ISSN: 2008-8000

Reflections on the Diversity of Duties and Academic Identity of Faculties in Iranian Public Universities[1]

Sepideh Hassani

Graduate Student(M.A) in Educational Administration, Faculty of Education & Psychology, Department of Educational Sciences, Shahid Chamran University of Ahvaz,
E-mail: sepidhassani93@gmail.com

Hamid Farhadi Rad ❋

Corresponding Author:
Associate Professor, Faculty of Education & Psychology, Department of Educational Sciences, Shahid Chamran University of Ahvaz,
E-mail: h.farhadirad@scu.ac.ir

Seyed Esmaeil Hashemi Sheykhshabani

Professor of Psychology, Faculty of Education & Psychology, Department of Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz,
E-mail: esmaeil@scu.ac.ir

Abstract

Objective: The faculty members develop their academic identity through scientific work and living in the university environment. The engagement of professors in diverse responsibilities can lead to confusion and tension regarding their academic identity. This study aimed to investigate the impact of task diversity on the identity tension of faculty members at public universities in Iran.

Method: The research employed a multi-methods approach, consisting of quantitative and qualitative sections. The statistical population included all faculties of public universities in Iran, with 373 participants from 45 universities selected through stratified random sampling for the quantitative segment. In the qualitative part, in-depth interviews were conducted with 12 faculty members and university administrators whom identified through purposive sampling.

Results: The findings indicate that faculty members believe that it is essential to undertake various responsibilities to better fulfill their academic mission. The results show that, in general, the identity tension of faculty members at public universities in Iran is above average. Based on the results derived from regression analysis, the component of professional research has a stronger predictive power regarding academic identity tension, followed by the components of social activism and exclusive income sources. Additionally, the impact of lifelong learning and excellence in teaching on identity tension was found to be insignificant. The results also indicate that faculty members tend to retain their positions and show no inclination to leave their university, with the reasons for their desire to stay. These reasons could be categorized into two groups: optimistic and concerning factors.

Conclusion: Academic identity is a crucial aspect of the university system. It is essential to create an environment that nurtures academic identity and prevents it from being compromised by various responsibilities, involvement of non-academic individuals, or any other factors that may cause identity tension.

Keywords: Academic Identity, Tension, Diversity of Duties

[1] The current article is taken from a master of art disertaion enitled " An investigation of the impact of Diversity of Duties on academic identity tension of faculty members in Iranian public universities " which was conducted in the Shahid Charan University of Ahvaz in 2022.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

تأملی بر تنوع وظیفه و هویت دانشگاهی[۱] اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های دولتی ایران[۲]

سپیده حسنی
دانش‌آموخته کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. رایانامه: sepidhassani93@gmail.com

حمید فرهادی راد*
نویسنده مسئول: دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. رایانامه: h.farhadirad@scu.ac.ir

سید اسماعیل هاشمی شیخ‌شبانی
استاد گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. رایانامه: esmaeil@scu.ac.ir

چکیده

هدف: اعضای هیئت‌علمی دانشگاه به‌واسطه کار علمی و زیستن در محیط دانشگاه، دارای هویت دانشگاهی می‌شوند. درگیر شدن استادان در وظایف متنوع، می‌تواند آن‌ها را دچار سردرگمی و تنش هویت دانشگاهی نماید. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر تنوع وظیفه بر تنش هویت دانشگاهی استادان دانشگاه‌های دولتی ایران انجام شد.

روش: رویکرد پژوهش کمی و کیفی و از نوع چند روشی بود. جامعه آماری شامل کلیه‌ی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران بود و مشارکت کنندگان در پژوهش در بخش کمی ۳۷۳ نفر از اعضای هیئت علمی از ٤٥ دانشگاه بودند که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. در بخش کیفی نیز با ۱۲ نفر از اعضای هیئت علمی و مدیران دانشگاه‌ها که با روش نمونه گیری هدفمند شناسایی شده بودند، مصاحبه عمیق انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که اعضای هیئت‌علمی اعتقاد دارند برای انجام بهتر رسالت استادی خود ضرورت دارد وظایف متنوعی را انجام دهند و به‌طور کلی تنش هویت دانشگاهی استادان دانشگاه‌های دولتی ایران بیشتر ازحد متوسط است که بر پایه نتایج بدست آمده از آزمون رگرسیون نیز مؤلفه پژوهشگری حرفه‌ای با قدرت بیشتری تنش هویت دانشگاهی را پیش‌بینی می‌کند و مؤلفه‌های کنشگری اجتماعی و منشأ درآمد اختصاصی در جایگاه بعدی قرار دارند. همچنین اثر یادگیرندگی مادام‌العمر و تعالی در تدریس بر تنش هویتی معنادار نبود. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که اعضای هیئت‌علمی شغل خود را حفظ می‌کنند و تمایلی به ترک دانشگاه ندارند که علل این تمایل به ماندگاری در دانشگاه را می‌توان در دو دسته عوامل امیدآفرین و نگران‌کننده دسته‌بندی نمود.

نتیجه‌گیری: هویت علمی یکی از اجزای کلیدی نظام دانشگاهی است؛ بنابراین باید زمینه شکوفایی آن را فراهم کرد و اجازه نداد که تنوع وظایف، دخالت افراد غیردانشگاهی یا هر دلیل دیگری منجر به تنش هویتی شود.

واژه‌های کلیدی: هویت دانشگاهی، تنش هویت دانشگاهی، تنوع وظیفه

---

[۱] در متون فارسی برای واژه **Academic Identity** معادل‌های گوناگونی مانند هویت علمی، هویت دانشگاهی و هویت آکادمیک وجود دارد. در این مقاله به منظور همسان سازی برداشت‌های محتمل در کل متن از معادل فارسی هویت دانشگاهی استفاده شده است و به تبع آن **Academic Identity Tention** تنش هویت دانشگاهی ترجمه شده است.

[۲] این مقاله برگرفته از پایان نامه رشته مدیریت آموزشی در دانشگاه شهید چمران اهواز با عنوان "بررسی تأثیر تنوع وظیفه بر تنش هویت آکادمیک استادان دانشگاههای دولتی ایران" در سال ۱۴۰۱ می باشد.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

مقدمه و بیان مسئله

اعضای هیئت‌علمی، صرف‌نظر از رشته علمی، مرتبه دانشگاهی و حوزه مطالعاتی، برای رشد و تعالی فردی و کمک به تحقق رسالت‌های دانشگاه، نیازمند فهم عمیقی از هویت خود به‌عنوان یک انسان دانشگاهی هستند؛ اما انسان دانشگاهی کیست؟ وظیفه‌اش چیست؟ چگونه می‌اندیشد و چگونه عمل می‌کند؟ عامل و کارگزار دولت است یا اندیشه‌ورزی است پر از انگیزه کشف حقیقت؟ پاسخ این سؤالات را باید در فهم عضو هیئت‌علمی از جایگاه، موقعیت خود و به‌طورکلی استنباط وی از هویت دانشگاهی خویش جستجو کرد. سازه انسان دانشگاهی[1] را پیر بوردیو[2] (۱۹۸٤) به حوزه علوم انسانی اضافه نمود؛ وی در اثر برجسته خود با نام انسان دانشگاهی، با ایجاد پیوندی عمیق بین دانشگاه و مسائل اجتماعی، بر نقش استادان در بازتولید سرمایه‌های فرهنگی و اجتماعی تأکید نمود (چاوشیان تبریزی، ۱٤۰۰). این منش که هویت دانشگاهی[3] نام گرفت، از اواخر قرن بیستم تاکنون، دستمایه پژوهش‌های بسیاری بوده و تعاریف متعددی برای آن ارائه شده است.

هویت دانشگاهی یک مفهوم چندوجهی است و به عقاید، باورها و ارزش‌های دانشگاهیان که مبتنی بر ارزش‌ها و اصول بنیادی کار علمی هستند اشاره دارد و در تعریف، کلیتی است یکپارچه که مبنای قضاوت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای دانشگاهیان بوده و اساساً در بافت اجتماعی دانشگاه ساخته می‌شود (تالوباس و گوکترک[4]، ۲۰۲۳). این مفهوم ریشه در نظریه‌های اجتماعی دارد و از تعامل بین عوامل فردی (مانند هوش، علاقه، ارزش‌ها، تجربیات) و عوامل خارجی (ساختارهای مختلف سیاسی، اجتماعی، ایدئولوژیک، اقتصادی، فرهنگی و نهادی مرتبط با کار دانشگاهی) شکل می‌گیرد (تالوباس و گوکترک، ۲۰۲۳). ازاین‌رو می‌توان گفت هویت دانشگاهی را محصول درونی سازی نگرش‌ها و رفتارهای علمی و دفاع از علم و روش علمی در برابر جزم‌گرایی و تعصب است (اردم[5]، ۲۰۲۳). از نظر وینکل و همکاران[6] (۲۰۱٦) هویت دانشگاهی، ویژگی مشترک اعضای هیئت‌علمی است که بر پایه ادراک فرد دانشگر از چهار مؤلفه یادگیرندگی مادام‌العمر، تخصص در یک رشته علمی، خبرگی در انجام پژوهش و هنر تدریس متعالی شکل می‌گیرد. بر این اساس به‌طورکلی هویت دانشگاهی یک مفهوم زمینه محور است که در زمان و مکان، به‌عنوان بخشی از زندگی دانشگاهی ساخته می‌شود (ژانا و همکاران[7]، ۲۰۱۹). این مفهوم تحت تأثیر نظم و انضباط به‌عنوان منبع هویت (هنکل[8]، ۲۰۰۵؛ کوگان[9]، ۲۰۰۰)، نهاد یا موسسه علمی، به‌عنوان مکانی که در آن هویت ساخته می‌شود و تداوم می‌یابد

[1] Homo academicus
[2]- Pierre Bourdieu
[3] Academic Identity
[4] Tulubas & Gukturk
[5] Erdem
[6] Winkel, Monica A. van M. Rijst, Roeland van der. Poell, Rob F, & Driel, Jan H. van,
[7] Zhanna A., Liubov G., & Arina E.
[8] Henkel
[9] Kogan

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

(آستین[1]، ۲۰۱۲) و کنشگری آموزشی، پژوهشی و اجتماعی به‌عنوان فرآیندهایی که در شکل دادن به هویت مؤثرند (درنان و همکاران[2]، ۲۰۱۷) می‌باشد؛ بنابراین و با توجه به تعاریف بالا می‌توان گفت، هویت دانشگاهی مجموعه‌ای از ویژگی‌هاست که به اعضای هیئت‌علمی یگانگی وجودی می‌بخشد، آن‌ها را از دیگران متمایز می‌نماید و محصول تعامل عضو هیئت‌علمی با دانشگاه و جامعه است.

ابعاد این تعامل دوسویه هرکدام شرایط خاصی را تجربه می‌کنند؛ از طرفی دانشگاه به‌عنوان بافتار شکل‌گیری هویت دانشگاهی، سازمانی پویاست که در فرایند تحولات اجتماعی نقش ویژه‌ای دارد و برای اثرگذاری اجتماعی، تغییرات بزرگ و کوچک را تجربه می‌کند. در حقیقت، دانشگاه امروزی به دلیل تأثیر عمیق بر ثروت آفرینی و کارآفرینی دچار یک چرخش جامعه‌شناختی شده است (منصوری، ۱۴۰۰). تغییر نسل دانشگاه از کلاسیک به هومبولتی، توده‌ای، کارآفرین و دانشگاه جامعه‌محور (فرامرزی نیا و همکاران، ۱۴۰۱)، همگی مؤید این چرخش‌ها هستند. از طرف دیگر، اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان بعد دوم این تعامل از تغییرات مداوم دانشگاه دچار سردرگمی شده و در فهم و درک مناسب از نقش و جایگاه خود، دچار ابهام می‌شوند. به‌عنوان‌مثال کشورهای درحال‌توسعه برای افزایش رقابت‌پذیری در مقیاس جهانی تلاش می‌کنند؛ در این شرایط نقش‌ها و تعهدات دانشگاه تغییر می‌یابد و دانشگاهیان باید خود را با شرایط جدید وفق دهند؛ اما غالباً بدون اینکه بدانند چگونه، در بلاتکلیفی به سر می‌برند (ژانا و همکاران، ۲۰۱۹). به عبارتی انتظارات متنوع از اعضای هیئت‌علمی برای مشارکت مستقیم در نوسازی اقتصاد و تلاش برای حفظ ارزش‌های علمی، فرهنگی، زیست‌محیطی، فناورانه و آزادی خواهانه، می‌تواند منجر به ادراک متفاوت افراد از هویت دانشگاهی خود شود (بیلوت[3]، ۲۰۱۰). در این راستا عضو هیئت‌علمی ممکن است از خود بپرسد: من کیستم؟ یک پژوهش‌گر ماهر؟ یک معلم خلاق؟ یک کنشگر فعال فرهنگی-اجتماعی؟ تفسیر من از آنچه انجام می‌دهم و کیستم، چقدر دقیق است؟ آیا من واقعاً می‌خواهم با نیازهای متغیر دانشگاه سازگار شوم؟ آیا انتظارات سازمانی (اقتصادی، ایدئولوژیک، سیاسی و ...) یا ارزش‌های علمی، من را متقاعد به انجام وظایف متنوع نموده است؟ ناتوانی یا تردید در پاسخ به سؤالات فوق و یا اجبار برای ایفای یک نقش که دلخواه وی نیست، می‌تواند منجر به تنش هویتی انسان دانشگاهی شود.

