

## مقایسه میزان فلات زدگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در بین اعضای هیئت علمی گروه علوم پایه و علوم انسانی دانشگاه‌های ایران

آرمان حیدری<sup>۱\*</sup>، سید صمد بهشتی<sup>۲</sup>، مرضیه شهرباری<sup>۳</sup>، عبدالرضا نواح<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۴/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۱۶

### چکیده:

فلات زدگی، ایستایی و رکود شخصی است. یعنی فرد نه می آموزد و نه شایستگی های خود را گسترش می دهد. هدف این مطالعه بررسی وضعیت فلات زدگی شغلی در بین اعضای هیأت علمی است. این مطالعه به صورت پیمایش در سال ۱۳۹۷ در تهران، اهواز و یاسوج با نمونه ای بالغ بر ۴۹۷ نفر از اعضای هیئت علمی انجام شده است. ملاک تعیین دانشگاه های نمونه نظام رتبه بندی و سطح بندی دو سال اخیر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۳۹۵) می باشد. برطبق نمودارهای عنکوبتی و آزمون فریدمن جامعه پذیری علمی، فرهنگ سازمانی، فلات زدگی محتوایی، فلات ساختاری ذهنی و عدالت سازمانی در سه دانشگاه و در بین دو گروه علوم پایه و علوم انسانی از عوامل تأثیرگذار در فلات زدگی شغلی می باشد. مدل معادله ساختاری تدوین شده نیز شاخص های برآزش مطلوبی را کسب کرد. با توجه به شاخص های برآزش، تمامی فرضیات با مدل تجربی تحقیق هماهنگ بوده و واقعیات موجود در جامعه آماری مدل نظری را مورد تأیید قرار می دهد. از نظر میزان فلات زدگی شغلی (فلات زدگی محتوایی و ذهنی) اعضای دو گروه علوم پایه و علوم انسانی با هم تفاوت دارند بنابراین توجه به تنوعات درون و برون گروه های آموزشی امری لازم است. هر چند فضای آکادمیک، وضعیت تدریس و دغدغه ارتقاء در دانشگاه ها اعضای هیأت علمی را با چالش های متعددی مواجه نموده که استمرار آن می تواند زمینه کاهش بهره وری و شادکامی ذهنی اعضای هیأت علمی را در محیط آکادمیک فراهم سازد.

**واژه های کلیدی:** فلات زدگی، جامعه پذیری علمی، گروه علوم انسانی و علوم پایه، دانشگاه محل خدمت

<sup>۱</sup> استادیار رشته جامعه شناسی، گروه علوم اجتماعی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه یاسوج. (نویسنده مسئول)  
Armanhedari90@Gmail.Com

<sup>۲</sup> استادیار رشته جامعه شناسی، گروه علوم اجتماعی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه یاسوج Sbeheshty@Yu.ac.ir

<sup>۳</sup> دکتری جامعه شناسی، گروه علوم اجتماعی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه یاسوج Tkta68@Yahoo.Com

<sup>۴</sup> دانشیار رشته جامعه شناسی، گروه علوم اجتماعی، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز  
Dr.Navah1338@Gmail.Com

## مقدمه

در قرن بیست و یکم، دانش تعیین کننده سرنوشت جوامع خواهد بود و شاخص های علمی- تحقیقاتی، به عنوان نشانه‌های توسعه جوامع، مورد تأکید قرار گرفته اند(آلپرت<sup>۱</sup>، ۱۹۸۵ به نقل از حجازی و بهروان، ۱۳۸۸:۴۸). بنابراین دانشگاه‌ها به عنوان مینا و محور تولید و عرصه دانش محور توجهات قرار گرفته اند. یونسکو نیز مهم ترین رسالت مؤسسات آموزش عالی را دانش آفرینی می داند(بوراک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴، ص. ۳۲). طبق نظر برخی محققان و اندیشمندان، قلب هر دانشگاه نیز اعضاء هیات علمی آن است که اعتلای توان و دانش آنان نیز مصداق واقعی افزایش کمیت و کیفیت دانش و نهایتاً توسعه است(حجازی و بهروان، ۱۳۸۸، ص. ۳). بر همین مبنا توجه به چالش‌های مرتبط با دانشگاه و رشد و بالندگی اعضاء هیات علمی می‌تواند امری مهم و حیاتی برای حیات یک کشور باشد. بررسی تحقیقات موجود نشان می‌دهد؛ ناکارآمدی زیست بوم دانشگاه خود را با نشانه های همانند ناکارآمدی ساختار دانشگاه، سیاستگذارهای آموزش عالی، سیاستگذاری‌های مالی، آئین نامه ارتقاء، فقدان استقلال دانشگاهی و آزادی علمی، وابستگی دانشگاه به جریانات سیاسی و دولتی، ارتباط دانشگاه با جامعه، صنعت و دولت، حاشیه نشینی دانشگاه، رشد نامتوازن در سطوح مختلف آموزش عالی، نبود دانشگاه درونزاد و فرمالیسم علمی هویدا می‌کند(کرمخانی و دیگران، ۱۳۹۷، ص. ۵). این مسئله یکی از مهمترین زمینه‌های نگرش های شغلی منفی در نهادهای آکادمیک با عنوان فلات زدگی شغلی اعضاء هیئت علمی می باشد(وانگ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴، ص. ۱). زمانی که فرد در سازمان با محدودیت های سلسله مراتبی(در ارتباط با ارتقاء)، وظیفه گرای(محتوای کار) و حرفه ای روبرو می شود، با مانعی تحت عنوان فلات شغلی روبه رو می شود که موجب ایجاد سد در برابر حرکت در مسیر پیشرفت شغلی اش می شود(ویکرامسینگه<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰، ص. ۶). واژه فلات<sup>۶</sup> در مباحث زمین شناسی و جغرافیا به مفهوم مسیری مرتفع در یک زمین مسطح به کار است. مقوله سکون در مسیر شغلی ارتباط نزدیکی با بی انگیزگی دارد. چون انسان در طول فعالیت‌های خود در میان طیفی از عوامل انگیزشی و موانع سیستمی و رفتاری (عوامل انگیزه زدا) قرار دارد، احساس ناشایستگی و ناخشنودی زمانی رخ می دهد که فرد با موانع مواجه شود و لذا، این موضوع مطرح می شود که سکون یا فلات در مسیر حرفه ای جزئی از روش زندگی کاری است (کورتز<sup>۷</sup>، ۲۰۰۴، ص. ۱۳). فلات زدگی علمی<sup>۸</sup> با کم کاری برخی استادان در دهه ۷۰ وارد ادبیات دانشگاهی کشور شد بیشتر به صورت نظری و در قالب آیین نامه‌ها و قوانین اجرایی، کمتر به صورت تجربی در بین جامعه دانشگاهی کشور مورد بررسی قرار گرفته است. برای مثال، ماده ۳۲ فصل هفتم آیین نامه استخدامی اعضاء هیئت علمی، در خصوص تکالیف عمومی آنها آمده است: «در صورتی که هر یک از اعضاء هیئت علمی دچار رکود علمی [معاذل با عدم ترفیع سالانه] شود، پس از تصویب رئیس دانشگاه حکم هیئت ممیزه قطعی و لازم الاجراست. مثلاً ۳ سال متوالی یا ۴ سال متناوب یا ارتقاء نیافتن از

<sup>1</sup> Alpert

<sup>2</sup> Boruk

<sup>4</sup> Wang

<sup>5</sup> Wickramasinghe

<sup>6</sup> Plateau

<sup>7</sup> Kreuter

<sup>8</sup> Plateau Scientific

مرتبه استادیاری یا دانشیاری به مرتبه بالاتر در مدت زمان تعیین شده است» (وب سایت دانشگاه تهران، ۲۰۱۴).

در تعریف ساده و روشن از فلات شغلی، فلات زندگی به عنوان نقطه ای در یک شغل تعریف می شود که در آن احتمال ترفیع سلسله مراتبی خیلی کمتر است. طبق تعریف اسکین<sup>9</sup> "حرکت شغلی در یک سازمان می تواند عمودی، رادیکالی (ریشه ای)، یا پیرامونی" باشد. می توان پیشرفت شخصی را با مقطع افقی مرزهای کارکردی یا با تغییر محتوای کار و هر کدام از اینها را با کسب شایستگی های اندازه گیری کرد (مایزری<sup>10</sup>، ۲۰۰۹، ص. ۴۱). در واقع عبارت فلات شغلی (سکون زندگی) اشاره به احساس شکست یا ناامیدی است که افراد به طور موقت یا دائمی در طول فرآیند شغلی شان تجربه می کنند (کیم<sup>11</sup>، ۲۰۱۱، ص. ۲۷۲). عوامل مؤثر در ایجاد فلات زندگی شغلی می توانند موارد زیر باشند؛

۱) فقدان چالش در خصوص کارهایی که امتناع لازم را نداشته و فرد را درگیر نمی کند خصوصاً در عصر انفجار اطلاعات مهارت سریع قدیمی می شود. ۲) تکرار مکرات امور یکنواخت و تکراری از عوامل مهم آن است و گاهی برای فرد حتی کارهای هیجان انگیز اما طولانی وی را به مرحله ی یکنواخت و کسل کنندگی می کشاند (خنیفر، ۱۳۸۷: ۲۱).

جدول ۱. مدل سکون زندگی شغلی فرنس و همکاران (۱۹۷۷)

شانس ترفیع در آینده		عملکرد فعلی
زیاد	کم	زیاد
	Solid Citizens	
	(سکون زندگی فعال)	کم
	سکون زندگی شخصی    سکون زندگی سازمانی	
در حال آموزش	Deadwood	
(تازه وارد)	(سکون زندگی غیر فعال)	

از نظر بارک و میکسلن<sup>1</sup>، فلات زندگی ساختاری<sup>2</sup>، نتیجه ی پایان ارتقاء در ساختار هرمی سازمان ها می باشد. فلات ساختاری ناشی از محدودیت های موجود در سلسله مراتب ساختار سازمانی است، زیرا هر چه فرد به رده های بالاتر در سازمان دست می باید، پست هایی محدودتری وجود دارد یا فرد همه مهارت ها و توانایی های لازم را برای رفتن به رده بعدی ندارد؛ در برخی موارد نیز پست بالاتری وجود ندارد (فیاضی، ۱۳۹۳، ص. ۱۶). در مقابل فلات زندگی ساختاری، نوع دیگری از فلات زندگی محتوایی<sup>3</sup> است که گاهی افراد به دلیل محتوای شغل دچار فلات شغلی می شوند که عموماً کارهای با تنوع پایین و با محتوای خسته و کسل کننده در این دسته قرار می گیرند (وحیدی، ۱۳۹۳، ص. ۳۴).

