



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

آسیب شناسی روانی سازمان های ورزشی استان اصفهان

مهرداد افخمی^۱، منوچهر کامکار، اسماعیل عبداللهی لاشکی

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی میزان آسیب های روانی سازمانی در سازمان های ورزشی استان اصفهان انجام شد. از بین ۳۸۱ نفر کلیه کارکنان ادارات تربیت بدنی استان اصفهان در سال ۱۳۸۸، ۱۹۵ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند و به وسیله روش نمونه گیری خوشه ای انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری تحقیق پرسشنامه تشخیص آسیب های روانی سازمانی (کامکار، ۱۳۸۵) بود که در جامعه ایرانی هنجاریابی شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی استفاده شد. نتایج نشان داد ادارات تربیت بدنی استان اصفهان از نظر آسیب روانی سازمانی از اختلال سازمان بدبین، اختلال سازمان وسواسی و اختلال سازمان مضطرب " در حد زیاد " رنج می برند و همچنین از نظر اختلال سازمان افسرده و اختلال سازمان روان پریش در " حد متوسط " و از نظر اختلال سازمان نمایشی در " حد کم " بر خوردار بوده اند.

کلید واژه ها: آسیب شناسی روانی سازمانی - سازمان وسواس - سازمان افسرده - سازمان روان پریش - سازمان مضطرب.

^۱ اصفهان، خ حکیم نظامی، خ حسین آباد، بن بست مینا، پلاک ۱۳۸، همراه: ۰۹۱۳۱۸۶۵۶۲۱، ثابت: ۰۶۲۷۸۳۵۸

پست الکترونیک: afkhami.mehrdad@yahoo.com



مقدمه

از آنجا که خلقت انسان با حرکت و به بیانی وسیعتر با راه رفتن، دویدن، پریدن، خزیدن، از کوه و تپه و درخت بالا رفتن و همچنین پرتاب سنگ و نیزه استفاده از تیر کمان همراه بوده بنابراین میتوان گفت فعالیت بدنی و ورزش، تاریخی به قدمت تاریخ خلقت انسان دارد. این فعالیت‌های بدنی پس از مدتی سازماندهی شدند و تحت عنوان ورزش‌های مختلف نامگذاری شدند. ورزش‌های مختلف به مرور زمان و پس از تخصصی تر شدن، زیر نظر سازمان‌های خاصی قرار گرفتند. در سال‌های اخیر به مرور زمان و با پیشرفت تکنولوژی متاسفانه به تدریج فعالیت‌های فیزیکی از زندگی طبیعی انسان جدا گردید و انسان خود را اسیر زندگی ماشینی نمود. انسان برای کاهش فعالیت‌های فیزیکی و دوری جستن از زندگی ماشینی فعالیت‌هایی را در قالب یک سری برنامه‌های ورزشی به صورت سازمان ورزشی معرفی نمود.

سازمان آرایشی سیستماتیک از افرادی است که به منظور دستیابی به اهداف خاص گرد هم آمده‌اند (رابینز^۲، ۱۳۷۹). انسان‌های برای کسب مزیت‌های شخصی اقتصادی، افزایش توان نظامی و امنیتی و نیاز به داد و ستد و تعامل، در طول تاریخ به این نتیجه رسیدند که گرد هم جمع شوند و به طور گروهی فعالیت نمایند، زیرا احساس کردند که این روش موفقترین راهکار است (میچل^۳، ۱۳۷۷). سازمان‌های اولیه بخاطر نیازهای خاص تشکیل شدند (میچل، ۱۳۷۷). پیچیدگی شرایط زندگی در سطح ملی و بین‌المللی و افزایش بیش از پیش رقابت‌های اقتصادی ساختار سازمان‌ها را پیچیده تر نمود (شاه حسینی، ۱۳۷۷). وجود سازمان‌هایی که نیروی انسانی در آنها نقش مهمی را ایفا می‌کرد، به مرور زمان این ضرورت‌ها را ایجاد کرد که جهت افزایش بهره‌وری، تعاملات بین افراد، خصوصاً تعامل کارکنان سازمانها به طور دقیق‌تر و علمی‌تر بررسی گردند (میچل، ۱۳۷۷). در سالهای ۱۹۲۰ تا ۱۹۳۰ نتایج تحقیقات نشان داد که سازمانها صرفاً مجموعه‌ای از نظام‌های انسان - ماشین نیستند و به عنوان نظام‌های اجتماعی مطرح‌اند. در این مقطع زمانی نظریه‌های جدید مدیریتی با عنوان «روابط انسانی»^۴ مطرح شدند که در آنها بر جنبه‌های غیررسمی کار در گروهها تأکید شده بود (احمدزاده بیاتی، ۱۳۷۰). به اقتضای شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی نظریه‌های مربوط به سازمان‌ها و مدیریت دچار تحولات و تغییرات زیادی شدند و به خاطر وجود انسان‌ها در سازمان‌ها ضرورت ورود علوم انسانی هر روز پررنگ‌تر گردید.

در این زمان اهمیت کاربرد روانشناسی جهت مدیریت بهتر کارکنان روز به روز گسترش یافت، با شروع جنگ جهانی و با ورود روانشناسان کاربردی مانند یرکس^۵ و دخالت او در استخدام متقاضیان استخدام در ارتش و نیز به واسطه افزایش علاقه مهندسان صنایع (مانند فرانک و گیلبرت^۶) به کاربرد روانشناسی در صنایع و سازمانها و سماجت روانشناسانی مانند اسکات^۷ و هوگو مونستربرگ^۸ در کنار متخصصان مدیریت، روانشناسان نیز وارد حیطه‌های سازمان شده و نقش خود را بیش از پیش مطرح کردند و کم‌کم در حوزه‌هایی مانند گزینش کارکنان، خشنودی شغلی و ... کاربرد موثر خود را به اثبات رسانیدند. این امر باعث شد نوعی همکاری بین روانشناسی با رشته مدیریت صورت گیرد که حاصل آن کشف نقاط ضعف دیدگاه‌های موجود بود.

