

اندیشه‌های نوین تربیتی

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

دانشگاه الزهراء

تاریخ دریافت: ۸۸/۹/۱۱

دوره ۶، شماره ۲

تابستان ۱۳۸۹

صص ۱۷۳-۱۹۰

تاریخ پذیرش: ۸۹/۱۰/۱۰

تاریخ بررسی: ۸۸/۱۰/۱۵

بررسی رابطه جو سازمانی با شادمانی و سرزندگی در اعضای هیئت علمی دانشگاه الزهراء (س)

دکتر مرزوه وزیري*

استادیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء (س)

پاشیزادی اصفهانی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین جو سازمانی با شادمانی و سرزندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه الزهراء (س) انجام شد. روش توصیفی همبستگی بود؛ نمونه پژوهشی حاضر ۸۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه الزهراء (س) را شامل بود که از طریق نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده اند. برای اندازه گیری متغیرها، از سه پرسشنامه جو سازمانی (OCDQ)، پرسشنامه شادمانی آکسفورد و پرسشنامه سرزندگی دسی و رایان استفاده شد و ضریب پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۶ و ۰/۸۶ برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی و از طریق نرم افزار SPSS انجام شد. نتایج این تحقیق نشان داد که در سطح $p \leq 0.05$ بین جو سازمانی با میزان شادمانی اعضای هیئت علمی، بین جو سازمانی با میزان سرزندگی اعضای هیئت علمی و بین شادمانی و سرزندگی اعضای هیئت علمی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. و بین شاخصهای جو سازمانی (صمیمیت، اعتماد) با شادمانی و بین شاخصهای جو سازمانی (روحیه، سرپرستی نزدیک) با سرزندگی رابطه معنادار وجود دارد، اما بین سایر شاخصهای جو سازمانی - سرپرستی نزدیک، کناره گیری، مراعات، روحیه، بازدارندگی و فقدان جوشش - با شادمانی و همچنین بین سایر شاخصها - صمیمیت، اعتماد، کناره گیری، مراعات، بازدارندگی و فقدان جوشش - با سرزندگی رابطه معنادار وجود ندارد.

کلید واژه‌ها:

جو سازمانی، شادمانی، سرزندگی، اعضای هیئت علمی

بیان مسئله

امروزه پیشرفت سازمانها در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی آنها است. توجه به این منبع عظیم در حوزه مدیریت منابع انسانی و در نظر گرفتن نیازها و مشکلات کارکنان و استقرار جو فضایی مناسب در سازمان از عوامل مؤثر در موفقیت و پیشرفت هر سازمانی می‌باشد. خصوصاً مراکز آموزش عالی و دانشگاهها که عهده دار تربیت و تأمین نیروی متخصص، کارآمد و پویا در جامعه هستند. نیروی انسانی خاصه در نظام آموزش عالی هر کشوری از اهمیتی ویژه برخوردار است. و به ویژه نقش کلیدی اساتید سرزنده، شاد و پرانرژی در بهره وری دانشگاهها بر کسی پوشیده نیست. زیرا اساتید شاد عواطف منفی مانند نگرانی، ترس و ناکامی را به خود راه نمی‌دهند و با ایجاد روابط اجتماعی گسترده در محیط کار، با اعتماد به نفس بالا نسبت به تحقق اهداف آموزشی خوشبین هستند و با سطح بالایی از وظیفه شناسی و تعهد در دانشگاه تلاش می‌کنند.

اینک بیش از هر زمان دیگر، در نظام آموزش عالی به یک محیط کار سازمان یافته، پویا و با نشاط نیازمند هستیم. محیطی که در آن همه نیازهای انسان شناسایی شود، فضایی آرام بخش و نسبتاً آزاد داشته باشد تا افراد بتوانند بدون موانع سخت و درهم شکننده به فعالیت مشغول شوند. جوی سالم که زمینه دست یابی به نیازهای فرد را مهیا کند و در او نوعی امید، شادی و احساس خوشبختی به وجود آورد (میر کمالی، ۱۳۷۸).

جو سازمانی ویژگیهای درونی است که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می‌کند و بر رفتار افراد آن سازمان تأثیر می‌گذارد (هالپین و کرافت^۱، ۱۹۶۳). هالپین در بررسی جو سازمانی، با بهره گیری از پرسشنامه توصیفی جو سازمانی (OCDQ)^۲، به هشت ویژگی در این زمینه اشاره کرده، که چهار ویژگی را به رفتار معلمان با اساتید و چهار ویژگی را به رفتار مدیران نسبت داده است.

خصوصیات رفتار کادر آموزشی یا اعضاء هیئت علمی

۱- ممانعت یا باز دارندگی^۳: به احساس کادر آموزشی درباره جوی گفته می‌شود که در آن مدیر کارهای پر مشغله، دست و پا گیر و غیر ضروری را به کادر آموزشی تحمیل می‌کند، این

-
1. Halpin & Croft
 2. Organizational Climate description questionnaire
 3. Hindrance

امور مانع و مزاحم فعالیت اصلی آنها یعنی تدریس می‌شود.

۲- صمیمیت^۱: به روابط گرم و دوستانه، اجتماعی و خوشایند میان کادر آموزشی اطلاق می‌شود. رفتارهایی که ارتباط آگاهانه و دوستانهٔ اعضاء هیئت علمی را با یکدیگر و همچنین اجتماع و بهم پیوستن کادر آموزشی را نشان می‌دهد. این بعد ارضاء نیازهای اجتماعی را بیان می‌کند.

۳- روحیه یا نشاط^۲: به وضعیتی اطلاق می‌شود که در آن اعضاء هیئت علمی از کار با یکدیگر لذت می‌برند و نسبت به همکاران و دانشجویان احساس تعهد کرده و به سازمان خود افتخار می‌کنند.

۴- فقدان جوشش^۳: تمایل کادر آموزشی به مشارکت نکردن در امور دانشکده است که به آن بی‌قیدی یا فقدان تعهد نیز گفته می‌شود.

خصوصیات رفتار مدیران

۱- تأکید بر تولید^۴ یا سرپرستی نزدیک: این بعد، رفتار دستوری و آمرانه مدیر را نشان می‌دهد. مدیران دستورات زیادی صادر کرده و فعالیت‌های افراد را از نزدیک به طور مداوم کنترل می‌کنند.

۲- کناره جویی یا حفظ فاصله^۵: به رفتار غیر شخصی و رسمی مدیر اشاره دارد. مدیر از کارکنان فاصله می‌گیرد و علاقه مند است که قوانین و مقررات حاکم بر جو سازمان باشد.

۳- مراعات^۶: این بعد به رفتار دوستانه و گرم مدیر نسبت داده می‌شود. مدیری که دوست دارد به شیوه‌های انسانی با کارکنان خود رفتار کند.

۴- نفوذ یا اعتماد^۷: این بعد به رفتار پویای مدیر اشاره دارد؛ مدیر از طریق نمونه قراردادن خود، سعی در ایجاد انگیزه در کارکنان دارد (کدیور، ۱۳۷۸) و (سیلور، ۱۹۹۱).

ابعاد تعریف شده شاخص‌های جو سازمانی است که در پژوهش حاضر ارتباط آنها با شادمانی و سرزندگی بررسی شده است.

1. Intimacy
2. Spirit
3. Disengagement
4. Production Emphasis
5. Aloofness
6. Consideration
7. Trust

در ادامه بحث در جدول خلاصه ای از نظریات مطرح شده پیرامون جو سازمان، ابعاد جو سازمانی، انواع جو سازمانی با ذکر نام نظریه پرداز مربوطه در یک سیر زمانی ارائه شده است (قاسمی نژاد، ۱۳۸۱).

جدول ۱: سیر تکاملی نظریات جو سازمانی

سال	نظریه پرداز	انواع جو	ابعاد جو
۱۹۶۲	هالپین و کرافت	جویاز، جو بسته، جو آشنا، جو پدران، جو خود مختار، جو کنترل شده	فقدان اشتغال، بازدارندگی، روحیه، صمیمیت، کناره گیری، مراعات، تأکید بر تولید، نفوذ
۱۹۶۵	استرن و استین هوف	جو با تأکید بر رشد - جو با تأکید بر کنترل	نظم و ترتیب، تمرین‌های سازمانی، احترام به قدر و منزلت فردی، کنترل ناگهانی، عامل عقلایی، ملاک‌های پیشرفت
۱۹۶۷	ویلوورا، ایدل، هوی	جو قیمی - جو انسانی	--
۱۹۶۸	تاگیوری	--	محیط زیستی، محیط اجتماعی، نظام اجتماعی، فرهنگ
۱۹۶۸	هاجس	--	عوامل مرئی: ساختار سلسله مراتب، منابع مالی، اهداف سازمان، مهارت‌ها و... عوامل نامرئی: نگرشها، احساسات، ارزشها، هنجارها، رضایت شغلی و...
۱۹۶۸	لیتوین و استرینجر	--	ساخت، مسئولیت، پاداش، قبول خطر، صمیمیت، حمایت، ضوابط، برخورد، هویت.
۱۹۷۳	آندروهیز	--	حمایتی، دستوری، تهدیدی، همکارانه، صمیمی، عدم اشتغال
۱۹۷۴	لیکرت	جو اقتدارگر - جو مشارکتی	نحوه رهبری، نیروهای انگیزشی، فرایندهای ارتباطی، تصمیم‌گیری، کنترل، هدفگذاری
۱۹۸۵	کاتکامپو و سولون و هری	--	حمایتی، آمرانه، متعهدانه، بازدارنده، صمیمیت
۱۹۸۸	کینزی و سیسترانک	جو غیر دستوری - جو دستوری	--
۱۹۸۸	والش	جو دیوان سالاری، جو حمایتی، جو ابداعی	--
۱۹۹۰	اسمیت و یاکوبسن	جو با کنترل انسانی - جو با کنترل زندانی	--
۱۹۹۰	کاپل من - بریف	--	تأکید بر هدف - تأکید بر وسیله - پاداش دهی - پشتیبانی کاری و پشتیبانی اجتماعی - روانی
۱۹۹۲	فلاندرز	جو مثبت - جو منفی	--
-	هریسون	جو قدرت محور - جو نقش محور - جو وظیفه محور - جو مردم محور	--
-	اوچی	جو سالم - جو ناسالم	--
۱۹۹۸	هوی و سیبو	جو باز - جو بسته - جو متعهدانه - جو غیر متعهدانه	حمایتی، دستوری، تهدیدی، غیر متعهدانه، همکارانه
۲۰۰۱	های	جو سالم - جو ناسالم	صداقت، استاندارد و مسئولیت، انعطاف‌پذیری، پاداش، تعهد گروهی

هالپین و کرافت (۱۹۶۳) در تحقیقات خود پیرامون جو مدارس بیان می‌دارند که مدارس با جو باز نسبت به مدارس با جو بسته مدیران قویتری دارند این مدیران اعتماد به نفس بیشتری دارند و با نشاط، اجتماعی و آگاه هستند.

داوی و بیسی^۱ (۱۹۹۶) نیز معتقد هستند که ایجاد جو و فضایی مثبت، نه تنها فراهم سازی محیطی پویا و متنوع را شامل نیست، بلکه توسعه نگرشهای مثبت و علاقه مندی به یادگیری در فضایی نشاط انگیز و شاد از اهمیت اساسی برخوردار است.

