

بررسی وضعیت ادراک از جایگاه اجتماعی و پیش‌بینی‌کننده‌های سازمانی، مدیریتی و سیاسی

در میان اعضای هیات علمی دانشگاه

Perceived Social Status and its Organizational, Managerial and Political Predictors among Faculty Members

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۶/۲۶، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۹۸/۰۲/۱۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۰۴/۱۲

H.Khanipur., (Ph.D.), M.N.Farahani.,
(Ph.D.), & R.Azimi., (Ph.D)

حمید خانی‌پور^۱، محمد نقی فراهانی^۲ و رضا عظیمی^۳

چکیده

Abstract

Perceived social status was regarded as a psychosocial process that could be efficient for faculty members' science and professional lives. This research aimed at investigating perceived social status and its organizational, managerial and political predictors among faculty members in one of the universities of Tehran province. The research design of this study was a correlation. Participants were 135 individuals from one of the state university in Tehran which selected by the convenient method. Data was collected by Scale of Subjective Social Status (Porter, Leeman, 1961), Perceived Organizational Support Questionnaire (Eisenberg., et.al, 1986), Perceptions of Politics Scale (Kacmer, Ferris, 1991), and Participation in Organizational Decisions Scale (Steel, Mento, 1987). Findings showed that % 40 of participants believed that the social status of faculty members was decreased. Correlational and regression model revealed that participation in organizational decision-making (% 13), perceived organizational politics (% 3) and perceived organizational support (% 1) could predict perceived social status. It seems that increasing involvement by faculty members in university choices, offering political room based on justice and tolerance and improving mental and physical assistance could boost perceived social status and create prestigious lifestyles.

Keywords: Social Status, Organizational Support, Organizational Politic, Managerial

ادراک از جایگاه اجتماعی یکی از فرایندهای روانی اجتماعی است که بر روی زندگی علمی و حرفه‌ای اعضای هیات علمی در دانشگاه‌ها اثرگذار است. هدف این پژوهش بررسی وضعیت ادراک از جایگاه اجتماعی در اعضای هیات علمی یکی از دانشگاه‌های دولتی شهر تهران و بررسی نقش ادراک از عوامل سازمانی، سیاسی و مدیریتی در پیش‌بینی ادراک از جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی دانشگاه بود. طرح پژوهش از نوع همبستگی بود. در این مطالعه از ۱۳۵ نفر از اعضای هیات علمی یک دانشگاه دولتی به صورت در دسترس نمونه‌گیری انجام شد و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های ادراک از جایگاه اجتماعی (پرت و لیمن، ۱۹۶۱)، حمایت سازمانی ادراک شده (آیزنبرگ و همکاران، ۱۹۸۶)، سیاست سازمانی ادراک شده (کاسمر و فریس، ۱۹۹۱)، و مشارکت‌داده‌شدن در تصمیم‌گیری‌های سازمانی (استیل و منتو، ۱۹۸۷) استفاده شد. نتایج نشان داد ۴۰ درصد از شرکت‌کنندگان معتقد بودند جایگاه اجتماعی شغل دانشگاهی در ایران تنزل یافته است. یافته‌های مدل همبستگی و رگرسیون چندگانه نشان داد که عوامل مدیریتی که عبارت بود از ادراک از مشارکت‌داده‌شدن در تصمیم‌گیری‌های سازمانی ۱۳ درصد، سیاست سازمانی ادراک‌شده ۳ درصد و حمایت سازمانی ادراک‌شده ۱ درصد از تغییرات ادراک از جایگاه اجتماعی را پیش‌بینی میکرد. به نظر می‌رسد مشارکت‌دادن اعضای هیات علمی در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی و ایجاد فضای سیاسی مبتنی بر عدالت و تحمل و ارتقای حمایت‌های هیجانی و مادی بر روی ارتقای ادراک از جایگاه اجتماعی و توسعه منزلت اجتماعی اعضای هیات علمی اثرگذار است.

کلیدواژه‌ها: جایگاه اجتماعی، حمایت سازمانی، سیاست سازمانی، مدیریتی

۱. نویسنده مسئول: دکترای روان‌شناسی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

Khanipur.hamid@gmail.com

۲. دکترای روان‌شناسی شخصیت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

۳. دکترای جامعه‌شناسی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

مقاله برگرفته از طرح پژوهشی مصوب معاونت پژوهشی دانشگاه خوارزمی تهران است.

مقدمه

آموزش عالی در ایران بسیار گسترش یافته است. به رغم افزایش تعداد افرادی که در حرفه‌های دانشگاهی فعالیت دارند اما این رشد کمی، پیامدهای قابل توجه فردی و اجتماعی را به همراه نداشته است و برعکس باعث به وجود آمدن مشکلات جدیدی شده است مانند افزایش غیر منطقی دانشجویان، فاصله زیاد بین اخذ مدرک دانشگاهی و رسیدن به اشتغال، رشد تولیدات علمی جعلی، کم تاثیر شدن نهاد علم، بی ارزش شدن مدرک‌های دانشگاهی و مواردی از این نوع. یکی از مسائلی که به نظر می‌رسد نتیجه این وضعیت است تغییر در ادراک از جایگاه اجتماعی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها است. با گذشت زمان در کشور ایران شاهدیم که اعضای هیات علمی آن جایگاه والای اجتماعی را که در گذشته دارا بودند، از دست می‌دهند و نقش‌های اجتماعی متناسب با جایگاه اجتماعی‌شان را به دنبال آن نمیتوانند به خوبی بازی کنند. اما ابتدا باید دید جایگاه اجتماعی چه ماهیتی دارد. تعریف هر فرد از خود مبتنی بر یک سری ارزیابی‌های است که براساس سرمایه‌های فرهنگی، مادی، سیاسی، ارتباطی که در تملک دارد، از خود انجام می‌دهد و مجموعه این سرمایه‌ها، جایگاه اجتماعی فرد را تعیین میکند و ارزیابی فرد از بعد اجتماعی خود و مرتبه‌ای که برای خود در سلسله مراتب اجتماعی نسبت به دیگران قائل می‌شود، ادراک از جایگاه اجتماعی است (بوردیو، ۱۹۸۰؛ چنگ، تریسی و اندرسون^۱، ۲۰۱۰). این مساله در نظریه‌های روان‌شناختی در نظریه‌ای با عنوان جایگاه اجتماعی افتراقی^۲ (فوآد و براون^۳، ۲۰۰۰) مطرح شده است. براساس این نظریه، ادراک افراد درباره جایگاه اجتماعی وابسته به سرمایه‌ها و قدرت ارتباطی، اجتماعی، اقتصادی، شغلی و ویژگی‌های شخصیتی است. بر این اساس از یک سو، جایگاه اجتماعی با راهبردهای تکاملی که ما برای بقا به ارث برده‌ایم مرتبط است (چنگ، تریسی و اندرسون^۴، ۲۰۱۰) و از سوی دیگر، نتیجه سیاست‌گذاری‌های سازمانی و عوامل نهادی (فولر و همکاران^۵، ۲۰۰۶؛ کافارلا و زین، ۱۹۹۷)، راهبردهای مدیریتی (تیلور و بلیدر^۶، ۲۰۰۳)، و عوامل سیاسی (راندل، کروپازانو، بورمن و بیرجولین^۷، ۱۹۹۹) است. علاوه بر این، جایگاه اجتماعی در حرفه‌های مختلف با هم متفاوت است و داشتن یا نداشتن جایگاه

-
1. Cheng, Tracy & Anderson
 2. Differential social stature
 3. Fouad & Brown
 4. Change
 5. Fuller, Hester, Barnett, Frey, Relyea & Beu
 6. Tyler & Blader
 7. Randall, Cropanzano, Bormann & Birjulin

بررسی وضعیت ادارک از جایگاه اجتماعی و پیش‌بینی‌کننده‌های سازمانی، مدیریتی و سیاسی در ...

اجتماعی با برخی از مولفه‌های موفقیت شغلی نیز در ارتباط است (تامسون و دالینگ^۱، ۲۰۱۲؛ تامسون و سوبیچ^۲، ۲۰۱۱، متنی و مک رایتر^۳، ۲۰۱۳). به همین سبب در فهم عوامل موثر در تبیین جایگاه اجتماعی باید بر عوامل چندگانه تاکید داشته باشیم و آن را از منظری جامع بینیم. ادارک اعضای هیات علمی از جایگاه اجتماعی‌شان بر همین اساس ممکن است متاثر از عوامل سیاسی، سازمانی، مدیریتی باشد.

سبک مدیریتی از جمله عواملی است که در بسیاری از شاخص‌های رفتار سازمانی مانند استرس شغلی و بهره‌وری سازمانی اثرگذار است (رابینز^۴، ۲۰۰۱). از طرفی در بسیاری از نظریه‌های بهره‌وری سازمانی، عامل اصلی در بهره‌وری و موفقیت شغلی افراد در سازمان‌ها، برآورده شدن نیازهای زیستی و روان‌شناختی برشمرده شده است (ریجو^۵، ۲۰۰۲). مدیریت متعهدانه^۶ یکی از انواع سبک‌های مدیریت است که بر روی استقلال دادن، مسئولیت‌پذیری شخصی، توانمندسازی، رشد درونی کارکنان و استفاده از نظرات کارکنان برای بهره‌وری سازمانی تاکید دارد. یکی از ابعاد مدیریت متعهدانه، مشارکت‌دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها است (وود و دمنز^۷، ۱۹۹۸، آلف، شانز، تراس و سونا، ۲۰۱۳). قابلیت‌های مشارکت در تصمیم‌گیری به افراد احساس ارزشمندبودن در سازمان می‌دهد و از این جهت می‌تواند روی ادارک از جایگاه اجتماعی اثرگذار باشد. در مطالعه‌های پیشین مشخص شده است مشارکت در تصمیم‌گیری می‌تواند ۲۰ درصد از واریانس ارزشمندی برای سازمان و احساس مورد حمایت قرار گرفتن در سازمان را تبیین کند (فولر^۸ و همکاران، ۲۰۰۶).

دو عامل سازمانی که به نظر می‌رسد روی ادارک از جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی اثرگذارند عبارتند از حمایت اجتماعی ادارک‌شده و سیاست سازمانی ادارک‌شده. حمایت سازمانی ادارک‌شده عبارت است از برداشت و ارزیابی که هر فرد در سازمان از ارزشی و احترامی که سازمان برای او قائل است و همین‌طور به نگاه و نگرشی که در سازمان نسبت به بهزیستی و تحول اعضایش وجود دارد، اطلاق می‌شود (کورتزیز^۹ و همکاران، ۲۰۱۷) نتایج مطالعات فراتحلیل از نقش موثر این عامل در بسیاری از شاخص‌های رفتار سازمانی و بهره‌وری در سازمان

-
1. Thompson & Dahling
 2. Thompson & Subich
 3. Metheny & Mcwhirter
 4. Robines
 5. Rigo
 6. High-commitment management
 7. Wood, De Menezes
 8. Fowler
 9. Kurthesis

حمایت کرده است (ریگل، ادmondson و هانسن^۱، ۲۰۰۹؛ کورتسیس و همکاران، ۲۰۱۷)، اما درباره نقش این عوامل در سازمان‌های علمی و فرهنگی مثل دانشگاه کارهای زیادی انجام نشده است. براساس نظریه‌هایی هویت اجتماعی (تاجفل و ترنر^۲، ۱۹۷۹؛ جنکینز^۳، ۲۰۰۰) می‌توان استدلال کرد که وجود حمایت سازمانی ادراک شده به مثابه اطلاعاتی است که افراد از آن می‌توانند برای تعریف خود استفاده کنند و از این روی انتظار بر این است که این عامل روی ادراک از جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی نیز تاثیرگذار است. مقصود از سیاست سازمانی ادراک شده این است که افرادی که در یک سازمان فعالیت می‌کنند چه قدر فضای محیط کارشان را آغشته به سیاست‌گرایی با هدف رسیدن به منویات شخصی ارزیابی میکنند و در نظر کارکنان سازمان، جو سازمان تا چه حدی مبتنی بر سکوت و هم‌رنگی برای پیشگیری از آسیب دیدن از مراجع قدرت است (کاسمر، بوزمن، کارلسون و آنتونی^۴، ۱۹۹۹). تاثیر سیاست سازمانی ادراک شده بر روی ادراک از جایگاه اجتماعی نیز در پرتو نظریه‌های جامعه‌شناسی نابرابری اجتماعی (چارلز^۵، ۲۰۰۳)، و نظریه هویت اجتماعی (تاجفل و ترنر، ۱۹۸۶) قابل فهم است. از سوی دیگر، براساس پژوهش‌های پیشین، این عامل با رضایت شغلی که به شکلی متأثر از ادراک مثبت از جایگاه اجتماعی است، رابطه دارد (واله و ویت^۶، ۲۰۰۱). در مطالعه‌ای دیگر در زمینه نقش سیاست سازمانی ادراک شده، این نتیجه حاصل شد که ابعاد مختلف سیاست سازمانی ادراک شده اعم از رفتارهای سیاسی قدرت‌طلبانه، سکوت و هم‌رنگی به خاطر ترس از تهدید و نابرابری در توزیع منابع در دانشگاه بر روی رفتارهای شهروندی در دانشگاه و تعهد به دانشگاه رابطه دارند (اتا و خان^۷، ۲۰۱۶). از این روی انتظار بر این است که این عامل با ادراک از جایگاه اجتماعی رابطه داشته باشد.

مطالعات انجام شده درباره جایگاه اجتماعی تا کنون بیشتر از منظر جامعه‌شناختی بوده است و از دیدگاه روان‌شناختی این مساله تاکنون مورد بررسی قرار نگرفته است. از سوی دیگر، موضوعی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته، یعنی ادراک از جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی، مساله تقریباً نوظهوری است که در ادبیات پژوهش نیز کمتر به آن پرداخته شده است و بیشتر پژوهش‌ها درباره جایگاه اجتماعی تاکنون متمرکز بر مسائل نوجوانان و تاثیر جایگاه

-
1. Riggle, Edmondson & Hansen
 2. Tajfel & Turner
 3. Jenkinz
 4. Kacmar, Bozeman, Carlson & Anthony
 5. Charles
 6. Valle & Witt
 7. Atta & Khan

بررسی وضعیت ادراک از جایگاه اجتماعی و پیش‌بینی‌کننده‌های سازمانی، مدیریتی و سیاسی در ...

