

مطالعه ارتباط میان جو سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی از دیدگاه اعضای هیات علمی

جواد احمدی^۱، جمشید بهمنی^۲، محمد رنجبر^۳، حامد رحیمی^۴، حمزه شهبازی^۱

چکیده

زمینه و هدف: سازمان‌ها بمنظور دستیابی به اهداف خود نیازمند عوامل متعددی می‌باشند که یکی از مهمترین عوامل، وجود جو مطلوب سازمانی و مشارکت است. هدف اصلی این پژوهش، تعیین ارتباط جو سازمانی با مشارکت اعضای هیات علمی در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی دانشکده علوم پزشکی شهید صدوقی یزد بود.

روش بررسی: پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی بود که بصورت مقطعی که در سال ۹۱-۱۳۹۰ انجام شد. جامعه پژوهش کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد بتعداد ۲۹۲ نفر بودند. ۷۲ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی بعنوان نمونه انتخاب شدند. بمنظور جمع‌آوری داده‌ها، از دو پرسش‌نامه‌ی توصیف جو سازمانی و مشارکت استفاده شد. پایایی هر دو پرسش‌نامه براساس ضریب آلفای کرونباخ بترتیب برابر ۸۶٪ و ۸۵٪ محاسبه گردید. روایی نیز توسط گروه نخبگان و متخصصان سنجیده شد. داده‌ها با نرم افزار SPSS ۱۸ مورد تحلیل قرار گرفتند. آزمون همبستگی پیرسون جهت ارائه آمارهای تحلیلی مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها: میانگین میزان مشارکت کلی اعضای هیات علمی ۳/۴۳ بدست آمد. وضعیت جو کلی سازمان با میانگین امتیاز ۸۲/۰۶ حاصل گردید. بین جو سازمانی و مشارکت همبستگی مستقیمی با ضریب پیرسون ۰/۴۱۸، استنتاج شد.

نتیجه‌گیری: علیرغم ضعیف بودن نظام مشاوره‌ای و فرهنگ کار گروهی و وجود تفاوت‌های سلیقه‌ای بین اعضای هیات علمی دانشگاه، این افراد خواهان همکاری نزدیک در حل مشکلات دانشگاه هستند. لذا تقویت فرهنگ مشاوره‌ای، تشویق‌های مالی، معنوی و استقلال عمل بیشتر برای اعضا پیشنهاد می‌شود.

واژه‌های کلیدی: جو سازمانی، مشارکت در تصمیم‌گیری، اعضای هیات علمی، دانشگاه علوم پزشکی یزد، ایران

* نویسنده مسئول :

جمشید بهمنی؛

دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی
دانشگاه علوم پزشکی شیراز

Email :
Jamshid_b1388@yahoo.com

- دریافت مقاله : اسفند ۱۳۹۳ پذیرش مقاله : خرداد ۱۳۹۴

مقدمه

جو سازمانی، به نوعی، درک کارکنان از سازمان خود می‌باشد(۲).

جو سازمانی به عنوان یکی از متغیرهای مؤثر بر مشارکت سازمانی به مجموعه‌ی نسبتاً پایداری از ادراک اعضای سازمان، درباره‌ی ویژگی‌های فرهنگ سازمان اطلاق می‌شود و این ادراک بر احساس، نگرش و رفتار افراد در محل کار تأثیر می‌گذارد(۳).

جو سازمانی نامناسب می‌تواند منبع عمده‌ی فشارهای روانی باشد؛ که اگر این فشارها در سازمان

سازمان‌ها با شاخص‌هایی قابل شناسایی و مقایسه هستند و از طریق این معیارها و شاخص‌هاست که می‌توان به سلامت و پویایی سازمان پی برد. یکی از مهمترین این شاخص‌ها جو سازمانی نام دارد(۱).

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی یزد، یزد، ایران
^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران
^۳ دانشجوی دکتری سیاستگذاری سلامت، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

است که: مشارکت در تصمیم‌گیری باعث کاهش مقاومت فرد در مقابل تغییرات سازمانی و همچنین موجب ایجاد احساس تعهد در برابر انجام تصمیمات مربوط به آن می‌گردد(۶).

مشارکت کارکنان در هدف‌گذاری‌های سازمان می‌تواند به نتیجه‌هایی بهتر از آنچه که مدیران خود هدف‌ها را تعیین می‌کنند، بینجامد(۷). مدیریت مشارکتی و حاکمیت جو سازمانی مناسب، افزایش دلبستگی و عقلانیت را در پی دارد(۳). وقتی افراد در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده می‌شوند، احساس می‌کنند که سازمان برای نظریات، افکار، ایده‌ها و دیدگاه‌های آنها ارزش و احترام قائل است. از طرف دیگر، مشارکت در تصمیم‌گیری برای افراد، حاوی این پیام خواهد بود که آنچه به عنوان تصمیم در محیط کار به مرحله‌ی اجرا در می‌آید، حاصل تصمیم‌های مشترکی است که آنها نیز خود در آن سهیم بوده‌اند(۸).

اساساً اثربخشی دانشگاه به کیفیت کارکنان به‌ویژه اعضای هیات علمی وابسته است و آن به نوبه‌ی خود بستگی به این دارد که تا چه اندازه از توانمندی‌های اعضای هیات علمی در اداره‌ی امور دانشگاه استفاده می‌شود. به دلیل اینکه اعضای هیات علمی از دانش و بلوغ فکری برای درک نیازهای اجتماعی، مسئولیت‌پذیری و خودیابی، از سطح بالاتری در میان اقشار جامعه برخوردارند، لذا شایسته است که در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت کنند، ضمن آنکه وجود اعضای هیات علمی از حیث ارائه‌ی خدمات عمومی، تربیت نیروی انسانی و متخصص برای تامین نیازهای جامعه و کشاندن افراد به سوی مقاصد مشترک، متجلی نقش کلیدی و محوری آنها در برنامه‌های دانشگاهی است(۹).

