

رابطه‌ی میزان مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی با سطح روحیه‌ی اعضای هیأت علمی*

سعید رجایی پور^۱، زهرا پورپیرعلی^۲، قربانعلی سلیمی^۳

چکیده

مقدمه: موفقیت و پیشرفت دانشگاه‌ها به نیروی انسانی آنها بستگی دارد. اگر این سازمان‌ها قادر به جذب، حمایت حفظ روحیه‌ی کارکنان نباشند در جهت انجام مسئولیت‌ها و وظایف خطیر خود، با مشکل روبرو می‌شوند. از جمله عوامل مؤثر بر روحیه‌ی افراد، افزایش امکان مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌ها می‌باشد که فضای کلی دانشگاه را پویا، پرنشاط و فعال نموده و توانمندی‌ها و خلاقیت‌های استادان را به خوبی شکوفا و متجلی می‌سازد. بر این اساس، هدف اصلی این مقاله تعیین رابطه بین میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی با سطح روحیه‌ی آنها در دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان بوده است.

روش بررسی: نوع مطالعه در این پژوهش تحلیلی از نوع همبستگی بوده و نمونه‌ی مورد مطالعه شامل ۱۶۵ نفر اعضای هیأت علمی دو دانشگاه بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای متناسب با حجم به نسبت ۷۳ به ۹۲ از میان دانشکده‌های دو دانشگاه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، دو پرسشنامه محقق ساخته، یکی پرسشنامه مشارکت در تصمیم‌گیری و دیگری پرسشنامه‌ی سنجش روحیه بود. روایی پرسشنامه‌ها با روش محتوایی و پایایی آنها با استفاده از ضریب *Chronbach Alfa* در پرسشنامه «مشارکت در تصمیم‌گیری» ۰/۸۶ و پرسشنامه «سنجش روحیه» ۰/۸۷ محاسبه شد. روایی پرسشنامه‌ها با روش محتوایی و با محاسبه روایی درونی تعیین شد. تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش به وسیله‌ی نرم‌افزار *SPSS* و از شاخص‌های آماری نظیر فراوانی، میانگین، واریانس و از آزمون‌های *t* مستقل، ضریب همبستگی *Pearson*، تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی با سطح روحیه‌ی آنها رابطه وجود دارد. بیشترین میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی مربوط به تصمیم‌گیری پژوهشی و کم‌ترین میزان مشارکت مربوط به تصمیم‌گیری آموزشی بود.

نتیجه‌گیری: مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌های سازمانی می‌تواند بر یک‌پارچگی گروه‌های کاری بیفزاید و باعث تقویت روحیه‌ی کارکنان شود همچنین تعهد بیشتری در آنها برای نیل به اهداف سازمانی ایجاد نماید.

واژه‌های کلیدی: تصمیم‌گیری؛ تصمیم‌گیری سازمانی؛ دانشگاه‌ها؛ دانشگاهیان.

نوع مقاله: تحقیقی

پدیرش مقاله: ۱۷/۳/۱۱

اصلاح نهایی: ۱۶/۶/۵

دریافت مقاله: ۱۵/۵/۱۸

ارجاع: رجایی پور سعید، پورپیرعلی زهرا، سلیمی قربانعلی. رابطه‌ی میزان مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی با سطح روحیه‌ی اعضای هیأت علمی. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۸۶؛ ۴(۱): ۹۹-۱۰۵.

مقدمه

* این مقاله برگرفته از پایان‌نامه‌ی دانشجویی است.

۱. استادیار مدیریت آموزش عالی دانشگاه اصفهان

(نویسنده‌ی مسول) E-mail: rajaeepur@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان

۳. دانشیار مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان

موفقیت و پیشرفت دانشگاه به نیروی انسانی آن بستگی دارد.

اگر سازمان‌ها به هر دلیلی قادر به جذب و حمایت این نیروها

اتخاذ می‌شود صاحب نفوذ هستند. Davis این مزایا را برای مشارکت بر می‌شمارد: «مشارکت موجب تصمیمات بهتر در محیط کار، به کار انداختن قوه‌ی ابتکار و خلاقیت در کارکنان، تقویت احترام انسانی و جایگاه اجتماعی، ایجاد انگیزش و علاقه‌ی مشترک، تحریک کارکنان به قبول مسوولیت، بهبود روحیه‌ی افراد برای کار گروهی می‌شود» (۴-۶).

