

رهبران پژوهشی و خلق جوّ سازمانی متعالی در جهت افزایش فعالیت های پژوهشی و تولید علم

فتاح ناظم^۱

چکیده

یکی از شاخص‌هایی که براساس آن، کشورهای مختلف از نظر علمی درجه‌بندی می‌شوند و جایگاهی برای آنها در توسعه در نظر گرفته می‌شود، وجود محیط‌های دانشگاهی و میزان مشارکت آنها در تولید علم، دانش و استناد سازی یافته‌های علمی است. پژوهش مهمترین حرکت در یک محیط دانشگاهی محسوب می‌گردد. باید توجه داشت که پژوهش می‌تواند علاوه بر گشودن مرزهای نو در شاخه‌های مختلف دانش بشری، نقش مهمی در جهت رفع مشکل و محرومیت‌های جامعه ایفا کند و این امر یکی از مهمترین وظایف مراکز آموزش عالی است. پژوهش، محور افزایش بهره‌وری است. مدیران درخصوص افزایش بهره‌وری سهم به سزایی دارند. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین جوّ سازمانی و بهره‌وری مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی است در این پژوهش جامعه آماری تشکیل شده از کلیه مدیران اداری بخش‌های مختلف دانشگاه آزاد اسلامی مناطق ۸ و ۱۲ که در هر بخش یک مدیر و سه کارمند است. نمونه پژوهش تعداد ۲۰۰ نفر مدیر است که به روش تصادفی محاسبه گردیده است. ابزار سنجش در این پژوهش، پرسشنامه^۵، سوالی لیتوین^۲ و استرینجر^۳ و پرسشنامه بهره‌وری^{۱۷} سوالی اسمیت^۴ و همکاران است نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیری خطی و تحلیل واریانس نشان می‌دهد که جوّ سازمانی متعالی در دانشگاه آزاد اسلامی دارای ابعاد ساختار، دوستی، پاداش و ضوابط هستند که در بهره‌وری خدمات مدیران پژوهشی مؤثرند.

کلید واژه‌ها: رهبران پژوهشی^۵، جوّ سازمانی^۶، دانشگاه آزاد اسلامی.

^۱ دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن f_nazem@yahoo.com

^۲ Litwin

^۳ Stringer

^۴ Smith

^۵ research leaders

^۶ organizational climate

مقدمه

نیاز به مدیریت و رهبری در همه زمینه های فعالیت اجتماعی امری محسوس و حیاتی است. منابع انسانی و مادی بدون هدایت و رهبری لایق رو به کاهش و نابودی می رود، اما در این میان مدیران پژوهشی به عنوان اداره کنندگان یا مسوولان سازمان های پژوهشی یکی از عامل های اصلی و تعیین کننده در تولید علم و توسعه علمی تحقیقاتی دارند.

بی شک تولیدات علمی مقدمه تولیدات فن آوری و آن هم مقدمه تولید ثروت و اشتغال برمبنای دانایی می باشد. چه خوش گفت فردوسی پاکزاد، توانا بود هر که دانا بود؛ این دانایی است که توانایی می آورد و دانایی از طریق پژوهش حاصل می شود. کشوری که برنامه جدی برای تولید علم و فناوری داشته باشد، می تواند اقتصاد خود را نیز بر آن استوار کند، یعنی اقتصاد مبتنی بر دانایی داشته باشد. توسعه مبتنی بر دانایی توسعه پایدار است (موسوی، ۱۳۸۲). تولید علم اساس دانایی است و دانایی اساس توانایی است. تولید علم و دانایی تنها از طریق پژوهش حاصل می شود. تولید علم باعث افزایش دانایی شده و این مقدمه زمینه ساز فناوری و در نتیجه تولید اشتغال و ثروت گردیده و در نهایت سبب آسایش و توانایی و امنیت اجتماع می شود. بی تردید توانمندی، توسعه و استقلال واقعی کشورها به میزان متنابهی نسبت مستقیم با توانایی آنها در تولید علم و توسعه علمی - تحقیقاتی دارد. در عصر کنونی تولید علم و تحرک علمی با رونق و پیشرفت فناوری نیز کاملاً مرتبط است و فن و فناوری از لوازم زیست انسان معاصر محسوب می شود. حقیقت این است که تولید و بسط و گسترش علم تأثیر بسیار عمیق در تمام حوزه های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور دارد. به تعبیر دیگر تولید علم و توسعه علمی به عنوان موتور محرکه توسعه همه جانبه و پایدار کشورها نقش عمده ایفا می کند. تمام کشورها در تلاش برای نیل به خود کفایی علمی و توسعه علم و تحقیقات می باشند.

نقش و اهمیت تحقیقات از نیمه دوم قرن بیستم بطور مداوم در حال ارتقاء و افزایش بوده است. در طی ۵۰ سال اخیر تمامی کشورهای صنعتی و به تبع آن کشورهای موفق در حال توسعه با وقوف به نقش مهم و تعیین کننده تحقیقات در توسعه بخش های مختلف کشور عمده توجه و اهتمام خود را در جهت تقویت و ارتقاء سطح شاخص های مختلف تحقیقات مصروف ساخته اند. بر این اساس با اطمینان می توان ادعا کرد که بین تحقیقات و میزان پیشرفت حقیقی در هر کشور رابطه ای مستقیم وجود دارد. تجارب جهانی نشان می دهد

کشورهایی که در زمینه تحقیقات بیشترین هزینه‌ها را متحمل شده‌اند، آنهایی هستند که صاحب فن‌آوری و صنایعی پیشرفته‌اند. امروزه همه کشورها اعم از کشورهای صنعتی و کشورهای در حال توسعه در تلاشند تا بر حجم سرمایه‌گذاری‌های تحقیقاتی خود بیافزایند. در این میان کشورهای صنعتی برای حفظ موقعیت خود و با افزایش برتری خویش در صحنه‌های رقابت بین‌المللی، در تحقیقات سرمایه‌گذاری می‌کنند و کشورهای در حال توسعه نیز دریافته‌اند که برای رسیدن به رشد و توسعه واقعی و حل و رفع اصولی مسائل و مشکلات اقتصادی و اجتماعی خود راهی جز سرمایه‌گذاری در زمینه تحقیقات ندارند (شیخیان و همکاران، ۱۳۸۱).

