



<http://ui.ac.ir/en>

Journal of Applied Sociology

E-ISSN: 2322-343X

Document Type: Research Paper

Vol. 31, Issue 2, No.78, Summer 2020, pp. 21-24

Received: 17.03.2018 Accepted: 01.06.2019

Sociological Analysis of Career Plateau among Faculty Members in Iranian Universities based on Grounded Theory Approach

Arman Heidari*

*Assistant Professor, Department of Sociology, University of Yasuj, Yasuj, Iran
alheidari2011@yu.ac.ir*

Sayed Samad Beheshty

*Assistant Professor, Department of Sociology, University of Yasuj, Yasuj, Iran
sbeheshty@yu.ac.ir*

Marzieh Shahriari

*Ph.D. student of Sociology, University of Yasuj, Yasuj, Iran
ghorobe_paeze@yahoo.com*

Abdolreza Navah

*Associate Professor, Department of Sociology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
navah@yahoo.com*

Introduction

Professional development is mainly related to how it is influenced by job status and the balanced effect of job triangle-work, communication with colleagues, and personal development. The imbalance of this triangle for any unpleasant cause may lead to a number of negative attitudes toward work. Career plateau is one of them, meaning lack of promotion, lack of diversity and challenge in the job, it is an objective-subjective situation whose degree and type differ among different groups within a society and is influenced by individual abilities, organizational characteristics, privileges and opportunities available to individuals and their perceptions of these opportunities. 'In this situation, the first question that comes to mind is whether this person wants to stay his remaining life in this organizational position? Many actors in the field of science and technology in science and politics and management in the field of higher education act as an activist. In this unfavorable situation, they only intend to protrude themselves and make abusive tactics and strategies, because the playground requires that they use these tactics. The name of this stream can be 'time to drown people'. There are different views and perspectives regarding its areas and causes. Some sources of workplaces have been listed as two organizational and personal sources. The main objective of the present research is to analyze the sociological potential of the faculty members' potential in Iranian universities.

Material & Methods

The research methodology was a mix method, in the qualitative phase, the method of grounded theory (systematic approach) was used. This research has been carried out using a theoretical methodology as a qualitative method with a semi-structured interview technique and an exploratory approach. For this purpose, a qualitative-targeted sampling method was conducted with 17 faculty members from the Department of Humanities and Basic Sciences of Tehran, Ahvaz and Yasouj universities. For data analysis, the coding method has been used. The result of analyzing and encoding data in three stages of open, axial, and selective coding revealed the extraction of 135 concepts, 23 subcategories, 9 key issues of

prominence of political-factual criterion of managerial posts, insecurity of university space, features and weaknesses in management, inappropriate university policies, scientific advancement of concerns, the feeling of universal discrimination, individual characteristics of members, financial and social concerns, and the lack of infrastructure facilities; along with the core category 'structural-facilitative potential of the facade of faculty members'.

Discussion of Results & Conclusions

The findings of the qualitative research stage indicate the formation of the faculty member's semantic system about the phenomenon of plateau on a number of major issues and a core category called 'structural

* Corresponding author: +989171243836



affordability of career plateau potential', which covers other major issues. According to the research results, non-professional management and non-selection based on professional competencies can exacerbate the challenge of the effect of non-professional (bioscience) factors on occupational subjects, and all of the above points may lead to anxiety and flutter the faculty members. Based on the concept of agency, it can be said that despite the structural pressures mentioned, the faculty members are not in the same structure, but they have different concerns depending on the level of motivation, the skills and abilities, and other individual characteristics, or the submission of the structure. They have become passive, or are able to cope with structural problems and become even 'stars'. In other words, it has the highest potential for people with disabilities, because of lack of skills, disability and frustrated feelings, and inability to upgrade their organization.

Keywords: Career Plateau, Faculty Members, Grounded Theory, Iranian Universities.

References:

- Asayesh, H. Ghorbani, M. Burgahi, M. Rezapur, A. Mansourian, M. & Taghavi, A. (2011) "The Factors Affecting the Level of Educational and Research Activities of the Professors of Golestan University of Medical Sciences." *Medical Education*, 11 (3): 294-295 (In Persian).
- Icaf, R. (1996) *Interactive Planning*. Tehran: Center Publishing (In Persian).
- Abadi, A. Karami, M. & Alchechian, M.R. (2013) "Organizational Improvement Is an Important Factor for the Development of Faculty Members in Higher Education Institutions." National Conference on Business Management, Tabriz, Tabriz University and Industrial Management Organization (In Persian).
- Ahadi, A. Shirazi, M. Sadr, S. & Mojtahedzadeh, R. (2014) "The Relationship between Readiness of the Faculty Members of the Faculty of Medicine of the Faculty of Medicine of Tehran University of Medical Sciences with Their Burnout." *Journal of Legal Medicine*, 21 (1): 1-10 (In Persian).
- Afshar, M. (2015) *Lack of Professor at The University*. www.khabaronline.ir/News/501868 (In Persian).
- Citation Database of Islamic World Science (2015) *24-Fold Increase In The Quantity Of Iranian Science Production Over 15 Years*. www.isna.ir, News Code: 95090905016 (In Persian).
- Ritzer, G. (2006) *The Contemporary Sociology Theory*. Tehran: Scientific Publication (In Persian).
- Zetomka, G. (1995) *Theories of Sociology in Contemporary Times*. Tehran: Center Publication (In Persian).
- Zamniyan, Z. Sarvestani, M. Sedaghaty, M. & Mountaineer, M. (2016) "Assessment of the Relationship between Mental Labor and Job Satisfaction of Faculty Members and University Staff." *Scientific Journal of Faculty of Nursing and Midwifery, Hamadan*, 3 (4): 1-10 (In Persian).
- Askari, M. Adli, F. & Golnar, M. (2015) "Identifying the Factors Influencing the Creativity of Faculty Members of Higher Education Institutions." *Journal of Scientific Research of Marine Science Education*, 3 (6): 27-39 (In Persian).
- Fakhimi, F. (2000) *Organization and Management, Theories, Duties and Responsibilities*. Tehran: Fresh Air Publishing (In Persian).
- Farsatkah, M. (2012) *What Problems Do Iranian Universities Face?*. Student Library Faculty of Engineering, University of Tehran (In Persian).
- Fazeli, N. (2013) *Cultural History of Iran*. Tehran: Institute of Humanities and Cultural Studie. (In Persian).
- Fathi, N. & Zabihzadeh Baghloie, M. (2015) "Assessment and Analysis of the Effect of Work Plateau on Job Stress in Women." *Journal of Women's Research*, 7 (18): 45-23 (In Persian).
- Giddens, A. (1998) *The Central Issues In Social Theory: Action, Structure and Contradiction In Social Analysis*. Tehran: Sa'ad Publication. (In Persian).
- Moghimi, S.M. (1998) *Organization and Management of Research Approach*. First Edition, Tehran: Terme Publishing (In Persian).
- Mohammadpour, A. (2013) *Qualitative Research Method of Anti-Methodology*. Sociologists' Publication. (In Persian).
- Khanifar, H. (2006) "The Study of the Psychological Dimensions of the Work Plate and Providing Practical Practices." *Management Culture*, 4 (12): 83-111 (In Persian).
- Tabaso, Gho. Rezaeian, A. Hadizadeh, A. & Jamali, A. (2013) "Designing and Explaining the Pattern of Workplatization Management in Iranian Organizations." *Journal of Management of Governmental Organizations*, 3 (9): 103-89 (In Persian).
- Sanjabi, M. E. (2000) "The Role and Function of Cultural Factors in Transformational Leadership." *Journal of Management Knowledge Management*, 13 (50): 43-63 (In Persian).
- Shahmohammadi, A. (2015) "The Role of Iran in the Production of Science among Countries with the Name of the Field of Science and Technology Production Based on the Volume of Articles." [Http://sinapress.ir/News/Print/40740](http://sinapress.ir/News/Print/40740) (In Persian).
- Moghimi, S. M. (2006) "Organizational Citizenship Behavior from Theory to Practice." *Journal Of Management Culture*, (11): 48-19 (In Persian).
- Atkinson, J. & Grosjean, G. (2000) "The Use of Performance Models in Higher Education: A

- Comparative International Review.” *Review Education Policy Analysis Archives*, 8 (30): 1-35.
- Allen, T. D. Russell, J. E. A. Poteet, M. L. & Dobbins, G. H. (2000) “Learning and Development Factors Related to Perceptions of Job Content and Hierarchical Plateauing.” *Journal of Organizational Behavior*, 20 (11): 13-1137.
- Appelbaum, S. H. & Finestone, D. (1994) “Revisiting Career Plateauing Same Old Problems – Avant-Garde Solutions.” *Journal of Managerial Psychology*, 9 (5): 12-21.
- Bardwick, J.M. (1983) “Plateauing and Productivity.” *Stoan Management Review*, 23 (3): 67-73.
- Choudhary, S. & Riaz, A. (2013) “Strategies for Career Plateau: Empirical Investigation of Organizations in Pakistan.” *Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (9): 7-12.
- Dhanashree, T. & Sayalee , G. (2018) “An Empirical Research on Causes and Effects of Career Plateau on Individual Performance with Reference to It and Its Organizations in Pune City.” *Ijariie*, 4 (2): 4096-4105.
- Ettington, D. R. (1998) “Successful Career Plateauing.” *Journal of Vocational Behavior*, 52 (1): 72-88.
- Penkar, D. (2017) "A Study of Career Plateau in Education Sector Essay." *StudyMoose*. Retrieved from: <https://studymoose.com/a-study-of-career-plateau-in-education-sector-essay>.
- Foster, P. B. Shastri, T. & Withane, S. (2004) "The Impact of Mentoring on Career Plateau and Turnover Intentions of Management Accountants". *Journal of Applied Business Research*, 20(4): 33-44.
- Feldman, D. & Weitz, B. (1988) "Career Plateaus Reconsidered." *Journal of Management*, 14 (1): 69-80.
- Oppong, S. (2014) “Between Bandura and Giddens: Structuration Theory in Social Psychological Research?.” *Psychological Thought*, 7 (2): 111-123.
- Erez, M. & Shneorson, Z. (1980) "Personality Types and Motivational Characteristics of Academics versus Professionals in Industry in the Same Occupational Discipline." *Journal of Vocational Behavior*, 17 (1): 95-105.
- Lee Chang Boon, P. (2002) "Career Goals and Career Management Strategy among Information Technology Professionals." *Career Development International*, 7 (1): 6-13.
- Sorizehi, Z. Samadi, A. Sohrabi, R. & Kamalipoor, N. (2013) "Studying the Relationship Between Plateauing in Career Progression Path with Personnel Burnout (Case Study: Ministry of Health and Treatment in Khash City)." *Journal of Contemporary Research in Business*, 5 (3): 627-638.
- Salami, O. S. (2010) “Career Plateauing and Work Attitudes: Moderating Effects of Mentoring Others with Nigerian Employees.” *Europe’s Journal of Psychology*, 6 (4): 71-92.
- Stout, S.K. Cron, W.L. & Slocum, J. (2018) “Dynamics of the Career Plateauing Process.” *Journal of Vocational Behavior*, 32 (1): 74-91.

واکاوی جامعه‌شناختی بسترهای فلات‌زدگی شغلی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های ایران بر مبنای نظریه زمینه‌ای

آرمان حیدری، استادیار، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه یاسوج، یاسوج، ایران*

alheidari2011@yu.ac.ir

سیدصمد بهشتی، استادیار، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه یاسوج، یاسوج، ایران

sbeheshty@yu.ac.ir

مرضیه شهریار، دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، دانشگاه یاسوج، یاسوج، ایران

ghorobe_paeze@yahoo.com

عبدالرضا نواح، دانشیار، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، اهواز، ایران

navah@yahoo.com

چکیده

فلات‌زدگی شغلی، به معنی ارتقاندن و نبود تنوع و چالش در شغل، وضعیتی عینی - ذهنی است که میزان و نوع آن بین گروه‌های مختلف درون جامعه متفاوت است و از توانایی‌های فردی، ویژگی‌های سازمانی، امتیازات و فرصت‌های عینی در دسترس افراد و تصورات ذهنی آنان از این فرصت‌ها تأثیر می‌گیرد. هدف مقاله حاضر، تحلیل جامعه‌شناختی پتانسیل فلات‌زدگی شغلی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های ایران است. بدین منظور براساس روش‌های نمونه‌گیری حداکثر تنوع و هدفمند با ۱۷ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های یاسوج، اهواز و تهران مصاحبه عمیق انجام شد. نتیجه تحلیل و کدگذاری داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی، استخراج ۱۳۵ مفهوم، ۲۳ خرده‌مقوله، ۹ مقوله محوری برجستگی ملاک سیاسی - جناحی تصدی پست‌های مدیریتی، نامنی فضای دانشگاه، ویژگی‌ها و ضعف‌های مدیریتی، سیاست‌گذاری‌های نامناسب دانشگاهی، ارتقای علمی محور دغدغه‌ها، احساس تبعیض همه‌جانبه، ویژگی‌های فردی اعضا، دغدغه‌های مالی و اجتماعی و کمبود امکانات زیرساختی و مقوله هسته ساختاری - عاملیتی بودن پتانسیل فلات‌زدگی شغلی اعضای هیئت علمی بوده است. مقوله هسته بیان‌کننده این است که عوامل ساختاری کلان (سیاست‌زدگی، نامنی، ابهام سیاست‌گذاری و ...) و ویژگی‌های عاملیتی خرد (سطح انگیزش، داشتن مهارت‌ها و توانایی‌ها و ...) در تأثیر متقابل با یکدیگر، تعیین‌کننده وضعیت فلات‌زدگی اعضای هیئت علمی‌اند؛ درنهایت، مهم‌ترین دغدغه اعضای هیئت علمی مشارکت‌کننده، بحث ارتقا به‌منزله مهم‌ترین عامل ساختاری مرتبط با فلات‌زدگی و عامل سیاسی به‌منزله مهم‌ترین زمینه ایجادکننده فلات‌زدگی بوده است.

واژه‌های کلیدی: فلات‌زدگی شغلی، هیئت علمی، نظریه زمینه‌ای، دانشگاه‌های ایران

مقدمه و بیان مسئله

توسعه حرفه‌ای به طور عمده به چگونگی پیشرفت حرفه‌ای مربوط است که از منزلت شغلی و اثر متعادل مثلث شغلی - کار، ارتباط با همکاران و توسعه شخصی تأثیر می‌گیرد. بی‌تعادلی این مثلث شغلی به هر دلیل ناراحت‌کننده، ممکن است سبب ایجاد تعدادی نگرش منفی در کار شود. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، از ارکان اساسی اجرای اهداف آموزش کشورند که در چند سال اخیر تحولات چشمگیری در آنها ایجاد شده است. تورم آموزش عالی، رشد تعداد دانشگاه‌ها و نسبت دانشجویان با استادان^۱ که فاصله معناداری با استاندارد جهانی دارد (افشار، ۱۳۹۵)، بزرگ‌شدن آموزش عالی، بی‌انگیزگی استادان برای طی کردن مراحل ارتقای علمی^۲، تغییر پیوسته و مکرر فرایند تبدیل وضعیت استخدامی عضو هیئت علمی و چگونگی محاسبه امتیازات مربوط به ارتقا، رشد مقالات بدون کیفیت، بی‌محتوایی و زوال نسبی انگیزش و پایگاه علمی - اجتماعی استادان، تنها بخشی از مسائل و مشکلات دانشگاه‌های ایران است. براساس آمارهای موجود درباره کیفیت تولیدات علمی و براساس آخرین اطلاعات ارائه شده از سوی سرپرست پایگاه استنادی علوم جهان اسلام (ISC) وابسته به وزارت علوم، ایران در پایگاه استنادی «اسکوپوس» با تولید ۱۱ هزار و ۷۰۳ مقاله همچنان رتبه ۱۶ را دارد. براساس اطلاعات موجود در پایگاه علمی ISI، جایگاه ایران در زمینه ارجاع دانشمندان جهان به مقالات ایرانی در رتبه ۳۶ دنیا و در جایگاه‌های پایین‌تر از کشورهای همچون سنگاپور، آفریقای جنوبی، عربستان سعودی، مصر و ترکیه است (شاه‌محمدی، ۱۳۹۵). بنا بر این شواهد، دانشگاه‌ها و

اعضای هیئت علمی در ایران با چالش‌ها و مسائل متعددی روبه‌رو هستند که شناسایی و اظهار نظر درباره آنها مستلزم مطالعه و بررسی دقیق و همه‌جانبه است. به علاوه با توجه به نقش کلیدی دانشگاه‌ها و اعضای هیئت علمی در توسعه و پیشرفت عمومی کشور، توجه به شرایط محیط آکادمیک، بررسی توانایی‌ها و شادکامی ذهنی اعضای هیئت علمی، راهگشای شناخت بعضی مسائل مرتبط با توسعه به معنای کلی و توسعه علمی به معنای خاص است.

از دیگر مسائل مرتبط با دانشگاه‌های ایران که ضرورت پژوهش علمی را دوچندان می‌کند، رضایت کم اعضای هیئت علمی از کار خود^۳، نادیده‌گرفتن یا کم‌توجهی به رشته‌های علوم انسانی و ارزیابی آنها براساس شاخص‌های علوم طبیعی است. بیشتر شاخص‌ها و آمارهای ارائه شده براساس رشته‌های علوم پایه و مهندسی‌اند و در ایران کمتر به وضعیت رشته‌های علوم انسانی توجه شده است (به‌ویژه در مجلات ISI)؛ در واقع، مجموعه شرایط بالا تا حد زیادی نشان‌دهنده سردرگمی ساختاری و محتوایی و نگاه پوزیتیویستی حاکم بر وزارت علوم است که سبب ایجاد ابهام و فرسودگی شغلی بین اعضای هیئت علمی خواهد شد و آنها را به سمت تدریس پایین‌تر از سطح استاندارد، نداشتن اشتیاق در پژوهش‌ها و سایر تکالیف شغلی، بی‌عاطفگی نسبت به امور دانشجویان، کاهش انعطاف‌پذیری و توانایی در به روز بودن آموخته‌ها در دنیای حرفه‌ای و کاهش توانایی‌های مدیریت کلاس سوق خواهد داد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۴). مجموعه شرایط ذکر شده زمینه را برای فلات‌زدگی شغلی عضو هیئت علمی فراهم می‌کند که تاکنون کمتر پژوهشی از منظر جامعه‌شناختی آن را بررسی کرده است.

مفهوم فلات‌زدگی شغلی از بیش از دو دهه قبل طرح شده است؛ اما این مفهوم تعریف، انواع، خاستگاه و پیامدهای متنوع و متفاوتی دارد (جدول ۱). بین ابعاد و انواع متعدد

^۱ تعداد دانشجویان کل دانشگاه‌های کشور ۶۸۷۰۳۶ نفر و تعداد اعضای هیئت علمی آنها ۷۰ هزار نفر است که در اولین نگاه ناهماهنگی نسبت استاد به دانشجو را نشان می‌دهد؛ یعنی به ازای هر ۶۹ نفر دانشجو یک استاد (همین نسبت در دانشگاه‌های مطالعه‌شده تهران ۷۹۹۸۲، اهواز ۲۸۹۴۴ و یاسوج ۱۰۱۹۸ است).

^۲ از ۸۰۰۹۷ نفر مدرس دانشگاهی تنها ۵/۷ درصد را استاد تمام تشکیل می‌دهد (مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۹۶).

^۳ براساس این پژوهش نارضایتی شغلی در استادان دانشگاه علوم پزشکی ۸۵/۴۶٪ و در کارکنان دانشگاه وابسته به وزارت علوم ۶۴٪ است.

شخصی یاد می‌کند که هنگامی اتفاق می‌افتد که کارکنان به‌صورت ارادی به دلیل رهایی از استرس، خواهان پذیرفتن مسئولیت‌های بیشتر نیستند. بیشتر آنها به‌دلیل مسائل خانوادگی این‌چنین عمل می‌کنند. چهارمین نوع فلات‌زدگی شناخته‌شده، فلات‌زدگی حرفه‌ای است که تنها به محتوای شغلی پیوند ندارد؛ بلکه به این نیز مربوط می‌شود که آیا شغل مفروض، کارکنان را برای سیادت بر مهارت‌های جدید توانمند می‌کند یا خیر (in: Lee, 2002: 12). برخی گفته‌اند فلات‌زدگی شغلی نقطه‌ای است که کارمند علاقه به شغلش ندارد، خسته شده است و نمی‌خواهد مهارت‌ها و تجارب جدیدی یاد بگیرد (Farooq & Tufail, 2017: 188).

فلات‌زدگی، به فلات‌زدگی حرفه بیشتر توجه شده است. شاید بدین دلیل که کارمندان زیادی ارتقا و تحرک‌های سلسله‌مراتبی رو به بالا را، شاخص‌های اصلی موفقیت در کار ارزیابی می‌کنند (Appelbaum & Finestone, 1994: 15). پژوهشگران با گذشت زمان و پژوهش بیشتر، انواع و ابعاد متفاوتی از فلات‌زدگی شغلی را معرفی کرده‌اند؛ فلات‌زدگی ساختاری، هنگامی رخ می‌دهد که فرصت پیشرفت درون نهاد ساختار سلسله‌مراتبی به پایان می‌رسد. فلات‌زدگی محتوایی، هنگامی است که کارکنان به اندازه کافی با شغل خود آشنایی دارند، با هیچ نوع چالشی روبه‌رو نیستند و با تقلیل یادگیری، خسته و دچار فلات‌زدگی می‌شوند (Barwick, 1983). جوزف (1996) از نوع دیگری از فلات‌زدگی، با نام فلات‌زدگی

جدول ۱- تعاریف فلات‌زدگی شغلی

منبع	تعریف	ردیف
(Kreuter, 2004)	فلات‌زدگی شغلی بیان‌کننده رکود، پیشرفت‌نکردن و کاهش یادگیری فردی و القاکننده نوعی احساس شکست و افسردگی است.	۱
(طبرسا و همکاران، ۱۳۹۳: ۸۲)	فلات‌زدگی شغلی فرایندی است که به‌واسطه آن میزان بهره‌وری فردی به‌سبب کاهش انگیزه شغلی کاهش می‌یابد.	۲
(Choudhary & Riaz, 2013: 714)	فلات‌زدگی شغلی احساس ناکامی و ضعف روان‌شناختی کارمند درباره توقف و پیشرفت فرد در کارراهه شغلی‌اش است.	۳
(Miles et al., 2013: 4)	تصدی یک شغل به مدت پنج سال و نداشتن ارتقا، معرف فلات‌زدگی شغلی است.	۴
(Salami, 2010: 74)	نقطه‌ای از مسیر شغلی فرد را که در آن امکان انتصاب عمودی و ارتقا در آینده نزدیک برای فرد متصور نیست، فلات‌زدگی شغلی می‌گویند.	۵
(Foster et al., 2004: 35)	احساس ناکامی و ناامیدی کارکنان را از نداشتن رشد و ارتقا در شغلشان، فلات‌زدگی شغلی می‌گویند.	۶
(فیاضی و ضیایی، ۱۳۹۳: ۷۵)	فلات‌زدگی شغلی پدیده‌ای است که براساس آن فرد در پستی قرار می‌گیرد که احتمال ترفیع و افزایش مسئولیت و اختیاراتش محدود می‌شود.	۷

با توجه به این تعاریف، تعریف ساده و روشن زیر از فلات‌زدگی شغلی مطرح‌شدنی است: فلات‌زدگی شغلی نشان‌دهنده وضعیتی در دوره‌های شغلی است که افراد از لحاظ ارتقا و حرکت عمودی و افقی یا از نظر برخی رویه‌های ناسازگار (محرك‌های تنش‌زای شغلی و خانوادگی) هرگز این فرصت را نیافته‌اند تا به نقش کارا و جایگاه سازنده خود برای فراهم کردن دستاوردهای علمی و مطالعاتی درخور که به توسعه علمی رهنمون شود، دست یابند.

با ایجاد این روحیه (روحیه فلات‌زدگی)، اولین سؤال مطرح‌شده این است که آیا این فرد مایل است باقی عمر خود را در این موقعیت سازمانی بماند یا خیر.

بسیاری از بازیگران حوزه علم در دانشگاه‌ها و مراکز علمی و سیاست‌گذاری و مدیریت در حوزه آموزش عالی به منزله یک کنشگر، در این وضعیت نامطلوب تنها قصد دارند خود را سرپا نگه دارند؛ بنابراین، از تاکتیک‌ها و راهبردهای نامعقول استفاده می‌کنند؛ زیرا زمین بازی استفاده از آنها را ایجاد می‌کند. می‌توان این جریان را «زمانی برای کرخت شدن آدم‌ها» نامید.

درباره زمینه‌ها و دلایل این امر نظریه‌ها و دیدگاه‌های متفاوتی وجود دارد. برخی افراد منابع فلات‌زدگی شغلی را دو منبع سازمانی و شخصی ذکر کرده‌اند. منابع سازمانی فلات‌زدگی شغلی شامل دو گونه ساختاری و محتوایی (برای مثال نبودن فرصت‌های ارتقایی موجود) است؛ اما منبع فلات‌زدگی شغلی شخصی محدودیت‌های زیستی اعضا در محیط شغلی‌شان است (Choudhary, 2013)؛ به نقل از فتحی و ذبیح‌زاده‌باغلوئی، (۱۳۹۵: ۲۴). در سطح فردی، نارسایی‌ها در مهارت‌ها و توانایی‌های فردی یا پیکربندی خاص از نیازها و ارزش‌ها، ممکن است سبب فلات‌زدگی شود. از این نظر، شغلی که انگیزش درونی یا پاداش‌های بیرونی ندارد، ممکن است سبب ایجاد عملکرد شغلی و نگرش‌های شغلی حداقلی یا ضعیف شود؛ درنهایت، در سطح سازمانی، فشار و فرسودگی و رشد سازمانی آرام ممکن است تأثیرات منفی بر

عملکرد شغلی و نگرش‌های شغلی داشته باشد (Feldman & Weitz, 1988; in: Huyen Trang, 2014). مهم‌تر آنکه فلات‌زدگی خود را به صورت مسئله‌ای آشکار نشان نمی‌دهد؛ بلکه به صورت وضعیتی مبهم و زیرپوستی مبتنی بر این احساس نشان می‌دهد که کارها و امور به درستی پیش نمی‌روند. این ابهام فلات‌زدگی، شناسایی وضعیت و دامنه آن را برای مدیران، سیاست‌گذاران و پژوهشگران سخت‌تر می‌کند؛ اما با جمع‌بندی نظرها و نتایج پژوهش‌های مختلف، به احتمال زیاد این نتیجه حاصل می‌شود که حرفه‌هیئت علمی از حرفه‌هایی است که به بیشترین وجه ممکن پتانسیل فلات‌زدگی شغلی را دارد. درک و ارزیابی استادان از وضعیتشان مهم‌ترین شاخص پی‌بردن به وضعیت حرفه آنهاست؛ زیرا استادان به طور معمول شغل‌محورند و به استعداد تحصیلی و دانشگاهی زیاد و مهارت‌های ارتباطی قوی نیاز دارند. تفاوت‌های رتبه‌ای و تصدی (پتانسیل ارتقا و پتانسیل انتقال به یک سمت یا پست مطلوب در آموزش عالی یا خارج از مؤسسه خود) در ادراک بهره‌وری در دانش‌پژوهی، تدریس و خدمات برای رسیدن به ادراک تحرک شغلی (یا رسیدن به فلات‌زدگی شغلی) تأثیرگذار است (Erez & Shneorson, 1980: 104).

با وجود اهمیت فلات‌زدگی شغلی ناشی از شرایط ساختاری، محتوایی و شخصی بر روحیه اعضا در سازمان‌های مختلف، در حوزه‌های آکادمیک و در رشته جامعه‌شناسی نظریه، پژوهش و بحث‌چندانی در زمینه انواع، عوامل و بسترهای فلات‌زدگی وجود ندارد. این کمبود به‌ویژه برای زندگی شغلی اعضای هیئت علمی اهمیت ویژه‌ای دارد؛ زیرا محیط دانشگاه‌الگوی شغلی متفاوت از سایر بخش‌های سازمان‌های دیگر است که هیئت علمی مهم‌ترین رکن آن و درگیر نقش‌های متفاوت آموزشی، پژوهشی، مشورتی، اجرایی، اجتماعی و خانوادگی است که هر یک ملزومات و انتظارات نقشی خاص خود را دارند، وقت‌گیرند و به صرف منابع و انرژی فراوان نیاز دارند. شرایط ساختاری نیز توجه به وضعیت هیئت علمی را دوچندان می‌کند؛ فرصت‌های ارتقای

راهبرد های کنشی - واکنشی برای مدیریت وضعیت فلات‌زدگی شغلی شان استفاده می‌کنند؟ (۴) مهم‌ترین پیامدهای فلات‌زدگی شغلی برای اعضای هیئت علمی چیست؟

پیشینه پژوهش

مفهوم فلات‌زدگی مفهومی جدید در ادبیات علمی جامعه ایران است و کمتر به صورت تجربی، دست‌کم با این عنوان، درباره آن بحث و بررسی نظری و تجربی شده است. پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه بیشتر وضعیت شغلی اعضای هیئت علمی در ایران را بررسی کرده‌اند که در ادامه به چند مورد از آنها اشاره می‌شود.

طبرسا و همکاران (۱۳۹۳) با تدوین «الگوی مدیریت فلات‌زدگی شغلی در سازمان‌های دولتی» پی بردند ۳۴ درصد واریانس رضایت شغلی، ۲۴ درصد تحلیل‌رفتگی شغلی، ۴۳ درصد تمایل به رهایی سازمان و ۳۴ درصد تعهد سازمانی از طریق ابعاد فلات‌زدگی شغلی تبیین‌شدنی است.

پژوهش فتحی و ذبیح‌زاده باغلوبی (۱۳۹۵) درباره بررسی تأثیر فلات‌زدگی شغلی بر استرس شغلی کارمندان زن بانک، نشان داد فلات محتوایی و فلات ساختاری، با در نظر گرفتن نقش میانجی فلات زیستی زنان، تأثیر معناداری بر استرس شغلی زنان در جامعه آماری مدنظر داشته است.

عسکری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش «شناسایی عوامل مؤثر بر دانش‌آفرینی اعضای هیئت علمی مؤسسات آموزش عالی» پی بردند عوامل فردی مانند دلدادگی به نقش، دغدغه‌مندی، تاب‌آوری علمی و عوامل بافتی مانند فرصت‌های مالی و زمانی، اجتماع علمی و مخازن دانش از عوامل مؤثر بر دانش‌آفرینی‌اند.

کلاه‌چیان و رحمت‌نیا (۱۳۹۶) با هدف تبیین پدیده فلات‌زدگی شغلی در کارکنان سازمان‌های امنیتی، پی بردند عوامل فردی (سن، رتبه، کانون کنترل بیرونی) و سازمانی (تمایل به پیشرفت، ارزیابی سرپرست، تعهد به کار و موفقیت‌های پیشین در سازمان) در سازمان‌های امنیتی، عوامل

شغلی تاحدودی در محیط‌های دانشگاهی محدودند؛ زیرا بیشتر افراد در مرتبه دانشیار باقی می‌مانند. اعضای هیئت علمی دانشگاه نیز فرصت دست‌یابی به تصدی‌گری را دارند؛ سطحی از امنیت شغلی که در سایر مشاغل وجود ندارد. تصدی‌گری ممکن است ارتباط زیادی با فلات‌زدگی شغلی داشته باشد (Bertin & Ziveny, 1992: 325)؛ از این رو، به دلایل زیر شناخت پتانسیل فلات‌زدگی شغلی اعضای هیئت علمی و بسترهای اجتماعی و فردی مرتبط با آن در ایران اهمیت بسزایی دارد: ۱- در عرصه پژوهشی و علمی و از منظر جامعه‌شناختی توجه چندانی به ابعاد خاص و متنوع فلات‌زدگی شغلی نشده است و آثار پژوهشی بیشتر از دیدگاه روان‌شناسی و مطالعات سازمانی این پدیده را بررسی کرده‌اند. ۲- از مهم‌ترین دلایل بررسی این موضوع پرورش زمینه برای رشد جامعه‌شناسی علم در ایران به موازات سایر حوزه‌های جامعه‌شناسی در ایران است که از عرصه‌هایی است که جامعه‌شناسان ایران به کمترین میزان ممکن به آن توجه کرده‌اند (فاضلی، ۱۳۹۳: ۳). ۳- مهم‌تر آنکه کمتر کار کیفی درباره وضعیت فلات‌زدگی اعضای هیئت علمی به‌طور کلی و مقایسه وضعیت چند دانشگاه با درجات متفاوت و اعضای هیئت علمی علوم پایه با علوم انسانی انجام شده است. به همین دلیل این پژوهش تلاشی برای رفع این خلأ پژوهشی از منظر جامعه‌شناختی در دانشگاه‌های ایران است.

بر این اساس هدف مقاله حاضر این است که با دیدگاهی جامعه‌شناختی زمینه‌ها و بسترهای مرتبط با وضعیت فلات‌زدگی شغلی اعضای هیئت علمی رشته‌های علوم پایه و علوم انسانی را در سه دانشگاه تهران، اهواز و یاسوج براساس منطق روش‌شناختی نظریه زمینه‌ای واکاوی و شناسایی کند. سؤالات اساسی پژوهش عبارت‌اند از:

- ۱) اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران وضعیت شغلی خود را از نظر شاخص‌های فلات‌زدگی چگونه ارزیابی می‌کنند؟
- ۲) از نظر آنها، مهم‌ترین بسترها و زمینه‌های مرتبط با وضعیت فلات‌زدگی شغلی‌شان کدام‌اند؟ (۳) اعضای هیئت علمی از چه

مهم در فلات‌زدگی شغلی محسوب می‌شوند.

سربلند و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش «بررسی ارتباط رفتارهای ضد بهره‌وری با سکون‌زدگی شغلی کارکنان تأمین اجتماعی در استان اردبیل» به این نتیجه دست یافتند که بین رفتارهای ضد بهره‌وری با سکون‌زدگی شغلی محتوایی و ساختاری رابطه معناداری وجود دارد.

نیر^۱ (۱۹۸۰) با بررسی دلایل فرهنگی، سازمانی و فردی فلات‌زدگی شغلی میان مدیران سازمان‌ها پی برد ۸۰٪ از مدیران احساس می‌کردند عوامل فردی - انگیزه، تلاش و توانایی - عوامل مهم فلات‌زدگی شغلی‌اند و ارزش‌ها یا انتظارات مدیران اهمیت نسبتاً کمتری دارند. شاید به دلیل آنکه آنها به طور متناوب در حال تغییرند. ۶۰٪ احساس کردند عوامل ذکر شده سبب فلات‌زدگی شغلی می‌شوند؛ اما عوامل سازمانی اهمیت کمتری دارند. ۵۰٪ عامل رشد بهره‌ سازمانی و ۶۰٪ نیز مدیریت کلی را مهم‌ترین عامل فلات‌زدگی می‌دانستند.

گوستافسون و هم‌ملین^۲ (۱۹۹۶) با «بررسی عوامل مؤثر بر کارکرد هیئت علمی» دریافت آمار دانش‌آموختگان دوره دکتری، حمایت‌های درون‌دانشگاهی، ابعاد و ویژگی‌های سازمانی در افزایش عملکرد اعضای هیئت علمی تأثیر بسزایی دارند.

آلن و همکاران^۳ (۲۰۰۰) «تفاوت‌های نگرشی در فلات‌زدگی شغلی ۶۰۷ مدیر دولتی» را بررسی کردند. یافته‌های آنها نشان دادند مدیران دارای فلات شغلی مضاعف (هم‌انظر محتوای شغلی و هم‌انظر سلسله‌مراتبی)، نسبت به مدیرانی که از نظر محتوای شغلی یا سلسله‌مراتب شغلی دچار فلات شده‌اند، مشارکت شغلی کمتر، سطوح تعهد و سطوح رضایت شغلی کمتری دارند.

چوداری و ریز^۴ (۲۰۱۳) در پژوهش «استراتژی‌هایی برای فلات‌زدگی شغلی» به این نتیجه دست یافتند که راهبرد سازمانی اعم از مربی‌گری، گردش شغلی، غنی‌سازی شغل و توسعه شغلی بر درک کارکنان درباره فلات‌زدگی شغلی تأثیر دارد.

آرورا و گانجان^۵ (۲۰۱۴) با بررسی رابطه میان فلات شغلی و استرس شغلی، پی بردند فلات شغلی در سازمان تأثیراتی منفی در حالات روحی کارکنان، به ویژه افزایش استرس شغلی آنها دارد.

گودشالک و فند^۶ (۲۰۱۵) با بررسی «انگیزه و توسعه صلاحیت انگیزشی اساتید دانشگاه» پی بردند عوامل مؤثر برای ایجاد انگیزه معلمان و مدیران دانشگاه (برای مثال انگیزه برای ایده‌های جدید، پیشنهادهای خلاق و بهبود پیچیدگی‌ها)، وجود برنامه‌های انگیزشی است.

جیانگ^۷ (۲۰۱۶) به این نتیجه رسید که سازگاری شغلی (ظرفیت‌های خود - تعیینی افراد در رویارویی با نقش‌ها و محیط‌های شغلی) سبب کاهش فرصت‌های تجربه فلات‌زدگی محتوای شغلی کارمندان می‌شود.

پژوهش هان و یان^۸ (۲۰۱۶) با عنوان «انگیزه معلمان: تعریف، و تحقق آن برای معلمان» نشان داد شرایط اقتصادی، میزان حقوق و دستمزد معلمان نقش مؤثری بر تقویت مهارت‌ها و اثربخشی آموزش آنها دارد.

چانگ و همکاران^۹ (۲۰۱۷) در پژوهش «رابطه بین فلات محتوایی و فلات ساختاری با دلبستگی شغلی بین افسران تایوانی» تأکید زیادی بر رابطه بین زندگی حرفه‌ای به‌لحاظ محتوایی - ساختاری با دلبستگی شغلی و نقش تعدیل‌کننده تمایلات شغلی در رابطه بین ادراک از فلات شغلی ساختاری و مشارکت شغلی دارد. همچنین درک فلات شغلی ساختاری - محتوایی ارتباط منفی با نگرش‌های شغلی دارند.

دهناشری و سایالی^{۱۰} (۲۰۱۸) با «بررسی تجربی علل و تأثیرات فلات شغلی بر عملکرد فردی با رجوع به سازمان‌های IT در هند» پی بردند فلات شغلی بر ترک شغل، سطح رضایت شغلی و عملکردی فردی تأثیر دارد.

⁵ Arora & Gunjan

⁶ Godshalk & Fende

⁷ Jiang

⁸ Han & Yin

⁹ Cheung et al.

¹⁰ Dhanashree & Sayalee

¹ Near

² Gustafsson & Hemlin

³ Allen et al.

⁴ Choudhary S. & Riaz

چنین شرایطی می‌تواند سبب بروز ناکامی در افراد و کاهش انگیزه شغلی شود (Sorizehi et al., 2013: 635). عوامل سازمانی نیز شامل ویژگی‌های ساختاری و مسیر شغلی می‌شود (Baoguo, 2015: 322).

- نوع دیگر فلات‌زدگی غالب، فلات‌زدگی محتوایی 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. آنها دقیقاً می‌دانند هر روز از آنان چه انتظاری می‌رود و هیچ چیز جدیدی برای آموختن ندارند. بعد محتوایی ممکن است همه سازمان‌ها را در بر گیرد و حتی سازمان‌های علمی نیز از آن درامان نیستند (Vahidi et al., 2014).

- نوع سوم فلات‌زدگی، فلات‌زدگی زیستی به معنای احساس اجبار برای انجام‌دادن کارهایی است که فرد در گذشته برای انجام آنها تعهد داده است؛ اما اکنون دیگر احساس تعلق به آنها ندارد (Penkar & Kumar, 2017: 2).

علاوه بر تفکیک انواع فلات‌زدگی، ادبیات نظری و تجربی پژوهش بیان‌کننده راهبردهای کنشی متفاوت کارکنان در زمینه‌های ساختاری مستعد وضعیت فلات‌زدگی شغلی‌اند. سیستم‌های سازمانی برای نظم اجتماعی پیچیده لازم‌اند. آنها پیچیدگی محیطی را با سازماندهی افراد به سه طریق کاهش می‌دهند: (۱) زمان: با ایجاد مقررات ورود و خروج مشخص (کار برای پول) و نظم‌بخشی به فعالیت‌ها در زمان حال و آینده. (۲) فضا: با ایجاد تقسیم کار و تعیین اینکه کدام اقتدار با فضای کاری متناسب است. (۳) اصطلاحات نمادین: با بیان اینکه چه چیزی مناسب است، چه قواعدی باید به کار برده شوند و چه واسطه‌ای مثل پول یا دستمزد قرار است کنش را هدایت کند (مولر، ۱۳۷۹: ۴). از نظر لومان، سیستم‌های اجتماعی و سیستم‌های روانی، سیستم‌هایی‌اند که با تولید اطلاعات، بر بی‌نظمی غلبه و نظم‌درونی ایجاد می‌کنند. به کنش‌ها چارچوب می‌بخشند و مانع یک‌بعدی بودن و قشری فکرکردن و تعصب ناآگاهانه و یک‌سونگری می‌شوند. در غیر این

استوت و همکاران^۱ (2018) براساس فرض «دینامیک بودن فلات‌زدگی شغلی» مطالعه‌ای به شکل مطالعات طولی بین ۱۲۲ نفر که در سه مرحله متمایز در تخریب شرکت قرار داشتند، انجام و نشان دادند این افراد کسانی بودند که در ابتدای ورود به شرکتی تبلیغاتی تمایل به تبلیغ و عملکرد بالایی داشتند؛ اما بعدها به دلیل فلات شغلی کمتر آرزوهای تبلیغاتی داشتند. کسانی که تعهد کمتر و تمایل به ترک شغل داشتند، ارتباط کمتری با شغل خود برقرار کرده بودند.

از آنجا که سطح تحلیل در بیشتر این پژوهش‌ها در سطح سازمانی است و با رویکردی روان‌شناختی، پیامدهای فلات‌زدگی شغلی و نه بسترهای شکل‌گیری آن را بررسی کرده‌اند، این پژوهش تلاشی برای رفع این خلأ پژوهشی از منظر جامعه‌شناختی علم درون دانشگاه‌های ایران در دو سطح فردی و اجتماعی است. ابتدا در سطح فردی تأثیر شاخص‌های شخصی و حرفه‌ای بر وضعیت فلات‌زدگی شغلی تحلیل و در مرحله بعدی با مشخص کردن سه دانشگاه تهران، اهواز و یاسوج با سطوح متفاوت از لحاظ رتبه دانشگاهی، وضعیت فلات‌زدگی شغلی بررسی می‌شود.

چارچوب مفهومی

از آنجا که پژوهش حاضر به روش کیفی انجام شده است، ادبیات نظری نه به قصد استخراج فرضیه‌ها و آزمون تجربی آنان، بلکه با هدف حساسیت‌افزایی پژوهشگران برای فهم عمیق و تحلیل نظری گزاره‌های استقرایی مستخرج از مصاحبه‌ها ارائه شده است. در ادبیات نظری شرایط ساختاری، محتوایی و شخصی، از مهم‌ترین زمینه‌های فلات‌زدگی شناخته می‌شوند. این سه عامل به شرح زیرند:

- فلات‌زدگی ساختاری^۲ به معنای پایان احتمال ارتقای سازمانی فرد در سلسله‌مراتب سازمانی است. این روند زمانی تشدید می‌شود که سازمان‌ها به سمت ساماندهی افقی گرایش پیدا کنند و در نتیجه، فلات‌زدگی ساختاری افزایش می‌یابد.

^۱ Stout et al.

صورت خود سیستم‌ها یکی از عوامل سرخوردگی افراد می‌شوند (به نقل از زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲: ۷۳)؛ به عبارتی، همه‌استادان در زمینه ساختاری مستعد فلات زدگی، کنش یا واکنش یکسان و همانندی از خود بروز نمی‌دهند. همان‌طور که مرتن چهار نوع رفتار را در شرایط تضاد بین اهداف تأکیدشده از طرف جامعه و وسایل مشروع و قانونی دستیابی به آن اهداف مطرح می‌کند که عبارت‌اند از: الف) نوآوری یا ابداع: نوآوری یا ابداع هنگامی رخ می‌دهد که فرد اهداف فرهنگی را پذیرفته است؛ اما وسایل اجتماعی پذیرفته شده برای دستیابی به اهداف را نپذیرفته است. ب) مناسک‌پرستی: هنگامی رخ می‌دهد که شخص وسایل فرهنگی مرسوم و پذیرفته را تأیید می‌کند؛ اما خود هدف را نمی‌پذیرد. ج) انزواجویی: هنگامی رخ می‌دهد که فرد هم اهداف تأییدشده فرهنگی و هم وسایل رسیدن به آن اهداف را طرد می‌کند. د) طغیان: وقتی رخ می‌دهد که اهداف تأییدشده فرهنگی و وسایل دستیابی به آن هر دو طرد می‌شوند و فرد می‌خواهد اهداف و وسایل جدیدی را جایگزین کند (به نقل از کوئن، ۱۳۹۶: ۹۸). فوستر هم در همین زمینه چهار دسته افراد را از هم متمایز کرده است:

۱) یادگیرنده یا ماهر: پایین‌تر از حد استاندارد پذیرفتنی کار می‌کند؛ اما ظرفیت بیشتری برای آینده دارد. ۲) ستاره‌ها: کارکنان برجسته که ظرفیت زیادی برای پیشرفت دارند. ۳) افراد قوی: با رضایت کارشان را پیش می‌برند؛ اما فرصت کمی برای ارتقا دارند. ۴) افراد ساکت: از کارشان رضایت ندارند و ظرفیت عینی کمی برای پیشرفت دارند (Foster et al., 2004: 36).

از مباحث درخور بررسی در اندیشه وبر، توجه به پیامدهای عقلانی‌شدن دانش و معرفت است:

۱- تلقی درست از عقلانیت در آرای وبر تا حد زیادی به فهم معضلات دنیای جدید کمک خواهد کرد. مقصود وبر از عقلانی‌شدن دانش و معرفت، افزایش فزاینده دانش درباره شرایط زندگی نیست؛ بلکه نفوذ عقلانیت ابزاری در عرصه‌های دانش و معرفت است. وبر درباره اوضاع و شرایط

دانشگاهی معتقد است مقتضیات بیرونی مسیر حرکت دانشگاه را ترسیم می‌کنند. در دانشگاه‌ها بیش از توجه به فلسفه وجودی‌شان، چشم‌ها به آنچه بازار از آنها می‌طلبد، دوخته شده است. به ویژه نسل جوان وقتی وارد دانشگاه می‌شود، نخستین دغدغه‌اش آینده شغلی است. ۲- رویکرد دوم در روند تجدد، عرفی‌شدن است که سیطره رویکرد ابزاری حاصل از سیطره نگرش مدرن را بیان می‌کند و سبب بسط و گسترش رویه‌های بروکراتیکی و درنهایت، زوال شخصیت انسان می‌شود. وبر مسائلی مانند قدرت عزل و نصب و تلقی از نهادهای آموزشی به منزله کسب منزلت اجتماعی به جای انتقال دانش را نیز بررسی می‌کند و این مسئله انتصاب کم‌هوشان و تهی‌مایگان به پست‌ها و مناصب برجسته آکادمیک است که به نوبه خود موجب انتصاب کم‌هوشان و تهی‌مایگان جدیدتر می‌شود. ۳- فرایند آخر افسون‌زدایی است که به معنای زدوده‌شدن بسیاری از پندارها و باورهای است که قابلیت‌های خلاقیت یا حتی علم‌گرایی را می‌زدایند (وبر، ۱۳۸۰: ۵۶). وبر در مقاله «علم به‌مثابه پیشه یا رسالت» نشان می‌دهد روند بسط و توسعه علمی و فکری با توجه به فشارهایی امکان‌پذیر می‌شود که از چند سو بر آن وارد می‌شود. نخستین فشار از سوی دولت بر دانشگاه‌ها وارد می‌شود؛ البته وبر با ضرورت حمایت و هدایت دانشگاه‌ها از سوی دولت مشکلی ندارد؛ اما مخالف شرایطی است که دانشگاهیان به متخصصان غیرخلاق تبدیل شوند. او معتقد است در چنین شرایطی نوآوری علمی مسدود می‌شود. این مسائل نشان‌دهنده سرشت و ماهیت شخصیت انسان و چگونگی شکل‌گیری و قالب‌بندی آن به‌واسطه شرایط نهادینه موجود است که انسان‌ها در آن کار می‌کنند (به نقل از نوذری، ۱۳۹۵).

بوردیو در کتاب *انسان/دانشگاهی* معتقد است ساختار آموزش عالی، ساختار زمینه قدرتی را که به آن دسترسی دارد با منطق خاصی بازتولید می‌کند (Bourdieu, 1999). بوردیو از سه موقعیت متقاطع در میدان دانشگاهی نام می‌برد: موقعیت اول: بین قطب اجتماعی و قطب فرودست؛ موقعیت دوم: بین بازتولید اجتماعی موقعیت‌ها و افراد دارای

را براساس استعدادها و قابلیت‌های فردی گزینش کنند، به نظامی تبدیل شده‌اند که با برقراری اتصال مخفی بین استعداد تحصیلی و ویژگی‌های ارثی و طبقاتی سبب اشراف‌سالاری دولتی می‌شوند (بورديو، ۱۳۸۱؛ به نقل از ستوده، ۱۳۸۷: ۱۰۰-۹۶).

همچنین مارکسیسم اصالتاً ایدئولوژی را به‌صورت بازنمایی کاذب روابط انسان‌ها با شرایط واقعی‌شان صورت‌بندی کرده است. برای مثال شرایط واقعی به منزله استاد دانشگاه، شرایط کارگر فرهنگی است. برای انجام کار فکری در تدریس حقوق پرداخت می‌شود. آنچه استثمار یا شرایط اقتصادی واقعی آشکار می‌کند، در نقاب ایدئولوژی زیر پوشیده شده است: اینکه تدریس و استاد دانشگاه بودن، ارزش والای اجتماعی و اخلاقی است. درست است که این موقعیت به‌لحاظ اقتصادی خوب نیست، در عوض پاداش تدریس، معنوی است. اینکه احترام و منزلت اجتماعی به دست می‌آورم (به جای پول)، مفهومی از ایدئولوژی است. ایدئولوژی خرسند نگاه می‌دارد. در زمانی که شرایط واقعی هستی اقتصادی نشان می‌دهد تا چه اندازه بدون اهمیت هستیم، فکرکردن به اینکه واقعاً شخص مهمی هستیم، خوشحال‌کننده است. برای مثال این باور عام که استاد دانشگاه بودن اهمیت زیادی دارد و در نتیجه، از طریق اعتقاد به اینکه پاداش‌های دیگری به جز حقوق مادی برای انجام وظیفه‌ام کسب خواهم کرد، استثمارشدن فعلی‌مان تحمل می‌شود.

این فاصله مضاعف یا بیگانه‌شدن از بیگانگی همچون مسکن عمل می‌کند؛ دارویی که سبب می‌شود درد از خودبیگانگی حس نشود (کلیگز، ۱۳۹۷). اگر این داستان‌ها را نداشتیم، بیگانه‌بودن شرایط واقعی به شکل احساس بی‌هنجاری، بی‌قدرتی و بی‌معنایی مانع پیش‌بینی عاقبت اعمال و معنا و مفهوم آنها می‌شد. احساسی که ممکن است بسیاری از کارکنان کم‌کار سازمان داشته باشند (Seem, 1959: 785).

از این نظر مشکل دانشگاه ضعیفی است که طیف‌های طبقه متوسط دولت ساخته دانشگاهی دارند. طبقه متوسط طبقه‌ای نیست که به آگاهی واقعی رسیده باشد؛ بلکه

اقتدار علمی و موقعیت سوم: بین روشنفکران گمنام و روشنفکران معروف؛ درواقع، بورديو معتقد است بین این قطب‌ها در میدان دانشگاهی کشمکش و منازعه وجود دارد. رشته‌هایی که در قطب اجتماعی قرار دارند، قدرت موقتی و شأن اجتماعی بالایی دارند و در قطب دیگر اقلیت‌هایی به‌طور عمده مخالف و معترض قرار دارند (مولر، ۱۳۷۹: ۳۱). میدان دانشگاه از نظر بورديو محل مبارزه برای تعیین شرایط و معیارهای عضویت مشروع و سلسله‌مراتب مشروع است (جنکیز، ۱۳۸۵: ۲۳۸). این میدان مانند هر میدان دیگر، قانون کشمکش برای تعیین معیارهای عضویت و سلسله‌مراتب مشروع است؛ یعنی این میدان است که تعیین می‌کند کدام ویژگی‌ها و صلاحیت‌ها مناسب و دارای کاربرد برای سرمایه‌اند و سودهای خاص تضمین‌شده برای میدان دانشگاهی به‌همراه می‌آورند (Bourdieu, 1984: 11).

به‌طور کلی، هر میدانی به نوع خاصی از سرمایه اهمیت می‌دهد. میان انواع سرمایه، سرمایه فرهنگی در حوزه آکادمیک با ارزش تلقی می‌شود و عاملی کلیدی در تلاش برای کسب برتری در میدان مزبور و یافتن مرجعیت و پرستیژ آکادمیک است. بدین ترتیب، بورديو فرایندهای جاری در دانشگاه‌ها را هم کارکردی و هم ناکارکردی می‌پندارد و سازوکار بیگانه‌سازی به‌وسیله دانشگاه‌ها را به شرح زیر بیان می‌کند:

۱. دانشگاه‌ها بدون توجه به سلیقه‌ها و ترجیحات کنشگران به هم‌سطح‌سازی روی می‌آورند و با ابتذال یکنواخت سبب حذف فزاینده تفاوت‌های اصیل بین کنشگران می‌شوند. در این معنا، دانشجویان دیگر انتخاب‌گران خودآگاه و شناسایی نخواهند بود که بتوانند بر مبنای دلایل اقدام به عمل کنند؛ بلکه بر مبنای دلایل اقدام به عمل خواهند کرد.

۲. دانشگاه‌ها اولویت را به بازتولید اجتماعی و فرهنگی می‌دهند و از این طریق به سرکوب و تضاد با جنبش‌ها و تغییرات مشتق از ساختمان‌های ذهنی جدید و متفاوت مشغول می‌شوند.

۳. دانشگاه‌ها که باید در فرایند شایسته‌سالاری خبره‌ترین نیروها

دولت ساخته است و این ضعف دانشگاه است. این طبقه شامل سنخ‌شناسی شش تایی است: ۱) اریستوکراسی دانشگاه: در دانشگاه، اشرافیت دانشگاهی وجود دارد. ۲) زینت‌المجالس‌ها و مجلس‌آرایان دانشگاهی: دانشگاهیانی با مراتب بالا که کار آنها شرکت در جلسات است. ۳) نام‌گونه دیگر را کنتراکتوری دانشگاهی گذاشته‌ام؛ اینها استاد - پیمانکارانی‌اند که کمتر در دانشگاه مقیم و بیشتر با سازمان‌های خارج از دانشگاه محشورند. برای آنها پروپوزال می‌نویسند، قرارداد می‌بندند، مشغول گزارش‌های پژوهش برای شرکت‌ها هستند و ... ۴) گروه دیگر با عنوان پرولتاریای دانشگاهی، استادان رزومه‌نویس‌اند که کارشان تولید مقاله برای دریافت ارتقا است و در این میان نوعی تباری بین دانشجو و استاد وجود دارد. ۵) کسانی که اینجا غریب‌اند؛ دانشگاهیانی که عاشق پرسیدن از دانش و امورند و دغدغه علمی دارند. این گروه به‌نوعی دچار فلات‌زدگی محتوایی می‌شوند. ۶) درنهایت، منصب‌گرایان دانشگاهی: کسانی که مدیریتی‌اند و بلدند چگونه وارد لینک‌های قدرت شوند. آنها با پیش‌بینی وقایع آینده برای کسب مناصب مدیریت و معاونت‌های دانشگاهی آماده می‌شوند. در بحث بوردیو دربارهٔ خلاق و نگهدارنده، خلاق کسی است که آفریننده اثر هنری است؛ اما نگهبان کسی است که گالری‌ها و موزه‌های هنری را نگهداری می‌کند؛ در واقع، شش دسته ذکر شده در حال اداره‌کردن گالری‌های علمی و کارکنان دانشگاه‌اند. دانشگاهی وجود ندارد که دربارهٔ امور انسانی پرسش بی‌وقفه کند؛ پرسش بی‌وقفه از خیر، از حقوق، از عدالت و از زیبایی؛ این کار دانشگاهیان است که متأسفانه در ایران بسیار مهجور و مغفول مانده است. این امر سوژه‌های دانشگاهی را به سوژه‌های فرتوت تبدیل کرده است (فراست‌خواه، ۱۳۸۹: ۹).

پارسونز هم از مفهوم متغیرهای الگویی برای اشاره به الگوهای ارزشی - رفتاری متفاوت در گونه‌های مختلف جوامع استفاده می‌کند. روابط نهادی، براساس پیچیدگی در جامعه تغییر می‌کند؛ بنابراین، جهت‌گیری‌های ارزشی متفاوتی برای افراد با توجه به نوع جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کنند، وجود دارد. پارسونز متغیرهای الگویی را به پنج دسته تقسیم می‌کند که هر یک، دو گزینه را در هنگام کنش در اختیار کنشگر قرار می‌دهد. این پنج دسته عبارت‌اند از:

۱. عام‌گرایی - خاص‌گرایی. ۲. اکتساب - انتساب یا دستاورد در برابر ماهیت. ۳. عاطفه - بی‌طرفی عاطفی. ۴. محدودیت و تشخیص - وسعت و نبود تشخیص. ۵. جهت‌گیری ارزشی - جهت‌گیری جمعی (به نقل از ساروخانی، ۱۳۷۰: ۸۴۹)؛ در واقع، به نظر پارسونز دو نوع روش یا شیوه عمل در برابر فرد وجود دارد که یکی براساس انگیزه‌های شخصی استوار است و دیگری عمل متکی بر منافع اجتماعی است. به اعتقاد او فرد در تحلیل نهایی همواره راهی را پیش می‌گیرد که منطبق با خواست نظام اجتماعی است. در تقسیم کار اجباری، افراد قدرتمند برحسب منافع شخصی و خودخواهی عمل می‌کنند و با قواعد خود، پایگاه برتر خود را حفظ و دیگران را وادار به اجرای نقش‌هایی می‌کنند که با در نظر گرفتن توانایی‌ها و علایق آنها، مناسب و عادلانه نیستند. با وجود این، شرایط اجباری تا اندازه‌ای آن‌ها را به صورت ناقص و مسئله‌ساز قادر به ایجاد همبستگی است؛ ولی خطر فروپاشی نهایی آن را تهدید می‌کند. در چنین نظامی خیر جامعه و بیشتر شهروندان، تابع اهداف خودخواهانه عده‌ای معدود است (دورکیم، ۱۳۶۹: ۷۲).

پيامد این وضعیت نیز واگرایی، افزایش هزینه‌های سیستم آموزش عالی، کاهش اثربخشی، گسترش بی‌رویه آموزش عالی و در نتیجه، زمینه‌سازی یأس عمومی و زوال تصویر اجتماعی نسبت به علم است (فراست‌خواه، ۱۳۸۹). با ایجاد این روحیه، اولین سؤالی که به ذهن شخص می‌آید این است که آیا این فرد مایل است باقی عمر خود را در این موقعیت سازمانی بماند یا خیر. با وجود چنین سردرگمی، فرد احساس می‌کند علائم و نشانه‌های استرس و خستگی در او ظاهر شده‌اند؛ بنابراین، تلاش می‌کند خود را با آرمان‌های موقعیت کنونی وفق دهد. هرچند موقعیت کنونی با وجود آینده

پارسونز هم از مفهوم متغیرهای الگویی برای اشاره به الگوهای ارزشی - رفتاری متفاوت در گونه‌های مختلف جوامع استفاده می‌کند. روابط نهادی، براساس پیچیدگی در جامعه تغییر می‌کند؛ بنابراین، جهت‌گیری‌های ارزشی متفاوتی

تعمیم‌دهی دانشگاه‌های نمونه به کل ایران مدنظر نیست، تنها سه دانشگاه اشاره شده، نماینده دانشگاه‌های ایران در سه سطح متفاوت و متناسب با مستندات گزارش شده از طرف وزارت علوم‌اند. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری هدفمند با حداکثر تنوع بوده است. بر این اساس، ابتدا با توجه به تفاوت رشته‌های علوم پایه و علوم انسانی از نظر هستی‌شناختی، معرفت‌شناسی و روش‌شناسی، دانشکده‌های علوم انسانی و علوم پایه هر یک از دانشگاه‌های یادشده برای محل نمونه‌گیری اولیه انتخاب شدند. در مرحله بعد، اعضای هیئت علمی، به‌منزله مشارکت‌کنندگان در پژوهش، براساس معیارهای هدفمند و متنوعی مانند سن، سابقه کار، وضعیت شغلی، جنس، میزان مقالات علمی - پژوهشی و سرعت رشد علمی (دارای رشد حرفه‌ای زیاد از نظر تعداد مقالات پژوهشی و ارتقای زود هنگام) برای نمونه و انجام مصاحبه انتخاب شدند. فن استفاده شده برای جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه‌باز، اکتشافی و نیمه‌ساخت‌مند با استادان رشته‌های متفاوت دو گروه علوم انسانی و علوم پایه بود. نمونه پژوهش، ۱۷ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران، اهواز و یاسوج بودند (جدول ۲). با توجه به اینکه در پژوهش‌های کیفی مسئله اشباع نظری مطرح است، بعد از مصاحبه با این تعداد اشباع نظری به دست آمد. برای برقراری ارتباط و تعیین وقت ملاقات با مصاحبه‌شوندگان، ابتدا از طریق تلفن یا پست الکترونیکی با آنها هماهنگی‌های لازم انجام شد؛ سپس به‌صورت حضوری، با استادان در سه مرحله گفتگوی آزاد، مصاحبه نیمه‌هدفمند و مصاحبه جزئی و مشخص به عمل آمد. متوسط مدت‌زمان مصاحبه‌ها حدود ۳۰ تا ۴۰ دقیقه بود. مصاحبه‌ها در هر مرحله ضبط و در اولین فرصت روی کاغذ نوشته و تحلیل و کدگذاری شدند. به‌طور خاص، راهبرد مصاحبه ابتدا گفتگوی آزاد با بعضی اعضای هیئت علمی برای دستیابی به محورهای مهم پژوهش بود. این گفتگوها پیرامون محورهایی کلی مانند علاقه‌مندی به شغل و دلیل انتخاب آن، بسترهای تأثیرگذار بر شغل، رابطه با همکاران،

نامطمئن خود، جالب و موردتقاضا نیست. با الهام از نظریه‌های مزبور (بورديو، پارسونز، لومان، مرتون، دورکیم و مارکس) و براساس هدف و سؤالات، الگوی مفهومی پژوهش برای ایجاد حساسیت نظری بدین گونه است: بستریایی که سبب فلات‌زدگی شغلی می‌شوند در سه لایه دسته‌بندی می‌شوند: لایه اول به زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی و سیاسی مربوط است. با تفکر و نقادی، جهت و مسیر مناسب کار اعضای هیئت علمی را برای تحرک و ارتقای بیشتر در عرصه دانش تجویز و از تلاش‌های انجام‌شده حمایت می‌کند. لایه دوم، به مدیریت و ساختار حمایت‌گرای سازمانی دانشگاه‌ها برمی‌گردد که با ایفای نقش و همکاری مناسب، زمینه سخت‌افزاری، نرم‌افزاری، منابع و امکانات موردنیاز برای انجام کارهای آموزشی و پژوهشی اعضای هیئت علمی را فراهم می‌کند. لایه سوم به دانش، مهارت‌ها، توانمندی و اعتماد به نفس حرفه‌ای استادان در کنار تلقیات، گرایش‌ها و علاقه‌مندی آنان به امر آموزش و پژوهش اشاره دارد که زمینه را برای ارتقای فردی فراهم می‌کند؛ درواقع، دانشگاه‌ها نوعی از خرده سیستم یا به تعبیر بورديو، میدان‌های علمی‌اند که هرچند بافت و ساختار سازمانی، اجتماعی و فرهنگی خاص خود را دارند، از عملکرد سایر خرده سیستم‌ها یا میدان‌های جامعه تأثیر می‌گیرند. به‌علاوه کارگزاران این میدان (هیئت علمی) با تأثیر گرفتن از وضعیت سرمایه روان‌شناختی، اجتماعی و فرهنگی‌شان، میزان عاملیت و کنشگری متفاوتی دارند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر با روش نظریه زمینه‌ای - ازجمله روش‌های کیفی - انجام شده است. از آنجا که دانشگاه‌های ایران همه در یک سطح نیستند، برای پوشش دادن تنوع دانشگاهی کشور، متناسب با شاخص‌های متعدد تولید علم، آثار پژوهشی منتشرشده، گستردگی رشته‌ها و امکانات زیرساختی، ۳ دانشگاه رتبه اول (تهران)، رتبه دوم (چمران) و رتبه سوم (یاسوج) انتخاب و با توجه به اینکه در پژوهش کیفی بحث

سه ملاک قابل‌بودن، تأییدپذیری و قابلیت اطمینان به شکل زیر استفاده شد: درباره ملاک قابل‌بودن و تأیید درستی یافته‌ها، رونوشت‌های مصاحبه و گزارش پژوهش برای شرکت‌کنندگان ارسال شد تا موافقت یا مخالفت آنها با مطالب ذکر شده 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 تشریح شوند؛ درنهایت، درباره ملاک تأییدپذیری نتایج، یافته‌ها با پیشینه پژوهش مقایسه و براساس بحث‌های نظری تشریح شدند.

اصول و معیارهای کلی شغل، تأثیر پارادیم‌های جدید علمی و شرایط زیستی بر زندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بود. در مرحله بعد، به دنبال تحلیل مصاحبه‌های اولیه، به مضامین و محورهای کلیدی اشاره شده در گفته‌های مشارکت‌کنندگان مانند سیاست‌گذاری‌ها و جو نامناسب دانشگاه، ساختار ناکارآمد مدیریت و ... به منزله مقوله‌های محوری توجه شد. در مرحله نهایی، برای تکمیل اطلاعات ناقص اشاره شده در مصاحبه‌ها، سؤالات جزئی و مشخص‌تر از مصاحبه‌شوندگان پرسیده شد. واحد تحلیل داده‌ها و کدگذاری، جمله بود و کدگذاری داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی انجام شد. برای رعایت ویژگی‌های کیفی پژوهش از

جدول ۲- برخی ویژگی‌های زمینه‌ای افراد مشارکت‌کننده در پژوهش

کد	نام مستعار	سن	رشته تحصیلی	سابقه کار	پست سازمانی	چگونگی ورود	دانشگاه
۱	حسین	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	ياسوج
۶	سیمین	۴۵	روان‌شناسی صنعتی	۱۴	دانشیار	گروه آموزشی	شهید چمران اهواز
۷	حسین	۵۳	شیمی تجزیه	۱۵	استاد	گروه آموزشی	ياسوج
۸	کریم	۴۱	علوم سیاسی	۶	استادیار	هیئت جذب	ياسوج
۹	اردلان	۴۷	شیمی محض	۱۳	استاد	بورسیه	ياسوج
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
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

ویژگی‌های نمونه

تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر داشتند. سوابق کاری آنان در بازه زمانی ۴ تا ۵۰ سال و میانگین ۱۳/۳۰ و پست سازمانی آنها از استادیار تا استاد بود. ۲۹/۴۱ درصد از افراد استادیار، ۱۱/۷۶ درصد دانشیار و ۵۸/۸۲ درصد استاد تمام بودند. از کل

برخی ویژگی‌های کلی مصاحبه‌شوندگان به صورت زیر است: میانگین سنی مشارکت‌کنندگان، ۳۲ سال بود. به لحاظ تحصیلی بیشتر مصاحبه‌شوندگان (نزدیک به ۹۰ درصد) مدرک

محتوای مضمونی شان، در ۹ مقولهٔ محوری زیر گنجانده و تحلیل شدند: ملاک سیاسی - جناحی تصدی پست‌های مدیریتی، ناامنی فضای دانشگاه، ویژگی‌ها و ضعف‌های مدیریتی، سیاست‌گذاری‌های نامناسب دانشگاهی، ارتقای علمی محور دغدغه‌ها، احساس تبعیض همه‌جانبه، ویژگی‌های فردی، دغدغه‌های مالی و اجتماعی و کمبود امکانات زیرساختی. شیوهٔ کدگذاری مفاهیم و مقوله‌ها به دلیل کمبود فضا تنها برای دو محور برای نمونه ارائه می‌شود (جدول ۳).

نمونهٔ پژوهش، ۲۹/۴۱ درصد در دانشگاه اهواز، ۲۳/۵۲ درصد در دانشگاه یاسوج و ۵۲/۹۴ درصد در دانشگاه تهران مشغول تدریس بودند. ۱۷/۶۴ درصد از مصاحبه‌شوندگان خانم و ۸۲/۳۶ درصد آقا بودند.

تحلیل یافته‌ها

در مرحلهٔ کدبندی باز، ۱۳۵ مفهوم مرتبط با فلات‌زدگی شغلی از مصاحبه‌ها استخراج شد؛ سپس مفاهیم مستخرج، متناسب با

جدول ۳- مفاهیم اولیه، مقولات اولیه، عمده و مقولهٔ هسته

مفاهیم اولیه	مقولهٔ عمده	مقولهٔ هسته
بی‌توجهی به ورود افراد با رانت در دانشگاه ورود افراد بدون صلاحیت و براساس رابطه‌مداری در دانشگاه برجستگی تصورات خودی - غیرخودی در واگذاری پست‌ها چیرگی ساختار خویشاوندی بر قوانین آموزشی دانشگاه جذب نیروهای بدون صلاحیت با پشتوانهٔ اقتصادی غالب‌بودن چشم‌انداز سیاسی نسبت به چشم‌انداز علمی خودسانسوری امنیتی دیده‌شدن رشته‌های علوم انسانی ترس از انگ سیاسی آزاددانستن علوم پایه نسبت به علوم انسانی در طرح مباحث نبود آزادی علمی در دانشگاه فضای امنیتی حاکم بر دانشگاه	ملاک سیاسی تصدی پست‌های مدیریتی	بسترهای سیاسی - امنیتی فلات‌زدگی
	ناامنی فضای دانشگاه	

سرمایهٔ نمادین است که در قالب انجام کارهای علمی - پژوهشی و وجههٔ علمی پدیدار می‌شود. همچنین هنجارها و ویژگی‌هایی مانند استقلال علمی، بحث و تبادل نظر اعضا و آزادی بیان از ویژگی‌های برجستهٔ این میدان محسوب می‌شوند؛ اما گفته‌های مصاحبه‌شوندگان نشان می‌دهند در دانشگاه‌های ایران، ملاک‌های سیاسی - جناحی در تمام سطوح سازمانی و در تصمیم‌گیری‌ها مهم‌تر از دیگر سرمایه‌ها، به‌ویژه سرمایهٔ نمادین علمی‌اند که این وضعیت زمینهٔ ناخرسندی اعضا را فراهم آورده است. پاسخگویان به طور مکرر به مواردی مانند جناحی‌بودن انتخاب مدیران در تمام سطوح دانشگاهی، بی‌توجهی به نظرها و خواسته‌های واقعی اعضای هیئت علمی، سیاسی‌بودن انتخاب مدیران و

در ادامه به‌اختصار دربارهٔ هر یک از مقولات ۹گانه و مقولهٔ هسته توضیحاتی آورده می‌شود:

سیاسی‌شدن احراز پست‌های مدیریتی

دانشگاه از نهادهای آموزشی و خرده‌سیستم‌های هر جامعه است که از دیگر ساختارها ازجمله ساختار سیاسی تأثیر می‌گیرد. همچنین در سیاست‌گذاری، جامعه‌پذیری و ترویج آموزه‌های فرهنگی و ایدئولوژیک خاص از اصول کلی حاکم بر جامعه تأثیر می‌پذیرد؛ اما به منزلهٔ میدان خاص، معیارهایی دارد که با معیارهای مهم در سایر میدان‌ها تفاوت دارد. برای مثال همان‌گونه که به تعبیر بوردیو، در میدان بازار، پول منزلت و اعتبار می‌آورد، در میدان دانشگاه، مهم‌ترین سرمایه،

بگیرند (فراست‌خواه، ۱۳۹۱: ۸).

گیلپسی و همکاران^۱ (۲۰۰۲) نشان دادند با وجود تصور عموم مبنی بر کم‌استرس بودن شغل اعضای هیئت علمی دانشگاه، در سال‌های اخیر تغییرات ایجاد شده در سیاست‌های اعمال‌شده مدیریت‌های کلان در سطح کشورهای جهان و سوق‌دادن بیشتر آنها به سمت نهادهای غیردولتی و خصوصی‌سازی، سبب افزایش بی‌رغبتی و بی‌تفاوتی در این قشر شده است. تحلیل گفته‌های مصاحبه‌شوندگان بیان‌کننده این است که آنها در فضای دانشگاهی احساس/امنیت نمی‌کنند و از مهم‌ترین دغدغه‌های آنان ناامنی است. اعضای هیئت علمی معتقدند فضای دانشگاه در کل ناامن است؛ اما اعضای رشته‌های علوم انسانی احساس ناامنی بیشتری داشته‌اند و در بیشتر موارد خودسانسوری می‌کنند و از الصاق انگ و برچسب سیاسی ترس بیشتری دارند. حسین می‌گوید:

«دانشگاه یک نهاد مستقل نیست که از اعضای هیئت علمی تقاضا کسب نماید؛ پس آزادی علمی در دانشگاه محدود به همان مطالب درسی است که هر روزه تکرار می‌شود و خودسانسوری وجود دارد؛ اما در بعضی از رشته‌ها (علوم پایه) آزادی علمی وجود دارد؛ حداقل در بیان یک سری از ایده‌ها».

کریم بیان می‌کند:

«فضای آزاداندیشی به مفهوم واقعی باید در دانشگاه باشد ... ما فرزند قدرت هستیم. ما ابژه تصمیمات ملوکانه هستیم؛ در واقع، هیئت ریسه همان هیئت رییس است».

سیمین می‌گوید:

«هیئت علمی باید دغدغه علم داشته باشند؛ ولی وقتی تحت تأثیر تنش و ناامنی باشند چنین فضایی امکان‌پذیر نیست».

محسن می‌گوید:

«هیئت علمی باید عزت نفس داشته باشند؛ ولی الان رعب و وحشتی که از حوزه ریاست و پژوهش وجود دارد، عزت نفس را در هم کوبیده و آرامش درونی و بیرونی برای کار نداریم».

از جهت احساس ناامنی و ترس سیاسی، مصاحبه‌شوندگان

نادیده گرفتن شورایی در دانشگاه و تقدم سرمایه سیاسی بر سرمایه علمی اشاره کرده‌اند. تا آنجا که حتی وجود هیئت علمی را در ساختار کنونی صوری دانسته‌اند. رضا می‌گوید:

«یک حالت شورایی است از هر دانشکده کاندیداهایی انتخاب می‌شوند؛ ولی شخص انتخابی اول و دوم انتخاب نمی‌شوند. دلایل سیاسی می‌آورند تا شخص خودشان را انتخاب کنند».

سارا:

«در بحث انتخاب ریاست، سرمایه جناح‌های مختلف مهم است؛ ظاهراً نظرخواهی می‌شود و در عمل کار خود را می‌کنند».

در کل می‌توان گفت دانشگاه و حتی علم دچار نوعی سیاست‌زدگی شده‌اند و از کارکردهای اصلی خود مانند آموزش، ترویج شایستگی علمی، رقابت سازنده، کیفیت علمی و ... فاصله گرفته‌اند. احمدرضا می‌گوید:

«علم ارزش خود را از دست داده؛ علم باید از سیاست جدا شود. کل دانشگاه سیاست شده. ارتباط سیاسی باید بر کل حاکم نشود. کار دانشگاه باید علم باشد. هم استاد هم دانشجو بی‌انگیزه است؛ جایگاهی نیست».

مرتضی بیان می‌کند:

«در جامعه ما افرادی که دارای سرمایه سیاسی هستند، از افرادی که سرمایه علمی دارند جلوترند. نتیجه‌اش ناکارکردن دانشگاه و بازماندن آن از پویایی‌های لازم آکادمیک بوده است».

ناامنی فضای دانشگاه

برای اینکه دانشگاه‌ها به ویرترین‌های تزیینی برای حکومت و به موضوع تبلیغات سیاسی گمراه‌کننده دولتی فروکاسته و تبدیل نشوند، لازم است استقلال آکادمیک آنها و آزادی علمی دانشگاهیان و هنجارهای علم‌ورزی و ابعاد حرفه‌ای مدیریت دانشگاهی به رسمیت شناخته شود. دانشگاهیان، باصلاحیت‌ترین قشرهایی‌اند که قادرند کیفیت خود را ارتقا دهند و خود را به ترازهای دنیای جهانی‌شده امروز برسانند. به شرط اینکه کار آنها به خودشان واگذار شود و در شرایطی رقابتی بتوانند از پویایی‌ها و ابتکارات درون‌زای خود بهره

¹ Gillespie et al.

فلات‌زدگی شغلی و رهایی از آن از جمله وظایف مهم مدیریت خط‌مشی سازمانی محسوب می‌شود (Salami, 2010). براساس مطالعات، مدیران به جای توسل به آیین‌نامه‌ها با اتکا بر فرایندهای انتخاب یا استخدام یا جامعه‌پذیری، می‌توانند با ایجاد یا بهبود محیط کاری مثبت رفتار شهروندی سازمانی افراد را پرورش دهند (مقیمی، ۱۳۸۵: ۲۱). در همین ارتباط، ویر رهبری را منبع نفوذ در دیگران قلمداد می‌کند. ویژگی‌های شخصیتی که ویر بر آنها تأکید کرده بود، کاریزما نامیده می‌شود. توصیف کاریزما دقیقاً به نفوذ و برانگیختن پیروان و ایجاد بصیرت و بینش در آنان بستگی دارد که از عناصر کلیدی رهبری تحول‌آفرین به شمار می‌آید (آغاز و عابدی‌جعفری، ۱۳۸۷: ۷۹).

برنارد چهار عامل نفوذ آرمانی (برانگیزاننده حس احترام و وفاداری پیروان)، ترغیب ذهنی (تحریک فرهیختگی پیروان برای رسیدن به خلاقیت)، انگیزش الهام‌بخش (مشارکت دادن پیروان در ترسیم چشم‌انداز آینده) و حمایت‌های توسعه‌گرا (توجه کافی به مراتب نیاز پیروان برای دستیابی به رشد بیشتر) را از ویژگی‌های مدیریت کارآمد می‌داند (به نقل از سنجی، ۱۳۷۹: ۵۰۲).

با در نظر گرفتن ابعاد چهارگانه مدیریت تحول‌آفرین و مضامین آن (نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و حمایت‌های توسعه‌گرا) و همچنین شرایط ایده‌آل تایپ ویر درباره مدیریت درست و با توجه به تجربه نویسنده از میدان مطالعه شده و تأمل در مضامین پاسخگویان درباره شرایط ارزیابی شده، می‌توان گفت امروزه دانشگاه‌های مطالعه‌شده براساس مدیریت متمرکز هدایت می‌شوند نه تحول‌آفرین. این شرایط بر سکون‌زدگی شغلی اعضای هیئت علمی بی‌تأثیر نیستند. براساس تحلیل مضامین مصاحبه‌ها، روند انتخاب مدیران، رفتار مدیران منتخب و ویژگی‌های خاص آنها مانند رفتار تبعیض‌آمیز، خاص‌گرایانه، اقتدارگرایانه از مهم‌ترین زمینه‌های ایجاد فلات‌زدگی ساختاری و نارضایتی استادان بوده است.

انتخاب مدیران به‌منزله اولین حلقه مدیریتی، بر شایسته‌سالاری مبتنی نیست و بیشتر براساس دوری و نزدیکی

وضعیت رشته‌های علوم انسانی را بدتر دانستند و مخاطره‌آتهام‌زنی به این رشته‌ها را بیشتر برآورد می‌کنند. حتی افرادی این فضا را برای خود خسته‌کننده و آزاردهنده می‌دانند یا اینکه برای فرار از برچسب سیاسی به خودسانسوری متوسل می‌شوند. ساناز می‌گوید:

«نگاه امنیتی مانع تفکر به‌صورت آزاد می‌شود؛ چون ممکن است برچسب سیاسی زده شود. در رشته‌های علوم انسانی حرف‌های جدیدی هست؛ اما به‌خاطر نگاه امنیتی مانع تفکر به‌صورت آزاد می‌شود ... در گروه تحصیلی علوم پایه آزاد هستند افراد در ایده‌پروری».

مهدی می‌گوید:

«در علوم انسانی راه بر استاد بسته است. گفته می‌شود رشته‌های علوم انسانی با مسائل سیاسی سروکار دارند. خسته شدیم از این قوانین فقط به جهت اینکه حوصله‌ام سر می‌ره میام دانشگاه».

همچنین مصاحبه‌شوندگان فضاهای سیاسی آزاد اندکی را که در زمینه‌هایی مانند کرسی آزاداندیشی متبلور می‌شوند، دچار محدودیت‌های خاص دانسته‌اند و آزادی آنها را به موضوعات، محدوده‌ها و چارچوب‌های خاص مورد تأیید حکومت و سیاست حاکم محدود می‌دانند؛ به عبارتی، به تعبیر آنها از این حداقل فضاهای سیاسی موجود استفاده جهت‌دار می‌شود. سیمین می‌گوید:

«در دانشگاه کرسی آزاداندیشی خود یک نمونه بارز سکون‌زدگی در شغل ما هست؛ چراکه هر موضوعی تأیید نمی‌شود. ما باید در یک حیطه خاص صحبت کنیم». محسن می‌گوید: «در کرسی‌های آزاداندیشی شرکت نمی‌کنم؛ چون اضطراب سیاسی دارم. آزادی علمی وجود ندارد. اگر مقوله‌ای را گفتیم منتقل می‌شود و برایمان پاپوش می‌شود».

ساختار ناکارآمد مدیریت

مهم‌ترین دلالت الگوی فرایندی فلات‌زدگی، این چالش مدیریتی بوده است که از لغزیدن کارکنان استوار به مقوله بی‌مصرف جلوگیری کند (FERENCE et al., 1977). با آغاز رکود اقتصادی در بیشتر کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه،

حسین می‌گوید:

«از حضور اساتید در کارهای مدیریتی و اجرایی دانشگاه و نظرشان در مورد تبدیل وضعیت استفاده نمی‌شود؛ درواقع، هیچ زمینه‌ای جهت انگیزه‌دهی برای اساتید در کار وجود ندارد.»

سیاست‌گذاری نامناسب دانشگاهی

براساس پژوهش‌های انجام‌شده علاقه‌مندی به موضوع توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و ارزیابی وضعیت موجود در حال افزایش است؛ اما برنامه‌ها و سیاست‌گذاری‌های بهسازی هیئت علمی در ایران به‌طور عمده انفرادی، پراکنده، غیرمنسجم و پرهزینه بوده است (احمدآبادی و همکاران، ۱۳۹۳). به نظر نان^۱ (۲۰۰۱) اجرای اثربخش نوآوری ازسوی مریبان و کارکنان مستلزم این است که سیاست‌گذاران باور اثربخش بودن مریبان را بهبود بخشند. زتومکا سه شرط ساختاری «شفافیت، پاسخگویی و محیط» و قابلیت عاملیتی عملکرد را برای سیاست‌گذاری کارآمد لازم می‌داند؛ درواقع، قابلیت‌های عاملیتی واسط بین زمینه ساختاری و اعتماد اجتماعی به دانشگاه است. اگر ساختار، علت وجودی، اصول فعالیت و نتایج سازمان آزادانه گزارش شوند، مردم حاضر خواهند بود به‌گونه‌ای معتمدانه با آنها رابطه برقرار کنند (زتومکا، ۱۳۹۱: ۲۲۰). به نظر بیشتر مصاحبه‌شوندگان، سیاست‌گذاری‌های دانشگاه گذرا، مقطعی و پرابهام است؛ سیاست‌هایی که در راستای ارتباط و پیوند کارآمد با سایر مؤسسات آموزشی و دستگاه‌های صنعتی نیستند، بر پایه نادیده گرفتن تفاوت‌های منطقه‌ای و علوم انسانی با علوم پایه تدوین و اجرا می‌شوند، بر تبعیض تخصیصی امکانات بین دانشکده‌ای مبتنی‌اند و مهم‌تر از همه به تفاوت‌ها و ویژگی‌های فردی اعضای هیئت علمی توجه چندانی ندارند.

سیمین درباره سیاست‌گذاری‌های نامعقول، گذرا و مقطعی

می‌گوید:

«در دانشگاه سیاست‌گذاری‌های معقولی انجام نمی‌شود و

با مراکز قدرت و سلیقه‌های سیاسی صورت می‌گیرد. امیر می‌گوید: «به‌دلیل سلیقه‌ای بودن انتخاب افراد در مدیریت دانشگاه، بسیاری از اوقات این افراد به‌دلیل بی‌تجربگی، آیین‌نامه‌های داخلی و حتی انتخاب تبصره‌های آیین‌نامه‌ای وزارتی را تغییر می‌دهند و سبب می‌شوند گروهی که فقط درگیر فعالیت علمی هستند، نتوانند کار خود را به‌خوبی انجام دهند». مرتضی می‌گوید:

«دانشگاه براساس شایسته‌سالاری نیست. رییس گروه با یک حکم رییس دانشگاه شده؛ رییس گروه، از خودی‌ها انتخاب می‌شود؛ از طریق ارتباطات با مراکز قدرت. رانت خواری است. ساختار براساس علم، دانش و فناوری نیست؛ بلکه براساس ارتباطات سیاسی است.»

مدیران منتخب، در دروان تصدی‌شان، به جای اینکه نوعی رفتار برابرگرایانه با تمام اعضا داشته باشند، نوعی روابط خاص‌گرایانه را با دیگر مدیران تشکیل می‌دهند و در نوعی دادوستد برد - برد منفی و تبعیض‌گونه محدود به «حلقه مدیران» درگیرند. محسن می‌گوید:

«مدیران بخش‌های مختلف همدیگر را ساپورت می‌کنند.»

به‌علاوه آنها نظارت چندانی بر عملکرد سایر دستگاه‌ها ندارند و نسبت به خواسته‌ها، نیازها و پیشنهادهای کارکنان سطوح میانی و پایین‌تر سازمان بی‌توجه‌اند. ساناز بیان می‌کند: «مدیریت دانشگاه تنها با نظارت درست در دانشگاه و جذب افراد نخبه می‌تواند روحیه علمی بدهد و امتیاز علمی دانشگاه را بهبود ببخشد.»

چگونگی انتخاب سبب نوعی دوری‌گزینی دوسویه ازسوی مدیران و اعضای هیئت علمی می‌شود؛ زیرا همچنان که اعضای هیئت علمی با مدیریت همکاری نمی‌کنند، مدیریت نیز به خواسته‌های افراد زیردست توجهی ندارد. ساناز می‌گوید:

«چون انتخاب رییس دانشگاه انتصابی است و همین باعث می‌شود که همکاری لازم با آن انجام نشود، پاسخگویی به پایین وجود ندارد؛ بنابراین، اشکال ساختاری باعث اشکال در محصول می‌شود. برای محصول درست باید ساختار عوض شود.»

¹ Nunn

رشد علمی ما هم عمق پیدا نمی‌کند و این باعث می‌شود استاد در راستای منافع خود عمل کند. برنامه‌ریزی دانشگاه سطحی است».

حسین دربارهٔ ابهام‌آمیز بودن ملاک‌های ارتقای علمی می‌گوید:

«در دانشگاه خط‌کش را به‌عنوان معیار داریم؛ ولی ارزیابی را نداریم. هدفمند نیستند. اینجا واقعاً فرد احساس سرخوردگی می‌کند. رکود یعنی همین مثلاً در دانشگاه به جای اینکه کیفیت کار استاد را بهتر کنیم، یک مرتبه از استاد می‌خواهد تا ۵ سال دیگر باید ارتقا پیدا کنی؛ ولی نمی‌پرسد که چکار کرد ارتقا پیدا کرد».

ساناز دربارهٔ وجود نداشتن برنامه‌ریزی برای برقراری

ارتباط با دیگر مؤسسات آموزشی و صنعتی می‌گوید:

«در دانشگاه هیچ تلاشی برای مراد با مؤسسات آموزشی دیگر وجود ندارد که ما در کنار کار تخصصی خود کاری مرتبط در بیرون از دانشگاه داشته باشیم. از این طریق تئوری و عمل با هم تداخل خواهند داشت و قوی‌تر می‌شویم و احساس موفقیت می‌کنیم در دانشگاه».

امیر می‌گوید:

«باید شرایطی فراهم شود برای توانایی پذیرش دانشجو و هیئت علمی از خارج ... دانشگاه فرصت مطالعاتی ندارد ... حداقل تعامل مجازی هم خوبه ولی به این سمت هم نرفتیم و این باید یک فرایند اجباری باشد».

از دیرباز یکی از مباحث و مجادلات اساسی فلاسفه علوم اجتماعی بحث تفاوت یا مشابهت علوم انسانی و اجتماعی با علوم طبیعی بوده است؛ مجادله‌ای که تا امروز دوام آورده است و در جامعه ما به دلیل هژمونی و سلطهٔ تفکر پوزیتیویستی به‌خوبی به آن توجه نشده است. کریم می‌گوید:

«در علوم انسانی شاید در سال ۲ تا مقاله بنویسیم برعکس علوم پایه ... ولی علوم انسانی یک کتاب که بعد از سه سال نوشته شود ارزش داره به صد تا مقاله در رشته علوم پایه که در عرض یک سال نوشته می‌شود. من رشته‌ام رو دوست دارم؛ چون کاربردی‌تر است».

ساناز می‌گوید:

«علوم انسانی همهٔ مناطق مثل هم نیست، ایده‌هایمان و همهٔ اینها به سیاست‌گذاری‌های آموزشی و دانشگاهی

برمی‌گردد. همین که ما در سطح جهانی مطرح نیستیم خودش سرخوردگی علمی است».

محسن بیان می‌کند:

«در بحث امتیازدهی و آیین‌نامه‌های دانشگاهی در بسیاری از مواقع مقاله‌های علوم انسانی چون به زبان فارسی هستند، چندان ممکن است مورد استقبال واقع نشوند؛ ولی چون علوم پایه مقالاتش به زبان انگلیسی است و در ژورنال‌های لاتین و با ضریب تأثیر بالا چاپ می‌شود، این چنین ارزیابی می‌شود که فعالیت‌های پژوهشی علوم انسانی ضعیف است».

رضا می‌گوید:

«ضوابط را به‌صورت فراگیر برای هر رشته نینند. مثلاً برای علوم پایه چاپ ISI آسان‌تر است؛ ولی برای علوم انسانی چاپ مقاله بین‌المللی JSR؛ قوانین اصلاح شوند. جایگزین اعمال شود. طرح کاربردی نوشتن یا به جای کتاب نوشتن، دانشجوی دکتری داشتن در علوم انسانی اعمال شود».

ابهام در سیاست‌گذاری‌های دانشگاه تنها در سطوح بالادستی و فرادانشگاهی وجود ندارد؛ بلکه این سیاست‌گذاری‌ها در دانشگاه‌ها و در تخصیص امکانات به دانشکده‌ها یا برخورد یکسان با اعضای هیئت علمی دارای ویژگی‌ها، توانایی‌ها و سوابق گوناگون نیز وجود دارد. سیمین می‌گوید:

«امکانات علمی در اختیار بعضی به‌راحتی گذاشته می‌شود؛ ولی برای ما چنین نیست. حتی گرانت دانشگاهی هم به‌درستی به ما نمی‌دهند. با افراد خاصی قرارداد بسته می‌شود در انجام کارهای دانشگاهی و برون دانشگاهی».

امیر می‌گوید:

«یک استاد دانشگاه چیز زیادی در بدو ورود نمی‌داند و باید در عمل یاد بگیرد؛ اما متأسفانه نه کتابچه و نه بروشوری وجود ندارد و نمی‌داند همکاری گروهی هم ضعیف است و این موضوع فرد را دچار بی‌هویتی می‌کند؛ در واقع، هیچ دورهٔ آموزشی که فرصتی برای تغییر ایجاد نماید وجود ندارد».

همچنین برنامه‌ای برای به روز نگه‌داشتن استادان یا استفاده از تجربیات افراد موفق یا دارای تجربیات خاص وجود ندارد. احمد رضا می‌گوید:

از مهم‌ترین فاکتورهای مرتبط با انگیزش و رضایت سازمانی استادان، تبعیض و چالش‌های مربوط به عدالت سازمانی یا احساس عدالت سازمانی است. براساس نظریهٔ برابری، انگیزش افراد می‌تواند به دلیل تصور کارکنان فلات‌زده از نابرابری کاهش یابد؛ یعنی وقتی عملکرد کاری آنها با ارتقای دیگران متناسب نباشد، این اتفاق می‌افتد. اگر کارکنان فلات‌زده احساس کنند در کار خود حمایت نمی‌شوند یا به تلاش آنها توجه نمی‌شود، انگیزه‌شان کاهش می‌یابد (Ettington, 1998: 82). براساس تحلیل مصاحبه‌ها، از مهم‌ترین دغدغه‌ها و نگرانی‌های افراد مصاحبه‌شونده که زمینهٔ کاهش انگیزش علمی آنان را فراهم کرده است، فراگیری تبعیض بین‌فردی در دانشگاه است. حسین می‌گوید:

«وقتی در دانشگاه افراد با پشتوانهٔ سیاسی وارد می‌شوند، تابع قوانین نیستند و اگر از آنها بخواهیم مطابق با دیگران عمل کنند ناراضی و شاکی هستند. چنین افرادی ما را دچار بی‌انگیزگی علمی می‌کنند».

احمدرضا می‌گوید:

«برای کسانی که در رأس قدرت هستند همه چیز هست».

کریم بیان می‌کند:

«در سیستم اداری حق با کسی است که غلبه دارد. هرکس هر کاری دلش می‌خواهد انجام می‌دهد ... مثلاً یک نفر با ۳۶ مقاله دانشیار نمی‌شود؛ ولی دیگری با ۱۶ مقاله دانشیار شده. عملکرد سیستم درست است؟»

البته علاوه بر تبعیض بین‌فردی، آنها خودشان را به منزلهٔ مقوله و جمع کلی در مقایسه با هم‌قطاران‌شان در دیگر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، به‌ویژه دانشگاه علوم پزشکی، محروم احساس می‌کنند؛ محرومیتی که بیشتر جنبهٔ اقتصادی و مالی دارد. کریم می‌گوید:

«وضعیت اقتصادی نسبت به مشاغل کارمندی بهتر است؛ ولی از لحاظ جایگاهی از اعضای هیئت علمی وزارت بهداشت کمتر است؛ در حالی که هر دو به یک اندازه درس خوانده‌اند. آنها مهم‌ترین؛ چون نیاز امروز مردم زیستی است نه فرازیستی».

«زمینهٔ آموزش مستمر یا ارائهٔ کارگاه‌ها و دوره‌هایی برای به روز شدن اعضا فراهم نیست». مهدی می‌گوید: «تمام تجربیات که در خارج از کشور فراگرفتم بلااستفاده مانده. احدی از من نپرسید چه تجربهٔ جدیدی کسب کردی؟ کسی نخواست تجربیات را برای دانشگاه عملی کنم. کیف من همان طور که آمده‌ام هنوز بسته است وقتی این وضعیت را می‌بینم ... احساس بی‌پهلوگی می‌کنم».

ارتقای علمی محور دغدغه‌ها

اولین بار معرفی و تعریف مفهوم فلات‌زدگی، ساختاری بوده است که براساس آن فلات‌زدگی زمانی رخ می‌دهد که دیگر امکان حرکت رو به بالای سازمانی به دلیل زیادماندن در پست فعلی تردیدآمیز است. بر این اساس، فلات‌زدگی جایگاهی در شغل تعریف می‌شود که احتمال ارتقای سلسله‌مراتبی خیلی کم یا غیرممکن است (Beheshtifar & Modaber, 2013: 656). براساس پژوهش‌ها، رایج‌ترین نوع فلات‌زدگی بین کارکنان فلات‌زدگی ساختاری ناشی از ارتقانداشتن بوده است. تا جایی که باردویک با اشاره به قاعدهٔ ۹۹درصدی می‌گوید ۹۹ درصد افراد سازمان در معرض فلات‌زدگی ساختاری قرار دارند (in: Herbst- Bergin, 2014). در دانشگاه‌ها از مهم‌ترین نمودهای ارتقای سلسله‌مراتبی در ارتقای مراتب علمی استادیاری، دانشیاری و استادی تیلور پیدا می‌کند؛ ارتقایی که پیامدهای اجتماعی، مالی و نمادین برای اعضای هیئت علمی دارد. براساس مضمون مصاحبه‌ها، از مهم‌ترین دغدغه‌های استادان بحث ارتقا و زمینه‌های مرتبط با آن بوده است. محمد می‌گوید:

«بسیاری از اوقات سیاست‌گذاری‌های دانشگاه وقت، زمان و انرژی من را می‌گیرد و همه فکر شده ارتقای کاری نه کار آموزشی درست». سیمین می‌گوید: «در بررسی پرونده‌ها برای ارتقا قوانینی سلیقه‌ای وضع می‌شود. مثلاً قوانین تبدیل وضعیت از قراردادی به رسمی دست و پا اعضای هیئت علمی را می‌گیرد».

احساس تبعیض همه‌جانبه

وجودنداشتن آشنایی زدایی

کسی که توان آشنایی زدایی و غلبه بر روحیه خودمدارانه دارد، می‌تواند از زندگی روزمره و امور عادی فاصله بگیرد و آنها را به صورت امور بیگانه و ناآشنا ببیند (فاضلی، ۱۳۹۳؛ به نقل از عسکری و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۴). آفرینش‌گران دانش به گونه‌ای نامتعارف به پدیده‌ها و محیط خود می‌نگرند. آنها در واکنش‌های افراد، در خوانده‌ها و نوشته‌ها و در رنگ و بافت اشیا چیزهایی می‌بینند که دیگران آنها را عادی می‌پندارند (عسکری و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۴). براساس مضامین مصاحبه‌ها، از مهم‌ترین زمینه‌های مرتبط با فلات‌زدگی شغلی، ویژگی‌های فردی افراد است. عوامل فردی مربوط به وضعیت خاص افراد شامل سن، منصب، کانون کنترل، سطح تحصیلات، نداشتن مهارت‌ها یا آرزو و ... هستند (Baoguo, 2015). همچنین در سطح فردی، نارسایی‌ها در مهارت‌ها و توانایی‌های فردی یا پیکربندی خاص نیازها و ارزش‌ها به‌همراه نداشتن انگیزش درونی یا پاداش‌های بیرونی ممکن است سبب عملکرد شغلی و نگرش‌های شغلی حداقلی یا ضعیف شود (Feldman & Weitz, 1988 in: Huyen Trang, 2014). ویژگی‌های اشاره‌شده به‌وسیله مصاحبه‌شوندگان شامل نداشتن انگیزه علمی، سرخوردگی از شغل، نداشتن اخلاق علمی و حرفه‌ای، نداشتن توانایی حرفه‌ای، پرهیز از رقابت مثبت و سازنده و ... بوده‌اند.

کریم می‌گوید:

«بسیاری از افراد بعد از جذب، انگیزه کار علمی ندارند و همین بر روحیه اعضای فعال تأثیر می‌گذارد. فرد دچار سرخوردگی می‌شود و احساس می‌کند به رکود علمی نزدیک شده است».

ساناز می‌گوید:

«وقتی همکاران فعلی خود را با همکاران گذشته مقایسه می‌کنم، این نیروی جدید هرچند امتیازات دارند ولی اخلاق علمی ندارند؛ بنابراین، با این اوضاع من هم انگیزه چندانی پیدا نمی‌کنم از کارکردن».

حسین بیان می‌کند:

«کسی که (در رشته علوم انسانی) بعد ۷ سال یک مقاله ISI ننوشته، حتماً یک جای کار مشکل دارد. همکاران من

بی‌انگیزه هستند. هر چقدر هم زور بزنیم نمی‌توانیم آنها را در کارهای علمی با خود همراه کنیم».

سارا درباره رعایت نکردن اخلاق علمی می‌گوید:

«یک چیزی چاپ می‌کنیم و بعد دیگری کپی می‌کند. کم کاری می‌شود توانمندی ندارند. ۲۰٪ درصد فکر می‌کنند ۸۰٪ کپی می‌کنند. به همین دلیل پیشرفت نمی‌کنیم».

استادان درباره نفع‌طلبی و وجودنداشتن فضای رقابت به

موارد زیادی اشاره کرده‌اند. از جمله کریم می‌گوید:

«فضای دانشگاهی‌ها بزرگ‌تر است. همه به دنبال منافع شخصی خود هستند و وجوه اخلاقی را کمتر رعایت می‌کنند».

حسین می‌گوید:

«در جو حاکم نمی‌توان وارد رقابت شویم و خود را نگهداری کنیم. در محیطی که رقابتی است گاهی اوقات برای دورماندن از مشاجرات ترجیح می‌دهی رقابت نکنی و بدون انگیزه می‌شوی».

مهدی بیان می‌کند:

«دیگر انگیزه‌ای ندارم از کارکردن؛ ولی اگر درس ندم چکار کنم. حوصله ام سر می‌ره ولی واقعاً در دانشگاه احساس بی‌هودگی می‌کنم».

ساناز می‌گوید:

«در دانشگاه هرکسی برای خودش است. به دلیل عدم ارتباط هم‌افزایی صورت نمی‌گیرد و اگر این مشکل حل نشود یکی از آسیب‌های روحی ما می‌شود. یک استاد موفق استادی است که با دیگران مراوده اطلاعاتی کند تا خودش هم پیشرفت کند. در غیر این صورت صرفاً دنبال منافع شخصی است».

مرتضی نیز می‌گوید:

«هرکسی به فکر منفعت بیشتر خودش است، کار تیمی ضعیف است».

در مقابل افراد بالا، استادانی هستند که در هر حال و با وجود کمبود امکانات به کار و تلاش خود ادامه می‌دهند؛ چون انگیزش‌های درونی یا کسب مزایای اجتماعی مانند شهرت و اعتبار اجتماعی و علمی دارند. مصطفی می‌گوید:

«درست است که تجهیزات درستی نداریم مثلاً سرعت اینترنت پایین است؛ اما نباید انگیزه ضعیف باشد ... علم در

درآمد کم، بی‌توجهی به امور رفاهی و مسائل اجتماعی مانند نبود احترام برای هیئت علمی اشاره کرده‌اند؛ تا جایی که بیشتر استادان ناچارند برای رفع نیازهای اقتصادی خود به انجام مشاغل دوم و سوم روی آورند.
حسین می‌گوید:

«اساتید باید به‌لحاظ اقتصادی و احترامی جایگاه خاصی هم در دانشگاه و هم در بین دانشجویان داشته باشند ... اون چیزی که من فکر می‌کنم، اعضای هیئت علمی دنبالش هستند، حق و حقوقشون هست، مسائل رفاهشون هست. اینکه از این امتیازاتی که هیئت علمی دارند، چطور بتوانند استفاده کنند. مثلاً قوانینی هست؛ درباره‌ی وام، زمین و چیزهایی که برای هیئت علمی هست. یه وام داریم که صد میلیون می‌دن برای خرید مسکن باید ۳۰۰ پس بدهی ارزش ملک هم باید ۴۰۰ باشد. با این شرایط استرس می‌گیریم که باید چکارکنیم غیربومی هم هستیم».

امیر می‌گوید:

«دچار رکود علمی شدن فقط این نیست که من کار علمی انجام ندهم. وقتی به نیازهای اقتصادی من پاسخ درستی داده نشود و دغدغه مالی داشته باشم، دیگر آموزش برایم بی‌معنی است. ما اعضای هیئت علمی نباید دغدغه چیزی را به‌لحاظ منزلت علمی داشته باشیم؛ ولی با رشد تورم اگر نیاز خود را نتوانیم رفع کنیم قطعاً متناسب با شأن خود رفتار نمی‌کنیم. نمی‌توان هر جوری زندگی کرد مجبوریم به چند چیز چنگ بزنیم و اینجا اصل هیئت علمی زیر سؤال می‌رود».

مهدی می‌گوید:

«نصف حقوق من مال پسر است. خیلی از اوقات برای اضافه حقوق می‌رم دانشگاه آزاد درس می‌دم».

احمدرضا بیان می‌کند:

«حقوق با کار یکی نیست. در دانشگاه پیشرفت اقتصادی و علمی تأمین نیست. تقلب ایجاد می‌کند باید دید فرد در چه مکتبی رشد کرده است. ۱۰٪ حقوق زیاد میشه ولی طنزآمیزه؛ در مقابل مشکلات اقتصادی نارضایتی وجود دارد؛ ولی شأن اجتماعی را چیکار کنیم؟ پوسته خود را حفظ می‌کنیم؛ ولی راضی کننده نیست».

حسین درباره وجود نداشتن تناسب بین انتظارات

اجتماعی با وضعیت واقعی هیئت علمی می‌گوید:

بدترین شرایط کار کند در چنین مسیری است که استاد می‌شود هرچند پرت کاری زیاد است».

یا بهرام می‌گوید:

«من کلاً علاقه خاصی به تدریس دادن دارم؛ با تمام شرایط بدی که بر دانشگاه حاکم است ولی باز در علاقه من کوچک‌ترین تغییری ایجاد نمی‌شود».

کریم معتقد است:

«با وجود تمام مشکلات باید در شرایط آنومی‌گونه زیست کرد. افرادی موفق هستند که بتوانند توانایی عبور از این شرایط را داشته باشند».

اردلان می‌گوید:

«ما کار خود را انجام می‌دهیم. اگر به نتیجه برسد، شهرت می‌آورد. دانشگاه احترام قائل می‌شود برایمان. حالا یا به‌صورت دعوت در مناسبات‌ها یا دادن جوایز».

دغدغه‌های مالی و اجتماعی

بدون شک پاداش‌های اقتصادی و اجتماعی تأثیر عمده‌ای بر رضایت و انگیزش درونی افراد در تمایل یا تعهد به مشاغل آنان دارد. شاید مصداق بارز این وضعیت تمایل شدید دانش‌آموزان کشور ما به رشته‌های علوم تجربی و پزشکی و رشته‌هایی مانند حقوق باشد که مزایای مادی و اجتماعی جالب‌توجهی در جامعه دارند. براساس نتایج پژوهش ابوسریه^۱ (۱۹۹۶) از منابع اصلی فلات‌زدگی اعضای هیئت علمی مشکلات مالی آنان است. نلسون نیز عقیده دارد درصد افزایش پرداخت سالانه به اعضای دانشکده‌های مختلف از دلایل فلات‌زدگی سازمانی است (به نقل از خنیفر، ۱۳۸۵: ۶۳). این مشکلات را می‌توان مشکلات بیرونی هیئت علمی دانست و به مشکلات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مربوط می‌شوند. در رأس این مشکلات، منزلت اجتماعی هیئت علمی است که به درستی در جامعه بازشناخته نشده است و به منزلت اجتماعی و پایگاه اقتصادی متخصصان لطمه وارد می‌کند (محسنی‌تبریزی و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۵۳). بیشتر مصاحبه‌شوندگان در گفته‌های خود به مسائل اقتصادی مانند

^۱ Abosariyeh

«مردم از ما انتظار دارند هر جایی زندگی نکنیم و هر ماشینی را سوار نشویم. اصلاً جامعه قبول نمی‌کند خودمان هیچ ... ولی به‌خاطر منزلت پاسخی داده نمی‌شود».

کمبود امکانات زیرساختی

انجام دقیق و مناسب هر کسب و کاری به امکانات و لوازم خاص نیاز دارد. ایفای درست نقش‌های آموزشی، پژوهشی و تربیتی نقش استادی، به نسبت تخصص و رشته مرتبط، مستلزم تهیه و تدارک امکانات حداقلی مانند آزمایشگاه و تجهیز آن، کتابخانه، لینک‌های علمی مفید، تدارک زمینه ارتباط با دیگر دانشگاه‌ها و فرصت تحصیلی و ... است. اعضای هیئت علمی در گفته‌های خود به نکاتی اشاره کرده‌اند که کمبود امکانات زیرساختی در دانشگاه‌ها را نشان می‌دهد. امیر می‌گوید:

«دانشگاه باید امکانات علمی (دسترسی به اینترنت، تجهیزات پژوهشی، منابع علمی به‌روز) بدهد و متناسب با امکانات کار بخواهد».

حسین می‌گوید:

«دانشگاه باید امکانات و تجهیزات بهتری چه از لحاظ امکانات فضای کاری چه امکانات پژوهشی و آزمایشگاهی و امکان‌پذیر بودن امکان تبادل علمی را در اختیار هیئت علمی قرار دارد. جو تشویق‌کننده نیست و به اندازه سر سوزنی دانشگاه به من کمکی نکرده که انگیزه پیدا کنم».

احمدرضا بیان می‌کند:

«گاهی اوقات مجبوریم اسامی افراد خارجی می‌آوریم برای دادن امکانات. وقتی امکانات پژوهشی نیست خلایقیت و نیازهای علمی می‌ماند و سرخورده می‌شویم».

امیر نیز می‌گوید:

«ایران قبرستان امکانات است. مشکل نرم‌افزاری دارند. دستگاه ICM در هر دانشگاهی در تهران پیدا می‌شود؛ ولی همه خرابه؛ مشخصه کشور جهان سوم در نگهداری صفر است در مقایسه با اروپا. همه چیز راکد است. در دانشگاه‌های شهرستان که وضعیت بدتر است. به آزمایشگاه مرکزی در تهران باشد خیلی بهتر است تا چندتا ولی خراب».

مهدی می‌گوید:

«چند سالی است که دیگر کتاب ننوشتیم؛ چون با همه زحمتی که می‌کشم درانتها فووش یک میلیون گیرم می‌آید هزینه تایپ، انتشاراتی و ...».

علاوه بر نیازهای مرتبط با انجام بهینه شغل، خود اعضای هیئت علمی به‌منزله یک گروه به امکانات و خدمات رفاهی نیاز دارند تا بتوانند اوقات فراغت خود و خانواده‌شان را در آنجا سپری کنند یا از مزایای رفاهی و خدماتی آنها بهره‌مند شوند. به نظر بیشتر استادان، دانشگاه‌ها در راستای تأمین چنین امکاناتی برای اعضای هیئت علمی تلاش چندانی نکرده‌اند. حسین می‌گوید:

«وقتی هنوز مشکل مسکن و دغدغه مالی داریم، چطور به کار پژوهشی پردازیم؟ ... وقتی یک هیئت علمی خودش مشکل دارد ازطرفی باید به فکر فرزندش هم باشد واقعاً افسردگی می‌گیرد و دیگر تلاشی ندارد. فکرش بر روحیه اش تأثیر می‌گذارد. اینجا حسی شبیه راکدبودن به آدم دست می‌دهد».

محمد می‌گوید:

«اگر متناسب با تورم نیاز اقتصادی بالا برود دغدغه اقتصادی پیدا می‌کنم نه علمی و مجبورم برای رفع نیاز مالی اخلاق علمی را زیر پا بگذارم؛ چون شرایط و محتوای کاری من مشکل‌ساز است. من دغدغه‌اش را ندارم پس این شرایط ایجاد یک بی‌انگیزگی علمی ... در جهت افقی و هم عمودی برای من می‌شود».

حسین می‌گوید:

«وقتی من دکتری قبول شدم دوستم رفت سراغ بازار. الان از نظر اقتصادی از من جلوتر است».

رضا درباره نبود امکانات و تسهیلات رفاهی می‌گوید:

«تسهیلات رفاهی وجود ندارد. فقط وام است. همه شرایطش مثل بازار است. فقط یه معرفی‌نامه می‌دن که گرفتن وام راحت‌تر باشد. حقوق ماهیانه خوبه؛ ولی مزایا ضعیف است. سیستم بهداشتی که هر سه ماه چهار ماهی مورد چکاب قرار بگیریم، نداریم. بالاخره ما در شرایط استرس‌زایی کار می‌کنیم. علاوه بر این در دانشگاه دوره‌های باز آموزشی تخصصی وجود ندارد. حال که محدودیت مالی برای خارج رفتن داریم، حداقل فرصت مطالعاتی در حیطه دانشگاه‌های خودمان باشد».

مقوله هسته: ساختاری - عاملیتی بودن زمینه فلات زدگی

شغلی

از جدی‌ترین چالش‌های مربوط به تحلیل داده‌های حاصل از روش نظریه زمینه‌ای، استخراج مقوله هسته‌ای است که پوشش‌دهنده همه مضامین مربوط به مفاهیم و مقوله‌های محوری پژوهش باشد. با در نظر گرفتن مفاهیم و مقوله‌های محوری پژوهش و در نظر گرفتن نظریه‌های جامعه‌شناختی موجود، به نظر پژوهشگران، مقوله هسته ساختاری - عاملیتی بودن زمینه فلات زدگی شغلی اعضای هیئت علمی، تا حد زیادی حاوی شرایط ساختاری و ویژگی‌های فردی است که به صورت دوجانبه تعیین‌کننده زمینه فلات زدگی اعضای هیئت علمی است.

ذکر این نکته ضروری است که بحث کنونی درباره اینکه چه چیزی یا چه کسی دلیل اصلی وقوع پدیده‌های اجتماعی است، بیان‌کننده بحثی دائمی در ساختارگرایی، انسان‌گرایی، پست‌مدرنیسم و پساساختارگرایی است (Oppong, 2014). در موقعیت‌هایی که فرد مهم‌بودن نقش عوامل را می‌پذیرد، موضعی انسان‌گرایانه دارد که براساس آن ظرفیت و اراده آزاد، اساس تحقق زندگی تلقی می‌شود؛ به عبارتی، موضع انسان‌گرایانه با تأکید بر فرد و مقدم‌دانستن شخص بر امر اجتماعی، ظرفیت‌ها، تمایلات و نیازهای خاص گونه انسانی را در تحلیل اجتماعی بسیار برجسته می‌داند. انسان‌گراها معتقدند کنش‌های انسانی از انگیزش‌های درونی ناشی می‌شوند و عوامل اجتماعی محدودیت‌چندانی بر انسان‌ها اعمال نمی‌کنند. در نقطه مقابل، ساختارگراها استدلال می‌کنند که ساختارهای اجتماعی، اقتصادی، زبان‌شناختی و ... یا نیروهای جامعه‌ای، کنش‌های افراد را تعیین می‌کنند و فرد هیچ کنترلی بر آنها ندارد. متفاوت از دو دیدگاه ذکرشده، براساس نظریه ساختاربندی گیدنز، ساختار و کارگزار دو روی یک سکه‌اند. بدین ترتیب که ساختار هم توان‌افزا و هم محدودیت‌آور در نظر گرفته می‌شود. کارگزاران نیز به نسبت میزان محدودیت یا انعطاف‌پذیری الگوهای ساختاری و

متناسب با ویژگی‌های روان‌شناختی، عقلانی و میزان برخورداری از سرمایه‌های خاص، به نسبت‌های متفاوتی عاملیت خود را تحقق می‌بخشند؛ بنابراین، گیدنز برخلاف افراد معتقد به آزادی مطلق انسانی، عاملیت را «ظرفیت متفاوت عمل کردن» می‌داند. او با طرح مفهوم ساختاربندی، هم به محدودیت‌ها و امکانات ساختاری توجه می‌کند، هم توانایی‌ها، انگیزش‌ها و فرصت‌های فردی را مهم می‌داند. ساختار به معنی قواعد (هنجارهای جامعه) و منابعی (دارایی‌های مادی و غیرمادی یک جامعه معین) است که کنشگری انسانی را تسهیل یا محدود می‌کنند (Giddens, 1984). (in: Oppong, 2014: 121).

براساس تعبیر گیدنز ساختار و عاملیت از هم جدایی‌ناپذیرند. وضعیتی که گیدنز از اصطلاح «دوگانگی ساختار» برای معرفی آن استفاده می‌کند. بدین ترتیب یک رابطه بازگشتی بین ساختار و عامل وجود دارد. هرچند ساختارها اهمیت دارند، در سطحی دیگر، همین ساختارها از طریق کنش‌های عملی و آگاهانه‌عاملان بازتولید یا تغییر داده می‌شوند؛ به عبارتی، هرچند ساختارها حدود کنشگری را تعیین می‌کنند، «انتخاب‌های فردی به گونه‌ای دیده می‌شوند که تا حدی محدود شده‌اند؛ اما آنها به هر حال انتخاب هستند» (Oppong, 2014). (in: Oppong, 2014).

براساس مفهوم هسته پژوهش و با کمک نظریه گیدنز می‌توان گفت وضعیت فلات زدگی اعضای هیئت علمی از شرایط ساختاری و ویژگی‌های عاملان تأثیر می‌گیرد. بدین گونه که عوامل ساختاری سیاست‌زدگی، ناامنی، ابهام سیاست‌گذاری و کمبود امکانات ساختاری مهم‌ترین زمینه‌ها و بسترهای عینی، کلان و بیرونی تسهیل‌گر فلات زدگی اعضای هیئت علمی‌اند؛ البته براساس مضمون مصاحبه‌ها، مهم‌ترین عامل ساختاری را می‌توان عامل سیاسی نامید که در شاخص‌های سیاست‌زدگی دانشگاه، اهمیت روابط سیاسی برای تصدی مناصب علمی و مدیریتی، برجستگی فضای ناامنی و نبود سیاست‌گذاری مناسب متبلور می‌شود. از طرف دیگر، با توجه به چگونگی کنشگری متنوع و متفاوت اعضای

می‌شود. در راستای نتایج این پژوهش و با توجه به نتایج پژوهش‌های پیشین (رفیع‌پور، ۱۳۸۱؛ Andreas & Gabriela, 2002; Barwick, 1983; Burke & Mikkelsen, 2006) در سطح ساختاری، بی‌توجهی نظام سیاسی به منزلت علم و عالم، دخالت نابه‌جای مراکز قدرت در امور آموزش عالی، کمبود زیرساخت‌های فنی و رفاهی و در سطح عاملیتی بی‌انگیزشی، ناامنی، وجودنداشتن تلاش و کمبود مهارت کافی برای ارتقای توان علمی - پژوهشی از جمله مهم‌ترین موانع رشد علمی دانشگاه‌ها و استادان در ایران‌اند.

دانشگاه‌ها نوعی سیستم علمی - فرهنگی‌اند که در آنها فضای نقد، آزادی بیان و سرمایه‌های علمی - پژوهشی، اهمیت و جایگاه ویژه‌ای دارند. همچنین در این خرده‌سیستم، اخلاق حرفه‌ای از مهم‌ترین ملزومات رشد و ارتقای علمی استادان محسوب می‌شود؛ درواقع، اعضای هیئت علمی افرادی صاحب فکر و اندیشه‌اند و براساس الگوی ذهنی و منطق حاکم بر امور، استقلال رأی و توانایی قضاوت دارند (پیران و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۵۸)؛ اما بنا بر اظهار نظر مصاحبه‌شوندگان، برجستگی سرمایه سیاسی تا علمی، نبود آزادی بیان و امنیتی شدن فضای دانشگاه‌ها، رعایت نکردن اخلاق حرفه‌ای و ... همه موجب رعایت‌نشدن ارتقای مبتنی بر شایستگی (فلات‌زدگی ساختاری) و بی‌رغبتی نسبت به شغل (فلات‌زدگی محتوایی) شده است که پتانسیل فلات‌زدگی شغلی برای اعضای هیئت علمی گروه‌های علوم انسانی به مراتب از استادان علوم پایه شدیدتر بوده است؛ بنابراین، توجه به تفاوت رشته‌های علوم انسانی و پایه و استادان آنها و برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری متفاوت برای اعضای هیئت علمی این دو گروه، در تقلیل پتانسیل فلات‌زدگی اعضا به‌ویژه استادان علوم انسانی مؤثر است. علاوه بر در نظر گرفتن دانشگاه به منزله یک سازمان، باید به نیازهای هیئت علمی به منزله افراد (نه سیستم) عهده‌دار نقش‌های آموزشی و پژوهشی در دانشگاه توجهی ویژه داشت. از مهم‌ترین دغدغه‌های استادان، دغدغه‌های اقتصادی و رفاهی شخصی بود. همچنین آنها به کاهش اعتبار و شأن اجتماعی خود که تا حد زیادی از این وضعیت اقتصادی

هیئت علمی مصاحبه‌شونده در فضای ساختاری ذکرشده (مفهوم عاملیت گیدنز)، می‌توان گفت افراد متناسب با سطح انگیزش، برخورداری از مهارت‌ها، توانایی‌ها و دیگر ویژگی‌های فردی دغدغه‌های متفاوتی دارند و براساس چنین ویژگی‌هایی یا تسلیم ساختار می‌شوند و به انفعال گرایش پیدا می‌کنند یا برعکس، خود را تقویت می‌کنند و از پس مسائل و مشکلات ساختاری برمی‌آیند و حتی با نوآوری و استفاده حداکثری از ظرفیت خود، در ابعادی از ویژگی‌های مربوط به نقش چندجانبه هیئت علمی به موقعیتی می‌رسند که می‌توان آن را «ستاره» نامید. با وجود این، بیشترین وضعیت فلات‌زدگی برای آن دسته از اعضای هیئت علمی مشاهده شده است که به دلایلی مانند نداشتن مهارت کافی، احساس ناتوانی، احساس سرخوردگی، یأس و وجودنداشتن امکان ارتقای سازمانی نمی‌توانند نقش علمی خود را به‌خوبی ایفا کنند؛ درنهایت، به نظر می‌رسد با توجه به مضامین مصاحبه‌ها، وجه سیاسی جنبه ساختاری بر زمینه ظهور فلات‌زدگی اعضای هیئت علمی، تعیین‌کننده‌ترین شرط ساختاری است و نقش ویژگی‌های ساختاری به مراتب از ویژگی‌های عاملان فردی مهم‌تر بوده است.

نتیجه

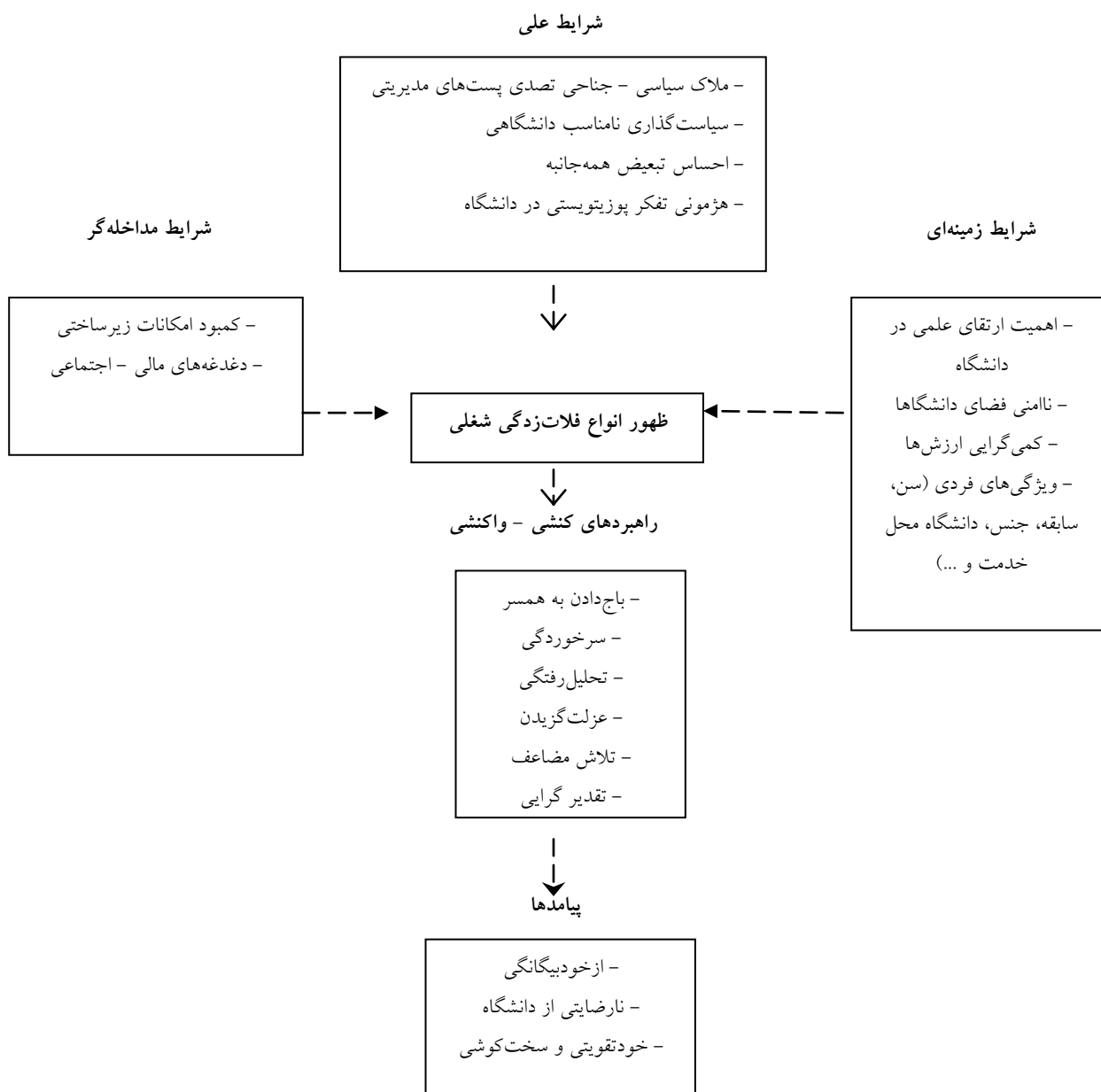
به‌طور کلی براساس نتایج تجزیه و تحلیل گفته‌های پاسخگویان، الگویی پارادیمی به دست آمده است. این الگو (شکل ۱) براساس نظر اشتراوس و کوربین شرایط علی، مداخله‌گر، زمینه‌ای، راهبردهای کنشی - تعاملی کنشگر و پیامدهای پدیده فلات‌زدگی را ترسیم و بازنمایی می‌کند. شرایط علی که مانند بستر پدیده عمل می‌کنند، عبارت‌اند از حاکم‌شدن جوی غیرمحمول و غیرپویا (سیاست‌زدگی در شیوه‌های تصمیم‌گیری و تصدی پست‌های مدیریتی در دانشگاه، 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

تأثیر می‌گیرد، اظهار نارضایتی کردند. به علاوه با پیدایش دانشگاه‌های نسل سوم، ارتباط بین دانشگاه و صنعت و جهانی شدن مراودات علمی، از ملزومات اساسی دانشگاه‌ها پیوند بین مراکز علمی و بین دانشگاه و سازمان‌های علمی و صنعتی درون و برون کشوری است؛ وضعیتی که به دلیل وجودنداشتن سیاست‌گذاری مناسب، موجب انزوای دانشگاه و هیئت علمی از جامعه، صنعت و محیط پیرامونی و ملزومات آن و البته فرصت‌های موجود در این ساختارها شده است. مهم‌تر آنکه نباید کل دانشگاه‌های کشور را واحد یکدست و یکپارچه در نظر گرفت و تنوعات بین دانشگاه‌ها را در سیاست‌گذاری‌ها و خط‌مشی‌های علمی - فرهنگی نادیده گرفت؛ زیرا هر دانشگاه، بنا به امکانات و زیرساخت‌های دانشگاهی، محیط فرهنگی - اجتماعی پیرامونی، ویژگی اعضای هیئت علمی، منابع، امکانات و مقتضیات خاص خود را دارد. همچنین درون هر دانشگاه دانشکده‌های علوم پایه و علوم انسانی مقتضیات و اصول خاص خود را دارند که بی‌توجهی به این تفاوت‌ها زمینه فلات‌زدگی اعضای هیئت علمی را فراهم می‌کند.

براساس تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها و الگوی پارادایمی، زمینه‌هایی مانند دورشدن دانشگاه از سیاست‌های نخبگی و نخبه‌پروری (کارآمد نبودن سیستم ارزیابی علمی اعضای هیئت علمی)، غلبه روحیه خودمدارانه و وجودنداشتن آشنایی‌زدایی در دانشگاه‌ها، احساس نامنی، هژمونی تفکر پوزیتیویستی و ... شرایط ایجادکننده فلات‌زدگی شغلی اعضای هیئت علمی محسوب شده‌اند. براساس اصطلاح «میدان» بردیو می‌توان گفت هیئت علمی انتظار دارند در دانشگاه‌ها براساس اصل بی‌طرفی علمی و با آزادی بیان واقعیات علمی را بیان و براساس ضوابط و معیارهای چندگانه آموزشی، پژوهشی و اخلاقی مسیر ارتقا و ترقی سازمانی را طی کنند؛ اما براساس گفته‌های مصاحبه‌شوندگان، رواج ضوابط و معیارهای غیرعلمی متعدد مانند خویشاوندگرایی، زد و بند سیاسی،

بی‌توجهی به کرامت و جایگاه اعضای هیئت علمی، نبود امکانات زیرساختی و دغدغه‌های مالی و تسلط روحیه خودخواهی و منفعت‌طلبی، همه زمینه فلات‌زدگی ساختاری و محتوایی اعضای هیئت علمی را فراهم کرده‌اند. از جنبه دیگر، این ساختار و زمینه سرخوردگی، تحلیل‌رفتگی، عزلت‌گزیدن، بی‌توجهی به انتظارات دانشگاهی و ... پیامدهای متنوع و متفاوتی را در انتهای یک طیف عاملیتی یک سمت مثبت و یک سمت منفی (منتهی الیه منفی و مثبت یک طیف عاملیتی) بین دانشگاهیان فراهم کرده‌اند؛ زیرا مضامین مصاحبه‌ها بیان‌کننده راهبردها و نگرش‌های منفی مانند دلزدگی از دانشگاه و بی‌رغبتی در کار و ازخودبیگانگی و راهبردها و نگرش‌های مثبت مانند تلاش شدید یا گاهی خودتقویتی بوده‌اند. هرچند بیشتر افراد مصاحبه‌شده از وضعیت موجود دلزده و ناامید شده‌اند (فلات‌زدگی محتوایی)، معدود افرادی نیز به منزله «ستاره» و با داشتن انگیزش بالایی علمی توانسته‌اند بادیستیابی به فرصت‌های ارتقای ساختاری غیرسازمانی (ارتقای مرتبه علمی و پژوهشی) و ارتقای توان علمی خود و علم‌اندوزی و پژوهش‌پژوهی پیوسته بر پتانسیل فلات‌زدگی ساختاری و محتوایی و زیستی خود فائق آیند. به نظر می‌رسد این افراد بیشترین ناراحتی و دغدغه را درباره وضعیت غیرعلمی دانشگاه‌ها دارند که آنها را در اصطلاحات متفاوتی ابراز داشته‌اند.

درنهایت، به‌صورت مختصر براساس این الگوی پارادایمی می‌توان گفت شرایط علی، شرایط مداخله‌گر و شرایط زمینه‌ای خاصی سبب شکل‌گیری پتانسیل فلات‌زدگی شغلی اعضای هیئت علمی شده‌اند؛ اما اعضای هیئت علمی، در این بستر متناسب با توانایی‌ها، مهارت‌ها و قابلیت‌های خود به راهبردهای کنشی خاصی برای مدیریت این وضعیت متوسل می‌شوند یا اینکه به دلیل ناتوانی و کمبود مهارت‌های فنی و آموزشی - پژوهشی در برابر این شرایط به‌صورت منفعلانه واکنش نشان می‌دهند.



شکل ۱- الگوی پارادایمی بازنمایی‌کننده تحلیل پدیده فلات‌زدگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران

منابع

تهران با فرسودگی شغلی آنان»، مجله پزشکی

قانونی/ایران، د ۲۱، ش ۱، ص ۱۹-۱۳.

احمدآبادی، آ؛ کرمی، م. و آهنچیان، م. (۱۳۹۳). «بهبودی

سازمانی عامل مهم توسعه اعضای هیئت علمی در

مؤسسات آموزش عالی»، کنفرانس ملی رویکردهای

نوین در مدیریت کسب و کار، تبریز، دانشگاه تبریز

و سازمان مدیریت صنعتی، ص ۲۰-۱۱.

آغاز، ح. و عابدی‌جعفری، ح. (۱۳۸۷). «رهبری تحول‌آفرین و

فرهنگ سازمانی»، فصلنامه دانش مدیریت، ش ۸۰

ص ۹۲-۷۷.

احدی، ع؛ شیرازی، م؛ صدر، ش. و مجتهدزاده، ر. (۱۳۹۴).

«ارتباط آمادگی تغییر عملکرد اعضای هیئت علمی

علوم پایه دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی

- افشار، م. (۱۳۹۵). «کمبود استاد در دانشگاه»، کد خبر، <https://www.khabaronline.ir/news/501868>
- پیران، مریم؛ پروار، ح. و اسمعی، ک. (۱۳۹۱). «بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر بروز خلاقیت از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه های شیراز و علوم پزشکی شیراز»، نامه آموزش عالی، ش ۱۷، ص ۱۶۴-۱۳۷.
- جنکیز، ر. (۱۳۸۵). پی‌یر بوردیو، ترجمه: لیلا جوافشانی و حسن چاوشیان، تهران: نشر نی.
- خنیفر، ح. (۱۳۸۵). «بررسی ابعاد روانی فلات شغلی و ارائه راه‌کارهای عملی برون‌رفت»، فرهنگ مدیریت، ش ۱۲، ص ۱۱۱-۵۸.
- دورکیم، الف. (۱۳۶۹). درباره تقسیم کار، ترجمه: باقر پرهام، تهران: مرکز.
- رفیع‌پور، ف. (۱۳۸۱). موانع رشد علمی در ایران، تهران: انتشار.
- زاهدی، س. و بازرگان، ع (۱۳۹۲). «نظر اعضای هیئت علمی درباره نیازهای توسعه حرفه‌ای آنان و شیوه‌های برآوردن نیازها»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، س ۱۹، ش ۱، ص ۸۹-۶۹.
- زومکا، پ. (۱۳۹۱). نظریه اعتماد اجتماعی، ترجمه: غلامرضا غفاری، تهران: مرکز.
- ساروخانی، ب. (۱۳۷۰). دایره‌المعارف علوم اجتماعی، تهران: تبیان.
- ستوده، هـ (۱۳۸۷). «ناکامی آموزشی و ازخودبیگانگی: پژوهشی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن»، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، س ۳، ش ۲، ص ۱۱۵-۹۳.
- سربلند، خ؛ فیضی، ب. و کیومرثی، ق. (۱۳۹۶). «ارتباط رفتارهای ضد بهره‌وری با سکون‌زدگی شغلی»، پنجمین کنفرانس رویکردهای پژوهشی در علوم انسانی و مدیریت، تهران.
- سنجقی، م. (۱۳۷۹). «نقش و کارکرد عوامل فرهنگی در رهبری تحول‌آفرین»، فصلنامه علمی - پژوهشی دانش مدیریت، س ۱۳، ش ۵۰، ص ۵۱۹-۴۹۹.
- شاه‌محمدی، ع. (۱۳۹۵). «نقش ایران در تولید علم در میان کشورهای صاحب نام عرصه تولید علم و فناوری با استناد بر حجم مقالات»، <http://sinapress.ir/news/print/40740>
- طبرسا، غ؛ رضاییان، ع؛ هادی‌زاده، الف. و جمالی، آ. (۱۳۹۳). «طراحی و تبیین الگوی مدیریت فلات‌زدگی شغلی در سازمان‌های ایرانی»، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، س ۳، ش ۹، ص ۱۰۳-۸۹.
- عسکری، م؛ عدلی، ف. و گلنار، م. (۱۳۹۵). «شناسایی عوامل مؤثر بر دانش‌آفرینی اعضای هیئت علمی مؤسسات آموزش عالی»، فصلنامه علمی - پژوهشی آموزش علوم دریایی، ش ۶، ص ۳۹-۲۷.
- فاضلی، ن. (۱۳۹۳). تاریخ فرهنگی ایران، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- فتحی، ن. و ذبیح‌زاده‌باغلوبی، م. (۱۳۹۵). «ارزیابی و تحلیل تأثیر فلات‌زدگی شغلی در استرس شغلی زنان»، پژوهش‌نامه زنان، د ۷، ش ۱۸، ص ۴۵-۲۳.
- فراستخواه، م. (۱۳۸۹). «دانشگاه و آموزش عالی (منظرهای جهانی و مسئله‌های ایرانی)»، نشریه دانشجویی صلا، س ۳، ش ۱، ص ۹-۸.
- فراستخواه، م. (۱۳۹۱). «دانشگاه‌های ایرانی با چه مشکلاتی دست به گریبان هستند؟» farasatkah.blogspot.com.
- فیاضی، م. و ضیایی، ث. (۱۳۹۳). «تبیین پیامدهای فلات‌زدگی شغلی در سازمان»، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، س ۶، ش ۱، ص ۹۱-۷۳.
- کلاه‌چیان، م. و رحمت‌نیا، ر. (۱۳۹۶). «تبیین پدیده فلات‌زدگی شغلی در کارکنان سازمان‌های امنیتی»، فصلنامه پژوهش‌های حفاظتی - امنیتی، س ۶، ش ۲۰، ص ۹۰-۵۵.

- Stoan Management Review*, 23 (3): 67-73.
- aoguo, X. (2015) "Does Double Plateau Always Lead to Turnover Intention?" *Journal of Career Development*, 11 (2): 321-332.
- Beheshtifar, M. & Modaber, H. (2013) "The Investigation of Relation Between Occupational Stress and Career Plateau." *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (11): 650-660.
- Bourdieu, P. (1984) *Homo Academicus*, Translated by: Peter Collier, Stanford: Stanford University press.
- Bourdieu, P. (1999) "The Specificity of the Scientific Field and the Social Conditions of the Progress of Reason." In Mario Biagioli (Ed) *The Science Studies Reader*, New York: Rutledge.
- Bertin, J. & Zivney, T. L. (1992) "Publish or Perish: What the Competition is Really Doing." *Journal of Financ.*, 47 (1): 295-329.
- Burke, R. I. & Mikkelsen, A. (2006) "Examining the Career Plateau among Police Officers." *International Journal of Police Strategy and Management*, 29 (4): 691-703
- Cheung, Y. Hung, C. Lu, S. & Cheng, J. (2017) "Effect of Structural/Content Career Plateaus on Job Involvement: do Institutional/Occupational Intentions Matter?" *Universal Journal of Management*, 5 (4): 190-198.
- Choudhary, S. & Riaz, A. (2013) "Strategies for Career Plateau: Empirical Investigation of Organizations in Pakistan." *International Nterdisciplinary, Contemporary Research in Business*, 4 (9): 712-726.
- Dhanashree, T. & Sayalee, G. (2018) "An Empirical Research on Causes and Effects of Career Plateau on Individual Performance with Reference to IT and ITes Organizations in Pune City." *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas In Education*, 4 (2): 2395-4396.
- Erez, M. & Shneorson, Z. (1980) "Personality Types and Motivational Characteristics of Academics Versus Professionals in Industry in the Same Occupational Discipline." *Journal of Vocational Behavior*, 17 (1): 95-105.
- Ettington, D. R. (1998) "Successful Career Plateauing." *Journal of Vocational Behavior*, 52 (1): 72-88.
- Farooq, N. & Tufail, M. (2017) "An Empirical Study of Career Plateau Organizational Commitment and Job Performance; A Case of Private Sectoruniversities in Peshawar City." *City University Research Journal*, 7 (2): 178-190.
- Ference, T. P. Stoner, J. A. & Warren, E. K. (1977) "Managing the Career Plateau." *Academy of*
- کلیگز، م. (۱۳۹۷). «مانشین‌های ایدئولوژی - آلتوسر و دستگاه‌های ایدئولوژیک دولتی»، ترجمه: وحید ولی‌زاده، *خردنامه همشهری*، ش ۶، ص ۹-۱.
- کونن، ب. (۱۳۹۶). *مبانی جامعه‌شناسی*، ترجمه: غلامعباس توسلی و رضا فاضل، تهران: سمت.
- محسنی تبریزی، ع؛ قاضی طباطبایی، م. و مرجایی، هـ (۱۳۸۸). «تحلیل مسایل اساسی اجتماعی شدن علمی در محیط‌های دانشگاهی ایران»، *مجله جامعه‌شناسی معاصر*، س ۲، ش ۱، ص ۱۰۲-۷۹.
- مقیم، م. (۱۳۸۵). «رفتار شهروندی سازمانی از تئوری تا عمل»، *فصلنامه فرهنگ مدیریت*، ش ۱۱، ص ۴۸-۱۹.
- مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی. (۱۳۹۶). «آمار آموزش عالی در یک نگاه»، گروه پژوهش‌های آماری و فناوری اطلاعات، www.irphe.ac.ir
- مولر، هـ (۱۳۷۹). «نظریه سیستم‌های لومان به‌منابۀ نظریه‌ای در باب مدرنیته»، ترجمه: مراد فرهادپور، *فصلنامه فلسفی ارغنون*، ش ۱۷، ص ۱۸-۱.
- نوذری، ح. (۱۳۹۵). «در دفاع از آزادی آکادمیک»، *فرهنگ نو امروز*، ش ۴۷۸۷۰،
- <http://farhangemrooz.com/news/47870>
- وبر، م. (۱۳۸۰). *دانشمند و سیاستمدار*، ترجمه احمد نقیب‌زاده، تهران: دانشگاه تهران.
- Allen, T. D. Russell, J. E. A. Poteet, M. L. & Dobbins, G. H. (2000) "Learning and Development Factors Related to Perceptions of Job Content and Hierarchical Plateauing." *Journal of Organizational Behavior*, 20 (11): 1113-1137.
- Andreas, G. M. N. & Gabriela, R. (2002) "Effects of Concepts of Career Plateaus on Performance, Work Satisfaction and Commitment." *International Journal of Manpower*, 23 (8): 716-733.
- Appelbaum, S. H. & Finestone, D. (1994). "Revisiting Career Plateauing Same Old Problems – Avant-Garde Solutions." *Journal of Managerial Psychology*, 9 (5): 12-21.
- Arora. G. & Gunjan, A. R. (2014). "A Link between Career Plateau and Job Stress: Study Through Literature Survey." Available at: [Indian journal.com](http://Indianjournal.com)
- Bardwick, J. M. (1983) "Plateauing and Productivity".

- Structuration Theory in Social Psychological Research?" *Psychological Thought*, 7 (2): 111-123.
- Penkar, D. & kummar, B. (2017) "A Study of Career Plateau in Education Sector Essay." *International Journal of Business and Management Tomorrow*, 2 (3): 1001-1004.
- Salami, O. S. (2010) "Career Plateauing and Work Attitudes: Moderating Effects of Mentoring others with Nigerian Employees." *Europe's Journal of Psychology*, 6 (4): 71-92.
- Seemn, M. (1959) "On The Meaning of Alienation." *American Sociological Review*, 24 (6): 783-791.
- Sorizehi, Z. Samadi, A. Sohrabi, R. & kamalipoor, N. (2013) "Studying the Relationship Between Plateauing in Career Progression Path with Personnel Burnout (Casestudy: Ministry of Health and Treatment in Khash City)." *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(3): 627-638.
- Stout, S. K. Cron, W. L. & Slocum, J. (2018) "Dynamics of the Career Plateauing Process." *Journal of Vocational Behavior*, 32 (1): 74-91. DOI: 10.1016/0001-8791(88)90007-3.
- Vahidi, M. Bashir Naem, Y. & Rasouli, M. (2014) "An Investigation of the Effects of Job Characteristics on Career Plateau During Job Development of Human Resources." *Quarterly Research Journal of Management Studies (Improvement and Change)*, 22: 25-62.
- Management Review*, 602-612.
- Foster, P. B. Shastri, T. & Withane, S. (2004) "The Impact of Mentoring on Career Plateau and Turnover Intentions of Management Accountants." *Journal of Applied Business Research*, 20 (4): 33-44.
- Godshalk, V. & Fende, M. (2015) "External and Internal Reasons for Career Plateauing: Relationships with Work Outcomes." *Group & Organization Management*, 40 (4): 529-559.
- Gustafsson, M. & Hemlin, S. (1996) "Model Influence Functions Based on Mixtures." *Canadian Journal of Statistics*, 37 (3): 535-548.
- Gillespie, L. Hilsen, R. & Wadsworth, E. C. (2002) *A Guide to Faculty Development: Practical Advice*; Bolton MA: Anker.
- Han, J. & Yin, H. (2016) "Teacher Motivation: Definition, Research Development and Implications for Teachers." *Journal Cogent Education*, 3 (1): 1-18.
- Herbst-Bergin, N. (2014) *Is Career Plateau a Relevant Concept in the Irish Financial Sector Post Celtic Tiger years?* Human Resource Management National College of Ireland, Master Thesis.
- Huyen Trang, T. T. (2014) *The Study of Relationship between Career Plateau, Job Satisfaction and Turnover Intention: Evidence from Vietnamese Companies*, College of Management I-Shou University, Master Thesis.
- Jiang, Z. (2016) "The Relationship between Career Adaptability and Job Content Plateau: The Mediating Roles of fit Perceptions." *Journal of Vocational Behavior*, 95-96: 1-10.
- Kreuter, E. A. (2004) "Why Career Plateaus are Healthy." [http:// www.lucaonline. Com/ cpajournal/old kidd, jenifer m. surviving the career doldrums. Icdl.Uncg. Edu/ ft/html.Htm](http://www.lucaonline.com/cpajournal/oldkidd_jenifer_m_surviving_the_career_doldrums.html).
- Lee, C. B. P. (2002) "Career Goals and Career Management Strategy among Information Technology Professionals." *Career Development International*, 7 (1): 6-13.
- Miles, S. Gordon, J. & Storlie, C. (2013) "Job Satisfaction, Perceived Career Plateau, and the Perception of Promotability: A Correlational Study." *The Journal of International Management Studies*, 8 (1): 1-9.
- Near, J. P. (1980) "The Career Plateau: Causes and Effects, Bloomington, Indiana: Indiana University", *working paper*, 23(5): 53-57.
- Nunn, A. (2001) "An Impact Assessment For Higher Education In The Uk, Retrieved." *Quality in Higher Education*, 14 (1): 37-53.
- Oppong, S. (2014) "Between Bandura and Giddens: