فصل‌نامه‌ی مطالعات توسعه‌ی اجتماعی- فرهنگی، دوره‌ی هشتم، شماره‌ی ۴، بهار ۹۹، صفحات ۶۹-۳۳

مقاله پژوهشی

بررسی وضعیت فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی گروه علوم پایه و علوم انسانی با تأکید بر عوامل اجتماعی و فرهنگی *

مرضیه شهریاری[۱]، آرمان حیدری[۲]، عبدالرضا نواح[۳]

تاریخ دریافت:۱۳۹۸/۰۵/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۰/۱۹

چکیده

زمینه و هدف: فلات‌زدگی، ایستایی و رکود شخصی است. یعنی فرد کار خود را چالشی ندانسته و فرصت کم‌تری برای توسعه‌ی مهارت‌ها و قابلیت‌های خود پیش رو می‌بیند. درواقع فرد نه می‌آموزد و نه شایستگی‌های خود را گسترش می‌دهد. هدف این مطالعه، مقایسه‌ی وضعیت فلات‌زدگی شغلی و ابعاد آن در بین اعضای هیأت علمی است. روش: این مطالعه به صورت پیمایش در سال ۱۳۹۷ در تهران، اهواز و یاسوج با نمونه‌ای بالغ بر ۵۱۸ نفر از اعضای هیأت علمی موفق و ناموفق انجام شد. ملاک تعیین دانشگاه-های نمونه نظام رتبه‌بندی و سطح‌بندی دو سال اخیر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری(۱۳۹۵) است. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی و پایایی آن، تایید شد. جهت تحلیل داده ها از نمودارهای عنکوبتی، تحلیل واریانس یک راهه و آزمون اولویت بندی فریدمن، استفاده شده است. یافته ها: مهم‌ترین یافته‌ها عبارت بودند از این‌که، نوع فلات‌زدگی شغلی در بین دو گروه علوم پایه(فلات‌زدگی محتوایی) و علوم انسانی(فلات‌زدگی ساختاری ذهنی) متفاوت می‌باشد. همچنین از دید اعضای هیات علمی، مهم‌ترین چالش هایی که آموزش عالی با آنها مواجه است به ترتیب، چالش های « ساختاری، اجتماعی، فرهنگ و دانشگاهی» هستند.

واژه‌های کلیدی: فلات‌زدگی شغلی؛ جامعه‌پذیری علمی؛ شرایط تسهیل‌گر ساختاری، آموزش عالی

---

* این مقاله مستخرج از تز دکتری است.

[۱] استادیارگروه علوم اجتماعی، دانشکده‌ی اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهیدچمران اهواز، اهواز، ایران (نویسنده‌ی مسوول) m.shahryari@scu.ac.ir

[۲] استادیار جامعه‌شناسی، دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه یاسوج، یاسوج، ایران Alheidari2011@yu.ac.ir

[۳] دانشیار جامعه‌شناسی، دانشکده‌ی اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران navah-a@scu.ac.ir

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

مقدمه

در قرن بیست و یکم، دانش حرف آخر را خواهد زد و جوامعی که با تحقیق، مرزهای دانش را گسترش و نیز یادگیری عمومی را افزایش می‌دهند، پیشرفته‌تر می‌شوند. بنابراین نظام آموزش عالی با بروندادها و پیامدهای خود، نقش مهمی در توسعه‌ی کشور دارد(آلپرت، ۱۹۸۵ به نقل از حجازی و بهروان،۱۳۸۸: ۴۸). یونسکو نیز مهم‌ترین رسالت مؤسسات آموزش عالی را دانش‌آفرینی می‌داند(بوراک[1]، ۲۰۰۴: ۴۳). طبق نظر برخی محققان، این رسالت بر عهده‌ی قلب هر دانشگاه یعنی اعضای هیأت علمی آن است و اعتلای توان و دانش اعضای هیأت علمی مصداق واقعی افزایش کیفیت است(حجازی و بهروان،۱۳۸۸: ۵۳). در ذیل نقش‌آفرینی دانشگاه در فرآیند توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بر مبنای مفهوم‌پردازی نهادهای جهانی در قلمرو آموزش عالی به تصویر کشیده شده است(جاودانی،۱۳۹۸: ۴۸).

پیشینه پژوهش

اطلاعات استخراج‌شده از پایگاه‌های استنادی اسکوپوس[2] و آی. اس.آی[3] نشان‌دهنده‌ی روند صعودیِ تعداد مدارک ثبت‌شده‌ی جمهوری اسلامی ایران در مجلات علمی دنیا است(پایگاه استنادی علوم جهان اسلام،۱۳۹۵)؛ از سوی دیگر، در سال‌های اخیر، رویه‌ی مربوط به جذب، ارتقا و ترفیع اعضای هیأت علمی با تغییر و تحولاتی در رویکردها، ملاک‌ها و



[1] Buarque
[2] Scopus
[3] Isi

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]
[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

نشان‌گرهای جذب، ارتقا و ترفیع، همراه شده است؛ اما به‌رغم تغییر و تحولات، شواهد موجود و مستندات پژوهشی، از بروز افت پویایی و نشاط در فضای علمی و مراکز دانشگاهی حکایت دارد- (محمدزاده و صالحی،۱۳۹۶: ۲۲). "فیضی(۱۳۸۴)، بیان می‌کند که اعضای هیأت علمی در ایران معمولاً احساس تعلق خاطر کمی نسبت به دانشگاه دارند و انگیزه‌ی چندانی برای مشارکت در فعالیت‌های دانشگاه ندارند. دانش‌جویان و دانش‌آموختگان از کیفیت ناچیز تدریس، ناتوانی آموزشی در جهت یادگیری مستقل، مشارکت‌نداشتن در فرآیند یادگیری و استانداردهای غیرشفاف ناراضی هستند(هویدا و مولوی، ۱۳۸۷: ۱۳۳). به گواه متخصصان و دست‌اندرکاران حوزه‌های مختلف، آموزش عالی با مشکلات و بحران‌هایی مانند مشکلات آیین‌نامه، از نظر علمی، ارتقاء یافتن اساتید را بسیار ضعیف کرده؛ زیرا امتیاز تولید مقالات را از ۱۵ امتیاز به ۵ امتیاز کاهش داده است"؛ نبود سیاست‌گذاری شفاف و تصمیم‌گیری مناسب در حوزه‌ی آموزش عالی(رضائیان و همکاران،۱۳۹۵: ۴؛ اسدی و معروفی، ۱۳۹۵: ۱۱۵) عوامل و سازوکارهایی دیگری همچون تغییر رابطه‌ی استاد و دانشجو از شاگردپروری به رابطه‌ی تولیدکننده و مصرف‌کننده، کاهش کیفیت آموزش عالی، عدم افزایش و رشد اعضای هیأت علمی توانا در کنار افزایش کمی دانش‌جویان، میزان کم عرضه‌ی خدمات مشاوره‌ای و اجرایی علمی اعضای هیأت علمی در کنار مشکلات بیرونی مشکلات اقتصادی- اجتماعی(کاظمی‌پور،۱۳۷۰:۱)، عدم استفاده از دانشگاهیان کارشناس واقعی و نه سیاسی و جناحی در حل مشکلات و مُعضلات جامعه و هم برنامه‌ریزی‌های سطح کلان، جامعه را در مسیر پیشرفت واقعی نیانداخته و از سوی دیگر، دانشجویان که شاهد چنین بی‌توجهی نسبت به اساتیدشان هستند، رغبتی به علم‌آموزی ندارند(منادی،۱۳۹۶: ۳)؛ درنتیجه، دانشگاهها و مراکز علمی روزبه‌روز ضعیف‌تر از روز قبل خود می‌شوند و اثرات آن را اکنون در سطح جامعه با افزایش معضلاتش می‌بینیم و آفت بی‌تفاوتی، مدرک‌گرایی، بی‌انگیزگی، ناامیدی و بی‌اعتمادی در فضای دانشگاهها و بی‌انگیزگی در اساتید دانشگاه در حال گسترش است

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

(تقوی،۱۳۹۰: ۱). در این زمینه مطالعات کین[1] و همکاران ۲۰۰۸؛ و صافی، ۱۳۸۹؛ عبدالهی و حیدری، ۱۳۸۸؛ عارفی و قهرمانی، ۱۳۸۹؛ جمشیدی، ۱۳۸۶؛ نورشاهی،۱۳۹۰؛ محمدزاده و صالحی۱۳۹۴؛ جعفری و شفیع‌زاده، ۱۳۹۰؛ نشاط کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی در چهار بعد پژوهشی، آموزشی، فردی و سازمانی پایین‌تر از حد متوسط ارزیابی شده است و به فقدان نشاط و پویایی در مراکز علمی و دانشگاهی کشور اشاره می‌نمایند. مسایل مطرح‌شده، شرایط زمینه‌ای را جهت فلات‌زدگی شغلی به عنوان یک تجربه‌ی معمول حتی برای استادان بسیار موفق ایجاد می‌کند، فلات‌زدگی علمی[2] اعضای هیأت علمی مفهومی است که با کم‌کاری برخی استادان در دهه‌ی ۷۰ وارد ادبیات دانشگاهی کشور شده و بیش‌تر مفهومی نظری است که در قالب آیین‌نامه‌ها و قوانین اجرایی شناسایی شده؛ اما کم‌تر به صورت تجربی در جامعه‌ی دانشگاهی مورد بررسی علمی قرار گرفته است. در ماده‌ی ۳۲ فصل هفتم آیین‌نامه‌ی استخدامی اعضای هیأت علمی، در خصوص تکالیف عمومی آن‌ها آمده است: «در صورتی که هر یک از اعضای هیأت علمی دچار رکود علمی [معادل با عدم ترفیع سالانه] شود، پس از تصویب رئیس دانشگاه حکم هیأت ممیزه قطعی و لازم‌الاجراست. مثلاً ۳ سال متوالی یا ۴ سال متناوب یا ارتقاء نیافتن از مرتبه- ی استادیاری یا دانشیاری به مرتبه‌ی بالاتر در مدت زمان تعیین شده است». در حالی که بسیاری از دانشگاه‌های مطرح دنیا در برنامه‌ریزی‌های مدون برای بالندگی اعضای هیأت علمی خود سابقه‌ای بیش از ۵۰ سال دارند(وزارت علوم،۱۳۹۷). براساس آخرین پژوهش‌های انجام‌شده کیفیت کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های ایران از نظر فرصت‌های توسعه‌ی حرفه‌ای در سطح پایین و متوسط قرار دارد(نورشاهی،۱۳۸۹: ۴۱). جلوگیری از رکود و توقف شغلی، آن‌چه ماکس وبر[3] آن را موقعیت یا وضعیت راکدبودن، عدم حرکت، رشد بالندگی یا فعالیت در مسیر حرفه‌ای افراد تعریف کرده است، یکی اهداف مهم مدیریت مسیر شغلی است. از آن‌جا که ماهیت اصلی حوزه‌ی

[1] Kane
[2] Plateau career
[3] Weber

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

کار هیأت علمی علوم انسانی از جنبه‌های مهمی متفاوت از حوزه‌ی کاری هیأت علمی رشته‌های دیگر است و از دیرباز یکی از چالش‌های بزرگ رهیافت‌های مسلط علمی به همخوانی یا ناهمخوانی رشته‌های علوم پایه و علوم انسانی از نظر هستی‌شناسی، معرفت‌شناختی و روش‌شناسی بوده است؛ اما این چالش در بین اعضای هیأت علمی علوم انسانی برجسته‌تر می‌نماید؛ چرا که سیطره‌ی گفتمان پوزیتویستی در علوم طبیعی تردیدناپذیر است؛ اما در علوم انسانی وضعیت این گونه نیست(پایگاه استنادی علوم جهان اسلام،۱۳۹۵). با توجه به ضرورت موضوع مطرح‌شده و فقدان اطلاعات در خصوص عوامل مؤثر بر وضعیت فلات‌زدگی شغلی در دانشگاه‌ها به لحاظ جامعه‌شناختی و تأثیر آن بر تولید علمی در کنار روحیه‌ی علمی و علل عدم خودشکوفایی این روحیه (هم بعد عینی و هم ذهنی) منابع لازم را برای افزایش تولید علمی و ارتقای فعالیت‌ها جهت پرورش زمینه‌ای برای رشد جامعه‌شناسی علم در ایران، در موازات سایر حوزه‌های جامعه-شناسی در ایران قرار داد. در این راستا پژوهش حاضر به‌دنبال مقایسه‌ی فرآیند فلات‌زدگی شغلی و ابعاد آن در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های تهران، اهواز و یاسوج می‌باشد.

