

گویاوری کلاس‌های یک دانشگاه در دیوان نشانه‌شناسی: دلالت‌های مدیریتی^۱

مصطفوی هادوی‌نژاد^۲

روح‌الله روزبه^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۰۱

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

هدف این مقاله در چارچوب مطالعات نفسی‌بر، نشانه‌شناسی کلاس‌های درس یک دانشگاه برای ایجاد آگاهی انتقادی درباره معانی و نحوه 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، ضابطه 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: اسطوره استاد-شاگردی (لزوم تبعیت محض شاگرد از استاد در مقام آموزش و تکیه بر آراء و اندیشه‌های مطرح شده توسط او در عرض مواجهه متقدانه و یا شالوده‌شکنانه با آن اندیشه‌ها یا هم آموزی)، اسطوره نظم-نسق (القای معنایی مستحسن به رعایت نظم در سازمان برای سامانمندی امور)، اسطوره مهتری-کهتری/ ارباب-رعیتی (ایجاد ناگزیر نظام طبقاتی در سازمان)، اسطوره دارندگی-برازندگی (عدم اهتمام باسته نسبت به کاربست و نگهداشت اموال و امکانات عمومی سازمان) و اسطوره 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 پایان‌نامه کارشناسی ارشد با عنوان «نشانه‌شناسی آلایه‌های فیزیکی دانشگاه ولی‌عصر (عج)» به راهنمایی مصطفی هادوی‌نژاد و مشاوره روح‌الله روزبه در دانشگاه ولی‌عصر (عج) رفسنجان دفاع شده در شهریور ۱۳۹۸.

۲- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه ولی‌عصر (عج): masume1446@gmail.com

۳- دانشیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه ولی‌عصر (عج): hadavi@vru.ac.ir

۴- استادیار گروه زبان و ادبیات انگلیسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ولی‌عصر (عج): r.roozbeh@vru.ac.ir

مقدمه

فرهنگ سازمانی به مثابه یک کوه یخ شناور حامل پیام‌های بصری قوی در لایه‌های قابل مشاهده خود است (باکو^۱، ۲۰۱۰، ۱۵۴). این لایه‌های قابل مشاهده آلایه‌ها^۲ هستند و اغلب ظهور فیزیکی، گفتاری و رفتاری دارند. آلایه‌های فیزیکی درون سازمان واجد سه عنصر هستند: ساختار فیزیکی، محرك‌های فیزیکی و آلایه‌های نمادی. ساختار فیزیکی به طراحی، مکان فیزیکی و طرح فیزیکی محل کار اشاره دارد؛ محرك‌های فیزیکی ناظر به مواردی هستند که در فضای کاری اتفاق می‌افتد؛ و آلایه‌های نمادی نیز به زیبایی‌های محیط کار می‌پردازند (مک‌الروی و مورو^۳، ۲۰۱۰، ۶۱۲). آلایه‌های فیزیکی بر روی جسم و روان افراد تأثیرگذار هستند (فریدبرگ و گلس^۴، ۲۰۰۷، ۱۹۷). به تعبیر برخی صاحبان نظر، آلایه‌های فیزیکی در محیط اجتماعی و فیزیکی مثل راهنمایی عمل می‌کنند؛ گویی آلایه‌ها افراد را به برخی نقاط مرجع^۵ دلالت می‌کنند و از این رو می‌توان با نگاهی استعاری آنها را به مثابه دانه‌هایی دانست که از دلشان تفاسیر باز و مدام‌می‌رویش می‌کند (رافائلی و ویلینای-یاوتز^۶، 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^۷، ۲۰۱۶، ۱۳۳۳). مدیران سازمان‌ها می‌توانند از رهگذر آلایه‌ها به طور غیرمستقیم به اعضای سازمان نحوه 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^۸، ۲۰۰۳، ۷۲۸)؛ چرا که آلایه‌های فیزیکی ساختارهای هویت سازمانی و شخص‌های زندگی سازمانی محسوب می‌شوند (کمپ، انجل و مک‌لولین^۹، ۲۰۱۵، ۳۷۹) و از این رهگذر اشارات ضمنی مهمی به نحوه رفتار افرادی دارند که بخشی از جامعه سازمانی‌اند؛ از جمله مدیران (دنیلسون و بودین^{۱۰}، 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

از آنجا که آلایه‌های فیزیکی می‌توانند با توجه به معانی نهفته در خود پیام‌های قوی برای اعضای سازمان به همراه داشته باشد (اتول^۲، 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^۳ 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 نشانه‌شناسی، در پس پدیده‌های ظاهری از قبیل پدیده‌های فرهنگی و ارتباطی، هسته‌ای سخت و پنهان نهفته است که نشانه‌شناسی متکفل فهم آنها به عنوان ژرف‌ساخت است (مهریزاده، ۱۳۹۱، ۹۵). نظر به آنچه بیان شد، ما در این مقاله بر آن بوده‌ایم تا با نظرداشت وجوده کاربردی مدیریتی، به کاوش و تفسیر معانی خفته در ژرف‌ساخت کلاس‌های درس یک دانشگاه، به عنوان یکی از پرسامدترین آلایه‌های فیزیکی دانشگاه از حیث کارکرد و کاربست توسط کاربران، با استفاده از روش نشانه‌شناسی پردازیم.

مبانی نظری پژوهش

واژه *artifact* (آلایه) از دو کلمه 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 (دادربو، ۲۰۱۱، ۲۰۰). آلایه‌ها محصولات هنری، چیزهای ساخته شده 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 (گاگلیارדי^۴، ۲۰۱۷، ۳).

زادگاه آلایه‌ها فرهنگ شامل آلایه‌هایی همچون لباس، طرح‌بندی، مراسم و نمادها است (فرای و کوهن^۵، 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 دی پائولی^۶، ۲۰۰۷، ۶۰). گرچه شناخت ما از چیستی آلایه‌ها محدود است (فریدمن^۷، ۲۰۰۷، ۷)، این ادعا وجود دارد

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

که آلایه‌ها می‌توانند اقدامات و دیدگاه‌ها را آشکار یا پنهان و ارتباطات بین فعالیت‌ها و پیامدهای آنها را کم و بیش نمایان سازند (الریکوفسکی^۱، ۲۰۰۲، ۲۷۱). با این وصف، اگر بتوان به ضرب آهنگ 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 بی جان درون سازمان هستند و می‌توانند شامل رنگ، لباس و لوازم جانبی، ملمان، ساختمان‌ها، دفاتر، فروشگاه، وسائل نقلیه، آرم و نشانه باشند. با توجه به این تعاریف، سازمان‌ها یک مجموعه 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 لحظه فنی (بچکی، ۲۰۰۳، ۷۲۴). در واقع، محیط فیزیکی ساختاری اجتماعی است که در انسان تأثیر می‌گذارد (گیرین^۲، ۲۰۰۰، ۴۷۳). با عنایت به اینکه آلایه‌ها دارای ویژگی‌های متنوعی هستند، کارویژه‌های مختلف اجتماعی نیز دارند؛ از جمله اینکه آلایه‌های فیزیکی سازمان نشان‌دهنده فرهنگ آن هستند و دیگران را از ارزش‌های فرهنگی سازمان مطلع می‌سازند (اکسانن و استاله، 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، ۲۰۰۷، ۵۱۲). بر این اساس، حتی آلایه‌های ظاهرآبی اهمیت هم ممکن است در مجموعه وسیعی از اجزای سازمان اثر بگذارند و در نتیجه نشانه‌هایی بصری برای نشان دادن و تأیید ارزش‌های نهادی اعضای سازمان تلقی شوند (السباج^۳، ۲۰۰۴، ۱۸۸). از این رو، سازمان‌ها می‌توانند با بازطراحی آلایه‌های فیزیکی خود در فرهنگ سازمانی اثر بگذارند (هیگینز، مک‌آلستر، سرتو و گیلبرت^۴، ۲۰۰۶، ۳۹۸).

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

از جمله دیگر کارویژه‌های آالایه‌های فیزیکی در سازمان، شکل دهی هویت اعضای سازمان است. به طور مشخص، جایگاه اجتماعی و هویت فردی با هم ارتباط دارند (بچکی، ۲۰۰۳، ۷۴۶)؛ در همین ارتباط نتیجه مطالعه‌ای نشان داد که کیفیت مبلغمان، حجم فضای اتاق، میزان خصوصی بودن اتاق و مکان ممتاز اتاق، به طور قطع با علوّ مرتبه کارکنان آمریکایی ارتباط دارد (کونار، ساندستروم، بردی، مندل و رایس، ۱۹۸۲، ۵۶۱). به زعم مک‌کوی^۱ (۲۰۰۵)، 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 و اجد رایانه باسته‌های نرم‌افزاری لازم، محیط کار دارای نور کافی، تنوع امکانات کار، ارتباطات باکیفیت، ارتباط تلفنی خوب، صندلی راحت، تهویه مطبوع، مبلغمان راحت، دسترسی به کتابخانه خوب، گلهای طبیعی در دسترس و نیز در دسترس بودن برخی نقاشی‌ها و عکس‌هایی که در اطراف قرار دارند (شیخان و سقابی، ۲۰۱۱، ۳۳۶)، می‌تواند فرهنگ خلاق را تسهیل کند و به جذب افراد خلاق کمک کند (مارتنس، ۲۰۱۱، ۶۳).

کارویژه دیگر آالایه‌های فیزیکی در سازمان آن است که محمولی برای اعمال فرمان‌رانی محسوب می‌شوند؛ یعنی در حالی که قدرت به طور رسمی از طریق سلسله‌مراتب سازمانی اعطای شود، با کنترل آالایه‌های 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 (مازومندار، 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). آالایه‌ها همچنین به دو روش در عملکرد اثر می‌گذارند: روش مستقیم و روش غیرمستقیم. در روش مستقیم، آالایه‌ها عملکرد را مختل می‌کنند. برای مثال، اگر آالایه‌ای یک ایستگاه فیزیکی باشد، می‌تواند به دلیل مکان نامناسب یا تجهیزات آسیب‌دیده مانع عملکرد شود. در روش غیرمستقیم، یک آالایه می‌تواند باعث ایجاد فشار روانی یا سایر واکنش‌های احساسی شود که به نوبه خود مانع عملکرد می‌شود (شوماخر و پکونگات، ۱۹۸۹، ۱۶۲).

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

از سویی آلایهای فیزیکی بر روی ادراک و نگرش افراد نیز تأثیر می‌گذارند (پریش، بری و لم^۱، ۲۰۰۸، ۲۲۰). به عنوان مثال، طرفداران طرح‌های باز ادعا می‌کنند که این طرح‌ها ارتباطات و رضایت کارکنان را افزایش می‌دهند (ساندستروم، برت و کمپ^۲، ۱۹۸۰، ۱۰۱)؛ از هزینه‌های عملیاتی می‌کاهند و اجازه استفاده انعطاف‌پذیر از فضا را فراهم می‌آورند (ماهر و ون‌هیپل^۳، ۲۰۰۵، ۲۱۹). البته، برخی مطالعات نیز نشان می‌دهند که طرح‌های باز به رضایت کمتر از محیط فیزیکی منجر می‌شوند (مارانس و یان^۴، ۱۹۸۹، ۱۱۸). همچنین، ادعا شده است که آلایهای در افراد سازمانی ایجاد انگیزه می‌کنند تا کارها را بهتر انجام دهند (فریدمن^۵، ۲۰۰۷، ۸)؛ به تعبیری یک محیط کاری فیزیکی می‌تواند الهام‌بخش و مایه‌انگیزش افراد تلقی شود (هانر^۶، ۲۰۰۵، ۲۸۸).

نظریه پردازان سازمان برای درک جنبه فیزیکی سازمان‌ها دو رویکرد رفتاری و نمادی^۷ را مورد بررسی قرار داده‌اند. رویکرد رفتاری که از نگاه نوگرا نشئت می‌گیرد، عمدتاً بر رابطه ساختار فیزیکی با تعامل و دیگر شکل‌های فعالیت‌های درون سازمان مرکز است؛ یعنی رفتار انسان‌ها به وسیله محیط فیزیکی سازمان شکل داده می‌شود (فقر^۸، ۱۹۸۲، ۷۱). رویکرد نمادی که از نگاه تفسیری مبتنی شود، مدعی است که ساختارهای فیزیکی مأخذ غنی نمادها و کاتال مهمنی برای نمایش فرهنگی‌اند. کسانی که دیدگاه نمادی اختیار می‌کنند، ساختار فیزیکی سازمان را شکل دهنده 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 ون درلوت^۹، ۲۰۰۷، ۵۶). نمادهای سازمانی به دلیل ماهیت پیچیده‌ای که دارند، رمزگشایی آسانی ندارند. ندارند. نمادها در سازمان‌ها چهار وظیفه اصلی را بازی می‌کنند: آنها به عنوان بازتاب فرهنگ سازمانی عمل می‌کنند؛ ارزش‌ها و هنجرهای داخلی را منجر می‌شوند؛ گفت‌وگوهای مربوط به تجربه 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^{۱۰} 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

هوگان و کوت^۱ (۲۰۱۳، ۱۶۱۸) محیط فیزیکی نه فقط کارویژه‌ای ابزاری دارد، بلکه می‌تواند واحد 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 لبه تاریک آن بررسی کرده‌اند. ساختار فیزیکی مسموم^۲ اثرات منفی قابل توجهی از قبیل غیبت، تأخیر، گردش مالی، روحیه و انگیزه پایین، ضعف ارتباطات، قضاوت مختل و افزایش خصوصت و بی‌اعتمادی در سازمان‌ها به دنبال دارد (کاکس و ثامسون^۳، 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 شرنگ آلودگی ساختار فیزیکی می‌تواند مواردی از قبیل کمبود فضای تهويه ضعیف، عدم انعطاف‌پذیری فضای سیستم تهويه، گرمایش-سرمايش و روشنایی، آلودگی صوتی، کمبود وسائل 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 مصاديق یا ترکیبی از آنها می‌تواند بر مجموعه‌ای از نیروهای ناتوان‌کننده کارکنان در سازمان تأثیر داشته باشد. مشکل واقعی موضوع تأثیر جمعی از این عناصر در طول زمان است (تو و هاروی^۴، ۲۰۱۲، ۱۷۱). مطالعاتی در زمینه ارتباط بین محیط فیزیکی و رفاه کارکنان در رشته‌های مختلف انجام شده است. در این مطالعات به بررسی رابطه 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 هوای سلامت کارکنان تمرکز شده است. به عنوان مثال، ولکف^۵ و همکارانش (۲۰۰۶، ۲۵۸) استدلال کرده‌اند که رطوبت نسبی عامل مهم و مؤثری در سندروم سوزش چشم است. در پژوهشی دیگر، ورثینگتن^۶ (۲۰۰۱، ۸۱) نشان داد که دقیقت در انتخاب ساختمان و مدیریت آن می‌تواند منبعی با ارزش از درآمد، بیان فرهنگ سازمانی، محرك 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 افروزه شود. كما اینکه مطالعاتی نیز به طور سرراست نشایج 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

تأثیر محیط فیزیکی سازمان نشان داده و گزارش کرده‌اند (هاینز^۱، ۲۰۰۸، ۱۸۵). به زعم اپل‌بام، دیگیر و لی^۲ (۴۳، ۲۰۰۵) ساختار فیزیکی سازمان پیش‌گویی کننده معناداری در تبیین رفتارهای انحرافی سازمانی^۳ است. به طور خاص معلوم شد ساختار فیزیکی یک عامل مهم مؤثر در رفتارهای انحرافی سیاسی در سازمان است (فانگبونگبه، آکینبود و آیودجی^۴، ۲۰۱۲، ۲۰۷). رفتارهایی مانند تبعیض آفرینی، شایعه‌پراکنی و غبیت درباره همکاران از جمله رفتارهای انحرافی سیاسی در سازمان هستند (موافقی^۵، ۲۰۱۱، ۱۲۴). سازمان‌های حاوی چنین رفتارهایی غالباً سMI و دارای ویژگی‌هایی از قبیل عملکرد ضعیف، ضعف تصمیم‌گیری، سطح بالایی از نارضایتی و فشار روانی کارکنان هستند (اپل‌بام و همکاران، ۲۰۰۵).^۶ (۵۲)

به رغم اهمیت آلایه‌های فیزیکی، این موضوع در حوزه 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 نحوه استفاده از آنها در برقراری ارتباط معنایی است (اسمیث و اندرسون^۷، ۲۰۰۷، ۱۷۰). استفاده از نشانه‌شناسی برای مطالعه فرآیندهای فرهنگی توصیه شده است (کوپوک^۸، ۲۰۰۸، ۴۱). برای گردآوری داده‌ها، به تهیه 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، ضایعه قابلیت یادگیری بیشتر از متن دیداری بود؛ به تعبیری ملاک گزینش عکس‌های منتخب نهایی، میزان شمولیت آنها بر عناصر ساختاری و مکمل بودن‌شان در ارائه وجوده مختلف آلایه مورد نظر بود. به منظور تحلیل نشانه‌شناسی داده‌ها از روش نشانه‌شناسی ساخت‌گرا مبتنی بر رهیافت نشانه‌شناسی سوسور^۹ (۱۹۸۳) استفاده شد. تحلیل نمونه‌ها در محورهای همنشینی و جانشینی در متون دیداری، دیداری، اساس این رهیافت است. مطالعه همنشینی نشانه‌ها محور افقی و مطالعه 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

طوری که در محور افقی این پرسش پاسخ داده می‌شود که "از مجاورت نشانه‌های موجود چه معنای حاصل می‌شود؟" و از محور عمودی نیز این پرسش پاسخ داده می‌شود که "اگر نشانه‌ای غایب و رقیب به جای این نشانه بود، چه معنای حاصل می‌شود؟". به منظور تفسیر داده‌ها، از رهیافت نشانه‌شناسی بارت^۱ (۱۹۷۷) استفاده و از رهگذر آن به کشف بستر طرح کلان گفتمانی متون پرداخته شد. یادآور می‌شود که در تحلیل نشانه‌شناسختی اسطوره‌های فرهنگی بارت به این پرسش پرداخته می‌شود که چطور برخی ارزش‌ها، باورها و نگرش‌ها حمایت و متعالی جلوه داده می‌شوند و برخی دیگر سروکوب می‌گردند. مطابق آموزه‌های این تحلیل نشانه‌شناسختی، 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 اجازه 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

لایه نظام نشانه‌ای مورد بررسی در همه متون دیداری (عکس‌ها) آلایه فیزیکی کلاس‌ها غیرکلامی است که در وصف سرشنست این عکس‌ها بر آن تمرکز می‌کنیم.

عکس شماره ۱



1. Barthes

عناصر ساختاری نظام نشانه‌ای غیرکلامی عکس ۱ عبارتند از صندلی‌ها با پایه فلزی و بدنه چوبی (نشیمن‌گاه، پشتی و دسته چوبی تاشو) که در دو طرف کلاس چیده شده‌اند و تنها به اندازه عبور یک نفر میان آنها چه در سطح 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 پرده نمایش فراتاب) است. پشتی صندلی‌ها نسبت به نشیمن‌گاه 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 آلمینیوم هستند که بر روی آنها یک پرده قطور به رنگ قهوه‌ای و از جنس محمل 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 آنجه 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 گوش 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 قرینه یکدیگر هستند، به صورت روشن در طول روز نیز مشخص است.



عکس شماره ۳

عکس ۳ چند صندلی با ویژگی‌های طرح شده برای صندلی‌های عکس ۱ را نشان می‌دهد، آلا 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 پنجه، 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

که در لایه 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 است. این دو عکس نماینده‌ای از کلاس‌های مقطع کارشناسی دانشگاه هستند.



عکس‌های شماره ۵ و ۶

کلاس‌های مقاطع تحصیلات تكمیلی در عکس‌های ۵ و ۶ نمایش داده شده‌اند. عکس شماره ۵ علاوه بر فراتاب و لامپ‌های سقفی با وصفی که درباره عکس ۱ گذشت، میز و تعدادی صندلی را نشان می‌دهد که جایگزین صندلی‌های دسته‌دار کلاس‌های کارشناسی شده‌اند. این میزها نیز رو به تخته سفید، پرده نمایش فراتاب و جایگاه استقرار مدرس -که در عکس ۷ به طور مشخص نشان داده است- قرار دارند و با یک راهرو در طول و عرض به قاعده عبور یک نفر از یکدیگر جدا می‌شوند. صندلی‌ها انفرادی و مستقل از نوع فلزی با روکش چرم مصنوعی هستند که در لایه زیرین آنها الیافی برای نرمی نشیمن‌گاه و تکیه‌گاه تعییه شده است. پشتی این صندلی‌ها نیز نسبت به نشیمن‌گاه زاویه‌ای تقریباً قائمه دارد. پرده این کلاس پارچه 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



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.

مطالعه همنشینی نشانه‌ها در عکس‌ها در رابطه بینامنی میان آنها نشان می‌دهد که گفتمان حاکم بر نحوه آموزش در دانشگاه، استاد-شاگردی از نوع گویندگی استاد و شنووندگی شاگرد است. نوع چیدمان صندلی‌ها تداعی‌کننده متكلّم وحده بودن استاد در کلاس است؛ در این میان تقواوتی هم میان مقاطع تحصیلی نیست؛ کما اینکه این نحوه چیش 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 سلطه مدرس در کلاس -که نشانه‌هایی همچون قائم و مرتفع بودن میز و صندلی مدرس در مقایسه با صندلی دانشجویان و نیز سکوبی که در کلاس‌های کارشناسی این دو آلایه فیزیکی روی آنها قرار می‌گیرد، بر این تفوق و فرمان‌رانی دلالت دارند- نشان‌دهنده 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 تقواوت، از نظر تکریم ارباب‌رجوع نیز سی تأکید بر ارباب‌رجوع بودن دانشجویان -تا اندازه‌ای میان کلاس‌های کارشناسی و تحصیلات تکمیلی تقواوت‌هایی وجود دارد. وجود صندلی‌های کلاس‌های چوبی سخت کلاس‌های کارشناسی و نیز پرده‌های منعطف‌تر این کلاس‌ها 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 استادی، 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 واقع شد که در طراحی و کاربست آلایه‌های فیزیکی دانشگاه، نگاهی همه‌جانبه‌نگر و شامل وجود ندارد، و گر 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 هزینه 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 مصرف گرایی 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

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

در چارچوب مطالعه 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 افاده معنای بایستگی مدیریت گفت و گو محور کلاس را بنماید؟ آیا نمی‌شد از صندلی‌های راحت‌تر، انفرادی، مستقل، منعطف و قابل جابجایی استفاده کرد تا بتوان از آنها برای تشکیل پنل‌های گفت و گو در کلاس به انتضای مباحث درسی استفاده کرد؟ مگر صندلی‌های راحت‌تر برای گفت و گوهای غیررسمی تر و نیز آسوده تکیه دادن و اندیشیدن از صندلی‌های قائم و سخت مناسب‌تر نیستند؟ آیا استفاده از صندلی‌های نرم و راحت با ارگونومی مناسب -ولو کمی گران‌تر از صندلی‌های موجود- به تکریم دانشگاهیان و اهمام 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 بهینه انرژی شد؟ آیا امکان استفاده از جنس دیگری برای پنجره‌ها وجود داشت تا در مصرف انرژی بهتر عمل کند؟ پاسخ مثبت به پرسش‌های مذکور، مقوم یافته‌های مطالعه همنشینی مذکور است.

نتیجه‌گیری

فرهنگ سازمانی به مثابه یک کوه یخ شناور حامل پیام بصری قوی در لایه‌های قابل مشاهده خود است (باکو، ۲۰۱۰، ۱۵۴)؛ چیزی که به آنها آلایه‌های سازمانی گفته می‌شود. از جمله آلایه‌های سازمانی، آلایه‌های فیزیکی هستند؛ یعنی اشیای بی جان درون سازمان از رنگ، لباس و لوازم جانبی گرفته تا مبلمان، ساختمان‌ها، دفاتر، فروشگاه، وسائل نقلیه، آرم و نشانه (رافائلی و ویلینای-یاوتز، ۲۰۰۴، ۶۷). برای فهم معانی نهفته در بطن و متن آلایه‌های فیزیکی و کشف دلالت‌های شان باید آنها را تجزیه و تحلیل و تفسیر نمود (کمب و همکاران، ۲۰۱۳، ۳۱۸). در این راستا و در قالب مطالعه‌ای موردنی، هدف از انجام پژوهش حاضر نشانه‌شناسی کلاس‌های درس یک دانشگاه برای ایجاد آگاهی اندک‌تر درباره معانی و نحوه عمل کردن نشانه‌های موجود در متن آنها بود. در واقع، ما در این پژوهش کوشیدیم تا به کشف و فهم معانی رمزگذاری شده در نظام‌های نشانه‌ای کلاس‌های درس این دانشگاه نائل آییم. یافته‌های پژوهش ما را به کشف ۵ اسطوره دلالت نمودند:

الف) اسطوره 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 مطرح شده توسط او در عوض مواجهه شالوده‌شکننده با آن اندیشه‌ها یا هم‌آموزی دلالت دارد. به عنوان مثال، مطالعه همنشینی نشانه‌ها در

عکس‌های ۱ تا ۶ در رابطه بینامتنی میان آنها نشان داد که گفتمان حاکم بر نحوه آموزش در دانشگاه، استاد-شاگردی از نوع گویندگی استاد و شنوندگی شاگرد است. نوع چیدمان صندلی‌ها تداعی‌کننده متکلم وحده بودن استاد در کلاس است؛ در این میان تفاوتی هم میان مقاطع تحصیلی مشاهده نشد؛ کما اینکه این نحوه چینش صندلی‌ها در کلاس‌های کارشناسی و تحصیلات تكمیلی مشابه یکدیگر بود. همچنین، نوع چیدمان صندلی‌ها از حیث نظاموارگی و جهت آنها به سوی جایگاه استقرار مدرس، به انضمام سلطه 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 آلایه فیزیکی روی آنها قرار می‌گرفتند، بر این تفوق و فرمان‌رانی دلالت داشتند- ضمن اینکه نشان‌دهنده نظمی نهادی و نمادی است، بر این دلالت دارد که رعایت این نظم در سایه مدیریت استاد در کلاس محقق می‌شود.

ب) اسطوره 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، زنجیره معنایی کهن‌الکوهای ولایت‌پذیری که از خلال آلایه‌های فیزیکی مختلفی نظر قاب‌های عکس نصب شده 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 واحد کارویژه‌های نمادی و زیبایی‌شناختی نیز باشد؛ از جمله اینکه طرح و دکور می‌تواند نمادی از نظم اجتماعی باشد.

ج) اسطوره 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 درباره سطوح سلسه‌مراتب و توزیع قدرت است؛ هم از این رو و نیز با عنایت به اینکه ساختار فیزیکی مبین هویت فرد از حیث جایگاه اجتماعی اوست (بچکی، ۲۰۰۳، ۷۴۶)، اسطوره مهتری-کهتری اعضای فرهنگ را ناگزیر در ظرف نظامی طبقاتی می‌ریزد. به این ترتیب، بر پایه این اسطوره در فرهنگ سازمانی حتی اربابان رجوع نیز بعضی برتر از بعضی دیگر ادراک می‌شوند؛ در نتیجه برخی از آنها مهتر و شایسته 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 (مقایسه عکس-

های ۱ تا ۴ با ۵ و ۶). گاه بازنمود این اسطوره جلوه‌ای ارباب‌رعیتی به خود می‌کیرد؛ 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 ارائه‌دهنده خدمات عمومی، نقش خدمت‌گذار را برای همگان ایفا کنند) پیدا نمی‌کند. وجود منابع شرنگ-آلودگی ساختار فیزیکی در سازمان از جمله برونزیخت‌های این اسطوره‌اند (تو و هاروی، ۲۰۱۲، ۱۷۱). به عنوان نمونه، قائم، ناراحت و غیرارگونومیک بودن صندلی‌های کلاسی برای کاربران دانشگاهی، اعم از دانشجویان و استادی (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 محرك‌های 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 خلاقيت آنها می‌کاهند؛ در همین ارتباط به زعم مک‌کوی ۲۰۰۵، ۱۶۷)، محیط فیزیکی می‌تواند با داشتن برخی ویژگی‌ها در خلاقيت 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 دلبزی 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) اسطوره 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 جمله این پیام‌ها در دانشگاه مورد مطالعه القای این فهم عرفی به اعضای آن سازمان است که «مال دولت و مفت است». برونزیخت این پیام در آلایه‌های فیزیکی کلاس‌ها کاوش‌پذیر و یافتنی بود، مدیران سازمان‌های دولتی در گذری تاریخی گاه اهتمام مقبولی نسبت به کاربست و نگهداری کلاس‌ها تلاشی امکانات عمومی ندارند. آن‌گونه که به عنوان مصدق در این پژوهش دریافتیم، گرچه وجود پنجره‌های کلاس‌ها تلاشی بوده است برای استفاده از نور طبیعی و بدون هزینه کلاس‌ها، به طور کامل با این پنجره‌ها کافی 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 مصرف گرایی مسرفانه دلالت دارد (عکس‌های ۶، ۴، ۳، ۲). 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.

ه) اسطوره پت-مت: این اسطوره را می‌توان هم عرض با اسطوره دارندگی-برازندگی تعریف کرد و به نوعی مکمل آن است. اسطوره پت-مت یادآور نحوه 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 می‌کردن. 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 پکوئنگات، ۱۹۸۹، ۱۶۲). ما با بررسی طرح و دکور در کلاس‌های دانشگاه دریافتیم که نگاهی همه‌جانبه‌نگر و شامل در طراحی آلایه‌های فیزیکی دانشگاه وجود ندارد، و گر نه به عنوان نمونه، از قبل برای هر یک از تخته‌های سفید و پرده‌های نمایش فراتاب -که از اصلی‌ترین ابزارهای آموزشی مورد استفاده در کلاس‌های دانشگاه مورد مطالعه تلقی می‌شوند- جایابی صورت می‌گرفت تا این دو هم‌پوشانی نداشته باشند و در کاربری یکدیگر اختلال ایجاد نکنند (عکس شوند).

(۷)

با توجه به نهادینگی و سیطره اسطوره 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 معتقد‌بینی نیز دارد (مارانس و یان، ۱۹۸۹، ۱۱۸). به روی، با توجه به اینکه آلایه‌ها برای شیوه‌های مدیریت حیاتی هستند (ماریانو و آوازو، ۲۰۱۶، ۱۳۳۳)، در صورت نیاز به تغییر در روش آموزش، لازم است به تناسب 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 نظریه‌آنها جایگزین روش‌های جاری تدریس در دانشگاه شوند، لازم است نحوه چیش‌صندلی‌ها 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

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

نویسنده‌گان 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.

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, Pragmatism 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.

- 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., McCallaster, 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.

- 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 Science*, 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.

- 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.