در اکثر کشورها، تحقیق و پژوهش به منزله کارکرد ضروری دانشگاه پذیرفته شده است. این کارکردها زمینه‌های مناسب جهت ایجاد روحیه آزادی در تحقیق را پرورش می‌دهند و به اعضای علمی کمک می‌نماید تا دانش و علم آنها به روز شود و همواره از آخرین دستاوردهای علمی مطلع باشند این امر به نوبه خود معیارهای عقلایی آموزشی و خود تجدید شوندگی اعضای هیئت علمی را تضمین می‌کند. دانشگاه به عنوان مهمترین رکن نظام آموزشی می‌تواند در ایجاد توسعه علمی نقش مهم و حیاتی ایفا کند و برای انجام چنین رسالتی لازم است تحول عظیمی در مدیریت نظام آموزش عالی ایجاد گردد. در واقع رسالت نهضت تولید علم، جنبش نرم‌افزاری و آزاد اندیشی به وسیله نظام آموزش عالی تحقق خواهد یافت. (امیریان زاده، ۱۳۸۳) با از بین بردن موانع تحقیق و نوآوری می‌توان به تولید علم و توسعه علمی پرداخت. موانع هفت‌گانه پژوهش و نوآوری در ایران به شرح زیر است: ۱- موانع مربوط به بکارگیری نتایج پژوهش، ۲- موانع مربوط به بودجه پژوهشی و امکانات پژوهش، ۳- موانع مربوط به قوانین و مقررات پژوهشی، ۴- موانع مربوط به فضای استاندارد علمی و پژوهشی، ۵- موانع مربوط به پژوهشگران، ۶- موانع مربوط به فرهنگ پژوهش و ۷- موانع مربوط به مدیریت، سیاست‌گذاری و نظام پژوهشی.

مدیریت سازمان‌های پژوهشی و فرهنگ مدیریت از مهم‌ترین عوامل موفقیت راهبرد انتخابی و دستیابی به اهداف و رسالت‌ها هستند. مدیر واحد یا سازمان پژوهشی باید دارای ویژگی‌های زیر باشد: ۱- در محققان حس همبستگی و حرکت جهت‌دار ایجاد کند، ۲- برای دستیابی به اهداف شیوه‌های اجرایی مناسبی را برگزیند، ۳- کارآیی و اثربخشی اقدامات را

با اعمال روش‌های مشارکتی و همکاری ارتقا دهد، ۴- برای محققان، آزادی عمل کافی جهت تعقیب اندیشه‌ها را فراهم سازد، ۵- استقلال فردی را محترم شمارد و پیوسته با محققان در تماس باشد و ۶- به عوامل مختلف ایجاد انگیزش توجه و آنها را اعمال کند. تدوین راهبرد تحقیقاتی در صورتی محیط مناسبی را فراهم می‌سازد که: ۱- براساس پیش‌بینی حرکت کند نه به صورت واکنشی، ۲- اهداف مشخص داشته باشد، ۳- براساس اطلاعات موردنیاز، ارتباطات مناسب برقرار کند، ۴- سازوکارها و روش‌های ارتقای اثربخشی و بهره‌وری را تدوین نماید، ۴- از منابع مالی و انسانی به بهترین شکل بهره گیرد و ۵- مبنا و معیارهای مناسبی جهت تجدیدنظر در ساختار سازمانی فراهم آورد (حاجی حسینی، ۱۳۷۹).

پژوهش، محور افزایش بهره‌وری است. تجارت جهانی نشان می‌دهد، کشورهایی که در زمینه پژوهش بیشترین هزینه‌ها را متحمل شده‌اند، آنهایی هستند که صاحب فن‌آوری و صناعی پیشرفته‌اند. فضای روانی و جو مناسب سازمان‌های پژوهشی، نقش اساسی در بهره‌وری ایفا می‌نماید.

بولدن^۱ (۱۹۹۲) معتقد است جو سازمانی محیطی است که افراد در آن کار می‌کنند و منعکس‌کننده نگرش کارکنان و سبک مدیریت سازمان است. جو سازمانی در برگزیده نظام ارزشی است به این معنا که مشخص می‌کند روش انجام کار چیست و اینکه چه رفتارهایی مورد تأیید قرار می‌گیرد. به نظر شنایدر^۲ (۱۹۹۰) جو سازمانی به طور گسترده‌ای به عنوان درک مشترک از خط‌مشی‌ها و اقدامات و رویه‌های سازمانی اعم از رسمی و غیررسمی تعریف شده است و برای اعضا قابل مشاهده است. به گفته آونز^۳ (۱۹۹۱) مفاهیم فرهنگ سازمانی و جو سازمانی هر دو سازه‌هایی هستند که با یک واقعیت سروکار دارد و رفتار افراد در سازمان‌ها حاصل تعامل با حادثه‌های مستقیم و محسوس نیست، بلکه حاصل تعامل با نیروهای نامحسوس در محیط است. چاندان^۴ (۱۹۹۵) بیان می‌کند جو سازمانی منعکس‌کننده نگرش افراد از سازمانی است که نسبت به آن احساس دلبستگی می‌کنند و مجموعه‌ای از ویژگی و عامل‌هایی است که توسط کارکنان سازمان وجود دارد و به عنوان نیروی اصلی در تعیین رفتار کارکنان مؤثر است.

¹ Boulden

² Schneider

³ Owens

⁴ Chandan

ساختار، فن شناسی، محیط خارجی، خط مشی‌ها و فعالیت‌های مدیریتی بر جو سازمانی تأثیر مهمی دارد از جمله عامل‌های ساختاری مؤثر بر جو سازمانی، اندازه سازمان است. مطالعه‌ای در یک نظام آموزشی نشان داد که در سازمان‌های کوچکتر، محیط بازتر و پر اعتمادتر است و جو سازمانی دوستانه‌ای وجود دارد. علاوه بر این مطالعه نشان می‌دهد که جایگاه شغلی فرد در سلسله مراتب سازمانی می‌تواند بر درک‌های فرد از جو سازمانی مؤثر باشد (اسیترز^۱، ۱۹۹۷). مطالعه‌ای که توسط برنز و استاکر^۲ (۱۹۶۱) انجام شده نیز نشان داد که فن شناسی تکراری مانند خط تولید باعث به وجود آمدن جو سازمانی انعطاف‌ناپذیر و قانون‌گرا و در نتیجه پایین بودن نوآوری در میان کارکنان می‌شود و همچنین مطالعه‌ها نشان می‌دهد که فن شناسی‌های متغیر و متنوع موجب ارتباط‌های بازتر، اعتماد، نوآوری، و پذیرش مسئولیت فردی در انجام کار می‌شوند.

شرینگتن (۱۹۸۹) معتقد است که عامل‌های مؤثر بر جو سازمانی دربرگیرنده ارزشهای مدیریتی، سبک رهبری، موقعیت اقتصادی، ساختار سازمانی، ویژگی‌های اعضا، تشکیل اتحادیه‌ها، اندازه سازمان، و ماهیت کار است.

موارن و ولکوین^۳ در ارزیابی خود از جو سازمانی به چهار رویکرد به شرح زیر اشاره می‌کنند:

- ۱- رویکرد ساختاری^۴: جو سازمانی، نمود عینی ساختار سازمانی در نظر گرفته می‌شود. از آنجا که اعضای سازمان ویژگی‌های ساختاری مشترکی دارند، درک‌های مشترکی پیدامی‌کنند که جو سازمانی را شکل می‌دهد.
- ۲- رویکرد ادراکی^۵: براساس این رویکرد، اساس تشکیل جو سازمانی در درون افراد است. افراد به متغیرهای موقعیتی به شیوه‌ای پاسخ می‌دهند که از نظر روانشناختی برای آنها معنی‌دار است. جو سازمانی توصیف روان‌شناختی موقعیت سازمان است.
- ۳- رویکرد تعاملی^۶: طبق این رویکرد، افراد در پاسخ به موقعیت‌هایی که با آن روبه‌رو می‌شوند به توافق‌های مشترکی می‌رسند که شالوده جو سازمانی است. عیب این روش آن

¹ Steers

² Burns & Stalker

³ Maran and Volkwein

⁴ The structural approach

⁵ The perceptual approach

⁶ Interaction approach

است که محدوده تأثیر فرهنگ سازمانی بر همکاری و ارتباط میان اعضای گروه را در نظر نمی‌گیرد.

۴- رویکرد فرهنگی^۱: بر اساس این رویکرد، جوسازمانی نتیجه تعامل گروهی از افراد است که یک چارچوب ذهنی مشترک دارند (موران و ولکویین، ۱۹۹۲).

محیط پژوهشی بارور نقش مهمی در افزایش بهره‌وری سازمان‌های پژوهشی ایفا می‌نماید. ویژگیهای مربوط به یک محیط پژوهشی بارور عبارتند از: ۱- وجود اهداف مشخص که باعث کارکردهای هماهنگ می‌شود، ۲- تأکید بر پژوهش، ۳- فرهنگ، ۴- وضعیت گروه: آندرو^۲، وضعیت گروه‌ها را با سنجش ۷ عامل توصیف کرد: روحیه نوآوری، از خود گذشتگی برای کار، میزانی که یک عقیده جدید مورد عنایت قرار می‌گیرد، میزانی که یک عقیده جدید از سوی اعضای پایین سازمان یا گروه مورد عنایت واقع می‌شود، ۵- مدیریت مشارکتی، ۶- سازمان غیرمتمرکز، ۷- ارتباط: وجه مشخصه ارتباط، تبادل اطلاعات، حمایت و درک همدلانه و دسترسی به دیگر پژوهشگران در شبکه سازمان‌ها و مراکز تحقیقاتی دیگر است، ۸- منابع و امکانات، ۹- وسعت، قدمت گروه یا سازمان و گوناگونی اعضا، ۱۰- پاداش‌ها، ۱۱- استخدام و گزینش: دلیل^۳ مدعی است واحدهایی با بازده فوق‌العاده بالا، با خصوصیت ویژه تمرکز بسیار در استخدام استعدادهای درخشان شناخته می‌شوند و ۱۲- رهبری: بی‌تردید، رهبری مهمترین عامل مؤثر در یک نظام است. این عامل بر تمامی خصوصیات دیگر یک نظام یا گروه تأثیر می‌گذارد (بلاند^۴، ترجمه معیری، ۱۳۷۶).

