

بررسی مقایسه‌ای نشاط سازمانی اعضای هیأت‌علمی در موقعیت‌های استخدامی مختلف

محمد کهخایی، ناصر ناستی‌زایی*، افسانه مرزیه

چکیده

مقدمه: نشاط از یک طرف عواطف مثبت اعضای هیأت‌علمی را افزایش داده و از طرفی با کاهش عواطف منفی، باعث افزایش بهره‌وری خواهد شد. تحقیقاتی که تاکنون در زمینه نشاط سازمانی صورت گرفته است نقش موقعیت استخدامی را نادیده گرفته است. از این رو مطالعه حاضر با هدف مقایسه نشاط سازمانی اعضای هیأت‌علمی رسمی و پیمانی/قراردادی انجام گرفت.

روش‌ها: در این پژوهش توصیفی مقطعی جامعه آماری شامل تمامی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۸۳ عضو هیأت‌علمی (۱۲۱ نفر رسمی و ۶۲ نفر پیمانی/قراردادی) انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. به منظور بررسی متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد: عدالت سازمانی، امنیت شغلی، معناداری شغل، علاقه به کار، مشارکت، تعامل و پرسشنامه یادگیری سازمانی استفاده گردید. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوا و برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفا کرونباخ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تی برای گروه‌های مستقل استفاده شد.

نتایج: میانگین نمرات اعضای هیأت‌علمی رسمی و پیمانی/قراردادی به ترتیب در مؤلفه‌های علاقه به کار ($3/99 \pm 0/56$ و $4/08 \pm 0/57$)، معناداری شغل ($3/96 \pm 0/59$ و $4/01 \pm 0/69$)، یادگیری سازمانی ($3/96 \pm 0/41$ و $4/01 \pm 0/33$)، امنیت شغلی ($4/89 \pm 0/39$ و $4/05 \pm 0/56$)، مشارکت ($4/09 \pm 0/52$ و $4/09 \pm 0/69$)، تعاملات ($4/17 \pm 0/55$ و $4/25 \pm 0/48$)، امنیت شغلی ($4/89 \pm 0/39$ و $4/05 \pm 0/56$)، عدالت سازمانی ($4/21 \pm 0/42$ و $3/91 \pm 0/67$) بود که تفاوت معناداری بین دو گروه در مؤلفه‌های امنیت شغلی و عدالت سازمانی اعضای هیأت‌علمی رسمی مشاهده شد.

نتیجه‌گیری: هر چند نتایج این مطالعه نشان داد که نشاط سازمانی اعضای هیأت‌علمی کم‌تر تحت تأثیر موقعیت‌های استخدامی است اما مدیران اداری دانشگاه‌ها می‌توانند با تسهیل در فرایند تبدیل وضعیت استخدامی از پیمانی/قراردادی به رسمی، ثبات شغلی و در نتیجه نشاط سازمانی اعضای هیأت‌علمی پیمانی/قراردادی را بهبود بخشند.

واژه‌های کلیدی: نشاط سازمانی، اعضای هیأت‌علمی، موقعیت استخدامی، امنیت شغلی

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / ۱۳۹۶؛ ۱۷(۵۷): ۵۳۱ تا ۵۴۰

مقدمه

روانشناسی مثبت‌گرا (Positive Psychology) به عنوان شاخه‌ی جدیدی از روانشناسی به مطالعه علمی نیرومندی‌ها، و بهزیستی ذهنی انسان و افزایش شادکامی نظر دارد (۱). یکی از مباحث مهم در روانشناسی مثبت‌گرا مفهوم نشاط (Happiness) است (۲). نشاط به درجه یا میزانی اطلاق می‌گردد که شخص درباره مطلوبیت و

* نویسنده مسؤول: دکتر ناصر ناستی‌زایی (استادیار)، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. n_nastie1354@ped.usb.ac.ir
محمد کهخایی، دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. kakhay145963245@gmail.com؛ دکتر افسانه مرزیه (استادیار)، گروه آموزش و پرورش، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. marziteha@ped.usb.ac.ir
تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۱۱/۱۰، تاریخ اصلاحیه: ۹۶/۲/۹، تاریخ پذیرش: ۹۶/۲/۱۳

کیفیت کل زندگی خود قضاوت می‌کند. به عبارت دیگر نشاط به این معنا است که فرد به چه میزان زندگی خود را دوست دارد. منظور از درجه یا میزان این است که نشاط حد بهینه ندارد بلکه در مقایسه با دیگران کم یا زیاد می‌گردد (۳). یکی از ابعاد نشاط، نشاط سازمانی (Workplace Happiness) است.

نشاط در محیط کار نگرشی است که به افراد این امکان را می‌دهد تا عملکردشان را به حداکثر برسانند و به موفقیت برسند (۴). نشاط در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌نماید (۵). در رابطه با اهمیت نشاط سازمانی باید گفت که نشاط سازمانی به عنوان سپری در مقابل استرس‌های محیط کاری عمل می‌کند (۶)، سلامت جسمانی، احساس امنیت، سهولت در تصمیم‌گیری، مشارکت و رضایت شغلی را بهبود می‌بخشد (۷)، باعث افزایش اعتماد در روابط اجتماعی و توانایی حل تعارض‌های بین گروهی و در نهایت روابط صمیمانه‌تری با دیگران می‌شود (۸). همچنین افراد شاد، عزت نفس، حس کنترل و خوش‌بینی بیشتری نسبت به آینده دارند و در کاری که انجام می‌دهند، خود را توانمندتر، موفق‌تر و کارآمدتر تصور می‌کنند (۸).

