پژوهش های تربیتی شماره ۴۴،بهار و تابستان ۱۴۰۱: ۲۱۵-۲۳۵

ماهیت و فرایندهای مرتبط با ادراک از جایگاه اجتماعی در اعضای هیات علمی ایرانی

رضا عظیمی[۱] حمید خانی پور[۲]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۳۰ پذیرش نهایی: ۱۴۰۱/۰۸/۰۹

چکیده

هدف این پژوهش بررسی ماهیت، وضعیت و فرایندهای مرتبط با ادارک از جایگاه اجتماعی در بین اعضای هیات علمی یکی از دانشگاه های دولتی شهر تهران بود. با استفاده از یک طرح پژوهش کیفی با ۲۰ نفر از اعضای هیات علمی مصاحبه های نیمه ساختار یافته برای پاسخ گویی به سوالات پژوهش تنظیم شد. داده ها با استفاده از روش تحلیل مضمونی اکتشافی تحلیل شدند. بررسی نمونه ها و اعتبار دادها از نوع هدفمند بوده است. از کل دانشکده ها دعوت نامه پژوهش به سه نفر استادیار، یک نفر دانشیار و یک نفر استاد داده شد. افرادی که آمادگی خود را اعلام کردند مصاحبه ها انجام شد. مبنای انتخاب داشتن افرادی از هر مرتبه علمی دانشگاهی بود. برای بررسی اعتبار تحلیل داده ها و گزارش به ۴ نفر از شرکت کنندگان برگردانده شد و نظرات اصلاحی به مضامین نهایی اضافه شد. تحلیل داده ها ماهیت جایگاه اجتماعی را نوعی کاستی و فاصله بین وضعیت موجود و وضعیت ایده‌آل حیات اجتماعی و حرفه‌ای در دانشگاه و جامعه نشان داد. ارزیابی اغلب شرکت کنندگان درباره وضعیت جایگاه اجتماعی، مبین تنزل جایگاه اجتماعی شغل دانشگاهی در سلسله مراتب اجتماعی بود. تحلیل داده‌ها چهار مقوله اصلی سازمانی، نهادی، مدیریتی، سیاسی و شخصیتی را به عنوان مقوله های اصلی و نیاز به بازسازی جایگاه اجتماعی را به عنوان مضمون اصلی مرتبط کننده این مقوله ها شناسایی کرد. براساس یافته ها، به نظر می‌رسد جایگاه اجتماعی فرایندی است که در دانشگاه ساخته می‌شود و متاثر از یک سری عوامل ساختاری و تا حدی ویژگی‌های شخصیتی و منشی قرار دارد. جایگاه اجتماعی حرفه‌های دانشگاهی تنزل یافته است ولی دانشگاه میتواند با اصلاح فرایندهای سازمانی، نهادی، مدیریتی، سیاسی در بازسازی جایگاه اجتماعی عضو هیات علمی نقش‌آفرینی کند. همچنین ملاک قرار دادن شاخص‌های مرتبط با جایگاه اجتماعی میتواند در برگزینش افراد برای تصدی حرفه های دانشگاهی کمک کننده باشد.

کلیدواژه ها : جایگاه اجتماعی، اعضای هیات علمی، منزلت، دانشگاه، مدیریت

۱عضو هیات علمی دانشگاه خوارزمی تهران.: موسسه تحقیقات تربیتی ،روانشناختی و اجتماعی (نویسنده مسئول)AZIMY17@GMAIL.COM
۲ –عضو هیات علمی دانشگاه خوارزمی:موسسه تحقیقات تربیتی ،روانشناختی و اجتماعی.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

مقدمه

اعضای هیات علمی در دانشگاه ها مهمترین عامل در پیشبرد ماموریت ها و رسالت های دانشگاه به حساب می آیند. یکی از جنبه های مهم در حیات اعضای هیات علمی در دانشگاه ها و در جامعه، مساله جایگاه اجتماعی است. ادراک هر انسانی از جایگاه اجتماعی احتمالاً در تعیین هویت حرفه ای و رفتار علمی و اجتماعی نقش تعیین کننده ای دارد (جنکینز ۲۰۰۰). جایگاه اجتماعی در تعریف چندین معنای مختلف را در بردارد. در اولین معنا، جایگاه اجتماعی شاخصی عینی از وضعیت زندگی، درآمد و سطح تحصیلات فرد است که منعکس کننده طبقه اجتماعی یک فرد در جامعه است. در معنای دوم، جایگاه اجتماعی عبارت است از ارزیابی ذهنی که فرد از جایگاه خود در سلسله مراتب اجتماعی نسبت به سایرین احساس می‌کند. انگیزه به دست‌آوردن منزلت یا حرمت اجتماعی یکی از انگیزه‌های تقریباً جهان شمول است و می‌توان گفت همه افراد همین که نیازهای ابتدایی و آنی‌شان رفع شد، نیاز به نوعی حرمت اجتماعی دارند تا ارزش خود را بهتر و بیشتر کنند (مازلو،۱۹۴۸). در معنایی دیگر، جایگاه اجتماعی مجموعه ای از ویژگی هایی است که یا در فرد وجود دارد مثل جنسیت، زیبایی، بزرگ شدن در یک خانواده متمول (جایگاه اجتماعی انتسابی)، یا مجموعه ای از ویژگی هایی که فرد در جریان زندگی با موفقیت ها یا شکست های شغلی، تحصیلی و خانودگی (جایگاه اجتماعی اکتسابی) برای خود رقم زده است (تامپسون و دارلینگ،۲۰۱۲). دو دسته از عوامل در تعیین جایگاه اجتماعی نقش دارند: عامل اول مرتبط با ویژگی‌های درون‌فردی شامل صفات شخصیت، نگرش ها و مواردی از آن دست است و عامل دوم موقعیت است. شغل و حرفه افراد یکی از عوامل اثرگذار در ادراک افراد از جایگاه اجتماعی افراد است. درباره ماهیت جایگاه اجتماعی نظریه‌هایی ارائه شده است. برای مثال براساس نظریه برتری- منزلت[1] (چنگ و همکاران،۲۰۱۰) دو عامل در ایجاد تفاوت بین افراد از لحاظ جایگاه اجتماعی تاثیرگذار است که عبارتند از : ۱. برتری و ۲. منزلت. منظور از برتری برخورداری از یک سری صفات شخصیتی است که باعث اطاعت و سلطه پذیری می شود اما از روی ترس و فشار بر دیگران و در مقابل منظور از منزلت برخورداری از یک سری صفات اخلاقی و انسانی به گونه ای است که موجب شود دیگران آن فرد را صاحب جایگاه بالا بدانند و همواره به او احترام واقعی بگذارند (چنگ و همکاران،۲۰۱۰). در نظریه های شغلی مانند نظریه شغلی شناختی اجتماعی ، ادراک از جایگاه اجتماعی یک از عوامل پیش بینی کننده موفقیت شغلی در نظر گرفته شده است. کسانی که جایگاه اجتماعی بالایی ادراک می کنند از خودکارآمدی بالاتری در شغل شان برخوردارند و انتظارات سطح بالاتری برای خودشان در شغل شان در نظر می‌گیرند. براساس پیش بینی های نظریه شغلی شناختی اجتماعی، جایگاه اجتماعی که افراد از خودشان در ذهن دارند (یعنی همان جایگاه اجتماعی ادراک شده) برروی بسیاری از شاخص های مرتبط با شغل مانند خودکارآمدی در تصمیم گیری های شغلی، احساس اطمینان در تصمیم گیری شغلی و احساس راحتی در هنگام تصمیم های شغلی رابطه دارد و این روابط بین جایگاه اجتماعی ادراک شده و شاخص های مرتبط با خودکارآمدی شغلی حتی پس از کنترل طبقه اجتماعی افراد نیز باقی خواهد ماند (تامپسون و دارلینگ،2012).

ادراک از جایگاه اجتماعی نوعی احساس حاصل از مقایسه خود با دیگری در ارتباط با دست یابی فرد به انواع مواهب ارزشمند در جامعه دارد. برای مثال احساس نابرابری یکی از اولین پیامدهای درک از جایگاه اجتماعی برای فرد می تواند باشد. این ادراک در سطح فرد می تواند بصورت مثبت بروز پیدا کند. ادراک مثبت از جایگاه اجتماعی نیازی است که همه انسان ها به صورت کم و زیاد دارند و واژه هایی مانند شان و منزلت، حیثیت، آبرو، شرافت و پایگاه اجتماعی به ابعاد مختلفی عینی و ذهنی جایگاه اجتماعی اشاره دارند. مضمون مشترک اغلب تعریف ها درباره جایگاه اجتماعی نیاز انسان به مورد احترام واقع شدن از سوی دیگران و همین طور ارزیابی و قضاوتی است که هر فرد نسبت به خودش در سلسله *مراتب اجتماعی نسبت* به دیگران ادراک می کند. برآورده نشدن این نیاز – نوعی احساس نابرابری-یا دریافت پاسخ های نادرست یافتن برای نیاز به جایگاه اجتماعی با پیامدهای منفی مانند احساس خود بیگانگی، اضطراب جایگاه اجتماعی و پرخاشگری برای تصاحب جایگاه رابطه دارد (دباتن،۲۰۱۰،ترنر ۲۰۰۸، گافمن ، 1951). جایگاه اجتماعی در واقع نقطه اتصال خویشتن و جامعه است و یکی از ابعاد اصلی که در

[1] perstige-dominance

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

خلق هویت روایتی انسان از خود نقش اساسی دارد و یکی از بخش هایی که در شکل گیری هویت روایتی و همین طور جایگاه اجتماعی نقش دارد، حرفه و شغل هر فرد است (گیدنز، ۱۹۹۱).

تا کنون مساله جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی براساس نظریه های جامعه شناختی (بوردیو،۱۹۸۴)، نظریه های رفتار سازمانی (ویلکین،۲۰۱۱) و مدل های روان‌شناسی شغلی نیز بررسی شده است (موریسن و همکاران،۲۰۱۱). پژوهش درباره جایگاه اجتماعی در اعضای هیات علمی دانشگاه ها به صورت های مختلفی با سایر حوزه‌های پژوهشی مرتبط با آموزش عالی مانند توسعه اعضای هیات علمی، پویایی اعضای هیات علمی گره خورده است. در چندین پژوهش در این حوزه مشخص شده است عوامل مرتبط با جایگاه اجتماعی هم در نقش یک عامل تعدیل کننده و هم در نقش یک عامل مستقیم روی توسعه اعضای هیات علمی اثرگذار است (اولاند، ۲۰۱۶).

عوامل موثر بر درک از جایگاه در اساتید دانشگاه را در دو سطح جامعه و سطح دانشگاه بررسی کرد. در سطح جامعه دو عامل بسیار تعیین کننده است. یکی میزان نابرابری اجتماعی و درک آن یعنی احساس نابرابری اجتماعی در اساتید دانشگاه است و دوم میزان تاکید و اهمیت ارزش علم (سرمایه فرهنگی) به عنوان مهمترین سرمایه در جامعه است (ترنر،۲۰۱۰). ارزیابی افراد از جایگاه اجتماعی براساس نظریه های جامعه شناختی متاثر از زمینه و بافت اجتماعی و فرهنگی است که در آن قرار دارند (تاجفل، ۱۹۸۲) و از این روی در این حالت کد های اخلاقی و فرهنگی جامعه از تعریف منابع ارزشمند بسیار مهم است. برای نمونه هر گاه در جامعه ای تاکید بر سرمایه مادی و سیاسی(پول و زور) و اهمیت و ارزش آن در روابط بین افراد بیشتر باشد در این حالت به احتمال زیاد افراد دارای سرمایه فرهنگی بالا (مانند اساتید) ارزیابی بالایی از منزلت خود به دست نمی دهند. زیرا تفاوت در تعریف منبع ارزشمند بین اساتید و جامعه بسیار است. در این حالت، فاز ارزشی جامعه بیشتر در بعد مادی سیر می کند تا فرا مادی(اینگلهارت،۲۰۰۳). از سوی دیگر میزان نابرابری (شامل نابرابری اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی) بر درک احساس نابرابری در افراد بسیار موثر خواهد بود. هر چقدر این احساس نابرابری افزایش بیشتری یابد، و این احساس نابرابری در بعد اقتصادی و سیاسی شدیدتر گردد احتمال اینکه اساتید درک پایین تری از جایگاه اجتماعی خود داشته باشند بیشتر است و احتمال ایجاد ناسازگاری پایگاهی در اساتید نیز بیشتر است. بنابراین در سطح جامعه – در بعد ساختاری–هم میزان اهمیت انواع سرمایه های از لحاظ ارزشی اهمیت می یابد و هم میزان نابرابری اجتماعی که بر میزان احساس نابرابری افراد نیز موثر است.

اما در سطح میانی محیط دانشگاه نیز یکی از عوامل اساسی در درک اساتید از جایگاه و منزلت خود است. در دانشگاه نیز می توان چند بعد را از یکدیگر تمیز داد. یکی ابعاد حمایتی شامل حمایت های شغلی، مادی، فرصت های مطالعاتی و تمامی ابزار لازم جهت فراغت از نیازهای مادی یک استاد برای پرداختن به امر پژوهش ،مطالعه و تفکر است. این امر باید بگونه ای باشد که سرمایه مادی اساتید اجازه پرداختن به امر پژوهشی را به آنها بدهد و از سوی دیگر این سرمایه مادی باید دارای تناسب با دیگر ابعاد سرمایه –بخصوص سرمایه فرهنگی–نیز باشد. در غیر اینصورت در بعد جایگاه اجتماعی اساتید درک پایین از جایگاه خود در میان اقشار مختلف جامعه خواهند داشت و از طرف دیگر دچار ناسازگاری پایگاهی نیز خواهند گردید. حمایت نهادی بعدی دیگری است که از سوی نهاد دانشگاه مطرح می شود. در اینجا مراد از حمایت نهادی مجموعه قوانین مقررات و شیوه های رفتاری است که برای اساتید دانشگاه در یک چارچوب علمی–گفتمانی و بر اساس اصل مجاب سازی عقلانی– شکل گرفته باشد. به عبارت دیگر قواعد مربوط به آیین نامه های مختلف–ارتقاء، قراردادها، حضور و...–باید با تکیه به مهمترین سرمایه اساتید–سرمایه فرهنگی–و در داخل محیط علمی شکل گیرد. در غیر این صورت اغلب قوانین از خارج از محیط دانشگاه–محیط سیاسی– تدوین شده و بر دانشگاه به زور اعمال می گردد. در این حالت بیشتر قواعد حاکم بر رفتار سازمانی بوروکراتیک ،در مورد اساتید هم اعمال می گردد. این وضعیت اساتید را بیشتر به کارمند های سازمان تبدیل می کند نه کسانی که مهمترین سرمایه آنها سرمایه فرهنگی است و جهت مطالعه و پژوهش به کار گرفته شده اند نه امور دیکته شده سازمانی که هیچ دخالتی در تدوین آن نداشته اند. عدم حمایت نهادی به معنای که آمد باعث کاهش منزلت اجتماعی اساتید می گردد. نکته دیگر که در سطح دانشگاه بسیار تاثیر گذار می باشد، مدیریت دانشگاهها بر اساس اصل "خود گردانی

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

انتخابی اساتید" است. به عبارت دیگر اگر مفهوم نظارت و کنترل در محیط علمی بر اساس یک انتخابات آزاد و بوسیله خود اعضای هیات علمی صورت نگیرد و انتخاب در همه امور حالت انتصابی یابد در این حالت اساتید از یکی از ظرفیت ها و سرمایه های مهم خود یعنی سرمایه سازمانی محروم می شوند و چون این مهم را از دست می دهند- چون قدرت اعمال آن را ندارند- در ارزیابی از جایگاه خود، فاقد منزلت سازمانی خواهند بود (خسرو خاور،۲۰۰۹، قانعی راد ۲۰۰۵، سعادت طلب ۱۳۹۸).

حرفه استادی در دانشگاه یا داشتن شغل آکادمیک یکی از ابعاد حرفه هایی بود که از گذشته مقام و جایگاه اجتماعی بالایی – در نظام قشربندی جامعه – را از قدیم الایام داشته است (بوردیو، ۱۹۸۴). جایگاه اجتماعی در بین اعضای هیات علمی در سال های اخیر در ایران به نظر هم کم شده است و هم دچار انحرافات خاصی شده است. برای این ادعا دو دلیل می توان ذکر کرد. از سویی جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی افت کرده است و این مساله را می توان در تصورات افراد از شغل های مرتبط با معلمی و استادی دید که دیگر آن را نوعی حرفه با منزلت، مثل سابق، نمی بینند. از سوی دیگر راه های جدید غیر علمی و غیر فرهنگی برای تصاحب جایگاه اجتماعی به وجود آمده است که یکی از پیامدهای منفی آن را می توان در گسترش مقالات علمی کاذب که از سوی مجامع بین اللملی و نرخ بالای سرقت ادبی و باطل شدن اعتبار مقالات علمی ایران (بولتر،۲۰۰۹) مشاهده کرد.

عوامل موثر بر درک از جایگاه در اساتید دانشگاه این عوامل را در دو سطح جامعه و سطح دانشگاه بررسی کرد. در سطح جامعه دو عامل بسیار تعیین کننده است. یکی میزان نابرابری اجتماعی و درک آن یعنی احساس نابرابری اجتماعی در اساتید دانشگاه است و دوم میزان تاکید و اهمیت ارزش علم (سرمایه فرهنگی) به عنوان مهمترین سرمایه در جامعه است. نکته اساسی آن است-آنچنان که ترنر (۲۰۱۰) ارزیابی فرد از موقعیت خود در زمینه اتفاق می افتاد، این ارزیابی بسیار متاثر از ارزیابی جامعه است. در این حالت کد های اخلاقی و فرهنگی جامعه از تعریف منابع ارزشمند بسیار مهم است. برای نمونه هر گاه در جامعه ای تاکید بر سرمایه مادی و سیاسی(پول و زور) و اهمیت و ارزش آن در روابط بین افراد بیشتر باشد در این حالت به احتمال زیاد افراد دارای سرمایه فرهنگی بالا(مانند اساتید) ارزیابی بالایی از منزلت خود به دست نمی دهند. زیرا تفاوت در تعریف منبع ارزشمند بین اساتید و جامعه بسیار است. در این حالت فاز ارزشی-به زبان اینگلهارت (۲۰۰۳)- جامعه بیشتر در بعد مادی سیر می کند تا فرا مادی(ارزشهای فرا مادی شامل: اهمیت علم، آزادی بیان، گفتگوی آزاد و...). از سوی دیگر میزان نابرابری(شامل نابرابری اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی) بر درک احساس نابرابری در افراد بسیار موثر خواهد بود. هر چقدر این احساس نابرابری افزایش بیشتری یابد، و این احساس نابرابری در بعد اقتصادی و سیاسی شدید تر گردد احتمال اینکه اساتید درک پایین تری از جایگاه اجتماعی خود داشته باشند بیشتر است و احتمال ایجاد ناسازگاری پایگاهی در اساتید نیز بیشتر است. بنابراین در سطح جامعه – در بعد ساختاری-هم میزان اهمیت انواع سرمایه های از لحاظ ارزشی اهمیت می یابد و هم میزان نابرابری اجتماعی که بر میزان احساس نابرابری افراد نیز موثر است.اما در سطح میانی محیط دانشگاه نیز یکی از عوامل اساسی در درک اساتید از جایگاه و منزلت خود است. در دانشگاه نیز می توان چند بعد را از یکدیگر تمیز داد. یکی ابعاد حمایتی شامل حمایت های شغلی، مادی، فرصت های مطالعاتی و تمامی ابزار لازم جهت فراغت از نیازهای مادی یک استاد برای پرداختن به امر پژوهش ،مطالعه و تفکر است. این امر باید بگونه ای باشد که سرمایه مادی اساتید اجازه پرداختن به امر پژوهشی را به آنها بدهد و از سوی دیگر این سرمایه مادی باید دارای تناسب با دیگر ابعاد سرمایه –بخصوص سرمایه فرهنگی-نیز باشد. در غیر اینصورت در بعد مادی منزلت اجتماعی اساتید درک پایین از جایگاه خود در میان اقشار مختلف جامعه خواهند داشت و از طرف دیگر دچار ناسازگاری پایگاهی نیز خواهند گردید.

حمایت مادی بعدی دیگری است که از سوی نهاد دانشگاه مطرح می شود. در اینجا مراد از حمایت نهادی مجموعه قوانین مقررات و شیوه های رفتاری است که برای اساتید دانشگاه در یک چارچوب علمی-گفتمانی و بر اساس اصل مجاب سازی عقلانی- شکل گرفته باشد. به عبارت دیگر قواعد مر بوط به آیین نامه های مختلف-ارتقاء، قراردادها، حضور و...-باید با تکیه به مهمترین سرمایه اساتید-سرمایه فرهنگی-و در داخل

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

محیط علمی شکل گیرد. در غیر این صورت اغلب قوانین از خارج از محیط دانشگاه-محیط سیاسی- تدوین شده و بر دانشگاه به زور اعمال می گردد. در این حالت بیشتر قواعد حاکم بر رفتار سازمانی بوروکراتیک ،در مورد اساتید هم اعمال می گردد. این وضعیت اساتید را بیشتر به کارمند های سازمان تبدیل می کند نه کسانی که مهمترین سرمایه آنها سرمایه فرهنگی است و جهت مطالعه و پژوهش به کار گرفته شده اند نه امور دیکته شده سازمانی که هیچ دخالتی در تدوین آن نداشته اند. عدم حمایت نهادی به معنای که آمد باعث کاهش منزلت اجتماعی اساتید می گردد.

دغدغه های معیشتی اعضای هیات علمی، دغدغه مقاله، بالابردن میزان ارجاع مقاله های علمی به هر قیمتی، "بداخلاقی" های بین اعضای هیات علمی، آسیب دیدن رابطه اعضای هیات علمی و دانشجویان، ترویج نوعی فرهنگ "قلدری دانشگاهی" و مواردی از این نوع نشان از این دارد که فرایندهای تنظیم کننده رفتاری و اجتماعی که در ادراک جایگاه اجتماعی نقش دارند در دانشگاه‌ها با آسیب هایی مواجه شده است. نظریه هایی به صورت عام در جامعه شناسی و روانشناسی برای توصیف و تبیین مساله جایگاه اجتماعی وجود دارد اما در حوزه آموزش عالی و روی به ویژه اعضای هیات علمی این مساله کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به این که افت جایگاه اجتماعی یا ایجاد انحراف در مسیر دست یابی به جایگاه اجتماعی میتواند روی توسعه فردی اعضای هیات علمی و توسعه علمی دانشگاه ها تاثیر منفی بگذارد، در این پژوهش با استفاده از روش کیفی به بررسی ادارک اعضای هیات علمی یکی از دانشگاه های دولتی تهران و فرایندهای دخیل در ادارک از جایگاه اجتماعی پرداخته شده است.

روش

طرح پژوهش حاضر از نوع طرح های کیفی از نوع تحلیل مضمونی اکتشافی بود. طرح های تحلیل مضمون جزو پایه ای ترین روش های کیفی به شمار می روند (عابدی و همکاران، ۱۳۹۰). هدف اصلی مطالعه بررسی ادارک و قضاوت اعضای هیات علمی درباره جایگاه اجتماعی شان و بررسی و اکتشاف فرایندهای موثر در ادارک اعضای هیات علمی از ادارک از جایگاه اجتماعی بود و از این روی از لحاظ معرفت شناختی، جهت گیری پژوهش از نوع واقع گرایانه است و به همین دلیل همین مساله در شیوه انجام پژوهش و شیوه تحلیل داده ها مد نظر قرار گرفت و از روش تحلیل مضمون برای این پژوهش استفاده شده است. برخی از سوال های پژوهشی که متناسب استفاده از روش تحلیل مضمونی است، سؤال‌های مرتبط با مفهوم‌سازی‌ها[1] و تصورات مردم یا طرز فکر مردم درباره یک پدیدهٔ اجتماعی خاص است (ویلگ،۲۰۱۱). تحلیل مضمونی را به دو شیوه اکشافی و قیاسی می توان مورد استفاده قرار داد. مضامینی که از این نوع تحلیل به دست می‌آید شامل معانی است که شرکت‌کنندگان به تجارب‌شان منتسب کرده‌اند و به پژوهشگر کمک می‌کند به اعمال شرکت‌کنندگان معنا دهد. در رویکرد استقرایی از پایین به بالا کار می‌شود؛ یعنی پژوهشگر برای کدگذاری از هیچ چارچوب نظری خاصی استفاده نمی‌کند. مضامینی که با چنین شیوهٔ تحلیلی به دست می‌آیند کاملاً مبتنی بر داده‌ها هستند و منعکس‌کنندهٔ تعهدات نظری پژوهشگر نیستند اساس تحلیل مضمونی مانند سایر روش های پژوهش کیفی بر کدگذاری، رسیدن به خوشه ها و مقولات نظری است و متناسب برای سوالاتی است که ماهیتی روانی- اجتماعی دارند و به دنبال شناسایی بازنمایی‌های ذهنی یک واقعیت اجتماعی در بین کنشوران در گروه های اجتماعی است (ویلینگ،۲۰۱۱). اساس این روش هم با تاکید بر تحلیل متن است. در اینجا هدف اساسی رسیدن به مضمون های مرکزی (مفاهیم) اصلی برای ارائه یا ارزیابی نظریات مد نظر است.

تحلیل مضمون به روش های مختلف قابل اجراست (عابدی و همکاران، ۱۳۹۰). چند روش مرسوم در تحلیل مضمون برجسته هستند.۱).قالب مضامین[2] که معمولا در تحقیقاتی که تعداد متون و داده های آن زیاد باشند، به کار گرفته می شوند.۲).ماتریس مضامین[3] بیشتر جهت مقایسه

[1]. conceptualizations
[2] . Template Analysis
[3] . Thematic Matrix

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

مضامین با یکدیگر و یا مقایسه مضامین در منابع داده ها استفاده می شود.۳). شبکه مضامین[1] (آترید-استرلینگ،۲۰۱۱). آنچه شبکه مضامین عرضه می کند نقش های شبیه تارنما به عنوان اصل سازمان دهنده و روش نمایش است. شبکه مضامین بر اساس فرآیندی مشخص، پایین ترین سطح قضایای پدیده را از متن بیرون می کشد (مضامین پایه)؛ سپس با دسته بندی این مضامین پایه ای و تلخیص آنها به اصول مجرد تر و انتزاعی تر دست پیدا می کند(مضامین سازمان دهنده)؛ در قدم سوم این مضامین عالی در قالب استعاره های اساسی گنجانده شده و بصورت مضامین حاکم بر کل متن در می آیند (آترید-استرلینگ،۲۰۱۱). سپس این مضامین بصورت نقشه شبکه تارنما رسم و مضامین برجسته ای هریک از این سه سطح همراه با روابز بین آنها نشان داده می شود. برخلاف روش قالب مضامین، شبکه مضامین بصورت گرافیکی و شبیه به تارنما نشان داده می شود تا تصور وجود هرگونه سلسله مراتب در میان آنها از بین برود و باعث شناوری مضامین شود(آترید-استرلینگ،۲۰۱۱).در این تحقیق از همین روش بهره گرفته شده است. روش شبکه مضامین آتراید-استرلینگ آنچه عرضه می کند نقشه ای شبیه تارنما به مثابه اصل سازمان دهنده و روش نمایش است. شبکه مضامین، براساس روندی مشخص، مضامین پایه (کدها و نکات کلیدی متن)، مضامین سازمان دهنده (مضامین به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضامین پایه) و مضامین فراگیر (مضامین عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به مثابه کل) را نظام مند می کند؛ سپس این مضامین به صورت نقشه های شبکه تارنما، رسم و مضامین برجسته هر یک از این سه سطح همراه با روابط میان آنها نشان داده می شود (عابدی و همکاران، ۱۳۹۰).

مشارکت کنندگان در این پژوهش اعضای هیات علمی یکی از دانشگاه های دولتی جامع شهر تهران بودند. نمونه گیری به صورت هدفمند انجام شد و در نهایت با ۲۰ نفر از اعضای هیات علمی در دانشکده های مختلف از طریق مصاحبه نیمه ساختار یافته، اطلاعاتی به دست آمد. برای تعیین تعداد اندازه نمونه با توجه به شیوه انجام پژوهش و براساس توصیه های مختلف که حداقل نمونه لازم برای طرح کیفی را ۱۵ برشمرده اند (گوست و همکاران،۲۰۰۶) نمونه پژوهش حاضر ۲۰ نفر انتخاب شد. شیوه نمونه گیری به صورت هدفمند و به شیوه رسیدن به بیشینه تنوع انتخاب شد. برای این هدف از دانشکده های مختلف تلاش شد نمونه ها انخاب شوند. برای جمع آوری دادهها از روش مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شد. براساس دو سوال کلی پژوهش مصاحبه ها انجام شد. با توجه به شرایط هر مصاحبه شیوه اجرای مصاحبه تعدیل شد. سوالات اصلی عبارت بودند: ۱- ماهیت جایگاه اجتماعی و ارزیابی اعضای هیات علمی از وضعیت جایگاه اجتماعی شان در این دانشگاه و به صورت کلی چگونه است؟ ۲- از نظر شما چه عواملی ممکن است در این دانشگاه در ایجاد وضعیت جایگاه اجتماعی (پایین یا بالا) نقش داشته باشند؟ برای بررسی اعتبار تحلیل مضمونی، وارسی توسط مشارکت کنندگان انجام شد. مصاحبه براساس یک چهارچوب نظری (کافارلا و زین،۱۹۹۹) از پیش مشخص تعریف شده اند و دلیل استفاده از روش تحلیل مضمون قیاسی نیز همین بوده است. به شرکت کنندگان اطمینان داده شد که اطلاعات مصاحبه به صورت بی نام گرفته می شود و از این اطلاعات برای تصمیم گیری های سازمانی و اداری استفاده نخواهد شد. مصاحبه ها به صورت انفرادی گرفته شد و جریان مصاحبه ضبط شد، سپس روی کاغذ پیاده سازی شد و در مرحله بعد مراحل کدگذاری و تحلیل تا رسیدن به مقولات، زیرمقولات و مضمون اصلی پی گیری شد.

یافته‌ها

از بین ۲۰ نفر اعضای هیات علمی که در این پژوهش شرکت داشتند ۵ نفر از دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، ۷ نفر از دانشکده علوم پایه، ۴ نفر از دانشکده ادبیات و علوم انسانی، ۲ نفر از دانشکده فنی و مهندسی و ۲ نفر از دانشکده مدیریت و حسابداری بودند. دامنه سنی شرکت کنندگان از ۳۶ تا ۵۴ سال بود، ۶ نفر از شرکت کنندگان جنسیت مونث و ۱۴ نفر جنسیت مذکر داشتند و همه به جز یک نفر متاهل بودند.

جدول ۱. خلاصه تحلیل کیفی (مضامین فراگیر، سازمان دهنده و پایه)

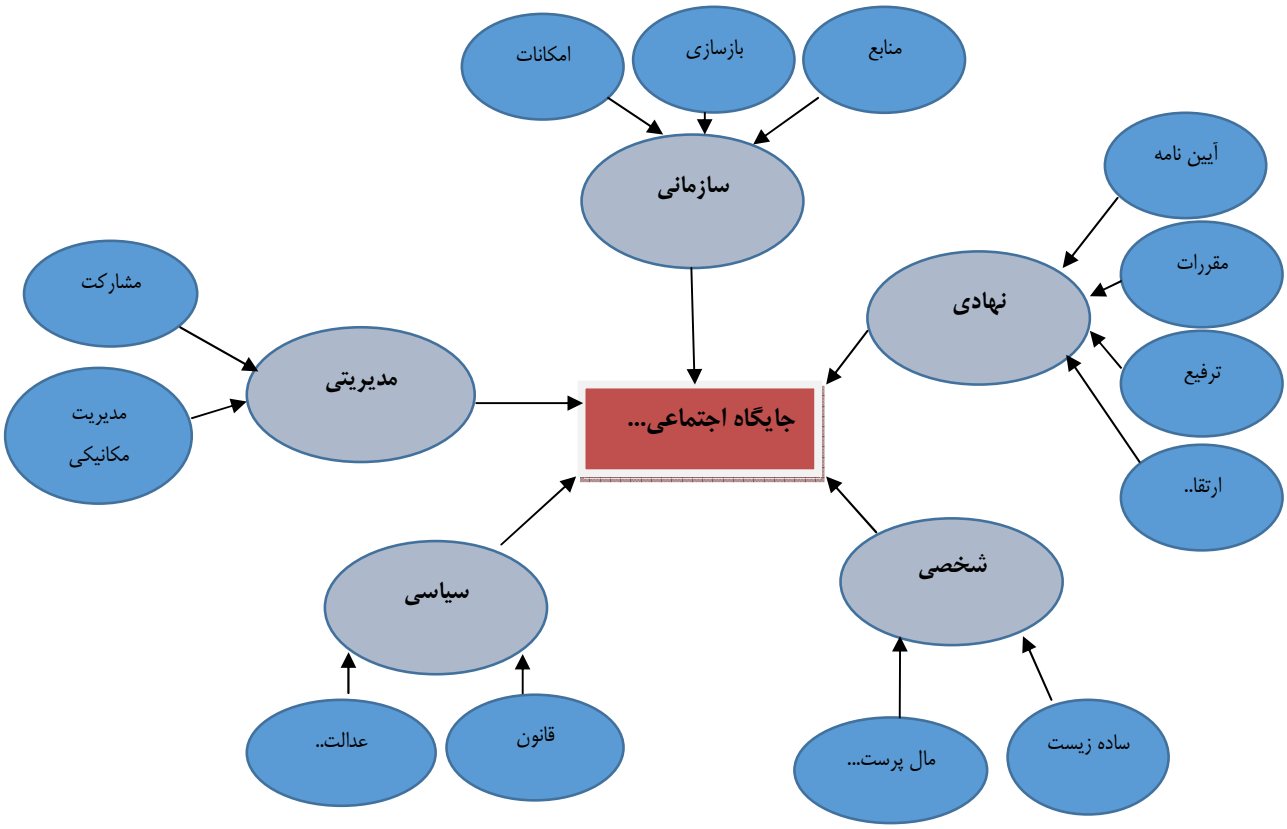
[1] . Thematic Network

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

مضمون فراگیر	بازسازی جایگاه اجتماعی				
مضمون سازمان دهنده	*سازمانی*	*نهادی*	*سیاسی*	*مدیریتی*	*شخصی*
مضمون پایه	○ تامین منابع مادی/ معیشتی ○ بازسازی و زیباسازی دانشگاه ○ تجهیز منابع انسانی ○ تامین امکانات علمی و تحقیقاتی	▪ اصلاح آیین نامه های ارتقا ▪ توسعه برنامه های بازآموزی تخصصی مداوم ▪ تنظیم آیین نامه برای غلبه بر چالش تضاد منافع ▪ تغییر برنامه های درسی ▪ توسعه رشته‌ها متناسب با مشکلات جامعه	➢ محوریت قانون ➢ تقدم صلاحیت محوری به جای رابطه سالاری ➢ برابری در تخصیص منابع ➢ ناعادلانه بودن شرایط	❖ مشارکت دادن در تصمیم گیری ❖ پرهیز از مدیریت مکانیکی	✓ ساده زیست بودن ✓ مال پرست نبودن ✓ اهل راستی و درستی ✓ الگو بودن برای دانشجویان ✓ پرهیز از بدگویی از سایر همکاران

در تحلیل مضمون پاسخ های انجام شده ۱۸۰ کد اولیه(مضمون پایه) مرتبط با سوالات پژوهش شناسایی شد.در ادامه این مضامین به سوی مضامین سازمان دهنده و فراگیر تقلیل داده شد، اساس این تقلیل بر میزان قالب بودن استعاره و تکرار مضامین در ۱۸۰ مضمون پایه اولیه بوده است. در ادامه با توجه به سوال‌های پژوهش، یافته‌های به دست آمده از تحلیل کیفی مصاحبه‌ها گزارش خواهد شد.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]



شکل۱. شبکه مضامین مرتبط با ماهیت و فرایندهای تشکیل دهنده ادارک از جایگاه اجتماعی در اعضای هیات علمی

سوال اول پژوهش درباره ماهیت و وضعیت جایگاه اجتماعی در اعضای هیات علمی دانشگاه در این دانشگاه و در کل بود. بررسی کلی اطلاعات دست آمده نشان می دهد ارزیابی شرکت کنندگان از مساله جایگاه اجتماعی توام با اشارات منفی است که می‌تواند به صورت ضمنی حاکی از تضعیف جایگاه اجتماعی ادارک شده باشد. از بیست نفری که در مصاحبه شرکت داشتند ۱۷نفر در پاسخ به سوال وضعیت جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی در کل بر این نظر بودند که حرفه های دانشگاهی در ایران با افت درجه و جایگاه مواجه شده اند و فقط ۳ نفر بودند که معتقد بودند تفاوتی از لحاظ جایگاه اجتماعی در حرفه های دانشگاهی از زمانی که آنها وارد این حرفه شده اند، نسبت به گذشته رخ نداده است. استعاره های شرکت کنندگان از دانشگاه به مثابه " *بنگاه و مکان داد و ستد، نان به نرخ روز خوری، عوام فریبی، رشد علمی کاذب و ناعادلانه بودن شرایط*" تا حدی موید نگرش منفی شرکت کنندگان پژوهش نسبت به جایگاه اجتماعی حرفه استادی در دانشگاه است. در زمینه نارضایتی از وضعیت جایگاه اجتماعی شرکت کننده ۵ بیان کرد " حداقل از دانشگاهی تراز اول دنیا الگو برداری کند در زمینه ارزش گزاری به اعضای هیات علمی خود و فقط حرف از رشد و ... نزند وقتی حتی عرضه کوچکترین حرکت در این زمینه را ندارد."

دومین سوال پژوهش درباره شناسایی عوامل اثرگذار بر ارتقا یا تضعیف جایگاه اجتماعی در بود. همان طور که در جدول ۱ نمایش داده شده است، این عامل بیشترین پاسخ ها را به دنبال داشته است و براساس تحلیل داده ها، چهار دسته عامل ساختاری به عنوان عوامل موثر بر ادارک از جایگاه اجتماعی به عنوان مقوله های اصلی شناسایی شدند که عبارت بودند از : عوامل سازمانی، عوامل نهادی، عوامل سیاسی و عوامل مدیریتی. زیرمقوله های این مضامین در جدول ۱ نمایش داده شده است.

مضمون اول: ماهیت جایگاه اجتماعی در نزد اعضای هیات علمی

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

از بررسی پاسخ های اعضای هیات علمی درباره جایگاه اجتماعی چنین بر می آید که این نیاز روانشناختی به شدت نیازمند پاسخ دهی و برآورده کردن نیازهای پایه ای تر است چنان که در تحلیل ها مطرح شد یکی از مقوله های اصلی در ارتباط با عوامل تسهیل کننده جایگاه اجتماعی برآورده کردن نیازهای معیشتی و زیبایی شناختی برشمرده شده بود. براساس تحلیل مصاحبه ها می توان گفت زمانی که هر فردی درباره جایگاه اجتماعی سخن می گوید خود را درگیر یک فرایند ارزیابی و مقایسه بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب یا انتظارات و ایده آل هایش می کند. در این خصوص براساس مصاحبه ها مثلا شرکت کننده ۴ برای تعریف و توصیف وضعیت جایگاه اجتماعی به ارزیابی ادارکی که از استادان خود در دوره دانشجویی داشته است و وضعیت حال حاضر اعضای هیات علمی پرداخت. همین طور گفته های شرکت کننده ۷ در توصیف وضعیت جایگاه اجتماعی مبنا را مقایسه با سیر حرفه ها و مشاغل در نظر گرفته بود. بیشتر شرکت کنندگان در پاسخ به این سوال از استادان قدیم و بزرگ رشته های خود یاد می کردند که در روزگاری که دانشجوی آن استادان بوده اند، تصور دیگری از حرفه استادی داشته اند و جایگاه اجتماعی خود را به اندازه استادان قدیم خود نمی دانستند. برای مثال شرکت کننده ۴ در این باره میگوید: "*تجربه من و تصویر ذهنی که من در دوران دانشجویی از استادشدن در دانشگاه داشتم با واقعیتی که در آن هستم بسیار متفاوت است. استادان رشته های ما جزو سرآمدان جامعه بودند، تعداشان اندک بود و حیاتی فرهنگی داشتند، اما امروز وضعیت تغییر کرده است و تجربه شخصی من این است که حرفه های دانشگاهی را جامعه و مردم کمتر به حساب می آورند*". همین طور گروهی دیگر از شرکت کنندگان مبنای مقایسه شان سایر حرفه ها بود و با مقایسه شاخص های اجتماعی- اقتصادی استدلال می کردند که حرفه های دانشگاهی روز به روز با توجه به تغییرات اقتصادی اجتماعی در جامعه، جایگاه اجتماعی خود را از دست میدهد؛ همان طور که معلمی در مدرسه جایگاه اجتماعی خود را از دست داده است همین سرنوشت را دامنگیر حرفه تدریس در دانشگاه می دانستند. البته در هر دو گروه ناراضیان از وضعیت پایین جایگاه اجتماعی و گروهی که تغییر و تفاوتی را در وضعیت جایگاه اجتماعی بین گذشته و حال نمی‌دیدند، درباره وضعیت جایگاه اجتماعی عضو هیات علمی، مبنای قضاوت شان، ملغمه ای از برخورداری از ملاک های فرهنگی و مزین بودن شخصیت به ویژگی های والای انسانی مثل تواضع، آزادگی، حق گویی، صداقت، طرد دنیا و مقاومت در برابر مقام و مال پرستی، بود. مهمترین وجه مشترک بین شرکت کنندگان نحوه روایت شان از مساله جایگاه اجتماعی بود.

عوامل سازمانی

اغلب شرکت کنندگان در بیان نظرات شان بر عوامل ساختاری و ضعف این عوامل تاکید داشتند. آنچه ویژگی اصلی زیرمقوله‌های مقوله عامل سازمانی را نشان میدهد برآورده نشدن نیازهای اقتصادی (عدم تامین منابع مادی و معیشتی، در اختیار نداشتن منابع انسانی مناسب برای محیط دانشگاه)، و زیبایی شناختی (در اغلب مصاحبه ها، ساختمان های فرسوده، نیمه کاره و ناموزون در دانشگاه و مکان فیزیکی دانشگاه یکی از علل ضعف جایگاه اجتماعی مطرح شد) بود. برای مثال شرکت کننده شماره ۷ در این باره میگوید " ..*از جمله امور ظاهری فضای دانشگاه، امکانات و مسایل دفتری، داشتن اتاق مناسب، داشتن حقوق کافی، داشتن تلفن در دفتر، پاسخ مناسب به درخواست های مسافرت های علمی و بازسازی فضا و ساختمان های دانشگاه در ارتقای حسی که افراد نسبت به خودشان دارند و تصوری که از خود در جامعه دارند میتواند اثرگذار باشد..*" شرکت کننده ۱۳ در این باره بیان کرد " متاسفانه از زمان سقراط تا الان همچنان عقل بسیاری مردم به چشمشان است. بهبود معیشتی استادان میتواند جایگاه اجتماعی بهتری برای آنها فراهم آورد". شرکت کننده ۴ در این‌باره پیشنهاد برای برطرف کردن مشکلات سازمانی و ارتقای حمایت سازمانی ارائه می‌کند و می‌گوید: " یک مسئله در مورد مسائل مالی است که با توجه به حقوق دریافتی سطح زندگی قابل قبولی در جامعه کنونی نمی توان داشت و بهتر است از طریق وزارت علوم برای افزایش حقوق اعضای هیات علمی اقدام شود. مسئله دیگر منزلت اجتماعی این حرفه است که می توان با صدور کارت مشخصی که کاربردهای مختلفی در جامعه داشته باشد، مثل استفاده رایگان عضو هیات علمی و خانواده اش از امکانات ورزشی مراکز مختلف در سطح شهر، مراکز فرهنگی، هنری و سینماها، استفاده از مراکز اقامتی مناسب (نه فقط محدود به اسکان در واحدهای دانشگاهی) و نیز بیمه درمانی تکمیلی با خدمات بالاتر برای اعضای هیات علمی این مهم را تقویت کرد. "

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

عوامل سیاسی

عامل سیاسی، عامل دیگری بود که از منظر شرکت‌کنندگان به عنوان عاملی موثر بر روی ادارک از جایگاه اجتماعی در دانشگاه نقش دارد. نابرابری، بی عدالتی، رابطه‌سالاری، تشکیل گروه‌های فشار و زورگویی از جمله زیرمقوله‌های مرتبط با این عامل بود. در این خصوص شرکت‌کننده ۶ نقش عوامل سیاسی را به این صورت می‌دید: "محوریت قانون میدان دادن به افراد باصلاحیت بجای کسانی که بخاطر سن یا روابط در راس امور قرار دارند و برای دیگران تصمیم میگیرند حمایت عادلانه و برابر از فعالیتهای علمی همه اساتید و رعایت قانون و برابری در تخصیص منابع؛ برقراری این شرایط، یعنی برابری و رفع تبعیض را عامل ارتقا دهنده جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی بر می‌شمرد" . شرکت‌کننده ۸ در اهمیت این مساله این گونه بیان کرده است که" *به نظر من دانشگاه بیشتر محل بده بستان شده تا تعاملات سالم علمی . برای اصلاح امور، نیاز به آیین نامه هایی داریم که چالش تضاد منافع را از بین ببرد"* در مقوله سیاسی، بیشترین دغدغه در حوزه بی عدالتی بود و بی عدالتی را عامل بی انگیزگی میدانستند. برای مثال شرکت کننده ۱۱ در این زمینه این دغدغه نابرابری و بی عدالتی را به این صورت بیان کرده است : ".. *برخی از افراد هستند که به علت جسارت و روابط عمومی خوبشان از امتیازاتی بهره مندند که واقعا مستحق آن نیستند، چند چهره بودن و نان را به نرخ روز خوردن ویژگی مطلوبی برای یک استاد نیست اما افراد دارای این خصایص در حال حاضر بیشتر مورد اقبال هستند که باعث تاسف است. در صورتی که دانشگاه به جای رفتارهای سیاسی و عوام گونه، بر اصول اخلاقی تاکید بیشتر داشته باشد امید است که در آینده جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی به شکل درست آن تبدیل شود و دانشگاه را از فرم یک بنگاه برای افراد کاسب منش خارج کند*". ضرورت اتکا به قانون، برای برای همه، تقدم شایسته سالاری به جای رابطه سالاری و عادلانه برخورد کردن با اعضای هیات علمی از جمله زیر مقوله های مرتبط با عامل سیاسی بود.

عوامل نهادی

یکی دیگر از عواملی که از منظر اعضای هیات علمی به عنوان عاملی موثر بر اداراک از جایگاه اجتماعی تاثیرداشت، *عوامل نهادی* بود. برای مقوله نهادی چندین زیر مقوله شناسایی شد که عبارت بوند از: اصلاح آیین نامه‌های ارتقا، توسعه برنامه های بازآموزی تخصصی مداوم، تنظیم آیین نامه برای غلبه بر چالش تضاد منافع، تغییر برنامه های درسی، توسعه رشته‌ها متناسب با مشکلات جامعه. در حوزه عوامل نهادی، زیرمقوله ها دو مساله را بازگو میکند. اول اینکه نوعی ابهام هویتی درباره نهاد دانشگاه در بین اعضای هیات علمی قابل مشاهده است. از سویی برخی از شرکت کنندگان پژوهش که دارای سابقه طولانی تر و در مقاطعی پست های مدیریتی در دانشگاه داشته اند بر مساله تاریخ طولانی دانشگاه به عنوان اولین نهاد آموزش عالی تاکید دارند و باز زنده سازی این واقعیت تاریخی را راهی برای نجات و احیای دوباره دانشگاه میدانند و از سوی دیگر در بسیاری از سایر شرکت کنندگان این تصور وجود ندارد و آنها اصلاح آیین نامه های ارتقا، توسعه برنامه های بازآموزی و تنظیم آیین نامه برای غلبه بر چالش تضاد منافع را به عنوان مهمترین عامل نهادی که باید اصلاح شود برمی‌شمارند. دومین مساله ای که در اغلب پاسخ ها مشترک بود و به عنوان زیرمقوله ای مجزا در بخش عوامل نهادی مشخص گردید ضرورت تغییر برنامه های درسی و توسعه رشته ها متناسب با نیازهای جامعه بود. در واقع، در اغلب مصاحبه ها، یکی از راه کارهایی که میشد بازآفرینی دوباره نقش دانشگاه و حرفه های دانشگاهی در جامعه بود و تصور شرکت کنندگان این بود که این هدف از طریق دو روش تغییر دادن برنامه های درسی و توسعه رشته های جدید حاصل خواهد شد. برای مثال شرکت کننده ۱۰ در این باره می گوید: " .. *حداقل از دانشگاهی تراز اول دنیا الگو برداری کند در زمینه ارزش گزاری به اعضای هیات علمی خود و فقط حرف از رشد بدون آماده سازی نهادها و قوانین لازم برای رشد بی معناست..اگر بتوان با توسعه رشته ها و اصلاح برنامه های درسی رشته ها، به ایجاد اشتغال کمک کرد، اقبال به دانشگاه بیشتر خواهد شد و اعضای هیات علمی قدرت اثرگذاری بیشتری در مسائل اجتماعی و اقتصادی خواهند داشت و به دنبال آن ارتقای درجه و مقام هم تجربه میشود*

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

عوامل مدیریتی

عوامل *مدیریتی*، عامل دیگری بود که از تحلیل یافته‌های این پژوهش به عنوان عاملی اثرگذار بر ادارک از جایگاه اجتماعی شناسایی شد. در مقوله مدیریتی، نظر اصلی بر مشارکت‌دادن و مشارکت خواستن از همه اعضای هیات علمی در تصمیم‌گیری ها و ضرورت استفاده از رای‌گیری مخفی در تصمیمات امور دانشگاه اشاره شد و این راهبردهای مدیریتی را نافع جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی در دانشگاه محسوب می کردند. برای مثال شرکت کننده ۱۸ در این باره بیان کرده است : "*آنچه که باعث ایجاد رضایت یک هیات علمی (از نظر علمی و اخلاقی) از خود در محیط دانشگاه شود، قطعا می تواند در ارتقای جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی موثر باشد. به عنوان مثال تکریم و احترام به عضو هیات علمی و مشارکت دادن عضو هیات علمی (به معنای واقعی) در امور مهم..*" در مصاحبه های شرکت کنندگان ۶ و ۸ به عامل مدیریت به صورت خاص اشاره شده است و پرهیز از مدیریت مکانیکی و توسعه مدیریت مشارکتی و مبتنی بر رای اکثریت را به عناون پیش زمینه ارتقای جایگاه اجتماعی برشمرده شده است. " به جای مدیریت علمی ومکانیکی لازمست در دانشگاه خوارزمی مدیریت انسانی واخلاقی ومشارکتی جاری باشد"

عوامل شخصیتی

آخرین عاملی که از تحلیلی مصاحبه ها شناسایی شد *عامل شخصیت و منشی* بود. در خصوص اهمیت این عوامل هم در مصاحبه‌هایی که با شرکت‌کنندگان شده بود نیز تاکیدات و اشارات ویژه‌ای به این عامل وجود داشت. برای مثال شرکت‌کننده ۱۵ بر اهمیت دوری از مال و مقام‌پرستی تاکید داشت و شرکت‌کننده ۹ بر اهمیت احترام به خود و داشتن عزت نفس و شرکت کننده ۱۳ بر اخلاق دانشگاهی به عنوان مقدمات جایگاه اجتماعی اشاره کرده بودند. این ویژگی ها به نحوی مرتبط با صفات شخصیتی است. برای مثال شرکت کننده ۱۹ " قبل از هر چیز به قول قدیمی ها هر کس خودش احترام خود را نگه میدارد یا نمیدارد. ازین رو خوب است که به عواملی که خود ما موجب کاستن از جایگاه اجتماعی مان هستیم توجه کنیم :الف) استاد باید ساده زیست باشد. دنبال مال و مقام نباشد و آن را به مال پرستان و مقام پرستان بسپارد. اهل راستی و درستی باشد و این را با عمل خود به دانشجویان بیاموزد. همین دانشجویان از ما پیش پدر و مادر خود و دیگران حرف میزنند. به عقیده اینجانب این مهمترین نکته است. اگر دانشجو از ما جایگاه شایسته ای در ذهن داشته باشد جامعه هم خواهد داشت" یا در همین زمینه شرکت کننده ۱۶ " یک هیات علمی باید به اخلاق آکادمیک اعتقاد داشته و خودش نیز رعایت کند. بخصوص وقتی در سمت مدیریت قرار می گیرد، تضاد منافع نبایستی چالشی برای او باشد".

مضمون مرتبط کننده

زمانی که مقولات و زیرمقولات را در کنار هم قرار میدهیم به نظر می‌رسد عاملی که ارتباط مقولات و زیرمقولات را میتواند بازنمایی کند، *نیاز به بازسازی جایگاه اجتماعی* است. به عبارت دیگر، بازسازی جایگاه اجتماعی به چند دلیل میتواند عامل اصلی مرتبط کننده مقولات و زیرمقولات باشد. اولاً در همه مقولات شناسایی شده است افراد با قضاوت مبنی بر پایین بودن وضعیت جایگاه اجتماعی به عوامل ساختاری در دانشگاه اشاره داشتند که می بایستی اصلاح شود تا جایگاه اعضای هیات علمی حفظ شود. ثانیاً همان طور که گفته شد ماهیت روایت افراد از مساله جایگاه اجتماعی از جنس نوعی تلاش برای پرکردن فاصله بین وضعیت موجود و وضعیت ایده آل‌شان بود و از این روی از منظر آنها نیاز به بازسازی جایگاه اجتماعی یک ضرورت اجتاب ناپذیر به نظر می‌رسید. زیرا به نحوی فصل مشترک بازنمایی ها و معانی ذهنی است که شرکت کنندگان درباره ارزیابی وضعیت جایگاه اجتماعی خود و عوامل موثر بر آن بیان کردند.

نتیجه گیری

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

هدف این پژوهش بررسی ماهیت، وضعیت و شناسایی عوامل موثر بر ادارک از جایگاه اجتماعی از منظر اعضای هیات علمی بود. یافته های حاصل از این پژوهش نشان می دهد در کل در نزد اغلب اعضای هیات علمی نشان داد ادارک آنها این است که وضعیت جایگاه اجتماعی تغییراتی را در جهت پسرفت داشته است و در پس این تغییر یک سری عوامل نقش دارند که بیشترشان از جنس عوامل ساختاری مانند عوامل سازمانی، مدیریتی، سیاسی و تا حدی عوامل شخصیتی یا منشی قرار دارند.

براساس یافته ها می توان گفت وقتی فردی درباره جایگاه اجتماعی خود سخن می گوید، به نحوی فاصله ای را بین وضع موجود و مطلوب را بیان می کند. وجود فاصله و تعارض و اختلاف بین وضعیت موجود جایگاه اجتماعی و وضعیت مطلوب که در یافته ها مطرح شده است تلویحات روانشناختی دارد. اگر چنین فاصله ای وجود دارد بر اساس ادبیات روانشناختی می توان ادعا نمود اضطراب در این زمینه وجود دارد زیرا براساس نظریه های روانشناختی (هیگینز و همکاران،۱۹۸۵) هر چه فاصله بین خودواقعی، خود ایده آل و خودبایسته بیشتر باشد، فرد اضطراب بیشتری را تجربه می کند و برای کم کردن از این اضطراب متوسل به یک سری راهبردهای جبرانی یا مکانیسم های دفاعی می کند. ما در این پژوهش پی بردیم که ماهیت جایگاه اجتماعی چیست و ارزیابی آنها حاکی از نوعی شکاف بین وضعیت مطلوب و موجود جایگاه اجتماعی است اما به این امر که افراد چگونه با این وضعیت کنار می آیند نپرداختیم. هر چند حدس هایی می توان زد. برای مثال می توان گفت یکی از این راهبردها دور شدن هر چه بیشتر استاد از دانشگاه است و یا ممکن است این امر خود را به صورت رکورد علمی، بی انگیزگی برای ایفای نقش های علمی باشد. بررسی شیوه های کنار آمدن سازگارانه و ناسازگارانه اعضای هیات علمی با وضعیت فاصله جایگاه موجود و جایگاه مطلوب می‌تواند موضوع پژوهش های بعدی قرار بگیرد.

عامل سازمانی براساس مصاحبه ها در ادراک از جایگاه اجتماعی نقش داشت. یافته های پژوهش نشان می دهد یکی دیگر از عوامل اثرگذار بر ادارک از جایگاه اجتماعی، عوامل سازمانی است. هر چه قدر سازمانی مانند دانشگاه به نیازهای اقتصادی و رفاه اعضای هیات علمی توجه بیشتری کند، ادارک اعضای هیات علمی از جایگاه اجتماعی شان نیز بالاتر خواهد بود. رابطه بین عوامل سازمانی و تعهد به سازمان و مشارکت با سازمان در نظریه هایی مانند نظریه همانند سازی با سازمان (آشفورس و میل،1989) و نظریه هویت گروهی (تاجفل،1982) مورد توجه ویژه قرار گرفته است. یافته های بخش کیفی پژوهش حاضر نیز همسو با پیش بینی های نظریه های مطرح شده است. همان طور که اشاره شد ادارک از جایگاه اجتماعی به تدریج با پشت سرگذاشتن سال های اشتغال به کار در دانشگاه شکل می گیرد و مبنای شکل گیری این ادارک از جایگاه اجتماعی، اطلاعات و ارزیابی است که افراد از دانشگاه دارند. دانشگاهی که به این مسائل توجه بیشتری می کند، نوعی حس تحت حمایت شدن، ارزشمند بودن و تکریم شدن را به اعضای هیات علمی منتقل می کند و افراد در این دانشگاه ادارک بهتری از جایگاه اجتماعی خود خواهند داشت. بنابراین، دانشگاه می‌تواند با تقویت بیشتر احساس حمایت شدن در اعضای هیات علمی به صورت غیر مستقیم در ارتقای ادراک شان از جایگاه اجتماعی اثرگذار باشد و بالا رفتن ادراک 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.

یکی دیگر از عوامل موثر بر جایگاه اجتماعی، عامل سیاسی بود. یافته‌های پیشین در این باره نشان میدهد که سیاسی کاری در سازمان یا جو منفی سیاسی در سازمان که شاخص های مختلفی اعم از رفتارهای سیاسی قدرت طلبانه، سکوت و همرنگی به خاطر ترس از تهدید و نابرابری در توزیع منابع روی نگرش کارکنان به سازمان و تعهد به سازمان تاثیر منفی می گذارد (کامر و وریس ،۱۹۹۱ وال و ویت ،۲۰۰۱). یافته‌ها در زمینه آموزش عالی نیز نشان داده است سیاست سازمانی ادراک شده بر روی تعهد عاطفی و رفتارهای شهروندی سازمانی در اعضای هیات علمی حکایت از آن دارد که مولفه‌های سیاست سازمانی ادراک شده رابطه منفی با تعهد عاطفی و رفتارهای شهروندی سازمانی در دانشگاه دارند (آتا و خان،۲۰۰۶). مکانیسم ارتباط عامل سیاسی با ادارک از جایگاه اجتماعی می‌تواند به علت تاثیر نابرابری ادارک‌شده در تضعیف نقش‌های اجتماعی

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

و روشنگرانه‌ای باشد که هیات علمی برعهده دارد و اعضای هیات علمی که نتوانند این نقش های اجتماعی را به دلیل محدودیت های سیاسی برعهده بگیرند، نتیجه اش تضعیف ادارک از جایگاه اجتماعی خواهد بود.

عامل نهادی یکی دیگر از عوامل کشف شده بود. عامل نهادی یا جنبه نرم افزاری ساختارها محسوب می‌شوند. اگر دانشگاه را متشکل از کنشوران که همان اعضای هیات علمی باشند، و قواعدی که به اعمال این کنشوران شکل و جهت میدهد، عوامل نهادی به همین قواعد اشاره دارند (موزلیس،۲۰۰۸). چنان که یافته ها نشان داد از منظر اعضای هیات علمی، یکی از راه های ارتقای جایگاه اجتماعی اصلاح قوانین و آیین نامه های مختلفی مانند آیین نامه ارتقا، آیین نامه های مربوط به تضاد منافع و تدوین قواعد و برنامه های جدید برای بازسازی رابطه دانشگاه و جامعه بود. براساس مدل چند بعدی توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی (کافارلا و زین،۱۹۹۹) عوامل نهادی در تعامل با عوامل ارتباطی بیرون از دانشگاه، ویژگی های شخصیتی و عوامل سازمانی در توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی موثر هستند. براساس یافته های پژوهشی که نقش عوامل نهادی را در توسعه حرفه ای مورد بررسی قرار داده اند مشخص شده است این عامل در دانشگاه های ایران مهمترین عامل تبیین کننده موفقیت برنامه های توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی است. در مطالعه ای در این زمینه در دانشکده های کشاورزی شهر تهران مشخص شده است از بین عوامل نهادی، عوامل روان شناختی و اجتماعی، نقش عوامل نهادی در توسعه اعضای هیات علمی بیشتر از سایر عوامل است (حجازی و رستمی ,۱۳۸۸). یکی از زیرمقوله هایی که تحت عنوان عامل نهادی از تحلیل کیفی شناسایی شد، لزوم اصلاح رابطه دانشگاه با جامعه و وضع قوانین و مقراراتی برای عملی کردن این هدف بود. اصلاح رابطه دانشگاه با جامعه از جهتی یک ضرورت است. در مصاحبه های شرکت کنندگان به وضوح بر ضرورت توسعه عوامل مرتبط با اصلاح قوانین، به ویژه در حوزه ارتقا و مسائل مربوط به تضاد منافع به عنوان یکی از راه کارهای توسعه دهنده جایگاه اجتماعی برشمرده شده است. همان طور که محققین حوزه جامعه شناسی دانشگاه (فکوهی،۱۳۹۳) مطرح کرده اند افزایش دانشجویان و افزایش شمار فارغ التحصیلان و تغییرات جنسیتی در رشته های دانشگاهی نشانگر این امر است که نوعی تغییر در فرهنگ عمومی رخ داده است. نگاه جامعه به دانشگاه و علم عوض شده است، دانشگاهیان سرمایه های اجتماعی و فرهنگی سابق را ندارند و احیای جایگاه اجتماعی نیازمند اصلاح رابطه دانشگاه و جامعه است (فکوهی،۱۳۹۳). همین طور شاید لازم باشد موضوعات و منابع درسی و اهداف آموزش عالی مورد بازنگری قرار گیرد تا اعضای هیات علمی با نقش آفرینی بیشتر در حوزه های مختلف اجتماعی بتوانند دوباره جایگاه اجتماعی مساعدی داشته باشند. بدون نقش داشتن در جامعه، جایگاه اجتماعی حاصل نخواهد شد و یا به عبارت دیگر زمانی که بین جایگاه تعریف شده و نقشی که فرد در جامعه دارد، ناهمخوانی وجود داشته باشد، زمینه نارضایتی به وجود خواهد آمد (ترنر،۲۰۱۰).

عامل مدیریتی یکی دیگر از یافته های کشف شده از مصاحبه‌ها بود. این یافته همسو با یافته‌هایی است که نقش سبک‌های مدیریتی را بر روی ارتقای شاخص‌های سازمانی و کیفیت زندگی کارکنان در سازمان نشان داده اند (ایگلی وو همکاران،۲۰۰۳). یکی از مقولاتی که به عنوان بُعدی از عامل مدیریتی شناسایی شد، مشارکت داده شدن اعضای هیات علمی در تصمیم گیری ها بود. این بعد در نظریه مدیریت متعهدانه (وود و دیمننز، ۱۹۹۸) نیز اشاره شده است. یکی از سبک های مدیریت که بر مسئولیت پذیری شخصی، توانمندسازی کارکنان، و رعایت استقلال کارکنان تاکید میکند، مدیریت متعهدانه[1] است (وود و دیمننز،۱۹۸۸). فلسفه اصلی این سبک مدیریتی در این است که افراد در هر گروه یا سازمانی از توانمندی های قابل رشد برخوردارند و این توانایی های زمانی محقق خواهد شد که شرایط به نحوی تنظیم شود که افراد نسبت به تجارب و انتخاب های خود کنترل درونی بیشتری را تجربه کنند. این نوع سبک مدیریتی در تضاد با نگاه ذات باورانه درباره انسان و مخالف کنترل بالا به پایینی است. براساس این فلسفه بنیادی، این نوع سبک مدیریتی از یک سری مولفه ها تشکیل شده است که عبارتند از : به حساب آوردن[2] و دیده شدن[3]

[1] . high commitment management
[2] . recognition
[3] . visibility

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

نقش کارکنان، ایجاد شرایط برای رشد و بالندگی و مشارکت دادن افراد در تصمیم گیری و دریافت عادلانه حقوق و مزایا در برابر عملکرد و کار (بایلی و همکاران،۲۰۰۱). قابلیت های مشارکت در تصمیم گیری نیز به افراد احساس ارزشمند بودن در سازمان میدهد و از این جهت می تواند روی ادراک از جایگاه اثرگذار باشد. در مطالعه های پیشین مشخص شده است مشارکت در تصمیم گیری می تواند احساس ارزشمندی برای سازمان و احساس مورد حمایت قرار گرفتن در سازمان را تبیین کند (فولر و همکاران،2006)

عامل شخصیت و منش نیز از مصاحبه‌ها به عنوان یکی از عناصر سازنده جایگاه اجتماعی مشخص شد. توجه به نقش عوامل شخصیتی در ایجاد جایگاه اجتماعی مورد توجه نظریه های جامعه شناختی (بوردیو،۱۹۸۴) و روانشناختی (چنگ و همکاران،۲۰۱۰) قرار گرفته است. برخورداری از سرمایه فرهنگی و منزلت طلبی از جمله مفاهیمی هستند که در ادبیات پژوهش برای اشاره به نقش برخورداری از صفات مثبت اخلاقی در ساخت جایگاه اجتماعی اداراک شده استفاده شده است. این یافته از جهتی می‌تواند مبین این امر باشد که انسان دانشگاهی برای این که تجربه سالم و رشد یافته ای از جایگاه اجتماعی داشته باشد باید از روش های رشد یافته‌تر برای جایگاه طلبی استفاده کند. چنین روش هایی ممکن است لازمه دستیابی به سطوحی از تجربه روانی که مازلو از آن به خودشکوفایی یا کمال یاد میکند، باشند. اگر عوامل شخصیتی نقش موثری در ادراک مثبت از جایگاه اجتماعی دارند، تلویح این مساله میتواند این باشد که در در گزینش افراد برای تصدی چنین حرفه هایی این مشخصه ها نیز مورد بررسی قرار بگیرند و به همان میزان که بر داشته‌های پژوهشی و بار علمی افراد تاکید میشود، نگرش و برداشت افراد درباره ماهیت حرفه تدریس در دانشگاه و نگرش افراد متقاضی نسبت به اهداف از این حرفه، ملاک ها و نمادهای موفقیت و شیوه های کسب موفقیت در حوزه های مختلف مورد بررسی قرار بگیرد. چرا که دانشگاه در صورتی میتواند اهداف خود را در جهت تعالی دانشجویان و مجهز ساختن ایشان به دانش و اخلاق برآورده کند که اعضای هیات علمی داشته باشد که از روش های اخلاقی‌تری برای تحقق جایگاه اجتماعی بهره بگیرند و خودپنداره حرفه‌ای متناسب با ارزش‌های انسانی و اخلاقی داشته باشند؛ یعنی همان ویژگی‌هایی که در افراد با ویژگی‌های شخصیتی مبتنی بر منزلت طلبی (اندرسون و کرون،۲۰۱۴، چنگ و همکاران،۲۰۱۰) قابل مشاهده است. بدون شک این صفات شخصیتی همان قدر که متاثر از عوامل ذاتی است، همان قدر نیز اکتسابی است و امکان تغییر در آن وجود دارد؛ تغییری که با ایجاد تغییر در ساختارهای اجتماعی و وضع مقراراتی که ابراز این نوع ویژگی های اخلاقی را برای جایگاه طلبی را محقق کند.

بیشتر پژوهش ها در حوزه جایگاه اجتماعی، آن را بخشی از یک شاخص کلی تر جمعیت شناختی تحت عنوان وضعیت اجتماعی- اقتصادی در نظر گرفته اند (ماستهد،۲۰۱۸) و یا به صورت بیرونی و عینی براساس یک سری شاخص های غالباً مادی و اقتصادی، جایگاه اجتماعی را مورد بررسی قرار داده اند. اما در این پژوهش این دیدگاه مد نظر نبوده است و این مفهوم از منظر یکی از پایه های سازنده هویت و تصور از خویشتن در نظر گرفته شد. براساس پاسخ هایی که شرکت کنندگان به سوال های پژوهش داده اند می توان گفت ماهیت جایگاه اجتماعی، هر چند متاثر از وضعیت اقتصادی است اما بیش از آن به نظر می رسد نوعی نیاز اجتماعی است که در طول زندگی براساس تجربیاتی که فرد در دانشگاه دارد ساخته میشود و به شرایط و مقدماتی نیاز دارد. همچنین تعریفی که اعضای هیات علمی از ماهیت جایگاه اجتماعی داشتند با مفاهیمی مانند حکمت، خودشکوفایی، اخلاق، امر خیر گره خورده است. این تصور از جایگاه اجتماعی در ادبیات و فرهنگ ایران قابل ردیابی است (چلبی،۱۳۸۱،دهقانی ۱۳۹۵) و همین طور با مفهوم سازی هایی که در متون روانشناختی و جامعه شناختی از جایگاه اجتماعی در دانشگاه شده است و تحت عنوان سرمایه فرهنگی و برخورداری از منزلت از آن یاد شده است، همخوانی دارد. اما جایگاه اجتماعی براساس تحلیل یافته های این پژوهش از طرفی مختصات یک نوع نیاز روانشناختی را هم دارد، چونان که مازلو نیز بر همین امر صحه گذاشته و آن را یکی از نیازهایی که به رفتار جهت و انرژی میدهند برشمرده است (ریو،۱۹۹۰،مازلو ،۱۹۴۸). به عبارت دیگر در این مقاله فهمی نو از جایگاه اجتماعی ارایه گردید که نشان می دهد ساختار این مفهوم امری پیچیده و چند بعدی است که در ذهن افراد براساس فاصله بین وضع موجود با وضع مطلوب بازنمایی می شود. یافته ها نشان داد عوامل ساختاری در ادارک اعضای هیات علمی از جایگاه اجتماعی و روش های چایگاه طلبی اثرگذار است

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

روایت اغلب شرکت کنندگان حاکی از نوعی فراق یا فاصله بین وضعیت موجود و وضعیت ایده آل بود. از طرفی شرکت کنندگان جایگاه اجتماعی خود را تنزل یافته ادارک می کردند و از طرفی دیگر نیاز به تغییرات ساختاری را برای اصلاح این وضعیت ضروری می دانستند. بسیاری از نقل های مراجعین درباره جایگاه اجتماعی به گونه ای بود که این مولفه را برای رشد علمی و حرفه ای خود ضروری میدانستند. ماهیت جایگاه اجتماعی براساس مقولات شناسایی شده ماهیت چندوجهی دارد که هم متاثر از عوامل شخصی و منشی است و هم ساختار اجتماعی و بافتار دانشگاه بر روی آن تاثیرگذار است اما به نظر می رسد چون در مقولات شناسایی شده نقش عومل ساختاری خیلی پر رنگ تر از عوامل منشی و شخصیتی بود، در نتیجه می توان بیان کرد که جایگاه اجتماعی در دانشگاه ساخته می شود و ماهیت برساختی می توان برای آن قائل شد و شرایط بافتاری و ساختاری دانشگاه در خلق جایگاه اجتماعی اثرگذار است.

در کل می توان براساس یافته های این پژوهش بیان کرد آنچه به عنوان مضمون اصلی از پاسخ های شرکت کنندگان قابل برداشت بود، ضرورت بازسازی جایگاه اجتماعی است. اغلب شرکت کنندگان بر عوامل ساختاری و ضرورت بازنگری این عوامل ساختاری اعم از عوامل نهادی، حمایتی، مدیریتی تاکید داشتند. در نزد شرکت‌کنندگان در همه مصاحبه ها تاکید بر روی عوامل ساختاری بود تا عوامل درون فردی. بیشتر پاسخ ها حکایت از این داشت که افراد به تنهایی نمیتوانند با عمل شان چه در تدریس و چه پژوهش جایگاه اجتماعی را آن چنان که شایسته فردی با حرفه آکادمیک است، فراهم کنند. اعضای هیات علمی شرط اصلی تحقق جایگاه اجتماعی را نوعی بازسازی در سطوح مختلف میدانند. این سطوح شامل مواردی مانند تامین حمایت مالی، اصلاح مکان فیزیکی، بازاندیشی درباره سیاست های توسعه دانشگاه، مشارکت در تصمیم گیری‌ها و تامل دوباره بر روی رسالت های اجتماعی دانشگاه بود. پر واضح است که اساتید دانشگاه هم یکی از همین کنشگران جامعه به حساب می آیند با این تفاوت که این کنشگران چند ویژگی خاص دارند: ابتدا اینکه به تعبیری می توانند مانند یک ابر کنشگر[1] عمل کنند(موزلیس،۲۰۰۸). زیرا حداقل در دسترسی به یکی از مواهب اصلی و ارزشمند جامعه یعنی سرمایه فرهنگی از اغلب اعضای جامعه دارای جایگاه بالاتری هستند. بر همین اساس وظیفه آموزش و پژوهش را نیز عهده دارند و گاه به عنوان یکی از گروه های مرجع مهم در اجتماع مورد توجه جدی هستند. به عبارتی دارای قدرت فرهنگی هستند و همچنان نفوذ بر افکار جمعی. بنابراین انتظار می رود که در زمینه سرمایه فرهنگی اداراک اساتید دانشگاه از منزلت فرهنگی بالا باشد. اما در جامعه همراه با نابرابری بالا که درآن مواهب ارزشمند اقتصادی(پول) و مواهب ارزشمند سیاسی(زور) از لحاظ اجتماعی بسی مفیدتر از موهبت ارزشمند فرهنگی(دانش/ اندیشه) باشد، آنگاه یک ناهمخوانی عجیب بین سرمایه فرهنگی و سرمایه اقتصادی/ سیاسی در بین اساتید ایجاد می شود که از آن تحت عنوان"ناسازگاری جایگاهی" یاد می کنند. این مسئله برای اساتید به عنوان قشری که آگاهی زیاد به علل و انواع این نابرابری ها دارند براحتی قابل درک تر از دیگر اعضای یک جامعه است. نوعی ناهمسانی در دسترسی به مواهب ارزشمند در بین اعضای هیات علمی مشاهده می شود و این ناهمسازی اتفاقا در قالب قوانین-مانند قوانین ارتقاء- نیز نهادینه شده اند.

این پژوهش چندین محدودیت دارد. اولاً نمونه شرکت‌کننده این پژوهش معرف همه اعضای هیات علمی دانشگاه با درجات مختلف علمی نیستند. ثانیاً نمونه پژوهش محدود به یک دانشگاه در تهران است و تعمیم آن به سایر دانشگاه‌ها باید احتیاط کرد. ثالثاً در صورتی که نتایج یافته ها از طریق خود شرکت کنندگان دوباره وارسی و اعتباریابی میشد بر جامعیت و اشتمال یافته ها می‌افزود اما این مساله به دلیل دردسترس نبودن اعضای شرکت کننده امکان پذیر نشد. اجرای این طرح در جامعه بزرگتر از دانشگاه‌های وزارت علوم میتواند اطلاعات جامع تری از وضعیت جایگاه اجتماعی اعضای هیات علمی و کارآمدی یا ناکارآمدی سیاست های توسعه اعضای هیات علمی در دانشگاه های کشور بدهد. همچنین پیشنهاد میشود روی شیوه های سازگاری اعضای هیات علمی با افت جایگاه اجتماعی و راهبردهای جبرانی که برای مقابله با این شرایط به کار می گیرند تحقیقات بیشتری انجام شود. پیشنهادات کاربردی که براساس یافته های این پژوهش میتوان داد به صورت مشخص

[1]. meta –actor

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

می تواند مواردی از این دست باشد: ارتقای وضعیت حمایت دانشگاه از اعضای هیات علمی در برآوردن نیازهای اقتصادی، مشارکت دادن اعضای هیات علمی در تصمیم گیری ها، اصلاح قوانین و آیین نامه های ارتقا و ترفیع، رفع نابرابری و ایجاد فضای باز اندیشه ورزی در دانشگاه، شاخص قرار دادن ملاک های مانند سواد دانشگاهی، شهروندی دانشگاهی و قدرت روشنفکری که به نحوی با راهبردهای فرهنگی منزلت در ارتباط هستند.

منابع

Abedi Ja'fari, H., Taslimi, M., Faghihi, A., & Sheikhzade, M. (2011). Thematic Analysis and Thematic Networks: A Simple and Efficient Method for Exploring Patterns Embedded in Qualitative Data Municipalities). Strategic Management Thought, 5(2), 151-198. [in Persian]

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

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. Academy of management review, 14(1), 20-39.

Atta, M., & Khan, M. J. (2016). Perceived organizational politics, organizational citizenship behavior and job attitudes among university teachers. Journal of Behavioural Sciences, 26(2).1-15

Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. Qualitative research, 1(3), 385-405.

Bailey, T., Berg, P., & Sandy, C. (2001). The effect of high-performance work practices on employee earnings in the steel, apparel, and medical electronics and imaging industries. ILR Review, 54(2A), 525-543.

Baron, R., Branscombe, N. (2015). Social Psychology. (Translated by Yousef Karimi, 2010). Tehran: Ravan Press. [in Persian]

Butler, D. (2009). Plagiarism scandal grows in Iran; investigation finds more cases of duplication in publications co-authored by ministers and senior officials. Nature, 462(4274), 704-706.

Bourdieu, P. (1984). Homo academicus. Translated by Alireza Kaviani, 2018. Tehran: Institue for Social and Cultural Studies. [in Persian].

Caffarella, R. S., & Zinn, L. F. (1999). Professional development for faculty: A conceptual framework of barriers and supports. Innovative Higher Education, 23(4), 241-254.

Chalabi, M. (1997). Personality Structure among Iranian. Tehran: Nashre-e-Ney. [in Persian]

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

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

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.

De Botton, A. (2008). Status anxiety. London: Hamish Hamilton, Penguin Books

Dehghani, M. (2017). Analysis of Tarikh-i Bayhaqi based on the literary, social and psychological point of views. Tehran: Nashre-e-Ney. [in Persian]

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

Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & Van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: a meta-analysis comparing women and men. Psychological bulletin, 129(4), 569-591.

Fakouhi, N. (2015). University! Some reflection about universities, academician and students. Tehran: Institue for Social and Cultural Studies. [in Persian].

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.

Goffman, E. (1951). The Presentation of Self in Everyday Life. (Translated by Masoud Kianpour, 2012). Tehran: Nashr-e-Markaz. [in Persian]

Giddens, A. (1991). Modernity and self-identity. (Translated by Naser Tofighyan, 2012). Tehran: Nashr-e-Ney. [in Persian]

Gilbert, P. (2002). A new conceptualization of depression based on dominance and shame. New york: Willy press.

Ghanee-Rad, M, A., Khavar, K.H. (2009). Sociology of academic actors in Iran. Tehran: Elm Publication. [in Persian].

Ghanee-Rad, M, A. (2005). Interactions and communications in scientific society. Tehran: Institute for Social and Cultural Studies. [in Persian].

Guest, G., Bunce, A. & Johnson, L (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. Field Methods, 18(1), 59-82.

Hejazi, Y., Rostami, F. (2010). A Study of the Factors Affecting the University of Tehran Agricultural Colleges' Faculty Members' Professional Development. Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research, 2-41(3), 347-358 [In Persian].

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

Higgins, E. T., Klein, R., & Strauman, T. (1985). Self-concept discrepancy theory: A psychological model for distinguishing among different aspects of depression and anxiety. Social cognition, 3(1), 51-76.

Inglehart, R. (2003). Rising Tide: Gender Equality and Cultural Change around the World, Cambridge University Press.

Jenkins, R. (2000). Social identity. (Translated by Touraj Yarahmadi, 2013). Tehran: Pardis-e-Danesh Publication. [in Persian]

Kacmar, K. M., & Ferris, G. R. (1991). Perceptions of organizational politics scale (POPS): Development and construct validation. Educational and Psychological measurement, 51(1), 193-205.

Masthead, A. S. (2018). The psychology of social class: How socioeconomic status impacts thought, feelings, and behaviour. British Journal of Social Psychology, 57(2), 267-291.

Mouzelis, N. (2008). Modern and postmodern social theorizing: Bridging the divide. Cambridge: Cambridge University Press.

Maslow, A. (1948). "Some theoretical consequences of basic need gratification." Journal of personality 16(4): 402-416.

Morrison, E., Rudd, E., Picciano, J., & Nerad, M. (2011). Are you satisfied? PhD education and faculty taste for prestige: Limits of the prestige value system. Research in Higher Education, 52(1), 24-46

Olland, B. A. (2016). Factors and strategies that influence faculty involvement in public service. Journal of Higher Education Outreach and Engagement, 20(1), 63-72.

Reeve, M. J. (1990). Understanding Motivation and Emotion. (Translated by Yahyaee Seyedmohammadi, 1392). Tehran: Nashr-e-Virayesh. [in Persian]

Saadat Talab,A(2019).The role of university admistratores in development of faculty members of universities and higher education institutions. The Journal of Educational Researches, Volume4.issue39: 20-36. [in Persian]

Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. Annual review of psychology, 33(1), 1-39.

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.

Turner, J.H. (2010). Theoretical principles of sociology: Volume 2 Micro dynamics. New York: Springer.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

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

Vilkin, L. (2011). Workplace Bullying in Academe: A Grounded Theory Study Exploring How Faculty Cope With the Experience of being bullied. Phd dissertation. Nova Southeastern University.

Wood, S., & De Menezes, L. (1998). High commitment management in the UK: Evidence from the workplace industrial relations survey, and employers' man power and skills practices survey. Human Relations, 51(4), 485-515.

Willig, C. (2011). An introduction to qualitative research in Psychology. (Translated by Hamid Khanipour and et.al. 2017). Tehran: Kharazmi University Press. [in Persian]

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

The nature and process related to perceived social status among Iranian faculty members

Reza Azimi (Social science studies, Kharazmi university, Tehran, Iran)

Hamid Khanipour (Institute for Educational, Psychological, and Social Research, Kharazmi University, Tehran, Iran)

Abstract

The aim of this study was to explore the nature and process related to perceived social status among faculty members in Iran. By using a qualitative research design, 20 faculty members interviewed. Data were analyzed by exploratory thematic analysis. Analyzing the data showed that faculty member's perceived social status something like a gap or distance between existing and ideal status in their professional and social life in university and society. Judgement of faculty members about social status suggest that social status for academic jobs degraded in social hierarchies. Furthermore, finding revealed four categories including organizational, institutional, managerial, political and personal process as the main categories. It seemed the need for reconstructing social status would be the linking process between categories and it is convincing to consider that as the main theme in data. According to findings, it seems perceived social status is constructed in university and it is influenced by a number of structural and personality process. Social status has degraded for academic jobs but universities could reconstruct social status by modifying organizational, institutional, managerial and political process. In addition, applying indices related to social status could be effective for selecting volunteers for academic jobs.

Key words: Social status, Faculty member, University, Prestige, Management

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]