<sup>9</sup> Skin

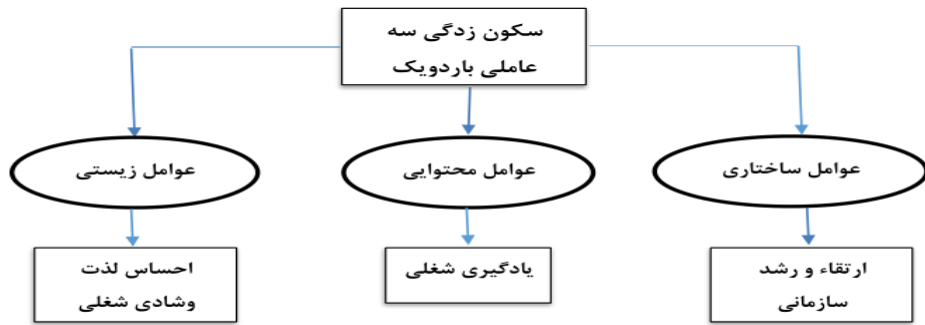
<sup>10</sup> Mayasari

<sup>11</sup> Kim

<sup>1</sup> Bark & Mikseln

<sup>2</sup> Structural Plateuing

<sup>3</sup> Content Plateauing



شکل ۱. فرایند سکون زندگی سه عاملی باردویک به نقل از خنیفر(۱۳۸۵)

فلات‌زدگی شغلی پدیده‌ی جدیدی نیست اما این موضوع نگران کننده است. وجود مگاترندها<sup>۴</sup> یا کلان روندهایی چون غلبه منطق و ایدئولوژی بازار، کالایی شدن، جهانی شدن، فناوری اطلاعات و ارتباطات، رسانه ای شدن شبکه های اجتماعی به عنوان کلان روندهایی<sup>۵</sup> که مجموعاً، جهانی ترسیم می‌کند که در آن سوژه‌گی بشر رنگ می‌بازد. سوژه این حس کافی را ندارد که می‌تواند دنیا را درست کند و شاهد سلبریزه شدن سیاست و فرهنگ و دانشگاه و حتی روشنفکری خواهیم بود. برخی از این جماعت سیاسی و روشنفکری نیز ادا و اطوار سلبریتی<sup>۷</sup> کم و بیش از خود نشان می دهند و در روزنامه‌ها و محافل و شبکه‌ها نقش آفرینی می‌نمایند تا حس مبهم بحران را بر خود هموار سازند. پس نسل جدیدی از روشنفکر و کنش سیاسی و کنش علمی و استادانی در راه است که خود پیوسته در حال یادگرفتن هستند(ابراهیمی، ۱۳۹۶، ص. ۱۲). از سوی دیگر آموزش عالی انبوه، دانشگاه‌ها را گرفتار کرده است که نتیجه آن گم شدن کیفیت، ارتقا بی حساب و کتاب هیئت علمی دانشگاه، بالارفتن تعداد مقالات علمی به قصد ارتقای اداری و بدون حساسیت لازم به تأثیر اجتماعی آنها، تهی شدن از هنجارها و ارزش‌های علمی و غلبه نگاه پوزیتیویستی بر وزارت علوم و دانشگاه‌ها می‌باشد(ابراهیمی، ۱۳۹۶، ص. ۱۲). از نظر نیستانی(۱۳۹۲)، عمده ترین و اساسی ترین مشکل دانشگاه‌ها روشن نبودن استراتژی مناسب و نبود برنامه ای جامع است که ضمن روشن نمودن چشم اندازهای توسعه ی دانشگاه، چهارچوبی منطقی و قابل اطمینان برای فعالیت های مختلف آن فراهم آورد، تا بدین ترتیب دانشگاه بهتر به اهداف خود برسد و روان تر کار کند و نسبت به محیط خود واکنش نشان دهد. ارزیابی لازمه ی برنامه ریزی است (فاضلی، ۱۳۹۰، ص. ۲۵۵). به طوری که یکی از نشانه های دانشگاه موفق، داشتن برنامه ریزی استراتژیک است(حسینی و همکاران، ۱۳۹۷، ص. ۲). از اینرو با توجه به مسئولیت خطیری که بر عهده جامعه ی دانشگاهی است، همواره باید بر ارتقای کیفیت تولیدات آموزشی و پژوهشی تاکید کنند. لازمه دستیابی هر سیستمی به کیفیت مناسب، بررسی برای یافتن مشکلات، تنگناها و توانمندی های خود و تلاش جهت حل و رفع مسائل و استفاده بهینه از منابع و امکانات (دارابی و دیگران، ۱۳۹۲، ص. ۲) به عنوان ابزاری برای توسعه سرمایه انسانی و یکی از لوازم بهبود ظرفیت های کاری و اجتماعی در نظر گرفته می‌شود. اعتقاد بر این است

<sup>4</sup> Megatrend

<sup>5</sup> Grand narrative

<sup>6</sup> Subject)

<sup>7</sup> Celebrity

که سازمان ها از طریق فراهم آوردن برنامه های مناسب آموزشی برای کارکنان می توانند عملکرد آن ها را بهبود ببخشند. و به عنوان عاملی جهت تعالی بیشتر در نظر گرفته شود (چانگ و هو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱، ص. ۱۱۸). لازم به ذکر است؛ همه ویژگی های دانشگاه را نمی توان به کاستی های عرصه کلان اجتماعی ارتباط دارد چون خود کنشگران دانشگاهی هم می توانند ابتکار عمل هایی داشته باشند. بین استادی که آمده که آنچه را که دارد به دانشگاه بدهد با استادی که آمده آنچه را که ندارد از دانشگاه بگیرد، تفاوت بسیار وجود دارد (ملکیان، ۱۳۹۶).

در ایران، تحقیقات گوناگون بیانگر احساس تعلق خاطر پایین اعضاء هیأت علمی به دانشگاه، انگیزه پایین مشارکت در فعالیت های دانشگاه (فیضی، ۱۳۸۴)؛ تغییر رابطه استاد و دانشجو از شاگردپروری به رابطه تولید کننده و مصرف کننده (کاظمی پور، ۱۳۷۰، ص. ۱۲)؛ بحران های حوزه آموزشی؛ از جمله افزایش حجم محتوا، بیکاری تحصیل کرده ها، افزایش تعداد دانشجویان، ابهام در اهداف دانشجویان، کمبود یا فقدان محرک های موثر در پویایی علمی فرهنگی دانشجویان، تغییر حرف و ایستایی نسبی آموزش ها در دانشگاه ها و گسستگی آنها از یکدیگر، ناسازگاری بین آموزش ها و تغییرات محیطی، جدایی آموزش از پژوهش، وضعیت نابسامان پایان نامه نویسی و ... (یمنی دوزی، ۱۳۹۱)؛ کمبود بودجه و کمبود و مستهلک بودن تجهیزات آموزشی را جزء مهم ترین نقاط ضعف خود می دانند.

موارد ذکر شده می توانند در نارضایتی و وقوع فلات زدگی اعضاء هیأت علمی مؤثر باشند. مرور تحقیقات سازمانی نشان می دهد که تنها ۰/۰۱٪ از کارکنانی که هنوز به مرحله فلات زدگی شغلی نرسیده اند، بازنشسته می شوند، بدین معنا که ۹۹٪ کارکنانی که فلات زدگی را تجربه می کنند هنوز به سن بازنشستگی نرسیده اند. حتی برخی صاحب نظران ادعا کرده اند که تقریباً ۸۰٪ وظایف و مشاغلی که در سازمان ها انجام می شود، توسط کارکنان فلات زده صورت می گیرد (اونگاری و آنگولا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹، ص ۲۶۹). آنچه مسلم است، اهمیت و ضرورت پرداختن به این مقوله مهم در سازمان ها است چرا که بی توجهی به فلات زدگی شغلی منجر به ضعف بیش از پیش دانشگاه ها و مراکز علمی، یخ زدگی ذهنی در فضای دانشگاه ها دانشگاه خواهد داشت (تقوی، ۱۳۹۰). در این زمینه مطالعات (کیم و دیگران، ۲۰۰۸؛ صافی، ۱۳۸۹؛ عبدالهی و حیدری، ۱۳۸۸؛ عارفی و قهرمانی، ۱۳۸۹؛ جمشیدی، ۱۳۸۶؛ نورشاهی، ۱۳۹۰؛ محمدزاده و صالحی، ۱۳۹۴؛ قورچیان و دیگران، ۱۳۹۰) بیانگر پایین بودن نشاط و کیفیت زندگی کاری اعضاء هیأت علمی در چهار بعد پژوهشی، آموزشی، فردی و سازمانی در مراکز علمی و دانشگاهی کشور بوده است. در همین خصوص؛

- اولین مسئله که در پیوند با شرایط دانشگاه ها می توان مطرح کرد مسئله جامعه پذیری علمی است. فرآیندی که از طریق آن کارکنان ارزش های سازمانی، نرم ها و رفتارهای لازم را می آموزند. به عنوان عاملی در تعیین هویت سازمانی که میلر<sup>۳</sup> و همکارانش (۲۰۰۰: ۶۵۲) سازه هویت سازمانی را در سه مؤلفه عضویت، وفاداری، ویژگی و اهداف مشترک معرفی و قابل سنجش کرده اند. براساس احساس همبستگی یا عضویت، فرد احساس تعلق، احساس قوی از دلبستگی و یا جاذبه های عاطفی دارد و از اینکه عضو سازمان هستند احساس غرور و افتخار می کنند و از اهداف و خط مشی های سازمان دفاع و حمایت کرده و نسبت به تحقق آنها از

<sup>1</sup> Cheng & ho

<sup>2</sup> Ongari and Angolla

<sup>3</sup> Miller

خود اشتیاق نشان می‌دهد. اما اگر افراد نخواهند یا نتوانند خود را با واقعیت‌های کار در سازمان منطبق نمایند در نتیجه دزدگی، تحلیل رفتگی در کار منجر به سکون زندگی شغلی خواهد بود (زبردست و دیگران، ۱۳۹۶، ص. ۱۴۲). گوشال و ناهاپیت<sup>۱</sup> (۱۹۸۱) سرمایه اجتماعی را مبنی بر جمع منابع بالقوه اجتماعی می‌دانند و در سه بعد ساختاری (شبکه روابط)، شناختی (منابع جهت تسهیل یادگیری و انتقال دانش) و رابطه‌ای (ماهیت و کیفیت روابط متقابل میان افراد) اشاره دارد (تایمر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴، ص. ۹۶۵). بدین معنا که در این فضا اعضای هیئت علمی پتانسیل و امکاناتی برای عرضه و بازنمایی خود دارند. زیرا شناسایی و پیوند با کارزاران دانش، تسهیم دانش، دریافت تأیید و اعتبار از اندیشمندان در اجتماع علمی صورت می‌پذیرد. از نظر رحیمی (۱۳۸۶) یکی از علل افزایش تولیدات علمی رشته‌های علوم پایه نسبت به علوم انسانی را حجم بیشتر همکاری علمی در بین اعضاء هیأت علمی این رشته‌ها می‌باشد. از آنجائی که توانمندی و با انگیزه کردن افراد به خصوص اعضای هیئت علمی یک پدیده اجتماعی است و پدیده‌های اجتماعی تک‌علی نیستند، توانمند شدن اعضاء هیئت علمی به عوامل درونی و بیرونی متعددی بستگی دارد. برای نیل به توسعه علمی باید به عوامل توسعه علمی یعنی کنشگران علمی توجه کرد این کنشگران کسانی هستند که مدارج علمی را پیموه‌اند و آنهایی که خواستار آینده علمی هستند. از بررسی مجموع کنش‌های اجتماعی کنشگران علمی تأثیر محدود تحصیل علم بر سایر کنش‌های اجتماعی دیده می‌شود. علم دارای ارزش‌های خاص و عام، باتوجه به شرایط مختلف در جامعه، است و چنانچه حاصل تحصیل کردگی اعضای جامعه به کار توسعه علمی درآید، لازم است ارزش‌های علم به افراد منتقل شود در غیر اینصورت **حاشیه نشینی** به جای جامعه‌پذیری علمی ردر محیط‌های آکادمیک مانع از رسیدن به اهداف علمی می‌شود (سلطانی و دیگران، ۱۳۹۴).

