

## شناسایی الگوهای ذهنی کارکنان دانشگاه ایلام در خصوص ارتقای شغلی با کاربست روش کیو (Q)

علی یاسینی<sup>۱</sup>، \*هدایت رضایی خواه<sup>۲</sup>، محمد تابان<sup>۳</sup>، حسن رضا زین آبادی<sup>۴</sup>

۱. استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

۲. کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

۳. استادیار مدیریت منابع انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

۴. دانشیار مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

تاریخ دریافت: (۱۳۹۴/۱۲/۲۲) تاریخ پذیرش: (۱۳۹۵/۹/۸)

### Identifying Mental Models of Employees Regarding Job Promotion at the University of Ilam Using Q Methodology

Ali Yasini<sup>1</sup>, \*Hedayat Rezaseikhah<sup>2</sup>, Mohammad Taban<sup>3</sup>, Hassanreza Zeinabadi<sup>4</sup>

1. Assistant Professor Educational Administration, Ilam University, Ilam, Iran

2. M.A Public Managenet, Ilam University, Ilam, Iran

3. Assistant Professor Human Resource Management, Ilam University, Ilam, Iran

4. Associate Professor Educational Administration, Kharazmi University, Tehran, Iran

Received: (12/Mar/2016) Accepted: (18/Nov/2016)

#### Abstract

This study aimed to determine the mental models of Ilam University employees about the job promotion. Research method based on purpose, nature, and data collection was applied, explorative, and descriptive survey respectively. Different mental models of employees about job promotion were recognized through Q-methodology. Among the employees that have a better position to improve their job rather than other employees, via snowball sampling method and based on information from the University of Ilam, nine subjects selected, interviewed by Q method, and distributed Q cards among them. According to distributed cards, of the 105 statements, 41 of them were identified as final statement and prioritized by the participants subsequently. Finally, Based on the findings of Q factor analysis, It was found that there are three different mental models (policy-oriented, unity oriented and justice-oriented) about job promotion among Ilam university employees. According to the final conclusion can assert that a large percentage of identified statements claims on unfair patterns of job promotion system in the organization and according to the staff mindset, policy dimension is the most effective factor in improving job promotion.

#### Keywords

Mental Models, Job Promotion, Ilam University, Q Methodology.

#### چکیده

پژوهش حاضر باهدف تعیین الگوهای ذهنی کارکنان دانشگاه ایلام در خصوص ارتقای شغلی انجام شد. روش پژوهش برحسب هدف کاربردی، به لحاظ ماهیت اکتشافی و از حیث گردآوری داده‌ها، توصیفی - پیمایشی است که با استفاده از روش کیو الگوهای ذهنی مختلف کارکنان نسبت به ارتقا شغلی احصاء شد. از بین کارکنانی که موقعیت مناسب‌تری برای ارتقا شغلی نسبت به سایر کارکنان داشتند به شیوه نمونه‌گیری گلوله برفی و با استناد به اطلاعات حاصل از دانشگاه ایلام تعداد ۹ نفر به‌عنوان جامعه هدف انتخاب و با آنها مصاحبه مبتنی به روش کیو (Q) انجام شد و کارت‌های مربوط به گزاره‌های کیو در بین آنها توزیع شد. براساس کارت‌های توزیع شده، از میان ۱۰۵ گزاره، ۴۱ گزاره نهایی شناسایی و در مرحله بعد توسط مشارکت‌کنندگان اولویت‌بندی شدند. درنهایت، براساس یافته‌ها و نتایج تحلیل عاملی کیو، مشخص شد که سه الگوی ذهنی (سیاست‌گرایی، وحدت‌گرایی و عدالت‌گرایی) مختلف نسبت ارتقای شغلی در بین کارمندان دانشگاه وجود دارد. براساس نتیجه‌گیری نهایی می‌توان چنین تفسیر کرد که درصد زیادی از گزاره‌ها و الگوهای شناسایی شده مدعی بر ناعادلانه بودن سیستم ارتقای شغلی در سازمان است و طبق ذهنیت کارکنان عامل سیاست بیشترین تأثیر را در ارتقای شغلی کارکنان دارد.

#### واژه‌های کلیدی

الگوهای ذهنی، ارتقای شغلی، دانشگاه ایلام، روش کیو.

\*Corresponding Author: Hedayat Rezaeikhah

E-mail: rezaee17hedayat@gmail.com

\* نویسنده مسئول: هدایت رضایی خواه

## مقدمه

کمال‌جویی، از صفات ذاتی انسان است. انسان همواره و در هر موقعیتی که قرار داشته باشد، به دنبال آن است که از وضع فعلی خود به وضع مطلوب‌تری، ارتقاء پیدا کند خیاطان و همکاران (۱۳۹۱). امروزه همه سازمان‌های دولتی برای توسعه و پایداری در عرصه رقابتی و خدمت‌رسانی، به‌نوعی سیستم ارزیابی ارتقا که به‌عنوان ابزاری برای تحقق اهداف و راهبردهای هر سازمان یاد می‌شود نیاز دارند (امیری، ۲۰۰۶). به‌طوری‌که فقدان نظام ارزیابی برای ارتقای شغلی در ابعاد مختلف سازمانی، یکی از علائم بیماری سازمان‌ها تلقی می‌شود. بنابراین مدیران به ارزیابی عملکرد نیاز دارند که در قالب آن بتوانند کارایی و اثربخشی برنامه‌های سازمانی، فرایند و منابع انسانی خود را مورد سنجش قرار دهند (جرالد<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹؛ به نقل از دادفر و عبدالهی، ۱۳۹۲). انتصاب صحیح از جمله اقداماتی است که در کاربرد مطلوب منابع انسانی می‌تواند نقش اساسی ایفا نماید، اما انتصاب هرگز برای ابد انجام نمی‌شود بلکه براساس شایستگی‌ها، تجربیات و دانشی که فرد در طول خدمت کسب می‌کند باید به مشاغل بالاتر ارتقا یافته و یا اینکه در مشاغل با مسؤولیت‌های مختلف جابجا شود (طیبی و همکاران، ۲۰۱۲). گردش عمودی (ترقیع و تنزل) و گردش افقی (انتقال) و سایر گردش‌ها، اگر به‌طور صحیح و منظم انجام شود، نه تنها اثربخشی منابع انسانی را بالا می‌برد، بلکه سازمان را از رکود و یکنواختی خارج کرده باعث رضایت کارکنان و در نتیجه افزایش کارایی و اثربخشی مؤسسه می‌شود (میرسپاسی، ۱۹۹۲). حضور اندیشه‌های برتر و افراد متخصص ارزش‌افزوده بیشتری برای سازمان در پی دارد و در نهایت ثروت را در جامعه افزایش می‌دهد که در چنین وضعیتی به ناگزیر سهم فرد نیز بیشتر می‌شود (منصوری، ۱۳۷۶؛ مونتگومری و فرازمنند<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱). وجود نیروی انسانی متعهد به سازمان می‌تواند ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمانی و نیز دستیابی به اهداف فردی گردد (کرد تمینی و کوهی، ۱۳۹۰).

با توجه به اینکه ثبات شغلی باعث فرسودگی شغلی، کسالت کارکنان، خستگی زیاد، بی‌هویتی فرد، جدایی اهداف فردی و سازمانی و مقاومت در برابر هرگونه تغییر شغلی شود، ارتقای شغلی می‌تواند با تقویت انگیزه و فرد را در مقابل مشکلات ناشی از فرسودگی شغلی ایمن سازد (رحیم‌نیا و عارف، ۱۳۹۳). همچنین مطالعات گویای آن است که جابجایی و چرخش شغلی یک

چالش جدی برای سازمان‌هاست و سازمان‌های مختلف از رویکردهای گوناگونی برای حفظ کارکنان خود استفاده می‌کنند (قاپانچی و اوران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰).

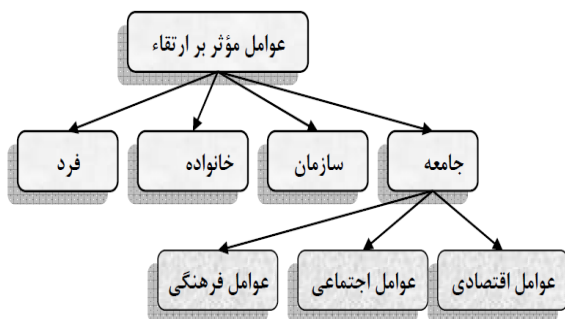
در این خصوص، سازمان‌ها می‌توانند استعدادهای متفاوت کارکنان را با قرار دادن آن‌ها در موقعیت‌های شغلی که بهترین تناسب را بین وظایف و مهارت‌های آن‌ها به دست می‌دهد شکوفا کنند (چن، و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳).

وقتی انسان از شغل خود احساس خشنودی نماید ناخودآگاه مسؤولیت خویش را با دقت بیشتری به انجام رسانده و از آن خوشحال خواهد شد. ارتقای در سازمان یک موضوع حساس و محرک است که باید به‌دقت مدیریت شده و باید سرمایه‌گذاری خاصی روی آن انجام شود. لذا ارتقای شغلی بسته به اینکه در سازمان چگونه اداره می‌شود، می‌تواند سازمان را به اهداف خود نزدیک کرده، یا مانع پیشرفت سازمان شود.