درپاک^۲ و همکاران (۲۰۰۰) هم بر این مطلب تأکید دارند که یک فرهنگ و جو مثبت فضایی لذت بخش، پویا و شاد خلق می‌کند و این گونه محیط کاری بر نگرش و اعمال معلمان و دانش آموزان و سایر کارکنان تأثیری مثبت دارد. تحقیقات ماسکیچ و لیتز^۳ (۱۹۹۹) هم نشان می‌دهد که شکل افسردگی و ناشاد بودن افراد در شغل تا حد زیادی به شرایط محیط کار مربوط است. آنها به این نتیجه رسیدند که وقتی در محیط کار به وجهه انسانی کار توجه نشود یا از هر فرد بازده‌هایی بیشتر از توان مورد انتظار باشد، اشخاص به فرسودگی روحی دچار شده و در نتیجه از شغل خود ناراضی می‌شوند آنها به ۶ نکته اساسی تأکید کردند که در شادی کارکنان در محیط کار مؤثر است:

- ۱- حجم کار،
- ۲- کنترل و نظارت،
- ۳- کار گروهی،
- ۴- حقوق،
- ۵- عادلانه بودن محیط کار،
- ۶- نظام ارزشی

میرکمالی (۱۳۷۸) نیز بسته بودن و اعتماد نکردن افراد به یکدیگر را در سازمان نشانه‌های جوی مسموم می‌داند که آسیب پذیری عاطفی، اجتماعی و روانی در آن بسیار است. در چنین جوی به مرور زمان خستگی، افسردگی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان رواج یافته و شادی و نشاط از میان آنها رخت بر می‌بندد.

مطالعات آیزنگ (۱۳۷۵)، در خصوص شادمانی حاکی از آن است که شادمانی از سه جزء تشکیل می‌شود: ۱- هیجانات مثبت یا وجود عواطف مثبت فراوان
۲- فقدان نسبی عواطف منفی ۳- رضایت از کل زندگی.

1. Dovi & Beesey
2. Derpak
3. Maskach & Leiter

عده‌ای از روانشناسان نیز از دو نوع شادی نام می‌برند. نوعی از آن از رهگذر شرایط محسوس زندگی همچون زناشویی، تحصیل، شغل، آسایش و به طور کلی امکانات مالی و رفاهی حاصل می‌شود که به آن وجه عینی شادمانی می‌گویند و نوع دیگر متأثر از حالات درونی و ادراکات شخصی متأثر است که از آن به شادمانی ذهنی یا احساس شادمانی تعبیر می‌شود. شواهد موجود گویای آن است که احساس شادمانی مولد انرژی، شور، نشاط، حرکت و پویایی است و همچون سپری می‌تواند آدمی را در برابر استرس‌ها و مشکلات محافظت و سلامت جسمی و روانی او را تضمین کند (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۵).

تحقیقات نشان می‌دهد که شادی صرف نظراز چگونگی کسب آن می‌تواند سلامتی جسمانی را بهبود بخشد. افرادی که شاد هستند احساس امنیت بیشتری می‌کنند، آسانتر تصمیم می‌گیرند، روحیه مشارکتی بیشتری دارند و نسبت به کسانی که با آنها زندگی می‌کنند بیشتر اظهار رضایت می‌کنند و بیشتر راغب هستند که به دیگران کمک کنند (مایرز^۱، ۲۰۰۴). تمایل به پیوستن به دیگران و کوشش برای رفاه آنها دو متغیری است که با شادمانی همبستگی مثبت دارد. دانشمندان کشف کرده‌اند افرادی که فاقد چنین امیالی هستند، از سلامتی کامل و شادابی بهره‌مند نیستند (ادینگتون و شومن^۲، ۲۰۰۴).

احساس سرزندگی نیز نوعی تجربه خاص روانشناختی است که در این تجربه افراد در خود حس شور زندگی و روحیه می‌کنند (رایان و فردریک^۳، ۱۹۹۷). به اعتقاد رایان و فردریک سرزندگی انرژی نشأت گرفته از خود فرد است این انرژی از منابع درونی، و نه تهدید اشخاص در محیط، نشأت می‌گیرد. به عبارت دیگر سرزندگی احساس سرزنده بودن، نه تحریک و نه اجبار به انجام دادن آن، است (بوستیک^۴، ۲۰۰۳).

به هر میزان که افراد کمتر دچار تعارض باشند از ساز و کار سرکوب رهایی یافته و بیشتر احساس سرزندگی، خلاقیت، خودشکوفایی و انرژی در آنها بیشتر است (رایان و همکاران، ۱۹۹۸). در حقیقت مؤفقیّت فرد در کارهای که به صورت خودکار تنظیم شده است، نسبت به

-
1. Myers
 2. Eddington & Shuman
 3. Ryan & Fredrik
 4. Bostic

کارهای که فرد از خارج کنترل و هدایت می‌شود بیشتر افزایش سرزندگی را باعث می‌شود به عبارت دیگر وقتی فرد کاری را به طور خود جوش انجام دهد نه تنها احساس خستگی و ناامیدی به او دست نمی‌دهد، بلکه احساس می‌کند انرژی و نیروی او افزایش یافته است (رایان و فردریک، ۱۹۹۷).

این پژوهش می‌کوشد تا با بررسی رابطه جو سازمانی و شاخصهای آن با دو عامل شادمانی و سرزندگی به پرسشهای زیر پاسخ گفته و راهکارهایی را برای بهبود جو سازمانی در جهت افزایش هر چه بیشتر شادی، سرزندگی و ایجاد انگیزه در اعضاء هیئت علمی دانشگاه ارائه دهد و در نتیجه کارایی و اثربخشی در دانشگاه‌ها را بهبود بخشد.