همچنین مایکل درایور<sup>۳</sup> معتقد است سلسله مراتب و سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی از طریق نگرش-های شغلی اعضاء قابل تبیین می‌باشد. براساس نظر درایور، قصد افراد از انتخاب چنین مدلی (مشخص کردن جنبه‌های روانی و عینی)، هموار کردن نردبان سلسله مراتب اقتدار سازمانی است (قلیچ لی، ۱۳۷۷، ص. ۵۰). عدالت سازمانی بر انصاف ادراک شده توسط کارکنان در سازمان یا میزانی که کارکنان اعتقاد دارند، در سازمان با آنها منصفانه رفتار می‌شود، دلالت دارد (عطافر و منصور، ۱۳۸۸، ص. ۵). در این زمینه، صاحب نظران، ابعادی را به شرح زیر برای عدالت سازمانی در نظر گرفته اند: ۱. عدالت توزیعی: سازمان، سیستمی از رفتارهای اجتماعی متقابل شماری از افراد است که ما آنها را افراد ذی نفع سازمان می‌نامیم. این نوع از عدالت که بر رعایت انصاف در توزیع پاداش‌ها و منابع سازمانی تأکید دارد، از رویکرد برای توزیع منابع مدد می‌گیرد: رویکرد برابری، رویکرد تساوی و رویکرد نیاز. ۲. عدالت رویه‌ای: رویه‌ها مشخص‌کننده شیوه عملیات و نحوه‌ی انجام کار هستند. امکان کنترل فراگرد یا اظهار، یکی از متداول‌ترین متغیرهای مطالعه شده‌ی عدالت رویه‌ای است که به افراد، فرصت کافی برای ارائه اطلاعات به تصمیم‌گیرنده را می‌دهد. امکان یا فرصت اظهار نظر، احتمال کنترل بر فراگرد تعیین‌کننده‌ی نتایج را افزایش می‌دهد (عطافر و منصور، ۱۳۸۸، ص. ۶). ۳. عدالت مراوده‌ای / تعاملی: عدالت مراوده‌ای بیان می‌کند که کیفیت رفتار بین شخصی در طول

<sup>1</sup> Nahapiet, & Ghoshal

<sup>2</sup> Timmer

<sup>3</sup> Michael-Driver

اجرای رویه‌ها، بر نوع قضاوت کارکنان پیرامون وجود انصاف در سازمان، مهم و موثر بوده و احتمال منصفانه بودن رویه‌های تصمیم‌گیری را افزایش می‌دهد. فرولیچ و اپنهايمر<sup>4</sup> معتقدند، می‌توان عدالت توزیعی را از طریق ابتناء بر رویکردی تلفیقی نیز برقرار کرد. در غیر اینصورت هنگامی که احساس نمایند به کار آنها کمتر توجه می‌شود و یا به دلیل احساس منصفانه نبودن ارتقاء و پاداش‌ها و تبعیضات درون رشته‌ای و درون دانشگاهی وجود دارد. این دسته از افراد با نوعی بی‌انگیزگی در انجام کار روبه‌رو خواهند شد که پیامد آن تحلیل رفتگی روان‌شناختی و در نهایت فلات زدگی شغلی خواهد بود.

- افزون بر دو مؤلفه پیش‌گفته از دیگر چالش‌های تأثیرگذار بر فلات زدگی شغلی اعضاء هیأت علمی فرهنگ سازمانی حاکم بر دانشگاه می‌باشد. که هاگت<sup>5</sup> آن را با توده یخ شناور مقایسه کرده است که قسمتی از آن روی آب و قابل دیده شدن می‌باشد و قسمتی از آن قابل رؤیت نیست و در زیر آب قرار دارد. از جمله عوامل مرئی می‌توان به ساختار سلسله‌مراتب، منابع مالی، مهارت‌ها و توانایی‌های پرسنل و از جمله عوامل نامرئی به هنجارها، نگرش‌ها، احساسات، ارزش‌ها اشاره کرد (هوی و میسکل<sup>1</sup>، ۱۳۹۶). براساس نظریه گیدنز<sup>2</sup>، ناراستی‌های دانشگاه محصول تعاملات و تأثیرات متقابل ساختار (تخصیص منابع و قواعد تنظیم‌کننده) و کنشگر است. عوامل ساختاری شرایطی را برای کنش‌های موجود در این ساختار به وجود آورده است و کنش‌های اجتماعی ساختار موجود را بازتولید می‌کنند. ویژگی‌های ساختاری در سطوح سه‌گانه شامل ساختار کلان اجتماعی، ساختار آموزش دانشگاهی و نیز ساختار آموزش علوم انسانی و علوم پایه است. این عوامل از یک سو زمینه‌ساز ایجاد ناراستی‌های حرفه‌ای در میان کنشگران آن است و از سوی دیگر محدودکننده عمل به هنجارهای کنش‌های علمی اخلاق‌مند است. بنابراین، حرکت رفت و برگشتی میان کنشگر و ساختار در فضای آموزش دانشگاهی نقش دارند. به عبارتی فضای اداری متصلب حاکم بر دانشگاه‌ها، فقدان نظام ارزیابی درونی در میان کنشگران آموزشی، فقدان ضمانت اجرایی مؤثر در صورت بروز سوء رفتار علمی از سوی اعضاء هیأت علمی (قاراخانی و میرزایی، ۱۳۹۴، ص. ۴۳) همچنین برطبق نظر تامپسون و تافلر<sup>3</sup> درهم آمیختگی افراد صاحب تخصص با دیوانسالاری اداری از آنجا که قدرت خلاقیت را نابود می‌سازد. چرا که موانع تغییر، زمانی که با رفتار سیاسی آمیخته شود ممکن است این حمایت سیاسی به جای آنکه در راستای منافع سازمان انجام گیرد در راستای منافع شخصی قرار گیرد و این چیزی نیست که مورد تأیید دیگر افراد سازمان باشد (هادی زاده مقدم و دیگران، ۱۳۸۹، ص. ۹۵).

براساس موارد بالا می‌توان گفت؛ توجه به فلات زدگی شغلی اعضاء هیأت علمی با توجه به تنوعات درون رشته که از دیرباز نظریه پردازانی مانند دپلتای<sup>4</sup> و ریکرت<sup>5</sup> نیز با برجسته کردن تفاوت ذاتی علوم طبیعی و

<sup>4</sup> Frohlich. & Oppenheimer

<sup>5</sup> Hagtz

<sup>1</sup> Hoy & Miksel

<sup>2</sup> Giddens

<sup>3</sup> Thomson & Toffler

<sup>4</sup> Dilthey

<sup>5</sup> Rickert

علوم انسانی به آن پرداخته اند (ریکور<sup>6</sup>، ۱۹۹۰، ص. ۴۹) و سطح توسعه یافتگی دانشگاه محل خدمت از ضرورت‌های اساسی می‌باشد وضعیتی که تا کنون کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. زیرا هم ماهیت اصلی حوزه کاری هیأت علمی علوم انسانی از جنبه‌های مهمی با رشته‌های علوم پایه متفاوت است و از دیرباز یکی از چالش‌های بزرگ اندیشمندان به همانندی یا ناهمانندی گروه‌های علوم پایه و علوم انسانی از نظر مفروضات هستی‌شناسی، معرفت‌شناختی و روش‌شناسی است. هم اینکه عده‌ای اعتقاد دارند سيطرة گفتمان پوزیتیویستی حاکم بر علوم طبیعی به نادیده گرفتن ویژگی‌ها و تفاوت‌های گروه‌های علوم انسانی با علوم پایه منتهی شده است (پایگاه استنادی علوم جهان اسلام، ۱۳۹۵).

بر این اساس هدف تحقیق حاضر بررسی وضعیت فلات زدگی اعضاء هیأت علمی گروه‌های علوم انسانی و علوم پایه در دانشگاه‌های تهران، اهواز و یاسوج و مهمترین عوامل جامعه‌شناختی مرتبط با آن می‌پردازد. سؤال‌های پژوهش حاضر این است که بین اعضاء هیأت علمی گروه آموزشی علوم انسانی نسبت به علوم پایه فارغ از دانشگاه محل خدمت فلات زده تر هستند، اعضاء هیأت علمی دانشگاه‌های تهران، اهواز و یاسوج از نظر وضعیت فلات زدگی شغلی یکسان نیستند، بین جامعه‌پذیری علمی و فلات زدگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد، بین فرهنگ سازمانی و فلات زدگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد، بین عدالت سازمانی و فلات زدگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

در این قسمت برخی نتایج مطالعات انجام شده داخلی و خارجی مرتبط با موضوع در جدول (۱ و ۲) آورده شده است.

جدول ۱. مطالعات داخلی

محقق	عنوان پژوهش	نتایج
آسایش و دیگران (۳۹۰)	بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در اعضاء هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی گلستان	عامل‌های انگیزشی مانند ارتقای مرتبه برای شرکت در فعالیتهای تحقیقی سبب می‌شود تا اعضاء هیأت علمی اهمیت بیشتری برای انجام کارهای تحقیقاتی قایل شوند و این عامل در کنار داشتن مسئولیت اجرایی سبب کاهش میزان صرف شده برای فعالیت‌های تدریس می‌شود.
ستوده و قربانی (۱۳۹۱)	بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در اعضاء هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان	ایجاد یک سیستم ارزشیابی مناسب که به بازخورد به موقع عملکرد عضو هیأت علمی منجر شود، ضروری و فعال کردن دفتر ارتباط با صنعت دانشگاه، گامی مفید در استفاده بیشتر جامعه از توانمندی اعضاء هیأت علمی و افزایش رضایت شغلی آنان است.
طبرسا و دیگران	طراحی و تبیین الگوی مدیریت فلات‌زدگی شغلی در سازمان‌های ایرانی	فلات محتوایی به صورت مستقیم پیامدهای مورد بررسی را پیش بینی نمی‌کند، اما از طریق تأثیر آن بر سایر انواع فلات‌زدگی می‌تواند بر نتایج شغلی تأثیرگذار باشد. به طور کلی برآوردهای حاصله نشان داد که، رضایت شغلی، تحلیل رفتگی روان‌شناختی، تمایل به

<sup>6</sup> Ricoeur



رهایبی سازمان و تعهد سازمانی از طریق ابعاد فلات زدگی شغلی قاب تبیین است.		(۱۳۹۳)
متغیرهای ادراک در موفقیت درونی در شغل، انگیزش درونی در شغل و جویندگی از عوامل مؤثر بر موفقیت شغلی می باشد.	طراحی و تبیین مدل عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت ذهنی در شغل	جاجرمی زاده و دیگران (۱۳۹۳)
ویژگی های شغلی مانند؛ عدم تنوع مهارت، هویت کاری پایین، اهمیت کم کار، عدم استقلال و عدم بازخورد منجر به فلات زدگی شغلی می باشد.	پیش بینی درگیری شغلی بر اساس ویژگی های شخصیتی در کارکنان بانک های خصوصی و دولتی شهر تهران	فیض آبادی و سیدی (۱۳۹۵)
عوامل زیستی از مهم ترین عوامل تأثیرگذار بر فلات شغلی است.	عوامل مؤثر بر ایجاد فلات شغلی در اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی	مددنوروزی و دیگران (۱۳۹۵)

جدول ۲. مطالعات خارجی

نتایج	عنوان پژوهش	محقق
فلات محتوای اثر بیشتری بر فلات زدگی شغلی تأثیر دارد. سن و سطح تحصیلات تأثیر معناداری ندارد. تصدی و مسیر شغلی به طور معناداری بر فلات زدگی تأثیر دارد.	دلایل و اثرات فلات زدگی در بین افسران پلیس تایوان	باجو و مین <sup>۱</sup> (۲۰۱۰)
فلات زدگی شغلی عامل مهمی در ناراضی کارکنان، تعهد سازمانی و جابه جایی کارکنان می باشد.	کارکنان فلات زده در بحث آموزش و پرورش	پنکار و آگراوال <sup>۲</sup> (۲۰۱۲)
علاوه بر متغیرهای خودتعیینی مانند سن، تجربه کاری و میزان دستمزد رابطه ی منفی میان فلات زدگی محتوای شغلی و تعهد شغلی وجود دارد.	تأثیر خودتعیینی بر روابط میان فلات زدگی محتوای شغلی و تعهد سازمانی	لین و لی <sup>۳</sup> (۲۰۱۳)
به دلیل عدم وضوح در شغل و عدم چالش ایجاد شده به خاطر کمبود فرصت مورد نیاز برای توسعه حرفه ای که توانایی کار افراد را افزایش دهد، احساس عدم موفقیت در کار و فرصت محدود برای افزایش ارزش افزوده و شایستگی ها دارند.	کارآفرینی، کارکنان دانش فلات زده منفی در موفقیت کارفرمایان در کارآفرینی	گودای و دیگران <sup>۴</sup> (۲۰۱۳)
استراتژی سازمانی اعم از مربی گری، گردش شغلی، غنی سازی شغل، توسعه شغلی بر درک کارکنان راجع به فلات زدگی شغلی تأثیر دارد.	استراتژی های برای فلات زدگی شغلی	چوداری و دیگران <sup>۱</sup> (۲۰۱۳)

