

نامه به سردبیر: چالش‌های زندگی حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی پرستاری در دوره تعهدات دکتری

الیاس حسین‌زاده یونسی^۱، زینب ابراهیم‌پور موزیرچی^{۲*}

تاریخ دریافت ۱۴۰۲/۰۶/۱۳ تاریخ پذیرش ۱۴۰۲/۰۷/۱۵

سردبیر محترم:

اعضای هیئت‌علمی از مهم‌ترین سرمایه‌های مؤسسات آموزش عالی محسوب می‌شوند و بررسی مسائل آن‌ها حائز اهمیت است (۱). این افراد نقش مهمی در بهبود فرایند تدریس، یادگیری، رشد دانشجویان در زمینه‌های مختلف داشته و منجر به بهبود برون داده‌های آموزشی، شغلی، پژوهشی می‌گردند (۲).

مطالعات بیانگر تنش و چالش فراوان در زندگی استادی و کیفیت کاری آن‌هاست. از یک طرف راه به سمت تصدی موقعیت آکادمیک یک تجربه پیچیده برای اعضای هیئت‌علمی جدید است و ایدئال تلقی می‌شود. از طرفی دیگر این تجربه شغلی اغلب مملو از احساس غرق شدن و همچنین عدم آمادگی برای برخی مسئولیت‌ها و پویایی‌های سازمانی، روبرویی با تعارض‌های مربوط به انتظارات و فرهنگ‌ها است. در واقع در چنین موقعیتی حفظ تعادل شخصی و مراقبت از خود کاری دشوار است (۳).

نخستین روزهای تجربه کاری برای هر فرد دلپره‌آور و همراه با فشارهای روانی است. فرد باید با شیوه‌ی کاری، محیط و همکاران جدید هماهنگ شود. افراد تازه‌وارد به محیط کاری نمی‌دانند چه چیزی را از چه کسی بپرسند. در نتیجه، ممکن است زمان زیادی سپری شود تا ساده‌ترین مسائل را یاد بگیرند (۴). به‌عنوان هیئت‌علمی جدید، افراد در حال تطبیق با موقعیت جدید هستند. مطالعات، تصویری از چالش‌های مهمی را ارائه می‌دهند که اساتید هنگام شروع به کار جدید خود با آن مواجه هستند. سازگاری با زندگی تحصیلی اغلب استرس‌زا است. نگرانی‌های رایج اساتید، مبارزه با کمبود زمان برای انجام همه چیز، عدم اطمینان در مورد آنچه دقیقاً از آن‌ها انتظار می‌رود، چالش‌ها جهت رسیدن به تعادل بین مسئولیت‌های حرفه‌ای و شخصی از جمله موارد است (۵). عضو جدید به درک مأموریت، اهداف، فلسفه سازمان، ساختار، فرهنگ، ارزش، فعالیت‌های کارکنان، استانداردهای خدمات، قوانین بهداشت و سلامت همراه با روش‌ها، جداول زمانی، توقعات و انتظارات نیاز دارد تا موجب افزایش حس وفاداری و تعلق خاطر عضو جدید به سازمان گردد (۴). معمولاً ۵ سال اول فعالیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی مرحله تبدیل وضعیت و تثبیت جایگاه حرفه‌ای است که یکی از مهم‌ترین مراحل است که اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های کشور در زندگی حرفه‌ای خود دارند

(۶). زیرا عضو جدید، تا مرحله آشناسازی هیچ فعالیتی در رابطه با شغل جدید انجام نداده و تجربه‌ای نیز در این زمینه کسب نکرده است، لذا محتوا و شیوه آموزش در پایه‌ریزی فعالیت‌ها و مهارت‌های فردی لازم فوق‌العاده مؤثر خواهد بود (۴).

در یک مطالعه بر روی دانشگاهیان آمریکایی موضوعاتی را در زندگی جدید هیئت‌علمی مانند استرس، زمان، اجتماعی شدن، و ارزیابی اعضای هیئت‌علمی جدید، استرس قابل توجهی را در تطبیق با آن تجربه می‌کند. بسیاری گزارش می‌دهند که زمان زیادی را صرف آماده‌سازی برای کلاس‌های خود می‌کنند، اما هنوز اغلب احساس آمادگی نمی‌کنند و زمان کمی برای پیگیری برنامه‌های تحقیقاتی مورد انتظار باقی می‌گذارند (۵). در حرفه پرستاری نیز بعد از سپری شدن دوره دکتری، ایدئال‌ترین شرایط، راه تصدی سمت هیئت‌علمی و شروع زندگی آکادمیک است. اما این راه علیرغم وجهه اجتماعی بالا، با چالش‌ها و فراز و نشیب‌های فراوانی همراه است. دست‌وپنجه نرم کردن با مشکلاتی همچون آشنا نبودن با قوانین و شرح وظایف، آشنا نبودن با افراد رده‌های مختلف سازمان و چارت سازمانی، ارائه دروس تئوری در ابتدای ورود به عرصه فعالیت، داشتن واحدهای بالینی، زمان‌بر بودن آمادگی جهت تدریس واحد تئوری، محول شدن واحدهای درسی فراوان (۱۶/۸ واحد)، کم بودن نسبت واحدهای درسی با حجم مطالب درسی، چالش‌های تقسیم و تخصیص واحدها، نداشتن زمان کافی برای فعالیت‌های تحقیقاتی، سردرگم بودن جهت انجام فعالیت‌های ارتقاء علمی، محول کردن وظایف فرعی در راستای آموزش مانند استاد مشاور، آموزش مداوم، حضور در شوراها و جلسات مختلف بدون هیچ‌گونه سابقه حضور در چنین جلساتی، مقایسه شدن و ارزیابی توسط دانشجویان، همکاران، تبعیض‌های محیط کاری، عدم پذیرش عضو جدید و شیوه‌های کاری وی توسط دانشجویان و برخی همکاران از جمله این موارد است. تلاش در راستای برآورده کردن انتظارات سازمان، همکاران و دانشجویان علاوه بر در نظر گرفتن تعارض زندگی شخصی با محیط کاری، خستگی و تنش روانی قابل‌ملاحظه‌ای به فرد وارد می‌کند. همه این موارد در صورتی است که عضو جدید هیئت‌علمی هیچ‌گونه آموزشی در این راستا ندیده است و بایست اغلب موارد به‌صورت آزمون‌وخطا پیش برود. این موارد می‌تواند بر قابلیت‌های عضو هیئت‌علمی و درنهایت کیفیت آموزش تأثیرگذار باشد.

^۱ مرکز تحقیقات پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی گناباد، گناباد، ایران

^۲ دانشکده پرستاری بهشهر، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، مازندران، ایران (نویسنده مسئول)

جهت ورود به عرصه دانشگاه، تمهیداتی در نظر گرفته شود. لذا پیشنهاد می‌شود قبل از ورود به مرحله تعهدات دوره دکتری مدت کوتاهی را به‌عنوان دوره آموزشی سپری نمایند. با نظر به وارد شدن ناگهانی بعد از فارغ‌التحصیلی به عرصه آموزش میزان واحدهای درسی به تدریج پایه افزوده شود تا با توجه به توانمندی‌های فرد به حدنصاب برسد. در نظر گرفتن یک روز کامل در هفته به فعالیت‌های تحقیقاتی جهت برآورده کردن انتظارات پژوهشی سازمان از دیگر راهکارها است. امید است با در نظر گرفتن این موارد جهت افزایش انگیزه اعضای هیات علمی جدید، بتوان گامی مؤثر در این زمینه برداشت و به بهبود این شرایط کمک شایانی نمود.

نویسنده ذکر نقل قولی را در اینجا لازم می‌داند... نسل تغییر کرده، انتظارات دانشجویان بالاتر رفته، سازمان هم انتظاراتی دارد، خب ما تمام روزهای هفته رو درگیر هستیم، صبح‌ها کارآموزی و عصرها هم کلاس و جلسات و غیره، در کنارش مشغله زندگی هم داریم، وقت استراحت نداریم، اوائل خیلی سخته تا روال کار دستمون به یاد و رو غلتک بیفته زمان میبره، از خیلی کارهامون جا میمونیم از کارهای تحقیقاتمون میمونیم واقعاً وقت نمی‌کنیم...
با توجه به شرایط تنش‌زا در سال‌های نخست فعالیت حرفه‌ای اساتید و تثبیت جایگاه حرفه‌ای آن‌ها که دوران پایه محسوب می‌شود، انتظار می‌رود

مجله پرستاری و مامایی، دوره بیست و یکم، شماره ششم، پیاپی ۱۶۷، شهریور ۱۴۰۲، ص ۴۹۰-۴۸۸

آدرس مکاتبه: مازندران، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، دانشکده پرستاری بهشهر، تلفن: ۰۹۱۱۵۶۸۹۹۲۳
Email: Ebrahimpour.z@mazums.ac.ir

References:

1. Designing and validating professional Capabilities Model of Talented Faculty Members at Comprehensive Universities with Regional Performance level. *Res Med Educ* 2019;11(3):49-58. <http://dx.doi.org/10.29252/rme.11.3.49>. <https://doi.org/10.29252/rme.11.3.49>
2. Jafarzadeh A, Soltani A, Daneshmand B. Faculty Members' Lived Experience of Faculty-Student Interaction in the Academic Environments. *Iran J Edu Soc* 2021;7(1):193-206.
3. Gosling DR, Chae NM, Goshorn JR. The tenure-track life: Experiences of new faculty in tenure-track positions. *William Mary Educ Rev* 2020;7(1):4.
4. Tamassoki M, Ghaderzadeh O, Shirbeigi N. Experience and understanding of university of kurdistan's faculty members from their induction training process and first days of work. *Hum Resour Manag J* 2015;7(2): 179-20
5. Yeo M, Bennett D, McNichol JS, Merkle C. New Faculty Experience in Times of Institutional Change. *Can J Higher Edu* 2015;45(4):283-97. <https://doi.org/10.47678/cjhe.v45i4.184576>
6. Jamalizadeh B, Nasresfahani A, Nili M. The model of the career cycle of faculty members and their required competencies in each stage. *J Res Teach* 2019;7(3):179-59.

LETTER TO EDITOR: CHALLENGES OF NURSING FACULTY MEMBERS' PROFESSIONAL LIFE DURING THE DOCTORAL COMMITMENT PERIOD

Elyas Hosseinzadeh Younesi¹, Zeinab Ebrahimpour Mouziraji^{2*}

Received: 04 September, 2023; Accepted: 07 October, 2023

Dear Editor,

Faculty members are regarded as the most important assets of higher education institutions, and assessing their issues is very important (1). These individuals play an essential role in improving students' teaching, learning, and progress in various fields and lead to improving educational, professional, and research outputs (2).

Studies have indicated numerous tensions and challenges in the professors' lives and their work quality. On the one hand, achieving an academic position is a complex experience for newcomer faculty members and is considered ideal. In addition, this professional experience is often laden with feeling overwhelmed and unprepared for some responsibilities and organizational dynamics, dealing with conflicts concerning expectations and cultures. In such a situation, it is indeed difficult to maintain personal balance and self-care (3).

The first days of professional experience are horrific and associated with mental pressures. The individual must conform to the new occupational procedure, environment, and co-workers. As newcomers in a professional environment, individuals do not know what to ask from whom. Therefore, they may take a long time to learn the simplest things (4). As a newcomer faculty member, an individual is conforming to the new situation. Studies present an image of professors' challenges when starting their new occupations. Adapting to academic life is often stressful. Professors have common worries, such as combating the shortage of time to do all affairs, uncertainty about the exact expectations others have from them, and challenges to achieve a balance between professional and personal responsibilities (5). The new member requires an understanding of the organization's mission, goals, philosophy, structure, culture, value, employees' activities, service standards, health and safety rules along with methods, timetables, and expectations so that the new member's increased sense of loyalty and belonging to the organization is finally achieved (4). The first five years of the faculty member's professional activities are usually the phase of status transformation and professional status stabilization, which is one of the most significant stages of the academic faculty members of universities across the country in their professional lives (6) because the new member has performed no activity concerning the new profession and has gained no experience in this regard until the familiarization stage; therefore, the training content and method will be extraordinarily influential in establishing the required individual activities and skills (4).

A study on American academics demonstrated that newcomer faculty members experience considerable stress regarding issues in their new life, such as stress, time, socialization, and evaluation, and also experience a high level of stress in conforming to such an experience. Many of these individuals report that they spend much time preparing for their classes, but still, they often do not feel prepared, leaving little time to consider the expected research programs (5). After completing the doctoral course, the ideal condition in nursing is the path toward achieving a faculty member position and starting an academic life. However, despite its high social prestige, this path is associated with many challenges and ups and downs, including struggling with problems such as not being familiar with the rules and job description, not being familiar with individuals at different levels in the organization and the organizational chart, providing theoretical lessons at the onset of entering the activity field, having clinical credits, the time-consuming preparation for teaching theoretical credits, assignment of numerous course credits (16/8 credits), low ratio of course credits to the amount of course materials, challenges of dividing and allocating credits, the lack of enough time for research activities, being confused to perform scientific promotion activities, assigning secondary tasks for education, such as consulting professor, continuous training, attending various councils and meetings without having a history of attending such meetings, being compared and evaluated by students and colleagues, the professional environment's discriminations, and non-acceptance of new members and their working methods by students and some colleagues. Making efforts to satisfy the expectations of the organization, colleagues, and students, in addition to the conflict of personal life with the professional environment, imposes extreme fatigue and mental stress on the individual. All these cases would be true if the newcomer faculty member received no training in this regard, and most of the cases should go ahead by trial and error. These cases can influence faculty members' capabilities and, finally, the educational quality.

The author considers it necessary to note a quote here, "...The generation has changed; the students' expectations have heightened; the organization has expectations too. Well, we are busy all weekdays; we have internships in

¹ Nursing Research Center, Gonabad University of Medical Sciences, Gonabad, Iran

² School of Nursing, Mazandaran University of Medical Sciences, Mazandaran, Iran (Corresponding Author)

the mornings, classes and meetings in the evenings, etc. In addition, we have our life problems, too; we have no time to rest. It is challenging at first; it takes time to get into stride. We miss a lot of our work; we have no time to conduct our research; we do not really have time....”

Given the stressful conditions in the first years of professors’ professional activities and the stabilization of their professional position, which is regarded as the basic course, strategies are expected to be considered for entering the university arena. Therefore, it is suggested that they spend a short time on a training course before entering the doctoral commitment course and considering their sudden entrance to the educational field after graduation. Given their capabilities, the course credits need to be gradually increased to reach the quorum. Another strategy is allocating one full day per week to research activities to satisfy the organization’s research expectations. We hope that by considering these cases, we can take an effective step toward promoting the motivation of newcomer faculty members and greatly help improve these conditions.

Address: School of Nursing, Mazandaran University of Medical Sciences, Mazandaran, Iran

Tel: +989115689923

Email: Ebrahimpour.z@mazums.ac.ir

This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, as long as the original work is properly cited.