مطالعهٔ کیفی تجارب اعضای هیئت‌علمی از مفهوم «گرانباری نقش»[1]

ناصر شیربگی[2]
عبدالقادرکهنه پوشی[3]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۸/۱۷
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۹/۰۱
نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

باهدف بازنمایی تجارب اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها از ایفای هم‌زمان نقش‌های چندگانه شغلی و خانوادگی پژوهشی با رویکرد تفسیری و با روش نظریهٔ داده بنیاد انجام شد. میدان تحقیق، دانشگاه کردستان و مشارکت‌کنندگان بالقوه همهٔ اعضای هیئت‌علمی تمام‌وقت بودند که جهت انتخاب نمونه از شیوهٔ نمونه‌گیری هدفمند با روش بیشینهٔ تنوع استفاده گردید که نهایتاً پس از دست‌یابی به اشباع نظری به ۱۸ نفر رسید. ابزار گردآوری داده‌ها یک پروتکل مصاحبهٔ نیمه‌ساختارمند با ۱۰ سؤال بود. برای افزایش پایایی از روش بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان و مرور توسط اعضای هیئت‌علمی غیر شرکت‌کننده در پژوهش استفاده شد. تجزیه‌وتحلیل داده‌ها به شیوهٔ کدگذاری نظری سه مرحله‌ای و با استفاده از نرم‌افزار MAXqda انجام گرفت. مؤلفه‌های مرتبط با گرانباری نقش در پنج دسته عوامل زمینه‌ای، فرایندی، علی، راهبردی و پیامدی احصا شدند. یافته‌ها حاکی از آن بود که اعضای هیئت‌علمی زن و مرد به گونه‌های متفاوتی پدیدهٔ گرانباری نقش را تجربه کرده بودند. شیوهٔ نگرش و تفکر اعضای هیئت‌علمی که مسئولیت مراقبت از بچه‌ها و یا والدین سالمندشان را بر عهده داشتند بر میزان سازگاری آنان با گرانباری نقش تأثیر داشت. تجربهٔ آن دسته از اعضای هیئت‌علمی که در مدیریت‌های اجرایی دانشگاهی نیز ایفای نقش می‌کردند با تجربهٔ اعضای هیئت‌علمی که در کارهای اجرایی درگیر نبودند از گرانباری نقش متفاوت بود. به نظر مدیران دانشگاهی، مقابله و سازگاری با گرانباری نقش، امری ممکن و لازم است. با تغییر دیدگاه اعضای

---

[1]. برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد با عنوان «تجربه اعضای هیئت علمی دانشگاه کردستان از مفهوم گرانباری نقش: پدیدارشناسی توصیفی» در سال ۱۳۹۶ در دانشگاه کردستان

۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران. نویسنده مسئول: nshirbagi@uok.ac.ir

۳. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه کردستان

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]

هیئت‌علمی نسبت به دانشگاه، داشتن برنامهٔ کاری منظم و اولویت‌دهی به کارها می‌توان میزان فشار کاری و ذهنی بر اعضای هیئت‌علمی را کاهش داد. مصاحبه‌شوندگان بر این باور بودند تغییر قوانین دانشگاهی و داشتن انتظارات متناسب با میزان دریافتی آن‌ها از راه‌حل‌های مفید دیگر برای کاهش گرانباری نقش اعضای هیئت‌علمی است.

واژگان کلیدی: اعضای هیئت‌علمی، گرانباری نقش، نظریهٔ داده بنیاد، توازن بین کار و زندگی، فشار کاری

مقدمه

دانشگاه‌ها به‌عنوان مراکز اندیشه‌ورزی و تولید علم جامعه با حضور و فعالیت متفکران، محققان، دانش‌پژوهان و دانشجویان در اعتلای علمی وجهت بخشیدن به حرکت‌های فکری، اعتقادی، فرهنگی و سیاسی جامعه نقش اساسی دارند. دانشگاه‌ها به‌منظور انجام دادن وظیفه خطیر و همچنین، پویایی و ارتقای کیفیت خود با الگو و ابزار مناسبی برای ارزیابی و اطمینان از کارایی و اثربخشی برنامه‌ها و دانش‌آموختگان نیاز دارند (Ezati, 2012). دانشگاه به‌منزلهٔ رکن اساسی آموزش رسمی، سعی در تحقق هدف‌های آموزش عالی دارد. سازمان‌های آموزشی هر جامعه، همانند سازمان‌های دیگر سعی در تحقق اهداف سازمان‌های خود را در اولویت قرار دهند و این موضوع زمینهٔ بررسی و مطالعهٔ اثربخشی را فراهم می‌کند. به‌طور سنتی، شغل‌های گروهی به‌عنوان مشاغلی استرس‌زا شناخته‌نشده‌اند؛ بنابراین، تحقیقات پراکنده‌ای در این زمینه صورت گرفته است؛ اما در دنیای امروز، شرایط تغییر کرده‌اند و آن‌ها تأکید می‌کنند که شغل اعضای هیئت‌علمی دانشگاه، شغلی کم استرس نیستند. مشخصه‌هایی همانند سیاست و پرستیژ کاری می‌تواند به نیازهای شغلی افزوده شود. اعضای هیئت‌علمی با دانشجوهای زیادی سروکار دارند که همواره دارای نیازهای فراوانی هستند. نیازهای صنعتی نیز در حال تغییر هستند و اعضا باید خود را با این امر تطبیق دهند. به همین خاطر، اعضا کارها را به یکدیگر محول کرده، روزهای کاری آن‌ها طولانی‌تر شده و درنتیجه، استرس‌زا می‌شوند. انتظارات و نیازمندی‌های دانشکده بر آن‌ها افزایش‌یافته و بنابراین، آن‌ها باید ساعت‌های طولانی ساعت را مشغول به کار باشند. مهم‌تر از همه این‌ها انتظارات جامعه و خانواده از آن‌هاست (Sharma, 2014).

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]

گرانباری نقش بر ادراک از اینکه آیا تراکم کاری در شغل وجود دارد یا نه و همچنین به فشار موجود برای تکمیل کار و به‌طورکلی فضا و دسترسی به منابع موجود اشاره می‌کند. تحقیقات زیادی به بررسی اثرات گرانباری روی پیامدهای روان‌شناختی و رفتاری اعضای سازمان پرداخته و نشان داده‌اند که این متغیر با تعهد کاری، غیبت، فرسودگی هیجانی در کار، گرانباری در زندگی خانوادگی و اجتماعی رابطهٔ مثبتی دارد و همچنین اثرات زیانباری بر بهزیستی کارکنان می‌گذارد (Khodabakhsh, 2013). گرانباری نقش به معنای «شکلی از تعارض نقش است که در آن فرد متوجه می‌شود که الزامات شغلی محول شده بر او آن‌قدر زیاد هستند که زمان و انرژی کافی برای انجام آن‌ها را در اختیار ندارد و درصورتی‌که بتواند آن‌ها را نیز انجام دهد، برای خودش و سایرین رضایت‌بخش نخواهند بود» (Duxbury, Lyons, & Higgins, 2008).

چارچوب مفهومی

گرانباری نقش مفهومی است که تاکنون به‌خوبی درک نشده است. این مفهوم، به‌عنوان جایگزینی برای مفاهیم الزام نقش، استرس کاری، الزام زمانی و تعارض نقش به‌کاررفته است (Korabik, Lero & Whitehead, 2008). برخی محققان مفهوم فشار بارکاری را ارائه دادند که دربرگیرندهٔ میزان کار و زمان انجام آن است (Allan, Loudoun, & Peetz, 2007). آن‌ها این مفهوم را با طرح سؤالاتی از قبیل میزان زمانی که برای استراحت کارمندان طی فواصل کاریشان به آن‌ها داده می‌شود، آیا زمان کافی برای تکمیل مسئولیت‌های شغلی به کارمندان داده می‌شود، آیا در صورت بیماری کارمندان به آن‌ها مرخصی داده می‌شود، ارائه دادند.

فشار مربوط به کار یکی از عوامل مهم در ایجاد استرس است (Orgambidez-Ramos, Borrego-Ales, & Mendoza-Sierra, 2013). ابهام نقش، گرانباری نقش و تعارض نقش برخی از این فشارهای کاری هستند. ابهام نقش یکی از منابع عمده‌ی استرس است. ابهام نقش بدان معناست که اطلاعات کافی مبنی بر نقش وجود ندارد و کارمندان درک واضحی ازآنچه باید انجام دهند، ندارند. نقش‌های مبهم می‌توانند در کارمندان ایجاد تنش کنند و روحیه آن‌ها را تضعیف کنند. تعارض نقش به معنای محول کردن دو یا چند

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1399.12.1.3.0]

نقش بر کارمندان است، به‌طوری‌که انجام هرکدام از آن‌ها در تعارض با دیگری باشد. تعارض نقش، می‌تواند منجر به بروز انتظاراتی شود که خود را با آنان وفق دادن، امری دشوار است؛ بنابراین، عدم انجام چند نقش می‌تواند منجر به بروز تعارض روان‌شناختی در محیط کار شود. گرانباری نقش، زمانی است که از کارمندان انتظار می‌رود تا بیش از زمانی که در اختیاردارند، به انجام وظایف خود بپردازند. افزایش الزامات شغلی می‌تواند باعث ایجاد مشکلات روانی گردد.