^۲ Rabbins

^۳ Michel

^۴ Human Relations

^۵ Yerkes

^۶ Ferank and Gilbert

^۷ Scott

^۸ Hugo Musterberg



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

در اوایل قرن بیستم، جنبشی تشکیل شد که برای نسبت دادن ویژگی های انسان به سازمانها، سعی کرده‌اند مفهوم «موجود زنده بودن» را به سازمان نسبت دهند (مک گرگور^۹، ۱۹۶۰).

این اندیشه به آنجا رسید که این اعتقاد تقویت گردد که وقتی سازمان به صورت نهاد در آید، دارای نوعی حیات و زندگی می گردد که با زندگی اعضای آن متفاوت است (رابینز، ۱۳۸۳). اکنون در آغاز هزاره سوم میلادی، سازمانها به عنوان موجوداتی زنده (مانند انسانها) و دارای تفکر، شخصیت، هویت، سلامت و بیماری محسوب می گردند (شاه حسینی، ۱۳۷۷). مفهوم "سلامت سازمانی"^{۱۰} اولین بار به وسیله ماتیو مالیز^{۱۱} در سال ۱۹۶۵ معرفی شده است (علاقمند، ۱۳۷۸). برخی سازمانهای سالم را سازمان هایی می دانند که رشد و توسعه خوبی دارند و به شیوه های باز و تولیدکننده ارتباط برقرار می کنند. اما واقعیت این است که بسیاری از افراد در سازمان ها کار می کنند که به طور غیرعملکردی دارای اختلالات نوروتیک^{۱۲} و حتی اختلالات روانپزشکی^{۱۳} اند و این اختلالات باعث شده اند به مرور زمان تناقض ها و تعارض های بازگشت کننده در آنها هنجار به نظر برسند (راث^{۱۴}، ۲۰۰۴).

در سازمان های سلامت، باید هم عوامل شغلی و هم عوامل محیطی در نظر گرفته شوند. علاوه بر عوامل شغلی مانند جنبه های ارگونومیک شغل، وظایف کار روزانه، آزادی و استقلال شغلی، روابط با همکاران، کیفیت سرپرستی جنبه های مالی و اقتصادی عوامل محیط کار، نیز نقش مهمی در این زمینه دارند. همچنین می توان به متغیرهایی دیگر مانند ساختار سازمانی، جو سازمانی، فرهنگ سازمانی، ارتباط ها، عملکرد مدیریت، روابط مدیران - کارکنان، وجود ترفیعات و فعالیت های مربوط به امنیت و سلامت حرفه ای نیز اشاره نمود. مک کنا ذکر نموده است که سازمانهای سالم، مسیر و اهداف روشنی دارند مدیران و افراد سازمان در آن مشارکت دارند، توانایی تشخیص و ارزش دهی به تفاوت های فردی بین کارکنان خود را دارند، مشتری محور هستند، ارائه پاداشها در فضایی از اعتماد صورت می گیرند، به کارکنان و واقعیت هایی که می گویند توجه می شود، مدیران در ارزش های مشترک با کارکنان خود سهیم اند، احساس ها را درک و تشویق می کنند، و نوعی شوخ طبعی در آنها وجود دارد.

برای افراد موجود در سازمان های سالم نیز ویژگی های خاصی در نظر گرفته شده است. افراد موجود در سازمان های سالم، احساس غرور و افتخار (نسبت به کار خود) دارند، مسیرهای شغلی روشن دارند، احساس می کنند مهارتهایشان کشف شده اند و برای فعالیت هایشان به اندازه کافی پاداش می گیرند، به گسترش مهارت های خود می اندیشند، در تصمیم گیری شرکت می کنند، به رفاه سازمان کمک می کنند و کیفیت کار خود را افزایش می دهند (بابی^{۱۵}، ۱۹۹۵).

با این تفاسیر، برای ایجاد سازمان سالم باید برخی متغیرها مانند ایجاد ارتباط، اعتماد، فرصت برابر برای رشد فردی، انصاف، توسعه اخلاق گروهی، ایجاد تدابیر انسانی و فرآیندها و عادات مناسب را در نظر داشت (بابی، ۱۹۹۵).

برای همین سازمان ها نیاز دارند علاوه بر حل مشکلات خود، سازمان را به سمت شادکامی و سلامت سازمانی پیش ببرند. در یک دیدگاه، اعتقاد بر آن است که موفقیت هر سازمان یا گروه در درون سازمان تا حد زیادی به شایستگی مدیران بستگی دارد، خواه این سازمان یک واحد یا یک نهاد دولتی، آموزشی - پزشکی و حتی یک سازمان مذهبی باشد. در این دیدگاه شایستگی

^۹ Mc Gregor

^{۱۰} Organizational Health

^{۱۱} Mathew Miles

^{۱۲} Neurotic

^{۱۳} Psychotic

^{۱۴} Ruth

^{۱۵} Bobbi



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

مدیران، چیزی نیست که در بحبوحه سازمان گم شود. در دیدگاه مخالف گفته می شود: مدیران یلید نقش مناسب داشته باشند و فشارهایی از طرف همکاران، زیردستان و دیگران به آنها وارد می شوند و نقش مدیران را تا حد زیادی تعیین می کنند (رابینز، ۱۳۸۴).

ورود به قرن بیست و یکم چالشی است برای رهبری سازمان هایی که دارای کیفیت اوتتیزوتیک^{۱۶} می باشند. کار کردن در این سازمان ها پادزهری برای کارکنان آنها می باشد برای کاهش استرس، فراهم کردن زندگی سالم تر، افزایش تخیل و کمک به زندگی کامل. این سازمان ها قادرند به کارکنان خود کمک کنند تا تعادلی موثر بین زندگی فرد و سازمانی شان ایجاد کنند (کتس دووریس^{۱۷}، ۲۰۰۱).

