

بررسی رابطه نشاط اجتماعی با بهره‌وری علمی اعضای هیأت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه مازندران)

دکتر حیدر جانعلی‌زاده چوب‌بستی^۱ و علی اصغر غلامی^۲

تاریخ وصول: ۹۶/۸/۷

تاریخ پذیرش: ۹۷/۲/۳۱

چکیده:

شناسایی عوامل مؤثر و روش‌های افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، از دغدغه‌های اصلی مدیران سازمان‌ها بوده و در این میان، بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه‌ها، به‌عنوان مرکز آموزش نیروی انسانی توانمند و متخصص از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از این‌رو تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی بین نشاط اجتماعی و بهره‌وری علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران تدوین گردید. روش تحقیق پیمایشی و برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌ی استاندارد شده شادکامی و محقق‌ساخته بهره‌وری علمی استفاده شده است. جامعه‌ی آماری تحقیق حاضر را کلیه‌ی اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران تشکیل دادند. حجم نمونه‌ی این پژوهش ۱۰۰ نفر بوده است که با شیوه‌ی تمام‌شماری انجام شده است. برای سنجش پایایی شاخص‌ها نیز از آلفای کرونباخ استفاده کرده‌ایم که مقدار آن بالای ۰/۸ و قابل قبول است. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داده رابطه‌ی معنی‌داری، بین نشاط اجتماعی و بهره‌وری علمی اعضای هیأت علمی وجود ندارد. بهره‌وری علمی در بین اساتید مرد و زن تفاوت ندارد. نشاط اجتماعی در بین اساتید با وضعیت استخدامی متفاوت بوده، میزان بهره‌وری در بین اساتید با مرتبه‌ی علمی متفاوت بوده و بیشترین فراوانی مربوط به اعضای هیأت علمی با میزان بهره‌وری با سطح متوسط بوده است. در همین راستا داده‌ها نشان می‌دهد نشاط اجتماعی این افراد از سطح متوسط برخوردار است.

مفاهیم کلیدی: نشاط اجتماعی، بهره‌وری علمی، دانشگاه مازندران، اعضای هیأت علمی

^۱ دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه مازندران، مازندران، ایران hjc@umz.ac.ir

^۲ دانشجو دکتری جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، بابل، ایران (نویسنده‌ی مسئول asghar_gholami85@yahoo.com)

مقدمه و بیان مسأله

بهره‌وری موضوعی است که در طی دهه‌ی گذشته بطور فزاینده‌ای توجه پژوهشگران را به خود جلب نموده است. افزایش بهره‌وری در سازمان‌های امروزی به‌عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم‌گیری هر کشور بوده است و از موضوعات مهمی است که در کانون توجهات همه‌ی سازمان‌ها قرار دارد بطوری که بسیاری از کشورها، عمده برنامه‌های توسعه‌ی خود را در راستای افزایش بهره‌وری قرار داده‌اند و از عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پرقاب‌ت امروز تضمین می‌کند، حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری موجب استفاده‌ی بهینه از کلیه‌ی امکانات مادی و معنوی سازمان‌ها شده و دائماً توان‌ها، استعدادها و امکانات بالقوه‌ی آن سازمان شکوفا می‌شود (3: Gholami, 2012).

علیرغم پژوهش‌های انجام شده آمارها موجود نشان می‌دهد که دانشگاه‌ها و مؤسسات عالی کشورمان برخلاف سازمان‌های صنعتی و تجاری بندرت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی را از دیدگاه اعضای هیأت علمی و غیر هیأت علمی بررسی نموده‌اند و تحقیقات انجام شده در سایر کشورها نیز به دلیل تفاوت شرایط فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی قابل تعمیم به سازمان‌های مورد نظر در کشورمان نمی‌باشد. لذا تدوین یک استراتژی موفق برای بهبود بهره‌وری نیروی انسانی مستلزم تنظیم روش سیستماتیک برای سنجش و اندازه‌گیری آن است (Ibid).

اعضای هیأت علمی از تأثیرگذارترین عناصر نظام آموزش عالی بوده و باعث افزایش کیفیت، توان علمی آموزش و پژوهش و تربیت افراد نخبه و متخصص می‌شوند و نقش مهمی را در امر توسعه‌ی هر کشور ایفا می‌کنند. عناصر توسعه و پیشرفت هر کشوری به شمار می‌آیند که هر چه بتوانند خدمات خود را با کیفیت و کمیت بهتری ارائه دهند، توسعه و پیشرفت آن کشور شتاب بیشتری خواهد گرفت. از این‌رو مطلوب است دانشگاه‌ها در راستای توسعه‌ی همه‌جانبه‌ی اعضای هیأت علمی خود گام‌های اساسی برداشته و به گونه‌ای برنامه‌ریزی شده رشد و ارتقای همه‌جانبه اعضای هیأت علمی خود را فراهم آورند (3: Gholami, 2012).

همچنین از پیامدها و محصولات عملکرد اعضای هیأت علمی تولید اطلاعات علمی است که به صورت منابع اطلاعاتی اعم از کتاب، مقاله، گزارش، استاندارد و ... ارائه می‌شود که باعث می‌شود در سطح جامعه‌ی علمی، شاخص باروری علمی معنا پیدا می‌کند. بنابراین توجه به عوامل تأثیرگذار بر وضعیت علمی آنها در خور تأمل است. از این‌رو محقق در این

تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین نشاط اجتماعی و بهره‌وری علمی، اعضای هیأت علمی دانشگاه رابطه وجود دارد؟

پیشینه و مبانی نظری پژوهش

در زمینه‌ی علم و بهره‌وری علمی محققان و جامعه‌شناسان، نظرات مختلفی را مطرح نمودند. رویکرد شناختی التفات زیادی به ساختار داخلی و بسط و گسترش دانش علمی دارد و درک تغییر شناختی در این رویکرد عمدتاً در قالب تعامل عوامل شناختی و ساختار اجتماعی درونی صورت می‌پذیرد (Salehi & et al, 1999:112).

در دیدگاه شناختی، محتوای شناخت و معرفت و تحولات و تغییراتش در شبکه‌ی روابط اجتماعی دانشمندان مورد توجه قرار می‌گیرد. ویژگی‌های اساسی رویکرد شناختی بدین شرح است:

۱- معرفت تحت نفوذ جامعه شکل می‌گیرد، ساخته می‌شود و انتقال می‌یابد. به نظر پینچ، بزرگترین توانایی جامعه‌شناسی جدید علم، بیان این نکته است که چگونه امور اجتماعی در زندگی روزمره نفوذ کنند.

۲- جامعه‌های مختلف و ترتیبات اجتماعی متفاوت درون علم ممکن است اقسام بسیار متفاوتی از معرفت و دانش را پدید آورند.

۳- درک تغییر شناختی، در قالب تعامل عوامل شناختی و ساختار اجتماعی درون علم انجام می‌گیرد.

۴- موضوع مطالعه جامعه‌شناسی علم، بررسی محتوای معرفت و دانش علمی است.

۵- علم و معرفت به وسیله‌ی اجتماعات علمی و در قالب مباحثه‌ی علمی، زندگی آزمایشگاهی و غیره پدید می‌آید و بهترین روش‌های مطالعه از نظر رویکرد شناختی روشی است که حضور محقق در میدان عمل و فعالیت را می‌طلبد (Sharepoor & et al, 2002).

