



Qualitative

An Investigation into the Sociological Factors Influencing the Formation of Scientific Stagnation among Faculty Members of Universities in Mazandaran Province

Majedeh Gholipour

Department of Social Sciences, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran.

Receive:

28 January 2023

Revise:

18 March 2023

Accept:

06 May 2023

Keywords:

Sociological factors, academic stagnation, career plateauing, university faculty members, Mazandaran Province

Abstract

The present study aims to examine the sociological factors influencing the formation of academic stagnation among faculty members of universities in Mazandaran Province. In terms of design, this research is qualitative and based on the grounded theory approach. The study population consisted of 21 faculty members from universities in Mazandaran Province, who were selected through purposive sampling using the data saturation technique. Data were collected through semi-structured interviews. Data analysis was conducted using the grounded theory method.

Following data analysis and coding across three stages—open coding, axial coding, and selective coding—the findings were categorized into 100 concepts, 12 subcategories, 6 core categories, and one central category titled “The Structure–Agency Context of Occupational Plateauing.”

Based on the central category, which represents the condition of plateauing among faculty members in universities of Mazandaran Province, it can be concluded that plateauing is a condition shaped by both individual and personal characteristics of faculty members (such as personal experience, personality traits, type of self-concept, and individual habits) and organizational characteristics of their workplace (including the dominant discourse within the university and the prevalence of self-centered attitudes), as well as, to some extent, the broader external environment surrounding the academic sphere. This condition manifests and intensifies within these contexts, assuming a particular form (structural or content-related).

Please cite this article as (APA): Gholipour, M. (2023). An Investigation into the Sociological Factors Influencing the Formation of Scientific Stagnation among Faculty Members of Universities in Mazandaran Province. *Management and Educational Perspective*, 5(1), 187-211.

| | | |
|---|--|--|
| Publisher: Iranian Business Management Association | https://doi.org/10.22034/jmep.2026.385000.1167 | |
| Corresponding Author: Majedeh Gholipour | | |
| Email: majedeh.gholipour@iau.ac.ir | Creative Commons: CC BY 4.0 | |

Extended abstract

Introduction

The university, as a subsystem of the higher education system, is an institution with specific missions and functions defined within the broader responsibilities of higher education. Although the history of university development in Iran shows that the first model (teaching-oriented) emerged in the late nineteenth century, the second generation (research-oriented) formed in the early twentieth century with an emphasis on knowledge production, and the third generation appeared in the second half of the century after World War II, adding entrepreneurship and the application of knowledge to its missions—hence referred to as the entrepreneurial university (Hakak et al., 2018). This trajectory indicates that the university has been, and still remains, a reference institution, retaining its role as the “voice of society” (Khaniiki, 2017).

Such a transformation has resulted in the perception of the university as a mass-production factory of outputs—outputs that have acquired an identity independent of their producers, while the producers themselves have become alienated from the scientific products they create. Fazeli states: “Among faculty members, there is nearly no critical reflective perspective regarding the role of professors and the extent of their influence on the slow pace of scientific development and the fulfillment of the university’s missions. Today, numerous written discourses are published, yet authentic and innovative intellectual debate platforms are rarely observed” (Fazeli, 2014).

From a structural perspective, Bardwick (2005) distinguishes between two main types of career plateauing—structural and content plateauing—each occurring under specific conditions:

- **Structural plateauing:** refers to the cessation of opportunities for upward mobility within the organizational hierarchy. This trend intensifies when organizations adopt horizontal structuring, which increases structural plateauing.
- **Content plateauing:** occurs when individuals experience stagnation due to the nature of their job content. Low-variety, monotonous, and repetitive tasks fall into this category because employees know exactly what is expected of them each day and have nothing new to learn (Vahidi, 2014).

According to Gaines and Jermier, limited opportunities for promotion and rigid rules and regulations give individuals the impression that they are trapped in an unfair system, leading to negative perceptions about their job (Dehghani et al., 2015). Some scholars believe that personal characteristics, such as self-development, can mitigate or eliminate the harmful effects of such structural conditions. Based on the study by Rastegar et al. (2017), self-development influences cognitive and metacognitive knowledge and skills, which may dilute or neutralize the factors that create plateauing conditions. Additionally, psychological capital can reduce negative emotions among teachers.

The present study seeks to answer the following question: **What are the sociological factors influencing the formation of academic stagnation among faculty members of universities in Mazandaran Province?**

Theoretical Framework

Career Plateauing

Career plateauing is defined as a point in one’s job or profession where the likelihood of further hierarchical promotion becomes very low. Due to changes in organizational environments, one of the most critical issues related to career paths in the coming decade is career plateauing (Chou et al., 2022).

Darling and Cunningham (2023) examined the perceived causes of career plateauing in public service delivery. Their findings revealed that a general picture of the factors contributing to



plateauing can be identified in ten themes, grouped into three categories: perceived favoritism and discrimination within the organization (two themes); lack of experience, education, skills, and training (four themes); and competitive skills (four themes).

Changya et al. (2022) conducted a meta-analytic study on career plateauing. Their research examined the correlation between two types of plateauing:

1. Hierarchical plateauing
2. Job content plateauing

According to their results, positive relationships were found between plateauing and several antecedent variables, including job adaptability, person–environment fit, psychological capital, and workplace support. Career plateauing was positively associated with counterproductive work behavior, job insecurity, psychological distress, rationality, and turnover intention. However, it was negatively associated with job satisfaction, extra-role performance, in-role performance, job involvement, job satisfaction, mentoring support, organizational commitment, and work commitment. Career plateauing also showed associations with various demographic and contextual variables, including age, gender, work experience, race, and role ambiguity.

Research Methodology

This study was conducted qualitatively using the grounded theory method. The research population consisted of 21 faculty members from universities in Mazandaran Province, selected through purposive sampling using the data saturation technique. Data were collected through semi-structured interviews.

Research Findings

Data analysis was performed using grounded theory. After analyzing and coding the data across the three stages of open coding, axial coding, and selective coding, the findings were categorized into 100 concepts, 12 subcategories, 6 core categories, and one central category titled “The Structure–Agency Context of Occupational Plateauing.”

Based on this central category, which reflects the plateauing condition of faculty members in universities in Mazandaran Province, it can be inferred that plateauing is a condition shaped by both individual and personal characteristics of faculty members (such as personal experience, personality traits, self-concept, and individual habits) and the organizational characteristics of their workplace (including the dominant discourse within the university and the prevalence of self-centered attitudes), as well as, to some extent, the external environment surrounding the academic sphere. This condition manifests and intensifies within these contexts, taking on a specific form—either structural or content-related.

Research Methodology

This study was conducted qualitatively using the grounded theory method. The research population consisted of 21 faculty members from universities in Mazandaran Province, selected through purposive sampling using the data saturation technique. Data were collected through semi-structured interviews.

Research Findings

Data analysis was performed using grounded theory. After analyzing and coding the data across the three stages of open coding, axial coding, and selective coding, the findings were categorized into 100 concepts, 12 subcategories, 6 core categories, and one central category titled “The Structure–Agency Context of Occupational Plateauing.”


Based on this central category, which reflects the plateauing condition of faculty members in universities in Mazandaran Province, it can be inferred that plateauing is a condition shaped by both individual and personal characteristics of faculty members (such as personal experience, personality traits, self-concept, and individual habits) and the organizational characteristics of their workplace (including the dominant discourse within the university and



the prevalence of self-centered attitudes), as well as, to some extent, the external environment surrounding the academic sphere. This condition manifests and intensifies within these contexts, taking on a specific form—either structural or content-related.

علمی پژوهشی (کیفی)

واکاوی عوامل جامعه شناختی مؤثر بر شکل‌گیری رکود علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان مازندران

ماجده قلی پور 

گروه علوم اجتماعی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران

چکیده

هدف این پژوهش واکاوی عوامل جامعه شناختی مؤثر بر شکل‌گیری رکود علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان مازندران می‌باشد. این پژوهش از لحاظ اجرا به صورت کیفی و مبتنی بر روش نظریه زمینه‌ای می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۱ نفر از کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان مازندران، می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری و با استفاده از تکنیک اشباع داده‌ها انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات مصاحبه نیمه ساختاریافته می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش گرنند تئوری استفاده شد. پس از تحلیل و کدگذاری داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، محور، و انتخابی، داده‌ها در قالب ۱۰۰ مفهوم، ۱۲ خرده مقوله، ۶ مقوله محوری و یک مقوله هسته با عنوان «ساختاری عاملیتی بودن زمینه فلات زدگی شغلی» استخراج گردید. بر اساس مقوله هسته بالا که بازنمایی کننده وضعیت فلات زدگی اساتید در دانشگاه‌های استان مازندران است می‌توان گفت فلات زدگی وضعیتی است که تحت تأثیر هر دو نوع ویژگی‌های فردی و شخصیتی اعضای هیأت علمی (مانند تجربه فردی، ویژگی‌های شخصیتی، نوع خود پنداره، عادات فردی) و ویژگی‌های سازمانی محل کار آنان (گفتمان حاکم بر دانشگاه و غلبه روحیه خودمدارانه) و البته تا حدی فضای بیرون دانشگاهی عرصه دانشگاه بروز و تشدید می‌شود و حالت خاصی (ساختاری یا محتوایی) پیدا می‌کند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۰۸




تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۱۲/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۱۶

کلید واژه‌ها:

عوامل جامعه شناختی،
رکود علمی،
فلات زدگی شغلی،
اعضای هیأت علمی دانشگاه،
استان مازندران

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): قلی پور، ماجده. (۱۴۰۲). واکاوی عوامل جامعه شناختی مؤثر بر شکل‌گیری رکود علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان مازندران. فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش. (۱): ۱۸۷-۲۱۱.

| | | |
|---|---|---|
|  | https://doi.org/10.22034/jmep.2026.385000.1167 | ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران |
|  | | نویسنده مسئول: ماجده قلی پور |
|  | Creative Commons: CC BY 4.0 | ایمیل: majedeh.gholipour@iau.ac.ir |

مقدمه

دانشگاه به منزله زیرنظامی از نظام آموزش عالی است و به منزله یک سازمان آموزش عالی دارای وظایف و کارکردهایی است که در رسالت‌های آموزش عالی برای آن تعیین شده است. هر چند تاریخ تحولات دانشگاه در ایران به لحاظ ساختاری و عملیاتی شکل اول آن (آموزش محور) در اواخر قرن نوزدهم نسل دوم (پژوهش محور) در ابتدای قرن بیستم شکل گرفت که تولید علم در آن پررنگ بود و نسل سوم در نیمه دوم قرن بعد از جنگ جهانی روی داد که علاوه بر رسالت‌های آموزش و پژوهش، رویکرد کارآفرینی و کاربردی کردن دانش نیز مدنظر قرار دارد و به عبارتی دانشگاه کارآفرین نامیده می‌شدند (Hakak et al, 2018). این سیر تغییرات نشان می‌دهد که دانشگاه به‌عنوان یک نهاد مرجع بوده و هنوز هم هست و نقش «صدای جامعه» بودن برای دانشگاه باقی‌مانده است (Khaniiki, 2017). نتیجه‌ی چنین سیری نتیجه‌ای جزء تلقی دانشگاه به مثابه‌ی کارخانه‌ی تولید انبوه محصولات است محصولاتی که وجودی مستقل از سازندگان خود یافته‌اند و سازندگان بیگانه از کالای علمی تولیدی خود هستند. فاضلی می‌گوید: «در بین اعضای هیأت علمی بینش بازانديشي انتقادي در مورد نقش استادان و میزان تأثیر آن‌ها در کندی روند توسعه علمی و تحقق رسالت‌های دانشگاه تقریباً وجود ندارد. امروزه گفتارهای مکتوب بی شماری منتشر می‌شوند اما تألیف و برگزاری کرسی‌های آزاداندیشی اصیل و خلاقانه کمتر دیده می‌شود (Fazeli, 2014). براین اساس واقعیت حاکم بر نظام آموزشی عالی ایران بیانگر تأخیر و عقب ماندگی از مسیر پیش روی دانشگاه‌ها در کشورهای توسعه یافته است. بسیاری از مسائل و چالش‌ها، همچون وجود ۴ میلیون دانشجو و نبود ارتباط با صنعت شاهد حدود دو میلیون بیکار در سال ۱۳۹۷ در کشور، نشان دهنده‌ی عبور از دانشگاه‌های نوع اول؛ یعنی دانشگاه‌های نخبه‌پرور که مأموریت‌های خیلی کلاسیک و شناخته‌شده‌ای مثل آموزش و پژوهش برایشان تعریف می‌شد و به دانشگاه‌هایی با تقاضای انبوه رسیده‌ایم. براین اساس در حقیقت دانشگاه نهادی ناآرام شده است؛ که مستمراً در معرض تغییر، چالش و قرار گرفتن در معرض آشوب‌های جهانی نهادی شده که تحول مفهومی و پارادایمی پیدا کرده است. از طرف دیگر بی‌انگیزگی اساتید جهت طی نمودن مراحل ارتقاء علمی، رشد مقالات بدون کیفیت (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 (Shah Mohammadi, 2016). بی‌محتوایی و زوال‌نسبی انگیزش و اسطوره زدایی از زندگی استادان، نسبت دانشجویان به اساتید همه بخشی از مسائل دانشگاه‌های ایران هستند. همچنین براساس تحقیقات صورت گرفته رضایت پایین اعضای هیأت علمی از کار خود (Ahadi, 2015). فقدان 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 (Abdollahi, 2009)، دلدادگی به نقش، دغدغه‌مندی، عدم تاب‌آوری علمی (Askari, 2016) می‌توان اشاره نمود. در حالیکه یکی از عواملی که در چرخه کار راه شغلی، به عنوان عاملی اثرگذار بر پیامدهای سازمانی، شناسایی شده است، پدیده فلات شغلی است. (Veiga, 1981) فلات شغلی را نقطه‌ای می‌داند که در آن هر دو نوع جابه‌جایی عمودی و افقی در مسیر شغلی، به دلیل طولانی شدن بی‌جهت مورد شک و تردید است. در مجموع

می توان گفت فلات شغلی هنگامی اتفاق می افتد که فرد نتواند مسئولیت های ماهیتی شغل و حرفه خود را بپذیرد یا نتواند به انجام رساند یا نتواند متناسب با نیازمندی های اجرای بهینه مسئولیت های خود، به روز و کارآمد باقی بماند. وبر رکود و توقف شغلی را موقعیت یا وضعیت راکد بودن، عدم حرکت، رشد بالندگی یا فعالیت در مسیر حرفه ای افراد تعریف کرده است (Mehraban, 2021). در سال های اخیر وجود مشکلات ساختاری و سیاست زدگی هم در قوانین و مقررات دانشگاهی و هم در نحوه نگاه به علم و نوع سنجش آن، هم فرآیند تبدیل وضعیت استخدامی اعضای هیات علمی، همچنین نحوه محاسبه امتیازات در آیین نامه جدید ارتقاء، رشد کمی مقالات بدون رعایت و توجه به شناسه های اخلاق علمی و نیازسنجی جامعه، رشد تعداد شتابان دانشجوی در تمام مقاطع تحصیلی همه دانشگاه و اعضای هیات علمی دانشگاهها را با وضعیتی پروبلماتیک مواجه کرده است. تورم آموزش عالی، رشد تعداد دانشگاهها و بزرگ شدن آموزش عالی، بی انگیزگی اساتید جهت طی نمودن مراحل ارتقاء علمی، بی محتوایی و زوال نسبی انگیزش و پایگاه علمی این قشر را در پی داشته است. وضعیت فوق به همراه سردرگمی ساختاری و ابهام آیین نامه ای، تشدید و غلبه نگاه پوزیتیویستی حاکم بر وزارت علوم و دانشگاهها می توانند به ابهام و سکون زدگی شغلی در بین اعضای هیات علمی انجامیده و آنها را به سمت تدریس پایین تر از استاندارد، فقدان اشتیاق در پژوهشها و سایر تکالیف شغلی، بی عاطفگی نسبت به امور دانشجویان، کاهش انعطاف پذیری و توانایی در به روز بودن آموخته ها در دنیای حرفه ای و کاهش توانایی های مدیریت کلاس سوق دهد (Ahadi, 2015). پژوهش های متعددی به چالش های آموزشی پیش روی اعضای هیات علمی در ارتباط با نحوه تدریس، روش های تدریس، کفایت تکنولوژی، رعایت عدالت و اخلاقیات در تدریس، ارزیابی و... که ذهن استادان را به خود مشغول کرده است و عدم شادکامی ذهنی، کاهش نشاط کیفیت زندگی کاری اعضاء هیات علمی در چهار بعد پژوهشی، آموزشی، فردی و سازمانی، اثربخشی پایین دانش آفرینی در دانشگاهها و لزوم اصلاح در نظام دانشگاهی، به روز نبودن محتواهای آموزشی، توجه ناکافی به بعد حرفه ای زندگی آکادمیک اعضاء هیات علمی، سیاست زدگی، عدم توجه به پرورش تفکر انتقادی، عدم توجه به عاملیت اساتید به عنوان انسان دانشگاهی و بی توجهی به نقش اثرگذار صلاحیت های حرفه ای اشاره داشته اند (Shah Mohammadi, 2016؛ Zibakalam & Nourshahi & Farasatkah, Abdollahi, B., & Heidari, 2009؛ Dehghani et al, 2014؛ Mohammadi, 2014). با این وجود نمی توان گفت همه اعضاء هیات علمی در چنین زمینه ساختاری کنش یا واکنش یکسان و همانندی از خود بروز می دهند. بر اساس تحقیقات، در چنین شرایط ساختاری، از نظر پتانسیل فلات زدگی، می توان افراد را به چهار گروه تقسیم نمود: ۱) یادگیرنده یا ماهر (زیراستاندارد قابل قبول کار می کند اما ظرفیت بیشتری برای آینده دارد)؛ ۲) ستاره ها (کارکنان برجسته با ظرفیت بالا برای پیشرفت)؛ ۳) افراد قوی (با رضایت کارشان را ارتقاء می دهند اما فرصت کمی برای پیشرفت دارند)؛ و ۴) افراد ساکت (از کارشان رضایت ندارند و ظرفیت عینی کمی برای پیشرفت دارند) (Foster et al, 2004).

از زاویه ساختاری، (Bardwick, 2005) در گونه شناسی، دو گونه ای اصلی فلات زدگی شغلی ساختاری و محتوایی را از هم متمایز می کند که هر یک ویژگی های خاصی دارند و تحت تأثیر شرایط خاصی اتفاق می افتند: فلات زدگی ساختاری: به معنای پایان احتمال ارتقای سازمانی فرد در سلسله مراتب سازمانی است. این روند زمانی تشدید می شود که سازمانها به سمت ساماندهی افقی گرایش پیدا کرده و در نتیجه، فلات زدگی ساختاری افزایش می یابد؛ فلات زدگی

محتوایی، که گاهی افراد به دلیل محتوای شغلشان دچار این نوع فلات شغلی می‌شوند که عموماً کارهای با تنوع پایین و با محتوای خسته و کسل کننده در این دسته قرار می‌گیرند. زیرا آنها دقیقاً می‌دانند که هر روز از آنان چه انتظاری می‌رود و هیچ چیز جدیدی برای آموختن ندارند (Vahidi, 2014). به اعتقاد گینز و جرمیر فرصت‌های اندک برای ارتقاء، وجود قوانین و مقررات خشک این احساس را در فرد ایجاد می‌کند که در یک نظام غیر منصف گرفتار آمده است و همین احساس باعث می‌شود فرد نسبت به شغلش نقطه نظرهای منفی پیدا کند (Dehghani et al, 2015). افرادی معتقدند ویژگی‌های فردی مانند توسعه خود می‌تواند آسیب‌های ناشی از چنین ویژگی‌های ساختاری را تقلیل داده یا از بین ببرد. براساس پژوهش (Rastegar et al, 2017) خودتوسعه‌ای بر دانش و مهارت‌های شناختی و فراشناختی تأثیرگذار می‌باشد که چنین وضعیتی می‌تواند تأثیر شرایط ایجاد کننده فلات زدگی را ترقیق یا خنثی نماید. همچنین در سرمایه روان شناختی می‌تواند از میزان هیجانانگیز منفی معلمان بکاهد. در تحقیق حاضر، این سؤال مطرح است که شکل‌گیری فلات شغلی در اعضای هیات علمی، از چه فرایندی برخوردار است؟ مهم‌ترین بسترها و زمینه‌های مرتبط با آن کدام است؟ سؤال دوم؛ شرایط و بسترهای فردی و غیرفردی بالقوه فلات زدگی شغلی اعضای هیأت علمی کدام است؟ سؤال سوم؛ استراتژی‌های کنشی اعضای هیأت علمی در شرایط فلات زدگی شغلی چه می‌باشند؟

ادبیات نظری

فلات زدگی شغلی

واژه فلات در مباحث زمین شناسی به معنای مسیر مرتفع در یک زمین مسطح است. پژوهشگران از این واژه در مقوله علم مدیریت استفاده نموده و از آن برای بیان یکسری حالاتی که در منابع انسانی سازمانها پدیدار می‌شوند، استفاده نموده‌اند. آنان معتقدند که فلات در مسیر حرفه‌ای و شغلی بیانگر رکود، عدم پیشرفت و کاهش یادگیری فردی بوده و القا کننده نوعی احساس افسردگی و شکست است. فلات شغلی دارای ساختاری کلی است که با برخی از نتایج کاری ارتباط پیدا می‌کند. به وجود آمدن فلات شغلی معضلی است که کارکنان، مدیران و سازمانها باید سعی در برطرف کردن آن کنند (Iranzade et al, 2021). فلات شغلی به عنوان نقطه‌ای از شغل و حرفه تعریف شده است که احتمال ترفیع سلسله مراتبی اضافی بسیار پائین می‌باشد. به دلیل تغییرات در محیط‌های سازمانی، یکی از مهمترین مسائل مربوط به مسیرهای شغلی در دهه بعدی فلات زدگی شغلی است (Chou et al, 2022). فلات زدگی به نقطه‌ای از شغل و حرفه سازمانی یک فرد گفته می‌شود که پیشرفت و ارتقای شغلی به عبارتی ترفیع غیر ممکن می‌باشد. این مفهومی نسبتاً قدیمی است که توسط پژوهشگران مختلفی مورد مطالعه قرار گرفته است. تیپ‌های مختلفی از فلات زدگی وجود دارد. اولاً می‌توانیم بین دو سطح از فلات زدگی شغلی تمایز قائل شویم فلات زدگی ساختاری (فلات زدگی سلسله مراتبی) و فلات زدگی محتوایی (Hu et al, 2022). فلات زدگی سازمانی زمانی رخ می‌دهد که سازمان، دارای شغلهایی در سطوح بالاتر مدیریت نباشد. فلات زدگی شغلی زمانی رخ می‌دهد که تواناییهای یک کارمند با نیازهای شغلی مطابقت نداشته باشد. نیازهایی که به طور عادی روی مسیر شغلی اش قرار داشته و به همین خاطر کارمند تصمیم به عدم جستجوی پیشرفت بیشتر می‌گیرد در این موارد، تحقق غیر ممکن بودن ترفیع آتی باعث می‌شود کارمند استرس زیادی تجربه کرده و خویشن شناسی اش را مورد بازبینی قرار دهد. افراد فلات زده از دو مرحله عبور می‌کنند مقاومت و استعفاء در طول

مرحله مقاومت افراد امید دستیابی به ترفیع را حفظ و به قضاوت در مورد پیشرفشان طبق افق زمانی ادامه می دهند (Lin et al, 2018).

پیشینه پژوهش

(Darling & Cunningham, 2023) به بررسی علل درک شده بروز فلات شغلی در خدمات دهی عمومی پرداختند. نتایج نشان داد که می توان یک تصویر کلی از دلایلی که مردم را فلات زده کرده اند در قالب ده مورد را شناسایی کرد: که در سه حوزه گروه بندی شدند: احساس طرفداری و تبعیض در سازمان (دو موضوع) کمبود تجربه، تحصیلات، مهارت ها و آموزش (چهار موضوع)؛ و مهارت های رقابتی (چهار موضوع)

(Changya et al, 2022) به بررسی مطالعه فرا تحلیلی فلات زدگی شغلی پرداختند. در این تحقیق میزان همبستگی دو نوع فلات شغلی بررسی شد (۱) فلات سلسله مراتبی و (۲) فلات محتوای شغلی. بر اساس نتایج، روابط مثبتی بین عوامل بالقوه قبلی سازگاری شغلی تناسب فرد با محیط سرمایه روانشناختی و حمایت در محل کار یافت شد. فلات زدگی شغلی به طور مثبت با رفتار کاری، غیر مولد نا امنی شغلی پریشانی روانی منطقی و قصد ترک شغل مرتبط بود اما با رضایت شغلی، عملکرد نقش اضافی، عملکرد درون نقشی، درگیری شغلی، رضایت شغلی، حمایت مربیگری، تعهد سازمانی و تعهد کاری به طور منفی مرتبط بودند همچنین فلات زدگی شغلی به سایر متغیرها، از جمله سن، جنسیت، سابقه شغلی نژاد و ابهام نقش نیز مرتبط بود.

(Paryar et al, 2022) به بررسی تأثیر فلات زدگی شغلی بر مشارکت شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان اردبیل پرداختند. نتایج نشان داد که از نظر معلمان تربیت بدنی بعد فلات زدگی محتوا بر مشارکت شغلی تأثیر نداشت ولی بعد فلات زدگی سلسله مراتبی بر مشارکت شغلی تأثیر منفی و معنادار داشت. یعنی اگر یک واحد تغییر در متغیر فلات زدگی سلسله مراتبی ایجاد گردد به اندازه ۰٫۶۶ واحد در متغیر مشارکت شغلی و در جهت معکوس تغییر ایجاد می شود. به نظر می رسد معلمان شانس کمتری برای حرکت عمودی در سازمان دارند و فلات زدگی سلسله مراتبی در شغل آنها بیشتر اهمیت دارد.

(Naghloo et al, 2022) به بررسی اثر کیفیت زندگی کاری بر فلات شغلی معلمان ورزش پرداختند. نتایج نشان داد کیفیت زندگی کاری و خرده مقیاس های آن بر فلات شغلی معلمان ورزش استان زنجان تأثیر دارد. بنابراین، با توجه بیشتر به عوامل کیفیت زندگی کاری معلمان ورزش می توان با کاهش فلات شغلی آنان در مسیر سازمانی پویا و هدفمند گام برداشت.

(Farjam et al, 2022) به بررسی تأثیر سازگاری شغلی بر فلات زدگی با نقش تعدیل گر خودکارآمدی شغلی (مورد مطالعه: آموزش و پرورش) کیش پرداختند. نتایج بدست آمده از این تحقیق بر پایه فرضیات نشان می دهد که تأثیر سازگاری شغلی بر فلات زدگی شغلی با نقش تعدیلگر خودکارآمدی شغلی رد شد سازگاری شغلی بر فلات زدگی شغلی تأثیر دارد، و این فرضیه تأیید شد. فرضیه خودکارآمدی بر فلات زدگی تأثیر دارد مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به این پژوهش خودکارآمدی شغلی به عنوان تعدیلگر فلات زدگی شغلی را پائین نمی آورد ولی هر کدام از این متغیرها به تنهایی روی فلات زدگی شغلی تأثیر معناداری دارند.

(Mehraban, 2021) به بررسی رابطه میان فلات زدگی شغلی با سلامت اداری کارکنان با نقش میانجی بی تفاوتی سازمانی پرداخت. یافته‌های کمی حاصل از آزمون فرضیه پژوهش نشان داد که میان فلات زدگی شغلی و بی تفاوتی سازمانی با سلامت اداری کارکنان رابطه منفی و معناداری وجود دارد و بی تفاوتی سازمانی در رابطه میان زدگی شغلی با سلامت اداری نقش میانجی داشته است.

(Baghban et al, 2018) پژوهشی در حیطه عوامل مؤثر بر فلات زدگی شغلی کارکنان ناجا انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که چهار عامل، فردی شغلی سازمانی و محیط خارجی بر فلات زدگی شغلی مؤثر هستند (Farooq, 2017) به بررسی رابطه بین فلات زدگی شغلی و تعهد سازمانی پرداختند. در پژوهش خود نشان دادند که میان فلات زدگی شغلی و تعهد سازمانی رابطه معکوسی وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر کیفی از نوع نظریه داده بنیاد بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان مازندران بودند که براساس نمونه‌گیری هدفمند و با استفاده از تکنیک اشباع داده‌ها، ۲۱ نفر انتخاب شدند. روش جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته بود و تا رسیدن به غنای لازم و اشباع اطلاعاتی ادامه یافت. پس از انجام ۲۱ مصاحبه اطلاعات جدیدی حاصل نشد و تکرار داده‌های قبلی بودند. جمع‌آوری داده‌ها با روش مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته انجام گرفت. ملاک انتخاب خبرگان و متخصصان حوزه رکود علمی، تسلط نظری، تجربه عملی، تمایل و توانایی مشارکت در پژوهش و دارای تحصیلات مرتبط با موضوع این پژوهش بود. جهت رعایت اصول اخلاقی، ضمن اخذ رضایت شفاهی از افراد جهت شرکت در مطالعه، به مشارکت کنندگان اطمینان داده شد که شرکت در مطالعه و ضبط مصاحبه‌ها به صورت اختیاری است. همچنین، اطلاعات آنها به صورت محرمانه نزد پژوهشگر باقی خواهد ماند و افراد در هر مرحله از پژوهش حق کناره‌گیری از مطالعه را خواهند داشت. در نهایت، داده‌های گردآوری شده در فرایند مصاحبه‌ها بر اساس الگوی (Strauss & Corbin, 1998) و سه روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شد؛ بدین صورت که ابتدا عبارات حاصل از مصاحبه‌ها باهم ترکیب شدند و پیاده‌سازی داده‌ها صورت گرفت. در مرحله کدگذاری باز داده‌ها، به هر عبارت یک کد اختصاص داده شد، مفاهیم انتزاع گردید و برای هر کد یک مفهوم از درون عبارت استخراج گردید. پس از حاصل شدن مفهوم اولیه و بازبینی مجدد عبارات و مفاهیم، به صورت رفت و برگشتی، کدها مرتب و سازماندهی گردید. پس از آن در مرحله کدگذاری محوری، از طریق برقراری پیوند و ارتباط بین مفاهیمی که دارای سنخیت یکسانی بودند، مفاهیم مشابه ترکیب شد، مولفه‌ها بدست آمد و چندین مرتبه تحلیل و بازبینی شد. در مرحله تنظیم و طبقه‌بندی جداول، کدهای مفاهیم و اجزاء مولفه‌ها به صورت منظم کنار یکدیگر قرار داده شد. در نهایت در مرحله کدگذاری انتخابی، با قراردادن مولفه‌های مرتبط در کنارهم، مقولات بدست آمد. هر کدام از مقولات بر اساس مفهوم آن به صورت عوامل علی، زمینه‌ساز، مداخله‌گر، راهبردها، پیامدها و در نهایت پدیده مرکزی قرار گرفتند. برای ارزش‌یابی پژوهش حاضر از برخی معیارهای اعتباریابی نظریه داده بنیاد از جمله اعتبارپذیری، اطمینان‌پذیری، تأییدپذیری و انتقال‌پذیری استفاده شد. در خصوص فرایند اعتبار پذیرایی پژوهش از داده‌ها، از نظرات اصلاحی چند نفر از اساتید گروه جامعه‌شناسی و روانشناسی استفاده شد و کدهای مستخرج از مصاحبه‌ها با آنان

در میان گذاشته شد و از نظرات آنها در روند پژوهش استفاده شد. به منظور تأییدپذیری پژوهشگر سعی کرد تا حد امکان پیش فرض‌های خود را در جریان تحلیل و گردآوری داده‌ها دخالت ندهد و با ثبت کلیه مراحل و فرایند پژوهش و حفظ مستندات در همه مراحل، به قابلیت تأیید پژوهش کمک کرد. به منظور تأیید اطمینان‌پذیری از نظرات همکاران متخصص در حوزه این پژوهش برای بررسی دقت کدگذاری‌ها، فرایند کار و نتیجه کدگذاری‌ها استفاده شد. برای بررسی قابلیت انتقال‌پذیری تعداد و ویژگی مشارکت‌کنندگان پژوهش، طول جلسات جمع‌آوری اطلاعات و مدت زمان کلی که صرف جمع‌آوری اطلاعات شد، مشخص شد.

در ابتدا جدول جمعیت شناختی مربوط به مشارکت‌کنندگان ارائه می‌گردد.

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان در مصاحبه

| ردیف | مدرک تحصیلی | رشته تحصیلی | رتبه دانشگاهی | جنسیت | سابقه کار |
|------|-------------|-----------------------------|---------------|-------|-----------|
| ۱ | دکتری | جامعه‌شناسی فرهنگی | استادیار | مرد | ۲۰ سال |
| ۲ | دکتری | مدیریت منابع انسانی | استادیار | زن | ۱۶ سال |
| ۳ | سطح ۳ حوزه | علوم قرآن و حدیث | استادیار | مرد | ۱۷ سال |
| ۴ | دکتری | علوم تربیتی و روانشناسی | دانشیار | زن | ۱۷ سال |
| ۵ | دکتری | زبان انگلیسی | استادیار | مرد | ۱۶ سال |
| ۶ | دکتری | جامعه‌شناسی، اقتصاد و توسعه | دانشیار | زن | ۲۶ سال |
| ۷ | دکتری | علوم و مهندسی آب | استاد | مرد | ۲۴ سال |
| ۸ | دکتری | علوم تربیتی | استادیار | مرد | ۱۲ سال |
| ۹ | دکتری | جامعه‌شناسی فرهنگی | دانشیار | مرد | ۱۸ سال |
| ۱۰ | دکتری | روانشناسی تربیتی | دانشیار | مرد | ۱۷ سال |
| ۱۲ | سطح ۴ حوزه | تفسیر و علوم قرآن | استادیار | زن | ۱۴ سال |
| ۱۳ | دکتری | اقتصاد | استاد | مرد | ۲۳ سال |
| ۱۴ | دکتری | تربیت بدنی | استادیار | زن | ۱۸ سال |
| ۱۵ | دکتری | مدیریت اجرایی | دانشیار | مرد | ۲۲ سال |
| ۱۶ | دکتری | جامعه‌شناسی | استادیار | مرد | ۱۷ سال |
| ۱۷ | دکتری | مدیریت رفتار سازمانی | دانشیار | زن | ۱۹ سال |
| ۱۸ | دکتری | مهندسی برق قدرت | استادیار | مرد | ۲۳ سال |
| ۱۹ | سطح ۴ حوزه | حقوق جزا و جرم‌شناسی | دانشیار | مرد | ۲۹ سال |
| ۲۰ | دکتری | مدیریت رفاه اجتماعی | دانشیار | زن | ۲۸ سال |
| ۲۱ | دکتری | حقوق عمومی | استاد | مرد | ۳۲ سال |

یافته‌های پژوهش

به طور کلی، نتایج حاصل از مفهوم بندی مقولات مصاحبه‌ها و تحلیل مفاهیم را می‌توان در ۶ مقوله محوری جای داد. این مقولات که محور سازماندهی و ارائه نتایج تحقیق در این مقاله هستند عبارتند از: ۱) نبود تناسب کافی بین فضای آرمانی و واقعی نقش استاد؛ ۲) سیاست زدگی فضا و گفت‌وگو حاکم بر دانشگاه؛ ۳) ضعف خودپنداره؛ ۴) غلبه روحیه خودمدارانه؛ ۵) کاهش تاب آوری علمی؛ ۶) کم توجهی به تنوعات بین رشته‌ای. مقوله هسته بدست آمده از مقوله‌های بالا را که به نوعی پوشش دهنده همه مضامین نهفته در آنها باشد را می‌توان "ساختاری - عاملیتی بودن زمینه فلات زدگی شغلی" نامید که بیانگر این است که ویژگی‌های فردی اعضای هیأت علمی (شامل تجربه فردی، ویژگی‌های شخصیتی، ضعف خود پنداره، عادات فردی) و سازمانی (گفت‌وگو حاکم بر دانشگاه و غلبه روحیه خودمدارانه) هر دو می‌توانند زمینه ساز بروز پدیده فلات زدگی اعضای هیأت علمی باشند. همچنین می‌توان گفت افراد تحت تأثیر ویژگی‌های فردی‌شان می‌توانند در زمینه سازمانی یکسان تجربه‌های زیسته متفاوتی از پتانسیل فلات زدگی داشته باشند. در جدول شماره (۲) شیوه کدگذاری مفاهیم و مقوله‌ها به جهت کمبود فضا، صرفاً برای چند محور، به عنوان نمونه ارائه می‌گردد.

جدول ۲. مفاهیم اولیه، مقولات و مقوله هسته

| مقوله هسته | مقوله‌های اصلی | مفاهیم اولیه |
|--|--|--|
| ساختاری عاملیتی بودن زمینه فلات زدگی شغلی | عدم هماهنگی فضای آرمانی و واقعی نقش استادی | از بین رفتن پرستیژ دانشگاه در دید اعضای هیأت علمی، مهیا نبودن زمینه توانمندی، برآورده نشدن انتظارات ماقبل استخدام..... |
| | | نبود سیاست گذاری‌های درست از بالا به پایین، کمیت گرایی و قضاوت درباره حجم و تعداد بجای کیفیت محصولات علمی، ناهمخوانی تفکر و عمل نسبت به هیأت علمی |
| | سیطره روحیه خودخواهی و خودمداری در دانشگاه | خود منفعتی عمل کردن استاد، بازاری شدن دانشگاه، اضمحلال رو به زوال منزلت هیأت علمی، پله کردن دیگران برای رسیدن به منافع شخصی |
| | سیاست زدگی دانشگاه و سیاسی شدن گفت‌وگو حاکم بر دانشگاه | ورود بی ضابطه همکاران بی سواد، ورود افراد فاقد صلاحیت و براساس رابطه مداری در دانشگاه، جهت مند نبودن سیاست گذاری‌های دانشگاه در جذب افراد نخبه و دادن امتیازات خاص |
| | | گروه گرایی سیستم دانشگاه، سیاست زدگی دانشگاه‌ها، سیاسی و امنیتی بودن فضا، تأثیر نام و نفوذ شخصی افراد در توزیع بودجه‌های پژوهشی، سیطره روحیه محلی بر دانشگاه |
| | کاهش تاب آوری علمی | کاهش تاب آوری علمی |
| نداشتن قوانین جایگزین جهت ارفقاء برای علوم انسانی نسبت به علوم پایه، | | |

| | |
|---------------|---|
| ضعف خودپنداره | تبعیض در دادن امکانات علمی در رشته‌های علوم پایه نسبت به علوم انسانی، دیده نشدن علوم انسانی توسط مسئولین |
| | فراگیر شدن ارزش پول به عنوان معیار، بی توجهی به ذهن خلاق در دانشگاه، سرمایه گذاری در پروژه‌های زودبازده، بی مسئولیتی اعضاء هیأت علمی در قبال تعهدات پژوهشی، غلبه شغل نگری در دانشگاه بر کار علمی |
| | به بن رسیدن و تحمل شرایط بر حسب ضرورت، بی انگیزگی اعضاء هیأت علمی فعال، تخریب به جای همفکری، کار به مثابه گذران وقت در دانشگاه |
| | منزل رو به اضمحلال هیأت علمی، قدرشناس بودن دانشجویان، اضمحلال عزت نفس به دلیل ترس از حوزه ریاست و پژوهش |
| | احساس تابعیت قدرتی، ترس از مشاجرات ناشی از رقابت، نداشتن آسایش و عدم رغبت به کار..... |
| | بی انگیزگی همکاران و احساس تنهایی، نبود فضای معمول جهت همکاری در دانشگاه |
| | احساس ناتوانی شخصی و علمی، رضایت اسفنج گونه از کار، احساس ناخرسندی در مقایسه با دیگران هم جایگاهی در علوم پزشکی |

شرایط علی

از مهمترین شرایط علی اثرگذار بر ساختاری- عاملیتی بودن زمینه فلات زدگی شغلی از دید پاسخ گویان تجربه زیسته و تجارب ناخوشایند از فضای کاری به دلیل سیاست زدگی دانشگاه (جودانشگاه) است. علت اصلی فلات زدگی شغلی و چالش برانگیز کردن آن در بین مشارکت کنندگان را باید در ناهمخوانی انتظارات جستجو کرد. تفاوت بین چیزی است که اعضاء هیأت واقعا در کار خود با آن مواجه می شوند با آن چه که انتظار دارند مواجه شوند. از جمله عوامل علی مرتبط با موضوع، انقلاب فرهنگی و اسلامی شدن دانشگاه‌هاست که عامل تفکیک نسل اول از نسل دوم جامعه مورد مطالعه در نظر گرفته شده است. اکثر مشارکت کنندگان این تحقیق دهه‌های ۵۰ و ۶۰ متولد شده‌اند. و با مقایسه وقایع دانشگاه در قبل (داشتن چهارچوب علمی و اداری در گزینش و پرستیژ خاص استاد) و بعد از انقلاب با بوجود آمدن نهادهای آموزشی موازی و ضمناً سیاسی شدن فضای دانشگاه که برخوردهای جدالی با اساتید دارد زوال دانشگاه فرا رسیده است. که این مسئله هم بعد از انقلاب سرباز کرد که اهداف شورای انقلاب فرهنگی و نظام با استراتژی‌های دانشگاهی ناهمخوان بود. انتظاراتی داشتند که بهر حال زمینه ساز اصطحکاک می شد. این وضع دانشگاه را بی محتوا و دور از محیط علمی ساخته است. معیارهای نادرست در انتخاب استادان، به مشکل عمده‌ای در سطح دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی بدل شده است بنابراین دوره زمانی استخدام مشارکت کنندگان تحقیق حاضر از مهم‌ترین عوامل شکل دهی تجربه زیسته آن‌ها می باشد که منجر به فلات زدگی شده است.

در واقع متفاوت شدن انتظارات اساتید ناشی از تجارب ناخوشایند از شرایط کاری و سیاست زدگی دانشگاه‌ها، گفت‌وگوهای سیاسی شدن دانشگاه می‌باشد. اساتید اغلب هیأت علمی شدن را به عنوان یک شغل بلکه با ایده و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح کیفیت علمی در سازمان انتخاب می‌کنند و اکثر آنها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت‌ها و پاداش‌ها اهمیت می‌دهند. اما عده‌ای قبل از رسیدن به اهداف‌شان دچار سکون زدگی می‌شوند. همچنین محدودیت بیشتر آزادی علمی در خصوص رشته‌های علوم انسانی نسبت به علوم پایه در دانشگاه تهران، اهواز و یاسوج همانطور که مستندات نشان می‌دهد، در پژوهش‌هایی که موضوع انسان محور بحث است به دلیل عدم وجود تعریف روشن، احتمال تجاوز از محدوده عدالت وجود دارد که این امر خود تهدید بالقوه برای آزادی علمی محسوب می‌شود. بنابراین فقدان روشنی و صراحت درباره محدوددهای قضاوت افراد در حوزه‌های علوم انسانی و موضوعات پژوهشی مربوط به انسان، تهدید آزادی علمی را بدنبال دارد. برطبق مدل مدیریت تحول آفرین و مضامین آن (نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش، حمایت‌های توسعه گرا) می‌توان گفت؛ «امروزه دانشگاه‌های مورد مطالعه از نظر پاسخگویی براساس مدیریت متمرکز هدایت می‌شوند نه تحول آفرین». این شرایط بر فلات زدگی شغلی اعضای هیأت علمی بی تأثیر نمی‌باشد. در واقع شرایط علی مورد نظر موقعیتی برای فلات زدگی شغلی همراه با شرایط محتوایی و زمینه‌ای فراهم می‌آورد.

شرایط زمینه‌ای (بستر)

شرایط زمینه‌ای ایجاد کننده فلات زدگی شغلی که در آن کنش / واکنش‌ها یا همان استراتژی‌های مشارکت کنندگان به اجرا درآمده شامل موارد زیر است:

۱- دور شدن دانشگاه از سیاست‌های نخبگی و نخبه پروری (کارآمد نبودن سیستم ارزیابی علمی اعضای هیأت علمی) ۲. غلبه روحیه خودمدارانه در بین اعضای هیأت علمی
فهم چگونگی بی انگیزگی در عملکرد اساتید دانشگاهی (پتانسیل فلات زدگی شغلی) با تحلیل ارتقاء علمی در مسیر حرفه و شغل آن‌ها به هم پیوسته است و در تعامل با شرایط مداخله گر سازمان دانش و شرایط زمینه‌ای انجام می‌شود.
«سیاست‌های جذب، ارزیابی و ارتقاء علمی» که با هدف تولید دانش و انتقال آن طراحی شده است از دیگر شرایط زمینه‌ای است که بر استراتژی‌های مشارکت کنندگان اثر می‌گذارد. سازمان دانش با تدوین آیین نامه‌ها سعی در کنترل رفتار سازمانی اعضای خود در جهت تولید بیشتر دانش و انتقال هر چه بهتر آن دارد اما با توجه به اظهارات شرکت کنندگان، خود آیین نامه علمی کمی است و از سیاست‌های نخبه پروری به دور می‌باشد پیامدهای حاصل از کنش راهبردی اساتید نشان می‌دهد که نه تنها تولید دانش جدیدی از طریق نظریه پردازی و پژوهش در حوزه‌های مطالعاتی بنیادی، کاربردی و توسعه‌ای صورت نگرفته، بلکه آموزش و انتقال دانش نیز چندان موفق نبوده است و این به نوعی نشان دهنده نوعی فلات زدگی شغلی محتوایی می‌باشد.

بستری که مشارکت کنندگان در آن مورد مطالعه قرار گرفته‌اند و در آن به تعامل می‌پردازند شامل ویژگی‌هایی است که زمینه را برای فلات زدگی شغلی فراهم می‌کند. در واقع هیأت علمی به عنوان افرادی صاحب فکر، اندیشه هستند و براساس الگوی ذهنی و منطق حاکم بر امور از استقلال رأی و قضاوت برخوردارند. در مطالعات (Keyes, 2000)

شادکامی ذهنی در ارتباط با محیط‌های کاری و سازمانی، مربوط به ادراک و ارزیابی اعضای هیأت علمی از کیفیت زندگی و کیفیت کارکردهای اجتماعی و روان شناختی آنها می‌شود. افرادی که شادکامی ذهنی بالایی دارند تصمیم‌های برتر و بهتری اتخاذ نموده، رفتارهای بین فردی بهتری را بروز می‌دهند و عملکرد سطح بهتری را نشان می‌دهند اما در محیط‌های آموزشی به دلیل شرایط خاص این محیط‌ها، استرس‌های خاصی وجود دارند. که از آن جمله می‌توان به عوامل مربوط به سیاست سازمانی (مقررات خشک)، عوامل مربوط به فرآیندهای سازمانی (ارتباطات ضعیف، بازخورد ضعیف درباره عملکرد) و ... اشاره کرد که باعث سرخوردگی و فلات زدگی اعضای هیأت علمی شده است. در حقیقت دانشگاه‌ها نوعی سیستم اجتماعی-سیاسی هستند که در آن تعاملات اعضای هیأت علمی در قالب شبکه‌های پیچیده‌ای از روابط درونی نمود می‌یابد که به نیروهای داخلی و خارجی عکس العمل نشان می‌دهند. از این رو موفقیت دانشگاه‌ها در مواجهه با چالش‌هایی جدیدی نظیر جهانی شدن، بین المللی شدن و پاسخگویی، اساساً به تمایل اعضای هیأت علمی بستگی دارد که در راستای نیل به اهداف دانشگاه فراتر از وظایف و انتظارات سازمانی خود عمل نمایند. اما تقریباً اکثریت مصاحبه کنندگان به عدم شکل گیری این روحیه (کاهش تدریجی مقاومت اعضا) که افراد فراتر از وظایف سازمانی خود عمل کنند اذعان نموده‌اند.

از دیگر شرایط حاکم بر دانشگاه‌ها که تا حد زیادی با انتظارات آنها همخوانی نداشته «سیطره روحیه خودخواهی و نفع طلبی در دانشگاه در واقع نوعی عدم آشنایی زدایی است. اساتید مشارکت کننده با وجود بازاری شدن فرهنگ دانش، نسبت به وضعیت دانشگاه یک دوگانگی دارند. بیان صداقت، نظم، انعطاف پذیری و جزمی نبودن، تعهد نسبت به یافته‌ها، تحمل اندیشه‌های متفاوت، احترام و آزادی پژوهش به عنوان نمونه‌هایی از آرمان فرهنگی و در مقابل سوء استفاده کالایی از نقد (آبروریزی به جای نقد)، حسادت و ترور شخصیت، دروغ گویی و ادعای علمی داشتن، خودبرتربینی و خودقانون مداری به نمونه‌هایی از فساد آموزشی و پژوهشی است که می‌توان آن را در فرهنگ حاشیه‌ای که منجر به فلات زدگی شغلی محتوایی می‌گردد جستجو کرد. به عبارتی فرهنگ حاکم بر دانش از حالت آرمانی و اخلاقی روبه زوال رفته و بیشتر مادی شده است. البته در هر نسل مقاومت فرهنگی در برابر شرایط نیز وجود دارد. نوع ارتباط بین اساتید، کارکنان، ارتباط با دانشجویان، نگرانی‌های ذینفعان، ارتباط بین دانشگاه‌های مختلف و مسئله تأمین منابع برای دانشگاه، رویه‌های مربوط به پذیرش دانشجو، شرایط محیط، بازار کار و موضوعات اخلاقی پیش آمده در دانشگاه مانند سرقت علمی و سایر فسادهای اخلاقی گردیده است. مسائلی که تدوین قوانین رسمی در آموزش عالی به تنهایی نمی‌تواند آنها را حل و فصل نماید.

از دیگر مواردی که مشارکت کنندگان از آن به عنوان تجربه‌ای ناخوشایند از دوران شغلی‌شان در دانشگاه یاد می‌کنند که در فلات زدگی شغلی آنها در فضای دانشگاهی نقش اساسی دارد. «نارضایتی از چارچوب علم سنجی حاکم بر فضای دانشگاه‌ها» می‌باشد. اینکه آنان بسنده نمودن به تعداد تولیدات علمی را برای ارزیابی دانشگاه یا استاد کافی نمی‌دانسته‌اند؛ آنها معتقدند بعضی از همکارانشان حداقل معیارها و توانایی‌های اخلاقی، آموزشی و پژوهشی لازم برای استخدام در دانشگاه‌ها را ندارند اما به دلایل متعددی به عضویت هیأت علمی درآمده‌اند که این وضعیت موجب کاهش انگیزش حرفه‌ای آنان گردیده است. یعنی به نوعی، می‌توان گفت هیأت علمی با نوعی دوگانگی معیار در ارزیابی افراد مواجهند که بر اساس آن ضمن اینکه دانشگاه ملاک ارتقاء افراد در سیستم دانشگاهی را حداقل انجام کارهای پژوهشی

و آموزشی معتبر دانسته، از اعمال چنین معیارهایی برای افرادی دیگر خودداری می‌کند که این وضعیت نیز خود به ابهام در انتظارات نقش و بی‌انگیزگی بعضی از اعضای هیأت علمی انجامیده است. همه اساتید به خصوص اساتید گروه تحصیلی علوم انسانی در دانشگاه تهران، اهواز و یاسوج در خصوص تبعیضات بین رشته‌ای و سیطره تفکر پوزیتیویستی نظرات مشترکی دارند اما در این بین اساتید گروه تحصیلی علوم انسانی به بوروکراسی و طولانی شدن مراحل ارتقاء یک اصل شده و هفت خان، هفتادخان شده است. که بیشتر از آن که مبتنی بر ضوابط باشد مبتنی بر روابط است و کسانی که به بازی آیین نامه واردند، راحت‌تر ارتقاء می‌گیرند. در حالیکه گروه علوم پایه در دانشگاه تهران، اهواز و یاسوج اگر در جامعه‌ای زندگی می‌کنیم که به وسیله نهادها اداره می‌شود نهاد تابع قانون است، پس رفتار ما هم تابع قانون و مقررات است. و این در واقع رفتار سازمانی است. مشکل را ارزیابی طبق آئین نامه نمی‌دانند بلکه کمی کاری که وجود دارد به خاطر قواعد است. و کیفیت مهم نیست. بنابراین در هر دو گروه تحصیلی تجارب ناخوشایند از فضای کاری نتیجه یکسانی در بین اعضاء هیأت علمی در خصوص فلات زدگی شغلی سازمانی و محتوایی داشته است.

- شرایط زمینه‌ای به نوعی تفاوت‌های نسلی بین اعضاء هیأت علمی در زمینه‌های ویژگی‌های فردی و شغلی از جمله سن، وضعیت استخدام، سابقه کار و اهمیت شغلی را در برمی‌گیرد. تفاوت نسلی زمینه تقاطع شرایط کلان و خرد یا شرایط علی و مداخله‌ای را فراهم می‌کند. با استناد به متن مصاحبه‌ها، این شرایط موجب شده تا نسل‌های مورد مطالعه در برخورد با پدیده مرکزی راهبردهای متفاوتی را اتخاذ کنند. پاسخ‌ها نشان می‌دهد که اهمیت شغلی در بین سه نسل متفاوت است؛ اعضاء هیأت علمی نسل اول (قبل از انقلاب) بیشتر از نسل‌های دیگر پایبند به هنجارهای دانش بوده و به حرفه استادی بیشتر نگاه علمی و اخلاقی دارند، اما نسل‌های بعدی نگاه شغلی و مادی به حرفه استادی دارند. در واقع نسل اول بیشتر یک تصویر آرمانی از دانشگاه دارند که در شرایط کنونی تا حدی سست شده است. در واقع نسل اول بیشتر از یک تصویر آرمانی در نسل‌های بعدی روبه زوال است و گاهی منجر به فساد آموزشی و پژوهشی شده است. به همین جهت خودپنداره ضعیف‌تر در نسل‌های متفاوت بسترهای لازمه را برای فلات زدگی ایجاد خواهد نمود.

شرایط مداخله‌گر

ضعف خودپنداره از شرایط مداخله‌گری است که بر استراتژی‌های مشارکت کنندگان اثر می‌گذارد. از جمله تعیین کننده‌های خودپنداره ضعیف می‌توان عدم انگیزه برای پیشرفت در شغل، احساس عدم شایستگی در انجام کارها، مورد احترام واقع نشدن در محیط کار، احساس از رونق افتادن، عدم وجود فرصت ارتقا و عدم تلاش برای پیشرفت و متعارض بودن علائق در بین گروه علوم انسانی و علوم پایه اشاره کرد. هر کدام از این عوامل یا ترکیبی از آنها می‌تواند شرایط محیط آکادمیک را برای فلات زدگی آماده نماید و اعضاء هیأت علمی را با مشکل مواجه کند. تعداد زیادی از مشارکت کنندگان بر این عقیده‌اند که ارزیابی مثبتی از خود ندارند و با توجه به فضای کاری سریع خود را فاقد مهارت خاص یا توانایی‌های لازم می‌دانند. همچنین حدود نیمی از مشارکت کنندگان ارزیابی قابل قبولی از خود دارند و این ارزیابی به دلیل داشتن اعتماد بنفس کافی، وجود توانایی یا مهارت خاص است. تا حدی می‌توان گفت هرچند بیشتر اعضاء هیأت علمی هر دو گروه علوم انسانی و علوم پایه خودپنداره ضعیفی داشتند، اما نسبت ضعف خودپنداره در بین اعضاء هیأت علمی دانشگاه یاسوج بیشتر از دانشگاه اهواز و تهران می‌باشد. متأثر از روانشناسی اجتماعی و محیطی می‌توان گفت خودپنداره فردی در زمینه‌های اجتماعی و محیطی خاصی امکان بروز می‌یابد. زمینه‌هایی مانند احترام به

باور فردی، احترام متقابل، آرامش ناشی از پذیرفتن نتایج تصمیمات بعضاً ناموفق، احترام منزلتی، پایگاه اقتصادی و اجتماعی مناسب و ... همه می‌توانند در تقویت خودپنداره افراد مؤثر باشند. در واقع برای اینکه اعضای هیأت علمی خودپنداره ای قوی داشته باشند، نیاز است آنها خودشان را قبول داشته و احساس کنند افرادی با ارزش هستند. اکثر مصاحبه شونده‌گان، دچار نوعی تحلیل رفتگی هیجانی و احساسی شده‌اند و دیگر خودشان را به عنوان افرادی مفید و سودمند در نظر نمی‌گیرند.

استراتژی‌ها

یکی از استراتژی‌هایی که مشارکت کنندگان در پاسخ به فلات زدگی شغلی و تحت تأثیر بستر و شرایط مداخله گر به آن متوسل می‌شوند، نگرش‌ها و رفتارهایی مبنی بر «کاهش تاب آوری علمی» است که سلامت روانی و جسمی‌اش دچار تزلزل می‌گردد. پیامدها و عواقب تمامی عوامل فوق برای سازمان مورد نظر موجب کاهش مسئولیت‌ها و کاهش عملکرد سازمانی خواهد شد. در این حالت مصاحبه شونده‌گان احساس می‌کنند در یک نظام غیرمنصف گرفتار شده‌اند و همین احساس باعث می‌شود فرد نسبت به شغلش نقطه نظر منفی پیدا کند در این حالت فرد کار خود را ناخوشایندتر و کم ارزش تر می‌پندارد.

بارزترین پیامد اجرای استراتژی‌های عنوان شده توسط اعضاء هیأت علمی «کاهش پایبندی به هنجارهای علمی به مثابه خودحمایتی» است و در نتیجه فرهنگ آرمانی تضعیف و فرهنگی جدید تحت تأثیر آیین نامه ارتقاء علمی و سایر شرایط ذکر شده، علمی، اخلاقی و حرفه‌ای را در پی خواهد داشت. که در سال‌های اخیر به عنوان بستری برای پدیده فلات زدگی شغلی ساختاری در دانشگاه اهواز و یاسوج به خصوص در گروه علوم انسانی که افراد به آداب و قوانین نانوخته صنف خود وابسته‌اند منجر به حذف قواعد ارزشمند رفتار دانشگاهی خواهد شد. هر چند در دانشگاه تهران با تأخیر وارد شده ولی به سرعت و با الگو گرفتن از استان‌های دیگر در حال تبدیل شدن به یک هنجار است، هنجاری که از کاهلی و تنبلی بعضی اساتید و از گفتمان سیاسی حاکم بر دانشگاه‌ها نشأت می‌گیرد و جامعه هم شرایط نهادی آن را فراهم کرده است. به عبارتی جامعه دچار یک نوع آنومی و نابه هنجاری می‌باشد و جامعه علمی به عنوان بخشی از جامعه از این قاعده مستثناء نمی‌باشد.

مهم‌ترین استراتژی مشارکت کنندگان در شرایط فلات زدگی شغلی، همچنین با در نظر گرفتن بستر جامعه و شرایط مداخله گر «فرمالیته کردن و یا بازاری کردن انتقال دانش» است. همانگونه که مستند شد، هدف از تولید دانش به صورت چاپ مقاله و طرح پژوهشی توسط اساتید نه تنها کشف حقیقت نیست بلکه نوآوری بازاری هم ندارد. انگیزه تولید دانش رضایت ذهنی نیست بلکه کسب امتیاز پژوهشی است. ملاک ارزیابی نه تنها معرفت شناختی نیست بلکه به وسیله منطق بازار هم سنجیده نمی‌شود. طرح مسئله نه از سوی دانشگاه و نه از سوی مشتری بلکه از سوی استاد یا تحقیقات دانشجویی صورت می‌گیرد. تقدیر و پاداش، به رسمیت شناختن و پاداش مالی مستقیم نیست بلکه از کسب امتیاز و ارتقاء حاصل می‌شود. عمومی/ اشتراکی بودن یافته‌های علمی کپی برداری آن‌هاست و یافته‌ها محتوایی ندارند که قابل انحصار یا رقابت باشد. از طرفی آموزش و یادگیری ملغمه‌ای از فردی/حضور و اجتماعی/غیرحضور است. هدف هم نخبه پروری و هم فراگیر شدن آموزش است اما خروجی نخبه‌ها تاکنون در تولید نظریه و حل مسائل اجتماعی نتیجه‌ای در برنداشته است. تأکید نه بر رقابت و نه مشارکت جدی بلکه تأکید بر گرفتن نمره و گذراندن واحدهای درسی است.

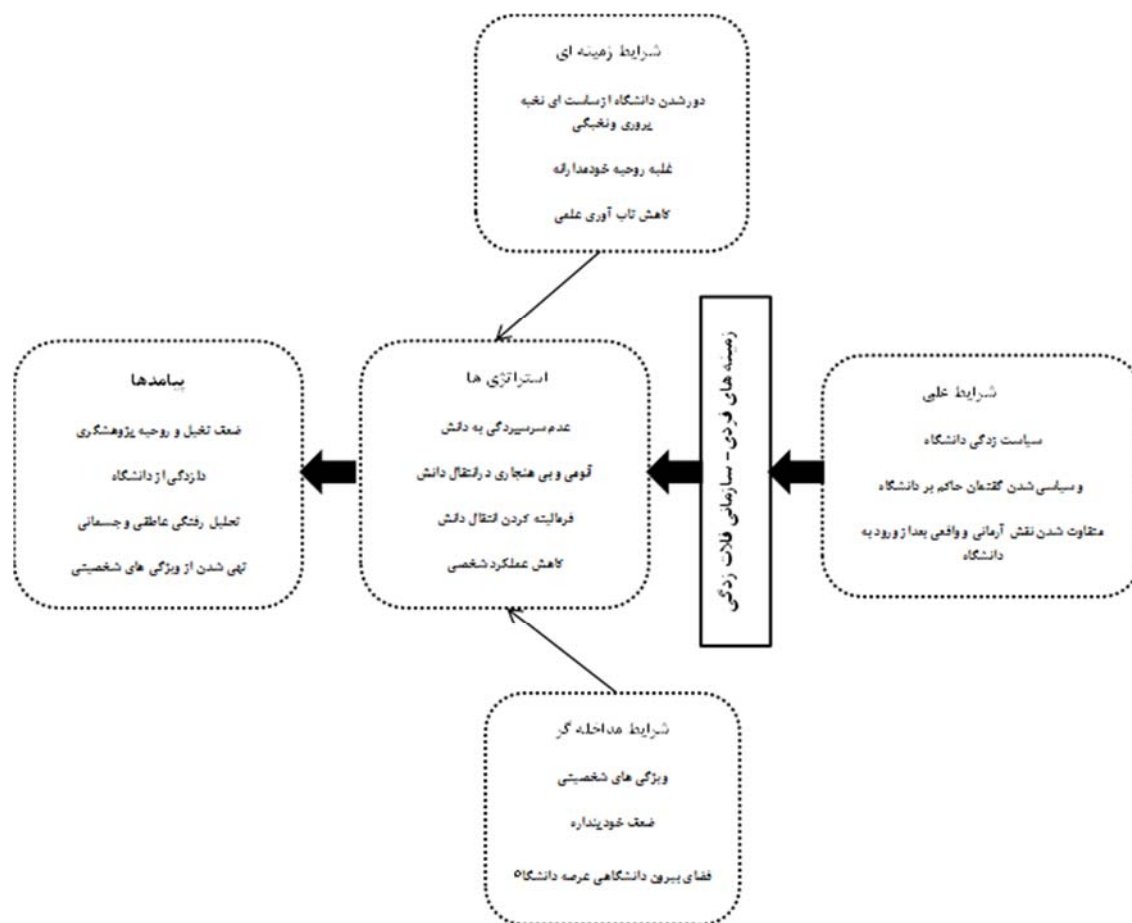
یادگیری از طریق استاد، به لحاظ کمی و کیفی تقلیل یافته است و انتظار فراگیران بیش از آنکه کسب دانش و کاربرد آن باشد، کسب نمره و گرفتن مدرک تحصیلی است.

پیامدها

بارزترین پیامد اجرای استراتژی‌های عنوان شده توسط اعضاء هیأت علمی «کمی گرایی ارزش‌ها» است. بی رغبتی و عدم انگیزه منجر به جایگزین شدن تولید داده به جای تولید علم خواهد داشت. «تهی شدن از ویژگی‌های شخصیتی» از دیگر پیامدهای به کارگیری استراتژی‌های مشارکت کنندگان است. در واقع ادراک ذهنی و ارزیابی و نتیجه‌گیری از شرایطی است که کنشگر درمی‌یابد به عنوان منبع ارزشمندی در مقایسه با دیگران در زمینه خود نمی‌باشد. و منجر به عدم انگیزه برای پیشرفت در شغل، عدم شایستگی در انجام کارها، احساس از رونق افتادن، مورد احترام واقع نشدن، عدم تلاش برای پیشرفت می‌باشد.

وضعیت کنونی فرهنگ غالب (و نه فرهنگ‌های حاشیه‌ای موجود در دانشگاه) است که نشان می‌دهد که هدف نهاد دانشگاه در جامعه مورد مطالعه تحقق نیافته است و فرهنگ حاکم بر تولید دانش و انتقال آن با هیچ یک از الگوی سنتی و جدید تولید دانش منطبق نیست. در واقع فرهنگ تولید دانش نظری و انتقال آن در بین اساتید علوم انسانی بیشتر و علوم پایه کمتر (به دلیل پوزیتیویستی بودن و تفاوت مبنای هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و روش‌شناسی) دچار آسیب شده است و این شرایط پتانسیل‌های لازمه فلات زدگی شغلی اعضاء هیأت علمی را فراهم نموده است. لذا «بی‌هنجاری فرهنگ علم» را می‌توان به عنوان به عنوان مقوله‌نهایی و پیامدی حاصل از کنش‌های راهبردی اساتید دانشگاهی زمانی که دچار فلات زدگی شغلی می‌شوند در نظر گرفت.

می‌توان گفت هر چند مستندات، وجود نوعی وضعیت تقابلی بین استقلال، بی‌طرفی و عینیت علمی و پابندی به مقررات و ضوابط علمی مورد انتظار هیأت علمی و سیاست سازمانی کمی‌گرایانه و تبعیض‌آمیز، رواج معیارها و ضوابط سیاسی در فضای دانشگاهی و امنیتی شدن فضای دانشگاهی.... وجود دارد، اما اعضاء هیأت علمی تحت تأثیر زمینه‌های متفاوت دانشگاهی، رشته‌های متفاوت، ویژگی‌های فردی خودشان میزان و نوع فلات زدگی متفاوتی را تجربه می‌کنند که در نظر گرفتن آنها در سیاست‌گذاری‌ها، برنامه‌ریزی‌ها، و تدوین برنامه‌های آموزشی و ارتقایی لازم و ضروری است. برای مثال سیاست‌گذاری برای آموزش و ارتقای عضو هیأت علمی علوم انسانی در دانشگاه یاسوج متفاوت از عضو هیأت علمی علوم طبیعی در همین دانشگاه و عضو هیأت علمی همین رشته یا رشته دیگر در دانشگاه‌های تهران و اهواز می‌باشد.



شکل ۱. مدل زمینه‌ای ادراک اعضای هیأت علمی از شرایط، تعاملات و پیامدهای فردی - سازمانی فلات زدگی شغلی

بحث و نتیجه گیری

پس از تحلیل و کدگذاری داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، محور، و انتخابی، داده‌ها در قالب ۱۰۰ مفهوم، ۱۲ خرده مقوله، ۶ مقوله محوری و یک مقوله هسته با عنوان «ساختاری عاملیتی بودن زمینه فلات زدگی شغلی» استخراج گردید. بر اساس مقوله هسته بالا که بازنمایی کننده وضعیت فلات زدگی اساتید در دانشگاه‌های استان مازندران است می‌توان گفت فلات زدگی وضعیتی است که تحت تأثیر هر دو نوع ویژگی‌های فردی و شخصیتی اعضای هیأت علمی (مانند تجربه فردی، ویژگی‌های شخصیتی، نوع خود پنداره، عادات فردی) و ویژگی‌های سازمانی محل کار آنان (گفتمان حاکم بر دانشگاه و غلبه روحیه خودمدارانه) و البته تا حدی فضای بیرون دانشگاهی عرصه دانشگاه بروز و تشدید می‌شود و حالت خاصی (ساختاری یا محتوایی) پیدا می‌کند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش (Darling & Cunningham, 2023) (Changya et al, 2022) (Paryar et al, 2022) (Naghloo et al, 2022) (Farjam et al, 2022) (Mehraban, 2021) (Farjoq, 2017) (Baghban et al, 2018) همسو می‌باشد. (Farjam et al, 2022) نشان دادند که تأثیر سازگاری شغلی بر فلات زدگی شغلی با نقش تعدیلگر خودکارآمدی شغلی رد شد سازگاری شغلی بر فلات زدگی شغلی تأثیر دارد، و این فرضیه تأیید شد. فرضیه خودکارآمدی بر فلات زدگی تأثیر دارد مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به این پژوهش خودکارآمدی شغلی به عنوان تعدیلگر فلات زدگی شغلی را پائین نمی‌آورد ولی هر کدام از این متغیرها به تنهایی روی

فلات زدگی شغلی تأثیر معناداری دارند. (Baghban et al, 2018) نشان داد که چهار عامل، فردی شغلی سازمانی و محیط خارجی بر فلات شغلی مؤثر هستند. (Naghloo et al, 2022) نشان دادند که کیفیت زندگی کاری و خرده مقیاسهای آن بر فلات شغلی معلمان ورزش استان زنجان تأثیر دارد. بنابراین، با توجه بیشتر به عوامل کیفیت زندگی کاری معلمان ورزش می‌توان با کاهش فلات شغلی آنان در مسیر سازمانی پویا و هدفمند گام برداشت.

بر اساس تحلیل مصاحبه‌ها و مدل پارادایمی می‌توان گفت محتوای زندگی آکادمیک ناشی از ضوابط حاکم بر دانشگاهها، کمی نگر، حاکمیت روحیه خودخواهی و منفعت طلبی، عدم توجه به انتظارات محیط دانشگاهی، سیاسی شدن دانشگاهها و تجارب ناخوشایند از شرایط کاری می‌باشد. وضعیتی که به نوبه خود پیامدهای منفی ای مانند دلزدگی از دانشگاه و بی رغبتی در کار را به دنبال دارد. در واقع حاکم شدن جوی غیرمحمتمل و غیرپویا (سیاست زدگی در شیوه‌های تصمیم گیری در دانشگاه) و متفاوت شدن انتظارات قبل و بعد از ورود به دانشگاه به دلیل کمبود فرصت‌های رشد (متفاوت شده عینیات با آنچه در ذهن می‌باشد) به فرد احساس توقف در مسیر ترقی می‌دهد که پرواضح است نتایج نامطلوبی برای دانشگاه، وضعیت آموزشی کشور و عضو هیأت علمی می‌توانند داشته باشند. حتی می‌توان گفت با وجود چندین برابر شدن اعضای هیأت علمی در دانشگاهها در چنین فضایی دست یابی به خواسته‌ها و انتظارات علمی و رشد و توسعه استراتژیک علمی دور از انتظار و دسترس خواهد بود. در این تحقیق، زمینه‌هایی مانند دور شدن دانشگاه از خط و مشی نخبگی و نخبه پروری (کارآمد نبودن سیستم ارزیابی علمی اعضای هیأت علمی)، غلبه روحیه خودمدارانه و عدم تاب آوری در دانشگاهها به عنوان شرایط زمینه‌ای ایجاد کننده فلات زدگی شغلی اعضای هیأت علمی ذکر شده‌اند. بر اساس اصطلاح "میدان" بورديو می‌توان گفت اعضای هیأت علمی انتظار دارند در دانشگاهها بر اساس اصل بیطرفی علمی و با آزادی بیان واقعیات علمی را بیان نموده و بر اساس ضوابط و معیارهای چندگانه آموزشی، پژوهشی و اخلاقی مسیر ارتقا و ترقی سازمانی را طی نمایند. اما بر اساس گفته‌های مصاحبه شونده‌گان، رواج ضوابط و ملاک غیر علمی متعدد مانند خویشاوندگرایی، زد و بند سیاسی، عدم توجه به کرامت و جایگاه اعضای هیأت علمی همه زمینه فلات زدگی ساختاری و محتوایی اعضای هیأت علمی را فراهم نموده‌اند. از جنبه دیگر، می‌توان گفت در این ساختار و زمینه خصوصیات فردی مانند ضعف خودپنداره، عدم تاب آوری، نبود رقابت سالم، عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای و نداشتن مهارتها و توانایی‌های فنی و علمی لازم نیز در بعد فردی موجب فلات زدگی برخی از اعضای هیأت علمی شده‌اند. با این وجود افرادی به عنوان "ستاره" و با برخورداری از انگیزش بالای علمی نیز توانسته‌اند از طریق دستیابی به فرصت‌های ارتقای ساختاری غیرسازمانی (ارتقای علمی) و ارتقای توان علمی خود و علم باوری بر پتانسیل فلات زدگی ساختاری و محتوایی فائق آیند. به نظر می‌رسد این افراد بیشترین ناراحتی و دغدغه را در خصوص وضعیت غیر علمی دانشگاهها دارند و آنها را در اصطلاحات متفاوتی ابراز داشته‌اند.

می‌توان گفت هر چند در اکثر گفته‌های مصاحبه شونده‌گان وجود نوعی وضعیت تقابلی بین استقلال، بی طرفی و عینیت علمی و پایبندی به مقررات و ضوابط علمی مورد انتظار هیأت علمی و سیاست سازمانی کمی گرایانه و تبعیض آمیز، رواج معیارها و ضوابط سیاسی در فضای دانشگاهی و امنیتی شدن فضای دانشگاهی.... وجود دارد، اما اعضای هیأت علمی تحت تأثیر زمینه‌های متفاوت دانشگاهی، رشته‌های متفاوت، ویژگی‌های فردی خودشان میزان و نوع فلات زدگی متفاوتی را تجربه می‌کنند که در نظر گرفتن آنها در سیاست گذاری‌ها، برنامه ریزی‌ها، و تدوین برنامه‌های آموزشی و

ارتقایی لازم و ضروری است. برای مثال سیاست گذاری برای آموزش و ارتقای عضو هیأت علمی علوم انسانی در دانشگاه یاسوج متفاوت از عضو هیأت علمی علوم طبیعی در همین دانشگاه، و عضو هیأت علمی همین رشته یا رشته دیگر در دانشگاههای تهران و اهواز می باشد.

نتایج نشان داد که، در این طرحواره تعامل و پیوند متقابل مؤلفه‌ها و عوامل با یکدیگر قابل مشاهده است. به طور کلی طرح واره با استفاده از فلش‌های یک سر و دو سر نشان داده شده است. فلش‌های یک سر نشان دهنده‌ی تأثیر رفت و برگشتی و غیرخطی است. با توجه به طرح واره نظری، لایه اول، به زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی و سیاسی، سازمانی مربوط است که بر تجربه زیسته و چالشی شدن شرایط جهت فلات زدگی شغلی نیز اثر می گذارند. زمینه‌های ذکر شده جهت و مسیر مناسب انجام پژوهش و آموزش در این عرصه را تجویز کرده و از تلاش‌های انجام گرفته حمایت می نماید. از عوامل فردی مهم در این تحقیق می توان سن، جنس، رتبه علمی، پایه علمی و ... نام برد. این عوامل به طور مستقیم می توانند در فلات زدگی شغلی و همچنین در شکل گیری تجربه زیسته افراد تأثیر بگذارند. لایه دوم، به مدیریت و ساختار برمی گردد که از طریق ایفای نقش مناسب زمینه‌های فن آوری و منابع و امکانات مورد نیاز برای انجام فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی فراهم می گردد. لایه سوم به دانش، نگرش، مهارت‌ها، قابلیت‌ها و زمینه‌ها و علائق شخصی خود اعضاء هیأت علمی برمی گردد. براین اساس توانمندی و اعتماد به نفس حرفه‌ای اعضاء هیأت علمی در کنار تلقیات، گرایش‌ها و علاقمندی آنان حلقه نهایی این مدل است که فقدان آن می تواند به راحتی در کنار سایر عوامل این عرصه پتانسیل فلات زدگی شغلی را ایجاد نماید یا خنثی سازد. در حقیقت دانشگاه نوعی از سیستم اجتماعی - سیاسی هستند که در آن تعاملات اعضاء هیأت علمی در قالب شبکه‌های پیچیده‌ای از روابط درونی نمود می یابد که به نیروهای داخلی و خارجی عکس العمل نشان می دهند.

در این طرح واره فلات زدگی شغلی در وسط قرار گرفته است و به عنوان مهم ترین مسئله، در بین اعضاء هیأت علمی می توان از آن یاد کرد. چرا که همه مشارکت کنندگان دارای دغدغه‌های ناشی از شرایط اقتصادی - سیاسی بوده اند و فلات زدگی شغلی به یک چالش اساسی برای آن‌ها تبدیل شده است. همان طور که ملاحظه می شود این مسئله تحت تأثیر عوامل اجتماعی، فردی و تجربه زیسته افراد قرار دارد. تجربه زیسته که در برگیرنده تمام مراحل زندگی آکادمیک افراد بوده خود تحت تأثیر چالش‌های دگرگونی فرهنگ دانشگاهی است، به این ترتیب که افراد با تجربه‌های مختلفی که بعد از استخدام کسب می کنند تجربه زیسته آن‌ها توسعه می یابد و این تجربه‌ها باز بر تصمیم‌ها و آینده زندگی آکادمیک آن‌ها سایه می افکند.

زمانی که اعضاء هیأت علمی با فلات زدگی شغلی مواجه می شوند استراتژی‌هایی را انتخاب می کنند که بر این چالش غلبه کنند و یا شدت آن را کاهش دهند، در این رابطه عدم توسعه حرفه‌ای دو نوع رفتار را در پی خواهد داشت، کمی نگرسی و غلبه روحیه خودمداری (یا عدم آشنایی زدایی) و عدم تاب آوری علمی. به فکر خودمراقبتی و حمایت از خود از جنبه‌های فردی، اقتصادی و سیاسی باشند.

با اجرای این استراتژی‌ها شاهد نهادینه شدن نوعی بی هنجاری در فرهنگ علم و در بین اعضاء هیأت علمی هستیم که در اینجا آن را فلات زدگی شغلی نامیده‌ایم. به این ترتیب که تحت تأثیر تجربه زیسته افراد، کمی نگرسی و غلبه روحیه خودمداری، عدم تاب آوری علمی به دلیل گفتمان سیاسی شدن دانشگاه، بی هنجاری و فرمالیته کردن تولید و انتقال

دانش، در نهایت انومی و بی هنجاری در دانشگاه شکل گرفته که در برگیرنده تمام شرایطی است که اعضاء هیأت علمی در زمینه زندگی آکادمیک با آن مواجه‌اند و فلات زدگی شغلی پیامد رفتارهای فردی و اجتماعی و دگرگونی فرهنگی دانشگاه در چند دهه اخیر است و همه این نیروها دست به دست هم داده‌اند و طی یک فرآیند تاریخی چندساله سبک زندگی جدیدی را در محیط آکادمیک بنا نهاده‌اند. که این سبک با برنامه قبلی نبوده بلکه با توجه به مسائلی که عنوان شد اعضاء هیأت علمی با مشکلاتی مواجه شدند که برای برون رفت از آن راهبردهایی را اتخاذ کردند و در رفتارهای خود نوعی بازاندیشی نمودند که در نهایت، این رفتارها که با استقبال هم ردیفان خود در محیط‌های آکادمیک دیگر هم همراه بودند باعث شکل گیری زمینه‌های فردی- سازمانی فلات زدگی شغلی شد.

با توجه به حساسیت محقق، مسئولین و برنامه ریزان مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی به موضوع کیفیت دانشگاه‌ها، چالش‌های پیش روی آن و زوال طبقه متوسط دانشگاهی، پیشنهاد می‌شود تحقیقات موردی، عمیق و کیفی در سازمان‌های مختلف کشور انجام شود. با توجه به اینکه اکثر تحقیقات در این زمینه در حوزه مدیریت و اقتصاد و با نگاه خاص و غیرجامعه شناسانه انجام شده، پیشنهاد می‌گردد تحقیقات بیشتری توسط متخصصین حوزه جامعه شناسی انجام شود.

با عنایت به اینکه اکثر مشارکت کنندگان این تحقیق متولدین دهه ۵۰ و ۶۰ بوده‌اند و تجربه زیسته این افراد تأثیر بسزایی در نگاه آنها به حوزه واقعی و آرمانی آکادمیک داشته، تحقیق خاص بر روی زوج‌های متولد نیمه دوم دهه ۶۰ به بعد و به طور خاص بعد جنگ می‌تواند نتایج قابل تأملی در مقایسه با نتایج این تحقیق همراه داشته باشد. بدین جهت پیشنهادهای کاربردی در دو سطح فردی و سازمانی برای تسریع و تسهیل شادکامی ذهنی و جلوگیری از فلات زدگی شغلی اعضاء هأت علمی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

۱. جدی نگرفتن فکر در کشور یکی از مشکلات عمیق علوم انسانی و فرتوت شدن فاعل دانشگاهی می‌باشد. در کشور مهندسی اجتماعی کار علوم انسانی است که باید معلمان به دست شاگردان بدهند. این در حالی است که معلمان ما در نگاه اول تنها مترجمان خوبی هستند. لذا انجمن‌های علمی باید اقتضاء ترجمه فرهنگی علم (تسلط به زبان مبداء، دانستن زبان، تسلط به زبان مقصد) را که لازمش سنت شناسی، غرب شناسی و مجهز به قالب علوم انسانی می‌باشد را عملی نمایند. باید اتاق فکری در بحث مدیریت دانش در دانشگاه‌ها باشد.

۲. از یکسان سازی و یکسان نگری در معیارهای ارزیابی و ارتقاء پرهیز شود- که نشانه‌ای از استیلای رویکرد پوزیتویسم در ملاک‌ها و نشانگرهای اثرگذار بر تصمیم گیری‌های نظام آموزش عالی به شمار می‌رود- هر چیزی را نمی‌شود مهندسی معکوس کرد پدیده‌های اجتماعی قابل تبدیل نیستند - لذا با تمرکز بر ماهیت موضوع رشته‌های دانشگاهی، ویژگی‌های بستر فعالیت این رشته‌ها و در نظر گرفتن مأموریت و اولویت‌های هر یک از این رشته‌ها، کمیته‌ای متشکل از نمایندگان اعضای تمامی رشته‌های دانشگاهی تشکیل شود.

۳. به نظر می‌رسد مدیران جایگاه مدیریتی را با ایستیم ایدئولوژیک خلط کرده‌اند. طبق نظر فوکو: «کسی که از صورت‌بندی دانایی دوره‌ی خود پیروی کند عاقل و در غیر این صورت، دیوانه‌اش خوانند. بایستی به قدر طاقت علوم انسانی برحسب علوم طبیعی بازسازیش کنیم».

۴. هر علمی در بحث کاربردش یک تکنولوژیست، تکنسین و تئورسین دارد. علوم انسانی برخلاف علوم پایه، بردش تا تکنولوژیست (تطبیق علم) است و بقیه را نداریم. این به جهت تلقی هژمونیک از رشد علمی است (یعنی مقاله) لذا برای ایجاد تناسب بین انتظارات با وضعیت هر رشته و ماهیت فعالیت‌های آن و انتخاب ملاک‌های مناسب برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی، تدوین و عملیاتی ایجاد شود.

Reference

- Afshar, M. (2013) Lack of professor at university, <https://www.khabaronline.ir/detail/501868/2013/11/27> (in Persian)
- Abdollahi, B., & Heidari, S. (2009). Factors Related to the Faculty Members' Capacity: A Case Study of Tabriz University, *Quarterly Journal of Higher Education*, 2, 24-1 (in Persian)
- Anthony, G. (2004). Abstract The works of Giddens, translation of Hassan Chavashian, Tehran: Phoenix Publications.
- Askari, M., & Adli, F., & Golnar, M. (2016). Identifying Factors Influencing the Knowledge Creation of Faculty Members of Higher Education Institutions", *Journal of Marine Science Education*. 6. <https://civilica.com/doc/665290> (in Persian)
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998), " Basics of Qualitative Research ", Second Edition, London: Sage Publications.
- Ahadi, A., & Shirazi, M., & Sadr, Sh., Mojtahedzadeh, R. (2015) "Relationship between faculty members' readiness to change performance in Tehran University of Medical Sciences and their burnout", *Iranian Journal of Forensic Medicine*, 21(21). 100-125. (in Persian)
- Changya, H., & Shihui, Zh., & Yen-Yu, Ch., & Tracy.Lambert, G. (2022). A meta-analytic study of subjective career plateaus. *Journal of Vocational Behavior* 132:103649. DOI:10.1016/j.jvb.2021.103649
- Chou, N. W., & Hsieh, H. M., & Hung, T. K. (2022). The Impact of Person-Job Fit on Job Performance: Job Involvement as Mediator, and Career Plateau as Mediated Moderator. *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, 14(3), 115-133.
- Clark, B. (1998). Creating entrepreneurial universities: Organizational pathways of transformati- Cox J, Simpson MD. (2016) Exploring the link between self- efficacy, workplace learning and clinical practice. *Asia Pac J Cooperative Educ.* 17(3):215-25.
- Darling, S., & Cunningham, B. (2023). "Perceived Causes of Career Plateau in the Public Service," *Administrative Sciences*, MDPI, vol. 13(3), 1-20, <https://doi.org/10.3390/admsci13030073>
- Dehghani, M., & Javadipour, M., & Islamdost, S. (2015). The Relationship between Metacognitive and Self-Efficacy of Teachers and their Professional Qualifications, *Applied Psychological Research Quarterly*, 5(4) 51-68(in Persian)
- Farjam, S., & Allahyari, A., & Davali, M. M. (2023). The Effect of Job Adjustment on Career Plateau with Moderating Role of Job Self-Efficacy. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 9(2), 259-278. doi: 10.22055/jiops.2022.39128.1255.. (in Persian)
- Farastkha, M. (2011). post-modern Theory, <http://farastkha.blogspot.com> (in Persian)
- Foster P.B., & Shastri, T., & Withane, S. (2004). "The impact of mentoring on Career plateau and turnover intentions of management accountings". *Journal of Applied Business Research*, 20(4), 33-42.
- Fazeli, N. (2014). *Cultural History of Modern Iran*", Tehran: Humanities and Cultural Studies Institute
- Fallahi, K., & Monurian, A. (2008). Investigating the Factors of Elite Migration (Human Capital) and Providing Appropriate Strategies for Preventing this Phenomenon, *Quarterly Journal of Knowledge and Development*, Vol. 15, No. 24, pp. 136-107 (in Persian)
- Hakak, M., & Hezani, S. A., & Shah Siah, N. (2018). Third Generation University is an indispensable necessity for health education. *jmed* 2018; 13 (1):77-80 URL: <http://jmed.ssu.ac.ir/article-1-809-fa.html>. (in Persian).
- Hu, Ch., & Zhang, Sh., & Chen, Y., & Lambert, T. (2022). A meta-analytic study of subjective career plateaus. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103649> Huaman-Ramirez, R., & Lahlouh, K. (2022).

- Understanding Career Plateaus and Their Relationship with Coworker Social Support and Organizational Commitment. *Public Organization Review*, 1- 22. DOI:10.1007/s11115-022-00621-0
- Iranzadeh, S., & Bagherzadeh khajeh, M., & Bagernegad, S. (2022). Investigating the effect of job enrichment on reducing staff Plateau (Case study of employees of Bank Melli branches in East Azerbaijan province). *Journal of Accounting and Management Vision*, 4(53), 63-72.. (in Persian).
- Kujala, J., & Lamsa, A.M., & Penttila, K. (2011). Managers' moral decision-making patterns over time: a multidimensional approach. *Journal of Business Ethics*; 100(2): 191-207.
- Khaniiki, H. (2016). "University must be the voice of civil society", *Hamshahri daily*. (in Persian)
- Lin, Y., & Shin-yih Chin, A., & Lai, Y. (2018). Breach or bridge your career? Understanding the relationship between career plateau and internal employability?. *Personnel Review*, Vol. 47 Issue: 5, pp.986-1002. DOI:10.1108/PR-04-2017-0101
- Mazari, E., & Zamani, M. (2016). The influence of psychological -behavioral mechanisms of self-development (self-regulation, Self-management, Self-leadership and self-directed learning) on human capital, *Applied Psychological Research Q.7(3)*. 39-54. (in Persian)
- Mehraban, J. (2021). The mediating role of organizational indifference in the relationship between job burnout and administrative health of education staff in Tabriz. *Management and Educational Perspective*, 3(1), 55-82. doi: 10.22034/jmep.2021.279133.1054. (in Persian)
- Momolejo, F. (2006). *Fostering The Development And Implementation Of Principles For Managing The Ethical In Higher Educaion Institution: An International Comparative Perspective: General Conference*, Paris: France.
- Naghiloo, Z., & Kotobi, F., & namvar, M. (2022). The Effect of Quality of Work Life on the Career Plateau of Sport Teachers. *Educational and Scholastic studies*, 11(1), 101-119. doi: 20.1001.1.2423494.1401.11.1.4.6. (in Persian)
- Nourshahi, N., & Farasatkah, M. (2011). A study of component and effective factors on quality of academic life of university faculty members. *Institute for Research and Planning in Higher Education*. (in Persian)
- Norouzi, Kh., & Doustar, M., & Foroughi, N., & Javadi, M .(2013). Elite recruitment strategies in the Iranian higher education system using quality performance enhancement model, 1(4). 20-1
- Oppong, S. (2014). Between Bandura and Giddens: structuration theory in social psychological research? ", *Psychological Thought*, Vol. 7(2), 111-123.
- Paryar, G., & Naghizadeh Baghi, M., & Piran Hamlabadi, M. (2022). Investigating the impact of occupational plateauing on the occupational participation of physical education teachers in Ardabil city, the first national conference of sports management with an organizational health approach, Ardabil, <https://civilica.com/doc/1544381>. (in Persian)
- Quayle. j. (2009). teaching ethics To future psychologists:challenges and the Model of An Experience of Acollege Psychology ptofessor In A developing country *journal of counseling psychology*. 22(1). 97-104
- Rastegar, A., & Seif, Mh., & Abedini, Y. (2017). Presenting a causal model of relationship between psychological capital and teaching emotions: the mediating role of emotional exhaustion, *Applied Psychological Research Quarterly*, 7(4), 51-71. (in Persian).
- Ricoeur, P. (1976). *Interpretation Theory: Discourse and the Surplus of Meaning*, Fort Worth, Texas Christian University Press.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998), " *Basics of Qualitative Research* ", Second Edition, London: Sage Publications.
- Shah Mohammadi, A. (2016) "Iran's Role in the Production of Science Among the Named Countries in the Field of Production of Science and Technology Based on the Size of Articles", <http://sinapress.ir/news/print/40740> (in Persian)
- Tulaei, N., & Fallah Peesh, A. (2011) Study of the Effect of Inequality on Cooperation, *Journal of Social Issues of Iran*, Year 2, No. 2.
- Saatchi, Mahmoud, 1997, *Productivity Psychology*, First Edition, Tehran: Publishing. (in Persian)
- Talebizidi, A. A., & Rezaei, J. (2009) Investigating the Causes of Migration of Academic Elites from Mazandaran during 2001-2001. *Journal of Research Management*, Sixth Year, 16. 59-68. (in Persian)



- Taleghani, J. (2002). Investigating the Relationship between Behavioral Styles Following the Reconciliation and Performance of Sarcheshmeh Copper Industries, Graduate Thesis, Graduate School, Islamic Azad University, Kerman. (in Persian)
- Taghvain, N. (2017) Habermas: Philosophy and University, Mehr News Agency, /www.mehrnews.com/news/3962574/2017/3/6 (in Persian)
- Vahidi, M., & Bashir, N, Y., & Rasouli, M. (2013). Investigation of the Impact of Job Characteristics on the Plateau in the Course of Human Capital Promotion", Journal of Management Studies (Improvement and Development), Year Twenty Second. 62-25. (in Persian).
- Zibakalam, M, F., & Mohammadi, H. (2014). A Comparative Study of Critical Thinking from the Viewpoint of Robert Ennis and Henry Giroux Considering Its Application for the Modification of Teacher Training System, Applied Psychological Research Quarterly, 5(3).19-38. (in Persian)