این سازمان ها که نیازهای انسان ها را در نظر دارند، گروهی از سازمان های قرن ۲۱ هستند که به سازمان های اوتتیزوتیک معروفند. این اصطلاح از دو اصطلاح یونانی تشکیل شده است و به سازمانهایی اشاره دارد که پیوند عمیق و با کیفیت با دیدگاه کارکنان خود دارند و آنها در جلسات، فرهنگ و ساختار موجود را در نظر می گیرند. این سازمان ها رهبری سازمانی روشن و مشارکتی دارند و وظایف هر فرد را به خوبی روشن می کنند. کارکنان این سازمان ها احساس کامل بودن و زنده بودن می کنند. احساس تعادل دارند و نیاز فرد برای اکتشاف، ارتباط تنگاتنگ با شناخت و یادگیری، احساس مفید بودن، خلاق بودن، پیشقدم بودن، کارآفرینی و شایسته بودن را در کارکنان خود ارضا می نمایند (کتس دووریس، ۲۰۰۱).

با توجه به تأثیر مهم مدیران و سبک های مدیریتی و ویژگی های شخصیتی آنان بر زندگی افراد در سازمان و اهمیت فراهم کردن زندگی سالم و افزایش سلامتی برای کارکنان، بنظر می رسد نقش مدیریت نقش فوق العاده مهمی باشد. نقش مدیران در سلامت سازمانی زمانی بیشتر مشخص می گردد که معلوم شود آنها عوامل کلیدی برای ایجاد تغییر در سازمان ها جهت حرکت سازمان به سوی سلامت بیشتر می باشند.

در اکثر متغیرها نقش مدیر به خوبی مشهود است تا جایی که متخصصان به این نتیجه رسیده اند که برای ایجاد تغییر در سازمان ها و ایجاد سازمان سالم، حمایت مدیران و سرپرستان (در همه سطوح) در کنار متغیرهای دیگری مانند حمایت واحدها و افراد، روشن بودن دیدگاه، کمیته قوی و مشارکت افراد، ضروری است (لوو^{۱۸}، ۲۰۰۳).

سازمان ها نیاز به تغییر دارند و برای تغییرات نقش مدیران اهمیت بالایی دارد و از طرفی هر دوی این متغیرها با متغیر سلامتی سازمان ارتباط تنگاتنگ دارند. کاربرد تئوری های سازمان های سالم، سازمان ها را به طرف تغییرات سازمانی هدایت نموده و باعث شده است تا در آنها نیاز برای ماندگاری در برابر تغییرات بوجود آید. ناگفته پیداست نیازها برآورده نمی شوند مگر به وسیله «صنعت مشاوره مدیریتی» که جان تازه ای به سازمان ها خواهد بخشید.

وجود سازمان های سالم در هر جامعه ای به عنوان یکی از رموز موفقیت آن جامعه مطرحند (شاه حسینی، ۱۳۷۷). در سالهای اخیر تحقیقات جالب روان تحلیل گران نشان داده اند هیجان ها واقعاً چگونه می توانند بر عملکرد سازمان تأثیرگذار باشند و این هیجان ها چگونه با تصورات ایدئولوژیک موضوعات منطقی کنش دارند و فضایی برای موضوعات غیرمنطقی و هیجانی فراهم می نماید و به اصطلاح صدای سرکوب شده سازمانی را احیاء مجدد می نمایند.

^{۱۶}Authetizotic

^{۱۷}Kets de vries

^{۱۸}Lowe



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

کتس و میلر^{۱۹} محققانی بودند که به بررسی تأثیرات سبکهای رفتاری نورتیک مدیران ارشد بر عملکرد کلی سازمانها پرداختند. آنها پنج سبک نوروتیکی را تشخیص و گزارش نموده اند که با پنج نوع از رایجترین شرکتها مبتلا به نارسایی مرتبط می باشند. به نظر می رسد که پنج نوع سندرم مشکلات سازمانی شدیداً تحت تأثیر پنج سبک نوروتیک مدیران ارشد خود قرار دارند. آنها این نوع سازمانهای دارای آسیب شناسی روانی را سازمان بدبین، سازمان وسواسی، سازمان نمایشی، سازمان افسرده و سازمان روانپزش نامیده اند و از نظر آنها هر یک از این سبکها به نمایش در آمده اند تا مشکلات خاص مربوط به استراتژی، ساختار، تصمیم گیری و فرهنگ مدیریتی در آن مورد بحث قرار گیرند. از نظر آنها تغییر و تبدیل ناهنجار سازمانی به طور کلی منعکس کننده تغییرات پویا در مدیران ارشد سازمان ها می باشد. درست همان طوری که ترکیب علائم متعدد باعث تشکیل یک اختلال در انسان می شود. الگوهای مشابهی از نقائص راهبردی و ساختاری، اغلب به آسیب های مختلط سازمانی منتهی می شوند (سمیع عادل، ۱۳۸۶). از دید روانشناسان همه افراد دارای برخی خصصت های نورتیک می باشند. این خصصت ها می تواند شامل خجالت، افسردگی، ترس های غیرمنطقی، بدگمانی و غیره باشند. اگر این افراد ویژگی ها را به دفعات زیاد بروز دهند به طوری که رفتار آنها کاملاً بدون انعطاف و نامناسب شود، این رفتارها دائماً نوع ادراک آنان از افراد و رخدادها را در هم می ریزد و تأثیر شدیدی بر اهداف، تصمیم گیری ها و حتی بر محیط اجتماعی مورد علاقه آنان دارند.

به اعتقاد کتس و دووریس و میلر تخیلات درونی روانی اعضای کلیدی سازمانها جزء عوامل اصلی است که بر سبک نوروتیک غالب آنها تأثیر می گذارد و اینها به نوبه خود باعث شدت گرفتن خیالبافی های مشترکی می شود که بر تمام سطوح کارکرد سایه می افکند. این خیالبافی های مشترک مایه فرهنگ سازمانی را تعیین می کنند و باعث شکل گرفتن یک سطح انطباق سازمانی غالب می گردند.

سازمان های ورزشی نیز مانند سایر سازمان ها ممکن است دچار اختلالات روانی سازمانی شوند. اختلالات روانی سازمانی شامل اختلال سازمان بدبین، سازمان نمایشی، سازمان افسرده، سازمان وسواس، سازمان مضطرب و سازمان روانپزش می باشد (کتس و میلر ۱۹۸۴ و کامکار ۱۳۸۵).

دراختلال سازمان بدبین، افراد بدبین همواره تصور می کنند که دیگران در حال نگاه کردن به آنها هستند، علیه آنها دسیسه می کنند، هیچ کس آنها را دوست ندارد، دوستان قدیم درباره آنها حرف می زنند و می خواهند به شهرت آنها آسیب وارد نمایند، عدم اعتماد و سوء ظن گسترده و پایدار نسبت به دیگران، تمایل به موشکافی محیط غالباً مباحثه گر و در حالت تنش و بداخلاق به نظر می رسند، همیشه در حال حمله اند و دوست دارند از گاه کوه بسازند و قادر به پذیرش هیچ سرزنش یا مسئولیتی برای شکست های خود نیستند (آزاد، ۱۳۷۹).

ویژگی هایی اختلال سازمان بدبین از نگاه کتس و دووریس و میلر شامل بدگمانی مدیریتی به صورت تأکید شدید بر اطلاعات و جاسوسی و ابزار کنترل می باشد در این نوع اختلال، سیستم اطلاعات مدیریت دارای شیوه های پیچیده ای برای زیر نظر داشتن محیط و کنترل کردن فرایندهای درونی می باشد. کنترل ها به صورت کنترل بر بودجه، کانون های هزینه ای، کانون های سودآوری، فرآیندهای حسابداری و هزینه ها می باشند. مدیران ارشد نسبت به افراد و رخدادها مربوط به درون و بیرون سازمان بدگمان هستند. تمایل به متمرکز ساختن قدرت در دست مدیران ارشد و مشاورانی که سیستم های کنترل و اطلاعاتی را طراحی می کنند، در حد بالایی وجود دارد، استراتژی سازمان های پارانوییدی بیشتر عکس العملی و منفعل هستند.

^{۱۹} Kets and Miller



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

در اختلال سازمان و سواسی رفتارهای معمولی در افراد غالباً به صورت تمیزی و پاکیزگی افراطی، نظم و ترتیب بیش از حد، تردید و دودلی درباره درست انجام دادن کارها، کندی و دقت فوق العاده نسبت به انجام دادن وظایف و بررسی و بازبینی فوق العاده اوضاع و احوال جلوه گر می شود (آزاد، ۱۳۷۹). به همین نسبت رفتار سازمان و سواسی با مناسک خاصی در هم آمیخته است، طوری که تمام مراحل عملیات تا آخرین جزئیات از قبل برنامه ریزی شده است. در این سازمان ها بر نظم، گمان و پیروی تمام عیار از فرایندهای استاندارد و تثبیت شده تأکید می شود. عملیات ها تا حد ممکن استاندارد می شود و مجموعه مفصلی از سیاست های رسمی، قوانین و فرایندها تکوین می یابند همه چیز سامانمند و دارای قواعد رسمی است چنین سازمانی به شدت سلسله مراتبی است جایگاه های بالا برای افراد صرفاً به دلیل مقام آنها قائل می شود. هیچ چیز غافلگیر کننده ای نباید وجود داشته باشد.

در اختلال سازمان نمایشی حالت افراد بیش فعالی، پرگوئی، پرش اندیشه ها، عزت نفس غرورآمیز، بیخوابی، حواس پرتی، و رفتار بی ملاحظه و بی پروا می باشد (آزاد، ۱۳۷۹). در این سازمان ها مدیران خواهان جلب توجه دیگران نسبت به خود هستند، خیلی زود توسط رویدادهای بی اهمیت و بی معنی برانگیخته می شوند، به راحتی می توانند خود را گرم و صمیمی نشان داده و به دیگران نزدیک شوند. آنها دائماً در حال جستجوی تحسین دیگران هستند و همچنین حالات هیجانی آنها بر حسب زمان و مکان و موقعیت خیلی سریع عوض می شود (آزاد، ۱۳۷۹).

وجود چنین مدیرانی باعث می شود سازمان های نمایشی هم بیش فعال، تکانه ای، مخاطره جوو به شکل خطرناکی بی پروا باشند. تصمیم گیرندگان آنها در جهانی از حدس و گمان و احساسات زندگی می کنند. میل آنها به آرمان های هیجانی و نمایشی باعث می شود که رده های بالای مدیریتی قدرت را بین خودشان متمرکز کنند و حق انحصاری خود برای دست زدن به سرمایه گذاری های خطرناک را به شکل مستقل حفظ کنند. بی پروایی، ریسک پذیری و تنوع بخشی، درون مایه های موجود در این سازمان می باشد.

