

بررسی جو سازمانی دانشگاه مازندران از دیدگاه مدیران و اعضای هیات علمی

- محمود فیروزیان اصل^۱، مجتبی بذرافشان مقدم^۲، حسین کارشکی^۳،
۱- دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه فردوسی مشهد
۲- عضو هیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد، نویسنده مسئول bazrafshan@um.ac.ir
۳- عضو هیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی جو سازمانی دانشگاه مازندران از دیدگاه مدیران و اعضای هیات علمی تدوین شده است. به منظور بررسی جو سازمانی دانشگاه، از مؤلفه‌های جو سازمانی هالپین و کرافت استفاده شد. روش پژوهش حاضر توصیفی و پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلبه مدیران و اعضای هیات علمی دانشگاه مازندران می‌باشد که تعداد ۱۵۲ نفر به عنوان نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه بندی نسبتی انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه هالپین و کرافت استفاده شده است که روائی آن با استفاده از روایی سازه مورد تأیید قرار گرفته است و پایایی آن با استفاده از دونیمه کردن آزمون ۰/۸۴ به دست آمد. نتایج حاصل حاکی از آن است که، از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه، جو سازمانی بالاتر از متوسط می‌باشد. این نتیجه نشانگر نیاز به حرکت این دانشگاه به سمت ایجاد فضای سازمانی مطلوب می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: جو سازمانی، مدیران و اعضای هیات علمی، دانشگاه مازندران.

مقدمه

در اواخر دهه ۱۹۶۰ میلادی با اولین تعریف توسط لیوین^۱ (۱۹۵۲) رایج شد و برای توصیف ویژگی‌های سازمان و واحدهای مربوط به آن استفاده می‌شد. البته ریچارد و اشنایدر^۲ معتقدند که جو سازمانی^۳ به دیدگاه‌های سازمانی، اقدامها و روش‌های رسمی و غیررسمی گفته می‌شود (گودرزی به نقل از بهرام زاده و همکاران، ۱۳۸۸). هالپین و کرافت، باز بودن جو را بهترین معیار برای اثر بخشی یک سازمان آموزشی پیشنهاد می‌کنند (هالپین، ۱۹۷۰: ۱۶۷). بسیاری از پژوهش‌هایی که درباره جو سازمانی انجام شده، نشان‌دهنده اثرات جو مطلوب بر توانایی‌های فردی اعضای سازمان و بهبود روابط گروهی در درون و بیرون سازمان است. بنابراین سازمان‌های آموزشی باید روش بهره‌برداری از سرمایه‌های معنوی را به عنوان مهمترین دارایی بیاموزند، برای تملک این سرمایه باید روشی را جست‌وجو کنند که به التزام روحی، ذهنی و قلبی اعضا به

¹ - Lewin

² - Richard & Schneider

³ - organizational climate

آرمان سازمان منجر گردد. در اینجا است که اهمیت جو و فضای حاکم بر سازمان‌های آموزشی هرچه بیشتر نمایان می‌شود، چرا که افراد در سازمانها با توجه به فضای موجود در سازمان به نقش خویش رنگ و جلوه خاصی می‌بخشند. به طور مثال در محیطی که به شخصیت افراد احترام گذاشته می‌شود و اعتقاد به روشهای علمی و اعتقاد به افکار و عملکرد گروهی وجود دارد، جو پویا و خلاق فراهم می‌گردد که افراد را قادر می‌سازد تا در عملکردها و یادگیری مؤثرتر و کارا تر شوند، همچنین عرصه را برای شکوفا شدن و رشد کردن استعدادهای گوناگون و گرایش‌های مختلف اخلاقی، اجتماعی و اقتصادی در اعضای سازمان باز می‌سازد و نیروی سازندگی و ابداع را در آنها تقویت و شکوفا می‌کند (زفتی به نقل از شیرانی و همکاران، ۱۳۸۸).

جو در لغت به معنی اطراف و آنچه که بر چیز دیگر احاطه دارد، است. در متون مدیریتی، جو را با محیط، فرهنگ، اتمسفر و احساس هم خانواده دانسته‌اند که همه این اصطلاحات بر کیفیت داخلی سازمان دلالت دارند. البته امروزه در پرتو پیشرفت علم سازمان و مدیریت و نظریه پردازی‌ها و تحقیقات گسترده در مدیریت معانی فرهنگ، محیط و جو از همدیگر متمایز شده‌اند و مفهوم جو به عنوان انعکاسی از فرهنگ سازمانی تعریف شده است. جو در مفهوم اخیر عبارت است از ادراکاتی که افراد از جنبه‌های متفاوت محیط سازمانی خود دارند (نورایی و همکاران، ۱۳۸۷). بنابراین، جو سازمانی یک موضوع ملموس و عینی در سازمان نیست. بدین لحاظ بعضی از صاحب نظران در پاسخ به این سؤال که آیا سازمان‌ها دارای جو هستند؟ پاسخ منفی می‌دهند. در مقابل عده‌ای دیگر بر این باورند که آنچه، شخصیت و فردیت سازمان را مشخص می‌کند، "اتمِسفر"^۱ یا جو سازمانی است. جو سازمانی را با استفاده از شواهد و نشانه‌های عینی موجود در سازمان می‌توان شناخت (رضاییان، ۱۳۸۵: ۲۱۱-۲۱۲). هالپین و کرافت^۲ بیان می‌دارند که جو سازمانی ویژگی نسبتاً بادوامی از سازمان است که موجب تمایز آن سازمان از سایر سازمانها می‌شود و متضمن ادراک جمعی متجلی شده در عواملی چون استقلال، اعتماد و پیوستگی، حمایت، هویت، شناسایی، ابداع و بی طرفی است و از طریق تعامل‌های بین اعضاء ایجاد می‌شود، به عنوان مبنایی جهت تفسیر موقعیت مورد استفاده قرار می‌گیرد و منعکس کننده هنجارها، ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها و نگرش‌ها از فرهنگ سازمانی است و همچنین به عنوان منبعی موثر و با نفوذ جهت شکل دهی رفتار عمل می‌کند (زارع، ۱۳۸۶).

از شناخته شده ترین مفهومی‌ها در زمینه جو سازمانی مراکز آموزشی، می‌توان به مطالعات هالپین و کرافت اشاره کرد. هالپین و کرافت در بررسی جو سازمانی مدرسه و با استفاده از پرسشنامه^۳ OCDQ، به هشت ویژگی در هر مدرسه دست یافتند. این ویژگی‌های هشتگانه مجدداً به دو گروه تقسیم بندی شد. به این ترتیب چهار ویژگی به معلمان و چهار ویژگی به مدیران به عنوان رهبر گروه نسبت داده شده است (آونز به نقل از پورکیانی و عبدلی، ۱۳۸۸).

مبانی نظری و پژوهشی

از نظر تاریخی مطالعه هالپین و کرافت در سال 1962 از مدارس ابتدایی شاید شناخته ترین مفهوم از جو سازمانی سازمان‌های آموزشی است، آنها جو سازمانی مدرسه را ناشی از روابط و کنش‌های متقابل رهبری مدیر مدرسه و تعامل معلمان می‌دانند (علاقه بند به نقل از حیدری و همکاران، ۱۳۸۹).

¹ - atmosphere

² - Halpyn & Craft

³ - Organizational Climate Dimentions Questionnaire

هالپین و کرافت جوّ سازمانی مدرسه را به عنوان کیفیتی درونی و ویژه، به گونه‌ای که اعضاء مدرسه آن را تجربه و درک می‌نمایند، توصیف کرده‌اند و بررسی مطالعه جوّ سازمانی مدارس را بر مبنای سنجش درک اعضاء مدرسه از ارتباط با یکدیگر، متمرکز ساخته‌اند (کدپور، ۱۳۷۸). از نظر تاجی یوری^۱ جوّ سازمانی شامل چهار بعد است:

- ۱) محیط فیزیکی: که به عوامل مادی و فیزیکی در داخل سازمان اشاره دارد.
- ۲) محیط داخلی انسانی: بعد اجتماعی در سازمان است. این بعد هر چیزی را که با افراد در سازمان‌ها ارتباط دارد، دربرمی‌گیرد.
- ۳) سیستم اجتماعی: به ساختار سازمانی و مدیریتی سازمان اشاره دارد.
- ۴) فرهنگ: به ارزشها، سیستمهای اقتصادی، هنجارها، شیوه‌های فکر کردن که ویژگی افراد در سازمان است، اشاره دارد (گودرزی به نقل از ریحانی شورچه، ۱۳۸۵: ۱۶).