<sup>1</sup> Bajo & Min

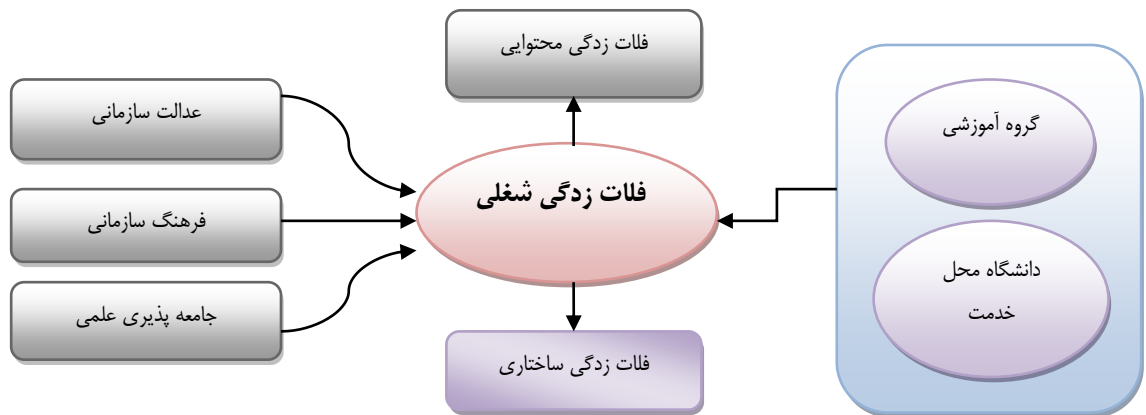
<sup>2</sup> Penkar & Agrawal

<sup>3</sup> Lein & Lee

<sup>4</sup> Godday

<sup>1</sup> Choudhary

هر سه بعد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی) به شکل مثبت با اعتماد به سرپرست و اعتماد به سازمان ارتباط دارد.	بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در سطح سازمان‌های دولتی استان کردستان	تلیس و ایلام <sup>2</sup> (۲۰۱۵) به نقل از احمدی
--	---	--



نمودار ۲. مدل مفهومی برگرفته از ادبیات نظری تحقیق

### روش پژوهش:

رویکرد و روش مورد استفاده در این تحقیق به ترتیب کمی و پیمایشی بوده، و از ابزار پرسش نامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش اعضای هیأت علمی در دو رشته علوم انسانی و علوم پایه می‌باشد. ملاک تعیین دانشگاه‌های نمونه نظام رتبه بندی و سطح بندی دوسال اخیر وزارت علوم می‌باشد. بدین منظور براساس رتبه‌بندی جامع و تخصصی وزارت علوم، اعضای هیأت علمی دو گروه علوم پایه و علوم انسانی در ۳ دانشگاه تهران، شهید چمران اهواز و یاسوج، ۱۰۸ نفر استاد؛ ۱۹۴ نفر دانشیار؛ ۱۹۵ نفر استادیار از گروه علوم پایه و علوم انسانی با روش نمونه‌گیری تصادفی از هر دانشگاه به صورت مجزا انتخاب و از مجموع ۴۹۷ نفر پاسخ دهنده، ۲۳۷ نفر در دانشگاه تهران، ۱۵۷ نفر در دانشگاه اهواز و ۱۰۳ نفر در دانشگاه یاسوج به عنوان نمونه انتخاب شده است. روایی و پایایی مؤلفه‌های پرسش نامه مورد نظر بین ۵۰ نفر از اعضای هیأت علمی، بالای ۰/۰۸۰ درصد گزارش شده است. جهت سنجش فلات‌زدگی شغلی و سایر متغیرها از مطالعه اکتشافی محقق استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آماره‌های توصیفی، تحلیل واریانس و جداول متقاطع براساس نمودار عنکوبتی برای تحلیل معناداری فرضیه‌ها و به منظور بررسی همگنی واریانس خطا میان گروه‌های آموزشی از آزمون لون استفاده شده است.

<sup>2</sup> Telis and Ilyamene

یافته های پژوهش:

جدول (۱). بررسی همگنی واریانس خطا میان گروه‌های آموزشی

سطح معناداری	Df2	Df1	Levene Statistic	متغیر	
۰/۳۱۹	۲۳۴	۱	۰/۹۹۷	فلات زدگی شغلی	تهران
۰/۷۲۵	۲۳۴	۱	۰/۱۲۴	ساختاری ذهنی	
۰/۹۰۵	۲۳۵	۱	۰/۰۱۴	محتوایی	
۰/۲۶۸	۱۵۵	۱	۱/۲۳۵	فلات زدگی شغلی	اهواز
۰/۹۰۷	۱۵۵	۱	۰/۰۱۴	ساختاری ذهنی	
۰/۳۳۳	۱۵۵	۱	۰/۹۴۷	محتوایی	
۰/۱۹۹	۱۰۱	۱	۰/۱۹۹	فلات زدگی شغلی	یاسوج
۰/۹۹۱	۱۰۱	۱	۰/۰۰۰	ساختاری ذهنی	
۰/۹۵۶	۱۰۱	۱	۰/۰۰۳	محتوایی	

نتایج آزمون لون نشان می دهد که، واریانس خطا همگن می باشد. زیرا مقدار آزمون در سطح  $P < ۰/۰۵$  معنادار نمی باشد. بنابراین پیش فرض همگنی واریانس خطا در این متغیر وابسته رعایت شده است (جدول ۱).

## ویژگی‌های نمونه

برخی ویژگی‌های کلی افراد شرکت‌کننده در تحقیق به صورت زیر بوده است.

جدول (۲): برخی از ویژگی‌های زمینه‌ای افراد مورد بررسی در تحقیق

متغیر	تهران	اهواز	ياسوج	متغیر	فراوانی	درصد	
دانشگاه محل خدمت	فراوانی	۳۳۷	۱۵۷	۱۰۳	۲۶۵	۵۱/۴	
	درصد	۴۵/۹				۳۷/۸	
کل	فراوانی	۴۷۹	۳۰/۴	۲۰/۰	۳۹۱	۷۵/۸	
	درصد	۹۶/۳			۱۰۶	۲۰/۵	
	وضعیت استخدام				رسمی	۲۶۲	۵۰/۸
					غیررسمی	۲۳۵	۴۵/۵
سابقه شغلی	فراوانی	۳۱۴	۱۵۲	۲۸	۱۹۵	۳۷/۸	
	درصد	۳۷/۸	۳۹/۵	۵/۴	۱۹۴	۳۷/۶	
پایه علمی	فراوانی	۱-۱۱	۱۱-۲۲	۲۲-۳۳	گروه آموزشی	۴۹۷	۸۹/۲
		۲۰۴	۱۴۶	۱۲۲	جنسیت	۴۹۷	۹۶/۳
	درصد	۵۳/۹	۲۸/۳	۲۳/۶	وضعیت استخدام	۴۹۷	۹۶/۳
					مرتبه علمی	۱۶۹	۹۶/۳

از تعداد ۴۹۷ نفر عضو هیأت علمی، ۷۵/۸ درصد از نمونه آماری معادل ۳۹۱ را مرد و ۲۰/۵ درصد معادل ۱۰۶ را زن تشکیل داده است. در مجموع اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران (۳۳۷ نفر)، دانشگاه اهواز (۱۵۷ نفر) و دانشگاه یاسوج (۱۰۳ نفر) در پژوهش شرکت داشتند که مشخصات آنها در جدول آورده شده است.

**متغیر وابسته فلات زدگی شغلی:** در ابتدا از آزمون فریدمن جهت اولویت بندی فلات زدگی شغلی و ابعاد آن برحسب دانشگاه های محل خدمت استفاده شده است.

جدول ۳. اولویت بندی متغیر فلات زدگی شغلی و ابعاد آن براساس آزمون فریدمن

میانگین رتبه			متغیرها
تهران	اهواز	ياسوج	
۸۲/۱۹	۷۶/۶۷	۷۱/۱۸	فلات زدگی شغلی
۱۱/۶۵	۱۲/۲۸	۱۱/۹۷	فلات زدگی ساختاری ذهنی
۲۵/۴۲	۲۱/۳۶	۱۹/۹۸	فلات زدگی محتوایی

طبق نتایج جدول (۳)، فلات زدگی شغلی (کل) و بعد محتوایی آن برای دانشگاه تهران نسبت به اهواز و یاسوج به ترتیب با میانگین رتبه ۸۲/۱۹ و ۲۵/۴۲ و فلات زدگی ساختاری ذهنی برای دانشگاه اهواز با میانگین رتبه ۱۲/ ۲۸ بیشترین میانگین رتبه را در دانشگاه های محل خدمت اعضاء هیأت علمی تحقیق داشته است.

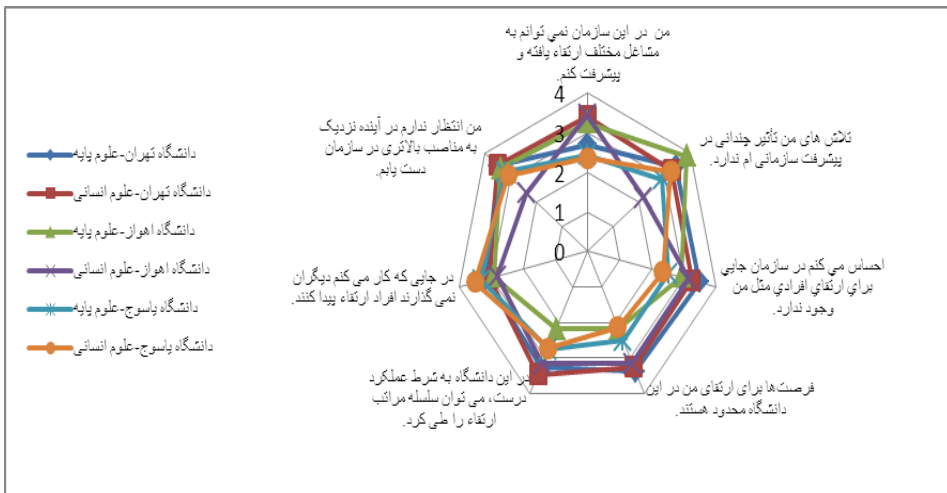
جدول ۴. آماره های آزمون فریدمن

تهران	اهواز	ياسوج	
۲۳۶	۱۵۷	۱۰۳	تعداد
۴۷۰/۰۰	۳۰۵/۲۹	۲۰۶/۰۰	مجذور خی دو
۲	۲	۲	درجه آزادی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری

سطح معناداری در آزمون فریدمن در تمامی جوامع آماری کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان دهنده آن است که بین دانشگاه های محل خدمت از نظر فلات زدگی شغلی و ابعاد آن اختلاف بارزی وجود دارد.

جهت مقایسه ارتباط هرکدام از مؤلفه های مورد بررسی در بین دانشگاه ها از نمودار عنکبوتی و تحلیل واریانس و از آزمون فریدمن جهت مقایسه فلات زدگی شغلی اعضاء هیأت علمی و رتبه بندی مهمترین مؤلفه های اثرگذار بر فلات زدگی شغلی استفاده شده است.

