

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

علی یاسینی^۱، *هدایت رضایی خواه^۲، محمد تابان^۳، حسن رضا زین آبادی^۴

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 Yasini¹, *Hedayat Rezaseikhah², Mohammad Taban³, Hassanreza Zeinabadi⁴

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

2. M.A, Public Management, 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 با هدف 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 به عنوان 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. بر اساس کارتهای توزیع شده، از میان ۱۰۵ گزاره، ۴۱ گزاره نهایی شناسایی و در مرحله بعد توسط مشارکت‌کنندگان اولویت‌بندی شدند. درنهایت، بر اساس 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. بر اساس 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

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، به نوعی سیستم ارزیابی ارتقاء که به عنوان ابزاری برای تحقق اهداف و راهبردهای هر سازمان یاد می‌شود نیاز دارند (امیری، ۲۰۰۶)، به طوری که 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، 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 بر اساس 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 (ترقیح و تنزل) و گردش افقی (انتقال) و سایر گردش‌ها، اگر به طور 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 فرازمنده، 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، ۲۰۱۰).

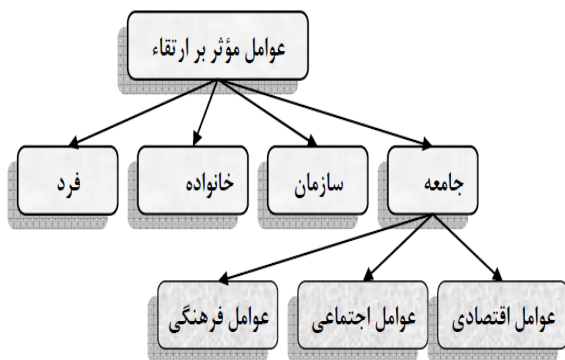
در این راستا، سازمان‌ها می‌توانند استعدادهای متفاوت کارکنان را با قرار دادن آن‌ها در موقعیت‌های شغلی که بهترین تناسب رایین وظایف و مهارت‌های آن‌ها به دست می‌دهد شکوفا کنند (چن، و همکاران، ۲۰۱۳).

وقتی انسان از شغل خود احساس خشنودی نماید ناخودآگاه مسؤولیت خویش را با دقت بیشتری به انجام رسانده و از آن خوشحال خواهد شد. ارتقاء در سازمان یک موضوع حساس و محرک است که باید به دقت 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 کدامند؟ 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 به گونه‌ای 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،

سیستم ارتقاء تقریباً تحت تأثیر تمام جنبه‌های زندگی سازمانی قرار دارد این امر بویژه در مطالعات مدیریت منابع انسانی و بازارهای کار داخلی (باکر و هولم استروم^{۱۱}، ۱۹۹۵؛ بارون و لئوونستین^{۱۲}، ۱۹۸۵) مشهود است.

تحقیقی توسط مصطفی و زکریا (۲۰۱۳) با عنوان تأثیر فرصت‌های ارتقای شغلی بر رضایت شغلی در میان مؤسسه‌های 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 به منظور بهبود رضایت در میان بهترین افراد سازمان در برگیرد. تحقیق دیگری توسط پکارینن و وارتیانن^{۱۳} (۲۰۰۶) انجام شد. آن‌ها به مسئله تفاوت‌های جنسیتی در ارتقاء و واگذاری شغلی پرداختند و دریافتند 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 نسبت 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 اعتماد به نفس، بیشترین اولویت را در پیشرفت شغلی زنان دارند.



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

به‌نوعی رضایت یا عدم رضایت خود را از سیستم ارتقاء 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 ارتقاء در سازمان پنهان مانده و روز به روز نارضایتی کارکنان و اساتید نسبت به این موضوع نمایان‌تر می‌شود. لذا با توجه به چنین شرایطی انجام این تحقیق ضروری به نظر می‌رسد.

پیشینه نظری و تجربی پژوهش

ارتقای شغلی همانند بزرگراهی است که انگار همه‌ی جاده‌های فرعی به آن ختم می‌شوند. بحث ارتقاء و پیشرفت شغلی در تمامی سازمان‌ها با ماهیت‌های دولتی، انتفاعی، غیرانتفاعی و ... به عنوان یک موضوع مهم قابل طرح است (آدیسون و همکاران ۲۰۱۴). ارتقاء زمانی رخ می‌دهد که یک کارمند در یک سازمان به درجه بالاتری از سلسله‌مراتب سازمانی، به منظور بر عهده گرفتن مسئولیت بیشتر سوق داده می‌شود (دسلر^۵، ۲۰۱۱). ارتقاء 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 کسب و کار کمک خواهد کرد (ون، سلینان، عمر^۶، ۲۰۱۲). از ارتقای شغلی می‌توان به‌عنوان یک ابزار تشویقی و پاداشی که کارکنان به منظور 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^۷، ۲۰۱۳). هنگامی که کارمندان درک کنند که شانس طلایی برای ارتقاء وجود دارد از اینکه جایگاه محترمی در سازمان دارند احساس رضایت می‌کنند (دسوزا^۸، ۲۰۰۶)، در نتیجه یک کارمند راضی تعهد بیشتری نسبت به سازمان داشته و مدت بیشتری در سازمان می‌تواند بماند و در نهایت منجر به افزایش بهره‌وری در سازمان خواهد شد (باوندام^۹، ۲۰۰۰). ارتقاء احتمالاً، تابعی از سرمایه‌گذاری سرمایه انسانی، تقویت زنجیره‌های خالی، متفاوت کردن وضعیت و بافت سازمانی است و این عوامل اثرات متفاوتی بر روی ارتقاء در سطح سازمان دارند (گیبسونز و والدمن^{۱۰}، ۱۹۹۹).

5. Dessler
6. Wan, Sulaiman, & Omar
7. Mustapha & Zakaria
8. De Souza
9. Bavendam
10. Gibbons & Waldman

11. Baker & Holmstrom
12. Barron & Loewenstein
13. Pekkarinen & Vartiainen

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 در زمینه ارتقای شغلی به دست آمده 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^{۱۵}، 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). دانایی‌فرد، حسینی، و شیخ‌ها (۱۳۹۲) ادعان 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 (خوشگویان‌فرد، ۱۳۸۶). روایی آزمون نیز به قابلیت استنباط از رفتار نمونه‌گیری اشاره می‌کند (سیزک^{۱۶}، 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،

دادفر و عبدالهی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان "طراحی الگوی دو سطحی 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، 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 درراه او و در حال خدمت به مردم و جامعه بشری را بهترین پاداش‌های الهی می‌دانند.

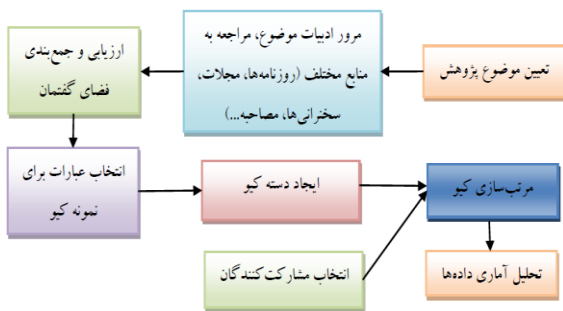
در تحقیقی با عنوان "شناسایی و رتبه‌بندی موانع ارتقای شغلی و بررسی ارتباط آن با عدالت سازمانی"، نجاتی آجی بیشه و جمالی (۱۳۸۶) به این نتایج رسیدند که رابطه مستقیم و منفی میان عدالت مراوده‌ای و موانع ارتقای شغلی و همچنین میان عدالت توزیعی و ارتقای شغلی وجود دارد؛ اما رابطه داری بین عدالت رویه‌ای و موانع 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^{۱۴} (۲۰۰۱) در پژوهشی با عنوان "ارتقای شغلی پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی" به این نتیجه دست یافت که ارتقاء دارای اثر متوسط و مثبت بر رضایت شغلی و عاملی بسیار مهم برای افزایش رضایت شغلی کارکنان هست.

مورد مطالعه قرار می‌گیرد (نیک‌رفتار، ۱۳۹۱). این روش‌شناسی از نقطه نظرات ذهنی برای ساخت گونه‌شناسی دیده‌گاه‌های متفاوت استفاده می‌نماید و ابزاری توانا برای درک آسان ارزش‌ها، سلیقه‌ها، نگرانی‌ها و دیدگاه‌های فردی است (استیلمن و مگیور^{۲۱}، 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 (جو آن و دورنباس^{۲۲}، ۲۰۱۲). برخی مراحل انجام روش کیو را پنج مرحله و برخی به دو مرحله دسته‌بندی کرده‌اند (خوشگویان فرد، ۱۳۸۶).

دانایی فرد 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 انجام روش کیو (دانایی فرد 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، به‌گونه‌ای 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 است 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 نسبت به بقیه کارمندان از موقعیت بیشتری برای ارتقای شغلی

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 پرسد که آیا عبارت گردآوری‌شده از چنان جامعیت و وسعتی برخوردار هستند که بتوانند ذهنیت‌های مختلف را نمایان کنند (خوشگویان فرد، ۱۳۸۶: ۶۰). با این تفاسیر اختر دانش^{۱۷} و همکارانش (۲۰۰۸)، برای روش‌شناسی کیو سه نوع روایی را به شرح ذیل مطرح می‌کنند:

۱- روایی محتوای^{۱۸} عبارات از طریق بازنگری در ادبیات پژوهشی و ارزیابی به‌کارگیری این عبارات توسط متخصصان موضوع پژوهش در پژوهش‌های کیفی قابل‌اندازه‌گیری است.

همچنین روایی محتوا بر اساس رتبه‌ای که مشارکت‌کنندگان به عبارات می‌دهند و عبارت مجاور آن قابل بررسی 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 صوری^{۱۹} نیز در مورد مطالعه کیو قابل طرح است.

۳- روایی صوری 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 بالا رفتن 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 با مرور ادبیات نظری و مصاحبه با مشارکت‌کنندگان جمع‌آوری شد و سنخیت عبارات و گزاره‌ها توسط اساتید مدیریت تأیید شد. همچنین پایایی در روش‌شناسی کیو به‌وسیله ابزارهای متعددی از جمله ابزار آزمون، آزمون مجدد (براون^{۲۰}، ۱۹۹۶) قابل‌اندازه‌گیری هست. ضریب آزمون برای ۲۰٪ شرکت‌کنندگان ۰/۹۲ به دست آمد که نشانگر سطح بالای پایایی است.

معرفی روش کیو

روش‌شناسی کیو فنی است که به‌وسیله آن ذهنیت افراد

17. Akhtar-Danesh, Baumann, & Cordingley

18. Content Validity

19. Face Validity

20. Brown

21. Steelman & Magurie

22. Jo, AN, & Doorenbos

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 به دست آوردن گزاره‌ها به این صورت شکل گرفت: پس از انجام مصاحبه‌ها، کدهای باز استخراج شده و سپس به صورت خلاصه کدهای مفهومی که در برگزیده موضوع تحقیق بودند انتخاب شدند که از میان ۱۰۵ گزاره به دست آمده از پیشینه و مصاحبه‌ها، در نهایت ۴۱ گزاره تأیید شد که در جدول ۱ مشاهده می‌شود.

برخوردار بوده‌اند، انتخاب این نمونه به این شکل صورت گرفت که پس از کسب اطلاعاتی از کارمندان و مسئولین دانشگاهی در خصوص کارمندی که یا ارتقای شغلی آن‌ها سریع و بدون هیچ محدودیتی شکل گرفته و یا کارمندی که علی‌رغم واجد شرایط برای ارتقاء گرفتن، به نوعی ارتقاء آن‌ها به تعویق افتاده یا ارتقای شغلی نگرفته‌اند تحقیق شد و سپس از طریق مصاحبه (گلوله برفی) با آن‌ها مصاحبه انجام شد.

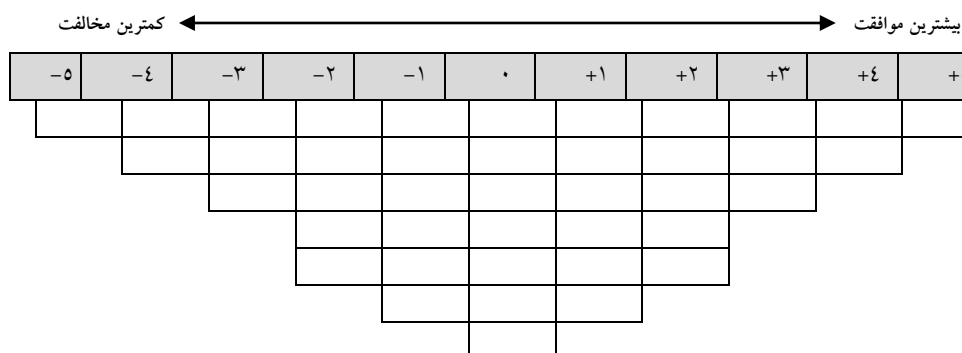
جدول ۱. نمونه‌های کیو در پژوهش حاضر

عبارت استخراج شده	مصاحبه و پیشینه
ارتقاء در سازمان بر اساس شایستگی صورت نمی‌گیرد.	مصاحبه (۱) و (۴) و (۸)
ارتقاء بعضی از کارکنان با رشته‌ی تحصیلی آن‌ها تناسب ندارد.	مصاحبه (۱) و (۵)
ارتقاء کارکنان سازمان بر اساس سنوات خدمتی کارمند صورت نمی‌گیرد.	مصاحبه (۱) و (۷)
جهت ارتقاء کارکنان ارزیابی درون سیستمی صورت نمی‌گیرد.	مصاحبه (۲) و (۳)
در سازمان آموزش عالی ارتقاء کارکنان محدود است.	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 ارتقاء فقط در همان بخش صورت می‌گیرد.	مصاحبه (۵)
ارتقاء در سازمان آموزش عالی سلسله مراتبی (بر اساس ارشد بودن) شکل نمی‌گیرد.	مصاحبه (۳) و (۵) و (۸)
بومی گری (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)
ارتقاء 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 بر اساس توانایی‌های ادراکی کارمند صورت می‌گیرد.	مصاحبه (۵) و (۸)
معمولاً مدیران در خصوص ارتقای شغلی صلاحیت کارمندان را در نظر نمی‌گیرند.	مصاحبه (۳)
ارتقای کارکنان سازمان بر اساس توانایی‌های شخصیتی کارمند صورت می‌گیرد.	مصاحبه (۸) و (۹)
در سازمان آموزش عالی لازم (ضمن خدمت، کوتاه مدت و بلندمدت) به منظور آمادگی کارکنان برای ارتقای شغلی داده نمی‌شود.	مصاحبه (۲) و (۵)
ارتقاء در سازمان بر اساس 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 (۵) و (۶) و (۷) و (۸)
در سازمان میزان جلب رضایت ارباب رجوع 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 ارتقاء می‌دهد.	مصاحبه (۴)
توان فیزیکی کارکنان در ارتقای آن‌ها نظر گرفته نمی‌شود.	مصاحبه (۱) و (۳) و (۸)
تأثیر خطای هاله‌ای در ارتقاء	مصاحبه (۷)
پنداره‌های کلیشه‌ای نسبت ارتقای زنان	(مارتل و همکاران، ۱۹۸۹)
حس رقابت ملموسی (انگیزه) بین کارکنان در تلاش برای ارتقاء 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 نسبت به باورهای دینی افراط و تفریط می‌شود.	مصاحبه (۲) و (۳) و (۵)

ارتقاء بر اساس 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 مسئولیت پذیری	(امرالذ، ۲۰۰۶)
سقف شیشه‌ای	(وی بر، ۲۰۰۷) و (میرسون و فلچر، ۲۰۰۰) و (مادور حلم، ۲۰۰۶)
رفتار تبعیض آمیز در ارتقاء	(جاکوب، ۱۹۸۹) و (بکمن و فیلیس، ۲۰۰۵)
اثرات منفی در توقف موقت یا دائمی در مسیر ارتقای شغلی	(لمیر، ۱۹۹۹)
مدیریت ژاپنی ترفیع و ارزشیابی بطئی و کند	(اوچی، ۱۹۹۹)
افزایش ارزش سازمان با ارتقای کارمندان	(برنهارت و اسکونیس، ۱۹۹۳)
ارتقاء بر اساس رضایت سازمان از فرد	(دی سوزا، ۲۰۰۲)

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.

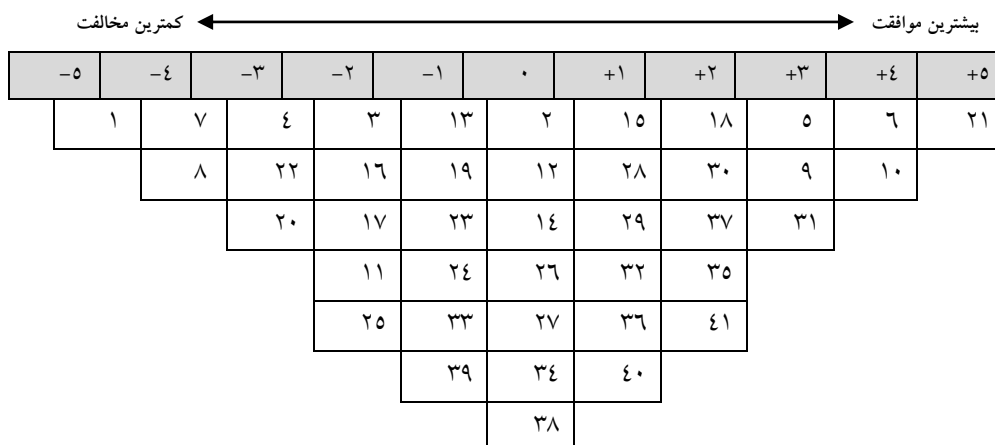
گردآوری داده‌های مرتب‌شده کیو به منظور طراحی کارت‌ها: برای دسته‌بندی، یک نمودار کیو برای ۴۱ عبارت پژوهش به‌گونه‌ای تنظیم شد که بتواند مجموعه عبارات را در یک توزیع نرمال



شکل ۳. نمودار فلش کیو و توزیع دسته‌بندی عبارات کیو

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

نحوه مرتب‌سازی کارت‌ها به این‌گونه هست، ابتدا از مشارکت‌کننده خواسته شده کارت‌ها را به سه دسته (کارت‌های موافق، مخالف و بی‌نظر) تقسیم کند و سپس با توجه به نمودار فلش کیو



شکل ۴. نمونه‌ای از مرتب‌سازی توزیع کارت‌های کیو

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

	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 ۵. داده‌های SPSS در حالت Variable view

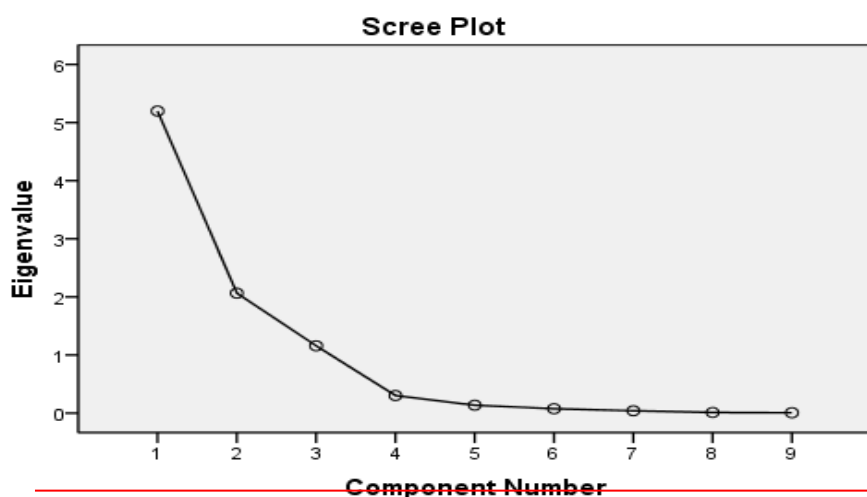
جهت انجام تحلیل عاملی از ماتریس همبستگی که روشی مرسوم و معمول است، استفاده شد. عامل ها به روش واریانس که نوعی چرخش متعامد است، چرخش یافتند. مقدار واریانس کل تبیین شده در جدول زیر آمده است:

جدول ۲. واریانس کل تبیین شده

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

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

جدول کل واریانس تبیین شده نشان می دهد که نرم افزار SPSS با توجه به دیدگاه های مشارکت کنندگان، سه الگوی ذهنی را شناسایی (عواملی که دارای مقادیر ویژه بالای ۱.۰۰ می باشند) و سه عامل در جمع در حدود ۹۳ درصد واریانس کل را تبیین و پوشش می دهند. بر اساس این جدول عامل (الگوی ذهنی) اول ۴۸.۳۰۴ درصد واریانس



شکل ۷. نمودار سنگریزه

معمولی به دست می آید، 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 می شود. معیار دیگر این است که اگر قدر مطلق بار عاملی از ۱/۹۶ یا ۲/۵۸ بزرگ تر باشد، آنگاه آن بار عاملی به ترتیب با اطمینان ۹۵ یا ۹۹ درصد معنی دار است؛ گفتنی است مقدار n برابر با تعداد کارت های مطالعه کیو است.

در جدول (۳) ماتریس چرخش یافته عامل ها نشان داده شده است. با توجه به این ماتریس، افرادی که در هر یک از این سه الگوی ذهنی قرار می گیرند، مشخص شده اند. با توجه به این جدول مشارکت کنندگان شماره ۱، ۲، ۳، ۶ و ۷ به طور مشترک عامل (الگوی ذهنی) اول، مشارکت کنندگان شماره ۵ و ۹ به طور مشترک عامل (الگوی ذهنی) دوم و مشارکت کنندگان شماره ۴ و ۸ عامل (الگوی ذهنی) سوم را تشکیل می دهند. یکی از معیارهایی که تحلیل عاملی

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

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.

تحلیل الگوهای ذهنی شناسایی شده

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

جدول ۴. مهم‌ترین گزاره‌های موافقت و مخالفت هریک از ذهنیت‌ها

مهم‌ترین گزاره‌های مخالفت	مهم‌ترین گزاره‌های موافقت		
<p>➤ ارتقاء در سازمان بر اساس شایستگی صورت می‌گیرد.</p> <p>➤ در هر بخش سازمان ارتقا فقط در همان بخش صورت می‌گیرد.</p> <p>➤ ارتقاء در سازمان آموزش عالی سلسله‌مراتبی (بر اساس ارشد بودن) شکل می‌گیرد.</p>	<p>مؤلفه سیاست (وابستگی به حزب خاص سیاسی) تأثیر بسیار زیادی در ارتقای شغلی کارکنان دارد.</p>	الگوی ذهنی اول	
	<p>درصد زیادی از پست‌های کلیدی در اختیار اساتید هیئت‌علمی است.</p>		<p>ارتقای کارکنان متأثر از طایفه‌گرایی (روابط خویشاوندی) است.</p>
<p>➤ ارتقای کارکنان در سازمان بر اساس سنوات خدمتی کارمند صورت می‌گیرد.</p> <p>➤ بومی‌گرایی در ارتقای شغلی کارکنان تأثیر دارد.</p> <p>➤ طبقه اجتماعی کارکنان در ارتقای آنان تأثیر دارد.</p>	<p>ارتقای کارکنان سازمان بر اساس توانایی‌های شخصیتی کارمند صورت می‌گیرد.</p>	الگوی ذهنی دوم	
	<p>ارتقای کارکنان سازمان بر اساس توانایی‌های ادراکی کارمند صورت می‌گیرد.</p>		<p>تخصص کاری کارکنان در ارتقای شغلی آن‌ها مؤثر است.</p>
<p>➤ جهت ارتقای کارکنان ارزیابی درون دستگاهی صورت نمی‌گیرد.</p> <p>➤ تخصص کاری کارکنان در ارتقای شغلی آن‌ها مؤثر است.</p> <p>➤ ارتقای کارکنان سازمان بر اساس توانایی‌های ادراکی کارمند صورت می‌گیرد.</p>	<p>طبقه اجتماعی کارکنان در ارتقای آنان تأثیر دارد.</p>	الگوی ذهنی سوم	
	<p>ارتقاء در سازمان بر اساس توانایی‌های ارتباطی صورت نمی‌گیرد.</p>		<p>حس رقابت ملموسی (انگیزه) بین کارکنان در تلاش برای ارتقاء مشاهده نمی‌شود.</p>

نکته جالب توجه در خصوص ذهنیت این دسته تحقیقاتی است که در مورد برخی از مشارکت کنندگان این الگوی ذهنی به عمل آمده است که قریب به اتفاق مشارکت کنندگانی که دارای این الگوی ذهنی هستند با واسطه 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): بر اساس ذهنیت و دیدگاه مشترک این الگوی ذهنی، عامل طبقه اجتماعی تأثیر زیادی در ارتقای شغلی کارکنان دارد. همچنین این گروه معتقدند که ارتقاء در سازمان بر اساس توانایی ارتباطی کارمند صورت نمی‌گیرد؛ به‌زعم یکی از مشارکت کنندگان این دسته توانایی‌های مثبت ارتباطی در اجرای ارتقای شغلی کارمند به طور محسوس نادیده گرفته می‌شود. باور این گروه این است که به دلیل منصفانه نبودن 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، بر اساس بخش نامه‌هایی از سوی آموزش عالی کشور و تصمیماتی که هیئت امنای 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 مشارکت کنندگان قابل تأمل است، "بنده خود از کارمندی هستم که قربانی شهرستانی بودن شدم و اگر برای مدیران و مسئولین مناطق جغرافیایی اهمیتی نداشت خیلی زود به جایی 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 و ...". از این مصاحبه و سایر ذهنیت‌ها چنین برداشت می‌شود که تعصب به مناطق جغرافیایی خاص و حتی منسوب بودن به طایفه و قبیله‌ای خاص نیز در ارتقای شغلی کارکنان در دانشگاه ایلام تأثیر به‌سزایی دارد.

بررسی سؤالات پژوهش

۱. کارکنان در خصوص ارتقای شغلی در دانشگاه چگونه می‌اندیشند و برداشت و ادراک آن‌ها درباره ارتقای شغلی چیست؟
۲. آیا الگوی خاصی برای شناخت ذهنیت افراد وجود دارد؟ و در صورت وجود، ذهنیت افراد چگونه دسته‌بندی خواهد شد؟

الگوهای ذهنی

الگوی ذهنی اول (سیاست محور): بر اساس 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 مشارکت کنندگان این دسته سازمان در صورت مجبور بودن (شایستگی بالا) کارمند وابسته به حزب سیاسی مخالف را ارتقاء می‌دهد. به عقیده مشارکت کنندگان این الگو در صد زیادی از پست‌های کلیدی سازمان در اختیار اساتید هیئت علمی 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 ارتقاء در سازمان بر اساس شایستگی صورت نمی‌گیرد و ارتقاء در سازمان بر اساس ارشد بودن اجرا نمی‌شود.

طبق اظهار نظر برخی از مشارکت کنندگان در سازمان‌های کشور، به خصوص سازمان‌های دولتی چند دهه‌ای هست که خیلی از الزامات منابع انسانی (ارتقای شغلی، گزینش، استخدام، سیستم حقوق و پاداش و ...) متأثر از عامل سیاست و گروه‌های سیاسی است به گونه‌ای 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): بر اساس ذهنیت و دیدگاه مشترک این الگوی ذهنی و برخلاف الگوی دسته اول، این دسته به اجرای منصفانه‌ی 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 بر اساس بومی‌گرایی و طبقه اجتماعی کارمند است مخالف‌اند و از نظر آن‌ها سنوات خدمتی کارکنان در ارتقای شغلی تأثیر زیادی دارد.

بحث و نتیجه گیری

از بین الگوهای به دست آمده 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. به طوری که در اکثر مصاحبه‌ها عامل سیاست را مهم‌ترین عامل در ارتقای شغلی کارکنان می‌دانند. در این باره می‌توان چنین استدلال کرد که در 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 بست آمده می‌توان به بومی‌گرایی و خویشاوند سالاری اشاره کرد؛ فردریگز (۱۹۸۳) در نظریه «منشوری» خود مقوله‌های خویشاوند محوری و چند قبیله گرایی 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، ارتقاء و انتقال به کار گیرد (فردریگز، ۱۹۸۳)؛ به نقل از دانایی‌فرد، ۱۳۹۳).

لذا با توجه به مهم‌ترین مفاهیم و گزاره‌های موافقت الگوهای ذهنی قابل لمس 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 به دست آمده مبتنی بر ناعادلانه بودن ارتقای شغلی در مؤسسه‌های آموزش عالی است. همان‌طور که در پیشینه تحقیق در تحقیق زایورا 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 بر اساس عدالت صورت گیرد رضایت شغلی در کارکنان افزایش یافته و این عمل زمینه بهبودی و پیشرفت سازمان را فراهم خواهد نمود.

در بیان مسئله نیز به این مورد اشاره شد که کارکنان و اساتید 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 به نوعی 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 عبارتند از: ساده زیستی و همچون عامه مردم زندگی کردن را در عمل نشان می‌دهند، 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.

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 چندبُعدی، ترکیب نوگرایی با اجتهاد عالمانه و ... 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 سایر دانشگاه‌ها نیز اجرا شده و نتایج با نتایج تحقیق حاضر مقایسه شود.

محدودیت دیگر پژوهش عدم همکاری برخی مشارکت کنندگان در وارد کردن کارت های کیو در نمودار فلش کیو محسوب می شود. زمان بر بودن مصاحبه ها و همچنین کدگذاری گزاره های کیو (فلش کارت ها) در نمودار فلش کیو از دیگر مشکلات اجرای تحقیق بود. از دیگر مشکلات اجرای پژوهش عدم آشنایی مشارکت کنندگان با روش کیو و مشکلاتی که حین دسته بندی و جای گذاری فلش بوجود می آید.

سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی. پژوهش های مدیریت عمومی. سال چهارم، شماره ۱۴، ۳۳-۴۷. ملکی، مرتضی و حسینی، سیده فریبا (۱۳۹۳). شناسایی و الویت بندی عوامل مؤثر در بازاریابی کارآفرینانه در شرکت های کوچک و متوسط (روش کیو)، پایان نامه کارشناسی ارشد MBA، دانشگاه سمنان. منصور، رضا (۱۳۷۶). توسعه: گره ها و رگه های فرهنگی، فصلنامه رهیافت، شماره هفدهم، شماره ۲، ۱۴-۲۱. نجاتی آجی بیشه، مهران و جمالی، رضا (۱۳۸۶). شناسایی و رتبه بندی 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. نیک رفتار، طیبه (۱۳۹۱). روش کیو و کاربرد آن در یک مطالعه موردی. تهران، نگاه دانش، چاپ اول.

- 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, Volume, (6). Managing Job Satisfaction. Bevendam Research Inc.

پیشنهاد می گردد، از سایر روش های کیفی مقاله نویسی نظیر روش گرد، تئوری و روش گروه کانونی و ... 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»).

محدودیت های پژوهش

برجسته ترین محدودیت پژوهش عدم همکاری برخی از کارکنان دانشگاه جهت اجرای مصاحبه با محقق بود.

منابع

- حاجی نورو، سهیلا؛ مهر علی زاده، یداله و کراهی مقدم، سیروس (۱۳۹۳). *مطالعات اجتماعی روان شناختی زنان*، سال ۱۲، شماره ۲، ۱۱۷-۱۴۶.
- خوشگویان فرد، علیرضا (۱۳۸۶). *روش شناسی کیو*. تهران انتشارات مرکز تحقیقات صداوسیما.
- خیاطان، فلور؛ احدی، حسن؛ کامکار، منوچهر؛ نفیسی، غلامرضا (۱۳۹۱). الگوی ساختاری رابطه آسیب های روانی - سازمانی با فشار شغلی، رضایت شغلی و سلامت روان با توجه به نقش واسطه ای کمال گرایی شغلی در معلمان. *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*. سال سیزدهم، شماره ۴، ۳۲-۱۸.
- دادفر، محمدشتا و عبدالمهدی، امیر (۱۳۹۲). طراحی الگوی دوسطحی ارتقای شغلی مدیران بر مبنای عدالت سازمانی در سازمان های دولتی جمهوری اسلامی ایران، *تشریح علمی پژوهشی بهبود مدیریت*. سال هفتم، شماره ۳، ۲۵-۴۱.
- دانایی فرد، حسن؛ حسینی، سید یعقوب و شیخها، روزبه (۱۹۳۲). *روش شناسی کیو: شالوده های نظری و چارچوب انجام پژوهش*. تهران: صفار.
- رحیم نیا، فریبرز و عارف، معصومه (۱۳۹۳). تأثیر بازاریابی داخلی و گردش شغلی بر قصد ترک شغل، مرکز تحقیقات مراقبت های پرستاری در ایران. سال هفتم، شماره ۷، ۵۰-۶۰.
- صادقی کیا، محمد (۱۳۹۵). *شناسایی الگوهای ذهنی مشترک مدیران در خصوص تفکر استراتژیک (مورد مطالعه منطقه آزاد کیش)*. پایان نامه 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)*. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور استان تهران. دانشکده مدیریت.
- کرد تمینی، بهمن و کوهی، ملیحه. (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعهد

- 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), 561-577.
- 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.