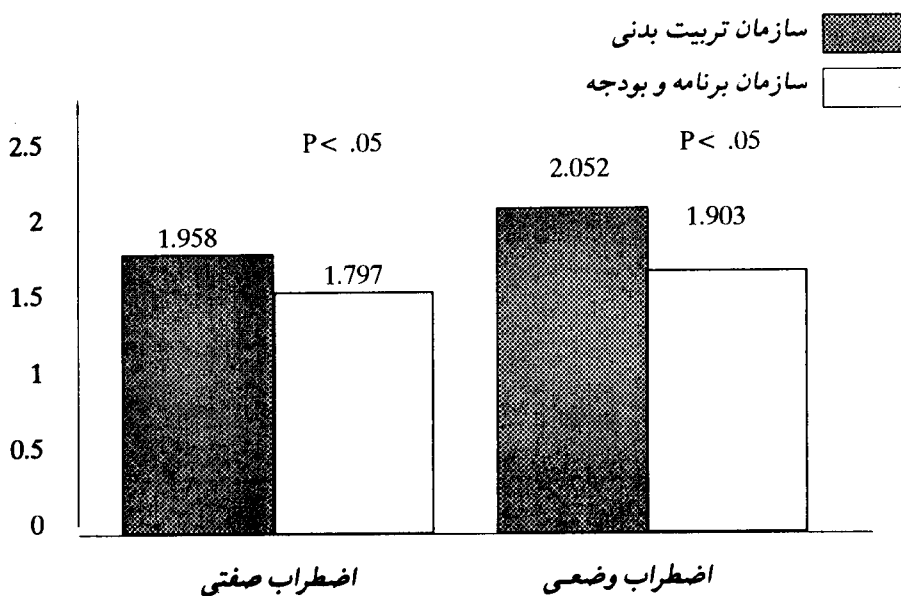
اضطراب صفتی و وضعی در مدیران دو سازمان							
مدیران سازمان برنامه و بودجه			مقدار آماره	مدیران سازمان تربیت بدنی			اضطراب صفتی
تعداد مدیران	انحراف معیار	میانگین		تعداد مدیران	انحراف معیار	میانگین	
۷۸	۰/۳۳۰	۱/۸۰	$Z = -2$	۸۵	۰/۳۵	۱/۹۶	
با اطمینان بیشتر از ۹۵ درصد وجود اختلاف تأیید می‌گردد. $P < ۰/۰۵$							
مدیران سازمان برنامه و بودجه			مقدار آماره	مدیران سازمان تربیت بدنی			اضطراب وضعی
تعداد مدیران	انحراف معیار	میانگین		تعداد مدیران	انحراف معیار	میانگین	
۷۹ حذف شده	۷۶	۱/۹۰	$Z = -2/2645$	۸۶	۰/۴۲	۲/۰۵	
با اطمینان بیشتر از ۹۵ درصد وجود اختلاف تأیید می‌گردد. $P < ۰/۰۵$							

بر اساس یافته‌های جدول فوق، «وجود اختلاف معنی‌دار میان اضطراب صفتی و وضعی مدیران سازمان تربیت بدنی و مدیران سازمان برنامه و بودجه» تأیید می‌گردد. در هر دو مورد اضطراب صفتی و اضطراب وضعی، میانگین مربوط به مدیران سازمان تربیت بدنی از میانگین مدیران سازمان برنامه و بودجه بیشتر است. در اضطراب صفتی تفاضل، ۰/۱۶ و در اضطراب وضعی ۰/۱۵ می‌باشد. شاید حساسیت مأموریت‌های مدیران سازمان تربیت بدنی و مواجهه ایشان با موفقیت‌های بحرانی و پاسخگویی در قبال مردم و تنوع در شیوه‌های اجرای امور از دلایل اضطراب بیشتر مدیران سازمان تربیت بدنی باشد.<sup>(۱)</sup>

۱- این نظر بر اساس پژوهش محقق بر روی عوامل ایجادکننده فشار عصبی در مدیران دو سازمان بیان می‌گردد.



مقایسه انواع اضطراب در دو سازمان



نمودار شماره ۱ - مقایسه اضطراب صفتی و اضطراب وضعی بین مدیران دو سازمان

### ارتباط اضطراب صفتی و وضعی مدیران با ویژگیهای فردی

جدول شماره ۳ - تحلیل ارتباط اضطراب صفتی و وضعی مدیران با ویژگیهای فردی  
در مدیران سازمان تربیت بدنی و سازمان برنامه و بودجه

مدیران سازمان برنامه و بودجه			مدیران سازمان تربیت بدنی			
اضطراب وضعی	اضطراب صفتی	میانگین	ویژگیهای فردی	میانگین (جوان)	اضطراب صفتی	اضطراب وضعی
$r = 0/129$ $p > 0/01$	$r = 0/153$ $p > 0/01$	۴۲/۰۲ به سال	سن نوع آزمون ضرب همبستگی اسپیرمن	۴۳/۴۵ به سال	$r = 0/089$ $p > 0/01$	$r = 0/085$ $p > 0/01$
$Z = -0/492$ $p > 0/05$	$Z = -0/412$ $p > 0/05$	مجرد ۲/۶۰٪ متاهل ۹۷/۴۰٪	وضعیت تاهل نوع آزمون من ویتی	مجرد ۳/۷۵٪ متاهل ۹۶/۲۵٪	$Z = -0/526$ $p > 0/05$	$Z = -1/521$ $p > 0/05$
$\chi^2 = 0/300$ $p > 0/05$	$\chi^2 = 1/31$ $p > 0/05$	۱۰۰٪ لیسانس بالتر	میزان تحصیلات نوع آزمون کروسکالوالیس	۶۳٪ لیسانس و بالتر	$\chi^2 = 10/91$ $p < 0/05^*$	$\chi^2 = 13/49$ $p < 0/01^{***}$
$r = 0/115$ $p > 0/01$	$r = 0/139$ $p > 0/01$	۱۶/۹۰ به سال	سابقه کار نوع آزمون همبستگی اسپیرمن	۲۳/۰ به سال	$r = 0/248$ $p > 0/01$	$r = 0/129$ $p > 0/01$

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد که بین اضطراب صفتی و وضعی با سن مدیران در هر دو سازمان تربیت بدنی و برنامه و بودجه رابطه معنی‌داری وجود ندارد ( $p < 0/01$ ). برای بررسی این ارتباط از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. میانگین سن مدیران در سازمان تربیت بدنی ۴۳/۴۵ سال و در سازمان برنامه و بودجه ۴۲/۰۲ سال بوده که و به هم نزدیک هستند.

اغلب مدیران دو سازمان متاهل بوده و بین میزان اضطراب صفتی و وضعی مدیران متاهل و مجرد تفاوت معنی داری مشاهده نشد<sup>(۱)</sup> ( $P > 0/05$ ). این شرایط در هر دو سازمان یکسان بود. اگر چه میانگین رتبه مدیران متاهل حدود دو برابر مدیران مجرد می باشد، اما به دلیل اینکه حجم نمونه مدیران مجرد کم بوده است اختلاف معنی داری مشاهده نشد.

در مقایسه میزان اضطراب صفتی و وضعی بر حسب میزان تحصیلات مدیران نتایج مشابهی در دو سازمان به دست نیامد. همان گونه که در جدول شماره (۳) آمده است در سازمان تربیت بدنی مدرک تحصیلی ۳۷٪ مدیران کمتر از کارشناسی است. میزان اضطراب صفتی مدیران سازمان تربیت بدنی بر حسب میزان تحصیلات اختلاف معنی داری در سطح<sup>(۲)</sup> ( $P < 0/05$ ) دارد. این اختلاف در اضطراب وضعی به سطح معنی داری ( $P < 0/01$ ) می رسد. ولی در سازمان برنامه و بودجه چنین اختلافی بین میزان اضطراب وضعی و صفتی بر حسب میزان تحصیلات مشاهده نشد ( $P > 0/05$ ). احتمالاً علت آن وجود میزان تحصیلات کافی (۱۰۰٪ لیسانس و بالاتر) در سازمان برنامه و بودجه می باشد.

اگر چه سابقه کار مدیران سازمان تربیت بدنی ۲۳ سال گزارش شده است که از سابقه کار مدیران سازمان برنامه و بودجه حدود ۶ سال بیشتر است، ولی در هر دو سازمان با اطمینان بیشتر از ۹۹ درصد بین میزان اضطراب صفتی و وضعی با میزان سابقه کار رابطه معنی داری وجود ندارد<sup>(۳)</sup> ( $P > 0/01$ ).