جرج استرن و کارل استینهوف^۲ شخصیت انسان و شخصیت سازمان را قابل مقایسه می‌دانستند و با تکیه بر کار روانشناسی، کار روانشناس دیگری بنام موری مفهوم نیاز- فشار را به عنوان شکل دهنده شخصیت آدمی معرفی نمودند. موری^۳ می‌پنداشت که شخصیت حاصل تعامل پویایی میان نیاز (درونی) و فشار که تقریباً برابر فشارهای بیرونی است. موری حدود ۳۰ نیرو تشخیص داد که نیازهای روانی یا نیروی درونی فرد را تشکیل می‌دهد. همین نیروها، قرینه‌های بیرونی یا محیطی دارند که به عنوان فشار اجتماعی یا نیروی بیرونی عمل می‌کنند. بنابراین رفتار فرد نتیجه تعامل پویایی میان نیازهای روانشناختی و فشار محیطی است (آونز^۴ به نقل از ریحانی شورچه، ۱۳۸۵: ۱۷). هاجتس^۵ عوامل تشکیل دهنده جوّ سازمانی را به دو دسته عمده طبقه‌بندی کرده است. او جوّ سازمانی را با یک توده یخ شناور (آیسبرگ)^۶ مقایسه کرده که قسمتی از آن روی آب و دیده می‌شود (قسمت بیرونی) و قسمتی از آن قابل رویت نیست و در زیر آب است (قسمت درونی یا نامرئی). در شکل زیر این دو دسته عوامل که بر روی هم جوّ سازمانی را ایجاد می‌کنند به صورت یک توده یخ شناور نشان داده شده‌اند (گودرزی به نقل از ریحانی شورچه، ۱۳۸۵: ۱۸). هالپین و کرافت در سال ۱۹۶۲ نظریه جوّ سازمانی خود را ارائه نمودند و از آنجا که سازمانی به وسیله افراد در سازمان تجربه می‌شود، آنها فرض نمودند که ادراکات این افراد منبع معتبری از داده‌ها هستند. آنها جوّ سازمانی موسسات آموزشی را به عنوان تر کبیبی از دو بعد تصور می‌کردند: رهبری مدیر و تعاملات معلمان. این ترکیب رفتار رهبر یا مدیر و رفتار معلم جوّ سازمانی را به وجود می‌آورد.

نتایج تحقیقات درباره جوّ سازمانی چنین نشان می‌دهد:

آدنیک، آنتونی^۷ (۲۰۱۱) با بررسی «جوّ سازمانی به عنوان پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی کارمندان در دانشگاه کاوننت»^۸ پرداخت. نتایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که رابطه مثبت معنی‌داری بین این دو متغیر وجود دارد. همانند نتایج این تحقیق در ایالت‌های دیگر نیجریه مشاهده شد.

¹ - Tajiury

² - Estern J. & Estinhofe C.

³ - Mory

⁴ - Owenz

⁵ - Hojts

⁶ - Iceberg

⁷ - Adenike, Anthonia

⁸ - Cavnent University

حیدری و همکاران (۱۳۸۹) تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین جو سازمانی و مدیریت تعارض از دیدگاه دبیران» انجام داده‌اند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که تنها 6 درصد تغییرات برخورد با تعارض به 2 مولفه جو سازمانی (روحیه و صمیمیت) مربوط می‌شود و بقیه (94 درصد) به عوامل دیگر مربوط می‌شود. همچنین ضریب همبستگی چندگانه بین مولفه‌های روحیه و صمیمیت از جو سازمانی و مدیریت تعارض معادل 0/244 و معنی دار بوده است.

امینی و یزدخواستی (۱۳۸۹) در تحقیقی «رابطه بین جو سازمانی و برنامه درسی پنهان در مدارس متوسطه شهرستان دهلران» را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که بین نمرات جو سازمانی باز و بسته با اطاعت‌پذیری، روحیه ابتکار و خلاقیت، رقابت‌های سالم و ارزش‌گذاری ترجیحی رابطه معنی‌دار وجود دارد. همچنین بین جو سازمانی و برنامه درسی پنهان در مدارس متوسطه دخترانه رابطه معنی‌داری وجود داشته ولی این رابطه در مدارس پسرانه وجود ندارد.

کریمی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی به «بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان» پرداختند. یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که از میان ابعاد جو سازمانی، مسئولیت، استاندارد و تضاد رابطه معناداری را با رفتار اخلاقی دارند ($P > 0/05$). بین ابعاد دیگر جو سازمانی یعنی حمایت، ریسک‌پذیری، پاداش، هویت، ساختار، صمیمیت با رفتار اخلاقی کارکنان رابطه معناداری مشاهده نشد ($P < 0/05$). متغیرهای دموگرافیک (جنسیت، دانشگاه محل خدمت، میزان تحصیلات) تفاوت معناداری را از نظر رفتار اخلاقی نشان ندادند ($P < 0/05$). همچنین متغیرهای دموگرافیک (سابقه خدمت، سن) تفاوت معناداری را از نظر جو سازمانی نشان دادند ($P > 0/05$).

براتی احمدآبادی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی «رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی» پرداختند. یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که جو همکارانه و قابلیت اتکا به طور مستقیم ولی جو نوآورانه به طور غیرمستقیم عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند.

