

بررسی رابطه بین جو سازمانی دانشگاه و مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی

دکتر یداله مهر علی‌زاده*

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

دکتر حسین سپاسی

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

فرانک امیدیان

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه شهید چمران اهواز

چکیده

جو سازمانی و مشارکت از جمله موضوعاتی هستند که طی چند دهه اخیر توجه صاحب‌نظران و علاقه‌مندان به رفتار فردی، گروهی و سازمانی و دانشگاهی را به خود جلب کرده‌اند. در تحقیق انجام شده، میزان مشارکت اعضای هیئت علمی و ارتباط آن با جو سازمانی در دانشگاه مورد مطالعه براساس چارچوب نظری تدوین شده بررسی شده است. در این خصوص، فرض شده است که مشارکت اعضای هیئت علمی در چهار زمینه اصلی آموزشی، پژوهشی، مسائل هیئت علمی و مسائل مدیریتی صورت می‌گیرد و میزان مشارکت آنان متأثر از جو سازمانی دانشگاه است. با استفاده از

* پست الکترونیکی : mehralizadeh_y@yahoo.com

روش تحقیق همبستگی، ۱۹۲ عضو هیئت علمی با توجه به متغیرهای گروه آموزشی، دانشکده (مهندسی، علوم پایه، ریاضی و کامپیوتر، علوم آب، دامپزشکی، کشاورزی، تربیت بدنی، علوم تربیتی و روانشناسی، اقتصاد و علوم اجتماعی، الهیات و ادبیات) و مرتبه علمی (استاد، دانشیار، استادیار و مربی) به صورت تصادفی انتخاب شدند. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری براساس فرضیه‌های تحقیق و با استفاده از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام تحلیل شدند. نتایج به دست آمده گویای آن است که: الف. مشارکت اعضای هیئت علمی در مسائل آموزشی، پژوهشی، همکاران و مدیریت متوسط بوده است؛ ب. جوّ سازمانی دانشگاه با توجه به خرده مقیاسهای صمیمیت، روحیه، مزاحمت، بی‌علاقگی، رفتار حمایتی، کنارگیری، نفوذ، سرپرستی نزدیک مدیر گروه در سطح قابل قبول است؛ ج. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام بیانگر آن است که به ترتیب اولویت توجه به روحیه، دوری از مزاحمت، کاهش بی‌علاقگی و رفتار کنارگیری مدیر می‌توانند در افزایش مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه مؤثر باشند.

کلید واژگان: مشارکت، جوّ سازمانی، اعضای هیئت علمی و دانشگاه.

مقدمه

امروزه در مدیریت معاصر، مسئله مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری از دیدگاه رویکردهای رهبری و انگیزش مورد بررسی قرار گرفته است که هر کدام به‌گونه‌ای خاص به این مسئله پرداخته‌اند (هوی و میسکل، ۱۳۸۰؛ Floyd, 1986). نتایج پژوهشها نشان می‌دهد که متغیرهایی نظیر اندازه و ساختار سازمان، تکنولوژی، فرهنگ، خرده سیستم‌های سازمان، گرایشهای نقش‌آفرینان اصلی، دانش و مهارت و شخصیت زیردستان به طور مستقیم و غیرمستقیم در موفقیت برنامه‌های مشارکتی تأثیرگذار هستند (رهنورد، ۱۳۷۹). چنان که هرسی و بلانچارد نیز ویژگی‌های زیردستان و انطباق سبک مدیریت با این ویژگی‌ها را یکی از مهمترین متغیرهای محیطی در تعیین نوع مشارکت معرفی کرده‌اند. براساس نظریه محیطی مدیریت، همچنان که سطح بلوغ کارکنان یا پیروان از نقطه انجام يك کار بخصوص افزایش می‌یابد، افراد به جاي دقت یا نظارت مدیر، به استقلال و تفویض اختیار و از همه مهمتر به احساس اعتماد از طرف مدیر نیاز دارند (میرکمالی، ۱۳۸۰). نتایج تحقیقات هم نشان داده است که اعضای هیئت علمی برخوردار از

تخصص بالا عمدتاً براي انجام دادن کارهاي مورد علاقه‌شان برانگيخته مي‌شوند و موفقيت آنها در گرو ميزان استقلال و تفويض اختيار در پرتو مشارکت آنهاست (ملك انيس، ۱۹۹۶ به نقل از نوه ابراهيم و همکاران، ۱۳۸۰؛ اميرتاش، ۱۳۷۸). به دليل اينکه اعضاي هيئت علمي از دانش، بلوغ فكري درک نيازهاي اجتماعي، مسئوليت‌پذيري و خوديابي از سطح بالايي در ميان قشرهاي جامعه برخوردارند، شايسته است که در تصميم‌گيري‌ها مشارکت کنند، ضمن آنکه وجود آنها از حيث ارائه خدمات عمومي، تربيت نيروي انساني و متخصص براي تأمين نيازهاي جامعه و کشاندن افراد به سوي مقاصد مشترک، متجلي نقش کليدي و محوري آنها در برنامه‌هاي دانشگاهي است (فرهنگي و حسيني، ۱۳۷۸).

طرح مسئله

دانشگاه به عنوان مرکزي براي پاسداري از دانش موجود و محيطي براي اجرائي فعاليتهاي پژوهشي به منظور کشف حقايق جديدي که راهگشاي حل مسائل انسانها و جوامع بشري است، تعريف مي‌شود. از اين رو، تکليف برقرار کردن الگوي سازماني و چگونگي اداره کردن چنين مؤسساتي کاملاً روشن است (تسليمي، ۱۳۷۸). اين کار مهم زماني تحقق مي‌يابد که دانشگاهها با ايجاد تحولاتي در رويکرد مشارکتي از آزادي کافي براي اجرائي فعاليتهاي علمي و آموزشي برخوردار باشند و با تکیه بر الگوي نوين تصميم‌گيري، زمينه مشارکت براي همگان از جمله اعضاي هيئت علمي را فراهم کنند (فرهنگي و حسيني، ۱۳۷۸). الگوي تصميم‌گيري نيمه متمرکز نمونه‌اي از اين گونه تحولات است. اين الگو که برگرفته از مطالعات کلان (۱۹۹۱) است، بر درگيرسازي معني‌دار اعضاي هيئت علمي در فرايند تصميم‌گيري براساس ميزان و نوع مشارکت آنها در تصميم‌گيري‌هاي که با سطح آگاهي، اطلاعات و علاقه آنها مرتبط است، تاکيد مي‌کند. اين رويکرد به عنوان تفکري قلمداد مي‌شود که بر بهسازي عملکرد استادان در کليه سطوح برنامه‌ريزي درسي تمرکز مي‌کند و آنها را به عنوان اصلي‌ترين عوامل اجرائي برنامه درسي در زمينه اجرائي تحقيق، عمل و اعلام نتايج آن براي برنامه پيشنهادي مي‌داند. با توجه به اينکه مربيان در تعامل مداوم با دانشجويان هستند، صلاحيت تغيير در سازماندهي محيط، انتخاب روشهاي تدريس، روشهاي ارزشيابي و مشارکت با مديران گروهها در زمينه جذب بودجه براي تهيه تجهيزات و منابع آموزشي مورد نياز براي اجرائي برنامه درسي را دارند (گويا و ايزدي، ۱۳۸۱).

تحقق رویکرد مشارکتی، بنابر مطالعات انجام شده، مستلزم صمیمیت میان همکاران، رفتار حمایتی مدیر، وجود محیطی آرام و ... است که در مجموع جوّ سازمانی حاکم بر دانشگاه را تشکیل می‌دهد (اصلانخانی، ۱۳۷۵؛ قبادی، ۱۳۷۵؛ ملک‌نی، ۱۹۹۵ به نقل از نوه ابراهیم و همکاران، ۱۳۸۰؛ جهانداري و علوي، ۱۳۸۱). جوّ سازمانی به ویژه به کیفیت درونی يك سازمان اشاره می‌کند، به‌گونه‌ای که اعضای آن، این کیفیت را «ادراک و تجربه» می‌کنند؛ به عبارت دیگر، مجموعه ویژگی‌های درونی‌ای که مؤسسه‌ای را از مؤسسه دیگر متمایز می‌سازد و رفتار کارکنان آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد، جوّ سازمانی آن مؤسسه نامیده می‌شود (علاقه‌بند، ۱۳۷۸).

برای بررسی تأثیر جوّ سازمانی و محیطی بر به‌کارگیری نظام مشارکتی تصمیم‌گیری، مطالعات مختلفی انجام شده است. براساس نظرهای پژوهشگران می‌توان بیان داشت که جوّ سازمانی از اجزا یا ابعاد خاصی تشکیل شده است؛ بعضی از محققان به ویژگی‌های روانی - اجتماعی سازمان و جنبه‌های انسانی محیط کار مانند ارتباطات درونی سازمان توجه بیشتری دارند و بعضی دیگر خصوصیات غیرمادی و خصوصیات عینی را توأمأً به عنوان شاخصهای تشکیل‌دهنده جوّ مورد تأکید قرار داده‌اند (گودرزی و گمینیان، ۱۳۸۱). جوّ سازمانی به عنوان عنصری مهم و اساسی در تعیین اثربخشی سازمانی شناخته شده است (Denison, 1996؛ جمشیدیان و همکاران، ۱۳۷۶؛ منوریان، ۱۳۷۷). این ارتباط در تحقیقات آموزشی مستند است تا جایی که جوّ سازمانی به اثربخشی مدیر (Anderson, 1982)، اعتماد اعضای هیئت علمی به مدیر و اعتماد میان معلمان مربوط شده است (تارتر و هوی، ۱۹۸۸ به نقل از کمینیان و گودرزی، ۱۳۸۱) و براساس ارتباطات باز، حمایت، پشتیبانی، وقار و حرمت اجتماعی موجب تثبیت شایستگی و تعلق گروهی اعضای هیئت علمی در دانشگاه می‌شود (آونز، ۱۹۸۱). یکی از مهم‌ترین الگوهای بررسی جوّ سازمانی مؤسسات که این عناصر را در برمی‌گیرد؛ الگوی فرهنگی است. این الگو بیان می‌دارد که جوّ سازمانی از فرهنگ سازمانی ناشی می‌شود و فرهنگ سازمانی همان نمادها، هنجارهای رفتاری، مفروضات و باورهای سازمانی و ... است که در شکل‌گیری جوّ آن نقش اساسی دارد (کمالی و خلخالین، ۱۳۷۷ به نقل از جهانداري و علوي، ۱۳۸۱).

بعضی از مطالعات کنونی در مؤسسات آموزش عالی نشان داده است که نظام متمرکز آموزش عالی، تعدد مراجع تصمیم‌گیری و آیین‌نامه ارتقاي اعضای هیئت علمی در خصوص جدایی پژوهش از آموزش مانع شکل‌گیری

الگوي مشاركتي در دانشگاهها شده و نظام اداري، آموزشي و پژوهشي را در بسياري از زمينه‌ها با بحراني جدي مواجه کرده است، به گونه‌اي که در برابر شرايط جديد نمي‌تواند پاسخگو باشد (پاينان، ۱۳۷۴؛ اميرتاش، ۱۳۷۸؛ سرخابي، پرداختچي و ترابي‌کيا، ۱۳۸۰؛ حاجي کريمي، ۱۳۸۰؛ عباس‌پور، ۱۳۸۱؛ علوي و جهانداري، ۱۳۸۱).

مطالعات انجام شده در باره جوّ سازماني در سطح جامعه علمي داخل کشور، به ویژه در مؤسسات آموزش عالي ايران، بسيار محدود و انگشت شمار است. با اين اوصاف، شايسته است که در زمينه جوّ سازماني مطالعات بيشتري و جامع‌تري با تأکيد بر ابعاد کاربردي جوّ سازماني در سازمانها صورت گيرد. اين موضوع به‌خصوص زماني اهميت مي‌يابد که مسئله مشارکت‌جويي بيشتري اعضاي هيئت علمي دانشگاه مطرح و درک و تحليل ابعاد جوّ دانشگاهي، براي کارايي کارکردهاي دروني دانشگاه از جمله نظام مشارکتی استادان، ضروري مي‌شود. از اين رو، براي شناخت چگونگي تأثير عوامل مربوط به فرهنگ و عوامل سازماني لازم است موضوع مشارکت در دانشگاه بررسی شود. اين بررسی مي‌تواند اين فوايد را براي مطالعه حاضر در برداشته باشد: آیا جوّ سازماني کنوني، استادان دانشگاه و گروههاي آموزشي را به سمت به‌کارگيري الگوي تصميم‌گيري خاصي هدايت کرده است؟ آیا جوّ سازماني موجود باعث شده است تا مشارکت اعضاي هيئت علمي در تصميم‌گيريها کاهش يا افزايش يابد؟

از اين رو، سؤال اساسي که در دانشگاههاي ايران و به ویژه در دانشگاه مورد مطالعه به عنوان يکي از دانشگاههاي بزرگ و قديمي کشور مطرح مي‌شود آن است که جوّ سازماني حاکم بر دانشگاه تا چه اندازه‌اي پيش‌بيني کننده سطح مشارکت اعضاي هيئت علمي در تصميم‌گيريها در سطح گروه آموزشي، دانشکده و دانشگاه است؟

هدف کلي

در تحقيق حاضر، ميزان مشارکت اعضاي هيئت علمي و ارتباط آن با جوّ سازماني در دانشگاه مورد مطالعه براساس چارچوب نظري تدوين شده بررسی شده است. در اين خصوص، فرض شده است که مشارکت اعضاي هيئت علمي در چهار زمينه اصلي آموزشي، پژوهشي، مسائل هيئت علمي و مسائل دانشجويي صورت مي‌گيرد و ميزان مشارکت آنان متأثر از جوّ سازماني دانشگاه است.

سوالات پژوهش

۱. میزان مشارکت اعضای هیئت علمی در فرایند تصمیم‌گیری مسائل آموزشی و درسی چگونه است (بررسی میزان مشارکت آنها در پذیرش دانشجو، تعیین کمبود واحدهای درسی، چگونگی برنامه‌ریزی دروس، بازنگری دروس و رشته‌ها و تعیین ساعات راهنمایی دانشجو)؟
۲. میزان مشارکت اعضای هیئت علمی در فرایند تصمیم‌گیری امور پژوهش گروه چگونه است (بررسی میزان مشارکت آنها در سمینارهای داخل و خارج از کشور، تدوین و برگزاری سمینارهای پژوهش و اجرای پروژه‌های تحقیقاتی و ارزیابی طرح‌های پژوهشی رسیده)؟
۳. میزان مشارکت اعضای هیئت علمی در فرایند تصمیم‌گیری مسائل اعضای هیئت علمی چگونه است (بررسی میزان مشارکت آنها در پرونده‌های بررسی شده برای ارتقای افسی، عمودی و تعداد تقاضاهای بررسی شده برای استخدام، بورس تحصیلی، فرصت مطالعاتی، تعیین ساعات تدریس و تحقیق اعضای هیئت علمی)؟
۴. میزان مشارکت اعضای هیئت علمی در فرایند تصمیم‌گیری امور مدیریتی دانشگاه چگونه است (بررسی میزان مشارکت استادان در جلسات شوراها، همکاری با مدیریت دانشگاه، همکاری با گروه‌ها و اجرای مأموریت‌های آموزشی در سازمان‌های دیگر)؟
۵. رابطه میزان مشارکت استادان در عوامل یاد شده با جوّ سازمانی دانشگاه چگونه است (بررسی تعیین رابطه میان میزان مشارکت استادان و دیدگاه‌های آنان در خصوص صمیمیت میان همکاران، انجام دادن کار با علاقه، روحیه، نشاط و بدون مزاحمت، رفتار حمایتی مدیر و خشک و رسمی نبودن و عدم کنترل شدید و بی‌توجهی به نظرهای استادان و جذابیت شیوه کار مدیر برای الگوبرداری)؟

فرضیه‌ها

- بین جوّ سازمانی و مشارکت اعضای هیئت علمی همبستگی مثبت وجود دارد.
 بین جوّ سازمانی و مشارکت اعضای هیئت علمی رابطه چندانکه وجود دارد.

پیشینه تحقیق

مطالعات مختلفی در زمینه وضعیت مدیریت و رهبری دانشگاهی و مشارکت هیئت علمی در اداره امور دانشگاه در ایران صورت گرفته است. بررسی پاییان

(۱۳۷۴) در خصوص میزان مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری مدیران دانشگاه‌های صنعتی شهر تهران نشان داد که: میزان مشارکت در کلیه دانشگاه‌های مورد مطالعه مطابق با سطح مشارکت پیش‌بینی شده در آیین‌نامه مصوب مدیریت دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی نبوده است که این امر ناشی از عدم تطابق ساختار تشکیلاتی دانشگاه‌های مذکور است. ضمن آنکه محقق اظهار داشته است که سابقه تأسیس دانشگاه و مراتب علمی بالای هیئت علمی احتمالاً با میزان مشارکت آنها رابطه دارد. بررسی آهنجیان و منیدری (۱۳۸۳) نشان داد که گروه‌های چهارگانه دانشگاهی علوم انسانی، مهندسی، پایه و کشاورزی از نظر جوّ سازمانی یکسان هستند و با توجه به ابعاد هفت‌گانه سلامت سازمانی بیشترین تأکید بر بعد علمی و کمترین آن بر بعد حمایت است. سرخابی، پرداختی و ترابی‌کیا (۱۳۸۰) در مطالعات خود که در خصوص ارتباط فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران بود، به این نتیجه رسیدند که ضعف شاخصهای فرهنگ سازمانی و عدم توافق و تعهد اعضای هیئت علمی در خصوص آنها، به وضعیت نامطلوب عواملی همچون امنیت و ارتقای حرفه‌ای، قدرانی از خدمات آموزشی و پژوهشی استادان و نحوه مدیریت دانشگاهی منجر شده است که در این بررسی شاخصهای رضایت شغلی را تشکیل می‌دهند. از سویی، همین امر زمینه نگرشها و برداشتهای منفی اعضای هیئت علمی را به شغل و محیط دانشگاهی و احساس نارضایتی شغلی پدید آورده است.

امیرتاش (۱۳۷۸) در بررسی مقایسه نظرهای کارکنان و مدیران دانشگاه تربیت معلم تهران در باره انگیزه‌های کارکنان این دانشگاه معتقد است که شکاف عمیقی میان مدیران از انگیزه‌های کاری استادان با واقعیات از نظر آنها وجود دارد، به طوری که در خصوص انگیزه‌هایی چون جالب و مورد علاقه بودن کار و امنیت شغلی اختلاف بین نظر مدیران و استادان معنی‌دار است، لذا در تجدید نظر مبانی انگیزش برای استادان، در درجه اول بر محور «جالب و مورد علاقه بودن کار» و سپس صداقت و بکرنگی با کارکنان و امنیت شغلی تأکید می‌کند. علوی و جهانداري (۱۳۸۱) در بررسی و مقایسه جوّ سازمانی دانشگاه شهید باهنر کرمان با جوّ سازمانی مطلوب از دیدگاه کارمندان این دانشگاه به این نتیجه رسیده‌اند که جوّ سازمانی این دانشگاه با جوّ بسته هالپین و کرافت که اعتماد و نشاط کم و عدم اشتغال به کار زیاد است، شباهت دارد و بین جوّ سازمانی موجود با جوّ سازمانی مطلوب از نظر

کارمندان فاصله زیادی وجود دارد و این امر ناشی از رفتار رسمی، خشک و کنترل شدید مدیران و نیز بی‌توجهی آنان به نظرهای کارکنان است. عباس‌پور (۱۳۸۱) در مقایسه کارکردهای منابع انسانی دانشگاه با کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی نشان داد که در این خصوص تفاوت معنی‌داری وجود دارد و شواهدی دال بر اینکه نشان دهد دانشگاه از الگوی مناسبی برای جذب و به کارگماری، بهسازی، انگیزش و نگهداری منابع انسانی مورد نیاز خود برخوردار است، به دست نیامد. پس هیئت علمی که یکی از برجسته‌ترین و مهم‌ترین نیروهای انسانی است، از آن نظر با بحرانی جدی روبه‌روست.

در نتیجه‌گیری از مباحث مربوط به جو سازمانی که تاکنون مرور شد، این گونه استنباط می‌شود که مبانی نظری جو متعدد هستند و بالمآل تعریف و دیدگاه‌های متفاوتی نیز ارائه شده‌اند. در مطالعه جامعی که کوی و توماس^۱ (۱۹۹۱) انجام دادند، بیان داشتند که در ادبیات موجود در باره جو، دو نوع جو با عناوین جو روانی و جو سازمانی عرضه شده است. مطالعات قبلی در سطح جو فردی بود، در حالی که مطالعات بعدی (کنونی) پیرامون جو سازمانی است. هر دو مقوله جو، چه در سطح فردی و چه در سطح سازمانی، به عنوان پدیده‌های چند بعدی توصیف می‌شوند.

سوابق نشان می‌دهد که پژوهش‌هایی در داخل و خارج از کشور و در سازمانها و مؤسسات تولیدی، خدماتی و آموزشی برای ارزیابی جو سازمانی انجام شده است. آنچه مشهود است، تنوع روش‌شناسی و رویکرد پژوهشی محققان به موضوع است. برخی از پژوهشگران از جو سازمانی به عنوان متغیری مستقل که طرز تلقی و رفتار کارکنان در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و برخی دیگر به عنوان متغیری تعدیلگر که رفتار سازمانی و رفتار کارکنان را تعدیل می‌کند، یاد کرده‌اند. همچنین، عده‌ای از صاحب‌نظران جو سازمانی را متغیری مداخله‌گر قلمداد کرده‌اند. اشناپدر (۱۹۷۵) جو سازمانی را همانند رضایت شغلی و در نقش متغیری مستقل یا تعدیلگر که مشارکت کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، مورد مطالعه قرار داده است. در همین خصوص، سرخابی، پرداختچی و ترابی‌کیا (۱۳۸۰) در مطالعات خود فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران را بررسی کرده‌اند و آهنجیان و منیدری (۱۳۸۳) به مقایسه جو سازمانی درون گروه‌های آموزشی دانشگاه پرداخته‌اند. امیرتاش

1. Koyas & Thomas

(۱۳۷۸)، علوي و جهانداري (۱۳۸۱) نیز از شکاف بین جو موجود و مطلوب از دیدگاه کارکنان دانشگاه‌های ایران سخن گفته‌اند. طی سال‌های گذشته، در اکثر تحقیقات انجام شده، تأکید اولیه بر ارتباط بین جو سازمانی و بعضی دیگر از متغیرها نظیر رضایت شغلی و عملکرد بوده است؛ با وجود این، در تحقیقات دیگری جو سازمانی به عنوان متغیری مداخله‌گر بیان شده است که رابطه بین ابعاد سازمان و پیامدهای آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد (پایان، ۱۳۷۴؛ سرخابی، پرداختچی و ترابی‌کیا، ۱۳۸۰؛ امیرتاش، ۱۳۷۸؛ بیگی‌نیا، ۱۳۸۰؛ جمشیدیان، خوش‌اخلاق و قیاسیان، ۱۳۷۶؛ حسنی، ۱۳۷۹).

روش‌شناسی مطالعه

در این مطالعه، روش تحقیق از نوع همبستگی انتخاب شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات این تحقیق از دو پرسشنامه: یکی برای تعیین جو سازمانی حاکم بر گروه‌های آموزشی و دیگری برای تعیین میزان مشارکت استادان تصمیم‌گیری‌های گروه، دانشکده و دانشگاه استفاده شده است. پرسشنامه توصیف جو سازمانی گروه‌های آموزشی دانشگاه با استفاده از پرسشنامه اقتباس شده از پرسشنامه هالپین و کرافت طراحی شده است؛ پرسشنامه مذکور به منظور بررسی و مقایسه جو سازمانی دانشگاه شهید باهنر کرمان با جو سازمانی مطلوب از دیدگاه کارمندان این دانشگاه با پایایی ۰/۸۹ اجرا شد. این پرسشنامه هشت بعد رفتار مدیر گروه و استادان را می‌سنجد، به طوری که چهار بعد اول مربوط به رفتار مدیر گروه و چهار بعد دوم با رفتار استادان مرتبط است. این ابعاد توصیف‌گر عبارت‌اند از: حمایتی، کناره‌گیری، نفوذ، سرپرستی نزدیک، صمیمیت، بی‌علاقگی، مزاحمت و روحیه. در مطالعه مقدماتی پایایی پرسشنامه جو سازمانی دانشگاه ۰/۸۸ تعیین شد. در پرسشنامه میزان مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد مطالعه در تصمیم‌گیری‌های گروه، دانشکده و دانشگاه برای تهیه پرسشنامه مذکور که به صورت محقق ساخته است، کلیه موارد مطرح شده در آیین‌نامه مدیریت دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی مصوب ۷۰/۴/۱۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی و نظرخواهی از صاحب‌نظران در نظر گرفته شده است که ۲۹ پرسش بسته را با گزینه‌هایی مناسب با طیف لیکرت (بسیار مطلوب، مطلوب، متوسط، نامطلوب و بسیار نامطلوب) شامل می‌شود و دارای ۴ مؤلفه اصلی مشارکت استادان در زمینه‌های آموزشی، پژوهشی، امور مدیریتی دانشگاه و مسائل استادان است که هر کدام دارای ۴ مقیاس

فرعي است. در مطالعه مقدماتي پايابي پرسشنامه مشارکت اعضاي هيئت علمي دانشگاه ۰/۸۵ تعيين شد.

جامعه آماري پژوهش اعضاي هيئت علمي و مديران گروههاي آموزش دانشگاه مورد مطالعه است. براساس روش نمونهگيري طبقهبندي تصادفي متناسب با حجم از بين ۴۰۷ عضو هيئت علمي دانشگاه مورد مطالعه ۱۹۲ عضو با توجه به متغير پنج گروه عمده آموزشي، دانشکده (مهندسي، علومپايه، رياضي و کامپيوتر، علوم آب، دامپزشکي، کشاورزي، تربيت بدني، علوم تربيتي و روانشناسي، اقتصاد و علوم اجتماعي، الهيات و ادبيات)، گروههاي آموزشي درون دانشکده و مرتبه علمي (استاد، دانشيار، استاديار و مربي) انتخاب شدند (جدول ۱).

جدول ۱- تعداد جامعه آماري و افراد نمونه تحقيق و پرسشنامههاي عودت داده شده

دانشکده	جامعه آماري و نمونه	جمع کل	مربي	استاديار	دانشيار	استاد
فني و مهندسي	جامعه آماري	۵۹	۳۰	۲۱	۶	۲
	نمونه برگشتي پرسشنامه	۴۱	۲۲	۱۵	۳	۱
کشاورزي	جامعه آماري	۸۳	۳۴	۲۹	۱۴	۶
	نمونه برگشتي پرسشنامه	۳۷	۱۰	۱۹	۶	۲
علومپايه	جامعه آماري	۱۰۹	۵۰	۳۸	۱۲	۹
	نمونه برگشتي پرسشنامه	۵۲	۱۵	۲۷	۶	۴
علوم انساني	جامعه آماري	۱۵۶	۷۵	۵۹	۱۸	۴
	نمونه برگشتي پرسشنامه	۶۲	۱۶	۳۹	۶	۱
جمع کل	جامعه آماري	۴۰۷	۱۸۹	۱۴۷	۵۰	۲۱
	نمونه برگشتي پرسشنامه	۱۹۲	۶۳	۱۰۰	۲۱	۸

دادههاي تحقيق پس از جمع آوري به نرم افزار SPSS وارد و براساس فرضيههاي تحقيق و با استفاده از روش همبستگي پيرسون و رگرسيون گام به گام^۲ تحليل شدند.

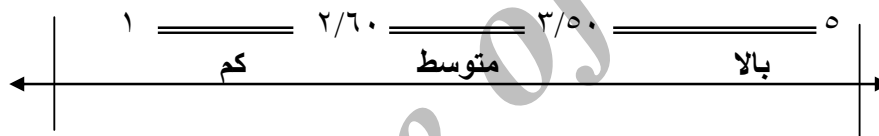
2. Stepwise Regression

بحث و نتیجه‌گیری

میزان مشارکت اعضای هیئت علمی در فرایند تصمیم‌گیری مسائل آموزشی و درسی چگونه است؟

برای آگاهی از میزان مشارکت استادان در بعد آموزشی میانگین نظرهای آنان محاسبه شد. ما فرض کرده‌ایم که دامنه میانگین بر روی پیوستاری از ۱ تا

۲/۶۰ (مشارکت پایین)، ۲/۶۱ تا ۳/۵۰ (مشارکت متوسط) و ۳/۵۱ تا ۵ (مشارکت بالا) قرار دارد. بنابراین، با مراجعه به نتایج جدول ۲ مشخص می‌شود که از دیدگاه اعضای هیئت علمی میزان مشارکت آنان در بعد آموزشی در حد متوسطی ارزیابی شده است، زیرا میانگین نظرهای مشارکت آموزشی حدوداً ۳/۷۸ است که در محدوده بالا قرار دارد.



یافته‌های حاصل از این پرسشنامه نشان می‌دهد که پاسخگویان این تحقیق همکاری با مدیران گروهها در برگزاری امتحانات (۴/۳۳) و حضور منظم در جلسات گروه آموزشی (۴/۳۱) را بیشتر ارزیابی کرده‌اند؛ حضور فعال و مستمر استادان در طراحی دوره‌های آموزشی جدید با مدیران گروهها (۳/۰۲) و حضور فعال استادان هنگام ثبت نام و انتخاب واحد دانشجویان گروه (۳/۵۵) در مقایسه با دیگر گویه‌ها کمتر ارزیابی شده‌اند.

جدول ۲- میزان مشارکت آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه

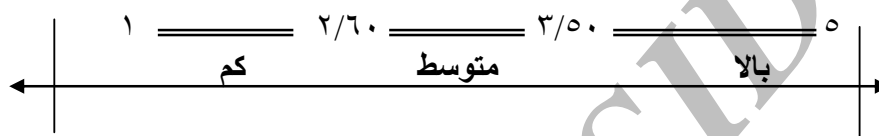
تعداد	حداقل	حداکثر	انحراف معیار	میانگین	گویه‌ها
۱۸۵	۱	۵	۱/۲۹	۳/۰۲	حضور فعال و مستمر استادان در طراحی دوره‌های آموزشی جدید با مدیران گروهها
۱۹۱	۱	۵	۱/۱۸	۳/۵۵	حضور فعال استادان هنگام ثبت نام و انتخاب واحد دانشجویان گروه

۱۹۰	۱	۵	۰/۹۴	۳/۹۱	همکاری اسنادان در رفع مشکلات علمی دانشجویان
۱۹۲	۱	۵	۱/۰۹	۳/۹۴	همکاری با مدیر گروه در برنامه‌ریزی و توزیع به موقع دروس گروه
۱۹۱	۱	۵	۰/۸۹	۳/۹۰	همانگی در اعلام به موقع نتایج امتحانات برای اطلاع دانشجویان
۱۹۲	۱	۵	۰/۹۱	۴/۱۵	همانگی در تشکیل کلاسهای دروس نظری و عملی مطابق تقویم آموزشی دانشگاه
۱۹۰	۱	۵	۰/۹۱	۴/۳۳	همکاری با مدیران گروهها در برگزاری امتحانات
۱۸۸	۱	۵	۱/۰۲	۳/۵۶	همکاری در اتخاذ تدابیر لازم برای بالا بردن سطح علمی کلاسهای درسی گروه
۱۸۹	۱	۵	۱/۱۲	۳/۴۵	همکاری با مدیر گروه در بازرگاری برنامه‌درسی رشته‌های تحصیلی گروه
۱۹۲	۱	۵	۱/۰۰	۳/۴۸	حضور فعال و مستمر در ساعات راهنمایی تعیین شده برای دانشجویان
۱۸۸	۱	۵	۰/۹۷	۳/۴۹	ایجاد انگیزه و شوق علمی در دانشجویان رشته و گروه
۱۹۱	۱	۵	۰/۷۸	۴/۳۱	حضور منظم در جلسات گروه آموزشی
۱۹۱	۱	۵	۰/۹۳	۳/۷۲	آگاهی اسنادان از قوانین و مقررات آموزشی - پژوهشی گروه
۱۹۲	۱	۵	۰/۶۴	۳/۷۸	مشارکت آموزشی اعضای هیئت علمی

میزان مشارکت اعضای هیئت علمی در فرایند تصمیم‌گیری امور پژوهش گروه چگونه است؟

برای آگاهی از میزان مشارکت اسنادان در بعد پژوهشی میانگین نظرهای آنان محاسبه شد؛ ما فرض کرده‌ایم که دامنه میانگین بر روی پیوستاری از ۱ تا

۲/۶۰ (مشارکت پایین)، ۲/۶۱ تا ۳/۵۰ (مشارکت متوسط) و ۳/۵۱ تا ۵ (مشارکت بالا) قرار دارد. بنابراین، نتایج جدول نشان می‌دهد که از دیدگاه اعضای هیئت علمی میزان مشارکت آنان در بعد پژوهشی در حد متوسطی ارزیابی شده است، زیرا میانگین نظرهای مشارکت پژوهشی حدوداً ۳/۰۱ است که در محدوده متوسط قرار دارد.



نتایج مربوط به میزان مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد بررسی بیانگر آن است که پاسخگویان این تحقیق در داوری مقالات ارسالی توسط مجلات علمی کشور (۳/۴۴) و در اجرای پروژه‌های تحقیقاتی (۳/۱۴) حضوری فعال و مشارکت بیشتری داشته‌اند، اما در همکاری با مدیر گروه در تدوین پژوهش‌های گروهی (۲/۵۷)، همکاری با مدیر گروه در اجرای پروژه‌های تحقیقاتی (۲/۸۷) و در تدوین سیاست‌های پژوهشی گروه (۲/۸۷) مشارکت کمتری داشته‌اند.

Archive SID

جدول ۳ - میزان مشارکت پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه

تعداد	حداقل	حداکثر	انحراف معیار	میانگین	گویه‌ها
۱۹۱	۱	۵	۱/۰۹	۳/۱۰	حضور منظم و فعال در سمینارهای داخل و خارج از کشور
۱۹۰	۱	۵	۱/۰۹	۲/۹۶	حضور در تدوین سیاست‌های پژوهشی گروه
۱۹۱	۱	۵	۱/۱۳	۳/۱۴	حضور فعال در اجرای پروژه‌های تحقیقاتی
۱۸۴	۱	۵	۱/۲۴	۲/۸۷	همکاری با مدیر گروه برای اجرای پروژه‌های تحقیقاتی
۱۸۴	۱	۵	۱/۲۸	۲/۹۷	همکاری با مدیر گروه در ارزیابی طرح‌های پژوهشی ارجاعی
۱۸۵	۱	۵	۱/۲۰	۲/۵۷	همکاری با مدیر گروه در تدوین پژوهش‌های گروهی
۱۸۲	۱	۵	۱/۲۱	۳/۴۴	حضور فعال در داوری مقالات ارسالی توسط مجلات علمی کشور
۱۹۲	۱	۵	۰/۹۱	۳/۰۱	میزان مشارکت پژوهشی

میزان مشارکت اعضای هیئت علمی در فرایند تصمیم‌گیری مسائل اعضای هیئت علمی گروه و دانشگاه چگونه است؟

برای آگاهی از میزان مشارکت استادان در خصوص مسائل استادان ما فرض کرده‌ایم که دامنه میانگین بر روی پیوستاری مشابه موارد پیشگفته قرار دارد. بنابراین، نتایج جدول زیر نشان می‌دهد که از دیدگاه اعضای هیئت علمی میزان مشارکت آنان در ارتباط با مسائل استادان در حد متوسطی ارزیابی شده است، زیرا میانگین نظرهای مشارکت آنان حدوداً ۳/۱۷ است که در محدوده متوسط قرار دارد.

نتایج مربوط به میزان مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد بررسی در ارتباط با مسائل استادان گروه بیانگر آن است که پاسخگویان این تحقیق

همکاری در جذب هیئت علمی براساس نیاز گروه و ضوابط دانشگاه (۳/۶۱) را متوسط به بالا، اما حضور فعال در ارزیابی سالانه گروه آموزشی (۲/۶۳) را پایین ارزیابی کرده‌اند.

جدول ۴- میزان مشارکت در مسائل مربوط به اعضای هیئت علمی گروه و دانشگاه

تعداد	حداقل	حداکثر	انحراف معیار	میانگین	گویه‌ها
۱۸۹	۱	۵	۱/۱۴	۳/۶۱	همکاری در جذب هیئت علمی براساس نیاز گروه و ضوابط دانشگاه
۱۷۲	۱	۵	۱/۳۵	۳/۲۵	حضور مستمر در بررسی‌ها و فرصت‌های مطالعاتی اعضای گروه
۱۸۲	۱	۵	۱/۳۷	۶۳/۲	حضور فعال در ارزیابی سالانه گروه آموزشی
۱۹۲	۱	۵	۱/۰۷	۳/۱۷	میزان مشارکت در مسائل مربوط به اعضای هیئت علمی

میزان مشارکت اعضای هیئت علمی در فرایند تصمیم‌گیری امور مدیریتی دانشگاه چگونه است؟

در این خصوص ما فرض کرده‌ایم که دامنه میانگین بر روی پیوستاری مانند موارد قبل قرار دارد. بنابراین، نتایج جدول نشان می‌دهد که از دیدگاه اعضای هیئت علمی میزان مشارکت آنان در ارتباط با مسائل استادان در حد متوسط ارزیابی شده است، زیرا میانگین نظرهای مشارکت آنان حدوداً ۳/۳۰ است که در محدوده متوسط قرار دارد.

نتایج مربوط به میزان مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد بررسی در ارتباط با مسائل استادان گروه بیانگر آن است که پاسخگویان این تحقیق هماهنگی در اجرای مصوبات شوراهای دانشکده و دانشگاه (۳/۵۲) را متوسط به بالا، اما همکاری نزدیک با سازمانهای منطقه و کشور و جذب

پروژه‌های درآمدزای آموزشی، پژوهشی و مشاوره‌ای (۲/۷۱) را ضعیف ارزیابی کرده‌اند.

جدول ۵- میزان مشارکت اعضای هیئت علمی در مدیریت گروه و دانشگاه

تعداد	حداقل	حداکثر	انحراف معیار	میانگین	گویه‌ها
۱۸۴	۱	۵	۱/۲۳	۳/۵۲	هماهنگی در اجرای مصوبات شوراهای دانشکده و دانشگاه
۱۸۴	۱	۵	۱/۱۸	۳/۷۹	حضور مستمر، کافی و فعال در جلسات آموزشی - پژوهشی دانشکده
۱۸۵	۱	۵	۱/۰۸	۳/۵۲	حضور مستمر و فعال در گروه برای پیگیری و انجام دادن امور اجرایی
۱۷۸	۱	۵	۱/۲۲	۲/۷۱	همکاری نزدیک با سازمانهای منطقه و کشور و جذب پروژه‌های درآمدزای آموزشی، پژوهشی و مشاوره‌ای
۱۸۳	۱	۵	۱/۲۶	۲/۸۲	همکاری در برگزاری همایشهای علمی در دانشکده با همکاری سازمانهای منطقه و کشور
۱۹۲	۱	۵	۰/۸۹	۳/۳۰	میزان مشارکت در مسائل مدیریتی گروه

چنانچه شاخص میزان مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه را بر مبنای شاخص ۵ محاسبه کنیم و ۳/۰۵۱ به بالا را به عنوان مشارکت مطلوب، تا ۲/۶۱ را متوسط و زیر ۲/۶۰ را کم در نظر بگیریم، نتایج نشان می‌دهد که میانگین میزان مشارکت کلی استادان ۳/۳ (متوسط)، مشارکت در زمینه آموزشی میانگین ۳/۷۸ (مطلوب)، مشارکت در زمینه پژوهشی ۳/۰۱

(متوسط)، مشارکت در زمینه مسائل هیئت علمی ۳/۱۷ (متوسط) و مشارکت در زمینه مدیریت گروه و دانشگاه ۳/۳۰ (متوسط) بوده است. در واقع، بیشترین مشارکت اعضای هیئت علمی در زمینه مسائل آموزشی گروه، دانشکده و دانشگاه بوده است (جدول ۶).

جدول ۶- مقایسه میزان مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه

تعداد	حداقل	حداکثر	انحراف معیار	میانگین	خرده مقیاسها
۱۹۲	۱	۵/۰۰	۰/۶۴	۳/۷۸	میزان مشارکت در مسائل آموزشی گروه و دانشگاه
۱۹۲	۱/۰۰	۴/۸۶	۰/۹۱	۳/۰۱	میزان مشارکت در مسائل پژوهشی گروه و دانشگاه
۱۹۲	۱/۰۰	۵/۰۰	۱/۰۷	۳/۱۷	میزان مشارکت در مسائل مربوط به استادان گروه و دانشگاه
۱۹۲	۱/۰۰	۵/۰۰	۰/۸۹	۳/۳۰	میزان مشارکت در مسائل مدیریتی گروه و دانشگاه
۱۹۲	۱/۴۰	۴/۹۶	۰/۷۴	۳/۳۱	میزان مشارکت کلی استادان در دانشگاه

به منظور آگاهی از میزان مشارکت برحسب دانشکده‌ها میانگین نظرهای استادان باتوجه به گروه‌های پنج‌گانه آموزشی و مقیاس فرعی بررسی شد. مقایسه میانگین مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه نشان می‌دهد که بالاترین میزان مشارکت بر مبنای عدد ۵ مربوط به گروه آموزشی کشاورزی و دامپزشکی و کمترین مشارکت مربوط به گروه علوم انسانی است. همچنین، مشارکت در امور آموزشی بیشتر از دیگر امور بوده است (جدول ۷). نتایج این مطالعه همسو با مطالعاتی است که خواستار تفویض اختیار به دانشگاه‌ها، دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی هستند (پایان، ۱۳۷۴؛ امیرتاش، ۱۳۷۸؛ سرخابی، پرداختی و ترابی‌کیا، ۱۳۸۰؛ حاجی‌کریمی، ۱۳۸۰؛ عباس‌پور، ۱۳۸۱؛ علوی و جهان‌داری، ۱۳۸۱).

جدول ۷- مقایسه میانگین میزان مشارکت استادان برحسب گروه‌های پنج‌گانه آموزشی دانشگاه

مشارکت در امور آموزشی	مشارکت در امور پژوهشی	مشارکت در امور استادان	مشارکت در امور مدیریتی	میانگین کل مشارکت	گروه‌های پنج‌گانه	
۳/۷۶	۲/۸۵	۳/۲۶	۳/۳۱	۳/۲۹	میانگین	مهندسی
۴۱	۴۱	۴۱	۴۱	۴۱	تعداد پاسخگویان	
۰/۶۵	۱/۰۰	۰/۹۳	۰/۸۹	۰/۷۵	انحراف معیار	
۴/۱۱	۳/۵۳	۳/۷۳	۳/۵۴	۳/۷۳	میانگین	کشاورزی و دامپزشکی
۳۷	۳۷	۳۷	۳۷	۳۷	تعداد پاسخگویان	
۰/۵۰	۰/۷۳	۰/۹۴	۰/۷۶	۰/۶۲	انحراف معیار	
۳/۷۸	۳/۰۴	۳/۱۸	۳/۳۳	۳/۳۴	میانگین	علوم پایه
۵۲	۵۲	۵۲	۵۲	۵۲	تعداد پاسخگویان	
۰/۶۱	۰/۸۴	۰/۹۵	۰/۷۹	۰/۶۴	انحراف معیار	
۳/۵۹	۲/۷۷	۲/۷۷	۳/۱۱	۳/۰۶	میانگین	علوم انسانی
۶۲	۶۲	۶۲	۶۲	۶۲	تعداد پاسخگویان	
۰/۶۲	۰/۸۶	۱/۱۶	۰/۹۷	۰/۷۴	انحراف معیار	
۳/۷۸	۳/۰۱	۳/۱۷	۳/۳۰	۳/۳۱	میانگین	جمع کل
۱۹۲	۱۹۲	۱۹۲	۱۹۲	۱۹۲	تعداد پاسخگویان	
۰/۶۳	۰/۹۰	۱/۰۶	۰/۸۸	۰/۷۳	انحراف معیار	

برای شناخت میزان مشارکت برحسب وضعیت و رتبه علمی اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها میانگین نظرهای آنان بررسی شد.

جدول ۸ - مقایسه میزان مشارکت استادان برحسب رتبه دانشگاهی اعضای هیئت علمی

رتبه دانشگاهی	میانگین مشارکت	مشارکت در امور مدیریتی	مشارکت در امور استادان	مشارکت در امور پژوهشی	مشارکت در امور آموزشی
استاد	۳/۳۳	۳/۲۷	۳/۳۱	۳/۰۸	۳/۶۹
دانشیار	۳/۳۷	۳/۳۳	۳/۲۸	۳/۰۷	۳/۸۳
استادیار	۳/۲۹	۳/۲۷	۳/۰۸	۳/۰۴	۳/۸۰
مربی	۳/۳۳	۳/۳۶	۳/۲۹	۲/۹۴	۳/۷۷
جمع کل	۳/۳۱	۳/۳۱	۳/۱۸	۳/۰۲	۳/۷۹

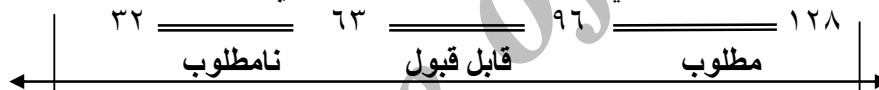
توضیح: براساس مقیاس لیکرت بالاترین عدد ۵ و کمترین ۱ در نظر گرفته شده است.

- پاسخهای استادان در پاسخ به سؤال باز پرسشنامه که دلایل مشارکت پایین را توضیح می‌دهد، به طور خلاصه عبارت‌اند از:
۱. عدم شناخت مقررات، جایگزینی برداشتهای ذهنی به جای مقررات جاری، پرداختن به شیوه‌های سنتی گذشته و شناخت ناقص و کم از تحولات جاری و ایده‌ها و مأموریت‌های جدید؛
 ۲. حاکم نبودن مدیریت شایسته سالار در گروه‌ها و عدم شایستگی او از نظر اعضا و نقش او به عنوان یک هماهنگ کننده و تسهیل کننده و نه به عنوان مدیری مقتدر؛
 ۳. عدم توجه به حقوق معنوی اعضا در سطح دانشگاه؛
 ۴. نبودن فرهنگ کار گروهی در دانشگاه؛
 ۵. کوتاه بودن مدت مدیریت مدیر گروه‌ها و انتصاب آنها به صورت دوره‌ای؛
 ۶. فعالیت گروه به صورت انحصاری، به طوری که بیشتر در اختیار همکاران قدیمی است (این موضوع بیشتر در دانشکده‌های علوم تربیتی اشاره شده است)؛
 ۷. اشتغال بیش از حد استادان به امور تدریس و حق التدریس؛
 ۸. نبودن امکانات رفاهی و مالی در گروه‌های آموزشی؛
 ۹. عدم مسئولیت‌پذیری و بی‌علاقگی استادان برای شرکت در مشارکتهای دانشگاهی؛

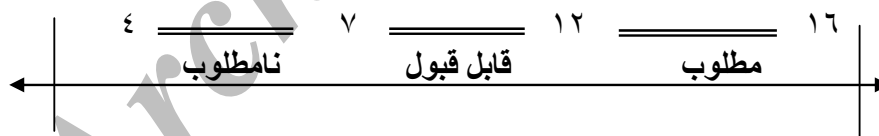
عصب بر روی رشته و گرایش در گروه‌های آموزشی.

بررسی جوّ سازمانی دانشگاه با توجه به خرده مقیاس‌های صمیمیت، روحیه، مزاحمت، بی‌علاقگی، رفتار حمایتی، کنارگیری، نفوذ، سرپرستی نزدیک مدیر گروه برای الگوبرداری

جوّ سازمانی به کیفیت درونی یک سازمان اطلاق می‌شود، به گونه‌ای که اعضای آن، این کیفیت را «ادراک و تجربه» می‌کنند؛ به عبارت دیگر، مجموعه ویژگی‌های درونی یک دانشگاه که آن را از دانشگاه دیگر متمایز می‌سازد و رفتار اعضای آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد، جوّ سازمانی آن دانشگاه نامیده می‌شود. برای آگاهی از جوّ سازمانی گروه و دانشگاه براساس پرسشنامه تحقیق ۸ خرده مقیاس با ۳۲ گویه در نظر گرفته شد. گویه‌های یاد شده براساس جوّ سازمانی مطلوب از ۹۷ تا ۱۲۸، جوّ سازمانی قابل قبول ۶۴ تا ۹۶ و جوّ سازمانی نامطلوب ۳۲ تا ۶۳ طبقه‌بندی شده‌اند.



در ارتباط با خرده مقیاسها ما فرض کرده‌ایم که دامنه میانگین بر روی پیوستاری از ۴ تا ۱۶ قرار دارد و جوّ سازمانی نامطلوب ۴ تا ۷، جوّ سازمانی قابل قبول ۸ تا ۱۱ و جوّ سازمانی مطلوب از ۱۲ تا ۱۶ طبقه‌بندی شده است.



مقایسه وضعیت جوّ سازمانی دانشگاه در خرده مقیاس‌های مربوط بیانگر آن است که میانگین حدوداً ۸۹ بوده که با توجه به ملاک تعیین شده جوّ سازمانی دانشگاه در سطح قابل قبول است (جدول ۹).

جدول ۹ - مقایسه وضعیت جوّ سازمانی دانشگاه در خرده مقیاسها

خرده مقیاسها	میانگین	انحراف معیار	حداکثر	حداقل	تعداد
مزاحمت	۸/۱۳	۱۸۳	۱۶	۳	۱۹۲

۱۹۲	۲	۱۶	۲/۳۸	۹/۷۵	سرپرستی
۱۹۲	۶	۱۶	۱/۵۴	۱۰/۳۸	صمیمیت
۱۹۲	۴	۱۶	۳/۰۸	۱۱/۱۶	حمایت
۱۹۲	۴	۱۶	۲/۸۵	۱۱/۹۳	نفوذ
۱۹۲	۴	۱۶	۲/۲۹	۱۲/۰۶	بی‌علاقگی
۱۹۲	۴	۱۶	۲/۵۵	۱۲/۱۲	روحیه
۱۹۲	۴	۱۶	۲/۶۷	۱۳/۴۰	کنارگیری
۱۹۲	۵۳	۱۱۴	۱۲/۷۰	۸۸/۹۵	جو سازمانی

جدول ۱۰- مقایسه میانگین خرده مقیاسهای جو سازمانی برحسب دانشکده

دانشکده	سازمانی جو	سرپرستی	نفوذ	کنارگیری	حمایت	بی‌علاقگی	مزاحمت	روحیه	صمیمیت
فنی و مهندسی	۸۶/۴۷	۹/۱۴	۱۱/۴۷	۱۳/۳۷	۱۰/۷۷	۱۲/۱۱	۷/۷۱	۱۱/۸۷	۱۰/۰۷
کشاورزی	۹۲/۳۸	۱۰	۱۳/۲۴	۱۳/۹۶	۱۱/۲۰	۱۲/۷۲	۸/۳۴	۱۲/۷۷	۱۰/۲۰
علوم	۹۱/۶۸	۱۰/۵۵	۱۲/۲۵	۱۳/۶۰	۱۱/۴۹	۱۲/۲۵	۷/۹۵	۱۲/۶۰	۱۱/۰۳
دامپزشکی	۹۲/۱۹	۱۰/۳۸	۱۱/۷۶	۱۳/۳۲	۱۱/۵۱	۱۳/۱۹	۸/۷۶	۱۲/۴۴	۱۰/۸۸
علوم آب	۹۱/۱۰	۱۰/۱۹	۱۲/۵۵	۱۳/۲۸	۱۲/۳۷	۱۲/۱۰	۸/۶۴	۱۲/۱۰	۹/۹۱
ادبیات	۹۰/۲۷	۱۰/۶۹	۱۲/۶۹	۱۳/۷۴	۱۱/۸۵	۱۱/۶۴	۸	۱۱/۸۵	۹/۸۵
الهیات	۸۹/۱۷	۹/۴۲	۱۲/۵۱	۱۳/۱۷	۱۱/۶۷	۱۱/۲۶	۹/۱۷	۱۱/۶۷	۱۰/۳۴
ریاضی	۹۰/۴۷	۸/۸۷	۱۱/۶۰	۱۳/۵۴	۱۱/۷۴	۱۲/۵۴	۸/۵۴	۱۲/۸۷	۱۰/۸۰
علوم تربیتی	۸۳/۹۳	۹/۱۵	۱۱/۵۱	۱۳/۶۵	۱۰/۵۸	۱۰/۷۲	۷/۵	۱۱/۰۸	۹/۷۹
اقتصاد	۸۲/۵۵	۹/۱۹	۱۰/۳۷	۱۲/۱۰	۹/۶۴	۱۱/۲۸	۸/۱۰	۱۱/۴۶	۱۰/۴۶
تربیت بدنی	۷۵/۱۷	۷	۸/۵	۱۲	۷/۵	۱۱/۸۴	۷	۱۱/۱۷	۱۰/۱۷
کل دانشگاه	۸۸/۹۶	۹/۷۶	۱۱/۹۴	۱۳/۴۱	۱۱/۱۷	۱۲/۰۷	۸/۱۴	۱۲/۱۳	۱۰/۳۹

دیدگاه اعضای هیئت علمی برحسب مرتبه علمی در جدول ۱۱ ارائه شده است. نتایج توصیفی نشان می‌دهد که به ترتیب استادان، مربیان، استادیاران و دانشیاران جوّ سازمانی دانشگاه را قابل قبول ارزیابی کرده‌اند.

Archive of SID

جدول ۱۱- مقایسه میانگین خرده مقیاسهای جوّ سازمانی برحسب رتبه علمی

اعضای هیئت علمی

رتبه دانشگاهی	سازمانی	سرپرستی	نفوذ	کنارگیری	حمایت	بی‌علاقگی	مزاحمت	روحیه	صمیمیت
استاد	۹۲/۸۱	۹/۷۳	۱۳/۱۹	۱۴/۱۰	۱۱/۹۱	۱۲/۷۳	۸/۴۶	۱۱/۹۱	۱۰/۸۲
دانشیار	۸۵/۷۱	۸/۴۳	۱۱/۶۱	۱۳/۵۸	۱۰/۶۵	۱۲/۱۵	۷/۳۳	۱۲/۰۸	۹/۹۳
استادیار	۸۸/۰۴	۹/۸۶	۱۱/۶۵	۱۳/۲۵	۱۰/۹۵	۱۱/۸۵	۸/۲۳	۱۱/۹۴	۱۰/۳۴
مربی	۹۱/۴۵	۱۰/۲۴	۱۲/۳۹	۱۳/۴۸	۱۱/۶۶	۱۲/۲۸	۸/۳۱	۱۲/۵۳	۱۰/۶
جمع کل	۸۸/۹۵	۹/۷۶	۱۱/۹۴	۱۳/۴۱	۱۱/۱۷	۱۲/۰۷	۸/۱۴	۱۲/۱۳	۱۰/۳۹

فرضیه ۱. بین جوّ سازمانی و مشارکت اعضای هیئت علمی رابطه مثبت وجود دارد.

نتایج به دست آمده حاکی از آن است که بین جوّ سازمانی و خرده مقیاسهای آن با میزان مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه همبستگی مثبت ($r = 0/01$) وجود دارد. در این زمینه روحیه با ضریب همبستگی پیرسون $0/62$ ، بی‌علاقگی $0/50$ ، و نفوذ $0/47$ بیشترین همبستگی را با مشارکت‌پذیری اعضای هیئت علمی دانشگاه داشته است (جدول ۱۲).

فرضیه ۲. بین جوّ سازمانی و مشارکت اعضای هیئت علمی رابطه چندگانه وجود دارد.

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه با بهره‌گیری از روش همزمان^۲ بین خرده مقیاسهای جوّ سازمانی و میزان مشارکت اعضای هیئت علمی در فعالیتهای آموزشی، پژوهشی، مسائل استادان و مدیریت گروه و دانشگاه نشان می‌دهد که R ضریب همبستگی جوّ سازمانی با ترکیب خطی متغیرهای جوّ سازمانی دانشگاه با توجه به خرده مقیاسهای صمیمیت، روحیه، مزاحمت، بی‌علاقگی، رفتار حمایتی، کنارگیری، نفوذ، سرپرستی نزدیک مدیر گروه معادل $0/66$ است و دامنه آن بین ۰ و ۱ قرار دارد. R^2 ضریب تعیین معادل $0/45$ است؛

3. Enter

به بیان دیگر، متغیرهای مستقل یادشده با همدیگر ۰/۶۶ از واریانس متغیر وابسته مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه را پیش‌بینی کرده‌اند. آزمون F بر معنی‌دار بودن همبستگی متغیر وابسته y (میزان مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه) و متغیرهای مستقل دلالت دارد (جدول ۱۳).

جدول ۱۲ - رابطه بین جوّ سازمانی و مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه

سازمانی	صمیمیت	روحیه	مزاخصت	تای علاقه	حمین	کنار دیگر	نفوذ	سرپرستی	
۶۲ ۳۰	** /۳۴۰	** /۶۱۹	** /۳۴۴	** /۵۰۰	** /۴۳۴	** /۲۲۲	** /۴۷۷	** /۳۲۵	همبند تگی پیرسو ن
	/۰۰۰ ۰	/۰۰۰ ۰	/۰۰۰ ۰	/۰۰۰ ۰	/۰۰۰ ۰	/۰۰۲ ۰	/۰۰۰ ۰	/۰۰۰ ۰	Sig.(2- tailed)
۱۹ ۲	۱۹۲	۱۹۲	۱۹۲	۱۹۲	۱۹۲	۱۹۲	۱۹۲	۱۹۲	تعداد

** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی‌داری و * همبستگی در سطح ۰/۰۵ (دو دامنه) معنی‌داری است.

جدول ۱۳ - نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه بین خرده مقیاسهای جوّ سازمانی با مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه با روش ورود همزمان

سطح معنی‌دار (P)	F	df	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR
P<۰/۰۰۱	۱۸/۸۳	۸	۰/۴۵	۰/۶۶

به منظور تعیین متغیرهای پیش‌بینی از رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه با بهره‌گیری از روش مرحله‌ای (گام به گام) بین خرده مقیاسهای جوّ سازمانی و میزان مشارکت اعضای هیئت علمی در

فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی، مسائل استادان و مدیریت گروه و دانشگاه نشان می‌دهند که R ضریب همبستگی جوّ سازمانی با ترکیب خطی متغیرهای روحیه، مزاحمت، بی‌علاقگی و کنارگیری معادل ۰/۶۶ است و

دامنه آن بین ۰ و ۱ قرار دارد. R^2 ضریب تعیین معادل ۰/۴۵ است؛ به بیان دیگر، متغیرهای مستقل یادشده با همدیگر ۰/۶۶ از واریانس متغیر وابسته مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه را پیش‌بینی کرده‌اند. آزمون F بر معنی‌دار بودن همبستگی متغیر وابسته y (میزان مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه) و متغیرهای مستقل دلالت دارد (جدول ۱۴). از آنجایی که متغیرهای مستقل معنی‌دار بوده‌اند، بنابراین، معادله رگرسیون بر اساس نمرات استاندارد عبارت است از:

$$\text{کنارگیری (۰/۱۲)} + \text{بی‌علاقگی (۰/۱۸)} + \text{مزاحمت (۰/۱۸)} + \text{روحیه}$$
$$y = ۸/۱۲ + (۰/۴۲)$$

بنابراین، از میان هشت متغیر پیش‌بینی به ترتیب متغیرهای روحیه، مزاحمت، بی‌علاقگی و کنارگیری هر یک به تنهایی و با یکدیگر بهترین پیش‌بینی‌کننده‌های میزان مشارکت استادان در تصمیم‌گیری‌های گروه‌های آموزشی‌اند.

Archive of SID

نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که مشارکت اعضای هیئت علمی در مسائل آموزشی، پژوهشی، همکاران و مدیریت متوسط بوده است. در واقع، بیشترین مشارکت اعضای هیئت علمی در زمینه مسائل آموزشی گروه، دانشکده و دانشگاه است. این مطالعه تاحدودی بررسی‌های پایانی (۱۳۷۴) و عباس‌پور (۱۳۸۱) را تأیید می‌کند که نشان داده شد میزان مشارکت در کلیه دانشگاه‌های مورد مطالعه مطابق با سطح مشارکت پیش‌بینی شده در آیین‌نامه مصوب مدیریت دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی نبوده است. در همین خصوص، نتیجه سؤال باز پاسخ پرسشنامه تحقیق ما نشان داد که چند عامل مهم مانند عدم ترویج اطلاعات درخصوص رسالتهای و مأموریت‌های جدید اعضای هیئت علمی، گروه‌های آموزشی، دانشکده‌ها و دانشگاه، حاکم نبودن مدیریت شایسته سالار در گروه‌ها، عدم توجه به حقوق معنوی اعضا در سطح دانشگاه و اشتغال بیش از حد استادان به امور تدریس و حق‌التدریس در میزان مشارکت اعضای هیئت علمی نقش داشته است.

بررسی جوّ سازمانی دانشگاه با توجه به خرده مقیاس‌های صمیمیت، روحیه، بی‌علاقگی، رفتار حمایتی، کنارگیری، نفوذ و سرپرستی نزدیک مدیر گروه برای الگوبرداری بیانگر آن است که میانگین جوّ حدوداً ۸۹ از ۱۲۸ بوده که با توجه به ملاک تعیین شده جوّ سازمانی دانشگاه در سطح قابل قبول است. نتایج مربوط به میانگین جوّ سازمانی با مطالعه آهنچیان و منیدری (۱۳۸۳) همخوانی دارد، اما نتایج حاصل از تحقیق سرخابی، پرداختی و ترابی‌کیا (۱۳۸۰) را تأیید نمی‌کند.

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام بیانگر آن است که به ترتیب اولویت توجه به روحیه [فراهم ساختن شرایطی تا استادان امور محول شده را با نشاط و روحیه بیشتر انجام دهند]، حذف مزاحمت [محیطی بدون تعهد و همبستگی با تجربه، تخصص و توانایی استادان است که در آن از محرک‌های توییح و انتقاد استفاده می‌شود]، اجتناب از بی‌علاقگی [رفتاری است که استادان بدون آنکه از ابتکارات خود استفاده کنند و برکار خود کنترل داشته باشند، با بی‌میلی به انجام دادن امور محول شده می‌پردازند] و رفتار کنارگیری [مدیر [رفتاری است که به جای تسهیل کار استادان آن را تهدید می‌کند و موانع و مشکلاتی در کار آنان پدید می‌آورد] می‌تواند در افزایش مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه مؤثر باشند.

پیشنهادها

همان گونه که نتایج به دست آمده نشان می‌دهد، نیاز است تا مدیریت دانشگاه هم برای افزایش مشارکت اعضای هیئت علمی و هم رساندن جو سازمانی به سطح مطلوب اقداماتی به عمل آورد. از اقداماتی که می‌تواند مؤثر باشد، می‌توان به چند محور اساسی زیر اشاره کرد:

الف. تقویت تصمیم‌گیری‌های دانشکده‌ای و تغییر در الگوی مدیریتی دانشگاه با تأکید بر غیرمتمرکز کردن مدیریت، تفویض اختیارات به دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی و مدیران گروه‌ها، به نحوی که احساس مسئولیت و تعلق گروهی و پاسخگویی و ارزیابی برای افزایش کیفیت فعالیتهای دانشگاهی در میان همه توزیع شود. ایجاد چنین حس و ارزش مشترکی در بین اعضای دانشگاهی اهمیت فراوانی دارد.

ب. شکل‌دهی نظام مشاوره‌ای تخصصی، به نحوی که اعضای هیئت علمی به صورتهای مختلف به عنوان مشاور مدیران در داخل و خارج از دانشگاه معرفی و به کار گرفته شوند.

ج. توجه به اقداماتی در زمینه متغیرهای روانشناختی جو سازمانی مانند افزایش روحیه و نشاط، استفاده از پاداشهای مثبت و روابط توأم با احترام، عدم تهدید به استفاده از ابزارهای تنبیهی برای ترغیب اعضای هیئت علمی، افزایش احساس مسئولیت از طریق واگذاری مسئولیتهای بیشتر به آنان و برقراری ارتباط دوستانه و غیررسمی بیشتر بین مدیریت ارشد و اعضای هیئت علمی دانشگاه.

منابع

الف. فارسی

۱. آونز، رابرت چي (۱۹۸۱)؛ رفتار سازمانی در آموزش و پرورش؛ ترجمه قربانعلی سلیمی (۱۳۸۲)؛ انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.
۲. آهنچیان، محمدرضا و رمضانعلی منیدری (۱۳۸۳)؛ «رابطه مهارت‌های ارتباط مدیران با سلامت سازمانی»؛ پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه مازندران، سال چهارم، شماره ۱۲، صص. ۶۱-۴۱.
۳. اصلانخانی، محمدعلی (۱۳۷۵)؛ توصیف سبک‌های رهبری، جو سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی از دیدگاه استادان ورزش دانشگاه‌های منتخب کشور؛ به راهنمایی علی محمد امیرتاش، پایان‌نامه دکترای تخصصی، دانشگاه تهران.

۴. امیرتاش، محمدعلی (۱۳۷۸)؛ «مقایسه نظریات کارکنان و مدیران دانشگاه تربیت معلم تهران درباره انگیزه‌های کاری کارکنان این دانشگاه»؛ **فصلنامه دانش مدیران**، شماره ۴۷، صص. ۶۹-۴۹.
۵. پاپیان، ناهید (۱۳۷۴)؛ «بررسی میزان مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری مدیران دانشگاه‌های صنعتی شهر تهران»؛ **فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**، شماره ۲، صص. ۱۳۷-۱۰۷.
۶. تسلیمی، محمد سعید (۱۳۷۸)؛ «به سوی بازشناسی و تبیین مجدد نقش دانشگاه»؛ **فصلنامه مدیریت**، شماره ۴۷، صص. ۱۹-۳.
۷. جمشیدیان، مهدی، رحمان خوش اخلاق و مرتضی قیاسیان (۱۳۷۶)؛ «کاربرد مدل شش وجهی در ارزیابی جو سازمانی»؛ **فصلنامه علمی - پژوهشی دانش مدیریت**، انتشارات دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران، شماره ۳۵ و ۳۶، صص. ۸۵-۵۰.
۸. حاج کریمی، عباسعلی (۱۳۸۰)؛ «بررسی میزان نوآوری و سبک حل مسأله اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی»؛ **فصلنامه مطالعات مدیریت**، صص. ۱۶۶-۱۵۵.
۹. روزدن. پ. (۱۳۸۰)؛ **یادگیری رهبری در آموزش عالی**؛ ترجمه عبدالرحیم نوه ابراهیم و همکاران، تهران: دانشگاه علوم پایه دامغان، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
۱۰. ر. هنورد، فرج‌الله (۱۳۷۹)؛ «درجات مشارکت و نیازهای غالب افراد»؛ **مجله مدیریت دولتی**، شماره ۴۸ و ۴۹، صص. ۵۱-۴۳.
۱۱. ع. باس‌پور، عباس (۱۳۸۱)؛ «مقایسه‌ی کارکردهای منابع انسانی دانشگاه با کارکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی»؛ **مجله دانش مدیریت**، شماره ۵۸، صص. ۱۰۶-۵۸.
۱۲. ع. لاقه‌بند، علی (۱۳۷۸)؛ «سلامت سازمانی مدرسه»؛ **فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش**، شماره ۲۱.
۱۳. ع. لوی، حمیدرضا و رمضان جهان‌داری (۱۳۸۱)؛ «بررسی و مقایسه جو سازمانی دانشگاه شهید باهنر کرمان با جو سازمانی مطلوب از دیدگاه کارمندان این دانشگاه»؛ **مجله علوم انسانی دانشگاه سیستان و بلوچستان**، ویژه‌نامه علوم تربیتی و روانشناسی، صص. ۱۴۵-۱۳۱.

۱۴. ف. رهنگی، علی اکبر و سیدحیدر حسینی (۱۳۷۸)؛ رهبر، رهبری و مدیریت در دانشگاهها.
۱۵. ق. بادی، آذر (۱۳۷۵)؛ بررسی فرهنگ و جو سازمانی و رابطه آن با بهره‌وری کارکنان نمونه؛ حوزه معاونت صدای جمهوری اسلامی ایران، به راهنمایی علی رضائیان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۶. گ. ودرزی، اکرم و وجیه گمینیان (۱۳۸۱)؛ اصول، مبانی و نظریه‌های جو سازمانی؛ اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.
۱۷. گ. ویا، زهرا و صمد ایزدی (۱۳۸۱)؛ «معلمان در سطوح تصمیم‌گیری برنامه‌ریزی درسی»؛ فصلنامه علمی - پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهراء، سال دوازدهم، شماره ۴۲، صص. ۱۷۳-۱۴۷.
۱۸. م. نوریان، عباس (۱۳۷۷)؛ «جو سازمانی و تأثیر آن بر میزان موفقیت یا عدم موفقیت اصلاح اداری»؛ فصلنامه دانش مدیریت، سال یازدهم، شماره ۴۳، صص. ۵۴-۷۸.
۱۹. م. یرکمالی، سیدمحمد (۱۳۸۰)؛ رفتار و روابط در سازمان و مدیریت؛ تهران: انتشارات سیطرون.
۲۰. ه. وی و میسکل، س. (۱۳۸۰)؛ مدیریت آموزشی: تئوری، تحقیق و عمل؛ ترجمه میرمحمد سید عباس‌زاده، ویراست دوم، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.
۲۱. ی. منی دوزی سرخابی، محمد، حسن پرداختچی و هایده ترابی‌کیا (۱۳۸۰)؛ «پژوهش درخصوص ارتباط فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضاء هیئت علمی دانشگاه تهران»، فصلنامه علمی - پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهراء، سال یازدهم، شماره ۳۹، صص. ۳۰۳-۲۷۷.

ب. لاتین

1. Anderson, Carolyn (1982); “The Search for School Climate: A Review of the Research”; **Review of Educational Research**, Vol. 52, No. 3, pp. 330-350.
2. Birndbaum, E. & D. Inman (1984); “The Relationship of Academic Bargaining to Changes in Campus”; **Journal of Higher Education**, Vol. 55, pp. 609-620.
3. Denison Daniel, R. (1996); “What is the Difference between Organizational Culture and Organizational Climate? A Natives’s Point of View on a Decade of Paradigm - Wars”, **Academy of Management Review**, Vol. 21, No. 3, pp. 619-654.
4. Floyd, Carol E. (1986); **Faculty Participation in Decision Making**; ERIC Digest Association for the Study of Higher Education, BBB15669 - ERIC Clearinghouse on Higher Education, Washington DC.
5. Patrick, E. (1992); “Decision–Making Participation Patterns: the Role of Organizational Context”; **Academy of Management Journal**, Vol. 35, pp. 213-218.
6. William, O. & R. Browam (2001); “Faculty Participation in University Governance and the Effects on University Performance”; **Journal of Economic Behavior and Organization**, Vol. 44, pp. 29-143, Available at: www.elsevier.com/locate/econbase.

Archive of SID