در اختلال سازمان افسرده تقریباً همه افراد افسرده، حالتی از غمگینی شدید یا ناشادی که دامنه آنها از اندوهگینی متوسط تا ناامیدی شدید در نوسان است را دارا می باشند. این افراد دارای خلق افسرده، نبود لذت یا علاقه نسبت به فعالیت های عادی زندگی، اختلال در اشتها، آشفتگی خواب، کندی یا برانگیختگی روانی - حرکتی، نبود انرژی، احساس گناه و بی ارزشی و مشکلات تفکر هستند. آنها همچنین دارای افکار برگشت پذیر درباره مرگ و خودکشی می باشند (آزاد، ۱۳۷۹). در سازمان های افسرده عدم فعالیت، فقدان اعتماد به نفس، محافظه کاری شدید و انزوای دارای انگیزه بوروکراتیک نوعی جو انفعالی و بی هدفی شدید را ایجاد می کند. میزان پایین تغییر و عدم وجود رقابت جدی باعث می شود وظیفه مدیریت کاملاً آسان باشد. در چنین سازمان هایی خلأ رهبری وجود دارد. سازمان بی هدف و بدون جهت به پیش می رود مدیران ارشد به مراقبان سازمانی تبدیل می شوند. اگر سازمانی باشد فاقد هر گونه استراتژی آگاهانه باشد آن سازمان یا شرکت به احتمال زیادی افسرده است، در این سازمان ها مسائل استراتژیک هرگز به صورت آشکار مدنظر قرار نمی گیرد (کتس دوریس و میلر، ۱۹۸۴).

نوع دیگری از سازمان های مختل، اختلال سازمان روانپریش می باشد. در سازمانهای روانپریش اختلال عملکرد اجتماعی شغلی وجود دارد و عملکرد فرد در زمینه هایی نظیر کار، روابط بین فردی یا مراقبت از خود به طور قابل ملاحظه ای پایین تر از سطحی است که قبل از شروع اختلال به دست آمده بود. از دیدگاه کتس دوریس میلر (۱۹۸۴) در این نوع اختلال، الگوی نافذ گسستگی از روابط اجتماعی و محدودیت طیف تجربه و ابراز هیجان در موقعیت های بین فردی، مدیران ارشد چنین



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

سازمانی از تعامل جلوگیری می کند زیرا دچار ترس از مشکلات هستند. مدیران این سازمان ها جهان را به صورت اندوهبار تجربه می کنند، جهانی که پر از افراد عذاب آور می باشد. آنها تمایل زیادی دارند به رویا فرو روند تا حس فقدان موفقیت خود را از این طریق جبران کنند (کتس دووریس و میلر، ۱۹۸۴). ویژگی عمده اختلال سازمان های مضطرب، وجود نوعی اضطراب تعمیم یافته و ترس از آینده است. این ترس بی اساس بوده و به موضوع معینی مربوط نمی شود. علاوه بر نامشخص بودن منبع اضطراب، ناتوانی در تمرکز، ناتوانی در تصمیم گیری، حساسیت زیاد، اختلال در خواب، عرق کردن زیاد، تنش مداوم عضلانی و مراقبت بیش از اندازه نیز در اختلال مذکور دیده می شود (آزاد، ۱۳۷۹). سازمان های مضطرب دارای ویژگی های خاص خود می باشند. افراد در این سازمان ها دائماً احساس می کنند ممکن است حوادث نامطلوبی برایشان اتفاق بیفتد، هنگام ورود به محل کار، کارکنان احساس دلهره و بی قراری پیدا می کنند، کارکنان در محل کار غالباً سردرد می گیرند، فضاهای حاکم بر محل کار به گونه ای است که افراد سازمان اغلب دچار سوء هاضمه می شوند، اضطراب موجود در محل کار، به خانه کارکنان منتقل می شود و عملکرد آن را دچار اختلال می کند، کارکنان احساس می کنند وقتی سرکار هستند، دائماً از چیزی می ترسند و نهایتاً در این سازمان ها شرایط محل کار به گونه ای است که کارکنان به خاطر مسائل ناچیز دچار احساس گناه می گردند (کامکار، ۱۳۸۵). پیشرفت های عظیم صنعتی و در پی آن زندگی ماشینی موجب شد که انسان ها هر چه بیشتر کم تحرک شوند و در معرض فقر حرکتی قرار گیرند. امروزه بیشتر افراد در زندگی روزمره یا شغلی خود نیاز به انجام کارهای بدنی ندارند. بسیاری از مردم در سنین مختلف با مشکلات زیادی در زمینه سلامت روبه رو می باشند. از این رو، ضرورت توجه هر چه بیشتر به ورزش احساس می شود. آگاهی از شرایط، خصوصیات و شبوه های انجام ورزش و امکانات مناسب با توجه به سلیقه ها و گرایش های مختلف از جمله وظایف مهم مدیران و دست اندرکاران ورزش است (جلالی فراهانی، ۱۳۸۷). سازمان های ورزشی نیز مانند سایر سازمانها اگر دچار آسیب های سازمانی شوند و سلامت سازمانی در آنها از بین رود و در پی آن احتمال می رود دچار اختلال در عملکرد و تغییرات بهره وری و اثربخشی گردند. این امر می تواند مستقیماً روی نتایج ورزش همگانی و قهرمانی تأثیر منفی داشته باشد و باعث گردد که از عرصه رقابت در سطوح مختلف جا بمانند در این تحقیق سعی بر آن بود تا بررسی شود که آیا سازمانهای ورزشی اصفهان تا چه اندازه از اختلالات و آسیب های روانی سازمانی رنج می برند؟

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر روش جزو تحقیقات همبستگی است و از نظر شیوه جمع آوری اطلاعات، جز تحقیقات زمینه یابی قرار می گیرد. آزمودنی های این تحقیق شامل ۱۹۵ نفر از کارکنان ادارات تربیت بدنی استان اصفهان می باشند. حجم نمونه براساس جدول مورگان و گرجسی (۲۰۰۱) مشخص شد. جهت نمونه گیری تحقیق از روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی به کار رفت. ابتدا بصورت تصادفی ۱۱ اداره از ۱۲۱ اداره تربیت بدنی شهرستانهای استان انتخاب و سپس کلیه پرسنل ان ادارات در نمونه گیری شرکت داده شدند. ویژگی های جمعیت شناختی نمونه به گونه ای بود که تعداد ۱۱۵ نفر مرد (۵۸/۷ درصد) و تعداد ۷۱ نفر زن (۳۶/۲ درصد) و تعداد ۱۰ نفر (۱۷/۳ درصد) از آنها جنسیت خود را در پرسشنامه مشخص ننموده بودن. همچنین ۳۴ نفر (۱۷/۳ درصد) از نمونه را افراد مجرد و ۱۵۳ نفر (۷۸/۱ درصد) از نمونه را افراد متأهل تشکیل داده بودند.

