

# مطالعه کیفی تجارب اعضای هیئت‌علمی از مفهوم «گرانباری نقش»<sup>۱</sup>

ناصر شیریگی<sup>۲</sup>

عبدالقدار کهنه پوشی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۷/۱۷

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 نظریه داده بنیاد انجام شد. میدان تحقیق، دانشگاه کردستان و مشارکت‌کنندگان بالقوه همه اعضای هیئت‌علمی تمام وقت بودند که جهت انتخاب نمونه از شیوه نمونه‌گیری هدفمند با روش بیشینه تنوع استفاده گردید که نهایتاً پس از دست‌یابی به اشباع نظری به ۱۸ نفر رسید. ابزار گردآوری داده‌ها یک پروتکل مصاحبه نیمه‌ساختارمند با ۱۰ سؤال بود. برای افزایش پایایی از روش باریضی توسط مشارکت‌کنندگان و مرور توسط اعضای هیئت‌علمی غیر شرکت‌کننده در پژوهش استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به شیوه 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 پدیده گرانباری نقش را تجربه کرده بودند. شیوه نگرش و تفکر اعضای هیئت‌علمی که مسئولیت مراقبت از بچه‌ها و یا والدین سالمنشان را بر عهده داشتند بر میزان سازگاری آنان با گرانباری نقش تأثیر داشت. تجربه آن دسته از اعضای هیئت‌علمی که در مدیریت‌های اجرایی دانشگاهی نیز ایفای نقش می‌کردند با تجربه 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

<sup>۱</sup>. 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، سنترج، ایران. نویسنده مسئول: nshirbagi@uok.ac.ir

۳. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه کردستان

هیئت‌علمی نسبت به دانشگاه، داشتن برنامه 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 مناسب با میزان دریافتی آن‌ها از راه حل‌های مفید دیگر برای کاهش گرانباری نقش اعضا هیئت‌علمی است.

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

## مقدمه

دانشگاه‌ها به عنوان مراکز اندیشه‌ورزی و تولید علم جامعه با حضور و فعالیت متفکران، محققان، دانش‌پژوهان و دانشجویان در اعتدالی علمی وجهت بخشیدن به حرکت‌های فکری، اعتقادی، فرهنگی و سیاسی جامعه نقش اساسی دارند. دانشگاه‌ها به منظور 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 به منزله 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 زمینه بررسی و مطالعه اثربخشی را فراهم می‌کند. به طور سنتی، شغل‌های گروهی به عنوان مشاغلی استرس‌زا شناخته نشده‌اند؛ بنابراین، تحقیقات پراکنده‌ای در این زمینه صورت گرفته است؛ اما در دنیای امروز، شرایط تغییر کرده‌اند و آن‌ها تأکید می‌کنند که شغل اعضا هیئت‌علمی دانشگاه، شغلی کم استرس نیستند. مشخصه‌هایی همانند سیاست و پرستیز 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 افزایش یافته و بنابراین، آن‌ها باید ساعت‌های طولانی ساعت را مشغول به کار باشند. مهم‌تر از همه این‌ها انتظارات جامعه و خانواده از آن‌هاست (Sharma, 2014).

گرانباری نقش بر ادراک از اینکه آیا تراکم کاری در شغل وجود دارد یا نه و همچنین به فشار موجود برای تکمیل کار و به طور کلی 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 رابطه مثبت 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 در صورتی که بتواند آن‌ها را نیز انجام دهد، برای خودش و سایرین رضایت‌بخش نخواهد بود» (Duxbury, Lyons, & Higgins, 2008).

#### چارچوب مفهومی

گرانباری نقش مفهومی است که تاکنون به خوبی درک نشده است. این مفهوم، به عنوان جایگزینی برای مفاهیم الزام نقش، استرس کاری، الزام زمانی و تعارض نقش به کاررفته است (Korabik, Lero & Whitehead, 2008). برخی محققان مفهوم فشار بر کاری را ارائه دادند که در برگیرنده میزان کار و زمان انجام آن است (Allan, Loudoun, & Peetz, 2007). آن‌ها این مفهوم را با طرح سوالاتی 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 از آنچه باید انجام دهند، ندارند. نقش‌های مبهم می‌توانند در کارمندان ایجاد تنیش کنند و روحیه آن‌ها را تضعیف کنند. تعارض نقش به معنای محول کردن دو یا چند

نقش بر کارمندان است، به طوری که انجام هر کدام 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 روان‌شناسخی 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.

