

تحلیل فلات زدگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران با رویکردی ترکیبی

آرمان حیدری (استادیار جامعه‌شناسی، گروه علوم اجتماعی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه یاسوج،

یاسوج، ایران، نویسنده مسئول)

armanhedari90@gmail.com

مرضیه شهریاری (دکتری جامعه‌شناسی، گروه علوم اجتماعی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه یاسوج،

یاسوج، ایران)

tkta68@yahoo.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر تحلیل فلات زدگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها است. روش پژوهش از نوع ترکیبی و راهبرد، اکتشافی - متوالی است. در مرحله کیفی پژوهش از روش نظریه زمینه‌ای (رویکرد سیستماتیک) و در مرحله کمی از روش پیمایش استفاده شد. جامعه مطالعه شده اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران، اهواز و یاسوج بودند. تعداد نمونه در مرحله کیفی پژوهش ۱۸ نفر و در مرحله کمی ۵۱۸ نفر بود. شیوه نمونه‌گیری در مرحله کیفی، هدفمند- نظری و در مرحله کمی، طبقه‌ای خوشه‌ای است. برای تحلیل داده‌ها در مرحله کیفی از شیوه کدگذاری و در مرحله کمی از رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری استفاده شد. یافته‌های مرحله کیفی پژوهش نشان‌دهنده ذهنیت اعضای هیئت علمی درباره پدیده فلات زدگی شغلی در مورد تعدادی مقوله عمده و یک مقوله هسته به نام «سیاسی - امنیتی بودن فلات زدگی شغلی» هستند. یافته‌های مرحله کمی پژوهش بیان‌کننده این است که میانگین متغیر فلات زدگی شغلی و ابعاد آن در جامعه آماری پژوهش بالاتر از حد متوسط است. متغیرهای مستقل پژوهش در حد نسبتاً متوسطی توان تبیین واریانس متغیر فلات زدگی شغلی را دارند. در الگوی تجربی پژوهش، متغیرهای نادیده گرفتن ضوابط دانشگاه، سیاست‌گذاری و جو نامناسب، ماهیت شغلی، مدیریت

تمرکزگرا و ناکارآمد و امنیتی دیدن فضای دانشگاه به طور مستقیم و غیرمستقیم، به واسطه نقش میانجی ضعف خودپنداره بر فلات‌زدگی شغلی اعضای هیئت علمی اثر می‌گذارد.

کلیدواژه‌ها: فلات‌زدگی شغلی، نظام معنایی، اعضای هیئت علمی، روش ترکیبی

۱. مقدمه

تاریخ تحولات دانشگاه در ایران نشان می‌دهد که دانشگاه یک نهاد مرجع است و هنوز نیز است و نقش «صدای جامعه» بودن برای دانشگاه باقی مانده است (خانیکی، ۱۳۹۶، ص. ۳۴)، اما چنین سیری نتیجه‌ای جز تلقی دانشگاه به مثابه کارخانه تولید انبوه کالایی به نام کتاب، علم یا مقاله است؛ محصولاتی که وجودی مستقل از سازندگان خود دارند و سازندگان با کالای علمی تولیدی خود بیگانه هستند (فاضلی، ۱۳۹۳، ص. ۵۶)؛ براین اساس، واقعیت حاکم بر نظام آموزشی عالی ایران بیانگر عقب‌ماندگی از مسیر پیش روی دانشگاه‌ها در کشورهای توسعه‌یافته است. برای رسیدن به هدف پژوهش حاضر، آنچه درباره اعضای هیئت علمی به منزله کنشگران اصلی این حوزه، نظام علمی را به سمت اثربخش نبودن و ناکارآمدی سوق می‌دهد، در مسائل فرهنگی ریشه دارد که به دلایل مختلف از آن‌ها غفلت شده است. بسیاری از مسائل و چالش‌ها همچون وجود چهار میلیون دانشجو و نبود ارتباط با صنعت و شکل‌گیری حدود دو میلیون بیکار در سال ۱۳۹۷ در کشور، نشان می‌دهد که از دانشگاه‌های نوع اول عبور کرده‌ایم؛ یعنی دانشگاه‌های نخبه‌پرور که مأموریت‌های خیلی کلاسیک و شناخته‌شده‌ای مثل آموزش و پژوهش برایشان تعریف می‌شد و به دانشگاه‌هایی با تقاضای انبوه رسیده‌ایم؛ براین اساس، درحقیقت دانشگاه نهادی ناآرام شده است که پیوسته در معرض تغییر، چالش و قرارگرفتن در معرض آشوب‌های جهانی، نهادی شده است و تحول مفهومی و پارادایمی پیدا کرده است. از طرف دیگر، بی‌انگیزگی اساتید برای طی نمودن مراحل

ارتقای علمی^۱ (جدول ۱)، رشد مقاله‌های بدون کیفیت (براساس آخرین اطلاعات ارائه شده از سوی سرپرست پایگاه استنادی علوم جهان اسلام^۲ وابسته به وزارت علوم)، در پایگاه استنادی «اسکوپوس»، ایران با تولید ۱۱ هزار و ۷۰۳ مقاله همچنان رتبه ۱۶ را دارد. بی‌محتوایی و زوال‌نسبی انگیزش، اسطوره‌زدایی از زندگی اعضای هیئت علمی و نسبت دانشجویان به اساتید^۳ بخشی از مسائل دانشگاه‌های ایران هستند. در ایران، تحقیقات گوناگون بیانگر احساس تعلق خاطر کم اعضای هیئت علمی به دانشگاه (احدی، شیرازی، صدر و مجتهدزاده، ۱۳۹۴)، انگیزه پایین مشارکت در فعالیت‌های دانشگاه (فیضی، ۱۳۸۴)، تغییر رابطه استاد و دانشجو از شاگردپروری به رابطه تولیدکننده و مصرف‌کننده (کاظمی‌پور، ۱۳۷۰، ص. ۱۲)، بحران‌های حوزه آموزشی از جمله افزایش حجم محتوا، بیکاری تحصیل کرده‌ها، افزایش تعداد دانشجویان، ابهام در اهداف دانشجویان، کمبود یا فقدان محرک‌های مؤثر در پویایی علمی و فرهنگی دانشجویان، تغییر حرفه‌ها، ایستایی نسبی آموزش‌ها در دانشگاه‌ها و گسستگی آن‌ها از یکدیگر، ناسازگاری بین آموزش‌ها و تغییرات محیطی، جدایی آموزش از پژوهش، وضعیت نابسامان پایان‌نامه‌نویسی (یمنی دوزی سرخابی، ۱۳۹۱)، کمبود بودجه و کمبود و مستهلک‌بودن تجهیزات آموزشی، فقدان اشتیاق در پژوهش‌ها و سایر تکالیف شغلی، بی‌عاطفگی نسبت به امور دانشجویان، کاهش انعطاف‌پذیری و توانایی در به‌روزی‌بودن آموخته‌ها در دنیای حرفه‌ای و کاهش توانایی‌های مدیریت کلاس (نورشاهی و سمیعی، ۱۳۸۹)، جزو مواردی هستند که در نارضایتی و وقوع فلات زدگی شغلی اعضای هیئت علمی مؤثرند.

۱. از ۸۰۰۹۷ نفر مدرس دانشگاهی تنها ۵/۷ درصد استاد تمام هستند (مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۹۶).

2. ISC

۳. تعداد دانشجویان کل دانشگاه‌های کشور ۶۸۷۰۳۶ نفر و تعداد اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های کشور ۷۰ هزار نفر است که در اولین نگاه بیانگر تناسب‌نداشتن نسبت استاد به دانشجو است؛ یعنی به‌ازای هر ۶۹ نفر دانشجو یک استاد (همین نسبت در دانشگاه‌های مورد پژوهش تهران ۷۹۹۸۲، اهواز ۲۸۹۴۴ و یاسوج ۱۰۱۹۸ است).

از این رو، وجود برخی عوامل بازدارنده در مدیریت مسیر حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به نوعی آنتروپی سازی سرایتی در سازمان جاری خواهد شد. برای اولین بار، در سال (۱۹۷۷)، فلات زندگی شغلی^۱ در ادبیات رفتار سازمانی ظاهر شد و عمدتاً به ناکامی شاغل در ارتقای عمودی و افقی در سلسله مراتب سازمانی اشاره دارد. به طور کلی، فلات زندگی شغلی به دست نیافتن به توسعه و پیشرفت در مسیر شغلی مربوط می‌شود (۱۰).

جدول ۱. تعاریف فلات زندگی شغلی

ردیف	تعریف	منبع
۱	فلات زندگی شغلی بیانگر رکود، نبود پیشرفت و کاهش یادگیری فردی است و القاکننده نوعی احساس شکست و افسردگی است.	(کروتز ^۲ ، ۲۰۰۴)
۲	فلات زندگی شغلی فرایندی است که به واسطه آن میزان بهره‌وری فردی به سبب کاهش انگیزه شغلی کاهش می‌یابد.	(طبرسا، رضاییان، هادی‌زاده و جمالی، ۱۳۹۳)
۳	فلات زندگی شغلی احساس ناکامی و ضعف روان‌شناختی کارمند درباره توقف و پیشرفت فرد در کارراهه شغلی اش است.	(چادوری و رایض ^۳ ، ۲۰۱۳)
۴	تصدی یک شغل به مدت پنج سال و ارتقا نداشتن معرف فلات زندگی شغلی است.	(مایلز ^۴ ، ۲۰۱۰)
۵	نقطه‌ای از مسیر شغلی فرد را که در آن امکان انتصاب عمودی و ارتقا در آینده نزدیک برای فرد متصور نمی‌شود، فلات زندگی شغلی می‌گویند.	(سلامی، ۲۰۱۰)
۶	احساس ناکامی و ناامیدی کارکنان از نبود رشد و نبود ارتقا در شغلشان را فلات زندگی شغلی می‌گویند.	(فاستر و شاستری ^۵ ، ۲۰۰۴)
۷	فلات زندگی شغلی پدیده‌ای است که براساس آن فرد در پستی قرار می‌گیرد که احتمال ترفیع و افزایش مسئولیت و اختیاراتش محدود می‌شود.	(فیاضی، ۱۳۹۲)

1. career plateau
2. Kreuter
3. Choudhary & Riaz
4. Miles
5. Foster & Shastri

بارک و میکسلن^۱، چهار نوع فلات‌زدگی ساختاری، محتوایی، شخصی و حرفه‌ای را مطرح می‌کنند.

فلات‌زدگی ساختاری^۲، نتیجه پایان ارتقا در ساختار هرمی سازمان‌هاست (نورشاهی و سمیعی، ۱۳۸۹، ص. ۶۴).

نوع دیگر، فلات‌زدگی محتوایی^۳ است که گاهی افراد به دلیل محتوای شغل دچار فلات شغلی می‌شوند که عموماً کارهای با تنوع پایین و با محتوای خسته و کسل‌کننده در این دسته قرار می‌گیرند (کلارک^۴، ۱۹۹۸، ص. ۳۵).

نوع سوم، فلات‌زدگی شخصی^۵ است که احساس اجبار برای انجام‌دادن کارهایی است که فرد در گذشته برای انجام‌دادن آن‌ها متعهد بوده است و اکنون دیگر احساس تعلق به آن‌ها ندارد (خنیفر، ۱۳۸۷، ص. ۵۴). نوع چهارم، فلات‌زدگی حرفه‌ای^۶ است. کارلسون و روتندو^۷ (۲۰۰۱) از یک نوع فلات‌زدگی دیگر، با عنوان فلات‌زدگی حرفه‌ای یاد می‌کنند که براساس آن، افراد مهارت‌های لازم برای انجام یک حرفه را ندارند. فلات‌زدگی حرفه‌ای برای کارمندی است که می‌خواهند مهارت‌های خود را ارتقا دهند تا رضایت شغلی را افزایش دهند.

«در این وضعیت (فلات‌زدگی)، اولین سؤالی که به ذهن شخص می‌آید، این است که آیا این فرد مایل است باقی عمر خود را در این موقعیت سازمانی بماند؟ بسیاری از بازیگران حوزه علم در دانشگاه‌ها و مراکز علمی و سیاست‌گذاری و مدیریت در حوزه آموزش عالی به‌عنوان یک کنشگر، در این وضعیت نامطلوب فقط قصد دارند خود را سرپا نگه دارند و دست به تاکتیک‌ها و راهبردهای نامعقول می‌زنند، ولی چون زمین بازی ایجاب می‌کند که از

-
1. Bark & Mikseln
 2. structural plateuing
 3. content plateauing
 4. Clarke
 5. life plateauing
 6. professional plateau
 7. Carlson & Rotondo

این تاکتیک‌ها استفاده کنند، از آن استفاده می‌کنند. اسم این جریان را می‌توان «زمانی برای کرخت شدن آدم‌ها» گذاشت (فراستخواه، ۱۳۹۸).

در بررسی‌های انجام شده، استان تهران یکی از غنی‌ترین استان‌های کشور از نظر امکانات است (عبدالله‌زاده و شرف‌زاده، ۱۳۹۱، ص. ۸۷). استان خوزستان با اینکه از حیث اقتصادی در بالاترین رتبه قرار دارد، به لحاظ امکانات زیرساختی و خدماتی، فرهنگی و اجتماعی در زمره استان‌های محروم از توسعه است (وارثی، بیک‌محمدی و اکبری، ۱۳۹۰، ص. ۳۴). همچنین، «قوم‌گرایی» و «رانت‌فامیلی» از مهم‌ترین جلوه‌های «قانون‌گریزی» در جامعه و در محیط اداری محسوب می‌شود. با این توضیح‌ها، می‌توان مطالعه فلات‌زدگی شغلی را برای درک تغییرات سازمانی و پرورش، زمینه‌ای برای رشد جامعه‌شناسی علم در ایران به‌موازات سایر حوزه‌های جامعه‌شناسی در ایران دانست.

پژوهش حاضر با مدنظر قراردادن فلات‌زدگی شغلی به‌منزله ساخت‌وسازی (عبدالهی و حیدری، ۱۳۸۸، ص. ۴۳) است که نزد اعضای هیئت‌علمی معنادار است و از نظر آن‌ها، این معنا با تأثیرگرفتن از برخی عوامل، قابلیت شکل‌گیری، تداوم و تغییر دارد. در این پژوهش، به دنبال این هستیم که ابتدا با پژوهش کیفی (روش نظریه زمینه‌ای)، نظام معنایی (نورشاهی، ۱۳۹۱، ص. ۵۴) اعضای هیئت‌علمی را درباره پدیده فلات‌زدگی شغلی واکاوی کنیم. سپس، با توجه به سه مؤلفه اصلی، شرایط شکل‌دهنده نظام معنایی اعضای هیئت‌علمی درباره فلات‌زدگی، عمل - تعامل اعضای هیئت‌علمی و پیامدهای مرتبط با این عمل - تعامل در حوزه علمی، الگوی پارادیمی فلات‌زدگی شغلی را از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی تدوین کنیم و بر مبنای این الگو، نظریه داده‌بنیاد مربوط به این پدیده را در بستر مطالعه‌شده ارائه کنیم. در نهایت، با استفاده از پژوهش کمی (روش پیمایش)، مفاهیم مرتبط با فلات‌زدگی شغلی را شاخص‌سازی و بسنجیم و از این طریق با تعیین مختصات فلات‌زدگی شغلی و شناسایی وزن و اندازه اثر (عسکری، عدلی و گلنار، ۱۳۹۵، ص. ۲۳)، عوامل مرتبط با آن از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی، با توجه به مبانی نظری و تجربی حوزه جامعه‌شناسی و روان‌شناسی

اجتماعی این پدیده (فلات‌زدگی شغلی) تبیین کنیم. اکنون، سؤال‌های پژوهش و در ادامه (مرحله کمی)، فرضیه‌های پژوهش ارائه شده‌اند: ۱- اعضای هیئت‌علمی چه درک و تفسیری از پدیده فلات‌زدگی شغلی دارند و نظام معنایی آن‌ها درباره فلات‌زدگی درباره چه مفاهیمی شکل گرفته است؟ ۲- شرایط و زمینه‌های شکل‌دهنده این نظام معنایی کدام‌اند؟ ۳- راهبردها و پیامدهای این نظام معنایی چیست؟

۲. مبانی نظری تحقیق

در ادبیات جامعه‌شناختی، مفهوم فلات‌زدگی شغلی مفهومی نسبتاً نوظهور است؛ به‌ویژه آنکه با توجه به مرور ادبیات پژوهش، تحقیقی که عوامل ایجادکننده فلات‌زدگی شغلی را در داخل کشور شناسایی و اولویت‌بندی کرده باشد، یافت نشد. در فرایند مرور مطالعات پیشین، ضعف عمده در مطالعات داخلی انجام‌شده درباره فلات‌زدگی شغلی این است که بیشتر در حوزه پیامدهای فلات‌زدگی شغلی انجام شده است؛ به‌طوری‌که در بیشتر مدل‌های فلات‌زدگی شغلی، پرداختن به علل و پیامدهای این نوع فلات‌زدگی، خواه در کار یا خانواده یا هر دو، به بخشی ثابت از بررسی تبدیل شده است. همچنین، این تحقیقات اغلب به‌صورت تعیین وضعیت و در حد ارائه آمار و ارقام هستند و کمتر به تبیین دلایل و عوامل فلات‌زدگی شغلی پرداخته‌اند. این پژوهش‌ها در چارچوب پارادایم اثبات‌گرایی و با استفاده از الزام‌های روش پژوهش کمی، فلات‌زدگی شغلی را مطالعه و بررسی کرده‌اند. در ادامه، خلاصه‌ای از مهم‌ترین نتایج این پژوهش‌ها آورده شده است؛ رفیع‌پور (۱۳۸۱) در پژوهشی با عنوان «موانع رشد علمی ایران و راه‌حل‌های آن»، عوامل آسیب‌شناختی نظام آموزش عالی ایران را بررسی می‌کند. از این دیدگاه، استبداد سیاسی، سلطه نگرش خاصی از مذهب، جاه‌طلبی و فردگرایی عوامل بازدارنده توسعه علمی در ایران هستند. خنیفر (۱۳۸۵) با بررسی فلات‌زدگی شغلی و ارائه راهکارهای عملی برون‌رفت آن پی برد که ابعادی مانند افسردگی مزمن، احساس بی‌هویتی، بی‌مهری و مقایسه‌کردن با همکاران دیگر از عوامل منجر به

سکون‌زدگی هستند. میرفردی (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان «چالش‌ها و فرصت‌های تولید علم و نظریه‌پردازی در حوزه علمی جامعه‌شناسی در ایران»، به تحلیل فرصت‌ها و چالش‌های فراروی جامعه‌شناسی در ایران پرداخته است. از مهم‌ترین این چالش‌ها، بی‌توجهی به نقش جامعه‌شناسی و جامعه‌شناسان در ساختار عمومی و برنامه‌ریزی جامعه، پایین بودن بودجه‌های پژوهشی در مقایسه با دیگر بخش‌های جامعه، گسترش روحیه مدرک‌گرایی و عام‌زدگی در زمینه آموزش، شناخت و یادگیری هستند و موجب شده‌اند جامعه‌شناسی و جامعه‌شناسان کمتر در عرصه‌های گوناگون زندگی اجتماعی نقش لازم را ایفا کنند و به پژوهش‌های جامعه‌شناختی کمتر توجه شود. داوری اردکانی (۱۳۹۷) در مطالعه خود با عنوان «علم و کشور»، یکی از مشکلات بزرگ دانشگاه را گره‌خوردن سرنوشتش با مقاله‌شماری و نه مقاله‌نویسی، در فهرست‌های جهانی و ملی و تولید مقاله و مدارک تحصیلی می‌داند؛ بنابراین، دانشمند یا باید علم و پژوهش را رها کند و صرفاً به شغل علمی راضی باشد یا به پژوهش‌هایی بپردازد که نمی‌داند کشور و وطنش به آن‌ها چه نیازی دارد. برای دانشمندماندن سعی می‌کند و این سعی ستایش‌شدنی است. خدیوی، سیدکلان، حسن‌پور، احمدی و تره‌باری (۱۳۹۷) در مطالعه خود با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش و تدریس در دانشگاه فرهنگیان» مطرح نمودند که از دیدگاه اساتید، عوامل درون‌ساختاری، ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای استادان و عوامل برون‌ساختاری در رتبه‌های اول تا سوم قرار داشتند و از دیدگاه دانشجویان، ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای استادان در رتبه اول، عوامل محیطی - سازمانی و برون‌ساختاری در رتبه‌های دوم و سوم قرار داشتند؛ در نتیجه، باید گفت در کیفیت تدریس عوامل زیادی دخیل هستند که از بین آن‌ها بیشترین تأثیر به ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای استادان و عوامل درون‌ساختاری دانشگاه مربوط است که نیازمند توجهی ویژه است. کرمخانی، صالحی عمران، هاشمی و مهرعلی‌زاده (۱۳۹۷) در مطالعه خود با عنوان «واکاوی موانع رویکرد مشاوره حرفه‌ای در دانشگاه‌های ایران با تأکید بر برنامه‌ریزی آموزشی»، بخش بزرگی از مشکلات دانشگاه‌های ایرانی را وضعیت

نامطلوب زیست‌بوم‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، جغرافیایی و سازمانی می‌دانند؛ بنابراین، برای رسیدن به دانشگاه پاسخگو شاید نیاز باشد نگاهی گسترده‌تر و چندجانبه به مسائل داشت و چالش‌ها و مشکلات را ریشه‌ای حل نمود. دانشگاه برای پاسخ‌گویی به نیازهای جامعه باید از بار سیاسی و ایدئولوژی‌بودن، وابستگی دولتی و نفتی، مدرک‌گرایی صرف و بسیاری از مسائل دیگر خارج شود تا بتواند به استقلال علمی و نهادی با مدیریت خودگردان، در راستای حکمرانی خوب در دانشگاه دست یابد. دانشگاه با رویکرد مشاوره حرفه‌ای با ایجاد بستری‌های لازم مانند ارتباط با جامعه، ایجاد مسئولیت اجتماعی در دانشگاه، بازتعریف برنامه‌ریزی آموزشی، فرهنگ کار گروهی، تأمین منابع مالی متعدد و با تبدیل دانش، در سهولت کاربرد و توزیع آن در بطن جامعه، می‌تواند در رسیدن به دانشگاه پاسخگو و مستقل گام بردارد. محمدی و خزاعی (۱۳۹۷) در مطالعه خود با عنوان «بررسی نقش عوامل ساختاری و مدیریتی دانشگاه در افزایش انجام طرح‌های تحقیقاتی پژوهش در آموزش از دیدگاه اعضای هیئت علمی» به این نتیجه رسیدند که انجام اصلاحات ساختاری و مدیریتی و همچنین، تغییر در سیاست‌های پژوهشی دانشگاه می‌تواند افزایش مطالعات در زمینه پژوهش در آموزش را در پی داشته باشند. دهشیری و روحانی (۱۳۹۷) در مطالعه خود با عنوان «بین‌المللی‌شدن دانشگاه‌ها و تأثیر آن بر دیپلماسی علمی»، براساس تحلیل مضامین پاسخ‌گویان، مجموعه‌ای از دلایل ایجابی برای حرکت دانشگاه در مسیر بین‌المللی‌شدن را برشمردند. حفظ مزیت رقابتی دانشگاه و کمک به حفظ و بقای دانشگاه از جمله این دلایل هستند. در پایان تحقیق، راهکارهایی شامل ایجاد آگاهی در کارکنان، اعضای هیئت علمی و دانشجویان درباره اهمیت و منافع بین‌المللی‌شدن دانشگاه و گفتمان‌سازی در این حوزه، تدوین نقشه راهبردی کلان در عرصه بین‌المللی‌شدن و استفاده از ظرفیت دانش‌آموختگان ارائه شد.

لین و لی^۱ (۲۰۱۳) در مقاله‌ای با عنوان «تأثیر خودتعیینی بر روابط میان فلات زدگی محتوای شغلی و تعهد سازمانی» به این نتیجه رسیدند که متغیرهای خودتعیینی مانند سن، تجربه کاری و میزان دستمزد رابطه‌ای منفی با فلات زدگی محتوای شغلی و تعهد شغلی دارند. جیانگ^۲ (۲۰۱۶) در پژوهش خود به این یافته رسید که خودپنداره نقشی مهم در کاهش فرصت تجربه فلات زدگی شغلی در بعد محتوایی دارد. دهناشریو و سیالی^۳ (۲۰۱۸) با «بررسی تجربی علل و تأثیرات فلات زدگی شغلی بر عملکرد فردی با رجوع به سازمان‌های IT در هند» پی بردند که فلات زدگی شغلی بر ترک شغل، سطح رضایت شغلی و عملکردی فردی تأثیر دارد؛ براین اساس، پژوهش حاضر با توجه به جایگاه نظریه در پژوهش با روش ترکیبی و ماهیت مسئله پژوهش، دیدگاه نظری حاکم مبتنی بر فرضیه‌های پارادایم پراگماتیسم و الزام‌های روش ترکیبی درباره کاربرد نظریه‌ها انجام شده است؛ به عبارت دیگر، این پژوهش با مدنظر قراردادن راهبرد اکتشافی در مرحله کیفی و با توجه به الزام‌های رویکرد کمی درصدد تبیین پدیده‌ها با مدنظر قراردادن مجموعه‌ای از عوامل یا متغیرهاست.

در راهبرد استفاده‌شده در پژوهش حاضر (اکتشافی-متوالی) با توجه به روش کیفی (نظریه زمینه‌ای) و کمی (پیمایش) پژوهش، در مرحله کیفی، نظریه‌ها می‌توانند به منزله راهنمای عمومی پژوهش مدنظر قرار گیرند؛ یعنی نظریه‌ها به عنوان عناصر مکمل یا الهام‌بخش در فرایند تحلیل و تفسیر داده‌ها، راهنمای عمومی تحقیق و مشارکت محقق در توسعه معرفت و کمک به تدوین چارچوب مفهومی تحقیق هستند (خنیر، ۱۳۸۵، ص. ۴۷)؛ همان‌گونه که به باور اشتراوس و کوربین (۱۳۹۱)، استفاده از نظریه‌ها و رویکردهای نظری مرتبط با موضوع، نه با هدف نظریه‌آزمایی، بلکه با هدف ارتقای حساسیت نظری محقق درباره موضوع و همچنین، استفاده از نظریه هنگام مدل‌سازی تجربی تحقیق انجام می‌شود.

1. LinLi

2. Jiling

3. Dhanashree & Sayalee

درواقع، محقق با اطلاع از این نظریه‌ها، بر مجموعه مفاهیمی متمرکز می‌شود که ممکن است در طول انجام تحقیق موردنیاز باشند.

در مرحله کمی، با توجه به اینکه مفاهیم تعیین‌کننده تبیین هستند و در این مرحله دست‌یابی به تبیین مطمئن مهم است، مفاهیم نظری در ابتدای پژوهش تعیین می‌شوند و در همه مراحل، فرایند پژوهش را به صورت قیاسی مدیریت می‌کنند (ایمان، ۱۳۸۷، ص. ۸۶)؛ بنابراین، در این مرحله توجه به منطق قیاسی - فرضیه‌ای اصلی بنیادی معرفت‌شناختی و روش‌شناختی است و در نظریه جایگاه محوری دارد (محمدپور، ۱۳۹۲، ص. ۸۸)؛ به عبارت دیگر، با توجه به منطق قیاسی - فرضیه‌ای روش کمی و راهبرد ترکیبی، از یک نظریه یا تلفیقی از نظریه‌ها به منزله چارچوب نظری برای تدوین فرضیه‌ها (راهبرد تبیینی - متوالی) یا تبیین عوامل مرتبط با پدیده مطالعه‌شده (راهبرد اکتشافی - متوالی) استفاده می‌شود.

۳. روش تحقیق

روش استفاده‌شده در این پژوهش، ترکیبی است که با استفاده از ترکیب دو مجموعه روش‌های تحقیق کمی و کیفی انجام می‌شود. روش ترکیبی روشی است که رهیافت کمی و کیفی را در قالب روش‌شناسی مطالعه‌ای واحد یا مطالعه‌ای چندمرحله‌ای با هم ترکیب می‌کند (بلیکی، ۱۳۹۳، ص. ۳۷). کرسول، طراحی تحقیق به روش آمیخته را مجموعه فرایندهای کمی و کیفی تعریف می‌کند که از آن برای فهم مسئله تحقیق استفاده می‌شود (بلیکی، ۱۳۹۳، ص. ۳۷). پژوهش حاضر از منظر هدف، در گروه پژوهش‌های کاربردی جای دارد و از نظر چگونگی گردآوری داده‌ها، در گروه پژوهش‌های آمیخته اکتشافی قرار دارد که در دو مرحله و به روش متوالی انجام شده است؛ بنابراین، با توجه به دو مسئله ابهام درباره نظام معنایی اعضای هیئت علمی و پدیده فلات‌زدگی شغلی و تبیین‌نشدن این نظام معنایی و عوامل مرتبط با آن، روش پژوهش از نوع ترکیبی، راهبرد اکتشافی - متوالی و الگوی تدوین طبقه‌بندی انتخاب شد. در این پژوهش، با استفاده از روش کیفی به قصد اکتشاف

نظام معنایی اعضای هیئت علمی درباره پدیده فلات زدگی شغلی و تدوین فرضیه های پژوهش، از نظریه زمینه ای استفاده شد. بعد از دسته بندی و مقوله بندی مضامین اصلی، به استخراج بخش های زیادی از ابعاد متغیرهای مورد بررسی پرداخته شد و در نهایت، برای تبیین تأثیر ابعاد متغیرهای مورد بررسی بر پدیده فلات زدگی شغلی از روش پیمایش بهره گرفته شده است (جدول ۲).

جدول ۲. مراحل انجام پژوهش در راهبرد اکتشافی-متوالی (کرسول و کلارک ۲۰۱۰، ۱)

فاز اول - کیفی (Qual)	فاز دوم - کمی (Quan)
1- جمع آوری داده ها - کیفی Qual	1- جمع آوری داده ها - کمی Quan
2- تحلیل داده ها - کیفی Qual	2- تحلیل داده ها - کمی Quan
3- نتایج - کیفی Qual	3- نتایج - کمی Quan
4- تدوین طبقه بندی یا نظریه	4- تفسیر - کیفی+کمی (Qual + Quan)

جامعه آماری پژوهش همه اعضای هیئت علمی گروه علوم پایه و گروه علوم انسانی دانشگاه های تهران، شهید چمران اهواز و یاسوج بودند که براساس آمار دریافت شده از مرکز آمار و اطلاعات این دانشگاه، مجموع آن ها ۱۰۹۵ نفر بود. روش نمونه گیری در پژوهش حاضر، بر پیش فرض های رویکرد ترکیبی و راهبرد اکتشافی-متوالی مبتنی است. شیوه نمونه گیری در مرحله کیفی پژوهش، نمونه گیری هدفمند-نظری است؛ به عبارت دیگر، برای انتخاب مشارکت کنندگان با توجه به ماهیت ظهوریابنده پژوهش کیفی، از شیوه نمونه گیری هدفمند و با مدنظر قراردادن روش تحلیل داده های کیفی (نظریه زمینه ای)، از شیوه نمونه گیری نظری استفاده شد. در مرحله کمی، با توجه به اهداف پژوهش از شیوه نمونه گیری تصادفی خوشه ای طبقه بندی بهره گرفته شد. کل دانشگاه های مورد نظر به سه خوشه دانشگاه های رتبه های اول، دوم و سوم تقسیم شدند که این تقسیم بندی براساس

دسته‌بندی مدنظر شورای گسترش آموزش عالی بود. سپس، از هر دانشگاه دانشکده‌های علوم پایه و علوم انسانی انتخاب شدند و در هر دانشکده با روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی شد و متناسب با جمعیت اعضای هیئت‌علمی این دو دانشکده، نمونه تصادفی انتخاب شد. با توجه به استفاده از این شیوه نمونه‌گیری، به تناسب برای دانشکده‌های علوم پایه و علوم انسانی و نسبت جمعیت آن‌ها، تعداد نمونه در هر دانشکده محاسبه شد. حجم نمونه در پژوهش حاضر به شیوه زیر محاسبه و انتخاب شد: ۱- با توجه به گزینش نمونه در فرایند جمع‌آوری، تحلیل داده‌ها و درجه اشباع اطلاعات (ایمان، ۱۳۸۷، صص. ۲۰۱-۲۰۲)، حجم نمونه مرحله کیفی پژوهش، ۱۸ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های تهران، اهواز و یاسوج بودند (جدول ۳)؛

جدول ۳. مشخصات مشارکت‌کنندگان مرحله کیفی پژوهش

کد	نام	سن	رشته تحصیلی	سابقه کار	سمت سازمانی	نحوه ورود	دانشگاه
۱	عباس	۳۸	زیست‌شناسی	۱۲	استاد	گروه آموزشی	شهید چمران اهواز
۲	ساناز	۵۵	زیست‌شناسی	۳۲	استاد	گروه آموزشی	شهید چمران اهواز
۳	محمد	۵۴	شیمی	۳۰	استاد	هیئت جذب	شهید چمران اهواز
۴	امیر	۳۳	شیمی	۴	استادیار	گروه آموزشی	شهید چمران اهواز
۵	محسن	۴۶	ادبیات	۸	استادیار	گروه آموزشی	یاسوج
۶	سیمین	۴۵	روان‌شناسی صنعتی	۱۴	دانشیار	گروه آموزشی	شهید چمران اهواز
۷	حسین	۵۳	شیمی تجزیه	۱۵	استاد	گروه آموزشی	یاسوج
۸	کریم	۴۱	علوم سیاسی	۶	استادیار	هیئت جذب	یاسوج
۹	اردلان	۴۷	شیمی محض	۱۳	استاد	بورسیه	یاسوج
۱۰	بهرام	۳۷	مدیریت	۱۱	استادیار	فرایند جذب	تهران
۱۱	رضا	۵۲	شیمی	۲۵	دانشیار	فرایند جذب	تهران
۱۲	سارا	۴۹	شیمی	۲۰	استاد	بورسیه	تهران
۱۳	احمدرضا	۳۶	شیمی	۴	استادیار	فرایند جذب	تهران
۱۴	مرتضی	۷۶	جامعه‌شناسی	۵۰	استاد	گروه آموزشی	تهران

ادامه جدول ۳

کد	نام	سن	رشته تحصیلی	سابقه کار	سمت سازمانی	نحوه ورود	دانشگاه
۱۵	مهدی	۵۵	جامعه‌شناسی	۴۲	استاد	گروه آموزشی	تهران
۱۶	مصطفی	۷۰	جمعیت‌شناسی	۴۹	استاد	گروه آموزشی	تهران
۱۷	امیر	۵۵	زیست‌شناسی	۲۰	استاد	بورسیه	تهران
۱۸	نماینده	۵۶	شیمی	۳۱	استاد	گروه آموزشی	تهران

۲- با توجه به پیش‌فرض‌های مربوط به نمونه‌گیری احتمالی مرحله کمی (سطح اطمینان، توان آزمون، حجم اثر و تعداد متغیرهای درگیر در تحلیل) و با استفاده از نرم‌افزار SPSS، حجم نمونه آماری از بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها ۵۱۸ نفر مشخص شد. ذکر این نکته ضروری است که با مدنظر قراردادن روش اصلی آزمون فرضیه‌های پژوهش، به حجم بهینه نمونه مربوط به این رویکرد نیز توجه شد. برای گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر از دو ابزار اصلی مصاحبه عمیق و پرسش‌نامه استفاده شد؛ به عبارت دیگر، فن اصلی استفاده‌شده برای جمع‌آوری داده‌ها در مرحله کیفی پژوهش، مصاحبه عمیق است. متن حاصل از پیاده‌کردن این مصاحبه‌ها، مواد اصلی پژوهش برای استخراج مفاهیم، مقوله‌ها و ارائه الگوی پارادایمی است. در مرحله کمی پژوهش، برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شد. پس از به‌دست‌آوردن اعتبار و پایایی پرسش‌نامه در مراحل مقدماتی پژوهش، از آن در مرحله نهایی برای گردآوری داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده شد. در زمینه اعتباریابی در پژوهش‌های ترکیبی، در مرحله کیفی پژوهش برای دستیابی به اعتماد موردنیاز برای تأیید علمی پژوهش، از فن‌های رایج اعتباریابی در روش نظریه، از سه ملاک قابل قبول بودن^۱، تأییدپذیری^۲ و قابلیت اطمینان^۳ به شکل ذیل استفاده شده است.

1. acceptability
2. Confirability
3. dependability

درمورد ملاک قابل قبول بودن و تأیید درستی یافته‌ها، رونوشت‌های مصاحبه و گزارش پژوهش برای شرکت‌کنندگان ارسال شدند تا موافقت یا مخالفت آن‌ها با مطالب ذکرشده و یافته‌های پژوهش مشخص شود. برای تضمین قابلیت اطمینان یافته‌ها، تلاش شد فرایندها و تصمیم‌های مربوط به پژوهش به‌طور مستند و واضح در متن پژوهش شرح داده شوند.

در مرحله کمی پژوهش، برای دستیابی به اعتبار مدنظر از روش‌های ارزیابی اعتبار درونی و بیرونی (فراستخواه، ۱۳۸۹) استفاده شد؛ بنابراین، درزمینه اعتبار درونی، به انتخاب دقیق افراد، ابزار اندازه‌گیری دارای اعتبار (محتوا و سازه) و قابلیت اعتماد، کنترل سوگیری پژوهشگر، کنترل عامل زمان و استفاده از تحلیل‌های آماری متناسب با آزمون فرضیه‌های پژوهش توجه شد و درزمینه اعتبار بیرونی، معرف بودن نمونه آماری (استفاده از روش نمونه‌گیری احتمالی-طبقه‌ای نسبی)، یکدست بودن ابزارگردآوری اطلاعات (پرسش‌نامه حضوری)، کفایت حجم نمونه (۵۱۸ نفر)، استفاده از پرسش‌نامه ساختارمند و زیادبودن دقت برآورد (سطح اطمینان ۹۵ درصد در آزمون فرضیه‌های پژوهش) مدنظر قرار گرفت.

با توجه به چارچوب تحلیل داده در رویکرد ترکیبی پژوهش و راهبرد اکتشافی-متوالی، تحلیل داده‌های پژوهش به صورت زیر انجام شد: ۱- در مرحله کیفی پژوهش، تحلیل داده‌ها در نظریه زمینه‌ای فرایندی چرخه‌ای است که در سه سطح تحلیل می‌شود: کدگذاری باز، محوری و انتخابی یا گزینشی. استراوس و کرپین کدگذاری را این گونه تعریف می‌کنند: فرایندهایی تحلیلی که طی آن داده‌ها مفهوم‌گذاری می‌شوند و به هم می‌پیوندند تا نظریه را شکل دهند (بلیکی، ۱۳۹۳، ص. ۵۴)؛

۲- در مرحله کمی پژوهش، تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش توصیفی، ابتدا توصیفی از نمونه آماری پژوهش ارائه شد و در ادامه با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی، متغیرهای اصلی پژوهش توصیف شدند. در بخش استنباطی، با توجه به سؤال‌ها و فرضیه‌های پژوهش از آزمون تی تک‌نمونه‌ای، ضریب همبستگی، تحلیل

عاملی تأییدی و رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری استفاده شد. برای انجام محاسبات آماری مربوط به مرحله کمی پژوهش، از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد.

۴. یافته‌های تحقیق

در مرحله کیفی، مفاهیم مربوط به مرحله کدگذاری باز، در مرحله کدگذاری محوری در قالب چند مقوله عمده مقوله‌بندی شدند و در مرحله کدگذاری گزینشی سبب استخراج مقوله هسته «سیاسی - امنیتی بودن فلات زندگی شغلی» شدند (جدول ۴).

جدول ۴. مقوله‌های فرعی، اصلی و هسته استخراج‌شده پژوهش به تفکیک اجزای الگوی پارادایمی

پارادایم	مقوله فرعی	مقوله اصلی	مقوله هسته
شرایط علی	ناتوانی علمی مدیران	مدیریت تمرکزگرا و ناکارآمد	سیاسی - امنیتی بودن فلات زندگی شغلی
	سیاسی - جناحی شدن به دست آوردن پست‌های ارتباطی		
	ارتباط ضعیف مدیران با زیرمجموعه		
	چیرگی ساختار خویشاوندی بر قوانین آموزشی		
	جذب نیروهای فاقد صلاحیت با پشتوانه اقتصادی		
	غالب بودن چشم‌انداز سیاسی نسبت به چشم‌انداز فراقانونی بودن ورود به دانشگاه	نادیده گرفتن ضوابط دانشگاه و خودرأیی مدیران	
	نداشتن دموکراسی سازمانی		
	ابهام در سیاست‌گذاری		
	کیفیت نامناسب رابطه با سازمان‌های برون‌دانشگاهی		
	نادیده گرفتن تفاوت‌های بین‌دانشگاهی	سیاست‌گذاری و جو نامناسب دانشگاه	
	نامناسب بودن تجهیزات پژوهشی		
	سیطره قوانین پوزیتیویستی		
نیود آشنایی زدایی	دغدغه‌های مالی و اجتماعی	ضعف خودپنداره	
نیازهای مالی			
نیازهای رفاهی			
نیازهای خدماتی			
زمینه‌ای	نیود انگیزه برای پیشرفت	ضعف خودپنداره	ضعف خودپنداره
	خودبیگانگی		

ادامه جدول ۴

مقوله هسته	مقوله اصلی	مقوله فرعی	پارادیم	
		منزلت روبه زوال		
		نبود فرصت ارتقا		
	ماهیت شغلی نامناسب	چالش‌های مدیریت زمان	شرایط مداخله‌گر	
		دردسرهای شغل هیئت علمی		
		تداخل کار با رسیدگی به امور منزل		
	گفتمان سیاسی شدن دانشگاه	تخصیص فضای خانه به امر یادگیری		
		سیاست زدگی دانشگاه		
			چیرگی ساختار سیاسی بر قوانین آموزشی	
			تندگی و فشار عصبی	عمل- تعامل
			کاهش پابندی به هنجارهای علمی	
		فرمالیته کردن انتقال دانش		
		باج دادن به خانواده	پیامدها	
		جامعه‌پذیری معکوس		
		غلبه روحیه خودخواهی و خودمداری		
		بی‌هنجاری در تولید دانش		

با توجه اینکه نتایج حاصل از مرحله کیفی پژوهش مرجع اصلی تدوین الگوی مفهومی و فرضیه‌های مرحله کمی پژوهش هستند، ابتدا این موارد ارائه می‌شوند و در ادامه، یافته‌های مرحله کمی پژوهش گزارش می‌شوند.

بر مبنای مقوله هسته که نشان‌دهنده مضمون اصلی پژوهش و انتزاع شده از سایر مقوله‌های عمده پژوهش است، می‌توان گفت یکی از جدیدترین چالش‌های مربوط به تحلیل داده‌های حاصل از روش نظریه زمینه‌ای، استخراج مقوله هسته‌ای است که بتواند پوشش‌دهنده مضامین مربوط به مفاهیم و مقوله‌های محوری تحقیق باشد. با در نظر گرفتن مفاهیم و مقوله‌های محوری تحقیق و با در نظر گرفتن نظریه‌های جامعه‌شناختی موجود، به نظر محققان این مطالعه، مقوله هسته «سیاسی - امنیتی بودن فلات زدگی شغلی اعضای هیئت علمی» می‌-

تواند تا حد زیادی حاوی شرایط ساختاری باشد و به صورت دوجانبه می‌تواند تعیین‌کننده زمینه فلات زندگی اعضای هیئت علمی باشد.

درخور ذکر است که بحث کنونی درباره اینکه چه چیزی یا چه کسی علت است، بیانگر بحثی دائمی در ساختارگرایی^۱، انسان‌گرایی^۲، پست‌مدرنیسم^۳ و پساساختارگرایی^۴ است (سورزهی^۵، ۱۹۸۵، ص. ۱۰۲).

ساختارگراها استدلال می‌کنند که کنش‌های افراد توسط ساختارهای اجتماعی، اقتصادی، زبان‌شناختی یا نیروهای جامعه تعیین می‌شود که فرد هیچ کنترلی بر آن‌ها ندارد. در مقابل هر دو دیدگاه ذکرشده، گیدنز با طرح مفهوم ساختاربندی هم به محدودیت‌ها و امکانات ساختاری توجه می‌کند و هم توانایی‌ها، انگیزش‌ها و فرصت‌های فردی را مهم می‌داند. گیدنز ساختار را به‌عنوان قواعد (هنجارهای جامعه) و منابع (دارایی‌های مادی و غیرمادی یک جامعه معین) که کنش‌های انسانی را تسهیل یا محدود می‌کنند (اوپنگ^۶، ۲۰۱۴، ص. ۱۲۲)، می‌داند.

براساس این مفهوم می‌توانیم بگوییم پیوند و تعامل دوسویه بین اشخاص و زمینه می‌تواند ظرفیت فلات زندگی شغلی اعضای هیئت علمی را تعیین کند. به تعبیر گیدنز، ساختار و عاملیت نمی‌توانند از هم جدا شوند؛ به عبارتی، آن‌ها با یکدیگر ارتباط دارند؛ آنچه گیدنز «دوگانگی ساختار» می‌نامد. گیدنز پیشنهاد می‌کند رابطه‌ای بازگشتی بین ساختار (نیروهای بیرونی مانند قواعد، منابع و نظام‌های اجتماعی کلان) و عاملیت (ظرفیت متفاوت عمل کردن در سطح خرد) وجود دارد. جوهر نظریه ساختاربندی گیدنز این است که هر دوی ساختارها و عاملیت از نظر تأثیر بر فرد مهم و برابر هستند. همچنین، او معتقد است که عاملان

-
1. Structuralism
 2. Humanism
 3. Postmodernism
 4. Poststructuralism
 5. Sorciheili
 6. Oppong

ساختارها را تولید می‌کنند و ساختارها خود را به واسطه کنش‌های عاملان بازتولید و حفظ می‌کنند؛ به این ترتیب، نظریه ساختاربندی گیدنز روابط دوسویه آزادی بشری (یا عاملیت) و تعیین (یا ساختار) را مدلل می‌کند؛ تاجایی که «انتخاب‌های فردی به گونه‌ای دیده می‌شوند که تاحدی محدود شده‌اند، اما به هر حال آن‌ها انتخاب هستند (سلیمی، عزیزی و علی محمدی، ۱۳۹۴، ص. ۶۲).

بر اساس تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها و مدل پارادایمی می‌توان گفت که زمینه‌هایی مانند عوامل ساختاری (سیاست زدگی، ناامنی، ابهام در سیاست‌گذاری و امنیتی دیدن فضای دانشگاه)، ضعف خودپنداره، ماهیت شغلی و غیره، به عنوان مهم‌ترین زمینه‌ها و بسترهای عینی، کلان و بیرونی، تسهیلگر فلات زدگی شغلی اعضای هیئت علمی ذکر شده‌اند؛ البته بر اساس مضمون مصاحبه‌ها، مهم‌ترین عامل ساختاری را می‌توان عامل سیاسی نامید که در شاخص‌های سیاست زدگی دانشگاه، اهمیت روابط سیاسی برای تصدی مناصب علمی و مدیریتی، برجستگی فضای ناامنی و نبود سیاست‌گذاری مناسب متبلور می‌شود. بر اساس مفهوم عاملیت می‌توان گفت با وجود فشارهای ساختاری نام‌برده، اعضای هیئت علمی در این ساختار یکسان عمل نموده‌اند، بلکه متناسب با سطح انگیزش، برخورداری از مهارت‌ها و توانایی‌ها یا تسلیم ساختار شده‌اند و منفعل شده‌اند یا اینکه خود را تقویت کرده‌اند و توانسته‌اند از پس مشکلات ساختاری برآیند و حتی به «ستاره» تبدیل شوند؛ به عبارتی، بیشترین ظرفیت فلات زدگی برای افرادی است که به دلیل نداشتن مهارت کافی، احساس ناتوانی و غیره، احساس سرخوردگی، یأس و امکان نداشتن ارتقای سازمانی می‌کنند. علاوه بر تعیین‌کنندگی وجه سیاسی جنبه ساختاری، با توجه به مضامین مصاحبه‌ها می‌توان گفت تأثیر تعیین‌کنندگی شرایط ساختاری به مراتب بیشتر از انگیزه‌های فردی بوده است.

در راستای به کارگیری نظریه گیدنز و واکاوی دقیق مصاحبه‌های انجام‌شده و مقایسه و تحلیل آن‌ها در پژوهش حاضر، فلات زدگی شغلی محصول یک عامل نیست و به صورت دفعی در جامعه شکل نگرفته است؛ بلکه این پدیده نتیجه فرایندی زمانی است که با

جمع‌بندی و روی هم گذاشتن همه شرایطی که در این فرایند اتفاق افتاده‌اند، بسترهای فلات زدگی شغلی ایجاد شده است. این فرایند از تجربیات مصاحبه‌کنندگان قبل از استخدام شروع شده است و تا زمان حال از طریق تجارب و انتظارات بعد از استخدام، شرایط و ماهیت شغلی آن‌ها ادامه داشته است؛ بنابراین، تمام تجربه‌های دوران جوانی یا به عبارتی، شرایط و انتظارات قبل از انتخاب شغل هیئت علمی و همچنین، تمام اتفاق‌ها و شرایط دوران بعد از استخدام آن‌ها در ایجاد بسترهای فلات زدگی شغلی دخیل بوده‌اند.

به عبارت دیگر، در تحقیق حاضر، اعضای هیئت علمی به دلیل ماهیت شغلی و گفتمان‌های امنیتی و سیاسی دانشگاه متحمل سطوح متفاوتی از فلات زدگی شده‌اند که این امر به نوبه خود می‌تواند موجب ابتلای آن‌ها به بی‌هنجاری و فرمالیته کردن انتقال دانش، کاهش پابندی به هنجارهای علمی و فشار و تنیدگی عصبی شود (پیامدهای فلات زدگی شغلی)؛ با این حال، این پیامدهای مرتبط با فلات زدگی شغلی اعضای هیئت علمی را می‌توان از طریق عوامل میانجی (تعدیل‌کننده‌ها یا منابع مقابله با فلات زدگی شغلی) تعدیل کرد. در این پژوهش، ضعف خودپنداره به عنوان عوامل میانجی و تعدیل‌کننده اثرهای حاصل از سیاست‌گذاری و جو نامناسب دانشگاه‌ها بر فلات زدگی شغلی بررسی و آزمون شده است. با توجه به اهداف تحقیق، فرضیه‌ها عبارت‌اند از:

- ۱- فلات زدگی شغلی اعضای هیئت علمی تابعی مستقیم از مدیریت تمرکزگرا و ناکارآمد دانشگاه‌هاست.
- ۲- فلات زدگی شغلی اعضای هیئت علمی تابعی مستقیم از نادیده گرفتن ضوابط دانشگاه‌هاست.
- ۳- فلات زدگی شغلی اعضای هیئت علمی تابعی مستقیم از سیاست‌گذاری و جو نامناسب دانشگاه‌هاست.
- ۴- فلات زدگی شغلی اعضای هیئت علمی تابعی مستقیم از ماهیت شغلی نامناسب اعضای هیئت علمی است.

۵- فلات زدگی شغلی اعضای هیئت علمی تابعی مستقیم از ضعف خودپنداره اعضای هیئت علمی است.

۶- فلات زدگی شغلی اعضای هیئت علمی تابعی مستقیم از امنیتی دیدن فضای دانشگاه- هاست.

در جدول (۵) مقادیر مربوط به شاخص AVE و ضریب آلفای کرونباخ گزارش می شود.

جدول ۵. برآورد مقادیر شاخص AVE، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

نام متغیر	آماره تلرانس	VIF	ضریب آلفا
مدیریت تمرکزگرا و ناکارآمد	۰/۵۷۶	۱/۷۴	۰/۸۰
سیاست گذاری و جو نامناسب دانشگاه	۰/۹۵۴	۱/۰۵	۰/۶۹
نادیده گرفتن ضوابط دانشگاهی	۰/۵۵۵	۱/۸۰	۰/۷۳
امنیتی دیدن فضای دانشگاه	۰/۶۵۶	۱/۵۲	۰/۵۸
ماهیت شغلی نامناسب اعضای هیئت علمی	۰/۴۵۸	۲/۱۸	۰/۶۷
ضعف خودپنداره	۰/۴۲۶	۲/۳۸	۰/۷۵

برحسب مقادیر جدول بالا، مقدار شاخص AVE بر اعتبار ابزار سنجش متغیرهای پژوهش و ضریب آلفای کرونباخ دلالت دارد. همچنین، قابلیت اعتماد ترکیبی نشان دهنده این است که همبستگی درونی گویه های مربوط به متغیرها و ابعاد آنها در وضعیتی مطلوب قرار دارد؛ به عبارت دیگر، ابزار سنجش متغیرهای پژوهش، دقت در اندازه گیری و قابلیت اعتماد لازم را دارد.

۴.۱. توصیف ویژگی های نمونه

پیش از بررسی فرضیه ها و روابط بین متغیرها لازم است تصویری کلی از جمعیت نمونه ارائه شود. بیشتر نمونه آماری پژوهش را مردان (۹۲ درصد) تشکیل داده اند. میانگین سنی نمونه آماری ۴۷/۸۳ سال است. دامنه سنی نیز بین ۳۰ تا ۶۶ سال است. در بین پاسخ گویان،

رتبه علمی استادیار با تعداد ۱۹۵ نفر برابر با ۳۷/۸، دارای بیشترین تعداد است و رتبه‌های علمی استاد و دانشیار هرکدام به ترتیب با ۱۰۸ نفر (۲۰/۹ درصد) و ۱۹۴ نفر (۳۷/۶ درصد)، کمترین تعداد را در بین نمونه آماری دارند. براساس دسته‌بندی، ۳۷/۸ درصد از نمونه آماری دارای سابقه یک تا ۱۵ سال، ۲۹/۵ درصد دارای سابقه بین ۱۵ تا ۲۹ سال، ۵/۴ درصد پاسخ‌گویان دارای سابقه ۲۹ تا ۴۳ سال و ۰/۶ درصد از پاسخ‌گویان بین ۴۳ تا ۵۷ سال سابقه دارند (جدول‌های ۶ و ۷).

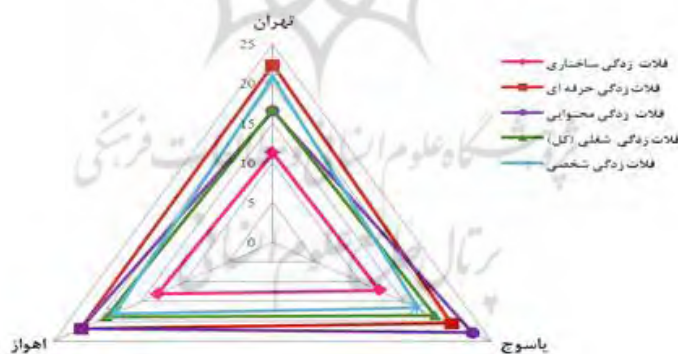
جدول ۶. توزیع فراوانی و درصد جنسیت و مرتبه علمی پاسخ‌گویان برحسب دانشگاه محل خدمت

جمع		مرد		زن		جنسیت محل دانشگاه
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۴۷/۷	۲۳۷	۰/۳۷	۱۸۴	۱۰/۷	۵۳	تهران
۳۱/۶	۱۵۷	۶۸/۸	۱۰۸	۳۱/۲	۴۹	اهواز
۲۰/۷	۱۰۳	۰/۹۹	۱۰۲	۰/۱	۱	یاسوج
۱۰۰	۴۹۷	۷۰/۱۶	۳۹۴	۴۲	۱۰۳	جمع
درصد		فراوانی		درصد		رتبه علمی
یاسوج		اهواز		تهران		
۲/۹	۳	۱۴/۶	۲۳	۱۳/۳	۶۶	استاد
۱۴/۶	۱۵	۰/۴۹	۷۷	۲۲/۵	۱۱۲	دانشیار
۸۲/۵	۸۵	۳۶/۳	۵۷	۱۱/۹	۵۹	استادیار
۱۰۰	۱۰۳	۱۰۰	۱۵۷	۴۷/۷	۲۳۷	جمع

جدول ۷. توصیف متغیر وابسته پژوهش با استفاده از شاخص‌های توصیفی

فلات زدگی شغلی (کل)	میانگین	انحراف معیار	واریانس	حداقل	حداکثر	دامنه	کل
فلات زدگی شغلی (کل)	۸۰/۵۸	۹/۸۹	۹۷/۸۲	۵۰	۱۰۸	۵۸	۴۷۹
فلات زدگی ساختاری	۱۱/۹۱	۱/۷۷	۳/۱۵	۷	۱۸	۱۱	۴۹۶
فلات زدگی محتوایی	۲۳/۰۱	۴/۷۱	۲۲/۲۷	۱۱	۳۴	۲۳	۴۹۷
فلات زدگی شخصی	۱۹/۰۵	۴/۲۶	۱۸/۱۵	۹	۲۹	۲۰	۴۹۷
فلات زدگی حرفه ای	۲۲/۶۴	۴/۷۶	۲۲/۷۱	۱۱	۳۳	۲۲	۴۹۷

مقایسه پاسخ‌های اعضای هیئت علمی در سه دانشگاه تهران، اهواز و یاسوج درباره توصیف وضعیت فلات زدگی شغلی و ابعاد آن، در قالب نمودار عنکبوتی به شرح زیر است. مقایسه میانگین بین دانشگاه‌ها نشان می‌دهد که میانگین دانشگاه تهران در هر دو گروه علوم پایه و علوم انسانی نسبت به سایر دانشگاه‌ها بیشتر است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که میزان فلات زدگی شغلی (کل) دانشگاه تهران از دیگر دانشگاه‌ها بیشتر است اما نوع فلات زدگی در دانشگاه‌ها باهم بسیار متفاوت است.



۲.۴. یافته‌های تحلیلی

در این قسمت با توجه به اهداف پژوهش، ابتدا با استفاده از آزمون همبستگی برآوردی از وضعیت فلات زدگی شغلی و ابعاد آن ارائه می‌شود (جدول ۸). در ادامه، با استفاده از

رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری، فرضیه‌های پژوهش آزمون می‌شوند و الگوی مفهومی پژوهش برآزش می‌شود.

جدول ۸. آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق

شاخص		فلات شغلی	مدیریت تمرکزگرا و ناکارآمد	سیاست گذاری و جو نامناسب دانشگاه	امنیتی‌دیدن فضای دانشگاه	ماهیت شغلی نامناسب	ضعف خودپنداره	شیوه مدیریت
فلات شغلی (کل)	ضریب همبستگی	۱	۰/۱۴۸	۰/۲۸۳	۰/۲۶۳	۰/۷۸۶	۰/۲۵۱	۰/۳۲۷
معناداری		۴۹۷	۰/۰۰۱	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۶
فلات‌زدگی ساختاری	ضریب همبستگی	۰/۱۸۰	۱					
معناداری		۰/۰۱۹	۰/۰۰۰					
فلات‌زدگی محتوایی	ضریب همبستگی	۰/۲۸۳		۱				
معناداری		۰/۰۰۳						
فلات‌زدگی شخصی	ضریب همبستگی	۰/۳۲۷						۱
معناداری		۰/۰۰۶						
فلات‌زدگی حرفه‌ای	ضریب همبستگی	۰/۱۹۰				۱		
معناداری		۰/۰۱۳						

در جدول (۹)، نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف^۱ برای تعیین طبیعی بودن توزیع متغیرهای فلات‌زدگی شغلی آورده شده است.

1. Kolmogorov-Smirnov test

جدول ۹. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

نمره کل	فلات زدگی شخصی	فلات زدگی حرفه‌ای	فلات زدگی محتوایی	فلات زدگی ساختاری	آماره کلموگروف
۱/۱۷۱	۱/۲۵۱	۱/۲۹۱	۱/۱۱۴	۱/۲۸۸	
۰/۱۲۹	۰/۰۸۸	۰/۰۷۱	۰/۱۶۷	۰/۰۷۳	سطح معناداری

همان‌طور که در جدول (۹) مشاهده می‌شود، همه متغیرهای پژوهش دارای سطح معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ هستند؛ بنابراین، فرض طبیعی بودن توزیع برقرار است؛ از این رو، برای تحلیل فرضیه‌ها از آزمون‌های پارامتری استفاده می‌کنیم. در ادامه، به بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش در مدل نهایی پژوهش می‌پردازیم (جدول ۱۰).

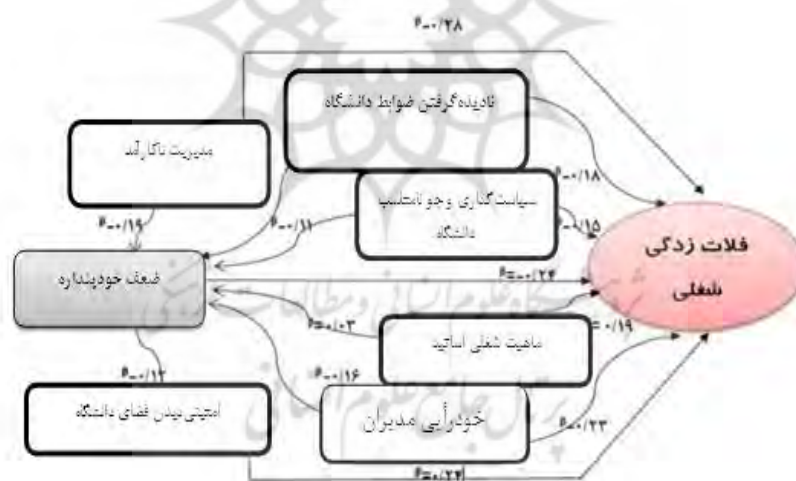
جدول ۱۰. برآورد اثرهای کل، مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر فلات زدگی شغلی

اثر کل	اثر غیرمستقیم				اثر مستقیم			متغیرها
	ضعف خودپنداره	شرایط سازمانی	ضعف خودپنداره	شرایط سازمانی	فلات زدگی شغلی	ضعف خودپنداره	شرایط سازمانی	
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۳۶	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۳۶	ضعف خودپنداره
۰/۰۰۰	-۰/۵۶۸	-۰/۳۶۵	۰/۰۰۰	-۰/۲۶۰	۰/۰۰۰	-۰/۵۶۸	-۰/۲۰۵	فلات زدگی شغلی
۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۴۳۷	۰/۰۰۰	۰/۴۳۷	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	ماهیت شغلی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۳۸۶	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۳۸۶	مدیریت تمرکزگرا و ناکارآمد
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۰۲	سیاست‌گذاری و جو نامناسب دانشگاه

ادامه جدول ۱۰

اثر کل	اثر غیرمستقیم				اثر مستقیم			متغیرها
	ضعف خودپنداره	شرایط سازمانی	ضعف خودپنداره	شرایط سازمانی	فلات زدگی شغلی	ضعف خودپنداره	شرایط سازمانی	
فلات زدگی شغلی	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	نادیده گرفتن ضوابط دانشگاه
	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۴۳۶	۰/۰۰۰	۰/۴۳۶	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	امنیتی دیدن فضای دانشگاه

همان‌طور که در جدول (۱۰) مشاهده می‌شود، بین متغیرها روابط معنادار وجود دارد و متغیرهای ساختاری توانسته‌اند تأثیری معنادار بر متغیر فلات زدگی شغلی و ضعف خودپنداره داشته باشند. همچنین، متغیر ضعف خودپنداره تأثیری معنادار بر فلات زدگی شغلی دارد.



شکل ۱. مؤلفه‌های اثرگذار بر فلات زدگی شغلی اعضای هیئت علمی

مقادیر برآوردشده (شکل ۱) نشان می‌دهند که ۱- متغیرهای مستقل پژوهش در مجموع ۳۱ درصد از واریانس متغیر فلات زدگی شغلی را تبیین می‌کنند. با توجه به مقادیر مربوط به

حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار متوسط برآورد می‌شود؛ به عبارت دیگر، متغیرهای مستقل پژوهش در حد نسبتاً متوسطی توان تبیین واریانس متغیر فلات زدگی شغلی اعضای هیئت علمی را دارند. ۲- اثر مستقیم متغیرهای نادیده گرفتن ضوابط دانشگاه، سیاست گذاری و جو نامناسب، ماهیت شغلی، مدیریت تمرکزگرا و ناکارآمد و عدم تاب آوری علمی بر فلات زدگی شغلی به لحاظ آماری معنادار است ($p \leq 0/05$). ۳- اثر غیرمستقیم متغیرهای نادیده گرفتن ضوابط دانشگاه، سیاست گذاری و جو نامناسب، ماهیت شغلی، مدیریت تمرکزگرا و ناکارآمد به لحاظ آماری معنادار است ($p \leq 0/05$) می باشد.

۵. نتیجه گیری

در این قسمت، علاوه بر ارائه خلاصه‌ای از مهم‌ترین نتایج پژوهش در دو مرحله کیفی و کمی، وضعیت فلات زدگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در جامعه آماری مطالعه شده و با توجه به مبانی نظری و تجربی حوزه جامعه‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی تبیین شد. درنهایت، ترکیب نتایج کیفی و کمی پژوهش در قالب فرااستنباط ارائه می‌شود. یافته‌های مرحله کیفی پژوهش نشان می‌دهند که پدیده فلات زدگی شغلی درباره شرایط سازمانی و ضعف خودپنداره کنشگران شکل می‌گیرد و تداوم می‌یابد. با توجه به اینکه ارتقا در مسیر شغلی شاخصی اساسی برای موفقیت و شادکامی ذهنی قلمداد می‌شود و فلات زدگی شغلی به عنوان مانعی که مدیریت مسیر شغلی را با خطر روبه‌رو می‌سازد، نیازمند توجه و بررسی است. اگر فلات زدگی شغلی مدیریت نشود، اثرهایی منفی بر سازمان دارد. فلات زدگی شغلی القاکننده نوعی احساس افسردگی و شکست است؛ زیرا، پیشرفت مداوم رو به بالا، چالش‌پذیری و درنهایت، تخصص‌گرایی منابعی مهم برای انگیزه به‌شمار می‌روند. نتایج مرحله کمی پژوهش تا حد زیادی تأییدکننده یافته‌های مرحله کیفی پژوهش است و نشان می‌دهد که بین عامل ساختاری دانشگاه و فلات زدگی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های مطالعات فیضی (۱۳۸۴)، میرفردی (۱۳۹۴) و خدیوی و همکاران

(۱۳۹۷) مبنی بر اینکه انجام اصلاحات ساختاری و مدیریتی و تغییر در سیاست‌های آموزشی و پژوهشی می‌تواند بهره‌وری شغلی را تقویت کند، مطابقت دارد؛ براین اساس، اصلاحات ساختاری در دانشگاه انگیزه اساتید دانشگاه‌ها را در بهره‌وری آموزشی و پژوهشی تقویت خواهد کرد. همچنین، نتایج نشان داد که بین عامل مدیریت تمرکزگرا و ناکارآمدی با فلات زدگی شغلی ارتباط معنادار وجود دارد. این نتایج با یافته پژوهش محمدی و همکاران (۱۳۹۷) انطباق دارد. در خصوص ارتباط معنادار بین ماهیت شغلی و فلات زدگی شغلی نتایج نشان داد که هر فردی علاوه بر نقش حرفه‌ای، دارای نقش‌های غیرحرفه‌ای است که آن نقش‌ها نیز حقوق، تکالیف و زمینه‌های خاص مرتبط با خود را دارند. دخالت عوامل غیرحرفه‌ای در امور حرفه‌ای، به عنوان چالش حرفه‌ای مهمی مطرح شده است. با توجه به گفته‌های مصاحبه‌کنندگان، در دانشگاه تهران به علت چندشغلی بودن و داشتن سمت در وزارتخانه و مشارکت کردن در مسائل دولتی، شرایط کار با شرایط خانوادگی حالت تعارض گونه به خود می‌گیرد و در دانشگاه یاسوج این مسئله بیشتر به علت طایفه‌گرایی و قومیت‌گرایی پررنگ‌تر است و نمود بیشتری دارد. به‌طور کلی، شادکامی و پایبندی به هنجارهای علمی به مدیریت و ساختار سازمانی برمی‌گردد که از طریق اصلاح بعد ساختاری و اداری دانشگاه‌ها، بازبینی و تسهیل ضوابط اداری و آیین‌های پژوهشی و تسهیل موانع دست‌وپاگیر اعضای هیئت علمی در فرایند ارتقای علمی فراهم می‌شود.

فرضیه دیگر عبارت است از وجود رابطه معنادار میان خودپنداره و فلات زدگی شغلی اعضای هیئت علمی. این فرضیه همسو با تحقیقات جاجرمی‌زاده (۱۳۹۳)، بالشکو (۲۰۱۵) و جیانگ (۲۰۱۶) است؛ مبنی بر اینکه نقش توانایی‌های یادگیری و توسعه مهارت‌های جدید و نقش تمایلات نهادی در تعدیل ادراک فلات زدگی شغلی ساختاری و محتوایی، کاربرد مهمی دارد.

همچنین، نتایج حاصل از ضرایب تحلیل مسیر نشان داد که شرایط ساختاری بر فلات زدگی شغلی و با در نظر گرفتن متغیر نقش میانجی ضعف خودپنداره، تأثیر معنادار داشته

است. براساس مقادیر برآورده شده از مدل ساختاری، متغیرهای مستقل پژوهش در مجموع ۳۱ درصد از واریانس متغیر فلات‌زدگی شغلی را تبیین کردند و اثر مستقیم متغیرهای نادیده گرفتن ضوابط دانشگاه، سیاست‌گذاری و جو نامناسب، ماهیت شغلی، مدیریت تمرکزگرا و ناکارآمد و ضعف خودپنداره بر فلات‌زدگی شغلی، به لحاظ آماری معنادار بود ($p \leq 0/05$). همچنین، اثر غیرمستقیم متغیرهای نادیده گرفتن ضوابط دانشگاه، سیاست‌گذاری و جو نامناسب، ماهیت شغلی، مدیریت تمرکزگرا و ناکارآمد به واسطه نقش میانجی ضعف خودپنداره بر فلات‌زدگی شغلی، به لحاظ آماری معنادار بود ($p \leq 0/05$)؛ بنابراین، براساس نتایج بدست آمده بیشترین تأثیرگذاری را به ترتیب عامل ساختاری و عامل مدیریتی داشته است.

براساس یافته‌های مرحله کیفی و کمی پژوهش، دانشگاه‌ها نوعی سیستم علمی-فرهنگی هستند که در آن فضای نقد، آزادی بیان و سرمایه‌های علمی-پژوهشی از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردارند. همچنین، در این خرده‌سیستم، اخلاق حرفه‌ای یکی از مهم‌ترین ملزوم‌های رشد و ارتقای علمی اساتید محسوب می‌شود. در واقع، اعضای هیئت علمی به عنوان افرادی صاحب فکر هستند و براساس الگوی ذهنی و منطق حاکم بر امور، از استقلال رأی و قضاوت برخوردارند (برگین، ۲۰۱۴، ص. ۱۸۷) و اگر اعضای هیئت علمی با عملکردهای دانشگاه به هر دلیلی سازوکاری نداشته باشند، انگیزه آن‌ها برای خلق دانش و توسعه حرفه‌ای کاهش می‌یابد. در واقع، با مقایسه وقایع دانشگاه در قبل از انقلاب (داشتن چارچوب علمی و اداری در گزینش و پرستیز خاص استاد) و بعد از آن درمی‌یابیم که با به وجود آمدن نهادهای آموزشی موازی و نیز سیاسی شدن فضای دانشگاه که برخوردهای جدالی با اساتید دارد، زوال دانشگاه فرارسیده است که این مسئله نیز بعد از انقلاب سرباز کرد که اهداف شورای انقلاب فرهنگی و نظام با راهبردهای دانشگاهی ناهم‌خوان بودند؛ از این رو، در پژوهش حاضر، به صورت ترکیبی و برای شناسایی عوامل ایجادکننده فلات‌زدگی

شغلی، ابتدا با استفاده از مصاحبه‌های اکتشافی بسترهای ایجادکننده فلات زدگی شغلی مشخص شدند و سپس، ارزیابی شدند.

به‌طورکلی، آنچه از تجزیه و تحلیل گفته‌های پاسخ‌گویان (بخش کیفی) و بخش کمی به‌مثابه بستر پدیده در دانشگاه‌های مورد مطالعه دریافت می‌شود، عبارت است از حاکم شدن جوی غیرمحمول و غیرپویا (سیاست زدگی در شیوه‌های تصمیم‌گیری و تصدی پست‌های مدیریتی در دانشگاه و سیاست‌گذاری) و تفاوت محسوس شرایط عینی با توقعات و انتظارات ذهنی که در تعامل با هم موجب شکل‌گیری نوعی احساس فردی توقف در مسیر ترقی می‌شوند. برجستگی سرمایه سیاسی تا علمی، نبود آزادی بیان و امنیتی شدن فضای دانشگاه‌ها، رعایت‌نشدن اخلاق حرفه‌ای و غیره، همه با هم موجب رعایت‌نشدن ارتقای مبتنی بر شایستگی (فلات زدگی ساختاری در اهواز) فلات زدگی حرفه‌ای در تهران و فلات زدگی زیستی در یاسوج شده است؛ باین‌حال، یافته‌ها بیشتر حاکی از تأثیرگذاری شرایط ساختاری به واسطه ضعف خودپنداره بر فلات زدگی شغلی هستند؛ به عبارت دیگر، وضعیت فلات زدگی شغلی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های متفاوت لزوماً چندان متفاوت نیست.

براساس اصطلاح «میدان» بوردیو می‌توان گفت که اعضای هیئت علمی انتظار دارند در دانشگاه‌ها براساس اصل بی‌طرفی علمی و با آزادی بیان واقعیت‌های علمی را بیان کنند و براساس ضوابط و معیارهای چندگانه آموزشی، پژوهشی و اخلاقی مسیر ارتقا و ترقی سازمانی را طی نمایند. طبق گفته‌های مصاحبه‌شوندگان، رواج ضوابط و معیارهای غیرعلمی متعدد مانند خویشاوندگرایی، زدوبند سیاسی، بی‌توجهی به کرامت و جایگاه اعضای هیئت علمی، نبود امکانات زیرساختی و دغدغه‌های مالی و تسلط روحیه خودخواهی و منفعت‌طلبی، زمینه فلات زدگی ساختاری و محتوایی اعضای هیئت علمی را فراهم کرده‌اند. از جنبه دیگر، می‌توان گفت که این ساختار و زمینه سرخوردگی، تحلیل رفتگی، عزت‌گزیدن، بی‌توجهی به انتظارات دانشگاهی و غیره، به‌نوبه خود پیامدهای متنوع و گاهی متفاوتی را در سمت منفی و سمت مثبت یک طیف عاملیتی در بین دانشگاهیان فراهم کرده‌اند. بیشتر افراد

از وضعیت موجود دلزده و ناامید شده‌اند (فلات‌زدگی محتوایی)، اما افراد معدود نیز به مثابه «ستاره» و با برخورداری از انگیزش زیاد علمی توانسته‌اند از طریق دستیابی به فرصت‌های ارتقای ساختاری غیرسازمانی (ارتقای مرتبه علمی و پژوهشی)، ارتقای توان علمی خود و علم‌اندوزی و تحقیق‌پژوهی پیوسته، بر ظرفیت فلات‌زدگی ساختاری، محتوایی و زیستی خود فائق شوند. به نظر می‌رسد این افراد بیشترین ناراحتی و دغدغه را در مورد وضعیت غیرعلمی دانشگاه‌ها دارند که این دغدغه‌ها را در اصطلاحات گوناگونی ابراز کرده‌اند. در واقع، می‌توان گفت هر چه شرایط محیط کار از نظر اعضای هیئت علمی بهتر باشد، امکان بی‌انگیزگی و فلات‌زدگی کمتر خواهد بود؛ بنابراین، با توجه به یافته‌های این مطالعه می‌توان نتیجه گرفت که اگر سیاست‌گذاران و مدیران مؤسسه‌های دانشگاهی کشور خواهان ایجاد تحول در عرصه فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی و فرایند تولیدات علمی به‌عنوان یک حوزه مهم علمی برای کاهش فلات‌زدگی شغلی هستند، می‌توانند به پیشنهادی زیر توجه کنند:

اول اینکه در بعد ساختاری و اداری دانشگاه‌ها، بازبینی در توسعه حرفه‌ای و شادکامی ذهنی (توسعه مهارت‌ها، دانش، توانمندی‌ها، بینش و گزینش‌ها) و سرمایه‌گذاری مالی، ذهنی و زمانی، رأی‌زنی مدیران دانشگاه‌ها با نهادها و سازمان‌ها برای همکاری لازم با اعضای هیئت علمی برای تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی و ارتقای اعضای هیئت علمی تازه‌استخدام که می‌تواند در قالب تشکیل جلسات یا ارائه بروشور و دفترچه راهنما و دیگر راهکارها باشد، می‌توان بخشی از چالش‌های ذکر شده را برطرف کرد.

دوم اینکه در بعد مدیریتی و سیاست‌گذاری باید با بازنگری و اصلاح مبانی مدیریت و سیاست‌گذاری کلان آموزشی با رویکرد مشاوره حرفه‌ای و همچنین، تدوین برنامه‌های راهبردی که به جایگاه پژوهش و آموزش توجه مناسبی شود شایان ذکر است که توجه ویژه به توانمندی‌های فردی اساتید به‌واسطه فراگیری زبان‌های خارجی دوم و سوم می‌تواند سبب آشنایی اساتید دانشگاه‌های داخل کشور با آثار اندیشمندان کشورهای مختلف جهان شود و می‌تواند سبب نشر نظرهای دانشمندان به زبان بومی آن کشورها شود.

سوم اینکه مدرک‌گرایی نتیجه دولت‌سالاری در آموزش عالی و نظام متمرکز و سنتی موجود در ایران است. اگر دانشگاه‌ها در شرایط رقابتی و با استقلال دانشگاهی فعالیت کنند و در بخش‌های غیردولتی و تخصصی و حرفه‌ای در علم و معرفت مستقل باشند، دانشگاه‌ها به دنبال کیفیت، محتوا، اکتشاف و نوآوری و تولید و انتقال دانش خواهند بود و فروشگاه مدرک به وجود نخواهد آمد. از حافظه‌گرایی و خرده‌بینی و کمی‌کاری مبتذل امروزی فاصله خواهند گرفت و به پرسش‌افکنی و روح ابداع و تفکر انتقادی بها خواهند داد و در دستیابی به اهداف آن اهتمام خواهند داشت.

کتابنامه

۱. ابراهیمی، ر.، عدلی، ف.، و گلنار، م. (۱۳۹۴) نقش فرهنگ دانشگاهی بر دانش‌آفرینی از دیدگاه صاحب‌نظران نظام آموزش عالی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۱، ۱۲۷-۱۵۱.
۲. احدی، ع.، شیرازی، م.، صدر، ش.، و مجتهدزاده، ر. (۱۳۹۴). ارتباط آمادگی تغییر عملکرد اعضای هیئت‌علمی علوم پایه دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران با فرسودگی شغلی آنان. مجله پزشکی قانونی ایران، ۲۱(۱)، ۱۳-۱۹.
۳. اشتراوس، ا.، و جولیت، ک. (۱۳۹۱). مبانی پژوهش کیفی: فنون و مراحل تولید نظریه زمینه‌ای (ا. افشار، مترجم) (چاپ دوم). تهران: نشر نی.
۴. ایمان، م. ت. (۱۳۸۷). ارزیابی پارادیمی انسان به‌عنوان عنصر اساسی در طراحی پارادیم الهی. فصلنامه حوزه و دانشگاه، روش‌شناسی علوم انسانی، ۱۴(۵۴)، ۲۵-۴۶.
۵. ایمان، م. ت.، و محمدیان، م. (۱۳۸۷). روش‌شناسی نظریه بنیادی. فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی، ۱۴(۵۶)، ۳۱-۵۴.
۶. بلیکی، ن. (۱۳۹۳). طراحی پژوهش‌های اجتماعی (ح. چاووشیان، مترجم). تهران: نشر نی.
۷. بوردیو، پ. ر.، و جنکیز، ر. (۱۳۸۵). بوردیو و جامعه‌شناسی (ل. جوافشانی، مترجم). تهران: نشر نی.

۸. جاجرمی‌زاده، م.، فروزنده دهکردی، ل. ا.، عباسی، ن.، و تدین، ا. (۱۳۹۳). طراحی مدل بومی مدیریت منابع انسانی با تأکید بر عوامل زمینه‌ای، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۷(۲۶)، ۴۵-۶۲.
۹. خانیک، ه. (۱۳۹۶). دانشگاه باید صدای جامعه مدنی باشد. برگرفته از <https://www.hamshahrionline.ir/news/>
۱۰. خدیوی، ا. ا.، سیدکلان، س. م.، حسن‌پور، ت.، احمدی، ح.، و تره‌باری، ح. (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش و تدریس در دانشگاه فرهنگیان (مطالعه موردی: پردیس‌های استان اردبیل). نشریه علمی آموزش و ارزشیابی، ۱۱(۴۲)، ۱۶۱-۱۸۵.
۱۱. خنیفر، ح. (۱۳۸۵). بررسی ابعاد روانی فلات‌زدگی شغلی و ارائه راهکارهای عملی برون‌رفت. فرهنگ مدیریت، ۱۲، ۵۸-۱۱۱.
۱۲. داوری اردکانی، ر. (۱۳۹۷). علم و کشور. برگرفته از <https://www.ettelaat.com/mobile/?p=۸۷۶۶۵&device=phone>
۱۳. دهشیری، م. ر.، روحانی، م. (۱۳۹۷). بین‌المللی شدن دانشگاه‌ها و تأثیر آن بر دیپلماسی علمی (بررسی موردی دانشگاه امام صادق علیه السلام (۱۳۹۵ - ۱۳۶۱)). فصلنامه تخصصی علوم سیاسی، ۱۴(۴۵)، ۲۷-۵۳.
۱۴. رضائی، م. (۱۳۹۸). آسیب شناسی وضعیت دانشگاه‌ها در میزگرد ایران، www.ion.ir، شناسه خبر ۱۷۲۷۲۹
۱۵. رفیع‌پور، ف. (۱۳۸۱). موانع رشد علمی در ایران و راه‌حل‌های آن. تهران: شرکت سهامی انتشار.
۱۶. زینب کرمخانی، ز.، ابراهیم صالحی عمران، ا.، هاشمی، س.، و مهرعلی‌زاده، ی. (۱۳۹۷) واکاوی موانع رویکرد مشاوره حرفه‌ای در دانشگاه‌های ایران با تأکید بر برنامه‌ریزی آموزشی، دو فصلنامه مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی، ۷(۱۴)، ۴۷-۲۸.
۱۷. سلیمی، ج.، عزیزی، ن. ا.، و علی‌محمدی، ب. (۱۳۹۴). بررسی موانع و راهکارهای بین‌المللی شدن برنامه‌های آموزش عالی فنی مهندسی، مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی، ۷، ۸۲-۵۵.
۱۸. طبرسا، غ. ع.، رضاییان، ع.، هادی‌زاده، ا.، و جمالی، آ. (۱۳۹۳). طراحی و تبیین الگوی مدیریت فلات‌زدگی شغلی در سازمان‌های ایرانی. فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۳(۹)، ۸۹-۱۰۳.

۱۹. عبدالله زاده، غ. ح.، و شرف زاده، ا. ا. (۱۳۹۱). سطح بندی توسعه منطقه ای در ایران (کاربرد رهیافت شاخص ترکیبی). *مجله مطالعات و پژوهش های شهری و منطقه ای*، ۴(۱۳)، ۶۲-۴۱.
۲۰. عبدلهی، ب.، و حیدری، س. (۱۳۸۸). عوامل مرتبط با توانمندی اعضای هیئت علمی (مطالعه موردی دانشگاه تبریز). *فصلنامه آموزش عالی*، ۲، ۱-۲۴.
۲۱. عسکری، م.، عدلی، ف.، و گلنار، م. (۱۳۹۵). شناسایی عوامل مؤثر بر دانش آفرینی اعضای هیئت علمی مؤسسات آموزش عالی. *فصلنامه علمی-پژوهشی آموزش علوم دریایی*، ۶، ۳۹-۷۲.
۲۲. فاضلی، ن. (۱۳۹۳). *تاریخ فرهنگی ایران مدرن*. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۲۳. فراستخواه، م. (۱۳۸۹). دانشگاه و آموزش عالی (منظرهای جهانی و مسئله های ایرانی). *نشریه دانشجویی صلا*، ۳، ۸-۹.
۲۴. فیاضی، م. (۱۳۹۳). تأثیر فلات زدگی شغلی بر تعهد عاطفی و دلبستگی به کار (مورد مطالعه: کتابداران دانشگاهی کشور). *فصلنامه علمی مدیریت ایران*، ۹(۱۲)، ۱۰۲-۱۱۳.
۲۵. فیضی، ط. (۱۳۸۴). طراحی و تبیین الگوی سرمایه اجتماعی دانشگاه پیام نور (رساله دکتری منتشر نشده رشته مدیریت دولتی). دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.
۲۶. کاظمی پور، ع. (۱۳۷۰). طرح موانع توسعه در ایران، *فصلنامه رهیافت*، ۲، ۷-۱۴.
۲۷. کرسول، ج.، و کلارک، و. پ. (۱۳۹۰). *روش های پژوهش ترکیبی* (ع. ر. کیامنش، و ج. سرایی). تهران: انتشارات آبیژ.
۲۸. محمدپور، ا. (۱۳۹۲). روش تحقیق کیفی: ضد روش ۲، مراحل و رویه های عملی در روش شناسی کیفی (چاپ دوم). تهران: انتشارات جامعه شناسان.
۲۹. محمدی، ی.، و خزاعی، ل. (۱۳۹۵). بررسی نقش عوامل ساختاری و مدیریتی دانشگاه در افزایش انجام انجام طرح های تحقیقاتی در زمینه آموزش علوم پزشکی از دیدگاه اعضای هیئت علمی بیرجند. *راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی*، ۳(۲)، ۷۵-۸۳.
۳۰. میرفردی، ا. (۱۳۹۴). چالش ها و فرصت های تولید علم و نظریه پردازی در حوزه علمی جامعه شناسی در ایران. *فصلنامه سیاست های راهبردی و کلان*، ۳(۹)، ۱-۲۰.

۳۱. نورشاهی، ن.، و سمیعی، ح. (۱۳۸۹). بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه-های دولتی ایران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۵۹، ۹۴-۱۱۴.

۳۲. وارثی، ح. م.، بیک محمدی، ح.، و اکبری، م. (۱۳۹۰). تحلیل فضایی و برنامه‌ریزی نارسایی‌های مراکز خدمات شهری یاسوج. فصلنامه تحقیقات جغرافیایی، ۲۵ (۱۰۰)، ۷۱-۸۸.

33. Bergin, N. (2014). *Is career plateau a relevant concept in the Irish Financial Sector post Celtic Tiger years?* (Unpublished master's thesis). National College of Ireland, Dublin, Ireland.
34. Clark, B. (1998). *Creating entrepreneurial universities: Organizational pathways of transformation*. Oxford, England: Pergamon.
35. Jiang, Z. (2016). The relationship between career adaptability and job content plateau: The mediating roles of fit perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 1-10.
36. Oppong, S. (2014). Between Bandura and Giddens: structuration theory in social psychological research? *Psychological Thought*, 7(2), 111-123.
37. Penkar, D. (2017). A study of career plateau in education sector essay. *International Journal of Business and Management*, 2(3), 1-25.
38. Sorcinelli, M. D. (1985, April). Faculty careers: Personal, institutional, and societal dimension. Paper presented at the meeting of the American Educational Research Association, Chicago, IL.
39. Uckel, G. (2003). Management and leadership in organizations. *International Journal of Business and Management Tomorrow*, 2(3), 1-25.