کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی براساس تجربه زیسته آنها[1]

نسرین نورشاهی[2]

مقصود فراستخواه۳

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۱۰/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۰۲/۱۷

چکیده

جنبه‌های مختلف کیفیت زندگی علمی اعضاء هیأت علمی دانشگاه‌های ایران بحث انگیز است. سازه کیفیت زندگی کاری سازه ای ذهنی است و ارائه تعریف و تعیین ابعاد آن در محیط اجتماعی – سیاسی و فرهنگی لازم است. بر این اساس، سؤال اصلی در پژوهش حاضر این است که ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری اعضاء هیأت علمی و عوامل شناسایی شده مؤثر بر این ابعاد بر اساس تجربه زیسته آنها کدامند؟ این تحقیق کیفی با تکنیک مصاحبه نیمه ساخت‌مند[4] و رویکردی اکتشافی انجام شده است. نمونه ای هدفمند[5] مشتمل بر ۱۵ نفر عضو هیأت علمی واجد تجربه های لازم و به عنوان مطلع کلیدی و مشارکت کننده در تحقیق انتخاب شد. یافته

---

[1]. برگرفته از کار پژوهشی آزاد وابسته به مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی ایران، سال ۱۳۹۰

۲. استادیار مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی ایران nasso_43@yahoo.com

۳. استادیار مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی ایران maghsoodf@gmail.com

4 . semi _structured interview

5 judgment or purposive sampling

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

های مطالعه عمدتا حول دو کانون اصلی متمرکز شده اند الف – سازند ها و مؤلفه های کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی ب– عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری اعضا ی هیأت علمی، از سازندهای شناسایی شده در تجربه زیسته هیأت علمی مورد مصاحبه به کنش ارتباطی و تعاملات همکارانه ،آزادی علمی ،اخلاق حرفه ای ،رضایت شغلی ،فرصت های رشد و بالندگی، کارراهه یا مسیر حرفه ای و توازن و تناسب حجم فعالیتها می توان اشاره کرد. همچنین از جمله مؤلفه های تاثیر گذار بر کیفیت زندگی کاری آنها عوامل مدیریت ،ساختار، فرهنگ سازمانی، عوامل اقتصادی ،عوامل و فضای سیاسی و تکنولوژی اطلاعات است

واژگان کلیدی:

کیفیت زندگی کاری، اعضای هیأت علمی، ، اخلاق حرفه ای، کنش ارتباطی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

مقدمه

در اقتصاد دانش که هم اکنون محوریت توسعهٔ پایدار و همه جانبه را از آن خود ساخته است تولید دانش کلید اصلی توسعه هرکشور محسوب می‌شود. در فرایند تولید دانش؛ نقش نخبگان معناساز یا گروههای مرجع که کنش‌های معطوف به ارتباط، فهم و نقد را برعهده دارند برجسته و بارز است .اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها ومؤسسات آموزش عالی مهمترین گروه‌های نخبهٔ معناساز هستند که با سه کنش تدریس، پژوهش و ارائه خدمات، زندگی دانشگاهی را تجربه می‌کنند . زنـدگی دانشگاهی، جریان سیالی از عـادات، منش‌ها، هنجارها و کنش‌هایی است که اگر هم ماهیت کسب و کاری داشته باشد به تعبیر بارنت از نوع کسب و کار انتقادی است. (فراستخواه، ۱۳۸۲). یکی از عوامل مؤثر بر فرایند تولید دانش که توسط اعضاء هیأت علمی در قالب سه کنش پیش گفته صورت می‌پذیرد، زندگی کاری و به تعبیری کیفیت زندگی علمی آنهاست.

توجه به مفهوم کیفیت زندگی کاری که مفهومی عمدتاً مدیریتی است برای اولین بار در اوایل دهۀ ۶۰ و در سوئد با اتخاذ سیاست‌های مردم سالارانه از سوی اتحادیه‌های سوئدی، کارفرمایان و احزاب سیاسی آن ظهور و شهرت یافت. هم‌زمان نیاز به بازسازماندهی کار در کشورهای اروپای غربی نظیر هلند، دانمارک، فرانسه، ایرلند، انگلستان و نروژ آشکار شد و فشارهایی در راستای هرچه انسانی‌تر کردن شرایط کاری صورت گرفت تا اینکه در اواخر دهۀ ۱۹۶۰ برای اولین بار اصطلاح «کیفیت زندگی کاری[1]» توسط ایروینگ بلو استون بکار رفت[2](ماتل و دیپوس، ۲۰۰۶). مفهوم کیفیت زندگی کاری سازه‌ای ذهنی و پویاست که شمول تعریف آن به ماهیت کار، نوع سازمان و محیط فرهنگی – اجتماعی و سیاسی بستگی دارد.

کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی مهمی در مطالعات سازمان مبدل شده است (میر کمالی و نارنجی، ۱۳۸۷ به نقل از لوتانز، ۱۹۹۸) . اعضای هیأت علمی به عنوان یکی از بزرگ ترین سرمایه‌های هر جامعه و یکی از عناصر نظام آموزشی نقش بسیار مهمی در نظام آموزش

1 - Quality of Work life(QWL)
2 - Irving Bluestone

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

عالی ایفا می‌نمایند و درک دانشگاهیان از کیفیت زندگی کاریشان و ادراک مدیریت از آن بر بهره‌دهی و بازدهی آنها تأثیر مستقیم دارد.

کاربرد مفهوم کیفیت زندگی کاری در خصوص هیأت علمی باید در زیست محیط دانشگاه و فرهنگ خاص آن مورد توجه قرار گیرد. فرهنگ دانشگاهی در برگیرندهٔ معانی، ارزشهای مشترک و هنجارهایی است که از تاریخ علم و دانشگاه و داستان‌های اکتشافات و ارتباطات دانشمندان و تجربه‌های زیستهٔ دانشگاهی سرچشمه می‌گیرد و منشأ سبکی از زندگی، حسّ هویت و اخلاق و منش و کنش انسان آکادمیک می‌شود (بوردیو، ۱۹۹۹). فرهنگ دانشگاهی در فضای معنایی و نمادین خود، روال‌ها و قواعد و الگوهای اجتماعی و تعاملی متمایزی را پرورش می‌دهد که حتّی به صورت‌های آیینی و مراسمی ظاهر می‌شوند. برای مثال استقلال دانشگاهی و آزادی علمی از جمله معانی و ارزش‌های مشترک فرهنگ دانشگاهی است همان‌طور که عامّ‌گرایی و شکاکیت و تفکر انتقادی و اصالت و صداقت کار علمی از قواعد هنجاری آن محسوب می‌شود (بکر و ترولر، ۲۰۰۱). مطالعات مختلف در مورد هیأت علمی دانشگاههای ایران وجود چالش‌ها و ابهاماتی قابل تأمل را در کیفیت کاری آنها گوشزد می‌نماید به عنوان مثال :

صالحی عمران در بررسی نگرش اعضاء هیأت علمی دریافت که از مهمترین دلایل مهاجرت اعضاء هیأت علمی، عوامل رانشی نظیر پایین بودن حقوق و دستمزد، احساس وجود تبعیض و نابرابری در جامعه، نارضایتی ناشی از بی‌عدالتی، عدم امنیت شغلی و وجود فشارهای روحی و عوامل ایجاد افسردگی است.(صالحی عمران، ۱۳۸۵). شکیب و رجایی در پژوهش خود دریافتند که رضایت شغلی پایین در اعضاء هیأت‌علمی تحت تأثیر عواملی چون دشواری ادامه تحصیل و ارتقای سطح علمی ، نبود قوانین حمایتی لازم از حقوق حرفه‌ای آنها، پایین بودن میزان حقوق و مزایای شغلی و ... است. (شکیب و رجایی، ۱۳۸۵). علی بیگی در پژوهشی که درخصوص تحلیل بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه رازی انجام داد به این نتایج دست یافت که شاخص بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه بیانگر پراکنش بسیار بالای میزان فعالیت پژوهشی آنهاست. عده‌ای به دلایل مختلف بازده پژوهشی ندارند و تعداد کمی نیز دارای بهره‌وری پژوهشی بسیار بالایی هستند و بقیه نیز بین این دو گروه قرار دارند . بطوری‌که،

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

امتیاز پژوهشی ۵۰٪ از اعضای هیأت علمی مورد مطالعه سالانه کمتر از ۲/۸ درصد گزارش شده است. (علی بیگی، ۱۳۸۶).براساس یافته‌های پژوهشی گزارش شده ،جنبه‌های مختلف کیفیت زندگی علمی اعضاء هیأت علمی دانشگاههای ایران بحث انگیز است لذا در این پژوهش باتوجه به ویژگی ذهنی بودن سازه کیفیت زندگی کاری، و لزوم ارائه تعریف وتعیین ابعاد آن در محیط اجتماعی – سیاسی و فرهنگی مورد مطالعه، شناخت ابعاد و عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی علمی اعضاء هیأت علمی با روشی کیفی(مصاحبه های عمیق نیمه ساختمند) مدنظر قرار گرفته است ،.سؤال اصلی در پژوهش حاضر این است که ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری اعضا هیأت علمی و عوامل شناسایی شده مؤثر بر این ابعاد بر اساس تجربه زیسته آنها کدامند؟

مبانی نظری

مفهوم کیفیت زندگی کاری که با توجه به محوریت کار اعضاء هیأت علمی به کیفیت زندگی علمی- دانشگاهی قابل تبدیل است، سازه‌ای پویاست که در اواخر دهۀ ۷۰ از طریق برخی افراد به یک حرکت[1] یا ایدئولوژی[2] تبدیل شد. در هم تنیده شدن جنبه‌های فردی، اجتماعی و سازمانی در مفهوم کیفیت زندگی کاری یک رویکرد کل گرا را به این حرکت بخشیده است. در خصوص ارائه تعریفی ازQWL تاکنون اجماعی بین محققان حاصل نشده و ارائه یک تعریف واحد از آن مطلوب نیست، چرا که پژوهشگران معتقد هستند که تعریف این مفهوم باید متناسب با اهداف پژوهش باشد. رویلا، تامایو و سورنیاخ معتقدند که طی سالهای اخیر دو نوع تعریف از مفهوم کیفیت زندگی کاری قابل ارائه است که اولی تعریف نهادی[3] و دومی تعریف علمی[4] است که به اعتقاد آنها این مفهوم به طور روز افزونی برای سیاست‌گذاران دارای اهمیت می‌شود. (سریناک و رویولا، ۲۰۰۸). کیفیت زندگی کاری می‌تواند به معنی چیزهای متفاوت برای مردم یا افراد متفاوت در نقش‌های متفاوت یا بـرای افـراد مشابه در نقش‌های متفاوت و حتی پیچیـده‌تر از این ، برای

1 - Movement
2 - Ideology
3 - Institutional
4 - Academic Definition

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

افـراد متفاوت در نقش مشابه باشد، چرا که ارزشهای فردی ، توانایی‌ها و نگـرش‌های متفاوت، معانی گوناگونی به آن می‌دهـد (ماتل و دیپوس، ۲۰۰۶). به نقل از (بورک، ۱۹۸۰). در خصوص این سازه آنچه بر سر آن تـوافق شده اینکه ۱- این مفهوم یک سازۀ ذهنی[1] است ۲- جنبه‌های اجتماعی، انسانی و سازمانی در آن تعامل دارند و باید در داخل تعریف به یک نواختی و همسازی برسند. ۳- یک رابطه یا پیوند جدایی ناپذیر بین کیفیت زندگی و کیفیت زندگی کاری وجود دارد.. کیفیت زندگی کاری فرد مشتمل است بر مواردی که در خلال یک روزکاری بر وجود فرد تأثیر می‌گذارند مواردی همچون حقوق، دستمزد، تسهیلات، توازن و تعادل بین زندگی و کار، توجه کارفرمایان و امکانات پیشرفت (بالن و گودوین، ۲۰۰۷). میر کمالی و نارنجی ، ۱۳۸۷ مهمترین الـگوها و مؤلفه‌های ارائه شده در خـصوص کیفیت زنـدگی کاری توسط نظریه‌پردازان مختلف را در پژوهش خود مرور کردهاند که از آن جمله به نظریه های **اسزیلاگی والاس (۱۹۸۷)، دسلر(۱۹۹۸)، والتون(۱۹۷٤)، مورین (۲۰۰۳)، سازمان بهره-وری آسیا(۱۹۹۲)، لوپز (۲۰۰٤)، وارینگ (۲۰۰۰)، لوئس (۲۰۰۱)**می توان اشاره کرد .از جمله مؤلفه هایی که در اکثر این نظریه ها مورد توجه قرار گرفته است – امنیت شغلی، ایمنی جسمی و روانی، پرداخت کافی و مناسب، توسعه شغلی و .... را می توان نام برد (میر کمالی و نارنجی ثانی ، ۱۳۸۷).

زیست جهان دانشگاهی به علت ماهیت کسب و کار انتقادی اعضاء هیأت علمی، دارای مضامین ارتباطی، تأویلی و انتقادی است که فقط در چارچوب سیستم رسمی آموزشی و برنامه‌ای و مدیریتی دانشگاه قابل گنجاندن نیست (فراستخواه، ۱۳۸۲) . بر این اساس با توجه به تفاوت ماهوی کار علمی- دانشگاهی با سایر کسب و کارها، کیفیت زندگی کاری اعضاء هیأت علمی نیز به تبع آن متفاوت است و صرف بیان مؤلفه‌های مکانیکی، عینی و کمّی کیفیت زندگی کاری – که در ادبیات مدیریت از دهۀ ۶۰ و ۷۰ به آن اشاره می گردید – برای توضیح و تبیین کیفیت زندگی کاری این گروه کفایت نمی‌کند. بوردیو در کتاب «انسان دانشگاهی» به ابعاد فرهنگی زندگی دانشگاه و دانشگاهیان اشاره کرده است معتقد است فعالیت‌ها، ارتباطات و همکنشی‌های دانشگاهی، خرده فرهنگ خاص انسان دانشگاهی را در تعامل با سایر خرده

1- Subjective Construct

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

فرهنگهای جامعه بسط می دهد (بوردیو، ۱۹۹۹ : ۶۰-۵۷). با توجه به ذهنی بودن این سازه، ماهیت وظائف اعضاء هیأت علمی، مؤلفهها و موضوعاتی را در بر دارد که به طور ویژه مختص این حرفه است . این مؤلفه ها باید در محیط دانشگاه و توسط اعضائ هیأت علمی شناسایی ،تبیین و سپس توسط مسولین مورد توجه قرار گیرد .

همچنین در مورد ابعاد اخلاقی، ارزشی، هنجاری و معنایی، نظریه پردازانی هم چون بوردیو با ارائه نظریه سرمایه‌های فرهنگی و نمادین و موضوع انسان آکادمیک، یکی از مهم ترین تعارض های موجود در میدان علم را در اموری توصیف کرده است که کنت آن را تفاوت میان بالادستی و پایین دستی ها تعبیر کرده است بالادستی هامتکی به قدرت مستقر و تحت کنترل آن و پایین دستی ها بر شک و پرسشگری مداوم علمی،دلیل آوری عرفی،تجربه و آزمون و خود آیینی تمایل دارند برای پایین دستی‌ها دانش پارلمانی است که سر لوح آیین نامه آن آزادی برای آزمودن است(بوردیو، ۲۰۰۳ : ۶۳-۶۲). هگستروم با طرح نظریه اجتماع علمی با تمرکز بر ارزش‌هایی هم چون: مسولیت علمی ، هنجارهای جمعی و مشترک علمی، اصالت علمی، هویت ی‌جویی علمی، شبکه اعتماد، نگرش به علم به عنوان یک فعالیت جمعی، نگرش به اجتماع علمی به عنوان میانجی کسب مطلوبیت و حداکثر سازی سود (هگستروم ،۱۹۷۵) و رزنیک با تاکید بر ارزش‌هایی هم چون احترام متقابل، پذیرش نقد و احساس مسئولیت اجتماعی (رسنیک، ۱۹۸۳)، **اخلاق حرفه‌ای را در بعد اجتماعی میان اعضاء هیأت علمی با وزن بیشتری مد نظر قرار داده‌اند و به تعبیری دیگر تجلی و تبلور رعایت اخلاق حرفه‌ای را در کار علمی _ دانشگاهی، بیشتر در ارتباط با همکاران علمی مورد توجه قرار داده اند. بر این اساس آرتور و روسیو در سال ۱۹۹۶ به مقایسه دو الگوی زندگی هیأت علمی (با مرز بسته و بدون مرز) پرداخته اند (جدول شماره ۱)**

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

جدول شماره ۱. مقایسه الگوی زندگی هیأت علمی با مرز بسته و بدون مرز

هیأت علمی با مرز بسته(Boundaried)	هیأت علمی بدون مرز(Boundary less)
۱- هویت اخذ شده از کارفرما	۱- هویت اخذ شده از خود یا از حرفهٔ خود
۲- دیدگاه و نگاه به مسیرحرفه‌ای به عنوان یک مدل سازمانی	۲- نگاه کردن به مسیرحرفه‌ای به عنوان مجموعه‌ای از گام‌ها
۳- نگاه کردن به کارفرما برای مدیریت مسیر شغلی	۳- خود مدیریتی مسیر شغلی
۴- وفاداری به کارفرما	۴- عدم وفاداری به کارفرما یا هر کس دیگر
۵- عدم استقبال از ریسک	۵- تمایل به ریسک پذیری
۶- دریافت پول با اولویت بالا	۶- ارضا و رضایت شخصی اولین اولویت حرفه‌ای
۷- عدم تحرک	۷- تحرک بالا
۸- تمرکز بر موفقیت برای کسب رضایت کارفرما	۸- عدم تمرکز نسبت به موفقیت برای کسب رضایت کارفرما

منبع: (آرتور و روسو، ۱۹۹۶) به نقل از (داود و کاپلان، ۲۰۰۵)

بنابر مواردی که در جدول ذکر شد نوع مسیر حرفه‌ای مورد انتخاب هیأت علمی، کیفیت زندگی شغلی او و به تبع آن اولویت‌های آن را دچار تغییر و دگرگونی می‌نماید. به عنوان مثال پژوهش روند و میلر (۲۰۰۵) نشان می‌دهد که گرایش اعضاء هیأت علمی بدون مرز یا جهان وطن به افزایش میزان انتشارات، بیشتر از هیأت علمی بسته یا محلی است یا وجه قالب انجام وظایف در حوزهٔ خدمات علمی و مشاوره‌ای برای هیأت علمی نوع اول به مراتب از دسته دوم بیشتر است که به تبع آن الزامات، پیامدها، و نتایج حاصل در کیفیت زندگی شغلی و برداشتی که هیأت علمی از آن دارد، متفاوت و دگرگون خواهد بود. تمایز مهم دیگر مسیرحرفه‌ای هیأت علمی با سایر مشاغل، اهمیت قضاوت[1]هم طرازان (همگنان) دربارهٔ محصولات هیأت علمی در مسیر ارتقاء و استخدام رسمی است، که این امر بخشی از زندگی علمی هیأت علمی را تشکیل می‌دهد. این قضاوت معمولاً در مسیر ارزیابی مقالات و طرح‌های پژوهشی هیأت علمی توسط همکاران آنها صورت می‌گیرد. محصولات و تولیدات علمی هیأت علمی معمولاً براساس اصالت[2]، کیفیت[3] و تأثیر[4] بالقوه و بالفعل آن توسط همگنان مورد ارزیابی و قضاوت قرار می‌گیرد (راند و میلر، ۲۰۰۵).

1- Judgment by peers
2- originality
3- quality
4- actual or potential impact

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

روش پژوهش

تحقیق کیفی حاضر با تکنیک مصاحبه نیمه ساختمند[1] و رویکردی اکتشافی و با نمونه ای هدفمند[2] مشتمل بر ۱۵ نفر عضو هیأت علمی که برحسب ویژگیهایی همچون جنسیت، رشته تحصیلی، میزان سابقه، حضور در تهران یا شهرستان و داشتن تجارب خاص (مدیریت یا سایر تجارب) انتخاب شدند. انجام پذیرفت .

جدول شماره ۲. اسامی و مشخصات مصاحبه شوندگان (مصاحبه نیمه ساخت‌مند)

ردیف	جنس	سن	مدرک تحصیلی	رشته تحصیلی	دانشگاه	مرتبه علمی	سابقه
۱	مرد	۵۰	دکتری	ریاضی کاربردی	تربیت مدرس	استاد	۱۵سال
۲	مرد	۳۶	دکتری	برنامه‌ریزی درسی	تهران	استادیار پایه۷	۱۰سال
۳	مرد	۵۶	دکتری	جامعه شناسی	تهران	دانشیار	۲۳سال
۴	مرد	۵۶	دکتری	آمار کاربردی	شهید بهشتی	استادیار	۲۸سال
۵	مرد	۴۳	فوق لیسانس	اقتصاد	مؤسسه پژوهش	مربی	۱۳سال
۶	مرد	۴۸	دکتری	اقتصاد	علامه طباطبایی	استادیار	۱۹سال
۷	مرد	۷۶	دکتری	جامعه شناسی تهران	تهران	استاد	۳۰سال
۸	مرد	۴۴	دکتری	جامعه شناسی علامه طباطبایی	علامه طباطبایی	استادیار	۱۴سال
۹	زن	۴۳	دکتری	برنامه‌ریزی درسی الزهراء (س)	الزهرا	استادیار	۱۵سال
۱۰	زن	۴۷	فوق لیسانس	اقتصاد موسسه پژوهش	مؤسسه پژوهش	مربی	۱۶سال
۱۱	مرد	۶۵	فوق لیسانس	اقتصاد وزارت علوم	وزارت علوم	مربی	۳۰سال
۱۲	مرد	۵۳	دکتری	مهندسی شیمی تربیت مدرس	تربیت مدرس	استاد	۳۵سال
۱۳	مرد	۴۲	فوق لیسانس	توسعه و برنامه‌ریزی اقتصادی مؤسسه پژوهش	مؤسسه پژوهش	مربی	۱۲سال
۱۴	مرد	۵۷	دکتری	مدیریت آموزشی تبریز	تبریز	استادیار	۲۵سال
۱۵	مرد	۵۰	دکتری	تحقیق و عملیات امام حسین	امام حسین (ع)	استادیار	۲۰سال

1 . semi _structured interview
2 . judgment or purposive sampling

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

ابتدا محققان با الهام از ادبیات و مبانی نظری مرور شده به انتخاب چند محور جهت شروع مصاحبه و دریافت تجربیات زیستهٔ مصاحبه شوندگان پرداخته و این محورها در قالب موضوعات کلی (- علاقمندی به شغل و علت انتخاب آن، عوامل موثر بر شغل ، رابطه با همکاران ،- اصول و معیارهای کاری، عوامل استرس زا در محیط کارو تـأثیر پارادایم های جدید بر زندگی حرفه ای اعضاء هیأت علمی) تنظیم و با مصاحبه شوندگان در میان گذاشته شد . سپس از آنها خواسته شد تجربیات روزمره و زیسته شغلی خود را بازگو نمایند. نحوهٔ ساماندهی جلسات مصاحبه به این ترتیب بود که از طریق تلفن یا پست الکترونیکی با مصاحبه شونده هماهنگی اولیه صورت گرفت . سپس طی نامه‌ای که در آن موضوع مصاحبه و هدف انجام آن توضیح داده شده بود زمان مناسب برای انجام مصاحبه با آنان هماهنگ و تعیین شد. در مرحله بعد متن کامل گفتگوها ضبط و سپس پیاده سازی شد. بعد از استخراج جملات کلیدی برحسب فراوانی تکرار آنها و با استفاده از یک نظام مقوله‌بندی و عنوان‌دهی، با الهام از ادبیات پژوهش، هر مجموعه از جملات کلیدی براساس نزدیکی مفهومی و بیان یک مفهوم مشترک تحت عنوان یک مقوله مشخص عنوان‌بندی شد. لازم به ذکر است که مقوله‌بندی جملات کلیدی در دو دستهٔ بزرگ ابعاد وعوامل صورت گرفته است. باید توجه داشت که این دسته بندی کلی صرفا برای نظم بخشیدن به مطالب، مورد استفاده قرار گرفته است و مرزبندی مذکور به دلیل عنصر ذهنی در آن ، پیوسته قابل بحث، تغییر و اصلاح می باشد .

یافته ها

یافته‌های مطالعه عمدتاً حول دو کانون اصلی متمرکز شده اند: الف - سازند ها و مؤلفه های کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی؛ ب- عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری اعضا ی هیأت علمی

الف - سازند ها و مؤلفه های کیفیت زندگی کاری

ارتباطات و تعاملات علمی و حرفه ای (اجتماع علمی و ارتباط با دانشجویان):یکی از مؤلفه های شناسایی شده در محتوای مصاحبه‌ها که تقریباً تمامی مصاحبه شوندگان به نحوی به اهمیت آن در

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

زندگی شغلی خود اشاره نموده‌اند، مشارکت در اجتماع علمی و میزان تعاملات و ارتباطات همکارانه وحرفه‌ای است . اعتقاد و باور به اهمیت تعاملات، ارتباطات متقابل و نقش حلقه‌های علمی و فعالیت‌های گروهی و همکارانه در بین اعضاء هیأت علمی وجود دارد، چنانکه این موضوع در جملاتی مانند این نمونه ها : در فـرایند تولید دانش، تعـاملات، ارتباطات متقابل و شبـکه‌ها و حلقـه‌های علمی سهم مهمی را ایفـا می کند ، «کارتیمی، همکاری و اجتماع علمی از ابعاد اساسی زندگی کاری است» مشاهده می شود. اما تقریباً اکثریت مصاحبه شوندگان به عدم شکل گیری اجتماع علمی یا شیوه کارگروهی ، همکاری‌های علمی و فعالیت‌های مشارکتی اذعان نموده‌اند، بطوری‌که این امر در قالب جملاتی همچون: «من با همکارانم، همکاریهای علمی ندارم»، «کارتیمی و گروهی در ایران ضعیف است»، این واقعیت بیان شده است. همین افراد تقویت و ترویج فعالیت‌های همکارانه، گروهی و مشارکتی را نیازمند پیش شرط‌ها و وجود زمینه‌های خاصی دانسته‌اند که عبارتند از: ۱- اتخاذ رویکرد سازمان یادگیرنده، بدین معنی که هر «اجتماع علمی نوعی سازمان یادگیرنده است»، ۲- رعایت هنجار های خاص نظیر احترام متقابل، روابط عاطفی، نقد واقع بینانه و اعادهٔ حقوق افراد، ۳- شبکه سازی، ۴- تعریف ارزش مشترک و اهداف مشخص و ۵- باور داشتن به اشتراک دانش و مشارکت در تصمیم‌گیریها.

- اخلاق حرفه ای: دومین مؤلفه شناسایی شده در مصاحبه ها ، اخلاق حرفه ای شامل مواردی همچون سوء رفتار و بد اخلاقی‌ها، دلایل رواج آنها و معیارهای اخلاق حرفه‌ای است. اعضاء هیأت علمی مصاحبه شونده، داشتن صداقت کاری، رعایت امانت در نتایج پژوهش، برقراری ارتباط صحیح با دانشجو، تولید محصولات علمی اثرگذار بر جامعه، داشتن رویهٔ تساهل، به رسمیت شناختن دیگران، داشتن تفکر انتقادی، رعایت انصاف و توجه به حقوق معنوی دیگران را از جمله موارد و مؤلفه‌های اخلاقی دانسته‌اند . در مقابل به ضعف های اخلاق حرفه‌ای از جمله سرقت علمی به معنای وادار کردن دانشجو به آوردن اسم استاد در مقاله بدون اینکه استاد نقشی در تهیه مقاله داشته باشد و استفاده از نتایج تحقیق دیگران به نام خود تاکید کردند.نکته مهم قابل استخراج از مصاحبه‌های کیفی اهمیت دادن بیشتر به رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در بُعد آموزش از نظر مصاحبه شوندگان است. بطوری‌که در گفته‌های ایشان رعایت موازین اخلاقی در ارتباط با دانشجو و مسؤلیت استاد در قبال دانشجو از برجستگی خاصی برخوردار است. دلیل این مدعا مفهوم مشترکی است که در گفته‌های حداقل ۱۰ نفر از مصاحبه شوندگان در قالب جملات مختلف مورد تأکید قرار گرفته است، جملاتی همچون: «اخلاق حرفه‌ای به معنای اهمیت به کیفیت تدریس، برقراری ارتباط با دانشجو، پاسخ به سؤالات دانشجو» است ، «امروزه بعضی از ارزش‌ها (وقت گذاشتن برای دانشجو و صحبت

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

کردن با دانشجو) به ضد ارزش تبدیل شده است»، «از ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای عبارتند از: «به روز بودن در دسترس بودن و توجه به دانشجو ».

- آزادی علمی و امنیت شغلی: سومین مؤلفه شناسایی شده در مصاحبه ها و تجربیات زیسته اعضاء هیأت علمی مورد بررسی آزادی علمی به عنوان یک سنت حرفه‌ای با سابقهٔ طولانی است که اغلب به عنوان یک حق برای هیأت علمی در مؤسسات آموزش عالی و دانشگاهی تلقی می شود. اعضاء هیأت علمی، براهمیت آزادی علمی در قالب جملات زیر تأکید نموده-اند، «علم در شرایط آزادی علمی رشد می‌کند»، «آزادی علمی در نحوهٔ ترویج دانش بسیار مهم است»، «یکی از مهمترین عوامل تولید علم آزادی آکادمیک است». در عین حال آنان به وجود پدیدهٔ خود سانسوری در قالب جملاتی نظیر «در دانشگاه‌ها خود سانسوری وجود دارد» یا «ما دچار خود سانسوری هستیم» اذعان نموده‌اند. تعریف و تعبیر آنها از آزادی علمی را در قالب مواردی همچون: آزادی بیان، آزادی اندیشه، آزادی نقد و عمل بدون واهمه به نتایج می‌توان خلاصه نمود. «آزادی علمی به این معناست که، افراد مجازند بیاندیشند، دیگران هم مجازند که اندیشه ها را نقد کنند». از نکات مهم دیگر مستخرج از یافته‌های کیفی در خصوص این مؤلفه اینکه به نظر برخی مصاحبه شوندگان، محدودیت آزادی علمی در رشته‌های نـظری و علوم انسانی بیشتر از سایر رشته‌ها است. بطوری‌که گفته شده است «در بعضی از دروس نظری ما مجبور به خود سانسوری هستیم» یا «خود سانسوری و محدود شدن آزادی بیشتر مربوط به رشته‌های علوم انسانی است». مصاحبه شوندگان همچنین آزادی علمی را در سطح گروه و دانشکده بیشتر از سطوح بالاتر ارزیابی نموده‌اند و نگرش مدیران را بر میزان آزادی علمی تأثیرگذار دانسته‌اند.. امنیت شغلی مفهومی است که در تجربه زیسته برخی مصاحبه شوندگان ملازم با آزادی علمی تلقی شده است ، آنجا که گفته شده : «احساس امنیت در شغل مهم است در حالی که ما هر صحبتی را در کلاس نمی توانیم داشته باشیم». علاوه بر این، برخی از آنها رسمی بودن را معادل امنیت شغلی دانسته‌اند:. «رسمی شدن عامل مهمی در امنیت شغلی است»، «من در شغلم احساس امنیت می کنم، زیرا رسمی – قطعی هستم» .

توازن فعالیتهای آموزشی، پژوهشی و اجرایی: مؤلفه چهارم شناسایی شده توازن فعالیتهای اعضا هیأت علمی و عمدتاً اهمیت فعالیتهای آموزشی در نزد آنهاست که بعد مهمی از زندگی شغلی آنها را تشکیل می‌دهد. برای اعضاء هیأت علمی معمولاً سه وظیفهٔ اصلی آموزش، پژوهش و ارائه خدمات علمی- مشاوره‌ای مدنظر قرارمی گیرد. در مصاحبه با اعضاء هیأت علمی شواهدی دال بر برتری و اهمیت فعالیتهای آموزشی در میان اعضاء

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

هیأت علمی وجود دارد و در قالب جملاتی همچون: «برای من آموزش از اهمیت خاصی برخوردار است» «در شغل ما آموزش مهمترین فعالیت است»، و ..... بیان شده است . در عین حال فعالیتهای آموزشی و کم رنگ شدن این بخش از فعالیتهای اعضاء هیأت علمی از دغدغه‌های ایشان به شمار مـی‌رود. آنجا که یکی از اعضاء هیأت علمی اشاره می‌کند «امروزه بعضی از ارزشها (وقت گذاشتن برای دانشجو و صحبت کردن با دانشجو) به ضد ارزش تبدیل شده است». مصاحبه شوندۀ دیگری اذعان دارد که «عواطف، احساسات، علایق مذهبی، سیاسی و اجتماعی در تولید و انتقال علم بسیار مهم است».برقراری توازن و تناسب بین سه دسته وظایف برشمرده شده و تأکید بر تولید دانش و کاربرد آن ،از سوی دیگر مورد تأیید مصاحبه شوندگان می باشد به نحوی که یکی از آنها در یک جملۀ «علم و عمل به آن مهمتر از علم به تنهایی است» و «اینکه برون دادهای دانش تولید شده و یا دانشجویان ما بایستی مفید باشند.» براین نکته تأکید می‌نماید. به این ترتیب یکی از ملاکهای مهم کیفیت زندگی کاری اعضاء هیأت علمی رعایت توازن و تناسب در حجم و کیفیت انجام وظایف توسط اعضاء هیأت علمی است.

توسعه، رشد و بالندگی و خود نوسازی:یکی دیگر از ابعاد مهم تشکیل دهندۀ کیفیت زندگی کاری اعضاء هیأت علمی، فراهم سازی و میزان برخورداری آنان از فرصت‌های توسعۀ حرفه‌ای، بهسازی و توانمندسازی می‌باشد. عدم حمایت ساختارهای سازمانی مدیریتی از توسعه حرفه‌ا ی اعضاء هیأت علمی در قالب گفته‌های مصاحبه شوندگان مشهود است. برای مثال «اگر مورد حمایت قرار می‌گرفتم توانمندتر از الآن بودم» یا « در این کشور توانمندسازی اساتید بی معناست » و « – توسعه حرفه ای از عوامل مهم در زندگی اعضای هیات علمی است» . در این راستا اعضاء مصاحبه شونده بین فراهم بودن امکان ادامه تحصیل و فرصت‌های توسعه، بازآموزی و بهساری حرفه‌ای تمایز قائل شده-اند ، به نحوی که آنان امکان ادامه تحصیل را تأیید و در کنار آن به فقدان تدارک آموزش مستمر در قالب گفتار زیر اشاره کرده‌اند . «زمینۀ آموزش مستمر یا ارائه کارگاه‌ها و دوره-هایی برای به روز شدن اعضاء فراهم نیست» یا «از نظر من، رفتن به کنفرانس‌ها و همایش‌ها در شغلم بسیار مهم است» و « ما در کنفرانس‌های جهانی بسیار کم شرکت می-

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

کنیم». آنها توجه به این بعد با هدف کسب قدرت علمی و توانمندسازی اعضاء هیأت علمی را از وظایف مدیریت دانشگاه یا مؤسسه تلقی نموده‌اند.

رضایت شغلی: براساس ادبیات و مبانی نظری بعد مهمی از کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی است که از زیر مؤلفه‌های رضایت از حقوق و دستمزد، رضایت از محیط کار، میزان برخورداری از اعتبار و منزلت شغلی و رضایت از تسهیلات و امکانات تشکیل شده است. اگرچه نتایج حاصل از مصاحبه‌های کیفی مبین این موضوع است که برای پاره‌ای مدرسان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، حقوق و مزایا به لحاظ انگیزشی عامل زیاد مهمی تلقی نمی‌شود « برای من حقوق و مزایا اهمیتی ندارد» یا «از نظر من حقوق اهمیتی ندارد»، با این وجود بسیاری ازاعضائ هیأت علمی حقوق و مزایای دریافتی را متناسب با سطح عملکرد، نوع و ماهیت حرفه نمی‌دانند مصاحبه شوندگان به نکاتی همچون: «حقوق بایستی با تلاش و کار فرد متناسب باشد» یا «علت سیر نزولی اخلاق، عدم تأمین مالی اعضاء است»، » و « از نظر مالی این شغل مرا تأمین نمی‌کند» اشاره می کنند. علیرغم این موضوع، احساس اعتبار و منزلت شغلی، در میان اکثریت مصاحبه شوندگان از طریق جملاتی همچون: «من احساس می‌کنم دارای شغل با ارزشی هستم» یا « شغل من معنا دارد و دارای اهمیت است»، «شغل من به من اعتبار می بخشد»، قابل مشاهده است.

استرس شغلی: یکی از عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری اعضاء هیأت علمی محسوب می‌شود بدین صورت که افراد در قالب جملات زیر به اهمیت این عامل اشاره نموده اند: «عوامل استرس‌زای کار من شامل: برخورد فرادستان، توجه نکردن به شأن و منزلت و دغدغه‌های مالی است» یا « ارتقاء شغلی و عدم وجود آن سبب استرس شغلی می شود» و «عوامل استرس زای شغل عبارتند از: عدم رضایت شغلی، مسایل اقتصادی، ارتباطات انسانی، امنیت شغلی، عوامل سیاسی و فرهنگی.» یا «عوامل استرس زای شغل عبارت است از: داشتن خواست های غیر اخلاقی از دیگران» و هم چنین « مهمترین عومل استرس زای شغل:نگاه امنیتی به حرفه ما ،عدم آزادی بیان، آزادی اندیشه و آزادی قلم است » و « عوامل استرس زا در شغل من عبارتند از: دغدغه مالی، رویه های نامعقول و غیر منطقی، سلایق شخصی مدیر، تحمیل عقاید.» یا«عوامل استرس زای شغل من عبارتند

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

از: عدم تخصص همکاران و سوء مدیریت.» و « مسایل خانوادگی برای زنان در محیط کار مشکل ایجاد می کند.(توازن بین زندگی خانوادگی و کاری)» و « توازن بر قرار کردن بین زندگی خانوادگی و کاری علی رغم اهمیتش بسیار کار مشکلی است»

مسیر یا کار راهه حرفه ای: از دیگر سازند های شناسایی شده در پژوهش حاضر است. این مرز بندی عمدتاً در قالب توجه به رشته تخصصی یا اولویت قایل شدن برای سازمان محل خدمت تبلور می یابد. برای مثال «تعهد به شغل و رشته نیز یکی دیگر از ابعاد مهم زندگی کاری است.» و « من نسبت به سازمان خود تعهد دارم.» یا «من از تخصصم در جهت منافع سازمانی استفاده می کنم.» و هم چنین «تعهد و وفاداری به دانشگاه در کنار کسب درآمد حائز اهمیت است» و «تعهد به رشته تحصیلی و دانشگاه بسیار مهم است» یا «به رشته ام متعهد هستم» و « جهت گیری علمی از ویژگی‌های اعضای هیأت علمی است» و «در کارم سعی می کنم از حوزه تخصصی خود بیرون نروم.» و « من سعی می-کنم در زمینه تخصص خود کار کنم». در واقع تعهد دوگانه و دو سویه هیأت علمی به رشته و حوزه تخصصی‌اش از یک سو و سازمان محل خدمت از سوی دیگر و میزان گرایش فرد به هریک از این دو نوع تعهد، نوع باز یا بسته بودن مسیر یا مرزبندی حرفه‌ای او را آشکار و تعیین می‌نماید. رابطهٔ این باز و بسته بودن با استخدام رسمی هیأت علمی به این صورت تعریف می‌شود که هرچه هیأت علمی به رویکردی بازتر و فرد محورتر در مسیر حرفه‌ای خود گرایش داشته باشد، کمتر بوسیلهٔ الزامات خشک استخدام رسمی که از جانب سازمان به او تحمیل می‌شود، محدود شده و تحت تأثیر آن قرار می‌گیرد، حال آنکه در صورت برخورداری از مسیر حرفه‌ای بسته متکی بر سازمان، این محدودیت و تأثیرپذیری از الزامات و شرایط مذکور بیشترخواهد بود.

ب- عوامل موثر شناسایی شده بر کیفیت زندگی کاری اعضا هیأت علمی:

- از عوامل موثر بر فقدان یا ضعف ارتباطات علمی و همکاری‌های حرفه‌ای به عواملی همچون ۱- حاکمیت فرهنگ فردگرایی («در ایران به دلیل فردگرایی، کمتر شبکه‌های علمی وجود دارد»، ۲- تقسیم نادرست وظایف یا تقسیم کار ناصحیح و ناعادلانه («یکی از اشکالات کار تیمی، عدم توزیع عادلانه مسؤلیت ها است»)، ۳- تقسیم

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

شدن امتیازات، تخصیص امتیازات کمتر (براساس ساختارهای تعریف شده نظیر آیین نامه ترفیع و ارتقاء) به افراد مشارکت کننده در کار گروهی، («علت عدم توجه به کارگروهی تقسیم امتیازات است»)؛ ۴- عدم توجه به کیفیت (ضعیف بودن کار تیمی به دلیل عدم توجه ما به کیفیت است)، ۵- و شاید عدم وجود اعتماد، (اعتماد در بین اعضاء و سازمان بسیار مهم است)، اشاره شده است.

- از عوامل موثر بر رواج بداخلاقی‌ها در جوامع دانشگاهی ، به عواملی همچون عدم نظارت دقیق در سازمان، عدم تأمین زندگی و درآمد کم، عدم رابطه مناسب رئیس و همکاران، ساختار نامناسب، و سیاستهای کلان حاکم اشاره شده است. بطوری‌که در گفته‌های مصاحبه‌شوندگان به جملاتی همچون «علت سقوط اخلاق را بایستی در سیاست‌های کلان جستجو کرد» یا «به خاطر عدم تأمین زندگی و درآمد کم ،جامعه به سوی بداخلاقی پیش می‌رود» یا «یکی از دلایل رواج موارد ضد اخلاقی در سازمان عدم نظارت دقیق است» بر می‌خوریم.

از دیگر عوامل شناسایی شده مؤثر بر کیفیت زندگی کاری اعضاء هیأت علمی، عامل سیاسی است که عمدتاً مترادف با محدودیت آزادی بیان و آزادی عمل، تحت تأثیر فضای سیاسی است که در قالب جملاتی همچون، «فضای سیاسی بر شغل ما بسیار تأثیرگذار است»، »، «عوامل سیاسی در آزادی عمل مؤثر است»، «محدودیت‌های سیاسی روی اجتماع علمی و دانشگاهی مؤثر است»، «عوامل سیاسی مانع آزادی علمی و سبب خودسانسوری می‌شود»، «عوامل سیاسی به اخلاق ما ضربه می‌زند»، «در جامعهٔ ما افرادی که دارای سرمایه سیاسی هستند از افرادی که سرمایه علمی دارند جلوترند» یا « عوامل سیاسی در ایجاد شبکه‌های علمی نقش بازدارنده دارند» ، بیان شده است .

تأثیر عواملی چون مدیریت، ساختار و فرهنگ نیز در قالب جملات زیر مورد تاکید قرار گرفته است :«یک مدیریت منسجم ،آگاه و بزرگ اندیش لازم است.»، «عوامل مؤثر بر زندگی شغلی من شامل: نظام مدیریتی کلان کشور، و نظام مدیریتی حاکم بر مؤسسه است ». - «مدیران می توانند در محیط کار انگیزه ایجاد کنند». - «زندگی هیأت علمی تحت تاثیر مدیریت است».- «نگرش مدیران بر میزان آزادی علمی تاثیر گذار است». -

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

«ساختار در بعضی مواقع سبب کاهش آزادی آکادمیک می شود».- «احساس امنیت به زیر ساختارها و شرایط عضو هیات علمی بستگی دارد». - «محیط کاری من بخاطر بروکراسی‌های دست و پا گیر اصلاً با نشاط نیست». - «اگر فرایند تولید علم مکانیکی شده، ساختارها ما را به این سمت کشانده است». - «ساختار تعیین کننده مسیر شغلی است». - «ساختار دارای ماهیت دو گانه‌ای است از یک سو تسهیل کننده و از یک سو مانع ایجاد می‌کند.» - «ساختار اجازه کار گروهی را نمی دهد». - «فرهنگ سازمانی بر کیفیت زندگی اعضاء اثر گذار است». - «ریشه همه مسائل ما در فرهنگ ماست». - «فرهنگ حاکم یک فرهنگ کنترل کننده است».- «نباید به عضو هیأت علمی به عنوان یک تاجر نگریست و این در گرو فرهنگ است.»

عامل ارزیابی عملکرد که زیر مجموعه عامل مدیریت و ساختار است، فقط به دلیل برجسته شدن به طور مستقل مطرح می شود. ارزیابی عملکرد از عواملی است که عمدتاً به علت کارآمد نبودن شیوه ارزیابی و نیاز به اصلاح آن، مورد تأکید قرار گرفته است. -« مورد ارزیابی سازنده قرار گرفتن مسأله مهم دیگری است».-« معیارهای ارزیابی عملکرد روایی لازم را ندارد»- «عدم وجود معیارهای مناسب ارزیابی عملکرد کیفیت زندگی کاری را خدشه دار می کند». - «در ارزیابی عملکرد بایستی ویژگی‌های شغلی و روان‌شناختی تفکیک شوند».- «سیستم ارزیابی عملکرد ما دارای ایراد است و ما خود ارزیابی نداریم.»- «شایسته گزینی در دانشگاه‌ها از اهمیت برخوردار است».- «ارزیابی دقیق دانشجویان(از اساتید) نیز از عوامل اصلی آموزش است.»- «در ارزشیابی دانشجو باید بین استاد و دانشجو اعتماد متقابلی وجود داشته باشد».- «من از طریق نتایج ارزیابی دانشجویان بازخورد می‌گیرم».

پدیده کمیت گرائی و قضاوت درباره حجـم و تعداد، به جای تأکید بر کیفیت محـصولات علمی و اثـربخشی و ارزشمند بودن آنها، از جمله چالش‌هایی است که اخلاق حرفه‌ای و علمی را در دانشگاه‌ها در مسیر نزولی قرارداده است. «این روزها کمیّت جای کیفیت را گرفته است». ؛ «وقتی ارتقاء به یک مقالهٔ ISI وصل می‌شود امکان تقلب وجود دارد» جملاتی است که بیانگر این مضمون بوده و به کرات توسط مصاحبه شوندگان تکرار شده است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

دخالت عوامل غیرحرفه‌ای در امور حرفه‌ای به عنوان یکی از زیر مجموعه‌های مدیریت، ساختار و فرهنگ سازمانی به عنوان چالش حرفه‌ای مهم مطرح شده است. معمولاً افراد غیرحرفه‌ای- در شناخت معیارهای حرفه‌ای و تخصصی و به کارگیری درست آنها دچار مشکل هستند، به ویژه اگر تصمیم‌گیری دربارهٔ سرنوشت و مسیر حرفه‌ای یک فرد حرفه-ای براساس معیارهای غیرحرفه‌ای صورت پذیرد. مصاحبه شوندگان در قالب عباراتی همچون: «بعضی مواقع چالش و دغدغهٔ ذهنی من سوء مدیریت است» یا « از نظر من از عوامل مهم و اصلی زندگی کاری عقب مانده بودن تفکر رهبران و مدیران و نظام مدیریتی معیوب است». «همکارانی که صلاحیت علمی ندارند روی کار دیگر همکاران خود اثر منفی دارند»، « از عوامل استرس‌زای شغل من عبارتنداز :« عدم تخصص همکاران و سوء مدیریت»، «همکار غیرحرفه‌ای یکی از عوامل آزاردهنده کار من است» یا «همکار غیرحرفه‌ای عامل کاهش کیفیت تدریس است»، بیان شده است .

تاثیر تکنولوژی اطلاعات بر زندگی کاری اعضائ هیأت علمی مصاحبه شده مورد دیگری است که می تواند از دل جملات و بیانات زیر بدست آید :«منابع اطلاعاتی اینترنت نیز در محیط‌های علمی مهم هستند». «اینترنت ابزار مهمی برای رشد پژوهش و رشد کارایی پژوهش است.« IT به ما در صرفه جویی وقت کمک می کند». «IT نقش مهمی در زندگی اعضاء و پیشرفت علمی ما دارد.»-« استفاده از IT نباید به صورت نمادین باشد.» یا «در زندگی کاری ما IT از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است.»

استرس شغلی: یکی از عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری اعضاء هیأت علمی محسوب می‌شود بدین صورت که افراد در قالب جملات زیر به اهمیت این عامل اشاره نموده اند:« عوامل استرس زای کار من شامل : برخورد فرادستان، توجه نکردن به شأن و منزلت و دغدغه های مالی است» یا « ارتقاء شغلی و عدم وجود آن سبب استرس شغلی می-شود» و «عوامل استرس زای شغل عبارتند از: عدم رضایت شغلی، مسایل اقتصادی، ارتباطات انسانی، امنیت شغلی، عوامل سیاسی و فرهنگی.» یا «عوامل استرس‌زای شغل عبارت است از: داشتن خواسته‌های غیر اخلاقی از دیگران» و هم چنین « مهمترین عومل استرس‌زای شغل: نگاه امنیتی به این حرفه، عدم آزادی بیان، آزادی اندیشه و آزادی قلم است». و « عوامل استرس‌زا در شغل من عبارتند از: دغدغه مالی، رویه‌های نامعقول و

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

غیرمنطقی، سلایق شخصی مدیر، تحمیل عقاید.» یا«عوامل استرس زای شغل من عبارتند از: عدم تخصص همکاران و سوء مدیریت.» و « مسایل خانوادگی برای زنان در محیط کار مشکل ایجاد می کند.(توازن بین زندگی خانوادگی و کاری)» و « توازن بر قرار کردن بین زندگی خانوادگی و کاری علی رغم اهمیتش بسیار کار مشکلی است»

بحث در یافته ها

اهمیت بعد تعاملات، کنش ارتباطی و همکاری‌های علمی و مشارکت در اجتماع علمی در قالب ذکر اهمیت روابط و تعاملات انسانی، ترسیم انواع نیم‌رخ‌های ارتباطی اعضا هیأت علمی و خطر افزایش هیأت علمی منزوی غیر مولد، طرح موضوع فرسایش[1] و تضعیف فعالیت‌های مشارکتی و همکارانه[2]، مطرح شدن مشارکت در فعالیت‌های همکارانه حرفه‌ای به عنوان معیار چهارم برای ارزیابی عملکرد هیأت علمی، و اهمیت خطوط سالم ارتباطات غیر سلسله مراتبی[3] که عمدتاً در اجتماع‌های علمی- گروه‌های علمی و روابط علمی امکان پذیر است، در پژوهش های (اتکینز و دیگران، ۲۰۰۱)، (هاگستروم، ۱۹۷۵)، (هامبلتون، ۲۰۰۶)، (یورگو و سیمپلاک، ۲۰۰۵)، (فوگ، ۲۰۰۶)، (لاری و سوزان، ۱۹۹۸)، مورد تاکید قرار گرفته است. این پژوهش‌ها شناسایی مؤلفه ارتباطات علمی و همکارانه در پژوهش حاضر را مورد تایید قرار می دهند.

- ازنتایج پژوهش حاضر حاکمیت فردگرایی و عدم شکل‌گیری اجتماع علمی در میان اعضاء هیأت علمی مورد مطالعه است که تعمق و توجه بیشتری را از سوی سیاست گذاران و دست اندرکاران نظام آموزش عالی طلب می‌نماید.

- در دانشگاه‌های ایران عدم تحقق کامل ا ستقلال دانشگاهی می‌تواند یکی از زمینه‌های بروز محدودیت در آزادی علمی احساس شده توسط اعضاء هیأت علمی تلقی شود. حق آزادی و مستقل بودن مؤسسه آموزش عالی یا دانشگاه، یک حق مسلم است و در صورتی- که دانشگاه به ابزاری در دست دولت یا هر نوع قدرت حاکمه تبدیل گردد، آنگاه از ماهیت

1- Erode
2- Collegiality
3- Non hierarchical

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

طبیعی خود دور شده است. اهمیت آزادی علمی و شیوه ها و سازوکارهای حفظ و تقویت آن در دانشگاه ، از جمله پیمان‌نامه‌ها یا توافق نامه‌های مبتنی بر چانه زنی جمعی بین مؤسسه آموزش عالی و اتحادیه‌های اعضاء هیأت علمی است که در پژوهش پولین نیز مورد تأکید و توجه قرار گرفته است (پولین، ۲۰۰۴). محدودیت بیشتر آزادی علمی در خصوص رشته های علوم انسامی و اجتماعی که مصاحبه شوندگان به آن اشاره نموده اند، توسط لویس نیز تایید شده است. بزعم وی در پژوهش‌هایی که موضوع انسان محور بحث است به دلیل عدم وجود تعریف روشن و صریح، احتمال تجاوز از محدودهٔ عدالت وجود دارد که این امر خود تهدید بالقوه برای آزادی علمی محسوب می‌شود. بنابراین فقدان روشنی و صراحت دربارهٔ محدوده‌های قضاوت افراد در حوزه‌های علوم انسانی، اجتماعی و موضوعات پژوهشی مربوط به انسان، تهدید آزادی علمی را بدنبال دارد (لوئیز، ۲۰۰۸).

- تعهد عمیق اعضاء هیأت علمی نسبت به یادگیری دانشجو،آموزش وتمرکز بیش از حد اساتید بر دانشجویان و مدیریت بهجای روابط بین‌گروهی و با همطرازاندر پژوهش‌های اتکینز و همکارانو پگی مورد تأیید قرار گرفته است (پگی و اتکینز، ۲۰۰۱). از آنجائی که انجام پژوهش برای عضو هیأت علمی دربردارنده سه نوع سرمایه شامل سرمایهٔ نمادین و پرستیژی (انتشارات و مقالات)، سرمایه اجتماعی (ارتباطات و پیوندها) و سرمایه مادی و مالی (منابع پژوهشی و گرانت) است ، لذا از عوامل مؤثر بر افزایش بازدهی پژوهشی اعضاء هیأت علمی حصول اطمینان از کسب هر سه نوع سرمایه از طریق انجام پژوهش است (بال، ۲۰۰۷، به نقل از بودریو ۱۹۸۶). در نتیجه نقش رهبری و مدیریت پژوهشی در تضمین افزایش بازدهی پژوهشی هیأت علمی غیر قابل انکاراست (بال، ۲۰۰۷). دیاموند و آدام نیز به این نتیجه رسیدند که چگونگی شناسایی، و پاداش دهی انواع فعالیت‌ها، بر اولویتهای اعضاء هیأت علمی تأثیر می گذارد (دایاموند و آدام، ۲۰۰۴). به این ترتیب تفوق فعالیتهای آموزشی بر پژوهشی و ارائه خدمات در تجربه زیسته هیأت علمی مبین اهمیتی است که به این فعالیت ها از سوی مدیریت و ساختار های موجود داده می شود.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

- محدودیت فرصتهای توسعه، رشد ،بالندگی و خودسازی اعضای هیأت علمی مصاحبه شده در پژوهش‌های ایروانی و شکیب و رجایی نیز مورد تأیید قرار گرفته است (ایروانی ،۱۳۸۲)؛ شکیب و رجایی،۱۳۸۵).کروبر به نقل از کندی در همین رابطه پیشنهاد یک برنامه توسعه و بهسازی جامع هیأت علمی که تمامی ابعاد کار علمی و حرفه‌ای او را در برگیرد را ارائه نموده است (کروبر و کرانتون، ۲۰۰۰). پایه و اساس این دیدگاه، نیاز اعضاء هیأت علمی جدید به وحدت بخشی به تمامی نقش‌های دانشگاهیان و تشویق یکپارچه سازی در برابر جزء جزء نمودن و تفکیک نقش‌ها[1] است. (همان)

براساس نظریه هرزبرگ عدم رضایت از حقوق و دستمزد به لحاظ مبانی نظری ، جزء عوامل بهداشتی و نگه‌دارنده بیرونی تلقی می‌شود. به عبارت دیگر پایین بودن حقوق و دستمزد موجب عدم رضایت می‌شود اما بالا رفتن و تناسب آن لزوماً رضایت شغلی و ایجاد انگیزه را در پی ندارد. کما اینکه از عوامل شناسایی شده در ترک خدمت اعضاء هیأت علمی در برخی پژوهش‌ها به پایین بودن دستمزد اشاره شده است (کانکلین و دیزل، ۲۰۰۷). نتایج پژوهش میرکمالی و نارنجی و پژوهش حاضر این امر را تایید می کنند(میر کمالی ونارنجی ثانی، ۱۳۸۷). نتیجه پژوهش سی سنگا و گارت نیز با پژوهش حاضر همخوانی دارد (سی‌سنگا و گارت، ۲۰۰۵)، بر اساس مؤلفه مسیر حرفه‌ای علاوه بر دو عامل استخدام رسمی و نوع ارتباطات و هویت یابی هیأت علمی، معیارهایی درباره باز یا بسته بودن مسیریا مرزبندی حرفه‌ای هیأت علمی به دست می آید که با یافته‌های آرتور و همکاران (۱۹۹۶) همداستان است

- در خصوص چالش همکاران غیر حرفه ای ژوزف کوا و فیلپس شوماخر نیز در پژوهش خود دریافتند که رفتار همکاران یکی از ۹ عامل تأثیرگذار بر شغل اعضاء هیأت علمی است (شوماخر، ۲۰۰۱). بر این اساس اهمیت حضور همکاران غیر حرفه‌ای در تجربهاسترس کاری برهیأت علمی مورد بررسی قابل تأیید است . در خصوص استرس حین کار به زعم اِلن یکی از راه‌کارهای کنترل استرس تعیین نقش دقیق و متمایز عضو هیأت علمی است (آلن، ۲۰۰۱).

- رابطه و همکاری بین اعضاء هیأت علمی و مدیریت نیز به نظر برخی پژوهشگران[2] در کیفیت تصمیم گیری در دانشگاه‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است و نظریه‌های جدید

1- Foster integration instead fragmentation

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

سازمانی رابطه مدیران و هیأت علمی را به عنوان یک جنبهٔ مهم از مدیریت و اداره مشارکتی دانشگاه مد نظر قرار می‌دهد. این فرایند به قدری حائز اهمیت است که سه چارچوب تئوریک برای تعبیر و تفسیر و بررسی آن به نام مبادله اجتماعی[1]، سرمایهٔ اجتماعی[2] و اشکال شبکه‌ای[3] سازمان ارائه شده است (دل فائرو، ۲۰۰۳).

- در خصوص تاثیر عوامل اقتصادی، آراسته (۱۳۸۲) نیز در پژوهش خود درباره ۵۴۰۰ عضو هیأت علمی دریافت که امنیت اقتصادی یکی از عوامل زیر بنایی خود شکوفایی آنان است.کیم تومبلی به نقل از لوین گرایش به تجاری سازی و کسب درآمد از راه تولید دانش را تهدیدی نسبت به استقلال عمل هیأت علمی دانسته، تجاری سازی و مدیریت گرایی در دانشگاه‌ها را منجر به کاهش استقلال کاری اعضاء هیأت علمی می-دانند (کیم، توامبلی، وندل، ۲۰۰۸).

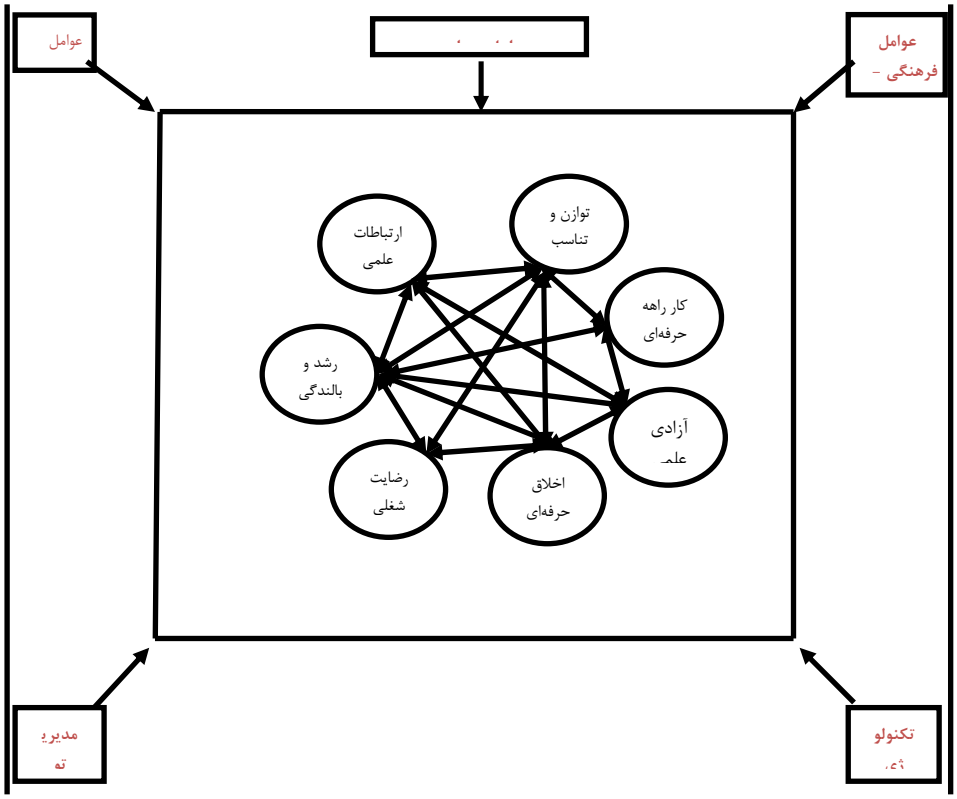
- استقرار نظام های ارزیابی/ توسعه که هر دو به میزان کافی منجر به ارائه پاداش در قبال عملکرد هیأت علمی در وظایف حرفه‌ای ویژهٔ او می گردد، توسط آرولا مورد تاکید قرار گرفته است (آره اولا، ۲۰۰۶). در خصوص تاثیر IT بر زندگی اعضای هیأت علمی، مینزیس و نیوسون[4] در سال ۲۰۰۷ به آثار مثبت و منفی حاصل از کابلی شدن و شبکه‌ای شدن محیط دانشگاه‌ها اشاره نموده‌اند. آنان دریافتند علی رغم افزایش میزان ارتباطات، گسترش روابط بین‌المللی، افزایش ارتباطات بدون خطر و افزایش کارگروهی و پروژه‌های مشترک ، هنوز بخش قابل توجهی از اعضاء هیأت علمی از احساس تک افتادگی[5] و جداشدگی رنج می‌برند.احساس منفعل شدن، از خود بیگانگی زمانی، عدم آرامش، سطحی شدن ارتباطات و عدم بهره‌مندی از افکارجانبی که در نتیجه شنیدن صدای افراد و ملاقات حضوری و رو در رو با آنها حاصل می‌شد، از دیگر اثرات و نتایج منفی ارتباطات در محیط مجازی به شمار می‌رود. به این ترتیب تغییر ماهیت فرایند تولید دانش و بروز و

1- social exchange
2- social capital
3- Network Forms of organization
4- menzies & Newson
5- feeling isolated

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

ظهور انواع فشارهای روحی و روانی از جمله عواملی هستند که حاصل محیط کـابلی دانشـگاه بـوده و زندگی شغلی اعضاء هیأت علمی را به شدت تحت تأثیر قرار داده است (منزیس و نیوسان، ۲۰۰۷).

در یک جمع بندی از یافته های پژوهش حاضر می توان الگو یا طرحواره ای را به شکل زیر ترسیم نمود که در عین حال به عنوان یک الگوی پیشنهادی در پژوهشی دیگر نیازمند اعتبار بخشی می باشد:



نمودار شماره ۱. الگوی پیشنهادی مؤلفه ها و عوامل موثر کیفیت زندگی کاری بر گرفته از تجربه زیسته اعضای هیأت علمی مصاحبه شده

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

در این طرحواره تعامل و پیوند متقابل مؤلفه ها وعوامل با یکدیگر قابل مشاهده است. تاکید افراطی بر اهمیت آموزش می‌تواند انزوا و فردگرائی بیشتر اساتید را به همراه داشته باشد. فردگرایی به نـوبهٔ خود عدم مشارکت، عدم شکل‌گیری اجتماع علمی و رقابت را به جای همکاری به دنبال دارد. بدین ترتیب فقدان اجتماع علمی به همراه خود عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای و بروز و افزایش سوء رفتارهای اخلاقی را به همراه خواهد داشت. از سوی دیگر احساس ضعف در اجتماع علمی ، کاهشاعتماد متقابل و در نتیجه کاهش آزادی علمی و امنیت شغلی را به دنبال می‌آورد. هم‌چنین ، کمیت گرایی و نزول اخلاق حرفه‌ای، غیر اثربخش شدن ارزیابی عملکرد را در پی خواهد داشت. سیاسی کردن شدن فضای دانشگاه ابعادی همچون آزادی علمی، رضایت شغلی و کنش ارتباطی را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد. مدیریت غیر حرفه ای و عدم انتخاب بر اساس شایستگی‌های حرفه‌ای می تواند چالش تاثیر دخالت عوامل غیر حرفه‌ای بر موضوعات حرفه‌ای را تشدید نماید. همه موارد فوق به افزایش عوامل استرس زای شغل هیأت علمی و کاهش کیفیت زندگی کاری وی و در نتیجه غیر انسانی‌تر شدن وضعیت کاری او منجر می‌شود.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

فهرست منابع

آراسته، حمید رضا (۱۳۸۲)، *«رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانش آموخته خارج کشور»*، فصلنامه پژوهش و بر نامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۲۷ و۲۸، ص۲۴

ایروانی، هوشنگ ؛ فائزی پور، محمد مهدی؛ شریف زاده، ابوالقاسم (۱۳۸۲)، *«عوامل تاثیر گذار بر بهبود فرصتهای مطالعاتی»* مجله کشاورزی شماره ۲ ص ۶۲ ۸۵

بائوم، بیرن (۱۳۸۰)، *«دانشگاهها چگونه کار می کنند»*، مترجم: حمید رضا آراسته، مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.

شکیب، عبدالحمید، رجایی، علیرضا (۱۳۸۵)، *«عوامل مؤثر بر رضایت‌مندی شغلی استادان دانشگاه آزاد اسلامی»*، فصلنامه روان‌شناسان ایرانی، سال دوم، شماره ۸، ص: ۲۹۷-۲۸۷.

صالحی عمران، ابراهیم (۱۳۸۵)، *«بررسی نگرش اعضاء هیأت علمی نسبت به علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور»*، نامهٔ علوم اجتماعی، شماره ۲۸، ص: ۸۰-۵۷.

علی بیگی، حسین (۱۳۸۶)، *«تحلیل بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی: مطالعه موردی دانشگاه رازی»*، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، شماره ۴۶، ص: ۷.

فراستخواه، مقصود (۱۳۸۹)، *«دانشگاه و آموزش عالی؛ منظر های جهانی و مسأله های ملی»*، تهران، نشر نی.

میرکمالی، محمد؛ نارنجی ثانی، فاطمه (۱۳۸۷) *«بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف»*، فصلنامه پژوهش و برنامه-ریزی آموزش عالی، شمارهٔ ۴۸ ، ص: ۷۱.

Arreola, Raoul. A (2006), *"Monster at the Foot of The bed: Surviving the Challenge of Market Forces on Higher education, to Improve Place The Academy"*, Vol.24, P.15

Atkins, S, Brinko, K T. , Butts, Jeffreya, et all (2001*), "Faculty Quality of life, **to Improve the Academy",*** Vol. 19, pp. 323-346

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

Ball, Stephen, (2007), *"Leadership of Academics in research, Educational Management Administration Leadership"*Vol. 35, No. 4, p. 449-477

Ballon Brian, Godwin Norman H. (2007), *"Quality of Work Life* ***Strategic Finance",*** No. 89, Isso. 4. P. 101

Becher,T. and P.R. Trowler (2001), *"Academic Tribes and Territories Buckingham: Open University press"*.

Bourdieu Peirre (1999*),"The Specificity of the Scientific Field and the Social Conditions of the Progress of reason In Mario Biagioli (ed)"*, The Science Studies Reader, Rutledge

Bourdieu,peirre(2003), Homo Academicus.uk.polity

KonkLin, Mark H. DesselleP. (2007), *"Job Turnover Intentions Among Pharmacy Faculty"*, American Journal of Pharmaceutical Education, Alexandria, Vol. 71, Isso 4, pp. 1-9.

DelFavero, Marietta (2003), *"Faculty- Administrator Relationships as Integral to High- Performing Governance Systems: New Framework to study"*, American Behavioral Scientist, Vol. 46, No. 7, P. 902-922.

Diamond, Robert M. & Adam, Bronwyn E. (2004), *"Balancing institutional, Disciplinary and Faculty Priorities with Public and Social Needs: Defining Scholarship for the 21st Century*" , Arts and Humanities in Higher Education,Vol. 3, No. 1, p.29-40.

Dowd, Karen. Kaplan, David M. (2005*), "The Career Life of academics: Boundaried or boundary less? "*, Human Relations**,** Vol. 58, Isso. 6, p. 699-721.

Fogg ,Piper, (2006*), "Young Ph.D., Say Collegiality Matters More than Salary"*, The Chronicle of Higher education, Vol .53, Isso. 6, P.1.

Hagstrom . W. Q. (1975), *"The Scientific Community"*, London Amsterdam fefer& Simons INC.

Hambleton, Robin (2006), *"Purpose and Collegiality in Planning education: An International Perspective"*, Journal of Planning Education and Research, No. 26 , P.107.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

Iiacqua , Joseph A. , Schumacher H. C. Li. (2001), *"Factors Contributing to Job Satisfaction in Higher education"*. Education ,Vol. 116, No. 1, pp. 51-67.

Kim, Dongbin, Twombly Susan, Wendel ,Wolf, (2008*), "Factors Predicting Community College Faculty Satisfaction With Instructional Autonomy"*, Community College Review, Vol.35, No.3, P. 159-180.

Kreber, Carolin, Cranton, Patricia (2000*),"Fragmentation Versus Integration of Faculty Work, To Improve the Academy"*, Vol. 18, P. 217.

Larry, Bennett, Susan, Coe, (1998), *"Social Work Field instructor Satisfaction With Faculty Field"*, Journal of Social Work education, Vol. 34, Issue. 3 ,PP. 14-25.

Lewis, Magda, (2008*), "New Strategies of Control: Academic Freedom and research Ethics Boards: Qualitative Inquiry"*, Vol. 14, No. 5, PP. 684-699.

Matel, Jean pierre& Dupuis Gilles (2006), *"Quality of Work life: Theoretical and Methodological Problems and Presentation of A New Model and Measuring Instrument Social Indicators Research"*, No. 77, P. 333-368.

MenZies ,Heather&Newson, Janice (2007), *"No Time to think Academic's life in the globally wired university"* ,Time & Society, Vol.16, No. 1, p. 83-98.

Peggy, sheffer, (2001), *"Faculty Perceptions of barriers to their professional Performance at Private Comprehensive Colleges and Universities"*, University of Virginia, PhD Dissertation.

Pullin, Diana, (2004*), "Accountability, Autonomy, and Academic Freedom in educator Preparation Programs"*, Journal of Teacher Education, Vol. 55, No. 4, p.300.

Resnik D.B. (1983), *"The Ethics of Science NY":* Rutledge.

Rond mark, De& Miller Alan N. (2005), *"Publish or perish: Bane or Boon of Academic life?"*, Journal of Management Inquiry, Vol.14, No. 4, p.321-329.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]

Royuela,vicente,Tamayo, jordi, Surinach,jordi(2008), *"The Institutional vs. the Academic Definition of Quality of Work life. What is the focus of the European commission?"* , Social Indicators Research, vol. 86, Isso. 3, p. 401.

Ssesanga, Karim & Garrett Roger M. (2005), *" Job Satisfaction of University Academic: Perspectives From Uganda"* , Higher education, Vol. 50, PP. 33-56.

Urgo, Joseph. R, Symploke (2005), *"Collegiality and academic Community"* , Lincoln, Vol. 13, Isso½, PP. 14-30.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-15]