در این پژوهش با توجه به ذهنیت کارکنان، با نشان دادن عوامل بروز نابرابری در ارتقای شغلی در دانشگاه ایلام، سعی بر آن است که نشان دهیم، الگوهای ذهنی کارکنان در خصوص ارتقای شغلی در سازمان‌های وابسته به آموزش عالی کدام‌اند؟ مسئله ارتقای شغلی در دانشگاه ایلام هنگامی برجسته می‌شود که عده‌ای از کارکنان در شرایط و مکان‌های مختلف عدم رضایت خود را از در این خصوص اعلام می‌کنند و از پایین بودن رضایت شغلی و نداشتن انگیزه کافی برای خدمت در سازمان صحبت می‌کنند. این مشکل نه فقط گریبان‌گیر کارکنان دانشگاه؛ بلکه مدیران و اساتید هیئت‌علمی را نیز درمی‌گیرد به‌گونه‌ای که اساتید بعضی اوقات زمان زیادی از وقت کلاس درس را به مشکلات و مسائل نحوه استخدام و ارتقای شغلی در سازمان اختصاص می‌دهند. از طرفی تاکنون پژوهشی با عنوان شناسایی الگوهای ذهنی در خصوص ارتقای شغلی در دانشگاه نگاشته نشده و در صورت انجام این پژوهش در وهله اول واکنش دانشجویان و در مرحله دوم حساسیت و واکنش اساتید و مدیران در این زمینه افزایش یافته و برای چاره‌جویی و رفع مشکل تلاش بیشتری می‌کنند. همچنین با انجام این تحقیق کارکنان بایان ذهنیت خود، به‌نوعی رضایت یا عدم رضایت خود را از سیستم ارتقا در دانشگاه اعلام کرده و به صورت مستقیم و یا غیرمستقیم اهمیت چنین موضوعی را در پیشرفت سازمان نشان می‌دهند؛ و اما در صورت عدم نگرش این پژوهش، همچنان شیوه‌های ارتقای در سازمان پنهان مانده و روزبه‌روز نارضایتی کارکنان و اساتید به این

آموزش عالی صورت گرفت، نتیجه تحقیق بیانگر رابطه مثبت و معناداری بین رضایت شغلی و فرصت‌های ارتقای شغلی هست. لذا سازمان باید متغیر ارتقای شغلی را به‌منظور بهبود رضایت در میان بهترین افراد سازمان در برگیرد.

تحقیق دیگری توسط پکارینن و وارتیانن<sup>۹</sup> (۲۰۰۶) انجام شد. آنها به مسئله تفاوت‌های جنسیتی در ارتقا و واگذاری شغلی پرداختند و دریافته‌اند که بین بهره‌وری و جنسیت هیچ رابطه‌ای وجود ندارد اما به دلیل پرهزینه بودن ارتقای شغلی زنان احتمال بیشتری وجود دارد که زنان مبادرت به ترک سازمان کنند. در پژوهشی با عنوان شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی زنان، حاجی‌نوروز، مهرعلیزاده و کراهی مقدم (۱۳۹۳) با در عرض یکدیگر قرار دادن عوامل اصلی مؤثر بر ارتقای شغلی به مدل (شکل ۱) زیر دست یافتند. همچنین نتیجه گرفتند که معیارهای فرهنگی بیش‌ترین اولویت را در ارتقای شغلی زنان داشته و تعدیل فرهنگ مردسالاری، بهبود نگرش جامعه به وظایف زنان و تحدید نگرش‌های قالبی به زنان، سه اولویت اول را به خود اختصاص داده‌اند؛ و شاخص‌های سطح تحصیلات، علاقه‌مندی به پیشرفت و افزایش اعتمادبه‌نفس، بیشترین اولویت را در پیشرفت شغلی زنان دارند.



شکل ۱. ساختار عوامل اصلی مؤثر بر ارتقای شغلی (حاجی‌نوروز و همکاران، ۱۳۹۳).

دادفر و عبدالهی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان "طراحی الگوی دوسطحی ارتقای شغلی مدیران بر مبنای عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی" که نگاهی هدفمند به ارتقای شغلی دارد، به نتیجه رسیدند مدیرانی که در فضای عدالت سازمانی، ارتقای شغلی پیدا می‌کنند، خصوصیات متنوعی دارند که مهم‌ترین آنها عبارت‌اند از: ساده زیستی و همچون عامه مردم زندگی کردن را در عمل نشان می‌دهند،

موضوع نمایان‌تر می‌شود. لذا با توجه به چنین شرایطی انجام این تحقیق ضروری به نظر می‌رسد.

## پیشینه نظری و تجربی پژوهش

ارتقای شغلی همانند بزرگرایی است که انگار همه‌ی جاده‌های فرعی به آن ختم می‌شوند. بحث ارتقا و پیشرفت شغلی در تمامی سازمان‌ها با ماهیت‌های دولتی، انتفاعی، غیرانتفاعی و به‌عنوان یک موضوع مهم قابل طرح است (آدیسون و همکاران ۲۰۱۴). ارتقا زمانی رخ می‌دهد که یک کارمند در یک سازمان به درجه بالاتری از سلسله‌مراتب سازمانی، به‌منظور بر عهده گرفتن مسئولیت بیشتر سوق داده می‌شود (دسلر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). ارتقا می‌تواند افزایش قابل توجهی در حقوق و دستمزد یک کارمند داشته باشد و همچنین باعث اقتدار و کنترل می‌شود که در نهایت به سازمان در شناسایی افراد فعال در حوزه کسب‌وکار کمک خواهد کرد (ون، سلیمان، عمر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). از ارتقای شغلی می‌توان به‌عنوان یک ابزار تشویقی و پاداشی که کارکنان به‌منظور رسیدن به اهداف سازمانی از آن بهره‌مند شده و به‌عنوان میانگینی برای هماهنگ‌سازی اهداف شخصی با اهداف سازمانی عمل می‌کند استفاده کردیم (مصطفی و زکریا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). هنگامی که کارمندان درک کنند که شانس طلایی برای ارتقا وجود دارد از اینکه جایگاه محترمی در سازمان دارند احساس رضایت می‌کنند (دسوزا<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶)، در نتیجه یک کارمند راضی تعهد بیشتری به سازمان داشته و مدت بیشتری در سازمان می‌تواند بماند و در نهایت منجر به افزایش بهره‌وری در سازمان خواهد شد (باوندام<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰). ارتقا احتمالاً، تابعی از سرمایه‌گذاری سرمایه انسانی، تقویت زنجیره‌های خالی، متفاوت کردن وضعیت و بافت سازمانی است و این عوامل اثرات متفاوتی بر روی ارتقا در سطح سازمان دارند (گیسونز و والدمن<sup>۶</sup>، ۱۹۹۹).

سیستم ارتقا تقریباً تحت‌تأثیر تمام جنبه‌های زندگی سازمانی قرار دارد این امر به‌ویژه در مطالعات مدیریت منابع انسانی و بازارهای کار داخلی (باکر و هولم استروم<sup>۷</sup>، ۱۹۹۵؛ بارون و لئوونستین<sup>۸</sup>، ۱۹۸۵) مشهود است.

تحقیقی از طریق مصطفی و زکریا (۲۰۱۳) با عنوان تأثیر فرصت‌های ارتقای شغلی بر رضایت شغلی در میان مؤسسه‌های

1. Dessler
2. Wan, Sulaiman & Omar
3. Mustapha & Zakaria
4. De Souza
5. Bavendam
6. Gibbons & Waldman
7. Baker & Holmstrom
8. Barron & Loewenstein

آینده‌نگری را در محدوده نگاهی جامع به بشریت جستجو می‌کنند، از عقبه نظری چندبُعدی استفاده می‌کنند، نوگرایی را با اجتهاد عالمانه ترکیب می‌کنند، پیوست مدیریتی را فرهنگی غالب می‌دانند، هسته‌های معرفتی مبتنی بر دانش‌بنیانی را دنبال می‌کنند، همواره خود را به صورت عالمانه در محضر خدای متعال می‌بینند، برای رسیدگی به اموری که بر عهده آن‌ها قرار می‌گیرد، هیچ فاصله‌ای میان خود و مردم (ارباب‌رجوع) ایجاد نمی‌کنند، محصول و خروجی کار خود را با اهداف و آرمان‌های اعتقادی کشور و جامعه بشری مقایسه می‌کنند و از همه مهم‌تر چون با خدا معامله می‌کنند شهادت در راه او و در حال خدمت به مردم و جامعه بشری را بهترین پاداش‌های الهی می‌دانند.

در تحقیقی با عنوان «شناسایی و رتبه‌بندی موانع ارتقای شغلی و بررسی ارتباط آن با عدالت سازمانی»، نجاتی آجی بیشه و جمالی (۱۳۸۶) به این نتایج رسیدند که رابطه مستقیم و منفی میان عدالت مراوده‌ای و موانع ارتقای شغلی و همچنین میان عدالت توزیعی و ارتقای شغلی وجود دارد؛ اما رابطه داری بین عدالت رویه‌ای و موانع ارتقای شغلی وجود ندارد.

قربان‌زاده (۱۳۸۸) در پژوهش خود با عنوان «بررسی متغیرهای اثرگذار برافزایش انگیزه پیشرفت کارکنان» به این نتیجه رسیدند که عادلانه بودن سیستم ترفیع و ارتقای شغلی یکی از عوامل مهمی است که باعث افزایش انگیزه کارکنان می‌شود که این امر در سایه آگاهی مدیران از چگونگی تفاوت افراد، نیازهای افراد سازمانی و همچنین طراحی دستگاه‌های منطبق بر آن نیازها امکان‌پذیر خواهد بود.

نوید، احمد، و بشرا<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) در پژوهشی با عنوان «ارتقای شغلی پیش‌بینی کننده رضایت شغلی» به این نتیجه دست یافت که ارتقا دارای اثر متوسط و مثبت بر رضایت شغلی و عاملی بسیار مهم برای افزایش رضایت شغلی کارکنان هست.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف اکتشافی و از نظر روش ترکیبی است که در مرحله بررسی تالار گفتمان نقش کیفی و در مرحله تحلیل عاملی کیو نقش کمی دارد. چارچوب فلسفی این پژوهش از نوع پارادایم تفسیری-اثبات‌گرایی است و از لحاظ جهت‌گیری در زمره پژوهش‌های کاربردی است. این پژوهش از حیث مکانی، پژوهشی کتابخانه‌ای - میدانی محسوب می‌شود، کتابخانه‌ای از

آن جهت که داده‌های نظری برای کشف ذهنیت، از بررسی و توسعه منابع موجود درزمینه ارتقای شغلی به‌دست‌آمده است و چون برای شناسایی ذهنیت، داده‌های لازم از مشارکت‌کنندگان به صورت مصاحبه گردآوری شد، میدانی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان دانشگاه ایلام در حدود ۴۷۵ نفر کارمند بوده است. در این روش‌شناسی لازم نیست تا نمونه آماری به شکل تصادفی از جامعه آماری انتخاب شود (ملکی و حسینی، ۱۳۹۳). مزیت این روش در آن است که اجازه مطالعه سامانمند ذهنیت را می‌دهد و احساسات و اعتقاداتی که افراد در مورد یک موضوع دارند را بررسی می‌کند (وان اکسل و دی گراف<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). برآورد (۱۹۹۹) تعداد مشارکت‌کنندگان را در روش‌شناسی کیو مرتبط با تعداد عبارات کیو دانسته و مطرح می‌کند که تعداد مشارکت‌کنندگان می‌باید کمتر از تعداد عبارات کیو باشد (به نقل از صادقی کیا، ۱۳۹۴). دانایی فرد، حسینی، و شیخ‌ها (۱۳۹۲) اذعان داشته‌اند که این پیشنهاد که تعداد عبارات کیو دو برابر یا بیشتر از تعداد مشارکت‌کنندگان باشد، ریشه درستی ندارد و نمی‌توان آن را به‌عنوان یک اصل بدیهی دانست، چراکه تجربه نشان داده است که بسیاری از پژوهش‌های موفق و معتبر از این قانون پیروی نکرده‌اند. در این پژوهش نمونه منتخب (مشارکت‌کنندگان) ۹ انتخاب‌شده است که دلیل انتخاب مشارکت‌کنندگان در قسمت‌های بعدی توضیح داده می‌شود.

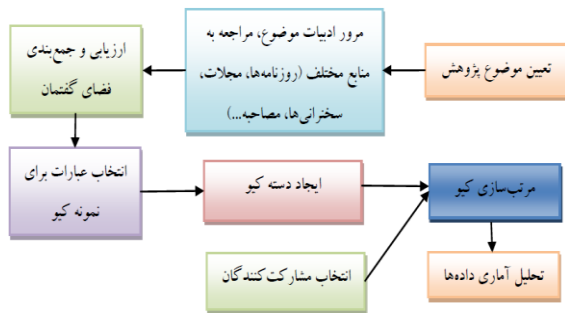
### روایی و پایایی روش کیو

دنيس (۱۹۸۸) بیان می‌کند که در مطالعه به روش کیو، جامعیت عبارات نمونه کیو در بررسی روایی مطرح است یعنی عبارات گردآوری‌شده باید از چنان جامعیتی برخوردار باشد که بتواند ذهنیت‌های مختلف را نمایان کند (خوشگویان فرد، ۱۳۸۶). روایی آزمون نیز به قابلیت استنباط از رفتار نمونه‌گیری اشاره می‌کند (سیزک<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲). به عبارت بهتر روایی به این پرسش پاسخ می‌دهد که آیا مقیاس ساخته شده واقعاً همان چیزی را اندازه می‌گیرد که برای سنجش آن ساخته شده است؟ به عبارت دیگر، بررسی روایی هنگامی مطرح می‌شود که یک سازه یعنی خصوصیتی پنهان موردسنجش قرار می‌گیرد. در پژوهش کیو، پژوهشگر در پی سنجش هیچ سازه‌ای نیست. بلکه آنچه می‌تواند در مورد مطالعه کیو مطرح شود، جامعیت عبارات کیو است. پژوهشگر باید از خود بپرسد که آیا عبارت گردآوری‌شده از چنان جامعیت و وسعتی برخوردار هستند که بتوانند ذهنیت‌های مختلف را نمایان کنند (خوشگویان فرد، ۱۳۸۶: ۶۰). با این

2. Van Exel & De Graaf  
3. Cizek

1. Naveed, Ahmad & Bushra

(جو آن و دورنباس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲). برخی مراحل انجام روش کیو را پنج مرحله و برخی به دو مرحله دسته‌بندی کرده‌اند (خوشگویان فرد، ۱۳۸۶). دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۲) چهار مرحله بنیادین برای انجام پژوهش با روش کیو پیشنهاد می‌کنند که عبارت‌اند از: ۱- طراحی پژوهش ۲- گردآوری داده‌ها ۳- تحلیل عاملی ۴- تفسیر نتایج. در شکل ۲ مراحل انجام روش کیو آورده شده است.



شکل ۲. مراحل روش کیو (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۲)

### انتخاب موضوع و انتخاب مشارکت‌کنندگان

در ابتدا لازم است پژوهشگر با توجه به ملاحظات روش کیو موضوعی را برای پژوهش انتخاب کند. موضوعی که برای مطالعه کیو انتخاب می‌شود، موضوعی است که انتظار می‌رود در جامعه مورد مطالعه، عقاید مختلفی نسبت به آن وجود داشته باشد، به گونه‌ای که بتوان مطالب متنوع و گوناگونی را در قالب‌های مختلف درباره آن گردآوری کرد (ملکی و حسینی، ۱۳۹۳). از آنجاکه ارتقای شغلی در دانشگاه میان مدیران و کارکنان بسیار حائز اهمیت هست و هر یک از کارکنان از دید متفاوتی به این مسئله نگاه می‌کنند، روش‌شناسی کیو برای شناخت این ذهنیت‌ها و دسته‌بندی آن‌ها مناسب به نظر آمد.

مشارکت‌کنندگان ۹ نفر از کارمندان دانشگاه ایلام هستند که به بقیه کارمندان از موقعیت بیشتری برای ارتقای شغلی برخوردار بوده‌اند، انتخاب این نمونه به این شکل صورت گرفت که پس از کسب اطلاعاتی از کارمندان و مسئولین دانشگاهی درخصوص کارمندی که یا ارتقای شغلی آنها سریع و بدون هیچ محدودیتی شکل گرفته و یا کارمندی که علی‌رغم واجد شرایط برای ارتقا گرفتن، به‌نوعی ارتقای آنها به تعویق افتاده یا ارتقای شغلی نگرفته‌اند تحقیق شد و سپس از طریق مصاحبه (گلوله برفی) با آنها مصاحبه انجام شد.

تفسیر اختر دانش<sup>۱</sup> و همکارانش (۲۰۰۸)، برای روش‌شناسی کیو سه نوع روایی را به شرح ذیل مطرح می‌کنند:

۱- روایی محتوای<sup>۲</sup> عبارات از طریق بازنگری در ادبیات پژوهشی و ارزیابی به‌کارگیری این عبارات توسط متخصصان موضوع پژوهش در پژوهش‌های کیفی قابل‌اندازه‌گیری است.

همچنین روایی محتوا براساس رتبه‌ای که مشارکت‌کنندگان به عبارات می‌دهند و عبارت مجاور آن قابل‌بررسی است. از این نظر انتظار می‌رود بین محتوای عباراتی که یا بر روی درجه یکسانی از طیف یا بر روی درجه‌های مجاور قرار دارند، تناسبی وجود داشته باشد.

۲- علاوه بر روایی محتوا، روایی صورتی<sup>۳</sup> نیز در مورد مطالعه کیو قابل طرح است.

۳- روایی صورتی با بررسی میزان رضایت مشارکت‌کنندگان نسبت به ظرفیت و قابلیت عبارت برای نشان دادن ذهنیت آنان امکان‌پذیر است؛ یعنی آیا عبارات موجود به ابعاد مختلف موضوع تحت بررسی پرداخته‌اند تا آن‌ها بتوانند از طریق مرتب‌سازی ذهنیت خود را بیان کنند. در بالارفتن این روایی به‌کارگیری کلمات و نحوه نگارش دقیق و مناسب و استخراج دقیق عبارات کیو از فضای گفتمان تأثیرگذار است (اختر دانش و همکاران، ۲۰۰۸).

روایی این پژوهش و مصاحبه با مشارکت‌کنندگان جمع‌آوری شد و سختی عبارات و گزاره‌ها استادان مدیریت تأیید شد. همچنین پایایی در روش‌شناسی کیو به‌وسیله ابزارهای متعددی از جمله ابزار آزمون، آزمون مجدد (براون<sup>۴</sup>، ۱۹۹۶) قابل‌اندازه‌گیری هست. ضریب آزمون برای ۲۰٪ شرکت‌کنندگان ۰/۹۲ به‌دست آمد که نشانگر سطح بالای پایایی است.

### معرفی روش کیو

روش‌شناسی کیو فنی است که به‌وسیله آن ذهنیت افراد مورد مطالعه قرار می‌گیرد (نیک‌رفتار، ۱۳۹۱). این روش‌شناسی از نقطه نظرات ذهنی برای ساخت گونه‌شناسی دیده گاه‌های متفاوت استفاده می‌نماید و ابزاری توانا برای درک آسان ارزش‌ها، سلیقه‌ها، نگرانی‌ها و دیدگاه‌های فردی است (استیلمن و مگیور<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷). فرض بنیانی روش کیو آن است که عقاید، نگرش‌ها و ادراکات، ذهنی بوده و می‌تواند این احساس با دیگران در میان گذاشته‌شده، اندازه‌گیری شده و مورد مقایسه قرار گیرد

1. Akhtar-Danesh, Baumann & Cordingley  
2. Content Validity  
3. Face Validity  
4. Brown  
5. Steelman & Magurie

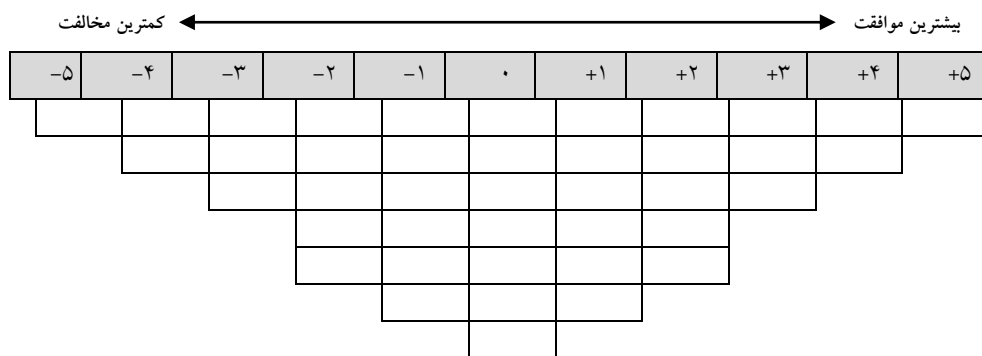
## جدول ۱. نمونه‌های کیو در پژوهش حاضر

عبارت استخراج شده	مصاحبه و پیشینه
ارتقا در سازمان براساس شایستگی صورت نمی‌گیرد.	مصاحبه (۱) و (۴) و (۸)
ارتقا بعضی از کارکنان با رشته‌ی تحصیلی آن‌ها تناسب ندارد.	مصاحبه (۱) و (۵)
ارتقا کارکنان سازمان براساس سنوات خدمتی کارمند صورت نمی‌گیرد.	مصاحبه (۱) و (۷)
جهت ارتقای کارکنان ارزیابی درون سیستمی صورت نمی‌گیرد.	مصاحبه (۲) و (۳)
در سازمان آموزش عالی ارتقای کارکنان محدوداست.	مصاحبه (۵) و (۷) و (۱)
درصد زیادی از پست‌های کلیدی در اختیار اساتید هیئت علمی است.	مصاحبه (۳) و (۷)
در هر بخش سازمان ارتقا فقط در همان بخش صورت می‌گیرد.	مصاحبه (۵)
ارتقا در سازمان آموزش عالی سلسله مراتبی (براساس ارشد بودن) شکل نمی‌گیرد.	مصاحبه (۳) و (۵) و (۸)
بومی‌گری (هم استانی بودن، همشهری) در ارتقای شغلی کارکنان تأثیر دارد.	مصاحبه (۳)
ارتقای کارکنان متأثر از طایفه‌گرایی (روابط خویشاوندی) است.	مصاحبه (۴) و (۶) و (۱)
ارتقا در سازمان آموزش عالی منصفانه انجام نمی‌شود.	مصاحبه (۲) و (۵)
تجربه کاری در ارتقای شغلی کارمندان تأثیر ندارد.	مصاحبه (۱) و (۵) و (۸)
تخصص کاری کارکنان در ارتقای شغلی آن‌ها مؤثر است.	مصاحبه (۵) و (۶) و (۹)
ارتقای کارکنان سازمان براساس توانایی‌های ادراکی کارمند صورت می‌گیرد.	مصاحبه (۵) و (۸)
معمولاً مدیران درخصوص ارتقای شغلی صلاحیت کارمندان را در نظر نمی‌گیرند.	مصاحبه (۳)
ارتقای کارکنان سازمان براساس توانایی‌های شخصیتی کارمند صورت می‌گیرد.	مصاحبه (۸) و (۹)
در سازمان آموزش‌های لازم (ضمن خدمت، کوتاه‌مدت و بلندمدت) به‌منظور آمادگی کارکنان برای ارتقای شغلی داده نمی‌شود.	مصاحبه (۲) و (۵)
ارتقا در سازمان براساس توانایی‌های ارتباطی صورت می‌گیرد	مصاحبه (۵) و (۷)
فضای کافی برای ارتقای شغلی کارکنان در سازمان وجود ندارد.	مصاحبه (۲) و (۵) و (۸)
جوسازمانی نامطلوبی در خصوص ارتقای شغلی در سازمان وجود دارد.	مصاحبه (۳) و (۷)
مؤلفه سیاست (وابستگی به حزب خاص سیاسی) تأثیر بسیار زیادی در ارتقای شغلی کارکنان دارد.	مصاحبه (۱) و (۲) و (۳) و (۴) و (۵) و (۶) و (۷) و (۸)
در سازمان میزان جلب رضایت ارباب‌رجوع در ارتقای شغلی کارمندان مؤثر نیست.	مصاحبه (۳) و (۴)
میزان ابتکار و خلاقیت کارکنان در ارتقای شغلی در نظر گرفته نمی‌شود.	مصاحبه (۷)
امتیازبندی خاصی برای ارتقای شغلی کارکنان در سازمان وجود ندارد.	مصاحبه (۵) و (۶)
سازمان در صورت مجبور بودن (شایستگی بالا) کارمند وابسته به حزب سیاسی مخالف را ارتقا می‌دهد.	مصاحبه (۴)
توان فیزیکی کارکنان در ارتقای آنها نظر گرفته نمی‌شود.	مصاحبه (۱) و (۳) و (۸)
تأثیر خطای هاله‌ای در ارتقا	مصاحبه (۷)
پنداره‌های کلیشه‌ای نسبت ارتقای زنان	(مارتل و همکاران، ۱۹۸۹)
حس رقابت ملموسی (انگیزه) بین کارکنان در تلاش برای ارتقا مشاهده نمی‌شود.	مصاحبه (۷) و (۸)
طبقه اجتماعی کارکنان در ارتقای آنان تأثیر دارد.	مصاحبه (۴) و (۷)
گاهی مشاهده شده است که در ارتقای کارکنان به باورهای دینی افراط و تفریط می‌شود.	مصاحبه (۲) و (۳) و (۵)
ارتقاء براساس نیروی بالقوه کارمند	(دال، ۱۳۸۷)
عدم تأثیر جنسیت در ارتقای شغلی	(کانل، ۲۰۰۲)
موانع فرهنگی در ارتقای شغلی زنان	(رفعت جاه و قربانی، ۱۳۹۰)
فقدان خودباوری و اعتماد و مسئولیت‌پذیری	(امرالده، ۲۰۰۶)
سقف شیشه‌ای	(وی بر، ۲۰۰۷) و (میرسون و فلچر، ۲۰۰۰) و (مادور حلم، ۲۰۰۶)
رفتار تبعیض آمیز در ارتقا	(جاکوب، ۱۹۸۹) و (بکمن و فیلیس، ۲۰۰۵)

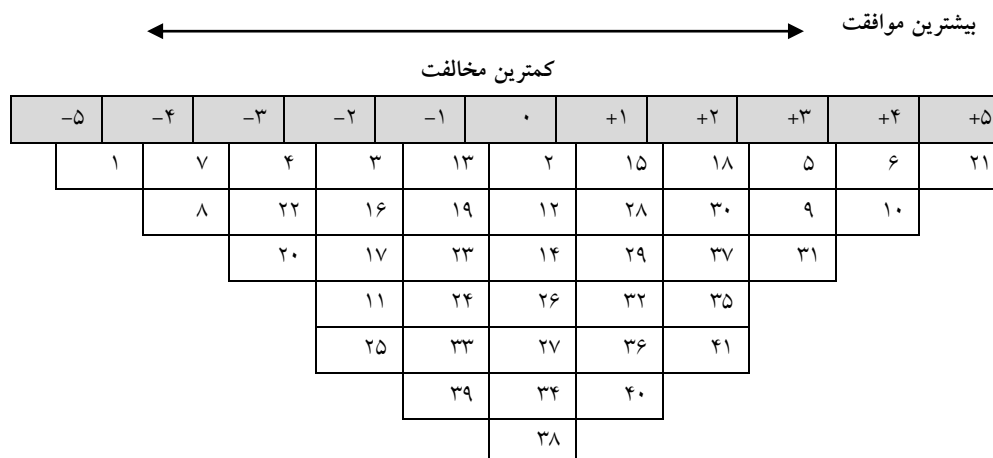
(لمیر، ۱۹۹۹)	اثرات منفی در توقف موقت یا دائمی در مسیر ارتقای شغلی
(اوچی، ۱۹۹۹)	مدیریت ژاپنی ترفیع و ارزشیابی بطئی و کند
(برنهارت و اسکونیس، ۱۹۹۳)	افزایش ارزش سازمان با ارتقای کارمندان
(دی سوزا، ۲۰۰۲)	ارتقا براساس رضایت سازمان از فرد

**گردآوری داده‌های مرتب‌شده کیو به‌منظور طراحی کارت‌ها:** برای دسته‌بندی، یک نمودار کیو برای ۴۱ عبارت پژوهش به‌گونه‌ای تنظیم شد که بتواند مجموعه عبارات را در یک توزیع نرمال از خیلی موافقم (+۵) تا خیلی مخالفم (-۵) رتبه‌بندی کند؛ و برای سهولت در پاسخگویی مطابق شکل ۳ از نمودار فلش کیو استفاده شده است.

**مجموعه عبارات کیو:** در این مرحله سعی شده تا نظرات مکتوب و غیر مکتوب درباره ارتقای شغلی از طریق مرور ادبیات نظری و مصاحبه با کارکنان دانشگاه گردآوری شود. نحوه به‌دست آوردن گزاره‌ها به این صورت شکل گرفت: پس از انجام مصاحبه‌ها، کدهای باز استخراج‌شده و سپس به صورت خلاصه کدهای مفهومی که دربرگیرنده موضوع تحقیق بودند انتخاب شدند که از میان ۱۰۵ گزاره به‌دست‌آمده از پیشینه و مصاحبه‌ها، درنهایت ۴۱ گزاره تأیید شد که در جدول ۱ مشاهده می‌شود.



شکل ۳. نمودار فلش کیو و توزیع دسته‌بندی عبارات کیو



شکل ۴. نمونه‌ای از مرتب‌سازی توزیع کارت‌های کیو

فلش کیو در خانه‌های مربوطه قرار دهد. در شکل ۴ نمونه‌ای از مرتب‌سازی کارت‌های کیو توسط مشارکت‌کنندگان آورده شده است.

نحوه مرتب‌سازی کارت‌ها به‌این‌گونه هست، ابتدا از مشارکت‌کننده خواسته‌شده کارت‌ها را به سه دسته (کارت‌های موافق، مخالف و بی‌نظر) تقسیم کند و سپس با توجه به نمودار

### یافته‌های پژوهش

در این مرحله از پژوهش، برخلاف مرحله قبل که از روش کیفی استفاده به عمل آمد، رویه پژوهش‌های کمی به منظور شناسایی ذهنیت‌های مشابه بین مشارکت‌کنندگان پژوهش مورد استفاده قرار می‌گیرد. بدین منظور از ابزار آماری تحلیل عاملی کیو استفاده می‌شود. روش تحلیل عاملی، اصلی‌ترین روش آماری برای تحلیل ماتریس داده‌های کیو است. مبنای این روش نیز همبستگی میان «افراد» است. از این رو از عبارت «تحلیل عاملی کیو» استفاده می‌شود؛ تا تأکید شود در فرایند تحلیل عاملی، افراد به جای متغیرها

دسته‌بندی می‌شوند.

با وجود این، به لحاظ آماری هیچ اختلافی بین تحلیل عاملی کیو و تحلیل عاملی عادی وجود ندارد (خوشگویان فرد، ۱۳۸۶، ۶۷-۶۸). در شکل‌های ۵ و ۶ نحوه چیدمان داده‌های جمع‌آوری شده در نرم‌افزار SPSS در دو حالت Variable view (شکل ۵) و Data view (شکل ۶) آورده شده است. در این شکل‌ها همان‌طور که مشاهده می‌شود مشارکت‌کنندگان به صورت A1 تا A9 مشخص شده‌اند.

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1	A1	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
2	A2	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
3	A3	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
4	A4	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
5	A5	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
6	A6	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
7	A7	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
8	A8	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input
9	A9	Numeric	8	2		None	None	8	Right	Ordinal	Input

شکل ۵. داده‌های SPSS در حالت Variable view

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	var
1	-5.00	-4.00	-3.00	-3.00	-2.00	-5.00	-4.00	-3.00	-2.00	
2	.00	-1.00	-2.00	.00	2.00	1.00	-1.00	.00	2.00	
3	-2.00	-2.00	-1.00	1.00	-5.00	-1.00	-1.00	1.00	-5.00	
4	-3.00	-3.00	.00	-5.00	-1.00	-2.00	-3.00	-5.00	-1.00	
5	3.00	3.00	2.00	-3.00	.00	3.00	3.00	-3.00	.00	
6	4.00	5.00	3.00	2.00	-1.00	4.00	4.00	2.00	-1.00	
7	-4.00	-5.00	-2.00	-1.00	3.00	-4.00	-4.00	-1.00	3.00	
8	-4.00	-4.00	-3.00	.00	2.00	-4.00	-5.00	.00	2.00	
9	3.00	3.00	4.00	1.00	-4.00	3.00	3.00	1.00	-4.00	
10	4.00	4.00	3.00	1.00	.00	4.00	4.00	1.00	.00	
11	-2.00	-2.00	-1.00	-3.00	3.00	-2.00	-1.00	-3.00	3.00	
12	.00	.00	1.00	-2.00	3.00	.00	1.00	-2.00	3.00	
13	-1.00	.00	-2.00	-4.00	4.00	-1.00	-2.00	-4.00	4.00	
14	.00	.00	-3.00	-4.00	4.00	.00	1.00	-4.00	4.00	
15	1.00	1.00	.00	-2.00	-3.00	1.00	.00	-2.00	-3.00	
16	-2.00	-1.00	.00	.00	5.00	-2.00	-1.00	.00	5.00	
17	-2.00	-2.00	-1.00	1.00	-1.00	-2.00	-2.00	1.00	-1.00	
18	2.00	2.00	3.00	4.00	.00	2.00	1.00	4.00	.00	
19	-1.00	-2.00	.00	1.00	2.00	-1.00	-2.00	1.00	1.00	
20	-3.00	-3.00	-5.00	2.00	.00	-3.00	-3.00	2.00	.00	
21	5.00	4.00	2.00	2.00	-2.00	5.00	5.00	2.00	-2.00	
22	-3.00	-3.00	-4.00	-2.00	1.00	-3.00	-3.00	-2.00	1.00	
23	-1.00	.00	-2.00	2.00	-2.00	-1.00	.00	2.00	-2.00	

شکل ۶. داده‌های SPSS در حالت Data view (۲۳ کد از ۴۱ کد)



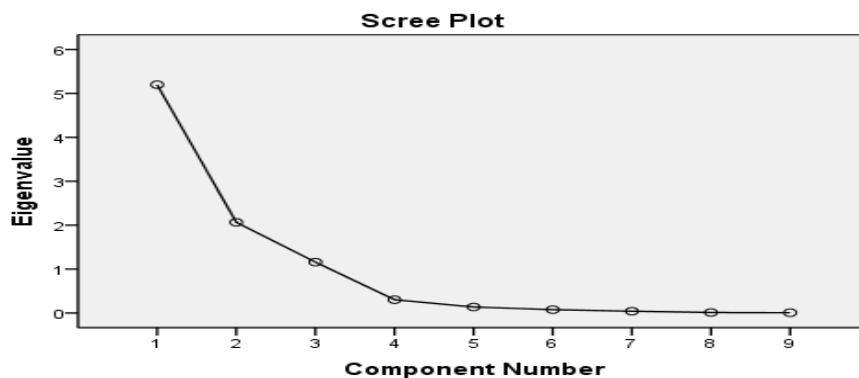
جهت انجام تحلیل عاملی از ماتریس همبستگی که روشی مرسوم و معمول است، استفاده شد. عامل‌ها به روش واریانس کس که نوعی چرخش متعامد است، چرخش یافتند. مقدار واریانس کل تبیین شده در جدول زیر آمده است:

جدول ۲. واریانس کل تبیین شده

مجموع مخذورات دوران یافته			عوامل
درصد تجمعی	درصد واریانس	کل	
۴۸/۳۰	۴۸/۳۰۴	۴/۳۴۷	عامل اول
۷۰/۲۵۱	۲۱/۹۴۷	۱/۹۷۵	عامل دوم
۹۲/۰۲۰	۲۱/۷۶۹	۱/۹۵۹	عامل سوم

جدول کل واریانس تبیین شده نشان می‌دهد که نرم‌افزار SPSS با توجه به دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان، سه الگوی ذهنی را شناسایی (عواملی که دارای مقادیر ویژه بالای ۱.۰۰ می‌باشند) و سه عامل در جمع در حدود ۹۳ درصد واریانس کل را تبیین و پوشش می‌دهند. براساس این جدول عامل (الگوی ذهنی) اول ۴۸.۳۰۴ درصد واریانس

کل، عامل (الگوی ذهنی) دوم ۲۱.۹۴۷ درصد واریانس کل و عامل سوم نیز ۲۱.۷۶۹ درصد واریانس کل را تشکیل می‌دهند. در شکل ۷، نمودار سنگریزه نشان داده شده است. در این نمودار، عامل‌های با مقادیر ویژه بالای یک یا همان عوامل (الگوی ذهنی) اصلی کاملاً مشخص هستند.



شکل ۷. نمودار سنگریزه

در جدول (۳) ماتریس چرخش یافته عامل‌ها نشان داده شده است. با توجه به این ماتریس، افرادی که در هر یک از این سه الگوی ذهنی قرار می‌گیرند، مشخص شده‌اند. با توجه به این جدول مشارکت‌کنندگان شماره ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶ به‌طور مشترک عامل (الگوی ذهنی) اول، مشارکت‌کنندگان شماره ۵ و ۹ به‌طور مشترک عامل (الگوی ذهنی) دوم و مشارکت‌کنندگان شماره ۴ و ۸ عامل (الگوی ذهنی) سوم را تشکیل می‌دهند. یکی از معیارهایی که تحلیل عاملی معمولی به‌دست می‌آید، انتخاب عاملی است که بارهای عاملی بزرگی (بیش از ۰/۷) به آن تعلق دارند، هرچند تعداد افراد تحت آن اندک باشد. به این ترتیب اگر برای مثال تنها دو نفر تحت یک عامل قرار گرفته ولی دارای بارهای عاملی ۰/۸ یا ۰/۹ باشند، آن عامل مهم تلقی می‌شود. معیار دیگر این است که اگر قدر مطلق بار عاملی از ۱/۹۶ یا ۲/۵۸ بزرگ‌تر باشد، آنگاه آن بار عاملی به ترتیب با اطمینان ۹۵ یا ۹۹ درصد معنی‌دار است؛ گفتنی است مقدار  $n$  برابر با تعداد کارت‌های مطالعه کیو است.

بارهای عاملی بزرگی (بیش از ۰/۷) به آن تعلق دارند، هرچند تعداد افراد تحت آن اندک باشد. به این ترتیب اگر برای مثال تنها دو نفر تحت یک عامل قرار گرفته ولی دارای بارهای عاملی ۰/۸ یا ۰/۹ باشند، آن عامل مهم تلقی می‌شود. معیار دیگر این است که اگر قدر مطلق بار عاملی از ۱/۹۶ یا ۲/۵۸ بزرگ‌تر باشد، آنگاه آن بار عاملی به ترتیب با اطمینان ۹۵ یا ۹۹ درصد معنی‌دار است؛ گفتنی است مقدار  $n$  برابر با تعداد کارت‌های مطالعه کیو است.

## جدول ۳. ماتریس چرخش یافته عامل‌ها

عوامل			
عامل سوم	عامل دوم	عامل اول	
۰/۱۴۴	-۰/۱۲۵	۰/۹۶۸	مشارکت‌کننده ۱
-۰/۲۳	-۰/۱۷۳	۰/۹۵۸	مشارکت‌کننده ۶
۰/۱۴۵	-۰/۱۲۸	۰/۹۳۵	مشارکت‌کننده ۲
۰/۱۳۸	-۰/۱۰۳	۰/۹۱۳	مشارکت‌کننده ۷
۰/۲۰۸	-۰/۲۲۹	۰/۸۰۸	مشارکت‌کننده ۳
-۰/۲۱۰	۰/۹۴۳	-۰/۱۷۰	مشارکت‌کننده ۵
-۰/۲۹۸	۰/۰۳۰	-۰/۲۰۶	مشارکت‌کننده ۹
۰/۹۴۲	-۰/۱۹۸	۰/۱۶۸	مشارکت‌کننده ۴
۰/۹۳۷	-۰/۲۰۴	۰/۱۸۲	مشارکت‌کننده ۸

## تحلیل الگوهای ذهنی شناسایی شده

و همچنین با مرتب‌سازی آرایه‌های عاملی در هر عامل (گروه ذهنی)، عامل‌هایی که در هر گروه ذهنی مورد موافقت یا مخالفت بیشتری قرار گرفته‌اند، مشخص شد. نتیجه تحلیل در جدول ۴ نشان داده شده است.

با استفاده از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی از طریق محاسبه آرایه‌های امتیازی گروه‌های سه‌گانه (الگوهای ذهنی) شناسایی شده

## جدول ۴. مهم‌ترین گزاره‌های موافقت و مخالفت هریک از ذهنیت‌ها

مهم‌ترین گزاره‌های مخالفت	مهم‌ترین گزاره‌های موافقت	الگوی ذهنی اول
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ارتقا در سازمان بر اساس شایستگی صورت می‌گیرد.</li> <li>➤ در هر بخش سازمان ارتقا فقط در همان بخش صورت می‌گیرد.</li> <li>➤ ارتقا در سازمان آموزش عالی سلسله‌مراتبی (براساس ارشد بودن) شکل می‌گیرد.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مؤلفه سیاست (وابستگی به حزب خاص سیاسی) تأثیر بسیار زیادی در ارتقای شغلی کارکنان دارد.</li> <li>درصد زیادی از پست‌های کلیدی در اختیار اساتید هیئت‌علمی است.</li> <li>ارتقای کارکنان متأثر از طایفه‌گرایی (روابط خویشاوندی) است.</li> </ul>	الگوی ذهنی اول
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ارتقای کارکنان در سازمان براساس سنوات خدمتی کارمند صورت می‌گیرد.</li> <li>➤ بومی‌گرایی در ارتقای شغلی کارکنان تأثیر دارد.</li> <li>➤ طبقه اجتماعی کارکنان در ارتقای آنان تأثیر دارد.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ارتقای کارکنان سازمان براساس توانایی‌های شخصیتی کارمند صورت می‌گیرد.</li> <li>ارتقای کارکنان سازمان براساس توانایی‌های ادراکی کارمند صورت می‌گیرد.</li> <li>تخصص کاری کارکنان در ارتقای شغلی آن‌ها مؤثر است.</li> </ul>	الگوی ذهنی دوم
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ جهت ارتقای کارکنان ارزیابی درون دستگاهی صورت نمی‌گیرد.</li> <li>➤ تخصص کاری کارکنان در ارتقای شغلی آن‌ها مؤثر است.</li> <li>➤ ارتقای کارکنان سازمان براساس توانایی‌های ادراکی کارمند صورت می‌گیرد.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>طبقه اجتماعی کارکنان در ارتقای آنان تأثیر دارد.</li> <li>ارتقا در سازمان براساس توانایی‌های ارتباطی صورت نمی‌گیرد.</li> <li>حس رقابت ملموسی (انگیزه) بین کارکنان در تلاش برای ارتقا مشاهده نمی‌شود.</li> </ul>	الگوی ذهنی سوم

۲. آیا الگوی خاصی برای شناخت ذهنیت افراد وجود دارد؟ و در صورت وجود، ذهنیت افراد چگونه دسته‌بندی خواهد شد؟

## بررسی سؤالات پژوهش

۱. کارکنان در خصوص ارتقای شغلی در دانشگاه چگونه می‌اندیشند و برداشت و ادراک آنها درباره ارتقای شغلی چیست؟

## الگوهای ذهنی

**الگوی ذهنی اول (سیاست محور):** براساس ذهنیت و دیدگاه مشترک این الگوی ذهنی، در نظام آموزش عالی ارتقای شغلی کارکنان منصفانه اجرا نمی‌شود. این دسته بر این باورند که مؤلفه سیاست (وابستگی به حزب سیاسی خاصی) مهم‌ترین عامل در ارتقای شغلی کارکنان است و همچنین به‌زعم یکی از مشارکت‌کنندگان این دسته سازمان در صورت مجبور بودن (شایستگی بالا) کارمند وابسته به حزب سیاسی مخالف را ارتقای می‌دهد. به عقیده مشارکت‌کنندگان این الگو در صد زیادی از پست‌های کلیدی سازمان در اختیار اساتید هیئت‌علمی هست و ارتقای شغلی کارکنان محدود است. علاوه بر این عوامل، این دسته اذعان می‌دارند که ارتقای کارکنان متأثر از طایفه‌گرایی (روابط خویشاوندی) است. از طرفی باور این دسته این است که ارتقا در سازمان براساس شایستگی صورت نمی‌گیرد و ارتقا در سازمان براساس ارشد بودن اجرا نمی‌شود.

طبق اظهار نظر برخی از مشارکت‌کنندگان در سازمان‌های کشور، به‌خصوص سازمان‌های دولتی چند دهه‌ای هست که خیلی از الزامات منابع انسانی (ارتقای شغلی، گزینش، استخدام، سیستم حقوق و پاداش) متأثر از عامل سیاست و گروه‌های سیاسی است به‌گونه‌ای که عامل شایستگی کارکنان برای برخی مدیران و سازمان‌ها اهمیت چندانی نداشته و خیلی از افراد شایسته و متخصص در سازمان‌های دولتی و حتی غیردولتی، قربانی امر سیاست و احزاب خاص سیاسی می‌شوند.

**الگوی ذهنی دوم (عدالت محور):** براساس ذهنیت و دیدگاه مشترک این الگوی ذهنی و برخلاف الگوی دسته اول، این دسته به اجرای منصفانه ارتقای شغلی در سازمان معتقدند. به‌زعم این دسته تخصص کاری کارکنان در ارتقای شغلی آنها مؤثر بوده و همچنین ارتقای کارکنان متأثر از توانایی شخصیتی و ادراکی آنهاست. این دسته با این باورها که ارتقای کارکنان در سازمان براساس بومی‌گرایی و طبقه اجتماعی کارمند است مخالفاند و از نظر آنها سنوات خدمتی کارکنان در ارتقای شغلی تأثیر زیادی دارد.

نکته جالب‌توجه درخصوص ذهنیت این دسته تحقیقاتی است که در مورد برخی از مشارکت‌کنندگان این الگوی ذهنی به‌عمل آمده است که قریب به‌اتفاق مشارکت‌کنندگانی که دارای این الگوی ذهنی هستند باواسطه و تقریباً بدون دردسر موفق به ارتقای شغلی شده‌اند. به همین جهت این افراد به مسئله ارتقای شغلی در دانشگاه ذهنیت مثبت دارند (یا وانمود می‌کنند).

## الگوی ذهنی سوم (منطق جغرافیایی محور):

براساس ذهنیت و دیدگاه مشترک این الگوی ذهنی، عامل طبقه اجتماعی تأثیر زیادی در ارتقای شغلی کارکنان دارد. همچنین این گروه معتقدند که ارتقا در سازمان براساس توانایی ارتباطی کارمند صورت نمی‌گیرد؛ به‌زعم یکی از مشارکت‌کنندگان این دسته توانایی‌های مثبت ارتباطی در اجرای ارتقای شغلی کارمند به‌طور محسوسی نادیده گرفته می‌شود. باور این گروه این است که به‌دلیل منصفانه‌نبودن ارتقای شغلی حس رقابت ملموسی (نداشتن انگیزه) بین کارکنان در سازمان مشاهده نمی‌شود. از طرفی این دسته اذعان می‌دارند که تخصص کاری و توانایی‌های ادراکی کارمندان تأثیر چندانی در ارتقای کارکنان ندارد؛ طبق گفته مدیران، براساس بخش‌نامه‌هایی از سوی آموزش عالی کشور و تصمیماتی که هیئت‌امنای دانشگاه‌ها می‌گیرند.

ارتقای شغلی از مقوله‌هایی است که پس از یک سری ارزیابی‌های درون سیستمی و گاهی برون سیستمی صورت می‌گیرد و در این ارزیابی مؤلفه‌هایی از قبیل، شایستگی‌های (توانایی و مهارت و دانش) کارکنان، سابقه خدمتی، رزومه و در نظر گرفته می‌شوند؛ اما این دسته باور دارند که ارزیابی درون سیستمی جهت ارتقاء در سازمان صورت نمی‌گیرد. در این زمینه پرداختن به مصاحبه یکی از مشارکت‌کنندگان قابل‌تأمل است، "بنده خود از کارمندان هستم که قربانی شهرستانی بودن شدم و اگر برای مدیران و مسئولین مناطق جغرافیایی اهمیتی نداشت خیلی زود به‌جایی که لیاقت آن را داشتم می‌رسیدم والان یک کارمند ساده نبودم، به نظر من خیلی از افراد مستعد به چنین وضعی دچار می‌شوند و از جایی به بعد انگیزه کافی برای طی کردن پله‌های ترقی را ندارند". از این مصاحبه و سایر ذهنیت‌ها چنین برداشت می‌شود که تعصب به مناطق جغرافیایی خاص و حتی منسوب‌بودن به طایفه و قبیله‌ای خاص نیز در ارتقای شغلی کارکنان در دانشگاه ایلام تأثیر بسزایی دارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

از بین الگوهای به‌دست‌آمده الگوی ذهنی اول و سوم بیش از ۷۱ درصد واریانس کل تبیین شده را تشکیل می‌دهند. این دو الگو از نقاط مشترک زیادی برخوردارند. عامل اصلی مشترک این دودسته غیرمنصفانه بودن ارتقای شغلی در سازمان است. عامل برجسته‌ای که در دسته اول نمایان است، عامل سیاست هست. به‌طوری‌که در اکثر مصاحبه‌ها عامل سیاست را مهم‌ترین عامل در ارتقای شغلی کارکنان می‌دانند. در این باره می‌توان چنین استدلال کرد که در

در بیان مسئله نیز به این مورد اشاره شد که کارکنان و استادان دانشگاه ایلام از نحوه و سیاست‌های مدیران در خصوص ارتقای شغلی ناراضی هستند و به شکل‌های مختلف ناراضی خود را بروز می‌دهند، در چنین شرایطی (عدم نابرابری در ارتقای شغلی) ادامه این روند منجر به جوسازمانی نامطلوب و بدنامی دانشگاه در منطقه و کشور خواهد شد. همچنین می‌توان الگوی ذهنی دوم (عدالت محور) را به‌نوعی هم‌راستا با تحقیق دادفر و عبدالهی (۱۳۹۲) به شمار آورد، در این تحقیق اشاره شده است که مدیران و کارکنانی که در فضای عدالت سازمانی، ارتقای شغلی پیدا می‌کنند، خصوصیات متنوعی دارند که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از: ساده زیستی و همچون عامه مردم زندگی کردن را در عمل نشان می‌دهند، آینده‌نگری را در محدوده‌نگاهی جامع به بشریت جستجو می‌کنند از عقبه نظری چندبعدی استفاده می‌کنند، نوگرایی را با اجتهاد عالمانه ترکیب می‌کنند، پیوست مدیریت را فرهنگی غالب می‌دانند، هسته‌های معرفتی مبتنی بر دانش‌بنیانی را دنبال می‌کنند، همواره خود را به‌صورت عالمانه در محضر خدای متعال می‌بینند، برای رسیدگی به اموری که بر عهده آن‌ها قرار می‌گیرد، هیچ فاصله‌ای میان خود و مردم (ارباب‌رجوع) ایجاد نمی‌کنند، محصول و خروجی کار خود را با اهداف و آرمان‌های اعتقادی کشور و جامعه بشری مقایسه می‌کنند و از همه مهم‌تر چون با خدا معامله می‌کنند شهادت در راه او و در حال خدمت به مردم و جامعه بشری را بهترین پاداش‌های الهی می‌دانند.

با توجه به این نتیجه‌گیری‌های تحقیق می‌توان چنین برداشت کرد که ارتقای شغلی در فضای عدالت سازمانی پیامدهای بسیار مطلوبی به همراه خواهد داشت که از نتایج آن، ساده زیستی، آینده‌نگری، عقبه نظری چندبعدی، ترکیب نوگرایی با اجتهاد عالمانه است.

### پیشنهاد‌های پژوهش

از آنجا که نمی‌توان نتایج پژوهش را به سایر دانشگاه‌های وابسته به آموزش عالی تعمیم داد، لذا پیشنهاد می‌شود که نظیر چنین پژوهشی در دیگر دانشگاه‌ها نیز اجرا شده و نتایج با نتایج تحقیق حاضر مقایسه شود.

پیشنهاد می‌گردد از دیگر روش‌های کیفی مقاله‌نویسی نظیر روش گرند تئوری و روش گروه کانونی برای نگارش مقاله با تمرکز بر موضوع ارتقای شغلی نیز استفاده گردد (به همین منظور محقق در نظر دارد که پژوهشی با عنوان طراحی الگوی ارتقای شغلی کارکنان در سازمان آموزش عالی با رویکرد «تئوری داده بنیاد ارائه دهد»).

رویکرد سیاسی مدیریت در بخش‌های دولتی که به رویکرد غنائم جنگی نیز مشهور است، اگر دولتی با یک نگاه سیاسی خاص بر مسند حکومت تکیه زند، حزب حاکم در دولت یا احزاب ائتلاف گر دولت حق دارند تا پست‌های مدیریتی و به طبع ارتقای شغلی را در بخش دولتی بین هواداران حزبی خود تقسیم کنند. (دانایی‌فرد، ۱۳۹۳)؛ و نکته مهم‌تر اینکه در خیلی از مصاحبه‌ها، مشارکت‌کنندگان معتقدند که شایستگی کارمندان تأثیر چندانی در ارتقای شغلی آن‌ها ندارد در این خصوص نیز می‌توان چنین برداشت کرد بنا به نظریه «جابه‌جایی مدیران دولتی» دانایی‌فرد (۱۳۹۳)، در خصوص منطق رفتاری جامعه کشاورزی آمده است که مدیران دولتی اکثر مواقع عناصر رفتاری دوران کشاورزی را از خود بروز می‌دهند، بدین معنا که اگر فرد جدیدی وارد سازمان دولتی شود که از خود آن‌ها متخصص‌تر (شایسته‌تر) باشد، آنها گمان می‌کنند که اعتبار و به طبع شغل‌شان را به علت تنگ شدن عرصه از دست می‌دهند و سهم‌شان از ثروت جامعه کاهش می‌یابد (دانایی‌فرد، ۱۳۹۳).

از دیگر گزاره‌های به‌دست‌آمده می‌توان به بومی‌گرایی و خویشاوند سالاری اشاره کرد؛ فردریگز (۱۹۸۳) در نظریه «منشوری» خود مقوله‌های خویشاوند محوری و چند قبیله‌گرایی را این‌چنین تفسیر می‌کند: در جامعه منشوری خویشاوند محوری و دوست بازی کارکرد غالب در انتصابات افراد در پست‌های اداری است. اعضای یک خانواده و بستگان یک مقام دولتی مزیت‌های بسیاری از مقام رسمی آنها کسب می‌کنند. همچنین اگر یکی از اعضای یک قبیله، طایفه، یا گروه مذهبی و نژادی بتواند یکی از پست‌های مدیریتی را در سازمانی دولتی به دست آورد، ترجیح می‌دهد که اعضای قبیله، طایفه خود را در موضوعات اداری نظیر استخدام، ارتقا و انتقال به‌کار گیرد (فردریگز، ۱۹۸۳؛ به نقل از دانایی‌فرد، ۱۳۹۳).

لذا با توجه به مهم‌ترین مفاهیم و گزاره‌های موافقت الگوهای ذهنی قابل‌لمس است که ذهنیت غالب کارکنان در خصوص ارتقای شغلی به نظریه‌هایی چون نظریه غنائم جنگی، نظریه جابه‌جایی مدیران دولتی و نظریه منشوری بسیار نزدیک بوده و بیشتر گزاره‌های به‌دست‌آمده مبتنی بر ناعادلانه بودن ارتقای شغلی در مؤسسه‌های آموزش عالی است. همان‌طور که در پیشینه تحقیق در تحقیق زایزورا و مصطفی (۲۰۱۳) یادآوری شده است بین ارتقای شغلی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. لذا می‌توان چنین نتیجه گرفت در سازمان‌هایی که ارتقای شغلی منصفانه و براساس عدالت صورت گیرد رضایت شغلی در کارکنان افزایش یافته و این عمل زمینه بهبودی و پیشرفت سازمان را فراهم خواهد نمود.

## محدودیت‌های پژوهش

زمان بر بودن مصاحبه‌ها و همچنین کدگذاری گزاره‌های کیو (فلش کارت‌ها) در نمودار فلش کیو از دیگر مشکلات اجرای تحقیق بود.  
از دیگر مشکلات اجرای پژوهش عدم آشنایی مشارکت‌کنندگان با روش کیو و مشکلاتی که حین دسته‌بندی و جای‌گذاری فلش به وجود می‌آید.

مهمترین محدودیت پژوهش عدم همکاری برخی از کارکنان دانشگاه جهت اجرای مصاحبه با محقق بود.  
محدودیت دیگر پژوهش عدم همکاری برخی مشارکت‌کنندگان در واردکردن کارت‌های کیو در نمودار فلش کیو محسوب می‌شود.

## منابع

- مدیران در خصوص تفکر استراتژیک (مورد مطالعه منطقه آزاد کیش). پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی. دانشگاه ایلام.
- قربان زاده، زهرا (۱۳۸۸). بررسی متغیرهای اثرگذار بر افزایش انگیزه پیشرفت کارکنان بانک کشاورزی خراسان جنوبی (براساس مدل EFQM). پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور استان تهران. دانشکده مدیریت. کرد تمینی، بهمن و کوهی، ملیحه. (۱۳۹۰). «بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی». پژوهش‌های مدیریت عمومی. سال چهارم، شماره ۱۴، ۳۳-۴۷.
- ملکی، مرتضی و حسینی، سیده فریبا (۱۳۹۳). شناسایی و الویت‌بندی عوامل مؤثر در بازاریابی کارآفرینانه در شرکت‌های کوچک و متوسط (روش کیو)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد MBA، دانشگاه سمنان.
- منصوری، رضا (۱۳۷۶). «توسعه: گره‌ها و رگه‌های فرهنگی». فصلنامه رهیافت، شماره هفدهم، شماره ۲، ۱۴-۲۱.
- نجاتی آجی بیشه، مهران و جمالی، رضا (۱۳۸۶). «شناسایی و رتبه‌بندی موانع ارتقای شغلی زنان و بررسی ارتباط آن با ابعاد عدالت سازمانی: زنان شاغل دانشگاه یزد». مجله مطالعات زنان، سال سوم، شماره ۱، ۲۱-۳۵.
- نیک‌رفتار، طیبه (۱۳۹۱). روش کیو و کاربرد آن در یک مطالعه موردی. تهران، نگاه دانش.
- حاجی‌نوروز، سهیلا؛ مهر علی زاده، یدالله و کراهی مقدم، سیروس (۱۳۹۳). مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، سال ۱۲، شماره ۲، ۱۱۷-۱۴۶.
- خوشگویان‌فرد، علیرضا (۱۳۸۶). روش‌شناسی کیو. تهران انتشارات مرکز تحقیقات صداوسیما.
- خیاطان، فلور؛ احدی، حسن؛ کامکار، منوچهر؛ نفیسی، غلامرضا (۱۳۹۱). «الگوی ساختاری رابطه آسیب‌های روانی - سازمانی با فشار شغلی، رضایت شغلی و سلامت روان با توجه به نقش واسطه‌ای کمال‌گرایی شغلی در معلمان». دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی. سال سیزدهم، شماره ۴، ۳۲-۱۸.
- دادفر، محمدشستا و عبدالهی، امیر (۱۳۹۲). «طراحی الگوی دوسطحی ارتقای شغلی مدیران بر مبنای عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران». نشریه علمی پژوهشی بهبود مدیریت، سال هفتم، شماره ۳، ۲۵-۴۱.
- دانایی‌فرد، حسن؛ حسینی، سید یعقوب و شیخ‌ها، روزبه (۱۹۳۲). روش‌شناسی کیو: شالوده‌های نظری و چارچوب انجام پژوهش. تهران: صفار.
- رحیم‌نیا، فریبرز و عارف، معصومه (۱۳۹۳). «تأثیر بازاریابی داخلی و گردش شغلی بر قصد ترک شغل». مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری در ایران. سال هفتم، شماره ۵۰-۶۰.
- صادقی کیا، محمد (۱۳۹۵). شناسایی الگوهای ذهنی مشترک

Addison, J. T., Ozturk, O. D., & Wang, S. (2014). "Job Promotion in Midcareer: Gender, Recession and Crowding". *Monthly Lab. Rev*, 137, 1.

Akhtar-Danesh, N. Baumann, A. & Cordingley, L. (2008). "Q-Methodology in nursing research a promising method for the study of subjectivity". *Western Journal of Nursing Research*, 30(6), 759-773.

Amiri, F. (2006). "Measuring organization's performance". *Tadbir Monthly Magazine*, 17(168), 23-29.

Baker, G. & Holmstrom, B. (1995). "Internal labor markets: Too many theories, too few facts". *The American Economic Review*, 85(2), 255-259.

Barron, J. M & Loewenstein, M. A. (1985). "On employer-specific information and internal labor markets". *Southern Economic Journal*, 431-445.

- Bavendam, J. (2000). *Effective Management through measurement: Special Reports, (6). Managing Job Satisfaction*. Bevendam Research Inc.
- Beckman, C. M. & Phillips, D. J. (2005). "Interorganizational determinants of promotion: Client leadership and the attainment of women attorneys". *American Sociological Review*, 70(4), 678-701.
- Bernhardt, D. & Scoones, D. (1993). "Promotion, turnover, and preemptive wage offers". *The American Economic Review*, 771-791.
- Brown, S. R. (1996). "Q methodology and qualitative research". *Qualitative health research*, 6(4), 561.
- Chen, S. Y. Wu, W. C. Chang, C. S. & Lin, C. T. (2015). "Job rotation and internal marketing for increased job satisfaction and organisational commitment in hospital nursing staff". *Journal of nursing management*, 23(3), 297-306.
- Cizek, G. J. (2012). "Defining and distinguishing validity: Interpretations of score meaning and justifications of test use". *Psychological Methods*, 17(1), 31.
- Corden, A. & Thornton, P. (2002). *Employment programmes for disabled people: lessons from research evaluations*.
- DeSouza, R. (2006). *Walking upright here: Countering prevailing discourses through reflexivity and methodological pluralism*. Muddy Creek Press.
- Dessler, G. (2011). *Fundamentals of human resource management*: Pearson Higher Ed.
- Ghapanchi, A.H., Aurum, A. (2010). *Antecedents to IT personnel's intentions to leave: A systematic literature review*. J.Syst. Software.
- Gibbons, R. & Waldman, M. (1999). *Careers in Organizations: Theory and Evidence*. Chapter 36 in Volume 3B of O. Ashenfelter and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*: North Holland.
- Jacobs, J. A. (1989). "Long-term trends in occupational segregation by sex". *American Journal of Sociology*, 160-173.
- Jo, K. H., AN, G. J. & Doorenbos, A. Z. (2012). "Attitudes of Korean adults towards human dignity: AQ methodology approach". *Japan Journal of Nursing Science*, 9(1), 101-111.
- Meyerson, D. E. & Fletcher, J. K. (2000). "A modest manifesto for shattering the glass ceiling". *Harvard Business Review*, 78(1), 126-136.
- Mirsepasi, M. (1992). "The need to strengthen the management skills". *J Manag Stud*, 32(8), 122-123.
- Montgomery, J. D. & Farazmand, A. (2001). "The strategic environment of public managers in developing countries". *Public Administration And Public Policy*, 94, 839-854.
- Mustapha, N. & Zakaria, Z. C. (2013). "The effect of promotion opportunity in influencing job satisfaction among academics in higher public institutions in malaysia". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(3), 20.
- Naveed, A., Ahmad, U. & Bushra, F. (2011). "Promotion: A predictor of job satisfaction a study of glass industry of Lahore (Pakistan)". *International Journal of Business And Social Science*, 2(16).
- Pekkarinen, T. & Vartiainen, J. (2006). "Gender differences in promotion on a job ladder: Evidence from Finnish metalworkers". *ILR Review*, 59(2), 285-301.
- Steelman, T. A. & Maguire, L. A. (1999). "Understanding participant perspectives: Q-methodology in national forest management". *Journal of policy analysis and management*, 18(3), 361-388.
- Tabibi, S. J., Gohari, M. R & Fallahdar, H. (2012). "The relationship between job rotation and performance of environmental health unit staff in the health centers of Shahid Beheshti University of Medical Sciences". *Pajoohandeh Journal*, 17(3), 121-126.
- Van Exel, J., & De Graaf, G. (2005). "Q methodology: A sneak preview". Retrieved January, 24, 2009.
- Wan, H. L., Sulaiman, M. & Omar, A. (2012). "Procedural justice in promotion decisions of managerial staff in Malaysia". *Asia Pacific business review*, 18(1), 99-121.