از جمله 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 کترول 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 اتفاق نظر دارند. پژوهش‌هایی به بررسی اثرات گرانباری روی پیامدهای روان‌شناسخی 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 رابطه مثبتی دارد و اثرات زیانباری بر بهزیستی اعضای هیئت‌علمی می‌گذارد. پژوهش‌ها نشان دادند که تجربه 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 به عنوان یک عامل استرس‌زا جدی قادر است از طریق تحمل 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 رو به رو

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 تأکید دارند. به عنوان مثال، کلیشهٔ غرق شدن در کار، نشان‌دهندهٔ قوانین غیر مکتب 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 نقطه مشت در جامعه است و تنها افرادی که دارای موقعیت کاری عالی و مناسب هستند می‌توانند زیاد کار کند و پرمشغله باشند. با این وجود، بر این باورند که به دلیل این هنجارهای فرهنگی، کارمندانی که دارای رفتار شهریوندی سازمانی هستند ممکن است با مسئولیت‌های اضافی که بر عهدهٔ گرفته‌اند دچار گرانباری نقش شوند. تدوین سیاست‌های منابع انسانی که جهت افزایش مشارکت، تعهد و رقابت کارکنان ارائه شده‌اند (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 دربارهٔ 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 بعد 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

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 عمدۀ 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*, 2000) 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 به شدت حالات روانی و نگرشی اعضای هیئت‌علمی و کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Kazemi *et al*, 2010). این تأثیر بیشتر از آن‌جهت است که هریک از این دو متغیر، به شکلی تعادل روانی و اجتماعی افراد را برهم می‌زنند. از آنجایی که تحقیقات انجام‌شده در زمینه 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.

#### پیشینه تحقیقاتی

مطالعات پیشین حاکی از آن‌اند که گرانباری نقش، رابطه‌ای قوی و منفی با سلامت روانی دارد. یوتانیب و ناهارتیو<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) رابطه تضاد نقش، ابهام نقش و گرانباری نقش بر فرسودگی شغلی اعضای هیئت‌علمی را

<sup>۱</sup> Utamib & Nahartyo

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

هالبرگ و سورک<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) در مطالعه 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. به طور خلاصه، نتایج حاکی از این بود که گرانباری نقش و تعارض نقش پیش‌بینی کننده‌های ثابت سه مؤلفه تحلیل رفتگی عاطفی، مسخ شخصیت هستند. در عین حال، ابهام نقش تنها با رشد شخصی همبستگی منفی نشان داد. در مطالعه‌ای رابطه بین تضاد نقش، استقلال، گرانباری نقش و رضایت شغلی کارکنان بررسی شد. یافته نشان می‌دهد که تضاد نقش به طور منفی با رضایت شغلی مرتبط است و استقلال، نقش تعديل کننده 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 معنی دار نیست (Wangerin & Okello, 2014).

کومار<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) در تحقیقی تأثیر ده عامل زیر را به عنوان 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 برگزیده شده، 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 سلسه مراتبی، رابطه بین اضافه‌بار کاری، سبک‌های مقابله‌ای و فرسودگی هیجانی را در نمونه ۲۰۲ نفره از استادان دانشگاه را بررسی کرده

<sup>۱</sup> Hallberg & Sverke

<sup>۲</sup> Kumar

است. نتایج نشان می‌دهد که اضافه‌بار کاری و مقابله گریزجویانه با خستگی عاطفی رابطه مثبت دارد، در حالی که مقابله فعال با خستگی عاطفی منفی است. مقابله‌گری آسان، رابطه بین اضافه‌بار کار و فرسودگی هیجانی را تعدیل می‌کرد به طوری که 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 مقابله 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، در حالی که مقابله فعال به دنبال تغییر اوضاع استرس‌زا است، مقابله گریزان جو زمانی مؤثر است که تغییر وضعیت یا عوامل استرس‌زا مشکل باشد.

یراقی، الهی دوست و رباني (۱۳۹۸) تجارب زیسته زنان شاغل را در پژوهشی کیفی به شیوه پدیدارشناسی مطالعه کردند. مؤلفه‌های استخراج شده عبارت بودند از: خانواده 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 شناسایی شده 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 مرکز شده بودند الف- مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی ب- عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی، از سازندهای شناسایی شده 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 از جمله مؤلفه‌های تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری آن‌ها عوامل مدیریتی، ساختار، فرهنگ‌سازمانی، عوامل اقتصادی، فضای سیاسی و فناوری اطلاعات بود.

با توجه به مطالب بیان شده، در پژوهش حاضر به مطالعه تجربه 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 دارد. 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 و زندگی خانوادگی آنان داشته است؟

### روش‌شناسی

**الف-سویکرد و راهبرد:** با توجه به ماهیت پرسش‌های پژوهشی، با رویکردی تفسیری راهبرد کیفی «نظریه داده بنیاد» به روش سیستماتیک اشتراوس و کوربین برای مطالعه 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 شیوه نمونه‌گیری هدفمند بود. در روش نظریه داده‌بنیاد افرادی به عنوان نمونه در نظر گرفته می‌شوند که در فرایند یا اقدام مورد بررسی محقق مشارکت داشته باشند. در حقیقت هرچه افراد مورد مطالعه پراکنده‌تر باشند می‌توانند اطلاعات مفیدتری را از بستر فرایند موردن بررسی مهیا سازند و مقوله‌های غنی‌تری را فراهم آورند (Cresweel, 2012). درباره 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 شیوه مصاحبه‌ها در جدول ۱ آمده است:

## جدول ۱ مشخصات جمعیت‌شناسی مشارکت‌کنندگان در تحقیق

ردیف	جنسیت	سن	دانشکده محل کار	مرتبه علمی	مدت مصاحبه به دقیقه	تعداد جلسه مصاحبه	شیوه 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	مریضی	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 مصاحبه نیمه ساختارمند کمک گرفته شد. سؤالات مطرح شده 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

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

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

**د- شیوه تجزیه و تحلیل داده‌ها:** هدف تحلیل داده‌ها ارائه توصیفی تحلیلی و تبیینی جامع از مفهوم گرانباری نقش بود تا تجربیات مشارکت‌کنندگان به بهترین شیوه منعکس شود... گردآوری و تحلیل داده‌ها به صورت همزمان انجام پذیرفت. برای تحلیل داده‌ها مراحل کدگذاری نظری سه مرحله‌ای انجام شد. کدگذاری نظری روشنی است برای تحلیل داده‌هایی که به منظور تدوین یک نظریه گردآوری شده‌اند. این فرایند شامل سه مرحله بود: ۱- کدگذاری باز: در این مرحله داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها و اسناد به دقت 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 کثار هم قرار گرفتند؛ به عبارت دیگر، کدها و دسته‌های اولیه که در کدگذاری باز ایجاد و با یکدیگر مقایسه شدند. ضمن ادغام کدهایی که از نظر 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 گردآوری شده نرم‌افزار MAXqda مورداستفاده قرار گرفت. در جدول ۱ نحوه کدگذاری دستی بخشی از متن مصاحبه‌ها قبل از ورود به نرم‌افزار به شیوه مقایسه مدادوم ارائه شده است:

## جدول ۱: نمونه کدگذاری باز متن مصاحبه‌ها به شیوه مقایسه مداوم

نوع کد	کدگذاری باز		داده‌های خام (متن گفتارها)
	بازنگری کدها	کدهای اولیه	
استقرایی - زنده	هدفمندی	- داشتن رسالت	«عضو هیئت‌علمی رسالتی واسش تعریف شده، اولاً باید مدرس خوبی باشه لازمه‌اش اینه که مرتبًا مطالعه
استقرایی - زنده	کیفی گرایی	- تلاش برای خوب بودن	داشته و به روز باشد. حضور به موقع 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 می‌دهد».
قياسی	توسعه حرфه‌ای	- آمادگی استاد،	
استقرایی - زنده	بهبود مستمر	- مطالعه مستمر دروس،	
استقرایی - زنده	نظم و انضباط کاری	- حضور بهموقع در کلاس،	
استقرایی - زنده	تدریس مازاد بر موظف	- تدریس اضافی	

## یافته‌ها

یافته‌های اصلی پژوهش بر مبنای پرسش‌های تحقیق و با توجه به نتایج خلاصه شده در جداول ۳ تا ۵

توضیح داده می‌شوند:

سؤال اول پژوهش عبارت از این بود که اعضای هیئت‌علمی چگونه گرانباری نقش را تجربه کردند؟ به عبارت دیگر، طی چه فرایندی اعضای هیأت‌علمی با گرانباری نقش مواجه می‌شوند؟

## جدول ۲. کدگذاری داده‌های مصاحبه‌ها در مورد فرایند تجربه گرانباری نقش اعضای هیئت‌علمی

کدهای محوري	کدهای باز	نقل قول‌ها
*تلاش برای تثیت شغلی	- اولویت دهنی پژوهش بر آموزش - تأثیر پژوهش بر آینده شغلی - اهمیت تبدیل وضعیت استخدامی - تمرکز بر فعالیت‌های	«استادا پژوهش را در اولویت قرار می‌دهند، چون آینده شغلی آنها درگرو همین کارهای پژوهشی است که به هر طریقی باید انجام دهند، اعضای هیئت‌علمی که پیمانی اند و خطر اخراج و یا توییخ دارند بیشتر تلاش می‌کنند و درواقع می‌ترسن و استرس به آنان وارد می‌شون و مجبور به تلاشی مضاعف جهت انجام فعالیت‌های پژوهشی می‌باشند».