حسین‌پور(۱۳۸۹) در مطالعه‌ی خود در خصوص

بیش از حد باشد، همچون آفتی نیروی انسانی سازمان را تحلیل می‌دهد، اهداف سازمانی را تهدید می‌کند و به کاهش کیفیت عملکرد و میزان مشارکت فرد منجر می‌شود. در جو سازمانی مطلوب، کارکنان به همکاری و مشارکت با سازمان خود افتخار و به خوبی با یکدیگر همکاری می‌کنند و امور سازمان را تمام و کمال انجام می‌دهند(۴).

جو سازمانی از نحوه‌ی عملکرد مدیریت خبر می‌دهد و بر میزان احساس مسئولیت، افزایش مشارکت سازمانی، انجام وظایف و تحقق اهداف سازمانی اثر می‌گذارد. اندازه‌گیری جو سازمانی، مقیاسی است مبنی بر این که آیا سازمان به انتظاری که کارکنان از مشارکت در یک سازمان دارند، پاسخ داده است یا نه(۳).

در این مطالعه، جو سازمانی دارای شش بعد است که عبارتند از: بعد مزاحمت، که به احساس کادر آموزشی درباره‌ی جوی گفته می‌شود که در آن مدیر، کارهای پرمشغله، دست و پاگیر و غیرضرور را به کادر آموزشی تحمیل می‌کند؛ بعد صمیمیت، که به روابط گرم و دوستانه، میان کارکنان اشاره دارد؛ بعد روحیه، به وضعیتی اطلاق می‌شود که در آن اعضای هیات علمی از کار با یکدیگر لذت می‌برند؛ بعد بی‌علاقگی که تمایل کادر آموزشی به مشارکت نکردن در امور دانشگاه و دانشکده است؛ بعد کناره‌گیری، به رفتار غیرشخصی و رسمی مدیر اشاره دارد؛ بعد حمایت، به رفتار دوستانه و گرم مدیر نسبت داده می‌شود؛ بعد نفوذ مدیریتی، به رفتار پویای مدیر اشاره دارد، و بعد سرپرستی که رفتار دستوری و آمرانه‌ی مدیر را نشان می‌دهد(۵).

در بررسی‌هایی که روان‌شناسان در خصوص مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کار و شغل خودشان انجام داده‌اند، این نتیجه به‌دست آمده

روش بررسی

این مطالعه از نوع توصیفی-تحلیلی بود که به صورت مقطعی در سال ۹۱-۱۳۹۰ در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد انجام پذیرفت. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد بود.

روش نمونه‌گیری از نوع طبقه‌بندی تصادفی بود که طبقات را اعضای هیات علمی دانشکده‌های پزشکی، دندانپزشکی، پیراپزشکی، پرستاری-مامایی و بهداشت تشکیل می‌دادند و سپس متناسب با حجم (تعداد اعضای هیات علمی) هر دانشکده، تعداد نمونه‌ی هر طبقه (دانشکده) به روش تصادفی ساده انتخاب گردید. از بین ۲۹۲ نفر عضو هیات علمی، ضمن حذف اعضای هیات علمی دانشکده‌ی پزشکی، با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۷۲ نفر به عنوان نمونه‌ی پژوهش انتخاب شدند. اعضای هیات علمی دانشکده‌ی پزشکی به دلیل نبود تمایل در پژوهش شرکت نکردند و لذا از مطالعه حذف گردیدند.

جهت جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسش‌نامه استفاده گردید که پرسش‌نامه‌ی اول با عنوان "توصیف جو سازمانی" دارای هشت خرده‌مقیاس توصیف‌گر، شامل: حمایتی، کناره‌گیری، نفوذ، سرپرستی‌نزدیک، صمیمیت، بی‌علاقگی، مزاحمت و روحیه‌ی مربوط به رفتار مدیر گروه و استادان را که هر خرده‌مقیاس ۴ گویه داشت (مجموعاً ۳۲ گویه) مورد سنجش قرار می‌داد. وضعیت جو سازمانی براساس هر خرده‌مقیاس از مجموع میانگین امتیاز گویه‌های آن به دست آمد. در این زمینه، دامنه‌ی میانگین بر روی پیوستاری از ۴ تا ۱۶ قرار دارد که از ۴ تا ۸ (جو سازمانی نامطلوب)، ۸ تا ۱۲ جو سازمانی قابل قبول و ۱۲ تا ۱۶ (جو سازمانی مطلوب)

نقش مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری، بیان می‌دارد که آگاهی کارکنان از تصمیمات اتخاذ شده به ایجاد یک جو مناسب سازمانی کمک می‌کند (۶).

Tijunaitien و Neveranskes (۲۰۰۷)، در مطالعه‌ی خود با عنوان "همکاری عمومی در تصمیم‌گیری دولتی: به روش تئوریک" اعلام کردند سبک مدیریت مشارکتی بیشترین تاثیر را بر روحیه‌ی معلمان دارد (۱۰).

Liu (۲۰۰۸) در پژوهش خود، دریافت که ایجاد یک جو مناسب با هدف ارتباط میان افراد و همچنین ارتباط میان مدیران و کارکنان نقش مهمی در موفقیت مدیریت مشارکتی دارد و باعث بهبود اثربخشی فعالیت‌های آنها می‌شود (۱۱). از این رو، هدف اصلی این پژوهش، تعیین ارتباط بین جو سازمانی و مشارکت اعضای هیات علمی در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی است. بهره‌گیری از نتایج این پژوهش، می‌تواند به شناخت چگونگی تاثیر عوامل مربوط به فرهنگ و عوامل سازمانی بر موضوع مشارکت اعضای هیات علمی در دانشگاه کمک کند و این فواید را در برداشته باشد که: آیا جو سازمانی کنونی، استادان دانشگاه و گروه‌های آموزشی را به سمت به کارگیری الگوی تصمیم‌گیری خاصی هدایت کرده است؟ آیا جو سازمانی موجود، باعث شده است تا مشارکت اعضای هیات علمی در تصمیم‌گیری‌ها کاهش یا افزایش یابد؟ لذا سؤال اساسی که در دانشگاه‌های ایران و به ویژه در دانشگاه مورد مطالعه مطرح می‌شود آن است که جو سازمانی حاکم بر دانشگاه تا چه اندازه پیش‌بینی‌کننده‌ی سطح مشارکت اعضای هیات علمی در تصمیم‌گیری‌ها در سطح گروه آموزشی، دانشکده و دانشگاه است؟

موسسات آموزش عالی از دیدگاه صاحب‌نظران را در نظر گرفته بود (۱۲) و پایایی آن توسط محققان این مطالعه براساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ تعیین گردید. روایی پرسش‌نامه فوق‌نیز، توسط گروه نخبگان و متخصصان مورد سنجش قرار گرفت و تایید گردید.

ملاحظات اخلاقی این پژوهش عبارت بودند از: رعایت صداقت و امانت علمی در بیان مطالب و نتایج و همچنین اینکه به پاسخگویان اطمینان داده شد که از این پرسش‌نامه‌ها استفاده‌ی علمی شده و در این زمینه نیازی به ذکر نام و نام خانوادگی آنان نبود.

جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS ۱۸ استفاده گردید. به منظور محاسبه‌ی میانگین نمره‌های مشارکت و نمره‌های جو سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی، از آمار توصیفی و جداول توصیفی و همچنین برای تعیین میزان همبستگی جو سازمانی و مشارکت اعضای هیات علمی دانشگاه از ضریب همبستگی پیرسون بهره‌برداری لازم به عمل آمد.

یافته‌ها

تعداد اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی یزد در زمان شروع مطالعه ۲۹۲ نفر بود که در دانشکده‌های پزشکی (۱۷۸ نفر)، داروسازی (۹ نفر)، دندانپزشکی (۴۶ نفر)، بهداشت (۲۵ نفر)، پیراپزشکی (۱۸ نفر) و پرستاری و مامایی (۱۶ نفر) به تدریس مشغول بودند. از آنجایی که اعضای هیئت علمی دانشکده‌ی پزشکی در مطالعه همکاری نکردند، لذا ۷۲ نفر نمونه پژوهش از سایر دانشکده‌ها انتخاب گردید و اطلاعات مورد نظر جمع‌آوری شدند.

طبقه‌بندی شد. به این معنی که: اگر میانگین یک خرده‌مقیاس که از مجموع میانگین‌های گویه‌های آن به‌دست آمده به فرض عددی بین ۸ تا ۱۰ باشد، جو سازمانی برای آن خرده‌مقیاس قابل قبول محسوب می‌شد. در مرحله‌ی بعد، وضعیت جو کلی سازمانی از مجموع میانگین امتیاز خرده‌مقیاس‌های آن به دست آمد. در این راستا فرض گردید که دامنه‌ی میانگین بر روی پیوستاری از ۳۲ تا ۱۲۸ قرار دارد؛ که از ۳۲ تا ۶۴ (جو سازمانی نامطلوب)، ۶۴ تا ۹۶ (جو سازمانی قابل قبول) و ۹۶ تا ۱۲۸ (جو سازمانی مطلوب)، طبقه‌بندی شد. این پرسش‌نامه با اقتباس از پرسش‌نامه‌ی هالپین و کرافت طراحی شد و پایایی این پرسش‌نامه توسط محققان این مطالعه براساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ تعیین گردید و روایی آن نیز با در نظر گرفتن شرایط بومی و فرهنگی به تائید گروه نخبگان و متخصصان رسید.

پرسشنامه‌ی دوم با عنوان "تعیین میزان مشارکت اساتید در تصمیم‌گیری‌های گروه، دانشکده و دانشگاه" ۲۹ پرسش بسته را با گزینه‌هایی مناسب با درجه‌بندی لیکرت بسیار مطلوب (۵)، مطلوب (۴)، متوسط (۳)، نامطلوب (۲) و بسیار نامطلوب (۱)، شامل می‌شد، که دارای ۴ مولفه‌ی اصلی مشارکت استادان در زمینه‌های پژوهشی، آموزشی، امور مدیریتی دانشگاه و دانشکده بود. برای آگاهی از میزان مشارکت استادان در هر ۴ بعد فرض شد که دامنه‌ی میانگین بر روی پیوستاری از ۱ تا ۲/۶۶ (مشارکت پایین)، ۲/۶۶ تا ۳/۳۳ (مشارکت متوسط) و ۳/۳۳ تا ۵ (مشارکت بالا) قرار دارد. این پرسش‌نامه به صورت محقق ساخته در دانشگاه شهید چمران اهواز توسط سپاسی و همکاران (۱۳۸۴) تدوین شده بود که کلیه‌ی موارد مربوط به آیین‌نامه‌ی مدیریت دانشگاه‌ها و

جدول ۱: میزان مشارکت اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی یزد

ردیف	گویه ها	میانگین	انحراف معیار	تعداد
۱	میزان مشارکت در وظایف آموزشی گروه و دانشگاه	۳/۵۹۶۱	۰/۶۲۳۲۱	۷۲
۲	میزان مشارکت در وظایف پژوهشی گروه و دانشگاه	۳/۴۶۱۳	۰/۹۱۰۳۳	۷۲
۳	میزان مشارکت در وظایف مرتبط با اعضای هیات علمی گروه دانشگاه	۲/۹۳۷۵	۰/۹۹۸۰۰	۷۲
۴	میزان مشارکت در وظایف مدیریتی گروه و دانشگاه	۳/۲۹۱۷	۰/۷۴۰۲۸	۷۲
۵	میزان مشارکت کلی اعضای هیات علمی در دانشگاه	۳/۴۳۷۵	۰/۶۸۷۰۸	۷۲

بر اساس یافته‌های جدول ۱، از دیدگاه اعضا هیات علمی، میزان مشارکت آنان در بعد آموزشی در محدوده‌ی بالا، در بعد پژوهشی در محدوده‌ی متوسط، در بعد دیگر وظایف مرتبط با اعضای هیات علمی در محدوده‌ی متوسط و در بعد وظایف مدیریتی گروه و دانشگاه در محدوده‌ی متوسط برآورد شد و به طور کلی میزان مشارکت اعضای هیات علمی در محدوده‌ی بالا به دست آمد.