تنش هویت دانشگاهی[4] به فشار روانی ناشی از تعارض و ناسازگاری بین عوامل سازمانی دانشگاه و هویت دانشگاهی دانشگاهیان گفته می‌شود که نتیجه نهایی آن سردرگمی در درک نقش و عمل بر اساس اصول آن است (چنگ و هو[5]، ۲۰۲۱). ناسازگاری اصول حرفه‌ای و الزامات بازار محور دانشگاه‌ها (شمس، ۱۳۹۸)، فشارهای سازمانی دانشگاه برای ترکیب ارزش‌های مدیریتی-اقتصادی و ارزش‌های علمی-

[1] Austin
[2] Drennan, J., Clarke, M., Hyde, A., & Politis, Y.
[3] -Billot
[4] - Academic Identity Tention(AIT)
[5] -Ching & Hu

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

اجرایی (وینتر و اودونهو[1]، ۲۰۱۲) تلاش مستمر برای حفظ تعادل بین ارزش‌های علمی و اجرایی اعضای هیئت‌علمی (مولا فالکن و همکاران[2]، ۲۰۲۲) و ناتوانی در پیروی هم‌زمان از آن‌ها (دوگاس و همکاران[3]، ۲۰۲۰)، خوانش‌های متفاوتی از علت اصلی تنش هویت دانشگاهی هستند. اعضای هیئت‌علمی روش‌های گوناگونی برای کنار آمدن با وضعیت فوق انتخاب می‌کنند اما در اغلب موارد تحقق انتظارات متنوع و گاه متعارض دانشگاه، ممکن نیست. علاوه بر آن، در آموزش عالی متغیر امروزی، هویت دانشگاهی مدام دچار تنش می‌شود زیرا تنوع بیشتر خواسته‌ها منجر به فعال‌تر شدن دستگاه بوروکراسی دانشگاه به‌منظور تحقق آن‌ها می‌شود. به‌عنوان‌مثال ارتقای قابلیت پژوهشی و بهره‌وری تقریباً در دستور کارِ همه دانشگاه‌های سراسر جهان قرار دارد (دای و همکاران[4]، ۲۰۲۱) و همین برتری امتیازات پژوهشی بر تدریس و سایر وظایف دانشگاهی، می‌تواند منبع تنش هویت دانشگاهی در سطح بین‌المللی باشد (مککان[5]، ۲۰۲۱). تنش‌ها زمانی بیشتر می‌شوند که دانشگاهیان به دنبال ادغام جنبه‌های متمایز و متنوع کار خود هستند تا بتوانند در یک محیط در حال تغییر، پاسخگوی انتظارات متفاوت باشند (سکینن و همکاران[6]، ۲۰۲۰). همچنین دانشگاهیان در سال‌های اخیر با مسائل نوپدیدی روبرو هستند که هرکدام به سهم خود زمینه‌ساز تنش هویت دانشگاهی هستند. عدم اطمینان از اشتغال طولانی‌مدت و بدون ساختار بودن مسیر شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه (درنان و همکاران[7]، ۲۰۱۷)، کاهش اهمیت آزادی علمی به‌عنوان عامل اصلی در شکل‌گیری هویت دانشگاهی (بیلوت، ۲۰۱۰) و دستورکارهای نهادی که خواستار تعامل ایدئولوژیک دانشگاه و دولت و تائید اولویت‌های اقتصادی و مدیریتی هستند (مولا فالکن و همکاران، ۲۰۲۲؛ بیلوت، ۲۰۱۰) چالش‌های بنیادی هستند که هرکدام سهمی قابل‌تأمل در تنش هویت دانشگاهی دارند.

در مبانی نظری یکی از علت‌های اصلی این تنش‌ها، تلاش دانشگاه‌ها برای ماندن در محیط رقابتی است (دای و همکاران، ۲۰۲۱)؛ درواقع دانشگاه‌ها تلاش می‌کنند تا از طریق بالا بردن بهره‌وری در ابعاد و وظایف مختلف، بقا و ماندگاری خود را تضمین کنند (وینتر، ۲۰۰۹). البته این به معنای آن نیست که بهره‌وری دانشگاه برای اعضای هیئت‌علمی ناخوشایند است، بلکه آنچه آن‌ها را ناراضی می‌کند، عدم کنترل بر کار خویش است (فردمن و دانی[8]، ۲۰۱۲)؛ اما اگر دانشگاه بخواهد به هر قیمتی «بماند» و تغییر در ساختارهای خود، به تعامل ساختار و کارکرد توجه نداشته باشد– و به‌زعم بوردیو «دگر آیین» باشد– به فرمان‌بری تبدیل می‌شود که نمی‌تواند اراده‌ای از خود داشته باشد. در طی زمان، آنچه ازاین‌گونه دانشگاه‌ها می‌ماند، بیشتر بعد ساختاری است که به‌تدریج در یک دنیای رقابتی نمی‌توانند حیات نوآورانه‌ای داشته باشند (یمنی

[1] - Winter & O´ Donohue,
[2] - Mula-Falcon, J., Caballero, K., & Segovia, J. D
[3]- Dugas, D., Stich, A. E., Harris, L. N., & Summers, K. H.
[4] - Dai, H. M., Ju, B., Teo, T., & Rappa, N. A.
[5] - McCune
[6] - Siekkinen, T., Pekkola, E., & Carvalho, T.
[7] Drennan, J., Clarke, M., Hyde, A., & Politis, Y.
[8] - Fredman & Doughney

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

دوزی سرخابی، ۱۳۹۷). بی‌توجهی به این مسئله مرگ دانشگاه را رقم خواهد زد و آن را از نهادی پیشرو به یک دستگاه اداری مجری تبدیل خواهد نمود.

برای عبور از این ناکامی چه باید کرد؟ و تنش‌های هویتی محصول این چندگانگی، چگونه مدیریت می‌شوند؟ به‌زعم اندیشمندان، هویت دانشگاهی یک مفهوم انعطاف‌پذیر ذهنی است که از تعامل دیالکتیکی افراد و محیط کار شکل می‌گیرد؛ دانشگاهیان نویسندگان هویت دانشگاهی خود هستند و در شکل‌گیری آن عاملیت دارند. آن‌ها برای مدیریت ناسازگاری منطق‌های نهادی، دو راهبرد گفتمانی " در آغوش گرفتن" و "فاصله گرفتن" را مورداستفاده قرار می‌دهند و به‌وسیله‌ی آن، "چه کسی بودن خود" را تعریف می‌کنند (شمس، ۱۳۹۸). در آغوش گرفتن اشاره به وضعیتی است که فرد با کمال میل تغییرات را می‌پذیرد و با آن هم‌نوا می‌شود و فاصله گرفتن به معنی ایجاد شکاف بین خواسته‌های دانشگاه و باورهای عضو هیئت‌علمی به‌عنوان ارزش‌های دانشگاهی است. همچنین بر اساس چارچوب نظریه نهادی، سه سازوکار مقابله فردی، سازگاری نمادین، عمل‌گرایی حرفه‌ای و ابزار رسمی، واکنش‌های متخصصان دانشگاهی به چنین وضعیتی را بازنمایی می‌کنند: سازگاری نمادین، یعنی واکنش سطحی و ظاهری به سیاست‌های دانشگاه و عمل به ترتیبات نهادی به شکلی نمادین؛ عمل‌گرایی حرفه‌ای، به معنی ذاتی و بدیهی فرض کردن وظایف و کارکردهای متنوع دانشگاه و ابزار رسمی، یعنی پذیرش سیاست‌های دانشگاه به‌عنوان راهکارهایی مفید که با کمال میل باید آن‌ها را پذیرفت (تیلکن[1]، ۲۰۱۲)؛ بنابراین مطابق مبانی نظری باید گفت، ماندن و تداوم حیات دانشگاه به چگونگی حل این تعارض بنیادین مرتبط است.

پژوهش‌ها نیز تغییر و تنوع وظایف و مسئولیت‌ها را با تنش هویت دانشگاه مرتبط می‌دانند. امروزه دانشگاه‌ها از اعضای هیئت‌علمی انتظار دارند که نقش‌ها و وظایف متنوع و گاه متناقضی را به عهده بگیرند. به‌عنوان‌مثال انتشار مقاله یکی از ملاک‌های مهم در هرگونه ارتقا و سنجش استاد بوده که نمونه‌ای روشن از یک فشار نهادی اجباری است. در همین حال، تعداد واحدهایی که اساتید هم‌زمان باید تدریس کنند زیاد است و می‌تواند انرژی آن‌ها برای تولید دانش نو و انجام پژوهش‌های ناب را کاهش دهد (بلندهمتان و محمدی، ۱۳۹٤). علاوه بر انتشار مقالات بدیع و تدریس خلاقانه، جذب گرنت خارج از دانشگاه، انجام پروژه‌های پژوهشی کاربردی، ارائه خدمات اجتماعی، حضور فعال در فعالیت‌های فرهنگی، مشارکت در بهره‌وری دانشگاه و دولت، حل مسائل جامعه از طریق جامعه‌محور بودن رساله‌ها و پایان‌نامه‌های دانشجویی، مشارکت در کارآفرینی (آئین‌نامه ارتقای اعضای هیئت‌علمی)، تنها بخشی از فهرست انتظارات نهادی از اعضای هیئت‌علمی است. این انتظارات متنوع و پیچیده با تغییر دولت‌ها و حتی تغییر مدیران کلیدی آموزش عالی، دچار دگرگونی می‌شوند (فرهادی راد و همکاران، ۲۰۲۱). نقش‌ها و مسئولیت‌های دانشگاهی پیچیده و چندوجهی (ویتچرچ[2]، ۲۰۰۸)، تغییر مداوم ساختار آموزش عالی، تغییر و تنوع در نقش و

[1] -Teelken
[2] - Whitchurch

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

کارکرد دانشگاه، جابجایی ارزش‌های دانشگاهی، تلاش برای ادغام و هم‌سویی نقش‌های حرفه‌ای و نهادی و تغییر روابط و عملکردها (بیلوت، ۲۰۱۰)، سیاست‌ها پژوهشی و سازمانی ناهماهنگ (وینکل و همکاران، ۲۰۱۸)، فشار نهادی برای استخدام هیئت‌علمی با اعتبار پژوهشی بیشتر (اک و همکاران[1]، ۲۰۱۳)، توزیع نابرابر حجم کار با تأکید بر بهره‌وری پژوهش (الینگتون و لارنس[2]، ۲۰۱۲)، عواملی هستند که بر تنش هویت دانشگاهی مؤثرند. همچنین مطالعه (فالکن و همکاران[3]، ۲۰۱۷) نشان می‌دهد که تغییر در طبقه‌بندی کار دانشگاهی، ظرفیت قابل‌توجهی برای بر هم زدن مفهوم سنتی هویت دانشگاهی دارد؛ نتایج پژوهش ترجانی و همکاران (۲۰۱۹) نیز نشان داد که اعضای هیئت‌علمی فشار نهادی بالایی را تجربه می‌کنند و تأکید بر درآمدزایی و کاهش هزینه‌ها، کاهش استقلال دانشگاه تنها بخشی از دلایل گسست هویت‌های دانشگاهی بوده است (ترجانی، ۱۳۹۸). پژوهشی دیگر نشان می‌دهد که تعارض‌های مستمر نقش، باعث ایجاد ناهماهنگی هویت دانشگاهی افراد و ابهام در ایدئولوژی‌های کار علمی می‌شود (چنگ و هو، ۲۰۲۱). در حقیقت هویت دانشگاهی که حس خودکارآمدی، انگیزه، تعهد، رضایت شغلی و اثربخشی فرد را افزایش می‌دهد (بیلوت، ۲۰۱۰)، زمانی که دچار تنش شود، با توجه به اینکه کنترل بر منابع تنش‌زا لزوماً در اختیار دانشگاهیان نیست (یانگ و همکاران[4]،۲۰۲۲)، به‌تدریج موجب کاهش حس تعلق، فاصله گرفتن از روح جمع بودگی، مهاجرت درونی، فرسایش سازمانی و شغلی و احساس رنج و درنهایت گسست هویت‌های دانشگاهی می‌شود (ترجانی و همکاران، ۱۳۹۸).

با توجه به این بحث مختصر می‌توان گفت شکل‌گیری یک هویت منسجم دانشگاهی امری پر از چالش است (پایک و تئو[5]، ۲۰۱۸) خطر گوناگونی هویت‌های دانشگاهی و پیامدهای نامطلوب آن در جامعه دانشگاهی وجود دارد (ارواجا[6]، ۲۰۱۸) و در بافتار دانشگاه و آموزش عالی، عضو هیئت‌علمی به جهات گوناگونی کشیده می‌شود (دوگاس و همکاران، ۲۰۲۰)؛ بنابراین در فرآیند شکل‌گیری و توسعه هویت دانشگاهی، اعضای هیئت‌علمی ناگزیر با تنش‌هایی مواجه می‌گردند. مسئله مهم این است که اغلب این تعارضات و تنش‌ها توسط دانشگاه‌ها و سایر نهادهای سیاست‌گذار آموزش عالی، نادیده گرفته می‌شوند. این تعارضات می‌توانند هم باعث مقاومت عضو هیئت‌علمی در برابر خواسته‌های نهادی شوند و هم مانع شکل‌گیری و توسعه یک هویت دانشگاهی منسجم شده و تنش هویت دانشگاهی و پیامدهای نامطلوب آن را تشدید نمایند. لذا در این پژوهش ابتدا این مسئله مورد کنکاش قرار می‌گیرد که اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های دولتی ایران، چه ادراکی از کار دانشگاهی دارند؟ تا چه اندازه دچار تنش هستند و چه واکنش‌هایی به تنش‌های حاصل از تعارضات مختلف نشان می‌دهند؟ سپس دلایل و راه‌کارهای سازگاری با این موقعیت تنش‌زا، چه هستند؟ تحلیل و تبیین خواهد شد.

[1] Ek, A., Ideland, M., Jönsson, S., & Malmberg, C
[2] Elkington & Lawrence
[3]- Flecknoe, S. J., Choate, J. K., Davis, E. A., Hodgson, Y. M., Johanesen, P. A., Macaulay, J. O., Murphy, K., Sturrock, W. J., & Rayner, G. M.
[4]Yang, Shu & Yin
[5]- Pick, D., Symons, C., & Teo, S. T.
[6] Arvaja

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق: پژوهش حاضر از نظر هدف در گروه پژوهش‌های کاربردی –بنیادی است که وجه کاربردی آن غالب است. ازآنجاکه در این پژوهش بررسی و کنکاش در یک مسئله ویژه آموزش عالی ایران مدنظر بود می‌توان گفت که پژوهش وجه کاربردی دارد؛ و ازآنجاکه در صورت تائید و اصلاح مداوم، می‌تواند به شکل‌گیری مدل و توسعه دانش نظری برای مدیریت تنش هویت دانشگاهی کمک نماید، دارای وجه نظری نیز می‌باشد و به توسعه نظری دانش مدیریت دانشگاهی کمک خواهد کرد. این پژوهش از نظر روش در گروه پژوهش‌های چند روشی[1] قرار دارد که ترکیبی از روش‌های کمی توصیفی-پیمایشی و کیفی تحلیل محتوا می‌باشد. برای بررسی میزان تنش دانشگاهی، ارزیابی اعضای هیئت‌علمی از تنوع وظایف و واکنش‌های آن‌ها به وضعیت تنش‌زا از روش توصیفی-پیمایشی استفاده شده است. در بخش دوم برای تبیین واکنش‌ها و رفتارها از تحلیل محتوای کیفی مصاحبه‌ها استفاده شد.

جامعه پژوهش: کلیه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دولتی تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری کشور، جامعه این پژوهش بودند که شامل ٦١ هزار و ٨٠٨ عضو هیئت‌علمی می‌باشد (موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی ایران، ١٤٠٠)؛ که از این تعداد ۳۸۱ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. به این صورت که ابتدا کلیه‌ی دانشگاه‌های دولتی در ۵ ناحیه (شمال، جنوب، مرکز، شرق و غرب) تقسیم شدند. سپس در هر ناحیه دانشگاه‌ها در دو طبقه دانشگاه‌های بزرگ (با بیش از ۱۰۰ عضو هیئت‌علمی) و دانشگاه‌های کوچک (با کمتر از ۱۰۰ عضو هیئت‌علمی) جای گرفتند و در هر مرحله‌ی نمونه‌گیری از هر ناحیه یک دانشگاه بزرگ و یک دانشگاه کوچک به روش تصادفی انتخاب گردید و پرسشنامه برای کلیه‌ی اعضای هیئت‌علمی آن دانشگاه‌ها ارسال شد. در بخش کیفی نیز با روش نمونه‌گیری هدفمند و به روش انتخاب موارد مطلوب، مشارکت‌کنندگان از بین اعضای هیئت‌علمی کلیه‌ی دانشگاه‌های دولتی ایران انتخاب شدند و مصاحبه‌هایی به روش رودررو و تلفنی با ۱۲ نفر و بر اساس قاعده اشباع نظری خاتمه یافت. به‌طورکلی در بخش کمی ۳۷۳ نفر از اعضای هیئت در پژوهش شرکت کردند که ١٥/٨ درصد آن‌ها داری مرتبه علمی استاد، ٥٠/٤ درصد دارای مرتبه علمی دانشیار، ۳۲/۷ درصد استادیار و ۱/۱ درصد دارای مرتبه مربی بودند.

ابزار گردآوری داده‌ها: ابزار پژوهش در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته بود که بر اساس مبانی نظری، شرح وظایف اعضای هیئت‌علمی، انتظارات مختلفی که در آیین‌نامه‌های دانشگاهی منعکس‌شده و مطابق با پرسشنامه تیسینگ ۲۰۱۷ طراحی شد. پرسشنامه مذکور شامل ٤ بخش کلی بود که در بخش اول آن با مطرح کردن ۲ سؤال از شرکت‌کنندگان در مورد ادراکی که از کار دانشگاهی و وظایفشان دارند سؤال پرسیده شد؛ به این صورت که ادراک آن‌ها از وظایفشان بر اساس اصول حرفه‌ای و دانشگاهی و از نظر قوانین و مقررات دانشگاه محل

[1] - Multi method

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

خدمتشان چیست. در هرکدام از بخش‌های دوم و سوم تعداد ٤٠ گویه(در قالب ٥ بخش دارای ٨ گویه؛ که درواقع هر بخش یکی از ابعاد وظایف اعضای هیئت‌علمی را مطرح می‌کند) پیرامون وظایف اعضای هیئت‌علمی مطرح گردید که گویه‌های هر دو بخش دوم و سوم یکسان بودند و تفاوت آن‌ها در نوع سؤال مطرح‌شده در مورد هرکدام از گویه‌ها بود. به این صورت که بخش دوم سؤالات با این عنوان مطرح شدند که به نظر اعضای هیئت‌علمی انجام هرکدام از وظایفشان چقدر ضرورت دارد و در بخش سوم این سؤال مطرح گردید که اعضای هیئت‌علمی از انجام هرکدام از وظایفشان چقدر احساس تنش می‌کنند. بخش دوم و سوم پرسشنامه در قالب ابعاد مختلف وظایف اعضای هیئت‌علمی طراحی شد که وظایف اعضای هیئت‌علمی را در ٥ بعد یادگیرندگی مادام‌العمر، تعالی در تدریس، پژوهش‌گری حرفه‌ای، کنشگری اجتماعی و منشأ درآمد اختصاصی بودن برای دانشگاه مطرح می‌کند. در بخش چهارم سؤالات نیز ١٢ نوع گویه برای پیش‌بینی واکنش اعضای هیئت‌علمی در هنگام مواجه با تنش‌ها و تفاوت‌هایی که از انجام وظایفشان بر اساس اصول دانشگاهی و حرفه‌ای و از نظر قوانین و مقررات احساس می‌کنند، در قالب ٤ مؤلفه (می‌پذیرم و در دانشگاه می‌مانم، می‌مانم و بازی می‌کنم، دانشگاه را ترک می‌کنم، می‌مانم و اصلاح می‌کنم) مطرح شد.

پس از استخراج داده‌های کمی و بررسی نتایج آن‌ها، سؤالات مصاحبه‌ی نیمه ساختاریافته بر اساس آن‌ها تنظیم گردید. در بخش کمی جهت تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه و تحلیل آماری آن‌ها از شاخص‌هایی نظیر (آزمون T تک نمونه‌ای) و برای پاسخ به سؤال همبستگی چندگانه مؤلفه‌های تنش هویت و تنوع وظیفه از رگرسیون چندگانه گام‌به‌گام در نرم‌افزار SPSS استفاده شد. در بخش کیفی نیز تحلیل داده‌ها به روش استقرایی از طریق تحلیل مضمون تجزیه‌وتحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های کمی پژوهش:

- ***سؤال اول:*** اطلاع از این نکته که اعضای هیئت‌علمی احساس می‌کنند که وظایف متنوعی را انجام می‌دهند اهمیت اساسی دارد. درواقع احساس و ادراک نسبت به یک موضوع شاید از خود موضوع اهمیت بیشتری داشته باشد؛ لذا یکی از سؤالات اولیه پژوهش این بود که آیا اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های دولتی ایران، تصور می‌کنند که وظایف متنوعی را باید انجام بدهند؟

جدول (١) نتایج آزمون تنوع وظیفه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های دولتی ایران

متغیر	تعداد	میانگین	اختلاف میانگین	آماره آزمون (t)	درجه آزادی	سطح معنی‌داری p
تنوع وظایف دانشگاهی	٣٧٣	٤/٠٤٣	٠/٤٨٣	٧/٣٠٠	٣٧٢	p<٠/٠٠٠١

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد که فرض پژوهشی مورد تائید قرار گرفته و اعضای هیئت‌علمی احساس می‌کنند وظایف و فعالیت‌های متنوعی انجام می‌دهند؛ اما آیا در همه وظایف دانشگاهی شامل یادگیرندگی مادام‌العمر، پژوهشگری حرفه‌ای، تعالی در تدریس، کنشگری اجتماعی و کمک به افزایش درآمد اختصاصی دانشگاه، احساس تنوع وظیفه وجود دارد، موضوع سؤال بعدی بود.

جدول (۲) نتایج آزمون تنوع وظیفه اعضای هیئت‌علمی به تفکیک وظایف پنجگانه

متغیر	تعداد	میانگین	اختلاف میانگین	آماره آزمون (t)	درجه آزادی	سطح معنی‌داری p
یادگیرندگی مادام‌العمر	۳۷۳	٤/۲۳٤	۰/۷۳٤	۳۷/۲۹	۳۷۲	p<۰/۰۰۰۱
پژوهشگری حرفه‌ای		٤/۲۳۲	۰/۷۳۲	۳۵/۸۳		p<۰/۰۰۰۱
تعالی در تدریس		۳/٤۲٦	۰/۰۷٤	۵/۷۳		p<۰/۲۰۵۲
کنشگری اجتماعی		٤/۰۱۹	۰/۵۱۹	۲٤/۹۲		p<۰/۰۰۰۱
منشأ درآمد اختصاصی		٤/۳۰۲	۰/۸۰۲	۳۹/۸۵		p<۰/۰۰۰۱

همان‌طور که در جدول (۲) قابل‌مشاهده است به‌جز در موضوع تعالی در تدریس، در سایر وظایف اعضای هیئت‌علمی احساس می‌کنند که وظایف متنوعی بر دوش آن‌ها گذاشته شده است.

- ***سؤال دوم:*** سؤال دوم در اصل به دنبال یافتن میزان تنش‌زا بودن وظایف متنوع دانشگاهی بود و به این صورت مطرح گردید: آیا انجام وظایف مختلف دانشگاهی برای اعضای هیئت تنش‌زا است؟

جدول (۳) نتایج آزمون تنش‌زا بودن وظایف دانشگاهی

متغیر	تعداد	میانگین	اختلاف میانگین	آماره آزمون (t)	درجه آزادی	سطح معنی‌داری p
تنش هویت دانشگاه	۳۷۳	٤/۱۱۳	۰/۵۱۳	۲٤/۲۳۸	۳۷۲	p<۰/۰۰۱

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد به‌طورکلی اعضای هیئت‌علمی بر این باورند که الزام سازمانی و قانونی برای انجام وظایف متنوع، منجر به تنش خیلی زیادی می‌شود؛ در حقیقت اینکه دانشگاه به‌عنوان یک سازمان اعضای هیئت‌علمی را مجاب می‌کند که فعالیت‌ها و وظایف متنوعی را انجام دهند تنش‌زا است. در ادامه سؤال دوم این موضوع که کدام‌یک از وظایف اعضای هیئت‌علمی بیشتر موجب تنش می‌شوند مورد بررسی قرار گرفت. پاسخ به این سؤال در جدول (٤) خلاصه شده است.

جدول (٤): میزان هر یک از ابعاد تنش هویت دانشگاهی اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های دولتی ایران

متغیر	تعداد	میانگین	اختلاف میانگین	آماره آزمون (t)	درجه آزادی	سطح معنی‌داری p
یادگیرندگی مادام‌العمر	۳۷۳	۳/۳۸۹	-۰/۰۱۱	-۳/۹۷۲	۳۷۲	p<۰/۳۱

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

پژوهشگری حرفه‌ای		٤/٢٦٣	۰/۷٦۳	۳٤/٤۱۷		p<۰/۰۱
تعالی در تدریس		۳/٥۳۹	۰/۰۳۹	۰/۸٥۹		p>۰/۱۱
کنشگری اجتماعی		٤/۱۹٦	۰/٦۹٦	۳۳/۳۳۸		p<۰/۰۱
منشأ درآمد اختصاصی		٤/۳۳۹	۰/۸۳۹	۳۹/۸۷۰		p<۰/۰۱

مطابق نتایج جدول (٤) مشاهده می‌شود که یادگیرندگی مادام‌العمر و تعالی در تدریس تنش‌زا نبوده ولی پژوهشگری حرفه‌ای، کمک به افزایش درآمد اختصاصی و کنشگری اجتماعی به ترتیب بیشترین نقش را در تنش هویت دانشگاهی اعضای هیئت‌علمی داشته‌اند.

- ***سؤال سوم:*** مسئله نوع نگاه اعضای هیئت‌علمی به فعالیت‌های دانشگاهی اهمیت زیادی دارد. فرض پژوهشگران این بود که مبنای تعیین و تخصیص وظایف برای اعضای هیئت‌علمی می‌تواند اصول حرفه‌ای یا قوانین و مقررات سازمانی باشد. این فرض یک نتیجه ضمنی هم داشت؛ چنانچه اعضای هیئت‌علمی تصور کنند وظایف واگذارشده به آن‌ها بر اصول علمی و دانشگاهی استوار است، کمتر دچار تنش می‌شوند درحالی‌که اگر آن را یک تصمیم‌سازمانی بدانند، تنش ایجاد می‌کنند. لذا سؤال سوم به این صورت مطرح شد که اعضای هیئت‌علمی وظایفی که ملزم به انجام آن‌ها هستند را یک بیشتر یک وظیفه حرفه‌ای می‌دانند و یا وظیفه‌ای مطابق با قوانین و مقررات سازمانی دانشگاه؟ برای پاسخ به این سؤال شرکت‌کنندگان می‌بایست از بین دو گزینه فقط یک مورد را انتخاب کنند. برای تحلیل نتایج از آزمون یو من-ویتنی استفاده شد. نتایج در جدول (٥) خلاصه شده است.

جدول (٥): نتایج آزمون U من-ویتنی

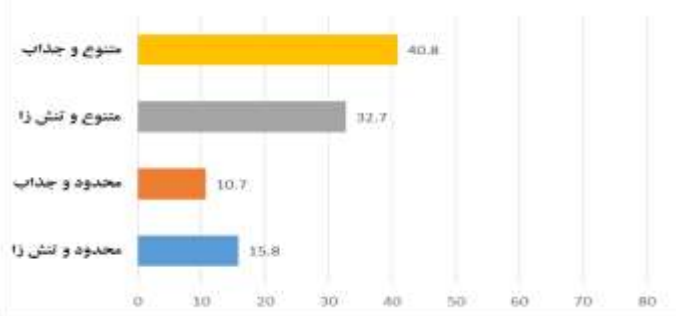
متغیر	میانگین رتبه
وظایف مطابق اصول علمی و حرفه‌ای تنظیم شده‌اند.	۳۲۱/۰۳
وظایف مطابق با قوانین و مقررات سازمانی تنظیم شده‌اند.	٤۲٥/۹۷
فراوانی	۳۷۳
آماره من-ویتنی	٤۹۹۲/۰
آماره Z	-٦/۹۹۷
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰

نتایج جدول (٥) و مقایسه‌ی ارزیابی درک اعضای هیئت‌علمی از فعالیت‌های موظف نشان می‌دهد که اعضای هیئت‌علمی معتقدند وظایف آن‌ها بیش از آنکه بر اصول علمی دانشگاهی استوار باشد بر پایه قوانین و مقررات سازمانی دانشگاه تنظیم شده است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]

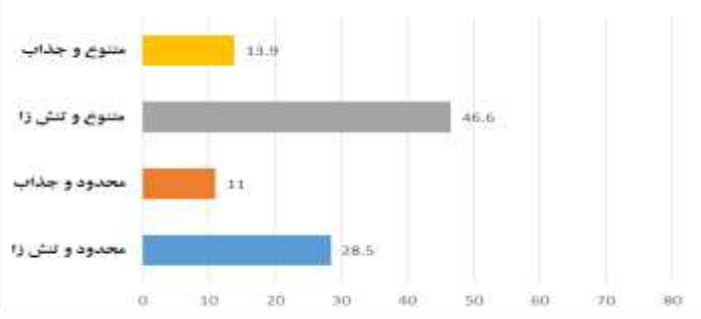
[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

- ***سؤال چهارم:*** این سؤال به‌نوعی ادامه سؤال سوم بود. برای پاسخ به آن ابتدا وظایف اعضای هیئت‌علمی به دو بخش وظایف دانشگاهی[1] و وظایف سازمانی تقسیم شد. ابتدا این مسئله مطرح شد که اعضای هیئت‌علمی چه دیدگاهی درباره وظایف دانشگاهی دارند؟ برای پاسخ به این سؤال چهار گزینه در نظر گرفته‌شده بود و نتایج در نمودار (۱) نشان داده شده است.



نمودار (۱) ارزیابی اعضای هیئت‌علمی از وظایف دانشگاهی

با توجه نمودار (۱) می‌توان گفت اعضای هیئت‌علمی فعالیت‌های دانشگاهی را فعالیت‌هایی متنوع می‌دانند؛ اما فقط ۴۰/۸ درصد از آن‌ها فعالیت‌های دانشگاهی را متنوع و جذاب می‌دانند و ۳۲/۷ درصد متنوع و تنش‌زا و ۱۰/۷ درصد محدود و جذاب و درنهایت ۱۵/۸ درصد فعالیت‌ها را محدود و تنش‌زا ارزیابی کرده‌اند. در بخش دوم این مسئله مطرح شد که اعضای هیئت‌علمی از فعالیت‌هایی که مطابق قوانین سازمانی و اداری دانشگاه محل خدمت ملزم به رعایت آن‌ها هستند را چگونه ارزیابی می‌کنند؟ نتایج در نمودار (۲) ارائه شده است.



نمودار (۲) ارزیابی اعضای هیئت‌علمی از وظایف سازمانی

مطابق نمودار (۲)، ۴۶/۶ درصد از مشارکت‌کنندگان فعالیت‌های سازمانی خود را متنوع و تنش‌زا، ۱۳/۹ درصد متنوع و جذاب و ۱۱ درصد محدود و جذاب و درنهایت ۲۸/۵ درصد فعالیت‌ها را محدود و تنش‌زا ارزیابی کرده‌اند. با توجه به این نتایج می‌توان گفت در ارزیابی فعالیت‌های مطابق قوانین و مقررات دانشگاه محل فعالیت، باور به تنوع و تنش‌زایی بیش از سایر موارد است.

[1] Academic

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

- ***سؤال پنجم:*** واکنش اعضای هیئت‌علمی به تعارض بین وظایف سازمانی و دانشگاهی چگونه است؟ افراد در موقعیت‌های تنش‌زا واکنش‌های متفاوتی از خود نشان می‌دهند. برای پاسخ به این سؤال یک دسته‌بندی شامل چهار نوع واکنش سازگاری سازمانی، سازگاری کاذب، خروج از دانشگاه و ماندن و ساختن که هرکدام سه سطح داشتند در نظر گرفته شد. نوع واکنش اعضای هیئت‌علمی به این مسئله اهمیت اساسی دارد. به‌عنوان‌مثال در وضعیت ماندن و بازی کردن ممکن است دانشگاه دچار ابتذال شود و اهداف اصیل دانشگاهی از اولویت خارج شوند؛ یا سازگاری کاذب ممکن است هویت دانشگاهی دانشگاه را مخدوش نموده و تبدیل به یک سازمان اجرایی و با خلاقیت محدود نماید. نتایج کامل این بررسی در جدول (٦) خلاصه شده است و برای پاسخ به این سؤال از شاخص‌های آمار توصیفی مانند فراوانی و درصد و آزمون کای دو یا خی‌دو برای نیکویی برازش استفاده شده است.

جدول (٦): راه‌های مقابله با تنش هویت دانشگاهی

راهبرد	مؤلفه	فراوانی	درصد	کای اسکوئر	Sig
سازگاری سازمانی: می‌پذیرم و در دانشگاه می‌مانم	مشتاقانه قوانین سازمانی دانشگاه را می‌پذیرم و مطابق آن‌ها به وظایف خود عمل می‌کنم.	٢٤	٦/٤	٩,١	٠,٠٠١
	برای اینکه با مشکلی مواجه نشوم حداقل استانداردهای سازمانی دانشگاه را رعایت می‌کنم.	١٢٧	٣٤	٥٠,٠٤	٠,٠٠١
	به‌اجبار رعایت قوانین و مقررات دانشگاه را بر اصول حرفه‌ای هیئت‌علمی ترجیح می‌دهم.	٢٦	٧	٧,٣٦	٠,٠٠١
	کل	١٧٧	٤٧/٤	٦٣,٥١	٠,٠٠١
سازگاری کاذب: می‌مانم و بازی می‌کنم	ظاهراً به قواعد پایبند می‌مانم ولی در اصل مطابق میل خودم عمل می‌کنم.	٣٩	١٠/٥	١٤٦	٠,٠٠١
	برخی از فعالیت‌های دانشگاهی را نادیده می‌گیرم.	١١	٢/٩	٢,٢٨	٠,٠٠٥
	کارهای متعددی ولی با کیفیت پایین انجام می‌دهم.	٨	٢/١	٠,١٤	٠,٠٦١
	کل	٥٨	١٥/٥	١٤٨,٤٢	٠,٠٠١
خروج از دانشگاه: دانشگاه را ترک می‌کنم	دانشگاه محل کارم را تغییر می‌دهم.	١	٠/٣	٢٩,٠٣	٠,٠٠١
	به استانداردهای سازمانی دانشگاه توجه نمی‌کنم.	٧	١/٩	١٨,٥٨	٠,٠٠١
	قید کار در دانشگاه را می‌زنم و استعفا می‌کنم.	٤	١/١	٢٣,٥٢	٠,٠٠١
	کل	١٢	٣/٣	٧١,١٣	٠,٠٠١
ماندن و ساختن: می‌مانم و اصلاح می‌کنم	سعی می‌کنم برای اصلاح قوانین اقدام کنم.	٤٩	١٣/١	٠,٥٧	٠,٠٥٢
	به قوانین ناسازگار با اصول حرفه‌ای دانشگاه به‌طور رسمی اعتراض می‌کنم.	٢٧	٧/٣	٦,٥٧	٠,٠٠١
	سعی می‌کنم برای اصلاح قوانین و مقررات، سایر همکاران را برای اقدام جمعی متقاعد کنم.	٥٠	١٣/٤	٠,٨٢	٠,٠٤٩

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

	کل	۱۲۶	۳۳/۸	۱۳۱	

نتایج جدول (٦) حاکی از آن است که بیش از ۹٦ درصد شرکت‌کنندگان ادعا کردند که درهرحالتی تمایل دارند در دانشگاه بمانند اما رویکرد آن‌ها برای ماندن متفاوت است. ٤٧/٤ درصد راهکار "می‌پذیرم و در دانشگاه می‌مانم" یعنی سازگاری سازمانی را انتخاب می‌کنند اما در این راهکار، رعایت حداقل‌ها برای عدم مواجهه با تهدیدات سازمانی روش غالب است و کمتر از ۷ درصد مشتاقانه قوانین را می‌پذیرم و به آن‌ها عمل می‌کنم را انتخاب کردند. در بین سایر راهکارها "می‌مانم و اصلاح می‌کنم" با ۳۳/۸ درصد؛"می‌مانم و بازی می‌کنم" با ۱۵/۵ درصد و راهکار "دانشگاه را ترک می‌کنم" با ۳/۳ درصد قرار گرفته است و نشان می‌دهد اعضای هیئت‌علمی بیشتر تمایل به سمت سازگاری و ماندن در دانشگاه را دارند.

- ***سؤال ششم:*** تنوع وظیفه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های دولتی ایران تا چه اندازه تنش هویت دانشگاهی آن‌ها را پیش‌بینی می‌کند؟ پس از بررسی میزان ضروری بودن انجام وظایف متنوع، تنش‌زا بودن وظایف متنوع و شیوه‌های مختلف سازگاری، رابطه بین ابعاد مختلف تنوع وظایف و تنش هویت دانشگاهی از طریق آزمون رگرسیون چندگانه مورد بررسی قرار گرفت.

جدول شماره (۷): خلاصه مدل رگرسیونی تنوع وظایف اعضای هیئت‌علمی و تنش هویت دانشگاهی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰,٦٤٩[a]	۰,٤۲۱	۰,٤۱۲	۷,۱٤۸۱۷

a: پیش‌بینی کننده تنوع وظایف عضو هیئت‌علمی شامل (یادگیرندگی مادام‌العمر، پژوهشگری حرفه‌ای، تعالی در تدریس، کنشگری اجتماعی و منشأ درآمد اختصاصی)

در جدول (۷) مقدار ضریب همبستگی نشانگر همبستگی خطی بین تنش هویت دانشگاهی اعضای هیئت‌علمی و مقدار پیش‌بینی‌شده توسط مدل است. ضریب تعیین سهم تغییرات تنش هویت دانشگاهی را توسط مدل را نشان می‌دهند. این مقدار که برابر با تقریباً ۰,٤۲۱ است که نشانگر سهم تقریباً ٤۲٪ مدل در بیان پراکندگی متغیر وابسته (نمره تنش هویت دانشگاهی) است. ضریب تعیین تعدیل‌شده بیانگر توانایی مدل در توصیف متغیر وابسته است. مشاهده می‌شود که در این پژوهش مقدار ضریب تعیین ۰،٤۲۱ است و مقدار ضریب تعیین اصلاح‌شده برابر با ۰،٤۱۲ است. نزدیکی این دو مقدار به هم نشانگر آن است که متغیرهای به‌کاررفته در مدل، توانسته‌اند به‌خوبی برازش مناسبی ارائه دهند.

جدول شماره (۸): ضرایب رگرسیون تنوع وظایف اعضای هیئت‌علمی و تنش هویت دانشگاهی

	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	T	sig
	B	خطای استاندارد	Beta		
مقدار ثابت	۰/۱۵۲	۰/۰۸۱		۰/۸۷۳	۰/۰٦۲
یادگیرندگی مادام‌العمر	-۰/۰۸۳	۰/۱۱	-۰/۰۱۹	-۱/۵۵	۰/۱۲۱

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

پژوهشگری حرفه‌ای	۰/۲۳۵	۰/۱۱۹	۰/۱۹۲	۳/۲۹۸	۰/۰۱۸
تعالی در تدریس	۰/۰۱۸	۰/۱۱۵	۰/۱۰۷	۱/۵۵۰	۰/۱۲۲
کنشگری اجتماعی	۰/۱۵۲	۰/۰۹۰	۰/۱٤٥	۲/٦٤۹	۰/۰۲٤
منشأ درآمد اختصاصی	۰/۱۳۹	۰/۰۷۸	۰/۰٤۰	۰/۵۰۹	۰/۰۱۱

با توجه به نتایج جدول (۸)، ضریب رگرسیونی برای سنجش تأثیر ابعاد مختلف تنوع وظایف اعضای هیئت‌علمی بر تنش هویت دانشگاهی آن‌ها برای متغیرهای پژوهشگری حرفه‌ای، کنشگری اجتماعی و منشأ درآمد اختصاصی معنادار و مدل رگرسیونی به‌صورت زیر خواهد بود:

منشأ درآمد اختصاصی* ۰/۱۳۹ + کنشگری اجتماعی *۰/۱۵۲+ پژوهشگری حرفه‌ای *۰/۲۳۵=تنش هویت دانشگاهی

همچنین مقدار sig برای یادگیرندگی مادام‌العمر و تعالی در تدریس معنادار نیست که نشان می‌دهد این دو بعد تأثیر معناداری بر تنش هویت دانشگاهی ندارند. البته ضریب رگرسیونی برای یادگیرندگی مادام‌العمر منفی بوده که نشان می‌دهد یادگیرندگی مادام‌العمر تأثیر معکوس بر تنش هویت دانشگاهی دارد و به این معناست که هرچه مقدار آن کاهش یابد، تنش هویت دانشگاهی افزایش می‌یابد.

یافته‌های کیفی پژوهش

بر اساس نتایج بخش کمی یک موضوع اساسی خیلی برجسته شد؛ اکثریت قریب به‌اتفاق اعضای هیئت‌علمی (حدود ٪۹٦) علیرغم وظایف دانشگاهی متنوع و تنش‌زا تمایلی به ترک دانشگاه ندارند؛ بنابراین سؤالی کلیدی که در این بخش مطرح شد در خصوص چرایی ماندگاری در دانشگاه با وجود وظایف متنوع و تنش‌زا بود.

- ***سؤال هفتم:*** چرا اعضای هیئت‌علمی با وجود وظایف متنوع و تنش‌زا تمایلی به ترک دانشگاه ندارند؟ پاسخ به این سؤال اهمیت زیادی دارد زیرا بر آینده دانشگاه و توفیق یا افول آن تأثیر به‌سزایی دارد. از طرفی مهم بود که پاسخ‌ها واقع‌گرایانه و بر اساس تجارب زیسته افراد باشد. لذا همان‌طور که در بخش روش‌شناسی گفته شد برای پاسخ به این سؤال مصاحبه عمیق با ۱۲ نفر از اعضای هیئت‌علمی با رعایت شرایط پژوهش کیفی انجام شد. پس از تحلیل محتوای مصاحبه‌ها علل ماندگاری را در دو دسته دلایل امیدبخش و دلایل نگران‌کننده دسته‌بندی شد. نتایج در جدول (۹) خلاصه شده است.

جدول (۹) دلایل اعضای هیئت‌علمی برای ماندگاری و سازگاری با دانشگاه

سازمان دهنده		مفاهیم پایه
چرایی سازگاری با وضعیت تنش‌زا	دلایل امیدبخش	امکان رشد و توسعه فردی و اجتماعی
		جذابیت‌های فعالیت‌های علمی
		جایگاه اجتماعی مناسب استاد دانشگاه
		تحول‌خواهی و تمایل به بهسازی شرایط اجتماعی و اقتصادی کشور
		مهم تلقی نمودن بعد حرفه‌ای در برابر بعد بوروکراتیک دانشگاه

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

		امیدواری برای توجه مسئولان دانشگاهی به نقدهای سازنده
		ایجاد وحدت و یگانگی بین استادان و تشکیل تیم‌های نخبگان
	دلایل نگران‌کننده	ترس از دست دادن شغل و هزینه‌بر بودن ترک شغل
		محدودیت ظرفیت اشتغال برای برخی از رشته‌ها
		سهولت کنار گذاشته شدن افراد از سیستم دانشگاهی
		نواقص سیستم جذب و گزینش اعضای هیئت‌علمی
		سهولت زیستن در حداقل‌های دانشگاهی
		انفعال، تسلیم و احساس موفقیت کاذب

دلایل امیدبخش: ماندگاری در دانشگاه و تحمل فشارهای مختلف می‌تواند ریشه‌های متفاوتی داشته باشد. دلایل امیدبخش به مجموعه عللی گفته می‌شود که نشان‌دهنده تمایل به حضور سازنده و اثربخش اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه هستند. به عبارتی افراد در سیستم می‌مانند که تغییر ایجاد کنند و آن را به سمت توسعه و پیشرفت حرکت دهند. در تفسیر و تحلیل مصاحبه‌ها موارد امیدوارکننده زیر استنتاج شد:

- ***امکان رشد و توسعه فردی و اجتماعی:*** دانشگاه محیطی است که فرد می‌تواند از طریق تعامل با همکاران، استفاده از امکانات و تجهیزات پیشرفته و محیط کاری مناسب زمینه را برای توسعه فردی و اجتماعی فراهم نماید. به‌عنوان‌مثال در این خصوص مشارکت‌کننده شماره ۹ می‌گوید:*"دانشگاه محل نشاط و بالندگی است. هیچ جای دیگری چنین فضایی مهیا نیست. انگار دانشگاه برای خلق و خلاقیت درست‌شده و من دوست ندارم تحت هیچ شرایطی این حیات فرح‌بخش را از دست بدهم. حتی اگر مجبور باشم در مواردی برای حفظ آن علیرغم میل باطنی کارهای اداری مضاعفی انجام بدهم."* به نظر می‌رسد با چنین نگاه مثبتی تنش‌های سازمانی گوناگونی قابل‌تحمل خواهد بود.
- ***جذابیت‌های فعالیت‌های علمی:*** دنیای علم و کاوش‌های مربوط به آن از جذابیت‌های فروانی برخوردار است. داستان زندگی دانشمندان زیادی بیانگر این واقعیت است که برخی از آن‌ها اموال، جان، زندگی و حتی فرزندان خود را در این راه فدا کرده‌اند. مشارکت‌کننده شماره ۳ در این رابطه ادعا می‌کند "*هرروز به این امید به دانشکده می‌روم که نتایج آزمایش‌های دانشجویان را در آزمایشگاه ببینم و مشاهده کنم که آیا بالاخره با دارویی که به کمک دانشجویانم ساختم می‌توانیم اثرات پرتویی بر بیمار هنگام استفاده مواد رادیواکتیو را کنترل کنیم؟"* بعید به نظر می‌رسد افرادی با چنین روحیه علمی، فضای دانشگاه را به دلیل فشارهای سازمانی ترک نمایند.
- ***جایگاه اجتماعی مناسب استاد دانشگاه:*** در جامعه ایرانی استاد دانشگاه مورداحترام است، می‌تواند زمینه‌ساز وضعیت اقتصادی قابل قبولی باشد و به‌طورکلی از موقعیت اجتماعی مناسبی برخوردار است. رسیدن به چنین موقعیتی نیاز به تلاش فراوان دارد و مستلزم طی نمودن مراحل مختلف علمی و اجتماعی است. به‌طور طبیعی افراد موقعیت‌هایی را که به‌سختی به دست می‌آورند به‌راحتی از دست نمی‌دهند. مشارکت‌کننده شماره ٦ می‌گوید:*"با بیش از ۲۰ سال تحصیل و تحقیق به جایگاهی رسیدم که آن را دوست دارم و نمی‌خواهم*

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

به‌راحتی به همه تلاش‌های شبانه‌روزی گذشته پشت پا بزنم." پرستیژ اجتماعی همواره یکی از دلایل جذب افراد به مشاغل مختلف بوده و عضویت در هیئت‌علمی دانشگاه نمی‌تواند از این قاعده کلی مستثنا باشد.

- ***تحول‌خواهی و تمایل به بهسازی شرایط اجتماعی و اقتصادی کشور:*** برخی از اعضای هیئت‌علمی با نگاهی بلندمدت‌تر شرایط فردی را زیر سایه شرایط کلی جامعه تعریف می‌کنند و برای بهبود اوضاع اجتماعی و اقتصادی از خود و منافع فردی عبور می‌کنند؛ زیرا باور دارند به‌عنوان یک فرد تحصیل‌کرده باید به فکر بازسازی و توسعه کشور بود حتی اگر با موانع فردی هم روبرو بشویم. به‌عنوان‌مثال مشارکت‌کننده ٤ می‌گوید: *"من اگر به فکر بهبود شرایط کشورم نباشم و برای آن کاری نکنم، انتظار دارم چه کسی این قدم را بردارد؟ وقتی من مدعی و دارای تحصیلات عالی که سال‌ها از منابع ملی کشور برای تحصیل استفاده کردم به فکر بهسازی کشور نباشم و با ناملایمات سازمانی جا بزنم، نمی‌توانم انتظار داشته باشم دیگران هم این کار را نکنند؛ در آن صورت، مهاجرت نخبگان می‌شود یک وضعیت نرمال"* آیا وقتی در برابر ناملایمات به رها کردن صحنه بیندیشیم، می‌توانیم از دیگران انتظار تحمل و بردباری داشته باشیم؟
- ***مهم تلقی نمودن بعد حرفه‌ای در برابر بعد بوروکراتیک دانشگاه:*** عده‌ای از دانشگاهیان هنوز به قواعد سازمانی دانشگاه توجهی نمی‌کنند و به سیاق دانشگاه نخبه‌گرا، آن را صرفاً قائم به اصول حرفه‌ای و علمی می‌دانند. به عبارتی وجه بوروکراتیک دانشگاه را در برابر وجه علمی آن نادیده و یا کم‌اهمیت می‌دانند. *"بگذار هر قانونی می‌نویسند، بنویسند؛ کار علمی و دانشگاهی که در قفس قواعد سازمانی گرفتار نمی‌شود و دانشگر فراتر از مرزهای سازمان می‌اندیشد و کار می‌کند. اگر بر اساس قواعد سازمانی دانشگاه کار می‌کردم که باید به سالی یکی دو مقاله و چند سخنرانی و ساعاتی برای تدریس در کلاس درس اکتفا می‌کردم"* این جملات شرکت‌کننده شماره ۹ بود که به نحوی در سخنان برخی دیگر مانند مصاحبه‌شونده‌های ۳ و ۵ نیز تکرار شده بود. رایحه کم‌اهمیت انگاشتن وظایف سازمانی و حتی نادیده گرفتن آن‌ها از این جملات که به‌صورت پرتکرار در محیط دانشگاهی شنیده می‌شوند، بلند می‌شود.
- ***امیدواری برای توجه مسئولان دانشگاهی به نقدهای سازنده:*** ثبات قدم و استمرار یکی از خصوصیات دانش گران دانشگاهی است. بسیاری از پیشرفت‌های علمی محصول صبر و بردباری و تکرار کارهای پرزحمت است. دانشگاهیان باور دارند بالاخره روزی حرف‌های درست شنیده خواهد شد و کسی پیدا می‌شود که نقدهای سازنده را بشنود و بپذیرد؛ با این امید بر روند ماندگاری در دانشگاه و اصلاح امور نابسامان تأکید و تمرکز دارند. شرکت کنده شماره ۵ می‌گوید: *"... من این‌قدر بر اصول دانشگاهی اصرار می‌کنم تا یک گوش شنوایی پیدا شود و قوانینی که می‌دانم نفعی برای دانشگاه و جامعه ندارد اصلاح شوند."*
- ***ایجاد وحدت و یگانگی بین استادان و تشکیل تیم‌های نخبگان:*** دانش گران در کارهای تیمی موفق‌تر هستند و دانشگاه محلی است که در آنجا می‌توان بهترین همکاران جهت تشکیل یک تیم تخصصی را پیدا کرد. این وضعیت در کنار تجهیزات، محیط دانشگاهی و فضای

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

نشاط و دستیاران جوان و پرانرژی موجب می‌شود اعضای هیئت‌علمی توانمند، امیدوار به تشکیل گروه‌های علمی نخبه شده و فعالیت‌های علمی را با شتاب و دقت بیشتری به انجام برسانند. شرکت‌کننده شماره ۷ می‌گوید: *" ... کجا من می‌توانم گروهی به این خوبی پیدا کنم؟ ۲ دانشجوی دکترای تمام‌وقت دارم که با جان‌ودل روی موضوع کار می‌کنند، همکارانی که در جلسات مختلف نکات کلیدی را به من گوشزد می‌کنند و هر جا مشکلی پیش بیاید تخصص‌های مختلفی در کنار خودم دارم که از مشورتشان بهره می‌برم."*

دلایل نگران‌کننده: تعدادی از عوامل مؤثر بر ماندگاری در دانشگاه و سازگاری با وضعیت تنش‌زای آن، نشان‌دهنده تسلیم شدن و ناچاری در برابر شرایط موجود است. این دلایل ازآنجاکه می‌توانند موجبات از بین رفتن فرهنگ دانشگاهی و به‌طورکلی‌تر خالی شدن دانشگاه‌ها از انسان‌های دانشگاهی شوند، نگران‌کننده نامیده شده‌اند. آنچه مصاحبه‌ها استنتاج شد را می‌توان در چند عنوان زیر خلاصه نمود.

- ***ترس از دست دادن شغل و هزینه‌بر بودن ترک شغل:*** یکی از واقعیت‌هایی که باید موردتوجه سیاست‌گذاران آموزش عالی قرار بگیرد این است که خواه‌ناخواه معیشت و زندگی تعداد زیادی از اعضای هیئت‌علمی وابسته به موقعیت شغلی آنان بوده و لذا هزینه‌های ترک شغل برای آنان بسیار بالاست؛ بنابراین ممکن است ترس از دست دادن شغل و مخاطرات بعدازآن باعث شود بر اساس قواعد سازمانی عمل نمایند. این مسئله می‌تواند نارضایتی شغلی، احتمال ترک شغل در صورت یافتن موقعیت‌های مناسب‌تر و حتی در شرایط حاد فرسودگی شغلی را به دنبال داشته باشد. مصاحبه‌شونده شماره ۲ این‌گونه بیان می‌کند که: *" باید توجه داشت که استاد دانشگاه مسیر طولانی را طی کرده است تا به اینجا رسیده و خیلی برای وی پرهزینه خواهد بود که بخواهد در مقابل قوانین و مقررات دانشگاهی بایستد و اگر بخواهد محل کارش را ترک کند مسئله معیشتی مانع آن می‌شود."*
- ***محدودیت ظرفیت اشتغال برای برخی از رشته‌ها:*** ظرفیت اشتغال پذیری همه رشته‌ها یکسان نیست و به نظر می‌رسد در گسترش آموزش عالی کشور بخصوص تحصیلات تکمیلی این مسئله کمتر موردتوجه بوده است. در حقیقت گسترش آموزش عالی در ایران نه بر اساس نیاز بازار کار بلکه بر اساس توانایی‌های آموزش عالی برنامه‌ریزی‌شده است. نتیجه این گسترش این بوده که در برخی رشته‌ها بیکاری دانش‌آموختگان بسیار بالاست (فرهادی راد و همکاران، ۲۰۲۱). مثلاً مشارکت‌کننده شماره ۲،۷ و ٤ به این موضوع اشاره داشته‌اند؛ نقل از شرکت‌کننده شماره ۲: *بعضی از رشته‌ها ظرفیت کار بیرون از دانشگاه را دارند و به‌راحتی در مقابل این محدودیت‌ها کارشان را رها می‌کنند؛ مثلاً در گروه حقوق، چون زمینه‌ی اشتغال دارد؛ اما در گروه‌های دیگری مثل فیزیک، ریاضی، فلسفه یا جامعه‌شناسی که بیرون از دانشگاه کار به آن معنا ندارند و به این دلیل که هزینه و تبعات ایستادن در مقابل این قوانین بسیار زیاد است ترجیح می‌دهند که ماندن را انتخاب کنند ".*

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

- ***نواقص سیستم جذب و گزینش دانشگاه:*** واقعیت این است که در سیستم گزینش عضو هیئت‌علمی کمتر به چارچوب‌های اجتماعی توجه و تمرکز دارد. معیارهای فرهنگی، علمی و پژوهشی غالب هستند و بعید است کسی به خاطر نداشتن جسارت بیان حقیقت یا نداشتن قدرت انتقاد سازنده از وضعیت موجود، از چرخه جذب هیئت‌علمی کنار گذاشته شود. شرکت‌کننده شماره ٦ اظهار داشت: *" این بحث خیلی متنوع است ما در پذیرش اعضای هیئت‌علمی آدم‌هایی را که جسورتر باشند را الزاماً نپذیرفتیم یعنی یک حلقه‌ی به هم وابسته‌ای است ما هیئت‌علمی را می‌پذیریم که مقاله بیشتری دارد در مجامع و همایش‌های بیشتری شرکت کرده اما به توانمندی‌های شخصیتی آن‌ها و جسارت و قابلیت‌های وجودی‌شان خیلی توجه نمی‌کنیم چون ما از آن‌ها همین را می‌خواهیم."*
- ***سهولت کنار گذاشته شدن افراد از سیستم دانشگاهی:*** عضویت در هیئت‌علمی دانشگاه‌های دولتی ایران فرایند پیچیده‌ای دارد. فرد ممکن است تا ۲۰ سال یا حتی بیشتر در دانشگاه کار کند اما هنوز در وضعیت استخدامی رسمی قطعی نباشد. گزینش در برخی دستگاه‌های دولتی یک مرحله است اما برای عضویت در هیئت‌علمی در مراحل متعددی نیاز به انجام مجدد فرایند گزینش می‌باشد. فردی که ۱۵ سال در یک سیستم نگه‌داشته شده و هنوز شرایط استخدامی تثبیت‌شده‌ای ندارد به دلایل مختلف از جمله ترس از اخراج، احتمالاً بومی سیستم خواهد شد. شرکت‌کننده شماره ۳ می‌گوید: *همکاران آموزش‌وپرورش ما یا شبکه بهداشت وقتی در آزمون استخدامی قبول می‌شوند اصلاً نمی‌دانند کی رسمی آزمایشی و کی رسمی-قطعی می‌شوند! ولی ما برای هرکدام از این مراحل باید کلی مدارک و اسناد و توسعه فردی، آموزشی، فرهنگی و پژوهشی ارائه کنیم. تازه علاوه بر همه این‌ها بررسی صلاحیت علمی و عمومی و ... هم دارد."*
- ***سهولت زیستن در حداقل‌های دانشگاهی:*** رعایت حداقل‌ها برای مواجه نشدن با مخاطرات سازمانی در دانشگاه کار بسیار دشواری نیست. به عبارتی امکان استفاده از موقعیت‌ها در دانشگاه بدون مواجه‌شدن با تهدید جدی، فراهم است. خطر جدی این است که اعضای هیئت‌علمی تن به حداقل‌ها بدهند و تولید، کسب و انتشار دانش و زیستن خلاقانه را فدای ماندن در دانشگاه بنمایند. مشارکت‌کننده شماره ۵ اظهار داشت: *"نگارش یکی دو مقاله که بار عمده آن‌هم بر روی دانشجویان تحصیلات تکمیلی هستش، چند ساعت تدریس در هفته و حضور در جلسات تخصصی زمان و زحمت زیادی لازم ندارد! در عوض می‌توانی با انجام این حداقل‌ها، از پرستیژ دانشگاهی استفاده کنی و کارهای خودت در بیرون از دانشگاه را پیش ببری!"* یا شرکت‌کننده ۱ این‌گونه بیان می‌کند که: *" همزیستی مسالمت‌آمیز، واقعاً برای کاهش این تنش هم جز سازش کردن کار دیگری نکردم. فقط سعی کردم از همکاران باسابقه‌تر بپرسم و به‌گونه‌ای عمل کنم که به مشکلی برخورد نکنم. هرچند ناراحت هستم از این بابت ولی سعی به نادیده انگاری و سازش دارم و فکر می‌کنم این‌گونه کمترین آسیب را می‌بینم."*

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.2008800.1403.16.1.4.9]

- ***انفعال، تسلیم و احساس موفقیت کاذب:*** وقتی مسابقه‌ای ترتیب داده می‌شود و به مبانی فلسفی و فکری آن توجه نمی‌شود بعد از خط پایان گویی هیچ هدف دیگری وجود ندارد و همان عبور از خط پایان کفایت می‌کند. استیصال، تسلیم و گاهی احساس موفقیت‌های کاذب ممکن است باعث شود افراد پس از رسیدن به‌مراتب دانشیاری و استادی احساس کند قوانین و مقررات سازمانی دانشگاه و تنوع وظایف برای افراد تازه‌کار است نه برای افرادی که این مراتب را طی کرده‌اند. به گفته‌های مشارکت‌کننده شماره یک توجه کنید: *" الان خیلی از استاد تمام‌ها این‌گونه هستند. انگار تمام‌شده‌اند، انگار یک منبع انرژی بوده‌اند و تمام‌شده‌اند و احساس می‌کنند ما مأموریتمان را انجام داده‌ایم و قله‌ای بوده که به آن رسیدیم، اگر درسی بوده دادیم، اگر معیشتی بوده به دست آوردیم، اگر مقالاتی بوده نوشتیم و دیگر کاری نداریم که انجام دهیم حالا آیین‌نامه می‌خواهد عوض شود، بشود. نوع و تعداد وظایف می‌خواهد تغییر کند، بکند! خب این‌ها را بگذاریم کنار استادیار؛ تازه می‌خواهد خودش را ارتقاء دهد و مطرح کند و این وظایف متنوع را انجام دهد و می‌آید جلو و با همه‌ی این تنش‌ها روبه‌رو می‌شود."* و مصاحبه‌شونده شماره ۸ می‌گوید: *"در برابر این آیین‌نامه‌ها و تنش‌ها و اضطراب‌هایی که در شرایط کاری وجود دارد در سطح دانشگاه خیلی نمی‌شود کاری کرد. باید آن‌ها را بپذیری و برای مواجه نشدن با مشکلات به آن‌ها عمل کنی حتی اگر صددرصد با آن‌ها مخالف باشی."*

نتیجه‌گیری

اصلاحات نهادی متعدد، تغییر در برنامه‌ها و اهداف دانشگاه‌ها، رقابت برای کسب جایگاه مناسب در رتبه‌بندی‌های ملی و بین‌المللی، تغییرات فناوری و پیامدهای آن و تلاش مضاعف برای تأثیرگذاری اجتماعی-اقتصادی، نهاد دانشگاه و به‌تبع آن اعضای هیئت‌علمی را بیش‌ازپیش با پیچیدگی و تغییرات روزافزون در ماهیت کار و گستردگی وظایف روبه‌رو کرده است. ازاین‌رو در پژوهش حاضر یک فرض اساسی مورد بررسی قرار گرفت. «*دگرگونی‌ها در خط‌مشی و حاکمیت آموزش عالی برای مواجهه با این چالش‌های اساسی و تنوع وظایف ناشی از آن، هویت‌های دانشگاهی با تنش مواجه نموده است.*» نتایج این پژوهش در چهار بحث کلیدی توضیح و تبیین می‌شود.

- ***تنوع وظایف و الزامات سازمانی:*** نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های دولتی در ایران وظایف متنوعی انجام می‌دهند. شاید به‌طورکلی می‌توان گفت تغییرات مربوط به فعالیت در اجتماعات علمی، مستلزم انجام وظایف متعدد است و همواره به دلایل مختلف بر تنوع و تغییرات این وظایف افزوده می‌شود. مسئله کلیدی اینجاست که دانشگاه‌های دولتی به دلیل بهره‌مندی از منابع مالی دولت و ارتزاق از بودجه عمومی باید به جامعه و در نگاه دقیق‌تر به دولت و دستگاه‌های متولی به‌عنوان نمایندگان جامعه پاسخ‌گو باشند. از طرفی نمی‌توانند الزامات دانشگاهی، پیشرفت‌های دانش تخصصی و تغییرات فناوری در حوزه رشته را نادیده بگیرند؛

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

نتیجه این تقاضای دو یا چندوجهی از دانشگاه، تنوع وظایف دانشگاهی است. امروزه اعضای هیئت‌علمی برای ماندن در دانشگاه لازم است حضور فعالی در فعالیت‌های فرهنگی-ایدئولوژیک داشته باشند، موضوعات علمی روز را رصد نموده و خود را به‌روز کنند، مسائل جامعه ملی و محلی را به موضوع پژوهش‌های عمیق تبدیل نمایند، موضوعات قابل‌تحلیل برای ارائه در کلاس درس تهیه کنند، ساعات متعددی را به تدریس مشغول باشند، در افزایش منابع مالی دانشگاه و دولت سهیم باشند و پژوهش‌های بنیادی را هدایت نمایند. این لیست نسبتاً بلند نشان‌دهنده تنوع وظایف عضو هیئت‌علمی دانشگاه است که دانشگاه‌ها برای انجام بهینه آن‌ها مدام در حال سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی هستند. هم‌راستا با پژوهش حاضر، بلندهمتان (بلندهمتان و قاسمی، ۱۳۹٤)، در پژوهش خود با تأکید بر تنوع نقش اعضای هیئت‌علمی دانشگاه و تعارض احتمالی بین آن‌ها، قاسمی و صالحی (قاسمی و صالحی، ۱۳۹٦) با بازنمایی چالش‌های بالندگی اعضای هیئت‌علمی در سال‌های اول کار در دانشگاه، الیوت و کینگتان[1] (۲۰۰۵) با تمرکز بر نقش تغییرات اجتماعی بر پیچیدگی کار در دانشگاه و پادیلا و تامپسون[2] (۲۰۱٦) با اشاره به تأثیر فشار سازمانی بر روی اعضای هیئت‌علمی برای کمک به تنوع درآمدی دانشگاه و حضور در فعالیت‌های اجتماعی، بر این تنوع وظیفه و الزامات مختلف برای انجام آن‌ها صحه می‌گذارند؛ بنابراین می‌توان گفت دانشگاه‌ها و اعضای هیئت‌علمی با وظایف متنوعی دست‌وپنجه نرم می‌کنند که دلایل عمده این تنوع را باید در بعد سازمانی دانشگاه و الزامات آن برای تحقق رسالت‌های موسسه‌ای جستجو کرد.

- ***تنش هویت دانشگاهی و تنوع وظایف:*** نتیجه محتمل تنوع وظیفه و اجبار سازمانی برای انجام آن تنش هویت دانشگاهی است که در پژوهش حاضر مورد تائید قرار گرفت. به عبارتی نتیجه پژوهش می‌گوید: اجبار قانونی برای انجام وظایف متنوع بر تنش هویت دانشگاهی اثر معناداری دارد و تنوع وظیفه پیش‌بینی کننده مناسبی برای تنش هویت دانشگاهی است. وظایف متنوع باعث می‌شوند که افراد بیش‌ازحد توان خود کار کنند و یا به موضوعاتی بپردازند که ممکن است علاقه چندانی به آن‌ها نداشته باشند. لذا، تنوع وظیفه خود به‌تنهایی می‌تواند ریشه ابهام و سردرگمی باشد و تعارض و ناسازگاری بین وظایف متنوع و از طرفی دیگر تعارض وظایف سازمانی با ماهیت کار علمی، سردرگمی در درک نقش و عمل بر اساس اصول آن را بیشتر کند. زمانی که وظایف فرد دانشگاهی متعدد هستند (چنگ و هو، ۲۰۲۱)، بین اصول حرفه‌ای و بازار محوری دانشگاه‌ها ناسازگاری وجود دارد (شمس، ۱۳۹۸)، ارکان مدیریتی و سازمانی دانشگاه تلاش می‌کنند سیاست‌ها را به‌گونه‌ای تنظیم کنند که ارزش‌های مدیریتی-اقتصادی در ارزش‌های علمی-اجرایی ترکیب شوند (وینتر و اودنهو، ۲۰۱۲) و اعضای هیئت‌علمی برای تحقق هم‌زمان همه آن‌ها احساس ناتوانی می‌کنند (دوگاس و همکاران، ۲۰۲۰)

[1] - Elliot & Kington
[2] - Padilla & Thompson, 2016

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

می‌توان گفت نتیجه آن سردرگمی در درک نقش و عمل بر اساس اصول آن است و تحمل فشار روانی ناشی از آن، یک پیامد محتمل است.

- ***مسئله جذابیت و تنش‌زایی:*** نتایج پژوهش نشان داد که تنوع وظیفه به‌خودی‌خود تنش‌زا و بحران‌آفرین نیست بلکه مسئله مهم در اینجا هماوایی این وظایف با ماهیت علمی و اصول دانشگاهی است که آن را جذاب یا تنش‌زا می‌کند. علت اساسی این مسئله را می‌توان به میل بنیادی دانشگاه و انسان دانشگاهی به آزادی‌های علمی و استقلال دانشگاهی نسبت داد. نظریه سیستم‌های سست‌پیوند[1] کارل ویک[2] (۱۹۷۶) به‌خوبی این مسئله را تبیین می‌کند؛ باید توجه داشت که دانشگاه یک سیستم‌های سست‌پیوند است و در آن هماهنگی سیستمی پایین، قدرت قوانین و مقررات سازمانی نسبتاً ضعیف، پاسخگویی برنامه‌ریزی‌شده محدود، نظارت بر فعالیت‌های درون سیستمی کم و آزادی‌های فردی، تمرکززدایی و تفویض اختیار نسبتاً بالاست. این ویژگی‌ها به معنی بی‌نظمی و نداشتن قاعده نیست بلکه معنی آن ساکنان دنیای دانشگاه بر اساس قواعد خود عمل می‌کنند که ممکن است الزاماً با مقررات سازمانی همخوانی نداشته باشد. لذا، عضو هیئت‌علمی با محدودیت‌ها و قیدوبندهای سازمانی مشکل دارد و برعکس از فعالیت‌های آزادانه و خلاقانه لذت می‌برد. وظایفی که منطبق بر اصول حرفه‌ای هستند برای او متنوع و جذاب بوده و تنش‌زا نیستند؛ اما وظایفی که بر اجبار سازمانی استوارند را تنش‌زا معرفی می‌نماید. همان‌طور که نتایج این پژوهش نشان داد، یادگیرندگی مادام‌العمر و تعالی در تدریس تنش‌زا نبوده چراکه آزادی و خلاقیت در آن‌ها بسیار بیشتر است ولی پژوهشگری حرفه‌ای، کمک به افزایش درآمد اختصاصی دانشگاه و کنشگری اجتماعی به ترتیب بیشترین نقش را در تنش هویت دانشگاهی اعضای هیئت‌علمی دارند. در این زمینه پژوهشگران هم‌راستا با نتایج این پژوهش، با اشاره به اهمیت نقش متمایز عضو هیئت‌علمی و استرس شغلی ناشی از تنوع آن (نورشاهی و فراستخواه، ۱۳۹۱)، تأثیر استقلال دانشگاه بر شکل‌گیری هویت دانشگاهی اعضای هیئت‌علمی (فقیهی، ۱۳۹۲)، فشار روانی ناشی از فقدان استقلال در دانشگاه و حاکمیت نگاه سیاسی در دانشگاه‌ها (سعادت طلب و همکاران، ۱۳۹۳) و گسست هویت‌های دانشگاهی درنتیجه تمرکز شدید و برنامه‌ریزی‌های مبتنی بر مدیریت گرایی (ترجانی و همکاران، ۱۴۰۰)، حلقه‌ی مفقوده‌ی این احساس متضاد و متناقض اعضای هیئت‌علمی را از دست رفتن آزادی و اختیار آن‌ها می‌دانند؛ بنابراین غلبه ساختار بوروکراتیک یا سیطره اصول علمی و دانشگاهی، می‌تواند ریشه یکی از معماهای کلیدی دانشگاه یعنی تنش‌زا بودن یا جذابیت وظایف متنوع اعضای هیئت‌علمی را معرفی نماید.
- ***روایت مخاطره‌آمیز؛ ماندن و بازی کردن در دانشگاه:*** در یک نگاه کلی، افراد در مواجهه با موقعیت‌های تنش‌زا یکی از سه واکنش محتمل را انتخاب می‌کنند؛ سازگاری، ماندن و بازی کردن و ماندن و اصلاح کردن. بدیهی است مطلوب دانشگاه موقعیت ماندن و