ازجمله مهم‌ترین عواملی که بر عملکرد اعضای هیئت‌علمی اثر می‌گذارد، میزان استرس شغلی و کاهش سطح سلامت ناشی از عوامل مختلف در محیط کار، از قبیل نیازمندی‌های شغلی بالا و کنترل کم بر شغل، تعارض نقش و گرانباری نقش است. استرس شغلی را می‌توان جمع‌شدن عوامل استرس‌زا در موقعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق‌نظر دارند. پژوهش‌هایی به بررسی اثرات گرانباری روی پیامدهای روان‌شناختی و رفتاری اعضای هیئت‌علمی دانشگاهی پرداخته و نشان داده‌اند که این متغیر با تعهد کاری و غیبت، فرسودگی هیجانی در کار، گرانباری در زندگی خانوادگی و اجتماعی رابطهٔ مثبتی دارد و اثرات زیانباری بر بهزیستی اعضای هیئت‌علمی می‌گذارد. پژوهش‌ها نشان دادند که تجربهٔ ذهنی از گرانباری نقش مرتبط به آسیب‌های شغلی است. اعضای هیئت‌علمی باور دارند که بارکاری زیاد، آن‌ها را در خطر ابطال به آسیب‌های شغلی قرار می‌دهد. گرانباری شغلی به‌عنوان یک عامل استرس‌زای جدی قادر است از طریق تحمیل استرس و انتظارات شغلی بالا افراد را تا مرز فرسودگی شغلی ببرد (Mohammadi & Maghsodi, 2011).

محققان علاوه بر تعریف گرانباری نقش و سایر مفاهیم مربوطه، دلایل متعددی را برای گرانباری نقش مشخص نموده‌اند که می‌توان آن‌ها را به چند دسته کلی تقسیم نمود:

۱-*عناصر سازمانی*: تحقیقات انجام‌شده حاکی از آن است که سطح گرانباری نقش زمانی افزایش می‌یابد که سازمان مجموعه‌ای از اهداف و معیارهای عالی عملکردی و اهداف دشوار را تعیین نماید. برخی از خصوصیات نظام ارزیابی مناسب می‌توانند نتایج نامطلوبی را برای کارکنان و درنتیجه برای سازمان به دنبال داشته باشند. ممکن است افراد در محیط کار خود با همکاران و ناظران رقابتی روبه‌رو

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]

شوند و سازمان‌هایی که فرهنگ زیاد کار کردن و ترس از دست دادن کار را در میان کارمندان خود پرورش می‌دهند، درواقع، انگیزه، تعهد و نهایتاً، بهره‌وری آنان را از بین می‌برند (Salam, 2014).

۲-*هنجارهای فرهنگی*: در بسیاری از جوامع هنجارهای فرهنگی بر اهمیت کار و تجارت به بهای فعالیت‌های غیر کاری تأکیددارند. به‌عنوان‌مثال، کلیشهٔ غرق شدن در کار، نشان‌دهندهٔ قوانین غیر مکتوب در مورد کارمند ایدئال است که باید کاملاً بر کار خود تمرکز کند، ساعات کاری طولانی کار کند و فارغ از مسئولیت‌های خانوادگی باشد (Blair-Loy, 2004). پرمشغله بودن یک ارزش، مزیت و نقطهٔ مثبت در جامعه است و تنها افرادی که دارای موقعیت کاری عالی و مناسب هستند می‌توانند زیاد کار کنند و پرمشغله باشند. بااین‌وجود، بر این باورند که به دلیل این هنجارهای فرهنگی، کارمندانی که دارای رفتار شهروندی سازمانی هستند ممکن است با مسئولیت‌های اضافی که برعهده‌گرفته‌اند دچار گرانباری نقش شوند. تدوین سیاست‌های منابع انسانی که جهت افزایش مشارکت، تعهد و رقابت کارکنان ارائه‌شده‌اند (مانند سیاست‌های افزایش حقوق کارمندان پرتلاش و متعهد) نیز می‌توانند دلیلی برای افزایش کار و تلاش کارکنان و درنتیجه افزایش گرانباری نقش آنان شوند.

۳-*گرانباری اطلاعات*: وجود اطلاعات بسیار که درک، سازمان‌دهی و نهایتاً استفاده از آنان را دشوار می‌کند. یکی دیگر از علت‌های گرانباری نقش است. گرانباری اطلاعات به معنای آن است که حجم اطلاعات آن‌قدر زیاد و گسترده است که افراد در درک و یا تصمیم‌گیری درباره‌ی آن‌ها دچار مشکل می‌شوند (Yang, Chen, & Honga, 2003).

۴- *نتایج فردی و سازمانی گرانباری نقش*: گرانباری نقش منجر به ایجاد تأثیرات نامطلوبی بر سلامت افراد می‌شود و این نیز به‌نوبهٔ خود سلامت کل سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. گرانباری نقش می‌تواند بُعد سلامت، کار، خانواده و جامعه را تحت تأثیر قرار دهد.

۵-*تأثیرات سلامتی*: روانشناسان اجتماعی و سازمانی دریافته‌اند که افرادی که دارای گرانباری نقش هستند واکنش‌های عاطفی منفی مانند تنش، رضایت شغلی محدود، روابط بین فردی ضعیف و اعتمادبه‌نفس پایین را از خود نشان می‌دهند. علاوه بر این، رضایت افراد شاغل از جوانب مختلف زندگی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1399.12.1.3.0]

شخصی‌شان (مانند زندگی اجتماعی و اوقات فراغت) با افزایش ساعات کاریشان، کاهش می‌یابد و این نیز به‌نوبه خود باعث ایجاد تأثیراتی منفی بر وضعیت کلی سلامت عاطفی و روانی‌شان می‌شود (Galinsky, Bond, Kim, Backon, Brownfield, & Sakai, 2005).

گرانباری نقش یا سطوح بالای الزامات کاری نیز از دلایل مهم خستگی عاطفی هستند که جزء عمده سندرم فرسودگی هستند. فرسودگی، پاسخی به گرانباری نقش است. علاوه بر این، ۲۱ درصد افرادی که دچار گرانباری نقش هستند در مقایسه با هشت درصد افرادی که دارای سطح محدودی از حجم کار هستند، علائم افسردگی را از خود بروز می‌دهند (Galinsky *et al*, 20005) تأثیرات سازمانی: نتایج سلامت فردی ناشی از گرانباری نقش می‌توانند تأثیراتی منفی بر سلامت سازمانی نیز به دنبال داشته باشند. به نظر بیتمن (۱۹۸۰) گرانباری نقش دارای تأثیرات منفی بر بهره‌وری، کیفیت کار کارکنان، رتبه ناظران، نگرش کارکنان و رضایت شغلی است. عدم رضایت شغلی نیز به‌نوبه خود منجر به غیبت از کار (به دلیل مرخصی بیماری)، جابه‌جایی، شکایت و نارضایتی می‌شود. تعارض و گرانباری نقش دو عرصه فشار آفرین در محیط‌های کاری و سازمانی هستند که به‌شدت حالات روانی و نگرشی اعضای هیئت‌علمی و کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Kazemi *et al*, 2010). این تأثیر بیشتر ازآن‌جهت است که هریک از این دو متغیر، به شکلی تعادل روانی و اجتماعی افراد را برهم می‌زنند. ازآنجایی‌که تحقیقات انجام‌شده در زمینهٔ گرانباری شغلی حاکی از فراگیر بودن اهمیت این مفهوم هستند؛ بنابراین، تحقیقات تاکنون به بررسی این مفهوم همراه با سایر عوامل استرس شغلی در محیط‌های دانشگاهی کمتر توجه کرده‌اند.

پیشینهٔ تحقیقاتی

مطالعات پیشین حاکی از آن‌اند که گرانباری نقش، رابطه‌ای قوی و منفی با سلامت روانی دارد. یوتانیب و ناهارتیو[1] (۲۰۱۳) رابطهٔ تضاد نقش، ابهام نقش و گرانباری نقش بر فرسودگی شغلی اعضای هیئت‌علمی را

[1] Utamib & Nahartyo

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]

موردمطالعه قراردادند. یافته‌ها نشان داد که تضاد نقش و گرانباری نقش با فرسودگی شغلی رابطه مثبت دارد ولی ابهام نقش فاقد رابطه معنی‌دار با فرسودگی شغلی است.

هالبرگ و سورک[1] (۲۰۱۴) در مطالعهٔ خود نشان دادند که تحلیل رفتگی عاطفی را می‌توان بر اساس گرانباری نقش، ابهام نقش و تعارض نقش پیش‌بینی کرد، هردوی این متغیرها با تحلیل رفتگی عاطفی همبستگی مثبت داشتند. گرانباری نقش و تعارض نقش و ابهام نقش با مسخ شخصیت همبستگی مثبت داشتند. به‌طور خلاصه، نتایج حاکی از این بود که گرانباری نقش و تعارض نقش پیش‌بینی کننده‌های ثابت سه مؤلفه تحلیل رفتگی عاطفی، مسخ شخصیت هستند. درعین‌حال، ابهام نقش تنها با رشد شخصی همبستگی منفی نشان داد. در مطالعه‌ای رابطهٔ بین تضاد نقش، استقلال، گرانباری نقش و رضایت شغلی کارکنان بررسی شد. یافته نشان می‌دهد که تضاد نقش به‌طور منفی با رضایت شغلی مرتبط است و استقلال، نقش تعدیل‌کننده دارد (Belias *et al,2015*).

در پژوهش جدیدی به بررسی تأثیر گرانباری نقش و ابهام نقش بر تمایل به ترک خدمت کارکنان پرداخته شد. بر اساس نتایج حاصله، گرانباری نقش بر تمایل به ترک خدمت کارکنان تأثیر مثبت دارد هرچند تأثیر ابهام نقش بر تمایل به ترک خدمت آن‌ها معنی‌دار نیست(Wangerin& Okello, 2014).

کومار[2] (۲۰۱۶) در تحقیقی تأثیر ده عامل زیر را به‌عنوان منابع استرس شغلی بررسی کرد: تعارض نقش، ابهام نقش، گرانباری نقش، انتظارات، احساس نابرابری، عدم پشتیبانی و حمایت سرپرستان، محدودیت قوانین و مقررات، سختی کار، تغییرات کاری و فرصت‌های ارتقاء. یافته‌ها حاکی از آن بود که در میان متغیرهای برگزیده‌شده، گرانباری نقش مهم‌ترین منبع استرس شغلی کارکنان و اعضای هیئت‌علمی بود و تعارض نقش در مکان بعدی قرار دارد.

گارسیا و ازکا (۲۰۱۹) در پژوهشی با استفاده از تحلیل مدل رگرسیون سلسله مراتبی، رابطه بین اضافه‌بار کاری، سبک‌های مقابله‌ای و فرسودگی هیجانی را در نمونه ۲۰۲ نفره از استادان دانشگاه را بررسی کرده

1. Hallberg & Sverke
2. Kumar

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]

است. نتایج نشان می‌دهد که اضافه‌بار کاری و مقابله گریزجویانه با خستگی عاطفی رابطهٔ مثبت دارد، درحالی‌که مقابله فعال با خستگی عاطفی منفی است. مقابله‌گری آسان، رابطه بین اضافه‌بار کار و فرسودگی هیجانی را تعدیل می‌کرد به‌طوری‌که معلمانی که از مقابله گریزجویانه در شرایط کار زیاد استفاده می‌کنند فرسودگی کمتری نسبت به معلمانی دارند که کمتر از این سبک مقابله استفاده می‌کنند. این ترتیب، اگرچه مقابلهٔ گریزان جو با کاهش سلامت روانی ارتباط دارد، اما به سبب تأثیر تعدیل‌کننده آن، در شرایط استرس‌زا می‌تواند مفید باشد؛ بنابراین، برای اینکه سبک‌های مقابله مؤثر باشد باید با موقعیت سازگار شوند. به بیان دقیق‌تر، درحالی‌که مقابله فعال به دنبال تغییر اوضاع استرس‌زا است، مقابله گریزان‌جو زمانی مؤثر است که تغییر وضعیت یا عوامل استرس‌زا مشکل باشد.

یراقی، الهی دوست و ربانی (۱۳۹۸) تجارب زیستهٔ زنان شاغل را در پژوهشی کیفی به شیوهٔ پدیدارشناسی مطالعه کردند. مؤلفه‌های استخراج‌شده عبارت بودند از: خانوادهٔ حمایت‌کننده، الگوهای شغلی، الگوهای شخصیتی، جایگزین مادر، برهم‌کنش‌های کار–خانواده و محیط کار بدون حمایت. تجارب شرکت‌کنندگان در این مطالعه نشان می‌دهند اشتغال زنان بر شیردهی آنان تأثیر دارد.

نورشاهی و فراستخواه (۱۳۸۹) ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری اعضاء هیئت‌علمی و عوامل شناسایی‌شده مؤثر بر این ابعاد بر اساس تجربه زیسته آن‌ها را مطالعه کردند این تحقیق کیفی با تکنیک مصاحبه نیمه ساخت‌مند و رویکردی اکتشافی انجام شده است. یافته‌های مطالعه عمدتاً حول دو کانون اصلی متمرکز شده بودند الف- مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی ب- عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی‌کاری اعضای هیئت‌علمی، از سازندهای شناسایی‌شده در تجربه زیسته هیئت‌علمی مورد مصاحبه به کنش ارتباطی و تعاملات همکارانه، آزادی علمی، اخلاق حرفه‌ای، رضایت شغلی، فرصت‌های رشد و بالندگی، کارراهه یا مسیر حرفه‌ای و توازن و تناسب حجم فعالیت‌ها می‌توان اشاره کرد. همچنین ازجمله مؤلفه‌های تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری آن‌ها عوامل مدیریتی، ساختار، فرهنگ‌سازمانی، عوامل اقتصادی، فضای سیاسی و فناوری اطلاعات بود.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]

با توجه به مطالب بیان‌شده، در پژوهش حاضر به مطالعهٔ تجربهٔ زیسته اعضای هیئت‌علمی از گرانباری نقش خواهیم پرداخت. اینکه چگونه وظایف یا نقش‌های اعضای هیئت‌علمی باعث گرانباری نقش می‌شود، چگونه راه‌های مقابله یا سازش با گرانباری توسط آنان انتخاب می‌شود و نهایتاً اینکه گرانباری نقش چه تأثیراتی بر عملکرد آموزشی و پژوهشی و زندگی خانوادگی اعضای هیئت‌علمی دارند. بر این اساس محققان به دنبال پاسخ‌گویی به سؤالات زیر هستند:

۱) اعضای هیئت‌علمی چگونه گرانباری نقش را تجربه کرده‌اند؟

۲) اعضای هیئت‌علمی با چه راهبردهایی با گرانباری نقش سازگاری یا مقابله می‌کنند؟

۳) تجربه گرانباری نقش چه تأثیری بر عملکرد آموزشی، پژوهشی وزندگی خانوادگی آنان داشته است؟

روش‌شناسی

الف-رویکرد و راهبرد: با توجه به ماهیت پرسش‌های پژوهشی، با رویکردی تفسیری راهبرد کیفی «نظریهٔ داده بنیاد» به روش سیستماتیک اشتراوس و کوربین برای مطالعهٔ فرایند مذکور مناسب تشخیص داده شد. نظریه داده‌بنیاد از توصیف فراتر رفته و با تبیین تلاش می‌کند یک نظریه یا الگوی انتزاعی از فرایندها، کنش‌ها و تعاملات را ارائه و یا چارچوبی برای پژوهش‌های آتی فراهم نماید(Strauss & Corbin 1998).

ب- میدان تحقیق و نمونه‌گیری: میدان تحقیق، دانشگاه کردستان و مشارکت کنندگان بالقوه تمام اعضای هیئت‌علمی بودند که جهت انتخاب نمونه از شیوهٔ نمونه‌گیری هدفمند بود. در روش نظریهٔ داده‌بنیاد افرادی به‌عنوان نمونه در نظر گرفته می‌شوند که در فرایند یا اقدام موردبررسی محقق مشارکت داشته باشند. در حقیقت هرچه افراد موردمطالعه پراکنده‌تر باشند می‌توانند اطلاعات مفیدتری را از بستر فرایند موردبررسی مهیا سازند و مقوله‌های غنی‌تری را فراهم آورند (Cresweel, 2012). دربارهٔ حجم نمونه در مطالعات کیفی توافق عمومی وجود ندارد. درمجموع با رعایت اشباع نظری ۱۸ نفر برای انجام مصاحبه‌ها موافقت کردند که پنج نفر از آن‌ها زن و ۱۳ نفر مرد بودند. مشخصات جمعیت شناختی آنان، مدت، دفعات و شیوهٔ مصاحبه‌ها در جدول ۱ آمده است:

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]

جدول ۱ مشخصات جمعیت‌شناسی مشارکت‌کنندگان در تحقیق

ردیف	جنسیت	سن	دانشکده محل کار	مرتبه علمی	مدت مصاحبه به دقیقه	تعداد جلسهٔ مصاحبه	شیوهٔ مصاحبه
۱	مرد	۵۳	علوم انسانی	استاد	۵۰	۱	رودررو
۲	مرد	۵۲	کشاورزی	دانشیار	۹۵	۲	رودررو
۳	مرد	۵۰	کشاورزی	دانشیار	۴۵	۲	رودررو
۴	مرد	۴۳	ادبیات	استادیار	۱۳۰	۳	رودررو
۵	مرد	۴۳	ادبیات	استادیار	۵۰	۱	رودررو
۶	مرد	۴۵	کشاورزی	استادیار	۶۵	۱	رودررو
۷	مرد	۵۱	علوم انسانی	مربی	۶۰	۱	رودررو
۸	مرد	۴۸	کشاورزی	دانشیار	۹۰	۲	رودررو
۹	مرد	۳۵	منابع طبیعی	استادیار	۶۵	۲	رودررو
۱۰	مرد	۴۸	منابع طبیعی	دانشیار	۸۰	۲	رودررو
۱۱	مرد	۳۷	علوم پایه	استادیار	۱۲۰	۳	رودررو
۱۲	زن	۵۳	ادبیات	استادیار	۱۵۰	۲	رودررو
۱۳	مرد	۳۴	منابع طبیعی	استادیار	۸۵	۲	رودررو
۱۴	مرد	۳۵	منابع طبیعی	استادیار	۹۰	۳	رودررو
۱۵	مرد	۴۲	مهندسی	دانشیار	۷۵	۱	رودررو
۱۶	مرد	۴۳	مهندسی	استادیار	۱۲۵	۲	رودررو
۱۷	مرد	۴۲	علوم انسانی	استادیار	۹۰	۲	رودررو
۱۸	مرد	۴۰	علوم پایه	استادیار	۹۵	۲	رودررو

ج- *ابزار گردآوری داده‌ها:* برای کشف اقدامات و تعاملات در گرانباری نقش داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختارمند به شرح ذیل زیر به دست آمد: برای مصاحبه با مشارکت‌کنندگان از پروتکل مصاحبهٔ نیمهٔ ساختارمند کمک گرفته شد. سؤالات مطرح‌شده در پروتکل از نوع تجربه یا رفتار فرد بودند (Patton, 2002). با توجه به جنسیت و تنوع رشته‌ای واحدهای نمونه از همه آنان لزوماً سؤالات یکسانی پرسیده

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]

نمی‌شد. متن مصاحبه‌ها با رعایت ملاحظات اخلاقی و رضایت مشارکت‌کنندگان بدون دست‌کاری و رسمی‌سازی پس از ضبط صوتی به‌طور کامل توسط خود محققان پیاده‌سازی و مکتوب شدند.

پایایی و روایی: در پژوهش حاضر برای افزایش روایی و پایایی پژوهش از راهکارهایی مانند مشارکت طولانی و فعال محققان در میدان تحقیق، استفاده از ضبط‌صوت و دوربین برای ثبت داده‌ها، برای ایجاد رویهٔ توافق بین کدگذاران و اخذ بازخورد از مشارکت‌کنندگان پس از کدگذاری داده‌ها استفاده شد.

د- شیوهٔ تجزیه‌وتحلیل داده‌ها: هدف تحلیل داده‌ها ارائهٔ توصیفی تحلیلی و تبیینی جامع از مفهوم گرانباری نقش بود تا تجربیات مشارکت‌کنندگان به بهترین شیوه منعکس شود... گردآوری و تحلیل داده‌ها به‌صورت هم‌زمان انجام پذیرفت. برای تحلیل داده‌ها مراحل کدگذاری نظری سه مرحله‌ای انجام شد. کدگذاری نظری روشی است برای تحلیل داده‌هایی که به‌منظور تدوین یک نظریه گردآوری‌شده‌اند. این فرایند شامل سه مرحله بود: ۱- کدگذاری باز: در این مرحله داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها و اسناد به‌دقت بررسی شدند و مقوله‌های اصلی و مقوله‌های فرعی مربوط به آن‌ها مشخص گردید. ۲-کدگذاری محوری: در این مرحله مفاهیم بر اساس اشتراکات و یا هم‌معنایی در کنار هم قرار گرفتند؛ به‌عبارت‌دیگر، کدها و دسته‌های اولیه که در کدگذاری باز ایجاد و با یکدیگر مقایسه شدند. ضمن ادغام کدهایی که ازنظر مفهومی با یکدیگر مشابه‌اند، دسته‌هایی که به یکدیگر مربوط می‌شوند حول محور مشترکی قرار گرفتند. ۳- کدگذاری گزینشی: در این مرحله فرایند اساسی نهفته در داده‌ها، چگونگی، مراحل وقوع و پیامدهای آن نمودار شد(Morse, 1994) . لازم به ذکر است برای مدیریت داده‌های گردآوری‌شده نرم‌افزار MAXqda مورداستفاده قرار گرفت. در جدول ۱ نحوه کدگذاری دستی بخشی از متن مصاحبه‌ها قبل از ورود به نرم‌افزار به شیوهٔ مقایسه مداوم ارائه‌شده است:

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1399.12.1.3.0]

جدول ۱: نمونه کدگذاری باز متن مصاحبه‌ها به شیوهٔ مقایسهٔ مداوم

داده‌های خام (متن گفتارها)	**کدگذاری باز**		**نوع کد**
	کدهای اولیه	**بازنگری کدها**	
«عضو هیئت‌علمی رسالتی واسش تعریف‌شده، اولاً باید مدرس خوبی باشه لازمه‌اش اینه که مرتباً مطالعه داشته و به‌روز باشه. حضور به‌موقع در کلاس و ۴۰ ساعت در هفته در دانشگاه. دیگری هم بحث مالی قضیه‌ست یعنی بعضی وقت‌ها استاد به دلایلی مجبوره چند واحد اضافی برداره و خستگی به او دست می‌ده».	- داشتن رسالت -تلاش برای خوب بودن -آمادگی استاد، - مطالعهٔ مستمر دروس، - حضور به‌موقع در کلاس، -تدریس اضافی	هدفمندی کیفی گرایی توسعهٔ حرفه‌ای بهبود مستمر نظم و انضباط کاری تدریس مازاد بر موظف	استقرایی – زنده استقرایی – زنده قیاسی استقرایی – زنده استقرایی – زنده استقرایی – زنده

یافته‌ها

یافته‌های اصلی پژوهش برمبنای پرسش‌های تحقیق و باتوجه به نتایج خلاصه‌شده در جداول ۳ تا ۵ توضیح داده می‌شوند:

سؤال اول پژوهش عبارت از این بود که اعضای هیئت‌علمی چگونه گرانباری نقش را تجربه کرده‌اند؟ به عبارت دیگر، طی چه فرایندی اعضای هیأت علمی با گرانباری نقش مواجه می شوند؟

جدول ۳. کدگذاری داده‌های مصاحبه‌ها در مورد فرایند تجربهٔ گرانباری نقش اعضای هیئت‌علمی

نقل‌قول‌ها	**کدهای باز**	**کدهای محوری**
«استادا پژوهش را در اولویت قرار می‌دهند، چون آینده شغلی آن‌ها درگرو همین کارهای پژوهشی‌ست که به هر طریقی باید انجام دهند، اعضای هیئت علمی که پیمانی‌اند و خطر اخراج و یا توبیخ دارند بیشتر تلاش می‌کنند و درواقع می‌ترسن و استرس به آنان وارد می‌شه و مجبور به تلاشی مضاعف جهت انجام فعالیت‌های پژوهشی می باشند».	-اولویت دهی پژوهش بر آموزش -تأثیر پژوهش بر آینده شغلی -اهمیت تبدیل وضعیت استخدامی -تمرکز بر فعالیت های	*تلاش برای تثبیت شغلی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]

	پژوهشی	
با توجه به شرایط مالی یا نیاز گروه مجبور بـه تـدریس دروس بی ربط هستیم. این مسأله بیش از دروس موظفی من بـه زمـان نیاز دارد و بسیار دچار استرس می شم. تدریس غیر تخصصـی بیشتر از سـایر دروس نیازمنـد مطالعـه اسـت و در ایـن راسـتا اعضای هیئت‌علمی زمان زیادی را از دست می دهند. مجبـورم به خاطر تدریس در سایر دانشگاه‌ها زمان زیادی هدر بـره کـه در این شرایط رفت و آمد بسیاری از برنامه ها و اهداف من را به تعویق می اندازد.	-تدریس دروس بی ربط -اضافه تدریس به دلیل فشـار مالی، -رفـت و آمـد بـه سـایر دانشگاه‌ها -هدر رفتن زمان -کمبود وقت	*تـدریس خـارج از تخصص *نیاز به مدیریت زمان
نوشتن مقالات برای ارتقاء شغلی مهم ترین دغدغه من است و این مسأله به نظر من برای سایر همکاران نیز دغدغه ای جـدی بوده و بسیاری از زمان ما را به خود مشغول کرده است. روزانه حداقل دو مقاله علمی پژوهشی در جهـت داوری بـرای من ارسال می‌شود و داوری آنها بسیاری از زمان و وقت من را هدر می‌دهد. مطالعه در جهت ارائه‌ی مطلوب تدریس و آمـوزش در کـلاس درس مسأله‌ای مهم و تأثیر گذار است. هیچ وقـت حتـی بـرای یک سمینار ساده نیز نمی‌توانم تصور کنم کـه بـدون مطالعـه‌ی قبلی وارد شده‌ام.	-دغدغه نوشتن مقاله -تأثیر پـژوهش در ارزشـیابی سـالانه، -داشـتن اسـترس پذیرش مقالات -نظارت بر دانشجویان، -توجه به مشکلات جامعه، - نیاز به مطالعه همیشگی -عضویت در هیئت تحریریـه مجلات،	*بـرآورده سـاختن انتظارات دانشگاهی *فعالیـت‌هـای مـازاد آموزشی *نیاز به مطالعه مستمر *یادگیری مادام العمر
«هر عضو به‌صورت غیررسمی وظیفه‌های بر عهده داره مثلاً در مقابل اجتماعی کـه در آن زنـدگی مـی‌کنیم مسـئولیت‌هایی بـر عهده‌داریم». «اعضای هیئـت‌علمی درگیـر کارهـای دانشـجویی هستند یعنی ریزترین کارهایی کـه بـا یـک کارشـناس راحـت قابل‌حله». «دانشجویان برای ادامـه تحصـیل در مقـاطع بـالاتر، سئوالات علمی و انجام کارهای پژوهشی مراجعه می‌کنند. ایـن	- درگیـر ی در ریزتـرین کارهای دانشجویان -توجه به پرورش همه جانبـه دانشجویان، -تشـویق و راهنمـایی دانشجویان	*مسـئولیت اجتمـاعی *راهنمایی غیر رسـمی دانشجویان *راهنمایی غیر رسـمی دانشجویان *شـرکت در

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]

کار در فاصله بین زنگ های تدریس اعضای هیئت‌علمی و نیز ساعت‌هایی که آن‌ها در دفتر حضور دارند، اتفاق می افته. راهنمایی کردن دانشجویان به‌عنوان یکی از وظایف اصلی ما شناخته میشه. بدیهی است این کار در کنار دیگر وظایفمون، موجب خستگیمون می‌شه. لازمه که اعضای هیئت‌علمی همیشه با مطالعه وارد دانشگاه شده و به سئوالات دانشجویان پاسخ بدهند».	-حضور در مراسمات فرهنگی- اجتماعی -مسائل غیر درسی دانشجویان	فعالیت‌های فوق برنامه
کارهای جانبی مانند ثبت کارهای پژوهشی، سیاست‌گذاری‌هایی که برای آینده دانشگاه مطرح می‌شه و ابلاغ به همکاران را به عهده‌دارم. این کارها وقت گیره. من در چند شورای استانی عضو هستم که فارغ از وظیفه هیئت‌علمی خودم هست و بنا به ماهیت کار باید تأثیرگذاری اجتماعی هم داشته باشیم. «اعضای هیئت‌علمی علاوه بر تدریس باید به کارهای اجرایی نیز بپردازند. در غیاب کارشناس حرفه‌ای گروه همه کارها و سختی‌های آن رو سر ما ریخته که باید مثلاً شخص مدیر گروه به‌تنهایی از عهده آن بربیاد و آن را به دوش بکشد. وقتی برای ما نمانده و کارها خیلی سخت شده و ما در مقایسه با سایر دانشگاه‌های به‌شدت کمبود کارمند داریم. به‌عنوان یک هیئت‌علمی که چندین مسئولیت هم‌زمان بر عهده‌دارم کارها برایم سنگین و استرس‌زا هستند».	-پیگیری سیاستگذاری دانشگاه -تأثیرگذاری اجتماعی -کمبود نیرو در دانشگاه -انجام کارهای اداری روتین -چند مسئولیت همزمان، -ثبت فعالیت‌های پژوهشی در سامانه ها، -فعالیت در دانشگاه های دیگر، -شرکت در شوراهای دانشگاه	*ایفای نقش‌های متعدد *مستند سازی فعالیت-های پژوهشی *کمبود نیروی انسانی ستادی *مسئولیت پذیری اجتماعی

همانطور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود با بررسی متن مصاحبه‌ها و احصای ۲۹ کد باز و ۱۵ کد محوری مشخص شد عواملی همچون تدریس مازاد بر موظف، تدریس خارج از تخصص، فعالیت‌های پژوهشی، راهنمایی رسمی و غیر رسمی دانشجویان و فشار فعالیت‌های اداری و مسئولیت های اجتماعی به عنوان مهم‌ترین عواملی هستند که می‌توانند باعث گرانباری نقش در اعضای هیئت‌علمی شوند.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]

سئوال دوم پژوهش راهبردها و عوامل مداخله‌گر در جهت سازگاری و مقابله اعضای هیئت‌علمی دانشگاه با گرانباری نقش را مورد سئوال قرار می دهد که داده‌های مربوط به این سئوال در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴ کدگذاری داده‌های مصاحبه‌ها دربارهٔ راهکارهای مقابله و سازگاری با گرانباری نقش

نقل قول‌ها	کدهای باز	کدهای محوری
«آدم در طول زمان به هر چیزی عادت می‌کنه می‌تونه بی‌خیال شدن باشه. می‌تونه برنامه داشته باشه. برخوردهایی که بین زندگی کاری و شغلی پیش میاد باید آن را مدیریت کرد ». «به دلیل کمبود وقت، کمتر در میان خانواده خود حضور دارن، بسیاری از کارهای خانه را همسر و بچه‌هاشون انجام می‌دن. کمتر در خانواده حضور دارن و تازه زمانی هم که در خانه هستن بیشتر به مطالعه و بررسی کار دانشجویان می‌پردازن». «با کم کردن از وقت‌های شخصی و رسیدن به کارهای خانوادگی و محدود کردن آن‌ها برای رسیدگی به کارهای سازمان با نقش‌های خود کنار میایم و البته این اجباری ست». «فشارکاری زندگی خانوادگی را متحول نموده و اونا می‌نالن می‌گن که ما زنگ می‌زنیم اکثراً نمی‌تونیم احوالشونو جویا بشیم چون همیشه در جلسه هستن و تأثیر منفی در خانواده داشته». «فرصت پرداختن به کارهای شخصی خودمونو نداریم و اجازه نمی‌ده که کارهای موردعلاقه خود را انجام بدیم، ازجمله کارهای عبادی یا ورزش و تفریح».	– نرسیدن به خواسته‌های شخصی – تداخل کار و زندگی – فرسودگی شغلی – کاهش زمان تخصیص یافته به خانواده – کاهش روابط خانوادگی و روابط با اقوام – دور شدن از جامعه و فعالیت‌های–سیاسی و مدنی – عدم توجه به علایق شخصی خود – انجام فعالیت‌های پژوهشی درمنزل –عصبانیت و بروز مشکلات رفتاری در خانواده	*مدیریت برنامه‌ها *فراموشی علایق شخصی *انزواگرایی *جابجایی وظایف خانوادگی *کاهش فعالیت‌های *اجتماعی و مذهبی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1399.12.1.3.0]

«بیشتر روی زمان کار می‌کنم یعنی وقتم را تنظیم می‌کنم و سعی می‌کنم خودم را با شرایط وفق دهم و کارهای پژوهشی را در خارج از اوقات روتین‌های اداری انجام می‌دهم». «بیشتر سعی کردم از نظر زمانی وظایف شغلی خود را مدیریت کنم؛ یعنی زمان اجرای فعالیت‌های خودم را به صورتی انتخاب کردم که بتونم این اولویت‌ها را برای خودم رعایت کنم بنابراین، مجبورم ایام تابستان و تعطیلی های خود را به امورات پژوهشی اختصاص دهم». ما برای وضعیت روحی خودمان نیاز به ارتباط با اقوام، خویشاوندان و نزدیکان داریم، ولی این شغل سبب می‌شه منزوی بشیم و کناره‌گیری کنیم، یعنی همکار داریم برای اینکه کارهای پژوهشی انجام بده در اتاق خود را قفل می‌کرد وقتی برای مهمانی نمی‌ذاشت یا همکار دیگری هم داریم که می‌رفت مهمانی کتاب را با خودش می‌برد، چون فرصتی برای او نمونده و مجبوره در مهمانی آن را مطالعه کنه...	-داشتن برنامه شخصی در هر ترم تحصیلی -سازگاری با شرایط -مدیریت ایام تعطیل و تابستان -کاستن از بار اضافی کار با برنامه ریزی -داشتن یک برنامه منسجم در یک بازه زمانی -پرهیز از کارهای غیرضروری در دانشگاه -تخصصی کردن درس‌ها -محدود شدن استراحت و فراغت	*تخصیص ایام تعطیل به کار * فراغت محدود *مدیریت زمان
مجبورم که فشار کاری بر خود اعمال کرده تا بتوانم به این امتیازات دست پیدا کنم. جوایز و افتخارات سازمانی همواره برای هر یک از اعضا در هر سازمانی مسأله ای بسیار مهم و تأثیر گذار می باشد. کمتر همکاری در این راستا فشار اضافه ای به خود نیاورده تا بتواند به اصل مهم دست پیدا کند. معیارهای سازمان گاها بسیار سخت است و من در جهت اخذ گرنت پژوهشی خود مجبورم سخت کار کنم و همین مسأله بار مسئولیتی بسیاری را بر من حاکم می‌کند. شغل استادی دانشگاه در کنار مزایای حاصله همواره در جامعه مورد توجه است و و برخی برای کسب شهرت و جایگاه و انتظارات اجتماعی به دنبال کسب این موارد هستن.	-فشار به خود جهت ارتقاء سریع علمی -تلاش برای تبدیل ضعیت -کسب جوایز علمی-فرهنگی -تشویق های درونی و بیرونی -تلاش در جهت کسب افتخارات -دریافت گرنت برون سازمانی -افزایش شهرت و قدرت	*انگیزش درونی *تلاش برای امنیت شغلی *کسب جوایز و *افتخارات علمی *مزایای مالی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]

«با مدیریت کردن زمان و تخصصی کردن درس‌ها. کارهای مربوط به خودمون را انجام بدیم و اولویت بندی کنیم. و آن‌هایی که مهم‌تر از همه ست با مدیریت کردن زمان در اولویت قرار بدیم. اگر کارها زیاد باشن و متعدد با مطالعه و برنامه‌ریزی دقیق و مشخص کارها را فرایندی کنن نقش هرکدام باید مشخص باشه و وظیفه اصلی خودش رو بدونه با برنامه‌ریزی دقیق یعنی بدون این مدیریت زمان هرج‌ومرج پیش میاد و کارها متوقف میشن. برای تک‌تک مراحل و فرایند کاری خود تعریف مشخص و دقیق داشته باشن. چک‌لیست ارائه دادن برای قسمت‌های مختلف کاری. مطالعه دقیق در انجام کارها تا حدودی می‌تونه از بار اضافی کار کم کنن»	-مدیریت زمان - تدریس دروس مرتبط -درگیر نشدن در امورات غیر موظف -تأکید بر کیفیت بیش‌تر -نپرداختن به مسائل بی ربط -برنامه‌ریزی دقیق -کاهش فعالیت‌های غیر ضروری	*کیفیت گرایی *تخصص گرایی *مهندسی کار *نپرداختن به حواشی کار

همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود با بررسی متن مصاحبه‌ها و احصای ۳۲ کد باز و ۱۴ کد محوری مشخص شد مؤلفه‌هایی همچون تخصص‌گرایی، اولویت‌دهی به کارهای علمی، تفویض برخی از مسئولیت‌ها به اعضای خانواده، کم‌کردن فراغت و تخصیص ایام آن به مسائل علمی، مهندسی کار و تاب‌آوری از طریق انگیزش‌های درونی و بیرونی به عنوان مهم‌ترین موارد برای سازگاری و مقابله با گرانباری نقش در کار مورد بحث توجه قرار داده‌اند.

سئوال سوم تأثیرات و پیامدهای تجربهٔ گرانباری نقش را بر عملکرد آموزشی، پژوهشی و زندگی خانوادگی اعضای هیئت علمی مورد بررسی قرار می دهد.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1399.12.1.3.0]

جدول ۵ کدگذاری داده‌های مصاحبه‌ها مربوط به پیامدهای گرانباری نقش

نقل قول‌ها	کدهای باز	کدهای محوری
تعدد نقش‌ها موجب شده که آموزش اصالت و ریشه خودش را به‌مرور از دست بده؛ روزبه‌روز وضع دانشگاه بدتر میشه و کیفیت کارهای پژوهشی و به نوعی اخلاق پژوهشی پایین میاد. «هیئت‌علمی این آزادی را نداره که خودش برنامه‌ریزی کنه و بیشتر بر آن‌ها دیکته می‌کنند. باید مقاله بنویسند. کارهای پژوهشی انجام دهند، طرح داشته باشند، باید دانشجوی دکتری داشته باشند؛ یعنی من که برای استاد شدن باید سه تا دانشجوی دکتری فارغ‌التحصیل داشته باشم و دانشگاه برای من برنامه‌ریزی کرده، من شاید آمادگی لازم برای پرورش دانشجوی دکتری نداشته باشم چون امکانات لازمو نداریم باز این وضعیت من برای استاد شدن چاره‌ای ندارم جز اینکه دوره دکتری را هم بگیریم».	-انجام ندادن درست کار -به سامان نرساندن یک مسولیت کاستی در انجام همه کارها -از دست دادن اصالت و ریشه آموزش -سرقت علمی برای انجام کارهای پژوهشی اجباری -بی توجهی به وظایف آموزشی دانشگاه -کاهش کیفیت خروجی در سطوح کارشناسی، ارشد و دکتری،	*کاهش کیفیت تحقیق و پژوهش *کاهش اخلاق علمی *تأکید صرف بر کمیت *کاهش کیفیت و رضایت سازمان
«وقتی یک‌چیزی خارج از توان شخصی باشه اولین تبعاتش فرسودگی شغلی زودهنگامه، اگر کسی بنالد و هیچ کاری هم انجام نده یا راهکار سازنده‌ای، توانمندسازی از طرف سازمانش ارائه نشه، آن موقع به‌صورت طبیعی به فرسودگی زودهنگام شغلی تبدیل میشه، یعنی آن شخص که قرار شده سی سال معلم خوبی باشه دوران اوجش به ده سال تبدیل میشه». «بعضی وقت‌ها که یک هیئت‌علمی برخورد تندی را با همکار خودش داره به خاطر فشار کاریست که تجربه می‌کنه بر روابط بین فردی هیئت‌علمی هم اثر گذاشته و بخش عمده آن کارها را تیمی و گروهی‌ست که باعث شده ما کمتر بین اعضا ببینیم و بیشتر دنبال زندگی شخصی خودمونیم». «تعارض نقش ایجاد می‌کنه و فرسودگی پیش	-تعارض بین شغلی و زندگی شخصی -تضعیف روحیه و نارضایتی از شغل خود استهلاک زود هنگام اعضای هیئت‌علمی -کاهش توان کمی و کیفی آموزشی -تنش با سایر همکاران -کم شدن کارهای تیمی و همکاری علمی - رقابت ناسالم -گلایه‌مندی دانشجویان از عدم	*تنش در روابط فردی و بین فردی *عدم تفاهم و همکاری سازمانی *نارضایتی دانشجویان از اعضای هیئت‌علمی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]

میاد که حتی یک هیئت‌علمی نمی‌تونه ظاهری آراسته داشته باشه که نشان از شخصیت فرد داره و یک بخش خیلی مهمی از زندگی روزمره فرده و باعث تقویت روحیه فرد می‌گردد که این را هم از ما سلب کرده، گرانباری نقش نارضایتی شغلی رو به همراه خواهد داشت».	حضور	
همیشه در زندگی اجتماع با توجه به ویژگی‌های شغل استادی انتظارات بالایی از این اقشار دارند و مسئولیت‌های بسیاری را متوجه اعضای هیئت‌علمی کرده است و خود من به دلیل مشغله‌کاری با این مسائل بسیار مشکل دارم. زندگی پر از یکنواختی و فشار شغلی شده است، اصلا وقت پرداختن به محیط دور و بر را ندارم. فقط می‌توانم با افسوس خبرهای دور و بر را شنیده و عدم تأثیرگذاری خود را به یاد بیاورم. احساس می کنم همیشه اقوام و حتی همسایه‌ها از من به‌عنوان فردی بی خاصیت در اجتماع یاد می‌کنند و معتقد هستند که هیچ اثری در محیط بیرون از خود ندارم و من مطمئنم این فقط به خاطر عدم توجه به محیط دور و بر خودم است که تمامی مسائل را فدای شغل و مسئولیت حرفه ای خودم کرده‌ام. در بسیاری از موارد شدیدا علاقه‌مندم که در گروه‌های مدنی مورد علاقه حضور داشته باشم، اما به دلیل وظایف حرفه‌ای شغلی نمی‌توانم در آن‌ها شرکت کنم بر این اساس مجبورم از این فعالیت ها بگذرم.	-بی تفاوتی در قبال مسائل اجتماعی -عدم توجه به مراجعان اجتماعی -نارضایتی اطرافیان از بی مسئولیتی فرد -عدم تنوع در زندگی و فرسودگی ذهنی -یکنواختی -عدم حضور در تشکل ها مورد علاقه -نپذیرفتن پست‌های سازمانی -استفاده از سایرین برای فعالیت ها	*بی تفاوتی اجتماعی *گلایه‌مندی اجتماعی *فرسودگی شغلی *روزمرگی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]

«خیلی‌ها معترضند که حقوق و مزایای آن‌ها متناسب با کاری که انجام میدن، نیست. شب و روز کار می‌کنند و مسئولیت‌های خانواده را به خودشان می‌سپارن و در مقابل هم اگر یک خروجی خوب هم داشته باشه که دست اونا رو بگیره خیلی خوبه و خیلی‌ها از عدم همسانی بین حجم کار و دریافتی که دارند ناراضی هستند». «بعضی‌ها شکایت و گلایه‌هایی را در جلسات مطرح می‌کنند و شاکی هستند مخصوصاً وقتی‌که حس بی‌انگیزگی دانشجو باعث میشه آن‌ها احساس نارضایتی می‌کنند». «همه‌جانبه زندگی را تحت‌تأثیر قرار می‌ده، روان و جسم اعضای هیئت‌علمی را تحت تأثیر قرار می‌ده، از خانواده و جامعه باید کم کنن، از آموزش باید کم کنه، رفتارش با اعضای خانواده بدتر میشه با جامعه با دانشجویان و همه این‌ها را در برمی‌گیره».	-ناهمسانی حقوق با توجه به وظایف کاری -احساس تبعیض و نابرابری -گلایه کردن از شغل خود -بی‌انگیزه بودن -احساس ناخوشایند نسبت به شغل خود -ناهمسانی بین حجم کار و میزان دریافتی	*نبود توازن بین میزان تلاش با حقوق *بی انگیزگی شغلی *نارضایتی شغلی

همان‌طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود که با بررسی متن مصاحبه‌ها و احصای ۳۲ کد باز و ۱۴ کد محوری مشخص اعضای هیئت‌علمی مؤلفه‌هایی چون کاهش اثربخشی تدریس، بی‌تفاوتی اجتماعی، افزایش انزوای اجتماعی و عدم دخالت در فعالیت‌های سیاسی– فرهنگی، تنش در روابط بین فردی و روزمرگی، تقلب و تخلفات علمی، عدم خلاقیت نهایتاً عدم وجود توازن بین میزان تلاش‌های شغلی اساتید با میزان دریافتی آن‌ها به‌عنوان مهم‌ترین اثرات و پیامدهای گرانباری نقش در دانشگاه را موردتوجه قرار داده‌اند.

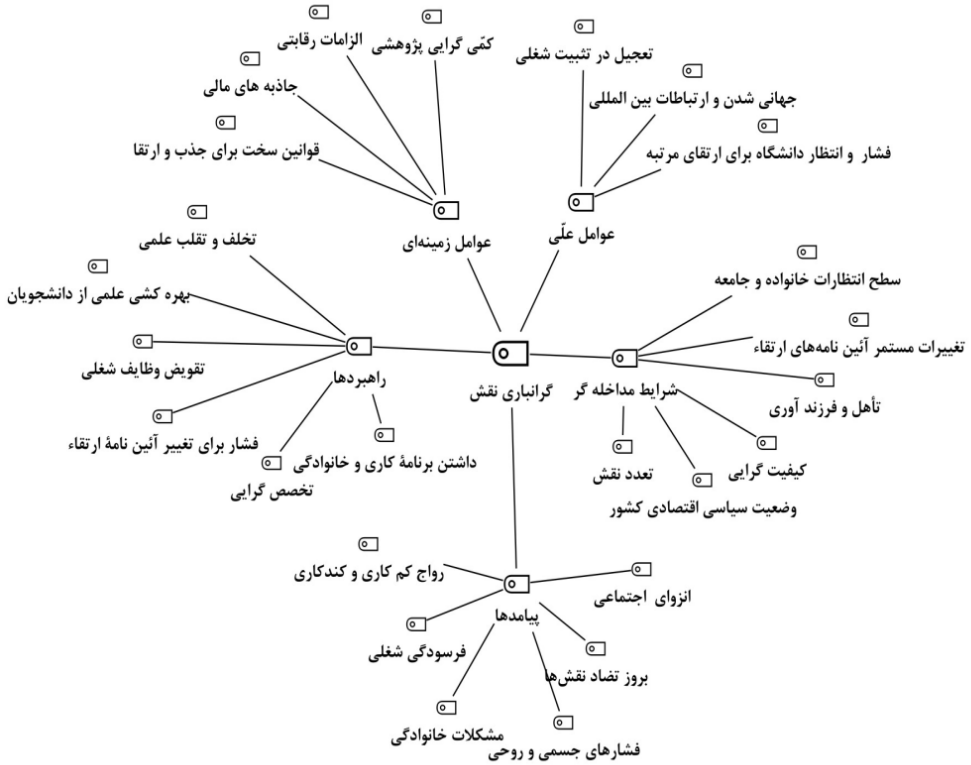
بحث و نتیجه‌گیری

در بخش بحث و تفسیر داده‌ها ضمن اشاره به مهم‌ترین مقولات یا کدهای گزینشی به‌دست‌آمده مسیر استدلال، تبیین و چشم‌انداز مشارکت‌کنندگان منعکس می‌شود. این کار از طریق بحثی مکانیکی ادامه می‌یابد که در آن نحوهٔ رخ دادن و کارکرد پدیدهٔ گرانباری تشریح می‌شود. با توجه به ویژگی‌های نظریهٔ

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]

داده بنیاد محققان به استخراج و ارائه شرایط علی، زمینه‌ها، راهبردها، پیامدها و شرایط مداخله‌گر در زمینه گرانباری نقش پرداختند که در نمودار ۱ به تصویر کشیده شده‌اند.



نمودار ۱. مؤلفه‌های تجربهٔ گرانباری نقش اعضای هیئت‌علمی برمبنای نظریهٔ داده‌بنیاد استخراج‌شده از نرم‌افزار MAXqda

اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها نقش هدایت‌گری را در دانشگاه دارند و امور چه به سمت صحیح و چه غلط هدایت شوند، تأثیرپذیری زیادی توسط دانشجویان دارند و می‌طلبد که این امور صحیح و غلط،

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]

شناسایی شوند تا از ایجاد آسیب‌های احتمالی پرهیز شود. ازجمله اولین عوامل مؤثر بر فشارکاری و گرانباری نقش برای اعضای هیئت‌علمی، مسئله تدریس موظفی هست که در طول هفته برای آن‌ها طراحی‌شده و موظف به انجام آن هستند. اعضای هیئت‌علمی دانشگاه در کنار تدریس موظفی خود به‌صورت رسمی، مجبور به پژوهش به اندازه‌ای چند برابر به خاطر منافع حاصل از آن هستند و این مسئله باعث به وجود آمدن فشار کاری و گرانباری حاصل از مقدار ساعاتی می‌شود که برای این جمعیت علمی به وجود می‌آید. در کنار این مسئله و گرانباری حاصل از آن، کیفیت کاری اعضای هیئت‌علمی پایین آمده و رسالت اصلی آن‌ها که یادگیری اثربخش و مطلوب آموزشی هست کاهش پیدا می‌کند.

بسیاری از اعضای هیئت‌علمی به دلایلی چون نیاز مالی، کمبود نیروی متخصص، انگیزش به تدریس بیش‌تر و سایر موارد مربوطه، به تدریس مازاد در دانشگاه یا خارج از دانشگاه، به‌صورت خصوصی و غیرانتفاعی روی می‌آورند. توجه به ارتباط فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی مدرسان دانشگاه، زمانی تأثیرگذار و سودمند خواهند بود که به‌اندازه فعالیت‌های پژوهشی مدرسان مدنظر قرار گیرد و عوامل مؤثر در این زمینه بررسی شوند. یافته‌های این پژوهش نشان داده که چنین ارتباطی در کار نیست و صرفاً به شکل مجزا و بیشتر به کیفیت پژوهش و عوامل مؤثر بر انجام پژوهش از سوی اعضای هیئت‌علمی توجه شده است. این در حالی است که تأکید عمده دانشگاه بر جنبه آموزشی است اما بیشتر اعضای هیئت‌علمی به پژوهش برای رسیدن به منافع فردی، علاقه‌مند هستند که این مسئله حکایت از پژوهشی بودن دانشگاه دارد. اعضای هیئت‌علمی وقتی مشاوره و راهنمایی پایان‌نامه دانشجویان در مقاطع مختلف تحصیلی مخصوصاً کارشناسی ارشد و دکتری را می‌پذیرند، به‌نوعی فشار و استرس مضاعف وارد می‌شود. همچنین، در کنار این راهنمایی‌ها سعی می‌کند نقش والد دانشجویان، مددکار اجتماعی و روانشناس را بر عهده بگیرد؛ که این موارد باید رعایت شوند اگر استادی بخواهد موارد فوق را در نظر بگیرد دانشجویی باکیفیت عالی تحویل می‌دهد که بازهم به دلیل فشار بیش‌ازحد به هیئت‌علمی این موارد رعایت نمی‌شوند.

مشارکت‌کنندگانی که از دانشکده‌های علوم انسانی و ادبیات بودند به دلیلی گرانباری نقش نگران از دست دادن کیفیت آموزش و یادگیری بودند. این یافته با نتایج پژوهش (ماتیکان، ۲۰۲۰) همخوان است که در

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]

پژوهش خود دریافت که معتقد بودند اضافه تدریس و کمبود وقت اساتید فرصت مباحث بین اساتید و دانشجویان و تمرکز بر موضوعات مهم را در کلاس را از بین می‌برد.

با توجه به نحوهٔ سیاست‌گذاری وزارت علوم، ناهماهنگی در سازمان و بوروکراسی اداری نارسایی‌هایی در سازمان‌دهی و استفاده از نیروی انسانی کارآمد صورت می‌گیرد و باعث ضعف انگیزه‌های لازم در اعضای هیئت‌علمی می‌گردد. حجم کارهای اداری و سازمانی باعث به نتیجه نرساندن پژوهش و کارهای تحقیقی خواهد شد و بعضی وقت‌ها اعضای هیئت‌علمی کارهایی را انجام داده که خیلی از زمان و انرژی آن‌ها را می‌گیرد، این در حالی است که باوجود یک کارشناس هم این کارها انجام‌شده و زیاد دست و پاگیر نمی‌شوند. ازجمله درگیری‌های دیگر اعضای هیئت‌علمی می‌توان به برنامه‌ریزی جهت انجام پژوهش‌های کاربردی، همکاری در زمینه‌های علمی با سایر مراکز داخل و خارج از کشور، بررسی و تصویب برگزاری همایش‌ها و کنگره‌های علمی پیشنهادی از سوی مراکز تحت نظارت، تدوین آئین‌نامه‌های داخلی و برنامه‌های مختلف پژوهش و فناوری بر اساس راهبرد و اهداف پژوهش و فناوری جامعه همچنین همکاری در تدوین سیاست‌های پژوهش و فناوری دانشگاه و پیشنهاد آئین‌نامه‌های ذی‌ربط به شورای دانشگاه، بررسی نحوه ارائه خدمات پژوهش و فناوری به سازمان‌های ذی‌ربط در استان به‌منظور رفع نیازهای منطقه و کشور، برنامه‌ریزی جهت ارتقای فعالیت‌های انجمن‌های علمی دانشجویی استان و بهره‌گیری از توان تخصصی و تجربیات آنان در پیشبرد امور پژوهش و فناوری باعث به وجود آمدن گرانباری می‌شوند.

در پژوهش حاضر، مشخص گردید که زمانی که اعضای هیئت‌علمی دانشگاه وقت لازم جهت انجام کارهای شخصی و موردعلاقه و تسلی‌دهنده خود مثلاً ورزش، کارهای عبادی و جلسات دوره‌ای به‌صورت غیررسمی را نداشته باشند نارضایتی به همراه خواهد داشت. اگر درراه رسیدن به علایق شخصی خود و اولویت‌های موردنظر خود ناکام باشند رفتارهای انحرافی، رفتارهای عمدی و ارادی با مشخصه زیر پا گذاشتن قواعد، رسوم و مقررات سازمان از آن‌ها سر می‌زند که این مهم می‌تواند زمینه آسیب‌رسانی به افراد و سازمان را فراهم سازد. عدم وقت کافی تأثیر منفی زیادی بر خلاقیت و شایستگی اعضای

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]

هیئت‌علمی می‌گذارد که مطلوبیت یا عدم مطلوبیت مشارکت افراد درصحنه‌های اجتماعی را نشان می‌دهد، ملموس است که با توجه به نبود زمان به دلیل فشارکاری و برنامه‌های نامنظم اعضای هیئت‌علمی باعث عدم مشارکت آن‌ها در این حیطه و همچنین افزایش انزوای اجتماعی وعدم فعالیت سیاسی– فرهنگی آن‌ها خواهد شد که این مسئله پرمشغله بودن کیفیت زندگی خانوادگی آن‌ها را کاهش دهد. بیشتر مشارکت‌کنندگان بر این باور بودند که در فرآیند تلاش اضافی جهت رسیدن به وضعیت استخدامی پایدار، مجبورند که خواسته‌های معقول و در بعضی موارد حتی نامعقول آیین‌نامه‌های استخدامی – شغلی را اجرا نمایند که در این شرایط دچار فشار کاری خواهند شد. مسئله مربوط به ارتقاء کاری نیز از این شرایط مستثنا نیست، افراد در کنار ثبات شغلی به دنبال رسیدن به ارتقاء و ترفیعات شغلی هستند. با توجه به موضوع این پژوهش همین مسئله با عدم ارضای نیازهای سطوح اجتماعی و احترام اعضا، باعث دوری، افسردگی و احساس شکست اجتماعی آن‌ها می‌شود. این استرس و فشار کاری خود باعث ایجاد تنش نقش در روابط فردی و بین فردی اعضای هیئت‌علمی در موارد بسیاری شده است.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که دانشگاه‌ها نیازمند بازنگری و اصلاح در مواردی چون شرایط تدریس موظفی و مازاد، تدریس خارج از تخصص، فعالیت‌های مازاد آموزشی و پژوهشی، راهنمایی رسمی و غیررسمی دانشجویان و فشار فعالیت‌های اداری و سازمانی برای خود هستند. چراکه نتایج گویای این مسئله بود که تمامی این موارد ازجمله موارد تأثیرگذار بر گرانباری نقش اعضای هیئت‌علمی می‌باشند و کنترل هرکدام از این موارد می‌تواند مفید فایده باشد. به‌عنوان نمونه، بسیاری از دانشگاه‌ها می‌توانند با اصلاح آیین‌نامه‌های اجازه تدریس خارج از دانشگاه و مازاد بر موظف خود را ندهند. اعضای هیئت‌علمی دانشگاه نیازمندند که در اصلاح برنامه‌ریزی خود در جهت مواردی چون عدم تعدیل اولویت‌های غیرعلمی، کاهش بی‌توجهی به مسائل خانوادگی و تخصیص ندادن ایام فراغت به مسائل علمی–آموزشی و ارتقاء علمی خود تلاش کرده و در این راستا به‌صورت جدی در دیدگاه‌های خود تجدیدنظر کنند. نهایتاً اینکه مدیران دانشگاهی باید به بررسی مهم‌ترین اثرات گرانباری نقش بر عملکرد آموزشی، پژوهشی و سازمانی از قبیل کاهش کیفیت و کمیت متناسب، افزایش انزوای اجتماعی و عدم فعالیت سیاسی –

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]

فرهنگی، افزایش تنش در روابط فردی و بین فردی و ناهمسانی بین تلاش‌ها و میزان دریافتی آن‌ها در دانشگاه پرداخته و در فکر راه چاره برای حل این موارد باشند.

نتایج این پژوهش از اشارات کاربردی جالبی برخوردار بود: نخست آنکه تجارب اعضای هیئت‌علمی زن و مرد متفاوت بود. به‌عنوان‌مثال، برای اعضای هیئت‌علمی زن که مسئولیت مراقبت از بچه‌های کوچک و والدین سالمند را داشتند نوع تفکرشان دربارهٔ گرانباری نقش را تحت تأثیر می‌داد. نکته جالب‌تر دیگر، اینکه تجربهٔ مدیران دانشگاهی (اعضای هیئت‌علمی که مسئولین اجرایی داشتند) با اعضای هیئت‌علمی که درگیر کارهای اجرایی نبودند متفاوت بود. به نظر مدیران دانشگاهی مقابله و سازگاری با گرانباری نقش، امری ممکن و خوب است و تغییر دیدگاه اعضای هیئت‌علمی از دانشگاه، داشتن برنامهٔ کاری و اولویت‌دهی به کارها می‌توان فشار کاری و ذهنی بر اعضای هیئت‌علمی را کاهش داد. از طرف دیگر، استادان بر این باور بودند تغییر قوانین دانشگاهی و انتظارات متناسب با میزان دریافتی استادان از راه‌حل‌های مفید برای کاهش گرانباری نقش است.

همان‌گونه که یافته‌های جدید و مطالعات پیشین نشان داده (مانند گارسیا و اسکا، ۲۰۱۹) رابطهٔ منفی بین افزایش ساعات تدریس و فرسودگی به معنای این است که اساتید باتجربه‌تر و باسابقه‌تر خسته‌تر هستند. رسیدگی به‌سلامتی و رفاه همه اعضای هیئت‌علمی بسیار مهم است، اما کسانی که تجربهٔ کمتری دارند آسیب‌پذیرتر هستند. ازآنجاکه گرانباری نقش یک عامل استرس‌زا مهم است که به‌طور مستقیم با فرسودگی شغلی در ارتباط است، بنابراین، باید حجم کار اعضای هیئت‌علمی را بررسی کرده و برنامه‌ریزی صحیح در مورد کارها و برنامه‌ها انجام داد. برای کاهش خستگی، سازگاری و مقابله باید فعال باشد تا وضعیت استرس‌زا را تغییر دهد. اما اگر وضعیت استرس‌زا قابل‌تغییر نباشد، بهتر است سازگاری گریزان جو انجام شود زیرا با تعدیل اثر استرس‌زا به‌طور غیرمستقیم عمل می‌کند. به‌منظور ارتقاء سلامت اساتید و درنتیجه تسهیل فعالیت آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌ها باید گرانباری نقش و برنامه‌های پیشگیری از برنامه را باهدف آموزش اعضای هیئت‌علمی در استفاده از سبک‌های سازگاری و مقابله کنترل کنند. برخی از

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]

نویسندگان قبلاً اثربخشی برخی از شیوه‌ها، به‌عنوان‌مثال، آموزش مدیریت احساسات را گزارش داده‌اند (Kinman, Wray, & Strange, 2011).

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]

فهرست منابع

- استورا، جین، بنیامین (۱۹۹۹). *تنیدگی یا استرس (بیماری تمدن جدید)*، ترجمهٔ پریرخ دادستان، چاپ اول، انتشارات رشد.
- خدابخش، محمدرضا؛ کیانی، فریبا (۱۳۹۳). بررسی قدرت پیش‌بینی کنندگی ادراک گرانباری نقش توسط خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده از ایمنی، طب کار، ۶، ۵۶-۴۸.
- عزتی، میترا (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد آموزشی گروه‌های آموزشی دانشگاهی: مطالعهٔ کیفی، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، (۶۵)، ۴۵-۲۳.
- محمدی، ش؛ و مقصودی، م. (۱۳۹۰). بررسی رابطه استرس شغلی با رضایت زناشویی در کارکنان زن. مشاوره شغلی و سازمانی، ۳. ۷۴-۸۷...
- نورشاهی، نسرین و فراستخواه، مقصود (۱۳۹۱). کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی براساس تجربه زیسته آنها، ***آموزش عالی ایران، ۴(۲)۳۹-۶۱***
- یراقی، سعیده؛ الهی دوست، سعیده؛ ربانی خوراسگانی، علی (۱۳۹۸). واکاوی تجارب زیستهٔ زنان شاغل اصفهانی از شیردهی، *جامعه شناسی کاربردی* ۳۰ (۱) ۲۱-۳۸

- Allan, C., Loudoun, R., & Peetz, D. (2007). Influences on work/ non-work conflict. *Journal of Sociology*, 43, 219-239. DOI: 10.1177/1440783307080104.
- Belias, D., Kousteliosb A., Sdroliasc L., Aspridisd G. (2015). Job Satisfaction, Role Conflict and Autonomy of employees in the Greek Banking Organization, *Social and Behavioral Sciences*, 175, 324 – 333
- Blair-Loy, M. (2004). Work Devotion and Work Time. In C.F. Epstein & A.L. Kalleberg (Eds.*), Fighting for time: Shifting boundaries of work and social life*: 282-316. New York: Russell Sage Foundation.
- Creswell, J. W. (2012). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd Ed.). Sage Pub. Inc
- Duxbury, L., Lyons, S., & Higgins, C. (2008). Too Much to do, and Not Enough Time: An Examination of Role Overload. In K. Korabik, D. Lero, & D. Whitehead (Eds.). *Handbook of work-family integration: Research, theory and best practice* (pp. 125-140). San Diego, CA: Elsevier.
- Galinsky, E., Bond, J.T., Kim, S.S., Backon, L., Brownfield, E., & Sakai, K. (2005). Overwork in America: When the way we work becomes too much. New York: *Families and Work Institute.Handbook of Work-Family Integration:* 125-140. San Diego: Academic Press.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1399.12.1.3.0]

- García-Arroyo, J. A., & Osca, A. (2019). Work overload and emotional exhaustion in university teachers: Moderating effects of coping styles. *Universitas Psychologica*, 18(2). 1-12, https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-2.woee
- Hallberg, U. E., & Sverke, M. (2014). Construct Validity of the Maslach Burnout Inventory: Two Swedish Health Care Samples, *European Journal of Psychological Assessment*, 20 (4), 320-338.
- Kazemi, S., Javidi, H., & Aram, M. (2011). The effects of communication skills training on job related stress of the experts. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, 1(4), 63-80. [In Persian].
- Korabik, K., Lero, D. S., & Whitehead, D. L. (2008). *Handbook of work-family integration: research, theory, and best practices*. San Diego, CA: Elsevier
- Kumar, M, D. (2016). A study on job stress of nationalized & non nationalized company employees. Sinhgad Business School. Retrieved from http://www. indianmba. com/Faculty_Co lumn/FC231/fc231. htm.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablynski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2014). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, *47*(5), 711-722.
- Matican, R. (2020). Faculty members'express logistical concerns, heightened workload in the move to remote teaching, retrived 7 june 2020 from: https://thecarletonian.com/2020/03/20/faculty-members-express-logistical-concerns-heightened-workload-in-the-move-to-remote-teaching/
- Morse, J. M. (1994). Emerging from the data: Cognitive processes of analysis in qualitative inquiry. In J. Morse (Ed.), *Critical issues in qualitative research* (pp. 23-43). Menlo Park, CA: Sage.
- Orgambidez-Ramos, A., Borrego-Ales, Y., & Mendoza-Sierra, I. (2013). Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction in workers. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 360-372.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. 3rd edition. Sage Pub.
- Salam, F., (2014). Work overload, work-family conflict, family-work conflict and their effects on job embeddedness. *Journal of Business and Management*, 16 (1): 75-80.
- Sharma, E. (2014). Stressors: A Challenge for the Faculty Members of the Higher Educational Institutions. *Case Studies in Business and Management*, 1(2).
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd ed.). Sage Publications, Inc.
- Utamib I., Nahartyo E. (2013). The Effect of Type a Personality on Auditor Burnout: Evidence from Indonesia, *Accounting & Taxation*, 5(2): 89-102.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]

- Wangeri, T. & Okello, L.O. (2014). Work Role Overload, and Burn Out as Factors Related to Work Stress among Primary School Teachers *Global Journals of Social Science*, 14 (10) 6-55
- Yang, C.C., Chen, H., & Honga, K. (2003). Visualization of large category map for Internet browsing. *Decision Support Systems*, 35, 89-102.
- Kinman, G., Wray, S., & Strange, C. (2011). Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: the role of workplace social support. *Educational Psychology*, 31(7), 843-856

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-08]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1399.12.1.3.0]