پرسشهای پژوهش:

۱. آیا بین جو سازمانی دانشگاه با میزان شادمانی اعضاء هیئت علمی آن ارتباط معنادار وجود دارد؟
۲. آیا بین جو سازمانی دانشگاه با میزان سرزندگی اعضاء هیئت علمی آن ارتباط معنادار وجود دارد؟
۳. آیا بین شاخصهای جو سازمانی (مراعات، روحیه، فقدان جوشش، صمیمیت، سرپرستی نزدیک، بازدارندگی، اعتماد و کناره گیری) با شادمانی اعضاء هیئت علمی ارتباط معنادار وجود دارد؟
۴. آیا بین شاخصهای جو سازمانی (مراعات، روحیه، فقدان جوشش، صمیمیت، سرپرستی نزدیک، بازدارندگی، اعتماد و کناره گیری) با سرزندگی اعضاء هیئت علمی ارتباط معنادار وجود دارد؟
۵. آیا بین میزان شادمانی و سرزندگی اعضاء هیئت علمی ارتباط معنادار وجود دارد؟

روش پژوهش

با در نظر گرفتن هدف پژوهش که بررسی رابطه بین جو سازمانی دانشگاه با شادمانی و سرزندگی اعضاء هیئت علمی است، روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه

آماری این پژوهش کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه الزهراء (س) در سال تحصیلی ۸۶-۸۷ بود که بالغ بر ۳۲۵ نفر بودند. روش نمونه‌گیری در پژوهش تصادفی طبقه‌ای بود و از هریک از دانشکده‌ها متناسب با حجم جامعه و به صورت تصادفی تعدادی از اساتید انتخاب شدند. حجم نمونه انتخابی در این پژوهش ۸۰ نفر^۱ بود. افراد نمونه از دانشکده‌های (هنر، الهیات، فنی و مهندسی، علوم پایه، علوم تربیتی و روانشناسی، تربیت بدنی، علوم اجتماعی و اقتصادی، ادبیات، تاریخ و زبانهای خارجه و پژوهشکده زنان) واز بین مراتب علمی مختلف و متناسب با حجم جامعه انتخاب شده بود.

ابزارهای پژوهش

در این پژوهش از سه پرسشنامه جو سازمانی (OCDQ) هالپین وکرافت، پرسشنامه شادمانی آکسفورد و پرسشنامه سرزندگی دسی ورایان استفاده شد. برای برآورد پایایی^۲ ابزارهای پژوهش از روش «آلفای کرونباخ»^۳ استفاده شد. پایایی پرسشنامه جو سازمانی ۰/۸۶ پرسشنامه شادمانی ۰/۹۱ و پرسشنامه سرزندگی ۰/۸۶ برآورد شد و به منظور تعیین روایی^۴ پرسشنامه‌های مذکور نیز از نظرات کارشناسان اساتید فن در دانشگاه الزهراء (س) و دانشگاه اصفهان استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

سؤال پژوهشی اول: آیا بین جو سازمانی دانشگاه با میزان شادمانی اعضای هیئت علمی آن ارتباط معنادار وجود دارد؟ برای تعیین رابطه بین جو سازمانی با شادمانی اعضای هیئت علمی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی بین جو سازمانی با شادمانی $r=0/435$ است و سطح معناداری آن $0/002$ است. از ضریب همبستگی به دست آمده چنین استنباط می‌شود که جو سازمانی با شادمانی در یک جهت حرکت می‌کنند. بدین معنی که هر چه جو بازرتر یا مطلوبتر باشد میزان شادمانی اعضای

۱. در تحقیقات همبستگی حجم نمونه باید بین ۷۵ تا ۸۰ نفر باشد (کوهن، ۱۹۹۲).

2. Reliability
3. Cronbach
4. Validity

هیئت علمی افزایش می‌یابد و برعکس.

جدول ۲: ضریب همبستگی بین جو سازمانی با شادمانی

شادمانی	
$r=0/435$	جو سازمانی
$p=0/002$	
$n=50$	

سؤال پژوهشی دوم: آیا بین جو سازمانی دانشگاه با میزان سرزندگی اعضای هیئت علمی آن ارتباط معنادار وجود دارد؟ برای تعیین رابطه بین جو سازمانی با سرزندگی اعضای هیئت علمی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی بین جو سازمانی با سرزندگی $r=0/319$ است و سطح معناداری آن $0/024$ است. از ضریب همبستگی بدست آمده چنین استنباط می‌شود که جو سازمانی با سرزندگی در یک جهت حرکت می‌کنند. بدین معنی که هر چه جو بازر و مطلوب‌تر باشد میزان سرزندگی اعضای هیئت علمی افزایش می‌یابد و برعکس.

جدول ۳: ضریب همبستگی جو سازمانی با سرزندگی

سرزندگی	
$r=0/319$	جو سازمانی
$p=0/024$	
$n=50$	

سؤال پژوهشی سوم: آیا بین شاخص‌های جو سازمانی (مراعات، روحیه، فقدان جوشش، صمیمیت، سرپرستی نزدیک، بازدارندگی، اعتماد، کناره‌گیری) با شادمانی اعضای هیئت علمی ارتباط معناداری وجود دارد؟ برای تعیین رابطه بین شاخص‌های جو سازمانی با شادمانی اعضای هیئت علمی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج رگرسیون چند متغیره خرده مقیاس‌های جو سازمانی با نمره کل شادمانی در جداول ۴ و ۵ ارائه شده است. جدول ۴ نشان می‌دهد که تنها رابطه شاخص‌های صمیمیت و اعتماد با شادمانی رابطه مثبت و معنادار

می‌باشد. و جدول ۵ نشان می‌دهد که ارتباط بین ابعاد مراعات، روحیه، فقدان جوشش، سرپرستی نزدیک، بازدارندگی و کناره‌گیری با شادمانی معنادار نیست.

