###### 28

###### آزاد.jpeg

###### دانشگاه آزاد اسلامي

###### واحد تهران مرکز

**موضوع:**

**جو سازماني در مؤسسات آموزش عالي دولتي و غيرانتفاعي**

**1-1-) بيان مسأله**

دردنیای امروز، مؤسسات آموزش عالی به عنوان مراکزی برای پاسداری از دانش موجود و محیطی برای فعالیت های پژوهشی در نظر گرفته می شوند.از طریق این موسسات است که حقایق جدیدی که راهگشای حل مسائل انسان ها و جوامع بشری باشند،کشف می شود.از این رو تکلیف برقرارکردن الگوی سازمانی و چگونگی اداره کردن چنین موسساتی روشن است.در این میان،متغیرهایی نظیر فرهنگ سازمانی،جو سازمانی،الگوهای تصمیم گیری و مشارکت کارکنان در امور سازمان نقشی انکار ناپذیر را در پیشبرد اهداف سازمان دارا هستند.

تسلیمی (1384)در این خصوص اشاره مي نمايد كه در عصر اطلاعات، مدیریت اثربخش و موفقیت آمیز سازمانها به توانمندی گردانندگان آنها در حل مسائل ساختار نیافته،شکار فرصتها، استفاده مدبرانه ازشایستگی های سازمان و کسب برتری رقابتی از طریق تصمیم گیری و اتخاذ تصمیمات صحیح بستگی دارد.کیفیت تصمیمات با تلفیق دانش،تخصص،مهارت و رویکرد افراد متعدد درگیر در فرایند تصمیم گیری و هم افزایی حاصل از آن بهبود می یابد.

تأثير تصميمات مشارکتي بر کارکرد سازمان‌ها تصميم‌گيرندگان را مجاب نموده که نگاه ويژه‌اي به مشارکت‌ کارکنان در تصميم‌گيري‌هاي سازماني داشته باشند .از اين‌روست که پرستون و پست[[1]](#footnote-1) معتقدند که: انقلاب اول در علم مديريت، انقلاب استبداد مديران بود و انقلاب دوم، انقلاب جدايي مالکيت از مديريت و انقلاب سوم که مهم‌ترين انقلاب در مديريت است، انقلاب مشارکت در تصميم‌گيري‌ها است (طولابي، 1381، 59).

مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های سازمانی نه تنها در میزان رضایت،تغییرنگرش،روحیه کارکنان تاثیر بسزایی دارد ، بلکه در اثربخشی ، کارایی و موفقیت سازمان موثر می باشد . مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها در مؤسسات آموزش عالی می تواند تاثیر شگرفی در کارکرد این موسسات ، که خود نقش سازنده منابع انسانی آینده جامعه را بر عهده دارد ،داشته باشد.

وقتی صحبت از تصمیم گیری در سازمان های آموزشی، از جمله دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی باشد اهمیت مشارکت کارکنان در تصمیم گیری مدیران بیشتر می شود زیرا تصمیماتی که در این گونه سازمان ها گرفته می شود بر سایر بخش های فرهنگی ،اقتصادی ، اداری و سیاسی جامعه تاثیر دارد. به طوری که تصمیمات یک مدیر در مؤسسات آموزشی می تواند دیر یا زود سرنوشت نهادهای دیگر جامعه را دستخوش تغییر نماید(شریفی، 1381).

اما تحقق رويکرد مشارکتي، بنا بر مطالعات انجام شده مستلزم صميمت ميان همکاران، رفتار حمايتي مدير، وجود محيطي آرام و... مي‌باشد که مجموعاً جو سازماني حاکم بر سازماني چون دانشگاه را تشکيل مي‌دهد. (جهانداري و علوي، 1381). جو سازماني[[2]](#footnote-2) به کيفيت دروني يک سازمان به گونه‌اي که اعضاي آن، اين کيفيت را «ادراک و تجربه» مي‌کنند اشاره مي‌کند؛ به عبارت ديگر، مجموعه ويژگي‌‌هاي دروني‌اي که مؤسسه‌اي را از مؤسسة ديگر متمايز ساخته و رفتار کارکنان آن را تحت تأثير قرار مي‌دهد، جو سازماني آن مؤسسه ناميده مي‌شود (علاقه‌بند، 1378).

جو سازمانی با عواملی نظیر :میزان تعارض ،کیفیت زندگی کارکنان،تعهد سازمانی کارکنان، اثربخشی رفتاری مدیر، رفتار صادقانه مدیر و کارکنان رابطه دارد و بر کارکرد سازمان ها موثر می باشد.همچنانكه شکرکن (1370) در اين زمينه اشاره مي نمايدکه :

"امروزه جو سازماني يکي از مفاهيم مهم در مديريت است که به عناوين و طرق مختلف در منابع مربوط به رفتار سازماني به آن اشاره مي‌شود و تشريح آن به لحاظ اينکه ارتباط نزديکي با بعضي از عوامل مؤثر در کارکرد و اثربخشي سازمان‌ها از قبيل: فرهنگ‌ سازماني، روحيه و انگيزش کارکنان دارد بسيار مهم است".

بدون شك نظام آموزش عالي بزرگترين و پيچيده ترين دستاورد بشر به شمار مي رود(ناظم،1381). گادت(1994) در كتاب «انتظار تا عمل» در خصوص رسالت هاي مراكز آموزش عالي معتقد است كه اين مراكز رسالت ارزيابي و تحليل منطقي وضع موجود جامعه، اشاعۀ آزادانۀ افكار، تبيين پديده ها در گسترۀ جهاني، توليد دانش و اطلاعات، ارتباط با ساير نظام هاي خارج از دانشگاه و هدايت افكار جامعه را بر عهده دارد. لذا توجه به چگونگي ادارۀ اين مراكز و جو سازماني حاكم بر آن ها بايد مدنظر قرار گيرد. از سوي ديگر، سیاست های اخیر دولت در زمینه آموزش عالی حكايت از توسعه (افزایش) مؤسسات آموزش عالی غیرانتفاعی و همچنین افزایش ظرفیت پذیرش دانشجوی این مؤسسات دارد . از آنجا که این مؤسسات در پرورش نیروی انسانی متخصص آینده جامعه سهم عمده ای خواهند داشت پس توجه به جو سازمانی و چگونگی (رویکردهای) تصمیم گیری سازمانی در این مؤسسات ضروری به نظر می رسد . از سوی دیگر، به نظر محقق در اکثر تحقیقات انجام شده در مؤسسات آموزش عالی (دولتی و غیرانتفاعی) تمرکز بر روی اعضای هیات علمی (آموزشی)بوده و به کارکنان که نقش پشتیبانی کننده را در سازمان بر عهده دارند کمتر توجه شده است .

بدین ترتیب پژوهش حاضر به بررسی وضعیت جو سازمانی و رابطه آن با میزان تمایل کارکنان به مشارکت در تصمیم گیری های سازمانی مي پردازد و به اقتضای پژوهش علمی این اقدام در سطح کارکنان مؤسسات آموزش عالي دولتی و مؤسسات آموزش عالی غیرانتفاعی شهر مشهد صورت می پذیرد. بر این اساس ، سوال اصلی تحقیق حاضر این است که جو سازمانی در هر یک از موسسات آموزش عالی دولتی و غیرانتفاعی چگونه است و این جو چه رابطه ای با میزان تمایل کارکنان به مشارکت در تصمیم گیری های سازمانی دارد ؟

**2-1) اهداف پژوهش:**

**1-2-1) هدف اصلی پژوهش**

هدف اصلي اين پژوهش، بررسي تطبيقي جو سازماني در مؤسسات آموزش عالي دولتي و غيرانتفاعي شهر مشهد و رابطه آن با ميزان تمايل کارکنان به مشارکت در تصمیم گیری های سازمانی است . از طريق يافته‌هاي اين پژوهش، مي‌توان راهکارهايي را براي بهبود وضعيت جو سازماني در مؤسسات آموزش عالي ارائه نمود.

**2-2-1) اهداف فرعي**

ـ توصيف جو سازماني در مؤسسات آموزش عالي دولتي

ـ توصيف جو سازماني در مؤسسات آموزش عالي غير انتفاعي

ـ شناسايي ميزان تمايل کارکنان به مشارکت در تصمیم گیری در مؤسسات آموزش عالي دولتي

ـ شناسايي ميزان تمايل کارکنان به مشارکت در تصمیم گیری در مؤسسات آموزش عالي غيرانتفاعي

ـ تعيين رابطه بين جو سازماني و ميزان تمايل کارکنان به مشارکت در تصمیم گیری در مؤسسات آموزش عالي

**3-1) فرضيه ها وسؤالات پژوهش :**

**1-3-1) فرضيه هاي پژوهش :**

1ـ نمره جو سازماني باز در مؤسسات آموزش عالي غيرانتفاعي از مؤسسات آموزش عالي دولتي بيشتر است .

2ـ بين جو سازماني باز و ميزان تمايل كاركنان به مشاركت در تصميم‌گيري هاي سازماني در مؤسسات آموزش عالي رابطه اي مستقيم و معني‌داري وجود دارد.

**2-3-1) سؤالات پژوهش :**

1ـ آيا بين مؤلفه‌هاي جو سازماني در مؤسسات آموزش عالي دولتي و غيرانتفاعي تفاوت معني‌داري وجود دارد؟

2ـ آيا بين جو سازماني باز و ميزان تمايل كاركنان به مشاركت در تصميم‌گيري هاي سازماني درهر يك از مؤسسات آموزش عالي دولتي و غيرانتفاعي رابطه ا‌ي معني‌‌دار وجود دارد؟

3ـ آيا بين مؤلفه هاي جو سازماني با ميزان تمايل كاركنان به مشاركت در تصميم‌گيري هاي سازماني در مؤسسات آموزش عالي دولتي رابطه ا‌ي معني‌دار وجود دارد؟

4- آيا بين مؤلفه هاي جو سازماني با ميزان تمايل كاركنان به مشاركت در تصميم گيري هاي سازماني در مؤسسات آموزش عالي غير انتفاعي رابطه اي معني دار وجود دارد؟

5ـ آيا بين همبستگي مشاهده شده ميان دو متغير جو سازماني و ميزان تمايل كاركنان به مشاركت در تصميم‌گيري هاي سازماني در دو نظام مؤسسات آموزش عالي دولتي و غيرانتفاعي تفاوت معني‌داري وجود دارد؟

1. . Lee Perston and jams Post [↑](#footnote-ref-1)
2. . Organizational climate [↑](#footnote-ref-2)