صفاری و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی به «بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی و رابطه آن با جو در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند» پرداختند. پس از تجزیه و تحلیل نتایج حاصل، مشخص شد که بین رضایت از ماهیت کار، رضایت از مدیر، رضایت از حقوق و مزایا، رضایت از همکاران و رضایت از ارتقای شغلی با جو سازمانی نیز رابطه معنی‌دار وجود دارد.

نیک‌پیما و غلام‌نژاد (۱۳۸۹) با بررسی «عوامل مؤثر بر دیدگاه پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها در مورد ابعاد مختلف جو سازمانی» دریافتند که دارا بودن اطلاعات تخصصی مهم‌ترین عامل مؤثر بر دیدگاه پرستاران نسبت به جو سازمانی می‌باشد. فقدان پاداش و تشویق (عامل منفی) و ارتباط خوب با همکاران (عامل مثبت) در رد‌های بعدی از نظر میزان تأثیر قرار دارند. بر این اساس افزایش برگزاری دوره‌های آموزشی، به‌کارگیری سازوکارهای ارتباطی مؤثر و ایجاد سیستم حمایتی تشویقی در بیمارستان‌ها می‌تواند با ایجاد یک جو سازمانی مطلوب، از میزان نارضایتی شغلی و میزان غیبت و ترک خدمت پرستاران کاسته و میزان بهره‌وری و کیفیت ارائه خدمات به بیماران را بهبود بخشد.

خسروی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی «رابطه مؤلفه‌های جو سازمانی با زمینه اجرایی فرهنگ نوآوری در کارکنان شرکت سیمان سپهان اصفهان» را مورد بررسی قرار دادند. براساس نتایج تحقیق، بین کلیه ابعاد جو سازمانی با زمینه اجرایی فرهنگ نوآوری همبستگی مثبت و معنادار به دست آمد ($P > 0/01$). نتایج رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که از بین ابعاد جو سازمانی، اهداف، سلامتی و تعادل و نیروی کار در سه گام پیش‌بینی‌کننده زمینه اجرایی فرهنگ نوآوری هستند.

گونبای، ایلهان^۱ (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان «جو مدرسه و ادراکات معلمان روی عوامل جو» در نه مدرسه عالی شهر آنکارا به این نتیجه رسیدند که معلمان، رابطه جو باز را با عواملی چون تعهد تیم، شفافیت و استانداردهای سازمانی، صمیمیت و حمایت، استقلال و تعارض اعضاء و جو متوسط را با عواملی چون خطرپذیری و پاداش گزارش دادند. به علاوه، معلمان آموزش هنر، موسیقی و فیزیک از دیگر معلمان، مردان از زنان، مجردها از متأهلها، مقام بالاتر از مقام پایین تر، جوان ترها از مسن ترها و کم سابقه ها از سابقه دارها جو بازتری داشته اند.

وی، ینگ هونگ و مورگان، نیل^۲ (۲۰۰۴) در تحقیقی با عنوان «پشتیبانی از جو سازمانی، تنظیم بازار، و عملکرد تولید جدید در شرکت های چینی» به این نتیجه رسیده اند که رابطه مثبت مستقیمی بین تنظیم بازار و عملکرد تولید جدید وجود دارد و همچنین اثر مثبت مستقیمی بین پشتیبانی از جو سازمانی و عملکرد تولید جدید از طریق اثر آن روی تنظیم بازار وجود دارد.

داکرت^۳، جو سازمانی را آشکار شدن شیوهها و الگوهای زیربنایی که در پیش فرضها، مصادیق و اعتقادات نهفته است و فرهنگ را می سازد تعریف کرده است (داکرت و همکاران، ۲۰۰۴). در سازمان هایی که جو سازمانی منسجم و حمایت کننده وجود دارد، همه اعضای سازمان نسبت به ابتکارات جدید پایبند و متعهد بوده و ابتکارات فعلی و رایج در سازمان را مورد بازنگری قرار می دهند (وانگ و احمد^۴، ۲۰۰۴). جو سازمانی حاکم بر سازمانهای دارای فرهنگ یادگیرنده، اعضای سازمان را برای نوآوری و توقف و حذف محصولات و خدماتی که فقط در راستای اهداف حاشیه ای سازمان می باشد، آماده می کند و باعث می شود که ظرفیت های لازم برای یادگیری و رشد و ارائه محصولات و خدمات جدید ایجاد گردد (سابرامانیان و نیلاکاناتا^۵، ۱۹۹۶).