مک‌کله لند در نظریه‌ی نیاز به موفقیت کوشیده است نشان دهد که چگونه منشأ همه‌ی تحولات و تغییرات اجتماعی در جامعه، انسان و انگیزش‌های او است. نیرویی که به صورت درونی انسان را به سمت تغییر و توسعه‌ی هدایت می‌کند. این نیرو که آن را وپروس ذهنی می‌نامد، روش خاصی از فکر کردن را در افراد بوجود می‌آورد که نسبتاً کمیاب است، اما هنگامی که در شخص بوجود آمد او را وادار می‌سازد که پشتکار داشته باشد خود را برتر از مردمی که در اطرافش زندگی می‌کنند بیندارد، نسبت به آینده‌ی خود و جامعه‌ی

حساس باشد، خطرجویی کند، کار کند و موفقیت اقتصادی یا موفقیت علمی را هدف خود بداند (Mohseni Tabrizi & et al, 2001: 125).

بر اساس تئوری انتظار، یک کنش خاص ابزاری برای نیل به پاداش می‌باشد. به این کنش خاص، پیامد سطح اول^۱ گویند در حالی که پاداش نوعی پیامد سطح دوم^۲ است. بر اساس این دیدگاه، دستیابی به ترفیع (پاداش) هدف بلندمدت فرد است. انتشار پژوهش (پیامد سطح اول) راهی برای نیل به پاداش ترفیع (پیامد سطح دوم) می‌باشد. اگر فرد ارزشی برای ترفیع قائل نباشد، او تلاش لازم برای انتشار را به خرج نخواهد داد. از آنجائی که اکثر استادپاران در وضعیت غیر قطعی قرار دارند، چنین نتیجه‌ای تعجب‌برانگیز نیست. این واقعیت که ترفیع برای آن دسته از استادانی که به ترفیع نیاز دارند، دارای معنا و مفهوم بیشتری است را می‌توان مورد آزمون تجربه قرار داد. آن دسته از اعضای هیأت علمی که بطور بالقوه واجد شرایط لازم برای ترفیع هستند بایستی انگیزه‌ی ترفیع بالاتری نشان دهند تا اساتید کاملی که به آخرین پله‌ی نردبان علمی خود رسیده‌اند. رابرت کی مرتون جامعه‌شناس پرآوازه‌ی آمریکایی، صاحب‌نظر اصلی رویکرد برون‌گرا در جامعه‌شناسی علم است. فرضیه‌ی مرتن در مطالعه‌اش این بود که اخلاق پیورتینی که نوعی ایستارهای ارزشی بنیادی در پیوریتانیسم زاهدانه است علائق انگلیسی‌های قرن هفدهم را به سمتی هدایت کرد که عنصری مهم در ظهور و رشد نهال علم بوده است. علایق ریشه‌دار مذهبی این دوره با اشاراتی قوی خواستار مطالعه‌ی منظم، عقلانی و تجربی طبیعت به منظور تجلیل و تکریم پروردگار از طریق آثارش و کنترل فساد و از هم پاشیدگی جهان بوده‌اند. اصل دومی هم در اخلاق پیورتینی وجود دارد که به رفاه اجتماعی مربوط است و این اصل مطلوب بسیاری از انسان‌هاست و به‌عنوان یک هدف همیشه در ذهن آنها جای دارد. به نظر مرتن، برای اینکه علم و فعالیت علمی در جامعه‌ای پا بگیرد و توسعه پیدا کند و نهادینه شود نیازمند یک زمینه‌ی اجتماعی و فرهنگی مناسب است و عوامل اجتماعی و فرهنگی زمینه‌ساز، شامل طیفی است که از پذیرش اولیه تا حمایت همه‌جانبه را در بر می‌گیرد (Sharepoor & et al, 2002: 56-58).

دورکیم جامعه‌شناس برجسته‌ی فرانسوی، الگوی درست معرفت را علم می‌داند ولی در نوشته‌های او، در اسنادها و برداشتها نیز فراز و نشیب وجود دارد. او درجایی مطرح می‌کند که اساسی‌ترین جنبه‌های علم، تصویر جبریت اجتماعی دیده می‌شود و بیان

¹ first-level outcome

² second-level outcome

می‌کند که مقولات، طبقه‌بندی و نظریه‌پردازی و ... همه تصاویری از واقعیت اجتماعی به شمار می‌روند. اگر مقولات را تصویر واقعیت اجتماعی بدانیم، سایر محصولات معرفتی وضعشان معلوم است چرا که در مباحث فلسفه علم و مباحث نظریه‌ی علم، مقولات و مفاهیم در حکم مواد خامی هستند که علم قضا یا از آنها ساخته می‌شوند. اگر اینها (مقولات) تعین خارجی و تجسم خارجی واقعیت اجتماعی باشند، در نتیجه باید گفت که کل علم، تحت جبریت اجتماعی دانسته شود. از نظر دورکیم، علم در زمان معاصر نیز تابع افکار عمومی است. به این معنی که چون جامعه از علم و نتیجه‌ی عملش، یعنی فناوری (تکنولوژی) استفاده می‌کند. از این‌رو به علم اهمیت می‌دهد و این به دلیل آن نیست که در علم چیزی ناب وجود دارد. در نتیجه حتی پذیرش علم، مقبولیت، مهر علم خوردن، ارزش علمی داشتن و ... همه به خاطر واقعیت اجتماعی و افکار عامه و نظر عمومی است. از این‌رو می‌توان دورکیم را جبرگرای اجتماعی نیرومندی در باب معرفت‌ها و از جمله علم دانست. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که دیدگاه دورکیم کمتر نسبی است وی بیشتر، تمام واقعیت‌ها و معارف از جمله علم را با دیدگاه جبرگرایی اجتماعی تعبیر و تبیین می‌نماید (Janalizade, 1996: 27-29).

به نظر مرتن علم شامل مجموعه‌ای از ارزش‌های فرهنگی و اخلاقیات حاکم بر فعالیت‌های علمی است، اخلاقیات علم، ترکیب هماهنگی از ارزش‌ها و هنجارهایی است که برای افراد علمی ایجاد تعهد می‌کند. هنجارها به شکل دستورات عمل‌ها، رهنمودها، ممنوعیت‌ها، ترجیحات و اجازه‌ها بروز می‌یابند و براساس ارزش‌های نهادی شده مشروعیت پیدا می‌کنند.

به نظر مرتن هنجارهای علمی درونی شده، وجدان علمی دانشمندان را به منزله‌ی «فراخود» آن‌ها تشکیل می‌دهند و نهادینه شدن و درونی شدن هنجارها و اخلاقیات علمی، موجبات توسعه‌ی علمی را فراهم می‌سازد (Ghaneie Rad & et al, 2008:177-180).

عوامل مختلفی بر بهره‌وری تأثیر می‌گذارد از جمله این عوامل نشاط اجتماعی است. زمانی که کارکنان دارای نشاط، احساس امنیت و ثبات شغلی، مشارکت و نقش مؤثر در سازمان باشند باعث بهره‌وری در کارشان می‌شود. متخصصان امور نیروی انسانی باید مشاغل را طوری طراحی کنند که کار در محیط سازمان برای کارکنان مطلوب و رضایت‌بخش باشد. سلامتی و نشاط از عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزه هستند. هنگامی که شخص احساس تندرستی و شادابی کند به آسانی خسته نمی‌شود، کمتر بیمار می‌گردد،

فعالیت و کار برای وی شوق‌انگیز و فرح‌بخش می‌شود و با انگیزه و شور و شوق مثبت به کار روی می‌آورد. طبق بررسی‌های به عمل آمده، هزینه‌ی تأمین تندرستی و شادابی کارکنان به جهت افزایش توان کاری و در نهایت سود شرکت، از هزینه‌ی درمان بیماری‌ها و عدم سود ناشی از سستی و رخوت کارکنان بیشتر نخواهد بود (*Tbeedian and Shahverdi, 2014:20*).

در نظریه‌ی هدفمندی، سلیگمن تلاش انسان‌ها را برای دستیابی به ارزش‌های زمینه‌ساز بروز نشاط اجتماعی می‌داند و ارزش‌ها را فراتر از تمایلات فردی مطرح می‌کند (*Seligman, 2003:3*).

اما نظریه‌ی دیگری که در خصوص رضایت از زندگی می‌توان مطرح کرد نظریه‌ی برابری است بر اساس این نظریه، مفهوم انسان اقتصادی به‌طور گویایی کلیه‌ی جنبه‌های انسان را بازگو نمی‌کند از این‌رو باید به دنبال مفاهیم دیگری باشیم که به نحو مؤثری مبانی انگیزشی و رفتاری انسان را مورد توجه قرار دهد واضح نظریه‌ی برابری، فردی بنام «جی اس آدامز» است؛ این نظریه یکی از بدترین نظریاتی است که در زمینه‌ی رفتار انسانی عنوان شده است.

اساس این نظریه مبتنی بر ادراک فرد از شغل خود بوده و چگونگی رفتار او را در برابر سازمان بیان می‌دارد بنابراین نظریه، هر فرد خصوصیات و قابلیت‌های چون تجزیه و تبحر، تحصیلات، هوش، استعداد، سن و سوابق کاری را با خود به سازمان (محیط زندگی و فعالیت خود) می‌آورد این احساس، در مقابل انتظار دارد سازمان با محیط بیرون نیز مناسب با این خصوصیات، مزایا و پاداش‌هایی را در اختیارش قرار دهد چنانچه شخص احساس کند که بین این دو دسته عوامل نوعی برابری و همپایگی موجود است، این امر در او آرامش و رضایت ایجاد می‌کند به عبارت دیگر بشر همیشه در پی آن است که با او به‌طور منصفانه رفتار شود (*Costa & McCrae, 1999:53*). در این نوشتار به جای سازمان کار، مقوله‌ی امکانات و تسهیلات منطقه‌ی سکونت قرار داده شده و از این طریق نظریه‌ی برابری، مورد آزمایش قرار گرفته است.

در اینجا احساس برابری بین داده یا آنچه فرد وارد جامعه کرده است (سن، نیروی کار، خود و مهارت‌های خود) با ساده یا آنچه که فرد از جامعه دریافت کرده است (شغل، درآمد بیشتر، امکانات رفاهی، آموزشی و بهداشتی محل، امکان رشد و پیشرفت و بهره‌مندی از تسهیلات محل، امکان رشد و پیشرفت و بهره‌مندی از تسهیلات و امتیازات مختلف موجب رضایت‌مندی از زندگی و نشاط می‌شود؛ این احساس برابری گاهی در

مقایسه‌ی خود با دیگران حاصل می‌شود در صورتی که فرد در مقایسه‌ی خویش با افراد هم سطح خود احساس کند که دیگران وضعیت مناسب‌تری پیدا کرده‌اند احساس نارضایتی خواهد کرد.

بر طبق این نظریه، انسان به‌عنوان موجودی عقلانی و عاطفی در مقابل محرک‌های بیرونی، رفتارهای خاصی از خود بروز می‌دهد که در فرایند جامعه می‌تواند تأثیرگذار باشد رفتار فرد تأثیر برخی از عوامل بیرونی و بعضی عوامل درونی شکل می‌گیرد عوامل بیرونی عواملی هستند که از خارج بر فرد اثراتی می‌گذارند، مانند محیط اجتماعی و رفتار سایر افراد در یک سازمان و عوامل درونی، عواملی هستند که از درون فرد منشأ می‌گیرند و شامل ادراک و برداشت‌های فرد از محیط، طرز تلقی او از نیازها انگیزه‌های وی می‌باشد.

انسان می‌کوشد تا با دست زدن به رفتارهای گوناگون در مقابل عوامل بیرونی و درونی واکنش‌های ارضاکنده از خود نشان دهد. هر گاه دست زدن به عملی برای پاسخ به عوامل درونی و بیرونی کفایت کند فرد مواجهه یا مسأله نخواهد بود و از این‌رو دچار تعارض نمی‌شود، اما هر گاه برای پاسخ به عوامل درونی و بیرونی دو عمل متفاوت و متضاد لازم باشد فرد دچار تعارض و نگرانی خواهد شد و احساس رضایت و نشاط نمی‌کند (Alvani, 1999: 52-54).

پیشینه پژوهش

الف) تحقیقات داخلی

با توجه به دیدگاه‌های نظری فوق، پژوهش‌ها و مطالعات مختلفی در این زمینه صورت گرفته است چنانکه شارع‌پور و همکاران تحقیقی تحت عنوان بررسی عوامل مؤثر بر فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه شمال) برای پاسخ به این سؤال که چه عواملی بر فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های شمال تأثیر می‌گذارند؟ انجام شده است در این تحقیق از نظریه‌های عمده در جامعه‌شناسی علم استفاده نموده‌اند و بر طبق مدل تحلیلی خود به این نتیجه رسیده‌اند که ارتباطات در تمامی حوزه‌های زندگی اجتماعی خصوصاً در حوزه‌ی علم جایگاه و نقش تعیین‌کننده‌ای در رشد و توسعه‌ی فعالیت علمی دانشمندان دارد و اینکه سهم متغیرهای فردی در تبیین عملکرد پژوهشی بیشتر از متغیرهای ساختاری است و شیوه‌ها و روش‌های علم کوچک هنوز در جامعه‌ی ایران حاکم است (Sharepoor & et al, 2002).

طالقانی و همکاران در تحقیقی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری نشان داده که توجه به نیازهای اساسی کارکنان، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و سبک رهبری مشارکتی مدیر موجب افزایش بهره‌وری کارکنان در محیط کار می‌شود (Taleghani & et al, 2011).

هزارجریبی و همکاران پژوهشی در مورد بررسی عوامل مؤثر بر نشاط اجتماعی استان تهران، انجام داده اند که مجموعاً سه متغیر امید به آینده، ارضای نیازهای عاطفی و مقبولیت اجتماعی، ۵۷/۳ درصد از تغییرات متغیر نشاط اجتماعی را تبیین می‌کنند. آرگایل بر این باور است که روابط اجتماعی تأثیر بسیار زیادی بر شادکامی دارد. دورکیم هم بر نظریات خود، حضور افراد در انجمن‌های داوطلبانه را منبع رضایت خاطر آنها می‌داند، گیدنز نیز بر ماهیت رابطه‌ی ناب همراه با اعتماد که در آن شادکامی به وجود خواهد آمد، اشاره می‌کند. بر این اساس، در این نظریات به گونه‌ای نشان داده شده است که بین فعالیت‌ها و مشارکت‌های اجتماعی، ارضای نیازهای عینی و اعتماد بین افراد و شادکامی رابطه وجود دارد (Hezarjaribi & Astinafshan, 2009).