مبانی نظری پژوهش

واژه‌ی فلات[1] در مباحث زمین‌شناسی و جغرافیا به مفهوم مسیری مرتفع در یک زمین مسطح به کار است. مقوله‌ی سکون در مسیر شغلی ارتباط نزدیکی با بی‌انگیزگی دارد. چون انسان در طول فعالیت‌های خود در میان طیفی از عوامل انگیزشی و موانع سیستمی و رفتاری(عوامل انگیزه-زدا) قرار دارد، احساس ناشایستگی و ناخشنودی زمانی رخ می‌دهد که فرد با موانع مواجه شود و لذا این موضوع مطرح می‌شود که سکون یا فلات در مسیر حرفه‌ای، جزیی از روش زندگی کاری است(کورتر[2]، ۲۰۰۴: ۱۳). از پیشگامان در زمینه‌ی فلات‌زدگی شغلی می‌توان به فرنس، استونر و وارن[3] اشاره کرد که فلات‌زدگی شغلی را به عنوان مرحله‌ای که احتمال ارتقا در سلسه‌مراتب کم

[1] Plateau
[2] Kreuter
[3] Ference& Stoner and Warren

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]
[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

می‌شود، تعریف می‌نمایند(دیویدسون[1]،۲۰۱۴: ۲۵). براساس تعریف ارائه‌شده می‌توان تعریف ساده و روشنی از فلات شغلی ارائه نمود؛ سکون‌زدگی به عنوان نقطه‌ای در یک شغل تعریف می‌شود که در آن احتمال ترفیع سلسله‌مراتبی خیلی کم‌تر است. به هر حال، اسکین[2] تعریف کرده است که حرکت شغلی در یک سازمان می‌تواند عمودی، رادیکالی (ریشه‌ای) یا پیرامونی باشد. حرکت عمودی می‌تواند هم به طرف بالا و هم به طرف پایین باشد. در این حرکت موفقیت می‌تواند با دست‌یابی به سطوح خاص سلسله‌مراتب اندازه‌گیری شود. می‌توان پیشرفت شخصی را با مقطع افقی مرزهای کارکردی یا با تغییر محتوای کار و هرکدام از این‌ها را با کسب شایستگی‌هایی اندازه‌گیری کرد(مایزری[3]،۲۰۰۹:۴۱). درواقع عبارت فلات شغلی (سکون‌زدگی) اشاره به احساس شکست یا ناامیدی است که افراد به طور موقت یا دائمی در طول فرآیند شغلی‌شان تجربه می‌کنند(کیم[4]، ۲۰۱۱: ۲۷۲).

عوامل مؤثر در ایجاد فلات‌زدگی شغلی می‌توانند موارد زیر باشند. ۱) فقدان چالش در خصوص کارهایی که امتناع لازم را نداشته و فرد را درگیر نمی‌کند. خصوصاً در عصر انفجار اطلاعات مهارت سریع قدیمی می‌شود. ۲) تکرار مکررات امور یکنواخت و تکراری از عوامل مهم آن است و گاهی برای فرد حتی کارهای هیجان‌انگیز اما طولانی وی را به مرحله‌ی یکنواخت و کسل‌کنندگی می‌کشاند(خنیفر، ۱۳۸۷: ۲۱).

از نظر بارک و میکسلن[5]، "فلات‌زدگی ساختاری[6]"، نتیجه‌ی پایان ارتقا در ساختار هرمی سازمان‌ها می‌باشد. فلات ساختاری ناشی از محدودیت‌های موجود در سلسله‌مراتب ساختار سازمانی است، زیرا هرچه فرد به رده‌های بالاتر در سازمان می‌رسد، پست‌های محدودتری وجود

[1] Davidson
[2] Skin
[3] Mayasari
[4] Kim
[5] Bark & Mikseln
[6] Structural Plateuing

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

دارد یا فرد همه‌ی مهارت‌ها و توانایی‌های لازم را برای رفتن به رده‌ی بعدی ندارد؛ در برخی موارد نیز پست بالاتری وجود ندارد(فیاضی،۱۳۹۳: ۱۶).

در مقابل فلات‌زدگی ساختاری، نوع دیگری از فلات‌زدگی، " فلات‌زدگی محتوایی[1]"ست که گاهی افراد به دلیل محتوای شغل دچار فلات شغلی می‌شوند که عموماً کارهای با تنوع پایین و با محتوای خسته و کسل‌کننده در این دسته قرار می‌گیرند(وحیدی،۱۳۹۳: ۳۴). چانگ[2] (۲۰۱۷) در تحقیق خود تحت عنوان «ارتباط دلبستگی شغلی با فلات محتوایی و فلات ساختاری در بین افسران تایوانی» تأکید زیادی بر نقش تعدیل‌کننده‌ی دلبستگی شغلی در رابطه‌ی بین ادراک از فلات شغلی ساختاری و مشارکت شغلی دارد. همچنین درک ساختاری/ محتوای فلات شغلی دارای ارتباط منفی با نگرش‌های شغلی و سکون‌زدگی شغلی است.

– اولین مقوله‌ی محوری در پیوند با شرایط دانشگاه‌ها و به عنوان یکی از عوامل بیرونی توسعه، توسعه‌ی علمی و به معنای استمداد از روش عقلانی برای حل مسایل زندگی است. بنابراین توسعه‌ی علمی باعث بالندگی نیروهای انسانی و درنتیجه توسعه‌ی همه جانبه خواهد شد. شرایط جامعه‌ی ایران به لحاظ توسعه‌یافتگی در مقایسه با جوامع آسیایی و جامعه‌ی جهانی به گونه‌ای است که توجه به توسعه‌ی همه‌جانبه و طراحی برنامه‌ی درازمدت را به منظور رسیدن به اهداف مطلوب ناگزیر ساخته است که سند چشم‌انداز بیست‌ساله‌ی کشور ناظر این مهم است. با توجه به این سند ترسیم نقشه‌ی جامع علمی کشور مطرح شده است که بر اساس این متولیان علم به ارتقای جایگاه کشور در سند اقدام نمایند. مهم‌ترین عامل رسیدن به این اهداف، نیروی انسانی لازم است و مهم‌ترین فرآیندی که عامل انسانی را متأثر می‌سازد، فرآیند جامعه‌پذیری علمی است. تغییرات عمیق در ساختار، برنامه‌ی درسی و جمعیت دانش‌جویان هویت حرفه‌ای اعضای هیأت علمی را دچار بحران کرده است. نبودِ صلاحیت‌های مرتبط برای برخورد با این موقعیت جدید باعث شده است که بسیاری از اعضای هیأت علمی هویت حرفه‌ای خود را در تنگنا ببینند؛ بنابراین

[1] Content Plateauing
[2] Cheung

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]
[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

هویت حرفه‌ای اعضای هیأت علمی نیاز مبرم به بازسازی به کمک فرآیندها و فعالیت‌های طرح-ریزی‌شده به منظور افزایش دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دارد تا این‌که بتوانند موجب بهبود یادگیری دانش‌جویان شوند(میرجلیلی،۱۳۹۷: ۱۳). توسعه‌ی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی منجر به آشناسازی آن‌ها با ارزش‌ها و هنجارهای نهاد علم شده که براساس احساس همبستگی یا عضویت، احساس تعلق، احساس نیرومندی از دلبستگی و یا جاذبه‌های عاطفی دارد و اعضای هیأت علمی از این‌که عضو سازمان هستند احساس غرور و افتخار می‌کنند و از اهداف و خط مشی‌های سازمان دفاع و حمایت کرده و نسبت به تحقق آن‌ها از خود اشتیاق نشان می‌دهند.

گوشال و ناهاپیت[1] (۱۹۸۱) سرمایه‌ی اجتماعی را جمع منابع بالقوه‌ی اجتماعی می‌دانند و در سه بعد ساختاری(شبکه‌ی روابط)، شناختی(منابع جهت تسهیل یادگیری و انتقال دانش) و رابطه‌ای (ماهیت و کیفیت روابط متقابل میان افراد) اشاره دارد(تیمر[2] و همکاران، ۲۰۱۴: ۹۶۵). بدین معنا که در این فضا اعضای هیأت علمی پتانسیل و امکاناتی برای عرضه و بازنمایی خود دارند؛ زیرا شناسایی و پیوند با کارزاران دانش، تسهیم دانش، دریافت تأیید و اعتبار از اندیشمندان در اجتماع علمی صورت می‌پذیرد. رحیمی(۱۳۸۶) یکی از علل افزایش تولیدات علمی رشته‌های علوم پایه نسبت به علوم انسانی را حجم بیش‌تر همکاری علمی در بین اعضای هیأت علمی این رشته‌ها می‌داند. از آن‌جایی که توانمند و با انگیزه‌کردن افراد به خصوص اعضای هیأت علمی یک پدیده‌ی اجتماعی است و پدیده‌های اجتماعی دلایل متعددی دارند، توانمندشدن اعضای هیأت علمی به عوامل درونی و بیرونی متعددی بستگی دارد. با مروری بر مطالعات ساختار سازمانی دو جهت-گیری فرهنگی وجود دارد که پیش‌بینی‌کننده‌ی اثربخشی در سازمان‌هاست. این دو مسیر تحت عنوان جهت‌گیری انسان‌گرا و جهت‌گیری موفقیت‌گرا شناخته می‌شوند(سلطانی و همکاران، ۱۳۹۴).

[1] Nahapiet, & Ghoshal
[2] Timer

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

– با در نظر گرفتن نمود فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی در طی‌کردن مدارج علمی و موفقیت در ارزیابی‌های دوره‌ای عملکرد، مؤلفه‌ی دیگری که بر فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی تأثیرگذار شناخته شده، کاهش تاب‌آوری علمی است. تاب‌آوری به توانایی مقابله با فشارها و دشواری‌های محیطی اطلاق می‌شود. دانش در سایه‌ی مقاومت اعضای هیأت علمی در برابر موانع خلق می‌شود. چه بسا کسانی که از غنای دانشی برخوردارند؛ اما ذخیره‌ی علمی آن‌ها کاروان دانش را جلو نمی‌برد زیرا تاب‌آوری ندارند(اعرابیان،۱۳۹۵: ۱۱۰). زمانی که افراد در دانشگاه‌ها به کارهای زودبازده گرایش پیدا کنند و توانایی یا انگیزه‌ی تلاش خستگی‌ناپذیر برای انجام کارهای بنیادی و بلندمدت یا مقابله با فشار موجود یا دگرگونی وضع خود را ندارند، می‌توان گفت آن‌ها دچار نوعی کاهش تاب‌آوری علمی شده‌اند که به نوبه‌ی خود باعث اُفتِ کیفیت فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی و احساس ناتوانی و بی‌کفایتی آن‌ها می‌شود. تامپسون[1] معتقد است؛ اعضایی که از تخصص‌های حرفه‌ای برخوردار می‌باشند، نباید درگیر دیوانسالاری اداری گردند؛ چراکه موانع تغییر، زمانی که با رفتار سیاسی آمیخته شود، به جای آن‌که در راستای منافع سازمان انجام گیرد در راستای منافع شخصی قرار می‌گیرد و این چیزی نیست که مورد تأیید دیگر افراد سازمان باشد. در حقیقت ائتلاف‌ها سعی می‌کنند با استفاده از قدرت، در فرآیند تصمیم‌گیری نفوذ کرده و نتایج یک وضعیت به عنوان شخص دارای قدرت برای او مطلوب است و این شرایط منجر به کاهش انرژی احساسی و فکری اعضای سازمان در جهت عملکرد درست می‌شود(هادی‌زاده مقدم و همکاران، ۱۳۸۹: ۳۴). علاوه بر فشارهایی که به صورت جمعی بر همه–ی اعضای هیأت علمی وارد می‌شود و آن‌ها را ناتوان می‌کند، به نظر می‌رسد نادیده‌گرفتن ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های رشته‌های علوم پایه و علوم انسانی، مقتضیات آموزشی و پژوهشی دو رشته و توانایی‌ها و رسالت‌های اعضای هیأت علمی دو رشته موجب فشار بیش‌تری بر اعضای هیأت علمی رشته‌های علوم انسانی در مقایسه با رشته‌های علوم پایه گردیده است. ییلماز و

[1] Thompson

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

یورگن[1] (۲۰۰۸) در بررسی «رابطه میان ساختار و عملکرد سازمانی در شرکت‌های ترکیه به این یافته رسیدند که ساختار سازمانی به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی اعضا مورد تأیید است.