براساس مطالب ذکر شده، جو سازمانی سالم در دانشگاهها عاملی است که نقش مهمی ایفا می کند. لذا، در این پژوهش به بررسی این مسئله پرداخته شد که ویژگی های جو سازمانی در چه وضعیتی است؟ با توجه به این نظر، ضروری به نظر می رسد که دانشگاه های ما از لحاظ ویژگی های جو سازمانی اعضای آن مورد بررسی قرار گیرند و با توجه به این که دانشگاه مازندران از مهم ترین مراکز آموزش عالی در استان مازندران می باشد؛ و بنا بر مطالعات و بررسی های به عمل آمده، به نظر می رسد که این دانشگاه از لحاظ بررسی ویژگی های جو سازمانی مورد غفلت واقع شده است. بنابراین، در این خصوص ابعاد جو سازمانی هالپین و کرافت مورد بررسی قرار گرفت و وضعیت ویژگی های جو سازمانی و رابطه این دو باهم مشخص و تحلیل شد.

هدف و روش تحقیق

هدف پژوهش، بررسی جو سازمانی دانشگاه مازندران از دیدگاه مدیران و اعضاء هیئت علمی بود. روش اجرای پژوهش در این تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی بود. با توجه به اینکه تحقیق حاضر به توصیف شرایط موجود پرداخت، پس از نوع تحقیقات توصیفی پیمایشی است. این روش هنگامی مورد استفاده قرار می گیرد که محقق شرح مفصلی از وضع موجود جمع آوری می کند تا برای اصلاح و تعدیل آن شرایط از این داده ها استفاده نماید (رئو، بالدبی و ون دالن به نقل از قدمگاهی، ۱۳۸۳). مطالعات توصیفی آنچه را که هست توصیف و تفسیر می کند (بست به نقل از قدمگاهی، ۱۳۸۳).

جامعه و نمونه پژوهش

¹ - Gunbayi, Ilhan

² - Wei, Yinghong; Morgan, Neil A.

³ - Dackert

⁴ - Wang & Ahmed

⁵ - Subramanian, A. ,& Nilakanta, S.

مدیران و اعضاء هیئت علمی دانشگاه مازندران که در سال ۱۳۹۱ مشغول به خدمت بودند که حجم نمونه با روش انتخاب نمونه تصادفی طبقه ای نسبتی به تصادف و متناسب با نسبت مدیران و اعضای هیئت علمی هر دانشکده برابر ۱۵۲ نفر انتخاب شد.

ابزار گردآوری داده ها و روایی و پایایی آن

جهت سنجش میزان باز یا بسته بودن سازمان از پرسشنامه جوّ سازمانی تنظیم شده توسط هالپین و کرافت استفاده شد. این پرسشنامه در قالب ۳۲ سوال با مقیاس رتبه ای تنظیم خواهد شد که ۵ طیف خیلی کم تا خیلی زیاد را شامل می شود.

یافته ها

سوال پژوهش: دانشگاه مازندران از لحاظ جوّ سازمانی در چه وضعیتی است؟

جدول (۱) آمار توصیفی جوّ سازمانی دانشگاه مازندران

مولفه	کاملاً مخالف	مخالف	متوسط	موافق	کاملاً موافق	جوّ سازمانی	میانگین	کمینه	بیشینه	واریانس	انحراف معیار	آزمون t
روحیه گروهی	۳۸	۲۸	۵۵	۱۷۷	۱۳۳	۱۶۱۹	۳/۷۵	۲۴۲	۵۱۲	۱/۱۴۸	۱/۰۷۱	۰/۷۹۹۱
درصد	۸/۸	۶/۵	۱۲/۸	۴۱/۱	۳۰/۸	۱۴/۵۷						
مزاحمت	۱۷۴	۱۵۰	۷۸	۱۸	۳	۸۰۵	۱/۸۶	۱۵۶	۲۳۸	۰/۰۹۵	۰/۳۰۸	۲/۸۸۷
درصد	۴۱/۱	۳۵/۵	۱۸/۵	۴/۲	۰/۷	۷/۲۴						
صمیمیت	۰	۸	۶۶	۱۸۸	۱۷۱	۱۸۴۴	۴/۲۷	۴۱۴	۴۹۲	۰/۱۳۷	۰/۳۶۹	۲/۲۸۸۵
درصد	۰	۱/۸	۱۵/۳	۴۳/۴	۳۹/۵	۱۶/۶						
علاقه مندی	۱۸	۴۵	۱۳۰	۱۶۹	۵۹	۱۵۱۸	۳/۵۱	۲۹۳	۴۲۳	۰/۳۱۲	۰/۵۵۸	۱/۵۴۰۳
درصد	۴/۱	۱۰/۴	۳۰/۵	۴۱	۱۴	۱۳/۶۶						
ملاحظه گری	۲۸	۵۹	۱۳۸	۱۰۸	۳۳	۱۳۷۳	۳/۱۸	۲۹۹	۳۷۹	۰/۱	۰/۳۱۶	۲/۷۴۳۷
درصد	۷/۷	۱۶/۱	۳۷/۷	۲۹/۵	۹	۱۲/۳۶						
فاصله گیری	۱۵	۵۳	۱۷۳	۱۲۱	۳۲	۱۴۱۴	۳/۲۷	۳۱۸	۳۸۹	۰/۰۷۴	۰/۲۷۱	۳/۱۸۸۳
درصد	۳/۸	۱۳/۵	۴۳/۹	۳۰/۷	۸/۱	۱۲/۷۳						
نفوذ و پویایی	۴۵	۷۷	۱۵۸	۱۱۴	۳۳	۱۲۸۸	۲/۹۸	۳۰۸	۳۳۰	۰/۰۵	۰/۲۲۴	۳/۸۸۷۸
درصد	۱۰/۶	۱۸	۳۷	۲۶/۷	۷/۷	۱۱/۶						
تأکید بر تولید	۵۲	۹۴	۱۶۲	۱۰۱	۲۰	۱۲۴۸	۲/۸۹	۲۹۴	۳۲۲	۰/۰۱۴	۰/۱۱۷	۷/۶۰۳۷
درصد	۱۲/۱	۲۱/۹	۳۷/۸	۲۳/۶	۴/۶	۱۱/۲۴						
						۱۱۱۰۹	۳/۲۱			۰/۶۴	۰/۸	۳/۰۶۱۶

* معنی داری همه برابر است با ۰/۰۰۰

در پاسخ به این سوال از میانگین، واریانس و انحراف معیار و همچنین برای مشخص کردن معنی داری از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. با توجه به جدول بالا مشخص شد که میانگین به دست آمده (۳/۲۱) از میانگین فرضی معادل متوسط یعنی (۲/۵) بزرگتر است و در نتیجه t مورد آزمون در متغیر جو سازمانی از نظر آماری معنی دار می باشد ($P \leq ۰/۰۱$). نمودار هیستوگرام ذیل نشان دهنده این مفهوم است که نمرات اکثراً در میانگین بیشترین فراوانی را دارا می باشند و توزیع نمودار از یک توزیع تقریباً متقارنی برخوردار است و این گویای این مطلب است که جو سازمانی دانشگاه مازندران در وضع متوسط و کمی بیشتر از آن است.

میانگین نمره جو سازمانی ۳/۲۱ با انحراف معیار ۰/۸ می باشد که حاکی از نمره بالاتر از متوسط دانشگاه مازندران از منظر جو سازمانی می باشد، و نشانگر نیاز به حرکت این دانشگاه به سمت ایجاد فضای سازمانی مطلوب می باشد. از طرفی، بالاترین نمره در خصوص بعد روحیه گروهی (۵۱۲) بوده که می تواند با مشارکت دادن اعضاء در امور دانشگاه (برنامه ریزی برای همکاری اعضاء در فعالیتهای گروهی سازمان، قرار دادن امور و فعالیتهای اختیاری در دانشگاه) می توان مسئولیت پذیری و سعی و تلاش گروهی آنان را برای رسیدن به اهداف افزایش داد و موجب حس اعتماد به دیگر اعضاء و افزایش همکاری های بین فردی شد؛ و از طرف دیگر، کمترین نمره از بعد مزاحمت (۱۵۶) می باشد که در ارتباطات بین اعضاء را در این دانشگاه اختلالات چندانی ایجاد نموده که وجود این کار موجب مانع تراشی، سنگ اندازی و مزاحم فعالیت مثبت اعضاء می شود و مدیر از این عمل باید شدیداً پرهیز کند، زیرا دانشگاه را به سوی جو بستن سوق می دهد. طبق یافته های این پژوهش جو دانشگاه مازندران را در طیف شش گانه تقسیم بندی جو سازمانی (از باز تا بسته) می توان حدوداً بین دو طیف خودگردان و تحت کنترل قرار داد؛ به خاطر اینکه از طرفی، نمره روحیه گروهی و صمیمیت بالاست و نمره مزاحمت پایین است و از طرف دیگر نمره تأکید بر تولید هم تقریباً بالاست.

نتایج مربوط به میانگین جو سازمانی با مطالعه پورکیانی و عبدلی (۱۳۸۸)، آسیایی (۱۳۸۷) و ناظم (۱۳۸۴) همسو است. پورقاز و همکارانش (۱۳۸۶) دریافتند که بین جو سازمانی دبیرستان های دخترانه و پسرانه تفاوت معناداری وجود دارد، یعنی اینکه جو سازمانی دبیرستان های با مدیر زن، مطلوب تر از جو سازمانی مدارس است که مدیران آنها مرد می باشند. همچنین انجام آزمون t تک نمونه ای بیانگر آن است که با توجه به اینکه سطح معنی داری کلیه متغیرهای مورد بررسی کوچکتر از سطح ۱ صدم است، لذا می توان گفت که مقدار حاصل این متغیرها تفاوت معنی داری با مقدار متوسط دارند. از طرف دیگر با توجه به علامت متغیرهای مزبور می توان گفت که میانگین آنها بیشتر از عدد متوسط است. همچنین، t آماره بیانگر آن است که به طور کلی پاسخگویان وضعیت متغیر جو سازمانی را در حد بیشتر از متوسط ارزیابی کرده اند. همچنین با توجه به اینکه سطح معنی داری جو سازمانی کوچکتر از سطح ۱ صدم است، لذا می توان گفت که مقدار حاصل این متغیر تفاوت معنادار با مقدار متوسط دارد.

نتیجه گیری

با توجه به این که ساختار آموزش عالی کشور، دارای یک الگوی ساختاری متمرکز می باشد ولی باید گفت که چنین ساختاری پاسخگوی محیط پیچیده امروزی نخواهد بود. ساختار اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی ایران همواره در حال

تغییر و تحول بوده است و در شرایط فعلی که سرعت در نشان دادن واکنش و اخذ تصمیم در زمره عناصر بسیار مهم اداری سازمانها به شمار می آید. ساختار آموزش عالی کشور به دلیل تمرکز آن توانایی همگامی با شرایط موجود را ندارد. با وجود چنین نظامی بوروکراتیک، استادان و اهل علم در چنین فضای بوروکراتیک، نمی توانند خلاق و نوآور باشند. از طرفی دیگر، نظریه پردازان سازمانی، تحقیقات بسیاری درباره تأثیرات اندازه سازمان بر فرایندهای تصمیم گیری و ساختار انجام داده اند این تحقیقات آشکارا نشان می دهند که هرچه سازمان بزرگ تر باشد، فرایندهای تصمیم سازی و ساختارهای گروهی و مدیریتی آن پیچیده تر خواهد بود. به طور کلی می توان گفت که ماهیت سازمان و ساختار مؤسسات آموزش عالی از جهات مختلف با سازمانهای دیگر تفاوت دارد. ساختار سیاست گذاری شرکت های تجاری کاملاً متفاوت از مراکز آموزش عالی می باشد. به همین دلیل اهداف مؤسسات آموزش عالی ابهامات بیشتری نسبت به سایر سازمان ها دارد. در جمع بندی کلی این تحقیق باید گفت که دانشگاه مازندران در زمینه ویژگی های جو سازمانی در سطح بالاتر متوسطی می باشد اما به نظر می رسد این سطح برای هماهنگی و دادن واکنش مناسب به تغییر و تحولات سریع عصر حاضر در زمینه های گوناگون علمی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فناوری و... کافی نیست.

منابع

۱. آسیایی، ملیحه، جوسازمانی و توان یادگیری سازمانی در مدارس متوسطه شهر زنجان، مجله رشد، شماره ۱، مهر ۱۳۸۷، صص ۲۱-۳۵.
۲. بهرامزاده و همکاران، ارزیابی نقش جو سازمانی در روحیه کارآفرینی دانش آموزان مقطع متوسطه شهر اهواز، مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره ششم، شماره ۱، ۱۳۸۹، صص ۱۵۱-۱۸۰.
۳. پورقاز، عبدالوهاب؛ یعقوبی، نورمحمد و کیخا، عالمه، بررسی جو سازمانی حاکم بر مدارس متوسطه، مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه سیستان و بلوچستان، سال چهارم، شهریور ۱۳۸۶، صص ۲۱-۳۸.
۴. پورکیانی، محمد و عبدلی، بهروز، بررسی رابطه بین جو سازمانی دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی و روحیه کارآفرینی در دانشجویان پسر تربیت بدنی، فصلنامه پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۲۳، تابستان ۱۳۸۸، صص ۱۲۳-۱۳۶.
۵. حیدری، زهرا؛ عسکریان، مصطفی و دوایی، مهدی، بررسی رابطه بین جو سازمانی و مدیریت تعارض از دیدگاه دبیران، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی-سازمانی، سال اول. شماره سوم، تابستان ۱۳۸۹، صص ۶۵-۷۴.
۶. خسروی، امین؛ گل پرو، محسن و آتش پور، حمید، رابطه مؤلفه های جو سازمانی با زمینه اجرایی فرهنگ نوآوری در کارکنان شرکت سیمان سپاهان اصفهان، دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی (دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان)، شماره چهل و یک، پاییز ۱۳۸۸، صص ۱۱۸-۱۰۳.
۷. رضاییان، علی، مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۸۵.
۸. ریحانی شورچه، حسن، بررسی مقایسه ای جو سازمانی و رابطه آن با میزان تمایل کارکنان به مشارکت در تصمیم گیری های سازمانی در مؤسسات آموزش عالی دولتی و غیردولتی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۳۸۵، صص ۱۶-۳۰.
۹. زارع، امیر، ارتباط جو سازمانی و بهره وری کارکنان در بیمارستانهای عمومی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، ۱۳۸۶.