هزارجریبی و همکاران در پژوهشی با عنوان: بررسی مفهوم شادکامی اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن در استان مرکزی، به این نتیجه رسیدند که متغیر امید به آینده مهم‌ترین عامل در تبیین نشاط اجتماعی هستند. مجموع متغیرهای احساس عدالت اجتماعی، پایبندی به ارزش‌های دینی، ارضای نیازها و احساس محرومیت، ۵۳ درصد تغییرات نشاط اجتماعی را تبیین می‌کنند (Hezarjaribi & Safarishali, 2010).

میرجعفری و همکاران نتایج تحقیقی با هدف رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم انجام داده اند که نتایج آن حاکی از آن بوده که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم وجود دارد (Mirjafari & et. al, 2011).

هزارجریبی و همکاران تحقیقی با هدف نشاط اجتماعی و عوامل مرتبط با آن (مطالعه‌ای در بین دانشجویان دانشگاه علامه طباطبایی) انجام داده اند که نتایج نشان داده وجود رابطه‌ی معنی‌دار و مثبت میان متغیرهای دینداری (در بعد پیامدی)، امنیت هستی‌شناختی، اعتماد اجتماعی و گستره‌ی روابط خویشاوندی با متغیر نشاط اجتماعی را نشان می‌دهند (Hezarjaribi & Moradi, 2014).

عنبری و همکاران در پژوهشی نتیجه گرفته اند افراد مورد مطالعه بر حسب متغیرهای زمینه‌ای و خانوادگی از نشاط متفاوتی برخوردار بوده‌اند. زنان متأهل با نشاط‌تر از زنان مجرد و بی‌همسر بر اثر فوت و طلاق بودند. ارتقای پایگاه اقتصادی - اجتماعی در افزایش میزان نشاط اجتماعی زنان مؤثر بوده است. بر حسب یافته‌های تحلیلی حاصل از رگرسیون چند متغیره، از میان عوامل اجتماعی، دو متغیر مقبولیت اجتماعی و احساس عدالت اجتماعی در مناطق روستایی و پنج مقوله‌ی رضایت از زندگی، کیفیت زندگی، اعتقادات دینی، احساس عدالت اجتماعی و پایگاه اجتماعی - اقتصادی در مناطق شهری، بیشترین سطح تغییرات نشاط اجتماعی زنان را تبیین نموده‌اند. بر این اساس، به جرأت می‌توان ادعا نمود که نشاط اجتماعی در جامعه‌ی نمونه قبل از هر چیزی تابعی از کیفیت زندگی و احساس عدالت در جامعه بوده است (Anbari & et. al, 2014).

ب) تحقیقات خارجی

لیوبومیرسکی و همکاران (۲۰۰۵)، در تحقیق خود بر روی نشاط به این نتیجه رسیده‌اند که شادی و نشاط از سه جزء تشکیل شده‌اند: عوامل زنتیکی (۵۰ درصد سهم)، شرایط محیطی (حدود ۱۰ درصد سهم و فعالیت‌های آگاهانه (حدود ۴۰ درصد). بر این اساس، عوامل اصلی که روی سطح دائمی شادی تأثیر خواهند داشت، عبارتند از: نقطه‌ی ثابت، شرایط زندگی و فعالیت آگاهانه (با نیت قبلی). منظور از نقطه‌ی ثابت، سهم معین و ثابتی از شادی است که از والدین به ارث می‌رسد و موروثی است.

شیلد و پرایس (۲۰۰۲)، در تحقیقات خود درباره‌ی اینکه افراد درباره‌ی شغلشان چگونه احساسی دارند، اطلاعات مفیدی را درباره‌ی علل برخی از رفتارهای افراد، از قبیل ترک شغل، غیبت در محیط کار و ... فراهم نمودند. به نظر آنها رضایت شغلی به‌عنوان مؤلفه‌ای از احساس خوشبختی یا رفاه کلی یک شخص محسوب می‌شود.

لیوبومسکی، شلدون و شید (۲۰۰۵)، در پژوهشی نشان دادند افراد شاد به شرایط و اتفاقات به شیوه‌ی مثبت‌تر و سازگارانه‌تری پاسخ می‌دهند و دارای سطح استرس کمتر و سیستم ایمنی قوی‌تر و خلاق‌تر از افراد ناشاد هستند. علاوه بر این، نتایج تحقیقات مختلف نشان می‌دهد که شادکامی، صرف‌نظر از، چگونگی به دست آوردن آن، می‌تواند سلامت جسمانی و روانی را بهبود بخشد.

دولان، پیسگوود و وایت (۲۰۰۷)، با مرور مقالات منتشر شده از سال ۱۹۹۰، به این جمع‌بندی رسیدند که تحقیقات انجام گرفته در مورد عوامل مرتبط با شادکامی، به دلیل

بکارگیری روش‌ها و ابزارهای متفاوت، نادیده گرفتن بعضی عوامل مرتبط و نامشخص بودن جهت ارتباط، به نتایج متفاوت و در بعضی موارد به نتایج متناقضی رسیده‌اند. آنها به این جمع‌بندی رسیدند که بیماری، بیکاری و نداشتن ارتباط اجتماعی در تحقیقات مختلف عوامل مشترکی هستند که با شادکامی رابطه‌ی منفی قوی دارند.

چارچوب نظری پژوهش

مرتون قائل به وجود شرایط اجتماعی مساعد هم در داخل فضای علم و هم در خارج فضای علم برای رشد و توسعه‌ی علم است و برای پیشرفت علم و تولید علمی به اخلاقیات و صداقت در این حوزه توجه‌ی خاصی داشت. تولیدات علمی یک رفتار و عملی انسانی، در عین حال یک پدیده‌ی اجتماعی است که تحت تأثیر عوامل و متغیرهای مختلفی می‌باشد. امروزه توسعه‌یافتگی جوامع با رشد علم و تحقیقات در آنها پیوندهای استوار و غیر قابل انکار دارد جایی که علم منزلت دارد جامعه نیز توسعه‌یافته است و هر جا جامعه‌ی پیشرفته‌ای یافت شود علم هم لزوماً منزلت والایی دارد کنش متقابل بین این دو موضوع حیاتی بر بستری از اعتقادات به تفوق عقلانیت و تعمیم مسئولیت انجام می‌شود و حاصل آن جان گرفتن و پویایی مطالعات و تحقیقات علمی است. با بررسی نتایج پژوهش‌های موجود در باب تولید علم می‌توان دریافت که علم و فعالیت‌های علمی از جمله مهم‌ترین عوامل مؤثر در تأمین رفاه مردم و جامعه است؛ در این میان عوامل مختلفی از دو جهت موجب افزایش و کاهش بر قدرت تولید علم و همچنین میزان نشاط اجتماعی و کیفیت آن می‌تواند تأثیرگذار باشد. عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری علمی شامل گروه فردی و اجتماعی از قبیل تشویق منابع مالی، وجود انگیزه برای ارتقا کیفیت اثر علمی، سلامت روانی، جسمی، محیطی و رابطه‌ی اجتماعی می‌باشد. با جستجوهای صورت گرفته در مقاله‌های علمی، تحقیق یا تحقیقاتی که موضوع رابطه میان نشاط اجتماعی و بهره‌وری علمی را مد نظر قرار داده باشد، یافت نشده است. اما بر حسب یکی از رویکردهای جاری در جامعه‌شناسی علم (رویکرد درون‌گرا، برون‌گرا و ترکیبی) یعنی رویکرد برون‌گرا شاید بتوان موضوع رابطه بین نشاط اجتماعی و بهره‌وری علمی را مورد کنکاش قرار داد.