جدول ۴: رگرسیون چند متغیره ارتباط بین ابعاد جو سازمانی با شادمانی

ملاک	پیش بین	R	R ^۲	F	Sig	B	Beta	t	Sig
شادمانی	صمیمیت	۰/۴۷۸	۰/۲۲۸	۱۳/۸۸	۰/۰۰۱	۱/۹۰	۰/۴۷۸	۳/۷۲	۰/۰۰۱
	اعتماد	۰/۵۴۴	۰/۲۹۶	۹/۶۶	۰/۰۰۱	۱/۴۰	۰/۳۸۱	۲/۵۵	۰/۰۱۴
						۰/۹۵۱	۰/۲۸۹	۲/۱۰	۰/۰۴۱

جدول ۵: متغیرهای غیر معنادار در رگرسیون

Sig	t	Beta	
۰/۸۷۷	-۰/۱۵۶	-۰/۰۲۴	مراعات
۰/۸۴۱	۰/۲۰۱	۰/۰۳۲	روحیه
۰/۴۵۹	۰/۷۴۸	۰/۰۹۶	عدم جوشش
۰/۰۹۷	-۱/۶۹۶	-۰/۲۰۹	سرپرستی نزدیک
۰/۸۲۰	۰/۲۲۹	۰/۰۲۹	بازدارندگی
۰/۰۶۵	۱/۸۹۴	۰/۲۵۷	کناره‌گیری

سؤال پژوهشی چهارم: آیا بین شاخص‌های جو سازمانی (مراعات، روحیه، فقدان جوشش، صمیمیت، سرپرستی نزدیک، بازدارندگی، اعتماد، کناره‌گیری) با سرزندگی اعضای هیئت علمی ارتباط معناداری وجود دارد؟ برای تعیین ارتباط بین شاخص‌های جو سازمانی با سرزندگی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج رگرسیون خرده مقیاس‌های جو سازمانی با نمره کل سرزندگی در جداول ۶ و ۷ ارائه شده است. جدول ۶ نشان می‌دهد که تنها رابطه ابعاد روحیه و سرپرستی نزدیک با سرزندگی معنادار است. ارتباط بعد روحیه با سرزندگی مثبت و ارتباط بعد سرپرستی نزدیک با سرزندگی منفی است. جدول ۷ نشان می‌دهد که ارتباط بین ابعاد مراعات، فقدان جوشش، صمیمیت، بازدارندگی، اعتماد و کناره‌گیری با سرپرستی نزدیک معنادار نیست.

جدول ۶: رگرسیون چند متغیره ارتباط بین ابعاد جو سازمانی با سرزندگی

Sig	t	Beta	B	Sig	F	R ²	R	پیش بین	ملاک
۰/۰۱۰	۲/۶۸۱	۰/۳۶۱	۰/۵۶۲	۰/۰۱۰	/۷۱۸	۰/۱۳	۰/۳۶۱	روحیه	سرزندگی
۰/۰۰۱	-۳/۶۶۹	-۰/۵۰۰	۰/۷۸	۰/۰۰۱	۷/۷۲	۰/۲۴۸	۰/۴۹۷	روحیه	
۰/۰۰۹	۲/۷۰۶	۰/۳۷۰	-۱/۱۱					سرپرستی نزدیک	

جدول ۷: متغیرهای غیر معنادار در رگرسیون

Sig	t	Beta	
۰/۱۶۷	-۱/۴۰۳	-۰/۲۱۴	مراعات
۰/۰۸۴	۱/۷۶۷	۰/۲۳۷	عدم جوشش
۰/۲۷۷	۱/۱۰۰	۰/۱۶۹	صمیمیت
۰/۷۸۲	۰/۲۷۸	۰/۰۳۶	بازدارندگی
۰/۲۷۱	۱/۱۱۳	۰/۱۶۱	اعتماد
۰/۱۸۵	۱/۳۴۵	۰/۱۸۴	کناره گیری

سؤال پژوهشی پنجم: آیا بین میزان شادمانی با سرزندگی اعضای هیئت علمی ارتباط معنادار وجود دارد؟ برای تعیین ارتباط بین شادمانی با سرزندگی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. داده‌های جدول ۸ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی بین شادمانی با سرزندگی $r=0/618$ است و سطح معناداری آن $0/001$ است. از ضریب همبستگی به دست آمده چنین استنباط می‌شود که میزان شادمانی و سرزندگی در اعضای هیئت علمی در یک جهت حرکت می‌کنند. بدین معنی که هر چه شادمانی در اعضای هیئت علمی افزایش یابد میزان سرزندگی نیز افزایش می‌یابد و برعکس.

جدول ۸: ضریب همبستگی بین شادمانی با سرزندگی

سرزندگی	
$r=0/618$	شادمانی
$p=0/001$	
$n=50$	

بحث و نتیجه‌گیری

در این بخش از مقاله، ضمن بیان منتخبی از نتایج به دست آمده، نتایج با شواهد پژوهش‌های داخلی و خارجی مقایسه شده؛ سپس راهکارها و پیشنهادهای در جهت بهبود جو سازمانی دانشگاه به منظور افزایش میزان شادمانی و سرزندگی اعضای هیئت علمی ارائه شده است.