۱۰. شیرانی، ناهید؛ احمدی، غلامرضا؛ شعبانی، احمد، جو سازمانی دانشگاه صنعتی اصفهان و ارتباط آن با سلامت روان دانشجویان در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷، فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، شماره بیست و سوم، پاییز ۱۳۸۵، صص ۱۲۳-۱۴۸.
۱۱. صفاری، پویا؛ ایازی، صمد و دعایی، محمدعلی، بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی و رابطه آن با جو در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند، فراسوی مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۵، زمستان ۱۳۸۹، صص ۱۶۰-۱۴۵.
۱۲. قدمگاهی، محمد، بررسی وضعیت مدارس شهر مشهد براساس مؤلفه های سازمان یادگیرنده، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۳۸۳، صص ۶۱.
۱۳. کدیور، پروین، بررسی جو سازمانی در مدارس راهنمایی شهر تهران، مجله علوم انسانی دانشگاه الزهرا (س)، شماره ۳۰ و ۳۱، تابستان ۱۳۷۸، صص ۱۱۹-۱۴۲.
۱۴. ناظم، فتح، مقایسه جو سازمانی و ابعاد آن در مراکز آموزشی وابسته به آموزش و پرورش و آموزش عالی، فصلنامه علوم تربیتی و زمینه های وابسته، دوره اول، شماره اول، زمستان ۱۳۸۴، صص ۱۱-۲۴.
۱۵. نورایی، طهمورث؛ امیرتاش، علی محمد؛ تندنویس، فریدون و بهرنگی، محمدرضا، ارتباط بین فلسفه آموزشی مدیران در دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی، پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۹، تابستان ۱۳۸۷، صص ۵۵-۶۹.

16. Adenike, Anthonia, Organizational Climate as a Predictor of Employee Job Satisfaction: Evidence from Covent University, Business Intelligence Journal, January 2011, Vol. 4 No. 1, pp: 151-165.
17. Dackert, I, Loov, L. A., & Martensson, M., Leadership and climate for innovation in teams". Economic and Industrial Democracy; No. 25, 2004, pp. 301-318.
18. Gunbayi, Ilhan, School climate and Teachers' perceptions on Climate Factors: Research into Nine Urban High Schools, The Turkish Online Journal of Educational Technology (TOJET) , July 2007, ISSN: 1303-6521 vol. 6 No. 3, PP: 70-78.
19. Subramanian, A. & Nilakanta, S., Organizational innovativeness: exploring the relationship between organizational determinants of innovation, types of innovations, and measures of organizational performance, Omega; No. 24, 1996, pp. 631-47.
20. Wang, C. L. & Ahmed, P. K., The development and validation of the organizational innovativeness construct using confirmatory factor analysis, European Journal of Innovation Management; No. 7, 2004, pp. 303-13.
21. Wei, Yinghong; Morgan, Neil A., Supportiveness of Organizational Climate, Market Orientation, and New Product Performance in Chinese Firms, The Jurnal of Product Innovation Managment, No. 21, 2004, PP:375-388.

The survey of the Mazandaran university Organizational Climate

from administrators and faculty members viewpoints

Abstract

This study aimed to assess the organizational climate Mazandaran University administrators and faculty members have been developed. Organizational climate factors Halpin and Croft examined in this study. This study is a descriptive survey method. The population of this study is that all administrators and faculty at the University of Mazandaran 152 subjects using proportional stratified sampling method was selected. A questionnaire was used to collect data Halpyn and craft and its validity has been confirmed using the construct validity and reliability using the test bisect 0/84 respectively. In order to analyze the research hypotheses using deductive statistical methods including descriptive characteristics of single-sample t test was used. Results of the study was that, from the perspective of faculty organizational climate was confirmed in all its components. Mean score of organizational climate $3/21$ with a standard deviation of $0/8$ which indicates a higher grade point average of Mazandaran University of climate is the result of the changing climate of the t test is statistically significant ($p \leq 0/01$) And indicate the need to move towards the creation of an organizational environment is desirable.

Key words: Orgnizational climate, Mazandaran University.