[1]. Loosely copuled system
[2]. Karl E.Weick

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

اصلاح کردن است اما نتایج پژوهش نشان می‌دهد که به ازای هر سه عضو هیئت‌علمی فقط یک نفر با این هدف در دانشگاه می‌ماند. اعضای هیئت‌علمی چه آن‌هایی که از وضعیت موجود رضایت دارند و چه افرادی که آن را ناخوشایند می‌دانند، عمدتاً تمایلی به ترک دانشگاه ندارند. مشخصاً مطابق نتایج پژوهش حاضر نشان داد بیش از ۹۶ درصد شرکت‌کنندگان درهرحال قصد ترک دانشگاه را ندارند اما رویکرد آن‌ها برای ماندن متفاوت است. هم‌آواز با پژوهش حاضر (تیلکن، ۲۰۱۲) بر این باور است که این ماندن، یک سازگاری نمادین برای رهایی از فشارهای مدیریتی تحمیل شده است و بر اساس پژوهش (هوانگ[1]، ۲۰۲۰) نوعی سازگاری سطحی و تظاهر به اشتیاق است که دانشگاهیان به‌صورت واکنشی مثبت یا منفعلانه برای همراهی با استراتژی‌های نئولیبرالی کار دانشگاهی از خود نشان می‌دهند. در حقیقت، ماندن در دانشگاه با دو استراتژی متفاوت ممکن است؛ میل به ماندن می‌تواند امیدآفرین یا نگران‌کننده باشد. بیش از ۵۵ درصد اعضای هیئت‌علمی در وضعیت دوم قرار دارند. چرایی این موضوع به‌تفصیل بیان شد و آن را می‌توان به مؤلفه‌های مختلفی از نواقص سیستم جذب و نگهداشت گرفته تا ترس از دست دادن شغل، نسبت داد؛ اما مسئله اصلی اینجا مخاطراتی است که این وضعیت برای به انحراف کشیدن دانشگاه دارد. دانشگاهی که قرار بود خرد منفصل جامعه باشد و دانش آفرین، دانش تولید کند و به انتشار آن اهتمام بورزد، باید این رسالت‌های کلیدی را به افرادی واگذار نماید که دلیل ماندنشان در دانشگاه از سر استیصال و درماندگی است. به نظر می‌رسد تحقق چنین رسالت‌هایی با افرادی با ویژگی‌های فوق بسیار دور از واقعیت است.

تشکر و قدردانی

از معاونت پژوهشی دانشگاه شهید چمران اهواز به خاطر حمایت‌های بی‌دریغ از پایان‌نامه و از تمامی همکاران شاغل در آموزش عالی ایران به خاطر مشارکت صادقانه در این پژوهش نهایت قدردانی و سپاس را داریم.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافعی در رابطه با نتایج پژوهش ندارند.

Sepideh Hassani http://orcid.org/0009-0007-6913-9130

Hamid Farhadi Rad http://orcid.org/0000-0002-2738-6957

Seyed Esmaeil Hashemi heykhshabani http://orcid.org/0000-0002-7220-0170

[1] - Huang

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

منابع

- Arvaja, M. (2018). Tensions and striving for coherence in an academic's professional identity work, ***Teaching in Higher Education***, 23(3), 291-306.
- Austin, A. E. (2012). Challenges and visions for higher education in a complex world: Commentary on Barnett and Barrie, ***Higher Education Research & Development***, 31(1), 57–64.
- Billot, J. (2010). The imagined and the real: Identifying the tensions for academic identity, ***Higher Education Research & Development,*** 29(6), 709-721.
- Bolandhematan, K,. & Mohammadi, S. (2015). Reasons Why Elites Do Not Immigrate: A Representation of Professorship Identity, ***Culture Strategy Quarterly***, Vol 8(31), pp, 127-153(In Persian).
- Bourdieu, Pierre(1984). ***Homo Academicus***, Chavoshian Tabrizi, Hasan, 2021(Translate), Tehran: Parseh publication. (In Persian)
- Ching, G. S., & Hu, Y.L. (2021). Factors predicting doctoral students' future career prespectives: An initial look into the role of academic identities, ***In IAFOR Hawaii Proceeding; IAFOR:*** Osaka, Japan (pp. 481-496).
- Erdem, A. R. (2023). Academic Identity, ***Europian Journal of Education Studies***, Vol 10(4), 296-307, Doi: 10.46827/ejes.v10i4.4788
- Elliot, B., & Kington, A. (2005). Reform, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment, ***Teaching and teacher Education***, Vol, 21(5), 563-577.
- Dai, H. M., Ju, B., Teo, T., & Rappa, N. A. (2021). Understanding Chinese female university teachers' intention to pursue a PhD degree: Some insights from a Chinese university, ***Higher Education,*** 81(6), 1347–1366.
- Drennan, J., Clarke, M., Hyde, A., & Politis, Y. (2017). ***Encyclopedia of international higher education systems and institutions***. Netherlands: Springer.
- Dugas, D., Stich, A. E., Harris, L. N., & Summers, K. H. (2020). 'I'm being pulled in too many different directions': academic identity tensions at regional public universities in challenging economic times, ***Studies in higher education,*** 45(2), 312-326.
- Ek, A., Ideland, M., Jönsson, S., & Malmberg, C. (2013). The tension between marketisation and academisation in higher education, ***Studies in Higher Education***, 38(9), 1305–1318.
- Elkington, S., & Lawrence, L. (2012). Non-specialism and shifting academic identities: A sign of the times? ***Innovations in Education and Teaching International***, 49(1), 51–61.
- Faramarzi Nia, Z., Farhadi Rad, H., Mehralizadeh, Y,. and Gholipour Soteh, R. (2022). Beyond Performance-Based Budgeting Policy in Iran's Public Universities: Causes, Outcomes, and Strategies, ***Tuning Journal for Higher Education***, 10 (1), 155-87. https://doi.org/10.18543/tjhe.2381 (In Persian).
- Farhadi Rad, H., Farazmand, H,. Afghah, M,. and Andayesh, Y. (2021). University in an oil-dependent state economy: The future of Khuzestan higher education, ***Tuning Journal for Higher Education,*** Vol, 9(1), pp, 157- 198, http://doi.org/10.18543/tjhe
- Faqihi, A. (2012). Factors (individual and contextual) affecting on professional identity of faculty members, ***Unpublished Master's thesis Payam Noor University of Shiraz***, Public administration department, Faculty of Literature and Humanities. (In Persian).
- Farhadi Rad, H., Parsa, A., and Rajabi, E. (2020). Employability of Iranian Engineering graduates: Influential factors, consequences and strategies, ***Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability,*** Vol,11(1), pp, 110-130, DOI: 10.21153/jtlge2020vol11no1art935
- Flecknoe, S. J., Choate, J. K., Davis, E. A., Hodgson, Y. M., Johanesen, P. A., Macaulay, J. O., Murphy, K., Sturrock, W. J., & Rayner, G. M. (2017). Redefining academic identity in an evolving higher education landscape, ***Journal of University Teaching & Learning Practice***, 14(2), https://doi.org/10.53761/1.14.2.2
- Fredman, N., & Doughney, J. (2012). Academic dissatisfaction, managerial change and neoliberalism, ***Higher Education***, 64, 41–58.
- Ghasemi, M. & Salehi, K. (2017). Representing the Obstacles and Challenges in Growth and Empowerment of Newly-hired Faculty Members: A Phenomenological study, ***Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources***, Vol 4(13), pp, 1-25, http://istd.saminatech.ir/Article/30074(In Persian).

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]

- Henkel, M., (2005), ***Academic identity and autonomy in a changing policy Environment***, Higher Education, Springer, 49: 155–176.
- Kogan, M. (2000). Higher education communities and academic identity. ***Higher Education Quarterly***, 54(3), 207–216.
- Mansouri, R. (2021). ***Scientific development***, Iran: Tehran, Etelaaat Publication. (In Persian).
- McCune, V. (2021). Academic identities in contemporary higher education: Sustaining identities that value teaching, ***Teaching in Higher Education***, 26(1), 20–35.
- Mula-Falcon, J., Caballero, K., & Segovia, J. D. (2022). Exploring academics' identities in today's universities: a systematic review, ***Quality Assurance in Education***, DOI: 10.1108/QAE-09-2021-0152
- Noorshahi, N. & Ferasatkhak, M.(2012). Faculty's quality of workinh life based on their lived experience, ***Journal of Iranian Higher Education,*** Vol, 4(2), pp, 37-64, http://ihej.ir/article-۶۳۳-۱-fa.html(In Persian).
- Pick, D., Symons, C., & Teo, S. T. (2017). Chronotopes and timespace contexts: academic identity work revealed in narrative fiction, ***Studies in higher education***, 42(7), 1174-1193.
- Padilla, M. A., & Thompson, J.N.(2016). Burning out faculty at doctoral research universities, ***Stress and Health***, Vol, 32(5), pp, 551-558.
- Saadattalab, A., Fathi Vajargah, K., Ferasatkhah, M. & Khorasani, A. (2014). Investigating the Barriers to Faculty Training and Development in the State Universities of Tehran (a Qualitative Study), ***Quarterly Journal of Educational Measurement and Evaluation Studies***, Vol 4(6), pp, 29-56 (In Persian).
- Shams, F. (2019). Managing academic identity tensions in a Canadian public university: The role of identity work in coping with managerialism, ***Journal of Higher Education Policy and Management,*** 41(6), 619-632. (In Persian).
- Siekkinen, T., Pekkola, E., & Carvalho, T. (2020). Change and continuity in the academic profession: Finnish universities as living labs, ***Higher Education***, 79(3), 533–551.
- Tarjani H, Salehi Omran E, Fathi Vajargah K. (2019). New Approaches to Planning and Academic Identity Schisms in Higher Education, ***Journal of Iranian Higher Education Country of publication***, Vol 11(2), pp, 85-117, http://ihej.ir/article-1-1335-fa.html(In Persian).
- Teelken, C. (2012). Compliance or pragmatism: how do academics deal with managerialism in higher education? A comparative study in three countries, ***Studies in Higher Education***, 37:3, 271-290
- Tulubas, T., & Gokturk, S.(2023). A meta- synthesis on academic identity in the neoliberal, ***Quarterly Journal of Higher Education,*** 86:139–161, DOI: 10.1007/s10734-022-00906-9
- Winkel, M. A., Rijst, R. M., Poell, R. F., & Driel, J. H. (2018). Identities of research-active academics in new universities: towards a complete academic profession cross-cutting different worlds of practice, ***Journal of Further and Higher Education***, 42(4), 539–555.
- Winkel, Monica A. van M. Rijst, Roeland van der. Poell, Rob F, & Driel, Jan H. van, (2016), Diversity of identities of research-active academics in new universities: Identifying strategic advantages at the individual and institutional level. ***The Higher Education Conference*** 2016, July 13-15 in Amsterdam.
- Whitchurch, C. (2008). Shifting identities, blurring boundaries: The changing roles of professional managers in higher education, ***Research & Occasional Paper Series***, CSHE.10.2008
- Winter, R. (2009). Academic manager or managed academic? Academic identity schisms in higher education, ***Journal of higher education policy and management***, 31(2), 121-131.
- Winter, R. P., & O'Donohue, W. (2012). Academic identity tensions in the public university: Which values really matter? ***Journal of higher education policy and management***, 34(6), 565-573.
- Weick, K. E. (1976). Educational Organizations as Loosely Coupled Systems, ***Administrative Science Quarterly,*** 21(1), 1-19.
- Yang, S., Shu, D., & YIN, H. (2022). "Teaching, my passion; publishing, my pain": unpacjing academics' professional identity tensions through the lens of emotional resilience, ***Higher Education,*** 84(2), 235-254.
- Huang, Y. (2020): Responding to the neoliberal and managerial changes: a generational perspective of Chinese academics, Compare: ***A Journal of Comparative and International Education***, Vol,51(8), pp, 1138-1156, https://doi.org/10.1080/03057925.2020.1716305
- Yamani Dozi Sorkhabi M. (2018). Reflection on the Concept of the Adaptive University. ***Journal of Iranian Higher Education Country of publication***, Vol,10 (4), pp, 1-29, http://ihej.ir/article-1-1376-fa.html(In Persian).
- Zhanna A., Liubov G., & Arina E. (2019). Constructing academic identity in the changing Russian higher education context: preliminary perspectives, ***Higher Education Research & Development***, Vol 39(1), pp, 855-868, doi.org/10.1080/07294360.2019.1704690

[Downloaded from ihej.ir on 2026-09-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1403.16.1.4.9]