بسیاری از صاحب نظران به بررسی مؤلفه‌های نشاط سازمانی پرداخته‌اند. به عنوان نمونه زارعی متین و همکاران از مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، خودگشودگی، مشارکت، عدالت، مثبت‌اندیشی، ساختار منعطف، معنادار بودن شغل، علاقه به کار، امنیت در محیط کار و تعامل با همکاران به عنوان مؤلفه‌های نشاط سازمانی نام می‌برد (۹). در مدل پرایز-جونز (Pryce_Jones) از مؤلفه‌های مشارکت، اعتقاد و باور، فرهنگ، تعهد، اعتماد به نفس نام برده می‌شود (۴). در مدل کرولف (Kjerulf) از مؤلفه‌های مثبت‌اندیشی، یادگیری سازمانی، خودگشودگی، مشارکت، معنادار بودن شغل و علاقه به کار نام می‌برد (۱۰). در مطالعه حاضر و بر اساس مدل

نشاط سازمانی زارعی متین و همکاران (۹) هفت مؤلفه‌ی امنیت (Security)، معناداری شغل (Meaning at Interaction with coworkers)، تعامل با همکاران (work)، علاقه به کار (Love in work)، عدالت سازمانی (Organizational Justice)، یادگیری سازمانی (Organisational Learning) و مشارکت (Participation) به عنوان مؤلفه‌های نشاط سازمانی مد نظر قرار گرفته است. نشاط از یک طرف عواطف مثبت پرسنل را افزایش می‌دهد و از سویی باعث کاهش عواطف منفی آنان می‌شود و در نتیجه، افزایش بهره‌وری را سبب می‌شود (۱۱). هم اکنون نشانه‌های افسردگی، عواطف منفی و روان رنجوری در برخی سازمان‌ها به چشم می‌خورد، که پیامدهایی نظیر کاهش کارآیی کارکنان، ترک شغل، غیبت و بسیاری از مشکلات روحی و اجتماعی در برداشته، به طوری که گویا شادی از محیط کار و جوامع رخت بر بسته و فرسودگی جانشین آن شده است (۱۲). بنابراین باید به دنبال شناسایی عوامل موثر بر نشاط سازمانی بود. یکی از متغیرهای مهمی که می‌تواند بر نشاط سازمانی کارکنان نقش بسزایی داشته باشد، موقعیت‌های استخدامی (Employment Modes) است که کم‌تر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است.

امروزه قرارداد استخدام دائمی با کارفرمای واحد برای بسیاری از جمعیت‌های کاری رو به زوال است و نگرشی پویا نسبت به مشاغل و حرفه‌ها حاکم می‌شود. در گذشته کارکنان بخش دولتی و سازمان‌ها فرهنگ استخدام همیشگی را تجربه کرده‌اند، اما امروزه در چارچوب مدیریت دولتی نوین بخش دولتی به سمت استخدام قراردادی، موقتی و انعطاف‌پذیر حرکت می‌کند (۱۳). مزیت اصلی این نوع روابط استخدامی این است که سازمان می‌تواند با انعطاف‌پذیری حاصله، خود را در برابر نوسانات اقتصادی ایمن سازد (۱۴). عصر استخدام‌های مبتنی بر اصول بوروکراتیک رو به زوال است. در بسیاری از کشورهای در حال توسعه بازار کار اشباع

گروه از کارکنان قرار بگیرد. اکثر تحقیقات نشان می‌دهد که بهره‌گیری از کارکنان قراردادی می‌تواند اثرات منفی بر پیامدها و عملکرد سازمان داشته باشد (۱۳).

در بررسی پیشینه پژوهش، مطالعه‌ای که مستقیماً نشاط سازمانی کارکنان و به ویژه اعضای هیأت علمی را بر حسب موقعیت‌های استخدامی بررسی کند مشاهده نگردید. دانشگاه سیستان و بلوچستان نیز همانند سایر دانشگاه‌های کشور، در سال‌های اخیر به شیوه‌ی استخدام غیردائمی (پیمانی و قراردادی) اعضای هیأت علمی روی آورده است که لازم است که مدیران عالی این دانشگاه به بررسی مقایسه‌ای نشاط سازمانی اعضای هیأت علمی بر حسب موقعیت استخدامی بپردازند تا از این طریق بتوانند طرح و برنامه‌هایی برای بهبود و تقویت نشاط سازمانی اعضای هیأت علمی تدوین نمایند. بنابراین هدف اصلی این مطالعه بررسی نشاط سازمانی اعضای هیأت علمی بر حسب موقعیت‌های استخدامی رسمی و پیمانی/قراردادی است.

روش‌ها

بررسی حاضر، یک مطالعه مقطعی، توصیفی-مقایسه‌ای بود. جامعه آماری آن کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان در نیم سال دوم تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ به حجم ۳۶۰ نفر (۲۳۹ نفر استخدام رسمی و ۱۲۱ نفر استخدام پیمانی/قراردادی) بود که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای (بر حسب موقعیت استخدامی، جنسیت، مرتبه علمی، رشته تحصیلی) و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۱۸۳ عضو هیأت علمی (۱۲۱ نفر استخدام رسمی و ۶۲ نفر استخدام پیمانی/قراردادی) به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند.