- افزون بر دو مؤلفه‌ی پیش‌گفته از دیگر مؤلفه‌های تأثیرگذار بر فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی چالش‌های تأثیرگذار خود تعیین‌گری[2] می‌باشد. در این حالت، افراد احساس می‌کنند که از حق انتخاب و آزادی و اقتدار شخصی در تصمیم‌گیری برای عمل در موقعیت‌های مختلف برخوردارند(میرجلیلی،۱۳۹۷: ۱۳). نظریه‌ی خودتعیین‌گری فرضیه‌های مهمی درباره‌ی ماهیت بافت‌های اجتماعی که نیاز برای خودمختاری[3] (احساس اراده‌ی مطمئن در انتخاب‌هایشان)، شایستگی[4] (مؤثربودن در تعامل با محیط که بیانگر میل به کار بردن استعدادها و مهارت‌ها در انجام کار) و ارتباط[5] (احساس اطمینان ارتباط با دیگران به عنوان فردی قابل و شایسته‌ی عشق و احترام) را برآورده می‌کنند یا مانع برآورده‌شدن اعمالشان در تطابق با علایق و ارزش‌هایشان هستند. اما محیط‌های اجتماعی می‌تواند مانع چنین کارکرد خودتنظیمی در افراد و منشأ یخزدگی ذهنی و ناکارآمدی شود. براساس نظریه‌ی گیدنز، ناراستی‌های دانشگاه محصول تعاملات و تأثیرات متقابل ساختار (تخصیص منابع و قواعد تنظیم‌کننده) و کنش‌گر است. عوامل ساختاری شرایطی را برای کنش‌های موجود در این ساختار به وجود آورده است و کنش‌های اجتماعی ساختار موجود را بازتولید می‌کنند. ویژگی‌های ساختاری در سطوح سه‌گانه شامل ساختار کلان اجتماعی، ساختار آموزش دانشگاهی و نیز ساختار آموزش علوم انسانی و علوم پایه است. این عوامل از یک سو زمینه‌ای برای ایجاد ناراستی‌های حرفه‌ای در میان کنش‌گران آن و از سوی دیگر محدودکننده‌ی عمل به هنجارهای کنش‌های علمی اخلاق‌مند است. بنابراین، حرکت رفت و برگشتی میان کنش- گر و ساختار در فضای آموزش دانشگاهی نقش دارند. به عبارتی فضای اداری متصلب حاکم بر

[1] Yilmaz and Ergun
[2] Self- determination
[3] autonomy
[4] autonomy
[5] related

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]
[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

دانشگاه‌ها، فقدان نظام ارزیابی درونی در میان کنش‌گران آموزشی، فقدان ضمانت اجرایی مؤثر در صورت بروز سوء رفتار علمی از سوی اعضای هیأت علمی و در بیان عوامل فردی مؤثر بر عدم تبعیت اعضای هیأت علمی از الزامات نقش استادی، به مشکلات مالی اعضای هیأت علمی، عدم توجه به وجاهت حرفه‌ی استادی، فقدان اراده برای تغییر و نبود روحیه‌ی خودانتقادی ذکر شده است(قاراخانی و میرزایی، ۱۳۹۴: ۴۳). بالشکو[1] و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود تحت عنوان «انگیزه و توسعه‌ی صلاحیت انگیزشی اساتید دانشگاه» به این نتیجه رسیدند که عوامل مؤثر برای ایجاد انگیزه‌ی معلمان و مدیران دانشگاه، فرکانس و بهره‌وری از محرک‌های کاربردی، وجود برنامه‌های انگیزشی و غیره می‌باشد.

– آخرین مؤلفه‌ی تأثیرگذار بر فلات‌زدگی شغلی، شرایط تسهیل‌گر ساختاری است. گیدنز معتقد است که ساختارهای اجتماعی را از دو طریق می‌توان شناخت: قواعد و منابع. ساختارها از یک سو به انجام کنش کمک می‌کنند و سوی دیگر آن را محدود. کسب مهارت برای انجام کنش مناسب و هوشیارانه مشروط به استفاده از قواعد معنایی و در کنار آن منابع مادی معین است. قواعد معنادار به صورت «مکمل» شیوه‌ی کنش را تعریف می‌کنند. آن‌ها فراتر از آگاهی عملی کنش‌گران در خاطرات جسمی– روحی آن‌ها حضور دارند و از تولید شیوه‌های کنشی حمایت می‌کنند. در همان حال محدودیت‌هایی را بر انجام کنش تحمیل کرده و مشخص می‌کنند که اصولاً انجام کدام کنش‌ها در جامعه قابل تصور و امکان‌پذیر است.

منابع، دومین بعد ساختاری هستند که مانند قواعد معنادار هم تأثیر حمایت‌کننده و هم محدودکننده بر شکل‌های کنش دارند. منابع شامل تمام مصنوعات و ترتیبات مادی از مواد خام گرفته تا فنّاوری‌های ارتباطی، از وسایل حمل‌ونقل گرفته تا معماری و نهادینه‌کردن آن‌ها در ساختارهای اجتماعی و همچنین در کنشی که در آن سهیم‌اند و سرانجام از عنصر حکومت گرفته تا قدرت. براساس نظریه‌ی گیدنز، ناراستی‌های دانشگاه محصول تعاملات و تأثیرات متقابل

[1] Blaskova

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

ساختار(تخصیص منابع و قواعد تنظیم‌کننده) و کنش‌گر است. عوامل ساختاری شرایطی را برای کنش‌های موجود در این ساختار به وجود آورده است و کنش‌های اجتماعی ساختار موجود را بازتولید می‌کنند. ویژگی‌های ساختاری در سطوح دوگانه شامل ساختار کلان اجتماعی، ساختار آموزش دانشگاهی است. این ویژگی‌ها زمینه‌ای برای ایجاد ناراستی‌های حرفه‌ای در میان کنش‌گران و از سوی دیگر محدودکننده‌ی عمل به هنجارهای کنش‌های علمی اخلاق‌مند است. بنابراین، حرکت رفت و برگشتی میان کنش‌گر و ساختار در فضای آموزش دانشگاهی نقش دارند. به عبارتی این نظریه‌ها نشان دهنده‌ی اثرگذاری تسهیلات ساختاری در فلات‌زدگی شغلی می‌باشد.

به اعتقاد لیوتار[1] در دوره‌ی پسامدرن امروز با افول سلطه‌ی «فراروایت‌ها» ایدئولوژی‌ها و مکاتب بزرگ فکری و «تجاری‌شدن» و «کالایی‌شدن[2]» دانش، علم به صنعت علم تبدیل شده و تأثیر نیروهای اجتماعی و اقتصادی سرمایه‌داری در شکل‌گیری علم و فرهنگ ملازم آن به وضوح دیده می‌شود(وزیری نسب،۱۳۹۰: ۲). مطالعه‌ی مبانی نظری و مطالعات انجام‌شده موجود نشان می‌دهد که چارچوب مفهومی برای مفهوم فلات‌زدگی شغلی مبتنی بر مبانی انسانی و جامعه‌شناسی است و با مفاهیمی چون تاب‌آوری علمی، جامعه‌پذیری سازمانی و آزادی علمی سروکار دارد. از جمله الگوهایی که برای بازنمایی و شناسایی عوامل مؤثر بر فلات‌زدگی شغلی چه به لحاظ ساختاری و چه محتوایی اعضای هیأت علمی کاربرد دارد، الگوی باردویک[3] (۱۹۸۸) است که در آن عوامل مؤثر بر فلات‌زدگی شغلی در قالب چهار دسته‌ی کلی ساختارها، ویژگی‌های ذهنی-فکری افراد، شرایط تسهیل‌گر ارتباط علمی مفهوم‌سازی شده‌اند. عوامل یادشده به دو دسته‌ی عوامل اثربخش و عوامل موقعیتی قابل دسته‌بندی می‌باشد. فلات‌زدگی موقعیتی: یعنی کمبود پله در نردبان ترقی و عدم امکان حرکت صعودی(موقت و دائم) است. یعنی نیروی کار به سطحی از سلسله‌مراتب رسیده و امیدی به افزایش حقوق، عنوان و قدرت رسمی ندارد و فلات‌زدگی اثرگذاری: در اینجا عامل ایستایی و رکود رشد شخصی است. یعنی فرد نه می‌آموزد و نه

[1] Lyotard
[2] commodification
[3] Bardwick

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]
[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

شایستگی‌های خود را گسترش می‌دهد(کلارک[1]،۲۰۰۵: ۸۰). با توجه به مباحث مطرح‌شده در این مقدمه، هدف این پژوهش شفاف‌سازی بیش‌تر روابط سرمایه‌ی اجتماعی، گفتمان سیاسی‌شدن دانشگاه و بدبینی سازمانی به جهت احساس ناامنی فضای دانشگاهی با فلات‌زدگی شغلی در میان اعضای هیأت علمی می‌باشد.

روش پژوهش

رویکرد و روش مورد استفاده در این تحقیق به ترتیب کمی و پیمایشی بوده، از ابزار پرسش‌نامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش اعضای هیأت علمی در دو گروه علوم انسانی و علوم پایه‌ی دانشگاه‌های تهران، اهواز و یاسوج که بر اساس نتایج طرح سطح‌بندی و رتبه‌بندی دانشگاه‌های دولتی کشور توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۳۹۵) جهت بررسی انتخاب و ملاک انتخاب اعضای هیأت علمی براساس وضعیت دو گروه هیأت علمی موفق(دارای رشد حرفه‌ای؛ از بدو استخدام که با مرتبه‌ی استادیاری استخدام و قبل از ۷ سال موفق به ارتقا شدند) و ناموفق(بدون رشد حرفه‌ای؛ افرادی که با همین شرایط هنوز موفق به ارتقا نشدند) و با به کارگیری روش برآورد نمونه‌ی کوکران، از جمعیتی بالغ بر ۲۵۲۴۳ هزار نفر عضو هیأت علمی ۵۱۸ نفر به عنوان نمونه(۲۳۷ نفر در دانشگاه تهران، ۱۵۷ نفر در دانشگاه اهواز و ۱۰۳ نفر در دانشگاه یاسوج) در نظر گرفته شده است. در این پژوهش جهت سنجش فلات‌زدگی شغلی و ابعاد آن از مطالعه‌ی اکتشافی محقق در این زمینه استفاده شده است. پایایی مؤلفه‌های پرسش‌نامه مورد نظر بین ۵۰ نفر از اعضای هیأت علمی بالای ۰/۰۸۰ درصد گزارش شده است. در تحلیل داده‌ها از آماره‌های توصیفی، تحلیل واریانس و جداول متقاطع براساس نمودار عنکوبتی برای تحلیل معناداری فرضیه‌ها استفاده شد.

[1] Clark

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

فرضیات پژوهش

در ادامه به منظور اولویت‌بندی و شناسایی مؤلفه‌هایی که بیش‌ترین اهمیت را در زمینه‌ی فلات‌زدگی شغلی داشته‌اند، از روش آزمون فریدمن[1] استفاد گردید که نتایج آن در جدول ۱ الی ۲ آورده شده است. طبق آزمون فریدمن جامعه‌پذیری علمی، عدم تاب‌آوری علمی و ناامن‌بودن فضای دانشگاه برای دانشگاه تهران نسبت به اهواز و یاسوج به ترتیب با میانگین رتبه‌ی ۲۸/۷۱، ۲۱/۴۷ و ۲۱/۶۲ بیش‌ترین میانگین رتبه و به لحاظ امکانات زیرساختی دانشگاه یاسوج در بین دانشگاه‌های تهران و اهواز کم‌ترین میانگین رتبه را در بین سایر متغیرها در جوامع آماری تحقیق آورده شده است.

جدول شماره‌ی یک- اولویت‌بندی متغیرها براساس آزمون فریدمن برای جوامع تحقیق

متغیرها	میانگین رتبه		
	تهران	اهواز	یاسوج
جامعه پذیری علمی	۲۸/۷۱	۲۴/۳۸	۲۱/۶۲
ناامنی سیاسی	۱۸/۶۴	۱۶/۸۰	۱۴/۳۲
امکانات زیرساختاری	۱۶/۵۸	۲۷/۹۰	۲/۹۶
عدم تاب آوری	۲۱/۴۷	۲۰/۰	۱۷/۳۴

از طرفی سطح معناداری در آزمون فریدمن در تمامی جوامع آماری کم‌تر از ۰/۰۵ بوده که نشان‌دهنده‌ی آن است که بین جوامع مختلف تحقیق از نظر عوامل مؤثر در فلات‌زدگی شغلی اختلاف بارزی وجود دارد.

[1] Friedman

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

جدول شماره‌ی دو- آزمون فریدمن جهت مقایسه‌ی فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی

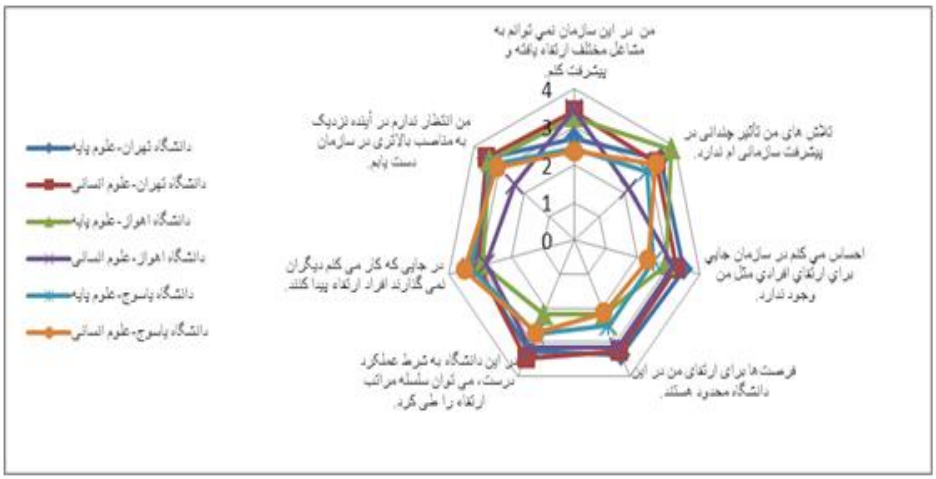
	تهران	اهواز	یاسوج
تعداد	۲۳۷	۱۵۶	۱۰۳
میانگین رتبه‌ای	۴۰۵/۱۲	۲۸۸/۳۶	۲۵۸/۹۴
درجه آزادی	۳	۳	۳
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

بررسی فرضیات: برای مقایسه ارتباط هر کدام از مؤلفه‌ها در بین دانشگاه‌ها از نمودار عنکوبتی و تحلیل واریانس و برای مقایسه‌ی فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی و رتبه‌بندی مهم‌ترین مؤلفه‌های اثرگذار بر فلات‌زدگی شغلی از آزمون فریدمن و آزمون‌های همبستگی استفاده شده است.

فرضیه‌ی ۱: بین احساس فلات‌زدگی ساختاری اعضای هیأت علمی در دو رشته‌گروه علوم انسانی و علوم پایه و فلات‌زدگی شغلی تفاوت معناداری وجود دارد؛ مقایسه‌ی پاسخ‌های دو گروه به سنجه‌های این مؤلفه نشان می‌دهد که گروه علوم انسانی دانشگاه تهران، اهواز و علوم انسانی و علوم پایه‌ی دانشگاه یاسوج تقریباً وضعیت مشابهی در دلیل بی‌انگیزگی خود در طی‌کردن سلسله-مراتب دانشگاهی را تجربه کرده‌اند. از نظر گروه مذکور بعضی از افراد با جناح‌بندی‌های خاص خود، پیشرفت و ترقی آن‌ها را در دانشگاه به تأخیر می‌اندازند، از این رو تا زمانی که گفتمان سیاسی‌شدن دانشگاه وجود دارد، نه‌تنها رغبت چندانی برای تلاش به سمت پیشرفت در آینده و تولید علم بیش‌تر وجود ندارد؛ این تلاش به نتیجه‌ای هم نخواهد رسید. در عین حال گروه علوم پایه در دانشگاه تهران و اهواز معتقدند اگر افراد طبق آیین‌نامه و مقررات دانشگاه عملکرد درستی داشته باشند، امکان پیشرفت و طی‌کردن سلسله‌مراتب ارتقا امکان‌پذیر است.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]



نمودار شماره‌ی یک- احساس فلات‌زدگی ساختاری بین دو گروه علوم پایه و علوم انسانی در دانشگاه‌های تهران، اهواز و یاسوج

در این تحقیق برای آزمون رابطه بین احساس فلات‌زدگی ساختاری در بین دانشگاه‌ها از آزمون آنالیز واریانس (آزمون F) استفاده کرده‌ایم. با توجه به اطلاعات به‌دست‌آمده از این پژوهش، بین فلات‌زدگی ساختاری اعضای هیأت علمی علوم پایه و علوم انسانی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. همچنین مقایسه‌ی میانگین‌های بین دانشگاه‌ها نشان می‌دهد که میانگین دانشگاه‌های اهواز، تهران و یاسوج در گروه علوم انسانی بیش‌تر از گروه علوم پایه است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که فلات‌زدگی ساختاری در دانشگاه تهران و در بین گروه علوم انسانی بالاتر است و بعد از آن دانشگاه اهواز و در نهایت دانشگاه یاسوج قرار دارند.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

جدول شماره‌ی سه- آزمون Anova مقایسه‌ی نمونه‌ی آماری بر حسب احساس فلات‌زدگی ساختاری

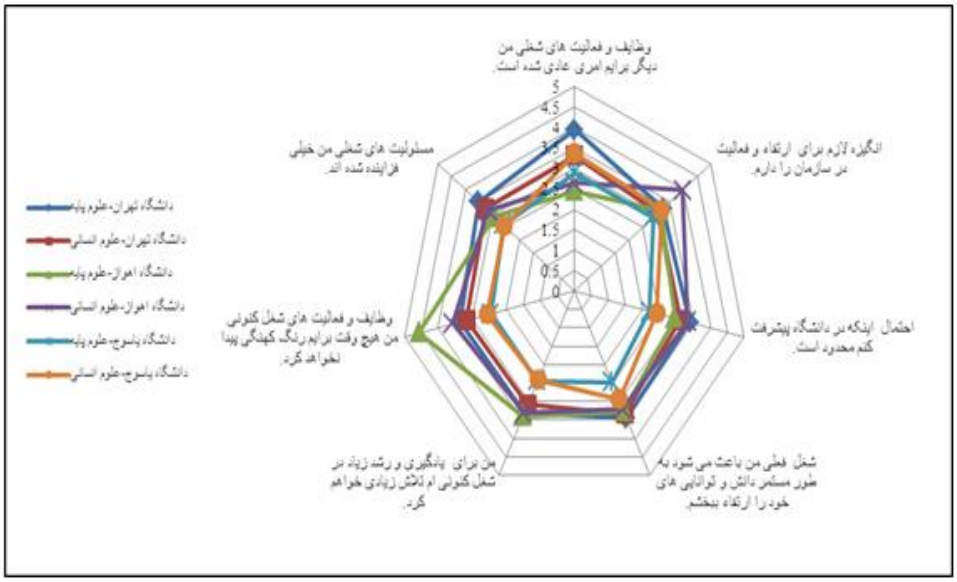
دانشگاه	میانگین		انحراف معیار	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
تهران	علوم پایه	۲۴/۴۸	۵/۱۳	۳۳/۰۹	۴۴/۷۰	۰/۰۰۰
	علوم انسانی	۲۴/۸۳	۶/۳۹			
اهواز	علوم پایه	۲۱/۹۵	۴/۸۸	۶/۹۶		
	علوم انسانی	۲۲/۵۴	۴/۳۸			
یاسوج	علوم پایه	۲۱/۳۰	۶/۱۰			
	علوم انسانی	۲۱/۹۶	۸/۳۸			

با توجه به نتایج ارائه‌شده در جدول، تفاوت معنی‌داری بین دانشگاه‌ها به لحاظ احساس فلات‌زدگی ساختاری وجود ندارد. دلیل این مدعا شاید تصمیم‌گیری در خصوص اعضای هیأت علمی براساس فعالیت‌ها و عملکردهای آن‌ها باشد؛ چراکه تکیه‌ی گروه علمی درنهایت، اعضای هیأت علمی را به سمت هر یک از وظایف مورد تأکید بیش‌تر سوق می دهد. نکته‌ی مهم دیگر که در تحلیل تفاوت معنادار بین دو گروه علوم پایه و علوم انسانی استفاده می‌شود، این است که مهم‌ترین مسایل و دغدغه‌های این افراد ادراک آن‌ها از فضای فرهنگی حاکم بر دانشگاه می‌باشد. هر کدام از پاسخ‌گویان در دانشگاه‌های اهواز و یاسوج در گروه علوم انسانی نسبت به گروه علوم پایه این فضا را به نوعی در بی‌رغبتی و ساکن‌ماندن خود در دانشگاه مؤثر می‌دانند.

فرضیه‌ی ۱-۱: بین فلات‌زدگی محتوایی اعضای هیأت علمی در دو رشته‌گروه علوم انسانی و علوم پایه و فلات‌زدگی شغلی تفاوت معناداری وجود دارد: مقایسه‌ی پاسخ دو گروه در این مؤلفه نشان می‌دهد که تقریباً در تمام سنجه‌های این مؤلفه، اعضای هیأت علمی گروه علوم انسانی، نسبت به گروه علوم پایه انگیزه‌ی ذاتی بیش‌تری به کار آموزش و پژوهش دارند. این تفاوت به‌خصوص در ارتباط با سنجه‌های داشتن انگیزه و تلاش برای پیشرفت و کهنه‌نشدن وظایف در گروه علوم انسانی در مقایسه با گروه علوم پایه مشاهده می‌شود که بیش‌تر به حاکم‌شدن دیدگاه‌های سنتی محصولات و انتشارات تا رویکرد نوین قابلیت دیده‌شدن نشان داده شده است.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]



نمودار شماره‌ی دو- فلات‌زدگی محتوایی بین دو گروه علوم پایه و علوم انسانی در دانشگاه‌های تهران، اهواز و یاسوج

در این تحقیق برای آزمون رابطه‌ی بین فلات‌زدگی محتوایی در بین دانشگاه‌ها از آزمون آنالیز واریانس (آزمون F) استفاده کرده‌ایم. با توجه به اطلاعات به‌دست‌آمده از این پژوهش، بین فلات‌زدگی محتوایی اعضای هیأت علمی علوم پایه و علوم انسانی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. همچنین مقایسه‌ی میانگین‌های بین دانشگاه‌ها نشان می‌دهد که میانگین دانشگاه‌های تهران، اهواز و یاسوج در گروه علوم انسانی بیش‌تر از گروه علوم پایه در این دانشگاه‌ها است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که احساس فلات‌زدگی محتوایی در دانشگاه تهران و در بین گروه علوم انسانی بالاتر است و بعد از آن دانشگاه اهواز و درنهایت دانشگاه یاسوج قرار دارند.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

جدول شماره‌ی چهار- آزمون Anova مقایسه‌ی نمونه‌ی آماری بر حسب فلات‌زدگی محتوایی

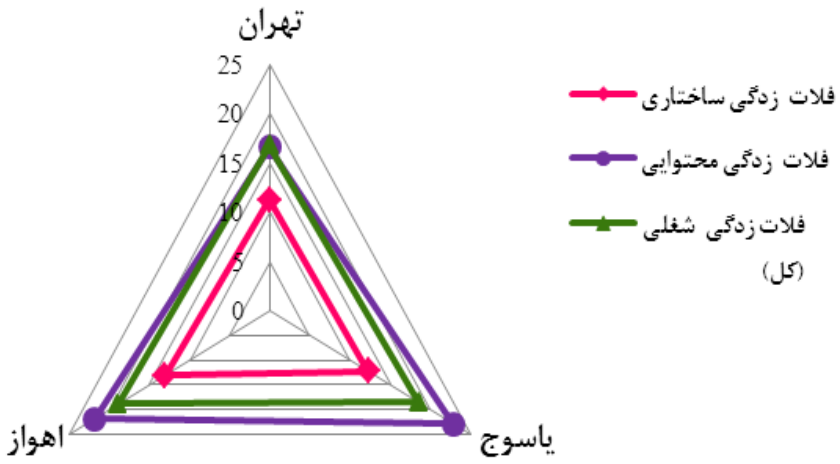
		میانگین	انحراف معیار	F	سطح معنی داری
تهران	علوم پایه	۴۲/۰۷	۶/۴۱	۴۶/۲۴	۰/۰۰۰
	علوم انسانی	۴۵/۷۸	۱۰/۰۲		
اهواز	علوم پایه	۴۰/۲۸	۱۳/۰۱		
	علوم انسانی	۴۰/۴۵	۱۴/۸۰		
یاسوج	علوم پایه	۳۲/۰۱	۱۲/۰۸		
	علوم انسانی	۴۰/۴۱	۱۴/۸۰		

نتایج بررسی تفاوت میانگین دانشگاه‌ها به لحاظ فلات‌زدگی محتوایی نشان می‌دهد، تفاوت معنی‌داری بین دانشگاه‌ها به لحاظ فلات‌زدگی محتوایی وجود ندارد. در بررسی این عامل شرایط زمینه‌ای برای هر دو رشته به نوعی یکسان است ولی در ماهیت مقداری با یکدیگر متفاوت به نظر می‌رسند. از نظر اعضای هیأت علمی علوم انسانی فلات‌زدگی ناشی از شرایط ساختاری؛ بی‌توجهی به علوم انسانی، متفاوت‌بودن سیطره‌ی علوم طبیعی و انسانی و کوته‌بینانه‌بودن نگاه به پژوهش منجر به فلات‌زدگی شغلی می‌شود. درحالی‌که از نظر اعضای هیأت علمی علوم پایه، فلات‌زدگی ناشی از شرایط محتوایی و فراهم‌نبودن تجهیزات و امتیازات پژوهشی است. درواقع می‌توان گفت، هرچه شرایط محیط کار از نظر اعضای هیأت علمی بهتر باشد، امکان بی‌انگیزگی و سکون‌زدگی بیش‌تر یا کم‌تر خواهد بود.

فرضیه‌ی ۲: بین فلات‌زدگی شغلی(کل) اعضای هیأت علمی در دو رشته‌ی علوم پایه و علوم انسانی رابطه وجود دارد. مقایسه‌ی پاسخ‌های اعضای هیأت علمی در سه دانشگاه تهران، اهواز و یاسوج در خصوص وضعیت فلات‌زدگی شغلی در قالب نمودار عنکوبتی به شرح زیر است:

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]



نمودارشماره سه- فلات زدگی شغلی و ابعاد آن

مقایسه‌ی پاسخ‌های اعضای هیأت علمی در سه دانشگاه به سنجه‌های این مؤلفه نشان می‌دهد که اعضای هیأت علمی دانشگاه اهواز و یاسوج از لحاظ فلات‌زدگی محتوایی در سطح بالایی هستند. از نظر پاسخ‌گویان، اما به لحاظ فلات‌زدگی شغلی (کل) تقریباً هر سه دانشگاه وضعیت مشابهی دارند. همچنین مقایسه‌ی میانگین‌های بین دانشگاه‌ها نشان می‌دهد که میانگین دانشگاه تهران(۸۲/۱۹) است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که میزان فلات‌زدگی شغلی (کل) دانشگاه تهران از دیگر دانشگاه‌ها بیش‌تر است؛ اما نوع فلات‌زدگی در دانشگاه‌ها با هم بسیار متفاوت است؛ به گونه‌ای که در دانشگاه تهران بیش‌تر فلات حرفه‌ای تأثیرگذار است تا ساختاری و محتوایی و بعد از آن دانشگاه اهواز با تأثیر فلات ساختاری و درنهایت یاسوج تفاوت معنی‌داری با دیگر دانشگاه‌ها به لحاظ فلات‌زدگی شغلی (کل) ندارد.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

جدول شماره‌ی پنج- آزمون **Anova** مقایسه‌ی نمونه آماری برحسب فلات‌زدگی شغلی(کل)

میانگین / دانشگاه		درجه آزادی	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
تهران	۸۲/۱۹	۲	۹۲۰۰/۱۳	۶۷/۰۶	۶۷/۲۸	۰/۰۰۰
اهواز	۷۶/۶۷	۴۹۳	۳۳۷۰۲/۹۶	۶۸/۳۶		
یاسوج	۷۱/۱۸	۴۹۵	۴۲۹۰۳/۰۹			
کل	۷۸/۱۶					

جدول شماره‌ی شش- نتایج آزمون تعقیبی **LSD** بر حسب فلات‌زدگی شغلی

		تفاوت میانگین	سطح معنی داری	حدپائین	حدبالا
تهران	اهواز	۰/۸۶	۰/۰۶۲	-۰/۰۴	۱/۷۶
	یاسوج	-۰/۵۲	۰/۰۰۰	۳/۲۰	۵/۳۸
اهواز	تهران	-۰/۸۶	۰/۰۶۲	-۱/۷۶	۰/۰۴
	یاسوج	۳/۴۸	۰/۰۰۰	۲/۲۶	۴/۵۹
یاسوج	تهران	-۱۱/۰۱	۰/۰۰۰	-۱۲/۹۲	-۹/۰۹
	اهواز	-۵/۴۹	۰/۰۰۰	-۷/۵۵	-۳/۴۳

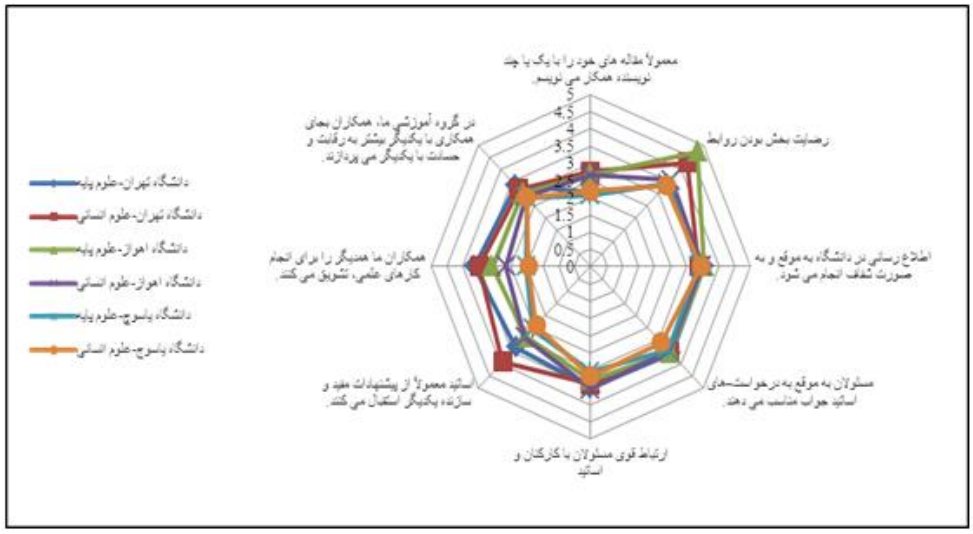
جهت بررسی تفاوت میانگین دانشگاه‌ها به لحاظ فلات‌زدگی شغلی (کل) و ابعاد آن از آزمون تعقیبی LSD استفاده می‌شود. با توجه به نتایج ارائه‌شده در جدول زیر، تفاوت معنی‌داری بین دانشگاه‌ها به لحاظ فلات‌زدگی شغلی وجود دارد. در بررسی این عامل شرایط زمینه‌ای برای هر دو رشته به نوعی یکسان است؛ ولی در ماهیت مقداری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

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

فرضیه‌ی ۳: بین جامعه‌پذیری علمی و فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی در دو رشته‌ی علوم پایه و علوم انسانی تفاوت معناداری وجود دارد.

مقایسه‌ی پاسخ اعضای هیأت علمی به سنجه‌های این مؤلفه نشان می‌دهد که گروه علوم پایه در دانشگاه‌های تهران و اهواز در مقایسه با گروه علوم پایه در دانشگاه یاسوج و علوم انسانی در دانشگاه‌های اهواز و یاسوج روابط رضایت‌بخش‌تری با همکاران خود دارند و از نظرات یکدیگر در انجام کارهای علمی بیش‌تر استقبال می‌کنند و این امر را در پیشرفت خود مؤثر می‌دانند. در عین حال در گروه علوم انسانی دانشگاه‌های تهران، اهواز و یاسوج در مقایسه با گروه علوم پایه دانشگاه تهران، اهواز و یاسوج بیش‌تر به حسادت و رقابت با یکدیگر می‌پردازند و این تفاوت در مقایسه با گروه علوم پایه بسیار برجسته است(نمودار ۳).



نمودار شماره‌ی سه- جامعه‌پذیری علمی بین دو گروه علوم پایه و علوم انسانی در دانشگاه تهران، اهواز و یاسوج

در این تحقیق برای آزمون جامعه‌پذیری علمی در بین دانشگاه‌ها از آزمون آنالیز واریانس(آزمون F) استفاده کرده‌ایم. با توجه به اطلاعات به‌دست‌آمده از این پژوهش، بین جامعه-پذیری علمی و فلات‌زدگی شغلی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. همچنین مقایسه‌ی میانگین‌های بین گروه‌ها نشان می‌دهد که میانگین دانشگاه تهران در گروه علوم پایه (۳۷/۸۷) نسبت به میانگین

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]
[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

دانشگاه اهواز (۲۳/۹۵) و میانگین یاسوج (۲۷/۴۸) بیش‌تر از گروه علوم انسانی در همین دانشگاه‌ها است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که دانشگاه‌های تهران، اهواز و یاسوج در گروه علوم پایه از گروه علوم انسانی در همین دانشگاه‌ها جامعه‌پذیری علمی بالاتری دارند.