**فرضیه ۱:** به نظر می‌رسد اعضاء هیأت علمی گروه آموزشی علوم انسانی نسبت به علوم پایه فارغ از دانشگاه محل خدمت فلات زده تر هستند؛ مقایسه پاسخ‌های دو گروه به سنجه‌های این مؤلفه نشان می‌دهد که گروه علوم انسانی دانشگاه تهران، اهواز و علوم انسانی و علوم پایه دانشگاه یاسوج تقریباً وضعیت مشابهی در دلیل بی‌انگیزگی خود در طی کردن سلسله مراتب دانشگاهی را تجربه کرده‌اند. تفاوت گروه مذکور از نظر بی‌فایده بودن تلاش و پیشرفت و اینکه بعضی از افراد با جناح بندی‌های خاص خود جلوی پیشرفت و ترقی آنها را در دانشگاه به تأخیر می‌اندازد رغبت چندانی تا زمانی که گفتمان سیاسی شدن دانشگاه وجود دارد، تلاش برای پیشرفت در آینده و تولید علم بیشتر اثر چندانی ندارند. در عین حال گروه علوم پایه دانشگاه تهران و اهواز معتقدند اگر افراد طبق آیین نامه و مقررات دانشگاه عملکرد درستی داشته باشند امکان پیشرفت و طی کردن سلسله مراتب ارتقاء امکان پذیر می‌باشد.



نمودار ۳. فلات زدگی ساختاری ذهنی بین دو گروه علوم پایه و علوم انسانی

در این تحقیق برای آزمون رابطه بین فلات زدگی ساختاری ذهنی در بین دانشگاه‌ها از آزمون آنالیز واریانس (آزمون T) استفاده شد. با توجه به اطلاعات ذیل، بین فلات زدگی ساختاری اعضاء هیأت علمی علوم پایه و علوم انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین مقایسه میانگین‌های بین دانشگاه‌ها نشان می‌دهد که میانگین دانشگاه اهواز، تهران و یاسوج در گروه علوم انسانی بیشتر از گروه علوم پایه است. می‌توان نتیجه گرفت که فلات زدگی ساختاری در دانشگاه تهران و در بین گروه علوم انسانی بالاتر است و بعد از آن دانشگاه اهواز و نهایتاً دانشگاه یاسوج قرار دارند. نکته مهم دیگر که در تحلیل تفاوت معنادار بین دو گروه علوم پایه و علوم انسانی استفاده می‌شود، این است که؛ مهمترین مسائل و دغدغه‌های این افراد ادراک آنها از فضای فرهنگی حاکم بر دانشگاه می‌باشد. هر کدام از پاسخگویان در دانشگاه‌های تهران، اهواز و یاسوج در گروه علوم انسانی نسبت به گروه علوم پایه این فضا را به نوعی در بی‌رغبتی و ساکن ماندن خود در دانشگاه مؤثر می‌دانند.

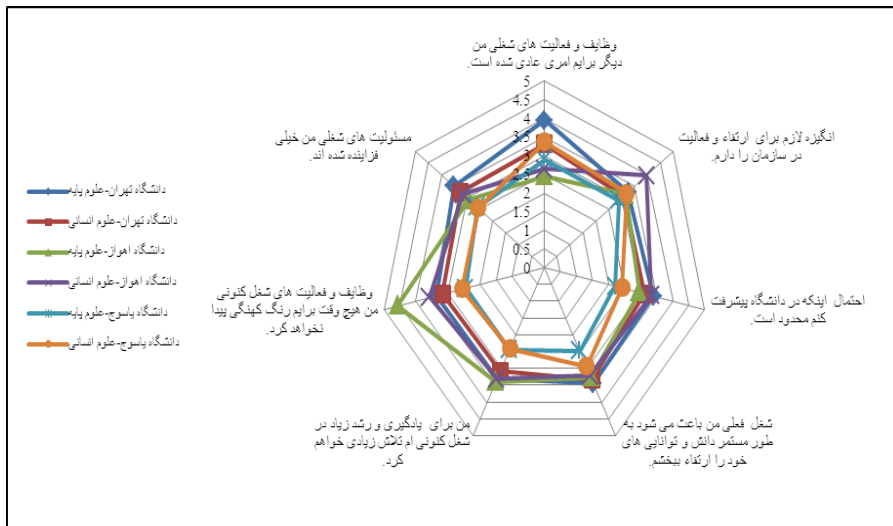
جدول (۵): آزمون Anova مقایسه نمونه آماری برحسب فلات زدگی شغلی و ابعاد آن

نوع فلات زدگی	دانشگاه	میانگین		واریانس درون گروهی	واریانس بین گروهی	انحراف معیار	T	سطح معنی داری
		علوم پایه	علوم انسانی					
فلات زدگی ساختاری ذهنی	تهران	۲۴/۴۸	۲۴/۸۳	۸۰/۵۲	۸۰/۶۹	۸/۳۷	۴۴/۷۰	۰/۰۰۰
		علوم پایه	علوم انسانی			۹/۰۴		
	اهواز	۲۱/۹۵	۲۲/۵۴	۲/۸۸	۶۲۰/۷۸	۴/۸۸	۳/۸۳	۰/۰۵۰
		علوم پایه	علوم انسانی			۴/۳۸		
	ياسوج	۲۱/۳۰	۲۱/۹۶	۰/۰۰۹	۳۰۶/۹۰	۰/۷۸	۳/۴۱	۰/۰۱۳
		علوم پایه	علوم انسانی			۰/۸۱		
	کل	۱۶۷/۹۹	۱۰۴/۶۹	۳۴/۴۴	۱۴/۴۶	۵/۸۷	۱۴۵/۴۰	۰/۰۰۱
		علوم انسانی	علوم پایه			۳۲/۳۳		

با توجه به اطلاعات به دست آمده، بین فلات زدگی محتوایی اعضاء هیأت علمی علوم پایه و علوم انسانی رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین مقایسه میانگین های بین دانشگاه ها نشان می دهد که میانگین دانشگاه تهران، اهواز و یاسوج در گروه علوم انسانی بیشتر از گروه علوم پایه در این دانشگاه ها است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که احساس فلات زدگی محتوایی در دانشگاه تهران و در بین گروه علوم انسانی بالاتر است و بعد از آن دانشگاه اهواز و در نهایت دانشگاه یاسوج قرار دارند

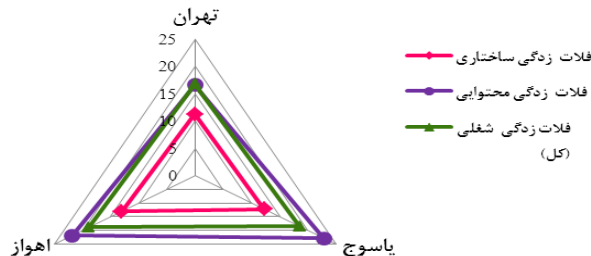
نوع فلات زدگی محتوایی	دانشگاه	میانگین		واریانس درون گروهی	واریانس بین گروهی	انحراف معیار	T	سطح معنی داری
		علوم پایه	علوم انسانی					
فلات زدگی محتوایی	تهران	۴۲/۰۷	۴۵/۷۸	۲۰/۴۰	۲۵/۴۵	۶/۴۱	۴۶/۲۴	۰/۰۰۰
		علوم پایه	علوم انسانی			۱۰/۰۲		
	اهواز	۴۰/۲۸	۴۰/۴۵	۵/۱۵	۳۰۹۵/۱۵	۱۳/۰۱	۴/۱۶	۰/۰۳۳
		علوم پایه	علوم انسانی			۱۴/۸۰		
	ياسوج	۳۲/۰۱	۴۰/۴۱	۴/۷۰	۱۰۱۱/۲۵	۱۲/۰۸	۳/۸۵	۰/۰۴۵
		علوم پایه	علوم انسانی			۱۴/۸۰		
کل	۵۴/۷۱	۲۷/۷۰	۱۱۰۷/۱۲	۱۶۴/۶۶	۳/۷۰	۵/۴۳	۰/۰۱۳	
	علوم پایه	علوم انسانی			۱۲/۷			

در خصوص بررسی فلات زدگی محتوایی گروه‌های آموزشی بر طبق نمودار عنکوبتی زیر، مقایسه پاسخ دو گروه در این مؤلفه نشان می‌دهد که تقریباً در تمام سنج‌های این مؤلفه اعضاء هیأت علمی گروه علوم انسانی انگیزه ذاتی بیشتری به کار آموزش و پژوهش نسبت به گروه علوم پایه دارند این تفاوت به خصوص در ارتباط با سنج‌های داشتن انگیزه و تلاش برای پیشرفت و کهنه نشدن وظایف در گروه علوم انسانی در مقایسه با گروه علوم پایه مشاهده می‌شود که بیشتر به حاکم شدن دیدگاه‌های سنتی محصولات و انتشارات تا رویکرد نوین قابلیت دیده شدن نشان داده شده است.



نمودار ۴. فلات زدگی محتوایی بین دو گروه علوم پایه و علوم انسانی در دانشگاه تهران، اهواز و یاسوج

**فرضیه ۲.** به نظر می‌رسد اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران، اهواز و یاسوج از نظر وضعیت فلات زدگی شغلی یکسان نیستند؛ مقایسه پاسخ‌های اعضاء هیأت علمی در سه دانشگاه تهران، اهواز و یاسوج در خصوص وضعیت فلات زدگی شغلی در قالب نمودار عنکوبتی به شرح زیر است؛





مقایسه پاسخ‌های اعضاء هیأت علمی در سه دانشگاه به سنجه‌های این مؤلفه نشان می‌دهد که اعضاء هیأت علمی دانشگاه اهواز و یاسوج از لحاظ فلات‌زدگی محتوایی در سطح بالایی هستند. از نظر پاسخگویان بی‌فایده بودن تلاش و پیشرفت و اینکه بعضی از افراد با جناح بندی‌های خاص خود جلوی پیشرفت و ترقی آنها را در دانشگاه به تأخیر می‌اندازد و معتقدند که رغبت چندانی تا زمانی که گفتمان سیاسی شدن دانشگاه وجود دارد، تلاش برای پیشرفت در آینده و تولید علم بیشتر اثر ندارند. به لحاظ فلات زدگی شغلی (کل) تقریباً هر سه دانشگاه وضعیت مشابهی دارند. همچنین مقایسه میانگین‌های بین دانشگاه‌ها نشان می‌دهد که میانگین دانشگاه تهران (۸۲/۱۹) است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که میزان فلات‌زدگی شغلی (کل) دانشگاه تهران از دیگر دانشگاه‌ها بیشتر است اما نوع فلات زدگی در دانشگاه‌ها باهم بسیار متفاوت است به گونه‌ای که در دانشگاه تهران بیشتر فلات حرفه‌ای تأثیرگذار است تا ساختاری و محتوایی و بعد از آن دانشگاه اهواز با تأثیر فلات ساختاری و در نهایت یاسوج تفاوت معنی داری با دیگر دانشگاه‌ها به لحاظ فلات‌زدگی شغلی (کل) ندارد.

جدول (۶): آزمون Anova مقایسه نمونه آماری برحسب فلات زدگی شغلی

میانگین دانشگاه	درجه آزادی	واریانس بین گروهی	واریانس درون گروهی	T	سطح معنی داری
تهران	۲				
اهواز	۴۹۳	۴۷/۸۰	۱۸/۷۳		۰/۰۰۰
یاسوج	۴۹۵			۶۷/۲۸	
کل	۷۸/۱۶				

جهت بررسی تفاوت میانگین دانشگاه‌ها به لحاظ فلات زدگی شغلی (کل) و ابعاد آن از آزمون تعقیبی LSD استفاده می‌شود. با توجه به نتایج ارائه شده در جدول (۸)، تفاوت معنی داری بین دانشگاه‌ها به لحاظ فلات زدگی شغلی وجود دارد. در بررسی این عامل شرایط زمینه‌ای برای هر دو رشته به نوعی یکسان است ولی در ماهیت با یکدیگر متفاوت به نظر می‌رسد. به عبارتی تفاوت معنی داری بین فلات حرفه‌ای در دانشگاه تهران و اهواز نسبت به دانشگاه یاسوج، فلات ساختاری در دانشگاه تهران و اهواز نسبت به دانشگاه یاسوج و در دانشگاه یاسوج تفاوت معنی داری به لحاظ فلات زدگی (کل) با دیگر دانشگاه‌ها وجود ندارد.

جدول (۷): نتایج آزمون تعقیبی LSD بر حسب فلات زدگی شغلی					
حدبالا	حدپائین	سطح معنی داری	تفاوت میانگین		
۱/۷۶	-۰/۰۴	۰/۰۶۲	۰/۸۶	اهواز	تهران
۵/۳۸	۳/۳۰	۰/۰۰۰	-۰/۵۲	ياسوج	
۰/۰۴	-۱/۷۶	۰/۰۶۲	-۰/۸۶	تهران	اهواز
۴/۵۹	۲/۳۶	۰/۰۰۰	۳/۴۸	ياسوج	
-۹/۰۹	-۱۲/۹۲	۰/۰۰۰	-۱۱/۰۱	تهران	ياسوج
-۳/۴۳	-۷/۵۵	۰/۰۰۰	-۵/۴۹	اهواز	

در جدول ۹، نتایج همبستگی میان متغیرهای مستقل (جامعه پذیری علمی، فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی) و متغیر وابسته پژوهش جهت آزمون فرضیه های سوم، چهارم و پنجم آورده شده است. برای بررسی میزان رابطه متغیرهای تحقیق و فلات شغلی (کل) و ابعادش، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و فلات زدگی شغلی ( $r=0/189, p<0/000$ )، عدالت سازمانی ( $r=0/148, p<0/000$ ) و احساس جامعه پذیری علمی ( $r=0/104, p<0/000$ ) معنادار می باشد. این نتایج نیز فرضیات سوم، چهارم و پنجم پژوهش را تأیید می کند.

جدول (۸): آزمون همبستگی پیرسون رابطه بین متغیرهای تحقیق و فلات زدگی شغلی و ابعاد آن							
شاخص		فلات شغلی	فرهنگ سازمانی	جامعه پذیری علمی	عدالت سازمانی	فلات زدگی ساختاری	فلات زدگی محتوایی
فلات شغلی	ضریب همبستگی	۱	۰/۱۴۸	۰/۱۸۹	۰/۱۰۴	۰/۷۸۶	۰/۷۱۲
	معنی داری	۴۹۷	۰/۰۰۱	۴۹۶	۰/۰۲۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
فلات ساختاری	ضریب همبستگی	۰/۷۸۶	۰/۱۰۰	۰/۱۴۳	۰/۰۸۳	۱	۰/۴۱۶
	معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۲۶	۰/۰۰۱	۰/۰۶۵		۰/۰۰۰
فلات محتوایی	ضریب همبستگی	۰/۷۱۲	۰/۳۰۲	۰/۱۵۶	۰/۰۶۰	-۰/۴۱۶	۱
	معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۲۱	۰/۰۰۰	

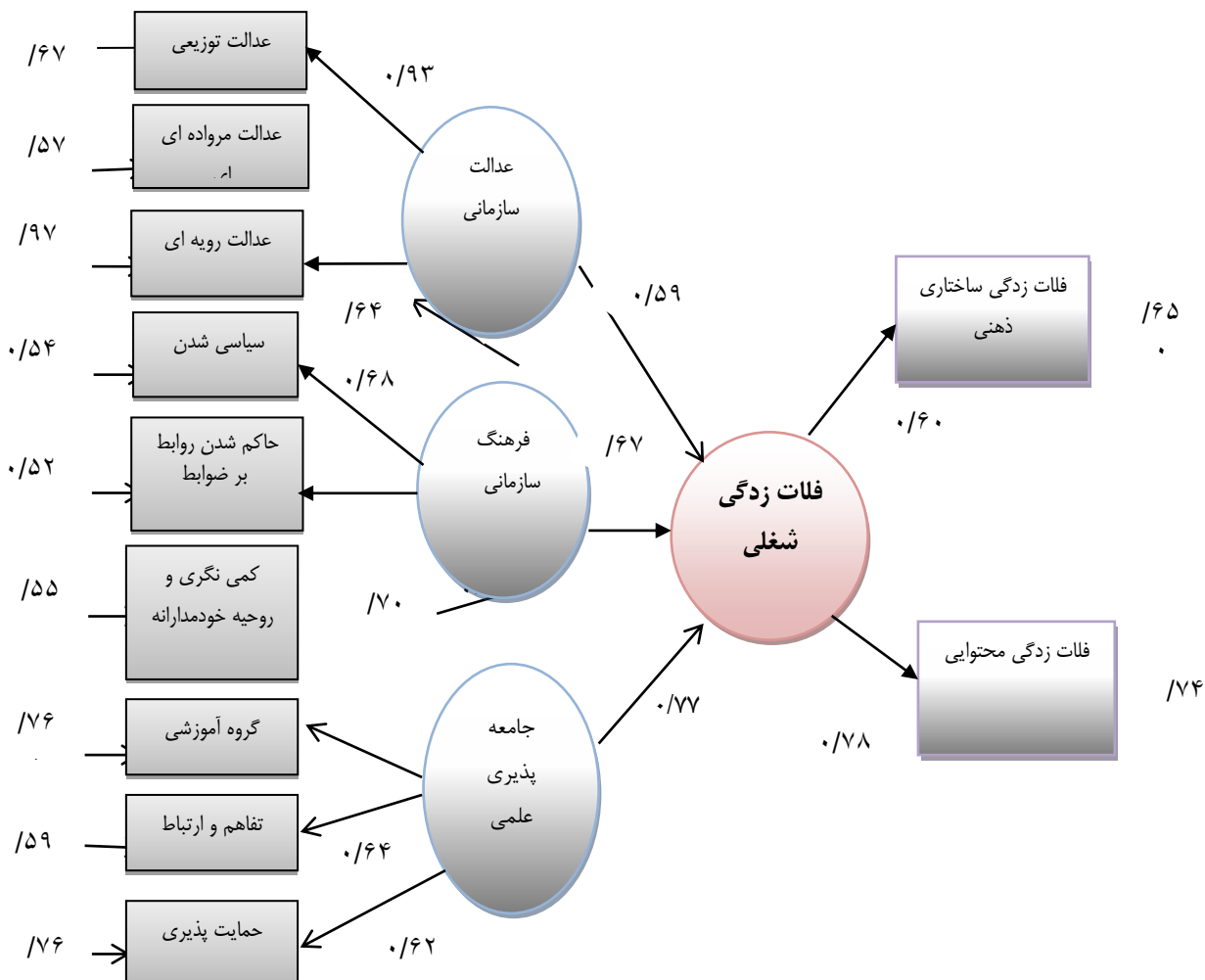
عدالت سازمانی	ضریب همبستگی	۰/۱۸۹	۰/۲۲۱	۱	۰/۴۷۴	۰/۱۴۳	۰/۱۵۶
	معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰
فرهنگ سازمانی	ضریب همبستگی	۰/۱۴۸	۱	۰/۲۲۱	۰/۱۵۲	۰/۱۰۰	۰/۰۹۰
	معنی داری	۰/۰۰۱		۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۲۶	۰/۰۴۴
جامعه پذیری علمی	ضریب همبستگی	۰/۱۶۰	۰/۱۵۲	۰/۶۰۷	۰/۰۳۳	-۰/۱۹۷	-۰/۰۸۱
	معنی داری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۴۶۳	۰/۰۰۰	۰/۰۷۲

نتایج تحلیل رگرسیونی چندمتغیره برای تبیین فلات زدگی شغلی نشان می دهد که، متغیرهای موجود در مدل نظری تحقیق بر روی فلات زدگی شغلی اثر معنادار گذاشته و در معادله باقی مانده اند. ضریب تعیین حاصله نشان می دهد که در این مدل، عوامل موجود در معادله، تقریباً ۰/۴۳ از واریانس فلات زدگی شغلی را تبیین می کند و بقیه واریانس فلات زدگی شغلی از سوی عوامل خارجی پیش بینی نشده قابل تبیین است. همانطور که ملاحظه می گردد فلات زدگی شغلی پاسخگویان بیش از هر عامل دیگری از متغیر جامعه پذیری علمی متأثر است. در مدل های رگرسیونی، بهترین شاخص برای تأیید با رد مدل، ضریب تعیین می باشد. ضریب تعیین این مدل ۰/۴۳ می باشد.

جدول (۹): تحلیل چندمتغیری فلات زدگی شغلی

متغیرهای وارد در معادله	ضرایب بتا	سطح معناداری (Sig)	آماره ها
عدالت سازمانی	۰,۲۶	۰,۰۰۱	ضریب همبستگی چندگانه ۰/۶۶۲
فرهنگ سازمانی	-۰,۱۳	۰,۰۴۸	ضریب تعیین ۰/۴۳۸
جامعه پذیری علمی	-۰,۶۷	۰,۰۰۱	ضریب تعیین واقعی ۰/۴۳۵

در نمودار شماره ۵، مدل تجربی تحقیق و رابطه بین فرضیات در قالب معادله ساختاری (توسط نرم افزار ایموس) ارائه شده است. شاخص های برازش نشان می دهد که مدل تحقیق از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است. از آنجایی که مقدار RMSEA، کوچکتر از ۰/۱ است و مقدار NFI (شاخص برازش هنجار شده نیز ۰/۹۱ و نزدیک به ۱ است)، می توان مدل تدوین شده را تأیید کرد.



CHI-square=۱۵۸۸/۹۷۳ Df = ۴۹۷ P-level = ۰/۰۰۰ RMSEA=۰/۰۸۹

NFI=۰/۶۶۵ RFI= ۰/۷۷۲ CFI=۰/۶۶۵

نمودار (۵). ضرایب استاندارد مدل معادلات ساختاری فلات زدگی شغلی

براساس ضرایب معناداری (t-value) معادله ساختاری علل مؤثر بر فلات زدگی شغلی، ضرایب مسیره‌های موجود در مدل تدوین شده بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد و در نتیجه تمام ضرایب استاندارد که مربوط به سایر مسیره‌ها بود، معنادار هستند. با توجه به شاخص‌های برازش، تمامی فرضیات تحقیق با مدل تجربی تحقیق هماهنگ بوده و واقعیات موجود در جامعه آماری مدل نظری تحقیق را مورد تأیید قرار می‌دهد.

### بحث و نتیجه گیری:

اعضاء هیأت علمی به عنوان عناصر اصلی در دانشگاه‌ها نقش مهمی در تحقق اهداف و رسالت‌های دانشگاه‌ها دارند و در واقع موتور محرک دانشگاه‌ها محسوب می‌شوند. بدین جهت نیاز است، بسترهای ایجاد یک خودپنداره قوی و ارائه یک برنامه جهت توسعه و بهسازی جامع، اعضاء هیأت علمی جهت جلوگیری از بی رغبتی و فلات زدگی در کار حرفه‌ای آنها فراهم شود. در این مطالعه، همه اساتید بالتفاهم شرایط نهادی، ساختاری و فرآیندی را دخیل در ابهامات سیاست‌گذاری دانشگاهی اذعان نموده‌اند. از طرفی دغدغه اساتید یاسوج بیشتر در قالب شرایط سیاسی، اساتید تهران و اهواز در قالب شرایط ساختاری و فرآیندی است. در ذیل دلیل این مدعا شرح داده می‌شود:

- برحسب فرضیات پژوهش دو گروه علوم پایه و علوم انسانی به لحاظ جامعه‌پذیری علمی تفاوت معناداری با یکدیگر دارند. از نظر هیرش و وبر<sup>۱</sup> (۱۳۸۱) یکی از مهمترین ویژگی‌های دانشگاه‌های موفق را، گرایش به فعالیت‌های تیمی و احیای روحیه مشارکت و همکاری سازنده می‌دانند (هیرش و وبر، ۱۳۸۱، ص. ۳۳). در این پژوهش گروه علوم پایه ارتباط و همکاری اعضاء هیأت علمی با یکدیگر بیشتر از گروه علوم انسانی است. از سوی دیگر، فردگرایی پژوهشی و عدم همراهی اساتید گروه علوم انسانی در هر دو دانشگاه اهواز و یاسوج و در دانشگاه تهران به مراتب کمتر، نقطه ضعف بزرگی است که خطر افزایش هیأت علمی منزوی غیرمولد را امکان‌پذیر می‌سازد از آنجا که عضویت و مشارکت در انجمن‌های علمی و ارتباط مستمر با همکاران و مدیرگروه‌ها در درون و بیرون از مراکز علمی، مواجهه بین افراد را افزایش می‌دهد و آنها را از انرژی احساسی پر می‌کند. این انرژی احساسی گسترش خلاقیت را ممکن می‌سازد و نتیجه آن به صورت سرمایه فرهنگی بین افراد مبادله می‌شود. این یافته براساس چارچوب نظری وبر تأیید نمی‌شود. تأثیر جامعه‌پذیری علمی ضعیف بر فلات شغلی اعضاء هیأت علمی معنادار و قابل توجه است. این یافته همسو با نتایج هارینگتن<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) مبنی بر اینکه؛ خلاقیت و تولید اندیشه‌های بدیع و تازه در محیط دانشگاه‌ها، بویژه توسط اعضاء هیأت علمی محصول فرد واحد، در یک زمان و مکان خاص نیست. بلکه عبارت از؛ یک زیست بوم، از نظرهاست. فرضیه دوم؛ اهمیت آزادی علمی و تقویت آن در دانشگاه، از جمله پیمان نامه‌ها یا توافق نامه‌های مبتنی بر چانه زنی جمعی بین مؤسسات آموزش عالی و اتحادیه‌های اعضاء هیأت علمی است که در پژوهش پولین<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) نیز مورد تأکید قرار گرفته است. محدودیت بیشتر در خصوص رشته‌های علوم انسانی توسط لویس نیز تأیید شده است. در پژوهش‌های علوم انسانی به دلیل عدم وجود تعریف روشن و صریح،

<sup>1</sup> Hires and weber

<sup>1</sup> Harrington

<sup>2</sup> Pullin

احتمال تجاوز از محدود عدالت وجود دارد. بنابراین فقدان روشنی و صراحت درباره محدوده‌های قضاوت افراد در حوزه علوم انسانی، تهدید آزادی علمی و بدینی به نهاد علمی را بدنبال دارد. در همین ارتباط مطالعه نقش دانشگاه‌های کشور و کم توجهی آنها به علوم انسانی نشان می‌دهد که نه تنها علوم انسانی از جایگاهی برخوردار نیست بلکه نگرش رایج در جامعه علی‌الخصوص در میان مسئولان به این علوم، نگرشی منفی و دست دوم است (فیضی، ۱۳۸۵، ص. ۲۴۱) این در حالی است که، تولیدات علمی علوم انسانی به عنوان یک حوزه مهم علمی که خودباوری تئوریک و تجربی ما از نظر دینی، فرهنگی و ... در گروه اعتلای دستاوردهای علمی و تحقیقاتی آن است و با رفع موانع اداری دست و پا گیر زمینه‌های حرفه‌ای و انگیزشی اعضای هیأت علمی گروه علوم انسانی تسهیل می‌گردد.

- فرضیه سوم؛ همچنین در خصوص امکانات زیرساختاری، اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های اهواز و یاسوج، امکانات آزمایشگاهی و تجهیزات آموزشی- پژوهشی را برای پیشبرد کارها ضعیف دانسته‌اند. این یافته با نتایج مطالعه‌ی (فاروغ<sup>۳</sup> ۲۰۱۷؛ چانگ<sup>۴</sup> ۲۰۱۴؛ ابراهیمی ۱۳۹۴) که؛ اعضای هیأت علمی، فضای آموزشی و لوازم و امکانات آموزشی را مهم می‌دانند و فضای آموزشی را جزئی از نیازهای هیجانی اعضای هیأت علمی به شمار می‌آورند همخوانی دارد. به همین خاطر سرمایه‌گذاری بر روی توسعه‌ی فضاهای آموزشی می‌تواند موجب رضایت و ارتقای علمی اعضای هیأت علمی گردد. یکی از اهدافی که از بالا بردن ارتقاء شغلی و جلوگیری از سکون زدگی اعضای هیأت علمی دنبال می‌شود این است که، جوامع دانشگاهی بتوانند با استفاده از توانایی‌های خود رشد کنند و به شکوفایی برسند. در این خصوص نقش اساسی دولت در نظام‌های آموزش عالی را نمی‌توان انکار یا حذف نمود. در بیشتر کشورها دولت با حمایت‌های مالی به دانشگاه‌ها، آن‌ها را کنترل و بر آن‌ها نظارت دارد.

- در نهایت براساس فرضیه چهارم پژوهش، فلات زدگی اعضاء هیأت علمی برحسب گروه آموزشی می‌تواند با یکدیگر تفاوت معناداری داشته باشد. در تبیین این فرضیه لازم به ذکر است؛ از نظر اعضاء هیأت علمی علوم انسانی در گروه علوم انسانی؛ شرایط ساختاری، بی توجهی به علوم انسانی، متفاوت بودن سیطره علوم طبیعی و انسانی و کوتاه بینانه بودن نگاه به پژوهش منجر به فلات زدگی شغلی می‌شود. در حالیکه از نظر اعضاء هیأت علمی علوم پایه فلات زدگی ناشی از شرایط محتوایی و فراهم نبودن تجهیزات و امتیازات پژوهشی است. در واقع می‌توان گفت؛ هر چه شرایط محیط کار از نظر اعضاء هیأت علمی بهتر باشد امکان بی‌انگیزگی و فلات زدگی شغلی کمتر خواهد بود.

با توجه به دقت نمودارهای عنکوبتی در تحلیل شرایط زمینه‌ای؛ جامعه‌پذیری علمی اعضای هیأت علمی گروه علوم پایه دانشگاه اهواز و تهران متفاوت‌تر از اعضای هیأت علمی گروه علوم انسانی دانشگاه تهران، اهواز و یاسوج می‌باشد. همچنین اعضای هیأت علمی گروه علوم پایه دانشگاه تهران و اهواز وضعیت بهتری نسبت به اعضای هیأت علمی گروه علوم انسانی به لحاظ احساس عدالت سازمانی، فرهنگ سازمانی و جو

<sup>3</sup> Farooq

<sup>4</sup> Cheng

سازمانی دارند. در بحث از فلات زدگی ساختاری، اعضای هیأت علمی گروه علوم انسانی، زدوبندهای سیاسی و گروه علوم پایه برعکس قوانین آیین نامه‌ای دانشگاهی و نبود تجهیزات پژوهشی را مانعی بر سر طلی کردن سلسله مراتب اقتدار به شمار می‌آورند. به لحاظ فلات زدگی محتوایی، اعضای هیأت علمی گروه علوم انسانی منتظر پاسخگویی سازمان نمانده و به صورت فردی و فراسازمانی دست به اقدام‌های مؤثری در خصوص یادگیری زده و با خودپنداره قوی مطابق با رویکرد نوین قابلیت دیده شدن، برخلاف رویکرد سنتی حجم و کمیت محصولات با بی‌انگیزگی خود تا حدی کنار آمده و برعکس اعضای هیأت علمی گروه علوم پایه از آنجا که براساس دیدگاه سنتی حاکم بر نظام آکادمیک بیشتر براساس حجم مقالات و انتشارات خود، مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند.

در واقع حاکم شدن جوی غیرمحمتمل و غیرپویا (سیاست زدگی در شیوه‌های تصمیم‌گیری 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 بدون شک نتایج نامطلوبی در پی خواهد داشت. به همین دلیل، در بسیاری از مواقع با وجود برخورداری از نیروی انسانی مکفی، به نیمی از خواسته‌ها و اهداف مورد نظر در برنامه‌های توسعه‌ای دست نخواهیم یافت. بر این اساس توجه به هنجارها و ارزش‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی مؤلفه‌ای می‌باشد که نیازمند توجه بیشتر سیاستگذاران آموزشی، جهت بهره‌مند شدن از توان و ظرفیت‌های علمی این نیروی ارزشمند در جامعه می‌باشد.

## منابع

- آسایش، حمید، قربانی، مصطفی، برقی، افسانه، رضایور، عزیز، منصوریان، مرتضی، و تقوی، احمد (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر میزان فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی اساتید دانشگاه علوم پزشکی گلستان. *فصلنامه آموزش در علوم پزشکی*، س ۱۱، ش ۳، ص ۲۹۴-۲۹۵.
- احدی، علی، شیرازی، ماندانا، صدر، شهاب‌الدین، و مجتهدزاده، ریثا (۱۳۹۴). ارتباط آمادگی تغییر عملکرد اعضای هیأت علمی علوم پایه دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران با فرسودگی شغلی آنان. *مجله پزشکی قانونی ایران*، س ۲۱، ش ۱، ص ۱۹-۱۳.
- ابراهیمی، روناک، عدلی، فریبا و گلنار، مهران (۱۳۹۴). نقش فرهنگ دانشگاهی بر دانش آفرینی از دیدگاه صاحب‌نظران نظام آموزش عالی. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، س ۲۱، ش ۲۱، ص ۱۵۱-۱۲۷.
- احمدی، فریدون، مرتضی، ضیایی و شیخی، زینب. (۱۳۹۰). بررسی رابطه‌ای عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در سطح سازمان‌های دولتی استان کردستان. طرح پژوهشی برون دانشگاهی، عملکرد استانداری کردستان.
- تقوی، محسن (۱۳۹۰، ۱ فروردین). بررسی چالش‌های آموزش عالی، خبرگزاری ایسنا، بازیابی شده در ۲۶/۱/۱۳۹۵، از <https://www.isna.ir/news/95012611110>
- پایگاه استنادی علوم جهان اسلام (۱۳۹۵، ۹ آذر). رشد ۲۴ برابری کمیت تولید علم ایران طی ۱۵ سال، بازیابی شده در ۹/۹/۱۳۹۵، از <https://www.isna.ir/news/95090905016>
- حجازی، یوسف، و بهروان، ژاله (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین عوامل فردی و سازمانی با بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی کشاورزی. *فصلنامه علوم ترویج و آموزش کشاورزی*، ۵ (۱): ۴۶-۶۰.
- حسینی، زینب، ایزدی، صمد، علیزاده ثانی، محسن (۱۳۹۷). تحلیل محیط درونی و بیرونی حوزه آموزش دانشگاه مازندران بر اساس برنامه‌ریزی راهبردی. *مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی*، س ۷، ش ۱۴، ص ۱۱۴-۹۷.
- خنیفر، حسین، و وکیلی، فردین (۱۳۸۷). رابطه‌ی بین نوع ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی و اقتصادی در شرکت‌های اقتصادی کوچک و متوسط. *فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی*، س ۱، ش ۲، ص ۳۵-۵۶.
- جمشیدی، لاله (۱۳۸۶). بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی، پایان‌نامه کارشناسی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی.
- جاجرمی زاده، محسن، و مشتاقیان ابرقویی، حجت (۱۳۹۲). طراحی مدل عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت شغلی. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، س ۲، ش ۱، ص ۱۲۲-۱۱۲.
- صافی، محمدهادی، فلاحی خشکناپ، مسعود، راسل، مهدی، و رهگذر، مهدی (۱۳۸۹). رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی. *فصلنامه آموزش در علوم پزشکی*، دوره ۱۰، شماره ۴، ص ۲۳۲-۲۳۲.
- کاظمی‌پور، عبدالحمید (۱۳۷۰). طرح موانع توسعه در ایران. *فصلنامه رهیافت*، س ۲، ش ۱۴، ص ۷.
- سلطانی، مرتضی، نجات سهیل، و جعفری، خشایار (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمان بر تعهد عاطفی کارکنان، نقش میانجی فرهنگ سازمانی. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، س ۱۴، ش ۱۵، ص ۱۴۵-۱۷۱.
- ستوده، نعمت، و قربانی، راهب (۱۳۹۱). بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان. *فصلنامه کومش*، ۲ (۱۴)، ش ۱۴، ص ۲۳۲-۲۳۹.



- طبرسا، غلامعلی، رضائیان، علی، هادی زاده مقدم، اکرم، و جمالی نظری، آرزو (۱۳۹۳). طراحی و تبیین الگوی مدیریت فلات زدگی شغلی در سازمان‌های ایرانی. **فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی**، سال سوم، شماره ۹، ص ۹۰-۱۰۴.
- دارابی، مجید، رهنما، اکبر، مهینی فر فراهانی، محسن، شاه محمدی، فائزه، و یوسفی، کلثوم (۱۳۹۲). بررسی میزان کار پیشنهادات ارائه شده در طرح ارزیابی درونی گروه علوم تربیتی دانشگاه شاهد و ارائه چارچوبی کاربردی تر برای تدوین و ارائه پیشنهادات. **مجموعه مقالات دومین کنفرانس ملی ارزشیابی و کیفیت در نظام های آموزشی**، تهران: ۱۳۱-۱۱۹.
- رحیمی، ماریه، و فتاحی، رحمت الله (۱۳۸۷). بررسی وضعیت همکاری علمی اعضای هیئت علمی در چهار حوزه موضوعی در دانشگاه فردوسی مشهد. **فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی**، س ۱۱، ش ۲، ص ۹۵-۱۲۰.
- زبردست، محمد امجد، کهریزی، کلثوم، و خالق پناه، کمال (۱۳۹۶). رابطه بین هویت سازمانی انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی. **جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی**، سال چهارم، شماره ۱۰، ص ۱۳۹-۱۶۰.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۴). انتظار عدالت و عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- عبدالهی، بیژن، و حیدری، سربه (۱۳۸۸). عوامل مرتبط با توانمندی اعضاء هیأت علمی: مطالعه موردی دانشگاه تبریز. **فصلنامه آموزش عالی**، سال اول، شماره ۲، ص ۲۴-۱.
- فیضی، طاهره، و فقیهی، ابوالحسن (۱۳۸۴). طراحی و تبیین مدل سرمایه اجتماعی در دانشگاه آزاد از راه دور: پژوهشی در دانشگاه پیام نور، پایان نامه دکترا، گروه مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- فیاضی، مرجان، و ضیایی، ثریا (۱۳۹۳). تاثیر فلات زدگی شغلی بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کتابداران. **پژوهش نامه مدیریت تحول (پژوهش نامه مدیریت)**، س ۶، ش ۱۱، ص ۹۱-۷۳.
- قلیچ لی، بهروز (۱۳۷۷). ناحیه سکون در مسیر ترقی شغلی. **فصلنامه تدبیر**، ش ۹۰، ص ۵۳-۵۰.
- فاضلی، عبدالرضا (۱۳۹۰). درآمدی بر نقش برنامه ریزی استراتژیک در تحقیق چشم انداز ملی (مطالعه موردی: چشم انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران). **مجلس و پژوهش**، س ۱۸، ش ۶۷، ص ۲۸۷-۲۵۳.
- کرمخانی، زینب، صالحی عمران، ابراهیم، هاشمی، سهیلا، و مهرعلی زاده، یدا. (۱۳۹۷). واکاوی موانع رویکرد مشاوره حرفه ای در دانشگاه‌های ایران با تأکید بر برنامه ریزی آموزشی. **مطالعات برنامه ریزی آموزشی**، س ۷، ش ۱۴، ص ۴۷-۲۸.
- عارفی، محبوبه، قهرمانی، محمد، طاهری، مرتضی، خواجه لو، صالح، و یادگارزاده، غلامرضا (۱۳۸۹). بررسی فرسودگی اعضاء هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی. **فصلنامه پژوهش های مشاوره**، س ۹، ش ۳۶، ص ۹۳-۱۱۰.
- عطاقر، علی، و منصوری، حسین (۱۳۹۱). بررسی تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: کتابخانه‌های دانشگاهی بندرعباس). **فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی**، س ۱۵، ش ۳، ص ۱۰۹-۱۲۷.
- قورچیان، نادر قلی، اجتهادی، مصطفی، جعفری، پریوش، و شفیع زاده، حمید (۱۳۹۰). بررسی وضعیت بهسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مطالعه موردی منطقه ۸. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، س ۵، ش ۱، ص ۹۵-۱۱۴.
- ملکیان، مصطفی (۱۳۹۶، ۱۰ بهمن). روزگار پریشان سپهردانایی (۱۴ نقد به وضعیت امروز دانشگاه‌ها)، بازیابی شده در <http://www.ion.ir/news/311540>، از ۱۸/۱۰/۱۳۹۶.
- یمنی دوزی سرخابی، محمد، و ترک زاده، جعفر (۱۳۸۸). بررسی وضعیت برنامه ریزی توسعه دانشگاههای دولتی در ایران. **فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران**، س ۱، ش ۴، ص ۱۹-۱.
- یمنی دوزی سرخابی، محمد. (۱۳۹۱). کیفیت در آموزش عالی. تهران انتشارات سمت.
- نورشاهی، نسربین، سمیعی، حسین (۱۳۸۹). بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاههای دولتی ایران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن. **فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی**، س ۱۷، ش ۵۹، ص ۱۱۴-۹۱.

- نوروزی، علی مدد، زارع، علیرضا، و شیرالی، رضوان (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر ایجاد فلات شغلی در اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاههای دولتی ایران. *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*، س ۲۲، ش ۳، ص ۱۹-۳۵.
- وحیدی، مجید، بشیرناتم، یاسر، و رسولی، مریم (۱۳۹۳). بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی بر فلات زدگی در مسیر پیشرفت شغلی سرمایه‌های انسانی. *فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، س ۲۲، ش ۷۳، ص ۲۵-۶۲.
- هوی، وین ک، و میسکل، سیسل ج. (۱۳۹۶). مدیریت آموزشی (تئوری تحقیق و عمل)، میرمحمد عباس زاده (مترجم)، ارومیه: دانشگاه ارومیه
- هادی‌زاده مقدم، اکرم، عابدرضایی، اکرم، و اکبری، خدیجه (۱۳۸۹). رهیافت راهبردی تاکتیک های سیاسی در سازمان، *مطالعات مدیریت راهبردی*، س ۱، ش ۳، ص ۱۰۶-۸۹
- هیرش، ورنر و وبر، لوک (۱۳۸۱) چالش‌های فراروی آموزش عالی در هزاره سوم، گروه مترجمان به اهتمام رضا یوسفیان املشی (مترجم). تهران: دانشگاه امام حسین (ع).

- Buarque, C. (2004). Global University. *Peer Review*, 6 (2), 1-8
- Blaskova, M, Blasko,R,& Figurska,R,Sokol, A. (2015). Motivation and developement of the University Teachers' Motivational Competence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 182(13), 116-126
- Choudhary, S, R, Muhammad, R, A. (2013). Strategies for Career Plateau: Empirical Investigation of Organizations in Pakistan. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 4( 9),712-726
- Cheng, E W. & Ho, D C. (2001). A Review of Transfer of Training Studies in the Past Decade. *Personnel Review*, 30 (1), 102 – 118.
- Ongori, H Agolla, J.E. (2009). Paradigm shift in managing career plateau in organization: the best strategy to minimize employee intention to quit African. *journal of business Management*, 3(6), 268-271
- Penkar, D, Agrawal, R,& Kumar,J. (2012). A Study of Employees Career Plateau in Education Sector With Reference To Pune City. *International Journal of Business and Management Tomorrow*, 2(3),1-9
- -Diamond, R M. & Adam, B.,E. (2004). Balancing institutional, Disciplinary and Faculty Priorities with Public and Social Needs: Defining Scholarship for the 21 st Century. *Arts and Humanities in Higher Education*, 3(1), 29-40
- -Farooq, N., (2017). An Empirical Study of Career Plateau, Organizational Commitment and Job Performance: A Case of Private Sector Universities in Peshawar City. *City University Research Journal*, 7(2), 178-190.
  - Godshalk, V, Fende, M. (2015). External and Internal Reasons for Career Plateauing: Relationships With Work Outcomes, *Group & Organization Management*, 40(4), 529-559

- Godday, O, Chukwujiok, A, Michael, O. (2013). Entrepreneurial Success, Knowledge Workers Plateauing and Turnover: The Impact of Relatedness. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(6), 1-7
- Korman, A., & Korman, R. (1980). Career success/personal failure. Englewood Cliffs, N Prentice-Hall.
- Kim T, Kim S, Yang J, & Seo H. M, Chang K. (2011). Impacts of Career Plateau on Professional Commitment, Organizational Commitment and Counterproductive Work Behaviors. North American, Friday, London : Society for Support Management Conference.
- Kreuter, Eric A. (2004). why career plateaus are healthy surviving the career doldrums. Retrieved from Canadian Institute for Health Information website: [http:// www.lucaonline.Com.Pdf](http://www.lucaonline.Com.Pdf)
- Lindsay, R, Breen, A. (2002). Academic Research and Teaching Quality: the views of under-graduate and postgraduate students. *Studies in Higher Education*. 27(3), 309-327
- Mayasari L. (2009). managing career plateau professionally in organization setting, *journal of human capita*, 1 (2), 40-61
- Mclean, M., Cilliers, F., & Van Wyk, J. (2008). Faculty development: Yesterday, today and tomorrow. *Medical Teacher*, 2(36), 555-584
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K., & Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658
- Pullin, D., (2004). Accountability, Autonomy, and Academic Freedom in educator Preparation Programs, *Journal of Teacher Education*, Vol. 55, No. 4, p.300.
- Ricoeur, P., (1976). Interpretation Theory: Discourse and the Surplus of Meaning, Fort Worth, Texas Christian University.
- -Tamer, İ., Dereli, B., & Sağlam, M. (2014). Unorthodox forms of Capital in organizations: positive psychological capital, intellectual capital and social capital. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 152, 963- 972
- -Wickramasinghe. V, Jayaweera. M. (2010). Impact of career plateau and supervisory support on career satisfaction. *Career Development International*, 15 (6), 544-561
- Wang, Y., Hu, C., Hurst, C.S., & Yang, C. (2014). Antecedents and outcomes of career plateaus: The roles of mentoring others and proactive personality. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 319-328

## **Comparison Career plateau and its related factors among Among Faculty Members of Sciences and Humanities Universities of Iran**

Arman Heidari<sup>1</sup> ; Marzieh Shahriari<sup>2</sup> ; Sayed Samad Beheshty<sup>3</sup> and Abdolreza Navah<sup>4</sup>

### **Abstract**

**Purpose Issue and Purpose:** Plateauing is static and stagnant. That is, the person neither teaches nor extends his competences. The purpose of this study was to investigate the status of job burnout among faculty members. This survey study was conducted in Tehran, Ahwaz and Yasuj in the year 1977 with a sample of 497 faculty members. The standard criteria for ranking universities are the rating system of the last two years of the Ministry of Science, Research and Technology (2016). According to Spider Charts and Friedman test, scientific socialization, organizational culture, content plateauing, subjective plateauing and organizational justice are the most influential factors in jobless plateau in three universities. The formulated structural equation model also obtained optimal fit indices. According to the fit indices, all the assumptions are in line with the empirical model of research and confirm the facts in the statistical population of the theoretical model. In terms of occupational plateau (content and subjective plateau), the members of the two basic sciences and humanities are different, so it is necessary to pay attention to the variations within and outside of the departments. Although the academic environment, teaching situation, and promotion concerns in universities face many challenges, the continuity of which can reduce the efficiency and mental happiness of faculty members in the academic environment.

**Keywords:** Plateau, Scientific Socialization, Department of Humanities and Basic Sciences, University of Work

---

<sup>1</sup> Assistant Prof of sociology at Yasuj University, responsible author

<sup>2</sup> PhD student of sociology at Yasouj university

<sup>3</sup> Assistant Prof of sociology at Yasuj University

<sup>4</sup> Associate Prof of sociology at Ahvaz university