

## شناخت محتوای قرارداد روان‌شناختی در اعضای هیئت علمی (مورد مطالعه): دانشگاه فردوسی مشهد

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۰/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۲/۱۵

سعید مرتضوی\*

فریبرز رحیم‌نیا\*\*

علی رضائیان\*\*\*

علیرضا چیت‌سازیان\*\*\*\*

### چکیده

قرارداد روان‌شناختی - که معمولاً در مقابل قرارداد رسمی مطرح می‌گردد - عبارت است از مجموعه باورهایی درباره اینکه کارکنان و سازمان چه چیزی به یکدیگر، عرضه و چه چیزی از یکدیگر دریافت می‌کنند. پژوهش حاضر در پی شناخت محتوای قراردادهای روان‌شناختی در اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد با استفاده از راهبرد آمیخته با تقدم مرحله کیفیت بر کمی است. در مرحله کیفی با نمونه‌گیری نظری با چهل نفر از اعضای هیئت علمی، مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته صورت گرفت و برای تحلیل آنها از روش تحلیل مضمون استفاده شد. در مرحله کمی، تعهدات به‌دست‌آمده با استفاده از مضامین شکل‌دهنده آنها در قالب پرسش‌نامه در اختیار نمونه‌ای ۳۰۵ نفری از اعضای هیئت علمی قرار گرفت و با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، بررسی شد. داده‌های این در نهایت، یازده تعهد برای دانشگاه و هفت تعهد برای اعضای هیئت علمی ذیل قراردادهای روان‌شناختی احصاء گردید. نتایج نشان می‌دهد که رعایت عدالت در برخوردها، ایجاد امنیت شغلی و حمایت و پشتیبانی از اعضای هیئت علمی، مهم‌ترین تعهدات دانشگاه و اعتلای نام دانشگاه، حضور و فعالیت فراتر از تکالیف موظف اداری و بهبود و ارتقای سطح آموزش در دانشگاه، مهم‌ترین تعهدات اعضا برشمرده شده‌اند.

### واژگان کلیدی

قرارداد روان‌شناختی، محتوای قرارداد روان‌شناختی، تعامل انسان و سازمان، تحلیل مضمون، اعضای هیئت علمی

mortazavi@um.ac.ir

rahimnia@um.ac.ir

a-rezaeian@sbu.ac.ir

chitsazian@isu.ac.ir

\* استاد گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد

\*\* دانشیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد

\*\*\* استاد گروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه شهید بهشتی

\*\*\*\* دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه فردوسی

مشهد (نویسنده مسئول)

## مقدمه

امروزه سازمان‌ها، عنصر جدایی‌ناپذیر و کلیدی زندگی بشر هستند. افراد جامعه، نه تنها، غالب نیازهای خود را از طریق سازمان‌ها مرتفع می‌کنند (اسکات، ۱۳۸۹، ص ۱۴) بلکه سال‌های مفید زندگی خود را به استخدام سازمان‌ها درمی‌آیند و عمرشان را در آنها سپری می‌کنند. اینکه افراد چگونه به سازمان متصل می‌شوند و پس از پیوستن به آن در چه چارچوب و قالبی، این رابطه را تعریف می‌نمایند می‌تواند پاسخی برای چرایی بسیاری از رفتارهای آنها باشد. در نگاه نخست، تعامل افراد با سازمان در قالب قراردادهای رسمی نیروی انسانی تعبیر و تفسیر می‌شود. در این نگاه، سازمان برای دستیابی به اهداف خود، افرادی را استخدام و آنها را در قبال دریافت حقوق و دستمزدی مشخص، ملزم به ادای تعهدات سازمانی می‌کند؛ اما پژوهش‌های بعدی پژوهشگران (Argyris, 1960; Kotter, 1973; Rousseau, 1989) نشان می‌دهد که چارچوب تعامل میان افراد و سازمان، تنها در قرارداد رسمی خلاصه نمی‌شود بلکه آنچه این الگوی تعاملی و تعهدات طرفینی را معین می‌نماید و رای قراردادهای رسمی است. این چارچوب تعاملی که به آن قرارداد روان‌شناختی<sup>۱</sup> اطلاق می‌گردد جهت تبیین دقیق‌تر رابطه سازمان با کارکنانش به کار گرفته می‌شود. قرارداد روان‌شناختی، عبارت است از مجموعه باورهایی درباره اینکه کارکنان و سازمان چه چیزی به یکدیگر، عرضه و چه چیزی از یکدیگر دریافت می‌کنند (Rousseau, 1990). در دهه‌های اخیر، توجه پژوهشگران زیادی (Rousseau, 1990; Chubbs, 2002; Tekleab, 2003; Huei-Fang & Yung-Ho 2009; Marjo-Riitta & Jari 2010; Bal et al., 2010; Wilkens & Nermerich 2011) معطوف به قراردادهای روان‌شناختی شده است. این امر، ناشی از تحولاتی بوده که در روابط و مبادلات کارمندان و کارفرمایان ایجاد شده است (Aggarwal & Bhargava, 2010).

فهم محتوای قراردادهای روان‌شناختی در عرصه مدیریت سازمان‌ها، نقش مهمی در هدایت و جهت‌دهی اقدامات و سیاست‌های منابع انسانی در سازمان دارد و ابزاری مناسب برای فهم و رصد تحولات تعاملات میان فرد و سازمان و پیش‌بینی رفتار افراد در این تحولات است. شناخت محتوای این قراردادها و در پی آن، اقدامات سازمانی به

منظور بهبود چارچوب تعامل فرد و سازمان، نقشی کلیدی در بهره‌گیری صحیح از سرمایه‌های انسانی آنها دارد. مرور پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که رضایت افراد از قراردادهای روان‌شناختی، با رضایت شغلی آنها، ارتباطی مستقیم و مثبت دارد (Kotter, 1973; Tekleab, 2003; Wilkens & Nermerich, 2011). این رضایتمندی همچنین باعث می‌شود تا عملکرد شغلی افراد بهبود یابد (Bal et al., 2010) و در محیط کاری، رفتار شهروندی بهتری از خود بروز دهند (Martinez, 2004; Bal et al., 2010). همچنین پژوهش‌های متعددی (Cavanaugh & Noe, 1999; Chubbs, 2002; Huei-Fang & Yung-Ho 2009; Marjo-Riitta & Jari 2010) بر تأثیر رضایت یا شکست قراردادهای روان‌شناختی در ابعاد مختلف تعهد سازمانی تأکید می‌کنند.

نکته‌ای که در فهم محتوای این قراردادها باید مد نظر قرار داد تأثیر محتوا از بوم فرهنگی و سازمانی است که در نتیجه می‌تواند منجر به قراردادهای متفاوت در سازمان‌های مختلف گردد. مؤلفه‌های قراردادهای روان‌شناختی، بسیار پیچیده است و می‌تواند میان سازمان‌های مختلف و حتی بخش‌های مختلف سازمان، متفاوت و دارای وزن و اهمیت گوناگون باشد (Shen, 2010).

علاوه بر این، این موضوع -به ویژه در سازمان‌هایی که از سرمایه انسانی ویژه و متخصص بهره می‌جویند- اهمیت بیشتری دارد. همچنین، آگاهی از طرز تلقی و انتظارات استادان دانشگاه -به دلیل نقش و جایگاهی که در شکل‌دهی به رفتار خود، دانشجویان و دانشگاه و جهت‌دهی به جامعه دارند- اهمیت مضاعفی می‌یابد. از این رو، فهم محتوای قراردادهای روان‌شناختی در بین استادان دانشگاه (به عنوان مربیان طبقه کارشناسان و فرهیختگان کشور که نقشی کلیدی در توسعه و رشد کشور دارند) در جهت بهره‌گیری کامل از ظرفیت‌های نظام آموزش عالی کشور به منظور پرورش سرمایه‌های انسانی آینده کشور ضرورت می‌یابد.

مسئله اصلی پژوهشگران در این پژوهش، فهم محتوای قراردادهای روان‌شناختی در دانشگاه‌ها است؛ لذا تلاش شده است تا از طریق احصای محتوا و بازتولید مدل بومی قراردادهای روان‌شناختی و با توجه به بافت فرهنگی و شرایط شغلی استادان دانشگاه، زمینه‌ای برای فهم بهتر انتظارات آنها فراهم شود و برای دانشگاه، فرصتی

ایجاد کند تا در تحقق اهداف و برنامه‌های راهبردی، موفق‌تر عمل نماید. برای نیل به این هدف، سؤال اصلی پژوهش عبارت است از *محتوای قرارداد روان‌شناختی در دانشگاه فردوسی شامل چه مفادی است؟*

در این مجال برای پاسخ به این سؤال و پیش از ورود به چگونگی پاسخ به آن، تعاریف و مفاهیم موجود در حوزه قراردادهای روان‌شناختی، بررسی می‌شود.

## ۱. چارچوب نظری پژوهش

### ۱-۱. قرارداد روان‌شناختی

تلاش جهت فهم روابط استخدامی به منزله مبادله، تاریخی طولانی در پژوهش‌های سازمانی دارد (اسکات، ۱۳۸۹، ۱۰۹). رابطه فردی که در سازمانی استخدام شده، با قرارداد رسمی، بنیان نهاده می‌شود. نقطه آغاز روابط کاری، تعهد هر کارمند در تلاش و ارائه مهارت‌های خود به کارفرما در مقابل دستمزد یا حقوقی است که از او دریافت می‌کند. این روابط معمولاً بر مبنای قراردادی قانونی و حقوقی - که بعد رسمی دارد - شکل می‌گیرد (آرمسترانگ، ۱۳۸۴، ص ۲۱۷؛ Wright, 2005, p. 34). گرچه قراردادهای رسمی، آغازگر تعامل فرد و سازمان است اما همکاری افراد در چارچوب‌های سازمانی تنها در قالب قراردادهای رسمی محدود نمی‌شود.

در توصیف و تبیین این تعامل غیررسمی و فهم روابط ذهنی میان کارمندان و کارفرما، آرجیس (Argyris, 1960) نخستین کسی بود که واژه «قرارداد روان‌شناختی کار» را در فضای کسب و کار به کار گرفت. وی، این واژه را درباره توافق ضمنی میان کارکنان و کارفرمایان به کار برد و معتقد بود اگر کارکنان احساس کنند که مدیر، حقوق آنها را درباره رشد و توسعه آنها، محفوظ، و انگیزه‌ها و علاقمندی‌های آنها را محترم می‌شمرد در مقابل، کارکنان نیز به حقوق مطبوع سازمان، احترام می‌گذارند و تلاش می‌کنند بیشترین تولید و کمترین شکایت را کنند. کاتر (Kotter, 1973) از نخستین کسانی بود که در حوزه قراردادهای روان‌شناختی، پژوهش تجربی کرد. وی در تعریف خود، این قرارداد را قراردادی ضمنی بین فرد و سازمان می‌داند که ضمن آن، مشخص می‌شود هر کدام از طرفین در این رابطه، چه چیزی از طرف مقابل، دریافت می‌کنند و چه چیزی به وی می‌دهند. در تعریفی دیگر، این قراردادها، مجموعه‌ای از باورهای

ذهنی و فردی است که می‌تواند برای هر کدام از افراد سازمان به شکلی متفاوت تعریف گردد (Rousseau, 1990). بر خلاف قراردادهای رسمی استخدامی، قرارداد روان‌شناختی، قراردادی «ذهنی-ادراکی» است که متضمن ادراکات افراد از تعهدات و شرایط حاکم بر مبادله آنها با سازمان و مجموعه‌ای از تعهدات طرفینی است (O'Donohue et al., 2007).

### ۲-۱. گونه‌شناسی محتوای قراردادهای روان‌شناختی

نخستین گونه‌شناسی محتوای قراردادهای روان‌شناختی مربوط به کار روسو (Rousseau, 1990) است که قراردادهای روان‌شناختی را به دو دسته مبادله‌ای<sup>۲</sup> و رابطه‌ای<sup>۳</sup> تقسیم نمود. مراد از محتوای مبادله‌ای، آن دسته از وظایف و تعهداتی است که مبتنی بر تعاملات مالی طرفینی است و معمولاً در بازه زمانی معینی تعریف می‌گردد. در مقابل، محتوای رابطه‌ای قراردادهای مطرح می‌شود. این نوع محتوا به نوعی توافق نامحدود زمانی اطلاق می‌گردد. توجه محتوای رابطه‌ای به بعد غیراقتصادی و عاطفی تعامل کارفرما با کارمند متمرکز است. مبنای شکل‌گیری محتوای مبادله‌ای و اقتصادی، عقلانیت و نفع فردی است؛ در حالی که محتوای اجتماعی یا رابطه‌ای، وابستگی متقابل را مبنای می‌داند و بر اساس آن، تعهد را ناشی از نگاه به نفع جمعی تفسیر می‌نماید. ابعاد رابطه‌ای و عاطفی مبادله، کمتر، شفاف و واضح است و نوعی سرمایه‌گذاری بلندمدت است (O'Donohue et al., 2007).

### ۲. مرور پژوهش‌های محتوای محور قرارداد روان‌شناختی

گونه‌ای از تحقیقات قرارداد روان‌شناختی، تحقیقات محتوای محور است. تمرکز این تحقیقات بر کشف و شناخت محتوای این قراردادهای است که می‌تواند در سازمان‌های مختلفی صورت بگیرد. در ادامه، به اختصار، به برخی از تحقیقاتی اشاره می‌شود که به طور ویژه به کشف محتوای قراردادهای روان‌شناختی در بین اعضای هیئت علمی پرداخته‌اند.

یکی از پژوهش‌های این حوزه، مربوط به تیپلس و کریوکاپیک-اسکوکو (Tipples & Krivokapic-Skoko, 1997) است. در این پژوهش -که به بررسی قراردادهای روان‌شناختی در دانشگاه لینکولن<sup>۴</sup> کشور زلاندنو پرداخته است- پژوهشگران با مبنای قرار

دادن یافته‌های تحقیقات پیشین و بهره‌گیری از پرسش‌نامه و اندازه‌گیری تجربی، به بررسی محتوای قرارداد روان‌شناختی در بین اعضای هیئت علمی پرداخته‌اند. جدول ۱ یافته‌های پژوهش آنها را نشان می‌دهد.

**جدول ۱. ترکیب قراردادهای روان‌شناختی اعضای هیئت علمی دانشگاهی در زلاندنو (Tipples & Krivokapic-Skoko, 1997)**

اعضای هیئت علمی چه چیزی برای دانشگاه به ارمغان می‌آورند؟	دانشگاه چه چیزی برای اعضای خود فراهم می‌کند؟
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ وفاداری به دانشگاه</li><li>▪ کار خارج از ساعات متعارف کاری</li><li>▪ اجرای داوطلبانه کارهای خواسته‌نشده</li><li>▪ پذیرش آسان جابه‌جایی در درون دانشگاه</li><li>▪ صرف دوره زمانی کوتاه در دانشگاه</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ رضایت شغلی</li><li>▪ توسعه مسیر شغلی</li><li>▪ پرداخت بیشتر</li><li>▪ امنیت شغلی بلندمدت</li><li>▪ ایجاد امکان ارتقاء</li><li>▪ حمایت از افراد در مسائل شخصی</li></ul>

یکی دیگر از پژوهش‌هایی که به بررسی محتوای قراردادهای روان‌شناختی در میان اعضای هیئت علمی پرداخته، پژوهش اونیل و دیگران (O'Neill et al., 2010) است. این پژوهش در پی کشف مفاد قراردادهای روان‌شناختی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های استرالیا بوده است. این پژوهش با بهره‌گیری از روش آمیخته متوالی با تقدم کیفی به بررسی محتوای قراردادهای روان‌شناختی پرداخته است. در مرحله نخست که مرحله کیفی بوده، محتوای قراردادها، استخراج شده و سپس در مرحله کمی با استفاده از پرسش‌نامه، محتوا، مورد آزمون تحلیل عاملی قرار گرفته که در نهایت در قالب ۸ وظیفه برای دانشگاه و ۳ وظیفه برای استادان خلاصه شده است. جدول ۲ محتوای قرارداد روان‌شناختی به‌دست‌آمده در این پژوهش را بیان می‌نماید.

یکی دیگر از مطالعاتی که به بررسی محتوای قراردادهای روان‌شناختی در بین اعضای هیئت علمی پرداخته است مطالعه شن (Shen, 2010) است. وی، پژوهش پیمایشی خود را در نمونه‌ای ۲۸۰ نفره در میان اعضای هیئت علمی یکی از دانشگاه‌های استرالیا با ۲۰ مدرسه یا دانشکده و با استفاده از روش آمیخته، انجام داده است. نتایج این تحلیل نشان می‌دهد که تعهدات و وظایف دانشگاه در این قراردادها به

ترتیب اولویت عبارت است از فراهم کردن فضای کاری ایمن، فراهم کردن منابع مورد نیاز جهت کار، پرداخت به نحوی که کمتر از میزان دریافتی دیگران در کار مشابه نباشد، ارتقای عادلانه و منصفانه، مشورت با استادان در موضوعاتی که در زندگی کاری یا شخصی آنها اثر می‌گذارد.

**جدول ۲. ترکیب قراردادهای روان‌شناختی از دیدگاه اعضای هیئت علمی در استرالیا (O'Neill et al., 2010)**

تعهدات دانشگاه	تعهدات اعضای هیئت علمی
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ برخورد منصفانه در فرایند ارتقا</li> <li>▪ توسعه و حمایت از اعضا</li> <li>▪ داشتن مدیریت خوب و مناسب</li> <li>▪ فراهم کردن زندگی دانشگاهی</li> <li>▪ رعایت عدالت و انصاف</li> <li>▪ ارائه پاداش مقتضی به افراد</li> <li>▪ جبران مقتضی عملکرد برای افراد</li> <li>▪ تسهیل روابط خوب در محیط کار</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ توجه و برآوردن انتظارات دانشگاهی</li> <li>▪ داشتن تعهد نسبت به دانشگاه</li> <li>▪ صرف وقت و انرژی فراتر از حد مقرر قانونی</li> </ul>

**۳. روش پژوهش**

همان‌گونه که بیان شد هدف پژوهش، شناخت و کشف محتوای قراردادهای روان‌شناختی در اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد است؛ از این رو، از حیث هدف، اکتشافی است. از آنجا که پژوهش‌هایی که در پی کشف محتوا هستند با فهم موضوعی ذهنی درگیرند به‌کارگیری شیوه‌های کیفی و کمی به منظور جبران ضعف‌های موجود در هر روش، ضروری می‌نماید. بر اساس این، راهبرد پژوهش حاضر، آمیخته با تقدم کیفی بر کمی است. بر اساس این، ساختار معرفی روش پژوهش و نیز گزارش یافته‌های آن بر دو مرحله کیفی و کمی، بنا و سامان داده شده است.

**۳-۱. روش‌شناسی مرحله کیفی**

**۳-۱-۱. جمع‌آوری داده‌ها**

در مرحله نخست و با هدف یافتن مؤلفه‌های محتوای قراردادهای روان‌شناختی، از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. برای انتخاب اعضای هیئت علمی جهت مصاحبه، از نمونه‌گیری نظری<sup>۵</sup> استفاده شد. در نمونه‌گیری نظری، سعی می‌شود برای به دست

آوردن نگاهی جامع از پدیده، عواملی که ممکن است تفاوت‌هایی را در شکل‌گیری مفاهیم به وجود آورند شناخته شود و بر اساس آن، طبقه‌بندی‌هایی جهت انتخاب نمونه، طراحی گردد. استفاده از این نوع نمونه‌گیری، نوعی اطمینان نسبی جهت دستیابی به نتایجی جامع‌تر در شناخت پدیده به وجود می‌آورد (Strauss & Corbin, 1998, p. 201). در این روش نمونه‌گیری، شرط لازم، وجود شباهت و تفاوت در نمونه‌ها به عنوان مشارکت‌کنندگان در پژوهش است تا از این طریق بتوان به اطلاعات غنی و در عین حال، متنوع دست یافت. از آنجا که جامعه مطالعه را اعضای هیئت علمی تشکیل می‌دادند، جنبه شباهت فراهم شد، اما برای لحاظ کردن تفاوت‌ها، به طور هدفمند، رتبه علمی، گروه‌های آموزشی و اشتغال در گذشته یا حال در امور اجرایی دانشکده یا دانشگاه، مبنا واقع شد. منظور از گروه‌های آموزشی، تقسیم مد نظر معاونت طرح و برنامه دانشگاه بر اساس گروه‌بندی رشته‌ها و دانشکده‌ها در دفتر مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است که بر اساس آن، دانشکده‌های موجود در دانشگاه فردوسی در پنج گروه علوم پایه، مهندسی و معماری، علوم انسانی، کشاورزی و دامپزشکی تقسیم شده‌اند. در نهایت، بر اساس این، داده‌های مأخوذ از ۴۰ نفر در فرایند مصاحبه در قالب اصل اشباع اطلاعاتی مبنای تحلیل واقع شد.

### ۳-۱-۲. روش تحلیل داده‌های کیفی: تحلیل مضمون

پس از مصاحبه و جمع‌آوری داده‌های کیفی، برای تحلیل آنها از تحلیل مضمون<sup>۶</sup> استفاده شد. تحلیل مضمون، در واقع، نوعی تحلیل محتوا و استنتاج از داده‌های کیفی است که مبتنی بر واحدهای مضمون نظریه‌سازی می‌گردد. این راهبرد با یافتن الگو(های) مکنون و پوشیده موجود در داده‌ها یا بازخوانی تشخیص و دیدگاه محققان درباره داده‌ها تلاش می‌کند یافته‌های تحقیق را بهبود بخشد. وجهه همت این روش، گذار از تمرکز صرف بر مسموعات و کدهای مستخرج از مصاحبه و یافتن مضامین توصیف‌گری است که فهم دقیق‌تری از پدیده‌ها حاصل کند (Sandelowski & Barroso, 2007, p. 145).



مضمون، الگویی است که در داده‌ها یافت می‌شود و حداقل به توصیف و سازماندهی مشاهدات و حداکثر به تفسیر جنبه‌هایی از پدیده می‌پردازد ( Boyatzis, 1998, p. 4). استیرلینگ (Stirling, 2001) در دسته‌بندی خود از مضمون، سه گونه مضمون پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر را شناخته و معتقد است با تحلیل مضامین، شبکه‌ای از مضامین ایجاد می‌شود و در نهایت، با تحلیل آنها، مفاهیم کلیدی، استخراج و مدل، تبیین می‌گردد.

مضمون پایه از بقیه مضامین به داده‌ها، نزدیک‌تر است. این مضامین مستقیماً از داده‌های متنی، استخراج و مبنایی برای سایر مضامین بالادستی، محسوب می‌شود. طبقه بعدی، مضامین سازمان‌دهنده هستند که مضمون، واسطه است و مضامین پایه را در خوشه‌هایی، طبقه‌بندی و نام‌گذاری می‌نماید. در واقع، این مضامین، خوشه‌هایی هستند که مضامین پایه را در سطحی انتزاعی‌تر، دسته‌بندی، تلخیص و نام‌گذاری می‌نمایند. در نهایت، مضمون فراگیر مطرح می‌شود. این دسته از مضامین، بالاترین سطح مضمون هستند که از طریق تلخیص مجموعه‌ای از مضمون‌های سازمان‌دهنده، بازتولید می‌گردند. آنها بیشترین سطح انتزاع را دارند.

برای فرایند تحلیل مضمون، پژوهشگران (عابدی جعفری و دیگران، ۱۳۹۰؛ Stirling, 2001; Braun & Clarke, 2006) مراحل را معرفی نموده‌اند که به اختصار توضیح داده می‌شود.

گام نخست، آشنا شدن با متن داده‌ها است. در این مرحله، پژوهشگر ضمن استخراج داده‌ها، به خوبی با آنها انس می‌گیرد. گام بعد، ایجاد کدهای اولیه است. پژوهشگر از طریق کدگذاری، به تفکیک متن به بخش‌های کوچک‌تر می‌پردازد و ایده‌های اولیه را از تحلیل داده‌ها می‌نویسد. گام سوم، جست‌وجو و شناخت مضامین است که از بخش‌های کدگذاشته متن مضامین، استخراج می‌شوند. گام چهارم، ترسیم شبکه مضامین است. پژوهشگر در این مرحله، ضمن بررسی هم‌خوانی مضامین با کدهای مستخرج و مرتب نمودن مضامین، به انتخاب مضامین اصلی، سازمان‌دهنده و فراگیر می‌پردازد. وی سپس به تحلیل شبکه مضامین می‌پردازد. در این مرحله، مضامین، تعریف و نام‌گذاری می‌شود و پژوهشگر به توصیف و توضیح شبکه مضامین می‌پردازد.

گام پایانی، مرحله تدوین گزارش است که با تلخیص شبکه مضامین و بیان مختصر و صریح آنها، نمونه‌های جالب از داده‌ها استخراج می‌شود. برای مراحل تحلیل مضمون، از نرم‌افزار MAXQDA نسخه ۱۰ استفاده، و کدگذاری اجرا شد. در نهایت، ۲۶۶ کد مربوط به تعهدات دانشگاه نسبت به اعضای هیئت علمی و ۱۴۸ کد مربوط به تعهدات اعضای هیئت علمی نسبت به دانشگاه، احصا و مبنای تحلیل و شکل‌گیری مضامین گردید.

### ۲-۲-۳. روش‌شناسی مرحله کمی

هدف از این مرحله، بررسی تناسب یافته‌های مرحله کیفی و قابلیت تعمیم‌پذیری آنها برای جامعه آماری بود؛ لذا با استفاده از نرم‌افزار لیزرل، تحلیل عاملی تأییدی<sup>۷</sup> جهت ارزیابی محتوای استخراج‌شده در مرحله پیشین انجام گردید.

### ۳-۲-۱. روش نمونه‌گیری جهت توزیع پرسش‌نامه

جهت انتخاب نمونه مورد نیاز برای توزیع پرسشنامه، از روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای<sup>۸</sup> استفاده شد. این نمونه‌گیری که انباشتی طبقه‌ای است در مقیاسی گسترده برای استاندارد کردن آزمون‌های انفرادی به کار می‌رود. با این کار، ضمن افزایش کارآمدی نمونه، احتمال تورش نظام‌دار نیز کاهش می‌یابد (هومن، ۱۳۸۹، ص ۲۸۱). بر اساس جدول مورگان، حجم نمونه مورد نیاز برای جامعه مطالعه، ۲۴۸ است. همچنین، مقدار نمونه محاسبه‌شده بر اساس فرمول کوکران برای این جامعه، ۲۴۷/۲ است که در نهایت، ۳۰۵ پرسش‌نامه، جمع شد و مبنای محاسبه قرار گرفت. توزیع جمعیت‌شناختی نمونه مطالعه بر اساس جنسیت، ۱۷/۷٪ زن و ۸۲/۳٪ مرد است. همچنین، بر اساس رتبه علمی، نمونه مطالعه از ۵/۶٪ مربی، ۵۸/۵٪ استادیار، ۲۶/۵٪ دانشیار و ۹/۴٪ استاد شکل گرفته است. از حیث سنوات خدمت، ۳۷/۴٪ نمونه، سابقه کمتر از ۵ سال، ۱۳/۶٪، ۶ تا ۱۰ سال، ۱۰/۹٪، ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۵/۶٪، ۱۶ تا ۲۰ سال، ۱۶/۳٪، ۲۱ تا ۲۵ سال، ۳/۱٪، ۲۶ تا ۳۰ سال و ۳/۱٪، بیشتر از ۳۰ سال، سابقه دارند.

### ۳-۲-۲. روایی و پایایی پرسش‌نامه

جهت بررسی یافته‌های مرحله کیفی، بر مبنای مضامین پایه حاصل، پرسش‌نامه‌ای تدوین شد و در اختیار خبرگان قرار گرفت تا روایی صوری آن، بررسی و تأیید شود.

همچنین، جهت اطمینان از روایی و قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری، پرسش‌نامه اولیه در بین نمونه اولیه که مشتمل بر ۳۵ نفر از اعضای هیئت علمی از دانشکده‌های مختلف بودند توزیع شد. این نمونه، اغلب از افرادی بودند که در گام پیشین با آنها، مصاحبه شده بود و از موضوع، اطلاع لازم را داشتند. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، داده‌ها با نرم‌افزار پی‌ال‌اس<sup>۹</sup> تحلیل عاملی شد. از میان ۴۵ گویه‌ای که برای ارزیابی قراردادهای روان‌شناختی طراحی شده بود سه گویه، میزان آماره و بار عاملی لازم را به دست نیاوردند. با مراجعه به این عوامل و گویه‌ها و نیز توجه به کدهایی که این مضامین پایه از آنها استخراج شده بود و همچنین ملاحظه نکاتی که برخی استادان در حاشیه پرسش‌نامه، مکتوب نموده یا شفاهاً گفته بودند این سه گویه بر اساس کدهای اصلی که مرجع تعریف آنها بود، بازنویسی و اصلاح گردید. همچنین، جهت اطمینان از پایایی پرسش‌نامه طراحی شده، با نرم‌افزار SPSS، آلفای کرونباخ اجزای آن محاسبه شد. جدول، نشان‌دهنده میزان آلفای محاسبه شده است.

**جدول ۳. میزان آلفای کرونباخ محاسبه شده جهت پایایی پرسش‌نامه**

میزان آلفای کرونباخ	ابعاد پرسش‌نامه
۰/۸۴۶	تعهدات دانشگاه
۰/۸۵۲	تعهدات اعضای هیئت علمی
۰/۸۶۶	کل پرسش‌نامه

#### ۴. یافته‌های پژوهش

##### ۴-۱. یافته‌های مرحله کیفی

پس از اینکه کدها استخراج شد با بررسی آنها، مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر، استخراج شد و در نهایت، شبکه مضامین شکل گرفت. در این تحلیل، دو مضمون فراگیر پژوهش عبارت است از «تعهدات دانشگاه نسبت به اعضای هیئت علمی» و دیگری «تعهدات اعضای هیئت علمی نسبت به دانشگاه» که در واقع، شبکه شکل یافته ذیل آنها، پاسخ به سؤالات پژوهش است. در تحلیل هر کدام از تعهدات برشمرده، ضمن اشاره به مضامین پایه شکل‌دهنده آنها، عنداللزوم به بخش‌هایی از متن مصاحبه‌ها، اشاره شده است.

#### ۴-۱-۱. تعهدات دانشگاه نسبت به اعضای هیئت علمی

۴-۱-۱-۱. برقراری تعامل مناسب با اعضای هیئت علمی و احترام به آنها  
مضامین پایه‌ای شکل‌دهنده این وظیفه، رعایت احترام و شأن اعضای هیئت علمی در برخوردها و هم‌نوایی و درک متقابل دانشگاه با اعضای هیئت علمی است.

۴-۱-۱-۲. تأمین امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی  
این تعهد از سویی، شامل تأمین امکانات سخت‌افزاری همچون امکانات آزمایشگاهی و پژوهشی، تجهیزات اداری (مانند رایانه)، منابع علمی (مانند کتب، نشریات و مجلات علمی) و بودجه‌ها و پژوهانه‌ها است و از سوی دیگر، مستلزم تسهیل و اصلاح فرایندهای اداری مرتبط با تخصیص و تصمیم درباره آنها است.

۴-۱-۱-۳. اعتماد به اعضای هیئت علمی و دادن اختیار عمل به آنها  
این تعهد که از سنخ محتوای رابطه‌ای است شامل اعتماد و اعطای ابتکار عمل و اختیارات، هم در حوزه‌های امکانات و تسهیلات مادی است و هم در اتخاذ تصمیم در رویه‌های اجرایی و اقدامات اعضای هیئت علمی است.

۴-۱-۱-۴. مشارکت دادن اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌ها  
در این تعهد، اعضای هیئت علمی معتقد بودند «دانشگاه باید به فکر استاد، ارزش بدهد و نظر کارشناسی افراد را بخواهد ... دانشگاه باید استاد را در تصمیم‌گیری‌ها، دخیل کند. دانشگاه محل پخته شدن ذهن است. دانشگاه باید با توجه به نظر کارشناسی استاد به وی احترام بگذارد».

۴-۱-۱-۵. حمایت از رشد و توسعه فردی اعضای هیئت علمی  
تسهیل فرایند ارتقای اعضای هیئت علمی در مراتب دانشگاهی، فراهم کردن امکانات لازم جهت ارتقای علمی اعضای هیئت علمی و دادن امکانات جهت حضور در مجامع علمی از جمله مصادیق و مضامین پایه این تعهد است.

#### ۴-۱-۱-۶. تأمین انتظارات اقتصادی و رفاهی اعضای هیئت علمی

این تعهد، ماهیتی اقتصادی و مبادله‌ای دارد که ذیل فعالیت‌هایی چون تأمین معیشت زندگی اعضای هیئت علمی در حد شأن آنها، تأمین مسکن یا ارائه تسهیلات و وام مسکن و ایجاد تسهیلات رفاهی برای اعضای هیئت علمی می‌گنجد.

#### ۴-۱-۱-۷. حمایت و پشتیبانی از اعضای هیئت علمی در مقابل تهدیدات بیرونی

منظور از این وظیفه، ایجاد نوعی حمایت و سپر برای اعضای هیئت علمی در مقابل پیشامدهای ناخوشایند است. این وظیفه، هم شامل حمایت در قبال تهدیدات بیرونی مانند مشکلات، حوادث غیرمترقبه است و هم به پشتیبانی دانشگاه از اعضای هیئت علمی در مقابل قوانین، سازمان‌ها و موجودیت‌های بیرونی اشاره می‌کند.

#### ۴-۱-۱-۸. رعایت عدالت در برخوردها

در نگاه مصاحبه‌شوندگان، از جمله تعهدات دانشگاه، رعایت عدالت و مساوات در تنظیم و اجرای رویه‌ها، مقررات، سیاست‌ها و تعاملات دانشگاه است. از جمله مصادیقی که می‌توان به آنها اشاره نمود ارتقا، تبدیل وضعیت و ارزیابی استادان، عرضه خدمات یکسان به رشته‌های مختلف تحصیلی و ایجاد فرصت یکسان در گرفتن مناصب اجرایی برای زنان و مردان است.

#### ۴-۱-۱-۹. تسهیل تعامل اعضای هیئت علمی با محیط بیرونی

این تعهد با توجه به تحولات رخ داده در عرصه آموزش عالی، مطرح شده و به عنوان تعهد متقابل تعهدات اعضای هیئت علمی مبنی بر سودآوری برای دانشگاه و نیز رفع نیازهای جامعه مطرح می‌شود. ذیل این تعهد «دانشگاه باید از استاد، جهت حضور در جامعه و صنعت، حمایت، و فرایند را تسهیل کند و کارهای اداری لازم، جهت این کار انجام دهد و فرآیند بیرون رفتن استاد را تسهیل نماید. این، سبب سودآوری برای فرد و دانشگاه می‌شود».

#### ۴-۱-۱-۱۰. دیده شدن تلاش اعضای هیئت علمی و عرضه بازخورد متناسب با آن

این تعهد یکی از ابعاد رابطه‌ای قرارداد روان‌شناختی اعضای هیئت علمی است که نقش مهمی در انگیزش افراد دارد. همسو با این، از جمله تعهدات دانشگاه، «داشتن نظارت منطقی و خوب بر استادان است. در جای خود، تشویق و تنبیه داشته باشد به نحوی که

فرد، احساس کند دیده می‌شود. فعالیت‌های مثبت دیده شود و تفاوتی میان فرد پرتلاش و دیگران قرار دهند».

#### ۴-۱-۱-۱۱. ایجاد امنیت شغلی برای اعضای هیئت علمی

در ذیل این تعهد، اعضای هیئت علمی معتقدند که «دانشگاه باید حالت امنیت فکری و شغلی برای استاد فراهم کند» تا در نهایت، منجر به آرامش درونی اعضای هیئت علمی شود تا بتوانند به راحتی به وظایف خود بپردازند.

#### ۴-۱-۲. تعهدات اعضای هیئت علمی در قبال دانشگاه

بخش دوم تحلیل مضامین، به تحلیل مضامینی اختصاص دارد که در پی بررسی تعهدات اعضای هیئت علمی نسبت به دانشگاه است. در ادامه، این تعهدات، معرفی و اجمالاً تبیین می‌شود.

#### ۴-۱-۲-۱. مشارکت در بهبود و ارتقای جایگاه دانشگاه

مضامینی که به این وظیفه اشاره می‌کنند شامل مشارکت و همفکری در بهبود سیستم‌های مختلف دانشگاه، عرضه هر خدمتی در جهت ارتقای دانشگاه و حفظ و ارتقای کیفیت دانشگاه در حوزه‌های آموزشی و پژوهشی می‌شود.

#### ۴-۱-۲-۲. مشارکت در امور اجرایی گروه و دانشگاه

از آنجا که وظیفه اصلی اعضای هیئت علمی، کار در حوزه‌های آموزشی و پژوهشی است و به اقتضای تخصص علمی خود، به حوزه‌های اجرایی، چندان علاقه‌ای ندارند اما متعهد می‌شوند تا در حد توان در امور اجرایی گروه و دانشگاه مشارکت کنند.

#### ۴-۱-۲-۳. حضور فعال و فعالیت فراتر از تکالیف موظف اداری

در تحلیل داده‌ها، از دیگر مفاد تعهدات استاد در قراردادهای روان‌شناختی، حضور و فعالیت فراتر از تکالیف موظف اداری است به نحوی که اعضای هیئت علمی، تمام وقت و انرژی خود را به دانشگاه اختصاص دهند.

در ضمن این تعهد، اعضای هیئت علمی، وقت و انرژی مفید خود را به دانشگاه و امور علمی، اختصاص می‌دهند. به تعبیر یکی از مصاحبه‌شوندگان، استاد باید «فراتر از تکالیف اداری، نسبت به دانشگاه، احساس مسئولیت کند؛ باید فراتر از وقت اداری کار

کند؛ نوعی تعصب و غیرت نسبت دانشگاه داشته باشد و دانشگاه را خانه خود بداند و نوعی توجه و دغدغه نسبت به مسائل دانشگاه داشته باشد».

#### ۴-۱-۲-۴. اعتلای نام دانشگاه

مطرح نمودن نام دانشگاه در مجامع علمی و مجلات و ارتقای نام دانشگاه در محیط‌های پیرامونی آن از جمله مصادیق این تعهد است.

#### ۴-۱-۲-۵. سودآوری برای دانشگاه

یکی دیگر از تعهدات اعضای هیئت علمی در نگاه مصاحبه‌شوندگان، سودآوری برای دانشگاه است. با نگاهی به متن مصاحبه‌ها، می‌توان دریافت که این وظیفه را بیشتر، استادان رشته‌های فنی و کشاورزی که حوزه دانشی آنها، قابلیت حضور فعال و سودآور در صنعت دارد مطرح می‌کنند. این تعهد، برخاسته از تغییر رویکردها در حوزه مدیریت آموزش عالی و تأمین هزینه‌های دانشگاه از فعالیت خود است.

#### ۴-۱-۲-۶. احساس مسئولیت نسبت به دانشگاه

بر اساس این، یکی از تعهدات اعضای هیئت علمی، حساس بودن به سرنوشت و مسائل و منافع و اعتبار دانشگاه است. به اذعان مصاحبه‌شوندگان، این وظیفه از نوعی احساس تعلق افراد نسبت به دانشگاه، ناشی می‌شود که با حساس بودن نسبت به سرنوشت و منافع دانشگاه و وجود احساس مسئولیت و وجدان کاری محقق می‌شود.

#### ۴-۱-۲-۷. بهبود سطح آموزش در دانشگاه

مضامین مطرح شده در ذیل این وظیفه، برخی به بهبود کیفیت محتوای تدریس و گاهی به بهبود تدریس عضو هیئت علمی، اشاره می‌کند که از جمله آنها، استفاده از منابع روزآمد و جدید در تدریس، تدریس با جان و دل و معلم و مربی بودن و ارتقا و به‌هنگام‌رسانی تخصص علمی است.

#### ۴-۲. یافته‌های مرحله کمی

جهت اجرای تحلیل عاملی ابعاد شناخته در قراردادهای روان‌شناختی، یک بار، نسبت مضامین پایه به مضامین سازمان‌دهنده و در بار دوم، نسبت مضامین سازمان‌دهنده به مضامین فراگیر مرتبط با آنها یعنی تعهدات دانشگاه نسبت به اعضای هیئت علمی و

تعهدات اعضای هیئت علمی نسبت به دانشگاه در قراردادهای روان‌شناختی بررسی گردید که در ادامه به بررسی مقادیر و اطلاعات حاصل از تحلیل داده‌ها می‌پردازیم. جهت بررسی تناسب و برازش مدل، نرم‌افزار لیزرل، شاخص‌های متفاوتی را محاسبه نمود که در جدول ۴ به آنها اشاره شده است. اولین شاخص، مقدار P-Value یا درصد خطای پذیرفته است. مقدار این خطا، کمتر ۰/۰۵ است. همچنین در شاخص تخمین ریشه میانگین مربعات خطا یا RMSEA، استیگر<sup>۱۱</sup> -مبدع این شاخص - مقدار کمتر از ۰/۱ را مقداری مناسب برای برازش مدل معرفی کرده است (سبحانی‌فرد و اخوان خرازیان، ۱۳۹۱، صص ۲۲۹-۲۳۳). در نهایت، مقادیر مشاهده‌شده درباره برازش مدل، مبین برازش مناسب آن است.

جدول ۴. شاخص‌های ارزیابی تناسب و برازش اجرای تحلیل عاملی

Df	Chisquare	P-Value	RMSEA	ابعاد و مراحل اجرای تحلیل عاملی
۲۹۵	۷۷۴/۳۷	۰/۰۰۰	۰/۰۷۳	تعهدات دانشگاه-مرحله ۱
۳۳۹	۱۰۳۲	۰/۰۰۰	۰/۰۸۲	تعهدات دانشگاه-مرحله ۲
۹۸	۲۸۳/۰	۰/۰۰۰	۰/۰۷۹	تعهدات استاد-مرحله ۱
۱۱۲	۴۱۲/۷۸	۰/۰۰۰	۰/۰۹۴	تعهدات استاد-مرحله ۲

جداول ۵ و ۶، به بررسی میزان آماره آزمون محاسبه‌شده و نیز مقدار پیش‌بینی تعهدات مطرح در تعهدات دانشگاه نسبت به اعضای هیئت علمی بر اساس دو مرحله تحلیل عاملی - که قبلاً توضیح داده شد - اشاره می‌کند. بر اساس مقادیر آماره آزمون محاسبه‌شده، این مقدار در تمام عوامل، بیشتر از میزان ۱/۹۶ است که بر اساس آن می‌توان گفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصدی، این عوامل برای بررسی تعهدات متناظر آنها تناسب دارند. از سوی دیگر، میزان بار عاملی نشان می‌دهد که گرچه تمامی این عوامل و تعهدات، اهمیت یکسانی در تبیین محتوای قراردادهای روان‌شناختی ندارند اما مقادیر بار عاملی، مبین قدرت پیش‌بینی‌پذیری این عوامل در رضایت یا عدم رضایت از قراردادها است.



**جدول ۵. مقدار آماره آزمون و پیش‌بینی مؤلفه‌های موجود در تعهدات دانشگاه نسبت به اعضای هیئت علمی - مرحله اول**

بار عاملی	آماره آزمون	مضامین پایه تعهدات دانشگاه در قراردادهای روان‌شناختی
۰/۶۵	۱۵/۳۸	رعایت احترام و شأن اعضای هیئت علمی در برخوردها
۰/۷۱	۱۷/۱۷	هم‌نوایی و درک متقابل با اعضای هیئت علمی
۰/۶۸	۱۴/۵۴	تأمین بودجه و امکانات برای فعالیت‌های علمی و آموزشی
۰/۸۵	۱۶/۵۹	تسهیل فرایندهای اداری تخصیص بودجه‌های پژوهشی
۰/۴۳	۸/۱۶	ایجاد امکان دسترسی به منابع علمی
۰/۶۶	۱۳/۶۱	اعتماد به اعضای هیئت علمی در امور
۰/۶۹	۱۳/۹۱	اعطای آزادی در کارها و ابتکار عمل لازم به استادان
۰/۸۲	۱۷/۰۴	مشارکت دادن اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌ها
۰/۸۴	۱۹/۱۷	شنیدن حرف اعضای هیئت علمی و احترام به حرف آنها
۰/۷۸	۱۴/۰۸	تسهیل فرایند ارتقای اعضای هیئت علمی در مراتب دانشگاهی
۰/۷۵	۱۵/۱۵	فراهم کردن امکانات و شرایط جهت ارتقای علمی اعضا
۰/۶۱	۱۱/۰۵	دادن امکانات جهت حضور در مجامع علمی
۰/۷۹	۱۴/۵۵	تأمین معیشت زندگی اعضای هیئت علمی در حد شأن آنها
۰/۸۸	۱۴/۸۰	تأمین مسکن یا ارائه تسهیلات و وام مسکن
۰/۷۴	۱۴/۹۹	ایجاد تسهیلات رفاهی برای اعضای هیئت علمی
۰/۶۴	۱۳/۶۲	حمایت از اعضای هیئت علمی در مشکلات و حوادث خاص
۰/۷۲	۱۴/۷۰	حمایت و پشتیبانی از اعضا در برابر موجودیت‌های بیرونی
۰/۷۶	۱۶/۴۹	تأمین آرامش درونی اعضای هیئت علمی
۰/۷۰	۱۶/۰۶	رعایت عدالت در رویه‌های دانشگاه
۰/۶۵	۱۶/۶۴	رعایت طرفینی بودن رابطه با اعضای هیئت علمی
۰/۷۲	۱۵/۶۲	رعایت عدالت و مساوات در برخورد با زنان و دادن مسئولیت
۰/۷۲	۱۴/۱۵	رعایت عدالت در فرایندهای ارزیابی اعضای هیئت علمی
۰/۴۸	۴/۱۰	تسهیل تعامل اعضای هیئت علمی با صنعت و اجتماع جهت اجرای طرح‌های علمی
۰/۷۰	۷/۶۴	حمایت مالی از اعضای هیئت علمی در صورت نیاز آنها در اجرای پژوهش‌های بیرونی
۰/۷۹	۱۷/۶۵	دیده شدن تلاش اعضای هیئت علمی
۰/۷۶	۱۸/۰۸	توجه به عملکرد اعضای هیئت علمی و عرضه بازخورد متناسب
۰/۸۵	۱۵/۷۱	ایجاد امنیت شغلی لازم برای اعضای هیئت علمی
۰/۸۰	۱۴/۸۷	کمک و تسهیل فرایند رسمی شدن استخدام اعضای هیئت علمی

**جدول ۶. میزان آماره آزمون و بار عاملی تعهدات دانشگاه در قراردادهای روان‌شناختی - مرحله دوم**

بار عاملی	آماره آزمون	تعهدات دانشگاه در قراردادهای روان‌شناختی
۰/۶۹	۱۰/۰۸	برقراری تعامل مناسب با اعضای هیئت علمی
۰/۶۷	۹/۹۱	تأمین امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی
۰/۷۹	۱۰/۷۷	اعتماد به اعضای هیئت علمی و دادن اختیار عمل به آنها
۰/۷۴	۱۱/۶۱	مشارکت دادن اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌ها
۰/۸۱	۱۱/۶۳	حمایت از رشد و ارتقای شغلی و علمی اعضای هیئت علمی
۰/۶۸	۱۰/۰۷	تأمین انتظارات اقتصادی و رفاهی اعضای هیئت علمی
۰/۸۸	۱۲/۲۴	حمایت و پشتیبانی از اعضای هیئت علمی
۰/۹۲	۱۴/۳۰	رعایت عدالت در برخوردها
۰/۸۲	۴/۰۸	حمایت و تسهیل تعامل با محیط بیرونی
۰/۸۱	۱۳/۵۷	دیده شدن تلاش اعضا و عرضه بازخورد متناسب
۰/۸۹	۱۴/۳۷	ایجاد امنیت شغلی برای اعضای هیئت علمی

**جدول ۷. مقدار آماره آزمون و پیش‌بینی مؤلفه‌های موجود در تعهدات اعضای هیئت علمی نسبت به دانشگاه - مرحله اول**

بار عاملی	آماره آزمون	مضامین پایه تعهدات هیئت علمی در قراردادهای روان‌شناختی
۰/۷۰	۱۲/۷۳	مشارکت و همفکری در بهبود سیستم‌های دانشگاه
۰/۷۷	۱۷/۲۳	مشارکت با دانشگاه در جهت ارتقای آن
۰/۵۳	۱۱/۵۴	حفظ و ارتقای کیفیت دانشگاه در حوزه‌های آموزشی و پژوهشی
۰/۶۹	۹/۴۴	مشارکت در کارهای اجرایی و کمک به دانشگاه
۰/۴۶	۸/۳۹	مشارکت در فعالیت‌های علمی - اجرایی گروه
۰/۶۱	۱۲/۰۵	حضور و فعالیت فراتر از تکالیف و وقت موظف اداری
۰/۵۷	۱۱/۸۴	اختصاص تمام وقت و انرژی به دانشگاه
۰/۷۱	۱۸/۹۹	مطرح نمودن نام دانشگاه در مجامع علمی و مجلات
۰/۷۷	۱۹/۷۱	ارتقاء بخشیدن به نام دانشگاه در جامعه
۰/۹۳	۱۷/۶۳	سودآوری برای دانشگاه
۰/۸۶	۱۵/۳۵	پژوهش برای تأمین منابع مالی لازم دانشگاه
۰/۵۳	۱۵/۴۱	حساس بودن نسبت به سرنوشت و منافع دانشگاه
۰/۵۴	۱۶/۹۰	وجود احساس مسئولیت و وجدان کاری
۰/۳۴	۸/۱۱	رعایت سرفصل‌های درسی مصوب در تدریس دروس
۰/۴۲	۱۲/۳۱	استفاده از منابع جدید و روزآمد در تدریس
۰/۴۳	۱۲/۳۵	تدریس با جان و دل در کلاس
۰/۳۵	۱۰/۱۱	ارتقاء و روزآمد نمودن تخصص علمی

جداول ۷ و ۸، میزان آماره آزمون محاسبه‌شده و نیز مقدار پیش‌بینی تعهدات مطرح در تعهدات اعضای هیئت علمی نسبت به دانشگاه را بر اساس اجرای دو مرحله‌ای اجرای تحلیل عاملی نشان می‌دهد.

مقادیر آماره آزمون محاسبه‌شده در این دو جدول در تمام عوامل، بیشتر از ۱/۹۶ است که بر اساس آن می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۵ درصدی، این عوامل برای بررسی تعهدات متناظر آنها تناسب دارند. مقادیر بار عاملی نیز نشان می‌دهد که به ازای تغییرات در این عوامل، تا چه میزان در تعهدات اصلی تغییر ایجاد می‌شود؛ لذا هر چه این مقدار بزرگ‌تر باشد، حاکی از ارتباط بیشتر عوامل مذکور با تعهدات متناظر آنها است.

#### جدول ۸. میزان آماره آزمون و بار عاملی تعهدات اعضای هیئت علمی در قراردادهای روان‌شناختی - مرحله دوم

بار عاملی	آماره آزمون	تعهدات اعضا در قراردادهای روان‌شناختی
۰/۶۴	۸/۲۳	مشارکت در بهبود سیستم‌ها و ارتقای دانشگاه
۰/۷۲	۵/۵۵	مشارکت در امور اجرایی گروه و دانشگاه
۰/۷۲	۸/۸۹	حضور و فعالیت فراتر از تکالیف موظف اداری
۰/۷۶	۱۲/۱۱	اعتلای نام دانشگاه
۰/۶۲	۱۰/۱۵	سودآوری برای دانشگاه
۰/۷۱	۱۰/۳۰	احساس مسئولیت نسبت به دانشگاه
۰/۷۲	۶/۶۵	بهبود و ارتقای سطح آموزش در دانشگاه

#### ۵. جمع‌بندی

در این پژوهش تلاش شد با استفاده از رویکرد آمیخته پژوهش به شناخت و فهم محتوای قراردادهای روان‌شناختی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه به منزله سرمایه‌های محوری دانشگاه پرداخته شود. یافته‌های پژوهش، تعهدات دانشگاه نسبت به اعضای هیئت علمی را ذیل قراردادهای روان‌شناختی در ۱۱ تعهد و تعهدات اعضای هیئت علمی نسبت به دانشگاه را ذیل ۷ تعهد معرفی می‌نماید.

در نگاه اعضای هیئت علمی، مهم‌ترین تعهد دانشگاه نسبت به آنها وجود عدالت در رویه‌ها و برخوردهای دانشگاه است. نتایج پژوهش‌های گذشته نیز نشان می‌دهد که

توجه به عدالت و رعایت انصاف در رویه‌های انتخاب، ارتقاء و افزایش حقوق افراد و نیز در اجرای قوانین، جزء اصلی محتوای قراردادهای روان‌شناختی است. از جمله این پژوهش‌ها که به این تعهد اشاره دارند می‌توان به پژوهش هریوت و دیگران (Herriot et al., 1997) کریوکاپیک-اسکوکو و دیگران (Krivokapic-Skoko et al., 2006) و شن (Shen, 2010) اشاره نمود. نتایج تحلیل داده‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که دومین عامل مهم و مؤثر در محتوای قراردادهای روان‌شناختی که نقش مهمی در تبیین قراردادهای روان‌شناختی دارد وجود امنیت شغلی برای اعضای هیئت علمی است. در پژوهش‌های تیپلس و کریوکاپیک-اسکوکو (Tipples & Krivokapic-Skoko, 1997)، شن (Shen, 2010) و هریوت و دیگران (Herriot et al., 1997) نیز بر این تعهد که بیشتر، ماهیتی رابطه‌ای دارد تأکید شده است. سومین موردی که مصاحبه‌شوندگان برای تعهد دانشگاه نسبت به اعضای هیئت علمی برشمرده‌اند حمایت و پشتیبانی از آنها در مقابل حوادث غیرمترقبه یا سازمان‌ها و موجودیت‌های بیرونی است. این تعهد در پژوهش روسو (Rousseau, 1990) به عنوان یکی از نخستین تلاش‌های جدی تجربی در زمینه شناخت محتوای قرارداد روان‌شناختی و نیز پژوهش‌های گازو و دیگران (Guzzo et al., 1994) و تیپلس و کریوکاپیک-اسکوکو (Tipples & Krivokapic-Skoko, 1997) به عنوان یکی از تعهدات سازمان‌ها مطرح شده است. همچنین، سایر تعهداتی همچون حمایت و تسهیل تعامل با محیط بیرونی، دیده شدن تلاش اعضای هیئت علمی و ارائه بازخورد متناسب با آن، حمایت از رشد و ارتقای شغلی و علمی اعضای هیئت علمی، اعتماد به اعضای هیئت علمی و دادن اختیار عمل به آنها، مشارکت دادن اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌ها، برقراری تعامل مناسب با اعضای هیئت علمی، تأمین انتظارات اقتصادی و رفاهی اعضای هیئت علمی و تأمین امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی در رتبه‌های بعدی اهمیت قرار دارند.

روی دیگر سکه قراردادهای روان‌شناختی، تعهدات اعضای هیئت علمی نسبت به دانشگاه است. بر اساس یافته‌های پژوهش، نخستین تعهد، اعتلای نام دانشگاه است که نوعی از رفتارهای شهروندی سازمانی است. مرور پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که در پژوهش کریوکاپیک-اسکوکو و دیگران (Krivokapic-Skoko et al., 2006) رفتار

شهروندی سازمانی، یکی از ابعاد تعهدات افراد نسبت به سازمان است. دومین مؤلفه مهم در تعهدات اعضا، حضور و فعالیت فراتر از تکالیف موظف اداری است که برخاسته از نوعی وجدان کاری است. مرور پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که یافته‌های پژوهش‌هایی چون روسو (Rousseau, 1990)، تیپلس و کریوکاپیک-اسکوکو (Tipples & Krivokapic-Skoko, 1997) و اونیل و دیگران (O'Neill et al., 2010) - که مورد اخیر در حوزه‌های اعضای هیئت علمی صورت گرفته - این تعهد را تعهد اعضای هیئت علمی معرفی نموده‌اند. تعهد دیگر، بهبود و ارتقای سطح آموزش در دانشگاه است. مرور پژوهش‌های گذشته همچون نتایج پژوهش هریوت و دیگران (Herriot et al., 1997) در حوزه سازمان‌های عمومی با تأکید بر ادای با کیفیت وظایف سازمانی و پژوهش اونیل و دیگران (O'Neill et al., 2010) - که به طور خاص در حوزه دانشگاه صورت گرفته - توجه به کیفیت آموزش را یکی از مؤلفه‌های تعهدات اعضای هیئت علمی برشمرده است. سایر تعهداتی که برای اعضای هیئت علمی بیان شده به ترتیب عبارت از مشارکت در امور اجرایی گروه و دانشگاه، احساس مسئولیت نسبت به دانشگاه، مشارکت در بهبود سیستم‌ها و ارتقای سطح دانشگاه و در نهایت سودآوری برای دانشگاه است.

همان گونه که گذشت، مفاد و محتوای قراردادهای روان‌شناختی را می‌توان در سه گونه محتوای رابطه‌ای، مبادله‌ای و ترکیبی از این دو گونه طبقه‌بندی نمود. در قسمت تعهدات دانشگاه، مواردی همچون رعایت عدالت در برخوردها، دیده شدن تلاش اعضای هیئت علمی و عرضه بازخورد متناسب با آن، اعتماد به اعضای هیئت علمی و دادن اختیار عمل به آنها، مشارکت دادن اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌ها، برقراری تعامل مناسب با اعضای هیئت علمی برای دانشگاه و تعهداتی همچون اعتلای نام دانشگاه، بهبود و ارتقای سطح آموزش در دانشگاه و احساس مسئولیت نسبت به دانشگاه برای اعضای هیئت علمی از جمله ابعاد رابطه‌ای محتوای این قراردادها است. همچنین مفادی همچون ایجاد امنیت شغلی برای اعضای هیئت علمی، حمایت و پشتیبانی از اعضای هیئت علمی، حمایت و تسهیل تعامل با محیط بیرونی و حمایت از رشد و ارتقای شغلی و علمی اعضای هیئت علمی برای دانشگاه و

مواردی چون حضور و فعالیت فراتر از تکالیف موظف اداری، مشارکت در امور اجرایی گروه و دانشگاه و مشارکت در بهبود سیستم‌ها و ارتقای سطح دانشگاه از سوی اعضای هیئت علمی از جمله مصادیق محتوای ترکیبی هستند که در عرصه اجرا، ترکیبی از اقدامات و راهبردهای اقتصادی و رابطه‌ای را طلب می‌نماید. در نهایت دو تعهد تأمین انتظارات اقتصادی و رفاهی اعضای هیئت علمی و تأمین امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی از سوی دانشگاه و سودآوری برای دانشگاه از سوی اعضا هیئت علمی، مفادی هستند که محتوای مبادله‌ای و اقتصادی این قراردادها محسوب می‌شود.

نگاه به رتبه اهمیت تعهدات دانشگاه، مبین این است که ابعاد رابطه‌ای قراردادها نسبت به سایر ابعاد مبادله‌ای و اقتصادی از اهمیت بیشتری برخوردار است و بر اساس آن، در رضایت اعضای هیئت علمی از قراردادهای روان‌شناختی به شکل معنادارتری اثر می‌گذارند. پایین بودن اهمیت ابعاد اقتصادی و مبادله‌ای را می‌توان تحت تأثیر دو عامل احتمالی، توجیه و تفسیر نمود. نخست اینکه دانشگاه ابعاد اقتصادی زندگی اعضای هیئت علمی را همچون تأمین امکانات و معیشت در حد مطلوبی فراهم کرده و به همین دلیل، این ابعاد چندان مورد توجه افراد نیست. در واقع، از آنجا که اعضای هیئت علمی، اجرای این تعهدات را مفروض در نظر می‌گیرند تأمین آنها چندان در شدت انگیزش افراد اثر نمی‌گذارد. دومین توجیه می‌تواند بلوغ بالای اعضای هیئت علمی و سطوح متفاوت نیازهای آنها است. این افراد به سبب شایستگی‌های درونی با سطوح بالاتر نیازهایی چون احترام و توجه، انگیخته می‌شوند و ابعاد اقتصادی قراردادها از اهمیت چندانی برای آنها برخوردار نیست؛ لذا ابعاد رابطه‌ای، تأثیر معنادارتری در رضایت از قراردادهای روان‌شناختی دارد.

#### یادداشت‌ها

1. psychological contract
2. transactional
3. relational
4. Lincoln
5. theoretical sampling
6. theme analysis

7. CFA
8. quota sampling
9. Visual PLS
10. root mean squared error of approximation
11. Steiger

#### کتاب‌نامه

- آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۴)، *مدیریت استراتژیک منابع انسانی: راهنمای عمل*، ترجمه محمد اعرابی و داود ایزدی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- اسکات، ریچارد (۱۳۸۹)، *سازمان‌ها: سیستم‌های عقلانی، طبیعی و باز*، ترجمه حسن میرزائی اهرنجانی، تهران: سمت.
- سبحانی‌فرد، یاسر و اخوان خرازیان، مریم (۱۳۹۱)، *تحلیل عاملی، مدل‌سازی معادلات ساختاری و چندسطحی*، تهران: دانشگاه امام صادق - علیه‌السلام.
- عابدی جعفری، حسن، تسلیمی، محمدسعید، فقیهی، ابوالحسن، شیخزاده، محمد (۱۳۹۰)، «تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی»، *اندیشه مدیریت راهبردی*، سال پنجم، شماره دوم، صص ۱۵۱-۱۹۸.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۹)، *شناخت روش علمی در پژوهش رفتاری*، تهران: سمت.
- Aggarwal, U. & Bhargava, S. (2010), "The Effects of Equity Sensitivity, Job Stressors and Perceived Organisational Support on Psychological Contract Breach". Vol. 14, No. 1-2, pp. 4-31.
- Argyris, C. (1960), *Understanding Organizational Behavior*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Bal, P. M., Dan, S. C. & Paul, G. W. J. (2010), "Psychological Contract Breach and Workperformance", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 25, No. 3, pp. 252-273.
- Boyatzis, R. E. (1998), *Transforming Qualitative Information: Thematic Analysis and Code Development*, United States: Sage.
- Braun, V. and Clarke, V. (2006), "Thematic Analysis in Psychology". *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3, No. 2, pp. 77-101.
- Cavanaugh, M. A. and Noe, R. A. (1999), "Antecedents and Consequences of Relational Components of the New Psychological Contract", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, No. 3, pp. 323-340.
- Chubbs, D. O. (2002), *Nurses' Perceptions of the Impact of Health Care Reforms, Psychological Contract Violation, Restructuring and General Job Satisfaction, Organization Commitment and Intent to Stay*, M. N. MQ73584, Memorial University of Newfoundland (Canada).
- Guzzo, R. A. Noonan, K. A. and Alron, E. (1994), "Expatriate Managers and the Psychological Contract", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, No. 4, pp. 617-626.
- Herriot, P., Manning, W. E. G., and Kidd, J. M. (1997), "The Content of the Psychological Contract", *British Journal of Management*, Vol. 8, No. 2 pp. 151-162.

- Huei-Fang, C. and Yung-Ho, C. (2009), "The Influence of Psychological Contracts on the Adjustment and Organisational Commitment Among Expatriates", *International Journal of Manpower*, Vol. 30, No. 8, pp. 797-814.
- Kotter, J. P. (1973), "The Psychological Contract: Managing the Joining-up Process", *California Management Review*, Vol. 15, No. 3, pp. 91-99.
- Krivokapic-Skoko, B., Ivers, J. and O'Neill, G. (2006), "Psychological Contracts: Conceptual and Empirical Considerations", *Faculty of Commerce Working Paper Series*, Charles Sturt University, No. 01/06, pp. 24-36.
- Marjo-Riitta, P. & Jari, H. (2010), "Psychological Contract and its Motivational and Health-Enhancing Properties", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 25, No. 1, pp. 4-21.
- Martinez, J. L. (2004), *An Examination of the Relationship between Perceived Psychological Contract Violations and Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior*, Dissertation of Doctroe of Business Administration, School of Business and Entrepreneurship, Nova Southeastern University.
- O'Donohue, W., Donohue, R., and Grimmer, M. (2007), "Research into the Psychological Contract: Two Australian perspectives", *Human Resource Development International*, Vol. 10, No. 3, pp. 301-318.
- O'Neill, G., Krivokapic-Skoko, B. & Dowell, D. (2010), "Unpacking Informal Contractual Relationships: Psychological Contracts Established by Australian Business Academics", *The Irish Journal of Management*, Vol. 29, No. 02, pp. 5-32.
- Rousseau, D. M. (1989). "Psychological and Implied Contracts in Organizations", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol.2, No.2 pp. 121-39.
- Id. (1990), "New Hire Perceptions of Their Own and Their Employer's Obligations: A Study of Psychological Contracts", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 11, No. 5, pp. 389-400.
- Sandelowski, M. & Barroso, J. (2007), *Handbook for Synthesizing Qualitative Research*, New York: Springer Publishing Company, Inc.
- Shen, J. (2010), "University Academics' Psychological Contracts and Their Fulfilment", *Journal of Management Development*, Vol. 29, No. 6, pp. 575-591.
- Stirling, A. J. (2001), "Thematic Networks: An Analytic Tool for Qualitative Research", *Qualitative Research*, Vol. 1, No. 3, pp. 385-405.
- Strauss, A. C., Corbin, J. M. (1998), *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*, Second Edition, California: SAGE.
- Tekleab, A. G. (2003), *The Role of Realistic Job Previews and Organizational Socialization on Newcomers' Psychological Contract Development*, Ph.D. 3112503, University of Maryland, College Park.
- Tipples, R. S., & Krivokapic-Skoko, B. (1997), "New Zealand Academics and Performance Management", *International Journal of Employment Studies*, Vol. 5, No. 2, pp. 103-116.
- Wilkins, U. & Nermerich, D. (2011), "Love it, Change it, or Leave it-Understanding Highly-skilled Flexible Workers' Job Satisfaction from a Psychological Contract Perspective", *Management Revue*, Vol. 22, No. 1, pp 65-83.
- Wright, W. D. (2005), *Causal Attributions and Interactional Justice As moderators of the Relationship between Perceived Psychological Contract Breach and Critical Employee Outcomes*, M. A. 1429345, California State University, Long Beach.