الوانی مدیریت مشارکتی و تصمیم‌گیری گروهی را شیوه‌ی مهمی برای نزدیک‌تر ساختن فرد به سازمان می‌داند و معتقد است فردی که در سازمان مورد مشورت و نظرخواهی قرار گرفته و در تصمیمات مشارکت می‌جوید، احساس می‌کند سازمان متعلق به اوست و هدف او و سازمان یکی است (۷).

Ogarval اظهار می‌دارد که مدیریت می‌تواند روحیه‌ی بالایی در گروه ایجاد کند (۸).

Thomas اظهار می‌دارد که سبک رهبری مشارکتی بیشترین تأثیر را بر روحیه‌ی معلمان دارد (۹-۱۱).

مصالحی اظهار داشت که ۹۰ درصد از افراد در رابطه با مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، اعتقادشان بر این بوده که مشارکت کارکنان باعث از بین رفتن زمینه‌های شایعه‌پراکنی و در نتیجه افزایش روحیه و کارایی در کارکنان می‌گردد (۱۲).

هدف از ارائه‌ی مقاله حاضر، تعیین سطح و رابطه‌ی روحیه‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان و رابطه‌ی آن با میزان مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در سه بعد آموزشی، پژوهشی و اداری بوده است.

روش بررسی

مطالعه‌ی حاضر تحلیلی از نوع همبستگی بوده است. زیرا به بررسی رابطه‌ی متغیرهای تصمیم‌گیری مشارکتی با

نباشند در جهت انجام مسوولیت‌ها و وظایف خطیر خود، با مشکل روبرو خواهند شد. اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان پیشتازان و صاحبان علم، نقش اساسی در پیشبرد دانش و ارائه‌ی آن بر عهده دارند، لذا لازم است دانشگاه با برآوردن نیازهای مادی و معنوی، رضایت آنان را جلب نموده و با ایجاد روحیه‌ی قوی، آنان را برای به وجود آوردن آینده‌ای بهتر آماده نماید.

از دیدگاه Davis روحیه عبارتست از «رفتار و طرز تلقی افراد و گروه‌ها نسبت به محیط کارشان و همکاری داوطلبانه‌ی آنها با حداکثر توانایی فردی و میل و رغبت در راه نیل به اهداف سازمانی می‌باشد» (۱).

دیدگاه انسان‌گرایان مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها می‌تواند بر یک‌پارچگی گروه‌های کاری بیفزاید، باعث تقویت روحیه‌ی کارکنان شود و تعهد بیشتری در آنها نسبت به اهداف سازمانی ایجاد نماید (۲).

Getzels & Guba با استفاده از تئوری سیستم‌های اجتماعی، روحیه در سازمان را، نتیجه‌ی تعامل سه بعد تعلق خاطر Belongingness، همانندی Identification و عقلانیت Rationality می‌دانند. در این راستا تعلق خاطر به همسازی بین انتظارات بوروکراتیک و نیازهای شخصی و به عبارت بهتر به مقدار نیازهای شخصی و انتظارات بوروکراتیک اشاره دارد، همانندی: عبارتست از مقدار همسازی نیازهای فردی با اهداف سازمانی یا به عبارت دیگر به اشتراکی بودن اهداف و عقلانیت با همسازی بین انتظارات بوروکراتیک و اهداف سازمانی اشاره دارد (۳).

یکی از مهم‌ترین انواع تصمیم‌گیری در سازمان‌ها تصمیم‌گیری مشارکتی است. منظور از مشارکت، سیستم مدیریتی است که در آن اعضای سازمان در تصمیماتی که

پژوهش از طریق نرم‌افزار کامپیوتری SPSS و در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفته است. در سطح آمار توصیفی از شاخص‌های آماری نظیر فراوانی، میانگین، درصد، واریانس، انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های t مستقل، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است.