ابزار اندازه گیری تحقیق شامل پرسشنامه تشخیص آسیبهای روانی سازمانی (کامکار ۱۳۸۵) بود. که بر اساس چک لیست کتس و میلر در سال ۱۹۸۴ به پنج بعد اختلالات روانی سازمانی سازمان بدین افسرده، سواسی، نمایشی و روانپزیش بعد ششم اضافه گردید. پرسشنامه نهایی در ایران هنجاریابی شده (کامکار، ۱۳۸۵). دارای ۵۶ سوالی باشد که می تواند



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

اختلال سازمان های بدبین ، افسرده، وسواس، نمایشی، مضطرب، و روانپریش را به طور جداگانه بسنجد. روانی ابزار با استفاده از روایی محتوایی و روایی سازه با محاسبه و استخراج عوامل به وسیله تحلیل واریانس با چرخش واریانس (varimax) محاسبه و مناسب تشخیص داده شده است. همچنین پایایی ابزار با استفاده از روش آلفای کرونباخ، آلفای محاسبه شده برای هر یک از ریز مقیاس های سازمان های نمایشی، افسرده، روانپریش، مضطرب، بدبین و وسواسی به ترتیب معادل ۸۸٪، ۸۴٪، ۸۷٪، ۶۷٪، ۸۲٪، و ۸۵٪ محاسبه و گزارش شده است. پایایی باز آزمون آن هم بترتیب معادل ۷۵٪، ۵۸٪، ۵۸٪، ۷۳٪، ۵۰٪، ۷۲٪ و ۶۲٪ محاسبه شده است. نحوه پاسخ به سوالات ۵ گزینه ای به سبک لیکرتی می باشد. این ابزار در صنایع و سازمان های خدماتی استان اصفهان هنجاریابی شده است. از آنجا که هنجارهای مورد سنجش در سازمان های خدماتی - اداری و شرکت های صنعتی متفاوت است، جهت مقایسه و تفسیر نتایج این تحقیق از جدول هنجاری فرم استاندارد شده برای سازمان خدماتی - اداری استفاده شد. هنجارهای پرسشنامه مذکور در جدول (۱) برای سازمان های خدماتی - اداری ارائه شده اند.

جدول ۱- هنجارهای مربوط به اختلالات آسیب های روانی سازمانی در سازمانهای اداری - خدماتی

نوع اختلال آسیب روانی سازمانی	کم	متوسط	زیاد
سازمان نمایشی	۱۱-۱۸	۱۹-۳۱	۴۰-۴۸
سازمان افسرده	۱۶-۲۱	۲۲-۴۳	۴۴-۵۸/۷
روان پریش	۱۱-۱۵	۱۶-۳۴	۳۵-۴۸
مضطرب	۷-۱۰	۱۱-۱۹	۲۰-۲۸
بدبین	۷-۱۰	۱۱-۲۳	۲۴-۳۳
وسواسی	۸-۱۲	۱۳-۲۵	۲۶-۳۴

(اقتباس از کامکار، ۱۳۸۵)

برای تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از آمار توصیفی شامل توصیف، طبقه بندی و تنظیم نمرات خام از طریق محاسبه میانگین، انحراف استاندارد و رسم نمودار استفاده شده است.

یافته های تحقیق

در جدول ۲ میانگین، انحراف استاندارد و میزان آسیب های روانی سازمان در ادارات تربیت بدنی استان اصفهان نشان داده شده است.

جدول ۲- میانگین، انحراف استاندارد و میزان آسیب های روانی سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان اصفهان

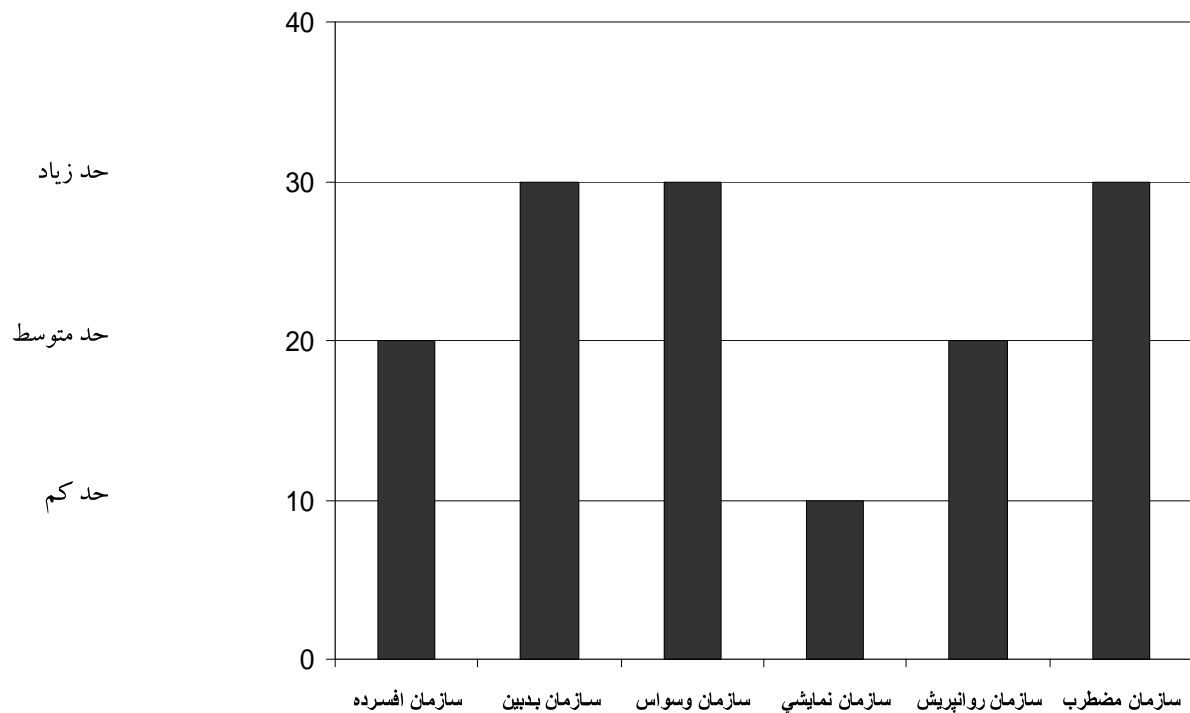
نوع آسیب روانی سازمانی	میانگین	انحراف استاندارد
------------------------	---------	------------------