پژوهشی	
*تدریس خارج از تخصص *نیاز به مدیریت زمان	<p>-تدریس دروس بی ربط -اضافه تدریس به دلیل فشار مالی، -رفت و آمد به سایر دانشگاهها -هدر رفتن زمان -کمبود وقت</p> <p>با توجه به شرایط مالی یا نیاز گروه مجبور به تدریس دروس بی ربط هستیم. این مسئله بیش از دروس موظفی من به زمان نیاز دارد و بسیار دچار استرس می شم. تدریس غیر تخصصی بیشتر از سایر دروس نیازمند مطالعه است و در این راستا اعضای هیئت علمی زمان زیادی را از دست می دهند. مجبور به خاطر تدریس در سایر دانشگاهها زمان زیادی هدر بر که در این شرایط رفت و آمد بسیاری از برنامه ها و اهداف من را به تعویق می اندازد.</p>
*برآورده ساختن انتظارات دانشگاهی *فعالیت های مازاد آموزشی *نیاز به مطالعه مستمر *یادگیری مدام العمر	<p>-دغدغه نوشتن مقاله -تأثیر پژوهش در ارزشیابی سالانه، داشتن استرس پذیرش مقالات -نظرات بر دانشجویان، -توجه به مشکلات جامعه، -نیاز به مطالعه همیشگی عضویت در هیئت تحریریه مجلات،</p> <p>نوشتن مقالات برای ارتقاء شغلی مهم ترین دغدغه من است و این مسئله به نظر من برای سایر همکاران نیز دغدغه ای جدی بوده و بسیاری از زمان ما را به خود مشغول کرده است. روزانه حداقل دو مقاله علمی پژوهشی در جهت داوری برای من ارسال می شود و داوری آنها بسیاری از زمان و وقت من را هدر می دهد.</p> <p>مطالعه در جهت ارائه مطلوب تدریس و آموزش در کلاس درس مسئله ای مهم و تأثیر گذار است. هیچ وقت حتی برای یک سمینار ساده نیز نمی توانم تصور کنم که بدون مطالعه قبلي وارد شدمام.</p>
*مسئولیت اجتماعی *راهنمایی غیر رسمی دانشجویان *راهنمایی غیر رسمی دانشجویان *شُرکت در	<p>-درگیری در ریزترین کارهای دانشجویان -توجه به پرورش همه جانبه دانشجویان، -تشویق و راهنمایی دانشجویان</p> <p>هر عضو به صورت غیررسمی وظیفه های بر عهده داره مثلاً در مقابل اجتماعی که در آن زندگی می کنیم مسئولیت هایی بر عهده داریم. «اعضای هیئت علمی درگیر کارهای دانشجویی هستند یعنی ریزترین کارهایی که با یک کارشناس راحت قابل حلله». «دانشجویان برای ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر، سوالات علمی و انجام کارهای پژوهشی مراجعه می کنند. این</p>

<p>فعالیت‌های فوق برنامه</p>	<p>حضور در مراسم‌های فرهنگی- اجتماعی مسائل غیر درسی دانشجویان</p>	<p>کار در فاصله بین زنگ‌های تدریس اعضای هیئت‌علمی و نیز ساعت‌هایی که آن‌ها در دفتر حضور دارند، اتفاق می‌افته. راهنمایی کردن دانشجویان به عنوان یکی از وظایف اصلی ما شناخته می‌شود، بدینهی است این کار در کنار دیگر وظایفمون، موجب خستگی‌می‌شود. لازمه که اعضای هیئت‌علمی همیشه با مطالعه وارد دانشگاه شده و به سوالات دانشجویان پاسخ بدهند».</p>
<p>*ایفای نقش‌های متعدد -*مستند سازی فعالیت- *های پژوهشی *کمبود نیروی انسانی *ستاندی *مسئولیت پذیری اجتماعی</p>	<p>-پیگیری سیاست‌گذاری دانشگاه -تأثیرگذاری اجتماعی -کمبود نیرو در دانشگاه -انجام کارهای اداری روتین -چند مسئولیت همزمان، -ثبت فعالیت‌های پژوهشی در سامانه‌ها، -فعالیت در دانشگاه‌های دیگر، -شرکت در شوراهای دانشگاه</p>	<p>کارهای جانی مانند ثبت کارهای پژوهشی، سیاست‌گذاری‌هایی که برای آینده دانشگاه مطرح می‌شوند و ابلاغ به همکاران را به عهده دارم. این کارها وقت‌گیره. 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 پردازنند. در غیاب کارشناس حرفه‌ای گروه همه کارها و سختی‌های آن رو سر ما ریخته که باید مثلًا شخص مدیر گروه به تنهایی از عهده آن بربیاد و آن را به دوش بکشد. وقتی برای ما نماند و کارها خیلی سخت شده و ما در مقایسه با سایر دانشگاه‌های بهشت دشمنی کارمند داریم. به عنوان یک هیئت‌علمی که چندین مسئولیت همزمان بر عهده دارم کارها برایم سنگین و استرس‌زا هستند».</p>

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 مسئولیت‌های اجتماعی به عنوان مهم‌ترین عواملی هستند که می‌توانند باعث گرانباری نقش در اعضای هیئت‌علمی شوند.

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

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

کدهای محوري	کدهای باز	نقل قول‌ها
*مدیریت برنامه‌ها *فراموشی عالیق شخصی *انزواگرایی *جایگزایی وظایف خانوادگی کاهش فعالیت‌های اجتماعی و مذهبی	- نرسیدن به خواسته‌های شخصی - تداخل کار و زندگی - فرسودگی شغلی - کاهش زمان تخصیص یافته به خانواده - کاهش روایت خانوادگی و روابط با اقوام - دور شدن از جامعه و فعالیت‌های سیاسی و مدنی - عدم توجه به عالیق شخصی خود - انجام فعالیت‌های پژوهشی در منزل - عصبانیت و بروز مشکلات رفتاری در خانواده	«آدم در طول زمان به هر چیزی عادت می‌کنه می‌تونه بی خیال شدن باشه. می‌تونه برنامه داشته باشه. برخوردهایی که بین زندگی کاری و شغلی بیش میاد باید آن را مدیریت کرد.» به دلیل کمبود وقت، کمتر در میان خانواده خود حضور دارن، بسیاری از کارهای خانه را همسر و بچه‌هایشون انجام می‌دان. 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 اجباریست.» «شارکاری زندگی خانوادگی را مت حول نموده و اونا می‌نالن می‌گن که ما زنگ می‌زنیم اکثرآ 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 مورد علاقه خود را انجام بدیم، از جمله کارهای عبادی یا ورزش و تفریح».

<p>*تخصیص ایام تعطیل به کار</p> <p>*فراغت محدود</p> <p>*مدیریت زمان</p>	<p>-داشتن برنامه شخصی در هر ترم تحصیلی سازگاری با شرایط مدیریت ایام تعطیل و تابستان -کاستن از بار اضافی کار با برنامه ریزی</p> <p>-داشتن یک برنامه منسجم در یک بازه زمانی پرهیز از کارهای غیرضروری در دانشگاه -تخصیص کردن درس‌ها محدود شدن استراحت و فراغت</p>	<p>«بیشتر روی زمان کار می‌کنم یعنی وقتی را تنظیم می‌کنم و سعی می‌کنم خودم را با شرایط وقایع 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 خود را به صورتی انتخاب کردم که بتوانم این اولویت‌ها را برای خودم رعایت کنم بنابراین، مجبورم ایام تابستان و تعطیلی‌های 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 می‌شود منزه 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...</p>
<p>*انگیزش درونی</p> <p>*تلاش برای امنیت شغلی</p> <p>*کسب جوابز و افتخارات علمی</p> <p>*مزایای مالی</p>	<p>-فشار به خود جهت ارتقاء سریع علمی</p> <p>-تلاش برای تبدیل ضعیت کسب جوابز علمی-فرهنگی</p> <p>-تشویق های درونی و بیرونی</p> <p>-تلاش در جهت کسب افتخارات دریافت گرنت برون سازمانی</p> <p>-افزایش شهرت و قدرت</p>	<p>مجبورم که فشار کاری بر خود اعمال کرده تا بتوانم به این امتیازات دست پیدا کنم. جوابز و افتخارات سازمانی همواره برای هر یک از اعضا در هر سازمانی مسئله ای بسیار مهم و تأثیر گذار می‌باشد. کمتر همکاری در این راستا فشار اضافه ای به خود نیاورده تا بتواند به اصل مهم دست پیدا کند. معیارهای سازمان گاهای بسیار سخت است و من در جهت اخذ گرن特 پژوهشی خود مجبورم سخت کار کنم و همین مسئله بار مسئولیتی بسیاری را بر من حاکم می‌کند. شغل استادی دانشگاه در کنار مزایای حاصله همواره در جامعه مورد توجه است و برخی برای کسب شهرت و جایگاه و انتظارات اجتماعی به دنبال کسب این موارد هستند.</p>