جدول شماره‌ی هفت- آزمون Anova برحسب سه گروه نمونه در جامعه‌پذیری علمی

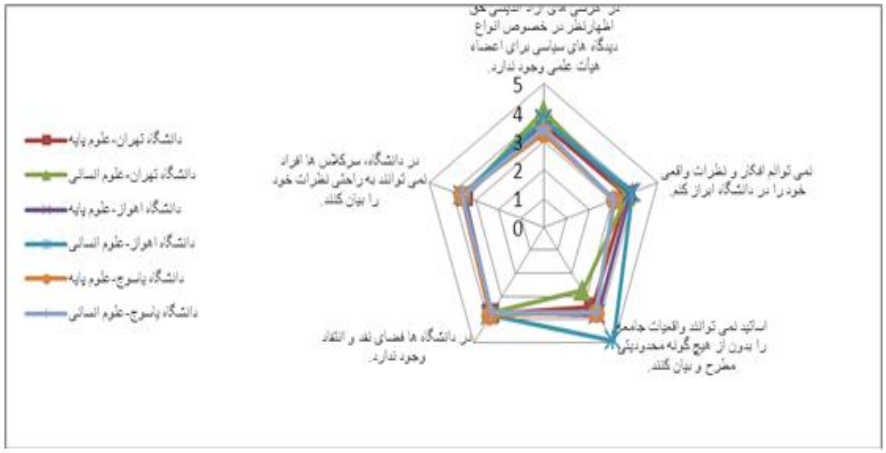
منبع تغییرات	میانگین		انحراف معیار	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
تهران	علوم پایه	۳۷/۸۷	۴/۷۷	۸۳۷/۱۵۲	۴۱۸/۵۷	۸/۷۴	۰/۰۰۰
	علوم انسانی	۲۸/۵۶	۶/۱۱				
اهواز	علوم پایه	۲۳/۹۵	۵/۵۰	۲۳۶/۱۲۰	۴۷/۹۰		
	علوم انسانی	۲۵/۱۹	۵/۹۵				
یاسوج	علوم پایه	۲۷/۴۸	۳/۰۷	۲۴۴۵۴/۲۷			
	علوم انسانی	۲۱/۷۸	۳/۶۴				

فرضیه‌ی ۴: بین احساس ناامن‌بودن فضای دانشگاه (عدم خودتعیین‌گری) و فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی در دو رشته‌ی علوم پایه و علوم انسانی تفاوت معناداری وجود دارد.

مقایسه‌ی پاسخ دو گروه در این مؤلفه نشان می‌دهد که ادراک اعضای هیأت علمی گروه علوم انسانی در سه دانشگاه مذکور در مقایسه با گروه علوم پایه در بیان گفته‌ها و اظهارنظرهای خود در دانشگاه و سرکلاس محدودیت بیش‌تر دارند. این احساس به خصوص در ارتباط با بیان‌کردن واقعیات جامعه یا حق اظهار نظر کردن در کرسی‌های آزاداندیشی در خصوص انواع دیدگاه‌های سیاسی به مراتب بیش‌تر از گروه همپایه‌ی خود در دانشگاه‌های مربوطه می‌باشد. خلق دانش در حوزه‌ی علوم انسانی مستلزم نقادی حکومت و جامعه و نقد مباحث مختلف علمی است. درواقع فقدان امنیت فکری و آزادی بیان مانع از ورود اعضای هیأت علمی به عرصه‌ی دانش‌افزایی و در نهایت سکون‌زدگی علمی می‌شود.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]



نمودار شماره‌ی چهار- احساس ناامن‌بودن فضای دانشگاه (عدم خودتعیین‌گری) فضای دانشگاه بین دو گروه علوم پایه و علوم انسانی در دانشگاه

در این تحقیق برای آزمون رابطه‌ی بین احساس ناامن‌بودن فضای دانشگاه (عدم خودتعیین-گری) از آزمون آنالیز واریانس (آزمون F) استفاده کرده‌ایم. با توجه به اطلاعات به‌دست‌آمده از این پژوهش، بین احساس ناامنی و فلات‌زدگی شغلی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. همچنین مقایسه-ی میانگین‌های بین دانشگاه‌ها نشان می‌دهد که میانگین دانشگاه اهواز (۲۲/۷۴) است. بنابراین می-توان نتیجه گرفت که احساس ناامنی سیاسی در دانشگاه اهواز و در بین گروه علوم انسانی نسبت به گروه علوم پایه از دیگر دانشگاه ها بیش‌تر است و بعد از آن دانشگاه تهران و درنهایت دانشگاه یاسوج قرار دارند.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

جدول شماره‌ی هشت- آزمون Anova مقایسه‌ی نمونه‌ی آماری برحسب احساس ناامن‌بودن فضای دانشگاه(عدم خودتعیین‌گری)

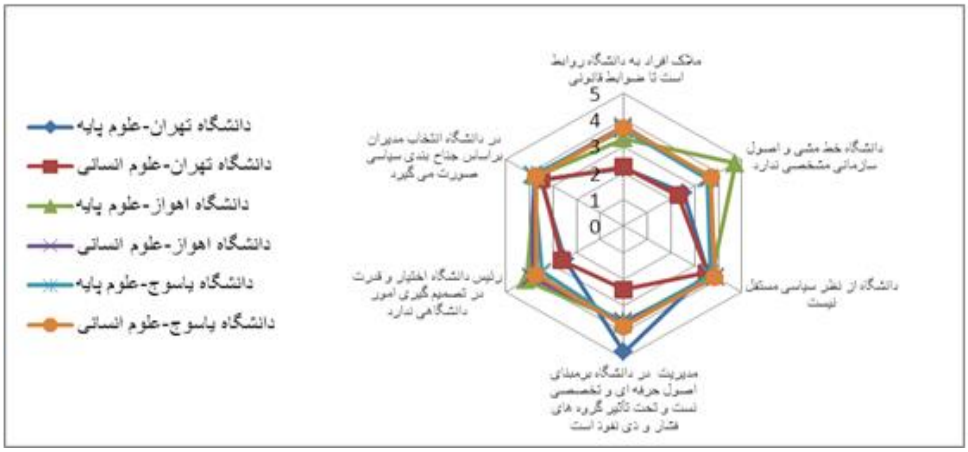
منبع تغییرات	میانگین		انحراف معیار	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
تهران	علوم پایه	۱۸/۷۶	۲/۲۹۸	۶۶/۱۷	۳۳/۰۹	۴/۷۵	۰/۰۰۹
	علوم انسانی	۲۱/۷۳	۳/۹۹				
اهواز	علوم پایه	۱۶/۸۱	۳/۸۳	۳۴۳۱/۳۷	۶/۹۶		
	علوم انسانی	۲۲/۷۴	۵/۱۱				
یاسوج	علوم پایه	۱۴/۵۹	۲/۳۲	۳۴۹۷/۵۵			
	علوم انسانی	۱۷/۸۶	۵/۰۲				

فرضیه‌ی ۵: بین کاهش تاب‌آوری علمی[1] و فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی در دو گروه علوم پایه و علوم انسانی تفاوت معناداری وجود دارد؛ مقایسه‌ی پاسخ دو گروه نشان می‌دهد که در دانشگاه‌های متفاوت توانایی مقابله با فشارها و دشواری‌های محیطی متفاوت ذکر شده است. چه بسا کسانی که از غنای دانشی برخوردارند؛ اما ذخیره‌ی علمی آن‌ها کاروان دانش را جلو نمی‌برد؛ زیرا تاب‌آوری ندارند. در دو گروه علوم انسانی و علوم پایه دانشگاه یاسوج نسبت به دانشگاه تهران و اهواز گرایش به رفتارهای سیاسی و جناح‌بندی طایفگی بیش‌تر است و در عین حال دانشگاه یاسوج به نمود تأثیرگذاری سوگیری‌های سیاسی و مسایل طایفگی در تصمیم‌گیری‌های مربوط به ارتقا و ملاک انتخاب و ورود افراد در کارهای اجرایی دانشگاه اشاره نموده است. همچنین در گروه آموزشی علوم پایه اهواز نداشتن اصول و خط مشی و قدرت مدیریت در تصمیم‌گیری امور دانشگاهی و منطقه‌ای بیش‌تر است. درحالی‌که در دانشگاه تهران هر چند مسایل سیاسی تأثیرگذار هستند اما سیاست‌زدگی دانشگاه مانع از لذت‌بردن از آموزش و نگارش و تاب-آوری علمی آن‌ها در برابر موانع نشده است.

[1] Resilience

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]



نمودار شماره‌ی پنج- کاهش تاب‌آوری علمی بین دو گروه علوم پایه و علوم انسانی

در این تحقیق برای آزمون رابطه‌ی عدم تاب‌آوری علمی در بین دانشگاه‌ها از آزمون آنالیز واریانس(آزمون F) استفاده کرده‌ایم. با توجه به اطلاعات به‌دست‌آمده از این پژوهش، بین عدم تاب‌آوری علمی و فلات‌زدگی شغلی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. همچنین براساس مقایسه‌ی میانگین‌های بین دانشگاه‌ها در دو گروه علوم انسانی و علوم پایه نشان می‌دهد که میانگین گروه علوم انسانی در دانشگاه اهواز(۲۳/۱۰) است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که میزان فلات‌زدگی شغلی برحسب این متغیر در گروه علوم انسانی دانشگاه اهواز نسبت به گروه علوم پایه‌ی همین دانشگاه بیش‌تر است و بعد از آن گروه علوم انسانی دانشگاه یاسوج و درنهایت علوم انسانی دانشگاه تهران کم‌ترین تاب‌آوری علمی را در برابر مشکلات و فشارهای محیطی ناشی از گفتمان سیاسی‌شدن دانشگاه دارند.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

جدول شماره‌ی نه- آزمون **Anova** مقایسه‌ی نمونه‌ی آماری بر حسب عدم تاب‌آوری علمی

منبع تغییرات	میانگین		انحراف معیار	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
تهران	علوم پایه	۱۹/۷۵	۳/۳۱	۱۷۷/۴۰	۸۸/۷۰	۱۱/۱۷	۰/۰۰۰
	علوم انسانی	۲۱/۷۳	۳/۹۹				
اهواز	علوم پایه	۱۹/۷۵	۳/۷۳	۳۹۲۲/۵۹	۷/۹۴		
	علوم انسانی	۲۳/۱۰	۲/۱۱				
یاسوج	علوم پایه	۱۷/۸۶	۵/۰۲	۴۰۹۹/۹۹			
	علوم انسانی	۲۵/۸۲	۱۵/۰۳				

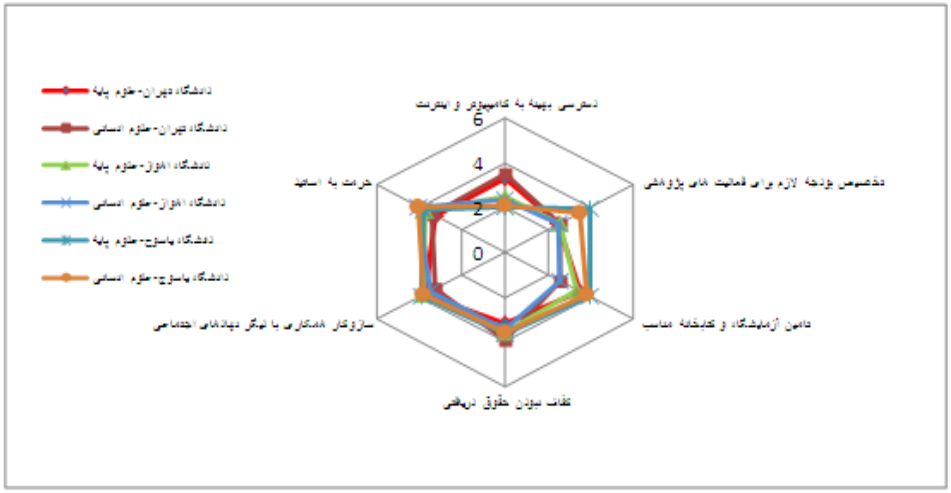
فرضیه‌ی ۶: بین شرایط تسهیل‌گر ساختاری و فلات‌زدگی شغلی اعضای هیأت علمی در دو گروه علوم پایه و علوم انسانی تفاوت معناداری وجود دارد.

مؤلفه‌ی شرایط تسهیل‌گر ساختاری: مقایسه‌ی پاسخ دو گروه نشان می‌دهد که تقریباً در تمام مؤلفه‌ها اعضای هیأت علمی در گروه علوم انسانی و علوم پایه دانشگاه یاسوج در مقایسه با دانشگاه تهران به مراتب بیش‌تر از دانشگاه اهواز از احساس عدالت کم‌تری در برخورداری از امکانات زیربنایی برخودار بوده‌اند. این احساس به خصوص درباره‌ی تخصیص بودجه برای پژوهش، تأمین آزمایش‌گاه و کتاب‌خانه‌های مجهز و مناسب و سازوکار همکار با نهادهای علمی و اجتماعی بیش‌تر است. این مؤلفه از آن جهت که در صورتی که با دانش‌آفرینان با کم لطفی برخورد شود یقیناً انگیزه‌ی آن‌ها را برای خلق دانش کاهش می‌دهد، حائز اهمیاست. نارضایتی اعضای هیأت علمی از وضعیت اجتماعی- اقتصادی به منظور کسب منافع مادی بیش‌تر و ارتقای مرتبه‌ی علمی نیست. این افراد می‌دانند دانشگاه دکان و محل کسب درآمد فزاینده نیست، درواقع نظام تشویقی مناسب، ارج‌نهادن به کارهای علمی، تأمین اعتبار پژوهشی لازم و کتاب‌خانه‌های غنی از مؤلفه‌های دانش‌آفرینی می‌باشد(عسکری و همکاران،۱۳۹۵: ۲۹). در غیر این صورت از آن جا

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

که جامعه‌ی کنونی طلب می‌کند تا از تولید علم به تولید ثروت برسد، آموزش عالی بازاری شده و استادان غالباً دنبال ارتقا و درآمد بیش‌تر خواهند رفت.



نمودار شماره‌ی شش- شرایط تسهیل‌گر ساختاری بین دو گروه علوم پایه و علوم انسانی

با توجه به اطلاعات به‌دست‌آمده از این پژوهش، بین شرایط تسهیل‌گر ساختاری در دانشگاه‌ها رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. همچنین مقایسه‌ی میانگین‌های بین دانشگاه‌ها نشان می‌دهد که میانگین گروه علوم انسانی در دانشگاه یاسوج (۲۸/۰۳) است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که میزان فلات‌زدگی شغلی گروه علوم انسانی نسبت به گروه علوم پایه در دانشگاه یاسوج از دیگر دانشگاه‌ها بر حسب نامناسب‌بودن شرایط تسهیل‌گر ساختاری بیش‌تر است و بعد از آن گروه علوم انسانی در دانشگاه اهواز و در نهایت دانشگاه تهران قرار دارند. بنابراین می‌توان گفت؛ شرایط تسهیل‌گر ساختاری در گروه علوم پایه دانشگاه‌های مد نظر بسیار بالاتر از گروه علوم انسانی می‌باشد. در نهایت فلات‌زدگی ناشی از شرایط محتوایی در بین گروه علوم پایه کم‌تراز گروه علوم انسانی است.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

جدول شماره‌ی ده- آزمون Anova مقایسه‌ی نمونه‌ی آماری بر حسب شرایط تسهیل‌گر ساختاری

منبع تغییرات	میانگین		انحراف معیار	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
تهران	علوم پایه	۱۶/۱۷	۴/۰۹	۶۴۰/۵۷	۳۲۰/۲۹	۳۸/۳۱	۰/۰۰۰
	علوم انسانی	۱۸/۹۶	۴/۴۱				
اهواز	علوم پایه	۲۶/۷۲	۴/۸۹	۴۱۲۹/۷۶	۸/۳۶		

برای بررسی میزان رابطه‌ی متغیرهای تحقیق و فلات شغلی(کل) و ابعادش، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. پیش‌فرض اولیه‌ی ما این بود که بین متغیرهای تحقیق و فلات-زدگی شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. نتایج نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین جامعه-پذیری علمی(۰/۱۸۹)، کاهش تاب‌آوری علمی (۰/۱۴۸)، احساس ناامنی و عدم خودتعیین-گری(۰/۱۰۴)، شرایط تسهیل‌گر ساختاری(۰/۱۶۰-) و فلات‌زدگی شغلی در سطح (۰/۰۰۰) معنادار می‌باشد. این نتایج نشان‌دهنده‌ی آن است که فرضیه‌ی مذکور پذیرفته می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های حاضر، همه‌ی اساتید به اتفاق، شرایط نهادی، ساختاری و فرآیندی را دخیل در ابهامات سیاست‌گذاری دانشگاهی اذعان نموده‌اند منتها دغدغه‌ی اساتید یاسوج بیش‌تر در قالب شرایط سیاسی، اساتید تهران و اهواز در قالب شرایط ساختاری است. در ذیل دلیل این مدعا شرح داده می‌شود؛

- برحسب فرضیات پژوهش دو گروه علوم پایه و علوم انسانی به لحاظ جامعه‌پذیری علمی تفاوت معناداری با یکدیگر دارند. از نظر هرش و وبر[1] (۱۳۸۱) یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های دانشگاه‌های موفق را، گرایش به فعالیت‌های تیمی و احیای روحیه مشارکت و همکاری سازنده می‌دانند(هرش و وبر،۱۳۸۱: ۳۳). در این پژوهش گروه علوم پایه ارتباط و همکاری اعضای هیأت

[1] Hiresh and weber

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

علمی با یکدیگر بیش‌تر از گروه علوم انسانی است. از سوی دیگر، فردگرایی پژوهشی و عدم همراهی اساتید گروه علوم انسانی در هر دو دانشگاه اهواز و یاسوج و در دانشگاه تهران به مراتب کم‌تر، نقطه‌ی ضعف بزرگی است که خطر افزایش هیأت علمی منزوی غیرمولد را امکان‌پذیر می‌سازد. از آن‌جا که عضویت و مشارکت در انجمن‌های علمی و ارتباط مستمر با همکاران و مدیر گروه‌ها در درون و بیرون از مراکز علمی، مواجهه بین افراد را افزایش می‌دهد و آن‌ها را از انرژی احساسی پر می‌کند. این انرژی احساسی گسترش خلاقیت را ممکن می‌سازد و نتیجه‌ی آن به صورت سرمایه‌ی فرهنگی بین افراد مبادله می‌شود. این یافته براساس چارچوب نظری وبر تأیید نمی‌شود. تأثیر جامعه‌پذیری علمی ضعیف بر فلات شغلی اعضای هیأت علمی معنادار و قابل توجه است. این یافته با نتایج هارینگتن[1] (۱۹۹۶) در این زمینه که خلاقیت و تولید اندیشه‌های بدیع و تازه در محیط دانشگاه‌ها و به‌ویژه توسط اعضای هیأت علمی محصول فرد واحدی، در یک زمان واحد، در جای خاص نیست بلکه عبارت از یک زیست بوم از نظرهاست همخوانی دارد.

- فرضیه‌ی دوم؛ اهمیت آزادی علمی و تقویت آن در دانشگاه، از جمله پیمان‌نامه‌ها یا توافق‌نامه‌های مبتنی بر چانه‌زنی جمعی بین مؤسسات آموزش عالی و اتحادیه‌های اعضای هیأت علمی است که در پژوهش پولین(۲۰۰۰) نیز مورد تأکید قرار گرفته است. محدودیت بیش‌تر در خصوص رشته‌های علوم انسانی توسط لوییس نیز تأیید شده است. در پژوهش‌های انسان‌محور به دلیل عدم وجود تعریف روشن و صریح، احتمال تجاوز از محدود عدالت وجود دارد. بنابراین فقدان روشنی و صراحت درباره‌ی محدوده‌های قضاوت افراد در حوزه‌ی علوم انسانی، تهدید آزادی علمی و بدبینی به نهاد علمی را به دنبال دارد. در همین ارتباط مطالعه‌ی نقش دانشگاه‌های کشور و کم‌توجهی آن‌ها به علوم انسانی نشان می‌دهد که نه‌تنها علوم انسانی از جایگاهی برخوردار نیست، بلکه نگرش رایج در جامعه علی‌الخصوص در میان مسوولان به این علوم، نگرشی منفی و دست

[1] Harrington

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

دوم است(فیضی، ۱۳۸۵: ۲۴۱) این در حالی است که تولیدات علمی علوم انسانی به عنوان یک حوزه‌ی مهم علمی که خودباوری تئوریک و تجربی ما از نظر دینی، فرهنگی و ... در گروه اعتلای دستاوردهای علمی و تحقیقاتی آن است و با رفع موانع اداری دست و پاگیر زمینه‌های حرفه‌ای و انگیزشی اساتید علوم انسانی تسهیل می‌گردد.

– فرضیه‌ی سوم؛ همچنین در خصوص امکانات زیرساختاری در دانشگاه‌های اهواز و یاسوج امکانات و تجهیزات پژوهشی و آزمایش‌گاهی و وضعیت کنونی آموزش را برای پیشبرد کارهای آموزشی و پژوهشی ضعیف دانسته‌اند. این یافته با نتایج مطالعه‌ی (چانگ؛۲۰۱۷ و ابراهیمی ۱۳۹۴) که اعضای هیأت علمی، فضای آموزشی و لوازم و امکانات آموزشی را مهم می‌دانند و فضای آموزشی جزء نیازهای هیجانی اعضای هیأت علمی است و به همین خاطر سرمایه‌گذاری بر توسعه‌ی فضاهای آموزشی می‌تواند موجب رضایت و ارتقای علمی بسیار زیاد اعضای هیأت علمی گردد، همخوانی دارد. یکی از اهدافی که از بالابردن ارتقای شغلی و جلوگیری از سکون–زدگی اعضای هیأت علمی دنبال می‌شود این است که جوامع دانشگاهی بتوانند با استفاده از توانایی‌های خود رشد کنند و به شکوفایی برسند.

– براساس فرضیه‌ی چهارم پژوهش یکی دیگر از مؤلفه‌ها، نوع فلات‌زدگی اعضای هیأت علمی برحسب شرایط تسهیل‌گر ساختاری گروه‌های آموزشی می‌باشد که با یکدیگر تفاوت معناداری دارد. از نظر اعضای هیأت علمی علوم انسانی فلات‌زدگی ناشی از شرایط ساختاری، بی‌توجهی به علوم انسانی، متفاوت‌بودن سیطره‌ی علوم طبیعی و انسانی و کوته‌بینانه‌بودن نگاه به پژوهش منجر به فلات‌زدگی شغلی می‌شود. درحالی‌که از نظر اعضای هیأت علمی علوم پایه فلات‌زدگی ناشی از شرایط محتوایی و فراهم‌نبودن تجهیزات و امتیازات پژوهشی است. در واقع حاکم‌شدن جوی غیرمحتمل و غیرپویا (سیاست‌زدگی در شیوه‌های تصمیم‌گیری در دانشگاه) و متفاوت‌شدن انتظارات قبل و بعد از ورود به دانشگاه بدون شک نتایج نامطلوب می‌تواند داشته باشد به همین دلیل در بسیاری از مواقع با وجود دو برابر نیروی انسانی مورد نیاز حتی به نیمی از خواسته‌ها و اهداف مورد نظر به توسعه دست نمی‌یابیم. لذا توجه به هنجارها و ارزش‌های حرفه–

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

ای اعضای هیأت علمی مؤلفه‌ای می‌باشد که نیازمند توجه بیش‌تر سیاست‌گذاران آموزشی جهت بهره‌مندشدن از توان و ظرفیت‌های علمی بیش‌تر این نیروی ارزشمند در جامعه می‌باشد.

بنابراین براساس نتایج گزارش‌شده می‌توان نتیجه گرفت فلات ساختاری و محتوایی، خودتعیین‌گری، تاب‌آوری علمی و شرایط تسهیل‌گر ساختاری در رابطه‌ی بین توسعه‌ی حرفه‌ای و فلات‌زدگی شغلی نقش میانجی را ایفا می‌کنند. همچنان که ذکر گردید، با توجه به اهمیت نقش فلات‌زدگی شغلی، ادراک پیامدهای فلات‌زدگی شغلی با توجه به اهمیت نقش و اهمیت دانشگاه در توسعه‌ی همه جانبه و به عبارت دیگر، افزودن دانش و معرفت و فن که اگر در وجود افراد باشد به عنوان بهره‌وری نیروی انسانی تلقی می‌گردد و اگر فارغ و جدا از وجود انسان باشد، به صورت مجموعه دانش و تکنولوژی نمایان می‌شود. دانشگاه به عنوان مرکز تحقیق و پژوهش علمی و فرهنگی، مهد نوسازی اجتماع است. به نظر می‌رسد با توجه به محصولات دانشگاه و نتایج این پژوهش؛ لازم است از یکسان‌سازی و یکسان‌نگری در معیارهای ارزیابی و ارتقا که نشانه‌ای از استیلای رویکرد پوزیتویسم در ملاک‌ها و نشان‌گرهای اثرگذار بر تصمیم‌گیری‌های نظام آموزش عالی به شمار می‌رود پرهیز شود؛ هر علمی در بحث کاربردش یک "تکنولوژیست، تکنسین و تئورسین" دارد. علوم انسانی برخلاف علوم پایه، بردش تا تکنولوژیست (تطبیق علم) است. این به جهت تلقی هژمونیک از رشد علمی است(یعنی مقاله) لذا برای ایجاد تناسب بین انتظارات با وضعیت هر رشته و ماهیت فعالیت‌های آن و انتخاب ملاک‌های مناسب برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی، تدوین و عملیاتی ایجاد شود و با در نظر گرفتن مأموریت و اولویت‌های هر یک از این رشته‌ها، کمیته‌ای متشکل از نمایندگان اعضای تمامی رشته‌های دانشگاهی تشکیل شود؛ امنیتی‌شدن فضای دانشگاه‌ها باید در چهارچوب قوانین باشد و فضا برای اظهارنظر و کرسی آزاداندیشی در حوزه‌های مختلف وجود داشته باشد؛ به نحوی که ترس از برخوردهای انظباطی و امنیتی فرد را به سستی و کرختی نکشاند و مانع از ایجاد فضای پرنشاط و راهگشای سیاسی در دانشگاه‌ها نشود.

از طرف دیگر مطالعات متعددی تاکنون در زمینه‌ی نقش توسعه‌ی حرفه‌ای بر بهبود عملکرد و رضایت شغلی انجام گرفته است؛ اما در این زمینه از منظر نگرش‌ها و باورها با دید جامعه‌شناختی

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

تاکنون توجه اندکی صورت گرفته است. لذا پیشنهاد می‌شود با توجه به حساسیت مسوولین و برنامه‌ریزان مؤسسه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی به موضوع کیفیت دانشگاه‌ها و چالش-های پیش روی آن و زوال طبقه‌ی متوسط دانشگاهی؛ تحقیقات موردی، عمیق و کیفی در سازمان-های مختلف کشور توسط متخصصین حوزه‌ی جامعه‌شناسی انجام شود. با عنایت به این‌که اکثر مشارکت‌کنندگان این تحقیق متولدین دهه‌ی ۵۰ و ۶۰ بوده‌اند و تجربه‌ی زیسته‌ی این افراد تأثیر به‌سزایی در نگاه آن‌ها به حوزه‌ی واقعی و آرمانی آکادمیک داشته، تحقیق خاص بر روی افراد متولد نیمه‌ی دوم دهه‌ی ۶۰ به بعد و به طور خاص بعد جنگ می‌تواند نتایج قابل تأملی در مقایسه با نتایج این تحقیق همراه داشته باشد.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

منابع

۱. ابراهیمی، روناک؛ عدلی، فریبا و مهران گلنار (۱۳۹۴) «نقش فرهنگ دانشگاهی بر دانش-آفرینی از دیدگاه صاحب‌نظران نظام آموزش عالی»، فصلنامه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره‌ی ۲۱: ۱۵۱-۱۲۷.

۲. اعرابیان، اقدس (۱۳۹۵) «تاب‌آوری»، فصل‌نامه‌ی اطلاع‌رسانی آموزشی پژوهشی نواندیش سبز، ۱۰(۳۸-۳۷)، صص ۴۳-۳۶.

۳. اسدی، محمد و خلیل غلامی (۱۳۹۵) «سنتزپژوهی بر الگوی تدریس اثربخش در آموزش عالی»، فصل‌نامه‌ی مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی، ۵(۹): ۱۴۴-۱۱۳.

۴. پایگاه استنادی علوم جهان اسلام (۱۳۹۵) «رشد ۲۴ برابری کمیت تولید علم ایران طی ۱۵ سال»، www.isna.ir

۵. تقوی، محسن (۱۳۹۰) «بررسی چالش‌های آموزش عالی»، خبرگزاری ایسنا، www.isna.ir، کد خبر ۴۹۳۲

۶. حجازی، یوسف و ژاله بهروان (۱۳۸۸) «بررسی رابطه‌ی بین عوامل فردی و سازمانی با بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی کشاورزی»، نشریه‌ی ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۵(۱): ۴۷-۶۰.

۷. خنیفر، حسین (۱۳۸۷) «استرس شغلی، از افسانه تا واقعیت»، فصل‌نامه‌ی علمی راهبرد: ۹-۴۰.

۸. جاودانی، حمید (۱۳۸۹) «نقش دانشگاه در فرآیند توسعه»، نامه‌ی آموزش عالی، سال سوم، شماره‌ی دهم، صص ۵۰-۳۵.

۹. سلطانی، مرتضی؛ نجات، سهیل و خشایار جعفری (۱۳۹۴) «بررسی تأثیر مسوولیت اجتماعی سازمان بر تعهد عاطفی کارکنان نقش میانجی فرهنگ سازمانی»، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال ۴، شماره‌ی ۱۵: ۱۷۱-۱۴۵.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

۱۰. عسکری، مریم، عدلی، فریبا و گلنار مهران (۱۳۹۵) «شناسایی عوامل مؤثر بر دانش‌آفرینی اعضای هیأت علمی مؤسسات آموزش عالی»، فصل‌نامه‌ی آموزش علوم دریایی، شماره‌ی ۶: ۳۹-۲۷.

۱۱. رضائیان مجید؛ توکل کوثری، محمدعلی و عبدالرحیم نوه ابراهیم (۱۳۹۵) «تحلیل چالش‌های فراروی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی غیردولتی- غیرانتفاعی ایران»، فصل‌نامه‌ی آموزش عالی ایران، ۸(۱): ۹۱-۷۲.

۱۲. فیضی، طاهره (۱۳۸۴) «طراحی و تبیین الگوی سرمایه‌ی اجتماعی دانشگاه پیام نور»، رساله‌ی دکتری، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.

۱۳. فیاضی، مرجان (۱۳۹۳) «تأثیر فلات‌زدگی شغلی بر تعهد عاطفی و دلبستگی به کار مورد مطالعه: کتاب‌داران دانشگاهی کشور»، فصل‌نامه‌ی علمی مدیریت ایران، ۹(۱۲): ۱۱۳– ۱۰۲.

۱۴. قاراخانی، معصومه و سید آیت‌الله میرزایی (۱۳۹۴) «فضای هنجاری آموزش علوم اجتماعی در ایران (مطالعه‌ی موردی دانشگاه‌های دولتی تهران)»، فصل‌نامه‌ی علوم اجتماعی، ۲۲(۶۹): ۱۰۷-۱۲۸.

۱۵. کاظمی‌پور، شهلا (۱۳۷۰) «۵۰۰ استاد دانشگاه آزاد اسلامی در آستانه‌ی تعدیل»، سایت خبری جماران، www.jamaran.news، کد خبر ۷۰/۸۷۷۲۲۲

۱۶. منادی، مرتضی (۱۳۹۶) «بی‌انگیزگی در اساتید و دانش‌جویان»، خبرگزاری راستان نیوز، www.rastannews.ir، کد خبر ۲۴۳۴۱

۱۷. میرجلیلی، سیدمحمدعلی (۱۳۹۷) «بررسی نقش توسعه‌ی حرفه‌ای و توانمندسازی مدرسان دانشگاه فرهنگیان بر ادراک دانش‌جویان از کیفیت تدریس؛ مطالعه‌ی موردی دانشگاه‌های فرهنگیان یزد»، دوفصل‌نامه‌ی علمی- پژوهشی مطالعات آموزشی و آموزش‌گاهی، سال هفتم، شماره‌ی نوزدهم: ۳۷-۱۰.

۱۸. محمدزاده، زینب و کیوان صالحی (۱۳۹۴) «آسیب‌شناسی نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی و دانشگاهی: مطالعه‌ای با رویکرد پدیدارشناسی»، فصل‌نامه‌ی سیاست‌های راهبردی و کلان، ۳(۱۱): ۱-۲۵.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

۱۹. وزیری نسب، فرشته (۱۳۹۰) «نگاهی به دیدگاه‌های لیوتار در موقعیت پست مدرن»، سایت ادبی پیاده‌رو،nasour.net/1390.05.23

۲۰. هویدا، رضا و حسین مولوی (۱۳۸۷) «فرآیند بهبود کیفیت آموزشی از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان اصفهان: مقایسه‌ای براساس مقیاس AQIP»، مجله‌ی ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱(۸)،۱۴۱-۱۳۲

۲۱. هادی‌زاده مقدم، اکرم؛ رامین مهر، حمید و دنیا جهانسوزان (۱۳۸۹) «بررسی مسائل کلیدی پیاده‌سازی سامانه‌ی مدیریت اطلاعات علم و فناوری»، فصل‌نامه‌ی مدیریت کسب و کار، سال دوم، شماره‌ی ۶: ۵۱-۲۶.

۲۲. وحیدی، مجید؛ بشیربنائم، یاسر و مریم رسولی (۱۳۹۳) «بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی بر فلات‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی سرمایه‌های انسانی»، فصل‌نامه‌ی علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و دوم: ۶۲-۲۵.

۲۳. وزارت علوم (۱۳۹۷) آیین‌نامه‌ی اداری و استخدامی اعضای هیأت علمی دانشگاه، dlp.msrt.ir

۲۴. هرش، ورنرزوی، رضا و لوک وبر (۱۳۸۱) چالش‌های فراروی آموزش عالی در هزاره‌ی سوم، تهران: نشر دانشگاه امام حسین.

25. -Buarque, C. (2004) “Global University”. Peer Review, 6 (2), 1-8.

26. Blaskova, M, Blasko,R,Figurska,R,Sokol, A (2015) “Motivation and evelopment of the University Teachers Motivational Competence”, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 182, 13 May 2015, Pages 116-126.

27. Clark, B. (1998) “Creating entrepreneurial universities": Organizational pathways of transformation”. Oxford: Pergamon Press.

28. Chang, P, Lee, B, (2002) “Going beyond career plateau using professional plateau to account forwork outcomes”, Journal of Management Development, Vol 22 No 6, pp 538-551.

29. Davidson, C. M. (2014) “Expatriates and the gulf monarchies: politics, security and the Arab spring”. Asian Affairs۴۵ ,(2), 270–288. http://dx.doi.org/10.1080/03068374.2014.907004

30. Mayasari, L. (2009) “managingcareer plateau professionally in organization setting”, journal ofhuman capita, 1 (2):40-61.

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]

31. Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K., & Johnson, J. R. (2000) “Reconsidering the organizational identification questionnaire”. Management Communication Quarterly, 13(4), 626-658.

32. Kim T, Kim S, Yang J, Seo H M, Chang K.(2011) “Impacts of Career Plateau on Professional Commitment, Organizational Commitment, andCounterproductive Work Behaviors”, NorthAmerican Society for Sport Management Conference, Friday,London; 3:270-279.

33. Kreuter, Eric A. (2004) why career plateaus are healthy. http:// www.lucaonline. Com/ cpajournal/old Kidd, Jenifer m. Surviving the career doldrums. Icdl.

34. Sorizehi, Z, Ab, Sohrabi, kamalipoor ,N.r) .2013). "Studying the relationship between plateauing in career progression path with personnel burnout", Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, Vol 5, No3, pp 627-638.

35. Foster, B, P, Shastri, T, Withane, S,(2004) “The Impact Of Mentoring On Career Plateau And Turnover” Intentions Of Management Accountants", Journal of Applied Business Research, Vol 20, No 4, pp 33-44, 2004.

36. Tamer, İ., Dereli, B., & Sağlam, M. (2014) “Unorthodox forms of Capital in rganizations: positive psychological capital, intellectual capital and social capital”. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 152, 963- 972

[Downloaded from scdsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOI: 10.52547/scds.8.4.33]