

مجله علوم تربیتی و روانشناسی
دانشگاه سیستان و بلوچستان
سال دوم - شهریور ماه ۱۳۸۴

بررسی میزان رفتار منطقی و اثر بخشی ارتباطات و رابطه بین آنها در اعضای هیأت علمی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه شهید باهنر کرمان

اشرف رشیدی* و دکتر سید حمید رضا علوی**

چکیده

هدف از این بررسی تعیین میزان اثر بخشی ارتباطات، میزان منطقی بودن رفتار و شناسایی همبستگی بین دو متغیر مذکور می‌باشد. همچنین از جمله اهداف دیگر این تحقیق، بررسی میزان همبستگی ارتباطات و رفتارهای منطقی با سن، جنس و میزان تحصیلات می‌باشد. روش تحقیق توصیفی بوده و جامعه آماری (آزمودنیها) تمامی اعضای هیئت علمی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه باهنر کرمان در سال ۱۳۸۳ هستند. تعداد اعضای مذکور ۴۰ نفر بوده است که کلیه آنها با روش سرشماری (تمام شماری) انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات در مورد ارتباطات از طریق پرسشنامه شناسایی ارتباطات سوسمان و کریونوس و در مورد رفتار منطقی از طریق پرسشنامه شرکی و وایتمن استفاده شده است. تعداد ۳۸ پرسشنامه بوسیله اعضای هیئت علمی دانشکده ادبیات و علوم انسانی تکمیل شده و عودت داده شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نمودار پراکنش، ضریب همبستگی پیرسون و شاخصهای مرکزی (میانگین و میانه) و نمودار جعبه ای انجام گردید. نتیجه این پژوهش نشان داد که ۸۳/۸٪ آزمودنیهای از نظر ارتباطات خیلی مؤثر و مؤثر، ۱۰/۵٪ تا حدی مؤثر بودند و همچنین از نظر میزان

* عضو هیأت علمی گروه علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید باهنر کرمان

** دانشیار گروه علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید باهنر کرمان

اثر بخشی ارتباطات اعضاء هیئت علمی با زیردستان ۴۲/۱٪ بسیار مؤثر ، ۴۴/۷٪ مؤثر ، ۱۳/۲٪ تا حدی مؤثر و با مافوقها ۳۱/۶٪ بسیار مؤثر، ۳۶/۸٪ مؤثر و ۲۳/۷٪ تا حدی مؤثر و همچنین با همکاران ۳۱/۶٪ بسیار مؤثر، ۳۶/۸٪ مؤثر و ۲۳/۷٪ تا حدی مؤثر بودند. در مورد رفتار منطقی ۷۱/۱٪ نسبتاً مناسب و نامناسب و ۲۹٪ مناسب و کاملاً مناسب بودند و بین رفتار منطقی و تأثیر پذیری ارتباطات همبستگی منفی ضعیفی مشاهده شد.

واژه‌های کلیدی: ارتباطات ، اثر بخشی ، رفتار منطقی ، اعضاء هیئت علمی



مقدمه

تحقیقات نشان می دهد که قریب هفتاد درصد از خطاها در محیط کار صرفاً ناشی از ارتباطات نامؤثر است (کول، ۱۳۷۶). همچنین انتظارات زیاد و غیر منطقی افراد از خود، از دیگران و از موقعیتها، باعث بوجود آمدن مسائل دیگری می شود که موجب افزایش تشنج در محیط کاری می گردد. بدون برقراری ارتباطات مؤثر در هر سازمانی مفهوم “بهترین برنامه” بی معنی است. مگر اینکه همه از آن آگاهی داشته باشند و برای رسیدن به اهداف آن دست به دست هم دهند. ارتباط فرآیند انتقال پیام از فرستنده به گیرنده است مشروط بر آنکه آن مشابهت معنی مورد نظر فرستنده پیام در ذهن گیرنده پیام به وجود آید (محسنیان راد ۱۳۶۸).

اعضاء هر سازمانی برای رسیدن به هدفها در دنیای اشاره‌ها نوشته‌ها و گفتارها سعی دارند که آن اشتراک معنی مورد نظر را به وجود آورند. بنابراین معنی در یک فرایند ارتباط، نقش اساسی دارد و معنی چیزی نیست که توسط کتاب، کامپیوتر و یا وسایل نگهداری شود. کامپیوترها می توانند اطلاعات را سریعتر و با صرفه تر از ارتباطات گفتاری منتقل کنند ، می توانند طوری برنامه ریزی شوند تا شعر بنویسند، نوشته‌ها را به زبانهای مختلف ترجمه کنند و کلمات نوشته شده را نگه دارند ولی کامپیوترها ، هرگز نخواهند توانست معانی را نگهداری کنند (دابلوکلنز، ترجمه میر حسینی و کبیری ۱۳۷۶) زیرا معانی در کلمات و جملات نیست بلکه در درون و ذهن انسانهاست.

مشخص کردن هدف، نقش اساسی در فرآیند ارتباط دارد . منظور از هدف در یک فرآیند ارتباط رفتار مورد انتظار از مخاطب پس از ارسال پیام است. برای برقرارکننده ارتباط باید روشن باشد که رفتار مورد انتظار پس از ارسال پیام چیست؟ در این صورت است که ارتباط به یک فعالیت تنظیم شده تبدیل می شود و برقرار کننده ارتباط گفتار و اعمال خود را متناسب با

اهداف پی‌ریزی می‌کند. گذشته از روشن نمودن هدف، هماهنگی بین اهداف برقرار کنندگان ارتباط نیز اهمیت دارد (ذوفن، لطفی پور ۱۳۶۷). مسلماً بارها برای همه پیش آمده است که تلویزیون را روشن کنند و بلافاصله خاموش نمایند. کتابی را بر دارند ولی بعد از لحظه‌ای کنار بگذارند. و یا در یک جلسه سخنرانی حضور یابند ولی بلافاصله آنجا را ترک کنند. دلیل این رفتارها در اغلب موارد عدم هماهنگی در هدف است (رشید پور ۱۳۶۸). در ارتباط با ما فوق، زیر دستتان و همکاران وغیره، بهتر است از طریق ارتباط هدفها با نیازهای مخاطبین و یا راههای دیگری که به نظر مفید می‌آید سعی در هماهنگی هدف با مخاطب یا مخاطبین نمود. گرچه ممکن نیست که افراد بتوانند برای مکالمه‌های کوتاه و غیر رسمی خود برنامه ریزی نمایند (برنت ۲۰۰۲) ^۱ و مشخص کردن هدف در اکثر مواقع در مکالمات رسمی امکان پذیر است.

حساس بودن و توجه کردن به رفتارهای غیر کلامی یکی از عوامل اصلی در تأثیر پذیری ارتباطات است. در ارتباطات گفتاری پیام توسط کلام و رفتارهای غیر کلامی منتقل می‌شود. رفتارهای غیر کلامی پنجاه و پنج درصد اطلاعات را منتقل می‌کند (کینگ ۱۹۹۹) ^۲. بنابراین پیامهای غیر کلامی در مقایسه با کلماتی که به زبان جاری می‌کنیم از نیروی بیشتری برخوردار هستند. پیامهای انسانی بخصوص آنهایی که از احساسات، هیجانات و عواطف مایه می‌گیرند چنان پیچیده‌اند که هیچ کلامی قادر به بیان آنها نیست. از اینرو گاهی یک نگاه، لحن صدا و یا یک لبخند حاوی پیامی است که از نهفته‌ترین درونیات فرد سرچشمه می‌گیرد و معنای ارتباط را مشخص می‌کند (کریمی، ۱۳۷۶).

بررسی‌ها نشان داده‌اند (مریل ۱۹۹۱ و ارگایل به نقل از هارجی، ساندررز و دیکسون ترجمه بیگی و فیروز بخت ۱۳۷۷) که زنها در تشخیص هیجانات از طریق ویژگی‌های غیر کلامی و همچنین در رمز گشایی و هم‌مرگذاری پیام‌های غیر کلامی از مردان تواناترند.

خود افشایی را نیز می‌توان یک عامل اساسی در تأثیر پذیری ارتباطات دانست. منظور از خود افشایی دادن اطلاعات غیر اجباری راجع به خود می‌باشد که اغلب اوقات باعث نزدیکی و صمیمیت بیشتر می‌شود و در ضمن خود افشایی به درک و کشف خود انسان‌ها توسط خودشان نیز کمک می‌کند (کینگ ۱۹۹۹). البته در این زمینه نباید زیاده روی کرد. ویندیا و آلن (۱۹۹۲) به

1- Brulnet

2- King

نقل از هارجی، ساندرز و دیکسون، ترجمه بیگی و فیروز بخت (۱۳۷۷) در ۲۰۵ بررسی که جمعاً ۲۲۷۰۲ آزمودنی در آن شرکت کرده اند دریافتند که زن ها بیش از مردها خود افشایی می کند و نتایج این بررسی ها نشان داد که خود افشایی زنان ده درصد بیش از خود افشایی مردان است.

گوش دادن مؤثر عامل مهم دیگری در تاثیرپذیری ارتباطات است. گوش دادن مؤثر یک شرکت پویا در یک مکالمه است و گوش دهنده در ضمن تمرکز بر پیام های کلامی و غیر کلامی با علائم فیزیکی و بیانی به سخنگو بازخورد می دهد (سوسمان و دیپ (۱۹۸۹)^۱ و گوش دادن پویا به معنای گوش دادن همدلانه است (ریچارد سون. ترجمه قراچه داغی (۱۳۷۷). برای همدلی لازم است که خود را بجای سخنگو گذاشت و سعی کرد به دنیا از دیدگاه او نگریست. در تحقیقی که توسط فکوری و زوکر (۱۹۹۱)^۲ در دانشگاه ایندیانا انجام گرفت. این نتیجه حاصل گردید که دانشجویانی که از نظر میزان همدلی بالاتر بودند در دیگر جنبه های مثبت رفتارهای اجتماعی نیز امتیازات بالاتری بدست آوردند.

از بررسی های متعدد این نتیجه حاصل گشته است که افراد اوقات روزانه بیشتری را صرف گوش دادن می کند که این مدت در مورد مدیران ادارات و سازمانها تا حدود ۴۵٪ نیز افزایش یافته است (الیس (۲۰۰۲)^۳ بنابراین گوش دادن عمیق، فعال یکی از عوامل اصلی در تأثیر پذیری ارتباطات است. زمانیکه افراد بطور عمیق و فعال به دیگران گوش می دهند در آنها این احساس را بوجود می آورند که فرد مهم و با ارزشی هستند و مورد پذیرش و احترام می باشند و کمک می کنند که روزی متفاوت، خوب و پر معنی داشته باشند. (اولیورز (۲۰۰۴)^۴

با آموزش مهارتهای گوش دادن می توان تأثیرپذیری ارتباطات را افزایش داد. در این مورد پژوهشی در دانشگاه شهید باهنر انجام گرفت که در این پژوهش مهارتهای گوش دادن به ۳۰ نفر از دانشجویان آموزش داده شد و در نتیجه میزان یادگیری آنان در کلاسهای درسی ۱۶٪ افزایش یافت (رشیدی (۱۳۸۱).

رفتار منطقی چیست؟ تا کنون نتوانسته اند تعریف جامعی برای رفتار منطقی ارائه دهند. بر اساس تئوریهای فلسفی، رفتار منطقی رفتار نیست که از یک سری قوانین و معیارها تبعیت کند و

1- Sussman & Deep

2- Fakouri & Zucker

3- Elis

4- Olivers

مترادف با رفتار هنجاری است. بنابراین رفتارهایی که از معیارها و ارزشهای یک جامعه تبعیت نمی‌کند خارج از حیطه رفتارهای منطقی قرار می‌گیرد. براساس این تعریف، رفتارهای خلاق جزو رفتارهای ناهنجار و غیر منطقی قرار می‌گیرد. زیرا واژه خلاقیت در مواقعی بکار برده می‌شود که یک رفتار و ایده غیر منتظره و حیرت آور باشد. در حالیکه ایده‌های خلاق یک فرد در رشد فرد بر جامعه، حل مسائل پیچیده نقش فراوانی دارد حتی زمانی که رفتارها و ایده‌های خلاق با شکست روبرو شوند بازهم چیزی که از دست داده می‌شود در مقایسه با فواید فراوان خلاقیت بسیار ناچیز است (ریکرت ۱۹۹۸).^۱

بسیاری از رفتارها ممکن است از دید مشاهده‌گر غیر منطقی باشد در حالیکه از نظر عمل کننده منطقی است. بعنوان مثال ما فردی را می‌بینیم که بدون توجه به اتومبیلها در عرض خیابان می‌دود، به نظر مشاهده‌گر رفتار او خطرناک و غیر منطقی است. در حالیکه ممکن است عمل کننده جهت نجات کودکی بدود که مشاهده‌گر او را ندیده است و یا اگر دیده است به خطر انداختن زندگی به خاطر دیگری را منطقی نمی‌داند. در صورتیکه از دید عمل کننده رفتار منطقی است. بنابراین در زمان قضاوت در رفتار دیگران بهتر است بگوئیم که از دید من این رفتار غیر منطقی بنظر می‌رسد. با وجود دشواری در تعریف رفتار منطقی، بسیاری از روانشناسان معتقدند که به میزان زیادی مشکلات مردم ناشی از افکار و رفتارهای غیر منطقی آنهاست و اگر بشود مردم خود را از دید غیر منطقی نسبت به زندگی خلاص نمایند و یک دید عملی‌تر و منطقی‌تر اتخاذ کنند مشکلاتشان کمتر خواهد شد. از این نظر، البرت الیس^۲ در سال ۱۹۵۵ روش درمان منطقی هیجانی، و ماکسی مالسیتی^۳ در سال ۱۹۸۴ روش درمان منطقی را ارائه می‌دهند که این روشها به دلیل مفید بودن، کوتاهی زمان و هزینه کمتر درمان هنوز از شهرت لازم و کاربرد فراوان برخوردارند (استینو ۱۹۸۶)^۴. ارائه دهندگان این روشها مشکلات ناشی از رفتارهای غیر منطقی را در نتیجه دو عامل می‌دانند، عامل رویدادهای خارجی که افراد

1- Rickert

2- Albert Elis

3- Maxie Moultsby

4- Stehno

مسائل خود را به رفتارهای غیر عادلانه دیگران و موقعیتهای نامطلوب نسبت می دهند، و دیگری رویدادهای درونی که این رویدادها در واقع مشکلات هیجانی است، و افرادی که منطقی نمی اندیشند دلائل مسائل هیجانی خود را در رویدادهای خارجی جستجو می کنند.

مسلماً زندگی نمی تواند خالی از احساسات و هیجانات نامطلوب باشد ولی مردم می توانند از شدت فشارها و مدت زمان فشارها و احساسات ناخوشایند که موانعی در جهت رسیدن به هدفهای آنها ایجاد می کند کاسته و با آن فشارها و احساسات منفی مبارزه نمایند.

با توجه به دلایل ذکر شده ضروریست که اقداماتی انجام گیرد تا مشکلات ناشی از ارتباطات نامؤثر و رفتارهای غیر منطقی در مجموعه ادارات و سازمانها کاهش یابد. از آنجائیکه می توان یکی از حساسترین و مهمترین سازمانهای هر جامعه را دانشگاه های آن جامعه معرفی نموده، لذا بهتر است که چگونگی اثر بخشی ارتباطات اساتید دانشگاه و همچنین رفتارهای منطقی آنها جهت بهتر شدن فضای آموزشی و بهداشت روانی اساتید بررسی گردد.

هدف از این پژوهش پاسخ دادن به سئوالات زیر می باشد.

میزان اثربخشی ارتباطات اساتید دانشکده ادبیات بطور کلی و همچنین با زیر دستان، با مافوقها و همکاران چه اندازه است؟ میزان رفتارهای منطقی اساتید چقدر است؟ آیا بین میدان اثر بخشی ارتباطات و رفتارهای منطقی همبستگی وجود دارد؟ آیا متغیرهایی مانند سن، جنس، و میزان تحصیلات با میزان اثر بخشی ارتباطات و رفتارهای منطقی همبستگی دارند؟

روش تحقیق

روش تحقیق بکار گرفته شده در این پژوهش، توصیفی می باشد زیرا هدف اصلی پژوهشگر در این تحقیق عمدتاً توصیف و تشریح وضعیت موجود یکسری از متغیرها بدون هیچ گونه دخل و تصرف در آنها (نادری و سیف نراقی، ۱۳۶۸) بوده است. از آنجائی که در این پژوهش نیز هدف تعیین وضعیت ارتباطات و رفتارهای منطقی اعضای هیئت علمی دانشگاه بوده لذا از روش تحقیق توصیفی استفاده گردیده است. از طرف دیگر، در قسمتی از تحقیق که هدف محقق شناسایی میزان همبستگی بین رفتار منطقی با اثر بخشی ارتباطات بوده، می توان گفت از روش همبستگی استفاده شده است. بسیاری از صاحب نظران (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۷۹) روش همبستگی را نیز زیر مجموعه روش تحقیق توصیفی قلمداد نموده اند. جامعه آماری

(آزمودنیها) تمام اعضاء هیئت علمی دانشکده ادبیات و علوم انسانی هستند که در مدت زمان پژوهش حدود ۳۸ نفر بودند که پرسشنامه های تحقیق را تکمیل کردند و بازگرداندند. ابزار اندازه گیری پرسشنامه شناسایی ارتباطات سوسمان و کریونوس (بیهقی، ۱۳۷۷)^۱ و پرسشنامه رفتار منطقی شرکی و وایتمن (گنجی، ۱۳۸۱)^۲ بود.

پرسشنامه رفتار منطقی دارای ۳۷ سوال با پنج طیف با مقیاس اندازه گیری (کاملاً موافق، موافق، بدون نظر، مخالف و کاملاً مخالف) می باشد که علی رغم استاندارد بودن پرسشنامه در نتیجه بررسی و نظر خواهی از چهار تن از اساتیدی که درس روش تحقیق را می دهند روایی تمام سوالات تأیید گردید و پرسشنامه شناسایی ارتباطات دارای ۱۵ سوال می باشد که ۲ سوال از پرسشنامه بدلیل مبهم بودن و تشابه زیاد با سوالات دیگر حذف شد. پرسشنامه شناسایی ارتباطات، ارتباطات با ما فوق، زیردستان و همکاران را اندازه می گیرد. این پرسشنامه نیز دارای ۷ طیف با مقیاس اندازه گیری (از ۱ تا ۷) می باشد که ۱ کمترین و ۷ بیشترین امتیاز را به خود اختصاص می دهد. پرسشنامه های تحقیق به تمام آزمودنیها داده شد. در تجزیه و تحلیل داده ها ابتدا با استفاده از جدولهای فراوانی و نمودارهای ستونی، توصیفی از ویژگیهای عمومی سوال های پرسشنامه ها و متغیرهای تحقیق (رفتار منطقی و ارتباطات) ارائه گردید، سپس با استفاده از نمودار پراکنش و ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین رفتار منطقی با ارتباطات و رابطه ارتباطات و رفتار منطقی با سن بررسی گردید. همچنین جهت بررسی رفتار منطقی و ارتباطات آزمودنیها بر حسب جنس و مدرک تحصیلی آنها از نمودار جعبه ای و شاخصهای مرکزی (میانگین و میانه) استفاده شد.

لازم به تذکر است که از آنجا که کل جامعه آماری با روش سرشماری به عنوان نمونه تحقیق انتخاب گردید، لذا از آزمون t و آزمون χ^2 استفاده به عمل نیامد و از « معنی دار بودن » همبستگی بین متغیرها سخنی به میان نیامده است.

1- L.Sussman & P. D. Krivonos

2- Clayton T. Shorkey and victor L. Whiteman

یافته ها و نتایج تحقیق

بررسی ارتباطات اعضاء هیأت علمی

متغیر ارتباطات با زیردستان، مافوق‌ها و همکاران به‌طور مجزا، از طریق جمع امتیاز ۱۳ سؤال مربوط به هر مؤلفه به‌دست آمده است که از بین ۳۸ عضو هیأت علمی مورد بررسی، از نظر ارتباطات با زیر دستان ۵ نفر (۱۳/۲٪) تاحدی مؤثر، ۱۷ نفر (۴۴/۷٪) مؤثر و ۱۶ نفر (۴۲/۱٪) بسیار مؤثر بوده‌اند، از نظر ارتباطات با مافوق‌ها ۱ نفر (۲/۶٪) بسیار نامؤثر، ۲ نفر (۵/۳٪) نامؤثر، ۹ نفر (۲۳/۷٪) تاحدی مؤثر، ۱۴ نفر (۳۶/۸٪) مؤثر و ۱۲ نفر (۳۱/۶٪) بسیار مؤثر بوده‌اند و از نظر ارتباطات با همکاران ۱ نفر (۲/۶٪) بسیار نامؤثر، ۲ نفر (۵/۳٪) نامؤثر، ۹ نفر (۲۳/۷٪) تاحدی مؤثر، ۱۴ نفر (۳۶/۸٪) مؤثر و ۱۲ نفر (۳۱/۶٪) بسیار مؤثر بوده‌اند. بطور کلی از بین ۳۸ عضو هیأت علمی مورد بررسی، از نظر ارتباطات ۱ نفر (۲/۶٪) بسیار نامؤثر، ۴ نفر (۱۰/۵٪) تاحدی مؤثر، ۲۰ نفر (۵۲/۶٪) مؤثر و ۱۳ نفر (۳۴/۲٪) بسیار مؤثر بوده‌اند (جدول ۱)

جدول ۱: توزیع فراوانی ارتباطات اعضاء هیأت علمی

| ارتباطات | با زیردستان | با مافوق‌ها | با همکاران | کل ارتباطات |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| بسیار نامؤثر | ۰ ٪۰ | ۱ ٪۲/۶ | ۱ ٪۲/۶ | ۱ ٪۲/۶ |
| نامؤثر | ۰ ٪۰ | ۲ ٪۵/۳ | ۱ ٪۲/۶ | ۰ ٪۰ |
| تاحدی مؤثر | ۵ ٪۱۳/۲ | ۹ ٪۲۳/۷ | ۶ ٪۱۵/۸ | ۴ ٪۱۰/۵ |
| مؤثر | ۱۷ ٪۴۴/۷ | ۱۴ ٪۳۶/۸ | ۱۳ ٪۳۴/۲ | ۲۰ ٪۵۲/۶ |
| بسیار مؤثر | ۱۶ ٪۴۲/۱ | ۱۲ ٪۳۱/۶ | ۱۷ ٪۴۴/۷ | ۱۳ ٪۳۱/۲ |
| جمع | ۳۸ ٪۱۰۰ | ۳۸ ٪۱۰۰ | ۳۸ ٪۱۰۰ | ۳۸ ٪۱۰۰ |

بررسی رفتار منطقی اعضای هیأت علمی

متغیر رفتار منطقی از طریق محاسبه جمع امتیاز ۳۷ سؤال مربوطه به دست آمده است که از بین ۳۸ عضو هیأت علمی مورد بررسی، رفتار منطقی ۹ نفر (۲۳/۷٪) نامناسب، ۱۸ نفر (۴۷/۴٪) نسبتاً مناسب، ۱۸ نفر (۴۷/۴٪) مناسب و ۲ نفر (۵/۳٪) کاملاً مناسب بوده است (جدول ۲).

جدول ۲: توزیع فراوانی رفتار منطقی اعضای هیأت علمی

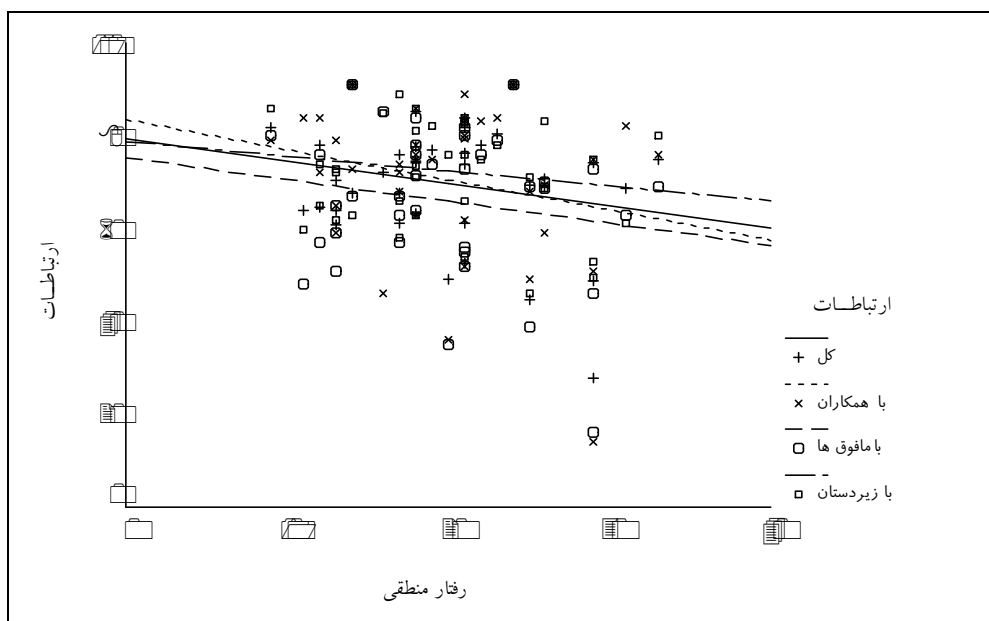
| درصد فراوانی | فراوانی | رفتار منطقی |
|--------------|---------|----------------|
| ۰ | ۰ | کاملاً نامناسب |
| ۲۳/۷ | ۹ | نامناسب |
| ۴۷/۴ | ۱۸ | نسبتاً مناسب |
| ۲۳/۷ | ۹ | مناسب |
| ۵/۳ | ۲ | کاملاً مناسب |
| ۱۰۰ | ۳۸ | جمع |

بررسی رابطه بین رفتار منطقی و ارتباطات اعضای هیأت علمی

رابطه بین رفتار منطقی اعضای هیأت علمی و ارتباطات با زیردستان بر اساس محاسبات از طریق ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده است. با توجه به روند نزولی در نمودار پراکنش و خطوط برازش شده و به دلیل اینکه ضرایب همبستگی محاسبه شده مقداری کوچک و منفی است (هر چه ضریب همبستگی به سمت ۱ یا -۱ نزدیک شود رابطه مثبت یا منفی قویتری بین دو متغیر وجود دارد)، لذا بین رفتار منطقی اعضای هیأت علمی و ارتباطات رابطه منفی ضعیف وجود دارد (جدول ۳ و نمودار ۱).

جدول ۳: ضرایب همبستگی پیرسون در بررسی رابطه رفتار منطقی و ارتباطات

| ارتباطات | ارتباطات با همکاران | ارتباطات با مافوق ها | ارتباطات با زیردستان | متغیر |
|----------|---------------------|----------------------|----------------------|-------------|
| -۰/۲۲۲ | -۰/۲۴۰ | -۰/۱۷۷ | -۰/۱۶۲ | رفتار منطقی |



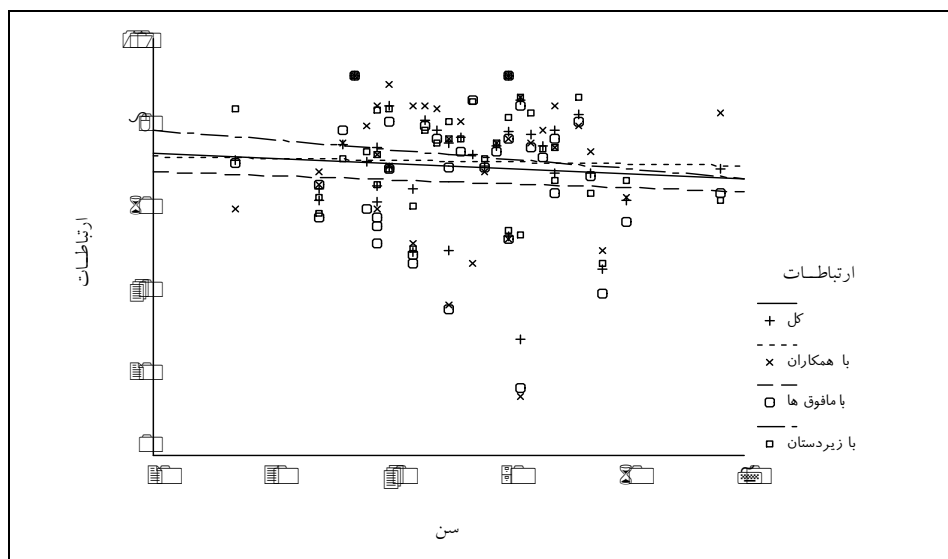
نمودار ۱: پراکنش بین رفتار منطقی و ارتباطات

بررسی رابطه بین ارتباطات و سن اعضاء هیأت علمی

رابطه بین ارتباطات و سن اعضاء هیأت علمی بر اساس محاسبات از طریق ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده است. با توجه به روند نزولی در نمودار پراکنش و خطوط برازش شده و به دلیل اینکه ضرایب همبستگی محاسبه شده مقادیری کوچک و منفی است (هر چه ضریب همبستگی به سمت ۱ یا -۱ نزدیک شود رابطه مثبت یا منفی قویتری بین دو متغیر وجود دارد)، لذا بین ارتباطات با سن اعضاء هیأت علمی رابطه منفی خیلی ضعیف وجود دارد (جدول ۴ و نمودار ۲).

جدول ۴: ضرایب همبستگی پیرسون در بررسی رابطه ارتباطات با سن

| متغیر | ارتباطات بازپرستان | ارتباطات بامافوق ها | ارتباطات باهمکاران | ارتباطات |
|-------|--------------------|---------------------|--------------------|----------|
| سن | -۰/۱۷۱ | -۰/۰۵۱ | -۰/۰۲۳ | -۰/۰۸۱ |



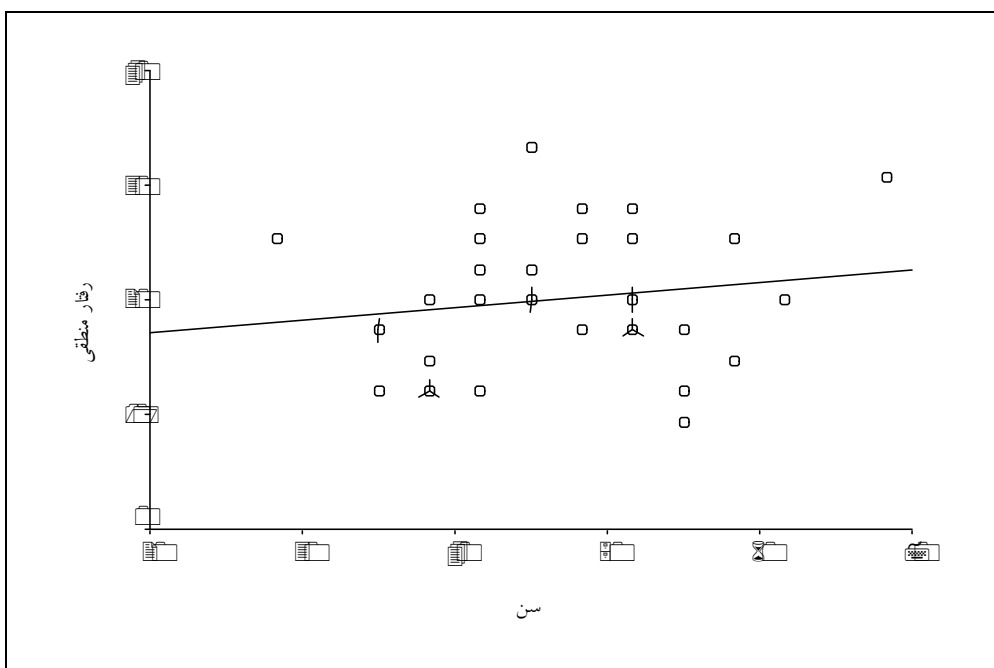
نمودار ۲: پراکنش بین ارتباطات و سن

بررسی رابطه رفتار منطقی و سن اعضاء هیأت علمی

رابطه بین رفتار منطقی اعضاء هیأت علمی و سن آنها بر اساس محاسبات از طریق ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده است. با توجه به روند صعودی در نمودار پراکنش و خط برازش شده و به دلیل اینکه ضریب همبستگی محاسبه شده مقداری کوچک و مثبت است ($r^2 = ۰/۱۵۴$)، لذا بین رفتار منطقی اعضاء هیأت علمی و سن آنها رابطه مثبت ضعیفی وجود دارد (جدول ۵ و نمودار ۳).

جدول ۵: ضریب همبستگی پیرسون در بررسی رابطه رفتار منطقی با سن

| ارتباطات | متغیر |
|----------|-------|
| ۰/۱۵۴ | سن |



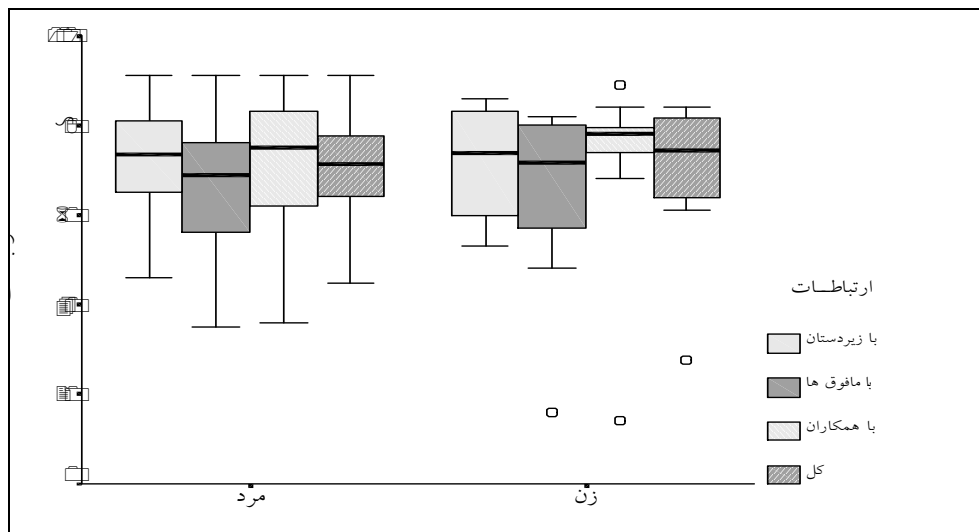
نمودار ۳: پراکنش بین رفتار منطقی و سن

مقایسه ارتباطات بر حسب جنس اعضاء هیأت علمی

با توجه به اختلاف جزئی در میانگین امتیازات کسب شده در متغیرها، بین ارتباطات اعضاء هیأت علمی بر حسب جنس آنها تفاوت چندانی وجود ندارد (جدول ۶ و نمودار ۴).

جدول ۶: مقایسه ارتباطات بر حسب جنس

| زن | | مرد | | متغیر | جنس |
|---------|-------|---------|-------|----------------------|-----|
| میانگین | میانه | میانگین | میانه | | |
| ۷۳/۶۷ | ۷۰/۹۲ | ۷۳/۵۰ | ۷۲/۳۲ | ارتباطات با زیردستان | |
| ۷۱/۵۰ | ۶۳/۳۹ | ۶۸/۹۵ | ۶۶/۷۳ | ارتباطات با مافوق ها | |
| ۷۸ | ۷۱/۱۳ | ۷۵ | ۷۱/۰۹ | ارتباطات با همکاران | |
| ۷۴/۳۳ | ۶۸/۴۸ | ۷۱/۱ | ۷۰/۰۵ | ارتباطات | |



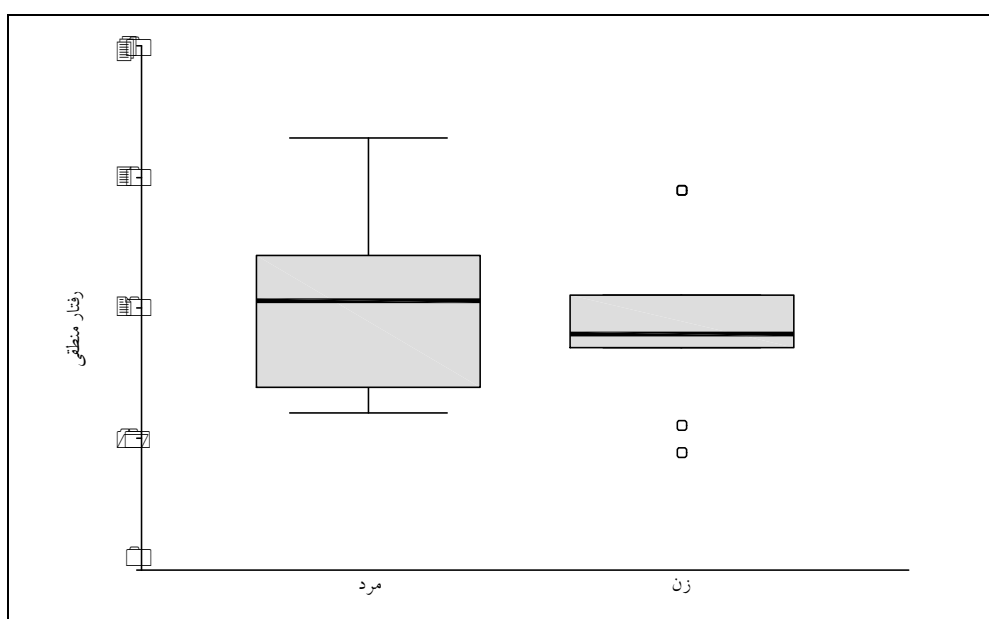
نمودار ۴: مقایسه توزیع ارتباطات بر حسب جنس

مقایسه رفتار منطقی بر حسب جنس اعضاء هیأت علمی

با توجه به اختلاف جزئی در میانگین و میانه امتیازات کسب شده در متغیرها، بین رفتار منطقی اعضاء هیأت علمی بر حسب جنس آنها تفاوت چندانی وجود ندارد (جدول ۷ و نمودار ۵).

جدول ۷: مقایسه رفتار منطقی بر حسب جنس

| زن | | مرد | | متغیر |
|---------|---------|---------|---------|-------------|
| میانگین | میانگین | میانگین | میانگین | |
| ۱۸ | ۱۹/۱۱ | ۲۰/۵۰ | ۲۰/۰۸ | رفتار منطقی |



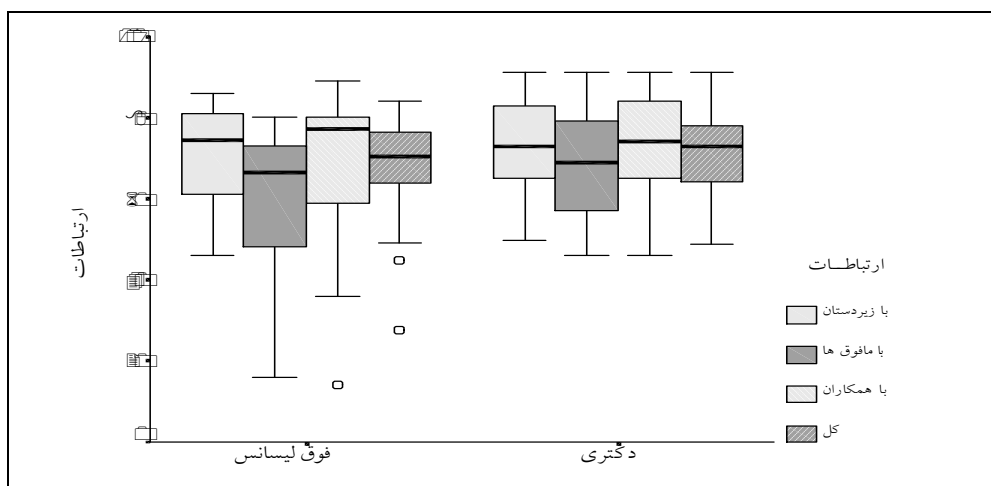
نمودار ۵: مقایسه توزیع رفتار منطقی بر حسب جنس

مقایسه ارتباطات بر حسب مدرک تحصیلی اعضای هیأت علمی

با توجه به اختلاف جزئی در میانگین امتیازات کسب شده در متغیرها، بین ارتباطات اعضای هیأت علمی بر حسب مدرک تحصیلی آنها تفاوت چندانی وجود ندارد (جدول ۸ و نمودار ۶).

جدول ۸: مقایسه ارتباطات بر حسب مدرک تحصیلی

| دکتری | | فوق لیسانس | | مدرک تحصیلی متغیر |
|---------|-------|------------|-------|----------------------|
| میانگین | میانه | میانگین | میانه | |
| ۷۳ | ۷۳/۱۴ | ۷۴/۳۳ | ۷۰/۸۹ | ارتباطات با زیردستان |
| ۶۹ | ۶۹/۵۰ | ۶۶/۵۰ | ۶۰/۴۷ | ارتباطات با مافوق ها |
| ۷۴ | ۷۲/۴۴ | ۷۷ | ۶۸/۱۴ | ارتباطات با همکاران |
| ۷۲/۹۷ | ۷۱/۶۹ | ۷۰/۵۰ | ۶۶/۵۰ | ارتباطات |



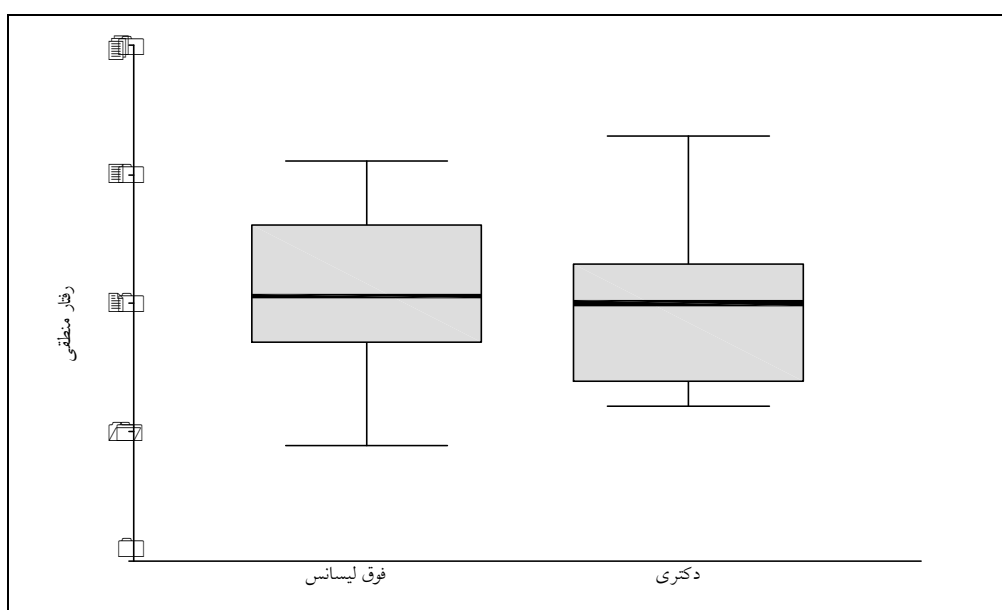
نمودار ۶: مقایسه توزیع ارتباطات بر حسب مدرک تحصیلی

مقایسه رفتار منطقی بر حسب مدرک تحصیلی اعضای هیأت علمی

با توجه به اختلاف جزئی در میانگین امتیازات کسب شده در متغیرها، بین رفتار منطقی اعضای هیأت علمی بر حسب مدرک تحصیلی آنها تفاوت چندانی وجود ندارد (جدول ۹ و نمودار ۷).

جدول ۹: مقایسه رفتار منطقی بر حسب مدرک تحصیلی

| دکتری | | فوق لیسانس | | مدرک تحصیلی متغیر |
|---------|---------|------------|---------|----------------------|
| میانگین | میانگین | میانگین | میانگین | |
| ۲۰ | ۱۹/۶۴ | ۲۰/۵۰ | ۲۰/۵۷ | رفتار منطقی |



نمودار ۷: مقایسه توزیع رفتار منطقی بر حسب مدرک تحصیلی

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که اساتید دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه شهید باهنر از نظر ارتباطات سازمانی وضع مطلوبی را دارند از ۳۸ نفر آزمودنی فقط یک نفر در سطح بسیار ناموثر و ۴ نفر در سطح تاحدی موثر قرار گرفتند و اکثریت در سطح بسیار موثر و موثر قرار گرفتند. یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد آزمودنی‌ها از نظر رفتارهای منطقی در وضعیت مطلوبی قرار نمی‌گیرند (۲۳/۷٪ نامناسب و ۴۷/۴٪ نسبتاً مناسب) براساس اندازه‌گیری‌های انجام شده همبستگی منفی کمی در مورد ارتباطات و رفتار منطقی مشاهده شد. با توجه به اینکه در

آزمون شناسایی ارتباطات ۳۴/۲٪ در وضعیت بسیار مؤثر قرار گرفتند این احتمال وجود دارد که بعضی از اساتید اعتقاد به این دارند که باید همه از آنها راضی باشند. آیا این کمال گرایی از خود باعث رنج و ناراحتی در آنجا نمی شود؟ آیا این باور که باید رضایت همه را جلب کنند باعث نارضایتی خودشان نمی گردد؟ آیا کمال گرایی از خویشتن و "بایدها" در زندگی باعث افزایش هیجانات منفی نمی گردد؟ در زمینه همبستگی ارتباطات با رفتارهای منطقی به پژوهشی مشابه برخورد نشد. ولی در زمینه ارتباط کمال گرایی، اضطراب و افسردگی پژوهشی توسط بشارت (۱۳۸۱) انجام گرفته است. این تحقیق همبستگی معنی داری را در زمینه کمال گرایی خویشتن با افسردگی و اضطراب نشان می دهد. برای مشخص کردن رابطه ارتباطات و رفتارهای منطقی نیاز به پژوهش های بیشتری است. در این تحقیق، سن با ارتباطات همبستگی منفی کمی و با رفتار منطقی همبستگی مثبت ضعیفی را نشان داد. همچنین بین آقایان در زمینه رفتارهای منطقی و خانمها تفاوت چندانی مشاهده نگردید و هیچ همبستگی بین مدرک تحصیلی با ارتباطات و رفتارهای منطقی مشاهده نشد.

با توجه به یافته های فوق و با در نظر گرفتن اینکه درصد نسبتاً زیادی از نمونه آماری از رفتار ضعیف تری برخوردار هستند، پیشنهاد می شود برای بهتر شدن فضای آموزشی دانشگاهها و بهداشت روانی اساتید کارگاهی در زمینه روشهای درمانی هیجانی منطقی گذاشته شود تا آنکه از میزان اضطرابها، رنجها و ناراحتی های ناشی از رفتارهای غیر منطقی کاسته شود و شاید با کاهش اضطرابها و رنجهای حاصل از افکار و رفتارهای غیر منطقی از میزان ناراحتیها و استرس های اساتید دانشگاه نیز کاسته شود.

در همین راستا می توان پیشنهاد نمود که اساتید و مدرسین دانشگاه تلاش نمایند، با مطالعه بیشتر کتب مرتبط با روانشناسی و شخصیت و تفکر، شناخت افزون تر نسبت به حقیقت هستی و توکل به خدای متعال، کار کنند که موجبات افزایش سعه صدر و بهبود عزت نفس را در خود فراهم سازند. به طوریکه در مقابل انتقادات و استرس ها و کارهایی که مطابق میل آنان پیش نمی رود استقامت و تحمل بیشتری از خود نشان دهند و بر تغییر منطقی هیجان های خود توانا تر گردند و دید دقیق تر و منطقی تری نسبت به زندگی پیدا نمایند. بهمین ترتیب پیشنهاد می شود

تحقیقات دیگری در مورد راهکارهای بهبود اثربخشی ارتباطات افراد و افزایش رفتار منطقی در آنان صورت گیرد.



منابع

۱. بشارت، محمد علی (۱۳۸۱). ابعاد کمال گرایی در بیماران افسرده و مضطرب. اولین کنگره سراسری روان شناسی ایران. تهران: دانشگاه تربیت معلم
۲. دابلیو کلنز، جان (۱۳۷۶). ارتباط گفتاری میان مردم . ترجمه سید اکبر میرحسینی و قاسم کبیری . تهران : امیر کبیر
۳. ذوفن ، شهنار و لطفی پور ، خسرو (۱۳۷۶) . تهیه و کاربرد مواد آموزشی .جلد اول. تهران : وزارت آموزش و پرورش
۴. رشید پور، ابراهیم (۱۳۶۸). ارتباط جمعی و رشد ملی. تهران : مؤسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی
۵. ریچاردسون، جری وان . ال.چی (۱۳۷۷). معجزه ارتباط. ترجمه مهدی قراچه داغی. (۱۳۷۷). تهران: پیکان
۶. رشیدی، اشرف (۱۳۸۱). بررسی ارتباط گوش دادن و یادگیری. مجموعه مقالات همایش کاربرد تکنولوژی آموزشی در آموزش عالی ایران. اراک: انتشارات دانشگاه اراک
۷. سرمد، زهره. بازرگان ، عباس و حجازی ، الهه (۱۳۷۹). روش های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: آگاه
۸. کریمی ، عبدالعظیم (۱۳۷۹) الگوهای نمادین و غیر کلامی در تربیت نامرئی. تهران : تربیت
۹. گنجی ، حمزه (۱۳۸۱) ارزشیابی شخصیت (پرسشنامه ها) . تهران: ساوالان
۱۰. محسنیان راد، مهدی (۱۳۶۹). ارتباط شناسی . تهران : صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران
۱۱. نادری ، عزت... و سیف نراقی ، مریم (۱۳۶۸) . روشهای تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی. تهران : دفتر تحقیقات و انتشارات بدر.

۱۲. هارچی، اون دو، ساندرز، کریستین و دیکسون، دیوید. (۱۳۷۷). مهارت‌های اجتماعی در

ارتباطات میان فردی. ترجمه خشایار بیگی و مهرداد فیروز بخت. تهران: رشد

13. King Gial. (1999). *Counseling Skills for Teachers*. Philadelphia: open University Press.
14. Sussman, lyle and Deep, Sam (1989). *The Communication Experience in Human Relations*. (sec). Cincinafi:South – Western Publishing Co.
15. Ellis, Richard. (2002). *Communication Skills: Stepladders to Success for the Professional*. Bristol GBR: Intellect Books.
16. Oliveros, Paulline. (2004). *Deep Listening. How Can it Make a Difference for You?* Deep Listening Institute.
17. Burentt, Ron. (2002). Contex, Technology. *Communication and Learning. Educational Technology*, March-April, pp. 67-70.
18. Stehno, Joseph. (1986). *Rational Behavior Therapy in Experiential Learning*. Illinois.
19. <http://www.iub/-out door /bq on line>.
20. Rickret. Neil. (1998). *Intelligence is not Rational. Psycology*. Volume 9. issue 51.
21. <http://www.Mind spring. Com>.
22. Zucher. Fakouri. *Empathy others Concept Prosocial Orientation*. *Perceptual and Motor Skills*, Issue 12. pp. 143-147.