یافته‌ها

در این مطالعه، ۲۲ درصد از اعضای هیأت علمی زن و ۷۸ درصد از آنان مرد بوده، بالاترین میزان یعنی ۳۸/۶ درصد دارای سنوات خدمت بالاتر از ۱۵ سال بوده‌اند. ۸/۸ درصد از اعضا به صورت قرار دادی، ۱۸/۷ درصد آنها رسمی - آزمایشی و ۷۲/۴ درصد آنها به صورت رسمی - قطعی مشغول به فعالیت بوده‌اند. همچنین ۷۰/۹ درصد اعضا در داخل کشور و ۲۹/۱ درصد آنان در خارج از کشور آخرین مدرک خود را اخذ کرده‌اند. از طرفی ۳۶/۴ درصد اعضا دارای مرتبه‌ی علمی مربی، ۴۹ درصد آنها دارای مرتبه‌ی علمی استادیار، ۱۱/۹ درصد آنها دارای مرتبه‌ی دانشیار و ۲/۵ درصد دارای مرتبه‌ی علمی استاد بوده‌اند.

نتایج پژوهش نشان داد که ضریب همبستگی بین تصمیم‌گیری آموزشی با تعلق خاطر در سطح $p \leq 0/01$ و با همانندی و عقلانیت در سطح $p \leq 0/05$ معنادار بوده است. بنابراین بین میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های آموزشی با ابعاد روحیه‌ی آنها رابطه‌ی مثبت وجود دارد. این ارتباط در جدول ۱ ارائه گردیده است.

همچنین ضریب همبستگی بین تصمیم‌گیری اداری با تعلق خاطر و همانندی در سطح $p \leq 0/01$ و با عقلانیت در سطح $p \leq 0/05$ معنادار بوده است. بنابراین بین میزان

متغیرهای روحیه پرداخته است. جامعه‌ی آماری در این مطالعه شامل کلیه‌ی اعضای هیأت علمی رسمی و پیمانی تمام وقت دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان در نیمسال دوم سال تحصیلی ۸۳-۸۲ بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم بوده است. نمونه‌ی مورد مطالعه شامل ۱۶۵ نفر از اعضای هیأت علمی دو دانشگاه به نسبت ۷۳ به ۹۲ انتخاب شد. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش دو پرسشنامه محقق ساخته بوده، یکی پرسشنامه‌ی مشارکت در تصمیم‌گیری در سه بعد آموزشی، اداری و پژوهشی مرکب از ۳۲ سؤال بسته پاسخ و براساس مقیاس درجه‌بندی لیکرت و دیگری پرسشنامه‌ی سنجش روحیه براساس مدل Getzels & Guba در سه بعد تعلق خاطر، همانندی و عقلانیت مرکب از ۳۰ سؤال بسته پاسخ در مقیاس لیکرت که با استفاده از منابع علمی مربوط به موضوع و نظرات استادان مدیریت و صاحب‌نظران آموزش عالی آماده گردید. برای سنجش روایی پرسشنامه‌های پژوهش حاضر از روایی محتوایی استفاده شده است. پرسشنامه‌های این پژوهش دارای روایی محتوا بوده است زیرا سؤال‌های آن با مطالعه و بررسی منابع علمی مربوط به موضوع و با استفاده از نظرات موجود درزمینه‌ی تصمیم‌گیری و روحیه‌ی زیر نظر استادان محترم راهنما و مشاور و متخصصان تنظیم گردید. به منظور کسب اطمینان در خصوص روایی پرسشنامه‌ها ضریب همبستگی بین ابعاد تصمیم‌گیری (در مورد پرسشنامه‌ی مشارکت در تصمیم‌گیری) و ابعاد روحیه (در مورد پرسشنامه‌ی سنجش روحیه) مورد بررسی قرار گرفتند. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها در پژوهش حاضر از ضریب Chronbach Alfa (۰/۸۷) و پرسشنامه‌ی مشارکت در تصمیم‌گیری (۰/۸۶) استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های این

جدول ۱: ضریب همبستگی بین میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی با ابعاد روحیه‌ی آنها