در این مطالعه برای جمع‌آوری داده‌ها از ۵ پرسشنامه استفاده شد: ۱- پرسشنامه عدالت سازمانی: این پرسشنامه توسط نیه هوف و مورمن (Niehoff and

شده و در حالی که متقاضیان شایسته و واجد صلاحیتی وجود دارند، اما فرصت‌های شغلی کمی در دسترس است. دوره‌های تصدی شغل کوتاه‌تر شده و متقاضیان شغل باید واقعیات جدید را بپذیرند. ظهور فناوری جدید، خصوصی سازی، مقررات‌زدایی و نتایج حاصل از آن ماهیت استخدام را دگرگون کرده است (۱۵). این تغییرات اتخاذ خط‌مشی‌های جدید را ضروری می‌سازد و روابط استخدامی غیر دائمی یکی از مهمترین خط‌مشی‌ها است. گرچه در گذشته بیشتر کارکنان دارای مهارت‌های پایین‌تر از قبیل کارگران یدی تحت این نوع قراردادهای استخدام می‌شدند. اما امروزه محیط‌های کاری در سازمان‌ها شاهد مثال‌های متعددی از حضور کارکنان دانشی و حرفه‌ای با استخدام غیر دائمی هستند (۱۶). با در نظر گرفتن این واقعیت که شکل‌های مختلف قراردادهای کاری غیردائمی در بخش دولتی کشورمان از جمله دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در آینده پررنگ‌تر خواهد بود، بررسی پیامدهای آن بر نشاط سازمانی اعضای هیأت علمی اهمیت خواهد داشت.

در بررسی پیشینه پژوهش مطالعات بارلینگ (Barling) و همکاران نشان می‌دهد نوع نگرش و رفتار کارکنانی که دارای مشاغل پاره وقت هستند، نسبت به افرادی که مشاغل تمام وقت دارند با یکدیگر متفاوت است (۱۷). مطالعه‌ی الینگسون (Ellingson) و همکاران وجود یک رابطه‌ی مثبت بین داوطلبانه کارکردن و رضایت شغلی کارمندی که دارای قرارداد موقت هستند را نشان می‌دهد (۱۸ و ۱۹). در مجموع می‌توان گفت که سطح نارضایتی کارکنان قراردادی از کاری که بر عهده می‌گیرند، زیاد است و از خلاقیت‌های خود نمی‌توانند بهره کافی برند. اگر چه کار به صورت قراردادی برای شرکت‌ها نوعی انعطاف را به همراه می‌آورد، ولی کارکنان قراردادی در زمینه انعطاف‌پذیری، توانایی کنترل کار و تعهد غیرکاری، رضایت‌چندانی ندارند که هم‌هی این موارد می‌تواند تحت تأثیر عدم ثبات شغلی برای این

محتوا استفاده شد. در این راستا پرسشنامه‌ها توسط اساتید دانشگاه سیستان و بلوچستان مورد تأیید قرار گرفت و اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه‌ها همان خصیصه مورد نظر پژوهشگر را می‌سنجد و از اعتبار لازم برخوردار می‌باشند. برای تعیین پایایی ابزار، از آزمون آلفا کرونباخ استفاده شد که مقدار ضرایب برای عدالت سازمانی ۰/۸۹، معناداری شغل ۰/۷۳، امنیت شغلی ۰/۷۶، علاقه به کار ۰/۷۸، مشارکت ۰/۷۶، تعامل با دیگران ۰/۷۹، یادگیری سازمانی ۰/۸۱ به دست آمد. ضرایب به دست آمده نشان‌دهنده آن است که پرسشنامه‌های مورد نظر از پایایی لازم برخوردارند.

معیار شرکت اعضای هیأت علمی در پژوهش استخدام به یکی از شیوه‌های رسمی، پیمانی و قراردادی بود که به صورت تمام وقت با دانشگاه سیستان و بلوچستان همکاری داشتند. بنابراین اعضای هیأت علمی مشغول به تحصیل در مقطع دکترا و اعضای هیأت علمی مدعو در پژوهش مشارکت نداشتند. شیوه اجرای کار به این گونه بود که پس از هماهنگی لازم با مسؤولان دانشگاه، پژوهشگر شخصاً به دانشکده‌های مختلف دانشگاه مراجعه می‌نمود و اعضای هیأت علمی را که معیارهای ورود به شرکت در پژوهش را داشتند انتخاب می‌کرد. اعضای هیأت علمی به صورت انفرادی به سؤالات پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. حداکثر زمان برای پرکردن پرسشنامه‌ها ۲۰ دقیقه بود. قبل از توزیع پرسشنامه‌ها، هدف از پژوهش به اطلاع اعضای هیأت علمی رسانده شد، به آن‌ها اطمینان کامل داده شد که اطلاعات جمع‌آوری شده کاملاً محرمانه خواهد بود و فقط در راستای هدف پژوهش مورد استفاده قرار خواهند گرفت، در این راستا به آن‌ها یادآوری شد که نیازی به نوشتن نام و نام خانوادگی خود ندارند. همچنین به آن‌ها اطمینان داده شد که هیچ یک از سؤالات جمعیت‌شناسی توانایی‌شناسایی آن‌ها را ندارد. به آن‌ها این اختیار داده شد که داوطلبانه در پژوهش مشارکت داشته باشند و همچنین هر زمان که