تعریف مفاهیم

تعریف نظری متغیرها

بهره‌وری: بهره‌وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی به منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان. تعاریف دیگر، بهره‌وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده‌ی مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه داشته‌اند. بر اساس دیدگاه سازمان بهره‌وری ملی ایران، بهره‌وری یک نگرش عقلانی به کار و زندگی است. این مشابه یک فرهنگ بوده که هدف آن هوشمندانه‌تر کردن فعالیت‌ها برای یک زندگی بهتر و متعالی است (Starzade, 2008, quoted by <http://www.mgtsolution.com>).

بهره‌وری علمی: به مجموعه‌ای از پژوهش‌های علمی اطلاق می‌شود که محور افزایش بهره‌وری علمی است؛ و بهره‌وری در بر گیرنده‌ی کارایی و اثربخشی عملکرد است که در محیط‌های دانشگاهی افزایش پژوهش‌های علمی شاخص بهره‌وری علمی محسوب می‌شود. علم: علم (به معنای آموختن) ساختاری است برای تولید و ساماندهی دانش درباره‌ی جهان طبیعی در قالب توضیح‌ها و پیش‌بینی‌های آزمایش‌شدنی (Webster, 2009:5). توافق و اتفاق نظر پیرامون مقیاس‌گذاری و سنجش میزان تولید و بهره‌وری چه در زمینه‌ی علمی و چه در زمینه‌ی دیگر بخش‌های مربوط بسیار کم و نادر می‌باشد.

تعریفی رایج و مرسوم از بهره‌وری تولید میزان خروجی و ورودی می‌باشد. بر اساس مجموعه دست‌آوردهای علمی کلمبیا، بهره‌وری تولید در نظام اقتصادی، خروجی هر یک از جوانب تولیدی در هر واحد ورودی به شمار می‌رود. بنابراین یک ارزیابی قابل قبول از بهره‌وری تولیدی می‌تواند در شرایطی که تمامی فاکتورهای ورودی و خروجی قابل تشخیص و معلوم باشد قابل محاسبه باشد اما این گفته به دلیل سختی و دشواری در شناسایی و تشخیص تمامی فاکتورهای ورودی و خروجی و همچنین حضور اندک مکانیسم‌های تشخیص بین فاکتورهای ورودی و خروجی کمتر امکان‌پذیر و مقدور می‌باشد.

نشاط اجتماعی: از نظر وینهوون (۱۹۸۸)، شادمانی، به قضاوت مثبت فرد از درجه یا میزان مطلوبیت کیفیت زندگی اطلاق می‌شود. به عبارت دیگر، شادمانی به این معناست که فرد چقدر از زندگی خود لذت می‌برد (Zare Shaabadi, 2014:167).

احساس شادی و نشاط یکی از ضروری‌ترین خواسته‌های فطری و نیازهای روانی انسان به شمار می‌رود.

از این منظر، نقش شادی و نشاط در زندگی انسان‌ها به حدی است که متفکر اجتماعی، راسکین بر این نکته تأکید کرده است که "ثروتمندترین کشور، کشوری است که بیشترین افراد شاداب را زیر بال خود داشته باشد".

شادی و نشاط، نشانه‌ای از سلامت روانی و جسمی افراد نیز محسوب می‌شود. از آنجایی که شادی و نشاط، جزء فطرت و ذات انسان است و انسان نیز موجودی هدفمند و جویای نشاط، خوشبختی و سعادت است، تا زمانی که به آنچه می‌خواهد دست نیابد، احساس نشاط نخواهد کرد. به جرأت می‌توان ادعا کرد که تمامی کوشش انسان‌ها در زندگی برای دستیابی به نشاط و شادکامی در آینده است، بدین معنا نشاط و شادکامی متغیر مهمی در توسعه محسوب می‌شود.

جهت دستیابی به سلامت عمومی افراد جامعه و رهایی از برخی معضلات جامعه و تنش‌های اجتماعی باید به نشاط و شادابی به‌عنوان متغیر تعیین‌کننده بر میزان رضایت و خرسندی افراد جامعه بها داد. تحقیقات نشان می‌دهد که سطح شادی هر فرد را کیفیت رضایت او از جریان کلی زندگی تعیین می‌کند، یعنی هر چه انسان از زندگی و اتفاق‌های آن راضی باشد، شادتر خواهد بود و اگر اتفاق‌های گوناگون موجب از بین رفتن رضایت فرد شود، همین قدر نیز موجب پایین رفتن سطح کلی شادی وی خواهد شد و نکته‌ی قابل توجه این است که واقعیت‌های موجود موجب رضایت یا نارضایتی ما نمی‌شود بلکه داوری در مورد این واقعیت‌ها تعیین‌کننده‌ی رضایت یا نارضایتی است دانشگاه یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار در توسعه‌ی اجتماعی، فرهنگی و سیاسی هر جامعه‌ی بشری محسوب می‌شود، در حال حاضر بدون داشتن نیروی آموزشی متعهد و متخصص قادر به پاسخگویی نیازهای فزاینده‌ی جامعه خود نخواهیم بود؛ لذا پرداختن به سلامت روانی این قشر قابل توجه و بررسی عوامل مؤثر بر آن تأثیر بسزایی در بهبود روند سلامتی و نشاط و رضایت جامعه دارد (همان).

تعریف عملیاتی متغیرها

جدول ۱: شاخص مربوط به بهره‌وری علمی

Table 1: Academic Productivity Index

آلفای کرونباخ	معرف‌ها (شاخص)	مفهوم
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Index</i>	<i>Concept</i>
0/86	مقاله‌ی علمی و پژوهشی، مقاله‌ی علمی - مروری، مقاله‌ی علمی - ترویجی، مقاله‌ی علمی کامل در مجموعه مقاله‌های همایش علمی معتبر، خلاصه مقاله علمی در مجموعه مقاله‌های همایش علمی معتبر، اختراع یا اکتشاف ثبت شده در داخل یا خارج یا نوآوری، اثر بدیع و ارزنده‌ی هنری، گزارش‌های علمی طرح‌های پژوهشی و فناوری، ارزیابی و نظارت طرح‌های پژوهشی و فناوری، تألیف یا تصنیف کتاب، تجدید چاپ کتاب تألیفی یا تصنیفی، ویرایش علمی کتاب و نشریه‌ی علمی - پژوهشی، مقاله‌ی علمی کامل در کنفرانس‌های داخلی، چکیده مقاله‌ی علمی در کنفرانس‌های داخلی، مقاله‌ی علمی کامل در کنفرانس‌های خارجی، چکیده مقاله‌ی علمی در کنفرانس‌های خارجی، طرح پژوهشی خاتمه یافته، طرح پژوهشی جاری، در چند پایان‌نامه‌ی دوره‌ی ارشد به‌عنوان استاد راهنما و استاد مشاور، راهنمایی پایان‌نامه‌ی دکتری، مشاوره‌ی پایان‌نامه‌ی دکتری	بهره‌وری علمی

جدول ۲: شاخص مربوط به بهره‌وری علمی

Table 2: Academic Productivity Index

آلفای کرونباخ	معرف‌ها (شاخص)	مفهوم
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Index</i>	<i>Concept</i>
0/84	آینده سرشار از امید و خوشحالی، راضی بودن از زندگی، ناممکن بودن کنترل تمام ابعاد زندگی، دلگرمی در زندگی، احساس لذت فراوانی از وضعیت، اثرگذاری مثبت و خوبی روی انسان‌های دور و بر، عشق نورزیدن به زندگی، علاقه و دوست داشتن انسان‌های دیگر، بیدار شدن با احساس راحتی از خواب، زیبا بودن جهان، تنظیم نمودن وقت، شوخ طبعی، خندیدن، از خود ناراضی بودن، پس از اتفاق‌های ناخوشایند کمتر عصبی شدن، خوشبین بودن،	نشاط اجتماعی

مفهوم	معرفها (شاخص)	آلفای کرونباخ
<i>Concept</i>	<i>Index</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
	رضایت از وضع فعلی نسبت به گذشته، رسیدن به ایده‌آل‌ها، مقایسه‌ی وضعیت خود با دیگران، احساس رضایت از رشته‌ی تحصیلی، رضایت از خانواده، رسیدن به اهداف زندگی، رضایت از میزان و کیفیت تغذیه‌ی خود و خانواده‌تان، رضایت از وضعیت مسکن، شرکت در میهمانی‌ها و جشن‌ها، احساس رضایت از شغل، رضایت از درآمد	

تحقیق حاضر به روش پیمایش از نوع تحقیقات مقطعی صورت گرفته است. واحد تحلیل تحقیق فرد است. سطح تحلیل از نوع خرد می‌باشد. جامعه‌ی آماری، ۲۵۶ نفر بوده است که به شیوه‌ی سرشماری انجام گردیده است. در این پژوهش، جمع‌آوری اطلاعات به صورت مصاحبه‌ی حضوری مبتنی بر پرسشنامه صورت گرفت. در این مطالعه برای اندازه‌گیری اعتبار گویه‌ها و سؤالات از اعتبار محتوایی استفاده شد و جهت سنجش پایایی پرسشنامه‌ی محقق ساخته، ابتدا محقق با پخش پرسشنامه در بین تعدادی از جامعه‌ی آماری آلفای کرونباخ را محاسبه نموده است. تعدادی از گویه‌های نامناسب که سبب کاهش پایایی شدند، حذف و تعدادی نیز تغییر یافته و مورد آزمون مجدد قرار گرفتند و به همراه سایر گویه‌ها که پایایی قابل قبول را داشته‌اند وارد پرسشنامه‌ی اصلی گردیده و برای مرحله‌ی نهایی مورد آزمون قرار گرفتند. با توجه به ضریب آلفاهای بدست آمده، ابزار مورد نظر از پایایی کافی و قابل قبول برخوردار است. در جداول ۲، معرفها و میزان ضریب پایایی متغیرهای وابسته و مستقل نمایش داده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و مهم‌ترین یافته‌های پژوهش

الف) یافته‌های توصیفی

از تعداد کل پاسخگویان، ۲۰ نفر (۲۰ درصد) را زنان و ۸۰ نفر (۸۰ درصد) را مردان تشکیل می‌دهند. ۷ درصد از پاسخگویان کمتر از ۳۵ سال و ۷۳ درصد آنان بین ۳۶ تا ۵۰ سال بوده‌اند؛ ۲۰ درصد از ۵۱ سال و بیشتر بوده‌اند. ۲۳ نفر (۲۳ درصد) پیمانی، ۲۷ نفر (۲۷ درصد) رسمی - آزمایشی و ۵۰ نفر (۵۰ درصد) رسمی - قطعی بودند. در مورد مرتبه‌ی علمی؛ ۵ نفر (۵ درصد) مربی، ۷۰ نفر (۷۰ درصد) استادیار، ۱۹ نفر (۱۹ درصد) دانشیار و ۶ نفر (۶ درصد) استاد بودند که بیشترین فراوانی به استادیار اختصاص داشته

است. بر اساس نوع دانشکده؛ ۱۰ درصد پاسخگویان به دانشکده‌ی الهیات و معارف اسلامی، ۵ درصد تربیت بدنی و علوم ورزشی، ۳ درصد حقوق و علوم سیاسی، ۹ درصد شیمی، ۶ درصد علوم اقتصادی و اداری، ۴۲ درصد علوم انسانی و اجتماعی، ۱۵ درصد علوم پایه و ۱۰ درصد دانشکده‌ی علوم ریاضی اختصاص داشته است.

جدول ۳: توزیع فراوانی میزان بهره‌وری علمی پاسخگویان

Table 3: Frequency Distribution of Respondents' Academic Productivity

کل	بالا	متوسط	پایین	گونه
Total	High	Average	Low	Item
100	20	42	38	فراوانی
100	20	42	38	درصد

جدول فوق نشان می‌دهد که ۳۸ درصد از اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران از میزان بهره‌وری علمی پایینی برخوردار بوده و ۴۲ درصدشان از آنان از میزان بهره‌وری علمی متوسطی برخوردار و ۲۰ درصد از اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران از میزان بهره‌وری علمی بالایی برخوردار بوده‌اند.

جدول ۴: توزیع فراوانی میزان نشاط اجتماعی پاسخگویان

Table 4: Frequency Distribution of Social Happiness of Respondents

کل	بالا	متوسط	پایین	گونه
Total	High	Average	Low	Item
100	20	64	16	فراوانی
100	20	64	16	درصد

بر اساس جدول ۴، ۱۶،۴ درصد از اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران از میزان نشاط اجتماعی پایینی برخوردار بوده و ۶۴ درصدشان از آنان از میزان نشاط متوسطی برخوردار و ۲۰ درصد از اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران از میزان نشاط بالایی برخوردار بوده‌اند.

(ب) یافته‌های تبیینی

در این قسمت به بررسی فرضیه‌های تحقیق می‌پردازیم؛ همان‌طوری که در جدول ۵ آمده است آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین دو متغیر نشاط اجتماعی و

بهره‌وری علمی با سطح معناداری ۰/۶۲ که بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد که این امر حاکی از آن است بین دو متغیر رابطه وجود ندارد.

جدول ۵: همبستگی بین متغیرهای نشاط اجتماعی با بهره‌وری علمی

Table 5: Correlation between Social Happiness Variables and Academic Productivity

نام متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
Variable	Correlation Coefficient	Significance level
نشاط اجتماعی و میزان بهره‌وری	0/05	0/62

بر اساس جدول ۶، سطح معناداری آزمون لون بر اساس فرض برابری واریانس‌ها بزرگتر از ۰/۰۵ با اطمینان ۰/۹۵ نشان داده میزان بهره‌وری علمی اساتید مرد و زن مشابه هستند. میانگین میزان بهره‌وری علمی دو گروه با هم یکسان بوده و یا هر دو از میانگین نمره‌ی یکسانی و مشابهی برخوردارند.

جدول ۶: خلاصه آماره‌ی آزمون میانگین‌ها

Table 6: Summary of the Test of Means Statistics

نتایج	خطای استاندارد میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد نمونه	جنسیت / میزان بهره‌وری علمی
Results	Average Standard Error	Standard Deviation	Average	Sample Volume	Gender / Academic Productivity Rate
$F=1/39$ $Sig=0/80$	0/1342	1/2005	0/9769	80	مرد
	0/1247	0/5579	1/045	20	زن

با توجه به جدول ۷ سطح معناداری آزمون لون بر اساس فرض برابری واریانس‌ها عبارت است از ۰/۴۸ و بزرگتر از ۰/۰۵ نشان داده میزان نشاط اجتماعی دو گروه اساتید مرد و زن با هم یکسان بوده و یا هر دو از میانگین نمره‌ی یکسان و مشابهی برخوردارند.

جدول ۷: خلاصه آماره‌ی آزمون میانگین‌ها

Table 7: Summary of the Test of Means Statistics

نتایج	خطای استاندارد میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد نمونه	جنسیت / میزان بهره‌وری علمی
Results	Average Standard Error	Standard Deviation	Average	Sample Volume	Gender / Academic Productivity Rate
F=0/331 Sig=0/48	0/1115	0/9976	3/644	80	استادان مرد
	0/2889	1/2923	3/832	20	استادان زن

نتایج آزمون جدول ۸ آنالیز واریانس یک‌طرفه گویای آن است که میانگین میزان نشاط اجتماعی سه گروه از اعضای هیأت علمی با وضعیت استخدامی متفاوت، با سطح معناداری ۰/۰۴ و ضریب اطمینان ۹۵ درصد با هم تفاوت دارند؛ به طوری که میزان نشاط اجتماعی در بین اعضای هیأت علمی با وضعیت استخدامی رسمی - قطعی بیشتر از اعضای هیأت علمی رسمی - آزمایشی و پیمانی بوده است و این میزان در بین اعضای هیأت علمی رسمی - آزمایشی بیشتر از اعضای هیأت علمی با وضعیت استخدامی پیمانی می‌باشد.

جدول ۸: خلاصه آماره‌ی آزمون میانگین‌ها

Table 8: Summary of the Test of Means Statistics

متغیر	گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار	مقدار F	درجه‌ی آزادی	سطح معنی‌داری
Average	Groups	Average	Standard Deviation	F Value	Freedom Degree	The Significance Level
میزان نشاط	پیمانی	3/41	0/3542	3/225	99	0/04
	رسمی - آزمایشی	3/42	0/5626			
	رسمی - قطعی	3/94	1/3778			

یافته‌های جدول ۹ نشان می‌دهد که بین بهره‌وری علمی پاسخگویان بر حسب وضعیت استخدامی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۹: خلاصه آماره‌ی آزمون میانگین‌ها

Table 9: Summary of the Test of Means Statistics

متغیر	گروه	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین	مقدار F	سطح معنی‌داری
Variable	Group	Frequency	Average	Standard Deviation	Average Standard Deviation	F Value	The Significance Level
وضعیت استخدامی	پیمانی	23	0/65430	0/55369	0/11545	2/84	0/03
	رسمی - آزمایشی	27	0/8111	0/90547	0/17426		
	رسمی - قطعی	50	1/2420	1/31829	0/018643		

نتایج آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه بر اساس جدول ۱۰، گویای آن است که میانگین میزان بهره‌وری علمی سه گروه از اعضای هیأت علمی با گروه سنی متفاوت سطح معناداری ۰/۰۰۰، با تفاوت معناداری با یکدیگر داشته و این سه گروه با سطح اطمینان ۹۹ درصد در میزان بهره‌وری علمی با هم تفاوت دارند. تا جایی که میزان بهره‌وری علمی در بین اعضای هیأت علمی با گروه سنی پنجاه و یک سال و بیشتر، بیشتر از اعضای هیأت علمی با گروه سنی کمتر از ۳۵ سال و گروه سنی بین ۳۶ سال تا ۵۰ سال بوده است؛ و این میزان در بین اعضای هیأت علمی با گروه سنی بین ۳۶ سال تا ۵۰ سال بیشتر از اعضای هیأت علمی با گروه سنی کمتر از ۳۵ سال می‌باشد.

جدول ۱۰: خلاصه آماره‌ی آزمون میانگین‌ها

Table 10: Summary of the Test of Means Statistics

متغیر	گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار	مقدار F	درجه‌ی آزادی	سطح معنی‌داری
Variable	Groups	Average	Standard Deviation	F Value	Freedom Degree	The Significance Level
میزان بهره‌وری علمی	کمتر از ۳۵ سال	0/75	0/6425	5/570	99	0/000
	بین ۳۶ سال تا ۵۰ سال	0/82	0/6991			
	۵۱ سال و بالاتر	1/69	1/9171			

نتایج آزمون جدول ۱۱ آنالیز واریانس یک‌طرفه گویای آن است که میانگین میزان بهره‌وری علمی ۳ گروه از اعضای هیأت علمی با مرتبه‌ی علمی متفاوت، با سطح معناداری ۰/۰۱ و با سطح اطمینان ۹۵ درصد در میزان بهره‌وری علمی با هم تفاوت دارند؛ به طوری که میزان بهره‌وری علمی در بین اعضای هیأت علمی با مرتبه‌ی علمی دانشیار بیشتر از سایر اعضای هیأت علمی بوده است. این میزان در بین اعضای هیأت علمی با مرتبه‌ی علمی استاد بیشتر از اعضای هیأت علمی با مرتبه‌ی علمی مربی و استادیار می‌باشد.

جدول ۱۱: خلاصه آماره‌ی آزمون میانگین‌ها

Table 11: Summary of the Test of Means Statistics

متغیر	گروه	میانگین	انحراف معیار	F	درجه‌ی آزادی	سطح معنی‌داری
Variable	Groups	Average	Standard deviation	F Value	Freedom degree	The Significance Level
میزان بهره‌وری علمی	مربی	0/14	0/1140	3/710	99	0/01
	استادیار	0/85	0/8499			
	دانشیار	1/54	1/7569			
	استاد	1/53	0/6306			

نتایج آزمون جدول ۱۲ آنالیز واریانس یک‌طرفه گویای آن است که میانگین میزان نشاط اجتماعی ۳ گروه از اعضای هیأت علمی با مرتبه‌ی علمی متفاوت، تفاوت معناداری با یکدیگر نداشته و این سه گروه با سطح معناداری ۰/۹۲ و ضریب اطمینان ۹۵ درصد در میزان نشاط با هم مشابه هستند.

جدول ۱۲: خلاصه آماره‌ی آزمون میانگین‌ها

Table 12: Summary of the Test of Means Statistics

متغیر	گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار	F	درجه‌ی آزادی	سطح معنی‌داری
Variable	Groups	Average	Standard deviation	F Value	Freedom degree	The Significance Level
میزان نشاط	مربی	3/56	0/4171	0/163	99	0/921
	استادیار	3/64	1/0270			
	دانشیار	3/78	1/4117			
	استاد	3/86	0/4505			

نتیجه‌گیری

علم و تکنولوژی زیربنای اصلی زندگی امروز است و این در حالی است که به صورت پویا در تعامل با سایر واقعیت‌های جامعه به حیاتش ادامه می‌دهد. تاریخ علم نمایانگر دگرگونی‌های وسیع در شیوه‌ی معیشت، ساخت روابط انسانی، گروه‌ها، نهادها و مشاغل و حتی شیوه‌های تولید علم می‌باشد. آنچنان این پیشرفت‌های چشم‌گیر علم و تکنولوژی فرصت‌های بی‌نظیری را جهت رسیدن به توسعه فراهم کرده است که حتی در نزد صاحب‌نظران، به منزله‌ی معیار تفکیک جوامع توسعه‌یافته از توسعه‌نیافته به شمار می‌آید. از نظر این صاحب‌نظران، زمانی توسعه‌یافتگی تحقق می‌یابد که زیرساخت‌های علم و تکنولوژی در تمامی زمینه‌ها اعم از نیروی انسانی، دانش، مهارت‌ها و ظرفیت‌های نوآوری و تولیدی وجود داشته باشد. توسعه‌ی علم و فعالیت‌های علمی نیز به نوبه‌ی خود مستلزم فراهم آمدن شرایط مساعد است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد بیشترین فراوانی مربوط به اعضای هیأت علمی با میزان بهره‌وری با سطح متوسط بوده است. در همین راستا داده‌ها نشان می‌دهد نشاط اجتماعی این افراد از سطح متوسط برخوردار است. نتایج این پژوهش را می‌توان بر اساس دیدگاه دورکیم تبیین نمود که معتقد بود، علم در زمان معاصر نیز تابع افکار عمومی است. به این معنی که چون جامعه از علم و نتیجه‌ی عملش، یعنی فناوری (تکنولوژی) استفاده می‌کند. از این‌رو به علم اهمیت می‌دهد و این به دلیل آن نیست که در علم چیزی ناب وجود دارد. در نتیجه حتی پذیرش علم، مقبولیت، مهر علم خوردن، ارزش علمی داشتن و ... همه به خاطر واقعیت اجتماعی و افکار عامه و نظر عمومی است. یافته‌های تحقیق نشان داده نشاط اجتماعی بین اساتید مرد و زن یکسان است؛ همچنین با توجه به سایر فرضیه‌های تحقیق می‌توان گفت بر اساس نظریه برابری و نظریه‌ی ارضای نیازهای عینی، هر فرد خصوصیات و قابلیت‌هایی چون تحصیلات، سوابق کاری را با خود به سازمان می‌آورد و در مقابل انتظار دارد سازمان با محیط بیرون نیز متناسب با این خصوصیات مزایا و پاداش‌هایی را در اختیارش قرار دهد، چنانچه شخصی احساس کند که بین این دو دسته عوامل نوعی برابری و همپایگی موجود باشد منجر به رضایت و نشاط فرد می‌شود.

پیشنهادات پژوهش

- با توجه به اهمیت جایگاه اعضای هیأت علمی در مراکز آموزش عالی لازم است تا زمینه‌ی پیشرفت و رشد علمی و حرفه‌ای آنان فراهم گردد.

- فراهم نمودن بستر مناسب برای اساتید در خصوص به‌روزرسانی اطلاعات.
- ایجاد پایگاه‌های مختلف و معتبر اینترنتی و آشنا نمودن اصحاب علم و تحقیق با مفهوم بهره‌وری علمی در فضای مجازی کشور.
- تقویت سرمایه‌ی اجتماعی اعضای هیأت علمی.
- تقویت بستر زمینه‌ساز برای نشاط اجتماعی اساتید و بهبود کیفیت زندگی آنان.

References:

Alvani, S. M. (1999). Equality Theory, researches of Organizational Behavior, Government Education Management Center, First Edition. (Persian).

Anbari, M., Haghi, S. (2014). "Investigating the Individual and Social Factors Affecting the Social happiness of Women in Case Study: Women in Urban and Rural Districts of Delijan", Journal of Applied Sociology, No. 53, pp. 1-26. (Persian).

Ghanei Rad, M. A., Ghazipour, F. (2008). "Normative and Organizational factors affecting on the Productivity of facultive Members", Journal of Cultural Research, No. 4. (Persian).

Hezarjaribi, J. Astin Afshan, P (2009) "The investigation of the factors affecting social happiness (with emphasis on Tehran province)", Journal of Applied Sociology, No. 33, Isfahan. (Persian).

Hezarjaribi, J., and R. Safari Shali (2010). "The investigation of the Concept of Social Happiness and its related to it in a Case Study of Markazi Province", Quarterly Journal of Welfare and Social Development Planning, No. 3, Allameh Tabatabaie University, Tehran, Iran. (Persian).

Hezarjaribi, J., Moradi, S. (2014). "Social happiness and its related factors (a study among Allameh Tabataba'i University students)", National studies Journal, No. 60, p. 3. (Persian).

Janalizade Choobbasti, H. (1996). Sociological-Comparative Study of the Situation of Science and Technology in 40 Countries, MA Thesis of Sociology, Tarbiat Modarres University. (Persian).

Mohseni Tabrizi, M. & et al. (2001). The basics of Sociology of Science, Tehran, Tahoori Publishing. (Persian).

Salehi, S., Ebrahimi, Gh. (1999). "Investigating the Factors Affecting Research Activities of faculty Members (Case Study of Mazandaran University)", Social Sciences Letter, No. 4. (Persian).

Seligman E. P. (2003). Happiness: The three traditional theories. <http://www.authentic happiness. Org/ news / news6.html>.

Shams A. & et al. (2010). Explaining the components related to the research productivity of the faculty members of the Iranian

public agricultural colleges, agricultural publications, agricultural and natural resources campus, Tehran University. (Persian).

Sharipoor, M., Kh., Gh., Salehi, Sadegh, Ebrahimi, Gh. (2002). Investigating the Factors Affecting the Academic-Research Activities of faculty Members (Case Study: Universities of the Northern Region), Ministry of Science and Research and Technology, Vice-Chancellor. (Persian).

Tabeedian, S. A. (2014). Educational booklet on increasing productivity and efficiency of staff. (Persian).

Taleghani, Gh. & et al. (2011). "Investigating the Effective Factors on Increasing Productivity (Case Study: Saman Bank)", Public management, Volume 3, Issue 7, Pages 115-130. (Persian).

Yousefi, A. (2012). The study of the relationship between productivity and continuous improvement and performance management system, quoted from <http://system.parsiblog.com>. (Persian).

Zare Shahabadi, A. & et al. (2014). "The Relationship between Job Satisfaction and Social happiness among Secondary School Teachers in Jiroft", Applied Sociology, Year 23, Issue Number 48, No. 4, pp. 165-188. (Persian).

Investigating the Relationship between Social Happiness and Academic Productivity of the Faculty Members (Case Study: Mazandaran University)

Heydar Janalizade Choobbasti (Ph.D)¹

Ali Asghar Gholami²

DOI: 10.22055/QJSD.2019.14562

Abstract:

The identification of effective factors and methods for increasing the productivity of human resources are the main concerns of managers of organizations. Meanwhile, the improvement of human resources productivity in universities, as a training center of powerful and expert human resource, is of great importance. Therefore, this research was designed to investigate the relationship between social happiness and scientific productivity of faculty members of Mazandaran University. A survey method was used and data was collected using a happiness standardized Questionnaire and Academic Productivity researcher-made Questionnaire. The statistical population of this study included all faculty members of Mazandaran University. The sample volume of this study was 100 people which were collected by complete enumeration method. Cronbach's alpha was used to measure the reliability of the indices, which was more than 0.8 and it was acceptable. The findings of the hypothesis test showed that there is no significant relationship between social Happiness and Academic Productivity of faculty members. Academic Productivity is not different between male and female teachers. Social happiness is different among teachers with a different employment status. The rate of productivity among faculty members was different based on their scientific degree and the highest frequency was among faculty members with a moderate level of productivity. In this regard, the data showed that the social happiness of these people is of an average level.

Key Concepts: Social Happiness, Academic Productivity, Mazandaran University, Faculty Members

¹ Associate Professor of Sociology, Mazandaran University, Mazandaran, Iran, hjc@umz.ac.ir

² Ph.D student of Economic and Development Sociology of Islamic Azad University of Babol, Babol, Iran (Corresponding Author), asghar_gholami85@yahoo.com