همان‌طور که در بخش یافته‌های پژوهش ملاحظه شد نتایج این تحقیق در پاسخ به سؤال پژوهشی اول نشان می‌دهد که بین جو سازمانی با شادمانی در اعضای هیئت علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این قسمت از پژوهش را می‌توان در راستای پژوهش هالپین و کرافت (۱۹۶۳) دانست، آنها در تحقیقات خود بیان می‌دارند که مدارس با جو باز نسبت به مدارس با جو بسته مدیران قویتری دارند که این مدیران اعتماد به نفس بیشتری دارند و با نشاط، اجتماعی و آگاه هستند. در پاک و همکاران (۲۰۰۰) نیز بیان می‌دارند که فرهنگ و جو مثبت فضایی لذت بخش، پویا و شاد خلق می‌کند و این گونه محیط کاری بر نگرش و اعمال کارکنان تأثیری مثبت دارد. تحقیقات ماسکیچ و لیتز (۱۹۹۹) هم نشان می‌دهد که افسردگی و ناشاد بودن افراد در شغل تا حد زیادی با شرایط محیط کار مرتبط است. نتایج پژوهش مرادی (۱۳۸۳) هم بر تأثیر عواملی از قبیل جو مدرسه، وضعیت فیزیکی مدرسه و... بر شادی افراد در محیط‌های آموزشی تأکید دارد.

همچنین یافته‌های تحقیق حاضر در پاسخ به پرسش پژوهشی دوم مؤید آن است که بین جو سازمانی با سرزندگی در اعضای هیئت علمی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در این خصوص می‌توان به نتایج پژوهش رایان و فردریک (۱۹۹۷) اشاره کرد مبنی بر این که به میزان رهایی افراد از تعارضها، محصور نشدن از طریق کنترل بیرونی و داشتن احساس توانایی

تأثیرگذاری بر فعالیت‌ها سرزندگی بیشتری را تجربه می‌کنند. بوستیک (۲۰۰۳) نیز سرزندگی را انرژی نشأت گرفته از درون فرد می‌داند و تهدید، تحریک و اجبار را در ایجاد آن مؤثر نمی‌داند کنترل نزدیک کارکنان، صادر کردن دستورات پیاپی، دخالت بیش از اندازه مسئولان در کار کارکنان از جمله رفتارهای است که در بعد بازدارندگی و سرپرستی نزدیک جو سازمانی مورد تأکید می‌باشد و سازمانها را به سوی جوی بسته سوق می‌دهد. به نظر می‌رسد چنین محیطی با کاهش انگیزه درونی و افزایش خستگی و ناامیدی، انرژی و نیروی درونی فرد را کاسته و به کاهش میزان سرزندگی منجر می‌شود.

یافته‌های تحقیق در پاسخ به سؤال پژوهشی سوم مؤید آن است که از بین ابعاد جو سازمانی بعد صمیمیت و اعتماد با شادمانی ارتباط معناداری دارد. بعد صمیمیت بر طبق دیدگاه هالپین و کرافت به روابط گرم و دوستانه میان کارکنان و انسجام و پیوستگی میان آنها اشاره دارد و افزایش آن در جو سازمانی نشان دهنده ارضای نیازهای اجتماعی کارکنان است. به نظر می‌رسد افزایش این گونه رفتارها در جو سازمانی دانشگاه در افزایش میزان شادمانی اساتید مؤثر است. نتایج پژوهش هارنیش و کریمر^۱ (۱۹۸۶) نیز نشان می‌دهد که یکی از راهها برای شاد نگه داشتن اعضای هیئت علمی دانشگاه ایجاد زمینه برای گفتگوهای غیر درسی و دوستانه بین اعضای هیئت علمی و مدیران گروه‌ها است. شوارتز^۲ (۲۰۰۴) نیز بیان می‌دارد افراد با سطح ارتباطات اجتماعی بالاتر، نسبت به همکاران خود با ارتباطات اجتماعی ضعیف‌تر شادتر هستند. تحقیقات پوتنام^۳ و همکاران هم نشان می‌دهد که افرادی که میان آنها ارتباطاتی وجود دارد به گونه‌ای که محل زندگی آنها را از نظر روابط اجتماعی غنی می‌کند شادتر از دیگران هستند (هوپکه^۴، ۲۰۰۱). بر مبنای نظریه تعادل اجتماعی آرگایل^۵ (۱۳۸۲) اذعان دارد که بین شادمانی و معاشرت ارتباط نزدیکی وجود دارد و علت آن از رضایت از رفع نیازهای اجتماعی ناشی است.

بعد اعتماد در جو سازمانی دانشگاه نیز با شادمانی ارتباط معناداری دارد. بعد اعتماد به

-
1. Harnish & Creamer
 1. Schwartz
 2. Putnam
 3. Huppke
 4. Argail

رفتار مدیری اشاره دارد که هم به رفاه شخصی و حرفه‌ای کارکنان توجه دارد، هم از طریق سخت کوشی خود را میان کارکنان نمونه می‌نماید. تحقیقات اشاگمی (۲۰۰۰) نیز بر این مطلب تأکید دارد که مدرسان و اعضای هیئت علمی که شادمانی بالایی را در محیط کار خود نشان می‌دهند با کاهش دستمزد یا بی‌توجهی به وضعیت ارتقاء و ترفیع، همکاریهای کمتری نشان می‌دهند. هارنیش و کریمر (۱۹۸۶) در پژوهش خود دریافتند که برای شاد نگه داشتن اعضای هیئت علمی در محیط کار خود باید به نیازهای شخصی و اولویت‌های اعضای در دوره‌های مختلف زندگی آنها، ایجاد تنوع در شغل و تحریک خارجی شغل توجه کرد.

همچنین نتایج تحقیق در پاسخ به پرسش پژوهشی چهارم نشان می‌دهد که بعد روحیه جو سازمانی با سرزندگی اعضای هیئت علمی ارتباط مثبت و با سرپرستی نزدیک ارتباط منفی و معناداری دارد. هنگامی که بعد روحیه در جو سازمانی افزایش می‌یابد، محیطی ایجاد می‌شود که افراد از کار کردن با یکدیگر و بودن در چنین دانشگاهی به خود می‌بالند و افتخار می‌کنند. حمایت‌های دو جانبه میان مدیران و مسئولان دانشکده‌ها به خوبی مشاهده می‌شود، اعضای هیئت علمی هم نسبت به همکاران و هم نسبت به دانشجویان خود را مسئول و متعهد می‌دانند لذا به نظر می‌رسد این گونه فضای سازمانی به افزایش سرزندگی در اعضای هیئت علمی می‌انجامد. به رغم مطالعات وسیع، یافته‌ای در جهت تأیید یا رد نتیجه به دست آمده در این قسمت از پژوهش یافت نشد.

بعد سرپرستی نزدیک در جو سازمانی دانشگاه نیز با سرزندگی ارتباط منفی و معنادار دارد. بعد سرزندگی با رفتار دستوری و آمرانه مدیر مشخص می‌شود. کنترل و سرپرستی شدید، دستورات زیاد مدیران جو و فضای را در دانشگاه ایجاد می‌کند که میزان سرزندگی اساتید را کاهش می‌دهد. تحقیقات واترمن^۱ (۱۹۹۳) نیز نشان می‌دهد که تعارضات روانی ناشی از تسلط نداشتن بر محیط و کنترل‌های افراطی با سرزندگی رابطه منفی دارد. رایان و فردریک (۱۹۹۷) هم معتقد هستند داشتن انرژی که در کنترل فرد نباشد مثل عصبانیت یا احساس فشار با سرزندگی ارتباط عکس دارد. بوستیک (۲۰۰۳) نیز سرزندگی را به عنوان انرژی نشأت گرفته از فرد می‌داند و تأکید دارد که این انرژی از منابع درونی نه تهدید اشخاص در محیط نشأت می‌گیرد.

نتایج این پژوهش در پاسخ به سؤال پژوهشی پنجم نشان می‌دهد که بین شادمانی با سرزندگی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج این قسمت از پژوهش در راستای پژوهش کشاورز (۱۳۸۴) و نیکس^۱ و همکاران (۱۹۹۹) است.

به نظر می‌رسد جو سازمانی باز و مطلوب با روابط میان فردی اصیل و درست آن، بستری فراهم می‌آورد که به افزایش شادمانی و سرزندگی در اعضای هیئت علمی منجر می‌شود. و در مقابل جو سازمانی بسته با ایجاد محیطی سرشار از سوءظن و دشمنی، میزان شادمانی و سرزندگی اساتید را کاهش می‌دهد.

توسل صرف به قوانین و مقررات رسمی سازمانی، کنترل‌های افراطی مدیران و مسئولان دانشگاه‌ها، بدون توجه به سطح آگاهی و دانش تخصصی اساتید و وجهه علمی و اجتماعی آنها، تنها ارتباطات یکسویه‌ای تلقی می‌شود که نه تنها بازخوردی مثبت به همراه نداشته، بلکه انگیزه تلاش و کوشش و وجهه انسانی محیط کار و سرزندگی آنها را از بین می‌برد.

افزایش سرپرستی نزدیک در جو سازمانی دانشگاه و بی‌توجهی و سهل‌انگاری در ارضاء نیازهای اجتماعی اساتید دست به دست هم داده و موجبات رشد عواطف منفی را در آنها فراهم می‌آورد. حس دلمردگی را افزایش داده، انگیزه درونی برای فعالیت و کوشش، نشاط و سرزندگی را کاسته و به کاهش تمایل به مطالعات وسیع‌تر در حوزه تخصصی منجر می‌شود و نوعی بی‌میلی و حتی مقاومت در برابر تحقیقات و پژوهش‌های جدید را، به رغم ماهیت اصلی شغل، ایجاد می‌کند. به این علت استادانی که باید خود مروج تحقیق و پژوهش باشند روح پژوهش را در دانشجویان تضعیف می‌کنند. در این گونه اساتید به وضوح گرایش شدید به کار در شرایطی یکنواخت و حتی کسل‌کننده از قبیل «به کارگیری روشهای تدریس کهنه بدون توجه به رشد تکنولوژی نوین آموزشی، بی‌توجهی به تازهای دانش در حوزه تخصصی، استفاده از منابع درسی قدیمی و بعضاً کم‌اعتبار» مشاهده می‌شود. در چنین جو سازمانی بعضاً برخی تلاشها از سوی مدیران و مسئولان دانشگاه برای بهبود شرایط کاری در ابتدا با اغماض و بدبینی از سوی اساتید مواجه شده و مسئولان به بی‌توجهی به وضعیت رفاه شخصی و حرفه‌ای اساتید متهم می‌شوند.

لذا مسئولان و مدیران دانشگاه‌ها با اتخاذ تدابیری مناسب می‌توانند به ایجاد جوی مثبت در

1. Nix

دانشگاه اقدام کنند، جوی که زمینه مناسب را برای افزایش شادمانی و سرزندگی اعضای هیئت علمی فراهم کند. به همین منظور پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

۱- مدیران و مسئولان دانشگاه‌ها باید خود نمونه بارزی از کفایت و کاردانی در تدریس، در اقدام به تحقیق و پژوهش الگویی از جدیت، دقت، موقع شناسی در انجام دادن فعالیت‌های کاری روزانه و سرآمد در رفتارهای شایسته و نیکو در رفتار با دانشجویان باشند. و برای برانگیختن اساتید به فعالیت بیشتر و مطالعه و تحقیق افزونتر، با انتقادات سازنده و نمونه و الگو قرار دادن خویش اقدام کنند. در این صورت است که می‌توانند به میزان اعتماد در جو سازمانی دانشگاه افزوده و شادمانی و نشاط اعضای هیئت علمی را افزایش دهند.

۲- با فراهم آوردن شرایط عادلانه برای پیشرفت و ارتقاء حرفه‌ای اساتید تربیتی اتخاذ کنند که حوزه فعالیت اعضای هیئت علمی در دانشگاه وسیعتر شود به گونه‌ای که در عین جذابیت و تنوع، خسته کننده نباشد. در نظر گرفتن فرصت‌های مطالعاتی خارج از کشور و گسترش و تسهیل شرایط برای تحقیق و پژوهش در دانشگاه می‌تواند به تحقق این امر کمک کند و با افزایش اعتماد در جو سازمانی دانشگاه افزایش شادمانی اعضای هیئت علمی را فراهم آورند.

۳- با توجه به ارتباط مثبت بعد صمیمیت با شادمانی می‌توان با زمینه سازی و تسهیل به منظور برقراری روابط گرم و دوستانه در میان اعضای هیئت علمی و ایجاد پیوستگی و انسجام گروهی در میان آنها، جو سازمانی را در دانشگاه به وجود آورد که به افزایش شادمانی در اساتید منجر شود.

۴- با توجه به ارتباط منفی سرپرستی نزدیک با سرزندگی باید از کنترل‌های افراطی و ارائه دستورات مکرر و ایجاد تعارضات گوناگون در محیط دانشگاه اجتناب کرد و زمینه استقلال عمل بیشتر برای اساتید را فراهم کرد و بدین وسیله میزان سرزندگی اعضای هیئت علمی را افزایش داد.

منابع

- آرگایل، مایکل، (۱۳۸۲). *روانشناسی شادی*، ترجمه مسعود گوهری انارکی، حمید طاهر نشاط دوست، حسن پالاهنگ و فاطمه بهرامی، اصفهان، جهاد دانشگاهی.
- آیزنگ، مایکل، (۱۳۷۵). *روانشناسی شادی*، ترجمه محمدفیروز بخت و خلیل بیگی، تهران، بدر.
- حقیقی، جمال، ابوالقاسم خوش کنش، حسین شکرکن، منیجه شهنی بیلاق و عبدالکاظم نیسی، (۱۳۸۵). رابطه الگوی پنج عاملی شخصیت با احساس شادکامی در دانشجویان دوره کارشناسی دانشگاه شهید چمران، *مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، شماره ۳.
- قاسمی نژاد، افسر، (۱۳۸۱). *تعیین رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی دبیران*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان
- کدیور، پروین، (۱۳۷۸). *بررسی جو سازمانی در مدارس راهنمایی شهر تهران*، فصلنامه علوم انسانی، دانشگاه الزهراء (س)، شماره ۳۰، ص ۱۲۱.
- کشاوری، امیر، (۱۳۸۴). *بررسی رابطه بین شادکامی با سرزندگی، جزمیت-انعطاف پذیری و ویژگیهای جمعیت شناختی در مردم شهر اصفهان*، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان
- مرادی، مریم، (۱۳۸۳). *بررسی جایگاه، اهمیت و تأثیرات شادمانی بر تعلیم و تربیت*، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان.
- میر کمالی، سید محمد، (۱۳۷۸). *روابط انسانی در آموزشگاه*، تهران، سیطرون.
- Bostic, J.H , (2003). *Constructive thinking, mental health and physical health*, PhD dissertation, Saint Louis University.
- Cohen. L & Manion, L, (1992). *Research methods in education*, London, Rout ledge.
- Davie ,L & Beesey,C, (1996). *Organizing your Classroom*, Macmillan , Melbourne.
- Derpak , D & Yarema, J, (2000). *Fostering positive culture*, <<http://www.BC.papa.BC.Ca/amine/00-01/sep/Feature2.html>>. Retrieved at: 2006/05/02>.

- Eddington , N & Shuman, R, (2004). *Subjective well-being. Presented by continuity psychology education*, 61: 282-312.
- Halpin, A.W & Croft,D.B, (1963). *The organizational climate of school*, Chicago, v. Chicago.
- Harnish, D & Creamer. D, G, (1986). Faculty stagnation and Diminished job involvement, *Community college review*, V13,n3, P33-39.
- Huppke, R. W, (2001). *Study finds community? work linked to Happiness*, <[http:// archive. Nandotimes 500698037-50378 4788- - 00. html? Print.Retrieved at: 2006/05/02](http://archive.nandotimes.com/500698037-503784788-00.html)>.
- Maskach ,C & Leiter , M. P, (1999). *Take this job and love it*, [http:// www. Psychologist. Com \articles\pto-19990901-000034.htm](http://www.psychologist.com/articles/pto-19990901-000034.htm) \.Retreived at: 2006/08/06>.
- Myers, P.G, (2004). Happy and health, *Psychology science*, 70: 97- 98.
- Nix, G; Ryan, R. M; Manly, J. M & Deci , E. L, (1999). Revitalization through self – regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality, *Journal of Experimental Social Psychology*, 5:266-284.
- Oshagbemi, T, (2000). Is length of serves related to the level of job satisfaction?, *International Journal of social Economics*, 27: 213-216.
- Ryan, R.M & Frederick, C.M, (1997).On energy, personality and health: subjective vitality as a dynamic reflection of well-being, *Journal of personality*, 65: 529-565.
- Ryan, R. M; Kuhl, J & Deci, E. L, (1998).Nature and autonomy: Organization view of social and neurobiological aspects of self – regulation in behavior and development, *Development and psychopathology*, 9: 701-728.
- Silver, P, (1991). *Educational Administration: Theoretical Perspective on Practice and Research*, New York, Hoper and Row.
- Schwartz. B, (2004). *The paradox of choice: why More was less*, New York, Eco Press.
- Waterman, A. S, (1993).Two conceptions of happiness contracts of personal expressiveness (eudemonia and hedonic enjoyment), *Journal of personality and social psychology*, 64: 678-691.