## بحث و نتیجه گیری

در ارزیابی اضطراب وضعی و اضطراب صفتی در مدیران سازمان تربیت بدنی رابطه خطی معنی داری ( $P < 0/001$ ) مشاهده گردید. بنابراین اگر چه اضطراب وضعی و صفتی در تعریف و ماهیت تفاوت هایی دارند، اما از ضریب همبستگی بالایی برخوردارند. قابل ذکر است که اختلاف میانگین های

۱- برای مقایسه تفاوت میان متغیر کیفی رتبه ای اضطراب با متغیر اسمی وضعیت تاهل از آزمون ناپارامتری من ویتنی استفاده شده است.

۲- نظر به اینکه متغیر وضعیت تحصیلی بیش از دو حالت دارد از آزمون ناپارامتری کروسکالوالیس استفاده

شده است. ۳- با استفاده از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن

اضطراب وضعی و اضطراب صفتی نیز در سازمان فوق مورد سنجش قرار گرفت که تفاوت معنی داری در سطح  $(P < 0/01)$  مشاهده گردید. میانگین اضطراب وضعی  $2/05$  و میانگین اضطراب صفتی  $1/96$  گزارش شده است.

در مدیران سازمان برنامه و بودجه نیز بین اضطراب وضعی و اضطراب صفتی رابطه خطی معنی داری در سطح  $(P < 0/001)$  مشاهده گردید. میانگین اضطراب وضعی  $1/90$  و اضطراب صفتی  $1/80$  گزارش شده و در مقایسه اختلاف بین آنها تفاوت معنی داری در سطح  $(P < 0/001)$  مشاهده شد. با توجه به نتایج فوق در دو سازمان، تفاوت در میزان و ماهیت دو نوع اضطراب ذکر شده تأیید می‌گردد. بنابراین باید از یکی انگاشتن و ترکیب آنها احتراز نمود. در عین حال ارتباط قوی فوق نشانگر وجود هماهنگی و تناسب در تغییرات اضطراب وضعی و صفتی می‌باشد.

یافته‌های فوق با نتایج تحقیقات اشپیل برگر<sup>(۱)</sup> و اندلرو ماگنوسن<sup>(۲)</sup> همخوانی دارد.

بیشتر بودن میزان اضطراب وضعی مدیران دو سازمان نسبت به اضطراب صفتی (که تفاوت معنی داری نیز دارد) حاکی از وجود عوامل محرک و ایجاد کننده اضطراب در محیط سازمانی می‌باشد. چرا که اضطراب صفتی گزارش شده که نشان دهنده خصوصیت و ویژگی شخصیتی مدیران می‌باشد از میزان کمتری برخوردار است و نمی‌توان اضطراب وضعی نسبتاً بالای مدیران را به آن نسبت داد. از این رو به مدیران ارشد دو سازمان فوق پیشنهاد می‌نماید به منظور بهسازی محیط سازمانی نسبت به شناسایی و رفع عوامل ایجاد کننده اضطراب و فشارهای عصبی اقدام نمایند.

برای مقایسه اضطراب مدیران سازمان تربیت بدنی با مدیران سازمان برنامه و بودجه، اضطراب وضعی و اضطراب صفتی به صورت جداگانه مورد آزمون قرار گرفت. میانگین رتبه اضطراب وضعی مدیران سازمان تربیت بدنی  $89/34$  و سازمان برنامه و بودجه  $72/63$  بوده. با انجام آزمون من ویتنی تفاوت معنی داری در سطح  $(P < 0/05)$  بین اضطراب وضعی دو سازمان مشاهده گردید. برای مقایسه اضطراب صفتی در مدیران دو سازمان نیز میانگین رتبه اضطراب صفتی ایشان که در سازمان تربیت بدنی  $92/58$  و در سازمان برنامه و بودجه  $70/47$  بود، برابر روش فوق مورد آزمون قرار گرفت و تفاوت معنی داری در سطح  $P < 0/05$  مشاهده گردید.

از یافته‌های فوق می‌توان چنین نتیجه گرفت که اولاً میزان عوامل فشارزا و اضطراب آور

در محیط سازمانی سازمان تربیت بدنی بیشتر از سازمان برنامه و بودجه می باشد. این امر می تواند به دلیل وجود ماموریت های متنوع سازمانی که گستره زیادی داشته و اغلب با ضرب الاجل همراه بوده و موقعیتهای حساس و بحرانی را فرا روی مدیران قرار می دهد، باشد. علاوه بر آن عواملی چون مسئولیت پاسخگویی در برابر مردم و مسئولین و وجود رقابت سنگین کاری نیز مطرح است. در تحلیل علل بالا بودن اضطراب صفتی مدیران سازمان تربیت بدنی نسبت به مدیران سازمان برنامه و بودجه، می توان به بالا بودن میزان سابقه کار مدیران سازمان تربیت بدنی که به طور متوسط ۲۳ سال گزارش شده است اشاره نمود. به نحوی که حضور مدیران به مدت ۲۳ سال در محیطی اضطراب آور و پرفشار روحی باعث شده است این حالت طی زمان طولانی به صورت پایدار درآمده و جزء صفات شخصیتی ایشان گردد.

در بررسی ویژگی های شخصیتی مدیران همچون سن، وضعیت تاهل، میزان تحصیلات، و سابقه کار نتایج قابل توجهی به دست آمد. در هر دو سازمان رابطه معنی داری بین انواع اضطراب با سن مدیران به دست نیامد. معدل سن مدیران هر سازمان نیز کاملاً به هم نزدیک بود. بنابراین افراد پیر و جوان که در سازمان تربیت بدنی بین ۲۴ و ۵۴ سال دارند به واسطه ویژگی سن تفاوتی از نظر اضطراب ندارند.

این یافته با نتایج تحقیقاتی که در سال ۱۳۷۵ روی کادر درمانی بیمارستان های شیراز (بخصوص کادر پرستاری) انجام شد هماهنگ می باشد. ولی با یافته های اروین و مک کوئج (۱۷)<sup>(۱)</sup> که معتقدند در گروه های مختلف سنی تفاوت معنی داری داشته و در افراد جوان بیشتر است مخالفت دارد. مسلش (۱۸)<sup>(۲)</sup> و گلمیوسکی، مانزنریدر و استیونسن (۱۴)<sup>(۳)</sup> فشار عصبی بیشتری را برای افراد جوان ارائه نمودند. قابل ذکر است که مدیران پژوهش حاضر میانگین سنی نسبتاً بالایی دارند.

در هیچ یک از سازمان ها اختلاف معنی داری بین میانگین رتبه تنیدگی های شغلی و اضطراب صفتی و وضعی مدیران بر حسب وضعیت تاهل مشاهده نشد. البته تعداد اندک مدیران مجرد می تواند در عدم معنی داری آزمون فوق مؤثر باشد.

1- Mcquigg, Ervin, 1992

2- Maslach, 1981

3- Golembiewski, Munzenrider, Stevenson, 1986

در تحقیقات دانیل چک (۱۰)<sup>(۱)</sup> و تحقیقات آقای دکتر کشتکاران نیز نتایج مشابهی به دست آمده است. نتایج این تحقیق با یافته‌های گلمیوسکی (۱۴)<sup>(۲)</sup> مغایرت دارد.

بین اضطراب وضعی و میزان تحصیلات مدیران سازمان تربیت بدنی اختلاف معنی‌داری مشاهده گردید ( $P < ۰/۰۱$ ) و بین میزان اضطراب صفتی و میزان تحصیلات مدیران فوق نیز اختلاف معنی‌داری در سطح ( $P < ۰/۰۵$ ) مشاهده گردید. در هر دو حالت فوق با افزایش سطح تحصیلات میزان اضطراب کاهش پیدا کرده است.

بین میزان اضطراب وضعی و اضطراب صفتی، با میزان تحصیلات مدیران سازمان برنامه و بودجه تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد ( $P > ۰/۰۵$ ). احتمالاً یکی از دلایل تفاوت در میان دو سازمان پراکندگی کاملاً متفاوت مدیران دو سازمان در سطوح مختلف تحصیلی می‌باشد. البته سطح تحصیلات مدیران سازمان برنامه و بودجه بیشتر بوده چرا که ۱۰٪ مدیران دارای مدرک کارشناسی و بالاتر بودند ولی در سازمان تربیت بدنی مدرک تحصیلی ۳۷٪ مدیران کمتر از کارشناسی بود.

یافته‌های فوق با تحقیقات انجام شده در وزارت بهداشت و درمان در سال ۱۳۷۵ توسط دکتر کشتکاران و تحقیق کاردینل (۸)<sup>(۳)</sup> و دانیل چک (۱۰) هماهنگی دارد.

بین سابقه کار مدیران و میزان اضطراب صفتی و وضعی ایشان رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. این حالت در هر دو سازمان یکسان بود. اگر چه سابقه کار مدیران سازمان تربیت بدنی ۲۳ سال بوده و ۶ سال از سابقه مدیران سازمان برنامه و بودجه بیشتر بوده است.

