

## عوامل اجتماعی مؤثر بر تحرک اجتماعی (شغلی) اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی<sup>۱</sup>

رضا معصومی‌راد<sup>۲</sup> \* هوشنگ نایی<sup>۳</sup>

### چکیده

مقاله حاضر سهم و نقش دانشگاه آزاد اسلامی را بر تحرک اجتماعی ارتقایی اعضای هیئت علمی مورد بررسی قرار داده است. این مطالعه به روش پیمایشی و از طریق پرسشنامه در ۲۳ واحد و مرکز دانشگاه آزاد در کل کشور انجام شد و ۳۹۹ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت. نتایج نشان داد: در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی تحرک اجتماعی بین‌نسلی و درون‌نسلی شامل بخش بزرگی از نمونه‌های مورد بررسی شده است. بین متغیرهایی چون جنسیت، قومیت و مذهب با تحرک اجتماعی درون‌نسلی رابطه معناداری به دست نیامد، ولی در خصوص تحرک بین‌نسلی در میان مردان و زنان، اهل سنت و شیعیان و همچنین اقوام مختلف تفاوت معناداری مشاهده شد. فرصت‌های تحرک شغلی پس از اشتغال برابر بوده و فرصت‌های نابرابر، مربوط به عوامل برون‌سازمانی و قبل از استخدام است.

**واژگان کلیدی:** تحرک اجتماعی، تحرک بین‌نسلی، تحرک درون‌نسلی، اعضای هیئت علمی و دانشگاه آزاد اسلامی.

فصلنامه راهبرد اجتماعی و فرهنگی • سال دوم • شماره هفتم • تابستان ۹۲ • صص ۱۰۳-۱۳۳

تاریخ دریافت مقاله: ۹۲/۲/۱۲ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۲/۵/۳۰

۱. این مقاله برگرفته از نتایج پژوهشی است که با همکاری مرکز تحقیقات استراتژیک و معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی به انجام رسیده است.
۲. استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه گیلان، نویسنده مسئول (Masoumirad@guilan.ac.ir).
۳. دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران (hnyebi@ut.ac.ir).

## مقدمه

تحرك اجتماعی به میزان جابه‌جایی افراد و گروه‌ها در مراتب قشربندی و طبقات اجتماعی اطلاق می‌شود (Breen, 2004). براساس مطالعات تحرك اجتماعی می‌توان تعیین کرد که تا چه اندازه ساختار قشربندی و طبقات اجتماعی جامعه باز یا بسته است و افراد به چه میزان از فرصت‌های ارتقا در آموزش، شغل، ثروت و منزلت اجتماعی برخوردارند. بی‌شک یکی از عوامل مؤثر بر تحرك اجتماعی، آموزش و تحصیلات است. افراد از طریق کسب مدارج و مهارت‌های آموزشی و حرفه‌ای، شرایط احراز مشاغل مختلف را به دست می‌آورند. در یک جامعه اگر فرصت‌های تحرك برای افراد فراهم باشد، قادر خواهند شد از طریق کسب تخصص، مهارت و ویژگی‌های لازم به موقعیت مورد نظر و شایسته خود دست یابند. اما در یک نظام بسته مانند نظام‌های کاستی هند قدیم که غالب مزایا و موقعیت‌ها برای افراد، طبقات و کاست‌ها مقدر شده، دیگر سعی و تلاش و ویژگی‌های اکتسابی آنها مانند تحصیلات و آموزش نقشی ندارد، چراکه امکان ارتقا و تحرك برای آنها وجود ندارد.

در ایران پس از انقلاب اسلامی دو عامل در ایجاد تغییرات وسیع در ساختار قشربندی جامعه نقش مؤثر داشته است. عامل نخست، سیاسی است که به انقلاب مربوط می‌شود و لزوم به کارگیری نیروهای انسانی جدید و پاکسازی عناصر وابسته به نظام سیاسی گذشته باعث جابه‌جایی و تحرك گسترده در اقشار نظامی، کارمندان، متخصصان و اساتید دانشگاه، مدیران و مسئولان بخش دولتی و تاحدود زیادی بخش خصوصی شد. عامل دوم هم به گسترش آموزش عالی مربوط می‌شود که باعث شد بخش وسیعی از اقشار متوسط و پایین جامعه بتوانند از طریق تحصیلات به مناصب و مشاغل دولتی و اداری و تخصصی راه یابند. در این بین نقش دانشگاه آزاد غیرقابل انکار است. این دانشگاه از سال‌های اولیه پس از انقلاب و با فرمان رهبر انقلاب در جهت تربیت کارشناسان و مدیران لازم برای اداره

بخش‌های مختلف کشور تأسیس و به صورت فراگیر در کل کشور توسعه یافت و طی بیش از سه دهه از فعالیت خود سهم بسیار بزرگی در تربیت متخصصان و نخبگان و کارشناسان شاغل در بخش‌های مختلف علمی، پژوهشی، تولیدی، اداری و خدماتی کشور داشته است. یکی از حوزه‌های مهم اثرگذاری دانشگاه آزاد، تربیت استاد و مدرس برای امر آموزش و پژوهش در دانشگاه‌ها و مراکز علمی و پژوهشی است که بخشی از خلأ ایجاد شده پس از انقلاب و همچنین تقاضای رو به گسترش کشور در زمینه هیئت علمی را پاسخ داده است. در این زمینه دانشگاه آزاد دست کم بخش مهمی از کادر علمی مورد نیاز خود را تربیت و سپس جذب کرده است. با توجه به فراگیر بودن دانشگاه آزاد در سراسر کشور و حتی خارج از کشور و برابری نمودن تعداد کادر علمی، دانشجویان و کارکنان آن با دانشگاه‌های دولتی، می‌توان گفت که دانشگاه آزاد سهم قابل توجهی در تحرک اجتماعی و تغییر در ساختار قشریندی جامعه (کاستن از طبقه پایین و گسترش طبقه متوسط جامعه) از طریق توسعه آموزش و همچنین تربیت و سپس جذب نیروی انسانی (اداری و علمی) برای اشتغال در این دانشگاه داشته است.

در این مقاله، تحرک اجتماعی درون‌نسلی (میزان ارتقای اعضای هیئت علمی در زمان انجام تحقیق نسبت به بدو اشتغال) و تحرک اجتماعی بین‌نسلی (مقایسه منزلت شغلی عضو هیئت علمی با منزلت شغلی پدرش) بررسی شد. به علاوه، نقش و تأثیر متغیرهایی چون درجه امکانات علمی - پژوهشی دانشگاه، سوابق علمی، آموزشی و پژوهشی، قومیت، مذهب، جنسیت بر تحرک اجتماعی مورد آزمون قرار گرفت.

## ۱. پیشینه تحقیق

نخستین مطالعه در زمینه تحرک اجتماعی، بررسی پیتیریم سوروکین بود که در سال ۱۹۲۷ منتشر شد (Sorokin, 1959). تحقیقات پیتیر بلا<sup>۱</sup> و اوتیس دادلی دانکن<sup>۲</sup> (۱۹۶۷)، مفصل‌ترین مطالعه تحرک اجتماعی است که تا کنون در یک کشور انجام شده است. سیمور مارتین لیپست<sup>۳</sup> و رینهارد بندیکس<sup>۴</sup>، داده‌های گردآوری شده از نه جامعه صنعتی - بریتانیا، فرانسه،

- 
1. Peter Belu
  2. Duncan, O. D
  3. Lipset, S. M
  4. Bendix, Reinhard

آلمان غربی، سوئد، سوئیس، ژاپن، دانمارک، ایتالیا و آمریکا - را با تأکید بر تحرک مردان از مشاغل یقه آبی به مشاغل یقه سفید تحلیل کردند (Lipset & Bendix, 1954). از جمله نتایج تحقیقات فوق، این بود که جامعه آمریکا نسبت به جوامع اروپایی دارای فرصت‌های تحرک اجتماعی چندان بیشتری نیست.

رابرت اریکسون و جان گلدتورپ بررسی قابل توجهی دربارهٔ وجوه تشابه و اختلاف در زمینهٔ تحرک اجتماعی در میان کشورهای مختلف انجام داده، جوامع غربی و اروپای شرقی را در مطالعات خود مورد بررسی قرار دادند (Goldthorpe & Ericson, 1992). مطالعه فیدرمن و هاوزر<sup>۱</sup> (۱۹۷۸)، هاوت<sup>۲</sup> (۱۹۸۸)، دیپرت و گروسکی<sup>۳</sup> (۱۹۹۰) و گانزبوم<sup>۴</sup> و همکاران (۱۹۸۴) در خصوص تحرک اجتماعی نیز با رویکرد تطبیقی و بین‌المللی صورت گرفته است.

مروری بر مطالعات اخیر در حوزه تحرک اجتماعی نشان می‌دهد که نقش عوامل فرهنگی در تبیین الگوها و روندهای تحرک اجتماعی از اهمیت وافری برخوردار شده است. فرهنگ و آموزش به‌عنوان عاملی مطرح شد که قادر است بین مشاهدات سطح کلان و سطح خرد پیوند ایجاد کند و در جداول تحرک اجتماعی طبقات مبدأ را با طبقات مقصد در یک جامعه مورد مطالعه و مقایسه قرار دهد و عوامل ساختاری را با فعالیت‌های فردی مرتبط کند (Boudon, 1974; Breen and Goldthorpe, 2001).

گلدتورپ (۲۰۰۰) به این نتیجه دست یافت که طبقات اجتماعی مختلف از طریق وادار کردن فرزندان خود برای تحصیل در رشته‌های تحصیلی خاص، خواهان حفظ جایگاه و موقعیت طبقاتی خود هستند (Werfhorst, 2002: 408).

کاظمی پور (۱۳۷۴) در پایان‌نامه دکتری به مطالعه ساختار طبقاتی و چگونگی تحرک اجتماعی در شهر تهران می‌پردازد و به این نتیجه می‌رسد که شهر تهران از نظر ساختار طبقاتی جامعه‌ای باز بوده، ولی میزان جابه‌جایی و تحرک اجتماعی فقط در حد یک طبقه بوده است. وی نشان داد که ۲۲/۹ درصد از جامعه مردان شاغل ۳۰ سال به بالای ساکن شهر تهران در مراتب بالای اجتماعی - اقتصادی قرار داشته، ۳۸/۷ درصد در طبقه متوسط و

- 
1. Featherman & Houser
  2. Hout, M
  3. Diprete, T. A. and Grusky, D. B
  4. Ganzeboom, H. B. G

عوامل اجتماعی مؤثر بر تحرک اجتماعی (شغلی) اعضای هیئت علمی ... ۱۰۷

۳۸/۴ درصد در طبقات پایین جامعه قرار داشته‌اند. مقایسه منزلت طبقه‌ای پاسخگویان با پایگاه اجتماعی - اقتصادی پدران نشان تحرک اجتماعی را نشان داد که در تحویل میان دو نسل ۳۸/۷ درصد نسل کنونی همان وضع طبقاتی نسل پیشین خود را حفظ کرده و ۶۱/۳ درصد آن را تغییر داده‌اند (کاظمی پور، ۱۳۷۴).