در پژوهشی که به منظور بررسی عامل‌های مؤثر بر نوآوری انجام شد، شرکت‌های “کانادا اواردز” با هم‌تایان خود در شش سال مقایسه شدند این بررسی بر تفاوت در راهبرد مدیریتی، ساختار سازمانی، و فضای سازمانی متمرکز بود. نتیجه‌ها نشان داد که در شرکت‌های نوآور، خطرپذیری‌های حساب شده. تعهد مدیریت به فعالیت‌های مبتکرانه و پیشگام، ترکیب استعدادهای مختلف در گروه کاری، جمع‌گرایی و گروه‌گرایی و نیز یک نظام پاداش که رفتار خلاق را تقویت می‌کرد، بارزتر بود (صالح و وانگ^۵، ۱۹۹۳). پژوهش

¹ Cultural approach

² Andrew

³ Dill

⁴ Blank

⁵ Saleh & Wang

دیگری درباره جوسازمانی نشان داده است که فضای سازمانی مطلوب منجر به وفاداری در بین افراد و گروه ها، رضایت و سرویس دهی مطلوب به مشتری می شود (استراتون، توما، و پلتون^۱، ۱۹۹۳). لیتوین و استرینجر در مطالعه های خود دریافتند که فضاهای سازمانی خودکامه که در آن تصمیم گیری متمرکز است و رفتار کارکنان از راه قوانین و رویه های زیادی نظارت می شود، موجب کاهش بهره وری، رضایت شغلی و خلاقیت شده و نگرش منفی درباره گروه کاری را افزایش می دهد. برعکس یک فضای دوستانه که رابطه های خوبی را بین کارکنان دامن می زند موجب بالا رفتن رضایت شغلی و نگرش مثبت درباره گروه کاری می شود. همچنین معلوم شده است که فضای سازمانی "کارمند مدار" با ارتباط های باز، پشتیبانی و تصمیم گیری غیرمتمرکز، به افزایش عملکرد کارکنان منجر شده، ترک خدمت، هزینه های تولید و زمان آموزش را کاهش می دهد (استیرز، ۱۹۷۷) و ووهان^۲ (۱۹۸۳) در پژوهشی تحت عنوان "رابطه تحصیل، آموزش و تجربه های مدیر یا جوسازمانی و بهره وری" که در یک واحد خرده فروشی یک شرکت رایانه ای انجام شد، دریافت که فضای سازمانی رابطه مستقیم با بهره وری داشته و عملکرد مدیران، با تحصیل، آموزش و تجربه های آنان ارتباط دارد.

در سال ۱۹۸۵ نیز از سوی "مرکز بهره وری ملی" پژوهشی در رابطه با "جوسازمانی و ارزش های کار در بانک عمومی" (موسسه ای در مالزی) انجام شد. در این پژوهش شاخص های فضای سازمانی، پشتیبانی سازمانی، ارتباط های باز و سبک سرپرستی از سوی پاسخ دهندگان امتیاز بالایی کسب کردند (عبدالله^۳، ۱۹۹۲). پژوهش های لورش و مورس (۱۹۷۴) در دو دسته از کارخانه های تولیدی و شیمیایی نشان داد، کارخانه های تولیدی که عملکرد بهتری دارند دارای ساختار به نسبت بلند، سبک سرپرستی هدایتی و تمرکز قدرت در سطح عالی هستند و در کارخانه های شیمیایی که عملکرد اثربخشی تری دارند ساختار به نسبت تخت، سبک سرپرستی مشارکتی و توزیع قدرت وجود دارد. همچنین پژوهش های فرنچ و بل در سال ۱۹۸۴ نشان داد که در سازمان های موفق تر، افراد مهارت زیادی در انجام کار از راه تعارض و برخورد اندیشه ها دارند (فرنچ، کاست و روزنزویگ^۴، ۱۹۸۵).

¹ Strutton, Toma, and pelton

² Vaughan

³ Abdullah

⁴ French, Kast and Rosenzweig

در ضمن، ویت^۱ (۹۸۵) نیز در پژوهش خود تحت عنوان «جو سازمانی برای بهره‌وری به عنوان یک نوید دهنده بهره‌وری سازمانی» به وجود رابطه بین جو سازمانی و بهره‌وری دست یافت. وی در پژوهش خود از پرسشنامه جو سازمانی لیتوین و استرینجر استفاده کرد. همچنین، ناظم (۱۳۷۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه سبک رهبری و جو سازمانی با بهره‌وری خدمات مدیران آموزشگاه‌ها به منظور آرایه الگوی مدیریت مناسب آموزشی^۲ به وجود رابطه قوی بین جو سازمانی و بهره‌وری خدمات مدیران آموزشگاه‌ها دست یافت. در این پژوهش به ترتیب اهمیت عامل‌های هویت، دوستی، پاداش، پشتیبانی، قبول خطر و تعارض به عنوان عامل‌های اثرگذار بر جو سازمانی که در بهره‌وری خدمات مدیران آموزشگاه‌ها نقش دارند، تعیین شد. به علاوه، ناظم (۱۳۸۰) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه سبک رهبری و جو سازمانی با بهره‌وری خدمات مدیران شرکت ملی صنایع پتروشیمی به منظور آرایه الگوی مناسب مدیریتی به وجود رابطه قوی بین جو سازمانی و بهره‌وری خدمات مدیران» دست یافت.

