گویاوری کلاس‌های یک دانشگاه در دیوان نشانه‌شناسی: دلالت‌های مدیریتی[1]

معصومه دهقانی[2]
مصطفی هادوی‌نژاد[3]
روح‌الله روزبه[4]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۰۸
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۰۱
نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

هدف این مقاله در چارچوب مطالعات نفسیری، نشانه‌شناسی کلاس‌های درس یک دانشگاه برای ایجاد آگاهی انتقادی دربارهٔ معانی و نحوهٔ عمل کردن نشانه‌های موجود در متن آلایه‌های فیزیکی آن به پیوست آموزه‌های مدیریتی منبعث از آن بود. برای تحقق این هدف، پس از گرفتن عکس از عناصر ساختاری کلاس‌های درس دانشگاه مورد مطالعه، تعداد ۷ عکس به عنوان نمونه برای تجزیه و تحلیل انتخاب شدند. معیار غربال‌گری عکس‌ها، ضابطهٔ قابلیت یادگیری بیشتر از متون دیداری بود. در ادامه، داده‌ها با استفاده از روش‌های نشانه‌شناسی سوسور و بارت مورد تجزیه و تحلیل واقع شدند. یافته‌های پژوهش ما را به کشف ۵ اسطوره دلالت نمودند: اسطورهٔ استاد-شاگردی (لزوم تبعیت محض شاگرد از استاد در مقام آموزش و تکیه بر آراء و اندیشه‌های مطرح‌شده توسط او در عوض مواجههٔ منتقدانه و یا شالوده‌شکنانه با آن اندیشه‌ها یا هم‌آموزی)، اسطورهٔ نظم-نسق (القای معنایی مستحسن به رعایت نظم در سازمان برای سامان‌مندی امور)، اسطورهٔ مهتری-کهتری/ ارباب-رعیتی (ایجاد ناگزیر نظام طبقاتی در سازمان)، اسطورهٔ دارندگی-برازندگی (عدم اهتمام بایسته نسبت به کاربست و نگه‌داشت اموال و امکانات عمومی سازمان) و اسطورهٔ پت-مت (عدم همه‌جانبه-نگری در برنامه‌ریزی و بسیج منابع و امکانات سازمان).

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، آلایه، آلایه‌های فیزیکی، نشانه‌شناسی، گویاوری، دانشگاه.

۱- مقاله برگرفته از پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد با عنوان «نشانه‌شناسی آلایه‌های فیزیکی دانشگاه ولی‌عصر (عج)» به راهنمایی مصطفی هادوی‌نژاد و مشاورهٔ روح‌الله روزبه در دانشگاه ولی‌عصر (عج) رفسنجان دفاع‌شده در شهریور ۱۳۹۸.

۲- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت، دانشکدهٔ علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه ولی‌عصر (عج): masume1446@gmail.com
۳- دانشیار گروه مدیریت، دانشکدهٔ علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه ولی‌عصر (عج): نویسندهٔ مسئول: hadavi@vru.ac.ir
۴- استادیار گروه زبان و ادبیات انگلیسی، دانشکدهٔ ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ولی‌عصر (عج): r.roozbeh@vru.ac.ir

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1399.12.1.5.2]

مقدمه

فرهنگ سازمانی به مثابه یک کوه یخ شناور حامل پیام‌های بصری قوی در لایه‌های قابل مشاهدهٔ خود است (باکو[1]، ۲۰۱۰، ۱۵۴). این لایه‌های قابل مشاهده آلایه‌ها[2] هستند و اغلب ظهور فیزیکی، گفتاری و رفتاری دارند. آلایه‌های فیزیکی درون سازمان واجد سه عنصر هستند: ساختار فیزیکی، محرک‌های فیزیکی و آلایه‌های نمادی. ساختار فیزیکی به طراحی، مکان فیزیکی و طرح فیزیکی محل کار اشاره دارد؛ محرک‌های فیزیکی ناظر به مواردی هستند که در فضای کاری اتفاق می‌افتند؛ و آلایه‌های نمادی نیز به زیبایی‌های محیط کار می‌پردازند (مک‌الروی و مورو[3]، ۲۰۱۰، ۶۱۲). آلایه‌های فیزیکی بر روی جسم و روان افراد تأثیرگذار هستند (فریدبرگ و گلس[4]، ۲۰۰۷، ۱۹۷). به تعبیر برخی صاحبان نظر، آلایه‌های فیزیکی در محیط اجتماعی و فیزیکی مثل راهنما عمل می‌کنند؛ گویی آلایه‌ها افراد را به برخی نقاط مرجع[5] دلالت می‌کنند و از این رو می‌توان با نگاهی استعاری آنها را به مثابه دانه‌هایی دانست که از دل‌شان تفاسیر باز و مداومی رویش می‌کند (رافائلی و ویلینای-یاوتز[6]، ۲۰۰۴، ۶۷۱). این تفاسیر از آلایه‌ها -صرف نظر از کیفیات عینی آنها- آنها- برای سازمان‌ها حائز اهمیت بسیاری هستند؛ بر همین اساس آلایه‌ها برای شیوه‌های مدیریت نیز حیاتی هستند (ماریانو و آوازو[7]، ۲۰۱۶، ۱۳۳۳). مدیران سازمان‌ها می‌توانند از رهگذر آلایه‌ها به طور غیرمستقیم به اعضای سازمان نحوهٔ انجام کار را آن‌طور که بایسته و مورد انتظار است، انتقال دهند (مک‌الروی و مورو، ۲۰۱۰، ۶۱۳)؛ یا اینکه با اعمال تغییرات در آلایه‌های فیزیکی روابط اجتماعی را تحت تأثیر قرار دهند (بچکی[8]، ۲۰۰۳، ۷۲۸)؛ چرا که آلایه‌های فیزیکی ساختارهای هویت سازمانی و شاخص‌های زندگی سازمانی محسوب می‌شوند (کمپ، انجل و مک‌لولین[9]، ۲۰۱۵، ۳۷۹) ۳۷۹) و از این رهگذر اشارات ضمنی مهمی به نحوهٔ رفتار افرادی دارند که بخشی از جامعهٔ سازمانی‌اند؛ از جمله مدیران (دنیلسون و بودین[10]، ۲۰۰۸، ۶۳۷).

1. Bakó
2. Artifacts
3. McElroy & Morrow
4. Freedberg & Gallese
5. Points of Reference
6. Rafaeli & Vilnai- Yavetz
7. Mariano & Awazu
8. Bechky
9. Kemp, Angell, & McLoughlin
10. Danielsson & Bodin

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.5.2]

از آنجا که آلایه‌های فیزیکی می‌توانند با توجه به معانی نهفته در خود پیام‌هایی قوی برای اعضای سازمان به همراه داشته باشد (اتول[1]، ۲۰۰۱، ۱۰)، برای فهم معانی نهفته در درون آلایه‌های فیزیکی و کشف دلالت‌های آنها باید به تجزیه تجزیه و تحلیل و تفسیر آنها پرداخت (کمپ و همکاران، ۲۰۱۵، ۳۸۴)؛ برای این کار می‌توان از رهیافت نشانه‌شناسی[2] بهره برد، زیرا نشانه‌شناسی راهبردی پژوهشی برای کاوش و کشف دلالت‌هاست و به گویاوری معانی نهفته در لایه‌های پنهان پدیده‌های ظاهری می‌پردازد و آنها را به نطق فرامی‌خواند؛ ضمن اینکه به استناد ساختارگرایی مرتبط با نشانه-شناسی، در پس پدیده‌های ظاهری از قبیل پدیده‌های فرهنگی و ارتباطی، هسته‌ای سخت و پنهان نهفته است که نشانه-شناسی متکفل فهم آنها به عنوان ژرف‌ساخت است (مهدی‌زاده، ۱۳۹۱، ۹۵). نظر به آنچه بیان شد، ما در این مقاله بر آن بوده‌ایم تا با نظرداشت وجوه کاربردی مدیریتی، به کاوش و تفسیر معانی خفته در ژرف‌ساخت کلاس‌های درس یک دانشگاه، به عنوان یکی از پربسامدترین آلایه‌های فیزیکی دانشگاه از حیث کارکرد و کاربست توسط کاربران، با استفاده از روش نشانه‌شناسی بپردازیم.

مبانی نظری پژوهش

واژهٔ artifact (آلایه) از دو کلمهٔ لاتین arte و factum ساخته شده است که در آن arte به معنی هنر و factum به معنی ساختن است. بر این پایه، مقصود از آلایه هر چیز ساخته شده‌ای مبتنی بر هنر و کار هنری انسان و یا هر چیزی است که توسط انسان به طور معمول برای یک هدف عملی ساخته می‌شود (دادریو[3]، ۲۰۱۱، ۲۰۰). آلایه‌ها محصولات هنری، چیزهای ساخته‌شده توسط انسان‌ها و هر یک از عناصر محیط کاری هستند که همیشه توسط حواس درک می‌شوند و در پس وجود آنها قصد خاصی وجود دارد و آن رفع نیاز است (گاگلیاردی[4]، ۲۰۱۷، ۳).

زادگاه آلایه‌ها فرهنگ‌ها هستند؛ فرهنگ شامل آلایه‌هایی همچون لباس، طرح‌بندی، مراسم و نمادها است (فرای و کوهن[5]، ۲۰۰۹، ۲۶۷). دسته‌بندی‌های مختلفی برای آلایه‌ها ارائه شده است (رافائلی و ویلینای-یاوتز، ۲۰۰۴، ۶۷۲)؛ از جمله برخی صاحبان نظر آلایه‌ها را شامل عبارات رفتاری (اعمال، رفتارها، داستان‌های بیان عبارات اسطوره‌ها، زبان)، عبارات مادی (اشیا، ساختار فیزیکی و معماری) و عبارات ساختاری (مراسم، آداب و رسوم) دانسته‌اند (بیرک، ایند و دی‌پائولی[6]، ۲۰۰۷، ۶۰). گر چه شناخت ما از چیستی آلایه‌ها محدود است (فریدمن[1]، ۲۰۰۷، ۷)، این ادعا وجود دارد

1. O'Toole
2. Semiology
3. D'adderio
4. Gagliardi
5. Fry & Cohen
6. Bjerke, Ind, & De Paoli

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.5.2]

که آلایه‌ها می‌توانند اقدامات و دیدگاه‌ها را آشکار یا پنهان و ارتباطات بین فعالیت‌ها و پیامدهای آنها را کم و بیش نمایان سازند (الریکوفسکی[2]، ۲۰۰۲، ۲۷۱). با این وصف، اگر بتوان به ضرب‌آهنگ تفسیر آلایه‌ها پی برد، بهتر می‌توان فهمید آلایه‌ها برای سازمان‌ها چه می‌کنند و این به فهم نظری تأثیر آلایه‌ها در سازمان‌ها کمک می‌کند (رافائلی و ویلینای-یاوتز، ۲۰۰۴، ۶۷۱).

آلایه‌های فیزیکی در سازمان ناظر به ساختار فیزیکی و دیگر مصنوعات بشرساز مورد استفاده در آن هستند. به تعبیری، آلایه‌های فیزیکی سازمان اشیای بی‌جان درون سازمان هستند و می‌توانند شامل رنگ، لباس و لوازم جانبی، مبلمان، ساختمان‌ها، دفاتر، فروشگاه، وسایل نقلیه، آرم و نشانه باشند. با توجه به این تعاریف، سازمان‌ها یک مجموعهٔ بزرگ از آلایه‌های فیزیکی هستند. پاک‌سازی یک سازمان از آلایه‌های آن به معنای حذف تمام شواهد فیزیکی موجود در آن است (رافائلی و ویلینای-یاوتز، ۲۰۰۴، ۶۷۲). نظر به این که آلایه‌های فیزیکی غالباً توسط حواس درک می‌شوند، هدف خاصی را در رفع نیاز پی می‌گیرند (گاگلیاردی، ۲۰۱۷، ۳).

واقعیت آن است که آلایه‌ها بخش مهمی از زندگی سازمانی هستند؛ آنها ما را احاطه کرده‌اند و کار و نقش ما به آنها بستگی دارد. به تعبیری، آلایه‌ها به عنوان بخش جدایی‌ناپذیری از فرایندهای کاری، ما را در انجام وظایف یاری می‌کنند، اما نه صرفاً به لحاظ فنی (بچکی، ۲۰۰۳، ۷۲۴). در واقع، محیط فیزیکی ساختاری اجتماعی است که در انسان تأثیر می‌گذارد (گیرین[3]، ۲۰۰۰، ۴۷۳). با عنایت به اینکه آلایه‌ها دارای ویژگی‌های متنوعی هستند، کارویژه‌های مختلف اجتماعی نیز دارند؛ از جمله اینکه آلایه‌های فیزیکی سازمان نشان‌دهندهٔ فرهنگ آن هستند و دیگران را از ارزش‌های فرهنگی سازمان مطلع می‌سازند (اکسانن و استاله[4]، ۲۰۱۳، ۸۱۵). آلایه‌های موجود در سازمان ارتباط معناداری با اعضای سازمان دارند و قادر به ایفای نقشی منحصر به فرد در تشکیل ارزش‌ها، باورها و اعمال آنها هستند (هانکوک و تیلر[5]، ۲۰۰۷، ۵۱۲). بر این اساس، حتی آلایه‌های ظاهراً بی‌اهمیت هم ممکن است در مجموعهٔ وسیعی از اجزای سازمان اثر بگذارند و در نتیجه نشانه‌هایی بصری برای نشان دادن و تأیید ارزش‌های نهادی اعضای سازمان تلقی شوند (السباچ[6]، ۲۰۰۴، ۱۸۸). از این رو، سازمان‌ها می‌توانند با بازطراحی آلایه‌های فیزیکی خود در فرهنگ سازمانی اثر بگذارند (هیگینز، مک‌آلستر، سرتو و گیلبرت[7]، ۲۰۰۶، ۳۹۸).

1. Friedman
2. Orlikowski
3. Gieryn
4. Oksanen & Stahle
5. Hancock & Tyler
6. Elsbach
7. Higgins, Mcallaster, Certo, & Gilbert

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.5.2]

از جمله دیگر کارویژه‌های آلایه‌های فیزیکی در سازمان، شکل‌دهی هویت اعضای سازمان است. به طور مشخص، جایگاه اجتماعی و هویت فردی با هم ارتباط دارند (بچکی، ۲۰۰۳، ۷۴۶)؛ در همین ارتباط نتیجهٔ مطالعه‌ای نشان داد که کیفیت مبلمان، حجم فضای اتاق، میزان خصوصی بودن اتاق و مکان ممتاز اتاق، به طور قطع با علوّ مرتبهٔ کارکنان آمریکایی ارتباط دارد (کونار، ساندستروم، بردی، مندل و رایس[1]، ۱۹۸۲، ۵۶۱). به زعم مک‌کوی[2] (۲۰۰۵، ۱۶۷)، محیط فیزیکی با ویژگی‌های سازمان فضایی، جزئیات معماری، منابع و شرایط محیطی و تأثیرگذاری در الگوهای رفتاری اجتماعی، در خلاقیت اثر دارد. یک محیط فیزیکی خوب واجد رایانهٔ با بسته‌های نرم‌افزاری لازم، محیط کار دارای نور کافی، تنوع امکانات کار، ارتباطات باکیفیت، ارتباط تلفنی خوب، صندلی راحت، تهویهٔ مطبوع، مبلمان راحت، دسترسی به کتابخانهٔ خوب، گل‌های طبیعی در دسترس و نیز در دسترس بودن برخی نقاشی‌ها و عکس‌هایی که در اطراف قرار دارند (شیخان و سقایی، ۲۰۱۱، ۳۳۶)، می‌تواند فرهنگ خلاق را تسهیل کند و به جذب افراد خلاق کمک کند (مارتنس[3]، ۲۰۱۱، ۶۳).

کارویژهٔ دیگر آلایه‌های فیزیکی در سازمان آن است که محملی برای اعمال فرمان‌رانی محسوب می‌شوند؛ یعنی در حالی که قدرت به طور رسمی از طریق سلسله‌مراتب سازمانی اعطا می‌شود، با کنترل آلایه‌های سازمانی نیز می‌توان فرمان‌رانی را اعمال کرد (بچکی، ۲۰۰۳، ۷۴۰)؛ چرا که محیط فیزیکی به صورت نمادی موقعیت اعضای سازمان را نشان می‌دهد و این برای اعضا بسیار مهم و معنی‌دار است (مازومدار[4]، ۱۹۸۸، ۲۷۹). سازمان‌هایی که قصد دارند فرهنگ‌های خود را کمتر دیوان‌سالارانه یا سلسله‌مراتبی کنند، در محیط فیزیکی خود تغییراتی را ایجاد می‌کنند و تلاش می‌کنند از اشیا برای برقراری ارتباط تغییرات مورد نظر در هویت سازمانی استفاده نمایند (مک‌الروی و مورو، ۲۰۱۰، ۶۱۰). آلایه‌ها همچنین به دو روش در عملکرد اثر می‌گذارند: روش مستقیم و روش غیرمستقیم. در روش مستقیم، آلایه‌ها عملکرد را مختل می‌کنند. برای مثال، اگر آلایه‌ای یک ایستگاه فیزیکی باشد، می‌تواند به دلیل مکان نامناسب یا تجهیزات آسیب‌دیده مانع عملکرد شود. در روش غیرمستقیم، یک آلایه می‌تواند باعث ایجاد فشار روانی یا سایر واکنش‌های احساسی شود که به نوبهٔ خود مانع عملکرد می‌شود (شوماخر و پکوئگنات[5]، ۱۹۸۹، ۱۶۲).

1. Konar, Sundstrom, Brady, Mandel, & Rice
2. McCoy
3. Martens
4. Mazumdar
5. Shumaker & Pequegnat

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1399.12.1.5.2]

از سویی آلایه‌های فیزیکی بر روی ادراک و نگرش افراد نیز تأثیر می‌گذارند (پریش، بری و لم[1]، ۲۰۰۸، ۲۲۰). به عنوان مثال، طرفداران طرح‌های باز ادعا می‌کنند که این طرح‌ها ارتباطات و رضایت کارکنان را افزایش می‌دهند (ساندستروم، برت و کمپ[2]، ۱۹۸۰، ۱۰۱)؛ از هزینه‌های عملیاتی می‌کاهند و اجازهٔ استفادهٔ انعطاف‌پذیر از فضا را فراهم می‌آورند (ماهر و ون‌هیپل[3]، ۲۰۰۵، ۲۱۹). البته، برخی مطالعات نیز نشان می‌دهند که طرح‌های باز به رضایت کمتر از محیط فیزیکی منجر می‌شوند (مارانس و یان[4]، ۱۹۸۹، ۱۱۸). همچنین، ادعا شده است که آلایه‌ها در افراد سازمانی ایجاد انگیزه می‌کنند تا کارها را بهتر انجام دهند (فریدمن[5]، ۲۰۰۷، ۸)؛ به تعبیری یک محیط کاری فیزیکی می‌تواند الهام‌بخش و مایهٔ مایهٔ انگیزش افراد تلقی شود (هانر[6]، ۲۰۰۵، ۲۸۸).

نظریه‌پردازان سازمان برای درک جنبهٔ فیزیکی سازمان‌ها دو رویکرد رفتاری و نمادی[7] را مورد بررسی قرار داده‌اند. رویکرد رفتاری که از نگاه نوگرا نشئت می‌گیرد، عمدتاً بر رابطهٔ ساختار فیزیکی با تعامل و دیگر شکل‌های فعالیت‌های درون سازمان متمرکز است؛ یعنی رفتار انسان‌ها به وسیلهٔ محیط فیزیکی سازمان شکل داده می‌شود (ففر[8]، ۱۹۸۲، ۷۱). رویکرد نمادی که از نگاه تفسیری منبعث می‌شود، مدعی است که ساختارهای فیزیکی مأخذ غنی نمادها و کانال مهمی برای نمایش فرهنگی‌اند. کسانی که دیدگاه نمادی اختیار می‌کنند، ساختار فیزیکی سازمان را شکل‌دهنده و حافظ نظام معنایی می‌دانند که به اعضای سازمان کمک می‌کند تا مشخص کنند چه کسی هستند و چه کاری انجام می‌دهند؛ در این رویکرد، برقراری ارتباط نمادی مردم با یکدیگر ادعا و بررسی می‌شود (مازومدار، ۱۹۸۸: ۲۷۹؛ مولتری، نیلسون، دیسر، هانر، جانسن و ون‌درلوت[9]، ۲۰۰۷، ۵۶). نمادهای سازمانی به دلیل ماهیت پیچیده‌ای که دارند، رمزگشایی آسانی ندارند. ندارند. نمادها در سازمان‌ها چهار وظیفهٔ اصلی را بازی می‌کنند: آنها به عنوان بازتاب فرهنگ سازمانی عمل می‌کنند؛ ارزش‌ها و هنجارهای داخلی را منجر می‌شوند؛ گفت‌وگوهای مربوط به تجربهٔ سازمانی را شکل می‌دهند و آخرین و مهم‌ترین آنها، هم‌گرایی نظام‌های سازمانی معنا هستند (باکو، ۲۰۱۰، ۱۵۵). اشیای فیزیکی خود عناصر یک زبان هستند که نقشی اساسی در کمک به روابط افراد و گروه‌های سازمانی ایفا می‌کنند (پرت[10] و رافائلی، ۲۰۰۱، ۹۳). به تعبیر

1. Parish, Berry, & Lam
2. Sundstrom, Burt, & Kamp
3. Maher & Von Hippel
4. Marans & Yan
5. Friedman
6. Haner
7. Behavioral & Symbolic Approach
8. Pfeffer
9. Moultrie, Nilsson, Dissel, Haner, Janssen, & Van der Lugt
10. Pratt

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.5.2]

هوگان و کوت[1] (۲۰۱۳، ۱۶۱۸) محیط فیزیکی نه فقط کارویژه‌ای ابزاری دارد، بلکه می‌تواند واجد کارویژه‌های نمادی و زیبایی‌شناختی نیز باشد؛ از جمله اینکه طرح و دکور می‌تواند نمادی از نظم اجتماعی باشد.

ناگفته نماند که برخی از صاحبان نظر ساختار فیزیکی را از منظر لبهٔ تاریک آن بررسی کرده‌اند. ساختار فیزیکی مسموم[2] اثرات منفی قابل توجهی از قبیل غیبت، تأخیر، گردش مالی، روحیه و انگیزهٔ پایین، ضعف ارتباطات، قضاوت مختل و افزایش خصومت و بی‌اعتمادی در سازمان‌ها به دنبال دارد (کاکس و ثامسون[3]، ۲۰۰۰، ۱۸۷). ضمن آنکه می‌تواند به طور مستقیم یا غیرمستقیم در وضعیت جسمی، روانی، اجتماعی و رفاه کارکنان تأثیر بگذارد. به دیگر سخن، محیط کار سمی علاوه بر آثار جامعه‌شناختی، از قبیل تأثیر منفی در تعامل گروه، می‌تواند بر روان و رفاه فیزیکی نیز اثراتی منفی داشته باشد. منابع شرنگ‌آلودگی ساختار فیزیکی می‌تواند مواردی از قبیل کمبود فضا، تهویه ضعیف، عدم انعطاف‌پذیری فضا، عدم کنترل در سیستم تهویه، گرمایش- سرمایش و روشنایی، آلودگی صوتی، کمبود وسایل اداری، از کار افتادگی مکرر فنی، موانع گردش آزاد کارکنان، موانع ارتباطات و تماس الکترونیک و عدم حفظ حریم خصوصی برای افراد در سازمان باشد. هر یک از این مصادیق یا ترکیبی از آنها می‌تواند بر مجموعه‌ای از نیروهای ناتوان‌کنندهٔ کارکنان در سازمان تأثیر داشته باشد. مشکل واقعی موضوع تأثیر جمعی از این عناصر در طول زمان است (تو و هاروی[4]، ۲۰۱۲، ۱۷۱). مطالعاتی در زمینه ارتباط بین محیط فیزیکی و رفاه کارکنان در رشته‌های مختلف انجام شده است. در این مطالعات به بررسی رابطهٔ بین محیط فیزیکی و سلامت و بهره‌وری کارکنان پرداخته شده است. در اغلب این مطالعات، بر ارتباط بین عناصر محیط فیزیکی همچون آسایش حرارتی، نور، کیفیت هوا و صدا بر سلامت کارکنان تمرکز شده است. به عنوان مثال، ولکف[5] و همکارانش (۲۰۰۶، ۲۵۸) استدلال کرده‌اند که رطوبت نسبی عامل مهم و مؤثری در سندروم سوزش چشم است. در پژوهشی دیگر، ورثینگتن[6] (۲۰۰۱، ۸۱) نشان داد که دقت در انتخاب ساختمان و مدیریت آن می‌تواند منبعی با ارزش از درآمد، بیان فرهنگ سازمانی، محرک نوآوری و نماد ارزش سازمان برای مردم، کارکنان و مشتریان باشد. به این ترتیب، سازمان‌های زیادی دغدغه‌مند بوده‌اند که چگونه محل کار را طراحی کنند و بسازند تا بر بهره‌وری و خلاقیت کارکنان افزوده شود. کما اینکه مطالعاتی نیز به طور سرراست نتایج مثبتی از این نوآوری محیط کاری مثل افزایش بهره‌وری، کاهش هزینه‌ها، جاذبه‌های بهتر و حفظ استعدادها را تحت

1. Hogan & Coote
2. Toxic Physical Structure
3. Cox & Thomson
4. Too & Harvey
5. Wolkof
6. Worthington

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1399.12.1.5.2]

تأثیر محیط فیزیکی سازمان نشان داده و گزارش کرده‌اند (هاینز[1]، ۲۰۰۸، ۱۸۵). به زعم اپل‌بام، دیگیر و لی[2] (۲۰۰۵، ۴۳) ساختار فیزیکی سازمان پیش‌گویی‌کنندهٔ معناداری در تبیین رفتارهای انحرافی سازمانی[3] است. به طور خاص معلوم شد ساختار فیزیکی یک عامل مهم مؤثر در رفتارهای انحرافی سیاسی در سازمان است (فانگبونگبه، آکینبود و آیودجی[4]، ۲۰۱۲، ۲۰۷). رفتارهایی مانند تبعیض‌آفرینی، شایعه‌پراکنی و غیبت دربارهٔ همکاران از جمله رفتارهای انحرافی سیاسی در سازمان هستند (موافی[5]، ۲۰۱۱، ۱۲۴). سازمان‌های حاوی چنین رفتارهایی غالباً سمی و دارای ویژگی‌هایی از قبیل عملکرد ضعیف، ضعف تصمیم‌گیری، سطح بالایی از نارضایتی و فشار روانی کارکنان هستند (اپل‌بام و همکاران، ۲۰۰۵، ۵۲).

به رغم اهمیت آلایه‌های فیزیکی، این موضوع در حوزهٔ آموزش عالی ایران مغفول مانده و نوآیند است؛ چه اینکه برای آن سابقه‌ای هم یافت نشد.

۳. روش پژوهش

راهبرد این پژوهش نشانه‌شناسی است. هدف معرفت‌شناختی نشانه‌شناسی، شناسایی رمزگان‌ها و الگوهای تکراری یک نظام علامت خاص و درک نحوهٔ استفاده از آنها در برقراری ارتباط معنایی است (اسمیث و اندرسون[6]، ۲۰۰۷، ۱۷۰). استفاده از نشانه‌شناسی برای مطالعهٔ فرآیندهای فرهنگی توصیه شده است (کوپوک[7] ۲۰۰۸، ۴۱). برای گردآوری داده‌ها، به تهیهٔ عکس از عناصر ساختاری مختلف کلاس‌های درس یک دانشگاه دولتی مبادرت ورزیده شد. سپس، از میان عکس‌ها ۷ عکس برای تحلیل نهایی انتخاب گردید. معیار غربال‌گری، ضابطهٔ قابلیت یادگیری بیشتر از متن دیداری بود؛ به تعبیری ملاک گزینش عکس‌های منتخب نهایی، میزان شمولیت آنها بر عناصر ساختاری و مکمل بودن‌شان در ارائهٔ وجوه مختلف آلایهٔ مورد نظر بود. به منظور تحلیل نشانه‌شناختی داده‌ها از روش نشانه‌شناسی ساخت‌گرا مبتنی بر رهیافت نشانه‌شناسی سوسور[8] (۱۹۸۳) استفاده شد. تحلیل نمونه‌ها در محورهای هم‌نشینی و جانشینی در متون دیداری، دیداری، اساس این رهیافت است. مطالعهٔ همنشینی نشانه‌ها محور افقی و مطالعهٔ جانشینی آنها محور عمودی است؛ به

1. Haynes
2. Applebaum, Deguire & Lay
3. Workplace Deviant Behaviors
4. Fagbohungbe, Akinbode, & Ayodeji
5. Muafi
6. Smith & Anderson
7. Coppock
8. Saussure

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.5.2]

طوری که در محور افقی این پرسش پاسخ داده می‌شود که "از مجاورت نشانه‌های موجود چه معنایی حاصل می‌شود؟"؛ و از محور عمودی نیز این پرسش پاسخ داده می‌شود که "اگر نشانه‌ای غایب و رقیب به جای این نشانه بود، چه معنایی حاصل می‌شد؟". به منظور تفسیر داده‌ها، از رهیافت نشانه‌شناسی بارت[1] (۱۹۷۷) استفاده و از رهگذر آن به کشف بستر طرح کلان گفتمانی متون پرداخته شد. یادآور می‌شود که در تحلیل نشانه‌شناختی اسطوره‌های فرهنگی بارت به این پرسش پرداخته می‌شود که چطور برخی ارزش‌ها، باورها و نگرش‌ها حمایت و متعالی جلوه داده می‌شوند و برخی دیگر سرکوب می‌گردند. مطابق آموزه‌های این تحلیل نشانه‌شناختی، هر اسطوره به عنوان نظام نشانه‌ها به صنع، جعل و وضع واقعیت می‌پردازد؛ به تعبیری، اسطوره‌ها نشانه‌ها و رمزها را تولید و نشانه‌ها و رمزها اسطوره‌ها را حفظ می‌کنند.

همچنین، در راستای رعایت اخلاق پژوهشی، با علم به اینکه انجام این پژوهش در سازمان مورد مطالعه منوط به اجازهٔ رسمی از آنجا بود، ضمن هماهنگی لازم با مرجع انتظامی آن، برای گردآوری داده‌ها و انجام پژوهش در آن قلمرو مکانی اجازه گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

لایهٔ نظام نشانه‌ای مورد بررسی در همهٔ متون دیداری (عکس‌ها) آلایهٔ فیزیکی کلاس‌ها غیرکلامی است که در وصف سرشت این عکس‌ها بر آن تمرکز می‌کنیم.

عکس شماره ۱

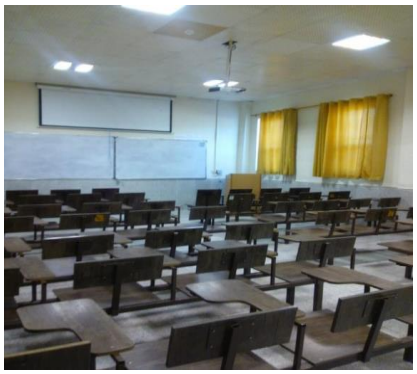


1. Barthes

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1399.12.1.5.2]

عناصر ساختاری نظام نشانه‌ای غیرکلامی عکس ۱ عبارتند از **صندلی‌ها** با پایهٔ فلزی و بدنهٔ چوبی (نشیمن‌گاه، پشتی و دستهٔ چوبی تاشو) که در دو طرف کلاس چیده شده‌اند و تنها به اندازهٔ عبور یک نفر میان آنها چه در سطر و چه در ستون فاصله است. صندلی‌های هر ردیف در هر طرف به یکدیگر متصل هستند و در کف کلاس ثابت شده‌اند؛ ضمن اینکه روی صندلی‌های به یک طرف (**میز سخنرانی مدرس**، **تخته سفید** و **پردهٔ نمایش فراتاب**) است. **پشتی صندلی‌ها** نسبت به نشمین‌گاه زاویه‌ای قائمه دارد. ثلث پایینی **دیوارهای کلاس** از سنگ سفید مرمر و باقی آن تا سقف، گچ و کرم رنگ است. **کف کلاس** از سنگ گرانیت است. **پنجره‌ها** مستطیلی و از جنس آلومینیوم هستند که بر روی آنها یک **پرده** قطور به رنگ قهوه‌ای و از جنس مخمل آویزان است. برای مدیریت نور این پرده‌ها تنها یک گزینه وجود دارد و آن کشیدن سرتاسری پرده است.



عکس شماره ۲

عناصر ساختاری نظام نشانه‌ای غیرکلامی عکس ۲ علاوه بر آنچه برای عکس ۱ بیان شد، دارای مواردی دیگر نیز هست؛ از جمله در این عکس دو **تخته سفید** مجاور هم، **فراتاب** و **پرده سفید نمایش** آن –که در صورت باز بودن تقریباً نیمی از آن روی هر تخته را می‌پوشاند– و نیز جایگاه استقرار مدرس (**میز سخنرانی**) –که میز قائم بلندی است و در گوشهٔ کلاس در کنار پنجره روی یک سکو و مشرف بر کلاس قرار دارد– نشان داده شده‌اند. در این عکس **لامپ‌های مهتابی** پر تعداد سقفی که به صورت زوجی و قرینهٔ یکدیگر هستند، به صورت روشن در طول روز نیز مشخص است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.5.2]



عکس شماره ۳

عکس ۳ چند **صندلی** با ویژگی‌های طرح‌شده برای صندلی‌های عکس ۱ را نشان می‌دهد، الّا اینکه این صندلی‌ها انفرادی، مستقل و با فاصله از هم هستند، ولی اگرچه قابل جابجایی هستند و در زمین ثابت نشده‌اند، کاملاً در جوار یکدیگر قرار گرفته‌اند. وضعیت **پنجره**، **پرده** و **نور کلاس** مشابه عکس ۱ است.



عکس شماره ۴

عکس ۴ وضعیت نسبتاً مشابهی را با عکس ۲ نشان می‌دهد؛ البته در این عکس دو **صندلی برای استاد** نشان داده شده است؛ یکی صندلی فلزی قائمی که پشت میز استقرار استاد قرار دارد و دیگری صندلی فلزی با روکش چرم مصنوعی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.5.2]

که در لایهٔ زیرین آن الیافی برای نرمی نشیمن‌گاه و تکیه‌گاه قرار داده شده است. ارتفاع این صندلی از میز استقرار استاد کمتر است و لذا در کنار آن قرار داده شده است. این دو عکس نماینده‌ای از **کلاس‌های مقطع کارشناسی** دانشگاه هستند.



عکس‌های شماره ۵ و ۶

کلاس‌های مقاطع تحصیلات تکمیلی در عکس‌های ۵ و ۶ نمایش داده شده‌اند. عکس شمارهٔ ۵ علاوه بر **فراتاب** و **لامپ‌های سقفی** با وصفی که دربارهٔ عکس ۱ گذشت، **میز** و تعدادی صندلی را نشان می‌دهد که جایگزین صندلی‌های دسته‌دار کلاس‌های کارشناسی شده‌اند. این میزها نیز رو به **تخته سفید**، پردهٔ **نمایش فراتاب** و **جایگاه استقرار مدرس** -که در عکس ۷ به طور مشخص نشان داده شده است- قرار دارند و با یک راهرو در طول و عرض به قاعدهٔ عبور یک نفر از یکدیگر جدا می‌شوند. صندلی‌ها انفرادی و مستقل از نوع فلزی با روکش چرم مصنوعی هستند که در لایهٔ زیرین آنها الیافی برای نرمی نشیمن‌گاه و تکیه‌گاه تعبیه شده است. پشتی این صندلی‌ها نیز نسبت به نشمین‌گاه زاویه‌ای تقریباً قائمه دارد. پردهٔ این کلاس پارچهٔ کرکره‌ای قائم است که برای مدیریت نور انعطاف‌پذیر است و می‌توان آن را در جا سایه-روشن کرد. عکس ۶ وضعیت مشابهی را نشان می‌دهد، با این تفاوت که در آن لامپ‌های کلاس در طول روز روشن هستند.

عکس شماره ۷



[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.5.2]

عکس ۷ نمایی از **تخته سفید** و **پرده نمایش‌گر فراتاب** یکی از کلاس‌های مقاطع تحصیلات تکمیلی را نشان می‌دهد؛ با این وصف که پرده هنگام استفاده به طور کامل روی تخته را می‌پوشاند. پنجره‌ها در عکس‌های ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶ از وضعیت مشابه عکس ۱ برخوردارند.

مطالعهٔ هم‌نشینی نشانه‌ها در عکس‌ها در رابطهٔ بینامتنی میان آنها نشان می‌دهد که گفتمان حاکم بر نحوهٔ آموزش در دانشگاه، استاد–شاگردی از نوع گویندگی استاد و شنوندگی شاگرد است. نوع چیدمان صندلی‌ها تداعی‌کنندهٔ متکلم وحده بودن استاد در کلاس است؛ در این میان تفاوتی هم میان مقاطع تحصیلی نیست؛ کما اینکه این نحوهٔ چینش صندلی‌ها در کلاس‌های کارشناسی و تحصیلات تکمیلی مشابه است. همچنین، نوع چیدمان صندلی‌ها از حیث نظام-وارگی و جهت آنها به سوی جایگاه استقرار مدرس، به انضمام سلطهٔ مدرس در کلاس –که نشانه‌هایی همچون قائم و مرتفع بودن میز و صندلی مدرس در مقایسه با صندلی دانشجویان و نیز سکویی که در کلاس‌های کارشناسی این دو آلایهٔ فیزیکی روی آنها قرار می‌گیرد، بر این تفوق و فرمان‌رانی دلالت دارند– نشان‌دهندهٔ نظمی نهادی است که مدیریت دانشگاه زیر چتر مدیریت استاد در کلاس از دانشجویان خواسته است. عدم وجود سکو در کلاس‌های تحصیلات تکمیلی کمی از شدت این معنا در مقایسه با کلاس‌های کارشناسی می‌کاهد. صرف نظر از این تفاوت، از نظر تکریم ارباب‌رجوع نیز –با تأکید بر ارباب‌رجوع بودن دانشجویان– تا اندازه‌ای میان کلاس‌های کارشناسی و تحصیلات تکمیلی تفاوت‌هایی وجود دارد. وجود صندلی‌های کلاس‌های کارشناسی ارشد با ویژگی انفرادی، مستقل، دارای فاصله از یکدیگر و البته کمی راحت‌تر از صندلی‌های چوبی سخت کلاس‌های کارشناسی و نیز پرده‌های منعطف‌تر این کلاس‌ها برای مدیریت نور کلاس در مقایسه با پرده‌های کلاس‌های کارشناسی بر این معنای ضمنی دلالت دارند. البته قائم، ناراحت و غیرارگونومیک بودن صندلی‌ها برای کاربران دانشگاهی، اعم از دانشجویان و اساتید، مشعر به این معنا است که سلامت جسمانی آنها برای نظام مدیریتی دانشگاه دست کم اولویت ویژه‌ای ندارد.

همچنین، می‌توان از افکندگی پرده‌های نمایش فراتاب بر تخته‌های سفید کلاس در عکس‌های ۲، ۴ و ۷ بر این نکته واقف شد که در طراحی و کاربست آلایه‌های فیزیکی دانشگاه، نگاهی همه‌جانبه‌نگر و شامل وجود ندارد، وگر نه از قبل برای هر یک از تخته‌های سفید و پرده‌های نمایش فراتاب، به عنوان نمونه، تدبیراندیشی و جایابی صورت می‌گرفت.

گرچه وجود پنجره‌ها تلاشی بوده برای استفاده از نور طبیعی و بدون هزینهٔ کلاس‌ها، به طور کامل کفاف تأمین نور با این پنجره‌ها در طول روز داده نمی‌شود. با وجود این، پرده‌های کشیده یا نیمه‌بسته و روشن بودن لامپ‌های متعدد و پرنور کلاس طی روز بر مصرف‌گرایی مسرفانه دلالت دارد. نقش آلایه‌های فیزیکی در این امر، عدم تناسب توأمان پنجره‌ها و کم و کیف لامپ‌ها با میزان نور مورد نیاز کلاس‌ها است. افزون بر این، استفاده از پنجره‌های آلومینیومی –که

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.5.2]

در مقایسه با برخی گزینه‌های دیگر عایق حرارتی خوبی در ساختمان به حساب نمی‌آیند- نیز از اهتمام اندک مدیریت در رعایت بهینگی مصرف انرژی در کلاس‌ها دلالت دارد.

در چارچوب مطالعهٔ جانشینی نشانه‌های یادشده، با نگاهی نقادانه جای طرح این پرسش‌ها وجود دارد که آیا نمی‌شد صندلی‌ها دست کم در کلاس‌های تحصیلات تکمیلی دوار چیده شوند تا افادهٔ معنای بایستگی مدیریت گفت‌وگومحور کلاس را بنماید؟ آیا نمی‌شد از صندلی‌های راحت‌تر، انفرادی، مستقل، منعطف و قابل جابجایی استفاده کرد تا بتوان از آنها برای تشکیل پنل‌های گفت‌وگو در کلاس به اقتضای مباحث درسی استفاده کرد؟ مگر صندلی‌های راحت‌تر برای گفت‌وگوهای غیررسمی‌تر و نیز آسوده تکیه دادن و اندیشیدن از صندلی‌های قائم و سخت مناسب‌تر نیستند؟ و آیا استفاده از صندلی‌های نرم و راحت با ارگونومی مناسب -ولو کمی گران‌تر از صندلی‌های موجود- به تکریم دانشگاهیان و اهتمام به سلامت ایشان نزدیک‌تر نبود؟ آیا می‌شد ابعاد پنجره‌ها و نور غیرطبیعی مورد استفاده در کلاس را با انجام مطالعه‌ای علمی طوری مکمل یکدیگر قرار داد که باعث مصرف بهینهٔ انرژی شد؟ آیا امکان استفاده از جنس دیگری برای پنجرها وجود داشت تا در مصرف انرژی بهتر عمل کند؟ پاسخ مثبت به پرسش‌های مزبور، مقوّم یافته‌های مطالعهٔ همنشینی مذکور است.

نتیجه‌گیری

فرهنگ سازمانی به مثابه یک کوه یخ شناور حامل پیام بصری قوی در لایه‌های قابل مشاهدهٔ خود است (باکو، ۲۰۱۰، ۱۵۴)؛ چیزی که به آنها آلایه‌های سازمانی گفته می‌شود. از جملهٔ آلایه‌های سازمانی، آلایه‌های فیزیکی هستند؛ یعنی اشیای بی‌جان درون سازمان از رنگ، لباس و لوازم جانبی گرفته تا مبلمان، ساختمان‌ها، دفاتر، فروشگاه، وسایل نقلیه، آرم و نشانه (رافائلی و ویلینای-یاوتز، ۲۰۰۴، ۶۷۱). برای فهم معانی نهفته در بطن و متن آلایه‌های فیزیکی و کشف دلالت‌های‌شان باید آنها را تجزیه و تحلیل و تفسیر نمود (کمپ و همکاران، ۲۰۱۳، ۳۱۸). در این راستا و در قالب مطالعه‌ای موردی، هدف از انجام پژوهش حاضر نشانه‌شناسی کلاس‌های درس یک دانشگاه برای ایجاد آگاهی انتقادی دربارهٔ معانی و نحوهٔ عمل کردن نشانه‌های موجود در متن آنها بود. در واقع، ما در این پژوهش کوشیدیم تا به کشف و فم معانی رمزگذاری‌شده در نظام‌های نشانه‌ای کلاس‌های درس این دانشگاه نائل آییم. یافته‌های پژوهش ما را به کشف ۵ اسطوره دلالت نمودند:

الف) اسطورهٔ استاد-شاگردی: با نظرداشت اینکه ساختار فیزیکی در روابط اجتماعی اثر می‌گذارد (بچکی، ۲۰۰۳، ۷۲۸)، این اسطوره بر لزوم تبعیت محض شاگرد از استاد در مقام آموزش و تکیه بر آراء و اندیشه‌های مطرح‌شده توسط او در عوض مواجههٔ شالوده‌شکنانه با آن اندیشه‌ها یا هم‌آموزی دلالت دارد. به عنوان مثال، مطالعهٔ هم‌نشینی نشانه‌ها در

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.5.2]

عکس‌های ۱ تا ۶ در رابطهٔ بینامتنی میان آنها نشان داد که گفتمان حاکم بر نحوهٔ آموزش در دانشگاه، استاد–شاگردی از نوع گویندگی استاد و شنوندگی شاگرد است. نوع چیدمان صندلی‌ها تداعی‌کنندهٔ متکلم وحده بودن استاد در کلاس است؛ در این میان تفاوتی هم میان مقاطع تحصیلی مشاهده نشد؛ کما اینکه این نحوهٔ چینش صندلی‌ها در کلاس‌های کارشناسی و تحصیلات تکمیلی مشابه یکدیگر بود. همچنین، نوع چیدمان صندلی‌ها از حیث نظام‌وارگی و جهت آنها به سوی جایگاه استقرار مدرس، به انضمام سلطهٔ مدرس در کلاس –که نشانه‌هایی همچون قائم و مرتفع بودن میز و صندلی مدرس در مقایسه با صندلی دانشجویان و نیز سکویی که در کلاس‌های کارشناسی این دو آلایهٔ فیزیکی روی آنها قرار می‌گرفتند، بر این تفوق و فرمان‌رانی دلالت داشتند– ضمن اینکه نشان‌دهندهٔ نظمی نهادی و نمادی است، بر این دلالت دارد که رعایت این نظم در سایهٔ مدیریت استاد در کلاس محقق می‌شود.

ب) اسطورهٔ نظم–نسق: القای معنایی مستحسن به رعایت نظم در سازمان برای سامان‌مندی امور از خلال شواهد گوناگونی در لایه‌های مختلف نشانه‌ای، به‌ویژه لایه‌های نشانه‌ای غیرکلامی، منکشف شد. از باب نمونه، زنجیرهٔ معنایی کهن‌الگوهای ولایت‌پذیری که از خلال آلایه‌های فیزیکی مختلفی نظیر قاب‌های عکس نصب‌شده در کلاس‌ها (بخشی از عکس ۴) و تبعیت از استاد که توضیح آن گذشت، ما را به تصدیق حاکمیت این اسطوره در ژرف‌ساخت فرهنگ سازمان مورد مطالعه دلالت می‌نمایند. این یافته مؤیدی بر این ادعای نظری هوگان و کوت (۲۰۱۳، ۱۶۱۸) بود مبنی بر اینکه محیط فیزیکی نه فقط کارویژه‌ای ابزاری دارد، بلکه می‌تواند واجد کارویژه‌های نمادی و زیبایی‌شناختی نیز باشد؛ از جمله اینکه طرح و دکور می‌تواند نمادی از نظم اجتماعی باشد.

ج) اسطورهٔ مهتری–کهتری/ ارباب–رعیتی: محیط فیزیکی به صورت نمادی موقعیت اعضای سازمان را نشان می‌دهد (مازومدار، ۱۹۸۸، ۲۷۹)؛ به طور مشخص یکی از کارکردهای آلایه‌های فیزیکی پیام‌های نمادی آنها دربارهٔ سطوح سلسله‌مراتب و توزیع قدرت است؛ هم از این رو و نیز با عنایت به اینکه ساختار فیزیکی مبیّن هویت فرد از حیث جایگاه اجتماعی اوست (بچکی، ۲۰۰۳، ۷۴۶)، اسطورهٔ مهتری–کهتری اعضای فرهنگ را ناگزیر در ظرف نظامی طبقاتی می‌ریزد. به این ترتیب، بر پایهٔ این اسطوره در فرهنگ سازمانی حتی اربابان رجوع نیز بعضی برتر از بعضی دیگر ادراک می‌شوند؛ در نتیجه برخی از آنها مهتر و شایستهٔ تکریم بیشتر و برخی کهتر و در پاره‌ای موارد کم‌حرمت‌تر و به تبع آن قابل نادیده انگاشتن تلقی می‌شوند. در تأیید وجود این اسطوره در قلمرو مکانی پژوهش، شاهد بودیم که در پاره‌ای موارد و مصادیق میان دانشجویان کارشناسی و تحصیلات تکمیلی تمایزاتی در آلایه‌های فیزیکی موجود در کلاس‌ها وجود دارد؛ از جمله وجود صندلی‌های کلاس‌های کارشناسی ارشد با ویژگی‌های انفرادی، مستقل، دارای فاصله از یکدیگر و کمی راحت‌تر از صندلی‌های چوبی سخت کلاس‌های کارشناسی و نیز پرده‌های منعطف‌تر این کلاس‌ها برای مدیریت نور کلاس در مقایسه با پرده‌های کلاس‌های کارشناسی بر این معنای ضمنی دلالت می‌نمودند (مقایسهٔ عکس-

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.5.2]

های ۱ تا ۴ با ۵ و ۶). گاه بازنمود این اسطوره جلوه‌ای ارباب-رعیتی به خود می‌گیرد؛ یعنی کار به جایی می‌رسد که تأمین برخی حقوق و نیازهای کهتران (رعیت) اولویت چندانی برای اربابان سازمان (مراجع و از جمله مدیرانی که باید در سازمان ارائه‌دهندهٔ خدمات عمومی، نقش خدمت‌گذار را برای همگان ایفا کنند) پیدا نمی‌کند. وجود منابع شرنگ-آلودگی ساختار فیزیکی در سازمان از جملهٔ برون‌ریخت‌های این اسطوره‌اند (تو و هاروی، ۲۰۱۲، ۱۷۱). به عنوان نمونه، قائم، ناراحت و غیرارگونومیک بودن صندلی‌های کلاسی برای کاربران دانشگاهی، اعم از دانشجویان و اساتید (عکس‌های ۱ تا ۴)، مشعر به این معنا بود که سلامت جسمانی آنها برای نظام مدیریتی دانشگاه از اولویت ویژه‌ای در مقایسه با مهتران سازمان برخوردار نیست. این در حالی است که این قبیل اختلالات به عنوان محرک‌های فیزیکی، از جمله مصادیق آلایه‌های فیزیکی محسوب می‌شوند که در آگاهی اعضای سازمان نفوذ می‌کنند و در رفتار ایشان اثر می‌گذارند (مک‌الروی و مورو، ۲۰۱۰، ۶۱۲)؛ مثلاً از بروز خلاقیت آنها می‌کاهند؛ در همین ارتباط به زعم مک‌کوی (۲۰۰۵، ۱۶۷)، محیط فیزیکی می‌تواند با داشتن برخی ویژگی‌ها در خلاقیت اثر بگذارد. به عنوان مثال، محیط کاری که نور کافی، صندلی راحت یا گل‌های طبیعی در دسترس ندارد، نمی‌تواند فرهنگ خلاق را تسهیل یا از افراد خلاق دلبری کند (شیخان و سقایی، ۲۰۱۱، ۳۳۶). ضمن اینکه، نمی‌توان از نقش غیرمستقیم محتمل آن در کاهش عملکرد چشم-پوشی کرد، چرا که یک آلایه می‌تواند از رهگذر ایجاد فشار روانی یا سایر واکنش‌های احساسی مانع عملکرد شود (شوماخر و پکوئگنات، ۱۹۸۹، ۱۶۲).

د) اسطورهٔ دارندگی-برازندگی: فضای فیزیکی می‌تواند پیام‌هایی قوی برای اعضای یک سازمان با توجه به معانی مربوط به آنها به همراه داشته باشد (اتول، ۲۰۰۱، ۱۰). از جملهٔ این پیام‌ها در دانشگاه مورد مطالعه القای این فهم عرفی به اعضای آن سازمان است که «مال دولت و مفت است». برون‌ریخت این پیام در آلایه‌های فیزیکی کلاس‌ها کاوش‌پذیر و یافتنی بود، مدیران سازمان‌های دولتی در گذری تاریخی گاه اهتمام مقبولی نسبت به کاربست و نگه‌داشت اموال و امکانات عمومی ندارند. آن‌گونه که به عنوان مصداق در این پژوهش دریافتیم، گرچه وجود پنجره‌های کلاس‌ها تلاشی بوده است برای استفاده از نور طبیعی و بدون هزینهٔ کلاس‌ها، به طور کامل با این پنجره‌ها کفاف تأمین نور در طول روز داده نمی‌شود. با وجود این، پرده‌های کشیده یا نیمه‌بسته و روشن بودن لامپ‌های متعدد و پرنور کلاس در طول روز بر مصرف‌گرایی مسرفانه دلالت دارد (عکس‌های ۲، ۳، ۴ و ۶). نقش آلایه‌های فیزیکی در این امر، عدم تناسب توأمان پنجره‌ها و کم و کیف لامپ‌ها با میزان نور مورد نیاز کلاس‌ها است. افزون بر این، استفاده از پنجره‌های آلومینیومی -که در مقایسه با برخی گزینه‌های دیگر عایق حرارتی خوبی در ساختمان به حساب نمی‌آیند- نیز از اهتمام اندک مدیریت این سازمان دولتی در رعایت بهینگی مصرف انرژی در کلاس‌ها دلالت دارد.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.5.2]

ه) اسطورهٔ پت–مت: این اسطوره را می‌توان هم‌عرض با اسطورهٔ دارندگی–برازندگی تعریف کرد و به نوعی مکمل آن است. اسطورهٔ پت–مت یادآور نحوهٔ عملکرد دو شخصیت عروسکی معروفی است که به صورت نمادی و اغراق‌آمیز در مسیر تحقق اهداف خود در فرآیند بسیج منابع و امکانات خود ناکارا عمل می‌کردند. بر اساس این اسطوره، اعضای فرهنگ سازمانی و از جمله مدیریت فعال در آن پذیرفته‌اند که نمی‌شود از قبل نگاهی همه‌جانبه‌نگر به موضوعات سازمانی داشت؛ از این رو در فرآیند بسیج منابع و امکانات، دوباره‌کاری یا چندباره‌کاری‌ها در سازمان ناگزیر و طبیعی انگاشته می‌شود. این در حالی است که می‌دانیم آلایه‌ها می‌توانند به طور مستقیم در عملکرد اثر بگذارند (شوماخر و پکوئگنات، ۱۹۸۹، ۱۶۲). ما با بررسی طرح و دکور در کلاس‌های دانشگاه دریافتیم که نگاهی همه‌جانبه‌نگر و شامل در طراحی آلایه‌های فیزیکی دانشگاه وجود ندارد، وگر نه به عنوان نمونه، از قبل برای هر یک از تخته‌های سفید و پرده-های نمایش فراتاب –که از اصلی‌ترین ابزارهای آموزشی مورد استفاده در کلاس‌های دانشگاه مورد مطالعه تلقی می-شوند– جایابی صورت می‌گرفت تا این دو هم‌پوشانی نداشته باشند و در کاربری یکدیگر اختلال ایجاد نکنند (عکس ۷).

با توجه به نهادینگی و سیطرهٔ اسطورهٔ استاد–شاگرد در نظام آموزشی دانشگاه مورد مطالعه، جا دارد که مدیریت دانشگاه با بهره‌گیری از ظرفیت دانش‌های مدیریت آموزشی و تعلیم و تربیت، نسبت به تقویت اثربخشی آن و در صورت نیاز اصلاح یا جایگزین کردن روش‌های دیگر آموزشی و تربیتی در دانشگاه –که وزن دانشجویان را در فرآیند آموزش و یادگیری بیشتر می‌کند– مبادرت نماید؛ روش‌هایی مانند بیان فکر، پیش‌سازمان‌دهنده، یادیاری، مشاوره‌ای، هم‌یاری، بارش فکری، تفکر انتقادی، بحث گروهی، کشف مفاهیم و ایفای نقش. البته، اگر از چشم طرفداران طرح‌های باز به این موضوع نگاه کنیم، ادعا می‌شود که این قبیل اقدامات ارتباطات و رضایت را افزایش می‌دهند (ساندستروم و همکاران، ۱۹۸۰، ۱۰۱)؛ اما این ادعا منتقدینی نیز دارد (مارانس و یان، ۱۹۸۹، ۱۱۸). به هر روی، با توجه به اینکه آلایه-ها برای شیوه‌های مدیریت حیاتی هستند (ماریانو و آوازو، ۲۰۱۶، ۱۳۳۳)، در صورت نیاز به تغییر در روش آموزش، لازم است به‌تناسب در آلایه‌های فیزیکی، با تأکید بر طرح و دکور کلاس‌ها، تغییرات مقتضی صورت پذیرد؛ چرا که سازمان‌ها برای تغییر فرهنگ‌های خود لازم است در محیط فیزیکی خود تغییراتی را ایجاد کنند (مک‌الروی و مورو، ۲۰۱۰، ۶۱۰). به عنوان مثال، اگر مقرر گردید روش‌های تفکر انتقادی، بارش فکری یا بحث گروهی و نظایر آنها جایگزین روش‌های جاری تدریس در دانشگاه شوند، لازم است نحوهٔ چینش صندلی‌ها به مدور تغییر یابد.

نظر به محدودیت‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود دیگر آلایه‌های فیزیکی و نیز آلایه‌های گفتاری و رفتاری دانشگاه مورد مطالعه با روش نشانه‌شناسی مورد استفاده در این پژوهش تحلیل و یافته‌های آنها در کنار یافته‌های پژوهش حاضر به

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1399.12.1.5.2]

صورت نظام‌مند بازبینی شوند. افزون بر این، می‌توان پژوهش‌هایی مشابهی را در دیگر قلمروهای مکانی به اجرا درآورد. همچنین، ژرف‌کاوی بیشتر اسطوره‌های یادشده نیازمند انجام پژوهش‌هایی مستقل با روش قوم‌نگاری است.

سپاس‌گزاری

نویسندگان این مقاله بر خود فرض می‌دانند تا از حسن عنایت و همکاری ریاست محترم دانشگاه مورد مطالعه -که بنا به ملاحظات اخلاق پژوهشی نام آن در این مقاله مکتوم مانده است- کمال قدرشناسی را بنمایند.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.5.2]

فهرست منابع

- مهدی‌زاده، سید محمد (۱۳۹۱). نظریه‌های رسانه: اندیشه‌های رایج و دیدگاه‌های انتقادی. تهران: **انتشارات همشهری**.
- Applebaum, S. H., Deguire, K .J., & Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior. *Corporate Governance*, 5 (4), 43-56.
- Bakó, R. K. (2010). Organizational discourses as status symbols. *Acta Universitatis Sapientiae Philologica*, 2(1), 151-160.
- Barthes, R. (1977). Image-music-text. New York: Palgrave Macmillan.
- Bechky, B. A. (2003). Object lessons: Workplace artifacts as representations of occupational jurisdiction. *American Journal of Sociology*, 109(3), 720-752.
- Bjerke, R., Ind, N., & De Paoli, D. (2007). The impact of aesthetics on employee satisfaction and motivation. *EuroMed Journal of Business*, 2(1), 57-73.
- Coppock, P. J. (2008). Alfred North Whitehead, Pragmaticism and Semiotics. In Weber (Ed.), Handbook of Whiteheadian Process Thought, Volume 2, Frankfurt/ Paris/ Lancaster/ New Brunswick: Ontos Verlag, 41-54.
- Cox T. (2000). Organizational healthiness, work-related stress and employee health. In P. Dewe, M. Leiter, & T. Cox (Eds.), Coping, Health, and Organizations, New York: Taylor and Francis, 173-190.
- Danielson CB, Bodin L (2008) Office type in relation to health, well-being, and job satisfaction among employees. *Environment and Behavior*, 40(5): 636-668.
- D'Adderio, L. (2011). Artifacts at the centre of routines: Performing the material turn in routines theory. *Journal of Institutional Economics*, 7(2), 197-230.
- Elsbach, K. D., & Pratt, M. G. (2007). The physical environment in organizations. *The Academy of Management Annals*, 1(1), 181-224.
- Fagbohungbe, B. O., Akinbode, G. A., & Ayodeji, F. (2012). Organizational determinants of workplace deviant behaviors: An empirical analysis in Nigeria. *International Journal of Business and Management*, 7(5), 207-221.
- Freedberg, D., & Gallese, V. (2007). Motion, emotion and empathy in esthetic experience. *Trends in Cognitive Sciences*, 11(5), 197-203.
- Friedman, K. (2007). Behavioral Artifacts: What is an Artifact? Or Who Does it?. *Artifact*, 1(1), 7-11.
- Fry, L. W., & Cohen, M. P. (2009). Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours cultures. *Journal of Business Ethics*, 84(2), 265-278.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1399.12.1.5.2]

- Gagliardi, P. (2017). Symbols and artifacts: Views of the corporate landscape. New York: Routledge.
- Gieryn, T. F. (2000). A Space for Place in Sociology. *Annual Review of Sociology*, 26, 463 - 496.
- Hancock, P., & Tyler, M. (2007). Un/doing gender and the aesthetics of organizational performance. *Gender, Work & Organization*, 14(6), 512-533.
- Haner, U. E. (2005). Spaces for creativity and innovation in two established organizations. *Creativity and Innovation Management*, 14(3), 288-298.
- Haynes, K., & Fearfull, A. (2008). Exploring ourselves: exploiting and resisting gendered identities of women academics in accounting and management. *Pacific Accounting Review*, 20(2), 185-204.
- Higgins, J. M., Mcallaster, C., Certo, S. C., & Gilbert, J. P. (2006). Using cultural artifacts to change and perpetuate strategy. *Journal of Change Management*, 6(4), 397-415.
- Hogan, S. J., & Cotte, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model, *Journal of Business Research*, 67, 1609-1621.
- Kemp, L. J., Angell, L., & McLoughlin, L. (2015). The symbolic meaning of artifacts for the workplace identity of women in academia. *Gender in Management*, 30(5), 379-396.
- Konar, E., Sundstrom, E., brady, C., Mandel, D., and Rice, R. (1982). Status markers in the office. *Environment and Behavior*, 14, 561-580.
- McCOY, J. M. (2005). Linking the physical work environment to creative context. *The Journal of Creative Behavior*, 39(3), 167-189.
- Mazumdar, S. (1988). Organizational culture and physical environments: A study of corporate head offices, Doctoral dissertation, Massachusetts Institute of Technology.
- Maher, A., & von Hippel, C. (2005). Individual differences in employee reactions to open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, 25(2), 219-229.
- Marans, R. W., & Yan, X. Y. (1989). Lighting quality and environmental satisfaction in open and enclosed offices. *Journal of Architectural and Planning Research*, 6(2), 118-131.
- Mariano, S., & Awazu, Y. (2016). Artifacts in knowledge management research: a systematic literature review and future research directions. *Journal of Knowledge Management*, 20(6), 1333-1352.
- Martens, Y. (2011). Creative workplace: instrumental and symbolic support for creativity. *Facilities*, 29(1/2), 63-79.
- McElroy, J. C., & Morrow, P. C. (2010). Employee reactions to office redesign: A naturally occurring quasi-field experiment in a multi-generational setting. *Human Relations*, 63(5), 609-636.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.5.2]

- Moultrie, J., Nilsson, M., Dissel, M., Haner, U., Janssen, S., & Van der Lugt, R. (2007). Innovation spaces: Towards a framework for understanding the role of the physical environment in innovation, *Creativity and Innovation Management*, 16(1), 53-65.
- Muafi, J. (2011). Causes and consequences of deviant workplace behavior, International *Journal of Innovation, Management and Technology*, 2 (2), 123-126.
- Oksanen, K., & Stahle, P. (2013). Physical environment as a source for innovation: investigating the attributes of innovative space. *Journal of Knowledge Management*, 17(6), 815-827.
- Orlikowski, W. J. (2002). Knowing in practice: Enacting a collective capability in distributed organizing. *Organization Sci*ence, 13(3), 249-273.
- O'Toole, K. M. P. (2001). Learning through the physical environment in the workplace, *International Education Journal*, 2(1), 10-19.
- Parish, J. T., Berry, L. L., & Lam, S. Y. (2008). The effect of the servicescape on service workers. *Journal of Service Research*, 10(3), 220-238.
- Pfeffer, J. (1982). Developing organization theory: Organizations as physical structures, In J. Pfeffer (Ed.), Organizations and Organization Theory, Boston: Pitman, 71- 260.
- Pratt, M. G., & Rafaeli, A. (2001). Symbols as a language of organizational relationships. *Research in Organizational Behavior*, 23, 93-132.
- Rafaeli, A., & Vilnai-Yavetz, I. (2004). Emotion as a connection of physical artifacts and organizations. *Organization Science*, 15(6), pp. 671–686.
- Saussure, F. D. E (1983). Course in general linguistics. London: Duckworth.
- Smith, R., & Anderson, A. R. (2007). Recognizing meaning: Semiotics in entrepreneurial research. Handbook of qualitative research methods in entrepreneurship, In H. Neergaard and J. P. Ulhoi (Eds.), Handbook of qualitative research methods in entrepreneurship, Cheltenham: Edward Elgar, 169-192.
- Sheykhan, A., & A. Saghaee. (2011). How physical and non-physical working environment affects creativity: An empirical study. *Management Science Letters*, 1(3), 335-340.
- Shumaker, S. A., & Pequegnat, W. (1989). Hospital design, health providers, and the delivery of effective health care. In E. H. Zube & G. T. Moore (Eds.), Advances in environment, behavior and design. Vol. 2, New York: Plenum Press, 161-199.
- Sundstrom, E., Burt, R. E., & Kamp, D. (1980). Privacy at work: Architectural correlates of job satisfaction and job performance. *Academy of Management Journal*, 23(1), 101-117.
- Too, L., & Harvey, M. (2012). "TOXIC" workplaces: the negative interface between the physical and social environments. *Journal of Corporate Real Estate*, 14(3), 171-181.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.5.2]

- Wolkoff, P., Nojgaard, J. K., Franck, C. & Skov, P. (2006). The modern office environment desiccates the eyes?", *Indoor Air*, 16(4), 258-265.
- Worthington, J. (2001). Accommodating change-emerging real estate strategies. *Journal of Corporate Real Estate*, 3(1), 81-95.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.5.2]