کاظمی پور (۱۳۷۸) در مطالعه خود عوامل عمده دخیل در تحرک اجتماعی را شامل: حجم خانواده، نژاد، قومیت، جنسیت، حق تقدم فرزندان، تحصیلات، ازدواج، چشم‌پوشی از منافع آتی به خاطر منافع آتی، برنامه‌های دولتی و اصل و نسب خانوادگی معرفی کرد، اما در پژوهش خود عمدتاً به بررسی رابطه مهاجرت با تحرک اجتماعی پرداخت.

مقدس (۱۳۷۴) به مطالعه تحرک اجتماعی در جامعه شهری ایران با تأکید بر استان‌های شیراز و کهگیلویه و بویر احمد (شهرهای شیراز و یاسوج) می‌پردازد. وی در این پژوهش تحرک اجتماعی را در دو بعد تحرک شغلی و تحرک طبقاتی مورد مطالعه قرار داد و برای مطالعه تحرک شغلی از مقیاس منزلت و پایگاه مشاغل استفاده کرده و برای مطالعه تحرک طبقاتی میزان دسترسی به مالکیت و قدرت سازمانی را مورد توجه قرار داد. وی هر دو بعد تحرک را هم در سطح تحرک درون‌نسلی و هم در سطح تحرک بین‌نسلی سنجش کرده و مطالعه خود را در بین ۲۲۰۰ نمونه از جمعیت شاغل در دو شهر مذکور انجام داد. وی نتیجه گرفت که تحرک شغلی در جامعه شهری ایران متداول است، اما بیشتر از نوع بین‌نسلی و افقی است که بر اثر تغییر در ساختار شغلی جامعه شهری حاصل شده است. همچنین نتایج تحقیق وی مهم‌ترین عامل در این نوع تحرک را تحصیلات معرفی می‌کند. به علاوه وی نشان داد که برخلاف عمومیت تحرک شغلی، تحرک طبقاتی در جامعه شهری نادر است و با موانع زیادی روبه‌رو است. از ویژگی‌های بارز این پژوهش مطالعه تحرک اجتماعی با دو الگوی نظری قشربندی و طبقات اجتماعی است. به علاوه وی تحرک را هم در بین زنان و هم در بین مردان و از طریق تحرک درون‌نسلی و بین‌نسلی مورد بررسی قرار داده است.

جابری (۱۳۷۵) به مطالعه آموزش و امید به تحرک اجتماعی در بین دانش‌آموزان دبیرستان‌های پسرانه شهر تهران می‌پردازد. وی در این مطالعه که پایان‌نامه کارشناسی ارشد است و در دانشگاه شهید بهشتی انجام شد، به مطالعه نگرش‌های دانش‌آموزان به آموزش و نقش و تأثیر آن در تحرک اجتماعی آنها پرداخت و همچنین امید و انتظار آنها را برای

تحرك اجتماعی از رهگذر تحصیل مورد توجه قرار داد.

ملک (۱۳۸۰) در پژوهشی با عنوان بررسی دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی در خصوص تحرك شغلی پرداخت و طی آن به بررسی تحرك شغلی اساتید دانشگاه و مؤسسات پژوهشی پرداخت و مطالعه خود را در بین نمونه ۲۹۱ نفری که به صورت تصادفی مطابق انتخاب شده بودند، انجام داد. مطالعه وی بیشتر معطوف به دیدگاه پاسخگویان در خصوص تحرك و ارتقای شغلی و آیین‌نامه‌های ارتقای اساتید بود و به تحرك درون‌نسلی و بین‌نسلی آنها توجهی نداشت.

قائم‌زاده (۱۳۸۱) به مطالعه تحرك اجتماعی و ساخت طبقاتی در شهر همدان به عنوان رساله دکتری خود در دانشگاه اصفهان می‌پردازد. وی تحقیق خود را به روش پیمایشی انجام داد و طی آن ۳۸۴ نفر از افراد شاغل و بیکار در جستجوی کار ساکن در شهر همدان را از طریق پرسشنامه و مصاحبه حضوری مورد مطالعه قرار داد. نتایج تحقیق وی نشان داد که بالغ بر ۱۹ درصد از نمونه دارای تحرك اجتماعی صعودی، ۳۳ درصد افقی و ۲۲ درصد نزولی بوده‌اند. همچنین نزدیک به ۲۷ درصد هیچ تحركی را تجربه نکرده بودند. وی با مقایسه تحرك شغلی و تحرك طبقاتی به این نتیجه دست یافت که در شهر همدان تحرك شغلی عمومیت دارد، در حالی که تحرك طبقاتی بسیار محدود است و طبقات گرایش به ساخت‌یافتگی دارند.

قائم‌زاده در مطالعه دیگری، عوامل مؤثر بر تحرك درون‌نسلی و بین‌نسلی را مورد بررسی قرار داد. در این مطالعه، مشخص شد که در زمینه تحرك درون‌نسلی از بین متغیرهای مختلفی مانند قومیت، مهاجرت، بعد خانوار، تعداد فرزندان، تحصیلات پدر، تحصیلات مادر، شغل پدر، شغل اول فرد، تحصیلات فرد و... صرفاً سه متغیر تحصیلات فرد، شغل پدر و شغل اول فرد بر روی وضعیت شغل کنونی وی مؤثر بوده و سایر عوامل از مدل رگرسیون خارج شدند (قائم‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۲۷).

ایمانی (۱۳۸۴) تحرك اجتماعی بین نسلی زنان را در شهر تهران مورد توجه قرار داد. وی تحرك اجتماعی زنان را با مقایسه سه نسل از زنان پاسخگویان، مادرانشان و دخترانشان انجام داد. وی نتیجه گرفت که نسل دختران نسبت به مادران و مادر بزرگ‌ها دارای تحرك اجتماعی صعودی بیشتر بوده‌اند. در این میان درآمد والدین مهم‌ترین نقش را ایفا کرده است، در حالی که در نسل‌های قبل‌تر، سن ازدواج تأثیر بیشتری در تحرك اجتماعی زنان

داشته است (سفیری و ایمانی، ۱۳۸۵).

نایی و معصومی‌راد (۱۳۹۰) به مطالعه عوامل فرهنگی مؤثر بر تحرک اجتماعی مردان ۳۵ تا ۶۴ ساله شهر تهران پرداختند. این تحقیق نشان داد: تحرک اجتماعی بین نسلی و درون نسلی شامل بخش بزرگی از مردان ۳۵ تا ۶۴ ساله شده است. بر اساس نتایج تحقیق، ۳۲/۷ درصد از نمونه‌های تحقیق، از تحرک درون نسلی صعودی برخوردار بودند و نزدیک به ۶۰ درصد از آنها فاقد هرگونه جابه‌جایی در شغلشان بودند. همچنین ۵/۸ پاسخگویان تحرک نزولی درون نسلی را تجربه نموده‌اند. ۴۹/۸ درصد از پاسخگویان تحرک صعودی بین نسلی داشتند. تحرک نزولی بین نسلی نیز شامل ۲۲/۱ درصد از پاسخگویان است و ۲۸ درصد نیز فاقد تحرک بین نسلی بودند. نتایج نشان می‌دهد: تحرک بین نسلی شایع‌تر از تحرک درون نسلی است. در این مطالعه اثر عوامل فرهنگی به‌ویژه اخلاق کار و آموزش و تحصیلات در قالب مدل نظری سرمایه فرهنگی بر تحرک اجتماعی درون نسلی و بین نسلی مورد تأیید قرار گرفت.

## ۲. مبانی نظری

در تبیین تحرک اجتماعی رویکردهای مختلفی مطرح شده است. برخی، ساختارهای اجتماعی را مسبب میزان تحرک اجتماعی در جامعه معرفی کرده‌اند و امکان یا امتناع آن را به ساختارهای اقتصادی، سیاسی نسبت داده‌اند. دیدگاه‌های مارکسیست‌های اقتصادی، مارکسیست‌های ساختارگرا و نظریه پردازان انتقادی در این گروه قرار می‌گیرد. برخی نیز بر ارزش‌ها و نگرش‌های فرهنگی، عادات و مهارت‌های فردی و اکتسابی تأکید کرده و علت اصلی تحرک اجتماعی نازل در بین برخی از افراد جامعه را ضعف یا فقدان ارزش‌ها و هنجارهای توسعه‌بخش و مشوق کار، تلاش، پیشرفت و کارآفرینی در بین آنها معرفی کرده‌اند (McClelland, 1961; Merton, 1959; Parsons, 1958; Weber, 1930؛ لرنر ۱۳۸۳) و عدم تحرک اجتماعی یا نازل بودن میزان آن در افراد را ناشی از فقدان روحیات و ارزش‌هایی ارزیابی می‌کنند که مانع از تلاش و پشتکار افراد در کار و شغل آنها می‌شود. در صورت‌بندی و ترویج این دو دسته رویکرد، نظریات دو تن از صاحب‌نظران کلاسیک جامعه‌شناسی؛ کارل مارکس و ماکس وبر نقش بارز داشته است. درحالی که مارکس بر ابعاد ساختاری، ماتریالیستی و اقتصادی در تبیین تغییر و تحولات اجتماعی، از جمله شکل‌گیری نابرابری‌های اجتماعی، تحرک یا عدم تحرک اجتماعی افراد و طبقات و در

سطحی دیگر پیشرفت یا محرومیت جوامع تأکید داشت، و بر نقش عامل فرهنگ، ارزش‌ها، مذهب بر پیشرفت و توسعه سرمایه‌داری در غرب پای می‌فشرد و مبنایی را برای تحلیل نابرابری‌های اجتماعی از رهگذر نگرش‌ها و باورهای اجتماعی فراهم کرد (و بر، ۱۳۷۱).

همچنین برخی نظریات موسوم به نظریات بازتولید فرهنگی سعی کرده‌اند به نوعی بین این دو متفکر با محوریت مارکس آشتی برقرار کنند و بر این باورند که به دلیل مزمن و دیرپا شدن نابرابری، فقر و محرومیت، فقرا به تدریج وضع خود را می‌پذیرند و آن را جزء سرنوشت و تقدیر خود قلمداد می‌کنند، از این رو از هرگونه تلاشی نیز در جهت تغییر وضع خود پرهیز می‌کنند. این دیدگاه خود منجر به بازتولید نابرابری و تداوم فقر در بین آنها خواهد شد.

اسکار لویس معتقد است: یکی از ویژگی‌های فرهنگ فقر و سبک زندگی فقرا نومی‌دی است. نومی‌دی از دانستن این واقعیت ناشی می‌شود که کسب موفقیت در زمینه ارزش‌ها و هدف‌های جامعه بزرگ‌تر برای آنها ناممکن است. «کودکانی که در محله‌های فقیر بزرگ می‌شوند، حتی در حدود شش - هفت سالگی معمولاً ارزش‌ها و طرز تفکر شایع در خرده‌فرهنگ خویش را به خود جذب می‌کنند و از نظر روانی توانایی آن را ندارند که با دگرگون شدن وضع زندگی یا پیش آمدن فرصت‌هایی برای دگرگون کردن وضع زندگی، از آن فرصت‌ها بهره‌گیرند» (لویس، ۱۳۵۳: ۱۲۷-۱۲۶). بر مبنای نظریه فوق این نتیجه حاصل می‌شود که سازوکارهای ایجاد نابرابری و تمایز در جامعه چنان قوی و پایدار عمل می‌کنند که گویی گریزی از آن نیست. به جز مارکسیست‌های ساختاری که اهمیت چندانی برای تحریک اجتماعی قائل نیستند، قائلان به این مفهوم را می‌توان در چهار سنت نظری از هم متمایز کرد: ۱. سنت ساختاری - کارکردی، ۲. سنت نوسازی روانی، ۳. سنت بازتولید‌گرایی (به‌ویژه بازتولید فرهنگی) و ۴. سنت تلفیقی.

۱. سنت ساختاری - کارکردی: در این سنت بیشتر نظریات پارسونز و مرتن قابل بررسی است. تالکوت پارسونز (۱۹۵۸) در تبیین علل عدم تحریک اجتماعی و توقف در جایگاه، از کسانی که خود را با اوضاع تطبیق نمی‌دهند و غیرفعال هستند چنین سخن می‌گوید: کسانی که بیش از هر چیز به آزادی خود علاقه‌مندند و حاضرند بهای آن را حتی اگر فقیر باشند نیز بپردازند.



مرتون (۱۹۵۹) خاطر نشان می‌سازد که اعضای خانواده‌های ناسازگار کسانی هستند که نه هدف‌های تعیین شده از سوی اجتماع را درک کرده‌اند (برای مثال، موفقیت‌های اقتصادی و اجتماعی) و نه از طرق رسیدن به آن آگاهی دارند و یا اگر از هدف‌ها آگاه هستند، اما از راه‌های رسیدن به آن اهداف یا آگاهی ندارند و یا اینکه به آن اهمیت نمی‌دهند.

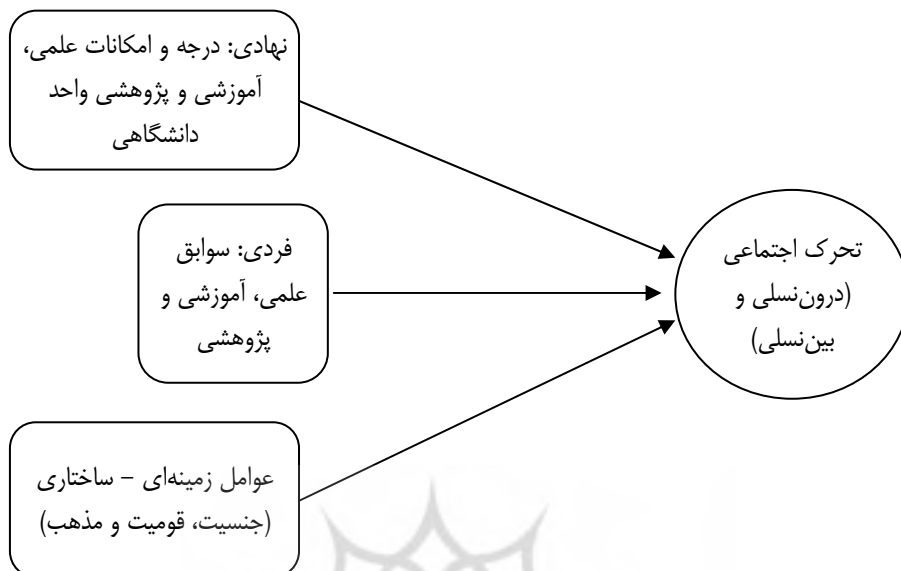
۲. سنت نوسازی روانی: صاحب‌نظران مکتب نوسازی روانی نیز بر عوامل فرهنگی و روانی تأکید می‌کنند و بر این باورند که روحیات روانی و خصوصیات شخصیتی خاصی افراد را به سمت موفقیت و تحرک سوق می‌دهد، در حالی که فقدان این ویژگی‌های روانی عقب‌ماندگی و شکست در پی دارد. البته آنها معتقدند که این خصوصیات و ویژگی‌های روانی از یک زمینه فرهنگی متأثر است. نظریات راجرز، هیگن، مک کله‌لند، دانیل لرنر و... را می‌توان در این دسته جای داد. طرفداران این دیدگاه عناصری چون خردورزی و تعقل‌گرایی، نظم، سازمان داشتن، مشارکت، تقدیرگرا نبودن، محاسبه‌گر بودن و عناصر دیگر را به‌عنوان خمیرمایه‌های اولیه جریان نوسازی برمی‌شمارند (از کیا، ۱۳۷۷: ۹۲).

هگن (۱۹۶۲) به‌عنوان یک اقتصاددان معتقد است که شخصیت فرهنگی، اصلی‌ترین عامل توسعه اقتصادی است. تحولات اقتصادی معلول تحول فرهنگ و منبث از آن است. به نظر او تحول اساسی و زیربنایی در فرهنگ و تکنیک جامعه به خودی خود باعث می‌شود که اقتصاد از حالت رکود که ریشه فرهنگی دارد خارج شود و به رشد و توسعه برسد (معیدفر، ۱۳۸۰: ۱). صاحب‌نظران مکتب نوسازی روان‌شناختی برآنند تا فرهنگ، ارزش‌ها و توانایی‌های روانی و فردی را به‌عنوان یک منبع بسیار مهم در تحرک اجتماعی محسوب کنند. به عقیده آنها کسانی که از توانایی‌های فکری، توانایی حل مسئله، دانش و مهارت، خلاقیت، نوآوری، ریسک‌پذیری، پشتکار، نظم و مهارت‌های اجتماعی برای تعامل سازنده و مؤثر با دیگران برخوردارند، می‌توانند از تحرک اجتماعی صعودی برخوردار شوند و سطح زندگی خود را ارتقا بخشند (McLelland, 1951; Lerner, 1958; Hagen, 1962).

۳. سنت بازتولیدگرایی (به‌ویژه بازتولید فرهنگی): نظریه پردازان بازتولید فرهنگی بر نقش آموزش و تحصیلات در قشربندی اجتماعی و بازتولید ساختار طبقاتی جامعه تأکید دارند. به نظر بوردیو در جوامع ثروتمند و مرفه غربی بعد از جنگ، «سرمایه فرهنگی» -

مدارک تحصیلی و آشنایی با فرهنگ بورژوازی - به صورت عامل اصلی تعیین کننده فرصت‌های زندگی درآمده و توزیع نابرابر این سرمایه فرهنگی، تحت لوای استعداد فردی و شایسته‌سالاری دانشگاهی، به حفظ سلسله مراتب اجتماعی کمک می‌کند (استونز، ۱۳۸۱: ۳۲۷). بورديو بر این عقیده است که خاستگاه نهایی رفتار، عطش فرد برای کسب ارزش و شأن است و این تنها جامعه است که می‌تواند این عطش را سیراب کند. بورديو اصرار دارد که فرهنگ جزئی از سازمان اجتماعی سلطه است و در بسیاری از جوامع محل و موضع کلیدی خط‌مشی‌های سیاسی است. از نظر بورديو اگر انسان‌ها بر سر کنترل و تولید و چرخش معانی با یکدیگر مبارزه می‌کنند، به این دلیل است که فرهنگ نقش محوری برای پویای نابرابری اجتماعی دارد (سیدمن، ۱۳۸۶: ۱۹۸). البته بورديو از جمله نظریه پردازان تلفیقی محسوب می‌شود که در نهایت به دلیل تأکید بر نقش سرمایه فرهنگی بر نظام قشربندی و تمایزات اجتماعی در جرگه بازتولیدگرایان درآمده است. تحقیق حاضر سعی دارد براساس نظریه بورديو و با تأکید بر مدل تلفیقی، تأثیر عوامل فردی اکتسابی نظیر آموزش و تحصیلات و عوامل ساختاری (جنسیت، قومیت و مذهب) و نهادی (قوانین و مقررات ارتقای اعضای هیئت علمی، امکانات علمی - پژوهشی دانشگاه) را بر تحرك اجتماعی اعضای هیئت علمی مورد بررسی قرار دهد.

بر مبنای مدل تحقیق، تحصیلات و آموزش موجب می‌شود فرد ویژگی‌های لازم برای رقابت در میدان تحرك شغلی را به دست آورد، اما این کافی نیست، بلکه باید عوامل نهادی و ساختاری نیز زمینه را برای تحرك و ارتقای فرد فراهم آورد. براساس تلفیق نظریات ساختاری، نهادی و فردی، مدل تحلیلی تحقیق به شرح زیر ترسیم و مبنای تنظیم فرضیه‌ها و روابط بین متغیرها قرار گرفت.



نمودار ۱. مدل مفهومی تبیین تحرک اجتماعی اعضای هیئت علمی

مدل نظری تحقیق که برگرفته از نظریات تلفیق گرایان و به‌طور خاص نظریه بوردیو است، عوامل ساختاری را مؤثر بر منش و سرمایه فرهنگی می‌داند و از رهگذر همین متغیرهای میانی وضعیت افراد در میدان‌های کنش و رقابت تعیین می‌شود. در این تحقیق فرضیه‌ها هم عوامل ساختاری و هم عوامل فردی را مورد توجه قرار می‌دهد و در بین این دو دسته عوامل نهادی بررسی شده‌اند که شرایط میدان فعالیت علمی - آموزشی و پژوهشی در دانشگاه آزاد را می‌سازند.

فرضیه اصلی تحقیق این است که در بین عوامل ساختاری و فردی و نهادی، عوامل نهادی یعنی دانشگاه آزاد سهم مهمی در تحرک اجتماعی اعضای هیئت علمی داشته است. اما براساس مدل فوق، فرضیه‌های جزئی تحقیق به شرح زیر مطرح و در قالب روابط دو متغیره در دو بعد تحرک درون‌نسلی و تحرک بین‌نسلی مورد آزمون قرار گرفتند. با توجه به اینکه متغیر مستقل عامل ساختاری، خود از سه متغیر و عامل فردی نیز از سه متغیر تشکیل شده و عامل نهادی نیز در یک متغیر اندازه‌گیری شد، هفت فرضیه در تحقیق مطرح و مورد بررسی قرار گرفت که عبارتند از:

۱. بین تحرک اجتماعی درون‌نسلی و برون‌نسلی اعضای هیئت علمی مرد با هیئت علمی زن تفاوت معنادار وجود دارد. به این معنی که میزان تحرک اجتماعی ارتقایی مردان بیشتر از زنان است.
۲. بین تحرک اجتماعی درون‌نسلی و برون‌نسلی اعضای هیئت علمی با مذهب شیعه با هیئت علمی سنی مذهب تفاوت معنادار وجود دارد. به این معنی که میزان تحرک اجتماعی ارتقایی اعضای هیئت علمی شیعه بیشتر از اهل سنت است.
۳. میزان تحرک اجتماعی درون‌نسلی و برون‌نسلی اعضای هیئت علمی بر حسب قومیت آنها تفاوت معنادار وجود دارد. به این معنی که میزان تحرک اجتماعی ارتقایی اقوام اقلیت کمتر از اکثریت است.
۴. بین درجه و میزان امکانات علمی - آموزشی - پژوهشی واحد دانشگاهی با تحرک اجتماعی درون‌نسلی و بین‌نسلی رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.
۵. بین سابقه کار عضو هیئت علمی و میزان تحرک اجتماعی درون‌نسلی و برون‌نسلی او رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.
۶. بین سوابق آموزشی عضو هیئت علمی و میزان تحرک اجتماعی درون‌نسلی و برون‌نسلی او رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.
۷. بین سوابق پژوهشی عضو هیئت علمی و میزان تحرک اجتماعی درون‌نسلی و برون‌نسلی او رابطه معنادار مستقیم وجود دارد.

### ۳. روش تحقیق

روش اصلی تحقیق، پیمایش<sup>۱</sup> و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته است. کلیه اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی (اعم از آموزشی و پژوهشی)، اعم از مرد و زن در کل کشور، جامعه آماری تحقیق را تشکیل داد و حجم نمونه ۳۹۹ نفر بوده که از بین ۴۶۰ پرسشنامه توزیع شده، گردآوری و استخراج شد. در این پژوهش ۲۳ مرکز دانشگاه آزاد انتخاب شده و در هر مرکز با ۲۰ استاد از طریق پرسشنامه، اطلاعات مورد نیاز گردآوری شد. این ۲۳ مرکز به گونه‌ای انتخاب شدند که قابل تعمیم به مناطق مختلف باشد. این واحدها و مراکز عبارت بودند از: بابل، بندرعباس، بیرجند، بجنورد، اصفهان،

---

1. Survey

فارس، گرگان، همدان، ایلام، خاش، لاهیجان، مرودشت، علوم و تحقیقات تهران، ارومیه، پزشکی تهران، سبزوار، ساری، ساوه، تبریز، تهران مرکز، تهران شمال، یاسوج و زاهدان. روش نمونه‌گیری در این تحقیق خوشه‌ای چندمرحله‌ای است و در درون خوشه‌های نهایی انتخاب شده از روش نمونه‌گیری سیستماتیک استفاده شده است.

#### ۴. یافته‌های تحقیق

##### ۴-۱. یافته‌های توصیفی

###### ۴-۱-۱. مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه آماری

۷۲/۲ درصد از پاسخگویان اعضای هیئت علمی مرد و ۲۷/۸ درصد بقیه زن بودند. این نسبت بر اساس نمونه‌گیری تصادفی به دست آمد و با ترکیب جنسیتی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد که در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹، ۷۳/۳ درصد مرد و ۲۶/۷ درصد زن بودند، منطبق است. در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹، مجموع اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد، ۷۹۷۸۰ نفر بودند که ۷۳/۳ درصد از آنها یعنی ۵۸۴۹۷ نفر مرد و مابقی زن بودند.

بر اساس نتایج این تحقیق حداقل سن اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد ۲۶ سال و حداکثر سن ۶۶ سال به دست آمده است که البته این دامنه متعلق به نمونه‌های مورد بررسی است و ممکن است در کل جامعه افراد مسن‌تری نیز وجود داشته باشند. همچنین میانگین سن پاسخگویان در این تحقیق ۳۹/۳ به دست آمده که نشان از زیر ۴۰ سال و نسبتاً جوان بودن کادر علمی دانشگاه آزاد دارد. بر مبنای نتایج تحقیق، ۵۵/۴ درصد از نمونه‌ها در سنین زیر ۴۰ سال بودند، ۳۳/۶ درصد از آنها در سنین ۴۰ تا ۵۰ سال و مابقی (۱۱ درصد) بالاتر از ۵۰ سال بودند.

۸۷/۲ درصد از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد که در نمونه‌گیری این پژوهش بر گزیده شدند، متأهل و ۱۲/۸ درصد از آنها مجرد بودند. با توجه به ترکیب سنی پاسخگویان که بیش از ۳۱ درصد از آنها زیر ۳۰ سال بودند، می‌توان گفت که احتمالاً جوان بودن بخش قابل توجهی از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد علت مجرد بودن نزدیک به ۱۳ درصد از آنها را تشکیل می‌دهد.

بزرگ‌ترین جمعیت قومی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد را کسانی تشکیل می‌دهند که قومیت خود را فارس اعلام کرده‌اند. پس از آن، قومیت گیلک قرار دارد که

۱۵ درصد از پاسخگویان خود را منتسب به آن می‌دانستند. این درصد به علت این است که استان‌های گیلان و مازندران خود را به لحاظ قومی گیلک معرفی می‌کنند. ۱۲/۳ درصد از پاسخگویان خود را از قومیت ترک، ۴/۵ درصد بلوچ، ۴ درصد کرد و ۳ درصد مابقی نیز لر معرفی کردند.

نتایج تحقیق در خصوص وضعیت مذهب نشان می‌دهد: ۶/۸ درصد از نمونه‌ها به این سؤال پاسخ ندادند که به دلیل عدم تمایلشان به پاسخگویی بود و یا از سایر ادیان و اقلیت‌های مذهبی بودند. سایر نمونه‌ها که ۹۳/۲ درصد می‌شود به این سؤال پاسخ گفتند و مذهب خود را مشخص کردند که در بین آنها ۸۸/۷ درصد شیعه و ۴/۵ درصد سنی بودند.

#### ۲-۱-۴. درجه و رتبه تحصیلی

از مجموع ۳۹۹ نمونه مورد مطالعه در این تحقیق، ۱۴۴ نفر دارای مدرک دکترا بوده و از نظر رتبه علمی استادیار و بالاتر بودند. از این تعداد ۱۱۲ نفر (۷۷/۸ درصد) تحصیلات دکترای خود را در یکی از واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی سپری کرده‌اند. این نشان می‌دهد که دانشگاه آزاد نقش مؤثری در تأمین هیئت علمی مورد نیاز واحدها و مراکز آموزشی و پژوهشی خود ایفا کرده است. این دانشگاه در طول فعالیت خود با جذب دانشجویان مستعد در مقاطع کارشناسی برای تحصیل در مقطع کارشناسی ارشد و دانشجویان موفق و ممتاز کارشناسی ارشد برای تحصیل در مقطع دکترا و اعطای تخفیف‌های مربوط به شهریه و اعطای بورس تحصیلی و پرداخت حقوق هیئت علمی پاره‌وقت و نظایر آن، مشوق‌هایی را برای شناسایی و جذب افراد مستعد و علاقه‌مند و ترمیم هرم هیئت علمی و تأمین کادر علمی مورد نیاز خود کرده است.

#### ۳-۱-۴. ارزیابی نقش دانشگاه آزاد در تحرک و ارتقای شغلی

با توجه به نتایج تحقیق، نزدیک به ۳۱ درصد از پاسخگویان اظهار داشتند که از مزایای بورس تحصیلی دانشگاه آزاد برخوردار بوده‌اند و نزدیک به ۵۸ درصد نیز از این مزایا استفاده نکرده بودند. ۱۱ درصد نیز به این سؤال پاسخ ندادند. براساس نتایج تحقیق، بیش از ۱۴ درصد از پاسخگویان، امکان ارتقا در دانشگاه آزاد را نامناسب یا بسیار نامناسب ارزیابی کردند، ولی در مقابل، نزدیک به ۴۴ درصد از آنها فرصت ارتقا در دانشگاه آزاد را در حد

مناسب و یا بسیار مناسب ارزیابی کردند. براساس نتایج تحقیق، ۵۴/۸ درصد از پاسخگویان نقش و تأثیر دانشگاه آزاد را در ارتقای شغلی و تحصیلی و به طور کلی ارتقای اجتماعی خود در سطح بسیار زیاد و زیاد ارزیابی کردند. ۳۰/۲ درصد از پاسخگویان این سهم را در حد متوسط و در حدود ۱۵ درصد نیز سهم دانشگاه آزاد را در حد کم و بسیار کم اعلام کردند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد: ۴۶/۶ درصد از پاسخگویان تمایل دارند به منظور ارتقا در شغل و منزلت شغلی خود در واحد و یا مرکز دانشگاهی بهتر، چه در داخل دانشگاه آزاد یا خارج از آن، تغییر شغل و یا محل کار بدهند، اما بیش از ۵۳ درصد از پاسخگویان مایل به تغییر شغل و یا محل کار خود نبودند.

#### ۴-۱-۴. توزیع پاسخگویان به تفکیک رتبه علمی فعلی

اعضای هیئت علمی دانشگاه در مراحل مختلف فعالیت علمی، آموزشی و پژوهشی خود مدارجی را طی می‌کنند و ترفیع و ارتقا می‌یابند. ترفیع هیئت علمی براساس پایه تعیین می‌شود و نشان می‌دهد که در هر یک از مراتب، فرد دارای چه پایه‌ای است. مراتب هیئت علمی شامل مربی آموزشیار، مربی، استادیار، دانشیار و استاد می‌شود و هر یک از این مراتب دارای پایه‌های مختلف است. البته شرایط احراز ترفیع (اخذ پایه جدید) و ارتقا (اخذ مرتبه بالاتر) به میزان فعالیت‌های علمی، پژوهشی و تألیفات و کیفیت و کمیت فعالیت‌های آموزشی و سوابق مدیریتی و اجرایی بستگی دارد. بنابراین هرچه فرد در این شاخص‌ها فعال‌تر باشد، امکان ترفیع و ارتقا برایش فراهم‌تر است.

براساس نتایج این تحقیق، ۱/۵ درصد از مدرسین و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد در مرتبه مربی آموزشیار بودند. ۶۲/۴ درصد در مرتبه مربی با دارای مدرک کارشناسی ارشد، یا در حال تحصیل در مقطع دکتری هستند و هنوز در مرتبه مربی قرار دارند. ۳۳/۸ درصد در مرتبه استادیار هستند، ۱/۵ درصد دانشیار و ۰/۸ درصد نیز در مرتبه استادی قرار دارند. نتایج نشان می‌دهد که در ۲۳ مرکز و واحد مطالعه شده در این تحقیق که از سراسر کشور انتخاب شده است، هرم هیئت علمی دانشگاه آزاد وضعیت رضایت‌بخشی را به نمایش نمی‌گذارد. با توجه به رویکرد دانشگاه آزاد برای توسعه مقاطع تکمیلی این ساختار ضرورتاً باید به سمت استادیار، دانشیار و استاد هدایت شود.

۵-۱-۴. منزلت و رتبه شغلی پدر

برای سنجش تحرک بین نسلی، شغل فرد با شغل پدر مقایسه می شود. به همین دلیل شغل پدر پاسخگویان مورد بررسی قرار گرفت. این مقایسه نشان می دهد که پدران اعضای هیئت علمی به کدام طبقات شغلی تعلق دارند. مشاغل پدر پاسخگویان به طور دقیق بررسی شد و سپس براساس مقیاس منزلت مشاغل ناییبی و عبدالهیان (۱۳۸۱) به طبقات ۸ گانه مندرج در جدول زیر طبقه بندی شد.

جدول ۱. توزیع نمونه های تحقیق به تفکیک طبقات شغل پدر

طبقات شغل پدر	تعداد	درصد	درصد فراوانی تجمعی
مشاغل بسیار پایین	۴۸	۱۲/۰	۱۲/۰
مشاغل پایین	۱۰۵	۲۶/۳	۳۸/۳
مشاغل متوسط پایین رتبه	۷۲	۱۸/۰	۵۶/۴
مشاغل متوسط میان رتبه	۱۲۰	۳۰/۱	۸۶/۵
مشاغل متوسط سطح بالا	۱۸	۴/۵	۹۱/۰
مشاغل بالای پایین	۲۱	۵/۳	۹۶/۲
بسیار عالی رتبه متوسط	۶	۱/۵	۹۷/۷
مشاغل عالی رتبه بالا	۹	۲/۳	۱۰۰/۰
جمع	۳۹۹	۱۰۰/۰	

براساس نتایج مندرج در جدول فوق می توان گفت که پدران ۳۸/۳ درصد از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد دارای مشاغل بسیار پایین و یا پایین بودند. ۴۲/۶ درصد از آنها به طبقه متوسط تعلق داشتند و فقط ۹/۱ درصد از آنها خاستگاه اجتماعی شغلی بالایی داشتند. این نتیجه نشان می دهد: فرزندان بیش از ۳۸ درصد از طبقات پایین جامعه توانسته اند با ارتقا در تحصیلات خود به عنوان هیئت علمی دانشگاه آزاد جذب شوند و تحرک بین نسلی ارتقایی محسوسی داشته باشند. همچنین نزدیک به ۴۳ درصد از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد منشأ اجتماعی طبقه متوسط دارند.



#### ۴-۱-۶. منزلت و رتبه شغل اول

برای سنجش تحرک درون‌نسلی باید شغل اول فرد با شغل کنونی وی مقایسه شود. اگر مرتبه شغل کنونی هم‌رده شغل اول باشد، نشان می‌دهد که فرد تحرک عمودی نداشته است، گرچه ممکن است به مشاغل جانبی و هم‌رده تغییر شغل داده باشد. اما اگر رده شغلی خود را تغییر دهد، دو حالت متصور است: یا در مراتب شغلی بالاتر رفته که از تحرک صعودی<sup>۱</sup> برخوردار بوده و یا در مراتب تنزل کرده و دچار تحرک نزولی<sup>۲</sup> شده است. به همین دلیل در این تحقیق ابتدا بررسی شد که آیا از ابتدا به عنوان عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد استخدام و به کار مشغول شده‌اید. در صورتی که پاسخ خیر بود، اولین شغل او پرسیده شد. براساس طبقه‌بندی صورت گرفته، مشاغل اول کسانی که شغلشان از ابتدا غیر از هیئت علمی بود در جدول زیر طبقه‌بندی و ارائه شده است.

جدول ۲. وضعیت شغل اول پاسخگویان

درصد	تعداد	شغل اول
۲/۳	۹	مشاغل پایین
۶/۰	۲۴	مشاغل متوسط پایین رتبه
۲۲/۶	۹۰	مشاغل متوسط میان رتبه
۳/۸	۱۵	مشاغل متوسط سطح بالا
۶۵/۴	۲۶۱	از ابتدا عضو هیئت علمی بوده است.
۱۰۰/۰	۳۹۹	جمع

براساس نتایج تحقیق، ۶۵/۴ درصد از پاسخگویان از ابتدا عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد بوده و لذا تفاوت منزلت شغلی آنها در مراتب هیئت علمی است. اما ۳۴/۶ درصد از آنها در استخدام مشاغل دیگری بودند که از مشاغل یدی /کارگری گرفته تا مشاغل آزاد، کارمندی، نظامی، پرستاری و معلمی را شامل می‌شد. براساس طبقه‌بندی منزلت مشاغل ۲/۳ درصد از اعضای هیئت علمی در ابتدا در مشاغل پایین، ۶ درصد در مشاغل متوسط پایین مرتبه، ۲۲/۶ درصد در مشاغل متوسط میان‌رتبه و ۳/۸ درصد در مشاغل متوسط سطح بالا

1. Upward mobility
2. Downward mobility

اشتغال داشتند. این نتیجه نشان می‌دهد که از نظر تحرک درون‌نسلی ۳۴/۶ نمونه‌ها از تحرک ارتقایی و صعودی برخوردار بوده‌اند و سایرین نیز در مراتب شغلی عضویت در هیئت علمی به تدریج مراتب بالاتری را کسب خواهند کرد یا نسبت به ابتدای استخدام کسب کرده‌اند.

#### ۲-۱-۴. ماتریس تحرک بین‌نسلی

در تحرک بین‌نسلی جداولی به صورت ماتریس تهیه می‌شود که به جداول تحرک<sup>۱</sup> موسوم است. در این جداول که از نوع ماتریس مربع است، درصدهای مربوط به قطر ماتریس را درصدها یا نسبت‌های درون‌ریز<sup>۲</sup> (میزان عدم تحرک عمودی یا تحرک افقی) و درصدهای نیمه بالای قطر و پایین قطر را درصدهای برون‌ریز<sup>۳</sup> (میزان تحرک عمودی اعم از صعودی یا نزولی) می‌نامند. ماتریس زیر که در واقع باید ۸ در ۸ باشد به دلیل قرار نداشتن شغل کنونی پاسخگویان در مشاغل پایین به صورت مستطیل ترسیم شد. در این ماتریس در ستون مراتب شغل پدر آمده و در سطر مشاغل کنونی فرزندان که عضو هیئت علمی هستند نوشته شده است. مشاغل کنونی با توجه به مراتب عضویت در هیئت علمی از آموزشیار، مربی، استادیار، دانشیار و استاد و به ترتیب آمده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

- 
1. Mobility tables
  2. Inflow
  3. Outflow

جدول ۳. ماتریس تحرک بین نسلی

مرتبۀ شغل پدر	مرتبۀ شغل کنونی فرد	مشاغل بسیار پایین	مشاغل پایین	مشاغل متوسط پایین	مشاغل متوسط	مشاغل متوسط عالی	مشاغل عالی رتبه میانی	مشاغل عالی رتبه بالا	جمع
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
آموزشیار	تعداد	۰	۰	۳	۳	۰	۰	۰	۶
	درصد	۰	۰	۲/۵	۴/۲	۰	۰	۰	۱/۵
مریی	تعداد	۳۳	۷۲	۳۶	۶۶	۱۸	۱۵	۳	۲۴۹
	درصد	۶۸/۸	۶۸/۶	۵۰	۵۵	۱۰۰	۷۱/۴	۵۰	۶۲/۴
استادیار	تعداد	۱۵	۳۳	۳۳	۴۵	۰	۳	۳	۱۳۵
	درصد	۳۱/۳	۳۱/۴	۴۵/۸	۳۷/۵	۰	۱۴/۳	۵۰	۳۳/۸
دانشیار	تعداد	۰	۰	۰	۳	۰	۳	۰	۶
	درصد	۰	۰	۰	۲/۵	۰	۱۴/۳	۰	۱/۵
استاد	تعداد	۰	۰	۰	۳	۰	۰	۰	۳
	درصد	۰	۰	۰	۲/۵	۰	۰	۰	۰/۸
جمع	تعداد	۴۸	۱۰۵	۷۲	۱۲۰	۱۸	۲۱	۶	۳۹۹
	درصد	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰

تحلیل جدول تحرک بین نسلی ماتریس فوق، به تفکیک طبقات مختلف شغلی دربردارنده نتایج زیر است:

۱. جمع اعداد قطری ماتریس فوق (خانه‌هایی که با رنگ تیره مشخص شده‌اند) ۲۴ است، این عدد میزان عدم تحرک اجتماعی بین نسلی را نشان می‌دهد که معادل ۶ درصد پاسخگویان است و نشان می‌دهد که تحرک بین نسلی بسیار زیاد است. فقط ۶ درصد فرزندان در مشاغل اشتغال دارند که پدرانشان نیز بدان مشاغل و یا هم‌رتبه با آن مشاغل اشتغال داشتند. ۸۶/۵ درصد به مشاغل بالاتر از رتبه شغل پدرانشان صعود کردند.

۲. اعداد نیمه بالای قطر تحرک نزولی بین نسلی را نشان می‌دهد؛ کسانی که رتبه شغل پدرشان بالاتر از رتبه شغل خودشان است. ۳۰ نفر از پاسخگویان (۷/۵ درصد) چنین

وضعیتی داشتند؛ تحرک نزولی بین نسلی داشتند.  
 ۳. اعداد نیمه پایین قطر ماتریس فوق میزان تحرک صعودی بین نسلی را نشان می‌دهد که در مجموع ۳۴۵ نفر را شامل می‌شود و معادل ۸۶/۵ درصد از پاسخگویان است.  
 ۴. نتایج حاصل از تحقیق در خصوص تحرک بین نسلی نشان می‌دهد: بیش از ۸۶/۵ درصد از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد مرتبه شغلی بالاتری نسبت به پدرشان را به دست آورده‌اند. ۶ درصد از آنها هم رتبه پدرشان و ۷/۵ درصد پایین تر از پدرانشان قرار دارند.

#### ۸-۱-۴. ماتریس تحرک درون نسلی

در جدول زیر شغل اول کسانی که در ابتدا در مشاغلی به جز هیئت علمی شاغل بوده و سپس به عضویت و استخدام دانشگاه آزاد به عنوان هیئت علمی درآمده‌اند با شغل کنونی‌شان مقایسه شده است.

جدول ۴. ماتریس تحرک درون نسلی

جمع	مراتب شغل اول پاسخگویان				شغل اول	
	مشاغل متوسط عالی رتبه	مشاغل متوسط میان رتبه	مشاغل متوسط پایین رتبه	مشاغل پایین	شغل کنونی	
۳	۰	۳	۰	۰	تعداد	مربی
۲/۲	۰	۳/۳	۰	۰	درصد	
۹۳	۶	۶۹	۱۸	۰	تعداد	استادیار
۶۷/۴	۴۰	۷۶/۷	۷۵	۰	درصد	
۳۹	۶	۱۸	۶	۹	تعداد	دانشیار
۲۸/۳	۴۰	۲۰	۲۵	۱۰۰	درصد	
۳	۳	۰	۰	۰	تعداد	استاد
۲/۲	۲۰	۰	۰	۰	درصد	
۱۳۸	۱۵	۹۰	۲۴	۹	تعداد	جمع
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	درصد	

عوامل اجتماعی مؤثر بر تحرک اجتماعی (شغلی) اعضای هیئت علمی ... ۱۲۳

طبق نتایج مندرج در جدول فوق، ۹ نفر (۱۰۰ درصد) از کسانی که شغل اولشان جزء مشاغل پایین بود، اکنون در مرتبه دانشیاری قرار دارند. شغل اول ۲۴ نفر در رده مشاغل متوسط پایین قرار داشت، که ۱۸ نفر (۷۵ درصد) از آنها به مرتبه استادیاری و ۶ نفر (۲۵ درصد) به مرتبه دانشیاری ارتقا یافتند. ۹۰ نفر از پاسخگویان در ابتدا در مشاغل متوسط میان‌رتبه شاغل شدند که ۳/۳ درصد (۳ نفر) به درجه مربی، ۶۹ نفر (۷۶/۷ درصد) به مرتبه استادیاری، ۲۰ درصد (۱۸ نفر) به مرتبه دانشیاری ارتقا یافتند. همچنین ۱۵ نفر از پاسخگویان در ابتدا در مشاغل متوسط عالی‌رتبه شاغل بودند، ولی اکنون به عضویت هیئت علمی درآمده که ۶ نفر از آنها (۴۰ درصد) استادیار، ۶ نفر (۴۰ درصد) دانشیار و ۳ نفر (۲۰ درصد) از آنها به درجه استادی نائل شدند.

#### ۹-۱-۴. محاسبه تحرک اجتماعی درون‌نسلی و بین‌نسلی

برای محاسبه تحرک اجتماعی بین‌نسلی تفاضل رتبه شغل کنونی فرد از رتبه شغل پدرش محاسبه شد. رتبه شغل فرد و شغل پدر در مقیاس ۱ تا ۹ (از مرتبه پایین تا مرتبه عالی‌رتبه بالا) درجه‌بندی شد که تفاضل آنها به لحاظ نظری دامنه‌ای بین ۰ تا ۸ را در برمی‌گیرد. براساس این محاسبه هم برای تحرک بین‌نسلی و هم برای تحرک درون‌نسلی مقیاس شبه‌فاصله‌ای تحرک اجتماعی محاسبه شد که آماره‌های توصیفی آن به شرح زیر است:

جدول ۵. شاخص‌های آمار مرکزی و پراکندگی تحرک شغلی (درون‌نسلی و بین‌نسلی)

تعداد	انحراف استاندارد	میانگین	حداکثر	حداقل	تحرک درون‌نسلی
۳۹۹	۰/۹	۰/۵۲	۸	۰	
تعداد	انحراف استاندارد	میانگین	حداکثر	حداقل	تحرک بین‌نسلی
۳۹۹	۱/۶۵	۲/۱۶	۸	۰	

#### ۲-۴. تحلیل استنباطی و روابط بین متغیرها

در این بخش روابط بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته (تحرک اجتماعی) مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرد. با توجه به اینکه متغیر تحرک اجتماعی در دو بعد درون‌نسلی و بین‌نسلی به صورت شبه‌فاصله‌ای اندازه‌گیری شد، از آزمون‌های استنباطی پارامتری به تناسب هر یک از فرضیه‌ها برای سنجش رابطه معناداری استفاده شد. مهم‌ترین آزمون‌های

استفاده شده شامل ضریب همبستگی پیرسون، آزمون مقایسه میانگین‌های دو گروه مستقل (آزمون تی) و آزمون تحلیل واریانس است.

#### ۱-۲-۴. بررسی تأثیر عوامل ساختاری بر تحرک اجتماعی اعضای هیئت علمی

در این بخش تأثیر سه عامل ساختاری جنسیت، مذهب و قومیت بر تحرک اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است. ساختاری بودن به این معناست که فرد قادر به تغییر در آنها نبوده، بلکه به صورت انتسابی به فرد منتسب شده و بر مبنای همان، ممکن است در جامعه از مزایایی برخوردار یا محروم شود.

#### ۱-۲-۴-۱. مقایسه تحرک اجتماعی شغلی زنان و مردان

جدول زیر میزان تحرک اجتماعی درون‌نسلی و بین‌نسلی را به تفکیک برای اعضای هیئت علمی زن و مرد دانشگاه آزاد که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته‌اند، نشان می‌دهد و برای سنجش تفاوت از آزمون تی برای دو گروه مستقل استفاده شده است. نتایج جدول و آزمون آماری مقایسه میانگین‌های تحرک اجتماعی در خصوص تحرک بین‌نسلی حکایت از وجود تفاوت معنادار بین میزان تحرک شغلی مردان و زنان به نفع مردان دارد. به این معنی که اعضای هیئت علمی مرد از تحرک بین‌نسلی بیشتری نسبت به اعضای هیئت علمی زن دانشگاه آزاد برخوردارند. براساس نتایج تحقیق، بین تحرک درون‌نسلی زنان و مردان تفاوت معناداری مشاهده نشده است. این بدان معناست که زنان و مردان از فرصت‌های مساوی تحرک و ارتقا در شغل در مقایسه با شغل و مرتبه شغل اول برخوردار بوده‌اند.

جدول ۶. سنجش تفاوت تحرک بین‌نسلی و درون‌نسلی مردان و زنان

نتیجه آزمون	نتیجه آزمون T	خطای استاندارد میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	جنسیت	
وجود تفاوت معنادار	مقدار آماره = ۶/۱۲	۰/۰۹	۱/۵۸	۲/۴۶	۲۸۸	مرد	تحرک بین‌نسلی
	سطح معناداری = ۰/۰۰	۰/۱۵	۱/۵۹	۱/۳۸	۱۱۱	زن	
عدم تفاوت معنادار	مقدار آماره = ۰/۳	۰/۰۶	۰/۹۴	۰/۵۱	۲۸۸	مرد	تحرک درون‌نسلی
	سطح معناداری = ۰/۷۶	۰/۰۸	۰/۸	۰/۵۴	۱۱۱	زن	

۲-۱-۲-۴. مقایسه تحرک اجتماعی شغلی به تفکیک مذهب شیعه و سنی

یکی از مقایسه‌هایی که در این تحقیق صورت گرفت، سنجش میزان تفاوت در تحرک اجتماعی (درون‌نسلی و بین‌نسلی) اعضای هیئت علمی به تفکیک وضع مذهب آنهاست. به این معنا که بررسی شد که آیا کسانی که جزء اقلیت‌های مذهبی هستند با افرادی که از مذهب شیعه هستند تفاوتی در تحرک اجتماعی‌شان وجود داشته یا خیر.

جدول ۷. سنجش تفاوت تحرک بین‌نسلی و درون‌نسلی شیعیان و اهل سنت

نتیجه آزمون	نتیجه آزمون T	خطای استاندارد میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	مذهب	
وجود تفاوت معنادار	مقدار آماره = $3/15$	$0/08$	$1/58$	$2/2$	۳۵۴	شیعه	تحرک بین‌نسلی
	سطح معناداری = $0/002$	$0/37$	$1/57$	۱	۱۸	سنی	
عدم تفاوت معنادار	مقدار آماره = $0/154$	$0/05$	$0/93$	$0/53$	۳۵۴	شیعه	تحرک درون‌نسلی
	سطح معناداری = $0/88$	$0/12$	$0/51$	$0/5$	۱۸	سنی	

نتایج جدول و آزمون آماری مقایسه میانگین‌های تحرک اجتماعی در خصوص تحرک بین‌نسلی حکایت از وجود تفاوت معنادار بین میزان تحرک شغلی اعضای هیئت علمی شیعه مذهب و سنی مذهب به نفع شیعه مذهب دارد. به این معنی که اعضای هیئت علمی با مذهب شیعه از فرصت‌های تحرک بین‌نسلی بیشتری نسبت به اعضای هیئت علمی سنی مذهب دانشگاه آزاد برخوردار بوده‌اند. اما بین تحرک درون‌نسلی شیعه مذهب و سنی مذهب تفاوت معناداری مشاهده نشده است. این بدان معناست که شیعیان و سنی‌ها پس از استخدام در کسوت هیئت علمی دانشگاه آزاد، از فرصت‌های مساوی تحرک و ارتقا در شغل در مقایسه با شغل و مرتبه شغل اول برخوردار بوده‌اند. به عبارت دیگر وقتی فردی به استخدام دانشگاه آزاد درآمده است، چه از مذهب شیعه بوده و یا از مذهب سنی، تمایز و تفاوت بارز و معناداری برای ارتقای وی وجود نداشته است. اما اعضای هیئت علمی وقتی در مقایسه با شغل پدران‌شان قرار می‌گیرند، فرزندان شیعیان از ارتقا و تحرک بیشتری برخوردار بوده‌اند تا فرزندان اهل سنت.

۳-۱-۲-۴. مقایسه تحرک اجتماعی شغلی به تفکیک قومیت

یکی دیگر از مقایسه‌هایی که در این تحقیق صورت گرفت، سنجش میزان تفاوت در تحرک اجتماعی (درون‌نسلی و بین‌نسلی) اعضای هیئت علمی به تفکیک وضع قومیت آنهاست. به این معنا که بررسی شد آیا کسانی که جزء اقلیت‌های قومی هستند با افرادی که از سایر اقوام (اکثریت) هستند، تفاوتی در تحرک اجتماعی‌شان وجود داشته یا خیر.

جدول ۸. سنجش تفاوت تحرک بین‌نسلی و درون‌نسلی قومیت‌های مختلف

نتیجه	سطح معناداری	مقدار آماره F	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	قومیت‌ها	
وجود تفاوت معنادار	۰/۰۲۵	۲/۶۰۱	۱/۵	۱/۸۳	۱۸	بلوچ	تحرک بین‌نسلی
			۱/۴۷	۲/۸	۴۹	ترک	
			۱/۷۶	۲	۲۴۴	فارس	
			۱/۸۶	۲/۵۶	۱۶	کرد	
			۱/۳۲	۲/۱۵	۶۰	گیلک	
			۰/۴۵	۲/۷۵	۱۲	لر	
			۱/۶۵	۲/۱۶	۳۹۹	جمع	
عدم تأیید رابطه معنادار	۰/۲۰۹	۱/۴۳۸	۰/۴۸	۰/۳۳	۱۸	بلوچ	تحرک درون‌نسلی
			۰/۸۷	۰/۵۵	۴۹	ترک	
			۰/۹۸	۰/۵۵	۲۴۴	فارس	
			۰/۵	۰/۳۸	۱۶	کرد	
			۰/۶۶	۰/۳۵	۶۰	گیلک	
			۱/۰۴	۱	۱۲	لر	
			۰/۹	۰/۵۲	۳۹۹	جمع	

نتایج جدول و آزمون آماری مقایسه میانگین‌های تحرک اجتماعی در خصوص تحرک بین‌نسلی حکایت از وجود تفاوت معنادار بین میزان تحرک شغلی اعضای هیئت علمی با قومیت‌های مختلف به نفع ترک‌ها، لرها، کردها و سپس گیلک‌ها، فارس‌ها و در انتها بلوچ‌ها دارد. براساس نتایج تحقیق، بین تحرک درون‌نسلی افراد با قومیت‌های مختلف تفاوت معنادار مشاهده نشده است. البته بین میزان تحرک درون‌نسلی این اقوام تفاوت اندکی با توجه به میانگین‌های محاسبه شده وجود دارد، اما این تفاوت به اندازه‌ای نیست



که آزمون تحلیل واریانس آن را معنادار نشان دهد.

#### ۲-۴. تأثیر عوامل نهادی بر تحرک اجتماعی اعضای هیئت علمی

در این بخش عوامل نهادی مانند درجه علمی - پژوهشی دانشگاه که خود مرکب از ۵ متغیر جزئی تر بود (که با هم ترکیب شد)، بر تحرک اجتماعی اعضای هیئت علمی مورد بررسی قرار گرفته است.

یکی از عوامل مؤثر بر ارتقای شغلی اعضای هیئت علمی درجه علمی و پژوهشی واحد یا مرکز دانشگاهی است که فرد در آن شاغل است. طبیعی است، دانشگاهی که مقاطع تحصیلات تکمیلی در آن برقرار باشد، یا نشریه علمی - پژوهشی داشته باشد، یا از امکانات آزمایشگاهی، کتابخانه تخصصی و نظایر آن برخوردار باشد، فرصت‌های ارتقای بیشتری برای اعضای کادر علمی خود فراهم می‌کند. در این تحقیق برای اندازه‌گیری درجه علمی و پژوهشی دانشگاه محل اشتغال پاسخگو متغیرهای زیر بررسی شد:

- دایر بودن مقاطع تحصیلات تکمیلی کارشناسی ارشد در رشته فرد یا رشته‌های مرتبط؛

- داشتن نشریه علمی - پژوهشی مرتبط با رشته و تخصص فرد؛

- برخورداری از امکانات پیشرفته آزمایشگاهی؛

- برخورداری از امکانات پیشرفته اطلاع‌رسانی و کتابخانه تخصصی؛

- سهولت دسترسی به پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی و خارجی در دانشگاه محل خدمت.

براین اساس، درجه علمی - پژوهشی واحد یا مرکز دانشگاهی اندازه‌گیری شد و رابطه آن با تحرک اجتماعی درون‌نسلی و بین‌نسلی به کمک آزمون ضریب همبستگی به شرح زیر محاسبه شد:

جدول ۹. بررسی رابطه بین تحرک شغلی درون نسلی و بین نسلی با امکانات علمی - پژوهشی دانشگاه

متغیرهای مستقل	ضرایب همبستگی	تحرک بین نسلی	تحرک درون نسلی
درجه دانشگاه (به لحاظ امکانات علمی، آموزشی و پژوهشی)	مقدار آماره	۰/۱۲۴	۰/۰۹۷
	سطح معناداری یک دامنه	۰/۰۰۷	۰/۰۲۶
	تعداد	۳۹۹	۳۹۹
نتیجه		تأیید رابطه	عدم تأیید رابطه

براساس نتایج فوق بین درجه دانشگاه (به لحاظ امکانات علمی، آموزشی و پژوهشی) با تحرک بین نسلی رابطه معنادار مستقیم دارد، ولی با تحرک درون نسلی رابطه معنادار مشاهده نشد.

### ۳-۴. بررسی رابطه عوامل فردی (سوابق علمی، آموزشی و پژوهشی) با تحرک اجتماعی

بی شک سوابق پژوهشی و آموزشی بر فرصت‌های تحرک اجتماعی مؤثر است. به این معنی که هرچه اعضای هیئت علمی بیشتر درگیر انجام پژوهش‌ها و مطالعات باشند یا در امر تدریس و آموزش سوابق بیشتر و درخشان‌تری داشته باشند، در احراز شرایط ارتقا نیز موفق‌تر خواهند بود. به همین دلیل در این پژوهش رابطه بین سوابق علمی و پژوهشی اعضای هیئت علمی با تحرک اجتماعی آنها در دو بعد درون نسلی و بین نسلی مورد بررسی قرار گرفت.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۱۰. بررسی رابطه بین تحرک شغلی درون نسلی و بین نسلی با سوابق شغلی - پژوهشی و آموزشی

متغیرهای مستقل	ضرایب همبستگی	تحرک بین نسلی	تحرک درون نسلی
سوابق پژوهشی	مقدار آماره	۰/۲۴۳	۰/۱۶۳
	سطح معناداری یک دامنه	۰/۰۰۲	۰/۰۲۴
	تعداد	۱۴۷	۱۴۷
سوابق آموزشی	مقدار آماره	۰/۲۲۱	۰/۵۱۵
	سطح معناداری یک دامنه	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۷۸	۳۷۸
سابقه کار	مقدار آماره	۰/۳۲۳	۰/۲۹۵
	سطح معناداری یک دامنه	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعداد	۳۶۹	۳۶۹

براساس نتایج جدول فوق بین سوابق پژوهشی، سوابق آموزشی و کل سابقه کار و تحرک شغلی (چه درون نسلی و چه بین نسلی) رابطه معنادار مستقیم مشاهده شده است. به این معنا که هر چه فرد دارای سوابق علمی، آموزشی و پژوهشی بیشتری بود، تحرک اجتماعی ارتقایی و صعودی وی نیز به همان اندازه بیشتر بوده است.

## ۵. جمع بندی و نتیجه گیری

این تحقیق به سنجش میزان تحرک اجتماعی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی در سراسر کشور توجه داشته و رویکرد نظری مطالعه سنجش تحرک و جابه جایی های شغلی است که متأثر از مطالعات گلدتروپ (۱۹۸۰) و برین (۲۰۰۴) بوده است. در مطالعه تحرک شغلی، همان گونه که قبلاً ذکر شد، هم تحرک درون نسلی مدنظر قرار گرفته که در آن میزان جابه جایی افراد بین مراتب شغلی مختلف طی دوران اشتغالشان بررسی شده و هم تحرک بین نسلی که از مقایسه مرتبه شغلی فرد با مرتبه شغلی پدرشان سنجیده می شود. پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش دانشگاه آزاد در تحرک اجتماعی از رهگذر سنجش میزان تأثیر در بهبود و ارتقای منزلت و موقعیت شغلی اعضای هیئت علمی این دانشگاه در مقایسه با شغل پدرانشان (بین نسلی) و شغل اول آنها (درون نسلی) صورت گرفته است. شاخص اصلی سنجش تحرک اجتماعی، مرتبه شغل در نظر گرفته شد که بر مبنای

تلفیقی از طبقات شغلی در مطالعات تحرک اجتماعی و مقیاس منزلت مشاغل، به‌ویژه از مقیاس گلدتروپ (۱۹۸۰)، گلدتروپ و اریکسون (۱۹۹۲)، نایی و عبدالهیان (۱۳۸۱) استفاده شد.

این تحقیق نشان داد که در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی تحرک اجتماعی بین‌نسلی و درون‌نسلی شامل بخش بزرگی از نمونه‌های مورد بررسی شده است. این بدان معناست که اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اغلب از طبقات متوسط و پایین جامعه برخاسته و به واسطه تحصیل و اشتغال در دانشگاه آزاد زمینه ارتقای فرزندان این افراد فراهم شده است.

از مجموع ۳۹۹ نمونه مورد مطالعه در این تحقیق، ۱۴۴ نفر (۳۶/۱ درصد) دارای مدرک دکترا بوده و از نظر رتبه علمی استادیار و بالاتر بودند. از تعداد ۱۴۴ عضو هیئت علمی دارای مدرک دکترا، ۱۱۲ نفر (۷۷/۸ درصد) تحصیلات دکترا را در یکی از واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی سپری کرده‌اند. این نشان می‌دهد که دانشگاه آزاد نقش مؤثری در تأمین هیئت علمی مورد نیاز واحدها و مراکز آموزشی و پژوهشی خود ایفا کرده است. همچنین نزدیک به ۳۱ درصد از پاسخگویان اظهار داشتند که از مزایای بورس تحصیلی دانشگاه آزاد برخوردار بوده‌اند.

بیش از ۸۶/۵ درصد از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد مرتبه شغلی بالاتری نسبت به پدرشان را به دست آورده‌اند. ۶ درصد از آنها هم رتبه پدرشان و ۷/۵ درصد پایین‌تر از پدرانشان قرار دارند. در مورد تحرک درون‌نسلی، میزان ارتقا به مراتب بیشتر است.

بر اساس نتایج تحقیق تحرک اجتماعی درون‌نسلی زنان با مردان، اقوام مختلف و افراد با مذهب شیعه و سنی با هم تفاوت معنادار ندارد. این نتیجه نشان می‌دهد که وقتی فردی به عضویت هیئت علمی دانشگاه آزاد درآمده، فارغ از زمینه‌ها و متغیرهای ساختاری مانند جنسیت، مذهب و قومیت قادر بوده از امکانات و فرصت‌های ارتقای در شغل بهره‌گیرد. لذا دانشگاه آزاد از نظر فراهم کردن امکانات ارتقای و تحرک شرایط نهادینه و ضابطه‌مندی را برای کلیه اعضای هیئت علمی به اجرا گذاشته و بر مبنای نتایج تحقیق تبعیض جنسیتی، قومی و مذهبی به‌طور معناداری مشاهده نشده است.

تحلیل نتایج مربوط به تحرک بین‌نسلی نشان می‌دهد که عوامل ساختاری مانند جنسیت، قومیت و مذهب اثرگذار بوده و تفاوت معناداری بین میزان تحرک زنان با مردان

به نفع مردان، شیعیان و اهل سنت به نفع شیعیان و اقوام مختلف به نفع قومیت ترک، لر و کرد در مقایسه با گیلک، فارس و بلوچ وجود دارد. در تفسیر این نتیجه می‌توان گفت که در تحرک بین‌نسلی منزلت شغلی اعضای هیئت علمی با منزلت شغلی پدرانشان مورد مقایسه قرار گرفته است و معنادار بودن تفاوت به این معناست که خاستگاه طبقاتی اعضای هیئت علمی زن بالاتر از مردان است. همین‌طور خاستگاه طبقاتی اعضای هیئت علمی از قومیت ترک، لر و کرد بالاتر از اقوام گیلک، فارس و بلوچ است. به این معنا که برای مثال در قومیت فارس ممکن است فرزندان طبقات پایین به عضویت هیئت علمی دانشگاه آزاد درآمده باشند، در حالی که در قومیت ترک و لر؛ فرزندان طبقات بالاتر و پرمنزلیت‌تر به عضویت هیئت علمی دانشگاه آزاد درآمده‌اند. این در مورد مذهب نیز صادق است. به این معنا که تحرک بین‌نسلی شیعیان بیشتر از اهل سنت است، به عبارت دیگر، فاصله بین منزل پدر و فرزند در بین شیعیان بیشتر از اهل سنت بوده است.

مقایسه نتایج تحرک بین‌نسلی و درون‌نسلی نشان می‌دهد که عوامل ساختاری نقش و اثر خود را تا مرحله ورود به یک شغل و در این تحقیق عضویت در هیئت علمی برجای می‌گذارند و البته نقش و اثرشان به صورت نابرابر هم مشاهده شده است. به این معنی که در مرحله استخدام هیئت علمی هنوز شرایط برای دو جنس، یا برای اقوام مختلف یا از نظر مذهبی یکسان و برابر نیست. اما به محض ورود و اشتغال بهره‌مندی از مزایا و فرصت‌های ارتقای اعضای هیئت علمی که در بعد درون‌نسلی سنجیده می‌شود، برابر است و تبعیض یا اختلاف معناداری مشاهده نمی‌شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## فهرست منابع

### الف) منابع فارسی

۱. ازکیا، مصطفی (۱۳۷۷). «فرهنگ توسعه در ادبیات کرد»، نامه علوم اجتماعی، شماره ۱۲، پاییز و زمستان ۱۳۷۷: ۴۱-۲۵.
۲. استونز، راب (۱۳۷۹). متفکران بزرگ جامعه‌شناسی، ترجمه مهرداد میردامادی، تهران: نشر مرکز.
۳. ایمانی، الهه (۱۳۸۴). بررسی فرصت‌های تحرک اجتماعی بین نسلی (زنان) در شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی.
۴. جابری، موسی (۱۳۷۵). آموزش و امید به تحرک اجتماعی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
۵. سفیری، خدیجه و الهه ایمانی (۱۳۸۵). «تحرک اجتماعی بین نسلی زنان در تهران»، پژوهش زنان، شماره ۱ و ۲، بهار و تابستان.
۶. سیدمن، استیون (۱۳۸۶). کشاکش آرا در جامعه‌شناسی، ترجمه هادی جلیلی، تهران: نشر نی.
۷. قائمی‌زاده، محمدسلیمان (۱۳۸۱). «تحرک اجتماعی و ساخت طبقاتی در همدان»، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره چهارم، شماره ۴، زمستان.
۸. قائمی‌زاده، محمدسلیمان (۱۳۸۶). جامعه‌شناسی قشربندی و تحرک اجتماعی، انتشارات دانشگاه بوعلی سینا.
۹. کاظمی‌پور، شهلا (۱۳۷۴). مهاجرت و تحرک اجتماعی، پایان‌نامه دکتری، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران.
۱۰. کاظمی‌پور، شهلا (۱۳۷۸). «الگوی در تعیین پایگاه اجتماعی - اقتصادی افراد و سنجش تحرک اجتماعی با تکیه بر مطالعه موردی در شهر تهران»، نامه علوم اجتماعی، شماره ۱۴، پاییز و زمستان: ۱۷۲ - ۱۳۹.
۱۱. لرنر، دانیل (۱۳۸۳). گذر جامعه سنتی (نوسازی در خاورمیانه)، ترجمه غلامرضا خواجه سروی، پژوهشکده مطالعات راهبردی.
۱۲. لوییس، اسکار (۱۳۵۳). «فرهنگ فقر»، ترجمه مهدی ثریا، نامه علوم اجتماعی، دوره ۱، شماره ۴.
۱۳. معیدفر، سعید (۱۳۸۰). فرهنگ کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، مجموعه متون آموزشی، شماره ۹.
۱۴. مقدس، علی اصغر (۱۳۷۴). بررسی تحرک طبقاتی و منزلت شغلی در شهر شیراز و یاسوج، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۵. ملک، حسن (۱۳۸۰). «بررسی دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی در خصوص تحرک اجتماعی آنان»، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، پژوهشکده علوم اجتماعی، گزارش پژوهشی.
۱۶. نایبی، هوشنگ و رضا معصومی‌راد (۱۳۹۰). «عوامل فرهنگی مؤثر بر تحرک اجتماعی مردان

عوامل اجتماعی مؤثر بر تحرک اجتماعی (شغلی) اعضای هیئت علمی ... ۱۳۳

- ۳۵ تا ۶۴ ساله شهر تهران»، نامه علوم اجتماعی، شماره ۳۹، پاییز و زمستان.  
۱۷. نایی، هوشنگ و حمید عبداللهیان (۱۳۸۱). «تبیین قشریندی اجتماعی»، نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۰، پاییز و زمستان: ۲۳۶-۲۰۵.  
۱۸. وبر، ماکس (۱۳۷۱). اخلاق پروتستان و روحیه سرمایه‌داری، ترجمه عبدالمعبود انصاری، انتشارات سمت.

### ب) منابع لاتین

1. Boudon, R. (1974). Education, Opportunity, and Social Inequality: Changing Prospects in Western Society, New York: Wiley .
2. Breen, R. and Goldthorpe, J. H. (2001). 'Class, Mobility and Merit: The Experience of two British Birth Cohorts'. European Sociological Review 17: 81-101 .
3. Breen, Richard, (2004). Social Mobility In Europe, Oxford University Press .
4. Ganzeboom, H. B. G. (1984). 'Path Models for the Transmission of Social Inequality in the Netherlands in 1958 and 1977', B. F. M. Bakker, J. Dronkers, and H. B. G. Ganzeboom eds. Social stratification and mobility in the Netherlands. Amsterdam: SISWO .
5. Goldthorpe, Johan H. (2000). On Sociology: Numbers, Narratives and the Integration of Research and Theory. Oxford: Oxford University Press .
6. Goldthorpe, John H. (1980). Social Mobility & Class Structure in Modern Britain, Clarendon Press, Oxford University Press, First Published .
7. Goldthorpe, John H. & Erikson, Robert (1992). The Constant Flux – a Study of Class Mobility in Industrial Societies, Oxford: Clarendon Press .
8. Hagen, Everett, E. (1962). On the Theory of Social Change, Homewood, III, The Dorsey Press, Inc .
9. Lerner, Daniel. (1958). The Passing of Traditional Society: Modernizing the Middle East, London, Collier Macmillan limited .
10. Lipset, S. M. and Bendix, Reinhard, (eds) (1954). Class, Status and Power, London: Rutledge, 1st edn .
11. McClelland, D. (1961). The Achieving Society, New York: Free Press .
12. Merton, Robert K. (1959). "Social Conformity, Deviation, and Opportunity-Structures: A Comment on the Contributions of Dubin and Cloward", American Sociological Review 24: 177-189 .
13. Parsons, Talcott (1958). Social Structure and Personality, New York: Th Free Press .
14. Sorokin, Pitirim A. (1959). Social and Cultural Mobility, New York, The Free Press .
15. Weber, M. (1930). The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism. New York: Scribners .
16. Werfhorst, Herman G. Van de, (2002). A Detailed Examination of the Role of Education in Intergenerational Social-class Mobility, Social Science Information: 41; 407 .



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی