

ارتباط بین سبک های دفاعی مدیران و رضایتمندی کارکنان از آنها در سازمان تربیت بدنی استان اصفهان

نویسندگان: وجیهه آیتی پور-اکبر اعتباریان-مینا مستحفظیان
آدرس نویسندگان: اصفهان- نجف آباد- امیر آباد-خ مطهری جنوبی-کوچه
مولوی-پلاک ۳۹

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی ارتباط بین سبک های دفاعی مدیران و رضایتمندی کارکنان از آنها در ادارات تربیت بدنی استان اصفهان انجام شد. در این پژوهش 20 نوع مکانیسم دفاعی در مدیران سه سبک دفاعی رشد یافته، نوروپیک و طبق طبقه بندی سلسله مراتبی وایلانگ مورد بررسی قرار گرفت و ارتباط آن با میزان رضایتمندی کارکنان از مدیران (مدیران مستقیم) مورد سنجش قرار گرفت. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان رسمی ادارات تربیت بدنی استان اصفهان در سال ۱۳۹۰ بود که تعداد آنها ۴۱۲ گزارش گردید. از میان این تعداد بر اساس جدول کرجسی و مورگان نمونه ای به حجم ۱۹۳ نفر به روش تصادفی خوشه ای انتخاب شد. به منظور گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه استفاده شد. برای تشخیص سبک دفاعی مورد استفاده مدیران از پرسشنامه سبک های دفاعی (DSQ-40) استفاده گردید که بیست مکانیسم را در سه سبک دفاعی می سنجد. برای سنجش میزان رضایت کارکنان از مدیران از پرسشنامه رضایت شغلی (JDI) (بعد سرپرستی) استفاده شد. تحلیل داده های به دست آمده حاکی از آن است که بین رضایت کارکنان از مدیران و سبک دفاعی رشد یافته مدیران رابطه معنی دار وجود دارد. بین رضایت کارکنان از مدیران و سبک دفاعی نوروپیک و سبک دفاعی رشد نا یافته مدیران رابطه معنی دار وجود ندارد. نتایج همبستگی چند گانه نشان داد که رضایت کارکنان از مدیران بر اساس مؤلفه های سبک دفاعی رشد یافته و سبک دفاعی نوروپیک با ضرایب (۰/۲۰۹) و (۰/۱۶۵-) قابل پیش بینی است.

مقدمه

دانش مدیریت که در دهه های اخیر بر اساس نظریات جدید پیشرفت زیادی کرده است؛ منابع انسانی را از مهمترین عوامل توسعه می داند. همچنین در هر سازمانی، مسؤلیت تأمین، نگهداری، بهسازی و بکارگیری منابع انسانی یکی از ارکان اصلی است. افزون بر نقش مدیران عالی در بکارگیری نیروی انسانی، مدیران میانی (سرپرستان) به عنوان یکی از رده های مدیریتی نقش بسیار حساسی دارند. این گروه تمامی وظایف و مسؤلیتهای مدیران را در سطح اجرایی بر عهده داشته بطوری که کلیه تصمیمات اتخاذ شده در چارچوب قوانین و دستورالعمل ها و در قالب برنامه های کاری را بوسیله نیروی انسانی به اجرا می گذارند به عبارتی دیگر، سرپرستان حلقه ارتباطی میان کارکنان و مدیران عالی هستند بطوری که استفاده صحیح از امکانات و منابع موجود هماهنگی میان افراد و واحد های مختلف سازمان را فراهم می آورد. اهمیت و جایگاه

سرپرستان در هر سازمان ایجاب می کند تا این گروه نیز مانند سایر مدیران در راستای بهسازی نیروی انسانی همواره از آموزش نظری و عملی لازم برخوردار باشند (خوش دامن و ابراهیمی جمارانی، ۱۳۸۴). موسویان سرپرست را فردی تعریف کرده است که از طریق برقراری ارتباط، فعالیت‌های سازمان را به وسیله زیر دستان انجام می دهد و آن را علم و هنر هدایت و رهبری، نظارت و کنترل بر زیر دستان میدانند (موسویان، ۱۳۸۴).