جدول ۲: رابطه‌ی بین جو سازمانی و چهار بعد اصلی مشارکت اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی یزد

وظایف مدیریتی	دیگر وظایف هیات علمی	وظایف پژوهشی	وظایف آموزشی
۰/۴۷۷	۰/۳۹۶	۰/۳۹۶	۰/۳۱۸
۰/۰۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۵	۰/۰۲۸
۷۲	۷۲	۷۲	۷۲

جهت سنجش میزان همبستگی میان جو سازمانی و ۴ بعد مشارکت اعضای هیات علمی دانشگاه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید که طبق جدول ۲، هر ۴ بعد مشارکت با جو سازمانی همبستگی مستقیم و معناداری داشتند که وظایف مدیریتی با ضریب همبستگی پیرسون به میزان ۰/۴۷۷ و سطح معنی داری ۰/۰۱ بیشترین همبستگی و وظایف آموزشی با ضریب ۰/۳۱۸ و سطح معنی داری ۰/۰۲۸ کمترین همبستگی را با جو سازمانی دانشگاه داشت.

جدول ۳: جو سازمانی دانشگاه علوم پزشکی یزد

خرده مقیاس	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره	تعداد
صمیمیت	۱۰/۷۲۹۲	۰/۴۰۵۲۲	۴	۱۵	۷۲
روحیه	۱۱/۱۲۴۹	۰/۵۴۷۳۰	۴	۱۶	۷۲
مزا حمت	۸/۲۹۱۷	۰/۴۳۴۴۲	۴	۱۶	۷۲
بی‌علاقگی	۹/۱۸۷۵	۰/۵۴۴۹۴	۴	۱۶	۷۲
حمایت	۱۲/۳۵۴۲	۰/۶۸۳۱۷	۴	۱۵	۷۲

کناره‌گیری	۷/۳۱۲۵	۰/۶۷۶۶۵	۴	۴	۷۲
نفوذ مدیریتی	۱۲/۴۷۹۲	۰/۶۵۲۳۱	۴	۴	۷۲
سرپرستی	۱۰/۵۶۲۴	۰/۵۲۰۶۰	۴	۴	۷۲
جو کلی سازمانی	۸۲/۰۶۱۴	۰/۳۳۹۸۹	۴	۱۲۵	۷۲

وجود دارد. نتایج نشان می‌دهد، بیشترین میانگین امتیاز مربوط به خرده مقیاس نفوذ مدیریتی و کمترین امتیاز مربوط به خرده مقیاس کناره‌گیری است.

نتایج مرتبط با خرده مقیاس‌ها براساس جدول ۳ نشان داد از دیدگاه اعضای هیات علمی جو کلی سازمانی قابل قبولی در دانشگاه علوم پزشکی یزد

جدول ۴: همبستگی بین جو سازمانی و خرده مقیاس‌های آن با مشارکت اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی یزد

مشارکت اعضای هیئت علمی	ضریب همبستگی	جو سازمانی	سرپرستی	نفوذ	کناره‌گیری	رفتار حمایتی	بی‌علاقگی	مزاحمت	روحیه	صمیمیت
مشارکت اعضای هیئت علمی	ضریب همبستگی	۰/۴۱۸	۰/۱۱۳	۰/۶۰۶	-۰/۴۴۷	۰/۶۰۳	-۰/۲۳۵	۰/۱۸۰	۰/۳۵۸	۰/۴۲۴
سطح معنی داری		۰/۰۰۳	۰/۴۴۶	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۱۰۷	۰/۲۲۱	۰/۰۱۲	۰/۰۰۳
تعداد		۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲	۷۲

بررسی شده است. در این خصوص، فرض شده است که مشارکت اعضای هیئت علمی در چهار زمینه‌ی اصلی آموزشی، پژوهشی، و دیگر وظایف هیات علمی و وظایف مدیریتی صورت می‌گیرد و میزان مشارکت آنان متأثر از جو سازمانی دانشگاه است.

با مقایسه‌ی میانگین‌های مشارکت اعضای هیات علمی دانشگاه در هر چهار زمینه، مشخص گردید که مشارکت در امور آموزشی بیشتر از دیگر امور است و نتایج پژوهش حاضر، میزان مشارکت اعضای هیات علمی در این زمینه را در سطح نسبتاً مطلوبی نشان می‌دهد. بین مشارکت اعضای هیات علمی در زمینه‌ی وظایف آموزشی و جو سازمانی همبستگی مستقیم معنی‌داری وجود داشت. رجایی‌پور و همکاران (۱۳۸۶) در مطالعه‌ی خود دریافتند که میزان مشارکت اعضای هیات علمی در تصمیم‌گیری‌های آموزشی

طبق جدول ۴، متغیرهای نفوذ، رفتار حمایتی، صمیمیت و روحیه به ترتیب بیشترین همبستگی مستقیم و متغیرهای کناره‌گیری و بی‌علاقگی هم به ترتیب بیشترین همبستگی معکوس را با مشارکت اعضای هیات علمی دانشگاه داشتند. همین‌طور بین مشارکت اعضای هیات علمی و جو سازمانی همبستگی مستقیم و معناداری وجود داشت.

بحث

جو سازمانی و مشارکت، از جمله موضوعاتی هستند که طی چند دهه‌ی اخیر توجه صاحب‌نظران و علاقه‌مندان به رفتار فردی، گروهی، سازمانی و دانشگاهی را به خود جلب کرده‌اند. در مطالعه‌ی حاضر، میزان مشارکت اعضای هیات علمی و ارتباط آن با جو سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی یزد

باعث افزایش تعلق خاطر آنها می‌گردد (۱۳)، که با نتیجه‌ی پژوهش حاضر همخوانی دارد.

میزان مشارکت استادان در امور پژوهشی دانشگاه در سطح متوسط ارزیابی شد. همین طور بین مشارکت پژوهشی اعضای هیات علمی و جو سازمانی، همبستگی مستقیم و معنی داری وجود داشت. وزیری و شیرزادی اصفهانی (۱۳۹۰)، در مطالعه‌ی خود اظهار داشته بودند که وجود یک جو نامناسب سازمانی در دانشگاه، حس دلمردگی را در اعضای هیات علمی افزایش داده و انگیزه‌ی درونی آنها را برای فعالیت‌های پژوهشی کاهش می‌دهد و نوعی بی‌میلی و حتی مقاومت در برابر پژوهش‌های جدید به رغم ماهیت اصلی شغلی، در آنها ایجاد می‌کند (۵). رجایی‌پور و همکاران (۱۳۸۶)، در مطالعه‌ی خود میزان مشارکت اعضای هیات علمی در تصمیم‌گیری‌های پژوهشی دانشگاه را مثبت ارزیابی کردند (۱۳)؛ که نتایج این مطالعات با نتیجه‌ی این قسمت از مطالعه‌ی موجود همسان است.

میزان مشارکت در دیگر وظایف مرتبط با اعضای هیات علمی در حد متوسط ارزیابی شد. همین طور بین مشارکت اعضای هیات علمی در فرآیند تصمیم‌گیری و جو سازمانی، همبستگی مستقیم و معنی داری وجود داشت. سپاسی و همکاران (۱۳۸۴)، نیز در مطالعه‌ی خود میزان مشارکت در وظایف مرتبط با اعضای هیات علمی را در حد متوسط ارزیابی کردند (۱۲) که با نتیجه‌ی این مطالعه از این حیث همخوانی دارد.

از دیدگاه اعضای هیات علمی میزان مشارکت آنان در وظایف مدیریتی گروه و دانشگاه در حد متوسط به بالا ارزیابی شد. هم چنین بین مشارکت اعضای هیات علمی در تصمیم‌گیری امور مدیریتی و جو سازمانی نیز رابطه‌ی معنا دار و مثبتی وجود

داشت. سپاسی و همکاران (۱۳۸۴)، نیز در مطالعه‌ی خود میزان مشارکت اعضای هیات علمی در امور مدیریتی گروه و دانشگاه را در حد متوسط ارزیابی کردند (۱۲) که با نتیجه‌ی این مطالعه همخوانی دارد.

در مجموع، میزان مشارکت اعضای هیات علمی در چهار حیطه‌ی آموزشی، پژوهشی، دیگر وظایف اساتید و امور مدیریتی دانشگاه در سطح بالا ارزیابی شد. سپاسی و همکاران (۱۳۸۴) در مطالعه‌ی خود میزان مشارکت کلی را در مجموع متوسط ارزیابی کردند (۱۲) که از این حیث با نتیجه مطالعه‌ی حاضر ناهمسان است.

با توجه به نتایج به دست آمده پیرامون وضعیت جو سازمانی برحسب خرده مقیاس صمیمیت مشخص گردید میزان همبستگی اجتماعی در سطح قابل قبولی وجود دارد، به این معنی که اعضای هیات علمی دارای روابط نسبتاً گرم و دوستانه‌ای می‌باشند. همچنین بین این خرده مقیاس و میزان مشارکت اعضای هیات علمی رابطه‌ی مستقیم معناداری وجود داشت. وزیری و شیرزادی اصفهانی (۱۳۹۰) در مطالعه‌ی خود اعلام داشتند که بین جو سازمانی و خرده مقیاس صمیمیت رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد و افزایش بعد صمیمیت در جو سازمانی نشان دهنده‌ی ارضای نیازهای اجتماعی کارکنان است که به نظر می‌رسد افزایش این گونه رفتارها در جو سازمانی دانشگاه در افزایش میزان مشارکت اعضای هیات علمی موثر است (۵). لذا نتیجه‌ی مطالعه‌ی مذکور با پژوهش حاضر همسان است.

ادراکات اعضای هیات علمی از داشتن روحیه‌ی همکاری حاکی از این مطلب است که این افراد از روحیه‌ی قابل قبولی برخوردار بودند، به این معنی که آن‌ها خواهان همکاری در حل مشکلات دانشگاه هستند. بین خرده مقیاس روحیه و مشارکت اعضای

و با حفظ ملاحظات انسانی می‌باشد. خرده مقیاس‌های کناره‌گیری و بی‌علاقگی با مشارکت اعضای هیات علمی همبستگی معکوس بود و خرده مقیاس‌های مزاحمت و حمایت سازمانی همبستگی مستقیمی با مشارکت اعضای هیات علمی داشتند.

نتایج مربوط به خرده مقیاس جو نفوذ مدیریتی در سطح مطلوبی قرار داشت و بالاترین میانگین را در میان سایر خرده مقیاس‌ها به خود اختصاص داد و بیانگر آن بود که از دیدگاه اعضای هیات علمی، مدیران گروه‌های آموزشی و دانشگاه، نفوذ لازم برای اداره‌ی امور و ترغیب همکاران به انجام امور محوله را دارا هستند. این خرده مقیاس با مشارکت اعضای هیات علمی در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی ارتباط مستقیم و معناداری داشت. در مطالعه‌ی وزیری و شیرزادی اصفهانی (۱۳۹۰)، بین خرده مقیاس نفوذ مدیریتی و جو مناسب سازمانی رابطه مثبت و معناداری دیده شد. آنها در مطالعه‌ی خود به این نتیجه رسیدند مدیری که هم به رفاه شخصی و حرفه‌ای کارکنان توجه دارد و هم از طریق سخت‌کوشی خود را میان کارکنان، نمونه می‌کند، زمینه‌ی همکاری و مشارکت بیشتر اعضای هیات علمی را فراهم می‌آورد (۵)؛ که نتایج مطالعه‌ی مذکور با این قسمت از پژوهش حاضر همسان است.

خرده مقیاس جو سرپرستی، قابل قبول ارزیابی شد و با مشارکت استادان هم ارتباط مستقیم و معناداری داشت. نیک‌پیما و غلام‌نژاد (۱۳۸۹)، در پژوهش خود در بعد سرپرستی، بیان کردند که: عدم دخالت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مهم، یکی از عوامل موثر بر دیدگاه منفی کارکنان نسبت به جو سازمانی است (۱۴) که از این حیث با مطالعه‌ی حاضر همسان است. وزیری و شیرزادی اصفهانی (۱۳۹۰) در مطالعه‌ی خود بین خرده مقیاس سرپرستی

هیات علمی رابطه‌ی مستقیم و معناداری دیده شد. مردانی حموله و شهرکی واحد (۱۳۹۰) در مطالعه‌ی خود نتیجه گرفتند که جو سازمانی مناسب، روحیه‌ی کارکنان را برای ارائه‌ی خدمات بهتر، قوی‌تر می‌کند (۲). رجایی‌پور و همکاران (۱۳۸۶)، بین میزان مشارکت اعضای هیات علمی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی با سطح روحیه‌ی آنها ارتباط مثبت معنی‌داری یافتند (۱۳). وزیری و شیرزادی اصفهانی (۱۳۹۰)، در مطالعه‌ی خود به این نتیجه رسیدند که بین خرده مقیاس روحیه و جو سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ به طوری که با افزایش بعد روحیه در جو سازمانی محیطی ایجاد می‌شود که اعضای هیات علمی نسبت به همکاران و دانشجویان خود احساس مسوولیت و تعهد می‌کنند که در نتیجه چنین امری منجر به مشارکت بیشتر آنها می‌گردد (۵). لذا نتایج این مطالعات با نتایج پژوهش حاضر همخوان است.

در این مطالعه، خرده مقیاس جو مزاحمت سازمانی قابل قبول ارزیابی شد. این نتیجه بیانگر آن بود که از دیدگاه اعضای هیات علمی عوامل زیادی که مانع از فعالیت‌ها شود، وجود ندارد. خرده مقیاس جو بی‌علاقگی نیز در سطح قابل قبولی وجود داشت، و بیانگر آن بود که میزان تعهد در برابر اهداف دانشگاه در سطح قابل قبولی قرار دارد. خرده مقیاس جو حمایت سازمانی مطلوب نشان داده شد که نشان‌دهنده‌ی سطح مطلوب ادراکات اعضای هیات علمی دانشگاه از رفتار گرم و دوستانه و حمایتی مدیران است. نتایج مربوط به خرده مقیاس جو کناره‌گیری، نامطلوب ارزیابی شد، لذا از دیدگاه اعضای هیات علمی، مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه خود را از دیگر اعضای گروه ممتاز نمی‌دانند و از دیدگاه آنان رفتار مدیران گروه‌ها، غیرشخصی، دوستانه و با احترام

داشتند که جو حمایت سازمانی مناسب باعث افزایش مشارکت افراد برای رسیدن به اهداف سازمان خود می‌شود (۱۴). El-Salam و همکاران (۲۰۰۸) در مطالعه‌ی خود عنوان کردند که شرکت در تصمیم‌گیری‌های مهم سازمان باعث به وجود آمدن جو مناسب سازمانی در جهت ایجاد حس اعتماد و قدرت می‌شود (۱۶). Angermeier و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که مدیریت مشارکتی در جهت ایجاد جو سازمانی مطلوب، بر تعهد شغلی و مولد بودن کارکنان اثر دارد (۱۷). Davenport و همکاران (۲۰۰۷) به مطالعه‌ی مولفه‌های جو سازمانی پرداختند و اظهار داشتند که یکی از مهمترین مولفه‌ها در این زمینه کار مشارکتی است (۱۸). درگاهی و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعه‌ی خود دریافتند که مشارکت دادن کارکنان در تدوین رسالت، مأموریت و اهداف سازمانی می‌تواند جو سازمانی مطلوبی را در سازمان به وجود آورد (۱). گل پرور و واثقی (۱۳۸۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که وقتی میان کارکنان تعامل مبتنی بر مشارکت در تصمیم‌گیری به وجود آید، همیاری، همکاری و حل‌اثربخش مسائل در محیط کار به طور موثرتری به وقوع می‌پیوندد (۸) که نتایج این مطالعات با نتیجه این مطالعه مبنی بر ارتباط بین جو سازمانی و مشارکت اعضای هیات علمی در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی هم‌خوانی دارند.

محدودیت‌های این پژوهش عبارت بودند از: همکاری ضعیف بعضی از اعضای هیات علمی دانشکده‌ها و تاخیر در تحویل پرسش‌نامه‌ها که جهت رفع این محدودیت پژوهشگران پیگیری‌های بیشتری در مورد تحویل گرفتن پرسش‌نامه‌ها از اعضای هیات علمی انجام می‌دادند.

و جو سازمانی مناسب رابطه‌ی منفی معناداری یافتند؛ به طوری که کنترل نزدیک کارکنان، صادر کردن دستورات پیاپی و دخالت بیش از اندازه‌ی مدیران در کار کارکنان، از جمله رفتارهایی است که در بعد سرپرستی نزدیک جو سازمانی مورد تأکید است و سازمان را به سوی جوی بسته سوق می‌دهد و لذا میزان همکاری اعضای هیات علمی در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی رو به کاهش می‌رود (۵). نتیجه‌ی این مطالعه با این قسمت از مطالعه‌ی حاضر ناهمسان است.

به طور کلی، مقایسه‌ی جو سازمانی بر اساس خرده‌مقیاس‌ها نشان داد که، خرده‌مقیاس نفوذ مدیریتی نسبت به دیگر خرده‌مقیاس‌ها مطلوب‌تر است. همچنین نتایج بررسی‌ها در مورد جو سازمانی با استفاده از خرده‌مقیاس‌های آن، جو سازمانی را از دیدگاه اعضای هیات علمی در سطح قابل قبول نشان داد. در نهایت با توجه به مباحثی که پیرامون جو سازمانی و مشارکت اعضای هیات علمی در ابعاد مختلف عنوان شد، میان این دو، رابطه‌ی مستقیم و معناداری مشاهده گردید. در این رابطه، مردانی حموله و شهرکی واحد (۱۳۹۰)؛ در مطالعه‌ی خود دریافتند که باز بودن جو سازمانی باعث افزایش مشارکت کارکنان در محیط کار می‌شود (۲). ایمانی (۱۳۹۱) در مطالعه‌ی خود به این نتیجه رسید که مدیریت مشارکتی و جو سازمانی تا حد زیادی در اثربخشی مدیران مدارس به عنوان یک محیط آموزشی تأثیر داشته است (۳). Jawahar & Carr (۲۰۰۷) در پژوهش خود دریافتند که جو سازمانی نوآورانه می‌تواند منجر به این امر شود که کارکنان مشارکت شغلی خود را از طریق انجام بهینه‌ی تکالیف کاری افزایش دهند (۱۵). نیک‌پیما و غلام‌نژاد (۱۳۸۹) در تحقیق خود اظهار

نتیجه گیری

برای اداری امور و ترغیب همکاران به انجام امور محوله را دارند. رفتار مدیران خیلی آمرانه و نتیجه طلب نیست، اما این نظارت در سطح کاملاً مطلوب هم قرار ندارد و لذا به علت این که اعضای هیات علمی از درایت و تخصص بالایی برخوردارند، نیازی به تسلط و نظارت نزدیک ندارند.

با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

تشویق‌های مالی و معنوی و همچنین فرصت‌های مطالعاتی خارج از کشور برای استادانی که در زمینه آموزشی موفقیت بیشتری کسب کرده‌اند و همچنین امتیازات ویژه برای پژوهش‌های گروهی در نظر گرفته شود. تقویت فرهنگ مشاوره‌ای در دانشگاه و همچنین استفاده از نظریات اعضای هیات علمی، در جهت انتخاب رئیس دانشگاه، تقویت روابط گرم و دوستانه در میان اعضای هیات علمی، اجتناب مدیران گروه‌های آموزشی از واگذار کردن کارهای غیر ضروری و پر مشغله و همچنین اعمال نکردن سیاست‌های دستوری تحمیلی به اعضای هیات علمی و افزایش استقلال عمل بیشتر آن‌ها پیشنهاد می‌گردد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله وظیفه خود می‌دانند تا از کلیه اعضای محترم هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد جهت همکاری در این مطالعه تشکر و سپاس‌گزاری نمایند.

با توجه به شواهد موجود، مقوله‌ی آموزش در دانشگاه‌ها به عنوان بارزترین و مهم‌ترین کارکرد دانشگاهی شناخته شده است. پژوهش به عنوان امری گروهی تلقی نمی‌شود که این موضوع می‌تواند ناشی از عوامل متعددی از جمله: وجود سلیقه‌های مختلف و عدم تفاهم اعضای گروه در امور پژوهشی، نهادینه نشدن تدوین خط مشی پژوهشی در گروه باشد؛ به طوری که تدوین این خط مشی‌ها غالباً از دانشگاه به دانشکده و گروه صورت می‌پذیرد. با توجه به اینکه اعضای هیات علمی، بیشتر وقت خود را صرف امور آموزشی و تا حدودی امور پژوهشی می‌کنند، به نظر می‌رسد وقت و انگیزه‌ی لازم جهت رسیدگی به کلیه امور مرتبط با وظایف خود را ندارند. در زمینه‌ی وظایف مدیریتی گروه و دانشگاه وجود مشکلاتی چون: ضعیف بودن نظام مشاوره‌ای در دانشگاه، ضعیف بودن فرهنگ کار گروهی و وجود تفاوت‌های سلیقه‌ای در اعضا، وجود دارد. ادراکات اعضای هیات علمی حاکی از این مطلب است که آن‌ها خواهان همکاری در حل مشکلات دانشگاه هستند و عوامل زیادی که مانع از فعالیت آن‌ها شود، وجود ندارد. میزان تعهد اعضای هیات علمی در برابر اهداف دانشگاه برابر اهداف دانشگاه و رفتار گرم و دوستانه و حمایتی مدیران در سطح مطلوبی قرار دارد. رفتار مدیران گروه‌ها، دوستانه، با احترام و حفظ ملاحظات انسانی می‌باشد. مدیران گروه‌های آموزشی، نفوذ لازم

منابع

1. Dargahi H, Mousavi SMH, Shaham G & Molaiezhadeh A. Organizational climate of hospitals at Tehran university of medical sciences. Journal of Health Administration 2012; 15(50): 31-40[Article in Persian].
2. Mardani Hamule M & Shahraki-Vahed A. Relationship between hospital personnel's personality

characteristics and organizational climate Najafabad, Iran. *Journal of Health Administration* 2010; 12(38): 23-30[Article in Persian].

3. Imani J. The relationship between participative management and organizational climate with secondary schools leaders' effectiveness in the city of Bandar Abbas. *Journal of Education & Assessment* 2011; 5(17): 45-74[Article in Persian].

4. Kermani B. Relationship between organizational climate and employees' organizational commitment in Hamadan university of medical sciences [Thesis in Persian]. Tehran: Islamic Azad University, Research and Sciences Branch; 2008.

5. Vaziri M & Shirzadi Esfahaanee H. The relationship between organizational climate and employees' vitality and happiness: The case of Alzahra university. *Journal of New Thoughts on Education* 2010; 6(2): 173-91[Article in Persian].

6. Hoseinpour M. Examine the relationship between organizational climate and Bandar Abbas city primary schools leaders' effectiveness [Thesis in Persian]. Bandar Abbas: Islamic Azad University, Marvdasht Branch; 2010.

7. Vijayakumar VSR. Management styles, work values and organizational climate. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* 2007; 33(2): 249-60.

8. Golparvar M & Vaseghi Z. The relationship between participation in decision making with job tension with due to attention mediating role of procedural justice and interpersonal distrust. *Journal of Psychological Achievements* 2010; 4(2): 99-120[Article in Persian].

9. Browam Jr WO. Faculty participation in university governance and the effects on university performance. *Journal of Economic Behavior & Organization* 2001; 44(2): 129-43.

10. Tijunaitien R & Neveranskas B. Public participation in city governance decision – making: Theoretical approach. *Engineering Economics* 2007; 54(4): 27-35.

11. Liu Y. Complexity science and participation in decision making among Taiwanese nurses. *Journal of Nursing Management* 2008; 16(3): 291-7.

12. Sepacy H, Omidian F & Mehralizadeh Y. A study of relationship between organizational climate and faculty member's participation in university decision making. *Journal of Research and Planning in Higher Education* 2005; 11(1): 1-36[Article in Persian].

13. Rajaeepour S, Pourpirali Z & Salimi GH. Relationship between faculty members' participation in administrative decision-making and the level of their morale in the university of Isfahan and medical science university of Isfahan. *Health Information Management* 2007; 4(1): 99-105[Article in Persian].

14. Nicpeyma N & Gholamnejad H. Influencing factors on hospital nurses' perspectives about different dimensions of organizational climate. *Hayat* 2010; 16(2): 72-8[Article in Persian].

15. Jawahar IM & Carr D. Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader member exchange. *Journal of Managerial Psychology* 2007; 22(4): 330-49.

16. El-Salam GA, Ibrahim MM, Mohsen MM & Hassanein SE. Relationship between organizational climate and empowerment of nurses in Menoufiya hospitals, Egypt. *Eastern Mediterranean Health Journal* 2008; 14(5): 1173-84.
17. Angermeier I, Dunford BB, Boss AD & Boss RW. The impact of participative management perceptions on customer service, medical errors, burnout, and turnover intentions. *Journal of Healthcare Management* 2009; 54(2): 127-40.
18. Davenport DL, Henderson WG, Mosca CL, Khuri SF & Mentzer RM Jr. Risk-adjusted morbidity in teaching hospitals correlates with reported levels of communication and collaboration on surgical teams but not with scale measures of teamwork climate, safety climate, or working conditions. *Journal of the American College of Surgeons* 2007; 205(6): 778-84.

Study Of Relationship Between Organizational Climate And Faculty Members' Participation In Academic Decision Makings

Ahmadi Javad¹ (BSc.) – Bahmei Jamshid² (BSc.) – Ranjbar Mohamad³ (MSc.)
Rahimi Hamed² (BSc.) – Shahbazi Hamze¹ (BSc.)

1 Master of Science Student in Health Services Management, School of Health Management and Information Sciences, Yazd University of Medical Sciences, Yazd, Iran

2 Master of Science Student in Health Services Management, School of Health Management and Information Sciences, Student Research Committee, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran

3 Ph.D Student in Health Policy, School of Health Management and Information Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Abstract

Received : Feb 2015
Accepted : May 2015

Background and Aim: To perform plans and achieve their goals, organizations are in need of different factors. One of the most important of which is the existence of an ideal organizational climate and participation. The main goal of this study is to determine the relationship between organizational climate and faculty members' participation in decision makings at Shahid Sadoughi University of Medical Sciences (SSUMS) in Yazd.

Materials and Methods: This was a cross-sectional, descriptive and analytical study induced in 2011-2012. The research population comprised all 292 SSUMS faculty members. 72 members were selected through random-category sampling method. For data collection, two questionnaires included organizational climate and participation were used. The reliability of two questionnaires were 0.86 and 0.85, respectively, using Cronbach's alpha coefficient. The validity of both questionnaires were confirmed by expert panel. The data were analyzed using SPSS software version 18. For descriptive results, and used Pearson test for Analytical results.

Results: The average of total participation rate for faculty members was computed to be 3.43. The total figure for organizational climate with a mean of 82.6 was obtained from the total average of micro-scale scores. A Pearson correlation coefficient of 0.418 showed that there was a direct relationship between organizational climate and faculty members' participation.

Conclusion: In spite of weakness of counselling system and team work system, and approach diversity between the faculty members, they are enthusiastic to cooperate to solve the university problems. Therefore we suggest more financial and spiritual mechanisms for autonomy of the faculty members.

Key words: Organizational Climate, Participation in Decision Making, Faculty Members, SSUMS, Iran

* Corresponding Author:
Bahmei J;
E -mail:
Jamshid_b1388@yahoo.com