Moorman) در سال ۱۹۹۳ طراحی گردیده است که در قالب ۲۰ سؤال به بررسی عدالت سازمانی می‌پردازد (۲۰). مقدار ضریب پایایی پرسشنامه در مطالعه ناستی‌زایی و جناآبادی ۰/۷۶۷ گزارش شده است (۲۱). پرسشنامه‌ی امنیت شغلی: این پرسشنامه توسط نیسی و محمودیان در سال ۱۳۸۱ طراحی گردیده که در قالب ۱۶ سؤال به بررسی احساس امنیت شغلی می‌پردازد. مقدار ضریب پایایی پرسشنامه در مطالعه نظری و همکاران ۰/۹ گزارش شده است (۲۲). پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی: این پرسشنامه توسط اسپریتزر (Spreitzer) در سال ۱۹۹۵ طراحی گردیده که در قالب ۵ بعد ۳ گویه‌ای به بررسی توانمندسازی روان‌شناختی فرد می‌پردازد (۲۳). در مطالعه حاضر فقط بعد معناداری شغل مورد استفاده قرار گرفت. مقدار ضریب پایایی پرسشنامه در مطالعه رحیمی دادکان و ناستی‌زایی ۰/۸۷ گزارش شده است (۲۴). پرسشنامه‌ی اخلاق کاری: این پرسشنامه توسط پتی (Petty) در سال ۱۹۹۵ طراحی گردیده که در قالب ۱۷ سؤال به بررسی سه مؤلفه‌ی علاقه به کار (۶ سؤال)، مشارکت (۵ سؤال)، تعامل با دیگران (۶ سؤال) می‌پردازد. مقدار ضریب پایایی پرسشنامه در مطالعه پتی (Petty) ۰/۹۲ و در مطالعه فقهی فرهمند و همکاران ۰/۹۲۳ گزارش شده است (۲۶). پرسشنامه‌ی یادگیری سازمانی این پرسشنامه توسط چیوا (Chiva) و همکاران در سال ۲۰۰۷ طراحی گردیده که در قالب ۱۴ سؤال به بررسی یادگیری سازمانی می‌پردازد (۲۷). مقدار ضریب پایایی پرسشنامه در مطالعه کردی و ناستی‌زایی ۰/۷۵۴ گزارش شده است (۲۸). امتیاز دهی به پاسخ‌ها بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت با ارزش‌گذاری کاملاً مخالف امتیاز (۱)، مخالف امتیاز (۲)، تا حدودی امتیاز (۳)، موافقم امتیاز (۴) و کاملاً موافقم امتیاز (۵) تعلق گرفت. در این مطالعه از میانگین نمرات هر مؤلفه استفاده شده است که حداقل میانگین ۱ و حداکثر آن ۵ خواهد بود. برای تعیین روایی ابزار از روش روایی

زن، ۶۲ نفر (۳۳/۸۸ درصد) به صورت پیمانی/قراردادی و ۱۲۱ نفر (۶۶/۱۲ درصد) به صورت رسمی، ۱۴۳ نفر (۷۸/۳۴ درصد) با مدرک دکترای تخصصی و ۴۰ نفر (۲۱/۶۶ درصد) با مدرک کارشناسی ارشد، ۱۰۹ نفر (۵۹/۶۳ درصد) در رشته‌های علوم و مهندسی و ۷۴ نفر در رشته‌های علوم انسانی مشغول به فعالیت بودند. همچنین ۵۹ نفر (۳۲/۲۴ درصد) کمتر از ۱۰ سال، ۷۲ نفر (۲۸/۴۲ درصد) بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۵۲ نفر (۲۸/۴۲ درصد) بالای ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند. برای مقایسه میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های نشاط سازمانی اعضای هیأت علمی رسمی و غیررسمی از آزمون تی برای گروه‌های مستقل استفاده شد که یافته‌های آن در جدول ۱ گزارش شده است.

تمایل داشتند از ادامه همکاری منصرف شوند. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون تی برای مقایسه میانگین و انحراف معیار گروه‌های مستقل) با کمک نرم‌افزار SPSS-21 استفاده شد.

نتایج

در این مطالعه ۱۸۳ پرسشنامه بین اعضای هیأت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان در اردیبهشت‌ماه ۱۳۹۵ توزیع و جمع‌آوری شد که هیچ‌گونه افت آزمودنی مشاهده نشد و در نهایت تمام ۱۸۳ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بررسی خصوصیات دموگرافیک آزمودنی‌ها مشخص گردید که ۱۶۶ نفر (۹۰/۷۱ درصد) مرد و ۱۷ نفر (۹/۲۹)