یکی از متغیرهای مهم رفتار سازمانی، سبک رهبری است. رهبری شیوه ای است که مدیران برای هدایت و ایجاد انگیزه در نیروی کار انتخاب می کنند. رضایتمندی افراد از شیوه و سبک رهبری مدیران سازمانها می تواند در انگیزه آنها برای انجام کار بهتر و مؤثرتر، تاثیر گذار باشد. تحقیقات فراوانی در زمینه‌ی اعمال نفوذ رهبران فره مند بر پیروانشان انجام شده که نشان دهنده ی همبستگی بسیار زیاد بین رهبری فره مند و عملکرد و رضایت شغلی زیاد پیروان است. یکی از تئوری های رهبری، تئوری ویژگی های رفتاری است در این تئوری، هدف پژوهشگران شناسایی رفتارهای مشترک بین رهبران است. تحقیقات دانشگاه ایالتی اهایو^۱، دانشگاه میشیگان^۲ و تئوری شبکه مدیریت^۳ در زمینه تئوری ویژگی های رفتاری پژوهشهایی را انجام دادند. دانشگاه اهایو در شناسایی ابعاد مستقل رفتار رهبر دو بعد: ابتکار عمل داشتن و رعایت حال دیگران کردن را مشخص نمود. تحقیقات دانشگاه میشیگان نیز دو بعد توجه به کارکنان و توجه به تولید را شناسایی کردند و تئوری شبکه مدیریت که بر اساس دو تحقیق قبلی بود یک شبکه ی مدیریت را ارائه کردند که یک بعد آن توجه کردن به افراد و بعد دیگر آن توجه کردن به تولید بود. با توجه به این تئوری ها، رهبرانی که از نظر مردمی (رعایت حال دیگران، توجه به کارکنان و توجه به افراد) در سطح بالایی هستند، کارمندانشان رضایت شغلی خواهند داشت (رابینز^۴، ۱۹۹۷).

مکانیسم های دفاعی شیوه های رفتاری انسانها در شرایط دشوار است. مکانیسم های دفاعی را می توان به عنوان رفتارهای مدیران مورد توجه قرار داد چراکه مدیران در سازمانهای امروزی بیشتر با شرایط چالش انگیز و متغیر روبرو هستند بنابراین به نظر می آید نقش این مکانیسم ها مهمتر شده و در نتیجه شیوه رهبری و مدیریت آنها تحت تأثیر این مکانیسم ها قرار دارد. بنابراین می توان نتیجه گرفت سبک رهبری مدیران بر اساس تئوری های ویژگی های رفتاری احتمالاً تحت تأثیر مکانیسم های دفاعی آنها باشد.

در تعریف مکانیسم های دفاعی آمده است: مکانیسم های دفاعی فرایند های تنظیم کننده خودکاري هستند که برای کاهش ناهمگي های شناختی و به حداقل رساندن تغییرات ناگهانی در واقعیت درونی و بیرونی از طریق تاثیر گذاری برچگونگی ادراك حوادث تهدید کننده عمل می کند (بشارت، ۱۳۸۷). فروید^۵ برای فرآیندهای نا هشیاری که واقعیت را تحریف می کنند تا آدمی را در برابر اضطراب محافظت کنند اصطلاح مکانیسم های دفاعی^۶ را به کار برد. فرض اصلی نظریه و فن روان تحلیلی از آغاز متمرکز برماهیت خود فریبي فراگیرانسان بوده است. هر عمل شناختی به خودی

¹-Ohio university

²-Michigan

³-Managerial grid

⁴-Robbins

⁵-Freud

⁶-Defense Mechanisms

خود شکلي از نظم دهی عاطفی است (وستن^۱ و گابارد^۲، ۱۹۹۹). براین اساس دفاع، تقلای ناهشیار انگیزته شده ای تعریف می شود که هیجان دردناک را به حداقل و هیجان لذت بخش را به حداکثر می رساند (وستن، ۱۹۹۸). این شگرد ها تغییری در وضع عینی خطر نمی دهند بلکه فقط شیوه ادراک یا اندیشه آدمی را درباره آن عوض می کنند. مکانیسم های دفاعی مورد استفاده هر فرد از ویژگی های شخصیتی وی محسوب می شود. بحث مکانیسم های دفاعی پیوند محکمی با موضوعات ناکامی، اضطراب و بیماری های روانی دارد ولی این بدان معنی نیست که این مکانیسم ها فقط در افراد ناهنجار و دچار اختلال دیده می شود. بلکه افراد سالم هم برای حفظ یکپارچگی خود در مقابل حقایق ناگوار (آرزوها، خواسته ها، افکار و رفتار) به صورت نا هشیار از آنها استفاده می کنند. با میانه روی در کاربرد مکانیسم های دفاعی می توان موقتا یک موقعیت فشارزای سخت را از سرگذراند تا شرایطی فراهم شود که بتوان به شکل مستقیم تری با آن موقعیت روبرو شد. کاربرد مکانیسم های دفاعی فقط هنگامی حاکی از ناسازگاری شخصیت است که در روبرو شدن با دشواری ها به صورت شیوه اصلی پاسخ دهی آدمی درآید (هاشلو، ۱۳۸۶). اگر افراد به محض مواجهه با شرایط استرس زا یک مکانیسم دفاعی را از خود بروز دهند به طوری که جزء ویژگی شخصیتی آنها تلقی گردد نشانی از ناسازگاری و وجود مشکل شخصیتی در فرد میشود. مثلا فردی که همیشه در مقابل شرایط استرس زا از مکانیسم دلیل تراشی استفاده میکند در مقایسه با فردی که گاهی از این مکانیسم استفاده می کند. مکانیسم های دفاعی را میتوان به عنوان رفتارهای مدیران مورد توجه قرار داد و نتیجه گرفت که سبک رهبری مدیران براساس تئوری های ویژگی های رفتاری احتمالا تحت تاثیر مکانیسم های دفاعی آنها باشد. اندروز^۳ و همکاران بر اساس چارچوب سلسله مراتبی وایلانت در مورد مکانیسم های دفاعی بیست مکانیسم را به سه سبک دفاعی رشد یافته^۴، نوروٹیک^۵ و رشد نیافته^۶ تقسیم کردند (۱۹۹۳). مکانیسم های دفاعی از طبقه رشد یافته، روشهای انطباقی و مناسب برای رویارویی با شرایط استرس زا هستند. در حالی که مکانیسم های دفاعی نوروٹیک و رشد نیافته روشهای نا کارآمد و غیر انطباقی هستند. سبکهای دفاعی رشد یافته شامل مکانیسم های: والایش، شوخ طبعی، پیش بینی و فرونشانی می باشد. سبکهای دفاعی نوروٹیک عبارتند از: ابطال، نوع دوستی کاذب، آرمانی سازی و واکنش متضاد و سبکهای دفاعی رشد نیافته عبارتند از: فرافکنی، پرخاشگری غیر فعال، عملی سازی، مجازاسازی، نارضندی سازی، خیال پردازی اوتستیک، انکار، جابجایی، تفرق، دو پارگی، دلیل تراشی و بدنی سازی می باشد (بشارت، ۱۳۸۷).

به نظر می آید سبک دفاعی مدیران در نوع و شیوه ارتباط آنها با دیگران تأثیر دارد و بر این اساس می توان پیش بینی نمود رضایت مندی کارکنان از مدیران تحت تاثیر سبک دفاعی مدیران قرار دارد. رابینز رضایت شغلی را نگرش کلی فرد نسبت به شغلش تعریف می کند. وی معتقد است شغل فرد چیزی بیش از کارهای مشخصی چون بسته بندی کاغذ، در خدمت مشتری بودن است. شغل فرد ایجاد می کند که او با همکاران، سرپرستان و رؤسا رابطه متقابل داشته باشد و در شرایط کاری، که معمولا هم چندان

^۱-Westen

^۲-Gabbard

^۳-Andrews

^۴-Mature

^۵- Neurotic

^۶- Imature

مطلوب نیست کار بکند. دو روش متداول اندازه گیری رضایت شغلی عبارتند از سنجش کلی، که از کارمند تنها یک سوال پرسیده میشود و او باید با کشیدن دایره ای دور اعداد یک تا پنج (که در برابر جمله هایی قرار گرفتند) پاسخ دهد. روش دیگر روش تفضیلی است که پیچیده تر است. در این روش اجزای تشکیل دهنده شغل مشخص می شوند، و درباره احساس فرد نسبت به آنها پرسش می شود. عواملی مانند ماهیت کار، سرپرستی، حقوق کنونی، فرصت یا امکان ارتقاء و روابط با همکاران؛ که طبق یک مقیاس استاندارد شده به این عوامل نمره داده می شود و سپس برای تعیین نمره رضایت شغلی فرد، آنها باهم جمع میشوند. تحقیقات نشان می دهد که اگر رئیس واحد (از نظر کارکنان) صمیمی باشد، افراد را درک نماید، به عملکرد خوب پاداش نیکو بدهد، به نظر ها و دیدگاههای کارکنان احترام بگذارد و در نهایت به افراد توجه کند، رضایت شغلی افزایش خواهد یافت (رابینز، ۱۹۹۷).

بر اساس تبیین به عمل آمده، وپیش بینی انجام شده، مسأله اصلی این تحقیق تعیین رابطه بین سبک های دفاعی مدیران و رضایت کارکنان از آنها است. به سخن دیگر محقق می خواهد تعیین کند که آیا سبکهای دفاعی مدیران با رضایتمندی کارکنان از آنها رابطه دارد یا خیر؟ سازمان تربیت بدنی، از زمره سازمانهایی است که نقش مهمی در ایجاد و امنیت روانی در جامعه دارد. به همین دلیل، سلامت روانی و رفتاری کارکنان از زمره موضوعات بسیار مهم برای این سازمان است. مطالعه سبک های دفاعی مدیران و رابطه آن با رضایت مندی کارکنان از مدیران می تواند گامی در جهت اصلاح و بهبود ویژگی های رفتاری و روانی کارکنان و مدیران باشد.

روش ها

تحقیق حاضر بواسطه اینکه به توصیف رابطه بین سبک های دفاعی مدیران و رضایت مندی کارکنان از آنها می پردازد، توصیفی^۱-همبستگی^۲ و روش آن پیمایشی می باشد.

در این پژوهش جهت تعیین حجم نمونه، از جدول کرجسی و مورگان استفاده شده است (۱۹۷۰، نقل از حسین زاده، ۱۳۸۷). تعداد نمونه در سطح \pm درصد خطا، برابر ۱۹۳ نفر محاسبه گردید. لذا از کل افراد جامعه آماری که تعداد آنها ۴۱۲ نفر بوده، ۱۹۳ نفر به صورت نمونه گیری خوشه ای انتخاب شدند. تعداد ۱۴ شهرستان از ۲۸ شهرستان در اصفهان به علاوه سازمان تربیت بدنی استان به روش گفته شده انتخاب گردیدند. در این تحقیق تعداد ۲۱۰ پرسشنامه پخش شد که ۱۹۰ عدد آن به پژوهشگر عودت داده شد.

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه سبک های دفاعی

پرسشنامه سبکهای دفاعی^۳ (حیدری نسب و همکاران، ۱۳۸۶) شامل چهار سؤال می باشد که بیست مکانیسم را در سه سبک می سنجد و سبک های دفاعی مورد استفاده فرد را مشخص می کند.

^۱ -Description

^۲ -Correlation

^۳ -DSQ-40

در این پرسشنامه سه سبک دفاعی رشد یافته، رشد نیافته و نوروپیک مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. این پرسشنامه دارای نه مقیاس لیکرتی می‌باشد که شامل: کاملاً موافق، موافق، نسبتاً موافق، تا حدی موافق، نظری ندارم، تا حدی مخالف، نسبتاً مخالف، مخالف و کاملاً مخالف می‌باشد.

پرسشنامه رضایت شغلی (مقیاس توصیفی شغل)

پرسشنامه رضایت شغلی^۱ میزان رضایت شغلی کارکنان را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و فهرستی از پنج جنبه‌ی مختلف شغل که شامل کار، سرپرست، همکاران، ارتقاء و حقوق و مزایا را مورد بررسی قرار داده است؛ که برای هر بعد تعدادی معیار وجود دارد تا احساسات فرد نسبت به شغلش ارزیابی شود. این پرسشنامه بوسیله اسمیت کندال^۲ و هولین^۳ در دانشگاه کرنل^۴ در سال ۱۹۶۹ تدوین گردیده است. روش نمره گذاری بر اساس یک مقیاس پنج درجه‌ای لیکرتی بوده و به این صورت که برای هر بعد که شامل چند گزینه‌ی کاملاً موافقم، موافقم، بی نظرم، مخالفم و کاملاً مخالفم می‌باشد، که از یک تا پنج برای هر سؤال نمره اختصاص داده شده است؛ که در این پژوهش با توجه به موضوع آن تنها بعد سرپرست و گویه‌های مربوط به آن مورد استفاده قرار گرفته است.

روش یا مراحل اجرا

روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش میدانی است. ابتدا پرسشنامه‌ها تهیه و سپس طبق نمونه‌گیری انجام شده در چهارده شهرستان و همچنین اداره کل تربیت بدنی استان پخش شد. به دلیل محرمانه بودن اطلاعات شخصی که افراد در اختیار محقق قرار دادند، جمع‌آوری پرسشنامه‌ها به شکل مراجعه شخصی توسط محقق صورت گرفت.

روش آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها

توصیف و تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی با استفاده از نرم افزارهای Excel و Spss انجام گرفت. در سطح آمار توصیفی از میانگین، انحراف استاندارد، جداول و نمودارها استفاده شد و در سطح آمار استنباطی از آزمونهای پیرسون، رگرسیون چند گانه و t مستقل استفاده شد.

نتایج:

تحلیل داده‌های به دست آمده حاکی از آن است که بین رضایت کارکنان از مدیران و سبک دفاعی رشد یافته مدیران رابطه معنی دار وجود دارد. بین رضایت کارکنان از مدیران و سبک دفاعی نوروپیک و سبک دفاعی رشد نا یافته مدیران رابطه معنا دار وجود ندارد. نتایج همبستگی چند گانه نشان داد که رضایت کارکنان از مدیران بر اساس مؤلفه‌های سبک دفاعی رشد

^۱-Job Description Index(JDI)

^۲- Smite Kendal

^۳- Hulin

^۴- Cernel University

یافته و سبک دفاعی نوروپیک با ضرایب (۰/۲۰۹) و (۰/۱۶۵) قابل پیش بینی است.

۵-۲- بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول: بین رضایت کارکنان از مدیران و سبک دفاعی رشد یافته مدیران رابطه معنا دار وجود دارد.

جدول (۱) همبستگی بین رضایت کارکنان با سبک دفاعی رشد یافته مدیران

همبستگی پیرسون ضریب تعیین	سطح معنی داری	سطح خطا
۰/۱۹۰	۰/۰۱۴	۰/۰۵
0/0361		

با توجه به نتایج جدول ۱ سطح معنی داری ۰/۰۱۴ از سطح خطای ۰/۰۵ درصد کوچکتر است. لذا فرض صفر آزمون (بین رضایت کارکنان از مدیران و سبک دفاعی رشد یافته مدیران رابطه معنی دار وجود ندارد) رد می گردد. پس می توان نتیجه گرفت که بین رضایت کارکنان از مدیران و سبک دفاعی رشد یافته مدیران رابطه معنی دار وجود دارد. ضریب تعیین ($r^2 = ۰/۰۳۶۱$) می باشد بنابراین تنها ۳/۶ درصد تغییرات رضایت کارکنان از مدیران توسط سبک دفاعی رشد یافته مدیران قابل پیش بینی یا تعیین می باشد. در تحقیق بشارت، شرفی و ایروانی (۱۳۸۰) که نشان داد بین سبک دلبستگی شخص و سبک دفاعی وی رابطه معنی دار وجود دارد. آزمودنیهای دارای سبک دلبستگی ایمن بیش از آزمودنیهای دارای سبک دلبستگی ناایمن (اجتنابی و دوسوگرا) از مکانیسم های دفاعی رشد یافته استفاده کردند. میکولینسر^۱ (۱۹۹۰) معتقد است که از ویژگی های افراد ایمن آن است که کمتر از خطرات می ترسند زیرا در موقعیت خطرناک خود را تنها احساس نمی کنند. تمایل به برقراری ارتباط صمیمانه و مثبت با دیگران دارند، از اعتماد به نفس بالاتری نسبت به بزرگسالان نا ایمن برخوردارند، نسبت به دنیا و دیگران نگرش مثبت داشته و به آن اعتماد دارند با توجه به ویژگی های افراد با سبک دلبستگی ایمن که تأیید شد با سبک دفاعی رشد یافته ارتباط دارد و با توجه به اینکه «احساس امنیت» یکی از عوامل مهم در رضایت شغلی است، شاید بتوان گفت نتایج تحقیق بشارت و همکاران بطور غیر مستقیم نتیجه فرضیه تحقیق حاضر را تأیید می نماید. نتیجه تحقیق بشارت (۱۳۸۴) نشان داد، کمالگرایی مثبت با مکانیسم های دفاعی رشد یافته همبستگی مثبت دارد. کمالگرایی مثبت در این تحقیق از طریق تقویت توانمندی فرد برای واقع

^۱- Micolinsar

بینی، پذیرش محدودیت های شخصی، کاهش شکست و ناکامی، مثبت نگری و شاخص های سلامت روانی، تعریف شده که استفاده از مکانیسم های دفاعی رشد یافته را افزایش می دهد. همانطور که از ویژگی های کمالگرایی مثبت بر می آید احتمالاً زیر دستان یک فرد با کمالگرایی مثبت دارای رضایت بیشتری از افراد بدون این خصوصیت می باشد. بنابراین شاید بتوان گفت نتایج این تحقیق با فرضیه مورد بحث همخوانی دارد. همچنین تحقیق ذاکر فرد (۱۳۸۸) نشان داد آموزش مهارتهای ادراکی به سرپرستان رضایت شغلی زیر دستان آنها را افزایش می دهد. افرادی که دارای سبک دفاعی رشد یافته هستند، می توانند در موقعیت های سخت از شیوه های منطقی تری نسبت به بقیه استفاده کنند. از طرفی بالا بودن مهارت ادراکی در فرد، بمعنای توانایی وی در شناسایی موقعیت های پیچیده و ایجاد راه حلهای مختلف و متناسب می باشد. بنابراین شاید بتوان گفت هر چه افراد از مهارت های ادراکی بالاتری برخوردار باشند، مکانیسم های دفاعی آنها رشد یافته تر است و از این روی نتایج این تحقیق با نتیجه فرضیه مورد بحث بطور ضمنی همدیگر را تأیید می کنند.

بحر العلوم و همکاران (۱۳۸۵) نیز به این نتیجه رسیدند که سبک مدیریت به عنوان یک عامل تسهیل کننده و برانگیزنده به طور مستقیم و غیر مستقیم بر رضایت شغلی اثر دارد. نوع مدیریتی که یک فرد استفاده می کند به نوع شخصیت وی نیز بستگی دارد، سبک های دفاعی مورد استفاده هر شخص نیز وابسته به شخصیت فرد می باشد پس می توان به طور غیر مستقیم نتایج این تحقیق را با فرضیه مورد بحث مرتبط دانست.

فرضیه دوم: بین رضایت کارکنان از مدیران و سبک دفاعی رشد نیافته مدیران رابطه وجود دارد.

جدول (۲) همبستگی بین رضایتمندی کارکنان از مدیران با سبک دفاعی رشد نیافته

همبستگی پیرسن	سطح معنی داری	سطح خطا
-۰/۰۶۳	۰/۴۲۲	۰/۰۵

با توجه به نتایج جدول ۲، سطح معنی داری برابر ۰/۴۲۲ از سطح خطای ۰/۰۵ بزرگتر است. لذا فرض صفر آزمون (بین رضایت کارکنان از مدیران و سبک دفاعی رشد نیافته مدیران رابطه وجود ندارد) پذیرفته می گردد. پس می توان نتیجه گرفت بین رضایت کارکنان از مدیران و سبک دفاعی رشد نیافته مدیران رابطه معنادار وجود ندارد. نتایج تحقیق بشارت، شرفی و ایروانی (۱۳۸۰) نشان داد آزمودنیهای دارای سبک دلبستگی نا ایمن بیشتر از سبک دفاعی رشد نیافته استفاده می کنند. با توجه به اینکه سبک دلبستگی نا ایمن شامل مواردی چون اجتناب از برقراری ارتباط صمیمانه با دیگران، تأکید بر خود پیروی... می باشد به نظر می آید مدیران با سبک دلبستگی نا ایمن قادر به برقراری ارتباط مناسب و نفوذ در زیر دستان نیستند و در نتیجه رضایت کارکنان از آنها پایین است بنابراین می توان گفت به طور غیر مستقیم نتیجه تحقیق بشارت،

شرفی و ایروانی (1380) وجود رابطه معکوس بین رضایتمندی کارکنان از مدیران و استفاده از سبک دفاعی رشد نیافته را تأیید می کند در حالی که نتیجه فرضیه این تحقیق وجود رابطه را تأیید نمی نماید.

فرضیه سوم: بین رضایت کارکنان از مدیران و سبک دفاعی نوروٹیک مدیران رابطه وجود دارد.

جدول (۳) همبستگی بین رضایت کارکنان با سبک دفاعی نوروٹیک مدیران

همبستگی پیرسون	ضریب تعیین	سطح معنی داری	سطح خطا
-۰/۱۴۲	۰/۰۲۰۱۶	۰/۰۶۹	۰/۰۵

با توجه به نتایج جدول ۳، سطح معنی داری برابر ۰/۰۶۹ از سطح خطای ۰/۰۵ بزرگتر است لذا فرض صفر آزمون (بین رضایت کارکنان از مدیران و سبک دفاعی نوروٹیک مدیران رابطه وجود ندارد) پذیرفته می گردد. پس می توان نتیجه گرفت که بین رضایت کارکنان از مدیران و سبک دفاعی نوروٹیک مدیران رابطه معنادار وجود ندارد. البته این فرض در سطح خطای ۰/۰۷ قابل قبول می باشد و میزان همبستگی بین رضایت کارکنان از مدیران و سبک دفاعی نوروٹیک ۱۴/۲ درصد معکوس گزارش شده است. ضریب تعیین ($r^2 = ۰/۰۲۰۱$) می باشد. بنابراین تنها ۲/۰۱ درصد تغییرات رضایت کارکنان از مدیران توسط سبک دفاعی نوروٹیک مدیران قابل پیش بینی یا تبیین می باشد. نتایج تحقیق بشارت (۱۳۸۴) نشان داد، کمالگرایی منفی با مکانیسم های دفاعی نوروٹیک همبستگی مثبت دارد. کمالگرایی منفی از طریق تشدید معیار های آرمانی انعطاف ناپذیر و تقویت انتظارات غیر واقع بینانه، توانمندی فرد برای واقع بینی، پذیرش محدودیت های شخصی و مثبت نگری را کاهش می دهد و با افزایش شکست ها و ناکامی ها، منفی نگری و شاخص های بیماری روانی، استفاده از مکانیسم های دفاعی نوروٹیک را تقویت می کند (بشارت، ۱۳۸۴). با توجه به ویژگی هایی که برای افراد با کمالگرایی منفی بیان شد و ارتباط آن با سبک دفاعی نوروٹیک، می توان نتایج این تحقیق را با فرضیه مورد بحث مرتبط دانست و اظهار داشت هرچه امتیاز فرد در استفاده از سبک دفاعی نوروٹیک بالاتر باشد رضایت زیر دستان از وی پایین تر خواهد بود.

فرضیه چهارم: بین رضایت کارکنان و سبکهای دفاعی مدیران همبستگی چند گانه وجود دارد.

جدول (۴) ضرایب رگرسیون و خطای معیار فرضیه چهارم*

مقدار احتمال	آماره t	ضرایب استاندارد نشده		مدل
		ضرایب استاندارد شده	B مقدار	
		Beta مقدار	خطای معیار	B مقدار

۰/۰۰۰	۷/۶۵۵	-	۰/۴۰۸	۳/۱۲۰	۱ (ثابت)
۰/۰۰۴	۲/۸۸۶	۰/۲۲۲	۰/۰۳۹	۰/۱۱۱	رشد یافته
۰/۰۱۸	۲/۳۸۲	-۰/۲۸۱	۰/۶۲	-۰/۱۴۸	نوروتیک
۰/۲۰۰	-	۰/۱۵۱	۰/۱۰۵	۰/۱۳۵	رشد
	۱/۲۸۷				نایافته

*- متغیر وابسته: رضایت

طبق جدول ۴ بررسی و مقایسه سطح معنی داری با سطح خطای ۰/۰۵ درصد برای هر یک از ضرایب نشان می دهد که ضرایب ثابت مدل، سبک رشد یافته مدیران و سبک دفاعی نوروتیک در مدل معنا دار می باشد و تنها سبک دفاعی رشدنایافته معنا دار نیست و باید از مدل خارج شود و مدل دیگری برازش گردد

جدول (5) ضرایب رگرسیون و خطای معیار فرضیه چهارم*

مقدار احتمال	آمار t	ضرایب استاندارد نشده		مدل
		ضرایب استاندارد شده	خطای استاندارد	
		Beta مقدار	B مقدار	
۰/۰۰۰	۱۰	-	۳/۴۱۶	۱ (ثابت)
۰/۰۰۷	۲/۷۲۹	۰/۲۰۹	۰/۱۰۴	رشد
۰/۰۳۲	۲/۱۶۰	-۰/۱۶۵	-۰/۰۴۰	یافته
	-		-۸/۶۸E	نوروتیک

*- متغیر وابسته: رضایت

در برازش دوم و پس از حذف سبک دفاعی رشد نایافته، طبق جدول 5 بررسی و مقایسه سطح معنی داری با سطح خطای ۰/۰۵ برای هر یک از ضرایب نشان می دهد که ضرایب ثابت مدل برابر ۳/۴۱۶، سبک دفاعی رشد یافته مدیران برابر ۰/۲۰۹ و سبک دفاعی نوروتیک برابر ۰/۱۶۵- در مدل معنا دار می باشد. بر اساس مدل برازشی میانگین مقادیر برازش شده برای رضایت ۳/۶۹ و برای باقیمانده های مدل صفر است. مدل ارائه شده در رابطه با فرضیه چهارم با استفاده از ضرایب استاندارد به صورت زیر تعریف می شود.

سبک دفاعی نورووتیک *۱۶۵/۰- سبک دفاعی رشد یافته *۲۰۹/۰ + ۳/۴۲ = رضایت کارکنان

رابطه فوق نشان می دهد در صورت افزایش یک واحد نمره سبک دفاعی رشد یافته، ۰/۲۰۹ واحد به رضایت کارکنان از سرپرست افزوده می شود و اگر یک واحد از نمره سبک دفاعی نورووتیک کاسته شود، ۰/۱۶۵ واحد اضافه می گردد. همچنین تعیین می کند که هر چه سبک دفاعی مدیران رشد یافته تر و سبک دفاعی نورووتیک در آنها کمتر باشد، رضایت کارکنان از مدیران بیشتر است و سبک دفاعی رشد نیافته جایگاهی در پیش بینی رضایت کارکنان از سرپرست ندارد.

فهرست منابع

- بحرالعلوم ح، امیرتاش ع، خبیری م و تندنویس ف. ۱۳۸۵. ارتباط بین سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران. پژوهش در علوم رفتاری. شماره ۴: ۸۳-۹۹.
- بشارت م. ۱۳۸۴. بررسی رابطه کمال گرایی مثبت و منفی و مکانیسم های دفاعی. مجله پژوهش های روانشناختی شماره ۸: ۲۲-۷.
- بشارت م. ۱۳۸۷. نارسایی هیجانی و سبک های دفاعی. مجله علمی پژوهشی اصول بهداشت روانی. شماره ۳: ۱۸۱-۱۹۰.
- بشارت م، شریفی م، ایروانی م. (۱۳۸۰). بررسی رابطه سبک های دلبستگی و مکانیسم های دفاعی. مجله روانشناسی پاییز ۱۳۸۰. شماره ۵۳: ۲۸۹-۲۷۷.
- حسین زاده ر. ۱۳۸۷. روش های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: نشر ساوالان.
- حیدری نسب ل، منصور م، آزاد فلاح پ، شعیری م. ۱۳۸۶. روائی و اعتبار پرسشنامه سبک های دفاعی در نمونه های ایرانی. دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشور رفتار. سال چهاردهم شماره ۲۶: ۲۲-۱۱.
- خوش دامن ر، ابراهیمی جمارانی م. ۱۳۸۴. آموزش اصول سرپرستی. تهران: انتشارات تورنگ.
- ذاکرفرد م. ۱۳۸۸. تأثیر آموزش مهارت های ادراکی سرپرستان شیفت بر افزایش رضایت و عملکرد شغلی زیر دستان آنان در شرکت فولاد مبارکه اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان.
- رابینز اس. ۱۹۹۷. مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه ها و کاربردها). ترجمه ع پارسایان و م اعرابی. چاپ اول. انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی، ۴۶۰ صفحه.
- موسویان ر. ۱۳۸۴. اصول سرپرستی سازمان. اصفهان: نشر ارکان.
- هاشملو ج. ۱۳۸۶. مکانیسم های دفاعی. قابل دسترسی در سایت <http://www.migna.ir> تاریخ ۲ آذرماه ۱۳۸۹

- Andrews G, Singh M, Bond M. 1993. The defence style questionnaire. *Journal of Nerv Ment Dis.* 14:246-256 .
- Mikulincer, M. (1998). Attachment working models and the sense of trust: An exploration of interaction goals and affect regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1209-1224.
- Westen D, 1998 .The scientific legacy of Sigmund Freud. toward psycho-dynamically informed psychological science. *Psychol bull* 3:333-71.
- Westen D, Gabbard GO.1999. Psychoanalytic approach to personality.In PervinLA,john OP. (editors). *Handbook of personality. Theoryand research.* Secended. NewYork. Guiliford. 57-110.

The Relation between Managers Defence Styles and Employees' Satisfaction of them in Esfahan Province Physical Education Organisation

Abstract

This study was conducted for the investigation of The Relation between Managers Defence Styles and Employees' Satisfaction of them in Esfahan Province Physical Education Organisation .In this study 20 kinds of the defensive mechanisms in managers and in three mature, neurotic and imature defensive styles were studied according to the hierarchical classification and Ilannet and its relationship with the amount of staff satisfaction of managers (direct managers) was measured. The method of the study is descriptive, of correlation type. The statistical population of the study was all the official staff of the offices of physical education of the province of Esfahan in the year of 1390 whose number was reported to be 412 persons. Among this number based on Kergessy – Morgan table, a sample with the volume of 190 persons was selected in random cluster way. And for collecting information two questionnaires were used. For the discrimination of the defensive style used by managers, the questionnaire of the defensive styles (DSQ – 40) was used that measures twenty mechanisms in three defensive styles. For the measurement of the amount of staff satisfaction of manager, the questionnaire of job satisfaction JDI (supervision dimension) was used(the reliability of each questionnaire,based on coefficient alfa cronbakh is reported in sequence 0/8 &0/89). Analysis of the resulting data suggests that there is a significant

relationship between staff satisfaction of managers and managers' mature defensive style. There is no significant relationship between staff satisfaction of managers and managers' neurotic defensive style and immature defensive style. Among demographic variables, satisfaction of managers was more in men (3.80) than women (3.59). The results of multiple correlation showed that staff satisfaction of managers is predictable based on the components of mature defensive style and neurotic defensive style with coefficients of (- 0.165) and (0.209). Among managers' defensive styles no significant difference was observed based on sex and education level. Also, between managers' defensive styles and their precedent of job no significant relationship was observed.

Keywords: defensive styles, defensive mechanisms, satisfaction of managers.