مطالعه کیفی تجارب اعضای هیئت‌علمی از مفهوم «گرانباری نقش»<sup>۴۹/</sup>

<ul style="list-style-type: none"> <li>*کیفیت گرایی</li> <li>*تخصص گرایی</li> <li>*مهندسی کار</li> <li>*نپرداختن به حواشی کار</li> </ul>	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50px; text-align: right; vertical-align: top;"> <b>مدیریت زمان</b> </td><td style="width: 150px; text-align: left; vertical-align: top;"> - تدریس دروس مرتبط درگیر نشدن در امورات غیر         </td><td style="width: 150px; text-align: left; vertical-align: top;"> <b>موظف</b> - تأکید بر کیفیت بیشتر نپرداختن به مسائل بی ربط         </td><td style="width: 150px; text-align: left; vertical-align: top;"> <b>برنامه‌ریزی دقیق</b> کاهش فعالیت‌های غیر ضروری         </td></tr> </table>	<b>مدیریت زمان</b>	- تدریس دروس مرتبط درگیر نشدن در امورات غیر	<b>موظف</b> - تأکید بر کیفیت بیشتر نپرداختن به مسائل بی ربط	<b>برنامه‌ریزی دقیق</b> کاهش فعالیت‌های غیر ضروری	<p>«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 است 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 هر کدام باید مشخص باشه و وظیفه اصلی خودش رو بدونه با برنامه‌ریزی دقیق یعنی بدون این مدیریت زمان هرج و منج پیش میاد و کارها متوقف میشن. برای تک‌تک مراحل و فرایند کاری خود تعریف مشخص و دقیق داشته باشن چکلیست ازانه دادن برای قسمت‌های مختلف کاری. مطالعه دقیق در انجام کارها تا حدودی می‌توانه از بار اضافی کار کم کنن»</p>
<b>مدیریت زمان</b>	- تدریس دروس مرتبط درگیر نشدن در امورات غیر	<b>موظف</b> - تأکید بر کیفیت بیشتر نپرداختن به مسائل بی ربط	<b>برنامه‌ریزی دقیق</b> کاهش فعالیت‌های غیر ضروری			

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، تقویض 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.

سؤال سوم تأثیرات و پیامدهای تجربه گرانباری نقش را بر عملکرد آموزشی، پژوهشی و زندگی خانوادگی اعضای هیئت‌علمی مورد بررسی قرار می‌دهد.

## جدول ۵ کدگذاری داده‌های مصاحبه‌ها مربوط به پیامدهای گرانباری نقش

کدهای محوری	کدهای باز	نقل قول‌ها
*کاهش کیفیت تحقیق و پژوهش *کاهش اخلاق علمی *تائید صرف بر کیمی *کاهش کیفیت و رضایت سازمان	-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، نارم جز اینکه دوره دکتری را هم بگیریم.	تعدد نقش‌ها موجب شده که آموزش اصالت و ریشه خودش را به مرور از دست بد؛ روزیه روز وضع دانشگاه بدتر میشے و کیفیت کارهای پژوهشی و به نوعی اخلاق پژوهشی پایین میاد. <u>هیئت‌علمی این آزادی را نداره که خودش برنامه‌ریزی کنه و بیشتر بر آن‌ها دیکته می‌کند.</u> باید مقاله بنویسن. کارهای پژوهشی انجام دهنده، طرح داشته باشند، باید دانشجوی دکتری داشته باشند؛ یعنی من که برای استاد شدن باید سه تا دانشجوی دکتری <u>فارغ‌التحصیل</u> 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».
*تنش در روابط فردی و بین فردی *عدم تفاهمن و همکاری سازمانی *نارضایتی دانشجویان از اعضای هیئت‌علمی	-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	«وقتی یک‌چیزی خارج از توان شخصی باشه اولین <u>تبعاتش</u> فرسودگی شغلی زودهنگامه، اگر کسی بنالد و هیچ کاری هم انجام نده یا راهکار سازنده‌ای، <u>توانمندسازی از طرف سازمانش</u> ارائه نشه، آن موقع به صورت طبیعی به <u>فرسودگی زودهنگام شغلی</u> تبدیل میشه، یعنی آن شخص که قرار شده سی سال معلم خوبی باشه دوران اوچش به ده سال تبدیل میشه». «بعضی وقت‌ها که یک هیئت‌علمی <u>برخورد تندی را با همکار خودش</u> داره به خاطر فشار کاریست که تجربه می‌کنه بر روابط بین فردی هیئت‌علمی هم اثر گذاشته و پخش عمدۀ آن کارها را تیمی و گروهی سست که باعث شده ما کمتر بین اعضا بینیم و بیشتر دنبال زندگی شخصی خودمونیم». «تعارض نقش ایجاد می‌کنه و فرسودگی پیش

	حضور	<p>میاد که حتی یک هیئت‌علمی نمی‌توانه ظاهری آراسته داشته باشد 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.</p>
*بی تفاوتی اجتماعی گلایه‌مندی	فرد ذهنی یکنواختی علاقه	<p>همیشه در زندگی اجتماع با توجه به ویژگی‌های شغل استادی انتظارات بالایی از این افسار دارند و مسئولیت‌های بسیاری را متوجه اعضای هیئت‌علمی کرده است و خود من به دلیل مشغله کاری 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 علم تأثیرگذاری خود را به یاد بیاورم. احساس می‌کنم همیشه اقوام و حتی همسایه‌ها از من به عنوان 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 حرفه‌ای 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 فعالیت‌ها بگذرم.</p>