در هر جامعه‌ای کلید رسیدن به رشد و توسعه در گرو پژوهش و مطالعات علمی می‌باشد و می‌دانیم بخش مهمی از این رسالت بر دوش دانشگاه‌ها و مراکز علمی است. در این راستا حوزه‌های معاونت پژوهشی واحدهای مختلف دانشگاهی سعی وافر دارند تا از طریق به کارگیری امکانات موجود، جذب و مشارکت پژوهشگران، حمایت از پژوهشگران جوان، توسعه آزمایشگاه‌ها، کتابخانه‌ها، سایت‌های کامپیوتری و دیگر بخش‌های مربوطه و همچنین برگزاری سمینارها و سخنرانی‌های علمی این مهم را به انجام رسانند. اکنون که دانشگاه آزاد اسلامی در آستانه تحولی چشم‌گیر در زمینه پژوهش و تحقیقات قرار دارد و میزان بودجه پژوهشی واحدهای دانشگاهی به ۵ درصد افزایش یافته است، برنامه‌های فراوانی برای شرکت در سمینارهای بین‌المللی و استفاده از فرصت‌های مطالعاتی در قوانین بودجه پژوهشی تهیه شده‌اند. کمیسیون بررسی و تصویب نشریات دانشگاه آزاد اسلامی تشکیل گردیده و با تأمین هزینه‌های لازم و با توجه به تعداد قابل ملاحظه اعضای هیأت علمی دانشگاه، مجلات علمی-پژوهشی زیادی در دانشگاه آزاد راه‌اندازی شده است و برای چاپ مقالات در مجلات معتبر علمی و بین‌المللی جوایز در خود توجهی در نظر گرفته شده است دانشگاه آزاد اسلامی در نظر دارد با جدیت تمام در عرصه پژوهش در سطح کشور و همچنین خارج از کشور، بیش از

¹ Witt

پیش وارد شود و تولیدات علمی خود را عرضه کند. برای افزایش بهره وری در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی، لازم است کیفیت و کمیت عملکرد معاونت های پژوهشی به طور مستمر مورد نظارت و ارزیابی قرار گیرند تا با شناخت دقیق وضعیت آنها و برنامه ریزی برای تغییر و اصلاح روش های موجود، بتوان مسیر رشد و بهبودی آنها را آسان کرد تا بتوانند با جذب درست و منطقی ردیف های مختلف بودجه پژوهشی، بهره وری را افزایش دهند. در همین راستا، از لحاظ مدیریتی نیز بسیار حیاتی است که با اعمال ساز و کارهای کارآمد مدیریتی و همچنین ایجاد جو مناسب سازمانی، تراز بهره وری خدمات مدیران و مسوولان پژوهشی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی افزایش یابد.

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین جو سازمانی و بهره وری خدمات مدیران دانشگاه آزاد اسلامی و ارائه الگوی مناسب در جهت افزایش بهره وری براساس جو سازمانی است.

روش

شیوه انجام این پژوهش توصیفی (پیمایشی) است.

آزمودنی ها: کلیه مدیران اداری بخش های مختلف واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مناطق

۸ و ۱۲ جامعه ی آماری پژوهش هستند که با استفاده از فرمول $n = \frac{Z^2(\sigma^2)}{d^2}$ ۲۰۰ نفر به عنوان

حجم نمونه مدیران برآورد گردید. و به ازای هر مدیر، ۳ کارمند که در جمع بالغ بر

۶۰۰ = ۲۰۰ × ۳ نفر کارمند می شود به عنوان نمونه کارکنان تعیین گردید.

ابزار: پرسشنامه های جو سازمانی «لیتوین» و «استرینجر» با ۵۰ پرسش چهار گزینه ای (پرسشنامه دارای بعدهای نه گانه: ۱-ساختار ۲-مسوولت ۳-پاداش ۴-پشتیبانی ۵-قبول خطر ۶-دوستی ۷-ضابطه ها ۸-تعارض و ۹-هویت است و بهره وری خدمات مدیران از «اسمیت و همکاران» با ۱۷ پرسش پنج گزینه ای (همگی ۱۷ پرسش عامل بهره وری را می سنجند)، ابتدا بین ۴۳ مدیر و ۳۶ کارمند به طور تصادفی توزیع و در نهایت تنظیم و اجرا گردید. بر اساس محاسبه های انجام شده، ضریب آلفای کرونباخ که شاخص همگونی درونی پرسش هاست، در این پژوهش برای جو سازمانی $\alpha = 0.71$ و برای بهره وری خدمات مدیران $\alpha = 0.88$ است. در پژوهش حاضر برای تهیه پاسخ برای پرسش های پژوهش از «رگرسیون چند متغیری خطی» و تحلیل واریانس با استفاده از بسته نرم افزاری SPSS استفاده شده است.

یافته ها

۳۶ درصد از آزمودنی ها را زنان و ۶۴ درصد مردان تشکیل می دهد. نیمی از مدیران دارای مدرک کارشناسی و ۱۱ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و ۳۸/۵ درصد از آنها دارای مدرک فوق دیپلم و پایین تر هستند. نیمی از مدیران (۵۴/۵ درصد) دارای ۱۱-۶ سال سابقه کاری مدیریتی، ۳۰ درصد آنها کمتر از ۵ سال و ۱۵/۵ درصد آنها بیشتر از ۱۱ سال سابقه مدیریتی دارند.