ابعاد روحیه			بعد تصمیم‌گیری
عقلانیت	هماندی	تعلق خاطر	
$r=0/196$	$r=0/179$	$r=0/339$	تصمیم‌گیری آموزشی
$p=0/013$	$p=0/024$	$p<0/01$	
$r^2=0/04$	$r^2=0/03$	$r^2=0/11$	
$r=0/270$	$r=0/173$	$r=0/219$	تصمیم‌گیری اداری
$p=0/001$	$p=0/029$	$p=0/006$	
$r^2=0/07$	$r^2=0/03$	$r^2=0/05$	
$r=0/236$	$r=0/186$	$r=0/335$	تصمیم‌گیری پژوهشی
$p=0/003$	$p=0/019$	$p=0/002$	
$r^2=0/05$	$r^2=0/03$	$r^2=0/06$	

نتایج نشان داد بین میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی براساس هیچ یک از ویژگی‌های دموگرافیک تفاوت معناداری وجود نداشته است. نتایج نشان داد که بین سطح روحیه‌ی اعضای هیأت علمی در ابعاد تعلق خاطر، همانندی و عقلانیت براساس هیچ یک از ویژگی‌های دموگرافیک به غیر از سنوات خدمت تفاوت وجود نداشته است. این تعبیر در جدول ۲ به نمایش گذاشته شده است:

مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های اداری با ابعاد روحیه‌ی آنها رابطه مثبت وجود دارد. ضریب همبستگی بین تصمیم‌گیری پژوهشی با بعد تعلق خاطر و عقلانیت در سطح $p \leq 0/01$ و با بعد همانندی در سطح $p \leq 0/05$ معنادار بوده است. باتوجه به مقدار r در جدول ۱ بین میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های پژوهشی و ابعاد سه گانه روحیه‌ی آنها رابطه‌ی مثبت وجود دارد.

جدول ۲: مقایسه‌ی میانگین نمرات اعضای هیأت علمی در خصوص ابعاد روحیه برحسب سنوات خدمت

P value	مقدار F	بالاتر از ۱۵ سال		بین ۱۰ تا ۱۵ سال		کم‌تر از ۱۰ سال		سنوات خدمت ابعاد روحیه
		SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	
0/225	1/50	0/67	2/41	0/56	2/26	0/53	2/33	تعلق خاطر
0/038	3/32	0/57	2/63	0/52	2/39	0/50	2/41	هماندی
0/409	0/189	0/55	2/12	0/49	2/73	0/51	2/69	عقلانیت

نمی‌باشد. به عبارت دیگر روحیه‌ی اعضای هیأت علمی که سنوات خدمت آنها بالاتر از ۱۵ سال می‌باشد در بعد همانندی بیشتر است.

بر اساس نتایج جدول ۲، F مشاهده شده در خصوص بعد همانندی در سطح $p \leq 0/05$ معنادار بوده ولی در خصوص ابدا تعلق خاطر و عقلانیت در سطح $p \leq 0/05$ معنادار

بحث

علمی محل آخرین مدرک تحصیلی، وضعیت استخدامی و دانشگاه محل خدمت تفاوت معنادار وجود نداشته است.

بین سطح روحیه‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان با توجه به سنوات خدمت در خصوص بعد همانندی تفاوت معناداری وجود داشته است. بنابراین میزان همانندی اعضای هیأت علمی دارای سنوات خدمت ۱۵ سال به بالا، بیشتر بوده است.

با توجه به اینکه کم‌ترین میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در بعد آموزشی و سپس در بعد اداری می‌باشد، لذا توصیه می‌گردد مسؤولین محترم دو دانشگاه به مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و اداری توجه بیشتری داشته باشند.

از آنجا که اعضای هیأت علمی مشارکت بسیار کمی در انتخاب رئیس دانشکده دارند و در بیشتر موارد انتخاب رئیس دانشکده امری انتصابی است، لذا مسؤولین دو دانشگاه در صورت امکان نسبت به این امر توجه بیشتری داشته باشند.

لازم است برای افزایش اعتماد به نفس اعضای هیأت علمی، مسؤولین دانشگاه‌ها ضمن ارائه‌ی بازخورد مناسب به کار اعضای هیأت علمی، جوی را ایجاد کنند تا با اعتماد کامل مسائل و مشکلات خود را با آنان در میان گذارند.