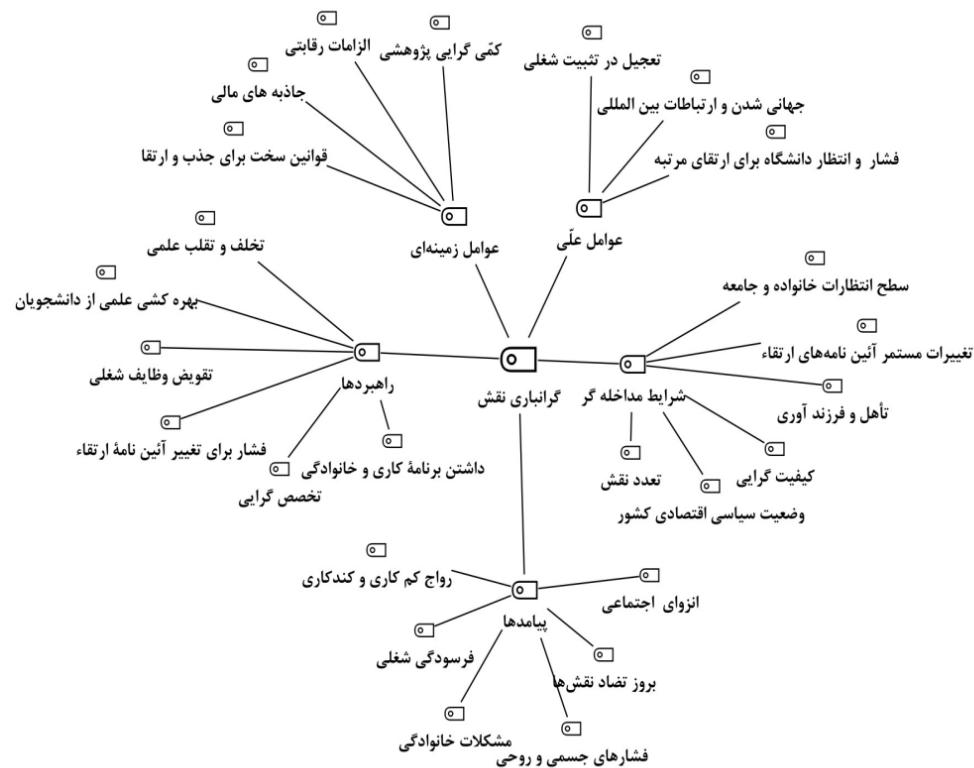
<p>*نبود توازن بین میزان تلاش با حقوق</p> <p>*بی انگیزگی شغلی</p> <p>*نارضایتی شغلی</p>	<p>-ناهمسانی حقوق با توجه به وظایف کاری</p> <p>-احساس تبعیض و نابرابری</p> <p>-گلایه کردن از شغل خود</p> <p>-سی انگیزه بودن</p> <p>-احساس ناخوشایند نسبت به شغل خود</p> <p>-ناهمسانی بین حجم کار و میزان دریافتی</p>	<p>«خیلی‌ها معتبرضند که حقوق و مزایای آن‌ها متناسب با کاری که انجام میدن، نیست. شب و روز کار می‌کنند و مسئولیت‌های خانواده را به خودشان می‌سپارند و در مقابل هم اگر یک خروجی خوب هم داشته باشند 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 وقتی که حس بی‌انگیزگی دانشجو باعث می‌شود آن‌ها احساس نارضایتی می‌کنند. «همه‌جانبه زندگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، روان و جسم اعضای هیئت‌علمی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، از خانواده و جامعه باید کم کنند، از آموزش باید کم کنند، رفتارش با اعضای خانواده بدتر می‌شود با جامعه با دانشجویان و همه این‌ها در بر می‌گیرد».</p>
---	--	---

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، بی‌تفاوتوی 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 استاید با میزان دریافتی آن‌ها به عنوان مهم‌ترین اثرات و پیامدهای گرانباری نقش در دانشگاه را موردنویجه قرار داده‌اند.

### بحث و نتیجه‌گیری

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

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.



