

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۱۱

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۲۱

## بررسی تأثیرات کارکردی مدیریت سازمانی دانشگاه در بساخت هویت اجتماعی دانشجویان (رویکردی کاربردی در توسعه مدیریت منابع انسانی)

ابوالفضل اشرفی<sup>۱</sup>

### چکیده

هدف اصلی پژوهش در بُعد نظری، بررسی تحلیلی و کاربردی شکل‌گیری فرایند هویت اجتماعی دانشجویان تحت تأثیرات کارکردی مدیریت سازمانی در دانشگاه به‌عنوان یک نظام اجتماعی است. جامعه آماری، دانشجویان دانشگاه تهران با نمونه آماری ۴۴۵ نفری است که با روش نمونه‌گیری احتمالی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق‌ساخته تبلت\_محور بوده که بر اساس مبانی نظری پژوهش ساخته شده و روایی و پایایی آن با روش آلفای کرون‌باخ به‌دست آمده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار "SPSS" بر اساس آزمون پارامتری تی تک‌نمونه‌ای انجام شده است. یافته‌های نظری منجر به ارائه مدل کاربردی شکل‌گیری هویت اجتماعی دانشجویان تحت تأثیرات مدیریت سازمانی دانشگاه شده است. نتایج میدانی آزمون فرضیه‌ها نشان‌داد، مدیریت سازمانی دانشگاه تهران نتوانسته براساس توسعه منابع انسانی تحول‌گرا در شکل‌گیری هویت اجتماعی دانشجویان نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا کند. در نتیجه میزان مشارکت و تعهد دانشجویان نسبت به دانشگاه کاهش پیدا کرده و چون انتظارات دانشگاه نسبت به دانشجویان برآورده نشده است، بهره‌وری سازمانی دانشگاه نیز کاهش خواهد یافت

**کلمات کلیدی:** هویت اجتماعی، مدیریت سازمانی دانشگاه، بساخت هویت اجتماعی.

<sup>۱</sup> نویسنده مسئول: عضو هیأت علمی دانشگاه امام علی(ع)، ایران، تهران، دانشگاه افسری امام علی(ع)، دانشکده مدیریت، گروه

## مقدمه و بیان مسئله

مدیریت منابع انسانی، استفاده مؤثر و کارآمد کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمان است. بر اساس نظریه‌های مدیریت منابع انسانی در عصر امروز، کارکنان نه تنها باید برانگیخته شوند بلکه باید به آن‌ها قدرت و اختیار نیز داد. باید آن‌ها را توانمند کرد تا بتوانند استعدادهای نهفته خود را شکوفا کنند. (طاها و همکاران، ۲۰۲۰: ۲۱-۱۶) بر اساس نظریه‌های هویت اجتماعی، مهم‌ترین بستر لازم برای ایجاد قدرت و دادن اختیار و در نتیجه شکوفا شدن استعدادها و افزایش انگیزش کارکنان، فراهم ساختن زمینه‌های شکل‌گیری احساس هویت اجتماعی از طریق توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها است.

یکی از رویکردهای مطالعاتی نوین در توسعه مدیریت منابع انسانی، به‌کارگیری مفاهیم و متغیرهای علوم اجتماعی در مدیریت نظام‌های اجتماعی به‌ویژه سازمان‌ها و مؤسسه‌های دانش‌محور از قبیل دانشگاه است. از طرف دیگر، یکی از مهم‌ترین بخش‌های مدیریت منابع انسانی، توسعه منابع انسانی است که بر آموزش و ایجاد بسترهای مناسب جهت رشد و شکوفایی ظرفیت‌های کارکنان، متمرکز است و شکل‌گیری احساس هویت اجتماعی کارکنان نسبت به سازمان، از بسترهای ضروری و لازم در این خصوص است که تاکنون در مطالعات توسعه منابع انسانی بسیار کم مورد توجه قرار گرفته است. در واقع، توسعه منابع انسانی فرایندی است که نتیجه نهایی آن، افزایش انگیزه کارکنان و سپس، افزایش بهره‌وری سازمان خواهد بود. از این‌رو، مدیران ارشد سازمان‌ها به‌ویژه مدیران بخش منابع انسانی موظف‌اند به این امر ضروری توجه نموده و زمینه ایجاد احساس هویت اجتماعی همه کارکنان نسبت به سازمان را فراهم آورند. در این پژوهش بر اساس رویکرد ترکیبی نظری در علوم اجتماعی، نشان داده شده است که با ایجاد زمینه‌ها و فراهم آوردن بستر لازم برای شکل‌گیری احساس هویت اجتماعی در افراد از طریق بساخت هویت اجتماعی به کمک برنامه‌ریزی و تصمیم‌سازی مدیران ارشد سازمان‌ها در راستای توسعه منابع انسانی می‌توان به صورت کاربردی، موجبات افزایش انگیزه کارکنان و سپس افزایش بهره‌وری سازمان‌ها را فراهم آورد.

مفهوم هویت و هویت اجتماعی، از مقوله‌های مهم و پردامنه‌ای است که در دهه‌های اخیر مورد توجه حوزه‌های مختلف علوم اجتماعی قرار گرفته است (باتامور، ۱۹۹۳: ۲۷۰). اما با وجود توجه زیاد به آن، بیشتر مطالعات انجام‌شده در این حوزه بر پایه پیش‌فرض‌ها، ذهنیات و گرایش‌های خاص به جای الزامات نظریه‌ای و کاربردی (صدیق‌سروستانی و دیگران، ۱۳۸۷: ۳۲) و به صورت مصداقی بوده است؛ در حالی که هویت، به‌ویژه هویت اجتماعی، شکل‌گیری ذاتی

ندارد بلکه به صورت اجتماعی بر ساخته شده و به عنوان یک پدیده اجتماعی تحت تأثیر فرایندهای ساختار اجتماعی با درک متفاوت از ریشه‌ها، سازوکارها و رویکرد روش‌شناختی و تفسیر نتایج متفاوت قرار دارد (گُرسِتِلینا، ۲۰۰۷: ۱۵-۱۸).

مسئله اصلی و قابل طرح که در اغلب مطالعات انجام شده مغفول مانده است، چگونگی شکل‌گیری فرایند هویت اجتماعی به عنوان مفهومی چندمصدیقی و در ارتباط با عوامل زمینه‌ساز آن به ویژه به عنوان یک ابزار کارآمد در توسعه منابع سرمایه انسانی در سازمان‌ها به عنوان یک نظام‌های اجتماعی است. بر این اساس پژوهش حاضر در ابتدا به دنبال طرح مدل کاربردی فرایند شکل‌گیری هویت اجتماعی بر اساس مطالعات نظری است تا تأثیر ضرورت‌های کارکردی نظام اجتماعی در زمینه‌سازی شکل‌گیری هویت اجتماعی توسط نظام اجتماعی را در ارتباط با عوامل هم‌فراخوان آن نشان دهد و پس از آن، مدل مزبور را در جامعه آماری دانشجویان دانشگاه تهران به عنوان یک نمونه فراگیر مورد سنجش قرار دهد. بنابراین، پرسش اصلی که در بعد میدانی این پژوهش مطرح است، این است که آیا مدیریت سازمانی دانشگاه به عنوان یک نظام اجتماعی از طریق ضرورت‌های کارکردی خود توانسته است در بر ساخت هویت اجتماعی دانشجویان نسبت به سازمان دانشگاه، اثرگذار باشد؟

دستیابی به پاسخ بنیادین برای این پرسش، مستلزم مطالعه‌ای فرامکتبی یا تحلیلی که اعتقاد به تحلیل‌های چندگانه و هم‌فراخوان از پدیده‌ها و موضوعات جامعه‌شناختی فارغ از یک رویکرد خاص نظری دارد (تنهایی، ۱۳۹۲: ۳۶-۳۰) با رویکردی تلفیقی از دیدگاه‌ها و نظریه‌های مختلف در علوم اجتماعی است. بر این اساس، پژوهش حاضر با استفاده از روش ترکیبی رویکرد کارکردگرایی ساختاری انسجامی با نگرش سیستمی و کلان در جامعه‌شناسی و رویکردهای نظری روانشناسی اجتماعی به همراه تحلیل‌های سطوح میانی و خرد درباره هویت اجتماعی به دنبال نشان دادن ضعف کارکردی سازمان دانشگاه به عنوان یک نظام اجتماعی زمینه‌ساز در بر ساخت هویت اجتماعی دانشجویان است. از آنجاکه مطالعه اکتشافی و تحلیل‌های نظری این پژوهش و پژوهش‌های قبلی دیگران (برای نمونه: اشرفی، ۱۳۹۸؛ تاجیک، ۱۳۸۴: ۱۲؛ حاجیانی، ۲۰۰۰: ۲۲۳-۱۹۸؛ ستوده، ۱۳۷۵: ۵۲) نشان می‌دهد که شکل‌گیری هویت اجتماعی از طریق مدیریت سازمانی یک نظام اجتماعی در سازمان‌های جامعه ما ضعیف بوده است، مسأله اصلی در این پژوهش به صورت جهت‌دار در قالب ضعف تأثیرات کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه در نظر گرفته شده است.

مسئله اصلی پژوهش عبارت است از:

«آیا ضعف کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه در برساخت هویت اجتماعی دانشجویان نسبت به سازمان دانشگاه، اثرگذار بوده است؟»

مسئله‌های ویژه به‌عنوان پوشش‌دهنده ابعاد عملکردی نظام اجتماعی دانشگاه عبارت‌اند از:

(۱) آیا ضعف کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه از طریق شکسته شدن حلقه‌های نظام کنترل فرایند هویت در برساخت هویت اجتماعی دانشجویان نسبت به سازمان دانشگاه، اثرگذار بوده است؟

(۲) آیا ضعف کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه از طریق نظام هویتی بیش‌ازحد کنترل‌شده در برساخت هویت اجتماعی دانشجویان نسبت به سازمان دانشگاه، اثرگذار بوده است؟

(۳) آیا ضعف کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه از طریق احساس عدم مشارکت اجتماعی در برساخت هویت اجتماعی دانشجویان نسبت به سازمان دانشگاه، اثرگذار بوده است؟

(۴) آیا ضعف کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه از طریق احساس بی‌قدرتی اجتماعی در برساخت هویت اجتماعی دانشجویان نسبت به سازمان دانشگاه، اثرگذار بوده است؟

فرضیه اصلی تحقیق عبارت است از:

«به نظر می‌رسد ضعف کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه در برساخت هویت اجتماعی دانشجویان نسبت به سازمان دانشگاه، اثرگذار بوده است.»

فرضیه‌های فرعی به‌عنوان پوشش‌دهنده ابعاد عملکردی نظام اجتماعی دانشگاه عبارت‌اند از:

(۱) به نظر می‌رسد ضعف کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه از طریق شکسته شدن حلقه‌های نظام کنترل فرایند هویت در برساخت هویت اجتماعی دانشجویان نسبت به سازمان دانشگاه، اثرگذار بوده است.

(۲) به نظر می‌رسد ضعف کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه از طریق نظام هویتی بیش‌ازحد کنترل‌شده در برساخت هویت اجتماعی دانشجویان نسبت به سازمان دانشگاه، اثرگذار بوده است.

(۳) به نظر می‌رسد ضعف کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه از طریق احساس عدم مشارکت اجتماعی در برساخت هویت اجتماعی دانشجویان نسبت به سازمان دانشگاه، اثرگذار بوده است.

۴) به نظر می‌رسد ضعف کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه از طریق احساس بی‌قدرتی اجتماعی در برساخت هویت اجتماعی دانشجویان نسبت به سازمان دانشگاه، اثرگذار بوده است.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بررسی یافته‌ها و نتایج مطالعات مرتبط با موضوع در ادبیات پژوهش، حاکی از این است که نگرش به مقوله هویت اجتماعی با سه دیدگاه متفاوت مورد بررسی قرار گرفته است:

۱) برخی مطالعات، برداشت از هویت اجتماعی را به مفهوم هویت جمعی تقلیل داده‌اند: در این دیدگاه، هویت به صورت مشخص و شفاف تعریف نشده و دارای ابهام است (استرایکر و بارک، ۲۰۰۰: ۲۸۴-۲۹۷). مطالعه آزاد ارمکی (۱۳۸۵) با عنوان بدن به مثابه رسانه هویت و مطالعات میدانی محمد عبدالهی با رویکردی جامعه‌شناختی درباره مبانی ذهنی و عینی هویت جمعی و مکانیسم تحول آن در ایران (۱۳۷۵) در این مجموعه قرار دارند.

۲) برخی مطالعات ایرانی، هویت اجتماعی را به عنوان یکی از ابعاد و مؤلفه‌های هویت ملی یا بعضاً به معنای آن در نظر گرفته‌اند. بزرگ‌ترین ایراد این رویکرد، تقلیل‌گرایی نظری آن است. مطالعات احمد اشرف (۱۳۷۳)، داریوش شایگان (۱۳۸۶)، داوود میرمحمدی (۱۳۸۳)، عماد افروغ (۱۳۷۸)، محمدرضا تاجیک (۱۳۷۹)، رحمت‌الله صدیق و ابراهیم حاجیانی (۱۳۸۷) در این مجموعه قرار می‌گیرند.

۳) برخی مطالعات، با توجه به رویکردهای روانشناسی و روانشناسی اجتماعی، با نگرشی جامعه‌شناختی از هویت اجتماعی سخن گفته‌اند. مطالعات این دیدگاه با وجود اینکه هویت اجتماعی را به عنوان مفهومی مستقل در ساختارهای اجتماعی مطرح کرده است (اوتی، ۲۰۰۶: ۶۴۰) بیشتر انتزاعی بوده و از جامعیت محتوای کاربردی برخوردار نیست. نمونه‌ای از پژوهش‌های این مجموعه عبارت‌اند از:

استف لالر (۱۳۹۳)، جاسپل، روسی و برکول، گلاینیس (۲۰۱۴)؛ ویلیام رابینز (۲۰۰۹)؛ فیلیپ ریلی (۲۰۰۷)؛ پیتر وینریچ و وندی ساندerson (۲۰۰۵)؛ پیتر بارک (۲۰۰۷)، ۱۹۹۷، ۲۰۰۰)؛ ریچارد جنکیز (۱۹۹۶)؛ روح‌الله رضوانی (۱۳۹۳)؛ محمد شارع‌پور و خوش‌فر (۱۳۸۱)؛ محمد عبدالهی (۱۳۸۸)؛ بهزاد دوران (۱۳۸۷)؛ جواد سوری (۱۳۸۷)؛ ابوالفضل اشرفی (۱۳۷۷).

نقد و بررسی کلی رویکردها و دیدگاه‌های مطالعات مرتبط با موضوع حاکی از این واقعیت است که مطالعات انجام‌شده، بیشتر منحصر به دیدگاه مکتبی خاص حاکم بر آن مطالعات بوده

و تقریباً هیچ‌کدام از پژوهش‌های انجام‌شده به‌صورت مشخص و کاربردی به نقش و تأثیر عوامل تحلیلی جامعه‌شناختی در شکل‌گیری هویت اجتماعی به‌عنوان یک فرایند هم‌فراخوان به‌ویژه در راستای ایجاد بسترهای لازم و ضرورت‌های کارکردی سازمان‌ها در شکل‌گیری احساس هویت اجتماعی کارکنان نسبت به سازمان‌ها در جهت افزایش بهره‌وری سازمان از طریق توسعه کاربردی منابع انسانی نپرداخته‌اند؛ درحالی‌که این پژوهش، بنا بر ضرورت مطرح شده، به دنبال طرحی متفاوت و تحلیلی بر اساس رویکرد ترکیبی به‌صورت واقعی و کاربردی در مقابل رویکردهای عمدتاً انتزاعی مطرح‌شده در شکل‌گیری هویت اجتماعی به‌عنوان بستر ضروری مدیریت سازمانی در توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها است.

### مدیریت و توسعه منابع انسانی

پارادایم مبنایی مدیریت منابع انسانی این است که نیروی انسانی در سازمان می‌تواند مدیریت و کنترل شود و با نیروی انسانی به‌عنوان کالایی هزینه‌ساز رفتار می‌شود (آرمسترانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶: ۱۷).

منابع انسانی از باارزش‌ترین و مهم‌ترین دارایی‌های هر سازمانی هستند (پرینس و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲). مدیریت منابع انسانی شامل فرآیند طراحی شغل، مشارکت در تصمیم‌گیری، آموزش و توسعه، پرداخت مبتنی بر عملکرد، حقوق و دستمزد و ارزیابی عملکرد کارکنان است (چیانگ و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱). شیوه‌های مدیریت منابع انسانی را مربوط به گزینش کارکنان، آموزش و توسعه جامع، ارزیابی توسعه و همچنین جبران خدمات رقابتی و عادلانه می‌دانند. چانگ و همکاران (۲۰۱۴) این شیوه‌ها را به‌عنوان مجموعه‌ای از شیوه‌های داخل سازمانی تلقی می‌کنند که در آن، آموزش گسترده، چرخش شغلی، مشارکت کارکنان، ارزیابی عملکرد، توسعه منابع انسانی، کار تیمی، برنامه‌های به اشتراک‌گذاری اطلاعات، اجتماعی شدن و ترویج برابری طلبی صورت می‌پذیرد (چانگ و همکاران، ۲۰۱۴). بر این اساس، مقوله توسعه منابع انسانی به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین حوزه‌های موضوعی و کاربردی مدیریت منابع انسانی به‌شمار می‌رود.

1. Armstrong
2. Prince et al
3. Chiang et al

توسعه منابع انسانی یک حوزه نسبتاً جدید از مطالعات دانشگاهی است که در طول دو دهه گذشته، به دلیل علاقه زیاد سازمان‌ها در مواجهه با رقابت شدید و تغییرات در محیط سازمان‌ها، به سریع‌ترین حوزه در حال رشد توسعه مدیریت تبدیل شده است (کریم<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). امروزه توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها از مهم‌ترین و کلیدی‌ترین اقدامات مدیریت منابع انسانی است که غیرقابل چشم‌پوشی است (موتاندوا و جنک<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸: ۲۳۱). توسعه منابع انسانی، فراتر از رویکردها و دیدگاه‌های محدود پیشرفت کرده و به رویکردی کامل‌تر برای یادگیری و توسعه دانش در سطح فردی و سازمانی تبدیل شده است (میتال<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). لئونارد نادلر<sup>۴</sup> (۱۹۶۹) اولین کسی بود که از اصطلاح توسعه منابع انسانی استفاده کرد و آن را به‌عنوان گروهی از فعالیت‌های مرتبط که در یک دوره زمانی معین برای ایجاد یک تغییر در سازمان‌ها انجام می‌شود توصیف کرد. این مقوله را می‌توان به‌عنوان فرآیند توسعه و یا ارتقای تخصص افراد از طریق توسعه سازمان و آموزش و توسعه کارکنان به‌منظور بهبود عملکرد تعریف کرد (سوانسون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱). ادبیات و مطالعات بسیاری تأیید کرده‌اند که موفقیت یک سازمان به‌شدت مبتنی بر مهارت‌ها، دانش و تجربه کارکنان آن است که محصول اساسی قابلیت توسعه منابع انسانی است (سوانسون و هولتون<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹؛ کریم، ۲۰۱۷؛ بوکنو<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱). سیموند و پدرسون<sup>۸</sup> (۲۰۰۶) توسعه منابع انسانی را ترکیبی از یادگیری ساختاریافته و بدون ساختار و فعالیت‌های مبتنی بر عملکرد تعریف کردند که شایستگی، توانایی و ظرفیت فردی و سازمانی را برای مقابله و مدیریت موفقیت‌آمیز تغییر ایجاد می‌کند. از نظر فدرمن<sup>۹</sup> (۲۰۰۶) اثربخشی سازمانی به عنوان موضوعاتی مانند توانایی سازمان در دسترسی و استفاده بهینه از منابع و در نتیجه دستیابی به اهداف مربوط می‌شود. وانگ و همکاران<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۷) توسعه منابع انسانی را به‌عنوان هر فرآیند یا فعالیتی تعریف می‌کنند که در ابتدا یا در درازمدت، پتانسیل توسعه دانش،

- 
1. Kareem
  2. Mutandwa & Genc
  3. Mittal
  4. Leonard Nadler
  5. Swanson
  6. Swanson & Holton
  7. Bokeno
  8. Simonds & Pederson
  9. Federman
  10. Wang et al

تخصص، بهره‌وری و رضایت مبتنی بر کار را دارد، چه برای منافع شخصی یا گروهی، یا برای بهره‌مندی از یک سازمان، جامعه، ملت، یا در نهایت، کل بشریت (وانگ و همکاران، ۲۰۱۷).

فعالیت‌های توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها در سه دسته مبادله‌ای، سنتی و تحول‌گرایانه قرار می‌گیرد. رویکرد تحول‌گرایانه به استراتژی نتیجه‌گرا و مبتنی بر عملکرد تمرکز دارد و به سازمان در دستیابی به اهداف و استراتژی‌های آن کمک می‌کند. در حالی که در رویکرد مبادله‌ای و سنتی به فرآیندهای ابتدایی آموزش و یادگیری کارکنان پرداخته می‌شود (اسدی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸، ۳). در سال‌های اخیر، مفهوم منابع انسانی یا استراتژی و برنامه‌ریزی در راستای ایجاد منابع انسانی تحول‌گرا در سراسر جهان در کانون توجه قرار گرفته است. تاکنون، سازمان‌ها بر راه‌حلهایی چون سیستم‌های مدیریت منابع انسانی و مدیریت سرمایه انسانی تمرکز می‌کردند، زیرا مجبور بودند و لزوماً به این دلیل که می‌خواستند فرآیندها و سیستم‌های منابع انسانی را سرمایه‌گذاری کنند و ارتقاء دهند (سیویچ<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱)؛ اما اکنون، تغییر و تحولات بسیار دنیای کنونی موجب شده است تا منابع انسانی تحول‌گرا، مانند هر تحول سازمانی، به‌مثابه یک سکوی پرشی برای صعود باشد. به عبارتی کلی‌تر، در دنیای فعلی، توسعه منابع انسانی یک سازمان نه تنها محدود به عملکردهای آن است، بلکه دربرگیرنده رویکردهای جدیدی است که فعالیت‌های منابع انسانی را با اهداف سازمانی همسو می‌کند. منابع انسانی تحول‌گرا، نتیجه فعالیت‌های متقابل کارکردی است که بر دستیابی به اهداف سازمانی تأثیر گذاشته و همچنین تأثیر بالقوه‌ای بر توسعه کارایی کارکنان دارد. (حسن و همکاران، ۲۰۱۹: ۲۶۶). اگر متخصصان منابع انسانی، بتوانند استراتژی‌ها و راهکارهایی را اتخاذ نمایند تا سازمان به توسعه منابع انسانی تحول‌گرا دست یابد، در این صورت کارکنان تبدیل به افرادی می‌شوند که در ارائه خدمات و انجام امور محوله‌شان پیشرو هستند (راسول و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲). علاوه بر این، منابع انسانی تحول‌گرا بیشتر درگیر فعالیت‌هایی است که استراتژیک، آینده‌نگر، پیشگیرانه و جامع هستند و با فناوری بیشتری مبتنی بر کمک به فرآیندهای منابع انسانی برای مؤثرتر کردن آن‌ها، در حمایت از تغییر و بهبود سازمانی هستند (منزور و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹). زمانی که یک سازمان، دارای منابع انسانی تحول‌گرا است، علاقه واقعی به مشارکت کارکنان

- 
1. Asadi et al
  2. Ciopages
  3. Rothwell et all
  4. Manzoor et al



دارد و تعهد خود را به نسبت به سازمان به طور مطلوب نشان می‌دهند، این اقدامات ممکن است به خوبی توسط کارکنان تفسیر شود. آن‌ها با بهبود عملکردشان فراتر از مسئولیت‌های خاص مرتبط با وظایفی که سازمان‌شان به آن‌ها رسیدگی می‌کند و به رسمیت شناخته می‌شوند، متقابلاً عمل می‌کنند (رابل و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸: ۳۲۳). دقیقاً در چنین شرایطی سازمان‌ها از طریق توسعه مدیریت منابع انسانی می‌توانند زمینه‌ساز شکل‌گیری احساس هویت اجتماعی در کارکنان باشند. به عبارت دیگر، اگر سازمان منابع انسانی تحول‌گرا را به کار گیرد، هویت کارکنان را با سازمان تقویت می‌کند و کارکنان را تشویق می‌کند تا برای دستیابی به اهداف سازمانی تلاش کنند (رابل و همکاران، ۲۰۱۸: ۳۱۸). در غیر این صورت، مدیریت منابع انسانی نمی‌تواند پشتیبانی مطلوبی را از کارکنان به عمل آورد، حتی اگر آن‌ها به طور گسترده سرمایه انسانی را به عنوان یک منبع ارزشمندی در کسب مزیت‌های رقابتی در نظر گیرند (شت و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱: ۳۱۳).

### تعامل هم‌فراخوان هویت اجتماعی با نظام اجتماعی در بر ساخت هویت اجتماعی:

هویت اجتماعی، یک مفهوم و مقوله چندبعدی است که بر اساس یک فرایند تعاملی و هم‌فراخوان با نظام اجتماعی بسته به شرایط و وضعیت اجتماعی، افراد در گروه‌ها، سازمان‌ها یا جامعه شکل می‌گیرد. به زعم دنی کوش<sup>۳</sup> معنای خاص هویت اجتماعی برای افراد متناسب با وضعیت اجتماعی کنشگران یک گروه، سازمان یا جامعه مشخص می‌شود (کوش، ۱۳۹۰: ۱۴۸). تعریف مشخص هویت اجتماعی بر اساس تلفیق و همپوشانی تعاریف متعدد و شکننده موجود (گُرتلینا، ۲۰۰۷: ۱۵) عبارت از تصور، درک و ارزیابی فرد نسبت به خود از منظر دیگران است که از سوی نظام اجتماعی (سازمان) بر اساس ارزش‌یابی، تأیید و یا رد شدن، بر افراد تحمیل می‌شود (لالر، ۱۳۹۳: ۱۳۹) و در فرایند اجتماعی شدن و ارتباط با گروه‌ها یا نهادهای اجتماعی موجود در نظام اجتماعی (یا سازمان) فرد آن را کسب می‌کند و خود را از لحاظ عاطفی و تعهد و تکلیف، متعلق و منتسب به آن می‌داند و در نتیجه آن، احساس می‌کند از منظر

- 
1. Rubel et al
  2. Shet et al
  3. Dane Koush

آن نظام اجتماعی دارای جایگاه، ارزش و احترام است (کروگر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶: ۹؛ بارک، ۱۹۹۱: ۸۳۶) و به همین سبب، در مقابل معیارها و ارزش‌های نظام اجتماعی خود احساس تعهد و تکلیف می‌کند و در امور مختلف آن مشارکت می‌جوید و انتظارات آن از خود را پاسخ می‌دهد (انسی کلوپدیا<sup>۲</sup>، ۱۹۷۲: ۶۱).

نظام اجتماعی: مراد از نظام اجتماعی، مفهوم برگرفته از نظریه تالکوت پارسنز<sup>۳</sup> است. نظام اجتماعی در منظر پارسنز ابزار و چشم‌اندازی مطلقاً تحلیلی یا انتزاعی و نوعی شیوه درک واقعیت است که از طریق ایجاد همبستگی، وفاداری به اصول را به وجود می‌آورد و حدود آزادی عمل را تعیین می‌کند و شامل مجموعه کنش‌های متقابل یا الگوی تعاملی برآمده از نقش‌ها، پایگاه‌ها، انتظارات و هنجارهای اجتماعی در عرصه‌های مختلفی نظیر خانواده، حزب، دانشگاه، سازمان و ... است که در آن کنشگران باهم در ارتباطند و متقابلاً روی هم اثر نهاده و به شیوه‌ای جمعی عمل می‌کنند (ترنر<sup>۴</sup>، ۱۹۹۸: ۳۰-۳۲). با توجه به این که این مفهوم می‌تواند برای تحلیل گروه‌ها، اجتماعات، نهادها و موسسه‌ها و طبقه اجتماعی به کار رود (توسلی، ۱۳۸۶: ۲۴۸) در پژوهش حاضر به عنوان یک سازمان و دانشگاه مورد استفاده قرار گرفته است.

برساخت هویت اجتماعی: مفهومی است که از نظریه برساخت‌گرایی اجتماعی برگرفته شده است. برساخت‌گرایی اجتماعی<sup>۵</sup> یک نظریه در جامعه‌شناسی و ارتباطات است. موضوع بررسی این نظریه، چگونگی توسعه فهم مشترک برساخته از جهان است که اساس مفروضات مشترک در مورد واقعیت را تشکیل می‌دهد. این نظریه بر این مفهوم استوار است که معانی مفاهیم و پدیده‌ها، با هماهنگی و در تعامل با دیگران و نه به صورت انفرادی، ایجاد شده و توسعه می‌یابند. برساخت‌های اجتماعی می‌توانند بر اساس جامعه و حوادث مربوط به دوره زمانی وجودشان متفاوت باشند. یک مثال از برساخت اجتماعی پول یا مفهوم ارز است؛ زیرا افراد جامعه توافق کرده‌اند که به آن اهمیت و ارزش دهند (Burr, 2015). نمونه دیگری از برساخت اجتماعی - هرچند بحث برانگیز و مورد اختلاف - مفهوم خودانگاره یا هویت فردی است که در تعامل با

- 
1. Kroger
  2. Encyclopedia
  3. Talcott Parsons
  4. Turner
  5. Social constructionism

دیگران ساخته و توسعه می‌یابد (Jorgensen, 2019). چارلز کولی<sup>۱</sup> در نظریه خود-آینه‌ای<sup>۲</sup> این برساخت را به خوبی نشان داده است: «من آن چیزی نیستم که شما فکر می‌کنید من هستم؛ من آن چیزی نیستم که فکر می‌کنم هستم؛ من آن چیزی هستم که فکر می‌کنم شما فکر می‌کنید هستم.» (Burr, 2015).

برساخت‌گرایان اجتماعی، تغییر و تکامل پدیده‌ها را بسته به زمینه اجتماعی آن و محصول کنش متقابل اجتماعی درون یک ساخت اجتماعی یا سازمانی می‌دانند (بوفوسین<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱: ۶-۸). این رویکرد در نظریه نظام اجتماعی پارسنز با این فرض مورد تأکید است: «تصویری که فرد از خود می‌سازد و احساسی که نسبت به خود پیدا می‌کند، بازتاب نگرش دیگران نسبت به او است که از طریق سازمان‌دهی نگرش‌های دیگران در قالب نگرش‌های سازمان‌یافته اجتماعی گروهی در خلال عمل اجتماعی دائماً ساخته شده و از طریق هم‌فراخوانی درونی و برونی‌شناسایی در نظام اجتماعی حاصل می‌شود» (زیتلن<sup>۴</sup>، ۱۳۹۰: ۱۷۷-۱۷۳).

### ضعف کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه در توسعه منابع انسانی:

ضعف کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه: این مفهوم برگرفته از نظریه ضرورت‌های کارکردی پارسنز جامعه‌شناس است. پارسنز چهار ضرورت (تکلیف) کارکردی را برای همه نظام‌ها و سازمان‌ها ضروری می‌داند. یکی از مهم‌ترین ضرورت‌های کارکردی، پایداری یا بقاء نظام اجتماعی است. برای رسیدن به این منظور، نظام اجتماعی (در این پژوهش؛ مدیریت سازمانی دانشگاه) وظیفه دارد که شرایط لازم برای تحقق اهداف خود را در قالب آموزش قوانین، مقررات و روش‌های جاری موردقبول که برای نظام اجتماعی مفید است و همچنین کنترل اجتماعی مستمر فراهم کند تا به هر طریق ممکن، ارزش‌ها و هنجارهای نظام اجتماعی را در افراد نهادینه کند و افراد را علاقه‌مند و همسوی با نظام اجتماعی و سازمان سازد (تنهایی، ۱۳۹۲: ۱۸۳-۱۸۵؛ همیلتون<sup>۵</sup>، ۱۹۸۳: ۷۱ و کرایب<sup>۶</sup>، ۱۳۹۷: ۵۷). بر این اساس منظور از ضعف کارکردی نظام اجتماعی که در این پژوهش مورد آزمون قرار می‌گیرد، عدم برنامه‌ریزی مناسب

- 
1. Charles Cooley
  2. self-looking glass
  3. Boghossian
  4. Zeitlan
  5. Hamilton
  6. Craib

برای توسعه منابع انسانی و عملکرد نادرست نظام اجتماعی دانشگاهی در انجام ضرورت‌ها (تکالیف) کارکردی خود برای زمینه‌سازی در شکل‌گیری و افزایش هویت اجتماعی دانشجویان در قالب چهار متغیر شکسته شدن حلقه‌های نظام کنترل فرایند هویت، نظام هویتی بیش‌ازحد کنترل‌شده، احساس عدم مشارکت اجتماعی و احساس بی‌قدرتی اجتماعی به‌عنوان متغیرهای اصلی زمینه‌ساز شکل‌گیری هویت اجتماعی توسط یک سازمان در افراد است.

### مدل و چهارچوب نظری پژوهش

بر اساس مبانی نظری پژوهش، هویت به‌عنوان یک سازه اجتماعی در فرایند هم‌فراخوان عاملیت- ساختار در هر سازمانی به‌عنوان نظام اجتماعی توسط عوامل زمینه‌ساز آن، بساخته شده و «به‌طور اجتماعی تثبیت می‌شود و از زندگی اجتماعی روزمره افراد بیرون می‌آید» (لاور<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸: ۸)؛ زیرا آنچه درباره هویت برجسته است، ارزیابی و تفسیر افراد از ساختار و وقایعی است که در آن شرکت می‌کنند. این ساختار، تحت تأثیر عوامل نظام اجتماعی، چهارچوبی را برای ارزیابی فرد از حوادث فراهم می‌کند که از طریق آن می‌تواند درک درست یا نادرستی از نظام اجتماعی و خود را برای فرد فراهم کند (وینریچ و ساندرسون، ۲۰۰۵: ۲ و ۲۱). شکل‌گیری و تغییرپذیری انواع و سطوح هویت در نزد هر فرد یا گروهی، تحت تأثیر دو دسته از عوامل خرد و کلان از جمله ویژگی‌های نظام شخصیتی، ساختاری و نظام اجتماعی صورت می‌پذیرد و تحلیل جامع و کاربردی آن علی‌رغم این‌که رویکردهای مستقل هرکدام فقط در حد مفهوم‌سازی عمل کرده‌اند (اسکیدمور<sup>۲</sup>، ۱۳۹۲: ۲۲۵) مستلزم رویکردی ترکیبی (و فرامکتبی) است (ترنر، ۱۹۹۸: ۷). این رویکرد ترکیبی در پژوهش حاضر، شامل رویکرد کلان کارکردگرایی ساختاری، رویکرد سازه‌انگارانه و نظریه‌پردازان تلفیقی هویت اجتماعی با رویکردهای خرد و میانی روانشناسی اجتماعی است.

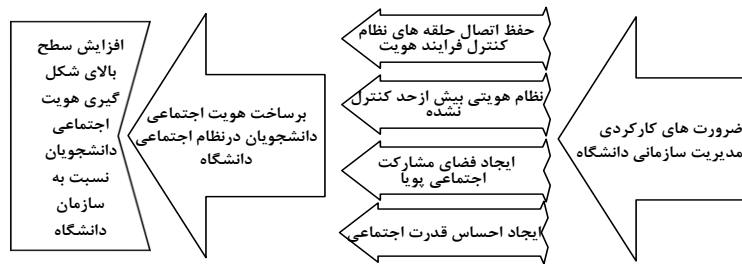
رویکرد کارکردگرایی ساختاری پارسنز در نظریه نظام اجتماعی نسبت به فرد که مبتنی بر ساخته‌شدن دائمی تصویر و احساس فرد از خودش در اثر بازتاب نگرش دیگران نسبت به او از طریق سازماندهی نگرش‌های فردی دیگران در قالب نگرش‌های سازمان‌یافته اجتماعی و گروهی در خلال عمل اجتماعی و از طریق دیالکتیک درونی و برونی‌شناسایی در نظام اجتماعی حاصل می‌شود (زیتلن، ۱۳۹۰: ۱۷۷-۱۷۳) با محتوای درونی شکل‌گیری هویت اجتماعی در تعاریف

1. Lower
2. Skidmore

مشهور ارائه شده از هویت اجتماعی تا حد زیادی هم‌پوشانی دارد. بر این اساس هویت اجتماعی در کنش متقابل و فرایند ارتباطی هم‌فراخوان با نظام اجتماعی شکل می‌گیرد (کوش، ۱۳۹۰: ۱۵۲).

بر اساس رویکرد سازه‌انگارانه که در نظریه ساختاربندی گیدنز<sup>۱</sup> نیز مورد تأکید است، پهنه اساسی هر بررسی علوم اجتماعی، نه تجربه کنشگر فردی است و نه وجود هر گونه کلیت اجتماعی، بلکه این پهنه، همان عملکردهای اجتماعی است که در راستای زمان و مکان سامان می‌گیرند. این به معنای نوعی رابطه هم‌فراخوان میان عاملیت و ساختار است که به زعم پارکر<sup>۲</sup> نمی‌توان آن‌ها را جدا از هم تصور و تحلیل کرد؛ هر کنش اجتماعی در برگیرنده ساختاری است و هر ساختاری به کنش اجتماعی نیاز دارد. به این ترتیب بر اساس دیدگاه‌های برساخت‌گرایی و رویکرد سازه‌انگاری، هویت یک امر رابطه‌ای است که به معنای درک از خود و انتظارات از دیگران است. عمل نسبت به دیگران بر اساس معنایی است که نسبت به آن کارگزار وجود دارد (کرمی، ۱۳۸۳: ۱۶۰). به عبارتی، هویت در ساختار نظام اجتماعی جنبه برساختی دارد؛ یعنی ارزش‌ها و ایده‌های به‌هم‌پیوسته در عرصه اجتماعی می‌توانند هویت اجتماعی را برساخته و موجب تکوین آن در نظام اجتماعی شوند. پارسنز نیز در مبحث نظام اجتماعی باتوجه به این که بر ضرورت‌های کارکردی و نیازهای یک نظام اجتماعی تأکید کرده و معتقد است نظام اجتماعی گرایش به انجام وظایفی برای بقای خود دارد که ساختارهای اجتماعی، وظیفه پاسخ دادن به این نیازها را دارند، رابطه بین کنشگران و ساختارهای اجتماعی را نشان داده است (همیلتون، ۱۹۸۳؛ پارسنز، ۱۹۵۱: ۴۲). به علاوه پارسنز در تحلیل روانشناختی کنش اجتماعی، معتقد است، شخصیت نیازمند حمایت نظام اجتماعی است و نظام اجتماعی نیز در شخصیت‌ها باید تأیید و تصویب شود. شخصیت از راه نقش اجتماعی در نظام اجتماعی حضور پیدا می‌کند و بُعدی از آن را می‌سازد که همان هویت اجتماعی است (روشه، ۱۳۹۴: ۱۶۲-۱۶۶). در شکل (۱) مدل مفهومی و نظری محقق ساخته که برگرفته از مبانی و تحلیل‌های نظری پژوهش و متناسب با سؤال‌ها، فرضیه‌ها و اهداف پژوهش است، به تصویر در آمده است.

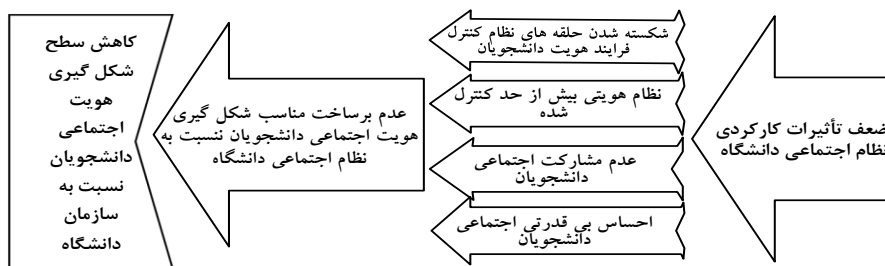
- 
1. Giddens
  2. Parker



شکل (۱) مدل نظری نقش طبیعی مدیریت سازمانی دانشگاه در برساخت هویت اجتماعی دانشجویان

بر اساس مدل نظری پژوهش در شکل (۱) وضعیت شکل‌گیری هویت اجتماعی دانشجویان در نظام اجتماعی دانشگاه در فرایند عملکرد مناسب ضرورت‌های کارکردی مدیریت سازمانی دانشگاه در جریان برساخت هویت اجتماعی دانشجویان از طریق متغیرهای زمینه‌ساز هویت اجتماعی امکان‌پذیر است. به بیان روشن‌تر، سازمان دانشگاه به‌عنوان یک نظام اجتماعی دارای ضرورت‌ها و تکالیف کارکردی برای زمینه‌سازی و برساخت هویت اجتماعی دانشجویان است. این ضرورت‌های کارکردی از طریق عملکرد مناسب چهارگانه مدیریت سازمانی دانشگاه در حفظ اتصال حلقه‌های نظام کنترل فرایند هویت، نظام هویتی پیش‌از حد کنترل نشده، ایجاد فضای مشارکت اجتماعی پویا و ایجاد احساس قدرت اجتماعی در دانشجویان امکان‌پذیر است تا شاهد تجلی کلیت عمل کنشگران (دانشجویان) در نظام اجتماعی دانشگاه و در نتیجه افزایش سطح بالای شکل‌گیری هویت اجتماعی دانشجویان نسبت به سازمان دانشگاه باشیم.

همان‌طور که در پیش‌فرض مطروحه در مقدمه پژوهش بیان گردید، شکل‌گیری هویت اجتماعی از طریق مدیریت سازمانی یک نظام اجتماعی در سازمان‌های جامعه ما ضعیف بوده است، به همین خاطر مسأله اصلی در این پژوهش به‌صورت جهت‌دار در قالب ضعف تأثیرات کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه در نظر گرفته شده است. بر این اساس، مدل کاربردی شماره (۲) برای آزمون در دانشگاه تهران به‌عنوان الگو و نمونه‌ای نسبتاً جامع از نظام اجتماعی دانشگاهی در ایران معرفی گردیده است.



شکل (۲) مدل آزمودنی ضعف تأثیرات کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه در بر ساخت و شکل‌گیری هویت اجتماعی دانشجویان نسبت به دانشگاه

بر اساس مدل کاربردی تحت آزمون پژوهش در شکل (۲) به سبب کاهش تأثیرات کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه، تحت تأثیر عوامل شکسته شدن حلقه‌های نظام کنترل فرایند هویت دانشجویان در محیط سازمانی دانشگاه، نظام هویتی بیش از حد کنترل شده سازمان دانشگاه، عدم مشارکت اجتماعی دانشجویان و احساس بی‌قدرتی اجتماعی دانشجویان، کلیت عمل کنشگری دانشجویان در نظام اجتماعی دانشگاه تجلی پیدا نکرده و بر ساخت مناسب هویت اجتماعی آنان در نظام اجتماعی صورت نپذیرفته است و در نتیجه سطح شکل‌گیری هویت اجتماعی دانشجویان نسبت به نظام اجتماعی دانشگاه کاهش یافته است.

## روش شناسی

انجام این پژوهش، ابتدا نیازمند مطالعات نظری به روش کتابخانه‌ای درباره مفاهیم هویت اجتماعی، نظام و سازمان اجتماعی و شاخص‌های تعیین‌کنندگی آن‌ها بود. برای رسیدن به تعاریف مشخص و عملیاتی ساختن آن‌ها، ابتدا بر اساس دیدگاه بین‌رشته‌ای جامعه‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی، مطالعات نظری آن انجام گرفت و بر اساس چهارچوب و مدل نظری حاصل شده از مبانی نظری و همچنین استفاده از پژوهش‌های مرتبط، شاخص‌ها و گویه‌های موردنیاز ساخته شد و توسط داوران صاحب‌نظر در زمینه روش‌های تحقیق، آمار و جامعه‌شناسی و همچنین دانشجویان به‌عنوان نمونه‌های مورد مطالعه، مورد ارزیابی قرار گرفت و پس از آنکه با تحلیل‌های آماری و رفع ایرادهای موردنظر به صورت نهایی درآمد به روش میدانی مورد سنجش قرار گرفت.

با توجه به ابعاد نظری و میدانی پژوهش و همچنین ماهیت پرسش‌ها، متغیرها و اهداف تحقیق، کارآمدترین روشی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است، آمیخته‌ای از روش‌های کمی و کیفی است. روش کمی مورد استفاده از نوع پیمایش است که برای افزایش کارآمدی و اعتبار آن، از روش کمی اعتبار سازه‌ای استفاده گردید؛ با استفاده از این روش، از طریق تحلیل عامل تأییدی، اطمینان حاصل شد که متغیرها و شاخص‌ها آن‌طوری که پیش‌بینی می‌شد روی عامل‌های پیش‌بینی شده بارشده‌اند. همچنین از برخی روش‌های کیفی نیز استفاده شده است. روش‌های کیفی مورد استفاده عبارت‌اند از: روش اعتبار محتوایی برای اطمینان از اینکه همه ابعاد و مؤلفه‌هایی که می‌توانند مفهوم مورد نظر پژوهش در متغیرهای تعیین شده را انعکاس دهند، در سنجه آن‌ها وجود داشته باشد. استفاده از روش استنتاج گمانه‌زن به منظور جرح و تعدیل فرضیه‌سازی و ساختن شاخص‌های اندازه‌گیری اطلاعات در فرایند کلی تحقیق از ابتدای طرح فرضیه‌های پژوهش تا پایان مرحله تحلیل و ارزیابی پرسش‌نامه آزمون مقدماتی که منجر به تقویت فرضیه‌ها متناسب با موضوع و اهداف تحقیق گردیده است. همچنین به هنگام گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه، از مصاحبه توجیهی و ارتباطی توسط پرسشگران حرفه‌ای مراکز تحقیقاتی معتبر استفاده گردید تا از توجیه پاسخگویان درباره موضوع پژوهش و پرسش‌ها و همچنین اعتماد آن‌ها به پاسخگویی اطمینان حاصل گردد.

جامعه آماری هدف در این پژوهش، با توجه به عدم امکان مطالعه بر روی نمونه جامع از کل دانشجویان ایرانی، کلیه دانشجویان دختر و پسر مشغول به تحصیل در دانشگاه تهران انتخاب شده است که مجموع تعداد آن‌ها بر اساس آخرین آمار دریافت شده از معاونت آموزشی دانشگاه تهران به غیر از دانشجویان دانشکده‌های پردیس، ۲۰۲۸۶ نفر بوده است. مهم‌ترین دلایلی که دانشگاه تهران به عنوان جامعه آماری انتخاب شده است عبارت است از: بزرگ‌ترین و جامع‌ترین مرکز دانشگاهی کشور ایران، موقعیت مرکزی دانشگاه تهران در کشور و وجود طیف‌های گوناگون دانشجویان و جوانان به لحاظ پایگاه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی.

روش نمونه‌گیری، احتمالی طبقه‌ای متناسب با حجم هر طبقه بر اساس دانشکده، مقطع تحصیلی و جنسیت بوده است. حجم نمونه برآورد شده بر اساس فرمول تعیین اندازه نمونه کوکران با دقت برآورد (۰/۰۹) و خطای برآورد (۰/۰۵) پس از انجام آزمایشی پرسشنامه در خصوص تعداد (۴۰) نمونه مقدماتی و تعیین واریانس طبقات جامعه آماری، برابر با (۴۴۵) نفر محاسبه شده است.



در جدول (۱) تعداد کل نمونه آماری بر اساس نسبت سهم پنجاهوپنج درصدی دانشجویان دختر و سهم چهلوپنج درصدی دانشجویان پسر از جامعه آماری و همچنین نسبت سهم پنجاهوپنج درصدی مقطع تحصیلی کارشناسی و سیوپنج درصدی کارشناسی ارشد و پانزدهدرصدی دانشجویان دکتری از جامعه آماری محاسبه گردیده است.

جدول شماره (۱) تعداد کل نمونه آماری به تفکیک طبقات

عنوان دانشکده	فراوانی دانشکده	مقطع تحصیلی										
		کارشناسی			کارشناسی ارشد			دکتری				
		زن	مرد	سهم از کل نمونه	زن	مرد	سهم از کل نمونه	زن	مرد	سهم از کل نمونه		
ادبیات و علوم انسانی	۳۵	۱۶	۱۹	۱۷	۸	۹	۱۲	۵	۷	۶	۳	۳
اقتصاد	۱۲	۵	۷	۶	۲	۴	۴	۲	۲	۲	۱	۱
الهیات و معارف اسلامی	۳۰	۱۳	۱۷	۱۵	۷	۸	۱۰	۴	۶	۵	۳	۲
تربیت بدنی و علوم ورزشی	۳۰	۱۳	۱۷	۱۵	۷	۸	۱۰	۴	۶	۵	۳	۲
جغرافیا	۲۲	۱۰	۱۲	۱۱	۵	۶	۷	۳	۴	۴	۲	۲
حقوق و علوم سیاسی	۴۰	۱۸	۲۲	۲۰	۹	۱۱	۱۴	۶	۸	۶	۳	۳
دامپزشکی	۱۶	۷	۹	۸	۳	۵	۶	۳	۳	۲	۱	۱
روانشناسی و علوم تربیتی	۳۸	۱۷	۲۱	۱۹	۹	۱۰	۱۳	۵	۸	۶	۳	۳
زبان ها و ادبیات خارجی	۳۵	۱۵	۲۰	۱۳	۸	۵	۵	۵	۰	۲	۰	۲

۲	۲	۴	۴	۳	۷	۶	۴	۱۰	۱۲	۹	۲۱	علوم اجتماعی
۰	۰	۰	۲	۲	۴	۴	۲	۶	۶	۴	۱۰	علوم اطلاعات ودانش‌شناسی
۲	۲	۴	۴	۳	۷	۷	۵	۱۲	۱۳	۱۰	۲۳	علوم و فنون نوین
۲	۲	۴	۵	۴	۹	۷	۶	۱۳	۱۴	۱۲	۲۶	کارآفرینی
۲	۲	۴	۴	۳	۷	۶	۴	۱۰	۱۲	۹	۲۱	محیط زیست
۵	۵	۱۰	۱۲	۸	۲۰	۲۴	۵	۲۹	۴۱	۳۳	۷۴	مدیریت
۰	۰	۰	۱	۱	۲	۱	۱	۲	۲	۲	۴	تحقیقات بیوشیمی، بیوفیزیک
۱	۰	۱	۱	۱	۲	۲	۱	۳	۴	۲	۶	مطالعات جهان
۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۲	معـارف و اندیشه‌اسلامی
۳۳	۳۲	۶۵	۷۷	۶۳	۱۴۰	۱۲	۸۶	۲۱۰	۲۴	۱۹۶	۴۴	جمع کل
						۴			۹		۵	

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به زیاد بودن تعداد نمونه (بیش از تعداد ۳۰ نمونه) بر اساس قضیه حد مرکزی؛ مبنی بر این که با افزایش تعداد نمونه، توزیع آماری میانگین و مجموع نمونه‌ای به توزیع نرمال میل می‌کند، از روش آماری آزمون پارامتری تی تک نمونه‌ای ۱ استفاده شده است (حبیب‌پور و صفری، ۱۳۹۵: ۶۹۴). ضرورت استفاده از این روش به این علت بوده است که برای سنجش متغیرها و ارزیابی فرضیه‌های پژوهش، با توجه به ماهیت هم‌فراخوانی متغیرهای مستقل و وابسته (نظام اجتماعی دانشگاه و هویت اجتماعی) چون در عمل با چند متغیر مواجه بودیم که مشترکاً تشکیل یک متغیر فراگیر را می‌دادند به طوری که متغیرهای جامع‌تر به صورت مستقیم یا غیرمستقیم قابل اندازه‌گیری نبودند به ناچار می‌بایست از

آزمون تی تک نمونه‌ای به جای تحلیل رگرسیون استفاده می‌شد. در این موارد، مقادیر به دست آمده از آماره تی برای هر متغیر و روند گرایش آن به سمت مقادیر نهایی اندازه‌گیری شده، تعیین کننده تأثیر مثبت یا منفی این متغیر بر متغیر اصلی است که اندازه‌پذیر نیست. بنابراین اگر اثر مقادیر آماره تی به سمت مقادیر متوسط و بی تفاوت متغیر مورد نظر گرایش پیدا کند، نشان دهنده بی تأثیری آن خواهد بود (حبیب پور، ۱۳۹۵: ۵۴۲-۵۳۵ و کریمی، ۱۳۹۴: ۲۲۲). در خصوص علت استفاده از آزمون تی برای متغیرهای ترتیبی نیز، بر اساس نظر برخی صاحب نظران عمل شده است که اعتقاد دارند در مواردی که چند متغیر ترتیبی باهم ترکیب می‌شوند و مقیاسی برای یک مفهوم انتزاعی ساخته می‌شود می‌توان آن‌ها را با تسامح، مقیاس فاصله‌ای در نظر گرفت (نابیی، ۱۳۹۵: ۱۹) و یا با میانگین‌گیری از طیف لیکرت، مقادیر رتبه‌ای را به مقادیر فاصله‌ای تبدیل کرد (حبیب پور، ۱۳۹۵: ۵۴۲-۵۳۵). نکته حائز اهمیت این است که در ساختن شاخص‌ها و طراحی پرسشنامه به ماهیت هم‌فراخوانی متغیرهای نظام اجتماعی دانشگاه و هویت اجتماعی که مشترکاً تشکیل یک متغیر فراگیر را می‌دادند، توجه شده است؛ به گونه‌ای که در پرسش‌ها، سنجش فرایند ضعف عملکردی نظام اجتماعی دانشگاه در بساخت هویت اجتماعی دانشجویان به عنوان یک متغیر کلی مورد توجه بوده است.

## یافته ها

### پایایی پرسشنامه

نتایج پایایی پرسشنامه بر اساس روش آلفای کرون باخ در جدول شماره (۲) به شرح ذیل آمده است:

جدول شماره (۲) پایایی پرسشنامه

فرضیه	تعداد سؤال‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
فرضیه اصلی	۳۴	۰/۸۷۷

بر اساس جدول فوق، با توجه به این که ضریب پایایی کل پرسشنامه بیش از حد نصاب مورد پذیرش (۰/۶۷) و نزدیک به مبنای پایایی زیاد (۰/۹۵) از نظر کرون باخ است، می‌توان گفت پایایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفته است.

## آزمون فرضیه‌ها

برای سنجش متغیر ضعف تأثیرات کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه از طریق ضرورت‌های کارکردی مدیریت سازمانی دانشگاه بر سطح پایین شکل‌گیری هویت اجتماعی دانشجویان، یک فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی تشکیل شده است. ابتدا نتایج آزمون‌پذیری فرضیه‌های فرعی در جدول ۳ که در مجموع تشکیل‌دهنده فرضیه اصلی هستند و سپس نتایج آزمون‌پذیری فرضیه اصلی بر اساس آزمون T تک‌نمونه‌ای در جدول ۴ مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول شماره (۳) آزمون T فرضیه‌های فرعی

میانگین آزمون	فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای D		تفاوت از میانگین D=	سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره T	آماره‌های آزمون T فرضیه‌های فرعی
	کران بالا	کران پایین					
۴/۹۴	۱/۳۷۵	۱/۵۱	۰/۱۴۴۳	۰/۰۰۰	۴۴۴	۴۱/۹۳	شکسته شدن حلقه‌های نظام کنترل فرایند هویت دانشجویان
۴/۴۹	۰/۸۷۰	۱/۱۰۶	۰/۹۸۸	۰/۰۰۰	۴۴۴	۱۶/۴۵	نظام هویتی بیش از حد کنترل شده سازمان دانشگاه
۳/۶۹	۰/۰۹۹	۰/۲۸۸	۰/۱۹۴	۰/۰۰۰	۴۴۴	۴/۰۲	احساس عدم مشارکت اجتماعی دانشجویان
۴/۳۴	۰/۷۴۳	۰/۹۳۰	۰/۸۳۶	۰/۰۰۰	۴۴۴	۱۷/۵۹	احساس بی‌قدرتی اجتماعی دانشجویان

با توجه به سطح معناداری (۰/۰۰۰) در جدول شماره (۳) برای تمام هفت فرضیه فرعی که در مجموع تشکیل‌دهنده فرضیه اصلی پژوهش هستند، می‌توان نتیجه گرفت فرضیه صفر در خصوص همه فرضیه‌های فرعی باقوت زیاد رد شده است. در تحلیل کلی نتایج به‌دست‌آمده می‌توان گفت میانگین پاسخ به پرسش‌های مربوط به همه متغیرهای فرعی از عدد ۳/۵ (مقدار متوسط طیف شش گزینه‌ای لیکرت برای پذیرش اثرگذاری مستقیم متغیرها) بزرگ‌تر است و همچنین با توجه به اینکه کران‌های بالا و پایین تفاضل میانگین متغیرهای پژوهش از میانگین مورد آزمون در فاصله اطمینان برای همه متغیرها یا فرضیه‌های فرعی مثبت است، می‌توان

نتیجه گرفت در اثر ضعف عملکردی ضرورت‌های کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه، حلقه‌های نظام کنترل فرایند هویت دانشجویان شکسته شده، نظام هویتی سازمان دانشگاه بیش از حد کنترل شده، عدم مشارکت اجتماعی دانشجویان و احساس بی‌قدرتی اجتماعی دانشجویان به وجود آمده است.

جدول شماره (۴) آزمون T فرضیه اصلی

میانگین آزمون	فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای D		تفاوت از میانگین D=	سطح معنی داری	درجه آزادی	آماره T	آماره‌های آزمون T
۴/۰۵	کران بالا	کران پایین	۰/۵۵۱	۰/۰۰۰	۴۴۴	۱۵	فرضیه اصلی
	۰/۴۷۹	۰/۶۲۳					به نظر می‌رسد ضعف تأثیرات کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه در بساخت هویت اجتماعی دانشجویان نسبت به سازمان دانشگاه، اثرگذار بوده است

با توجه به سطح معناداری (۰/۰۰۰) و مقدار آماره T (۱۵) در جدول شماره (۴) فرضیه صفر با قوت زیاد رد شده است. از آنجاکه کران‌های بالا و پایین در فاصله اطمینان، هر دو مثبت هستند و میانگین آزمون پاسخ پرسش‌های مربوط به متغیر فرضیه اصلی از عدد ۳/۵ (مقدار متوسط طیف ۶ گزینه‌ای لیکرت برای پذیرش اثرگذاری مستقیم) بزرگ‌تر است؛ در نتیجه با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان مدعی شد میانگین پاسخ افراد به سمت تأیید ضعف تأثیرات کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه بر کاهش سطح شکل‌گیری هویت اجتماعی دانشجویان نسبت به مدیریت سازمان دانشگاه کشیده شده است؛ بنابراین می‌توان گفت ضعف تأثیرات کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه تأثیر مستقیم بر کاهش شکل‌گیری هویت اجتماعی دانشجویان نسبت به نظام اجتماعی سازمان دانشگاه داشته است.

## بحث و نتیجه گیری

یکی از رویکردهای نوین در جهت توسعه مدیریت منابع انسانی توجه به سرمایه‌های اجتماعی و استفاده از مفاهیم بنیادین علوم اجتماعی همچون هویت اجتماعی در سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های دانش‌محور مثل دانشگاه‌ها است. هویت اجتماعی و سازمان‌دانشگاهی به‌عنوان یک نظام اجتماعی دو مفهوم هم‌فراخوانی هستند که با همدیگر تکمیل می‌شوند و باعث توسعه کارکردی و اثربخشی سازمان‌ها می‌شوند. بررسی و ارزیابی مطالعات پیشین پژوهش، نشان داد که تاکنون هیچ مطالعه‌ای با رویکرد ترکیبی انجام‌شده در این پژوهش، صورت نگرفته است. از طرف دیگر، بیشتر مطالعات انجام‌شده در خصوص مقوله هویت اجتماعی نیز بر پایه پیش‌فرض‌ها، ذهنیات و گرایش‌های خاص مکتبی به‌جای الزامات نظریه‌ای و کاربردی بوده است، در حالی که هویت اجتماعی مفهومی تک‌بعدی نیست بلکه مفهومی است چندمصدافی و تحلیلی که فرایند شکل‌گیری آن با رویکردی فرامکتبی باید مورد بررسی قرار گیرد. بر اساس نظریه‌های توسعه منابع انسانی، متخصصان منابع انسانی در سازمان‌ها، باید بتوانند استراتژی‌ها و راهکارهایی را اتخاذ نمایند تا سازمان به توسعه منابع انسانی؛ به‌ویژه توسعه منابع انسانی تحول‌گرا دست یابد، در این صورت سازمان، علاقه واقعی به مشارکت کارکنان را نشان می‌دهد و کارکنان نیز، تعهد خود را نسبت به سازمان به‌طور مطلوب نشان می‌دهند، آن‌ها با بهبود عملکردشان فراتر از مسؤلیت‌های خاص مرتبط با وظایفی که سازمان‌شان به آن‌ها رسیدگی می‌کند و به رسمیت شناخته می‌شوند، متقابلاً عمل می‌کنند و تبدیل به افرادی می‌شوند که در ارائه خدمات و انجام امور محوله‌شان پیشرو هستند. این عملکرد مدیریت سازمانی در صورتی موفقیت‌آمیز خواهد بود که سازمان‌ها از طریق توسعه مدیریت منابع انسانی بتوانند زمینه‌ساز شکل‌گیری احساس هویت اجتماعی در کارکنان باشند. به‌عبارت‌دیگر، اگر سازمان منابع انسانی تحول‌گرا را به کار گیرد، هویت کارکنان را با سازمان تقویت می‌کند و کارکنان را تشویق می‌کند تا برای دستیابی به اهداف سازمانی و بهره‌وری بیشتر سازمان تلاش کنند؛ در غیر این صورت، مدیریت منابع انسانی نمی‌تواند پشتیبانی مطلوبی را از کارکنان به عمل آورد، حتی اگر آن‌ها به‌طور گسترده سرمایه انسانی را به‌عنوان یک منبع ارزشمندی در کسب مزیت‌های رقابتی در نظر گیرند. بر این اساس، پژوهش حاضر با رویکرد تحلیلی و ترکیبی جامعه‌شناسی و روانشناسی اجتماعی در سطوح نظری خرد، کلان و تلفیقی توانست با دستیابی به مدل کاربردی از شکل‌گیری هویت اجتماعی، ماهیت برساختی بودن هویت اجتماعی تحت تأثیرات کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه را به‌عنوان یک مفهوم

سیال و چند مصداقی در مقابل رویکرد انتزاعی و تک مصداقی مطالعات انجام شده نشان دهد. مدل مزبور که بر اساس مطالعات نظری پژوهش، حاوی چهار متغیر فرعی زمینه‌ساز هویت اجتماعی (حفظ اتصال حلقه‌های نظام کنترل فرایند هویت اجتماعی، نظام هویتی بیش از حد کنترل نشده دانشجویان، احساس مشارکت اجتماعی و عدم احساس بی‌قدرتی اجتماعی دانشجویان) تحت تأثیر ضرورت‌های کارکردی سازمان دانشگاه به‌عنوان یک نظام اجتماعی است تا کلیت عمل کنشگری دانشجویان در نظام اجتماعی دانشگاه را متجلی کرده و برساخت مناسب هویت اجتماعی افراد تحت تأثیرات کارکردی نظام اجتماعی را شکل دهد، پس از ساخته شدن شاخص‌ها و گویه‌های عملیاتی، در قالب پرسشنامه محقق ساخته با تأیید روایی و پایایی آن به روش‌های کیفی و کمی، در مطالعه پیمایشی در نمونه ۴۴۵ نفری از جامعه آماری دانشجویان دانشگاه تهران به‌وسیله پرسشگران حرفه‌ای از طریق تابلت موردسنجش قرار گرفت و فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر این که «به نظر می‌رسد ضعف تأثیرات کارکردی نظام اجتماعی دانشگاه در برساخت هویت اجتماعی دانشجویان نسبت به سازمان دانشگاه، اثرگذار بوده است» را بر اساس کسب نتایج آماره T (۱۵) به‌وسیله آزمون پارامتری تی تک‌نمونه‌ای مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. یافته‌های نظری منجر به ارائه مدل کاربردی شکل‌گیری هویت اجتماعی دانشجویان تحت تأثیرات مدیریت سازمانی دانشگاه شده است. یافته‌ها و نتایج میدانی بر اساس آزمون فرضیه اصلی نشان داد که مدیریت سازمانی دانشگاه تهران به‌عنوان یک نظام اجتماعی بر اساس توسعه منابع انسانی تحول‌گرا و مدیریت منابع انسانی، در شکل‌گیری هویت اجتماعی دانشجویان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی نتوانسته نقش تعیین‌کننده‌ای در ایجاد پشتیبانی مطلوب دانشجویان نسبت به سازمان دانشگاه به‌عمل آورد؛ در نتیجه میزان مشارکت و تعهد دانشجویان نسبت به دانشگاه کاهش پیدا کرده و با توجه به این که انتظارات دانشگاه نسبت به دانشجویان برآورده نشده است، بهره‌وری سازمانی دانشگاه نیز کاهش خواهد یافت.

بر اساس نتایج کاربردی حاصله از پژوهش، دو پیشنهاد مهم قابل طرح و توجه است؛ پیشنهاد اول این است که همه سازمان‌ها در کشور ما می‌باید در برنامه‌ریزی و تصمیم‌سازی‌های کلان سازمانی به توسعه منابع انسانی تحول‌گرا به‌عنوان یک ضرورت جدی توجه داشته باشند و در این خصوص سرمایه‌گذاری کنند تا اثربخشی و بهره‌وری سازمانی افزایش پیدا کند.

پیشنهاد دوم این است که مدیران سازمان‌های دانشگاهی نباید از مدیریت منابع انسانی و توسعه منابع انسانی تحول‌گرا غافل شوند. در این خصوص مدیریت سازمانی دانشگاه‌ها می‌توانند با زمینه‌سازی برای ایفای نقش در ضرورت‌های کارکردی نظام اجتماعی سازمانی خود

زمینه‌های مناسب برای مشارکت و برساخت هویت اجتماعی دانشجویان را فراهم نمایند تا بهترین استفاده از منابع سازمانی در سازمان دانشگاه در راستای اهداف سازمانی و پیشرفت مناسب سازمانی ایجاد گردد و از طریق ایجاد هویت اجتماعی سازمانی در دانشجویان به‌عنوان قشر جوان و سرمایه‌های آینده انسانی به‌عنوان مدیران و اداره‌کنندگان نظام اجتماعی کلان یا جامعه موجبات توسعه و پیشرفت جامعه فراهم گردد.



## منابع و مأخذ

- اسکیدمور، ویلیام (۱۳۹۲). تفکر نظری در جامعه‌شناسی، علی هاشمی گیلانی، علی‌محمد حاضری، محمد مقدس، سعید معیدفر و احمد رجب‌زاده، چاپ دوم، تهران: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
- اشرفی، ابوالفضل (۱۳۹۸). بررسی جامعه‌شناختی تأثیرات کارکردی نظام اجتماعی بر هویت اجتماعی جوانان (نمونه مورد مطالعه، دانشجویان دانشگاه تهران)، رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکزی.
- تاجیک، محمدرضا (۱۳۸۴). روایت غیریت و هویت در میان ایرانیان، تهران: مرکز بررسی‌های استراتژیک ریاست جمهوری.
- تنهایی، ح. الف (۱۳۹۲). جامعه‌شناسی نظری، تهران: بهمن برنا.
- توسلی، غلام‌عباس (۱۳۸۶). جستارهایی در جامعه‌شناسی معاصر، جامعه ایرانیان، چاپ دوم، تهران: حکایت قلم نوین.
- حاجیانی، ابراهیم (۱۳۷۹). تحلیل جامعه‌شناختی هویت ملی در ایران و طرح چند فرضیه، فصلنامه مطالعات ملی، سال دوم، شماره ۵، ۱۹۸-۲۲۳.
- حبیب‌پور، کرم و صفری، رضا (۱۳۹۵). راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی، چاپ سوم، تهران: متفکران.
- روشه، گی (۱۳۹۴). جامعه‌شناسی تالکوت پارسنز، عبدالحسین نیک‌گهر، چاپ دوم، تهران: نشر نی.
- زیتلن، ایروینگ (۱۳۹۰). آینده بنیان‌گذاران جامعه‌شناسی، ترجمه غلام‌عباس توسلی، چاپ سوم، تهران: قومس.
- ستوده، هدایت‌الله (۱۳۷۵). مقدمه‌ای بر آسیب‌شناسی اجتماعی، چاپ سوم، تهران: انتشارات آوای نور.

- صدیق سروسستانی، رحمت‌الله و حاجیانی، ابراهیم (۱۳۸۷). مطالعه تجربی منابع هویت در ایران، فصلنامه مطالعات ملی، سال نهم، شماره ۲، ص ۳۱-۵۲.
- کرایب، یان (۱۳۹۷). نظریه اجتماعی مدرن از پارسنز تا هابرماس، چاپ دوازدهم، عباس مخبر، تهران: آگه.
- کریمی، جهانگیر (۱۳۸۳). سیاست خارجی از منظر تکوین‌گرایی اجتماعی، فصلنامه راهبرد، شماره ۳۱، بهار ۱۳۸۳.
- کریمی، رامین (۱۳۹۴). راهنمای آسان تحلیل آماری با SPSS، تهران: نشر هنگام.
- کوش، دنی (۱۳۹۰). مفهوم فرهنگ در علوم اجتماعی، ترجمه فریدون وحید، تهران: سروش.
- لالر، استف (۱۳۹۳). هویت «دیدگاه‌های جامعه‌شناختی»، مهناز فرهنگ، تهران: جامعه‌شناسان.
- ناییبی، هوشنگ (۱۳۹۵). آمار توصیفی برای علوم اجتماعی، تهران: سمت.
- Armstrong, M. (2006). A Handbook of Human Resource Management. PRACTICE. London and Philadelphia: Kogan page
- Asadi, m, Yazdani, h r, Moghadam zadeh, a, Zare'ei matin, h. (2018). meta-model design for strategic development of human resources based on CIPP model with purposeful review of previous studies. Journal of Human Resources Management in the Oil Industry, 10(4), 3-36.
- Boghossian PA. (2001). What is Social Construction?, Times Literary; pp 6-8.
- Bokeno, R.M. (2011). Learning in conflict: revisiting the role of perception. Development and Learning in Organizations. An International Journal, 25(2), 15-17.
- Bottomore T. (1993). The Blackwell Dictionary of Twentieth Century Social Thought. Oxford: Blackwell Pub
- Burke PJ. (1991). Identity process and social stress. American sociological review, 5.6.
- Burr, V. (2015) Social Constructionism. Third edition. London: Routledge.
- Ciopages. (2021). HR Transformation Strategy and Planning. Updated on: Nov 02, 2021. <https://www.ciopages.com/hr-transformation-strategy-and->

planning.

Chang, S; Jia, L; Takeuchi, R. & Cai, Y. (2014). Do high-commitment work systems affect creativity A multilevel combinational approach to employee creativity. *Journal of applied psychology*, 99(4), 665-680.

Chiang, H.H; Han, T.S. & Chuang, J.S. (2011). The relationship between high-commitment HRM and knowledge-sharing behavior and its mediators. *International Journal of Manpower*, 32(5/6), 604-622.

Encyclopedia. (1972). Social science. International edition ed. p 61.

Federman, M. (2006). Towards an effective theory of organizational effectiveness. Retrieved from [http://whatisthemessage.blogspot.com/2006\\_03\\_01\\_archive.html](http://whatisthemessage.blogspot.com/2006_03_01_archive.html).

Jorgensen Phillips (2019). "Discourse Analysis" (PDF). Archived from the original (PDF) on 31 March 2020. Retrieved 22 July 2021.

Kareem, M. A. (2017). The Role of Human Resources Development Strategy in Achieving Corporate Social Responsibility: At the SME Level. Paper presented at the 21st European Scientific Conference of Doctoral Students, Brno, Czech Republic.

Korostelina KV. (2007). Social Identity and Conflict: "Structures, Dynamics, and Implications". New York: Palgrave Macmillan; p. 18-9.

Kroger J. (1996). Identity in Adolescence, "The balance between self and other". Edition s, editor. London & New York: Routledge; p 9.

Lawer S. (2008). Identity. Sociological perspectives. Cambridge: polity press; p 8.

Manzoor, F; Wei, L; Nurunnabi, M & Subhan, Q. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. January 2019, *Sustainability*, 11(2), 436.

Mittal, S. (2013). HRD Climate in Public & Private Sector Banks. *Indian Journal of Industrial Relations*, 49(1), 123-131.

Mutandwa, B & Genc, B. (2018). Leveraging Zimbabwe's mineral endowment for economic transformation and human development. *Resources Policy*. 58(2018), 230-239.

Nadler, L. (1969). The Variety of Training Roles. *Industrial and Commercial Training*, 1(1), 34.

Hamilton P. (1983), Talcott Parsons. London: Routledge.

Oatey H. (2006). Theories of Identity and the Analysis of Face. *Journal of Pragmatics*. 39:639-56.

Prince, N; Krebs, B; Prince, B & Krebs, R. (2022). Institutional and Rational Determinants of Organizational Practices: Human Resource Management in

European Firms. *Journal of World Business*, 57(6), 101316.

Rothwell, W. J; Lindholm, J; Yarrish, K & Zaballero, A. (2012). What is HR Transformation. First published: 09 April 2012 <https://doi.org/10.1002/9781118364727.ch21>.

Rubel, M; Rimi, N; Yusliza, M & Kee, D. (2018). High commitment human resource management practices and employee service behaviour: Trust in management as mediator. *IIMB Management Review*, 30(4), 316-329.

Shet, S. V; Poddar, T; Samuel, F. W & Dwivedi, Y. K. (2021). Examining the determinants of successful adoption of data analytics in human resource management – A framework for implications. *Journal of Business Research*, 131(2021), 311-326.

Simonds, D., & Pederson, C. (2006). HRD: the shapes and things to come. *Journal of Workplace learning*, 18(2), 122-135.

Swanson, R.A. (2001). Human resource development and its underlying theory. *Human Resource Development International*, 4(3), 299-312.

Swanson, R.A., & Holton, E.F. (2009). *Foundations of Human Resource Development* (2nd Edition). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). "The past, Present and Future of Social Identity Theory". *Social psychology Quarterly*. 63: PP. 284-297.

Taha. S. (2020). *The Underpinning Theories of Human Resource Management*. Supervisor: George O. T. University of Kurdistan, Advance Human Resource Management.

Tanhaei H. A. (2013). *Theoretical Sociology*. Tehran: Bahman Bornu; pp 30-6.

Turner JH. (1998). *The Structure of sociological theory*. editions, editor. UK: Tomson publishing; 30 p.

Wang, G.G., Werner, J.M., Sun, J.Y., Gilley, A., & Gilley, J.W. (2017). Means vs ends: theorizing a definition of human resource development. *Personnel Review*, 46(6), 1165- 1181.

Weinreich P. & Saunderson W. (2005). *Analyzing Identity “Cross-cultural, societal and clinical contexts*. New York: Routledge; pp. 2, 22.

# **A Study of the Functional Effects of University Organizational Management on the Construction of Social Identity of Students**

**(An Applied Approach to Human Resource Management Development)**

Abolfazl Ashrafi

## **Abstract**

Introduction: One of the latest caring approaches in the management of social systems specially the knowledge-oriented organizations such as hospitals and universities is to take the advantages of social identity construction. Social identity construction, as a multi-exemplar process compatible with social system in light of sociological and socio-psychological approach at macro-micro and integrative levels, has been left intact. To shed light on the issue, its social system-based construction in protecting the performance of individuals was addressed in this study. To tackle the problem, a sample of 445 probabilistically stratified sampled students from Tehran University attempted a researcher-made tablet-rendered valid and reliable questionnaire. Actually, both content and construct validity measures of the instrument were checked through expert judgment and factor analysis, respectively and its reliability was estimated through Cronbach alpha correlational coefficient and one sample parametric t-test was run to test the main hypothesis. The findings supported the claim predicting direct effects of the functional deficiency of social system on lower effects of caring performance of social system in individuals' social identity construction ( $T=15$ ). The applied results suggest that administrators play their own role as to the functional necessities of social system in paving the way for the participation and SI construction of individuals so that the best while most economical caring for their performance in line with the organizational objectives and ultimately a proper progress can be achieved.

**Keywords:** Social Identity; Social System; University Organizational Management, Social Identity Construction.