اجتماعی در رفتارهای اجتماعی بین همسالان بوده است (پاول^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). در توسعه علمی و فرهنگی و اجتماعی هر دانشگاهی، اعضای هیات علمی موتور محرک به حساب می‌آیند. اگر نیاز به جایگاه اجتماعی در اعضای هیات علمی برآورده نشود یا دچار آسیب شود، یک دانشگاه از جنبه‌های آموزش و پژوهش دچار تنزل خواهد شد. از طرفی تا کنون به وجوه حرفه‌ای، و سازمانی مشاغل دانشگاهی کمتر پرداخته شده است. این امر با توجه به تغییرات اجتماعی، فرهنگی که در سبک زندگی دانشگاهیان رخ داده است، به نظر یک ضرورت است. اگر در گذشته مشاغل دانشگاهی در ایران دارای منزلت انتسابی بود ولی امروزه این وضعیت حکمفرما نیست و به نظر می‌رسد جایگاه اجتماعی عضو هیات علمی بیشتر ماهیت اکتسابی پیدا کرده است و در نتیجه عوامل سازمانی، مدیریتی و سیاسی بر روی شکل‌گیری جایگاه اجتماعی اثرگذار است. از این روی، شناسایی عوامل اجتماعی، سازمانی و سیاسی موثر در ادراک جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی نیازمند مذاقه بیشتر است. براین اساس اهداف پژوهش عبارت است از (۱) بررسی و تحلیل ادراک از جایگاه اجتماعی و تغییرات ادراک از جایگاه اجتماعی در بین اعضای هیات علمی یکی از دانشگاه‌های دولتی تهران و (۲) پیش‌بینی نقش عوامل سازمانی، سیاسی و مدیریتی در تبیین ادراک از جایگاه اجتماعی در اعضای هیات علمی. براساس این اهداف، سوالات این پژوهش عبارت بودند از ادراک اعضای هیات علمی از جایگاه اجتماعی شان در چه وضعیتی است؟ و سوال دوم پژوهش نیز این بود که مولفه‌های سیاسی، سازمانی و مدیریتی، چند درصد از واریانس تغییرات ادراک از جایگاه اجتماعی را تبیین میکنند؟

روش

طرح این پژوهش از نظر شیوه‌های جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها از نوع طرح‌های همبستگی به حساب می‌آید. جامعه این پژوهش اعضای هیات علمی یکی از دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بود که از ۱۳۵ نفر از آنها برای شرکت در پژوهش، نمونه‌گیری انجام شد. نمونه‌گیری به شیوه نسبتی^۲ انجام شد. براساس نسبت پراکندگی اعضای هیات علمی در دانشکده‌ها تلاش شد به همان نسبت در نمونه نیز وجود داشته باشد. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش به صورت انفرادی به دفتر عضو هیات علمی مراجعه شد و هدف پژوهش و تمایل برای شرکت در پژوهش جویا میشود. سپس به افراد دو گزینه پیشنهاد میشود که میتوانند اگر فرصت دارند در همان ساعت به سوالات پاسخ دهند و گرنه میتوانند از طریق فرم اینترنتی که برای جمع‌آوری

1. Pawel
2. Startified

داده‌ها تنظیم شده بود در پژوهش شرکت کنند. برای اطمینان از جنبه‌های اخلاقی پژوهش اطمینان داده می‌شد که این اطلاعات ارتباطی با مسائل اداری ندارد و یافته‌ها در صورت نیاز به پاسخ‌دهندگان ارسال می‌شد. پس از جمع‌آوری داده‌ها از روش‌های آمار غیر پارامتریک، همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس چند راهه و رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام برای تحلیل یافته‌ها استفاده شد.

ابزار و مواد

۱. مقیاس مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی

منظور از مشارکت در تصمیم‌گیری سازمانی این است که افرادی که در یک سازمان یا دانشگاه به سر می‌برند تا چه حدی به این امر باور دارند که در دانشگاه در تصمیم‌گیری‌های سازمانی به نقش آنها هم توجه می‌شود. این ویژگی یکی از ابعاد مدیریت متعهدانه به حساب می‌آید. برای اندازه‌گیری این متغیر، از مقیاس پنج سوالی استیل و منتو^۱ (۱۹۸۷) استفاده شد. نمره‌گذاری این مقیاس از ۱ تا ۷ است. نمرات با هم جمع زده می‌شوند و نمره معکوس ندارد و نمره کل برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. نمره بالاتر به معنای مشارکت‌داده‌شدن در تصمیم‌گیری‌ها است. از این مقیاس تا کنون در پژوهش‌های زیادی در حوزه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی استفاده شده است و دارای اعتبار پیش‌بین قابل قبول است (فولر و همکاران، ۲۰۰۶). در این مطالعه، ارزیابی پایایی این مقیاس با روش آلفای کرونباخ محاسبه و به میزان ۰/۸۹ برآورد شد.

۲. مقیاس سیاست سازمانی ادارک شده

مقصود از سیاست سازمانی ادارک‌شده در سازمان این است که افرادی که در یک سازمان فعالیت می‌کنند، چه قدر فضای محیط کارشان را آغشته به سیاست‌گرایی با هدف رسیدن به منویات شخصی ارزیابی می‌کنند (کاسمر و فریس، ۱۹۹۱). برای اندازه‌گیری این متغیر از پرسشنامه سیاست سازمانی ادارک شده استفاده شد. این ابزار دارای ۱۲ سوال است و به صورت لیکرتی از ۱ تا ۷ درجه‌بندی می‌شود و نیمی از سوالات به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. نمره بالاتر به معنای سیاست‌گرایی بیشتر در سازمان است. این مقیاس در نمونه ایرانی هنجاریابی شده است و شواهد روانسجی آن مطلوب گزارش شده است (فانی، شیخی نژاد، دانایی فرد، حسن زاده، ۱۳۹۳). آلفای کرونباخ برای ارزیابی پایایی این ابزار به میزان ۰/۸۴ برآورد شده است.

1. Steele & Mento

۳. مقیاس حمایت سازمانی ادارک شده

حمایت سازمانی ادارک شده عبارت است از برداشت و ارزیابی که هر فرد در سازمان از ارزشی و احترامی که سازمان برای او قائل است، دارد و همین‌طور به نگاه و نگرشی که در سازمان نسبت به بهزیستی و تحول اعضایش وجود دارد نیز اطلاق می‌شود (آیزنبرگ، هانتینگتون و هاچیسون، ۱۹۸۶). برای اندازه‌گیری این متغیر از مقیاس حمایت سازمانی ادارک شده استفاده شد. دامنه نمرات از ۱ تا ۷ است و نمره بیشتر به معنای ادارک بهتر از وجود حمایت سازمانی است. این پرسشنامه شامل ۳۶ سوال و دو عاملی است اما در مطالعه هنجاریابی ایرانی این مقیاس ساختار تک عاملی از برازش بهتری برخوردار بوده است (عریضی و گل‌پرور، ۱۳۹۰). در مطالعه حاضر نیز از ۱۶ سوال که بارعاملی بالاتری را در مطالعه هنجاریابی اولیه این ابزار نشان داده بودند استفاده شد. آلفای کرونباخ کل برای این فرم ۱۶ سوالی به میزان ۰/۸۵ برآورد شده است.

۴. ادارک از جایگاه اجتماعی هیات علمی

منظور از ادارک از جایگاه اجتماعی ارزیابی و برداشتی است که یک عضو هیات علمی درباره حرفه‌اش در دانشگاه خود و در کل جامعه دارد و همین‌طور به میزان دستیابی به مقام و دستاوردهای فردی و اجتماعی که یک عضو هیات علمی از این حرفه به دست آورده است مربوط می‌شود. برای اندازه‌گیری این شاخص به‌عنوان مبنا از نظریه مازلو و مقیاس پرتور و لیمن^۱ (۱۹۶۱) استفاده شده است و سوالات متناسب با موضوع پژوهش تعدیل شده است. این مقیاس به ارزیابی میزان رضایت از برآورده شدن نیازهای هرم مازلو می‌پردازد و محل کاربرد اصلی آن در محیط‌های سازمانی است. در این پژوهش از سوالات مربوط به نیازهای احترام و نیازهای خودشکوفایی استفاده شده است. مقیاس اولیه پورتر و لیمن (۱۹۶۱) در مطالعه‌ای با مقیاس برآورده شدن نیازها (اشنایدر و آلدرفر^۲، ۱۹۷۳) مقایسه شده و روایی همزمان و روایی سازه آن با نظریه مازلو منطبق بود (اشنایدر و کلایتون، ۱۹۷۴). این مقیاس از شش سوال تشکیل شده است. دامنه نمرات از ۱ تا ۷ است و نمره معکوس ندارد و هر چه نمره فرد بالاتر باشد به معنی ادارک بالاتر از جایگاه اجتماعی است. حداقل نمره در این مقیاس ۶ و حداکثر نمره ۳۶ است. آلفای کرونباخ این مقیاس در این مطالعه ۰/۸۰ برآورده شده است.

1. Porter & Lyman
2. Schneider & Alderfer

۵. نگرش نسبت به جایگاه اجتماعی هیات علمی

برای بررسی نگرش شرکت‌کنندگان نسبت به وضعیت جایگاه اجتماعی هیات علمی یا حرفه استادی در دانشگاه و تغییرات این شاخص در سال‌های اخیر از دو سوال بسته پاسخ استفاده شد. سوال‌ها عبارت بودند از: (۱) از نظر شما جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی در دانشگاه شما چه وضعیتی نسبت به دانشگاه‌های دیگر دارد؟ و (۲) از نظر شما از زمانی که هیات علمی شده‌اید، جایگاه اجتماعی عضو هیات علمی چه تغییری کرده است؟

شرکت‌کنندگان براساس این سوالات باید نگرش خود را نسبت به مساعد یا نامساعد بودن وضعیت جایگاه اجتماعی در دانشگاه خودشان و همین‌طور تغییرات جایگاه اجتماعی در دانشگاه در یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای مشخص می‌کردند. نوع سوالات از جنس سوالات پایشی است و شرایط لازم برای بررسی پایایی به روش آلفای کرونباخ وجود نداشت اما روایی محتوایی سوالات براساس نظرات گروه جامعه‌شناسی و روان‌شناسی بررسی و تایید شد.

۶. سوالات جمعیت‌شناختی

برای ارزیابی وضعیت جمعیت‌شناختی سوالاتی درباره جنسیت، وضعیت تاهل، مدت زمان اشتغال، گروه آموزشی نیز از شرکت‌کنندگان پرسیده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون خی دو، جدول توافقی، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام استفاده شد.

یافته‌ها

شرکت‌کنندگان در تحلیل نهایی این پژوهش شامل ۱۳۵ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه بودند. از این میان ۳۵ نفر (۲۹/۹ درصد) زن و ۱۰۰ نفر (۷۴/۱ درصد) مرد بودند. سابقه استخدام شرکت‌کنندگان در هیات علمی به این قرار بود: تعداد ۴۹ نفر (۳۶/۳ درصد) بین ۱ تا ۵ سال؛ تعداد ۵۷ نفر (۴۲/۲ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال؛ تعداد ۱۶ نفر (۱۱/۹ درصد) بین ۱۰ تا ۱۵ سال؛ تعداد ۲ نفر (۱/۵ درصد) بین ۱۵ تا ۲۰ نفر؛ تعداد ۵ نفر (۳/۷ درصد) بین ۲۰ تا ۳۰ سال؛ و ۱ نفر بالای ۳۰ سال سابقه. از لحاظ رتبه علمی ۷۵ نفر (۵۵ درصد) مرتبه استادیاری، ۴۵ نفر (۳۳ درصد) مرتبه دانشیاری و ۹ نفر (۷ درصد) مرتبه استادی داشتند. برای بررسی وضعیت ادارک افراد از جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی به ترتیب در دانشگاه و در کل جامعه، داده‌های مربوط به شرکت‌کنندگان بررسی شد. در مجموع در پاسخ به سوال مرتبط با نگرش شرکت‌کنندگان نسبت به جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی دانشگاه خود نسبت به سایر

بررسی وضعیت ادراک از جایگاه اجتماعی و پیش‌بینی‌کننده‌های سازمانی، مدیریتی و سیاسی در ...

دانشگاه‌ها مشخص شد که ۴۷ درصد از شرکت‌کنندگان در کل، جایگاه اجتماعی را در دانشگاه خود پایین‌تر از سایر دانشگاه‌ها گزارش کردند؛ و ۳۵ درصد نگرش‌شان مبنی بر این بود که فرقی بین جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی در این دانشگاه با دانشگاه‌ها دیگر وجود ندارد و ۱۵ درصد نیز جایگاه اجتماعی دانشگاه خود را بالاتر از بقیه دانشگاه‌ها به حساب آوردند. همچنین بررسی نگرش شرکت‌کنندگان نسبت به جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی در جامعه نشان می‌دهد ۴۰ درصد از شرکت‌کنندگان این نگرش را داشتند که جایگاه اجتماعی عضو هیات علمی از زمانی که در این شغل مشغول به کار شده‌اند، کاهش یافته است، ۴۵ درصد نظرشان این بود که تغییری در وضعیت جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی در دانشگاه به وجود نیامده است و ۱۶ درصد نظر مثبتی درباره افزایش مقام و جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی داشتند.

برای بررسی رابطه نگرش نسبت به جایگاه اجتماعی عضو هیات علمی و متغیرهای جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، سابقه، درجه علمی و تصدی پست مدیریتی از جدول توافقی، آزمون‌های غیر پارامتریک و آزمون همبستگی غیر پارامتریک و ضریب همبستگی فی استفاده شد. ارتباطی بین جنسیت، سابقه، و تصدی پست مدیریتی وجود نداشت و فقط بین درجه علمی و نگرش به جایگاه اجتماعی رابطه وجود داشت. نتایج در جدول ۱ نمایش داده شده است.

جدول ۱: رابطه متغیرهای جمعیت‌شناختی با نگرش نسبت به جایگاه اجتماعی در اعضای هیات علمی

معنی‌داری	خی دو	خیلی بالاتر	بالاتر	بدون تفاوت	پایین‌تر	خیلی پایین‌تر	-	-
۰/۷۷	۱/۸۱	۱	۵	۱۰	۱۳	۶	زن	جنسیت
		۱	۱۵	۳۷	۳۲	۱۲	مرد	
۰/۸۸	۱۸/۰۳	۰	۳	۲۷	۱۶	۳	کمتر از ۵	سابقه
		۱	۷	۲۴	۱۹	۶	۵-۱۰	
		۱	۳	۶	۵	۱	۱۰-۱۵	
		۰	۰	۱	۱	۰	۱۵-۲۰	
		۱	۰	۱	۳	۱	۲۰-۳۰	
۰/۱۵	۶/۷۴	۰	۱۲	۳۴	۳۳	۱۴	بلی	پست مدیریت
		۲	۷	۱۳	۱۲	۳	خیر	
۰/۰۰۱	۲۲/۷۱	۱	۱۹	۲۸	۲۱	۵	استادیار	مرتبه علمی
		۱	۱	۱۵	۱۹	۹	دانشیار	
		۰	۰	۳	۴	۳	استاد	

برای بررسی ارتباط متغیرهای پژوهش از روش همبستگی چندگانه و رگرسیون گام به گام استفاده شد. یافته‌های ماتریس همبستگی در جدول ۲ نمایش داده شده است. برای اجرای آزمون‌های همبستگی و رگرسیون مفروضه‌های نرمال بودن داده‌ها، برابری واریانس‌ها و عدم وجود همخطی چندگانه با آزمون‌های آماری کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون لون و آزمون تشخیص همخطی چندگانه بررسی شد. نتایج آزمون کولموگروف نشان داد نمره Z چهار متغیر (شامل حمایت سازمانی، سیاست سازمانی، عامل مدیریتی و ادارک از جایگاه اجتماعی) $0/169$ ، $0/131$ و $1/09$ است و شاخص آزمون معنی‌دار نیست ($p < 0/05$). اجرای آزمون لون برای بررسی همگنی واریانس‌ها میزان این شاخص را برای متغیرهای حمایت سازمانی، سیاست سازمانی، جایگاه ادارک شده و عامل مدیریتی به ترتیب $0/189$ ، $3/25$ ، $29/58$ و $18/79$ نشان می‌دهد و این شاخص برای متغیرهای برشمرده شده معنی‌دار نیست ($p < 0/05$). برای بررسی مفروضه همخطی چندگانه نیز بررسی همبستگی‌های بین متغیرهای پیش‌بین نشان می‌دهد دامنه همبستگی‌ها از $0/181$ تا $0/355$ است و هیچ کدام به میزان $0/90$ نمی‌رسد.

جدول ۲: جدول ضرایب همبستگی پیرسون متغیرهای پژوهش

۴	۳	۲	۱	-
			۱	حمایت سازمانی
		۱	$-0/213^{**}$	سیاست سازمانی
	۱	$-0/479^{**}$	$0/158^{**}$	عامل مدیریتی
۱	$0/355^{**}$	$-0/334^{**}$	$0/181$	ادارک از جایگاه اجتماعی

اجرای آزمون رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام نشان داد سه متغیر عامل مدیریتی، عامل سیاست سازمانی ادارک شده و عامل حمایت سازمانی ادارک شده هر کدام به ترتیب ۱۳ درصد، ۳ درصد و ۱ درصد از واریانس ادارک از جایگاه اجتماعی را تعیین میکنند. در جدول ۳، شاخص‌های رگرسیون نشان داده شده است.

جدول ۳: شاخص‌های رگرسیون چندگانه پیش‌بینی ادارک از جایگاه اجتماعی براساس عوامل سازمانی،

مدیریتی و سیاسی

Sig	T	Beta	Sd	B	R2	متغیرها
$0/001$	$8/730$	$0/253$	$0/029$	$0/255$	$0/132$	مدیریتی
$0/001$	$-6/557$	$-0/192$	$0/017$	$-0/109$	$0/166$	سیاسی
$0/001$	$3/877$	$0/1$	$0/039$	$0/150$	$0/175$	حمایت سازمانی

بررسی وضعیت ادارک از جایگاه اجتماعی و پیش‌بینی‌کننده‌های سازمانی، مدیریتی و سیاسی در ...

نتایج آزمون تجزیه و تحلیل واریانس یک راهه نیز از معنی‌داری مدل رگرسیون حمایت می‌کند ($F=91/74, p<0.01$).

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی وضعیت ادارک از جایگاه اجتماعی در بین اعضای هیات علمی دانشگاه و پیش‌بینی‌کننده‌های سازمانی، سیاسی و مدیریتی آن بود. اولین سوال این پژوهش بررسی وضعیت ادارک از جایگاه اجتماعی در بین اعضای هیات علمی بود. یافته‌ها در این زمینه نشان داد که ۴۰ درصد از اعضای هیات علمی در کل معتقدند حرفه استادی دیگر آن جایگاه اجتماعی سابق را ندارد. این مساله خود نشانی از تغییر ارزش‌های اجتماعی در سطح جهانی و تغییر در فرهنگ عمومی است. در گذشته، باسواد امری صرفاً متعلق به اشراف بود و داشتن تحصیلات دانشگاهی و برخورداری از کرسی دانشگاهی جزو آمال و آرزوهایی بود که به راحتی به دست نمی‌آمد؛ اما افزایش تعداد تحصیلکردگان دانشگاهی به حدی در کل دنیا و در ایران افزایش یافته است که این گروه از افراد را از یک اقلیت به یک قشر بزرگ تبدیل کرده است که میتوانند درون خود با سلسله مراتبی شدن، جامعه‌ای درون یک جامعه دیگر ایجاد کرده و افراد دارای سرمایه فرهنگی پایین‌تر را به حاشیه براند (فکوهی، ۱۳۸۹). از لحاظ روان‌شناختی، معنای دیگر افت جایگاه اجتماعی استادی در نظر اساتید، نوعی نارضایتی شغلی است. بنا به پژوهش‌های پیشین در حوزه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، نارضایتی شغلی یکی از علل اصلی مشکلات روان‌شناختی در محل کار مانند استرس شغلی، ناکارآمدی شغلی و همین‌طور افت بهره‌وری سازمانی است (تامسون و دالینگ، ۲۰۱۲، متنی، مک‌رایتر، ۲۰۱۳؛ تامسون و سوبیچ، ۲۰۱۱؛ ساعتچی، ۱۳۸۹). از این روی می‌توان بیان کرد بخشی از مشکلاتی که از آن به مشکلات آموزشی اساتید در دانشگاه از آن یاد می‌شود و همین‌طور بخشی از تعاملات ناسازگارانه میان اعضای هیات علمی و میان اعضای هیات علمی و دانشجویان ناشی از همین افت جایگاه اجتماعی است. این مساله‌ای است که پژوهش‌های بعدی به صورت دقیق‌تر می‌توانند آن را مورد بررسی قرار دهند.

دومین سوال این پژوهش درباره شناسایی نقش پیش‌بینی‌کنندگی عوامل سازمانی، مدیریتی، و سیاسی در تبیین ادارک از جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی بود. یافته‌ها در رابطه با سوال دوم نشان می‌دهد بین عوامل مدیریتی که در این پژوهش عبارت بود از مشارکت دادن اعضا در تصمیم‌گیری‌ها و حمایت سازمانی ادارک شده و ادارک از جایگاه اجتماعی رابطه مستقیم وجود دارد و رابطه بین سیاست سازمانی ادارک شده و ادارک از جایگاه اجتماعی نیز منفی و معکوس

بود. این الگوی ارتباط مستقیم و معکوس بین متغیرهای پیش بین ادارک از جایگاه اجتماعی منطقی است؛ زیرا سیاست سازمانی ادارک شده برتاباننده میزان سیاسی کاری در سازمان است، همین طور این شاخص منعکس کننده ادارک اعضای هیات علمی از میزان وجود جو استبدادی و ریاکاری و اجبار به حرف شنوی زورگویانه در یک سازمان دارد و طبیعتاً در چنین وضعیتی نمی‌توان انتظار داشت افراد ادارک والایی از جایگاه اجتماعی خود داشته باشند. براساس یافته‌های مدل رگرسیون بیشترین نقش را در پیش بین ادارک از جایگاه اجتماعی، عوامل مدیریتی داشتند. عوامل مدیریتی در این پژوهش براساس مدل مدیریت متعهدانه (وود و دمنز، ۱۹۹۸؛ لاتوره، پست، راموس، گراسیا، ۲۰۱۶) مفهوم سازی شده بود. مهمترین مولفه در این نوع مدل از مدیریت تاکید بر مشارکت دادن اعضا در تصمیم‌گیری‌های سازمانی است. وجود رابطه بین مشارکت داده‌شدن در تصمیم‌گیری‌ها و ادارک از جایگاه اجتماعی همخوان با مطالعه دیگری در این زمینه است که نشان داده بود این عامل از میان سایر عوامل مرتبط با مدیریت متعهدانه، رابطه قوی‌تری با ادارک جایگاه مثبت نسبت به خود در سازمان دارد (فولر و همکاران، ۲۰۰۶). مدیران و سرپرستان نقش مهمی در ادراک کارکنان از خودشان دارند و اعمال و راهبردهای مدیریتی که اتخاذ میکنند تاثیر مستقیم روی ارزیابی کارکنان سازمان از نقش خود در سازمان دارند، زیرا بسیاری از کارکنان در سازمان رفتار مدیر را برابر با رفتار سازمان میدانند (تایلر و بلیدر، ۲۰۰۳؛ لاتوره، پست، راموس، گراسیا، ۲۰۱۶). ارتباط بین این بُعد از عامل مدیریتی متعهدانه و ادارک مثبت از جایگاه اجتماعی خود به‌عنوان هیات علمی، نشان از نوعی هماهنگی بین جایگاه و نقش و تاثیر مثبت این مساله در رضایت از جایگاه اجتماعی دارد. زمانی که بین جایگاهی که افراد دارند و نقشی که برعهده شان است ناهمخوانی وجود داشته باشد و یا افراد به واسطه جایگاهی که دارند، به همان میزان در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت نداشته باشد، سبب‌ساز تعارض درونی در فرد درباره جایگاه جدید می‌شود (ماسن، ۲۰۰۰). این مساله به ویژه در دوره نوجوانی تجربه‌ای متداول است و والدینی که در امور از طرفی از نوجوانان خواستار برخوردی عاقلانه و متناسب با سن و سال بزرگسالان هستند و از طرفی دیگر هیچ خودمختاری و مشارکتی به نوجوان نمی‌دهند، سبب‌ساز مشکلات هویتی در نوجوانان می‌شوند (کرین، ۲۰۰۳). همین فرایند در رابطه مدیران و اعضای هیات علمی در دانشگاه نیز برقرار است. از طرف دیگر، رابطه بین این بُعد از مدیریت و جایگاه اجتماعی می‌تواند نشان‌دهنده اهمیت سازگاری بین پایگاهی باشد. سازگاری بین پایگاهی عبارت است از همخوانی بین نقش‌های فرد در جامعه با جایگاه اجتماعی (ترنر، ۲۰۱۰). به عبارت دیگر، می‌توان این گونه نتیجه‌گیری کرد که هر چه قدر

بررسی وضعیت ادراک از جایگاه اجتماعی و پیش‌بینی‌کننده‌های سازمانی، مدیریتی و سیاسی در ...

مشارکت‌دادن اعضای هیات علمی در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی بیشتر باشد، آنها نیز ادراک از جایگاه بهتری خواهند داشت. این رابطه نشانگر تاثیرات انگیزشی است که این سبک مدیریتی میتواند در توسعه فردی در دانشگاه داشته باشد. کنترل افراد با اصول مدیریتی بالا به پایین با افزایش رفتارهای منفی کاری در سازمان و بی‌اعتمادی به سازمان رابطه دارد (ساعتچی، ۱۳۹۱) و در بهترین حالت نمیتواند باعث ایجاد مطابعت شود، زیرا این نوع اطاعت، ریشه بیرونی دارد؛ اما اگر برای تصمیمی سازمانی، مشارکت افراد نیز در نظر گرفته شود، افراد برای تصمیم‌هایی که اتخاذ می‌شود انگیزه درونی بیشتری خواهند داشت و رفتاری که با انگیزه درونی هدایت شود، پایداری بیشتری در موقعیت‌های مختلف خواهد داشت (دسی و رایان^۱، ۲۰۰۹).

یکی دیگر از سوال‌های جنسی این پژوهش بررسی سهم هر یک از عوامل سیاسی، مدیریتی و حمایت سازمانی در تبیین ادراک از جایگاه اجتماعی بود. در مدل رگرسیون بعد از عامل مدیریتی، عامل سیاسی نیز توانایی پیش‌بینی ادراک از جایگاه اجتماعی را داشت. سیاست سازمانی ادراک شده بالا به معنای وجود جوی ناسالم و غیرانسانی در سازمان است (کاسمر و فریس، ۱۹۹۱). هر چه در سازمان یا دانشگاهی، ادراک افراد از امور این باشد که عوامل سیاسی تعیین‌کننده پیشرفت شغلی افراد است، یا افراد برای بقای خود در دانشگاه احساس کنند باید در برابر برخی مسائل سکوت کنند زیرا لب به اعتراض گشودن پیامدهای سنگینی دارد و یا اینکه افراد بر این باور باشند که جو سازمان به نحوی است که افراد از رفتارهای سیاسی منفی کارانه مانند تهمت و افترازدن و تشکیل تیم‌های قدرت بر علیه یکدیگر و تمجید و تملق از صاحبان قدرت تلاش دارند تا به منافع و منویات خود برسند، گفته می‌شود سیاست سازمانی ادراک شده بیشتر ادراک می‌شود (دروی^۲، ۱۹۹۳؛ میسر و ویگوداگوت^۳، ۲۰۱۴). جهت رابطه بین دو عامل سیاست سازمانی ادراک شده و ادراک از جایگاه اجتماعی قابل انتظار بود و این یافته با پیش‌بینی‌های نظریه هویت اجتماعی (جنکینز، ۱۹۸۶) و نظریه همانندسازی با گروه (تاجفل و ترنر، ۱۹۷۹) همخوانی دارد. یافته‌های پیشین درباره نقش پیش‌بینی‌کنندگی سیاست سازمانی ادراک شده بر روی تعهد عاطفی و رفتارهای شهروندی سازمانی در اعضای هیات علمی دانشگاه‌های کشور پاکستان حکایت از آن دارد که همه مولفه‌های سیاست سازمانی ادراک شده رابطه منفی با تعهد عاطفی و رفتارهای شهروندی سازمانی در دانشگاه دارند (اتا و خان، ۲۰۱۶). به نظر می‌رسد زمانی که اعضای هیات علمی در دانشگاه سیاسی کاری، سلیقه‌گرایی و تقدم رابطه

1. Deci & Ryan

2. Drory

3. Meisler & Vigoda-Gadot

را بر ضابطه در دانشگاه ادارک کنند، نمیتوانند ادراکی که از خود دارند ادراکی والامنشانه باشد و تحقق ویژگی‌های مثبت حرفه‌ای در حوزه هیات علمی برای‌شان دشوارتر خواهد شد.

عامل حمایت سازمانی ادارک شده نیز براساس مدل رگرسیون با ادارک از جایگاه اجتماعی رابطه داشت. رابطه مثبت بین حمایت سازمانی ادارک شده و ادارک از جایگاه حرفه استادی با ایده‌های نظریه انسان‌گرایانه مازلو (۱۹۶۸) و پژوهش‌های تجربی که رابطه حمایت سازمانی ادارک شده را با پیامدهای مثبت شغلی گزارش کرده‌اند (ریگل، ادموندسن، هسنن، ۲۰۰۹؛ کورتسیسو همکاران، ۲۰۱۷) همخوانی دارد. اگر جایگاه‌خواهی را یکی از نیازهای روان‌شناختی بنیادین در نظر بگیریم، یکی از شرایط تحقق آن، برخورداری از حمایت و احترام و برآورده شدن نیازهای سطح پایین‌تر است که مفهوم حمایت‌شدن به نحوی معادل برآورد شدن این نیازها اعم از فیزیولوژیک، امنیت، تعلق و دوست‌داشته‌شدن است. به عبارت دیگر، برآورده شدن نیازهای اجتماعی اقتصادی، ارتقای انتظارات عملکرد-پاداش، برآوردن نیاز به کفایت‌مندی و ارزشمندی، و آگاه کردن افراد نسبت به دسترس پذیر بودن کمک در مواقع نیاز، یعنی همان سازوکارهایی که تبیین‌کننده رابطه حمایت سازمانی ادارک شده و پیامدهای شغلی و سازمانی هستند (آیزنبرگ، ۱۹۹۹) ممکن است تبیین‌کننده رابطه حمایت سازمانی ادارک شده و ادارک مثبت از جایگاه اجتماعی به حساب آید. یافته‌های فراتحلیل نیز در زمینه سازه حمایت اجتماعی ادارک شده از تاثیر قوی این عامل بر شاخص‌های رفتار سازمانی حمایت میکند (ریگل، ادموندسون و هاگل، ۲۰۰۸؛ کورتسیسو و همکاران، ۲۰۱۷). همچنین ارتباط معنی‌داری بین حمایت اجتماعی ادارک شده و ادارک از جایگاه اجتماعی با پیش‌بینی‌های نظریه هویت اجتماعی (تاجفل و ترنر، ۱۹۸۰). همخوانی دارد. براساس این نظریه، خودپنداره هر فرد تا حدود زیادی براساس وابستگی‌های گروهی و سازمانی‌اش تعیین می‌شود و هر چه قدر این وابستگی‌ها عمیق‌تر و قوی‌تر باشد، میزان همانندسازی فرد با ارزش‌ها، اهداف و آرمان‌های گروهی بیشتر است و به دنبال آن رفتارهای حامی منافع گروه یا به اصطلاح رفتارهای درون‌گروهی و متعصبانه هم بیشتر خواهد بود. خودپنداره در هر فرد به واسطه سه فرایند که عبارتند از بازخوردهای اجتماعی، مقایسه خود با دیگران و گفت و گوی درونی شکل می‌گیرد (شونمن^۱، ۱۹۸۱؛ ویلسون و دان^۲، ۲۰۰۴). در واقع، یکی از منابعی که هر فرد در تعریف خودپنداره دارد نتیجه مقایسه جایگاه اجتماعی خود با دیگران و بازخوردهای گروه است. مساله تعریف خود با گروه به ویژه در فرهنگ‌های جمع‌گرا بیشتر است، در

1. Showneman

2. Willson & Daan

بررسی وضعیت ادارک از جایگاه اجتماعی و پیش‌بینی‌کننده‌های سازمانی، مدیریتی و سیاسی در ...

فرهنگ‌هایی که افراد برای اشاره به خود بیشتر از ضمیر جمع استفاده میکنند و همسانی و هم‌رنگی و سازگاری با ایده‌آل‌های گروهی یک از ملاک‌های اصلی بهزیستی به حساب می‌آید (تریاندیس^۱، ۱۹۹۸). از این روی می‌توان بیان کرد علت رابطه ادارک از جایگاه اجتماعی، به‌عنوان بُعدی از خودپنداره با حمایت اجتماعی ادارک شده در هم تنیده بودن تعریف ما از خودمان با ویژگی‌ها و کیفیات انسانی است که برای گروه‌ها و سازمان‌هایی که در آن عضو هستیم، قائلیم. از جهت دیگر، این رابطه میتواند این تلویح کاربردی را داشته باشد که دانشگاه میتواند با تقویت بیشتر احساس حمایت شدن در اعضای هیات علمی به صورت غیرمستقیم در ارتقای ادارک‌شان از جایگاه اجتماعی اثرگذار باشد و بالا رفتن ادارک از جایگاه هم به احتمال زیاد میتواند زمینه ساز موفقیت سازمانی دانشگاه در تحقق اهدافش شود و این عامل موجب بالارفتن جایگاه اجتماعی برای دانشگاه در کل شود.

یافته‌های این پژوهش از دو وجه بنیادی و کاربردی قابل تفسیر است. از بعد بنیادی این یافته‌ها نشان می‌دهد ادارک اعضای هیات در دانشگاه‌ها افت کرده است و احتمالاً تغییرات اجتماعی و تغییر در فرهنگ عمومی مردم در این امر نقش دارد. گویا دیگر دانشگاه و دانشگاهیان در منظر جامعه از شان و وجه و جایگاه سابق برخوردار نیست. همین طور، تفسیر دیگری که از یافته‌های این پژوهش میتوان ارائه کرد مربوط به در هم پیوسته بودن تصور افراد از خودشان با فرایندهای مدیریتی، سیاسی و سازمانی است. براساس مدل رگرسیون نقش عامل مدیریتی یعنی مشارکت‌داده‌شدن در تصمیم‌گیری‌ها از سایر عوامل بیشتر است. این امر نشان می‌دهد که از طریق مشارکت‌دادن اعضای هیات علمی در تصمیم‌گیری‌های سازمانی میتوان از لحاظ ذهنی، حداقل شرایطی فراهم کرد که اعضای هیات عمی ادارک والاتری از جایگاه اجتماعی‌شان داشته باشند. تغییرات وضعیت اقتصادی و سیاسی جزو مسائل غیر قابل کنترل در کشورها است ولی اصلاح مدیریت‌های درون بخشی و منطقه‌ای، امری شدنی و قابل وصول است. شاید دانشگاه‌ها نتوانند شرایط اقتصادی لازم برای رشد جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی خود را فراهم کنند؛ ولی با اتخاذ سیاست‌های مدیریتی متعهدانه که مبتنی بر احترام به اعضای هیات علمی و مشارکت‌دادن‌شان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، که می‌تواند به معنای دادن استقلال بیشتر به اعضای هیات علمی باشد، شرایط را برای ارتقای ادارک و برداشت اعضای هیات علمی از هیات علمی بودن فراهم کرد. ثمره این امر، رشد حرفه‌ای و خودشکوفایی در حیطه‌های دانش خواهد بود.

محدودیت‌های این پژوهش عبارت بودند از اینکه نمونه فقط یکی از دانشگاه‌های تهران بود؛ در نتیجه نمی‌توان آن را به بقیه استان‌ها یا حداقل سایر دانشگاه‌ها به ویژه دانشگاه‌های علوم پزشکی تعمیم داد. دومین محدودیت، تکیه بر روش‌های خودگزارش‌دهی برای جمع‌آوری داده‌ها بود. این محدودیت، نوعی ضعف مفهوم‌پردازی را موجب می‌شود زیرا ما از قبل یک تعریف پیشینی از جایگاه اجتماعی ارائه می‌کنیم که ممکن است با آنچه مورد نظر اعضای هیات علمی است متفاوت باشد، انجام پژوهش‌های کیفی در این زمینه به درک تکثر و تنوع شیوه‌های بازنامی جایگاه اجتماعی ادراک شده در اعضای هیات علمی کمک خواهد کرد. محدودیت سوم این پژوهش باز هم به شیوه اندازه‌گیری این عامل مرتبط است. عده‌ای از صاحب نظران (مانند اندرسون^۱ و همکاران، ۲۰۱۳) جایگاه اجتماعی را برآمده از قضاوت گروه درباره فرد میدانند. از این لحاظ سنجش جایگاه اجتماعی از طریق گزارش شخصی شاید نتواند ماهیت چند بعدی و حقیقی این ویژگی را برتاباند. این امکان وجود دارد که بین ادارک خود فرد از جایگاه اجتماعی‌اش و قضاوت گروه مرجع بیرونی (شامل دانشجویان، سایر اساتید و یا کارمندان) همخوانی وجود نداشته باشد. براساس این محدودیت‌ها پیشنهاد می‌شود همین پژوهش از منظر قضاوت گران عمومی که با اعضای هیات علمی در ارتباطند انجام شود؛ برای مثال دانشجویان یا کارمندان دانشگاه و با مقایسه قضاوت‌های این گروه‌ها با ادارک خود اعضای هیات علمی، شکاف‌های احتمالی بین جایگاه و نقش پی برد و راه‌هایی برای اصلاح یا مدیریت جایگاه اعضای هیات علمی ارائه کرد. همچنین، اجرای این طرح در جامعه بزرگتر از دانشگاه‌های وزارت علوم میتواند اطلاعات جامع‌تری از وضعیت جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی و کارآمدی یا ناکارآمدی سیاست‌های توسعه اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های کشور بدهد.

چندین پیشنهاد و راه کار براساس یافته‌های این پژوهش میتوان ارائه کرد. تقویت بُعد حمایتی در دانشگاه و ایجاد حس تعلق در اعضای هیات علمی میتواند یکی از راه‌های ارتقای جایگاه اجتماعی به حساب آید. ارتقای بُعد حمایتی دانشگاه طیف گسترده‌ای از سیاست‌ها را در بر می‌گیرد. این سیاست‌ها می‌تواند از یک سو مسائل رفاهی و معیشتی را در بر بگیرد، از سوی دیگر، تقویت جنبه‌های انسانی در سازمان را شامل شود و از سوی دیگر نیازمند اصلاح قوانین و دستورالعمل‌هایی است که مخرب رابطه تعاملی اعضای هیات علمی با دانشگاه است. سیاست‌های کلان برای ارتقای بُعد حمایتی باید بر اساس یک سری اصل موضوع‌ها مانند

1. Anderson

بررسی وضعیت ادراک از جایگاه اجتماعی و پیش‌بینی‌کننده‌های سازمانی، مدیریتی و سیاسی در ...

برابری همه اعضا و تقویت احساس همبستگی در دانشگاه باشد، این دو شرط پیامدهایی جمعی مثبتی را برای دانشگاه و اعضای هیات علمی می‌تواند رقم بزند. همان‌طور که یافته‌ها نشان داد عامل مدیریتی که متمرکز بر مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها است، نقش قابل توجهی در پیش‌بینی ادراک از جایگاه اجتماعی داشت. سبک مدیریت متعهدانه، سبک مدیریتی است که نگاه رشدگرایانه به انسان‌ها دارد، براساس این سبک از مدیریت، تغییر افراد از درون باید آغاز شود و برای این کار در هر سازمانی در صورتی که قواعد مدیریت متعهدانه به کار گرفته شود افراد نیز به صورت درونی قوانین را رعایت می‌کنند و بهره‌وری سازمانی بالاتری را متحقق می‌کنند. براین اساس مدیران دانشگاهی می‌توانند در این امر پیش قدم شوند و به میزان بیشتری از نظرات اعضای هیات علمی دانشگاه در تصمیم‌ها و سیاست‌گذاری‌های دانشگاهی استفاده کنند.

منابع

- بورديو، پیر (۱۹۷۳). *انسان آکادمیک*. ترجمه علیرضا کاویانی. ۱۳۹۷. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی - اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری
- تریاندیس، هری. (۱۳۹۱). *فرهنگ و رفتار اجتماعی*. ترجمه نصرت فتی. تهران: انتشاران رسانش.
- جنکینز، ریچارد. (۲۰۰۰). *هویت اجتماعی*. ترجمه تورج یاراحمدی. ۱۳۹۴. تهران: پردیس دانش فکوهی، ناصر. (۱۳۹۶). *دانشگاهی که بود. تاملاتی درباره دانشگاه، دانشگاهیان و دانشجویان*. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی-اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری
- فانی، علی اصغر؛ شیخی نژاد، فاطمه؛ دانایی فرد، حسن؛ حسن زاده، علیرضا. (۱۳۹۳). *کنکاشی پیرامون عوامل موثر بر شکل‌گیری رفتار سیاسی در سازمان*. فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۶، شماره ۱، ۱۷۴-۱۵۱.
- ریجو، رونالد. (۲۰۰۲). *زمینه روان‌شناسی صنعتی/سازمانی*. ترجمه داود حسین زاده، زهرا لبادی و پرویز صالحی. تهران: انتشارات مازیار
- رابینز. استفان. (۲۰۰۱). *نظریه‌های رفتار سازمانی*. ترجمه محمدحسین پارساییان و محمد اعرابی. ۱۳۹۰. تهران: نشر پژوهش‌های فرهنگی.
- ساعتچی، محمد. (۱۳۹۳). *روان‌شناسی کار*. نشر ویرایش.
- عریضی، علیرضا؛ گل پرور، محسن. (۱۳۹۰). *الگوی مسیر روابط حمایت سازمانی ادراک شده با متغیرهای شغلی، حرفه‌ای و سازمانی*. پژوهش‌های مدیریت در ایران. دوره ۱۵، شماره ۴، ۱۴۷-۱۷۳.

کرین، ویلیام. (۲۰۰۷). نظریه‌ها در روان‌شناسی رشد (مفاهیم و کاربردها). ترجمه غلامرضا خوبی نژاد و علیرضا رجایی. ۱۳۸۸. تهران: انتشارات رشد.

ماسن، پاول. (۱۹۹۹). رشد و شخصیت کودک. ترجمه مهشید یاسایی ۱۳۸۱. تهران: نشر مرکز.

مازلو، آبراهام. (۱۹۶۸). انگیزش و شخصیت. ترجمه احمد رضوانی. ۱۳۶۹. تهران: انتشارات آستان قدس رضوی، معاونت فرهنگی.

Alfes, K., Shantz, A. D., Truss, C., & Soane, E. C. (2013). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: a moderated mediation model. *The international journal of human resource management*, 24(2), 330-351.

Anderson, C., & Cowan, J. (2014). Personality and Status Attainment: A Micropolitics Perspective. In *The Psychology of Social Status* (pp. 99-117). Springer New York.

Atta, M., & Khan, M. J. (2016). Perceived organizational politics, organizational citizenship behavior and job attitudes among university teachers. *Journal of Behavioral Sciences*, 26(2), 21- 38.

Charles, T. (2003). Inequality, democratization and de- democratization. *Sociological theory*, 21, 37-43.

Cheng, J. T., Tracy, J. L., & Henrich, J. (2010). Pride, personality, and the evolutionary foundations of human social status. *Evolution and Human Behavior*, 31(5), 334-347.

Cheng, J. T., Tracy, J. L., Anderson, C. (2011). *The psychology of social status*. Springer: New York.

Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M. (1991). Motivation and education: The self-determination perspective. *Educational psychologist*, 26(3-4), 325-346.

Drory, A. (1993). Perceived political climate and job attitudes. *Organization Studies*, 14(1), 59-71.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. 1986. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71: 500 –507

Fouad, N. A., & Brown, M. T. (2000). The role of race and class in development: Implications for counseling psychology. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3rd ed., pp. 379-408). New York: John Wiley.

Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L., Relyea, C., & Beu, D. (2006). Perceived external prestige and internal respect: New insights into the organizational identification process. *Human relations*, 59(6), 815-846.

Kacmar, K. M., Bozeman, D. P., Carlson, D. S., & Anthony, W. P. (1999). An examination of the perceptions of organizational politics model: Replication and extension. *Human relations*, 52(3), 383-416.

Kacmar, K. M., & Ferris, G. R. (1991). Perceptions of organizational politics scale (POPs): Development and construct validation. *Educational and Psychological Measurement*, 51, 191 – 205.

- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Latorre, F., Guest, D., Ramos, J., & Gracia, F. J. (2016). High commitment HR practices, the employment relationship and job performance: A test of a mediation model. *European Management Journal*, 34(4), 328-337.
- Metheny, J., & Mcwhirter, E. H. (2013). Contributions of social status and family support to college students' career decision self-efficacy and outcome expectations. *Journal of Career Assessment*, 21(3), 378-394.
- Meisler, G., & Vigoda-Gadot, E. (2014). Perceived organizational politics, emotional intelligence and work outcomes: empirical exploration of direct and indirect effects. *Personnel Review*, 43(1), 116-135.
- Porter, B., Lyman, W. (1961). A study of perceived need satisfactions in bottom and middle management jobs. *Journal of applied Psychology*, 45(1), 1-10.
- Pouwels, J. L., Salmivalli, C., Saarento, S., van den Berg, Y. H., Lansu, T. A., & Cillessen, A. H. (2018). Predicting adolescents' bullying participation from developmental trajectories of social status and behavior. *Child development*, 89(4), 1157-1176.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(2), 159-174.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of business research*, 62(10), 1027-1030.
- Schoeneman, T. J. (1981). Reports of the sources of self-knowledge. *Journal of Personality*, 49(3), 284-294.
- Schneider, B., & Alderfer, C. P. (1973). Three studies of measures of need satisfaction in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 489-505.
- Steele, R. P. & Mento, A. J. The participation-performance controversy reconsidered: Subordinate competence as a mitigating factor. *Group and Organization Studies*, 1987,12, 411-23.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *The social psychology of intergroup relations?*, 33, 47.
- Thompson, M. N., & Dahling, J. J. (2012). Perceived social status and learning experiences in social cognitive career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 351-361.
- Thompson, M. N., & Subich, L. M. (2011). Social status identity: Antecedents and vocational outcomes. *The Counseling Psychologist*, 39(5), 735-763.
- Turner, H. (2010). *Theoretical Principles of Sociology: Microdynamics*. New York: Springer.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and social psychology review*, 7(4), 349-361.

- Valle, M., & Witt, L. A. (2001). The moderating effect of teamwork perceptions on the organizational politics-job satisfaction relationship. *The Journal of Social Psychology, 141*(3), 379-388.
- Wood, S., & De Menezes, L. (1998). High commitment management in the UK: Evidence from the workplace industrial relations survey, and employers' manpower and skills practices survey. *Human Relations, 51*(4), 485-515.