

The Reasons of PhD-holding Teachers to be Employed as Faculty of Farhangian University: Classic Grounded Theory

Khalil Zandi* 

Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Educational Administration, Farhangian University, Tehran, Iran. E-mail: kh.zandi@cfu.ac.ir

ABSTRACT

Although serving as a university faculty member is a demanding and challenging profession, many teachers with doctoral degrees are eager to pursue this career. The purpose of this study was to explore the motivations of PhD-holding teachers for seeking faculty positions at Farhangian University. This qualitative research employed the Classic Grounded Theory approach. The participants were PhD-holding teachers who had applied through the special recruitment call for faculty positions at Farhangian University. Using theoretical sampling and considering the principle of theoretical saturation, a sample of 10 participants was selected. Data were collected through semi-structured interviews. The interviews were analyzed and the paradigm model was developed through open coding, memo writing, selective coding, and theoretical coding. MAXQDA 20 software was used to facilitate coding and to construct the paradigm model. The validity of the study was ensured based on Maxwell's validation criteria. The findings revealed 50 open codes, 14 concepts, and 6 categories. The core category identified was the exclusionary climate of schools and educational departments, which emerged as the primary reason for PhD-holding teachers' tendency to join the university faculty. This category encompassed three dimensions: exclusionary classroom climate in schools, exclusionary communication climate, and exclusionary administrative climate. Other identified categories included the enhancement of social status, the pursuit of financial and material opportunities, the advancement of scientific growth, the development of autonomy and independence, and the experience of dynamism and effectiveness. Finally, these findings are discussed in relation to prevailing theories of motivation.

Keywords: Faculty members, Motivation, Farhangian University, PhD-holding teachers

Cite this Article: Zandi, K. (2025). The Reasons of PhD-holding Teachers to be Employed as Faculty of Farhangian University: Classic Grounded Theory. *Educational Leadership Research*, 9(35), 225-252. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2025.82341.1791>



© 2016 by Allameh Tabataba'i University Press
Publisher: Allameh Tabataba'i University Press

Extended Abstract

Introduction

The significant role of universities in societal development makes the academic profession particularly challenging. Faculty members are expected to meet the educational and research demands of a dynamic and ever-changing academic and societal environment, delivering high-quality performance in both teaching and research domains (Daumiller et al., 2020). Among the challenges facing faculty members are undesirable student behaviors such as cheating, indiscipline, and disrespect (Laguador & Alcantara, 2013), research pressures including concerns about publication acceptance, meeting the necessary criteria for promotion, and academic stagnation anxiety (Meng & Wang, 2018), as well as teaching pressures such as grade inflation, disregarding educational rigor and fairness, student failures, and complaints about teaching methods (Delello et al., 2015). Furthermore, organizational and structural pressures, high workload, low salaries compared to responsibilities, and societal and university expectations add to these challenges (Shrivastava & Shukla, 2017).

Despite these challenges, many doctoral graduates aspire to secure faculty positions at universities. However, the reality remains that, despite the substantial investment of time and resources in obtaining a doctoral degree, the chances of securing a university faculty position are relatively low. The main question of this study is why many PhD-holding teachers (referred to as "Doctor Teachers") are still eager to pursue this career despite its challenges and high expectations in teaching, research, culture, and social responsibility. Exploring the motivations of these individuals is innovative and worthy of investigation, particularly among PhD-holding teachers working in the national education system. The departure of highly skilled and specialized personnel from the education sector is one of the critical challenges facing this institution (Tahmasbzadeh & Ebadi Sharaf Abad, 2019). This study aims to explore the reasons behind the inclination of PhD-holding teachers towards obtaining faculty positions at teacher education universities.

Literature Review

Despite the significant growth of research in the field of higher education teaching in recent decades, information regarding teaching motivation in higher education is surprisingly scarce (Gunersel et al., 2016). However, some studies, particularly those conducted abroad, suggest that reasons such as a desire to work in an academic and scholarly environment, appropriate salary and benefits (Grauer, 2005),

the sense of being useful to society on a larger scale, professional success (Mihăescu & Mihăescu, 2014), concern for societal advancement (Blake, 2018), job security, enjoyable working conditions (Grădinaru et al., 2018), the opportunity to contribute to the growth of others, alignment of one's qualifications with teaching in higher education, belief in the waste of educational life if working outside the university, the social prestige of the university, and a favorable economic and social status (Espejo-Antúnez et al., 2021) are among the most significant reasons and motivations for individuals to pursue a position as a faculty member at universities.

Methodology

This study is grounded in the interpretivist paradigm with a qualitative research approach. The strategy employed is classical grounded theory. The participants included 10 PhD-holding teachers who applied for faculty positions at the teacher education university through a specific recruitment process. Data were collected through semi-structured interviews, each lasting 40 to 50 minutes.

Data analysis and the development of a paradigmatic theory were conducted using open coding, memo writing, selective coding, and theoretical coding. The validity of the research was ensured based on Maxwell's criteria for validity, including descriptive validity, interpretive validity, theoretical validity, and qualitative internal validity.

Results

The findings revealed 50 open codes, 14 concepts, and 6 categories. The core category identified is the "ostracizing climate" of schools and departments, which emerged as the main reason for Doctor Teachers to pursue university faculty positions. This category encompasses three aspects: exclusionary classroom climate in schools, exclusionary communication climate, and exclusionary administrative climate. Other identified categories include the development of social base, financial and material opportunities, opportunities for scientific growth, opportunities for independence and discretion, and a sense of dynamism and effectiveness.

Discussion

The findings can be explained using Stacy Adams' equity theory (1965), which highlights the importance of the relationship between individual efforts and the rewards received. According to this theory, individuals compare their inputs and outcomes with those of others in similar positions. If they perceive their rewards as less than their efforts or

compared to others, they experience a sense of injustice (Watters, 2021). The quotes from participants and extracted codes suggest that the Doctor Teachers studied believe the rewards they receive in the education system are disproportionate to their efforts. They also feel that despite their greater efforts and earning a doctoral degree, they do not receive additional benefits compared to other teachers. Therefore, participating in the faculty recruitment process at teacher education universities appears to be a means to achieve social, material, and scientific rewards commensurate with their efforts.

Conclusion

Overall, the results of this study indicate that the inclination of Doctor Teachers towards faculty positions in universities stems from a combination of individual, social, and economic factors. These individuals seek higher social status, better income, and a conducive environment for scientific growth. Additionally, they are disheartened by the restrictive environment of schools and the disregard for their qualifications, viewing universities as more suitable settings to achieve their goals.

دلایل گرایش دکتر معلمان به عضویت در هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان: نظریه پردازی داده بنیاد کلاسیک

نویسنده مسئول، استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران،
ایران. رایانامه: kh.zandi@cfu.ac.ir

خلیل زندی *

چکیده

اگرچه عضویت در هیئت علمی دانشگاه‌ها یک حرفه دشوار و چالش برانگیز است اما بسیاری از معلمان دارای مدرک دکتری علاقه‌مند به اشتغال در این حرفه هستند. هدف از این پژوهش واکاوی دلایل گرایش دکتر معلمان به تصدی کرسی عضویت هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان بود. روش پژوهش کیفی و راهبرد مورد استفاده نظریه پردازی داده بنیاد کلاسیک بوده است. مشارکت کنندگان پژوهش دکتر معلمانی بودند که در فراخوان اختصاصی جذب هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان شرکت کرده بودند. با استفاده از نمونه گیری نظری و با در نظر گرفتن قاعده اشباع نظری، نمونه‌ای به حجم ۱۰ نفر انتخاب شد. ابزار گردآوری اطلاعات مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. تحلیل مصاحبه‌ها و شکل گیری نظریه پارادایمی با استفاده از کدگذاری باز، یادداشت نگاری، کدگذاری انتخابی و کدگذاری نظری انجام شد. در جریان تحلیل‌ها از نرم افزار مکس کیو. دی. ای نسخه ۲۰ برای تسهیل کدگذاری و ترسیم مدل پارادایمی پژوهش استفاده شد. با استناد به معیارهای اعتباریابی ماکسول از اعتبار تحقیق اطمینان حاصل شد. یافته‌ها بیانگر شناسایی ۵۰ کد باز، ۱۴ مفهوم و ۶ مقوله بود. مقوله اصلی احصا شده در پژوهش حاضر جو طرد کننده مدرسه و اداره است که به مثابه دلیل اصلی گرایش دکتر معلمان به عضویت در هیئت علمی دانشگاه ظاهر شد. این مقوله سه جنبه جو کلاسی طرد کننده مدارس، جو ارتباطی طرد کننده و جو اداری طرد کننده را در بر می گیرد. سایر مقوله‌های احصا شده عبارت از توسعه پایگاه اجتماعی، توسعه فرصت‌های مالی و مادی، توسعه فرصت‌های بالندگی علمی، توسعه فرصت‌های استقلال و آزادی عمل، و احساس بویایی و اثربخشی هستند. در پایان این یافته‌ها بر مبنای نظریه‌های رایج انگیزش مورد بحث قرار گرفته‌اند.

کلیدواژه‌ها: اعضای هیئت علمی، انگیزش، دانشگاه فرهنگیان، دکتر معلمان

استناد به این مقاله: زندی، خلیل. (۱۴۰۴). دلایل گرایش دکتر معلمان به عضویت در هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان:

نظریه پردازی داده بنیاد کلاسیک. پژوهش‌های رهبری آموزشی، ۹(۳۵)، ۲۲۵-۲۵۲.

<https://doi.org/10.22054/jrlat.2025.82341.1791>

© ۲۰۱۶ دانشگاه علامه طباطبائی

ناشر: دانشگاه علامه طباطبائی



مقدمه

نظام آموزش عالی نقشی محوری در جامعه ایفا می‌کند و به‌عنوان یکی از عوامل اصلی رفع مشکلات پیش روی جوامع در عصر حاضر محسوب می‌شود (Mihăescu & Mihăescu, 2014). درون این نظام، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها از عوامل مهم پیشرفت‌های علمی هستند (Daumiller et al., 2020) و نقش مهمی در هدایت تحقیق و نوآوری کشورها برای تضمین رفاه آینده دارند (Watt & Richardson, 2020). آن‌ها از طریق تدریس و فعالیت‌های آموزشی خود علاوه بر انتقال دانش و شایستگی‌های تخصصی مرتبط با رشته علمی به دانشجویان، مجموعه‌ای از شایستگی‌های مربوط به شهروند متعهد و انتقادی را نیز در دانشجویان پرورش می‌دهند؛ بنابراین اساتید دانشگاه عاملی کلیدی در ارتباط تنگاتنگ دانشگاه و جامعه هستند (Espejo-Antúnez et al., 2021).

اهمیت بالای دانشگاه‌ها در توسعه جامعه سبب شده که اعضای هیئت‌علمی حرفه چالش‌برانگیزی داشته باشند. چراکه از آن‌ها انتظار می‌رود در محیط پویا و همواره در حال تغییر دانشگاه و جامعه پاسخگوی مطالبات آموزشی و پژوهشی باشند و عملکرد با کیفیتی هم‌ازلحاظ آموزشی و هم‌ازلحاظ پژوهشی داشته باشند (Daumiller et al., 2020). در خصوص چالش‌های پیش روی اعضای هیئت‌علمی می‌توان به رفتارهای نامطلوب دانشجویان از قبیل تقلب، بی‌انضباطی، بی‌احترامی (Laguador & Alcantara, 2013)، فشارهای پژوهشی از قبیل دغدغه پذیرش مقالات، کسب امتیازات لازم برای ترفیع و ارتقا، اضطراب رکود علمی (Meng & Wang, 2018)، فشارهای آموزشی از قبیل فشار برای افزایش نمرات و نادیده گرفته شدن دقت و عدالت آموزشی، مردود شدن دانشجویان، اعتراض‌های دانشجویان به نحوه تدریس (Delello et al., 2015) و فشارهای مربوط به جو و ساختار سازمانی، بار کاری بالا، حقوق پایین در مقایسه با مسئولیت‌ها و انتظارات جامعه و دانشگاه (Shrivastava & Shukla, 2017) و بسیاری موارد دیگر اشاره کرد.

علیرغم این چالش‌ها و دشواری‌ها ملاحظه می‌شود که بسیاری از دانش‌آموختگان مقطع دکتری، متقاضی تصدی شغل عضویت در هیئت‌علمی دانشگاه هستند و البته این واقعیت را نباید نادیده گرفت که علیرغم سرمایه‌گذاری و صرف زمان زیاد برای دریافت مدرک دکتری (و مدارک تحصیلی قبل از آن)، شانس کمی برای به دست آوردن کرسی عضویت در هیئت‌علمی دانشگاه‌ها وجود دارد (Daumiller et al., 2020)؛ بنابراین سؤالی که مطرح

می‌شود این است که با وجود دشواری استخدام شدن به عنوان عضو هیئت علمی و با وجود سختی‌ها و استرس‌های متعدد این حرفه، چرا بسیاری از دانش‌آموختگان دکتری همچنان تمایل به تصدی این پست دارند؟ واضح است که دستیابی به پاسخ این سؤال در گرو واکاوی انگیزه‌های تدریس در آموزش عالی است.

انگیزه فرایندی است که افراد را به سمت دستیابی به هدفی مشخص سوق می‌دهد و تحت تأثیر نیازهای انسان است (Espejo-Antúnez et al., 2021). مفهوم انگیزه دلایلی را بیان می‌کند که چرا یک نفر تصمیم می‌گیرد کاری را انجام دهد و در جهت دستیابی به هدفی فعالیت کند؛ تا چه حد مایل به انجام آن کار یا دستیابی به آن هدف است؛ و تا چه حد برای انجام آن کار یا تحقق آن هدف از خودش سرسختی نشان می‌دهد. بر این اساس، انگیزه اعضای هیئت علمی دانشگاه را می‌توان به عنوان فرآیندهایی کلی تعریف کرد که باعث شروع و استمرار وظایف هدفمند تدریس و پژوهش در دانشگاه می‌گردد (Daumiller et al., 2020).

علیرغم اینکه تحقیقات در حوزه تدریس در آموزش عالی در چند دهه گذشته رشد قابل توجهی داشته است، اما اطلاعات در مورد انگیزه تدریس در آموزش عالی به طرز شگفت‌انگیزی ناچیز است (Gunersel et al., 2016). با این حال برخی پژوهش‌های صورت گرفته به‌ویژه در خارج از کشور نشان می‌دهد که دلایلی همچون علاقه به کار در یک جو علمی و دانشگاهی، حقوق و مزایای مناسب (Grauer, 2005)، احساس مفید بودن برای جامعه در مقیاس بزرگ‌تر، احساس موفقیت حرفه‌ای (Mihăescu & Mihăescu, 2014)، دغدغه ارتقای جامعه (Blake, 2018)، امنیت شغلی، شرایط کاری لذت‌بخش (Grădinaru et al, 2018)، فراهم شدن فرصت کمک به رشد دیگران، تناسب شایستگی‌ها با تدریس در آموزش عالی، باور به هدر رفتن زندگی تحصیلی در صورت فعالیت در خارج از دانشگاه، منزلت اجتماعی دانشگاه، پایگاه اقتصادی و اجتماعی مناسب (Espejo-Antúnez et al, 2021) از جمله مهم‌ترین دلایل و انگیزه‌های گرایش افراد به عضویت در هیئت علمی دانشگاه‌ها بوده‌اند.

در مجموع مرور پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که میزان تحقیقات انجام‌شده در مورد انگیزه‌های اساتید تا به امروز بسیار کمتر از میزان پژوهش‌های صورت گرفته در خصوص انگیزه تحصیلی دانشجویان یا انگیزه شغلی کارکنان آموزش عالی و نهادهای دیگر بوده است.

(Daumiller et al., 2020). در محدود پژوهش‌های صورت گرفته نیز با توجه به ماهیت و بافت هر تحقیق، عوامل مختلفی به‌عنوان انگیزه‌های تدریس در آموزش عالی مطرح شده‌اند و اتفاق نظر چندانی در مورد انگیزه‌های تدریس در دانشگاه‌ها به چشم نمی‌خورد. در کنار این خلأ، کمبود تحقیقات داخلی نیز مزید بر علت شده و موجب گشته است تصویر روشنی از انگیزه‌های دانش‌آموختگان دکتری برای شرکت در فراخوان‌های جذب هیئت علمی ارائه نگردد. به‌هر حال اگرچه واکاوی انگیزه‌های دانش‌آموختگان دکتری برای تصدی کرسی عضویت در هیئت علمی دانشگاه‌ها می‌تواند به‌خودی‌خود نوآورانه و شایسته بررسی باشد اما به نظر می‌رسد بررسی این موضوع در میان دکتر معلمان شاغل در نظام آموزش و پرورش کشور مهم‌تر و دارای ضرورت بیشتر است چراکه خروج کارکنان کلیدی، شایسته و با تخصص بالا از نهاد آموزش و پرورش یکی از چالش‌های مهم پیش روی این نهاد است؛ به‌طوری‌که برخی از افراد دارای تحصیلات و تخصص بالا، بعد از اتمام تحصیلات دانشگاهی، به دلایل مختلفی در صدد ترک مدارس یا ادارات آموزش و پرورش هستند (Tahmasbzadeh & Ebadi sharaf abad, 2019). در این خصوص نتایج تحقیقات و بررسی‌ها در ایران نشان می‌دهد که میانگین عدم تمایل معلمان به ماندگاری به‌طور عام ۴۳ درصد است و در میان معلمانی که از مدارک تحصیلی بالاتر (کارشناسی ارشد و دکتری) برخوردارند، بیش از ۸۰ درصد است (Ahmadi et al., 2017). در واقع در سال‌ها و حتی دهه‌های اخیر دلایل مختلفی همچون حقوق و مزایای شغلی پایین معلمان نسبت به کارکنان دیگر سازمان‌ها و همچنین جایگاه اجتماعی متوسط و حتی رو به پایین فرهنگیان، برخی از نیروهای مستعد و متخصص از مجموعه وزارت آموزش و پرورش جدا شده‌اند (Fallah noush Abadi et al., 2017). در این زمینه نتایج پژوهشی نشان داد که عواملی همچون احساس نابرابری و عدم رضایت از محیط کار رابطه معناداری با تمایل به خروج معلمان دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر از آموزش و پرورش داشتند (Lahsaezadeh et al., 2008). نتایج پژوهش دیگری هم نشان داد که عدم توجه به ارتقای شغلی، عدم شایسته‌سالاری و عدم رضایت شغلی از جمله عوامل اثرگذار بر خروج معلمان دارای تحصیلات دکتری از سازمان آموزش و پرورش بوده‌اند (Tahmasbzadeh & Ebadi sharaf abad, 2019).

علاوه بر کمبود شواهد تجربی در خصوص مسائلی همچون انگیزه‌های تدریس در آموزش عالی و دلائل خروج دکتر معلمان از نظام آموزش و پرورش، محرک اصلی انجام این پژوهش استقبال دکتر معلمان از دستورالعملی با عنوان «دستورالعمل تطبیق و تبدیل وضعیت دکتر معلمان و دکتر کارشناسان دانشگاه فرهنگیان به هیئت علمی» بوده است که در تاریخ ۱۴۰۱/۸/۱۷ ابلاغ شد. به طور خلاصه بر اساس این دستورالعمل، دکتر معلمان دارای وضعیت استخدامی رسمی - قطعی تحت شرایطی می‌توانستند در فراخوان اختصاصی جذب هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان شرکت نمایند. نکته قابل توجه، استقبال زیاد دکتر معلمان (و دکتر کارشناسان) از این فراخوان بود، به طوری که حدود ۲۰۰۰ نفر به فرآیند مصاحبه‌های تخصصی و علمی دعوت شدند (Farhangian University Academic Faculty Recruitment Secretariat, 2024) و البته بسیاری نیز واجد شرایط دعوت به این فرایند نبودند. نکته جالب اینکه پذیرش به عنوان عضو هیئت علمی، تغییر چندانی در حقوق و مزایای دریافتی دکتر معلمان ایجاد نمی‌کند. نکته دیگر اینکه بر اساس ماده ۴ دستورالعمل مورد اشاره، به کارگیری مشمولین این دستورالعمل منوط به آن است که متقاضی از تاریخ ابلاغ دستورالعمل تا قبل از احراز شرایط بازنشستگی بتواند حداقل ۱۰ سال در وضعیت هیئت علمی فعالیت کند. این در حالی است که بعضی از افراد شرکت کننده فاصله چندانی با تکمیل سی سال خدمت مورد نیاز برای احراز بازنشستگی نداشته و به زودی می‌توانستند بازنشسته شوند؛ با این وجود آن‌ها همچنان علاقه‌مند به عضویت در هیئت علمی بودند؛ بنابراین سؤال اصلی پژوهش حاضر این بوده است که علیرغم وجود دشواری‌های مختلف در شغل عضویت در هیئت علمی دانشگاه و انتظارات بالای آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و پاسخ‌گویی اجتماعی از اعضای هیئت علمی، چرا همچنان بسیاری از دکتر معلمان تمایل به تصدی این حرفه را دارند؟ به طور واضح تر دغدغه اصلی پژوهش حاضر، واکاوی دلائل گرایش دکتر معلمان به تصدی کرسی عضویت هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان بوده است.

روش

یکی پژوهش حاضر از لحاظ بنیان فلسفی مبتنی بر پارادایم تفسیرگرایی است. از لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت اکتشافی است. همچنین از لحاظ رویکرد نزدیک شدن به داده‌ها استقرایی است. روش پژوهش کیفی و راهبرد مورد استفاده نظریه پردازی داده‌بنیاد کلاسیک است. از آنجا که هدف از پژوهش حاضر شناسایی دغدغه و دلیل دکتر معلمان برای شرکت

در فراخوان جذب هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان بود، لذا راهبرد مناسب، نظریه‌پردازی داده‌بنیاد بود. این تصمیم مطابق با ادبیات مربوط به گراند تئوری است که هدف آن را شناسایی دغدغه اصلی مشارکت‌کنندگان و تولید نظریه‌ای برای توضیح رفتارها آن‌ها بیان کرده است (Breckenridge, 2014). همچنین دلیل انتخاب رهیافت کلاسیک (که به آن رهیافت گلیزری و رهیافت ظاهرشونده نیز می‌گویند) این بود که هیچ چارچوب از پیش تعیین‌شده‌ای بر فرآیند تحلیل داده‌ها تحمیل نشود و اجازه داده شود که مقوله‌ها و نظریه‌هایی به تدریج و واقعاً از دل داده‌ها ظاهر شوند.

مشارکت‌کنندگان پژوهش دکترمعلمانی بودند که در فراخوان اختصاصی جذب هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان شرکت کرده بودند. گردآوری داده‌ها با استفاده از نمونه‌گیری نظری صورت گرفت. به این ترتیب که به موازات گردآوری و تحلیل هم‌زمان اطلاعات، با توجه به رویدادها (نشانگرها) و سرنخ‌های به دست آمده تصمیم گرفته می‌شد که چه چیزی از چه کسی پرسیده شود. نمونه‌گیری تا زمان کفایت نظری یعنی انجام مصاحبه دهم ادامه پیدا کرد. شایان ذکر است در جریان نمونه‌گیری تلاش شد تا معیار تنوع مشارکت‌کنندگان از لحاظ جنسیت، سن، رشته تحصیلی، سابقه خدمت در آموزش و پرورش و وضعیت تأهل مورد توجه قرار گیرد. در جدول ۱، ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان پژوهش برحسب متغیرهای جمعیت‌شناختی ارائه شده است.

جدول ۱. توصیف مشارکت‌کنندگان پژوهش برحسب متغیرهای جمعیت‌شناختی

شناسه مطالعان کلیدی	جنسیت	سن (سال)	رشته تحصیلی	سابقه خدمت در آموزش و پرورش	وضعیت تأهل
۱	زن	۴۳	تاریخ	۲۲	متاهل
۲	مرد	۴۳	تربیت بدنی	۲۰	متاهل
۳	مرد	۴۴	روان‌شناسی تربیتی	۸	متاهل
۴	زن	۴۵	مدیریت آموزشی	۲۶	مجرد
۵	زن	۴۲	تربیت بدنی	۱۹	متاهل
۶	مرد	۴۱	مدیریت آموزشی	۷	مجرد
۷	مرد	۴۲	ریاضی	۱۸	متاهل
۸	زن	۴۰	الهیات	۱۹	مجرد
۹	مرد	۴۱	تکنولوژی آموزشی	۱۶	متاهل
۱۰	مرد	۴۲	روان‌شناسی تربیتی	۱۸	متاهل

ابزار گردآوری اطلاعات مصاحبه نیمه ساختاریافته بود و مدت زمان هر مصاحبه بین ۴۰ تا ۵۰ دقیقه بود. پس از کسب اجازه و جلب موافقت مشارکت کنندگان، مصاحبه‌های صورت گرفته ضبط شده و هر فایل صوتی پس از آن که به نوشتار تبدیل می‌شد، مورد تحلیل قرار می‌گرفت. تحلیل مصاحبه‌ها و شکل‌گیری نظریه پارادایمی با استفاده از کدگذاری باز، یادداشت‌نگاری، کدگذاری انتخابی و کدگذاری نظری انجام شد. بیشتر یادداشت‌ها در خصوص ارتباط نشانگرها با یکدیگر، ارتباط یک نشانگر با یک مقوله و نحوه ارتباط مقوله‌ها با یکدیگر بود. در جریان تحلیل‌ها از نرم‌افزار مکس کیو. دی. ای نسخه ۲۰ برای کدگذاری (باز، گزینشی و نظری) و ترسیم مدل پارادایمی پژوهش استفاده شد. شایان ذکر است گردآوری و تحلیل هم‌زمان اطلاعات حدود ۳ ماه به طول انجامید.

برای اطمینان از اعتبار تحقیق به معیارهای اعتباریابی ماکسول شامل اعتبار توصیفی^۱، اعتبار تفسیری^۲، اعتبار نظری^۳ و اعتبار درونی کیفی^۴ استناد شد. اعتبار توصیفی به درستی بالفعل یک گزارش آن‌طور که توسط محقق گزارش شده، اطلاق می‌شود (Mohammadpur, 2013). برای تحقق این معیار از روش زاویه‌بندی تحلیلی^۵ استفاده شد. به این ترتیب که پس از آوانگاری هر مصاحبه، علاوه بر پژوهشگر دو تحلیل‌گر همکار به کدگذاری متن می‌پرداختند و در نهایت طی یک جلسه در مورد کدها و مقوله‌ها به اتفاق نظر می‌رسیدند. علاوه بر زاویه‌بندی تحلیلی، در جریان توصیف و تفسیر یافته‌ها به برخی از نقل قول‌های مشارکت کنندگان پژوهش اشاره شده است که می‌تواند بر اعتبار توصیفی تحقیق بیفزاید. دومین معیار مورد بررسی، اعتبار تفسیری بود. این معیار بیانگر به تصویر کشیدن درست معانی داده شده از سوی مشارکت کنندگان است (Mohammadpur, 2013). برای تحقق این معیار از روش کنترل توسط اعضا استفاده شد. به این معنا که کدها و مفاهیم استخراج شده به مصاحبه‌شونده بازگردانده می‌شد و اغلب پس از اندکی تغییرات مورد تأیید ایشان قرار می‌گرفت. معیار سوم یعنی اعتبار نظری بیانگر میزان سازگاری بین یک تبیین نظری از تحقیق و داده‌ها است (Mohammadpur, 2013). برای تحقق این معیار به راهبرد زاویه‌بندی نظری استناد شد. با توجه به اینکه یافته‌های به دست آمده با استفاده از

1. descriptive validity
2. interpretive validity
3. theoretical validity
4. qualitative internal validity
5. analytic validity

نظریه‌های انگیزش از قبیل نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مازلو و یا نظریه سه عاملی آلدرفر قابل تبیین بود، لذا از باورپذیری یافته‌ها اطمینان نسبی حاصل شد. در نهایت اعتبار درونی کیفی بیانگر دستیابی به گونه‌ای رابطه علی بین مقوله‌های احصا شده است (Mohammadpur, 2013). از آنجا که در جریان کدگذاری به‌ویژه در هنگام کدگذاری نظری، روابط علی برخی از مقوله‌ها آشکار بود، لذا می‌توان آن را تأییدی بر اعتبار تحقیق دانست. در عین حال یادآور می‌شود که هدف نهایی پژوهشگر شناسایی یا تأکید بر روابط علمی میان متغیرهای احصا شده نبوده است.

یافته‌ها

از آنجا که بر مبنای نظریه پردازی داده‌بنیاد کلاسیک اولین گام‌های شکل‌گیری و ظهور مدل پارادایمی، انتخاب حوزه بنیادی و دانستن مسئله است (Farhangi et al., 2015)، لذا ابتدا چگونگی انتخاب حوزه موردعلاقه و شناسایی مسئله بیان شده است و سپس نتایج کدگذاری باز، گزینشی و نظری گزارش شده است.

انتخاب حوزه بنیادی

در باب چگونگی انتخاب حوزه بنیادی، محقق که به‌تازگی به‌عنوان عضو هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان جذب شده بود، دریافت که گفتمان غالب نشست‌ها و گفتگوهای غیررسمی برخی از همکاران (اساتید حق‌التدریس، مأمورین آموزشی)، در خصوص فراخوان جذب دکترا معلمان در هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان است. شنیدن و مشارکت در این گفتگوها به تدریج موجب ایجاد علاقه و کنجکاوی پژوهشگر پیرامون دلایل تمایل دکترا معلمان به عضویت در هیئت علمی دانشگاه شد.

شناسایی مسئله

گفتگوهای مستمر همکاران در اتاق اساتید و البته شنیدن گفتگوهای آن‌ها با یکدیگر سؤالاتی را در پژوهشگر برانگیخت. از جمله اینکه حقوق دریافتی بسیاری از دکترا معلمان شرکت‌کننده در فراخوان از حقوق دریافتی اعضای هیئت علمی نواستخدام بیشتر است اما باین وجود و با اذعان به اینکه جذب در دانشگاه به‌عنوان عضو هیئت علمی تغییر چندانی در حقوق آن‌ها ایجاد نمی‌کند، همچنان تمایل به شرکت در فرآیند سخت و استرس‌آور و پیچیده و تا حدی مبهم استخدام هیئت علمی داشتند. نکته دیگری که ذهن پژوهشگر را به خود مشغول می‌کرد این بود که برخی از همکاران دکترا معلم بیش از ۲۵ سال سابقه خدمت

داشتند و می توانستند به زودی بازنشسته شوند اما با شرکت در فراخوان مزبور در واقع موافقت خود مبنی بر تعهد به حداقل ده سال خدمت به عنوان عضو هیئت علمی را اعلام کرده بودند. شاید این گونه به نظر برسد که دستیابی به جایگاه اجتماعی بهتر، انگیزه این افراد برای شرکت در فراخوان بوده است، اما واقعیت آن است که این افراد هم اکنون نیز در نقش استاد دانشگاه واجد مزایای اجتماعی تدریس در دانشگاه هستند؛ بنابراین اگرچه چنین انگیزه ای را نمی توان به راحتی نادیده گرفت اما در عین حال به نظر می رسد دلائل دیگری نیز در این تصمیم اثرگذار هستند. از این رو مسئله اصلی مطرح شده برای پژوهشگر، شناسایی دلائل گرایش دکتر معلمان به تصدی کرسی عضویت در هیئت علمی دانشگاه بود.

کد گذاری باز و گزینشی

پس از آن که اولین مصاحبه اجرا و آوانگاری شد، فرآیند کد گذاری باز آغاز شد. در جدول ۲ نمونه ای از رویداد و کد در جریان کد گذاری باز ارائه شده است.

جدول ۲. مثالی از رویدادها (وقایع) و کدها (برچسبها) در جریان کد گذاری باز

رویدادها	کدهای اولیه
حقیقتاً خانمم بیشتر از خودم علاقه داره جذب بشم. به هر حال این چیزها	- علاقه همسر به هیئت علمی شدن
هم تأثیر می داره. اخوی من سال ۹۹ بازنشسته شد، با پاداش بازنشستگی	فرد
حتی به ماشین به درد بخور نتونست بخره. دانشگاه خیلی بهتره. کلاس	- نارضایتی از مبلغ پاداش پایان خدمت معلمان
کاریشم بالاتره.	- کلاس کاری بالاتر

در تحلیل داده بنیاد کلاسیک، کد گذاری باز تا آنجا ادامه می یابد که یک مقوله اصلی شناسایی شود. مقوله اصلی با ویژگی هایی همچون مرکزی بودن و اتفاق افتادن مکرر در داده ها شناخته می شود به طوری که گویی دغدغه یا دلیل اصلی رفتار مشارکت کنندگان است. با توجه به پرتکرار بودن در داده ها، مقوله اصلی عمدتاً با مقولات دیگر مرتبط است. در پژوهش حاضر سازه ای که به عنوان مقوله اصلی به تدریج ظهور یافت، جو طرد کننده مدرسه و اداره بود.

پس از شناسایی و نام‌گذاری مقوله اصلی به‌مثابه دغدغه اصلی مشارکت‌کنندگان، در ادامه فرآیند کدگذاری به‌صورت گزینشی و با عطف به این مقوله صورت گرفت. به‌این ترتیب که کدهای مرتبط با این مقوله وارد فرآیند تحلیل کیفی می‌شدند و سایر کدهای غیرمرتبط به‌عنوان کد غیرمفید تلقی شده و در نظر گرفته نمی‌شدند. روند کدگذاری گزینشی تا زمان اشباع مقوله اصلی و به‌تبع آن اشباع مقوله‌های مرتبط ادامه پیدا کرد. اشباع مقوله زمانی اتفاق می‌افتد که ویژگی‌های بیشتر و جدیدی از داده‌ها حاصل نشود (Farhangi et al., 2015). در جدول ۳، نتایج کدگذاری باز و گزینشی ارائه شده است و پس از آن مقوله‌های احصا شده موردبررسی قرار گرفته‌اند.

جدول ۳. نشانگرها، مفاهیم و مقوله‌های بیانگر دلایل گرایش به عضویت در هیئت‌علمی دانشگاه

مقوله	مفهوم	کد
بوسعه پیگاه اجتماعی	احساس افتخار و موفقیت	شغل موردپسند و باکلاس از نظر جامعه افتخار همسر و اطرافیان به شغل عضویت در هیئت علمی دانشگاه ادراک از هیئت علمی شدن به عنوان ملاک موفقیت علمی در قیاس با سایر دانش آموختگان تلاش برای برآورده شدن انگیزه موفقیت پس از دریافت مدرک دکتری
	پذیرش به عنوان نخبه	پذیرش بیشتر نزد دانشجویان به عنوان یک متخصص تصور جامعه از باسوادتر بودن اعضای هیئت علمی در مقایسه با برخی حرفه های دیگر تصور جامعه از نخبه بودن بخش زیادی از اعضای هیئت علمی
	احساس تکریم و احترام	شان و احترام بیشتر دانشجویان به اساتید در مقایسه با احترام دانش آموزان به معلمان برخورداري از اتاق شخصی و احساس تکریم شدن
	حقوق و تسهیلات	امکان دریافت وام و تسهیلات رفاهی بیشتر حقوق و مزایای مالی بیشتر اساتید دانشگاه نسبت به معلمان نارضایتی از مبلغ پاداش پایان خدمت معلمان برخورداري از امکانات ورزشی و رفاهی بیشتر در دانشگاه
بوسعه فرصت های مالی و مادی	منابع درآمدی جدید	بالاتر بودن نسبت افزایش حقوق اعضای هیئت علمی در سال های آینده در مقایسه با معلمي امکان بیشتر عقد قرارداد با دستگاه های اجرایی در قالب طرح های پژوهشی استفاده از نام و برند دانشگاه در ارائه خدمات مشاوره ای، فروش کتاب و سایر محتوای آموزشی
		امکان دریافت گرنت های علمی و پژوهشی

مقوله	مفهوم	کد
توسعه فرصت‌های بالندگی علمی	فرصت‌های پژوهش	افزایش احتمال پذیرش مقالات در داوری‌ها دسترسی بیشتر به پایگاه‌های علمی و بانک‌های اطلاعاتی تخصصی علاقه به پژوهش و فراهم‌تر بودن بستر آن در دانشگاه در مقایسه با مدرسه
	فرصت‌های علم‌اندوزی	امکان دسترسی به فرصت‌های مطالعاتی گسترش فرصت‌های تعامل با صاحب‌نظران داخلی و خارجی امکان مشارکت بیشتر در انجمن‌های علمی و تخصصی فرصت بیشتر برای مطالعه و به‌روز نمودن دانش و مهارت‌های تخصصی
	افزایش زمان در دسترس	کمتر بودن ساعات موظفی تدریس عضو هیئت علمی در مقایسه با معلم فرصت بیشتر برای پرداختن به علایق شخصی عدم نیاز به برگزاری کلاس در تابستان برای دانشجویان مردود شده در درس
	آزادی عمل بیشتر	آزادی عمل بیشتر در انتخاب محتوای آموزشی آزادی عمل در انتخاب دروس و تعداد ساعت‌های تدریس تنوع دروس آموزشی در دانشگاه و یکنواخت نبودن و ملال‌آور نبودن سال‌های تدریس
توسعه فرصت‌های استقلال و آزادی	جو کلاسی طرد کننده مدارس	برخوردارانی دانشجویان از سطوح بالاتر بلوغ اخلاقی و اجتماعی در مقایسه با دانش‌آموزان شلوغی و هرج و مرج کمتر در کلاس‌های دانشگاهی امکانات بیشتر کلاس‌های دانشگاهی و به‌تبع آن، امکان تدریس سهل‌تر و اثربخش‌تر فراوانی کمتر فراگیران دشوار و مختل‌کننده جو کلاس در دانشگاه در مقایسه با مدرسه
	جو اداری طرد کننده	وجود دانش‌آموزان مرزی و دیرآموز در کلاس‌های درس مدارس ادراک از احساس حسادت و کارشکنی برخی از مدیران و همکاران احساس دکتر معلمان مبنی بر اهمیت ندادن مدیران مدارس به دانش و تجربه آنان
	جو اداری طرد کننده	عدم تجانس روحیات، ارزش‌ها و انتظارات دکتر معلمان با سایر معلمان باور به وجود روابط پویاتر، سازنده‌تر و علمی‌تر در دانشگاه در مقایسه با مدرسه
	جو ارتباطی طرد کننده	احساس دکتر معلمان مبنی بر عدم استفاده از دانش و تجارب آن‌ها از سوی ادارات آموزش و پرورش حتی در قالب جلسات مشورتی دل‌زدگی ناشی از مشاهده عدم تناسب بین تخصص و پست سازمانی برخی از افراد در محیط آموزش و پرورش فقدان کارراه شغلی انگیزاننده در حرفه معلمی

مقوله	مفهوم	کد
		احساس دکنتر معلمان مبنی بر کم‌اهمیت بودن مدرک تحصیلی نزد کارکنان ادارات آموزش و پرورش
		مانع‌تراشی برخی از کارکنان ادارات آموزش و پرورش برای اعمال مدرک دکتری معلمان در حکم کارگزینی
		عدم تأثیر مدرک دکتری در کاهش ساعات موظفی تدریس در آموزش و پرورش
تعویق بازنشستگی	فرار از احساس پیری و بازنشستگی در سنین پایین	
	فقدان برنامه مشخص برای دوران بعد از بازنشستگی	
اثربخشی	احساس جوان بودن و مولد بودن و لزوم به تعویق انداختن سن بازنشستگی	
	باور به اثربخشی بیشتر در دانشگاه به دلیل آشنایی بیشتر با دروس و محتوای آموزشی دانشگاهی	

توسعه پایگاه اجتماعی: بخشی از دلایل گرایش مشارکت‌کنندگان به عضویت در هیئت علمی دانشگاه از طریق مقوله توسعه پایگاه اجتماعی قابل تبیین است. در این زمینه یافته‌ها بیانگر آن است که مشارکت‌کنندگان پژوهش، پذیرفته شدن به عنوان عضو هیئت علمی دانشگاه را نوعی موفقیت تلقی می‌کنند که موجب افتخار بیشتر خانواده و اطرافیان به آن‌ها می‌شود. آن‌ها بر این باورند که پذیرفته شدن در فراخوان جذب هیئت علمی می‌تواند به معنای به ثمر نشستن تلاش‌ها و مطالعاتشان در دوره دکتری باشد. آن‌ها همچنین معتقدند اساتید نزد جامعه، خانواده و دانشجویان چهره‌هایی مهم، نخبه و سرآمد محسوب می‌شوند؛ بنابراین به نظر می‌رسد انگیزه‌های اجتماعی از قبیل احساس افتخار، پذیرفته شدن به عنوان نخبه و جلب احترام و موردتکریم قرار گرفتن، از جمله انگیزه‌های مشارکت‌کنندگان برای عضویت در هیئت علمی دانشگاه است. در این زمینه یکی از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید:

«... بحث تکبر نیست اما حس خوبی داره، به خودت افتخار می‌کنی. این واقعیت‌های جامعه‌ست. دوتاش تدریسه اما زمین تا آسمون فرق دارن. دانشگاه اسم و رسمی داره، مردم بیشتر قبولت دارن. خانمم همیشه میگه یه معلم تو خونه باشه کافیه، تو برو استاد دانشگاه شو...».

توسعه فرصت‌های مالی و مادی: امید به توسعه فرصت‌های مالی و مادی یکی دیگر از دلایل گرایش مشارکت‌کنندگان به عضویت در هیئت علمی دانشگاه است. آن‌ها معتقدند

که عضویت در هیئت علمی دانشگاه، فرصت‌های جدیدی برای درآمدزایی ایجاد می‌کند. فرصت‌هایی از قبیل اجرای طرح‌های پژوهشی درون و برون دانشگاهی، دریافت گزینش‌های پژوهشی، تولید و فروش محتواهای آموزشی و البته دریافت وام و تسهیلات بیشتر از جمله مواردی است که مورد توجه مشارکت‌کنندگان بوده است. علاوه بر این، آن‌ها معتقدند که امکانات ورزشی و رفاهی دانشگاه بسیار بیشتر از مدرسه است و این باعث می‌شود زندگی حرفه‌ای فرد خوشایندتر و باکیفیت‌تر باشد. شاید مهم‌تر از همه این‌ها، امید به افزایش حقوق در دانشگاه نسبت به مدرسه باشد. در واقع مشارکت‌کنندگان امیدوارند سوابق خدمت آن‌ها در آموزش و پرورش موجب افزایش پایه‌های استحقاقی در حکم کارگزینی‌شان به عنوان عضو هیئت علمی شود و به این ترتیب، حقوق بیشتری دریافت کنند. در مجموع می‌توان گفت که مفاهیم «حقوق و تسهیلات» و «منابع درآمدی جدید» از جمله انگیزه‌های اقتصادی مشارکت‌کنندگان برای عضویت در هیئت علمی دانشگاه است. در این خصوص یکی از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید:

«... وقتی ما تربیت معلم قبول شدیم خیلی‌ها ارزشون بود جای ما باشند اما حالا چی!؛ امثال ما که جزو بهترینای مدرسه بودیم، الان از خیلی از دوستان و همکلاسی‌ها و هم سن و سالامون عقب‌تریم از لحاظ مالی. جذب دانشگاه که بشی حداقل دلت نمی‌سوزه بابت این چیزا. حقوقش بهتره، پایه‌های استحقاقیو بگیری دریافتت بیشتر میشه. می‌تونی طرح بگیری، مقاله بنویسی، تسهیلاتی که می‌دن خیلی بهتر از آموزش و پرورشه...».

توسعه فرصت‌های بالندگی علمی: در کنار امید به توسعه فرصت‌های اجتماعی و اقتصادی، به نظر می‌رسد امید به توسعه فرصت‌های بالندگی علمی نیز در تصمیم دکتر معلمان برای شرکت در فراخوان جذب هیئت علمی اثرگذار است. مشارکت‌کنندگان معتقدند که فرصت‌های علم‌اندوزی و ظرفیت‌های پژوهش و توسعه در دانشگاه به مراتب فراهم‌تر از مدرسه است. به باور آن‌ها اساتید دانشگاه فرصت‌های بهتر و بیشتری برای تعامل با جامعه علمی از قبیل اساتید داخلی و بین‌المللی، پژوهشکده‌ها، اندیشکده‌ها و انجمن‌های علمی دارند و این باعث می‌شود که در مقایسه با معلمان شرایط مساعدتری برای به‌روزرسانی دانش و مهارت‌های حرفه‌ای خود داشته باشند. در ادامه نمونه‌هایی از نقل‌قول‌های مشارکت‌کنندگان در خصوص توسعه فرصت‌های بالندگی علمی آمده است:

«... خودت منو می‌شناسی. واقعاً به پژوهش علاقه دارم. هم خیلی چیزها یاد می‌گیرم و هم در اختیار دیگران می‌دارم. خب تو دانشگاه فضا فراهم‌تره. دانشگاه یعنی پژوهش یعنی آپدیت بودن. من عاشق این محیطم نه به محیط خشک و بی‌روح...».

«کار توی مدرسه روتینه ولی تو دانشگاه می‌تونی با اساتید دیگه گپ و گفت کنی، با هم پژوهش انجام بدین، کار علمی بکنین. ولی توی مدرسه مجبوری توی دفتر مدرسه کنار معلمی بشینی که بیست‌ساله نه کتابی نه مقاله‌ای، هیچ کار خاصی انجام نداده. همنشینات به روز نیستن...».

توسعه فرصت‌های استقلال و آزادی عمل: دو مفهوم پرتکرار در میان نظرات مشارکت‌کنندگان، ساعات موظفی تدریس و آزادی عمل بود. به‌طور کلی می‌توان افزایش زمان در دسترس و آزادی عمل بیشتر را از دیگر دلایل مهم گرایش مشارکت‌کنندگان به عضویت در هیئت علمی دانشگاه دانست. مصاحبه‌شوندگان احساس می‌کنند ساعات زیاد تدریس در مدرسه موجب می‌شود که آن‌ها زمان چندانی برای پرداختن به علایق شخصی و علمی و حرفه‌ای خود نداشته باشند. آن‌ها همچنین معتقدند که معلم مجبور به تدریس دروس و کتاب‌های مشخصی است و این باعث یکنواختی و ملال‌آور شدن سال‌های خدمت می‌شود اما در دانشگاه تنوع دروس آموزشی بیشتر است و اساتید آزادی عمل بیشتر برای انتخاب دروس یا کتاب‌های تدریس دارند و در نتیجه زندگی حرفه‌ای پویاتر و جذاب‌تری را تجربه می‌کنند. در این زمینه به نقل قول‌های دو نفر از مشارکت‌کنندگان اشاره شده است:

«... هیچ تفاوتی بین دکتر معلما با بقیه معلما نمی‌بینی. هیئت علمی با ده دوازده ساعت می‌تونه موظفیشو تموم کنه اما توی آموزش و پرورش یک ساعت هم کم نمی‌شه و تو با مدرک دکتر باید ۲۴ ساعت کار کنی، فوق‌لیسانس ۲۴ ساعته، لیسانس ۲۴ ساعته...».

«این پوئن خیلی مثبتیه که خودت کتاب موردنظرتو برای تدریس انتخاب کنی. هر درسی که دلت بخواد و احساس کنی حرف برای گفتن داری رو برداری. تو مدرسه که این‌طور نیست...».

جو طرد‌کننده مدرسه و اداره: مقوله اصلی شناسایی شده در پژوهش حاضر که می‌تواند به عنوان علت اصلی تمایل دکتر معلمان به عضویت در هیئت علمی دانشگاه مورد توجه قرار گیرد، جو طرد‌کننده مدرسه و اداره است. این طردکنندگی از سه جنبه آموزشی، ارتباطی و اداری قابل توضیح است. از جنبه آموزشی به نظر می‌رسد دشواری‌های ناشی از

شلوغی و هرج و مرج کلاس‌های درس مدارس، ناکافی بودن امکانات آموزشی و مواجهه با دانش‌آموزان مرزی و دیرآموز، تمایل به خروج از مدرسه و فعالیت در دانشگاه را افزایش می‌دهد. از جنبه ارتباطی اظهارات مشارکت‌کنندگان پژوهش‌گویان آن است که مشاهده مواردی همچون حسادت همکاران، اهمیت ندادن به دانش و تخصص دکتر معلمان، و متفاوت بودن انتظارات، ارزش‌ها و فضای فکری دکتر معلمان با سایر معلمان، آنان را متقاعد کرده است که با عضویت در هیئت‌علمی دانشگاه می‌توانند جو ارتباطی خوشایندتری را تجربه کنند. در نهایت از جنبه اداری نیز ادراک دکتر معلمان از نادیده گرفتن آن‌ها در جلسات و تصمیم‌گیری‌های اداری مهم، عدم تناسب تخصص با نقش سازمانی برخی از نیروهای آموزش و پرورش، عدم وجود مشوق‌های کافی برای دکتر معلمان و فقدان کارراه شغلی مشخص در آموزش و پرورش باعث شده که به شرکت در فراخوان جذب هیئت‌علمی دانشگاه تمایل پیدا کنند. در ادامه نقل‌قول‌هایی از مشارکت‌کنندگان پژوهش در خصوص جو پردکننده مدارس و ادارات آموزش و پرورش بیان شده است:

«... به جرأت می‌گم بالای ۸۰ درصد کسانی که توی آموزش و پرورش کار می‌کنن، تو تخصص خودشون قرار نگرفتن. مدیر مدیریت نخونده، یه دوره درست حسابی مدیریت ندیده...».

«... قدر و احترامی که توی آموزش و پرورش هست، ناچیزه، کمه. حتی من مثالی براتون زدم وقتی مدرک دکترامون رو آوردیم آموزش و پرورش، نه تنها استقبال نکردن بلکه سعی می‌کردن مدرک رو اعمال نکنن...».

«توی دانشگاه همه یا دکتر دارن، یا استاد اونایی بودن که دکتر دارن. لذا حسادتا کم‌تره. دردسرای من از وقتی شروع شد که این مدرک رو گرفتم. مدیر مدرسه بارها بهم بی‌احترامی کرد. یه بار پیش همه همکارا رو کرد به من و گفت خانم... همون‌طور که گواهینامه ماشین رو نمی‌رونه، مدرک هم کلاس رو اداره نمی‌کنه. بقیه هم حرفشو تأیید می‌کردن. انگار که من خیلی ضعیفم؛ درحالی که کلاس واقعاً عالی بود. نه شکایتی، نه اعتراضی...».

«... دانش‌آموز پایه سوم هنوز حروف الفبا رو بلد نیست. چهل تا دانش‌آموز توی یه اتاق کوچیک، یکی گشیشه، یکی دستشویی داره، یکی با بغل دستیش دعوا می‌کنه. دانش‌آموز دارم مطمئنم نقص توجه داره، بیش‌فعاله، قبول نمی‌کنن بفرستش مدرسه استثنایی. توی دانشگاه این مشکلات رو نداری.».

احساس پویایی و اثربخشی: یکی دیگر از مقوله‌های احصا شده، احساس پویایی و اثربخشی است. این مقوله از دو جنبه قابل بررسی است. از یک جنبه مشارکت‌کنندگان بر این باورند که هنوز جوان‌تر از آنند که بازنشسته و خانه‌نشین شوند و از جنبه دیگر معتقد هستند در دانشگاه زمینه اثرگذاری بیشتر آن‌ها در راستای اجرای مسئولیت‌های اجتماعیشان فراهم‌تر است؛ بنابراین ترجیح می‌دهند با عضویت در هیئت‌علمی دانشگاه، هم‌زمان بازنشستگی و به‌زعم خودشان خانه‌نشینی‌شان را به تعویق بیندازند و هم از طریق اثربخشی در دانشگاه، نیازهای تعلق، معناداری و ارزشمندی خود را محقق سازند. در این خصوص یکی از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید:

«... اثرگذاری توی دانشگاه بیشتره، چون تو معلم تربیت می‌کنی. توی یه کلاس سی تا معلم تربیت کنی این سی نفر رو ضرب در چهل تا دانش‌آموز بکن که تربیت می‌شن. پس تو تأثیرگذاریت تو دانشگاه خیلی بیشتره».

«حقیقتاً هنوز خودمو حتی میان سال هم نمی‌دونم و فکر می‌کنم جوونم. هم سن و سالای من بعضیاشون هنوز ازدواج نکردن. لذا دوست ندارم به همین زودی برچسب بازنشسته بخورم. حس دل‌تنگی با خودش میاره...».

کدگذاری نظری: پس از اشباع مقوله اصلی، گردآوری داده‌ها به اتمام رسید و بر روابط بین مقوله‌های احصا شده تمرکز شد. در جریان مفهوم‌سازی روابط میان مقوله‌ها از یادداشت‌های ثبت‌شده در طول گردآوری و تحلیل داده‌ها استفاده شد. در شکل ۱ مدل پارادایمی پژوهش در خصوص دلایل گرایش دکترا معلمان به عضویت در هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان ترسیم شده است. در نرم‌افزار مکس کیو. دی. ای، پرننگ و ضخیم‌تر بودن خطوط به دلیل وجود کدهای بیشتر ذیل آن مفهوم است.

جو ارتباطی طرد کننده

جو کلاسی طرد کننده

جو طرد کننده مدرسه و اداره

فرصت های پژوهش

فرصت های علم اندوزی

توسعه فرصت های بالادستی علمی

توسعه فرصت های مالی و مادی

احساس پویایی و آزر بخشی

توسعه پایگاه اجتماعی

احساس تکریم و احترام

پذیرش به عنوان

احساس افتخار و موفقیت

آزادی عمل بیشتر

افزایش زمان در دسترس

تأمل در مدل پارادایمی پژوهش همچنین نشان می‌دهد که توسعه فرصت‌های بالندگی، توسعه فرصت‌های استقلال و آزادی عمل، و احساس پویایی و اثربخشی احتمالاً به توسعه فرصت‌های مالی و مادی فرد کمک می‌کنند. احساس پویایی و اثربخشی و توسعه فرصت

های استقلال و آزادی عمل ارتباط دوسویه‌ای دارد و می‌توانند موجب توسعه فرصت‌های بالندگی علمی گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که مقولاتی همچون جو طردکننده مدرسه و اداره، امید به توسعه پایگاه اجتماعی، توسعه فرصت‌های مالی و مادی، توسعه فرصت‌های بالندگی علمی، توسعه فرصت‌های استقلال و آزادی عمل و احساس پویایی و اثربخشی، دلایل گرایش دکترا معلمان به عضویت در هیئت علمی دانشگاه را تشکیل می‌دهند. این نتایج همسو با یافته‌های پروژه دانشگاه هاروارد در سال ۲۰۰۰ است که دریافتند عواملی همچون حجم تدریس، فرصت شناخته شدن در رشته تخصصی، فرصت فعالیت مستقل، انعطاف‌پذیری برنامه کاری، زمان برای رسیدن به علایق شخصی و خانواده، و حقوق و مزایا از جمله عوامل مؤثر بر تصمیم برای پذیرش شغل هیئت علمی هستند (Grauer, 2005). احصای مقوله‌های توسعه فرصت‌های مالی و مادی و توسعه فرصت‌های بالندگی علمی همسو با یافته‌های Grauer (2005) است که علاقه به کار در یک جو علمی و دانشگاهی و حقوق و مزایا را به عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر بر پذیرش شغل هیئت علمی در میان اعضای تازه استخدام‌شده شناسایی کردند. احصای مقوله‌های توسعه پایگاه اجتماعی، توسعه فرصت‌های مالی و مادی، و احساس پویایی و اثربخشی همسو با یافته‌های Mihăescu & Mihăescu (2014) است که دریافتند حقوق دریافتی، احساس مفید بودن برای جامعه در مقیاس بزرگ‌تر و احساس موفقیت حرفه‌ای، مهم‌ترین دلایل اساتید برای انتخاب حرفه‌شان است. به همین ترتیب یافته‌ها با سایر شواهد تجربی پیشین نیز کم‌وبیش همسو است (Grădinaru et al., 2018; Espejo-Antúnez et al., 2021).

یافته‌ها را می‌توان با استفاده از تئوری برابری استیسی آدامز (۱۹۶۵) تبیین کرد. آدامز اهمیت ارتباط بین تلاش‌های فرد و پاداش حاصل از تلاش‌ها را نشان داد. بر اساس این نظریه فرد داده‌ها و ستانده‌های خود را با یکدیگر و با داده‌ها و ستانده‌های فرد دیگر دارای موقعیت مشابه وی مقایسه می‌کند. چنانچه فرد احساس کند که پاداش‌های دریافتی وی کمتر از تلاش هایش بوده است احساس بی‌عدالتی می‌کند. همچنین اگر نسبت ستانده‌ها به داده‌های خود را کمتر از نسبت ستانده‌ها به داده‌های فرد دارای موقعیت مشابه بداند، باز هم احساس بی‌عدالتی می‌کند (Watters, 2021). تأمل در نقل قول‌های مشارکت‌کنندگان و کدهای احصا

شده نشان می‌دهد که دکتر معلمان مورد مطالعه تصور می‌کنند پاداشی که در آموزش و پرورش دریافت کرده‌اند کمتر از تلاش‌های آن‌ها بوده است. آن‌ها همچنین تصور می‌کنند که در مقایسه با سایر معلمان علیرغم تلاش بیشتر و دریافت مدرک دکتری، از مزایای بیشتری برخوردار نشده‌اند؛ بنابراین به نظر می‌رسد از طریق شرکت در فراخوان جذب هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان، در تکاپوی دستیابی به پاداش‌های اجتماعی، مادی و علمی متناسب با تلاش‌هایشان هستند.

یافته‌ها بر اساس تئوری انتظار وروم (۱۹۶۰) نیز قابل تفسیر است. بر اساس این نظریه، انگیزش تابعی از سه عنصر انتظار، ابزارسازی و ارزش است. فرد زمانی برای انجام کاری انگیزه خواهد داشت که باور داشته باشد: الف) تلاش منجر به عملکرد برتر می‌شود (انتظار). ب) عملکرد برتر موجب دستیابی به بروندهای مورد نظر می‌شود (ابزارسازی) و ج) بروندهای مورد نظر با ارزش و مهم هستند (ارزش) (Bandhu et al., 2024). تأمل در نشانگرها، مفاهیم و مقوله‌های احصا شده نشان می‌دهد که مشارکت کنندگان پژوهش در نتیجه سال‌ها تلاش در مقطع دکتری و پس از آن، شانس موفقیت در فراخوان جذب هیئت علمی را برای خود قائل هستند (انتظار) و معتقدند که در صورت موفقیت می‌توانند به توسعه اجتماعی، مادی و علمی دست یابند (ابزارسازی) و این دستاوردها ارزش خروج از آموزش و پرورش را دارند (ارزش).

یافته‌ها را می‌توان بر مبنای تئوری سه عاملی آلدرفر (۱۹۷۲) نیز تبیین کرد. برخلاف تئوری سلسله مراتب نیازهای مازلو، آلدرفر معتقد است که در هر زمان ممکن است بیش از یک سطح از نیازها (نیازهای مختلفی) فعال شود (Arogundade & Akpa, 2023). یافته‌های پژوهش حاضر با این دیدگاه سازگار است و ملاحظه می‌شود که نیازهای مختلف و متنوعی از قبیل محرک‌های مادی، محرک‌های اجتماعی و تعلق و محرک‌های پویایی و اثربخشی به عنوان دلائل گرایش مشارکت کنندگان به عضویت در هیئت علمی دانشگاه احصا شده‌اند.

علاوه بر تئوری‌هایی که به آن‌ها به تفصیل اشاره شد، یافته‌ها را می‌توان بر اساس چند تئوری مرتبط دیگر نیز تفسیر نمود. برای مثال، با الهام از نظریه سرمایه اجتماعی بوردیو^۱ می‌توان گفت عضویت در هیئت علمی به دلیل برخورداری از احترام اجتماعی بیشتر و تصویر

1. Bourdieu

نخبگی که از آن حاصل می‌شود، جایگاه فرهنگی و اجتماعی بالاتری را نسبت به حرفه معلمی برای این افراد فراهم می‌کند (Robbins, 2005). بر اساس نظریه یادگیری سازمانی، سازمان‌هایی که فرصت یادگیری مستمر و توسعه فردی را فراهم می‌کنند، جذابیت بیشتری برای افراد مستعد دارند (Dörner & Rundel, 2021)؛ بنابراین به نظر می‌رسد دکترمعلمان بر این باورند که با ورود به دانشگاه، امکان بیشتری برای ارتقای دانش تخصصی، انتشار مقالات علمی، و مشارکت در انجمن‌های علمی پیدا می‌کنند و در مقایسه با فضای محدود پژوهشی مدارس بسیار انگیزاننده‌تر است. از منظر تئوری بیگانگی شغلی نیز عدم توجه به شایستگی‌ها و بی‌اعتنایی به توانمندی‌های فردی می‌تواند موجب بیگانگی و تمایل به ترک شغل شود (Korumaz et al., 2021). در این زمینه، دانشگاه‌ها با ارائه محیطی علمی‌تر و حرفه‌ای‌تر، می‌توانند فضای طردکننده مدارس را جبران کنند.

درمجموع نتایج پژوهش حاضر نشان داد که گرایش دکترمعلمان به عضویت در هیئت علمی دانشگاه‌ها ریشه در ترکیبی از عوامل فردی، اجتماعی و اقتصادی دارد. این افراد به دنبال پایگاهی اجتماعی بالاتر، درآمد بهتر، و فضایی برای بالندگی علمی هستند. علاوه بر این، آن‌ها از فضای محدودکننده مدارس و بی‌اعتنایی به شایستگی‌هایشان آزرده‌خاطر شده‌اند و دانشگاه را محیطی مناسب‌تر برای تحقق اهداف خود می‌دانند.

به هر روی اگرچه این تمایل دکتر معلمان به خروج از آموزش و پرورش ممکن است یک فرصت برای مراکز آموزش عالی ازجمله دانشگاه فرهنگیان و استفاده از تجربه و تخصص بالای این افراد باشد، اما درعین حال می‌تواند هشدار برای دستگاه تعلیم و تربیت از باب خالی شدن مجموعه‌ای از نیروهای توانمند نیز باشد. به‌رحال تنها درصد پائینی از جامعه دکتر معلمان قادر به جذب در دانشگاه‌ها می‌شوند و قشر زیادی همچنان با این باورها و نگرش‌های منفی و احتمالاً با رضایت شغلی پایین همچنان در حال خدمت هستند. بر این اساس ضروری است که وزارت آموزش و پرورش با استفاده از نتایج این پژوهش و تحقیقات مشابه، ضمن توجه جدی به ابعاد این مسئله و به‌کارگیری راهکارهای مناسب حمایتی و انگیزشی، زمینه استفاده حداکثری از توانمندی این نیروها در محیط‌های آموزشی را فراهم سازد.

یک محدودیت مهم پژوهش حاضر، احتمال وجود ارتباط میان کمال‌گرایی افراد با نارضایتی آن‌ها از وضع موجود است. این امر ممکن است موجب شده باشد که برخی از

مشارکت کنندگان دارای سطوح بالاتر کمال گرایی، بدبینی بیش از حدی نسبت به وضع موجود یعنی معلم بودن داشته باشند و به این ترتیب دیدگاه‌های آن‌ها منعکس کننده تمام واقعیت‌های تدریس در آموزش و پرورش عمومی نبوده باشد؛ بنابراین توصیه می‌شود بهره برداری از نتایج، با استفاده از پژوهش‌های تکمیلی دیگر صورت گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به بررسی سازوکارهای کاهش خروج نیروهای خبره و به ویژه دکتر معلمان از وزارت آموزش و پرورش پرداخته شود. در نهایت به مدیران و سیاست گذاران نظام آموزش و پرورش توصیه می‌شود با اقداماتی همچون توجه بیشتر به نظرات و ایده‌های دکتر معلمان، استفاده از آن‌ها در پست‌های سازمانی مهم، تقدیر از آن‌ها در مناسبت‌های مختلف، نگرستن به آن‌ها به عنوان سرمایه‌های اصلی سازمان و در نظر گرفتن مشوق‌ها و امتیازات بیشتر برای مدرک دکتري در نظام جبران خدمت، زمینه کاهش خروج دکتر معلمان از آموزش و پرورش را فراهم آورند.

تعارض منافع

نویسنده هیچ گونه تعارض منافع ندارد.

سپاسگزاری

بدین وسیله از همکاری و سعه صدر مشارکت کنندگان پژوهش قدردانی می‌شود.

منابع

- احمدی، حسن، زاهد بابلان، عادل، مرادی، مسعود، و خالق خواه، علی. (۱۳۹۶). عوامل اثرگذار بر نگهداشت معلمان نخبه و مستعد در دوره دوم متوسطه مدارس دولتی آموزش و پرورش شهر اردبیل در راستای سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش، *مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی*، ۷(۲۳)، ۹۵-۱۱۱.
- https://sspp.iranjournals.ir/article_26803.html?lang=fa
- سامانه جذب هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان. (۱۳۹۴). <https://jazbtd.cfu.ac.ir>.
- طهماسب‌زاده شیخ‌لار، داود، و عبادی شرف‌آباد. (۱۳۹۸). مطالعه پدیدار شناختی از تجارب معلمان برخوردار از تحصیلات دکتری تخصصی از مواجه آنان با خدمات مبتنی بر نگهداری منابع انسانی، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۰(۳۷)، ۱۳۳-۱۶۰.
- <https://doi.org/20.1001.1.20086369.1398.10.37.7.1>

فرهنگی، علی اکبر، کروی، مهدی، و صادق‌وزیری، فراز. (۱۳۹۴). نظریه داده بنیاد کلاسیک؛ شرح مراحل تولید نظریه مرکز ثقلی هویت برند توریسم سلامت ایران، مدیریت بازرگانی،

(۱)۷، ۱۶۲-۱۴۵. <https://doi.org/10.22059/jibm.2015.52324>

فلاح نوش‌آبادی، مهدی، محمودزاده، سید مجتبی، عباس‌پور، عباس، و یزدان‌شناس، مهدی. (۱۴۰۱). الگوی برند کارفرمایی وزارت آموزش و پرورش در جهت جذب و نگهداشت

نیروی انسانی مستعد و متخصص، *جامعه‌شناسی سیاسی ایران*، ۵(۱۲)، ۲۱۳۲-۲۱۴۷.

https://jou.spsiran.ir/article_158314.html?lang=fa

لهسایی زاده، عبدالعلی، زاهدی، محمدجواد، و نوروزی قطب‌آبادی، وحیدرضا. (۱۳۸۷). بررسی عوامل اقتصادی، اجتماعی و آموزشی مؤثر بر تمایل به خروج معلمان فوق‌لیسانس و

بالا تر از آموزش و پرورش شهر شیراز، *مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز*،

(۱)۲۷، ۱۵۹-۱۲۹. <https://www.magiran.com/p691889>

محمدپور، احمد. (۱۳۹۲). روش تحقیق کیفی ضد روش: (مراحل و رویه‌های عملی در روش‌شناسی کیفی)، جلد ۲، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان، چاپ دوم.

<https://www.gisoom.com/book/1889909/2>

References

- Ahmadi, H., Zahed Babolan, A., Moradi, M., & Khaleqkhah, A. (2017). Factors affecting retaining elite teachers and talented through periods high school Public school education in the city of Ardebil in order to fulfill the general policies of (change in the education system). *Strategic studies of public policy*, 7(23), 95-111. [In Persian]. https://sspp.iranjournals.ir/article_26803.html?lang=fa
- Arogundade, A. M., & Akpa, V. O. (2023). Alderfer's ERG and McClelland's acquired Needs Theories - Relevance in Today's Organization. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 10(10), 232-239. <https://doi.org/10.36347/sjebm.2023.v10i10.001>
- Bandhu, D., Mohan, M. M., Nittala, N. A. P., Jadhav, P., Bhadauria, A., & Saxena, K. K. (2024). Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers. *Acta Psychologica*, 244, 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177>
- Blake, D. (2018). Motivations and Paths to Becoming Faculty at Minority Serving Institutions. *Education sciences*, 8(30), 1-16. <https://doi.org/10.3390/educsci8010030>
- Breckenridge, J. (2014). Doing classic grounded theory: the data analysis process. In SAGE Research Methods Cases SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/978144627305014527673>
- Daumiller, M., Stupnisky, S., & Janke, R. (2020). Motivation of higher education faculty: Theoretical approaches, empirical evidence, and future directions. *International Journal of Educational Research*, 99, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.101502>

- Delello, J. A., McWhorter, R.R., Marmion, S. L., Camp, K. M., & Neel, J. (2015). The Life of a Professor: Stress and Coping. *Polymath: An Interdisciplinary Journal of Arts & Sciences*, 4(1), 39-58. https://scholarworks.utt Tyler.edu/hrd_fac/2/
- Dörner, O., & Rundel, S. (2021). Organizational learning and digital transformation: A theoretical framework. *Digital transformation of learning organizations*, 61-75. https://doi.org/10.1007/978-3-030-55878-9_4
- Espejo-Antúnez, L., Corrales-Serrano, M., Zamora-Polo, F., González-Velasco, M., & Cardero-Durán, M. A. (2021). What Are University Professors' Motivations? A Realistic Approach to Self-Perception of a Group of Spanish University Professors Belonging to the G-9 Group of Universities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15), 1-16. <https://doi.org/10.3390/ijerph18157976>
- Fallah noush Abadi, M., Mahmoudzadeh, S. M., Abbas Pour, A., & Yazdanshenas, M. (2023). [Employer brand model of the Ministry of Education in order to attract and retain talented and specialized human resources](https://doi.org/10.1007/978-3-030-55878-9_4). *Journal Iranian Political Sociology*, 5(12), 2132-2147. [In Persian]. https://jou.spsiran.ir/article_158314.html?lang=fa
- Farhangi, A. A., Karoubi, M., & Saadeghvaziri, F. (2015). [Classic Grounded Theory: description of generating Gravity Center of Iranian Health Tourism Brand Identity Theory](https://doi.org/10.22059/jibm.2015.52324). *Journal of Business Management*, 7(1), 145-162. [In Persian]. <https://doi.org/10.22059/jibm.2015.52324>
- Farhangian University Academic Faculty Recruitment Secretariat .(2024). <https://jazbtd.cfu.ac.ir/>
- Grădinaru, A. C., Helepciuc, C. M., Cioca, V., & Radinschi, I. (2018). Choosing a teaching career in higher education - A challenge of motivational and non-motivational factors. 11th annual International Conference of Education, Research and Innovation. Seville, Spain. <https://doi.org/10.21125/iceri.2018.1116>
- Grauer, G. F. (2005). Recruiting Faculty with Clinical Responsibilities: Factors That Influence a Decision to Accept an Academic Position. *Journal of Veterinary Medical Education*, 32(3), 366-372. <https://doi.org/10.3138/jvme.32.3.366>
- Gunersel, A. B., Kaplan, A., Barnett, P., Etienne, M., & Ponnock, A. R. (2016). Profiles of change in motivation for teaching in higher education at an American research university. *Teaching in Higher Education*, 21(6), 628-643. <http://dx.doi.org/10.1080/13562517.2016.1163668>
- Korumaz, M., Kilic, G. N., & Kocabas, I. (2020). School Culture as a Predictor of Teachers' Alienation at Schools. *International Online Journal of Educational Sciences*, 12(3), 40-56. <https://doi.org/10.15345/ijoes.2020.03.004>
- Laguador, J. M., & Alcantara, F. (2013). An assessment of problems and needs of maritime faculty members regarding student-discipline. *Academic Research International*, 4(4), 65-73. <https://research.lpubatangas.edu.ph/wp-content/uploads/2014/05/arint-an-assessment-of-problems-and-needs-of-maritime.pdf>
- Lahsaeezadeh, A., Zahedi, M. M., & Norouzi Qothabadi, H. (2008). Study of economic, social and educational factors affecting the tendency of teachers with master's degrees and higher to leave Shiraz education organization. *Journal of Social Sciences and Humanities, Shiraz University*, 27(1), 129-159. [In Persian]. <https://ensani.ir/fa/article/177493>
- Meng, Q., & Wang, G. (2018). A research on sources of university faculty occupational stress: a Chinese case study. *Psychology Research and Behavior Management*, 11, 597-605. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S187295>

- Mihăescu, D., & Mihăescu, L. (2014). Motivational aspects in choosing the profession of university teacher. *Polish journal of management studies*, 9(1), 159-167. <https://pjms.zim.pcz.pl/article/131033/en>
- Mohammadpur, A. (2013). *Counter Method: The practical stages & procedures in qualitative methodology* Vol. 2. Sociologists press. [In Persian]. <https://www.gisoom.com/book/1889909/2>
- Robbins, D. (2005). The origins, early development and status of Bourdieu's concept of 'cultural capital'. *The British journal of sociology*, 56(1), 13-30. <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2005.00044.x>
- Shrivastava, A., & Shukla, N. (2017). A Critical Review on Occupational Stress Factors Affecting Faculty Members Working in Higher Educational Institutions in India. *Pacific Business Review International*, 10(3), 129-138. https://www.researchgate.net/publication/341110079_A_Critical_Review_on_Occupational_Stress_Factors_Affecting_Faculty_Members_Working_in_Higher_Educational_Institutions_in_India
- Tahmasbzadeh, D., & Ebadi sharaf abad, M. (2019). [A phenomenological study of the experiences of PhD educated teachers from their encounter with human resource-based services](https://doi.org/10.1001.1.20086369.1398.10.37.7.1). *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 10(1), 133-160. [In Persian]. [20.1001.1.20086369.1398.10.37.7.1](https://doi.org/10.1001.1.20086369.1398.10.37.7.1)
- Watt, H. M., & Richardson, P. W. (2020). Motivation of higher education faculty: (How) it matters! *International Journal of Educational Research*, 100, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101533>
- Watters, E. R. (2021). Factors in Employee Motivation: Expectancy and Equity Theories. *Journal of Colorado Policing*, 6(1), 4-8. https://www.researchgate.net/publication/356406800_Factors_in_Employee_Motivation_Expectancy_and_Equity_Theories