جدول ۱: مقایسه ابعاد نشاط سازمانی اعضای هیأت علمی بر حسب موقعیت استخدامی

ابعاد نشاط سازمانی	موقعیت استخدامی	میانگین	انحراف معیار	t	df	p-value																																																								
عدالت سازمانی	رسمی	۴/۲۱	۰/۴۲	۳/۷۱	۱۸۱	۰/۰۰۱																																																								
	غیررسمی	۳/۹۱	۰/۶۷				معناداری شغل	رسمی	۳/۹۶	۰/۵۹	-۰/۳۱	۱۸۱	۰/۷۵۹	غیررسمی	۴/۰۱	۰/۶۹	امنیت شغلی	رسمی	۴/۸۹	۰/۰۹	۲۲/۲۷	۱۸۱	۰/۰۰۱	غیررسمی	۴/۰۵	۰/۳۹	علاقه به کار	رسمی	۳/۹۹	۰/۵۶	-۰/۹۹	۱۸۱	۰/۳۲۲	غیررسمی	۴/۰۸	۰/۵۷	تعاملات	رسمی	۴/۱۷	۰/۵۵	-۰/۸۸	۱۸۱	۰/۳۸۰	غیررسمی	۴/۲۵	۰/۴۸	مشارکت	رسمی	۴/۰۶	۰/۵۵	-۰/۴۱	۱۸۱	۰/۶۹۰	غیررسمی	۴/۰۹	۰/۵۲	یادگیری سازمانی	رسمی	۳/۹۶	۰/۴۱	-۰/۸۵	۱۸۱
معناداری شغل	رسمی	۳/۹۶	۰/۵۹	-۰/۳۱	۱۸۱	۰/۷۵۹																																																								
	غیررسمی	۴/۰۱	۰/۶۹				امنیت شغلی	رسمی	۴/۸۹	۰/۰۹	۲۲/۲۷	۱۸۱	۰/۰۰۱	غیررسمی	۴/۰۵	۰/۳۹	علاقه به کار	رسمی	۳/۹۹	۰/۵۶	-۰/۹۹	۱۸۱	۰/۳۲۲	غیررسمی	۴/۰۸	۰/۵۷	تعاملات	رسمی	۴/۱۷	۰/۵۵	-۰/۸۸	۱۸۱	۰/۳۸۰	غیررسمی	۴/۲۵	۰/۴۸	مشارکت	رسمی	۴/۰۶	۰/۵۵	-۰/۴۱	۱۸۱	۰/۶۹۰	غیررسمی	۴/۰۹	۰/۵۲	یادگیری سازمانی	رسمی	۳/۹۶	۰/۴۱	-۰/۸۵	۱۸۱	۰/۳۹۵	غیررسمی	۴/۰۱	۰/۳۳						
امنیت شغلی	رسمی	۴/۸۹	۰/۰۹	۲۲/۲۷	۱۸۱	۰/۰۰۱																																																								
	غیررسمی	۴/۰۵	۰/۳۹				علاقه به کار	رسمی	۳/۹۹	۰/۵۶	-۰/۹۹	۱۸۱	۰/۳۲۲	غیررسمی	۴/۰۸	۰/۵۷	تعاملات	رسمی	۴/۱۷	۰/۵۵	-۰/۸۸	۱۸۱	۰/۳۸۰	غیررسمی	۴/۲۵	۰/۴۸	مشارکت	رسمی	۴/۰۶	۰/۵۵	-۰/۴۱	۱۸۱	۰/۶۹۰	غیررسمی	۴/۰۹	۰/۵۲	یادگیری سازمانی	رسمی	۳/۹۶	۰/۴۱	-۰/۸۵	۱۸۱	۰/۳۹۵	غیررسمی	۴/۰۱	۰/۳۳																
علاقه به کار	رسمی	۳/۹۹	۰/۵۶	-۰/۹۹	۱۸۱	۰/۳۲۲																																																								
	غیررسمی	۴/۰۸	۰/۵۷				تعاملات	رسمی	۴/۱۷	۰/۵۵	-۰/۸۸	۱۸۱	۰/۳۸۰	غیررسمی	۴/۲۵	۰/۴۸	مشارکت	رسمی	۴/۰۶	۰/۵۵	-۰/۴۱	۱۸۱	۰/۶۹۰	غیررسمی	۴/۰۹	۰/۵۲	یادگیری سازمانی	رسمی	۳/۹۶	۰/۴۱	-۰/۸۵	۱۸۱	۰/۳۹۵	غیررسمی	۴/۰۱	۰/۳۳																										
تعاملات	رسمی	۴/۱۷	۰/۵۵	-۰/۸۸	۱۸۱	۰/۳۸۰																																																								
	غیررسمی	۴/۲۵	۰/۴۸				مشارکت	رسمی	۴/۰۶	۰/۵۵	-۰/۴۱	۱۸۱	۰/۶۹۰	غیررسمی	۴/۰۹	۰/۵۲	یادگیری سازمانی	رسمی	۳/۹۶	۰/۴۱	-۰/۸۵	۱۸۱	۰/۳۹۵	غیررسمی	۴/۰۱	۰/۳۳																																				
مشارکت	رسمی	۴/۰۶	۰/۵۵	-۰/۴۱	۱۸۱	۰/۶۹۰																																																								
	غیررسمی	۴/۰۹	۰/۵۲				یادگیری سازمانی	رسمی	۳/۹۶	۰/۴۱	-۰/۸۵	۱۸۱	۰/۳۹۵	غیررسمی	۴/۰۱	۰/۳۳																																														
یادگیری سازمانی	رسمی	۳/۹۶	۰/۴۱	-۰/۸۵	۱۸۱	۰/۳۹۵																																																								
	غیررسمی	۴/۰۱	۰/۳۳																																																											

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد که تفاوت میانگین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و امنیت شغلی دو گروه اعضای هیأت علمی رسمی و غیررسمی معنادار است.

بحث

مطالعه حاضر با هدف بررسی مقایسه‌ای نشاط سازمانی

اساس مطالعات عدم امنیت شغلی و استرس‌های ناشی از محیط کار می‌تواند سلامت روانی و نشاط سازمانی کارکنان را تحت تأثیر خود قرار دهند (۳۵). عدم امنیت و استرس شغلی نه تنها عامل افسردگی و سطح پایین بهداشت روانی مدرسان است بلکه بروی فراگیران و محیط یادگیری نیز اثر منفی می‌گذارد (۳۶). در تبیین یافته‌ی تفاوت معنادار امنیت شغلی بر حسب موقعیت استخدامی اعضای هیأت علمی باید گفت که اعضای هیأت علمی غیررسمی به خاطر این که نسبت به آینده شغلی خود اطمینان کافی ندارند و با توجه به این که در شرایط بازار کاری امروز تقاضای شغل بسیار فراتر از عرضه آن است، احساس عدم امنیت شغلی می‌کنند. در نتیجه از میزان نشاط سازمانی آنان کاسته می‌شود. با توجه به یافته تفاوت ادراک از عدالت سازمانی بر حسب موقعیت استخدامی اعضای هیأت علمی باید گفت که نظریه برابری تأکید می‌کند که افراد همواره خود را در متن جامعه و در مقایسه با دیگران ارزیابی می‌کنند. اگر افراد احساس کنند با آنها ناعادلانه برخورد شده است، برانگیخته می‌شوند تا عدالت را در میان خودشان برقرار سازند (۳۷). مطالعات متعدد بیانگر رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی با سلامت روانی است (۳۸ و ۳۹). اعضای هیأت علمی غیررسمی با توجه به وضعیت استخدامی آنها، امکان دریافت پست‌های اجرایی و موقعیت‌های ارتقاء را کمتر دارند، تفاوت در بیمه و امکانات رفاهی را مشاهده می‌کنند و بسیاری از آنان به مدت یک تا دو سال (بنا به تشخیص گروه) نمی‌توانند در مقاطع تحصیلات تکمیلی تدریس کرده و راهنمایی پایان‌نامه‌های دانشجویان تحصیلات تکمیلی را بر عهده بگیرند، در نتیجه احساس بی‌عدالتی در سازمان می‌کنند که این احساس بی‌عدالتی سلامت روانی و نشاط سازمانی آنان را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد.

با توجه به یافته‌های این مطالعه به مدیران عالی دانشگاه پیشنهاد می‌گردد که فرایند جذب و استخدام اعضای

اعضای هیأت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان بر حسب موقعیت‌های استخدامی رسمی و پیمانی/قراردادی انجام گرفت. بر اساس یافته‌ها تفاوت معناداری بین مؤلفه‌های علاقه به کار، معناداری شغل، یادگیری سازمانی، مشارکت و تعاملات اعضای هیأت علمی رسمی و غیررسمی مشاهده نگردید. اما بین مؤلفه‌های امنیت شغلی و عدالت سازمانی با وضعیت استخدامی اعضای هیأت علمی تفاوت معناداری وجود داشت. به طوری که اعضای هیأت علمی رسمی از احساس امنیت شغلی و عدالت سازمانی بالاتری برخوردار بودند. این یافته با یافته‌های مطالعات پیشین همخوان هست. به عنوان نمونه باقرسلیمی و اشکان‌پور، سپهی و ایرانیان، مکاری‌پور، شهیدانی موسوی و تسویی (Tsui) و همکاران، در مطالعات خود نیز دریافتند که کارکنان پیمانی/قراردادی امنیت شغلی کمتری دارند که همین مسأله می‌تواند ادراکات آنها از عدالت سازمانی و به تبع آن عملکرد شغلی آنها را تحت تأثیر خود قرار دهد (۱۳ و ۲۹ تا ۳۲). این که افراد از ثبات شغلی خود اطمینان نداشته باشند و هر آن منتظر باشند از طرف مقامات که به بهانه‌ای توجیه‌ناپذیر، شغل وی را سلب کنند خلاف اصل امنیت شغلی به عنوان یکی از اصول حاکم بر استخدام است. نیاز به امنیت شغلی یکی از نیازهای پایه‌ای کارکنان می‌باشد که در شرایط معمولی، بدون تأمین آن، امکان رسیدن به سطوح بالاتر نیازهای انسانی امکان‌پذیر نخواهد بود. عواملی از قبیل نداشتن نگرانی درباره امکان اشتغال دائم، حصول از اطمینان از ارتقاء شغلی بر اساس شایستگی، حصول اطمینان از تداوم مزایای بیمه و رفاهی، تأثیر جابه‌جایی مدیران و تغییر پست‌ها می‌تواند در امنیت شغلی کارکنان تأثیر داشته باشد (۳۳). کسانی که از دست دادن شغل خود را پیش‌بینی می‌کنند یا به عبارتی احساس می‌کنند که شغل خود را از دست خواهند داد در مقایسه با زمانی که واقعاً شغل‌شان را از دست بدهند، تحت فشار روانی بیشتری قرار دارند (۳۴). بر

نتیجه گیری

در مجموع یافته‌های این مطالعه نشان داد که تفاوت معناداری بین نشاط سازمانی اعضای هیأت علمی رسمی و پیمانی/قراردادی به جزء در مؤلفه‌های امنیت شغلی و عدالت سازمانی وجود ندارد، هر چند که نشاط سازمانی اعضای هیأت علمی کمتر تحت تأثیر موقیعت‌های استخدامی بود اما مدیران اداری دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌توانند با تسهیل در فرایند تبدیل وضعیت استخدامی از پیمانی/قراردادی به رسمی، ثبات شغلی و در نتیجه نشاط سازمانی اعضای هیأت علمی پیمانی/قراردادی را بهبود بخشند.

قدردانی

از همه کسانی که با ما در انجام هرچه بهتر این مطالعه همکاری داشتند به ویژه اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، تشکر می‌نماییم.

هیأت علمی را بیش از پیش تسهیل کنند و حداقل زمان ممکن را در نظر بگیرند و با تسهیل آیین‌نامه تبدیل وضعیت اعضای هیأت علمی پیمانی به رسمی و با اعطای بیمه و امکانات رفاهی مناسب، امنیت شغلی اعضای هیأت علمی پیمانی را بالاتر ببرند. همچنین اگر مدیران عالی دانشگاه به توزیع منصفانه پاداش‌ها و امتیازات بپردازند و رویه‌ها و فرآیندهایی را که توسط آن‌ها تصمیمات مربوط به تخصیص پاداش‌ها و امتیازات صورت می‌پذیرد، را منصفانه تدوین و اجرا کنند، از احساس بی‌عدالتی اعضای هیأت علمی کاسته خواهد شد (۲۱). با توجه به این که در رابطه با موضوع پژوهش کمتر مطالعات تجربی انجام شده بود به سایر پژوهشگران انجام چنین مطالعاتی پیشنهاد می‌گردد. از مهم‌ترین محدودیت این مطالعه کمی بودن مطالعه است که نمی‌توان به طور دقیق ابعاد مختلف مسأله را شناسایی کرد. همچنین از آنجا که این مطالعه بر روی اعضای هیأت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان انجام گرفته است در تعمیم نتایج به سایر دانشگاه‌ها باید احتیاط نمود.

منابع

1. Seligman ME, Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction. *Am Psychol.* 2000; 55(1): 5-14.
2. Seligman ME, Steen TA, Park N, Peterson C. Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *Am Psychol.* 2005; 60(5): 410-21.
3. Veenhoven R. The utility of happiness. *Social Indicators Research.* 1988; 20(4): 254-333.
4. Pryce-Jones J. Happiness at work, maximizing your Psychological Capital for success. west Sussex, united kingdom: wiley-Blackwell; 2010.
5. Dutton MV, Edmund DL. A model of workplace happiness. *Journal of selection and development review.* 2007; 23(1): 9-14.
6. Zahoor A, Fekri A. [Students' Happiness of School of Management and Medical Information Medical Sciences and Health Services]. *Armaghane danesh.* 2003; 8(30): 63-70. [Persian]
7. Moradi M, Jaffari SE, Abedi MR. [Happiness and personality: review]. *Advances in Cognitive Science.* 2005; 7(2): 60-71. [Persian]
8. Haw CE. The Family life Cycle: A Forgotten Variable in the Study of Woman Employment and Well-Headly. *Psychological Medicine.* 1995; 25(4): 727-35.
9. Zarei Matin H, Jandaghi GhR, Haghgooyan Z. [The Identifying of Factors of Happiness at Work and Survey that Factors in Administrative Organizations]. *Public Administration.* 2009; 1(2): 35-48. [Persian]
10. Kjerulf A. Happy hour is 9 to 5. Copenhagen: Pine Tribe; 2007.
11. Fani AA, Aghaziarati M. [Shenasaeii Moalefehaye shadi Fardi va sazmani va sanjesh vaziyate in moalefeha]. *Modiriate Farhange Sazmani.* 2013; 11(1): 69-86. [Persian]

12. Bakhtiyar Nasrabadi H, Bahrami S, Keyvanara M, Kalantari M. [A study of the happiness level among the staff of the faculties in Isfahan University of Medical Sciences in 2009]. *Iran Occupational Health Journal*. 2009; 6(3): 8-14. [Persian]
13. Baghersalimi S, Ashkanpour M. [Employees Performance in Different Employment Modes: Evidences from Rasht Health Care Network]. *Journal of Development Evolution Management*. 2012; 4(8): 7-14. [Persian]
14. Virtanen M, Kivimäki M, Virtanen P, Elovainio M, Vahtera J. Disparity in occupational training and career planning between contingent and permanent employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2003; 12(1): 19-36.
15. Onyishi IE. Impact of contingent employment on organizational citizenship behavior. *IFE Psychologia*. 2010; 18(2): 303-23.
16. Redpath L, Hurst D, Devine K. Knowledge workers, managers, and contingent employment Relationships. *Personnel Review*. 2009; 38(1): 74-89.
17. Barling J, Kelloway EK, Iverson RD. High Quality Work, Job Satisfaction and Occupational Injuries. *J Appl Psychol*. 2003; 88(2): 276-83.
18. Ellingson JE, Gruys ML, Sackett PR. Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees. *Journal of Applied Psychology*. 1998; 83(6): 913-21.
19. Connelly CE. Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management*. 2004; 30(6): 959-83.
20. Niehoff BP, Moorman RH. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *ACAD MANAGE J*. 1993; 36 (3): 527-556.
21. Nastiezaie N, Jenaabadi H. [The Relationship of Organizational Justice with Positive Organizational Behavior and Work Engagement from viewpoint of faculty members of Zahedan University of medical sciences]. *Research in Medical Education*. 2016; 8(1): 12-21. [Persian]
22. Nazari F, Suri A, Eydi H. [Predicting organizational commitment of physical education teachers in Kermanshah by job security and its components]. *Journal of Sport Management and Action Behavior*. 2015; 11(21): 175-84. [Persian]
23. Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace dimensions measurement and validation. *Acad Manage J*. 1995; 38(5): 1442-65.
24. Rahimi Dadkan N, Nastiezaie N. [Relationship among Occupational Adjustment, Psychological Empowerment and Job Burnout in Faculty Members]. *Research in Medical Education* 2017; 8(4): 19-28. [Persian]
25. Petty GC. Adults in the workforce and the occupational work ethic. *Journal of Studies in Technical Careers*. 1995, 15(3): 133-40.
26. Feghi Farahmand N, Zanjani S. [The study of relationship between employees' perceptions of the ethical dimensions of job satisfaction and job stress (Case Study: Vocational Training Organization Tabriz)]. *Islamic Azad University Scientific Journal Database*. 2015; 5(18): 103-18. [Persian]
27. Chiva R, Alegre J, Lapedra R. Measuring organisational learning capability among the workforce. *International Journal Of Manpower*. 2007; 28(3): 224-42.
28. Kordi E, Nasetiezaie N. [The Relationship between Servant Leadership Style and Organizational Learning with Teachers' Job Engagement in Zahedan Exceptional Schools]. *Journal of Career and Organization Consulting*. 2015; 7(23): 68-91. [Persian]
29. Harnden P, Joffe JK, Jones WG, editors. *Germ cell tumours V. Proceedings of the 5th Germ Cell Tumour Conference*; 2001 Sep 13-15; Leeds, UK. New York: Springer; 2002.
30. Makaripour P. [Study of psychological security challenges of staff Shiraz University of Medical Sciences] [dissertation]. Shiraz: Fars Payam Noor University - School of Literature and Humanities; 2012. [Persian]
31. Shahidani Moosavi K. [The impact of job insecurity on organizational commitment and job stress among the employees of the Ministry of Oil] [dissertation]. Tehran: Islamic Azad University Central Tehran Branch - School of Management and Accounting; 2015. [Persian]
32. Tsui AS, Pearce JL, Porter LW, Tripoli AM. Alternative approaches to the employee-organization relationship: Does investment in employees pay off?. *Acad Manage J*. 1997; 40(5): 1089-1121.
33. Arabi SM, Kamani MH. [The relationship between employees' sense of job security and personal

- factors]. *Journal of Management and Development Process*. 2000; 14(2): 87-93. [Persian]
34. Thoms SY, Tram S, Linda A. Relation of employee and manager emotional intelligence to jobsatisfaction and performance. *Journal of vocational behavior*. 2006; 68 (3): 461-73.
 35. Tang CSK, Au W. Mental health outcomes of job stress among Chinese teachers: role of stress resource factors and burnout. *Journal of Organizational Behavior*. 2001; 22(8): 887-901.
 36. Wiley C. A Synthesis of Research on the Causes, Effects, and Reduction Strategies of Teacher Stress. *Journal of Instructional Psychology*. 2000; 27(2): 80-7.
 37. Mousavi Gilani SR, Mousavi SJ, Asli MM. [Survey of relationship between organizational justice and competitive intelligence on the effectiveness among staff of youth and sports office in Sistan and Baluchestan]. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2016; 3(9): 39-46. [Persian]
 38. Inoue A1, Kawakami N, Ishizaki M, Shimazu A, Tsuchiya M, Tabata M, et al. Organizational justice, psychological distress, and work engagement in Japanese workers. *Int Arch Occup Environ Health*. 2010; 83(1):29-38.
 39. Yebema JF, Van den Bos K. Effects of organizational justice on depressive symptoms and sickness absence: A longitudinal perspective. *Soc Sci Med*. 2010; 70(10): 1609-17.

A Comparative Study of Workplace Happiness among Faculty Members with Different Employment Status

Mohammad Kahkhaie¹, Naser Nastiezaie², Afsaneh Marziyeh³

Abstract

Introduction: Happiness can boost faculty members' positive emotions on the one hand and enhance productivity by decreasing negative emotions on the other. Previous research on workplace happiness has ignored the role of employment status. Therefore, the purpose of this study was to compare workplace happiness among tenured and contract faculty members.

Methods: This study was a descriptive cross-sectional research. Statistical population included all faculty members of University of Sistan and Baluchistan. A sample of 183 (121 tenured and 62 contract faculty members) were selected by stratified random sampling method. The following standard questionnaires were used to measure the variables: organizational justice, job security, job meaningfulness, job interest, participation, interaction and organizational learning. Content validity and Cronbach's alpha coefficient were utilized to determine the questionnaires' validity and reliability. Data were analyzed using independent *t*-test.

Results: The mean scores of tenured and contract faculty members respectively were calculated for the areas of job interest (3.99 ± 0.56 and 4.08 ± 0.57 , $P=0.322$), job meaningfulness (3.96 ± 0.59 and 4.01 ± 0.69 , $P=0.759$), organizational learning (3.96 ± 0.41 and 4.01 ± 0.33 , $P=0.395$), participation (4.06 ± 0.55 and 4.09 ± 0.52 , $P=0.690$), interaction (4.17 ± 0.55 and 4.25 ± 0.48 , $P=0.380$), job security (4.89 ± 0.39 and 4.05 ± 0.56 , $P=0.001$) and organizational justice (4.21 ± 0.42 and 3.91 ± 0.67 , $P=0.001$). A significant difference was found between the two groups in organizational justice and job security of tenured faculty members.

Conclusion: Although findings indicated that workplace happiness of faculty members was not much affected by the employment status, university administrators could facilitate the contract-to-tenure process and thus improve job stability and workplace happiness of contract faculty members.

Keywords: Workplace happiness, faculty members, employment status, job security

Addresses:

- ¹ MSc Student, Department of Educational Planning and Administration, School of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchistan, Zahedan, Iran.
Email:kahkhaiemohammad1597@yahoo.com
- ² (✉) Assistance Professor, Department of Educational Planning and Administration, School of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchistan, Zahedan, Iran. Email:n_nastie1354@ped.usb.ac.ir
- ³ Assistance Professor, Department of Education, School of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchistan, Zahedan, Iran. Email: marziyeh@ped.usb.ac.ir