نامدار ۱. مؤلفه‌های تجربه گرانیاری نقش اعضای هیئت علمی، پر مبنای نظریه داده‌سیناد استخراج شده 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،

شناسایی شوند تا از ایجاد آسیب‌های احتمالی پرهیز شود. از جمله اولین عوامل مؤثر بر فشارکاری و گرانباری نقش برای اعضای هیئت‌علمی، مسئله تدریس موظفی است که در طول هفته برای آن‌ها طراحی شده و موظف به انجام آن هستند. اعضای هیئت‌علمی دانشگاه در کنار تدریس موظفی خود به صورت رسمی، مجبور به پژوهش به اندازه‌ای چند برابر به خاطر منافع حاصل از آن هستند و این مسئله باعث به وجود آمدن فشارکاری 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، به صورت خصوصی و غیرانتفاعی روی می‌آورند. توجه به ارتباط فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی مدرسان دانشگاه، زمانی تأثیرگذار و سودمند خواهد بود که به اندازه 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 عمدۀ 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، به نوعی 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 تحويل می‌دهد که بازهم به دلیل فشار بیش از حد 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

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

با توجه به نحوه سیاست‌گذاری وزارت علوم، ناهماهنگی در سازمان و بوروکراسی اداری نارسانی‌هایی 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 با وجود یک کارشناس هم این کارها انجام شده و زیاد دست و پاگیر نمی‌شوند. از جمله 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 به منظور 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 مورد علاقه و تسلی‌دهنده خود مثلاً ورزش، کارهای عبادی و جلسات دوره‌ای به صورت غیررسمی را نداشته باشند تارضیتی به همراه خواهد داشت. اگر در راه رسیدن به علایق شخصی خود و اولویت‌های موردنظر خود ناکام باشند رفتارهای انحرافی، رفتارهای عمدی و ارادی با مشخصه زیر پا گذاشتند 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

هیئت‌علمی می‌گذارد که مطلوبیت مشارکت افراد در صحنه‌های 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 و عدم 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 آین نامه‌های استخدامی - شغلی را اجرا نمایند که در این شرایط دچار فشار کاری خواهند شد. مسئله مربوط به ارتقاء کاری نیز از این شرایط مستشنا 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 اعضاء، باعث دوری، افسردگی و احساس شکست اجتماعی آن‌ها می‌شود. این استرس و فشار کاری خود باعث ایجاد تنفس 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 از جمله موارد تأثیرگذار بر گرانباری نقش اضافی هیئت‌علمی می‌باشد و کنترل هر کدام از این موارد می‌تواند مفید فایده باشد. به عنوان نمونه، بسیاری از دانشگاه‌ها می‌توانند با اصلاح آین نامه‌های 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 تعديل 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 به صورت 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 مناسب، افزایش انزوای اجتماعی و عدم فعالیت سیاسی -

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. به عنوان مثال، برای اعضای هیئت‌علمی زن که مسئولیت مراقبت از بجهه‌های کوچک و والدین سالم‌مند را داشتند نوع تفکر شان درباره گرانباری نقش را تحت تأثیر می‌داد. نکته جالب‌تر دیگر، اینکه تجربه 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 برنامه 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 مناسب با میزان دریافتی استادان از راه حل‌های مفید برای کاهش گرانباری نقش است.

همان‌گونه که یافته‌های جدید و مطالعات پیشین نشان داده (مانند گارسیا و اسکا، ۲۰۱۹) رابطه منفی بین افزایش ساعت تدریس و فرسودگی به معنای این است که استادیت با تجربه‌تر و با سابقه‌تر خسته‌تر هستند. رسیدگی به سلامتی و رفاه همه اعضای هیئت‌علمی بسیار مهم است، اما کسانی که تجربه کمتری دارند آسیب‌پذیرتر هستند. از آنجاکه گرانباری نقش یک عامل استرس‌زا مهم است که به طور 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 قابل تغییر نباشد، بهتر است سازگاری گریزان جو انجام شود زیرا با تعديل اثر استرس‌زا به طور غیرمستقیم عمل می‌کند. به‌منظور ارتقاء سلامت استادی 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

نویسنده‌گان قبل از شیوه‌ها، به عنوان مثال، آموزش مدیریت احساسات را گزارش داده‌اند  
. (Kinman, Wray, & Strange, 2011)

## فهرست منابع

- استورا، جین، بنامین (۱۹۹۹). *تئیگی یا استرس (بیماری تمدن جدید)*، ترجمه پریرخ دادستان، چاپ اول، انتشارات رشد.
- خدابخش، محمدرضا؛ کیانی، فربیا (۱۳۹۳). بررسی قدرت پیش‌بینی کنندگی ادراک گرانباری نقش توسط خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده از ایمنی، طب کار، ۶، ۴۸-۵۶.
- عزتی، میترا (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد آموزشی گروه‌های آموزشی دانشگاهی: مطالعه کیفی، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۶۵، ۲۳-۴۵.
- 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، ۲۴(۲)، ۳۹-۶۱.
- یراقی، سعیده؛ الهی دوست، سعیده؛ رباني خوراسگانی، علی (۱۳۹۸). واکاوی تجارب زیسته 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* (3<sup>rd</sup> 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.

- 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\\_Column/FC231/fc231.htm](http://www.indianmba.com/Faculty_Column/FC231/fc231.htm).
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, 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* (2<sup>nd</sup> 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.

- 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