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

۸/۹۴	۲۹/۶۴	اختلال سازمان افسرده
۱۰/۴۶	۳۴/۲۸	اختلال سازمان بدبین
۹/۱۳	۲۷/۴۲	اختلال سازمان وسواس
۶/۰۸	۱۷/۹۸	اختلال سازمان نمایشی
۵/۹۷	۱۹/۱۱	اختلال سازمان روان پریشی
۶/۶۸	۲۱/۲۵	اختلال سازمان مضطرب

در جدول ۲ داده ها نشان می دهند میانگین نمرات مرتبط با سازمان های بدبین، وسواس و مضطرب به ترتیب معادل ۳۴/۲۸، ۲۷/۴۲، و ۲۱/۲۵ بوده است. در هر سه مورد ادارات تربیت بدنی استان اصفهان "در حد زیاد" از این اختلالات رنج می برند. در مورد اختلالات سازمان افسرده و روانپریشی میانگین اختلالات به ترتیب معادل ۲۹/۶۴ و ۱۹/۱۱ بوده که این سازمانها در "حدمتوسط" از اختلالات مذکور رنج می برند. در نهایت داده ها نشان می دهند که در سازمان نمایشی میانگین اختلال ۱۷/۹۸ بوده که این سازمان در "حدکم" از اختلال مذکور رنج می برد.



نمودار ۱- میزان اختلال آسیب روانی سازمانی در ادارات تربیت بدنی اصفهان



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

توضیحات: در نمودار شماره ۱ میتوان مشاهده نمود که در ادارات تربیت بدنی استان اصفهان از نظر اختلالات سازمان بدبین، وسواس و مضطرب در حد زیاد رنج می برند و از نظر اختلال سازمان افسرده و روانپریش در حد متوسط رنج می برند و از نظر اختلال سازمان نمایشی در حد کم الی اختلال رنج می برند.

نتیجه گیری

یافته های این تحقیق بیان گر وجود آسیبهای روانی سازمانی شامل سازمان نمایشی، سازمان افسرده، سازمان روان پریش، سازمان مضطرب، سازمان بدبین و سازمان وسواسی در ادارات تربیت بدنی استان اصفهان شامل اداره کل و ادارات شهرستانهای اصفهان می باشد.

این یافته ها با نتایج تحقیقات کتس دووریس و میلر (۱۹۸۴) و کامکار (۱۳۸۵) همخوان بوده اند. یافته های این تحقیق نشان دادند که این ادارات از اختلالات روانی سازمانی، سازمان بدبین، سازمان وسواسی و سازمان مضطرب در "حد زیاد" رنج می برند. که مانند سایر سازمانها، عدم سلامت سازمانی در این ادارات ورزشی هم می تواند باعث عدم ایجاد ارتباط، اعتماد، فرصت برابری برای رشد فردی، انصاف، توسعه اخلاق گروهی، ایجاد تدابیر انسانی و عادات مناسب شود. مطابق با آنچه کتس دووریس و میلر درباره ی سازمان بدبین و سازمان وسواسی مطرح نموده اند، وجود این اختلالات در ادارات تربیت بدنی استان اصفهان نیز به صورت بدگمانی مدیریتی، تاکید شدید بر اطلاعات و جاسوسی و ابراز کنترل، زیر نظر داشتن محیط و کنترل کردن فرایند درونی، کنترل های شدید بر بودجه، کانونهای هزینه ای و سودآوری، بدگمانی مدیران ارشد نسبت به افراد و رخدادهای مربوطه به درون و بیرون سازمان، تمایل به متمرکز ساختن قدرت در دست مدیران ارشد، تاکید شدید بر نظم افراطی، تاکید بر حدس و گمان، پیروی وسواس گونه از فرایندهای استانداردها و تثبیت شده، وجود مجموعه مفصلی از سیاست های رسمی در سازمان، وجود سلسله مراتب زیاد و قوانین دست و پاگیر خود را نشان خواهد داد.

مطابق با نتایج تحقیق کامکار (۱۳۸۵) درباره سازمان مضطرب انتظار می رود افراد در ادارات تربیت بدنی استان اصفهان نیز دچار اختلالات زیر باشند: کارکنان آنها دائما احساس میکنند حوادث نا مطلوبی برایشان اتفاق می افتد، هنگام ورود به محل کار احساس دلهره و بی قراری دارند، اغلب دچار سوء هاضمه می شوند، دائما از چیزی می ترسند و اضطراب موجود در محل کار را به خانه منتقل می کنند.

مطابق با نتایج این تحقیق ادارات تربیت بدنی استان اصفهان در "حد متوسط" از وجود اختلالات دیگر شامل اختلال سازمان افسرده و اختلال سازمان روانپریش رنج می برند.

همانطور که کتس دووریس و میلر درباره اختلال سازمان افسرده و اختلال سازمان روانپریش ذکر نموده اند، می توان برخی از این اختلالات مانند روابط اجتماعی گسسته، جلوگیری مدیران ارشد از تعامل بین کارکنان، جلوگیری از ابراز هیجانات فردی در سازمان، تمایل مدیران به فرو رفتن به رویا برای جبران فقدان موفقیت، عدم فعالیت در بین کارکنان سازمان، محافظ کاری شدید، سطح پایین تغییرات در این سازمان ها، عدم وجود رقابت در بین کارکنان، خلاء رهبری در سازمان، نداشتن هدف و استراتژی آگاهانه رادر ادارات تربیت بدنی استان اصفهان شاهد بود.

مطابق با نتایج این تحقیق اختلال سازمان نمایشی نسبت به دیگر اختلالات روانی سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان اصفهان پایین تر مشاهده شده است، و در "حد کم" گزارش گردیده است.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

مطابق به آنچه کتس دووریس ومیلر(۱۹۸۴)درباره اختلال سازمان نمایشی عنوان نموده اند،ممکن است ادارات تربیت بدنی استان اصفهان از برخی از این اختلالات مانند بیش فعالی در سازمان ، مخاطره جوی در سازمان، بی پروای و ریسک پذیری سازمان در انجام کارها و عملکرد در سازمان بصورت هیجانی ونمایشی در سطح کمی برخوردار باشند . بر اساس یافته های این تحقیق ادارات تربیت بدنی استان اصفهان دچار اختلالات روانی سازمانی در سطوح مختلف میباشد.براساس آنچه جاف (۱۹۹۵) ذکر نموده است وجود این آسیب ها عدم سلامت سازمانی را به دنبال دارد ، و می تواند باعث کاهش عملکرد سازمانی وعدم سلامت کارکنان (سلامت فیزیکی، سلامت روان ورضایت شغلی)گردد.این احتمال به وجود می آید، بسیاری از ناکامی های حاصل از ورزش در عرصه مدیریت ورزش و به تبع آن ورزش قهرمانی،ورزش همگانی حاصل همین اختلالات باشند .توجه به این امر ، نیاز وتوجه بیشتر مسئولان و مدیران ورزشی را در این می طلبد . تادر هزینه ها و سرمایه های ملی صرفه جویی گرددو کارایی،بهره وری و اثربخشی در سازمان های ورزشی افزایش یابد.

با این تفاسیربه مسئولین امر پیشنهاد می گردد ،مدیران ورزشی قبل از انتخاب از نظر صلاحیت و سلامت روانی و مهارتهای مدیریتی نیز مورد تایید قرار گیرند .همچنین پیشنهاد می شود با استفاده ازمتخصصین مرتبط با شناسایی اختلالات روانی سازمانی ، ادارات تربیت بدنی استان اصفهان آسیب شناسی شده و علت اختلالات مذکور تشخیص داده شود.

منابع و مأخذ

- آزاد، حسین. (۱۳۷۹). آسیب شناسی روانی، جلد اول، جلد دوم. تهران: موسسه انتشارات بعثت.
- احمدزاده، بیاتی، احمد. (۱۳۷۴). روانشناسی مدیریت. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- جلالی فراهانی، مجید. (۱۳۸۷). مدیریت اوقات فراغت و ورزشهای تفریحی. تهران: موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
- رایبیز، استفن پی، دی سنزو، دیوید ای. (۱۳۷۹). مبانی مدیریت، (ترجمه سیدمحمد اعرابی، محمدعلی حمید رفیعی و بهروز اسراری).
- تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- رایبیز، استفن پی. (۱۳۸۳). رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها و کاربردها. جلد اول، (ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی). تهران:
- دفتر پژوهشهای فرهنگی جلد اول.
- رایبیز، استفن پی. (۱۳۸۴). رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها و کاربردها، جلد دوم، (ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی). تهران:
- دفتر پژوهشهای فرهنگی.



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

- سمیع عادل، حمید. (۱۳۸۶). ساخت، تعیین روایی و اعتبار مقدماتی مقیاس تعیین شیوه کنش. پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران،

دانشگاه شهید بهشتی.

- شاه حسینی، جعفر. (۱۳۷۷). بررسی و مقایسه سلامت سازمانی هنرستان های فنی و حرفه ای دولتی پسرانه شهر تهران، پایان نامه

کارشناسی ارشد. تهران، دانشگاه تربیت معلم.

- علاقمند، علی. (۱۳۸۷). سلامت سازمانی مدرسه. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، ۲۱، ۳۳-۱۴.

- کامکار، منوچهر. (۱۳۸۵). ساخت هنجاریابی آزمون تشخیص آسیب های روانی سازمانی. رساله دکتری، تهران، دانشگاه آزاد واحد علوم و

تحقیقات.

- میچل، ترانس، آر. (۱۳۷۷). مردم در سازمان ها. (ترجمه حسین شکرکن). تهران: انتشارات رشد.

- Bobbi, I. (1995). Give your company a checkup personal Journal, 74, 143-145.
- Cohe, W. and Cohen, N. (2003). The paranoid organizations and other ways your company can be crazy. New York: AMACOM.
- Jaff, D. (1995) The healthy company: Research paradigms for personal and organizational health. In sauter, S. and Murphy, L. (Eds). Organizational Risk Factors for Job stress, American Psychological Association, Washington, DC, PP, 1340.
- Ketsde Vries, Manfred, F.R. (2001). Creating outthentizotic. Organizations: well-functioning individuals in vibrant companies. Human Relations, 54, 101-115.
- Kets de vries, Manfred, F.R. Mille, D. Toulouse, J. Freiesen, P, Boviert, M. and Theriault, R. (1984). Using the life cycle to Anticipate satitaction at work Journal of forecasting in press.
- Low, G. (2003) Building healthy organizations takes more than simply putting in a wellness program. Canadian HR Reporter. Toraoto, 16 , 15-21.
- Mc Gregoor, D. (1960). The human side of organizations. New York. Mc Graw Hill.
- Ruth, R. (2004) working with problems of narcissism in entrepreneurial organizations. Ispso papers.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.