سپاسگزاری: از ریاست و مدیران محترم سازمان تربیت بدنی که همکاری مطلوبی داشته و با صرف وقت پرسشنامه‌ها را تکمیل نموده‌اند تشکر می‌نماید. همچنین از ریاست و مدیران محترم سازمان برنامه و بودجه کشور که همکاری صمیمانه‌ای را مبذول داشته‌اند، از اداره کل تحقیقات سازمان تربیت بدنی که بخشی از هزینه‌های پژوهش را تقبل نمودند سپاسگزاری می‌گردد.

## منابع و مأخذ

- ۱- برد، آن ماری. «روانشناسی و رفتار ورزشی». ترجمه حسن مرتضوی. ناشر سازمان تربیت بدنی - دفتر تحقیقات و آموزش، ۱۳۷۰، ص ۱۲۷

1- Dañyl Chuk , 1993

2- Golembiewski, 1986

3- Cardinell, 1981

- ۲- دادستان. پریخ «روانشناسی مرضی تحولی از کودکی تا نوجوانی»، ۱۳۷۰.
- ۳- صمدی راد، انور «ناهنجاریهای روانی = افت کارآئی»، مجله معیار
- ۴- عمید، حسن. «فرهنگ فارسی عمید»، تهران، ۱۳۶۳، ص ۱۴۹.
- ۵- منصور . م - دادستان . پ «روانشناسی ژنتیک (۲) از روان تحلیل‌گری تا رفتارشناسی»، ۱۳۶۵، ص ۴۱۸.
- ۶- مولر . ف . ل، «تاریخ روانشناسی»، ترجمه علی محمد کاردان، مرکز نشر دانشگاهی تهران، ۱۳۶۷، جلد دوم.
- ۷- نادری، عزت‌اله، سیف نراقی، مریم. «روشهای تحقیق»، انتشارات بدر، ۱۳۷۳، ص ۶۸.
- 8- Cardinell, C.F. "Burnout? Mid - life Crisis? Let's Understand Ourselves". Contemporary Education, 1981, 52(2), PP. 103-108.
- 9- Dodson, S, Rogers, J, "Burnou in Occupational Therapists" the American Journal of occupational therapy, No . 42. Vol. 42 1988.
- 10- Danychuk.k, "Occupational Stressors in Physical Education Faculties". Journal of sport Management, 1993, 7(1), PP. 7-24.
- 11- David. Decenzo, "Personal/ Human Resource Management", third Edition, prentic, Hall International, U.S.A. 1988. PP. 515-512.
- 12- Freud.S, "The Problem of Anxiety". New - York. Norton. 1936.
- 13- Gill Daniel "Psychological Dynamics of Sport", Human kinetics".
- 14- Golembiewski, R.T, Munzenrider, R.F.,& Stevenson, J.G."Stress in Organization : Toward a Phase Model of Burnout". New York : praeger. 1986.
- 15- John, M. Ivancevich, Michael T., Mattson, Sara. M, Freedman, and James. S, Phillips, "Worksite Stress Management Intervention", American Psychologist. Vol. 45, No. 2, Fed. 1990.PP.252-261.
- 16- Kennerley, Helen. "Managing Anxiety" . Atraining manual, Oxford, university press, 1990.
- 17- Mcquigg, Ervin, "Stressors The Work Place", public Health Nurse, Marth 1992,

Vol. 9, No. 1, PP. 65-71.

18- Maslach, C. Burnout. "The Cost of Caring." Englewood Cliffs, NJ: prentice Hall. 1981.

19- Servellen. G.B.Leake, "Burnout in Hospital Nurses", Journal Nurse perfection, May 1993, Vol.9, No. 3, PP. 169-177.

20- Stephen. Robbins, "Organizational Behavior" Fith edition 1991.

21- Singer. R.N "Motor learning and Human - Performance and Application to Physical Education Skills." Secon edition, New York, Mac, Millan publishing 1975.

22- Spielberger Ph.D - Manual for the state trait Anxiety inventory state (Formy) 1966.

23- Vealey, R. Udry, E. Zimmerman, V, & Soliday, J. "Intrapersonal and Situational Predictors of Coaching Burnout". Journal of sport and Exercis psychology, 1992, 14(1). PP. 40-58.

24- Weinberg, R.S. and Guld, D. Foundations of sport and Exercise psychology. Champain : Human kinetics publishers, 1995.