جدول ۱. خلاصه مدل مورد استفاده (استفاده از رگرسیون برای پیش بینی) در گروه نمونه مورد مطالعه (n=۲۰۰)

مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	خطای معیار برآورد
۱	۰/۸۸۸	۰/۷۸۹	۶/۰۵۳۶

متغیرهای پیش بین: (ثابت)، هویت، تعارض، ساختار، دوستی، مسوولیت، پشتیبانی، ضوابط، خطرپذیری، پاداش

همان طوری که در جدول ۱ مشاهده می شود بین بهره وری و ابعاد نه گانه جو سازمانی همبستگی معنی دار وجود دارد. مجذور ضریب همبستگی به دست آمده (۰/۷۸۹) حاکی از این است که ۷۸/۹ درصد از پراکندگی های مشاهده شده در بهره وری توسط متغیر مستقل مورد نظر توجیه می شود. این مقدار نسبتاً قابل توجه است. همچنین، با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده (۰/۸۸۸) که همبستگی بین مقدار مشاهده شده متغیر وابسته و مقدار پیش بینی شده آن از روی مدل رگرسیون است، نشان می دهد که می توان از روی متغیر مستقل، متغیر وابسته را پیش بینی کرد. به علاوه مقدار مشاهده شده (۰/۸۸۸) نشان دهنده آن است که مدل رگرسیون حاضر به خوبی می تواند برای پیش بینی استفاده شود.

جدول ۲. خلاصه تحلیل واریانس ANOVA در گروه نمونه مورد مطالعه (n=۲۰۰)

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معنی داری
رگرسیون	۲۶۰۳۰/۶۳۳	۹	۲۸۹۲/۲۹۳	۷۸/۹۲۴	۰/۰۰۰
باقیمانده	۶۹۶۲/۸۶۷	۱۹۰	۳۶/۶۴۷		
جمع	۳۲۹۹۳/۵۰۰	۱۹۹			

متغیرهای پیش بین : (ثابت)، هویت، تعارض، ساختار، دوستی، مسوولیت، پشتیبانی، ضوابط، خطر پذیری، پاداش
متغیر وابسته: بهره وری

خلاصه ANOVA در جدول ۲ نشان می دهد که نسبت F به دست آمده (۷۸/۹۲۴) در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. بنابراین می توان قضاوت کرد که بین بهره وری و ابعاد نه گانه جو سازمانی، ساختار، مسوولیت، پاداش، خطرپذیری، دوستی، پشتیبانی، ضوابط، تعارض و هویت رابطه معنی دار وجود دارد و حداقل یکی از ضرایب رگرسیون معنی دار است.

جدول ۳. خلاصه ضرایب ابعاد نه گانه جو سازمانی و نمره جو سازمانی (کل) در گروه نمونه مورد مطالعه (n=۲۰۰)

سطح معنی داری	t	ضرایب استاندارد نشده		مدل
		بتا	B	
۰/۰۴۱	-۲/۰۵۶		۲/۳۲۸	ثابت
۰/۰۰۰	۵/۵۲۷	۰/۳۸۳	۰/۲۱۷	ساختار
۰/۵۸۳	-۰/۵۴۹	-۰/۰۳۸	۰/۲۴۶	مسوولیت
۰/۰۰۵	۲/۸۶۸	۰/۲۰۵	۰/۳۱۴	پاداش
۰/۱۷۸	۱/۳۵۳	۰/۰۹۰	۰/۳۲۷	خطرپذیری
۰/۰۰۳	۳/۰۴۱	۰/۲۰۵	۰/۲۷۴	دوستی
۰/۵۳۰	-۰/۶۲۹	-۰/۰۴۲	۰/۳۲۷	پشتیبانی
۰/۰۰۵	۲/۸۱۰	۰/۱۹۱	۰/۲۵۲	ضوابط
۰/۳۳۸	-۰/۹۶۰	-۰/۰۵۴	۰/۲۸۸	تعارض
۰/۳۹۷	۰/۸۴۹	۰/۰۴۰	۰/۱۹۹	هویت
۰/۰۰۰	۲۲/۶۵۹	۰/۸۴۹	۰/۱۸۴	جو سازمانی (کل)

متغیر وابسته: بهره وری

با توجه به جدول ۳ برای پیش بینی بهره وری خدمات مدیران پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی از روی جو سازمانی از فرمول زیر استفاده می شود:

$$(-۱۱/۲۱۹) + \text{جو سازمانی} \times ۰/۸۵ = \text{بهره وری}$$

در معادله فوق مقدار بهره وری پیش بینی شده است در این مدل، یک ضریب مثبت به این معناست که با افزایش مقدار متغیر مستقل، مقدار پیش بینی شده متغیر وابسته نیز افزایش می یابد. برای نمونه، ضریب متغیر جوّسازمانی (۰/۸۵) حاکی از این است که با تغییر یک واحد در متغیر جوّسازمانی، مقدار بهره وری ۰/۸۵ برابر افزایش می یابد.

