

بررسی ابعاد همدلی در بین اعضای هیأت علمی دارای پست‌های مدیریتی با توجه به نقش جنسیتی (مطالعه موردی: دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان)

مرضیه کهنوجی^۱

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی ابعاد همدلی در بین اعضای هیأت علمی دارای پست‌های مدیریتی با توجه به نقش جنسیتی در دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان می باشد. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، یک تحقیق کاربردی است و از لحاظ روش؛ همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ دارای پست های مدیریتی، که تعداد آنان ۶۱ نفر بودند می باشد. به دلیل حجم کم جامعه نمونه گیری انجام نشد و کلیه اعضای جامعه مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه ای استاندارد بوده است. تجزیه و تحلیل داده ها به صورت توصیفی و استنباطی انجام گرفته است. یافته ها: یافته های تحقیق حاکی از این می باشد که؛ بین میزان همدلی اعضای هیأت علمی و جنسیت آنها رابطه ای وجود ندارد و همچنین میزان همدلی اعضای مدیران در سطح پایینی بود. با توجه به نقش آفرینی مهم مقوله ی همدلی در مسائلی چون شادکامی، مسئولیت پذیری و ایجاد صمیمت توجه به برگزاری دوره های آموزشی مرتبط با روابط انسانی و انتخاب علمی مدیران ضرورت پیدا می کند.

کلید واژه ها: همدلی، اتخاذ دیدگاه، تخیل، توجه همدلانه، پریشانی شخصی، مدیران.

۱- استادیار - دکترای علوم تربیتی و عضو هیأت علمی دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان

Marzieh.kahnooji@yahoo.com

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی انجام شده در دانشگاه ولی عصر (عج) می باشد و هزینه های آن از محل اعتبارات معاون پژوهش این دانشگاه تامین شده است.

مقدمه

محور مدیریت در اسلام، انسان است و هدف اساسی نیز رشد و تعالی ارزشهای معنوی اوست. بررسیها گویای این واقعیت است که مدیریت تنها با آگاهیهای عمومی و تخصصی به سامان نمی رسد. گاهی مدیرانی که از جهت علم و آگاهی مناسب مدیریت هستند، در حوزه مدیریت خویش گرفتار مشکلات و ناکامیهایی می شوند که ریشه در خلیات و روحيات نامناسب آنها دارند (واثقی، ۱۳۸۴: ۲۳-۲۰).

از آنجایی که مدیران به دنبال کسب اهداف سازمان هستند، بایستی موارد بسیاری را در کسب این مهم در نظر گیرند. یکی از این موارد مهم توجه به رضایت شغلی مخاطبان می باشد. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موقعیت شغلی است و عاملی است که باعث افزایش کارآیی و نیز احساس رضایت فردی می گردد. (شفیع آبادی، ۱۳۷۵) متغیرهای زیادی بر رضایت شغلی تاثیر می گذارند که این متغیرها را می توان در چهار گروه عمده طبقه بندی کرد:

- ۱- عوامل سازمانی: شامل حقوق و دستمزد، ترفیعات، خط مشی های سازمانی
- ۲- عوامل محیطی: سبک سرپرستی و گروههای کاری
- ۳- ماهیت کار: کار به خودی خود نقش مهمی در تعیین سطح رضایت شغلی دارد. محتوای شغل دارای دو جنبه است: اول؛ محدوده شغل است که شامل میزان مسئولیت، اقدامات کاری و بازخورد است. دوم؛ عبارت است از تنوع کاری. قابل توجه است که تنوع کاری متوسط موثر است.
- ۴- عوامل فردی: در حالی که محیط بیرونی سازمان و ماهیت شغل، عوامل تعیین کننده در رضایت شغلی هستند، صفات و ویژگیهای فرد نیز نقش مهمی در آن دارد. بعضی صفات مشخصه شخصیتی طوری است که باعث افزایش رضایت شغلی می گردد (بیک لیک، ۱۳۸۰: ۶۷).

هدف محقق از این پژوهش بررسی ابعاد همدلی در بین اعضای هیأت علمی دارای پستهای مدیریتی با توجه به نقش جنسیتی می باشد. دلیل انتخاب این متغیر (همدلی) از بین عوامل فردی تاثیرگذار بر رضایت شغلی، نام گذاری سال ۱۳۹۴ از سوی مقام معظم رهبری به نام «دولت و ملت، همدلی و همزبانی می باشد که در راستای تاکید ایشان، محقق مصمم شد قدمی کوچک در زمینه بررسی این مولفه بردارد.

روابط بین فردی:

ارتباط یکی از قدیمی ترین و در عین حال عالی ترین دستاوردهای بشری است. ارتباط زمینه ساز زندگی اجتماعی است. انسان موجودی اجتماعی است و در خلاء آفریده نشده است. یکی از رسالتهای مهم انسان در جهان خاکی؛ ایجاد، گسترش و تداوم بخشیدن به روابط بین فردی است. روابط بین

فردی، مهم ترین مولفه ی زندگی انسان از آغاز تولد تا هنگام مرگ است. توانمندی های بالقوه انسان، جز در سایه روابط بین فردی رشد نمی کنند. فراگیری روابط بین فردی صحیح اهمیتی به سزا در ایجاد سلامت روانی، رشد شخصیت، هویت یابی، افزایش بهره وری شغلی، افزایش کیفیت زندگی، افزایش سازگاری و خودشکوفایی دارد. هیچ فردی بدون آموختن نمی تواند روابط بین فردی موثر برقرار نماید. این آموختن مادام العمر است و تا زمانی که انسان زنده است ادامه دارد. تداوم حیات و اجتماع منوط به افزایش کیفیت روابط بین فردی است (موتابی و فتی، ۱۳۸۵).

یکی از فرایندهای اساسی در تحول بهنجار انسان، رشد ظرفیت برای ارتباط با دیگران می باشد. همدلی به عنوان یک توانایی بی نظیر در ارتباط با دیگران از هنگام تولد حضور داشته و به طور افزایشی از نوزادی تا نوجوانی متحول می شود. (هنانیا^۱ و دیگران، ۲۰۰۰: ۲) ارتباط با دیگران، انسان را در راه رسیدن به کمال کمک می کند.

ارتباط غیر موثر جلوی شکوفایی انسان را می گیرد و برای روابط حکم سم را دارد و حتی روابط را تخریب می کند. انسان درگیر ارتباطات می شود تا هویت پیدا کند و با دیگران پیوند برقرار نماید (وود^۲، ترجمه فیروز بخت، ۱۳۸۴).

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. از نظر ریشه شناختی، واژه *emphthy* از ریشه لاتین *in* (درونی) واز گروه پسوندی یونانی *pathien* (احساس کردن) مشتق شده است. همدلی به صورت توانایی فرد برای درک احساسات دیگری به گونه ای که خود را به جای او بگذارد، تعریف شده است. (برونل^۳، ۱۹۸۹: ۸۴)

همدلی دامنه ای از بینش اجتماعی تا توانایی برای فهم حالات عاطفی و شناختی و تجربه هیجانات مشابه با دیگران را شامل می شود. (ایزنبرگ و میلر^۴، ۱۹۸۷: ۹۲) همدلی ظرفیت بنیادین افراد در تنظیم روابط، حمایت از فعالیتهای مشترک و انسجام گروهی است. این توانایی نقش اساسی در زندگی اجتماعی (ریف^۵ و دیگران، ۲۰۱۰) و نیروی برانگیزنده رفتارهای اجتماعی و رفتارهایی است که انسجام گروهی را در پی دارد (سوسا^۶ و دیگران، ۲۰۱۰: ۵۲۷).

-
- 1- Hanania
 - 2- Wood
 - 3- Brunel
 - 4- Eisenberg & Miller
 - 5- Rieff
 - 6- Sosua

هوسرل^۱ پدیدارشناس آلمانی، همدلی را پدیده میان فردی می نامد و معتقد است که در پدیده میان فردی غالباً وسیله ای است برای پیوند زدن انسان ها به هم از طریق حساس کردن آنها به دنیای یکدیگر است. (برونل، ۲۰۰۴: ۹۳) همدلی عبارت است از توانایی تجربه و درک آنچه دیگران احساس می کنند بدون سردرگمی بین خویشتن و دیگران. دانستن آنچه دیگری احساس می کند در تعاملات میان فردی نقش بنیادین دارد. آگاهی از تمایز بین تجربیات خود و دیگران، جنبه کلیدی از همدلی را تشکیل می دهد. در میان اشکال مختلف ارتباطات هیجانی با دیگران همدلی بیشترین توجه را از سوی فلاسفه و روان شناسان و به تازگی از سوی عصب شناسان شناختی دریافت کرده است. همدلی در سطح پدیدار شناختی عبارت است از یک حس شباهت بین احساساتی که فرد تجربه می کند و احساساتی که توسط دیگران ابراز می شود (تامسون^۲، ۲۰۰۱) مورد درک واقع شدن پایه ای را می سازد که روابط بر مبنای آن ساخته می شود (دیان، جونز و السون^۳، ۲۰۰۱: ۳۱۸). 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، بر انگیختن رفتاری جامعه پسند و بازداری پرخاشگری، نقش حیاتی دارد (ایزنبرگ^۴ و دیگران، ۲۰۰۵).

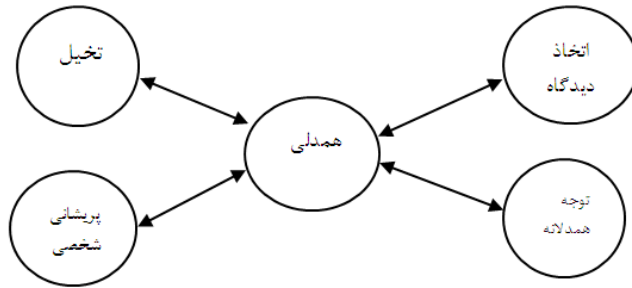
همدلی تحت تاثیر عوامل ژنتیکی، عوامل مربوط به جنس (ایزابل^۵، ۲۰۰۹: ۲۵۵) یادگیری و عوامل فرهنگی (ریک و وندرمارک^۶، ۲۰۰۳: ۱۷۹) قرار دارد. مطالعات نشان داده اند که رسیدن به توانایی همدلی در انسان و رشد مفهوم خود، به موازات هم رشد یافته و یکدیگر را متاثر می سازد. فرایند اساسی در تحول همدلی، توانایی انسان در تمایز بین خود و دیگری است.

در دیدگاه دیویس (۱۹۸۳) همدلی یک سازه ی تک بعدی تعریف نمی شود (شناختی یا هیجانی)؛ بلکه 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 باشند. که شامل مولفه های زیر می باشد:

- ۱- اتخاذ دیدگاه: کوششهای فرد برای اتخاذ دیدگاه دیگران و دیدن امور از دید آنها.
- ۲- توجه همدلانه: احساسات گرمی، دلسوزی و اهمیت دادن به دیگران.

1- Husserl
 2- Thompson
 3- Diane, Joanne & Olson
 4- Eisenberg
 5- Isabel
 6- Vreek & Vandermark

- ۳- تخیل: گرایش به هم هویت شدن با شخصیتها در فیلم ها، رمانها ، نمایشنامه ها و موقعیت های ساختگی دیگر .
- ۴- پریشانی شخصی: احساسات اضطراب و ناراحتی ناشی از مشاهده تجربه منفی فردی دیگر .



مراحل همدلی:

برای روی دادن همدلی ، فرد همدل باید به شیوه خاصی مراقب باشد . این انگیزش همدلانه ممکن است حتی در صورت نبود حضور فرد اتفاق بیافتد. در صورت حضور فرد ، همدلی تنها زمانی رخ می دهد که فرد از پاسخ همدلانه شنونده آگاه باشد(وایت^۱، ۱۹۹۷: ۲۵۵) چهار مرحله برای همدلی وجود دارد:

- ۱- طنین اندازی همدلی : در این مرحله همدل احساسات فرد را در می یابد و می فهمد.
- ۲- بیان همدلی: همدل دریافت های خود را با فرد در میان می گذارد.
- ۳- دریافت همدلی: فرد به این نکته پی می برد که شنیده و فهمیده شده است.
- ۴- بازخورد: فرد فهمیده شدن خود را واری می کند و دوباره وارد مرحله اول می شود. البته باید توجه داشت گسستگی و در نتیجه قطع چرخه همدلی به راحتی بین مراحل اول و دوم روی می دهد(دیویس و بی باک^۲، ۱۹۹۹: ۳).

انواع همدلی:

برای انتخاب مناسب اندازه گیری ، شناخت دو نوع همدلی شامل همدلی پایه و همدلی آموخته شده ضروری است .(الیگد^۳، ۱۹۹۲: ۱۵) همدلی پایه در افراد بالغ شکل می گیرد و ممکن است به عنوان ظرفیت ذاتی فرد برای همدلی پنداشته شود. همدلی آموخته شده با تمرین شکل می گیرد و بر فراز

1- White
2- Davis&Bibace
3- Alligood

همدلی پایه ساخته می شود. نوع دوم آگاهانه در شرایط بالینی به کار گرفته می شود (پایک^۱، ۱۹۹۰: ۲۳۶) همدلی پایه مولفه احساسی همدلی را می سازد در حالی که همدلی آموخته شده سازنده مولفه شناختی آن است. (ساتر لند^۲، ۱۹۹۵: ۵۵۶).

پیشینه تحقیق:

کاج بورکاویت و اتون^۳ (۲۰۰۰) در تحقیقی خود دریافتند که بین همدلی و پرخاشگری ارتباط معنی داری وجود ندارد. ایزابل^۴ (۲۰۰۹)، یاراسکاویتچ^۵ و دیگران (۲۰۰۹) دریافت که در میزان همدلی دوجنس تفاوت معنا داری مشاهده می شود. کاش و گرینبرگ^۶ (۲۰۱۱) در تحقیق خود نتیجه گرفتند که آموزش مهارت‌های همدلی بر مشکلات بین شخصی و خود تنظیمی عاطفی موثر است. در نتیجه آموزش مهارت‌های همدلی باعث افزایش مردم آمیزی، صمیمیت و مسئولیت پذیری می شود.

بیرامی و دیگران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان "رابطه بین مولفه های همدلی با شادکامی در جمعیت دانشجویی" چنین نتیجه گرفتند که بین همدلی و شادکامی ارتباط وجود دارد. داشتن همدلی بالا به روابط بین فردی عاطفی و شناختی بالا منجر می شود و آن نیز در ایجاد هیجانات مثبت و شادی بخش اثر بخش است. افرادی که دارای پریشانی شخصی هستند، به دلیل اضطراب بالایی که دارند، هیجانات مثبت کمتری را تجربه می کنند.

شهاب و دیگران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان "بررسی میزان همدلی دانشجویان دندانپزشکی شهر تهران با بیماران در سال ۱۳۹۳" چنین نتیجه گرفتند که مشخصات جمعیت شناختی، سن، جنسیت و مقطع تحصیلی رابطه معنی داری وجود دارد.

روش:

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، یک تحقیق کاربردی است و از لحاظ روش، تحقیق همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ دارای پست های مدیریتی، که تعداد آنان ۶۱ نفر بودند می باشد. به دلیل حجم کم جامعه نمونه گیری انجام نشد و کلیه اعضای جامعه مورد بررسی قرار گرفتند. جهت بررسی ابعاد همدلی از پرسشنامه زیر استفاده شده است.

شاخص همدلی (شاخص واکنش های میان فردی IRI)^۷: دیویس (۱۹۸۳) این مقیاس خود گزارشی را با حمایت از این دیدگاه ساخت که به جای در نظر گرفتن همدلی به عنوان یک سازه تک بعدی، بهتر

-
- 1- Pike
 - 2- Sutherland
 - 3- Kaj Bjorkqvist&Ottoman
 - 4- Isabel
 - 5- Yarascavitch
 - 6- Kusche&Greenberg
 - 7- Interpersonal Reactivity Index

است همدلی را مجموعه ای از سازه ها قلمداد کرد. این ابزار همدلی را به عنوان گرایشهای خصیصه ای در چهار زمینه می سنجد. این پرسشنامه شامل چهار مقیاس ۷ گویه ای و مجموعاً ۲۸ گویه است که مولفه های اتخاذ دیدگاه، تخیل، پریشانی شخصی و توجه همدلانه را می سنجد. ماهیت چند وجهی و ترکیب گویه های این چهار مقیاس را که توسط دیویس ساخته شده است را دیگران تایید کردند. آزمودنی باید میزانی که هر جمله توصیف کننده ی وضعیت او می باشد در طیف لیکرت ۵ درجه ای (از ۰+ اصلاً مرا توصیف نمی کند تا ۴+ خوبی مرا توصیف می کند) مشخص کند. نمرات سوالات در هر عامل جمع می شود تا نمره ی هر عامل و نمره ی کل به دست آید. حداقل و حداکثر نمره ی آزمودنی برای هر عامل به ترتیب ۰ و ۲۸ خواهد بود. در این مقیاس نمره ی بیشتر همدلی بیشتری را نشان می دهد. همسانی درونی چهار مقیاس با روش آلفای کرونباخ از ۰/۷۱ تا ۰/۷۷ گزارش شده است (دپال^۱ و دیگران، ۲۰۰۸: ۶۷۵). لورنت و هاجز^۲ (۲۰۰۹) نیز آلفای کرونباخ این مقیاسها را از ۰/۶۹ تا ۰/۸۱ گزارش کردند. دیویس (۱۹۹۴) ضریب آلفای کرونباخ را برای هر چهار خرده مقیاس بین ۰/۷۱ تا ۰/۷۷ گزارش کرد. او پایایی آزمون (با آزمون مجدد) را نیز پس از یک دوره چهار هفته ای بین ۰/۶۲ تا ۰/۸۱ گزارش نمود. در تحقیق فیض آبادی و دیگران (۱۳۸۶) ضریب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاسها بدین شرح به دست آوردند؛ خرده مقیاس توجه همدلانه ۰/۶۸، تخیل ۰/۷، اتخاذ دیدگاه ۰/۶۸، و پریشانی شخصی ۰/۷۱. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی جهت توصیف جنسیت، سابقه خدمت مدیران، دانشکده ی خدمت مدیران استفاده شد و به منظور بررسی ابعاد همدلی با توجه به نقش جنسیتی، از آزمون من ویتنی استفاده شد.

یافته ها:

آماره های توصیفی ویژگی های فردی مدیران به شرح ذیل می باشد. (لازم به ذکر است از بین پرسشنامه های توزیع شده، (۶۱ پرسشنامه)، ۶۰ پرسشنامه جمع آوری گردید و نتایج آنها به شرح زیر مورد بررسی قرار گرفت.

دانشکده مدیران: از بین مدیران مورد بررسی، ۵ نفر (۸٪) در دانشکده علوم اداری و اقتصاد، ۱۳ نفر (۲۲٪) در دانشکده کشاورزی، ۱۲ نفر (۲۰٪) در دانشکده علوم ریاضی، ۷ نفر (۱۲٪) در دانشکده علوم پایه، ۱۰ نفر (۱۷٪) در دانشکده فنی و مهندسی و ۱۳ نفر (۲۲٪) در دانشکده ادبیات و علوم انسانی خدمت می کنند.

سابقه خدمت مدیران در پست مدیریت: 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 نموده بودند.

جنسیت مدیران: از بین مدیران مورد بررسی، ۵۱ نفر (۸۵٪) مرد و ۹ نفر (۱۵٪) زن بوده اند.

الف - شاخص‌های توصیفی همدلی و خرده مقیاس‌های آن

از بین ۶۰ مدیر مورد بررسی، ۰ نفر (۰٪) دارای همدلی خیلی کم و ۳۲ نفر (۵۳٪) دارای همدلی کم و ۲۲ نفر (۳۷٪) همدلی متوسط و ۶ نفر (۱۰٪) همدلی زیاد و ۰ نفر (۰٪) همدلی خیلی زیاد بوده اند. همچنین بر اساس متوسط پاسخ‌های ۲۸ پرسش مربوط به همدلی یک نمره برای هر مدیر بدست آمده است که با توجه به پنج گزینه ای بودن سوالات این نمره بین ۲۸ و ۱۴۰ می باشد. (جدول ۱) همانطور که ملاحظه می شود اکثر مدیران دارای نمره ۷۹ می باشند و این مؤید پایین بودن میزان همدلی مدیران می باشد. میان نمرات همدلی ۷۶/۵ است یعنی نیمی از مدیران دارای همدلی کمتر از ۷۶/۵ و نیمی بیشتر از آن می باشند. انحراف معیار همدلی تقریباً ۹ می باشد یعنی اکثر مدیران دارای همدلی بین ۶۷ و ۸۵ می باشند. حداقل نمره کسب شده برای همدلی ۵۴ و حداکثر آن ۱۰۱ می باشد. چولگی ۰/۱۶ برای همدلی نیز بیانگر چولگی مثبت یعنی همان پایین بودن همدلی بیشتر مدیران می باشد. کشیدگی ۰/۵۴ نیز نشان دهنده برجستگی نمودار همدلی یعنی تمرکز نمرات در اطراف مرکز و ایجاد یک قله در این قسمت می باشد..

متغیر همدلی در بعد اتخاذ دیدگاه

از بین ۶۰ مدیر مورد بررسی، ۱ نفر (۲٪) دارای اتخاذ دیدگاه خیلی کم و ۴۸ نفر (۸۰٪) دارای اتخاذ دیدگاه کم و ۹ نفر (۱۵٪) اتخاذ دیدگاه متوسط و ۲ نفر (۳٪) اتخاذ دیدگاه زیاد بوده اند. یعنی بیشتر مدیران دارای اتخاذ دیدگاه کم می باشند.

همچنین بر اساس متوسط پاسخ‌های ۷ پرسش مربوط به اتخاذ دیدگاه یک نمره برای هر مدیر بدست آمده است که با توجه به پنج گزینه ای بودن سوالات این نمره بین ۷ و ۳۵ می باشد. (جدول ۱) همانطور که ملاحظه می شود اکثر مدیران دارای نمره ۱۴ می باشند و این مؤید پایین بودن میزان اتخاذ دیدگاه مدیران می باشد. میان نمرات ۱۶ است یعنی نیمی از مدیران دارای اتخاذ دیدگاه کمتر از ۱۶ و نیمی بیشتر از آن می باشند. انحراف معیار اتخاذ دیدگاه تقریباً ۳ می باشد یعنی اکثر مدیران دارای اتخاذ دیدگاه بین ۱۳ و ۱۹ می باشند. حداقل نمره کسب شده برای اتخاذ دیدگاه ۹ و حداکثر آن ۲۷ می باشد. چولگی ۰/۸۲ برای اتخاذ دیدگاه نیز بیانگر چولگی مثبت یعنی همان پایین بودن اتخاذ دیدگاه بیشتر مدیران می باشد. کشیدگی ۱/۹۸ نیز نشان دهنده برجستگی نمودار اتخاذ دیدگاه یعنی تمرکز نمرات در اطراف مرکز و ایجاد یک قله در این قسمت می باشد.

متغیر همدلی در بعد توجه همدلانه

از بین ۶۰ مدیر مورد بررسی، ۳ نفر (۵٪) دارای توجه همدلانه خیلی کم و ۴۹ نفر (۸۲٪) دارای توجه همدلانه کم و ۵ نفر (۸٪) توجه همدلانه متوسط و ۳ نفر (۵٪) توجه همدلانه زیاد بوده اند. یعنی بیشتر مدیران دارای توجه همدلانه کم هستند.

همچنین بر اساس متوسط پاسخ های ۷ پرسش مربوط به توجه همدلانه یک نمره برای هر مدیر بدست آمده است که با توجه به پنج گزینه ای بودن سوالات این نمره بین ۷ و ۳۵ می باشد. (جدول ۱) همانطور که ملاحظه می شود اکثر مدیران دارای نمره ۱۶ می باشند و این مؤید پایین بودن میزان توجه همدلانه مدیران می باشد. میان نمرات ۱۶ است یعنی نیمی از مدیران دارای توجه همدلانه کمتر از ۱۶ و نیمی بیشتر از آن می باشند. انحراف معیار توجه همدلانه تقریباً ۲/۵ می باشد یعنی اکثر مدیران دارای توجه همدلانه بین ۱۳/۵ و ۱۸/۵ می باشند. حداقل نمره کسب شده برای توجه همدلانه ۹ و حداکثر آن ۲۴ می باشد. چولگی ۰/۴۷ برای توجه همدلانه نیز بیانگر چولگی مثبت یعنی همان پایین بودن توجه همدلانه بیشتر مدیران می باشد. کشیدگی ۱/۱۳ نیز نشان دهنده برجستگی نمودار توجه همدلانه یعنی تمرکز نمرات در اطراف مرکز و ایجاد یک قله در این قسمت می باشد.

متغیر همدلی در بعد تخیل

از بین ۶۰ مدیر مورد بررسی، ۱ نفر (۰/۲٪) دارای تخیل خیلی کم و ۲۳ نفر (۳۸٪) دارای تخیل کم و ۱۴ نفر (۲۳٪) تخیل متوسط و ۲۲ نفر (۳۷٪) تخیل زیاد بوده اند. همچنین بر اساس متوسط پاسخ های ۷ پرسش مربوط به تخیل یک نمره برای هر مدیر بدست آمده است که با توجه به پنج گزینه ای بودن سوالات این نمره بین ۷ و ۳۵ می باشد. (جدول ۱) همانطور که ملاحظه می شود اکثر مدیران دارای نمره ۱۸ می باشند و این مؤید متوسط بودن میزان تخیل مدیران می باشد. میان نمرات ۲۱ است یعنی نیمی از مدیران دارای تخیل کمتر از ۲۱ و نیمی بیشتر از آن می باشند. انحراف معیار تخیل تقریباً ۴ می باشد یعنی اکثر مدیران دارای تخیل بین ۱۷ و ۲۵ می باشند. حداقل نمره کسب شده برای تخیل ۱۱ و حداکثر آن ۲۹ می باشد. چولگی ۰/۰۴ برای تخیل نیز بیانگر عدم چولگی یعنی همان متقارن بودن تخیل بیشتر مدیران می باشد. کشیدگی ۰/۶۴- نیز نشان دهنده عدم برجستگی نمودار تخیل یعنی پراکندگی نمرات در اطراف مرکز و ایجاد یک تپه در این قسمت می باشد.

متغیر همدلی در بعد پریشانی شخصی

از بین ۶۰ مدیر مورد بررسی، ۱ نفر (۰/۲٪) دارای پریشانی شخصی خیلی کم و ۸ نفر (۱۳٪) دارای پریشانی شخصی کم و ۱۱ نفر (۱۸٪) پریشانی شخصی متوسط و ۴۰ نفر (۶۷٪) پریشانی شخصی زیاد بوده اند. یعنی بیشتر مدیران دارای پریشانی شخصی زیاد هستند. همچنین بر اساس متوسط پاسخ های ۷ پرسش مربوط به پریشانی شخصی یک نمره برای هر مدیر بدست آمده است که با توجه به پنج گزینه ای بودن سوالات این نمره بین ۷ و ۳۵ می باشد. (جدول ۱) همانطور که ملاحظه می شود اکثر مدیران دارای نمره ۲۵ می باشند و این مؤید بالا بودن میزان پریشانی شخصی مدیران می باشد. میان نمرات ۲۴ است یعنی نیمی از مدیران دارای پریشانی شخصی کمتر از ۲۴ و نیمی بیشتر از آن می باشند. انحراف معیار پریشانی شخصی تقریباً ۴ می باشد یعنی اکثر مدیران دارای پریشانی شخصی بین ۲۰ و ۲۸ می باشند. حداقل نمره کسب شده برای پریشانی

شخصی ۱۱ و حداکثر آن ۳۱ می باشد. چولگی ۰/۳۵- برای پریشانی شخصی نیز بیانگر چولگی منفی یعنی همان بالا بودن پریشانی شخصی بیشتر مدیران می باشد. کشیدگی ۰/۱۵ نیز نشان دهنده برجستگی نمودار پریشانی شخصی یعنی تمرکز نمرات در اطراف مرکز و ایجاد یک قله در این قسمت می باشد.

جدول ۱- آمار توصیفی متغیرهای همدلی

شاخص متغیر	میانگین	میانه	مد	واریانس	انحراف معیار	دامنه تغییرات	حداقل	حداکثر	چولگی	برجستگی
همدلی	۷۶	۷۶,۵	۷۹	۸۱	۹	۷۸	۵۴	۱۰۱	۰,۱۶	۰,۵۴
اتخاذ دیدگاه	۱۶	۱۶	۱۴	۹	۳	۱۸	۹	۲۷	۰,۸۲	۱,۹۸
توجه همدلانه	۱۶	۱۶	۱۶	۷,۴۵	۲,۵	۱۵	۹	۲۴	۰,۴۷	۱,۱۳
تخیل	۲۱	۲۱	۱۸	۱۸,۵	۴,۳	۱۸	۱۱	۲۹	۰,۰۴	-۰/۶۴
پریشانی شخصی	۲۳	۲۴	۲۵	۱۶	۴	۲۰	۱۱	۳۱	-۰/۳۵	۰,۱۵

برای بررسی فرضیه های تحقیق از آزمون من - ویتنی استفاده شده است.

فرضیه های ویژه

فرضیه اول - بین اتخاذ دیدگاه اعضای هیأت علمی دارای پستهای مدیریتی با جنسیت آنها رابطه وجود دارد.

فرض صفر: بین اتخاذ دیدگاه اعضای هیأت علمی دارای پستهای مدیریتی با جنسیت آنها رابطه وجود ندارد.

فرض مقابل: بین اتخاذ دیدگاه اعضای هیأت علمی دارای پستهای مدیریتی با جنسیت آنها رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج به دست آمده ، آماره آزمون ۱۹۴ و p - مقدار ۰/۴۵۹ می باشد، بنابراین فرض صفر در سطح ۰/۰۵ رد نمی شود. پس بین اتخاذ دیدگاه اعضای هیأت علمی دارای پستهای مدیریتی با جنسیت آنها رابطه وجود ندارد. یعنی بین اتخاذ دیدگاه مدیران مرد و زن تفاوت معنی داری وجود ندارد(جدول ۲).

ب- بین میزان تخیل اعضای هیأت علمی دارای پستهای مدیریتی با جنسیت آنها رابطه وجود دارد.

فرض صفر: بین میزان تخیل اعضای هیأت علمی دارای پستهای مدیریتی با جنسیت آنها رابطه وجود ندارد.

فرض مقابل: بین میزان تخیل اعضای هیأت علمی دارای پستهای مدیریتی با جنسیت آنها رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج به دست آمده ، آماره آزمون ۱۸۶ و p - مقدار ۰/۳۷۲ می باشد، بنابراین فرض صفر در سطح ۰/۰۵ رد نمی شود. پس بین میزان تخیل اعضای هیأت علمی دارای پستهای مدیریتی با جنسیت آنها رابطه وجود ندارد. یعنی بین میزان تخیل مدیران مرد و زن تفاوت معنی داری وجود ندارد(جدول ۲).

ج- بین توجه همدلانه اعضای هیأت علمی دارای پستهای مدیریتی با جنسیت آنها رابطه وجود دارد.

فرض صفر: بین توجه همدلانه اعضای هیأت علمی دارای پستهای مدیریتی با جنسیت آنها رابطه وجود ندارد.

فرض مقابل: بین توجه همدلانه اعضای هیأت علمی دارای پستهای مدیریتی با جنسیت آنها رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج به دست آمده ، آماره آزمون ۲۱۷/۵ و p - مقدار ۰/۸۰۱ می باشد، بنابراین فرض صفر در سطح ۰/۰۵ رد نمی شود. پس بین توجه همدلانه اعضای هیأت علمی دارای پستهای مدیریتی با جنسیت آنها رابطه وجود ندارد. یعنی بین توجه همدلانه مدیران مرد و زن تفاوت معنی داری وجود ندارد.(جدول ۲)

د- بین پریشانی شخصی اعضای هیأت علمی دارای پستهای مدیریتی با جنسیت آنها رابطه وجود دارد.

فرض صفر: بین پریشانی شخصی اعضای هیأت علمی دارای پستهای مدیریتی با جنسیت آنها رابطه وجود ندارد.

فرض مقابل: بین پریشانی شخصی اعضای هیأت علمی دارای پستهای مدیریتی با جنسیت آنها رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج به دست آمده از ۶۰ مدیر، آماره آزمون $۲۱۱/۵$ و p -مقدار $۰/۷۰۸$ می باشد، بنابراین فرض صفر در سطح $۰/۰۵$ رد نمی شود. پس بین پریشانی شخصی اعضای هیأت علمی دارای پستهای مدیریتی با جنسیت آنها رابطه وجود ندارد. یعنی بین پریشانی شخصی مدیران مرد و زن تفاوت معنی داری وجود ندارد (جدول ۲).

فرضیه اصلی: بین همدلی اعضای هیأت علمی دارای پستهای مدیریتی با جنسیت آنها رابطه وجود دارد.

فرض صفر: بین همدلی اعضای هیأت علمی دارای پستهای مدیریتی با جنسیت آنها رابطه وجود ندارد. فرض مقابل: بین همدلی اعضای هیأت علمی دارای پستهای مدیریتی با جنسیت آنها رابطه وجود دارد. بر اساس نتایج به دست آمده، آماره آزمون ۲۱۴ و p -مقدار $۰/۷۴۸$ می باشد، بنابراین فرض صفر در سطح $۰/۰۵$ رد نمی شود. پس بین همدلی اعضای هیأت علمی دارای پستهای مدیریتی با جنسیت آنها رابطه وجود ندارد (جدول ۲).

جدول ۲: آزمون من-ویتنی برای بررسی رابطه بین مولفه های همدلی و جنسیت

متغیر	شاخص	آماره آزمون	p -مقدار
همدلی		۲۱۴	۰,۷۴۸
اتخاذ دیدگاه		۱۹۴	۰,۴۵۹
تخیل		۱۸۶,۵	۰,۳۷۲
توجه همدلانه		۲۱۷,۵	۰,۸۰۱
پریشانی شخصی		۲۱۱,۵	۰,۷۰۸

* معنی دار در سطح $۰/۰۵$

بحث و نتیجه گیری:

یافته های تحقیق در بررسی فرضیه های تحقیق نشان می دهد که بین اتخاذ دیدگاه، تخیل، توجه همدلانه و پریشانی شخصی اعضای هیات علمی دارای پستهای مدیریتی با جنسیت آنها رابطه وجود ندارد. در نتیجه بین همدلی اعضای هیات علمی دارای پستهای مدیریتی و جنسیت آنها رابطه ای وجود ندارد.

نتایج این تحقیق با یافته های شهاب و دیگران (۱۳۹۳)، ایزابل (۲۰۰۹) و یاراسکاوچ و دیگران (۲۰۰۹) همخوانی ندارد. کاش و گرینبرگ (۲۰۱۱) در یافته های پژوهشی خویش؛ تاثیر آموزش مهارتهای همدلی

بر مشکلات بین شخصی و خود تنظیمی عاطفی را نشان دادند و یافته های بیرامی و دیگران (۱۳۹۳) داشتن روابط بین فردی عاطفی و شناختی بالا را متاثر از همدلی بالا می دانند. پژوهش حاضر بیانگر این مهم است که نه تنها همدلی با جنسیت ارتباط ندارد بلکه این شاخص از وزن پایینی هم برخوردار است. از آنجا که همدلی تأثیرات مثبت فراوانی بر ایجاد هیجانات مثبت و شادی بخش، افزایش مردم آمیزی، صمیمیت و مسئولیت پذیری دارد و این مولفه در جامعه مورد بررسی کمرنگ جلوه گر شده است، و همین کمرنگی به راحتی می تواند انرژی مثبت و فزاینده ی محیطهای کاری و ارتباطی را به هدر بدهد، توصیه می شود مدیران در صدد تقویت این امر و همچنین شرکت در دوره های آموزشی مرتبط بنمایند تا در کنار ایفای وظایف فنی و تخصصی، به مقوله های انسانی نیز به نحو احسن توجه نمایند. البته کمرنگی این مولفه صرفاً متوجه مدیران نیست؛ چراکه عوامل دخیل دیگری از جمله؛ حجم بالای کاری، تعداد زیاد ارباب رجوع، کم بودن زمان مناسب تجدید قوا و... منجر به کاهش توانایی درک دیگران شود.

لذا در راستای بهبود روابط انسانی و نیز توجه به توانایی درک دیگران پیشنهادهایی در زیر برای تقویت این مقوله ارائه می گردد.

- ۱- برگزاری دوره های آموزشی مرتبط بر تقویت روابط انسانی در بین مدیران.
- ۲- نظر سنجی از دانشجویان در زمان انتصاب مدیران (بخصوص مدیرانی که به طور مستقیم با دانشجویان سروکار دارند) چرا که در جامعه دانشگاهی بیشترین ارتباط مدیران با دانشجویان می باشد؛ که تعدادی از آنها غیر بومی منطقه محل تحصیل هستند و به دلیل بعد مسافت از خانواده؛ نیاز به همدلی از سوی مافوق و مدیران بیشتر احساس می شود.
- ۳- توجه به ویژگیهای شخصیتی مدیران در حین انتصاب؛ که توانایی ایجاد روابط مثبت انسانی و درک متقابل دیگران را داشته باشند.
- ۴- بازه انتصاب سنوات مدیریتی تقلیل یابد، که منجر به خستگی مدیران نگردد.
- ۵- جهت انجام فعالیتهای مدیریتی از همکاری و یاری نیروهای دیگر مدد گرفته شود تا حجم زیاد کار و خستگی بر روابط مثبت انسانی سایه نیاندازد.

منابع:

- بیرامی، منصور، جعفری، داوود و بهرامی، محسن، رابطه بین مولفه های همدلی با شادکامی در جمعیت دانشجویی، مجله روانشناسی ۷۱، سال هجدهم، شماره ۳، (۲۹۱-۲۸۰) (۱۳۹۳).
- بیک لیک، سودابه (۱۳۸۰)، بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان زن شاغل در وزارت مسکن و شهرسازی در مقایسه با مردان، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، ۱۳۸۰.
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۷۵)، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل (چاپ نهم)، تهران، رشد.
- شهاب، شهریار، رژه، ناهید، نصیری، ملیحه و اصغری راد، روح الله، بررسی میزان همدلی دانشجویان دندانپزشکی شهر تهران با بیماران در سال ۱۳۹۳، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره هفتم، شماره ۴، (۵۶-۵۵) (۱۳۹۳).
- فیض آبادی، زهرا، فرزاد، ولی الله و شهرآرای، مهرناز، (۱۳۸۶) بررسی رابطه بین همدلی با سبک های هویت و تعهد دانشجویان رشته های فنی و علوم انسانی، مجله مطالعات روانشناختی دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه الزهراء، دوره سوم، شماره ۲، (۹۰-۶۵).
- موتابی، فرشته و فتی، لادن (۱۳۸۵)، مهارت برقراری ارتباط موثر، کتاب کار دانشجوی، تهران، دانژه.
- واثقی، قاسم (۱۳۸۴)، اخلاق مدیریت (چاپ دوم)، تهران، امیر کبیر.
- وود، جولیاتی (۱۳۸۴)، ارتباطات میان فردی، روانشناسی تعامل اجتماعی، (ترجمه مهرداد فیروز بخت)، تهران، شهر کتاب.

- Allgood M•R•Empathy(1992)•the importance of recognizing two types•Journal Psychosoc Nurs Ment Health Serv•30(3)•Pp14-17.
- Brunel M•L(1989)L'empathie en counseling interculturel• Journal of sante' mentale au Que'bec•vol14•Pp81-94.
- Brunel M•L•Marting C•"Les conceptions de L'empathic avant ,pendant et a pres Rogers"•carrierologie 9(3)• 2004.
- Davis M•H•Measuring individual difference in empathy•Evidence for amultidimensional approach• Journal of Personality and Social Psychology•44•Pp112-113• 1983.
- Davis,M•H•Luce,C&Kraus,J•S•The heritability of characteristics associated with dispositional empathy•Journal of Personality•62•Pp369-391• 1994.
- Davis M•H,Conklin smith's&Luce C• Effects of perspective taking the cognitive representation of person•A merging of self and other•Journal of personality and Psychology• 4•Pp713-726• 1996.
- Davis M•H,Bibace R•Dating Couples and their relationships•Intimacy and Contraceptive use• Journal of Adolescence•34(133)•Pp1-7• 1999.
- Depau'l J ,Pe'rez-albe'niz A,Guibert M,Asla N&Ormaechea A•Dispositional empathy in negetful mothers and mothers at high risk for chid physical abuse•Journal of Interpersonal Violence•23(5)•Pp670-684• 2008.
- Diane,K•Joanne,K&Olson,K•Clarification of conceptualizations of empathy•Journal of Adv Nurs•35(3)•Pp317-325• 2001.
- Eisenberg N&Miller,P• The relation of empathy to prosocial and related behaviors•Journal of Psychological Bulletin•101(1)•Pp91-119• 1987.
- Eisenberg,N•Spinrad,T•L•&Sadovsky,A• Empathy related responding in children•In killen,M&Smetana,J•G(Eds)•Handbook of moral development mahwah,Lawrence Erlbaum Associates•Pp517-549•2005.
- Hanania R•R•Rossangle N•B•Higgins A&D Alessandro•Development of self and empathy in early infancy•implications atypical•Journal of Infant and Young Children•13(1)•Pp1-13• 2000.
- Isabel,L•Empathy and Recognition of Facial Expression of Emotion insex offenders,non-sex offenders and normal controls•Psychiatry Research•165•Pp252-262•2009•
- Kaj Bjorkqvist,K&Ottoman,K•Social intelligence-empathy=aggression?Journal of Aggression and Violent B ehavior•5(2)•Pp191-200•2000.
- Kusche,C•A•Greenberg M•T•Paths in your classroom•Promoting emotional Literacy and alleviating emotional distress•In Cohen((Ed))social-emotional learning and the elelmentary school child• a guide for educators• (Pp140-161)• New york•teacher college press• 2011.
- Pike A•W•On the nature and place of empathy in clinical nursing practice•Journal Prof Nurs•6(4)• Pp235-240•1990.
- Rieffe C•Ketelaar L•Wiefferink C•Assessing empathy in young children•Construction and validation of an empathy questionnaire Press Indiv•In press• *Personality and Individual Differences*, 49, 362-367•2010.

- Sosua A, McDonald, S, Rushby J, Li, S, Dimoska A, James C. Understanding deficits in empathy after traumatic brain injury. The role of affective responsiveness. *Cortex*, 47(5), Pp526-535, 2010.
- Sutherland J, A. Historical concept analysis of empathy. *Issues Ment Health Nurs*, 16(6), Pp555-566, 1995.
- Thompson, E. Empathy and consciousness. *Journal of Consciousness Studies*, 8, Pp1-32, 2001.
- Vreek G & Vandermark I, L. Empathy and recognition of Facial expression of emotion in sex offenders non-sex offenders and normal control. *Psychiatry Research*, (165), Pp252-262, 2003.
- White S, J. Empathy. A literature review and concept analysis. *Journal Clin Nurs*, 6(4), Pp253-257, 1997.
- Yarascavitch, C, Reghr, G, Hodges B, Haas DA. Changes in dental student empathy during training. *Journal of Dent Educ*, 73(4), Pp509-517, 2009.