نتیجه‌گیری

در تمدن امروز، عامل انسانی محور اصلی پیشرفت فن‌آوری به شمار می‌رود. امروزه این حقیقت پذیرفته شده که منابع انسانی نسبت به منابع مادی از اهمیت بیشتری برخوردار است. اگر مدیران به نیازهای درونی و برونی افراد آگاه باشند

نتایج این پژوهش نشان داد که بین میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی با سطح روحیه‌ی آنها رابطه وجود دارد. میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های آموزشی باعث افزایش تعلق خاطر آنها می‌شود. نتیجه‌ی فوق با نتایج تحقیق اسدزاده قابل قیاس است. او نتیجه گرفته بود که بین میزان رضایت شغلی معلمان و نگرش آنان نسبت به مشارکت در تصمیم‌گیری‌های آموزشی، رابطه‌ی معناداری مشاهده شده است (۱۳).

میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های اداری، بعد عقلانیت روحیه‌ی آنها را تقویت می‌کند. نتایج تحقیق مصالحي با نتیجه‌ی به دست آمده قابل قیاس است. زیرا او به این نتیجه رسیده بود که مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها باعث افزایش روحیه و کارایی در کارکنان می‌گردد (۱۲).

بین میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های پژوهشی با بعد همانندی رابطه وجود دارد. میزان مشارکت اعضای هیأت علمی مرد و زن در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی یکسان بوده است. تحقیق احمدی نیز به این نتیجه رسیده بود که ارتباطی بین جنسیت و میزان تمایل برای مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها در میان معلمان وجود ندارد. بین میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی با توجه به مرتبه‌ی علمی، رشته‌ی تحصیلی، محل اخذ آخرین مدرک تحصیلی و دانشگاه محل خدمت آنها تفاوت معناداری مشاهده نشد (۱۴).

بین سطح روحیه‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان براساس جنسیت، مرتبه‌ی

بہتر در محیط کار، باعث به کار انداختن قوه‌ی ابتکار و خلاقیت در کارکنان، تقویت احترام انسانی و جایگاه اجتماعی، ایجاد انگیزش و علاقه‌ی مشترک، تحریک کارکنان به قبول مسؤلیت، بهبود روحیه‌ی افراد و کار گروهی شده و برای انجام تغییرات لازم افراد را آماده می‌سازد. مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، باعث از بین رفتن زمینه‌های شایعه پراکنی و در نتیجه افزایش روحیه و کارایی در کارکنان و سرانجام تعهد سازمانی آنها می‌گردد.

و با به کارگیری شیوه‌های مناسب درصد تأمین آن نیازها برآیند، در افراد رضایتی پدید می‌آورد که به آن «روحیه» گویند.

یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر روحیه‌ی کارکنان در سازمان‌ها تصمیم‌گیری مشارکتی است. منظور از مشارکت، آن گونه روش مدیریتی است که در آن اعضای سازمان در تصمیماتی که اتخاذ می‌شود صاحب‌نظر و نفوذ می‌باشند. شرکت دادن افراد در امور و تصمیم‌گیری‌ها، اثر مستقیم و فوری در روحیه‌ی آنان دارد. مشارکت موجب تصمیمات

منابع

1. Davis K. Human Relations at Work . New York: MC GrawHill Book Company; 1999.
۲. سعادت اسفندیار. فرایند تصمیم‌گیری در سازمان . تهران: انتشارات دانشگاه تهران ؛ ۱۳۷۲: ۱۷۶.
۳. هوی وین کک ، میسکل سیسل ج . تنوری ، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی . جلد اول . میرمحمدسیدعباس زاده ، مترجم . چاپ دوم . ارومیه : انتشارات دانشگاه ارومیه ؛ ۱۳۸۳.
۴. انجمن مدیران صنایع جمهوری اسلامی ایران . مدیریت مشارکتی از دیدگاه کارشناسان . نشریه صنعت ۱۳۷۱؛ ۵ و ۶: ۲۵.
5. Freg w. Values – Based decision – making in gilbane gold, connexions. Available at: <http://cnx.org/content/m15783/latest/>. Accessed Jan 31,2008.
۶. دهباشی ناهید، رجائی پور سعید، سلیمی قربانعلی. شیوه‌های تصمیم‌گیری مدیران و رضایت شغلی کارکنان بیمارستانها. مدیریت اطلاعات بهداشت و درمان ۱۳۸۴؛ ۲ (۲): ۳۹-۴۶.
۷. الوانی مهدی . مدیریت عمومی . تهران : نشرنی ؛ ۱۳۸۱.
۸. آگارول آر دی . روحیه . حسن دانایی فرد ، مترجم . فصلنامه مدیریت دولتی ۱۳۷۵؛ ۲۵: ۳۵-۶۱.
9. Thomas V. What Research Say about Administrator’s Management Style, Effectiveness and Teacher Morale. ERIC- Record 1997; ED 41(15):69.
10. Tijunaitien R, Neveranskas B. Public participation in city governance decision – making: Theoretical Approach. Engineering Economics 2007; 4(54):27-35.
11. Elke V. Weber, Moral and Ethical Decision making .Available at: [http://pubs.drdc.gc.ca/inbasket/CEB support. 070801 - 1842. CR-2007-087.pdf](http://pubs.drdc.gc.ca/inbasket/CEB%20support.070801-1842.CR-2007-087.pdf). accessed July 2007.
۱۲. مصالحي حسين . بررسی علل پایین بودن روحیه کارکنان شرکت توانیر (حوزه ستادی) و ارائه پیشنهادات در جهت تقویت آن [پایان نامه]. تهران: دانشگاه تهران ؛ ۱۳۷۳.
۱۳. اسدزاده حسن . بررسی رابطه بین رضایت شغلی معلمان و نگرش آنان نسبت به مشارکت در تصمیم‌گیری‌های آموزشی در مدارس ابتدایی شهرستان خرم آباد [پایان نامه]. تهران: دانشگاه شهید بهشتی؛ ۱۳۷۴.
۱۴. احمدی یدالله. بررسی میزان تمایل معلمان به شرکت در تصمیم‌گیری‌های آموزشی در استان بوشهر [پایان نامه]. شیراز: دانشگاه شیراز؛ ۱۳۷۵.

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

Saeed Rajaeepour, PhD¹; Zahra Pourpirali²; Gorbanali Salimi, PhD³

Abstract

Introduction: The main purpose of this survey was to study the relationship between faculty members' participation in administrative decision-makings and the level of their morale in University of Isfahan and Medical Sciences University of Isfahan. The research basic questions focused on the relationship between faculty members' participation in three decision-making dimensions namely educational, administrative and research with their moral dimensions including belongingness, identification and rationality. The rate of faculty members' participation was studied based on such demographic variables as gender, specialty and rank, seniority and employment status.

Methods: A descriptive and correlation coefficient research method was employed. The statistical sample consisted of 165 faculty members who were selected through a multi-stage sampling method from the two universities. The research data were collected through two researcher-made questionnaires: 1. participation in decision-making and 2. morale measurement questionnaire. The questionnaire reliability was measured with Cronbach-Alpha coefficient method. The questionnaires validity was determined based on content validity and internal validity was analyzed.

Results: The results revealed that there was a relationship between the degree of faculty members' participation in administrative decision-makings and their morale level. Participation in educational decision-makings correlated with high belongingness. Also faculty members' participation in administrative decision-makings increased the rationality dimension of their morale. Also there was a relationship between the degree of faculty members' participation in research decision-makings and the identification dimension of their morale. A significant difference between the degree of faculty members' participation and demographic variables was not observed.

Conclusion: A significant difference was observed between the levels of faculty members morale based on their seniority. The highest degree of faculty members' participation in administrative decision makings was in the area of research and the least rate of participation pertained to educational decision-makings. Furthermore, the ranking of the three dimensions of morale in the sample showed that the level of their morale with respect to rational dimension was higher and was lower with respect to belongingness.

Key words: Decision Making; Decision Making, Organizational; Universities; Faculty.

Type of article: Original Article

Citation: Rajaeepour S, Pourpirali Z, Salimi G. 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.

* This paper resulted from a student project.

1. Assistant Professor, Higher Education Management, Isfahan University, Isfahan, Iran. (Corresponding Author) E-mail: rajaeepur@yahoo.com

2. MSc, Educational Management, Isfahan University, Isfahan, Iran.
3. Associate Professor, Educational Management, Isfahan University, Isfahan, Iran.