

## بازنمایی موانع و چالش‌های رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام: مطالعه‌ای به روش پدیدارشناسی

مجید قاسمی<sup>۱</sup>

کیوان صالحی<sup>۲\*</sup>

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۹/۲۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۳/۲۹)

### چکیده

از مهم‌ترین راهبردهای توسعه پایدار در دانشگاه‌های ارزش آفرین و پیشگام در عرصه خلق دانش و فناوری، بسترسازی برای فعالیت بهینه اعضای هیئت علمی است. در پژوهش حاضر، سعی شد چالش‌ها و موانع رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران مورد مطالعه قرار گیرد. بدین منظور از نمونه‌گیری هدفمند، از نوع ملاکی استفاده شد که پس از مصاحبه یازدهم، اشباع نظری داده‌ها حاصل گردید، اما در راستای اعتباربخشی به یافته‌ها، مصاحبه‌ها تا پانزدهمین نفر ادامه یافت. داده‌ها با استفاده از فن مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و در سه شیوه "حضور"، "تلفنی" و "مکتوب" جمع‌آوری شده و مبتنی بر راهبرد هفت مرحله‌ای کلابزی، تحلیل گردید. نتایج پژوهش، به شناسایی چالش‌ها در دو بخش عمده «رشد و بالندگی» و «سلامت روانی» منتج گردید. چالش‌های رشد و بالندگی شامل مقوله‌های: «حقوق و مزایای ناچیز در قبال حجم سنگین کار»، «ابهام در قوانین ارتقاء و نبود اطلاع‌رسانی کافی»، «ارایه نشدن خدمات لازم برای انجام وظایف سازمانی»، «مشکل فضا و مدیریت نامناسب آن»، «نبود مهد و شیرخورگاه برای نگهداری فرزندان اساتید» است. در خصوص سلامت روانی، سه چالش عمده شامل: «فرسودگی شغلی به دلیل حجم زیاد دروس ارائه‌شده»، «دغدغه عقد قرارداد طرح‌های پژوهشی با سازمان‌ها»، «تحت فشار بودن برای چاپ مقاله نمایه شده در WOS برای تمدید قرارداد دو ساله»، شناسایی گردید. یافته‌ها نشان داد که اعضای هیئت علمی، با چالش‌های متعدد و متفاوتی مواجه‌اند که استمرار آن‌ها زمینه افت بهره‌وری، تعهد، سلامتی و نشاط و پویایی ایشان را فراهم آورده و می‌تواند در سطوح، فردی، تیمی، سازمانی و اجتماعی، چالش‌ها و آسیب‌های مضاعفی را به‌همراه داشته باشد.

**واژه‌های کلیدی:** رشد و بالندگی، سلامت روانی، اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام، پدیدارشناسی.

<sup>۱</sup> - دانشجوی دکتری تخصصی برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، ایران.

<sup>۲</sup> - استادیار رشته سنجش آموزش، گروه روش‌ها و برنامه‌های آموزشی و درسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، مسئول

## ۱- مقدمه

یکی از مهم‌ترین منابع هر سازمانی، نیروی انسانی آن است و عوامل تشکیل‌دهنده این نیرو، افرادی هستند با نیازهایی که در صورت رفع نیازهایشان و داشتن انگیزه کافی، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان قرار خواهند داد. موفقیت و پیشرفت دانشگاه نیز به نیروی انسانی آن بستگی دارد. از دیدگاه کلی، موفقیت هر سازمان، بستگی به تلاش و رضایت شغلی کارکنان آن سازمان دارد (داداش‌زاده اصل و همکاران، ۱۳۹۲). بنابراین پرورش محققان پرتلاش و متعهد و ایجاد فضای مناسب تحقیقاتی از مهم‌ترین اهداف دانشگاه‌های هر کشور محسوب می‌شود (شریعتمداری، ۱۳۹۰). اگر مسؤولان دانشگاه قادر به جذب و نگهداری نیروی انسانی شایسته و با انگیزه نباشند، دانشگاه در جهت انجام مسؤولیت‌ها و وظایف خطیر با مشکل مواجه می‌شود. لذا باید دانشگاه‌ها با برآوردن نیازهای مادی و معنوی آنان و ایجاد محیط کاری مطلوب، نیروی انسانی خود را برای انجام وظایف‌شان، تجهیز کنند و زمینه رشد و بالندگی آنان را فراهم آورند. اقدامات مربوط به بهسازی کیفیت زندگی کاری شامل؛ تامین امکانات رفاهی، طرح‌های تشویقی، امنیت شغلی (غنی‌سازی و توسعه شغل)، اهمیت به نقش و جایگاه اعضای هیئت علمی در مراکز آموزش عالی و فراهم نمودن زمینه پیشرفت و رشد علمی و حرفه‌ای آنان است که تصور می‌شود در عملکرد اعضای هیئت‌علمی موثر باشد (طوسی، ۱۳۸۰).

در دهه‌های اخیر تأکید فزاینده‌ای بر بهسازی دانشگاهی، بالندگی اعضای هیئت علمی و کارکنان از سوی سازمان‌ها و نظام‌های آموزش عالی در کشورهای مختلف قابل مشاهده است که به تبع آن مؤسسه‌های آموزش عالی به تشکیل واحدهایی با عنوان مرکز بالندگی هیئت علمی اقدام کرده‌اند که گستره فعالیت‌های آن‌ها از کل سازمان تا برنامه‌های عادی مربوط به اعضای هیئت علمی را شامل می‌شود (Grant, 2005)، و به‌عنوان ابزار ارزشمندی برای بهبود کیفیت زندگی اعضای هیئت علمی، تسهیل تغییر و تحول سازمانی و بهبود جو دانشگاه مورد استفاده قرار می‌گیرد (Matthew et al., 2005). بنا به تعریف مک‌لین و همکاران (۲۰۰۸) بالندگی اعضای هیئت علمی به تمام فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده‌ای اطلاق می‌شود که دانش فردی و مهارت‌های اساسی و لازم برای عملکرد بهتر در دانشگاه را برای اعضای هیئت علمی فراهم می‌کند (Mclean, et al., 2008). از نظر رابوثام (۲۰۱۵) برنامه‌های بالندگی هیئت علمی برای تحقق اهدافی از جمله: تلاش برای درک و فهم عمیق هیئت علمی از کارکردشان به عنوان مدرس، درک و فهم چگونگی تاثیر این درک عمیق بر تجربیات کلاسی، افزایش مهارت‌های تدریس و افزایش رضایت شغلی و خودکارآمدی مدرسان دانشگاه‌ها طراحی و اجرا می‌شوند (Rowbotham, 2015).

بررسی فعالیت‌های علمی سه دهه اخیر در خصوص پرداختن به موضوع بالندگی هیئت علمی نشان می‌دهد که بالندگی کارکنان و اعضای هیئت علمی مسئله آینده زندگی پردیس‌های دانشگاهی است و اثربخشی پایدار دانشگاه‌ها در گرو پرداختن به این مسئله است (فراستخواه، ۱۳۸۸). همچنان‌که کاراکایا و ایلماز (۲۰۱۳)؛ ویتک (۲۰۱۴)؛ وو و چو (۲۰۱۵)، نشان دادند که توانمندی کارکنان باعث می‌شود که سطح کارایی و عملکرد آنان ارتقاء یافته و افزایش کارایی فردی زمینه ساز کارایی سازمانی و در نهایت بالندگی و تعالی سازمانی خواهد بود (Karakaya & Yilmaz, 2013; Witek, 2014; Wu & chu, 2015). از نظر فوگ (۲۰۰۶) ارزیابی کیفیت و بهره‌وری، حجم کاری، نظام ارتقاء و تشویق، تضادهای بین فردی، جو و فرهنگ سازمانی، اموری هستند که بر وظایف حرفه‌ای عضو هیئت علمی تاثیرگذار است (fogg, 2006). بالن و گودوین (۲۰۰۷)، عواملی چون جالب بودن کار، قدردانی، حقوق کافی، امکانات پیشرفت و تحقق استعدادها و شرایط کاری مناسب، امنیت شغلی، آزادی علمی، استخدام رسمی، توازن و تعادل بین زندگی و کار را در افزایش رشد و بالندگی و انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها موثر قلمداد کرده‌اند (Ballon & godwin, 2007). همچنین پژوهشگران به این نتیجه رسیده‌اند که مادران دارای فرزند، در ایفای نقش مادری و انتظارات شغلی دچار تعارض می‌شوند و سلامت روانی آن‌ها مورد تهدید قرار می‌گیرد (Blehar, 2006).

جدول ۱: دوره‌های زمانی مختلف در شکل‌گیری بالندگی اعضای هیئت علمی (Sorcinelli et al., 2006)

ردیف	نام دوره	زمان	ویژگی‌های اصلی دوره بالندگی اعضا
۱	دانشوران	۶۰-۱۹۵۰	تأکید بر اهمیت مهارت‌های پژوهشی و تسلط بر محتوای درس، حمایت‌های مالی برای شرکت در کنفرانس‌ها و سخنرانی‌ها
۲	یاد دهنندگان	۷۰-۱۹۶۰	افزایش توانایی‌های تدریس اعضای هیئت علمی از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی و برنامه‌های رسمی بهسازی تدریس
۳	توسعه دهنندگان	۸۰-۱۹۷۰	اجرای برنامه‌های بالندگی به صورت کاملاً رسمی و گسترده از طریق استخدام افراد کارشناس (متخصص) با عنوان کارشناسان بالندگی برای برگزاری کارگاه‌های آموزشی در مراکز آموزشی
۴	یاد گیرندگان	۹۰-۱۹۸۰	تأکید بر اهمیت تخصص و تجربه، تغییر پارادایم از یاددهی به یادگیری دانشجویان بر این اساس که کیفیت بالای تدریس وابسته به یادگیری عمیق دانشجویان است.
۵	شبکه	۱۹۹۰ تا کنون	تأکید بر اهمیت مشارکت اعضای هیئت علمی و رویکرد میان رشته‌ای در فرایند بالندگی هیئت علمی، تأکید بر بهسازی و تقویت مجموعه دانشگاه به جای بالندگی فردی اعضا

اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام، نیرویی جوان، خلاق و با علوم روز آمد هستند که یک بخش مهمی از نیروی انسانی متخصص دانشگاه‌ها را تشکیل می‌دهند (Brutkiewicz, 2012)، و دارای نیازهای متعدد بوده که در صورت برآورده شدن، با انگیزش کافی، تمام توان خود را جهت بالندگی فردی و سازمانی به کار خواهد گرفت. از این رو، باید تلاش شود تا مبانی انگیزشی و عوامل محرک متنوع و متغیرهایی که رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد، شناخته و مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. ولیکن، علی‌رغم اهمیت مسئله بالندگی اعضای هیئت علمی در سطح جهانی، پژوهش‌ها و مطالعات انجام شده در داخل کشور حاکی از آن است که وضعیت برنامه‌ها و فعالیت‌های مربوط به بالندگی اعضای هیئت علمی در سطح متوسط رو به پایین است و در سطح مطلوبی ارزیابی نشده است (جمشیدی، ۱۳۸۶)، که این نشان‌دهنده وجود یک سری موانع و چالش‌هایی بر سر راه بالندگی این اعضا است. این درحالی است که توسعه و توانمندسازی منابع انسانی به‌ویژه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی جزو اولویت‌های آموزش عالی بیان شده است (مرزبان، ۱۳۸۸). هم‌چنان که نتایج مطالعه موک‌جلی (۲۰۰۵) نشان داد بهبود کیفیت زندگی کاری در عملکرد سازمانی تاثیر مستقیم داشته و باعث می‌شود که سازمان‌ها بهتر بتوانند در محیط بیرونی رقابت کنند (Mokgele, 2005).

در پیمایشی که در خصوص کیفیت زندگی و بالندگی اعضای هیئت علمی موسسه MTT انجام گرفت، در ادراک اعضای هیئت علمی بر حسب سن و جنسیت نیز تفاوت معنادار مشاهده شد. به طوری که زنان و مردان جوان‌تر به‌طور چشم‌گیری آسیب‌های ناشی از فشار محیط کار را گزارش کرده‌اند (Council on Family & Work, 2002). در این راستا دودا (۲۰۰۴) نیز بالندگی اعضای هیئت علمی و رشد کمی و کیفی آنان در نظام آموزش عالی را بیشتر برای کمک به اعضای تازه استخدام شده لازم می‌داند (Duda, 2004). هم‌چنین رجایی‌پور؛ پورپیرعلی؛ سلیمی (۱۳۸۶) در بررسی رابطه میزان مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی با سطح روحیه اعضای هیئت علمی در دانشگاه اصفهان دریافتند که سطح روحیه اعضای هیئت علمی دارای سنوات خدمت بیشتر از ۱۵ سال، بالاتر است. بر اساس مطالعه یاور؛ امیرتاش؛ تندنویس (۱۳۸۷)؛ جانعلی‌زاده چوب‌بستی و همکاران (۱۳۹۲)، بین سن و سابقه تدریس اعضای هیئت علمی با کیفیت زندگی کاری، رابطه مثبت معناداری وجود داشت.

بنابراین به نظر می‌رسد، اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام، با موانع و چالش‌هایی در حوزه فعالیت خود روبرو هستند، که بررسی این چالش‌ها و موانع، از جمله مهم‌ترین مسائلی است که می‌تواند بازخورد مناسب را در تصمیم‌گیری‌های اساسی، تحلیل مسائل آموزشی، پژوهشی و خدماتی، و به‌طور کلی رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی و برنامه‌ریزی جامع و راهبردی برای

مدیران حوزه آموزش عالی فراهم سازد. به این منظور مطالعه چالش‌ها و موانع رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام دانشگاه‌ها می‌تواند به‌عنوان گامی به سوی ارتقاء کیفیت در نظام آموزش عالی به‌ویژه در سطح دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تلقی شود. سپس با مدیریت و برنامه‌ریزی مناسب، زمینه بهبود کیفیت زندگی کاری و ارتقاء بهره‌وری اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام فراهم شده و به تبع آن اتخاذ تدابیر ارزنده در روند بهبود انگیزش آنان در دستیابی به یک محیط پویا و بالنده، کمک کننده باشد. به دنبال مطالعه و بررسی به‌منظور جمع‌آوری نتایج و خلاصه‌ای از تحقیقات انجام شده در ایران و سایر کشورها در زمینه بالندگی اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام، موضوع پژوهشی که دقیقاً با موضوع مطالعه حاضر یکسان باشد (مساله بالندگی اعضای جدیدالاستخدام)، ملاحظه نگردید، لذا نتایج نزدیک‌ترین موضوعات پژوهشی انجام شده در ایران و سایر کشورها که با موضوع پژوهشی حاضر انجام گرفته است، در این قسمت ارائه می‌شود:

پژوهش بناپارت و همکاران (۲۰۱۵) در زمینه چالش‌های آموزشی، پژوهشی و خدماتی و در بین اعضای هیئت علمی کمتر از پنج سال سابقه انجام گرفته است. در زمینه آموزشی، حجم کار زیاد و نامتناسب تقاضا در زمان کم و مسئولیت‌های اعضای هیئت علمی چالش اصلی شامل «نداشتن زمان کافی برای تحقیقات و آموزش؛ عدم شناخت؛ انتظارات غیر واقعی در مورد آنچه را که می‌توان در زمان داده شده انجام داد» و در زمینه پژوهشی، «مشکل عمده ناتوانی علمی و عدم تعادل پژوهش با بار آموزشی بوده و در بخش خدمات عدم وجود مرکزی جهت ارائه برنامه‌های مشاوره به اساتید کم سابقه و تازه‌کار از چالش‌های اصلی بود» (روشن نبودن قوانین و انتظارات از دیگر چالش‌های اساتید بوده است» (Bonaparte et al., 2015). در پژوهش دوس سانتوس و همکاران (۲۰۱۶) نشانگان فرسودگی شغلی و درک کیفیت زندگی، در اساتید پرستاری بررسی شده است. رضایت شغلی و سلامت روانی از مولفه‌های تاثیرگذار بر فرسودگی شغلی اساتید بر شمرده شده است (Dos Santos et al, 2016). براساس مطالعه وو و چو (۲۰۱۵)، بالندگی سازمانی به شدت تحت تاثیر روابط انسانی در سازمان است (Wu & chu, 2015). به طوری که بر ارزش‌هایی از جمله پرورش و شکوفایی انسان، رفتار عادلانه در سازمان، توانایی در روابط بین فردی، گشودگی و شفافیت در محیط کار، احترام به کارکنان، تناسب مسئولیت با اختیار تاکید دارد. در مطالعه‌ی ویتک (۲۰۱۴)، عوامل موثر بر بالندگی سازمانی مورد بررسی قرار گرفته که نشان داد چرخه زندگی سازمان، توسعه سازمانی، توانمندی کارکنان، یادگیری سازمانی و بالندگی شخصی، بر بالندگی سازمانی تاثیر گذارند (Witek, 2014). نتایج کاراکایا و ایلماز (۲۰۱۳)، نشان داد بالندگی سازمانی، مقاصد فردی و سازمانی را به‌منظور ایجاد گروه‌های

منسجم و کارآمد در محل کار، مطابق با مأموریت و منافع سازمان، هماهنگ کرده و سبب کاهش رفتارهای منفی در سازمان می‌شود (Karakaya & Yilmaz, 2013). در پژوهش صباق و سارویان (۲۰۱۴) که در بین اساتید کشور کانادا صورت گرفته است، فرهنگ دانشگاه و کمبود زمان مهم-ترین عوامل عدم انگیزه جهت بهبود تدریس و آموزش در بین اساتید عنوان شده است (Sabagh & Saroyan, 2014). در پژوهش کوستا و همکاران (۲۰۱۲) حجم کاری زیاد از عوامل مهم و موثر بر توسعه اساتید نام برده شده است (Costa et al, 2012). در پژوهش ویلاس بوس و مورین (۲۰۱۳ الف) کیفیت زندگی کاری در موسسات آموزش عالی بررسی شده است. در این پژوهش تعادل کار و زندگی، حق کار، سلامت روانی و پریشانی روانی، استرس شغلی، تعهد به کار از عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری بر شمرده شده است (Vilas Boas & Morin, 2013). در پژوهش الشماری و هیگینز (۲۰۱۲) از جمله چالش‌های آموزشی اعضای هیئت علمی در آموزش الکترونیک، عدم سیاست‌گذاری نهادی در آموزش الکترونیک، عدم پشتیبانی فنی برای دانشجویان، عدم آموزش مناسب در استفاده از تکنیک‌های آموزش الکترونیکی، عدم ادغام و یکپارچگی بین آموزش الکترونیکی و برنامه درسی دانشگاه، عنوان شده است (Al-Shammari & Higgins, 2012). در پژوهش عبدالرازق (۲۰۱۱) جو سازمانی از عوامل مهم اثربخشی در عملکرد شغلی بدست آمده است (Abdel-Razek, 2011). نتایج پایان‌نامه مختار (۲۰۱۲)، نشان داد که بین رضایت شغلی و تعادل زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین جو و فرهنگ سازمانی تاثیر قابل توجهی در تعادل زندگی کاری دارد. در این پژوهش سن، جو و فرهنگ سازمانی، به عنوان پیش‌بینی کننده‌هایی از رضایت شغلی معرفی شدند. همچنین زنان رضایت شغلی پایین‌تری داشتند (Mukhtar, 2012). تاگ (۲۰۱۲) بهره‌وری اعضای هیئت علمی را در تشویقی‌های دانشگاه می‌داند که باعث ایجاد انگیزه در اعضا می‌گردد (Tagg, 2012). در پژوهش بنگ کوفول (۲۰۰۷)، کیفیت زندگی کاری پرستاران حرفه‌ای در بیمارستان‌های خصوصی در ابعاد یکپارچگی اجتماعی، عوامل محیطی، فضای کلی کاری و زندگی و رشد و امنیت، در حد متوسط؛ در بعد ویژگی‌های شغلی بالاتر از متوسط و در بعد حقوق و دستمزد منصفانه پایین‌تر از متوسط ارزیابی شد. همچنین بررسی همبستگی بین سابقه کار و کیفیت زندگی کاری حاکی از وجود رابطه مثبت معناداری بود (Bangkoedfhol, 2007). هامونز و والاس (۱۹۷۶) در پژوهش خود عدم اطلاع رسانی و شفاف‌سازی به‌موقع را از جمله موانع درون دانشگاهی بهسازی منابع انسانی مطرح نمودند (Hammons & Wallace, 1976). پژوهش محمدزاده و صالحی (۱۳۹۴)، با عنوان "آسیب‌شناسی نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی و دانشگاهی" نشان داد که نشاط و پویایی علمی مطلوب در مراکز علمی و دانشگاهی کشور وجود ندارد. در پژوهش درودی و

کنگری (۱۳۹۳) فرهنگ سازمانی (فرهنگ توسعه‌ای و گروهی) به عنوان متغیری که می‌تواند موجب بالندگی نیروی انسانی سازمان گردد، معرفی شده است. جانعلی‌زاده چوب بستی و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه خود به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی و بهره‌وری علمی اعضای هیئت علمی دانشگاه مازندران مبادرت نموده‌اند. یافته‌ها، حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین کیفیت زندگی و بهره‌وری علمی است. میزان بهره‌وری در گروه دانشیار و استاد بالاتر از مرتبه‌های استادیار و مربی است. اجتهادی؛ قورچیان؛ جعفری و شفیع‌زاده (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بهسازی اعضای هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارائه یک مدل مفهومی» ضمن بیان ابعاد بالندگی اعضای هیئت علمی در پنج بعد آموزشی، پژوهشی، سازمانی، فردی و اخلاقی بیان می‌کنند که وضعیت موجود بالندگی هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی در ابعاد مذکور مطلوب نیست. نتایج پژوهش داداش‌زاده اصل و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که میزان دریافتی اعضای هیئت علمی، امکانات رفاهی، و احترام و منزلت اعضای هیئت علمی دانشگاه بر روی انگیزه آنان اثرگذار است. نورشاهی و سمیعی (۱۳۹۰) در تحقیقی، کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران، را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های این تحقیق نشان داد که بر اساس میزان سه نوع فعالیت آموزشی، پژوهشی و خدمات علمی و اجرایی، کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی مورد بررسی از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست. سطح بهره‌مندی هیئت علمی از فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای نیز در حد پایین و متوسط ارزیابی شد. نورشاهی و فراستخواه (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان "کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی بر اساس تجربه زیسته آن‌ها"، کنش‌های ارتباطی و تعاملات همکارانه، آزادی علمی، اخلاق حرفه‌ای، رضایت شغلی، فرصت‌های رشد و بالندگی، توازن و تناسب حجم فعالیت‌ها را به عنوان سازنده‌ها شناسایی کرده‌اند. همچنین از مولفه‌های تاثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری به عوامل مدیریت ساختار، فرهنگ سازمانی، عوامل اقتصادی و فضای سیاسی و تکنولوژی اطلاعات اشاره کرده‌اند. جمشیدی (۱۳۸۶) در پایان‌نامه خود با عنوان «بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه شهید بهشتی و ارائه الگویی به‌منظور بهبود مستمر آن» برای بالندگی هیئت علمی چهار بعد آموزشی، حرفه‌ای، فردی و سازمانی را شناسایی و مطالعه کرده است. نتایج پژوهش حاکی است که عملکرد دانشگاه شهید بهشتی در تمام چهار بعد مذکور در سطح زیر متوسط ارزیابی شده است. صالحی عمران (۱۳۸۵) در بررسی نگرش اعضاء هیئت علمی دریافت که مهم‌ترین دلایل مهاجرت اعضای هیئت علمی، عوامل رانشی نظیر پایین بودن حقوق و دستمزد، احساس وجود تبعیض و نابرابری در جامعه، نارضایتی ناشی از بی عدالتی، عدم امنیت شغلی و وجود فشارهای روحی و عوامل ایجاد افسردگی است. نتایج پژوهش رحیمی و همکاران

(۱۳۸۵) نشان داد که اعضای هیئت علمی با سنین بالا از کیفیت زندگی کاری بهتری برخوردارند. همچنین کیفیت زندگی کاری در بین اعضای زن و مرد و رشته‌های مختلف (علوم انسانی، علوم پایه، علوم فنی و مهندسی) تفاوت نداشته و یکسان است. بر اساس مطالعه یاوری و همکاران (۱۳۸۷) نیز، بین سن و سابقه تدریس اعضای هیئت علمی با کیفیت زندگی کاری و برخی از ابعاد آن رابطه معناداری وجود داشت. بر اساس یافته‌های پژوهشی گزارش شده، جنبه‌های مختلف رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران بحث انگیز است، لذا در پژوهش حاضر با توجه به ویژگی بافتمند بودن سازه بالندگی، چالش‌های پیش‌روی اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در این باره مورد بررسی قرار گرفته و سوال‌های ذیل طراحی شدند:

- ۱- رشد و بالندگی اساتید جدید الاستخدام با چه موانع و چالش‌هایی همراه است؟
- ۲- چه عواملی منجر به افت یا به خطر افتادن سلامت روانی اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام می‌شود؟

## ۲- روش پژوهش

پژوهش حاضر با این پیش فرض زیربنایی که اگر پدیده‌ها در بستر وقوع، با نگاه کسانی که آن را تجربه می‌کنند مورد تفحص قرار گیرد، بسیاری از زوایای پنهان آن‌ها آشکار می‌گردد و در نتیجه منجر به شناخت عمقی گردیده، و از طرفی شرایط را برای مطالعات بعدی و عملیاتی کردن مفاهیم انتزاع شده، آسان تر می‌کند، به روش پدیدارشناسی توصیفی<sup>۱</sup> (علمی) انجام گردید. در این شیوه، "محقق بدنبال درک و توصیف معانی یک مفهوم یا پدیده از دیدگاه عده‌ای از افراد بر حسب تجارب زیسته‌شان است" (اکبری و غفوریان، ۱۳۹۳). در تحقیق حاضر نیز تلاش گردید تا بر پایه تجارب زیسته اساتید جدید الاستخدام، ضمن درک چالش‌های موجود در رشد و بالندگی ایشان، توصیفی عمیق از چالش‌ها ارائه گردد. میدان تحقیق، دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بود. سعی شده با سوژه‌هایی مصاحبه گردد که تجربه لازم و درک مفهوم پدیده مورد پژوهش را داشته و از کاستی‌ها و چالش‌های موضوع پژوهش، آگاهی لازم را داشته باشند. نمونه‌گیری هدفمند، از نوع ملاکی انجام شده است. پس از مصاحبه یازدهم، اشباع نظری داده‌ها حاصل گردید، ولیکن در جهت اعتباربخشی به یافته‌ها، مصاحبه‌ها تا پانزدهمین نفر ادامه یافت. مصاحبه‌ها در سه قالب حضوری، تلفنی و مکتوب صورت پذیرفت. به منظور رعایت مسائل اخلاقی قبل از شروع مصاحبه با شرکت‌کنندگان، در مورد اهداف پژوهش آگاهی لازم به آن‌ها داده شد و

<sup>۱</sup>-Descriptive phenomenological research



با رضایت کامل در پژوهش شرکت کردند. در خصوص محرمانه بودن اطلاعات، اطمینان لازم به آنها داده شد. مدت زمان مصاحبه از ۳۰ تا ۶۰ دقیقه متغیر بود.

انتخاب شرکت‌کنندگان در پژوهش مبتنی بر چهار ملاک الف) برخورداری از سابقه حداکثر ۵ سال سابقه کاری، ب) علاقه‌مندی به شرکت در فرایند مصاحبه، ج) انتخاب از رشته‌های مختلف، و د) انتخاب از هر دو گروه زنان و مردان، بود. مصاحبه‌ها با هماهنگی قبلی در اتاق اساتید مربوطه صورت گرفت. پژوهشگر پس از بررسی شرایط و ملاک‌های انتخاب مشارکت‌کنندگان، موارد بعدی را انتخاب نمود. در جدول ۲، توزیع فراوانی و درصدی اعضای هیئت علمی مورد مطالعه به تفکیک جنسیت، سابقه تدریس و دانشگاه‌های مورد مطالعه، مشخص شده است.

جدول ۲: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

ردیف	جنسیت	سابقه تدریس	دانشگاه	ردیف	جنسیت	سابقه تدریس	دانشگاه
۱	مرد	۲سال	تهران	۹	زن	۲سال	تهران
۲	مرد	۱سال	تهران	۱۰	زن	۳سال	تهران
۳	مرد	۳سال	تهران	۱۱	زن	۳سال	علامه
۴	مرد	۳سال	علامه	۱۲	زن	۵سال	علامه
۵	مرد	۲سال	علامه	۱۳	زن	۳سال	بهشتی
۶	مرد	۲سال	بهشتی	۱۴	زن	۴سال	بهشتی
۷	مرد	۵سال	بهشتی	۱۵	زن	۳سال	مدرس
۸	مرد	۴سال	مدرس				

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

داده‌ها از طریق فن مصاحبه نیمه ساختاریافته جمع‌آوری شد. در تحلیل داده‌ها از راهبرد هفت مرحله‌ای کلازی (۱۹۹۷؛ به نقل از محمدزاده و صالحی، ۱۳۹۴؛ ۱۳۹۵) استفاده شد. بدین منظور، گام‌های زیر طی گردید:

الف) تمام توصیف‌های ارائه شده توسط شرکت‌کنندگان در مطالعه که به طور مرسوم پروتکل نام دارد، مورد مطالعه قرار گرفت تا آشنایی دو چندان ایجاد گردد. ب) به منظور استخراج جملات مهم، به هر پروتکل مراجعه، و جملات و عباراتی که مستقیماً به پدیده مورد مطالعه مرتبط بود استخراج گردید. ج) در گام بعد، به منظور فرموله کردن معانی جملات مهم، تلاش شد تا به معنای هر یک از جملات مهم پی برده شود. د) مراحل فوق برای تمامی ۱۵ پروتکل، تکرار گردید و تلاش شد تا معانی فرموله شده و مرتبط به هم در خوشه‌هایی از موضوعات اصلی

در قالب موانع و چالش‌هایی رشد و بالندگی) دسته‌بندی گردید. ه) در ادامه تلاش گردید تا نتایج در قالب یک توصیف جامع از موضوع مورد پژوهش تلفیق شود؛ و) به منظور ایجاد بینایی صریح و روشن از ساختار اساسی پدیده مورد مطالعه (موانع و چالش‌هایی رشد و بالندگی)، توصیفی جامع از پدیده مورد مطالعه صورت پذیرفت. ز) در انتها، به منظور اعتباربخشی نهایی یافته‌ها، تلاش شد تا با ارجاع مجدد یافته‌ها به شرکت‌کنندگان، جرح و تعدیل لازم صورت پذیرفته و یافته‌های قابل گزارش، نهایی گردد. همچنین سعی گردید تا با استفاده از داده‌های روایتی بدست‌آمده از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان، ضمن درک عمیق‌تر پدیده مورد مطالعه از منظر آنان، نتایج پرمایه‌ای تولید شده و باورپذیری نتایج ارتقاء یابد.

به‌منظور رعایت ویژگی‌های کیفی پژوهش از سه ملاک قابل قبول بودن<sup>۱</sup>، تأییدپذیری<sup>۲</sup> و قابلیت اطمینان<sup>۳</sup> به‌شکل ذیل استفاده شد. در مورد ملاک قابل قبول بودن 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 گردد. به‌منظور تضمین قابلیت اطمینان یافته‌ها، تلاش شد تا فرایندها و تصمیم‌های مربوط به پژوهش به‌طور مستند و واضح در متن پژوهش تشریح شود. در نهایت، در مورد ملاک تأییدپذیری نتایج، یافته‌ها با پیشینه‌پژوهش مقایسه شد و با استناد به بحث‌های نظری در تبیین آن‌ها اقدام شد.

### ۳- یافته‌های پژوهش

یافته‌های حاصل از کدگذاری در قالب جدول (۳) در قالب مقوله کلی، مقوله فرعی و زیر مقوله‌ها ارائه شده‌اند. سپس هریک از مفاهیم و سازه‌ها به دست آمده و سیر پژوهش توصیف و تشریح شده است.

<sup>۱</sup>-Acceptability

<sup>۲</sup>-Confirmability

<sup>۳</sup>-Dependability

جدول ۳: چالش‌های رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام

مقوله کلی	مقوله فرعی	زیر مقوله‌ها
چالش‌های رشد و بالندگی	چالش‌های مرتبط با قوانین و خدمات	<ul style="list-style-type: none"> <li>• حقوق و مزایای ناچیز در قبال حجم سنگین کار؛</li> <li>• ارایه نشدن خدمات لازم برای انجام وظایف سازمانی؛</li> <li>• ابهام در قوانین ارتقاء و نبود اطلاع‌رسانی کافی؛</li> <li>• مشکل فضا و مدیریت نامناسب فضا و مدیریت پشتیبانی ضعیف؛</li> <li>• نبود مهد و شیرخوارگاه برای نگهداری از فرزندان ایشان؛</li> </ul>
	چالش‌های مرتبط با سلامت روانی	<ul style="list-style-type: none"> <li>• دغدغه عقد قرارداد طرح‌های پژوهشی با سازمان‌ها؛</li> <li>• تحت فشاربودن برای چاپ مقاله نمایه شده در WOS برای تمدید قرارداد دو ساله؛</li> <li>• فرسودگی شغلی به دلیل حجم زیاد دروس ارائه شده؛</li> </ul>

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

سؤال اول پژوهش: رشد و بالندگی اساتید جدیدالاستخدام با چه موانع و چالش‌هایی همراه است؟

در خصوص رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام بر اساس دیدگاه مصاحبه شونده‌گان، پنج چالش و مانع اصلی شناسایی گردید که شامل موارد ذیل است: «حقوق و مزایای ناچیز در قبال حجم سنگین کار»، «ابهام در قوانین ارتقاء و نبود اطلاع‌رسانی کافی»، «ارایه نشدن خدمات لازم برای انجام وظایف سازمانی؛ مشکل فضا و مدیریت نامناسب فضا و مدیریت پشتیبانی ضعیف»، «نبود مهد و شیرخوارگاه برای نگهداری فرزندان اساتید»؛ در ادامه هر کدام از چالش‌ها با استفاده از روایت‌های مشارکت‌کنندگان تبیین شده است.

### چالش اول: حقوق و مزایای ناچیز در قبال حجم سنگین کار

تمامی شرکت‌کنندگان در پژوهش اظهار داشتند که مزایا و حقوق مناسبی در قبال حجم کار سنگین به آنان داده نمی‌شود. اکثر مشارکت‌کنندگان پژوهش، مهم‌ترین مولفه بالندگی و کیفیت زندگی را در میزان حقوق دریافتی معنا کردند. از جمله اظهارات مشارکت‌کنندگان در پژوهش چنین بود:

"حقوق یک استاد دانشگاه در قبال کار آموزشی و پژوهشی سنگینی که انجام میدهد، خیلی ناچیز است. حجم کار من انقدر زیاد است که معمولا کارها را در منزل نیز انجام می‌دهم ولیکن حقوقی که به من می‌دهند از یک پیک موتوری هم کمتر است!"

"کیفیت زندگی ما حتی کمتر از یک کارگر ساختمان است. در شهری مثل تهران حقوق دریافتی کفاف اجاره‌خانه را هم نمی‌دهد، با این اوصاف چه انتظاری جهت بلندگی و توسعه حرفه‌ای و... وجود خواهد داشت."

"حقوق‌های اعضای هیئت علمی وزارت علوم به‌خصوص در مقایسه با وزارت بهداشت بسیار پایین است. دو تن از دوستان بنده پس از بازگشت از کانادا به‌علت داشتن زندگی سخت و محدود به همراه خانواده هایشان مجبور به بازگشت به کانادا شدند چون حقوق دریافتی فقط کفاف اجاره خانه را می‌کرد! چه برسد به یک خودروی مناسب، مدرسه مناسب برای فرزندان و امکانات رفاهی در حد یک استاد دانشگاه معتبری نظیر دانشگاه...!". "چون درآمد کافی وجود ندارد به‌طور حتم به ورزش و سلامت جسم هم شخص نمی‌رسد و در نتیجه چالش‌های روانی نیز خود به خود به وجود می‌آید."

### چالش دوم: ابهام در قوانین ارتقاء و نبود اطلاع‌رسانی کافی

از جمله چالش‌های عنوان شده توسط اساتید در این حوزه، وجود ابهام و تفسیرپذیری قوانین و نبود شفافیت و اطلاع‌رسانی کافی و به موقع، برای ارتقاء و تبدیل وضعیت است. یکی از اعضای مورد مطالعه معتقد بودند که:

"من خارج از کشور درس خواندم و بزرگ شدم و زمانی که عضو هیئت علمی دانشگاه شدم، خودم هیچ‌گونه آشنایی با قوانین نداشتم و انتظار داشتم که اطلاع‌رسانی کافی از طرف دانشگاه صورت گیرد ولیکن هیچ توضیحی به ما ندادند که چه چیزهایی جهت ارتقاء و تبدیل وضعیت نیاز است و چه باید بکنیم. نمی‌دانم که امتیازاتم به حد نصاب خواهد رسید یا خیر! قوانین دانشگاه در هر موردی بخصوص در ارزیابی مقالات، پروژه‌ها، امور آموزشی و پژوهشی برای ارتقاء، کاملاً غیر شفاف است."

یکی دیگر از اساتیدی که تحصیلات خارج از کشور داشته و سپس عضو هیئت علمی دانشگاه شده بود، بیان نمود که:

"ما نمی‌دانیم چگونه باید جلو برویم نه این‌که نخواهیم، چون شاخص‌های ترفیع مشخص نیست. در انگلیس از راه‌های مختلف (بروشور و کتابچه - مرکز پاسخ‌گویی به سوالات و راهنمایی از طریق تلفن) اطلاع‌رسانی می‌کنند. اینجا حتی یک کلاس یا کارگاه آموزشی جهت اطلاع رسانی و آگاهی بخشی درباره امتیازات لازم جهت تبدیل وضعیت از پیمانی به رسمی، برگزار نشد."

### چالش سوم: مشکل فضا و مدیریت نامناسب فضا و مدیریت پشتیبانی ضعیف

به زعم مشارکت‌کنندگان در پژوهش، مشکل فضا و مدیریت نامناسب فضا و مدیریت پشتیبانی ضعیف از مسائل دیگری است که با آن روبرو هستند. یکی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش معتقد بود که مدیریت پشتیبانی ضعیف است و در این زمینه بیان نمود که:

" من و دوستم مشکل فضا داشتیم و تا مدتی در اتاق گروه مستقر بودیم و فضایی برای ما که نیروی جدید بودیم دیده نشده بود. در آخر یک انباری را به عنوان اتاق در اختیار ما قرار دادند. این که نباید اعتراض کنیم و باید شرایط را بپذیریم".

عضو دیگری معتقد بود که: " فضا وجود دارد ولیکن مدیریت فضا ضعیف است. این عضو اظهار داشت که حتی منشی‌ها برای خودشان اتاق و فضای مناسبی دارند ولی برای اساتید جدید قبلاً جایی در نظر گرفته نشده و تا یک مدت در اتاق گروه یا دیگر همکاران سپری می‌کند تا این مشکل حل شود، یا این که فضاهایی که چندان مناسب و در شأن استاد نیست در اختیارشان قرار می‌دهند.

عضو دیگری بیان نمود که: " چون موقع ورود استاد جدید تا یک مدت اتاقی برایشان در نظر گرفته نمی‌شود یا فضا کم است، لذا با یک استاد دیگری که قدیمی‌تر است باید هم‌اتاق شوی ولیکن برخورد این همکاران قدیمی‌تر مناسب نیست چون فضایی که در اختیارشان است را باید نصف کنند و این را نمی‌پسندند، و این مساله برای اساتید جدید تحقیرآمیز است".

### چالش چهارم: ارایه‌نشدن خدمات لازم برای انجام وظایف سازمانی

از مسائل دیگری است که در حوزه خدمات، اعضای هیئت علمی جدیدالورود با آن روبرو هستند، ارایه‌نشدن خدمات مناسب است. یکی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش اظهار داشت که:

"بعد از هیجده ماه از ورود به دانشکده، با کلی خواهش و منت‌کشی، اتاقی در اختیارم قرار دادند، بعدش دو سال دیگر هم زجر و کلی منت کشیدیم تا برخی از لوازمات ابتدایی را در اختیارمان قرار دادند. این برخورد باعث شده بود تا در بین برخی از دانشجویان مورد تمسخر قرار بگیریم و عزت نفسم خدشه‌دار بشه... هیچوقت این تحقیری که در ورود به دانشگاه با اون مواجه شدم رو فراموش نمیکنم"

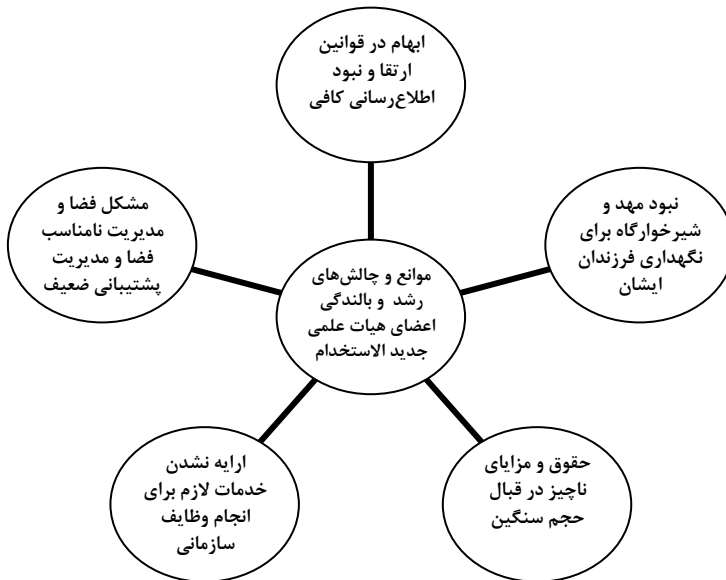
عضو دیگری بیان نمودند که "دادن امکانات اولیه به ما خیلی زمان می‌برد. خیلی از ملزومات رو نداریم مثلاً کامپیوتر، دستگاه کپی و ... من اکثر وسایل را خودم می‌خرم از جمله: گوشی تلفن و... حتی کارهای خدماتی را هم خود اعضای هیئت علمی انجام می‌دهند، مثل چایی آوردن، نامه بردن و... . کلاً بهایی داده نمی‌شود". دیگری بیان نمودند که: "دو سال صندلی و میز نداشتیم و الانم میزم قرضیه است. کتابخانه را خودم خریدم، گوشی تلفن ندارم. به اعتقاد من «ما در لانه کرکس استخدام شده‌ایم».

### چالش پنجم: نبود مهد و شیرخوارگاه برای نگهداری فرزندان اساتید

یکی از وظایف دانشگاه در حوزه خدماتی می‌تواند این باشد که با ایجاد یک مرکز شیرخوارگاه و مهدکودک در هر یک از دانشکده‌ها، که از استانداردهای لازم برخوردار باشند، تسهیلاتی را در خدمت اعضای خود قرار دهد، و با این کار میزان بهره‌وری اعضا و کارکنان خود را بالا ببرد. در این راستا، یکی از مسائلی که در بین اساتید به‌ویژه اساتید زن به عنوان دغدغه وجود دارد، این است که دانشگاه‌ها مهدکودک و شیرخوارگاهی ندارند که از فرزندان اساتید نگه‌داری کند تا این اعضا با فراغ بال و آسودگی خاطر به وظایف کاری خود بپردازند. یکی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش چنین عنوان کرد:

"من به عنوان مادر، تحت فشار وظایف مادری نیز هستم و این یک دغدغه بزرگی برای من محسوب می شود و دانشگاه هیچ گونه خدماتی در این باره به ما نمی دهد".

یکی دیگر از اساتید زن، دغدغه اش را در این حوزه، چنین بیان کرد: "مادری که استاد است تحت فشار شدید قرار داشته و با مشکلات بزرگی روبروست. من به خاطر بچه خردسالی که دارم حتی در حین آموزش تو کلاس درس هم تمرکز ندارم و به فکر فرزندم هستم. دانشگاه یک مهدکودک ندارد. من وقتی خیالم از بابت فرزندم راحت باشه، دغدغه ای هم از این بابت نخواهم داشت و راحت تر و بهتر به وظایف کاری ام خواهم رسید".



نمودار ۱: موانع و چالش های رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام

منبع: (یافته های نگارندگان)

**سؤال دوم پژوهش: چه عواملی منجر به افت یا به خطر افتادن سلامت روانی اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام می شود؟**

در خصوص سلامت روانی اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام بر اساس دیدگاه مصاحبه شوندهگان، سه عامل شناسایی گردید که سلامت روانی اعضا را به خطر می اندازد، که شامل موارد ذیل است: «فرسودگی شغلی به دلیل حجم زیاد دروس ارائه شده»- «دغدغه عقد قرارداد طرح

های پژوهشی با سازمان‌ها»- «تحت فشاربودن برای چاپ مقاله نمایه‌شده در WOS برای تمدید قرارداد دو ساله». در ادامه یافته‌های مربوط به هر کدام از چالش‌ها به تفکیک ارائه شده است.

### چالش اول: فرسودگی شغلی به دلیل حجم زیاد دروس ارائه شده

یکی از چالش‌هایی که اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام عنوان نمودند، حجم زیاد دروس ارائه شده به این اعضا و به تبع آن فرسودگی شغلی بود. به‌طورمثال نظر برخی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش این‌گونه بود:

"در بخش آموزشی شرایط حاکم بر دانشکده و گروه آموزشی باعث شده که حجم درس‌های ارائه شده خیلی زیاد باشد. مثلاً من در ترم گذشته ۲۰ واحد تدریس داشتم و این خیلی زیاده که باعث میشه به سلامت جسمی و روانی ما آسیب وارد بشه"

"دروس مختلفی به اساتید جدید الورد ارائه می‌شود. این در حالی است که حجم دروس ارائه شده نیز زیاد است و این مساله بازدهی و کیفیت کار ما را پایین می‌آورد".

"حجم زیاد کار باعث شده که حتی روزهای تعطیل هم به وظایف شغلیم بپردازم و فرصتی برای ورزش کردن هم ندارم".

"من قبلاً ورزش می‌کردم ولی از زمانی که وارد دانشگاه شدم فرصتی برای این کار ندارم چون واقعا کار خیلی زیاده".

یکی از اعضا با ابراز نارضایتی از وضعیت سلامت جسمی و روانی، معتقد بود که: "برای تامین سلامت جسمی و روانی اساتید، دانشگاه باید ساعات ورزشی اجباری و ارائه غذای سالم را در برنامه‌های خود داشته باشد".

### چالش دوم: دغدغه عقد قرارداد طرح‌های پژوهشی با سازمان‌ها

از دیدگاه شرکت‌کنندگان در پژوهش دغدغه عقد قرارداد طرح‌های پژوهشی با سازمان‌ها به‌عنوان یکی از عوامل استرس‌زا است که سلامت‌روانی اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام را به مخاطره می‌اندازد. یکی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش چنین عنوان کرد:

"عدم همکاری بعضی نهادها که اعضا موظف به انجام طرح کاربردی برای آن‌ها شده‌اند، یکی از موانع است. به‌طور مثال من ماه‌ها است که کار را تحویل دادم و تسویه مالی هم صورت گرفته ولی هنوز سفته‌هایم را دریافت نکردم و حسن انجام کار را دریافت نکرده‌ام و متاسفانه علی‌رغم تماس‌های فراوان من را به زمان‌های نامعلومی در آینده ارجاع می‌دهند".

عضو دیگری معتقد بود: "ما برای انجام طرح پژوهشی، اولاً مجبور هستیم به این سازمان و آن سازمان مراجعه کنیم و از آن‌ها بخواهیم که حتی با مبلغ ناچیز، طرحی را به ما بدهند و این جریان چندان خوشایند نیست که منزلت اجتماعی یک عضو هیئت علمی را پایین می‌آورد. دوما سازمان‌ها ما را که هنوز نیروی جدیدالاستخدام هستیم، نمی‌شناسند، لذا چندان تمایلی به بستن قرارداد نیستند. در واقع گرفتن

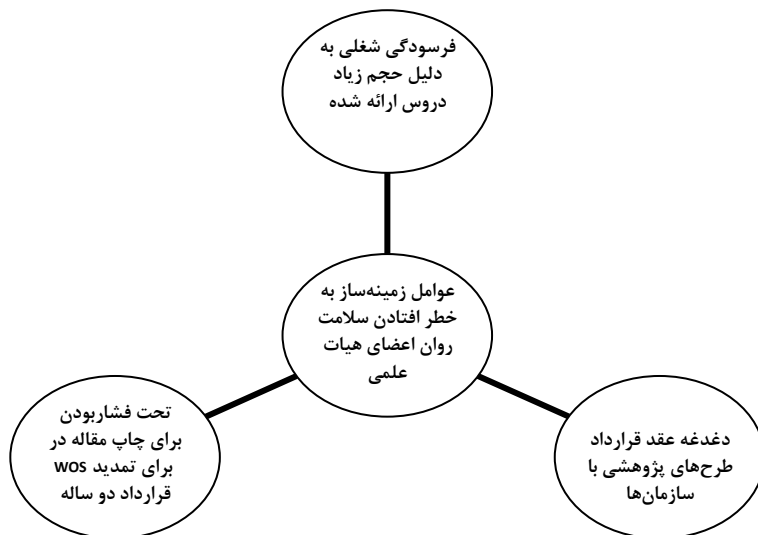
طرح از سازمان‌ها برای نیروهای جدید که شناخته شده نیستند، دشوار است". در این راستا عضو دیگری اعتقاد داشت که: "در دید من طرح پژوهشی همه رانت است. اساتیدی که آشنا دارند از طریق آن می‌توانند به طور صوری، قراردادی تنظیم نمایند، و چون که هردو طرف ذینفع هستند لذا سود خود را می‌برند".

### چالش سوم: تحت فشار بودن برای چاپ مقاله نمایه‌شده در WOS برای تمدید قرارداد دو ساله

به‌زعم مشارکت‌کنندگان در پژوهش، مورد دیگری که به عنوان چالش‌های پژوهشی مطرح است، زمان بر بودن پذیرش و چاپ مقاله نمایه‌شده در WOS که لازمه تمدید قرارداد ۲ ساله است. یکی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش در این زمینه معتقد بود که:

"نوشتن مقاله نمایه‌شده در WOS زمان بر است و ما فرصت چندانی برای این کار، به جهت ارائه حجم بالای دروس و پایان‌نامه، نداریم". استاد دیگری مهم‌ترین مشکل را در حوزه فعالیت کاری خود این‌گونه بیان کرد که "مهم‌ترین مشکل در خصوص گرفتن پذیرش مقالات در مجلات خارجی ست که دغدغه فراوانی را برای بنده و چند تن از دوستانم (اعضای هیات علمی جدیدالورود) ایجاد کرده است". عضو دیگری بیان نمود: "ما موظف به ارائه مقاله نمایه‌شده در WOS به دانشگاه هستیم. برای این منظور آگه خودمون بخواهیم مقاله بنویسیم، خیلی دیر نتیجه می‌ده و زمان بر هست و به سختی پذیرش میشه، و آگه بخواهیم از طریق موسسات موجود در خیابان انقلاب به صورت پولی اقدام کنیم، وجدانمان اجازه این کار را نمی‌دهد، لذا شدیداً از این بابت دچار استرس و نگرانی هستیم". استاد دیگری اظهار داشتند که: "دو نفر از دوستانم چون نتوانستند تا موعد مقرر که دانشگاه تعیین کرده بود مقاله ISI بدهند، لذا قراردادشان مشروط شد. ذهن من هم خیلی درگیر این مسأله ست. این‌که آیا تا زمان مقرر می‌توانم پذیرش بگیرم؟ در چند سال اخیر روند داوری و چاپ مقاله نمایه‌شده در WOS زمان‌بر شده است. بنابراین دانشگاه باید تجدید نظری در این‌گونه قوانین داشته‌باشد".





نمودار ۲: عوامل زمینه‌ساز به خطر افتادن سلامت روان اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام  
منبع: (یافته‌های نگارندگان)

#### ۴- بحث و نتیجه‌گیری

اعضای هیئت علمی به عنوان عنصر اصلی در دانشگاه‌ها نقش مهمی در تحقق اهداف و رسالت‌های دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دارند و در واقع موتور محرک دانشگاه‌ها محسوب می‌شوند. وجود اعضای هیئت علمی توانمند و پویا، و بسترسازی برای فعالیت بهینه این سرمایه حقیقی، زمینه تعالی و بالندگی دانشگاه و جامعه را فراهم می‌نماید و سبب می‌شود تا دانشگاه‌ها در رویارویی با چالش‌های پیش رو کارآمدتر عمل نمایند.

انتظار برای خلق دانش نو، کمک به حل یا کاهش مسائل مبتلابه کشور، تولید مقاله‌های با کیفیت و ارائه خدمات تخصصی، از قشر فرهیخته‌ای همچون اساتید دانشگاه، امری معمول و لازم است. به طوری که در برخی از دانشگاه‌های معتبر دنیا از اساتید جدیدالاستخدام، در طی ۵ سال کاری، انتظار دارند تا با چاپ ۳ مقاله در مجلات معتبر یا ارائه در برخی کنفرانس‌ها، زمینه ارتقای جایگاه خود و دانشگاه را فراهم نمایند (Bonaparte et al., 2015). لیکن سؤال این است که برای تحقق این انتظارات، چه شرایط و الزاماتی نیاز است؟ آیا صرف تاکید بر انتظارات و کم‌توجهی به شرایط مورد نیاز برای عملکرد اعضای هیئت علمی، می‌تواند ما را در رسیدن

منطقی به اهداف کمک نماید یا اینکه خود زمینه چالش‌های دیگر را فراهم می‌آورد. به نظر می‌رسد، کم‌توجهی به ایجاد شرایط مساعد برای فعالیت بهینه اعضای هیئت علمی و تاکید بیش اندازه بر انتظارات، زمینه بروز و تشدید چالش‌های دیگری را فراهم آورده که نه تنها بالندگی و توسعه متوازن را دور از دسترس می‌نماید، بلکه سلامت اعضای هیئت علمی و به ویژه اعضای جدیدالاستخدام که قاعدتاً برای انجام وظایف خود به توجه بیشتری نیاز دارند را با مخاطرات دوچندانی همراه می‌سازد.

به نظر می‌رسد، نگاه تک‌بعدی و نامتناسب با ماهیت بسیاری از رشته‌ها در تدوین و اجرایی‌سازی ملاک‌ها و نشانگرهای جذب، ترفیع و ارتقای از یکسو، فشار و تمرکز بیش از اندازه بر انجام تکالیف توسط اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام - که در مقایسه با اعضای باسابقه‌تر، برای جافتادن در فرایند دانشگاهی و فعالیت بهینه به حمایت بیشتری نیاز دارند - و همچنین انتظارات فراتر از شرایط و امکانات در اختیار، نه تنها زمینه پیشرفت متوازن و پایدار را فراهم نخواهد ساخت، بلکه می‌تواند زمینه فرسودگی بیشتر در طول سال‌های آتی خدمت یا مهاجرت این سرمایه‌های ارزش‌آفرین را به همراه آورد. امید می‌رود، در مطالعه‌ای آسیب‌شناسانه و گسترده، این فرضیه مورد بررسی عمیق و دقیق‌تری قرار گیرد.

از سوی دیگر، در سال‌های اخیر، در کشورمان رویه مربوط به جذب، ارتقا و ترفیع اعضای هیئت علمی با تغییر و تحولاتی در رویکردها، ملاک‌ها و نشانگرهای جذب، ارتقا و ترفیع، همراه شده است، لیکن به رغم تغییر و تحولات، شواهد موجود و مستندات پژوهشی، از بروز افت پویایی و نشاط در فضای علمی و مراکز دانشگاهی به ویژه در حوزه علوم انسانی حکایت دارد (محمدزاده و صالحی، ۱۳۹۶، ۱۳۹۵) و این درحالی است که در فرمایشات رهبر معظم انقلاب، بارها بر ضرورت زمینه‌سازی برای تحول و پیشرفت در عرصه‌های مختلفی علمی و مراکز دانشگاهی کشور، تاکید شده است. تاکید مسئولین کشور بر ضرورت حرکت شتابنده و هدفمند در راستای پیشرفت مراکز علمی و دانشگاهی و ضرورت تحول در ملاک‌ها و نشانگرهای جذب، ارتقا و ترفیع اعضای هیئت علمی از یکسو و افت نشاط و پویایی گزارش شده در مراکز علمی و دانشگاهی، به ویژه در زمینه خلق دانش در حوزه‌های علوم انسانی، این سؤال را در ذهن مخاطبان متبادر می‌سازد، چرا فاصله دانشگاه‌های کشور با وضعیت مطلوب و اثرگذار خویش، بیشتر شده و نشاط و پویایی لازم برای زمینه‌سازی رفاه و توسعه متوازن و پایدار در کشور، را موجب نشده است؟ این امر زمینه بروز سوال‌های متعددی دیگری را فراهم می‌نماید. در این پژوهش، برخی از چالش‌ها و موانع موجود و محتمل در اثرگذاری بر عملکرد اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام، شناسایی و بازنمایی گردید.

تحلیل ادراک و تجربه زیسته اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام نشان داد که در انجام وظایف دانشگاهی خود با موانع و چالش‌های متعدد و متنوعی روبرو هستند که در صورت کم‌توجهی و تدوام این شرایط، این مسأله می‌تواند در بلندمدت، میزان و کیفیت بهره‌وری و بازدهی را در این اعضا کاهش داده و در سطحی بالاتر سلامت آن‌ها را با مخاطراتی همراه سازد. پرواضح است که دوری از رویکردهای تک بعدی و تمرکز صرف بر انتظارات از اعضای هیئت علمی از یکسو، و توجه و رعایت الزامات مورد نیاز با شرایط کاری و ماهیت رشته‌ها و بستر فعالیت و ماموریتی آن‌ها از دیگر سو، در ارتقای کیفیت دانشگاه‌ها و تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی، نقشی انکارناپذیر داشته و در شرایط فعلی از ضرورت دوجندانی برخوردار است. بر این اساس در این پژوهش چالش‌های رشد و بالندگی و سلامت روانی اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام در دانشگاه‌های شهر تهران بررسی شد. تحلیل یافته‌ها بیانگر آن بود که شرایط و الزامات مورد نیاز برای بالندگی و سلامت روانی اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، از کیفیت مناسب برخوردار نیست و این امر تبعات و دغدغه‌های دوجندانی را برای این قشر فرهیخته ایجاد نموده است.

تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده به شناسایی و دسته‌بندی حجم گسترده‌ای از مشکلات و موانع رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام شامل «حقوق و مزایای ناچیز در قبال حجم سنگین کار»، «ابهام در قوانین ارتقاء و نبود اطلاع‌رسانی کافی»، «عدم آرایه مناسب و به هنگام خدمات لازم برای انجام وظایف سازمانی»، «مشکل فضا و مدیریت نامناسب فضا و مدیریت پشتیبانی ضعیف»، «نبود مهد و شیرخوارگاه برای نگهداری فرزندان اساتید و کارمندان»، منتج گردید. در ادامه با استفاده از پیشینه پژوهش و مضامین برگرفته از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان، به اثرات موجود و احتمالی این چالش‌ها بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی پرداخته خواهد شد. ارزیابی کیفیت و بهره‌وری، حجم کاری، تضادهای بین فردی، جو و فرهنگ سازمانی (fogg, 20006; Mukhtar, 2012; Abdel-Razek, 2011) آزادی علمی، اخلاق حرفه‌ای، رضایت شغلی، فرصت‌های رشد و بالندگی، توازن و تناسب حجم فعالیت‌ها (Bonaparte et al, 2015; Sabagh & Saroyan, 2014; Dos Santos et al, 2016; Costa et al, 2012) امور هستند که بر وظایف حرفه‌ای عضو هیئت علمی تاثیرگذار است. این بخش از یافته‌های پژوهش با مطالعه‌ی نورشاهی و سمیعی (۱۳۹۰)؛ جمشیدی (۱۳۸۶)؛ اجتهادی و همکاران (۱۳۹۰)، که وضعیت کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی را نامطلوب ارزیابی نمودند، همسو می‌باشد. نتایج پژوهش داداش‌زاده اصل و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که میزان دریافتی اعضای هیئت علمی، امکانات رفاهی، و احترام و منزلت اعضای هیئت علمی دانشگاه بر روی انگیزه آنان اثرگذار است.

همچنین پژوهشگران نشان داده‌اند که در صورت نبود شرایط مناسب برای مراقبت از کودکان، مادران دارای فرزند، در ایفای نقش مادری و انتظارات شغلی دچار تعارض می‌شوند و سلامت روانی آن‌ها مورد تهدید قرار می‌گیرد (Blehar, 2006)، که این مساله توسط مشارکت‌کنندگان (اساتید با نقش مادر) در پژوهش مورد اذعان قرار گرفت. واکاوی عمیق‌تر روایت‌های مشارکت‌کنندگان، نشان داد که این دغدغه نه تنها عملکرد شغلی استادان بلکه سلامت روانی ایشان را نیز با خطر مواجه ساخته‌است به گونه‌ای که استرس مستمر ناشی از وضعیت فرزندان، زمینه بروز پرخاش و سایر بیماری‌های مرتبط را فراهم می‌سازد. این یافته با نتایج مطالعه وثوقی و همکاران، (۱۳۹۵)، همخوان است. آن‌ها در این مطالعه نشان دادند استرس با بسیاری از بیماری‌های جسمی و روانی ارتباط داشته، یا در ایجاد، تحول و گسترش آن نقش داشته و باعث کاهش سلامت عمومی کارکنان، نیروی ابتکار و خلاقیت و تلاش افراد می‌شود. در تحلیل یافته‌های این مطالعه، وجود رابطه منفی و معناداری بین استرس ناشی از محیط کار با عملکرد شغلی به تایید رسید دارد. بدین معنی که با افزایش استرس، عملکرد شغلی کاهش می‌یابد.

صالحی عمران (۱۳۸۵) در بررسی نگرش اعضاء هیئت علمی دریافت که از مهم‌ترین دلایل مهاجرت اعضاء هیئت علمی، عوامل رانشی نظیر پایین بودن حقوق و دستمزد، وجود فشارهای روحی و عوامل ایجاد افسردگی است. در پژوهش بنگ کوفول (۲۰۰۷)، بعد حقوق و دستمزد منصفانه در کیفیت کاری افراد، پایین تر از متوسط ارزیابی شد. نتایج پژوهش رحیمی و همکاران (۱۳۸۵)؛ جانعلی‌زاده چوببستی و همکاران (۱۳۹۲)؛ یآوری و همکاران (۱۳۸۷)؛ بنگ کوفول (۲۰۰۷)؛ نشان داد که اعضاء هیئت علمی با سنین و مرتبه بالا از کیفیت زندگی کاری بهتری برخوردارند (Bangkoedfhol, 2007). برای ابعاد شناسایی شده، به غیر از بعد میزان حقوق و دریافتی، در موانع رشد و بالندگی، پژوهشی یافت نشد تا نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر با آن تطبیق داده شود. هامونز و والاس (۱۹۷۶) در پژوهش خود عدم اطلاع رسانی و شفاف سازی به موقع را از جمله موانع درون دانشگاهی بهسازی منابع انسانی مطرح نمودند (Hammons & Wallace, 1976).

در خصوص سلامت روانی اعضاء هیئت علمی جدیدالاستخدام بر اساس دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، سه عامل شناسایی گردید که سلامت روانی اعضا را به خطر می‌اندازد، که شامل موارد ذیل است: فرسودگی شغلی به دلیل حجم زیاد دروس ارائه شده- دغدغه عقد قرارداد طرح‌های پژوهشی با سازمان‌ها - تحت فشار بودن جهت چاپ مقاله نمایه‌شده در WOS برای تمدید قرارداد ۲ ساله؛ نورشاهی و فراستخواه (۱۳۹۱) در پژوهشی، کنش‌های ارتباطی و تعاملات همکارانه، آزادی علمی، اخلاق حرفه‌ای، رضایت شغلی، فرصت‌های رشد و بالندگی،

توازن و تناسب حجم فعالیت‌ها را به‌عنوان سازنده‌ها شناسایی کرده‌اند. در پژوهش دوس سانتوس و همکاران (۲۰۱۶) رضایت شغلی و سلامت روانی از مولفه‌های تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی اساتید برشمرده شده است (Dos Santos et al, 2016). در پژوهش ویلاس بوس و مورین (۲۰۱۳) الف) سلامت روانی و پریشانی روانی، استرس شغلی، تعهد به کار از عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری برشمرده شده است (Vilas Boas & Morin, 2013). نتیجه مطالعه وثوقی نیری و همکاران، (۱۳۹۵)، نشان داد که سلامت عمومی نقش واسطه‌ای در رابطه با استرس ناشی از محیط کار و عملکرد شغلی دارد. بر اساس نتایج تحقیق که موید تأثیر منفی استرس بر عملکرد شغلی و همچنین نقش واسطه‌ای سلامت عمومی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی است اجرای برنامه‌ای جامع در خصوص مدیریت استرس اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام، ارتقاء سلامت عمومی به همراه رسیدگی به وضعیت ارتقا و امنیت شغلی ایشان، با هدف حفظ سلامتی آن‌ها به عنوان ارزشمندترین دارایی سازمان و جامعه و بهبود عملکرد آن‌ها، ضروری بوده و بایستی در اولویت قرار گیرد. به نظر می‌رسد نبود برنامه جامع برای کاهش چالش‌ها و در نتیجه استرس‌های ناشی از آن را بتوان، از دلایل عمده افت نشاط و پویایی در فضای دانشگاهی برشمرد. پژوهش محمدزاده و صالحی (۱۳۹۴)، نشان داد که دانشگاه‌ها و مراکز علمی ما با نشاط و پویایی علمی قابل قبول، فاصله بسیاری دارند که ضرورت آسیب‌شناسی، بررسی موانع و چالش‌ها و پیشنهاد راهکارهای بهبود، دوچندان است. بدین منظور و با توجه به وجود چالش‌های استرس‌زا در دانشگاه‌ها و به‌ویژه برای اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام، لزوم تدوین برنامه جامع بهبود فضا و شرایط موجود در دانشگاه‌ها را دوچندان می‌نماید. با توجه به این‌که اعضای هیئت علمی اصلی‌ترین عنصر تأثیرگذار در دانشگاه محسوب می‌شوند و در برنامه چهارم توسعه نیز بر مرجعیت علمی اعضای هیئت علمی تأکید ویژه‌ای شده‌است، لذا پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌گردد:

- به‌نظر می‌رسد به‌منظور مواجهه هوشمندانه با موانع و زمینه‌سازی برای رشد و بالندگی، ضرورت دارد ارتقای کیفیت زندگی اعضای هیئت علمی از اولویت‌های اساسی شورای عالی انقلاب فرهنگی و وزارت‌خانه در دستورکار قرار گیرد.
- به نظر می‌رسد با رایزنی مدیران دانشگاه‌ها با نهادها و سازمان‌ها برای همکاری لازم با اعضای هیئت علمی برای عقد قرارداد طرح‌های پژوهشی؛ و همچنین شفاف‌سازی و اطلاع‌رسانی کافی، شفاف و به‌موقع برای تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی و ارتقاء اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام - که می‌تواند در قالب تشکیل جلسات یا ارائه بروشور و دفترچه راهنما و دیگر راهکارها باشد - بتوان بخشی از چالش‌های برشمرده شده را برطرف ساخت.

- با توجه به این که پیشرفت و پویایی علمی در سایه قوانین و مقررات قدیمی و خشک اداری، محقق نخواهد شد لازم است بازنگری و اصلاح قوانین و مقررات مربوط به ارتقاء اعضای هیئت علمی و منطبق نمودن آن با بهسازی اعضای هیئت علمی به گونه ای در دستور کار قرار گیرد که زمینه بروز و ظهور نوآوری و کیفیت اعضای هیئت علمی در آن فراهم گردد.
- ایجاد الزام در مسولین امر برای ارائه خدمات مناسب به اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام و مدیریت مناسب فضا در راستای ساماندهی نیروهای جدیدالورود؛ به گونه ای که متولیان دانشگاهی یا دانشکده، قبل از ورود عضو محترم هیئت علمی، در تدارک مکان مناسب و امکانات لازم، اقدام نمایند و زمینه مشکلات گزارش شده و تبعات آن برای این اعضا، از شکل نگیرد.
- توجه بیشتر به مسائل رفاهی از جمله، اعطای وام مسکن کم بهره برای بهبود مشکلات مربوط به مسکن اعضای جدیدالاستخدام و همچنین اختصاص مرکز مهد کودک و شیرخوارگاه، در دانشکده ها برای نگهداری از فرزندان اساتید و کارکنان دانشگاه، می تواند در بهبود شرایط کاری، رفع دغدغه های ایشان و ارتقای زندگی این قشر فرهیخته و در نتیجه افزایش بهره وری، اثرات دوچندانی داشته باشد.
- ایجاد کانال هایی امن برای انتقال کاستی ها و گزارش سو مدیریت و کم کاری متولیان مربوط در برخورد با اعضای جدیدالاستخدام و همچنین دریافت انتقادات و پیشنهادهای ایشان، نیز می تواند در کاهش شرایط نامناسب و چالش های برشمرده شده، نقش بازدارندگی ایجاد نماید.
- تدارک مشوق هایی از قبیل تسهیل روند اداری تصویب طرح های پژوهشی و پرداخت به موقع بودجه آن و تدوین ساز و کارهای حقوقی کارآمد برای تامین حقوق مادی و معنوی اعضای هیئت علمی متناسب با شهرهای مسکونی آنها؛
- در نهایت پیشنهاد می شود ضمن دوری از نگاهی یکسان در تدوین و اعمال ملاک ها و نشانگرهای ارتقا و ترفیع رشته ها - که نشانه ای از استیلا رویکرد پوزیتویسم در ملاک ها و نشانگرهای اثرگذار بر تصمیم گیری های نظام آموزش عالی به شمار می رود، - و با تمرکز بر ماهیت موضوع رشته های دانشگاهی، ویژگی های بستر فعالیت این رشته ها و در نظر گرفتن ماموریت و اولویت های هر یک از این رشته ها در کشور، کمیته ای متشکل از نمایندگان اعضای تمامی رشته های دانشگاهی تشکیل شود تا ضمن بررسی دقیق تر، راهبردهای لازم برای ایجاد تناسب بین انتظارات با وضعیت هر رشته و ماهیت فعالیت های آن و انتخاب ملاک های مناسب برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، را تدوین و عملیاتی نماید. در این مقاله تلاش شد تا سهم کوچکی در کمک به ارتقای دانشگاه های کشور برداشته شود.

امید می‌رود یافته‌های این پژوهش، زمینه مناسب تصمیم‌سازی و اجرای پروژه‌های تکمیلی در این حوزه را تسهیل نماید.

## ۵- منابع

- اجتهادی، مصطفی؛ قورچیان، نادرقلی؛ جعفری، پریش و شفیع‌زاده، حمید (۱۳۹۰). شناسایی ابعاد و مولفه‌های بهسازی اعضای هیات علمی به منظور ارائه یک مدل مفهومی. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱۷(۶۲)، ۴۶-۲۱.
- اکبری، مرتضی و غفوریان، فاطمه السادات (۱۳۹۳). تحلیل داده‌های کیفی با استفاده از نرم افزار اطلس تی آی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- جانعلی‌زاده چوبیستی، حیدر؛ فرزانه، سیف‌الله و غلامی، علی‌اصغر (۱۳۹۲). همبستگی کیفیت زندگی و بهره‌وری علمی اعضای هیئت علمی. فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی جوانان، ۴(۱۲)، ۵۶-۳۱.
- جمشیدی، لیلا (۱۳۸۶). بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه شهید بهشتی و ارائه الگویی به-منظور بهبود مستمر آن. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، تهران.
- درودی، هما و کنگری، سهیلا (۱۳۹۳). تبیین رابطه فرهنگ سازمانی در بالندگی نیروی انسانی. مطالعات کمی در مدیریت، ۵(۱)، ۱۲۰-۱۰۳.
- داداش‌زاده اصل، محمد؛ کوثری، مسعود و نوبخت، محمد باقر (۱۳۹۲). نقش عوامل موثر در ایجاد انگیزش اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا. مطالعات کمی در مدیریت، ۴(۴)، ۲۳۰-۲۱۱.
- رحیمی، حمید؛ رجایی‌پور، سعید و سلیمی؛ قربانعلی (۱۳۸۵). میزان کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی، ۱۲، ۵۴-۴۱.
- رجایی‌پور، سعید؛ پورپیرعلی، زهرا و سلیمی، قربانعلی (۱۳۸۶). رابطه میزان مشارکت در تصمیم‌گیریهایی مدیریتی با سطح روحیه اعضای هیات علمی. مدیریت اطلاعات سلامت، ۴(۱۷)، ۱۰۵-۹۹.
- صالحی عمران، ابراهیم (۱۳۸۵). بررسی نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور، نامه علوم اجتماعی، ۲۸، ۸۰-۵۷.
- فراستخواه، مقصود (۱۳۸۸). دانشگاه و آموزش عالی، منظرهای جهانی و مسئله‌های ایرانی. تهران: نشر نی.
- محمدزاده، زینب و صالحی، کیوان (۱۳۹۴). آسیب‌شناسی نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی و دانشگاهی مطالعه-ای با رویکرد پدیدارشناسی. سیاست‌های راهبردی و کلان، ۳(۱۱)، ۲۵-۱.
- محمدزاده، زینب و صالحی، کیوان (۱۳۹۵). تبیین پدیده نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی از منظر نخبگان دانشگاهی: مطالعه‌ای با رویکرد پدیدارشناسی. راهبرد، ۲۵(۷۹)، ۲۲۷-۲۵۸.
- مرزبان، زهرا (۱۳۸۸). بررسی ضرورت ایجاد مرکز توسعه دانشکده در دانشگاه شهید بهشتی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، تهران.
- شریتمداری، مهدی (۱۳۹۰). آسیب شناسی موانع اجرای پژوهش در میان اعضای هیئت علمی و ارائه راهکارهای کاربردی. تحقیقات مدیریت آموزشی، ۳(۱)، ۵۹-۴۵.
- طوسی، محمدعلی (۱۳۸۰). مدیریت منابع انسانی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

- کیان، مریم (۱۳۹۳). چالش‌های آموزش مجازی: روایت آنچه در دانشگاه مجازی آموخته نمی‌شود. *چالش‌های آموزش مجازی*، (۳)۵، ۲۲-۱۱.
- نورشاهی، نسرين و فراستخواه، مقصود (۱۳۹۱). کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی بر اساس تجربه زیسته آن‌ها. *انجمن آموزش عالی ایران*، (۲)۴، ۶۴-۳۷.
- نورشاهی، نسرين و سمیعی، حسین (۱۳۹۰). بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن، *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۵۹، ۱۱۴-۹۱.
- وثوقی نیری، عبدالله؛ روح الهی، احمدعلی و محمدحسین، حمید (۱۳۹۵). بررسی تاثیر استرس شغلی بر سلامت عمومی و عملکرد شغلی کارکنان مراقبت پرواز. *سلامت کار ایران*، (۱)۱۳، ۴۷-۵۷.
- یاوری، یوسف؛ امیرتاش، علی محمد و تندنویس، فریدون (۱۳۸۷). مقایسه کیفیت زندگی کاری و خرده مقیاس‌های آن در بین اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی و تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی، *نشریه علوم حرکتی و ورزش*، (۱۲)۷، ۵۸-۴۱.
- Abdel-Razek, W. A. (2011). Factors Affecting the Effectiveness of the Job Performance of the Specialists Working in the Youth Care at Helwan University. *World Journal of Sport Sciences*, 4 (2), 116-125.
- Al-Shammari, M. O., & Higgins, P. S. (2011). Obstacles Facing Faculty Members in the Effective Implementation of e-learning at Some Universities in Saudi Arabia. *International Journal of Information Technology & Computer Science*, 19, 1-13.
- Ballon, B., & Godwin N. H. (2007), *Quality of Work Life Strategic Finance*. 89(4), 101-112.
- Bangkoedfhol, P. (2007). *Relationships between personal factors; quality of working life and Job performance of professional nurses in private hospitals*; A Thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of nursing management; Mahidol university.
- Blehar, M. C. (2006). Woman`s mental health research, the emergence of a biomedical field. *Jof Psychology*, 2, 54-61.
- Brutkiewicz, R. R. (2012). Research faculty development: an historical perspective and ideas for a successful future. *Advances in health sciences education*, 17 (2), 259-268.
- Bonaparte, I., Abbey, A., & Okoro, E. (2015). Challenges facing beginning Faculty in the 21st Century Higher Education: Evaluating Research Productivity, Teaching Effectiveness, And Service. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 4(1), 143-163.
- Costa LST, et al. (2013). Prevalencia da Síndrome de Burnout em uma Amostra de Professores Universitários Brasileiros. *Psicologia: Reflexao e Critica*. 26 (4), 636-642.
- Dos Santos, S. R., Fonseca, L. C. T., Barros, E. O., Batista, J. B. V., Carlotto, M. S., & Holmes, E. S. (2016). Burnout Syndrome and Quality of Life in Nursing Professors of a Public University. *Global Health & Health Policy*, 9, 99, 1-11.
- Duda, R.B. (2004). Faculty development programs promote the Academic advancement of the faculty. *Current Surgery, Elsevier*, 61(1), 73-79.
- Fogg, P. (2006). Young Ph.D. Say Collegiality Matters More than Salary; *The Chronicle of Higher Education*, 53(6), 1.



- Hammons, J. O., & Wallace, T. H. (1976). Sixteen Ways to Kill a College Faculty Development Program. *Educational Technology*, 10(12), 15-20.
- Grant, M. (2005). Faculty development in community colleges: A model for Part-time faculty, to improve the academy: Resources for faculty. *Instructional and Organizational Development*, 23(6), 122-131.
- Karakaya, A., Yelmaz, K. (2013). Problem solving approach at organizational development activities: A Research at Karbuk University, 9<sup>th</sup> *International Strategic Management Conference*, and Retrieved from: [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).
- Matthew, N., Mines, C., & Brown, B. (2007). Evolving as nurse education in problem-based learning through a community of faculty development. *Journal of Professional Nursing*, 23(2), 75-82.
- McClean, M., Cilliers, F., & Van Wyk, J. (2008). Faculty development: Yesterday, today and tomorrow. *Medical Teacher*, 2(36), 555-584.
- Mokgele, F. (2005). The quality of work life South African worker. *International journal of the humanities*, 2, 45-58.
- Mukhtar, F. (2012). *Work life balance and job satisfaction among faculty at Iowa State University*. A dissertation submitted to the graduate faculty in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of Philosophy, Iowa State University.
- Sabagh, Z., & Saroyan, A. (2014). Professors' Perceived Barriers and Incentives for Teaching Improvement. *International Education Research*, 2(3), 18-40.
- Sorcinelli, M., Austin, A., Eddy, P., & Beach, A. (2006). *Creating the future of faculty development, learning from the past, understanding the present*. Bolton: Anker Publishing.
- Rowbotham, M. (2015). *The Impact of Faculty Development on Teacher Self-Efficacy, Skills and Perspectives* (faculty fellow report).
- Tagg, J. (2012). Why does the faculty resist change? Change. *The Magazine of Higher Education Learning*, 44(1), 6-15.
- Vilas Boas, A. A., & Morin, E. M. (2013). Quality of Working Life in Public Higher Education Institutions: the perception of Brazilian and Canadian professors. *International Journal of Business and Social Science*, 4 (12), 67-77.
- Witek, C. A. (2014). Business growth versus organizational development reflected in strategic management of polish small, medium and large interpris, 10<sup>th</sup> *International Strategic Management Conference*, Retrieved from: [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).
- Wu, Y., Chu, N. (2015). Introduction of the transtheoretical model and organizational development theory in weight management: A narrative review, *Obesity Research & Clinical Practice*, In Press, Corrected Proof, Retrieved from: [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).