در ضمن بهره وری خدمات مدیران پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی رانیز از روی متغیرهای تاثیر گذار بر جوّ سازمانی طبق فرمول زیر می توان محاسبه نمود:

$$(-۴/۷۸۴) + ضوابط \times ۰/۱۹ + دوستی \times ۰/۲۱ + پاداش \times ۰/۲۱ + ساختار \times ۰/۳۸ = بهره وری$$

داده های جدول ۳ حاکی از این است که به جز ضرایب ابعاد مربوط به ساختار، پاداش، خطر پذیری، دوستی، ضوابط و هویت که مثبت است، ضرایب مربوط به ابعاد مسوولیت، پشتیبانی و تعارض منفی است. بنابراین با توجه به آماره t و سطح معنی داری آن می توان قضاوت کرد که ساختار، پاداش، دوستی و ضوابط، ابعادی از ابعاد نه گانه جوّسازمانی هستند که با بهره وری خدمات مدیران پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی همبستگی معنی دار در سطح ۹۵ در صد دارند و می توانند پیش بینی کننده خوبی برای بهره وری خدمات مدیران پژوهشی در دانشگاه آزاد اسلامی باشند.

نتیجه گیری

اولین یافته پژوهش حاضر این است که بهره وری خدمات مدیران دانشگاه آزاد اسلامی با جوّسازمانی رابطه دارد. در پیشینه پژوهشی نیز شواهدی قوی مبنی بر وجود ارتباط بین جوّسازمانی و بهره وری خدمات مدیران دانشگاه آزاد اسلامی دیده می شود. این یافته پژوهشی که بین جوّسازمانی و بهره وری خدمات مدیران دانشگاه آزاد اسلامی ارتباط مستقیم دارد، با نتیجه مطالعه بوم گاردنر^۱ (۱۹۸۸) که در آن دریافته است بین جوّسازمانی و بهره وری فعالیت های انتشاراتی و پژوهشی ارتباط مستقیم وجود دارد، نیز هماهنگ است. در همین راستا، نتیجه مطالعه و پژوهش های کسانی چون لیتوین و استرینجر^۲ (۱۹۶۸)، ووهان (۱۹۸۳)، فرنچ و بل^۳ (۱۹۸۴)، ویت (۱۹۸۵)، عبدالله (۱۹۹۲)، ناظم (۱۳۷۸) و ناظم (۱۳۸۰) با یافته بالا، همسویی و هماهنگی دارند. دومین یافته پژوهش حاضر آن است که جوّسازمانی دارای ابعاد نه

^۱ Baumgardner

^۲ Litwin and Stringer

^۳ French and Bell

گانه هویت، دوستی، پاداش، تعارض، پشتیبانی، خطر پذیری، ضابطه ها، مسوولیت و ساختار است که در الگوی پیشنهادی، چهاربعد ساختار، دوستی، پاداش و ضوابط، بعدهایی از ابعاد جو سازمانی هستند که در بهره وری خدمات مدیران پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی موثرند. این یافته، تفاوت پژوهش حاضر را با پژوهش های مشابه در داخل و خارج از کشور نشان می دهد.

پیشنهادها و توصیه های کاربردی

با توجه به وجود رابطه بین جو سازمانی و بهره وری مدیران و اینکه بهره وری در اصل کارایی و اثربخشی عملکرد مدیران محسوب می شود، افزایش کارایی و اثربخشی عملکرد مدیران پژوهشی منجر به افزایش فعالیت های پژوهشی و تولید علم در دانشگاه ها می شود لذا بر اساس یافته های پژوهش، در این قسمت پیشنهادهای کاربردی برای حوزه های معاونت پژوهشی واحد های مختلف دانشگاه آزاد اسلامی به ترتیب زیر ارائه می شود.

۱- ساختار، مهمترین متغیری است که بر جو سازمانی تاثیر می گذارد. برای این منظور پیشنهاد می گردد:

- مشاغل به وضوح تعریف شده و به طور منطقی در ساختار سازمانی جای داده شده باشد.
- سیاستها و اختیارات افراد برای تصمیم گیری به روشنی توضیح داده شده باشد.
- ضوابط دست و پا گیر حداقل باشد.
- با برنامه ریزی و سازماندهی مناسب و همچنین پرداختن و توجه کردن به افکار تازه بهره وری افزایش یابد.

۲- پاداش، متغیر دیگری است که بر جو سازمانی تاثیر می گذارد. در این خصوص پیشنهاد می شود:

- کارکنان به واسطه داشتن عملکرد خوب، مورد تشویق واقع شوند و با توجه به تلاش و کوششان پاداش بگیرند.
- مقررات و خط مشی های ترفیع برای کلیه افراد در دانشگاه مساوی باشد و آنها در صورت داشتن شرطهای لازم بتوانند به راحتی ترفیع بگیرند.
- پاداشهایی که به کارکنان داده می شود بیشتر از تنبیه های آنان باشد.

- مدیران و مسوولان پژوهشی از کار خوب افراد به نحو شایسته ای قدرانی کنند.
- از اشتباههای غیر عمدی آنان چشم پوشی شود.
- ۳- متغیر دیگری که بر جو سازمانی تاثیر می گذارد، دوستی است. برای نیل به این هدف، موارد زیر پیشنهاد می شود:

- این که محیط پژوهشی در دانشگاه فضای دوستانه، آرام و بدون تنش باشد.
- رابطه های گرمی بین مدیر پژوهشی و کارکنان دانشگاه وجود داشته باشد.
- گروه های غیر رسمی آزادانه فعالیت نمایند.
- جلسه های غیررسمی و فعالیتهای گروهی در خارج از محیط دانشگاه برای دوستی و صمیمیت بین افراد تشکیل شود.

۴- ضابطه ها نیز از جمله عامل های مهم و موثر بر جو سازمانی می باشد که در این خصوص پیشنهاد می شود که:

- برای عملکرد، ضابطه های منطقی وجود داشته باشد.
- در حوزه های معاونت پژوهشی، احساس بهبود عملکرد فردی و گروهی به صورت پیوسته موجود باشد.
- در حوزه های معاونت پژوهشی، فضایی حاکم باشد که همه افراد شادمانه، با بحث و گفتگو و ارایه کارهای برجسته در جهت ارتقای بهره وری تلاش نمایند.
- افراد از اینکه دارای عملکرد خوبی هستند، احساس سرافرازی کنند.

منابع

- امیریانزاده، مژگان، (۱۳۸۳)، "نظام آموزش عالی و توسعه علمی"، **مجموعه مقالات جنبش نرم افزاری و نهضت آزاداندیشی**، همایش منطقه ای نهضت تولید علم، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج.
- بلاند، کارول و همکاران، (۱۳۷۶)، "خصوصیات یک محیط پژوهشی بارور"، ترجمه فروهر معیری، **فصلنامه رهیافت** شماره ۱۵، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، صفحه ۷۳.
- حاجی حسینی، حجت...، (۱۳۷۹)، "تعیین و تدوین راهبردها در پژوهش های علمی و صنعتی"، **فصلنامه رهیافت** شماره ۲۲، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، صفحه ۴۵.

شیخیان، ناهید و همکاران، (۱۳۸۱)، "بررسی روند برنامه تحقیقات صنعتی در ایران و مقایسه آن با سایر کشورها"، **فصلنامه رهیافت** شماره ۲۸، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، صفحه ۸۹.

موسوی، میرفضل...، (۱۳۸۲)، "بررسی امکان ارتقای ایران به ده کشور اول تولیدکننده علم در جهان"، **فصلنامه رهیافت** شماره ۳۰، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، صفحه ۷۹.

ناظم، فتاح، (۱۳۶۸)، "بررسی رابطه سبک رهبری و فضای سازمانی با بهره‌وری خدمات مدیران آموزشگاهها (در دبیرستانهای تهران) به منظور ارائه الگوی مدیریت مناسب آموزشی"، رساله دوره دکترا.

ناظم، فتاح، (۱۳۸۰)، "رابطه سبک رهبری و فضای سازمانی با بهره‌وری خدمات مدیران صنایع پتروشیمی به منظور ارائه الگوی مناسب مدیریتی". طرح پژوهشی، اداره کل پژوهش منابع انسانی شرکت ملی صنایع پتروشیمی.

Abdullah, Mahlok, (1992). "*Organizational culture/ The key to excellence, Malaysian Success Stories*", Better quality of work life through Productivity, APO.

Baumgardner, John Elizabeth, (1988), "*perceptions of nursing and faculty and administrators about organizational climate and its effect on research productivity in baccalaureate and higher degree programs of nursing education*", Dissertation abstract, PHD, the University of Akron.

Boulden, George, P. (1992), "*productivity linked to Profitability the basis for improve work life*", Betler quality of work life through productivity, (Asian productivity Organizations).

Chandan, I, its, (1996), "*Organizational behavior*", vikas, India.

Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). *The management of Innovation*. London: Tavistock.

Cherrington, D.J., (1989). *Organizational behavior*, Allyn & Bacon publisher.

French, Wendell L., kast, Formont E./Rosenzweig, James E., (1985). "*Understanding human behavior in organization*" Harper & ROW.

Howell, Jane Mary, (1986), "*Charismatic leadership: Effects of leadership style and group productivity on individual*

- adjustment and performance,***” Dissertation abstract, PHD, the University of British Columbia(Canada).
- Johnson, Patricia Lee, (1995), “***Effect of leadership style on work climate and program completion in domiciliary addiction programs***”, Dissertation abstract, EDD, East Tennessee state University.
- Lawler, Edward E., (1982),” ***Education, management style and organizational effectiveness***”, Journal announcement, sponsoring agency: National Inst. of education, Washington, Dc.
- Litwin, George H., and Stringer, Robert A., (1968), “***Motivation and organizational climate***”, Harvard University .
- Maran Et, and Volkwein JF,(1992), “***The cultural approach to the formation of organizational climate***”, Human relations, Vol 45, Iss1 .
- Owens, Robert G.,(1991),“***Organizational behavior in education***”, forth edition American Allyn and Bacon.
- Pigors and Myers, (1965),” ***personnel administration***”, McGraw-Hill book, New York.
- Ross, Joel E. (1977). “***Managing Productivity***” , Reston publishing Company.
- Saleh-SD, and Wang-CK, (1993). “***The management of innovation, strategy, structure and organizational climate***”, IEEE transactions on engineering management, vol 40, ISS1,
- Schneider, B. (1990). *Organizational Climate and Culture*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Steers, Richard M, (1977), “***Organizational effectiveness***” , A behavioral view, (Good year publishing company).
- Strutton-D, Toma –A , and Pelton-LE, (1993). “***Relationship between psychological climate and trust between salespersons and their managers in sales organizations,***” psychological report, vol 72, ISS 3.
- Smith, I. McCall, J. and Stoll L. (1998) “***The school management scale***”. management in education, The Journal of the British educational management and administration society, Volume 12, Issue2.
- Vaughan, Kathleen Mary,(1983). ”***The relationship of manager’s education, training and experience to organizational climate and productivity***”, Dissertation Abstracts, EDD, Boston University school of education.

Witt, Lawrence Alan, (1985). "*Organizational climate for Productivity as a predictor of organizational productivity (culture)*", Dissertation Abstracts, PHD, Tulane university,



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی