

فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی
 دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت
 سال چهارم - شماره ۳ - پاییز ۹۲
 صص ۱۹۲-۱۷۱

ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی در آیین پژوهش^۱ محیط پژوهش: دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار

دکتر نادر سلیمانی*^۲

تاریخ دریافت: ۹۱/۶/۲۱ تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۲/۷

چکیده

هدف این پژوهش، مطالعه ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی تمام وقت شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار بود. روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی بوده است. جامعه آماری تمامی اعضای هیات علمی تمام وقت شاغل به تدریس در نیمسال دوم سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار به تعداد ۱۹۱ نفر بودند. حجم نمونه پژوهش مطابق با جدول مورگان ۱۲۷ نفر برآورد گردید. برای انتخاب نمونه پژوهش از شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد؛ که نهایتاً ۹۵ نفر در پژوهش مشارکت جستند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه جامع کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی ساخته نورشاهی (Nourshahi, 2010) بود. ضریب پایایی پرسشنامه مناسب و بالاتر از ۰/۷۰ محاسبه شدند. داده‌های گردآوری شده با بهره‌گیری از شاخص‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین، آزمون t، تحلیل واریانس و ضریب همبستگی تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که اعضای پاسخگو وضعیت کیفیت زندگی کاری خود را در ابعاد رضایت شغلی، توسعه علمی و بهسازی حرفه‌ای، شرکت در اجتماعات علمی نامطلوب و پایین و در دو بعد آزادی علمی و اخلاق حرفه‌ای در حد متوسط ارزیابی نموده‌اند. دیگر نتایج پژوهش نشان داده است که متغیرهای سن، سابقه خدمت، مدرک تحصیلی و مرتبه علمی اعضای هیات علمی تأثیری در ارزیابی آنها از ابعاد کیفیت زندگی کاری حاکم بر دانشگاه ندارد. متغیر گروه آموزشی محل خدمت در ارزیابی اعضای از دو مولفه انجام فعالیت‌های پژوهشی و مشارکت در اجتماعات علمی تأثیرگذار است.

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، عضو هیات علمی، دانشگاه آزاد اسلامی

^۱- این مقاله از گزارش نهایی طرح پژوهشی مصوب شورای پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار استخراج شده است.

^۲- دانشیار و مدیر گروه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، گرمسار، ایران

*- نویسنده مسئول: drnasoleimani@yahoo.com

مقدمه

در حال حاضر توفیق سازمان‌ها به‌گونه مستقیم به استفاده مؤثر از منابع انسانی بستگی دارد. از این‌رو، نگرش جدیدی که در ادبیات مربوط به مدیریت به انسان شده نگرش راهبردی است. به این معنا که انسان هم عامل کار و هم خالق آن است، بنابراین نقشی محوری در تحول سازمان دارد و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی‌های نامحدود فکری انسان سرچشمه می‌گیرد. مفهوم واژه کیفیت زندگی کاری^۱، مربوط به فلسفه‌ای در سازمان‌ها است که می‌خواهد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد. نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد، به این معنا که برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارآیی بلند مدت سازمان منجر خواهد شد (Shahbazi, 2007, p:7). واژه کیفیت زندگی کاری در دهه ۱۹۶۰ به‌عنوان روشی برای افزایش کیفیت کاری کارکنان شناخته شد. بیش از چهار دهه از روزهایی که برای اولین بار عبارت کیفیت زندگی کاری مطرح شد، می‌گذرد. در طی این دوره کیفیت زندگی کاری موضوع بسیاری از مقالات دانشگاهی، مطالعات در جایگاه‌های گوناگون و اخیراً موضوع مورد علاقه در بین مدیران شده است. موضوع کیفیت زندگی کاری تا دهه ۱۹۷۰ به‌عنوان یک نظریه منسجم مورد تأکید قرار نگرفته بود (Beach, 1991, P:19) از کیفیت زندگی کاری تعریف واحد و جامعی که مورد قبول همگان باشد به عمل نیامده است؛ پژوهشگران معتقدند که تعریف این مفهوم باید متناسب با اهداف پژوهش باشد. (Nourshahi, 2010). با این وجود کاسیو (Cassio, 1995)، معتقد است که کیفیت زندگی کاری یعنی مجموعه‌ای از شرایط و عملیات عینی سازمانی همانند غنی‌سازی شغل، دموکراسی، سرپرستی، تعهدکاری و ایمنی شرایط کاری. پرداختچی و آرزومندی (Pardakhtchi & Aarezomandi, 2009) نیز نقل قول کرده‌اند، کیفیت زندگی کاری عبارت است؛ از ادراکات اعضای به‌میزانی که آنها از ایمنی برخوردارند و نیازهایشان ارضاء می‌شود و از امکانات رشد و توسعه برخوردارند؛ این نگرش، کیفیت زندگی کاری را به میزان ارضاء نیازهای اعضای مربوط می‌سازد. مفهوم کیفیت زندگی کاری سازه‌ای ذهنی و پویاست که شمول تعریف آن به ماهیت کار، نوع سازمان و محیط فرهنگی اجتماعی و سیاسی بستگی دارد. در تعریف کلی می‌توان گفت که «کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است. شاید بتوان گفت والتون رسمی‌ترین تعریف را از کیفیت زندگی کاری ارائه نموده است. "و آن عبارت است از میزان توان اعضای یک سازمان کاری در برآورده

¹ Quality of Work Life

نمودن نیازهای مهم فردی خود در سازمان از راه تجربیات خود" (Salmani, 2005, P:31) براساس الگوی نظری والتون کیفیت زندگی کاری در قالب مؤلفه‌های: ۱- پرداخت منصفانه و کافی، ۲- محیط کار ایمن و بهداشتی، ۳- تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، ۴- قانونگرایی در سازمان، ۵- وابستگی اجتماعی زندگی کاری، ۶- فضای کلی زندگی، ۷- یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار، ۸- و توسعه قابلیت‌های انسانی، قابل دسته بندی است (Moorhed & Griffen, 1998).

به نظر اینشتین و چان چون (Chen Chon & Enistein, 2006) دو هدف عمده یک برنامه کیفیت زندگی کاری باید بهبود شرایط کاری و افزایش اثربخشی سازمانی باشد. هوناگر (Hoonaker, 2007)، هدف از کیفیت زندگی کاری را بهبود بهداشت (فیزیکی و روانی) کارکنان و بهبود بهره‌وری سازمان دانسته و اعتقاد دارد با حاکم کردن برنامه‌های کیفیت زندگی کاری در یک سازمان زمینه‌های حرکت از یک فرهنگ استبدادی به سوی یک فرهنگ مشارکتی فراهم خواهد شد (Shahr Ashob, 2006).

امروزه در کشور، دانشگاه آزاد اسلامی به عنوان سازمان پیچیده و عظیمی در آمده است که رسالت تربیت بخش وسیعی از نیروی انسانی متخصص و توسعه علوم و فناوری مورد نیاز را در جامعه به عهده دارد. و لذا با توجه به تغییرات و تحولات سریع علمی و فنی از یک طرف و رقابت سازنده با سایر دانشگاه‌ها و مراکز غیر دولتی از طرف دیگر بیش از گذشته اعضاء هیات علمی توانمند و کیفی را برای این دانشگاه ضروری می‌نماید (Farasatkah, 2003) اعضاء هیات علمی به عنوان یکی از بزرگترین سرمایه‌های هر جامعه و نیز یکی از پر اهمیت‌ترین عناصر نظام آموزشی نقش بسیار مهمی در نظام آموزش عالی ایفا می‌نماید و درک اساتید از کیفیت زندگی کاریشان و ادراک مدیریت از آن بر بهره‌دهی و بازدهی آنها تأثیر مستقیم دارد (Nourshahi, 2010). برای ارتقاء کیفیت در دانشگاه آزاد اسلامی بایستی رویکردی چند بعدی داشت و آن‌گونه که قورچیان (Ghoorchian, 1994) نوشته است باید مکعب کیفیت را مرکب از سه بعد فردگرایی (توجه به اعضاء هیات علمی و دانشجویان)، شایسته گرایی (تلاش برای بالا بردن استانداردها و هنجارها) و جامعه گرایی (پاسخگویی مستقیم به نیازهای جامعه) را در دستور کار قرار داد. از طرفی در ملاحظات نظری و چارچوب‌های عملی و تجربی ارزشیابی آموزش عالی در دنیا از جمله تاریخچه ارزشیابی کیفیت دانشگاه‌ها در غرب، عنصر "هیات علمی" به عنوان عنصر کلیدی همواره در صدر شاخص‌ها و مولفه‌های ارزیابی کیفیت دانشگاهی بوده و هست. اعضاء هیات علمی دانشگاه نخبگانی هستند که با سه کنش تدریس، پژوهش و ارائه خدمات اجرایی و مشاوره‌ای درگیر زندگی دانشگاهی هستند. زندگی دانشگاهی، جریان سیالی از عادات، منش‌ها، هنجارها و کنش‌هایی است که اگر هم ماهیت کسب و کاری داشته باشد به تعبیر بارت (Barnet) از نوع کسب و کار انتقادی است. (Farasatkah, 2003).

برخی از اموری که بر یک عضو هیأت علمی در خلال یک روز کاری یا در جریان انجام وظایف حرفه‌ای تأثیر گذارند، و کیفیت زندگی علمی وی را شکل می‌دهند، عبارتند از: آزادی علمی^۱، موضوع استخدام رسمی^۲ و امنیت شغلی (که در مواردی مترادف با هم فرض می‌شوند) (Steven, 2005)، سرمایه‌داری دانشگاهی^۳ یا رشد‌گرایش به تجاری سازی علم^۴ (Kezar&et al.,2007)، شبکه کنش‌های^۵ تعاملی (Callins,2009) و به تعبیر دیگر مشارکت^۶ حرفه‌ای، اخلاق علمی^۷ (Dick&Bruece,2003) هنجارها و ارزش‌های حرفه‌ای، رضایت شغلی و احساس خودرضایتی و تحقق خویشتن (Lowenstein, (Konklin, Desselle, 2007) (Fernandez, A Crane, 2007)، ارزیابی کیفیت و بهره‌وری، حجم کاری^۸، اقامت در پردیس دانشگاه^۹، نظام ارتقاء، تضادهای بین شخصی^{۱۰} (Kelly, 2002) و جو و فرهنگ سازمانی (Fogg, 2006) و همانطور که گفته شد مفهوم کیفیت زندگی کاری سازه‌ای ذهنی و پویاست که شمول تعریف آن به ماهیت کار، نوع سازمان و محیط فرهنگی اجتماعی و سیاسی بستگی دارد. (Nourshahi,2010). کیفیت زندگی کاری بر عملکرد حرفه‌ای اعضای هیات علمی تأثیرگذار است و بخشی از پاسخگویی مدیریت دانشگاهی عبارت از این است؛ که ضمن آنکه سعی دارد عملکرد سازمان را افزایش دهد، کیفیت زندگی کاری مطلوب را نیز برای اعضای فراهم سازد (Shermerhon, 2002). تا کنون تحقیقات نسبتاً زیادی پیرامون کیفیت زندگی کاری کارگران، مدیران و کارکنان صفی و ستادی سازمان‌های خدماتی، تولیدی و صنعتی و معلمان آموزش و پرورش و سایر مشاغل چه در داخل و چه خارج از کشور انجام شده است. این تحقیقات در حوزه فعالیت اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها چندان قابل توجه نیست و تحقیقات مشابه انجام شده در ایران نیز نتایج دلگرم کننده‌ای نداشته‌اند؛ به عنوان مثال (Bagherian,2004) در پژوهشی که دربارهٔ اعضای هیات علمی موجود در بانک اطلاعاتی مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی انجام داده است، دریافته است که مشارکت حرفه‌ای اعضای هیات علمی در طرح‌های پژوهشی، مدیریت دانشکده، تصمیم‌گیری‌های دانشگاه و تصمیم‌گیری‌های نظام آموزش عالی به ترتیب

1- academic Freedom

2- Tenure

3- Academic Capitalism

4- Commercialization

5- Interactive actions

6- Collegiality

7- Academic ethics

8- Workload

9- Residency

10- Interpersonal Conflict

ذکر شده ضعیف و ضعیف‌تر احساس می‌شود. پژوهش‌های انجام شده در خصوص رضایت شغلی و خودتحقیقی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های ایران، نشان می‌دهد که در برخی مؤلفه‌های رضایت شغلی از جمله رضایت از سبک رهبری و مدیریت، سیستم پاداش و توزیع عادلانه امکانات، انضباط اداری و انضباط اقتصادی، بین وضعیت موجود و مطلوب تفاوت معنی‌داری وجود دارد (Saradary, 2004). صالحی عمران (Salehi Omaran, 2006) در بررسی نگرش اعضای هیأت علمی جامعه مورد مطالعه خود دریافته است که از مهمترین دلایل مهاجرت نخبگان علمی از جمله اعضای هیأت علمی، عوامل رانشی نظیر پایین بودن حقوق و دستمزد، احساس وجود تبعیض و نابرابری در جامعه، نارضایتی ناشی از بی‌عدالتی، عدم امنیت شغلی و وجود فشارهای روحی و عوامل ایجاد افسردگی است. شکیب و رجایی (Shakib & Rajaei, 2006)، نیز در پژوهش خود دریافته‌اند که رضایت شغلی پایین در بین اعضای هیأت علمی مورد مطالعه تحت تأثیر عواملی چون دشواری ادامه تحصیل و ارتقای سطح علمی اعضای هیأت علمی، نبود قوانین حمایتی لازم از حقوق حرفه‌ای آنها، پایین بودن میزان حقوق و مزایای شغلی و ... است. علی بیگی (Alibigi, 2007)، در پژوهشی که در خصوص تحلیل بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه رازی انجام داده است به این نتیجه دست یافته است که شاخص بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی مورد مطالعه بیانگر پراکنش بسیار بالای میزان فعالیت پژوهشی آنهاست عده‌ای به دلایل گوناگون بازده پژوهشی ندارند و عده قلیلی نیز دارای بهره‌وری پژوهشی بسیار بالایی هستند و بقیه نیز بین این دو مورد قرار دارند بطوریکه، امتیاز پژوهشی ۵۰٪ از اعضای هیأت علمی مورد مطالعه سالانه کمتر از ۲/۸ درصد گزارش شده است. با توجه به آنچه گفته شد و با توجه به شواهد تجربی، چنین به نظر می‌رسد که ابعاد و جنبه‌های گوناگون کیفیت زندگی علمی و کاری اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های ایران از جمله دانشگاه آزاد اسلامی موضوعی بحث برانگیز و در مواردی چالش برانگیز است.

در واقع اهمیت و ضرورت انجام این پژوهش به اهمیت خود کیفیت زندگی کاری (علمی) اعضای هیأت علمی در دانشگاه بر می‌گردد. برنامه کیفیت زندگی کاری اعضای شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که حامل رشد و تعالی کارکنان در سازمان می‌باشد. فلیپو (Philipoo, 1984)، نیز در باره اهمیت پرداختن به کیفیت زندگی کاری می‌نویسد، برنامه کیفیت زندگی کاری فرایندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم‌گیری‌هایی که بر شغل‌هایشان به خصوص و بر روابط و محیط کارشان به گونه کلی اثر می‌گذارد به نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنها از کار بیش‌تر می‌شود و تنیدگی روانی و فرسودگی شغلی در شغل به عنوان عاملی که می‌تواند موجبات بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان را فراهم نماید، مورد توجه و

ملاحظه قرار گرفته است. این دو عامل تأثیر متقابلی دارند که به صورت مشهود در سازمان قابل مشاهده می‌باشد. (Philipoo, 1984, P:412).

به‌گونه کلی در خصوص بهبود محیط‌های دانشگاهی می‌توان گفت که یکی از عوامل مؤثر بر سلامت فرایند تولید دانش که به‌وسیله اعضای هیأت علمی در قالب سه کنش تدریس، پژوهش و ارائه خدمات تخصصی صورت می‌پذیرد، سلامت زندگی کاری و به تعبیری کیفیت زندگی علمی آنهاست. براساس نظر مرتون، دانشگاه نظام هنجاری خاص و درونی خود را دارد و وجود این هنجارهای درونی که جزو ویژگی‌های جهانی محیط‌های علمی است سبب می‌شود که زندگی دانشگاهی و به تبع آن زندگی علمی اعضای هیأت علمی از ویژگی‌های هنجاری برخوردار گردد. هرچه این نظام هنجاری و کیفیت زندگی علمی اعضای هیأت علمی تقویت شود، کارکردهای دانشگاهی توسعه یافته و برعکس با ضعیف شدن هنجارها و پایین آمدن کیفیت زندگی علمی، دانشگاه در معرض افول کارکردی قرار می‌گیرد (Farasatkah, 2003). با توجه به مطالب گفته شده، لذا در این پژوهش با توجه به ویژگی ذهنی بودن مفهوم کیفیت زندگی کاری و لزوم ارائه تعریف و تعیین ابعاد آن در محیط اجتماعی، سیاسی و فرهنگی جامعه مورد مطالعه، شناخت ابعاد و عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی علمی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی از جمله واحد گرمسار و ارائه راه‌هایی برای ارتقاء کیفیت آن مد نظر قرار گرفته است.

می‌توان گفت که انجام این پژوهش و پژوهش‌های مشابه پیرامون برنامه کیفیت زندگی علمی (کاری) اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار می‌تواند کاربرد سنجیده‌ای در برنامه‌ریزی استراتژیک این واحد داشته باشد. در واقع نتایج این پژوهش می‌تواند پنداشت‌ها، انگاره‌ها، برداشت‌ها و انتظارات اعضای هیات علمی را پیرامون وضعیت موجود کیفیت زندگی علمی، ابعاد آن و عوامل مؤثر در آن را در آیین پژوهش روشن نماید. تکیه بر این نتایج می‌تواند نقطه اتکا و شروع مناسبی برای پرداختن به کیفیت‌گرایی در واحد گرمسار باشد. پرسش اصلی این پژوهش این است که "اعضای هیات علمی ابعاد کیفیت زندگی کاری حاکم بر دانشگاه محل کار خود را چگونه ارزیابی می‌کنند؟ و دیگر این که آیا متغیرهای زمینه‌ای اعضای هیات علمی نظیر جنسیت، سن، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و مرتبه علمی در نحوه ارزیابی آنها از ابعاد کیفیت زندگی کاری که در دانشگاه تجربه می‌کنند تأثیری دارد؟"

روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی است و به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی بوده است. جامعه آماری پژوهش را تمامی اعضای هیات علمی تمام وقت شاغل به تدریس در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار به تعداد ۱۹۱ نفر تشکیل می‌دهند. حجم نمونه مطابق با

جدول مورگان ۱۲۷ نفر برآورد گردیده است. برای انتخاب نمونه پژوهش با در اختیار گرفتن لیست اعضاء هیات علمی به تفکیک گروه‌های آموزشی از شیوه نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. جدول ذیل حجم نمونه مطالعه شده (و نه برآورد شده) را به تفکیک دانشکده نشان می‌دهد. نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۷۵ درصد بوده است که به این ترتیب در حدود ۲۵ درصد پرسشنامه‌ها برگشت داده نشده است.

جدول ۱. توزیع نمونه آماری پژوهش مطالعه شده به تفکیک دانشکده

نام دانشکده	تعداد	درصد
دانشکده‌های علوم انسانی و علوم تربیتی	۳۲	۳۳/۷
دانشکده فنی و مهندسی	۲۱	۲۲/۱
دانشکده‌های دامپزشکی و کشاورزی	۳۲	۳۳/۷
جمع	۸۵	۸۹/۵
نامشخص	۱۰	۱۰/۵
جمع کل	۹۵	۱۰۰/۰

ابزار گردآوری داده‌ها

برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه جامع نورشاهی (Nourshahi, 2010) استفاده شده است. این پرسشنامه ابعاد و عوامل موثر در کیفیت زندگی کاری اعضاء هیات علمی دانشگاه‌ها را مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه از چندین بخش پرسش مجزا تشکیل شده است. بخش اول ناظر بر اطلاعات کلی پاسخگویان است که در بردارنده متغیرهای زمینه‌ای شامل جنسیت، سن، سابقه خدمت در دانشگاه، رشته تحصیلی، مرتبه علمی و مدرک تحصیلی می‌باشد. بخش دوم به نوع و حجم کار (میزان ساعاتی که در هفته به انواع فعالیت‌های حرفه‌ای اختصاص می‌دهند) علمی اختصاص دارد. بخش‌های بعدی پرسشنامه به عوامل موثر در کیفیت زندگی کاری اعضاء هیات علمی و ابعاد آن اختصاص دارد. جدول زیر ترکیب پرسش‌های پرسشنامه را به تفکیک مولفه‌ها نشان می‌دهد.

روایی و پایایی پرسشنامه: پرسشنامه از زیربنای نظری مستحکم برخوردار است هم در این پژوهش و هم در پژوهش (Nourshahi, 2010) به رویت و تایید متخصصان دانشگاهی رسیده است. بنابراین می‌توان گفت که از روایی محتوایی لازم برخوردار است. برای اطمینان از اعتبار پرسشنامه ضریب آلفای کرانباخ به تفکیک اجزاء و مولفه‌های پرسشنامه محاسبه گردیده است. نتایج محاسبات در جدول منعکس است.

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار و ضرایب آلفای محاسبه شده پرسشنامه به تفکیک مولفه‌ها

ابعاد	میانگین	انحراف معیار	ضریب آلفا در پژوهش حاضر	ضریب آلفا در پژوهش نورشاهی (۱۳۸۹)
توسعه علمی	۲/۵۴	۰/۷۱۷	۰/۸۹۱	۰/۷۸۷
تسهیلات و امکانات رفاهی	۲/۰۲	۰/۷۰۰	۰/۹۴۰	۰/۹۲۲
رضایت شغلی	۲/۶۲	۰/۵۸۶	۰/۸۵۷	۰/۷۸۴
تعاملات و اجتماع علمی	۲/۷۹	۰/۷۹۰	۰/۹۲۹	۰/۸۷۵
آزادی علمی	۳/۰۵	۰/۶۰۲	۰/۷۲۰	۰/۷۵۷
اخلاق حرفه‌ای (رواج سوء رفتارهای حرفه)	۲/۲۷	۰/۸۷۲	۰/۹۶۸	۰/۹۶۳
عوامل مؤثر بر عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای	۳/۰۰	۰/۶۲۳	۰/۸۵۶	۰/۷۳۲
کل	۳/۹۶	۰/۹۹۵	۰/۸۹۳	۰/۷۵۱

به گونه‌ای که ملاحظه می‌شود در مورد تمام مؤلفه‌ها ضریب آلفا بالای ۰/۷۰ گزارش شده که رقم قابل قبولی بشمار می‌رود.

یافته‌ها

پرسش اول: "اعضاء هیات علمی ابعاد کیفیت زندگی کاری حاکم بر دانشگاه محل کار خود را چگونه ارزیابی می‌کنند؟"

الف- وضعیت مولفه نوع و حجم کار: نوع و حجم کار اعضای هیات علمی براساس میانی نظری، ساختارهای تعریف شده و رسمی (آیین نامه ترفیع و ارتقاء) و شرح وظایف اعضای هیات علمی در سه گروه اصلی وظایف آموزشی، پژوهشی و اجرایی- خدمات مشاوره‌ای قابل تفکیک و دسته بندی است.

جدول ۳. میانگین ساعات فعالیت هفتگی اعضای هیات علمی به تفکیک سه دسته فعالیت

آموزشی، پژوهشی و اجرایی

شاخص	نوع فعالیت	مقدار به ساعت (میانگین)	میانگین کل
آموزشی	تدریس	۱۷/۱۹۳۵	۱۷/۱۹۳۵
پژوهشی	راهنمایی و مشاوره پایان نامه دانشجویی	۴/۶۹۵۷	۴/۹۷۰۱
	اجرای پروژه های تحقیقاتی	۸/۰۵۳۸	
	تألیف مقاله	۵/۰۳۲۶	
	تألیف کتاب	۲/۰۳۲۶	
اجرایی	مشارکت در امور گروه مربوطه	۴/۶۷۳۹	۳/۵۲۱۸
	مشارکت در امور دانشگاه	۵/۲۳۳۳	
	ارائه خدمات تخصصی و مورد علاقه فرهنگی- اجتماعی به جامعه	۳/۸۴۶۲	

پدیده کار در منزل با توجه به ماهیت و نوع کار علمی پدیده‌ای است که در زندگی کاری اعضاء هیأت علمی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. براساس داده‌های جمع‌آوری شده دامنه ساعات کار در منزل بین کمتر از ۵ ساعت تا بالای ۲۰ ساعت در نوسان است و بیش‌ترین تعداد از هیأت علمی مورد بررسی (۴۱/۱ درصد) در هفته بین ۵ تا ۱۰ ساعت از وقت خود در منزل را به انجام کارهای علمی خود اختصاص می‌دهند در حدود ۱۲ درصد از آنها نیز در هفته بالای ۲۰ ساعت، در منزل به کار علمی اشتغال دارند.

جدول ۴. توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب میزان کار علمی در منزل

فراوانی	درصد معتبر	
۱	۱/۴	در منزل کار علمی انجام نمی‌دهم
۱۳	۱۷/۸	کمتر از ۵ ساعت
۳۰	۴۱/۱	بین ۵ تا ۱۰ ساعت
۱۰	۱۳/۷	بین ۱۱ تا ۱۵ ساعت
۱۰	۱۳/۷	بین ۱۶ تا ۲۰ ساعت
۹	۱۲/۳	بالای ۲۰ ساعت
۷۳	۱۰۰/۰	جمع

در خصوص حجم فعالیت‌های اینترنتی و کاربرد تکنولوژی اطلاعات (به ساعت) در بین اعضاء هیأت علمی مورد مطالعه بیش‌ترین درصد فراوانی (۴۴/۳) در هفته ۱۰ ساعت و کمتر را به کار با اینترنت و سایر کاربردهای تکنولوژی اطلاعات اختصاص داده‌اند. ۱۵/۷ درصد نیز بالای ۲۱ ساعت در منزل با اینترنت کار می‌کنند. این در حالیست که ۰/۶ درصد از آنها بالای ۴۱ ساعت با این تکنولوژی کار می‌کنند.

جدول ۵. توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب میزان فعالیت‌های اینترنتی

فراوانی	درصد معتبر	
۳۱	۴۴/۳	۱۰ ساعت و کمتر از آن
۲۸	۴۰/۰	بین ۱۱ تا ۲۰ ساعت
۱۱	۱۵/۷	بین ۲۱ به بالا
۷۰	۱۰۰/۰	جمع

براساس گزارش اعضاء هیأت علمی مورد بررسی بیش‌ترین درصد فراوانی آنها (۳۷/۷) در هفته بین ۱۶ تا ۳۰ ساعت کار علمی انجام می‌دهند. حدود ۹ درصد از آنها میزان ساعات کار علمی خود در هفته را بالای ۴۵ ساعت گزارش نموده‌اند. بیش‌ترین درصد از پاسخگویان (۳۷/۷) میزان ساعات

فعالیت خود در هفته را بین ۱۶ تا ۳۰ ساعت گزارش نموده‌اند و کمترین درصد (۹/۱) از آنها ۴۶ ساعت و بالاتر در هفته فعالیت داشته‌اند.

جدول ۶. توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب کار علمی در هفته

فراوانی	درصد معتبر	
۱۴	۱۸/۲	کمتر از ۱۵ ساعت
۲۹	۳۷/۷	بین ۱۶ تا ۳۰ ساعت
۲۷	۳۵/۱	بین ۳۱ تا ۴۵ ساعت
۷	۹/۱	۴۶ ساعت و بالاتر
۷۷	۱۰۰/۰	جمع

ب- مولفه رضایت شغلی: یکی از ابعاد مهم در سنجش کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی رضایت شغلی است که براساس ادبیات و مبانی نظری موجود می‌تواند در پنج زیر مجموعه، رضایت از حقوق و دستمزد، احساس امنیت شغلی، رضایت از محیط کار و میزان برخورداری از اعتبار و منزلت شغلی مورد سنجش قرار گیرد. (جداول ۶ و ۷)

جدول ۷. توزیع فراوانی پاسخ‌های اعضای هیات علمی به ابعاد رضایت شغلی

گزینه‌ها	حقوق و دستمزد		امنیت شغلی		منزلت شغلی		رضایت از محیط کار	
	فراوانی	درصد معتبر	فراوانی	درصد معتبر	فراوانی	درصد معتبر	فراوانی	درصد معتبر
پایین	۶۹	۸۰/۲	۵۴	۵۸/۷	۱۲	۱۳/۲	۲۱۹	۴۲/۳
متوسط	۱۴	۱۶/۳	۲۹	۳۱/۵	۳۳	۳۶/۳	۲۵۸	۴۹/۸
بالا	۳	۳/۵	۹	۹/۸	۴۶	۵۰/۰	۴۱	۷/۹
کل	۸۶	۱۰۰/۰	۹۲	۱۰۰/۰	۹۱	۱۰۰/۰	۵۱۸	۱۰۰/۰
میانگین کل	۶/۵۲۸۷		۴/۹۶۷۴		۷/۱۸۶۸		۷/۹۲۸۴	
انحراف معیار	۲/۴۳۴۴۴		۱/۷۵۶۹۴		۱/۵۱۹۵۹		۲/۵۵۸۲۵	
حداقل	۳/۰۰		۲/۰۰		۳/۰۰		۳/۰۰	
حداکثر	۱۵/۰۰		۱۰/۰۰		۱۰/۰۰		۱۵/۰۰	

در خصوص مؤلفه رضایت از حقوق و دستمزد، بیش‌ترین درصد از پاسخگویان (۸۰/۲) متناسب و عادلانه بودن حقوق و دستمزد خود را در حد پایین ارزیابی نموده‌اند؛ ۱۶/۳ درصد آنرا در حد متوسط دانسته‌اند. به این ترتیب به لحاظ متناسب و عادلانه بودن حقوق و دستمزد، کیفیت زندگی کاری هیات علمی مورد بررسی در حد پایین و متوسط گزارش شده است.

در خصوص مؤلفه احساس امنیت شغلی، بیش‌ترین درصد پاسخگویان (۵۸/۷) میزان برخورداری از احساس امنیت شغلی و اطمینان از آینده شغلی را در حد پایین ارزیابی نموده‌اند و

۳۱/۵ درصد نیز آنرا در حد متوسط دانسته‌اند. به این ترتیب کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی مورد مطالعه به لحاظ مؤلفه امنیت شغلی در حد پایین و متوسط گزارش شده است. در خصوص مؤلفه احساس اعتبار و منزلت شغلی، بالاترین درصد از افراد پاسخگو (۵۰) این احساس را در حد بالا دانسته‌اند. با این حال ۳۶/۲ درصد آن را در حد متوسط ارزیابی نموده‌اند به لحاظ این زیر مؤلفه کیفیت زندگی کاری آنها در حد بالا است.

در خصوص احساس رضایت افراد مورد مطالعه از محیط کار که یکی دیگر از زیر مؤلفه‌های بعد رضایت شغلی بشمار می‌رود، بیش‌ترین درصد افراد پاسخگو (۴۹/۸) آنرا متوسط و حدود (۴۲/۳) درصد آنرا در حد پایین دانسته‌اند به این ترتیب به لحاظ این زیر مؤلفه کیفیت زندگی کاری در حد متوسط رو به پایین می‌باشد.

در مجموع با توجه به نتایج ارزیابی مؤلفه‌های فوق کیفیت زندگی کاری هیأت علمی مورد مطالعه به لحاظ مؤلفه رضایت شغلی پایین ارزیابی می‌شود. این در حالیست که هیأت علمی مورد نظر، از احساس اعتبار و منزلت شخصی بالایی برخوردارند.

ج- مولفه‌های توسعه علمی، اجتماع علمی، آزادی علمی و اخلاق حرفه‌ای:

جدول ۷. توزیع فراوانی پاسخ‌های اعضای هیات علمی به چهار مولفه توسعه و بهسازی علمی،

احساس آزادی علمی، و رواج سوء رفتارهای اخلاقی در دانشگاه

گزینه‌ها	توسعه علمی		اجتماع علمی		آزادی علمی		رواج سوء رفتار اخلاقی	
	درصد معتبر	فراوانی	درصد معتبر	فراوانی	درصد معتبر	فراوانی	درصد معتبر	فراوانی
پایین	۷۰/۵	۶۲	۵۲/۵	۴۲	۳۳	۳۹/۸	۵۸	۸۲/۹
متوسط	۲۵/۰	۲۲	۴۱/۳	۳۳	۴۶	۵۵/۴	۱۱	۱۵/۷
بالا	۴/۵	۴	۶/۳	۵	۴	۴/۸	۱	۱/۴
کل	۱۰۰/۰	۸۸	۱۰۰/۰	۸۰	۸۳	۱۰۰/۰	۷۰	۱۰۰/۰
میانگین کل	۱۷/۸۴		۲۷/۹۳		۱۵/۲۸			۴۳/۳۱
انحراف معیار	۵/۰۱		۷/۹۰		۳/۰۱			۱۶/۵۷
حداقل نمره	۷		۷		۷			۱۹
حداکثر نمره	۳۳		۱۰		۲۵			۹۰

توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب شاخص توسعه علمی و نیز مقیاس محاسبه شده برای این شاخص نشان می‌دهد که بیش‌ترین درصد از پاسخگویان (۷۰/۵) میزان بهره‌مندی از فرصت‌های رشد و توسعه و توسعه حرفه‌ای را در حد پایین و بعد از آن (۲۵) در حد متوسط ارزیابی نموده‌اند. به این ترتیب بیش‌ترین درصد از پاسخگویان گزینه‌های خیلی کم و کم و بعد از آن تا حدودی را انتخاب نموده‌اند. نتایج دقیق‌تر این مولفه در گزارش نهایی طرح نشان داده است که

فرصتهایی چون شرکت در کارگاه‌های آموزشی، دوره‌های کوتاه مدت و بلند مدت آموزش و مهارت آموزشی مواردی هستند که بنا بر نظر پاسخگویان کم و بسیار کم در اختیار ایشان قرار دارد. بنابراین به لحاظ ملاک توسعه علمی کیفیت زندگی کاری هیأت علمی مورد بررسی در حد پایین و متوسط گزارش شده است.

یکی دیگر از مؤلفه‌های خاص کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی که از اهمیت زیادی در شکل‌دهی آن برخوردار است، میزان تعاملات، ارتباطات و فعالیتهای همکارانه در بین اعضای هیأت علمی است، که تبلور و تجسم آن را در میزان مشارکت اعضای هیأت علمی در کارهای گروهی مرتبط با اجتماع و شبکه‌های علمی نظیر انجمن‌های علمی و سایر اجتماعات علمی مانند هیأت‌های تجربیه^۴ کمیته‌های علمی طرح‌های پژوهشی پروژه‌های تحقیقاتی گروهی و مشترک و غیره می‌توان جستجو نمود. بطوریکه در جدول ۷ ملاحظه می‌شود بیش‌ترین درصد (۵۲/۵) از پاسخگویان میزان این فعالیت‌ها را در حد پایین و بعد از آن ۴۱/۳ درصد اعضای در حد متوسط ارزیابی نموده‌اند. این امر نشان‌گر این واقعیت است که بسیاری از اعضای هیأت علمی از انجام فعالیتهای همکارانه، گروهی و مرتبط با اجتماع علمی رشته خود منفک و دور می‌باشند. براین اساس می‌توان گفت کیفیت زندگی کاری هیأت علمی مورد نظر به لحاظ ملاک اجتماع علمی و فعالیتهای گروهی و همکارانه حرفه‌ای در حد متوسط و پایین است.

مؤلفه آزادی علمی با تعابیر خاص خود از قبیل بیان آزادانه عقاید، آزادی عمل در انتخاب موضوع پژوهشی، آزادی در ارائه نتایج بدست آمده پژوهشی و ... در ادبیات زندگی کاری اعضای هیأت علمی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است، چرا که جستجوی حقیقت که محور تمامی فعالیت‌های دانشی و علمی و هدف اصلی زندگی کاری یک عضو هیأت علمی تلقی می‌شود در گرو میزان برخورداری از آزادی علمی با تمامی ابعاد و جوانب آن است. به این ترتیب احساس برخورداری از آزادی علمی در میان هیأت علمی مورد بررسی در حد متوسط گزارش شده است. بیش‌ترین درصد از اعضای هیأت علمی مورد بررسی در خصوص شاخص احساس برخورداری از آزادی علمی، میزان آنرا در حد متوسط ارزیابی نموده‌اند (۵۵/۴). این درحالیست که ۴/۸ درصد آنرا در حد بالا و ۳۹/۸ درصد آنرا در حد پایین دانسته‌اند. (جدول ۷)

در جدول ۸ دیدگاه اعضای هیأت علمی مورد بررسی در خصوص موانع و عوامل محدود کننده آزادی علمی گزارش شده است. به‌گونه‌ای که در این جدول ملاحظه می‌شود، از بین سه عامل خودسانسوری، رودربایستی و رعایت اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه هیأت علمی مورد بررسی به ترتیب عوامل رودربایستی، و خودسانسوری بیش‌ترین تأثیر را در محدود ساختن آزادی علمی دارا می‌باشند.

جدول ۸. توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب شاخص موانع و عوامل محدود کننده آزادی علمی

خیلی زیاد	زیاد	تا حدودی	کم	اصلا	گویه‌ها
۹/۳	۱۸/۶	۴۳/۰	۲۵/۶	۳/۵	بیشترین محدودیت‌ها در بیان آزاد عقاید و نظرات در شکل خود سانسوری ظاهر می‌شود.
۲۰/۹	۲۲/۰	۴۲/۹	۱۲/۱	۲۲	در جامعه ما رودرپایستی و ملاحظات شخصی مانع بیان آزادانه عقاید و نظرات توسط اعضاء هیأت علمی می‌گردد.
۳/۴	۱۳/۵	۵۹/۶	۱۸/۰	۵/۶	رعایت اصول اخلاق حرفه ای در مواردی مانع از بیان آزادانه نظرات، عقاید و حتی نتایج برخی پژوهش‌های انجام شده می‌گردد.

یکی دیگر از مؤلفه‌های مهم زندگی علمی اعضاء هیأت علمی میزان رعایت اصول و معیارهای اخلاق حرفه‌ای کار آکادمیک و علمی است. میزان رواج بداخلاقی‌ها و سوء رفتار اخلاقی از ملاک‌های مهم تضعیف کیفیت زندگی کاری اعضاء هیأت علمی است. مطابق با جدول ۷ بنابر نظر اکثریت پاسخگویان (۸۲/۹ درصد) سوء رفتار و عدم رعایت اخلاق در فضای زندگی حرفه‌ای و علمی ایشان در حد پایین قرار دارد. با این حال در خصوص این مولفه سایر نتایج منتشر شده موجود در گزارش طرح نشان می‌دهد که در بین انواع رفتارهای خلاف اخلاق حرفه‌ای - آکادمیک به ترتیب عدم شرکت به موقع در کلاس‌های درسی، تکمیل نکردن ساعات تعیین شده در تدریس واحدهای درسی، کم کاری در ارائه راهنمایی و مشاوره به دانشجویان، کم کاری در تدریس، سرقت علمی و برعهده گرفتن فعالیت آموزشی و تحقیقاتی بیش از اندازه توانایی‌هایی تخصصی بیشترین میزان را در فضای کاری دانشگاه مورد مطالعه از آن خود ساخته‌اند. (از جمله رایج‌ترین بداخلاقی است). ولی به‌گونه کلی از آنجایی که بیشترین درصد از پاسخگویان (۸۲/۹) میزان رواج سوء رفتارهای اخلاقی را در میان همکاران خود در حد پایین دانسته‌اند. در مجموع کیفیت زندگی کاری هیأت علمی در بُعد رعایت اخلاق حرفه‌ای را می‌توان در حد مطلوبی و مناسب ارزیابی نمود.

در جدول ۹ دیدگاه اعضاء هیأت علمی در خصوص عوامل تأثیرگذار بر عدم رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در فضای آکادمیک - دانشگاهی گزارش شده است. بطوریکه ملاحظه می‌شود برحسب درصد فراوانی‌ها و میانگین‌های موجود، به نظر اعضاء هیأت علمی به ترتیب کسب درآمد برای رفع حوائج مادی، کمبود وقت برای انجام وظایف محوله، بی‌انگیزه بودن دانشجویان، مقتضیات حفظ شغل، اجبار به تهیه و چاپ مقاله براساس آیین نامه ارتقاء، عدم تعهد به ارزش‌های دینی - اخلاقی و انسانی و نهایتاً انجام این اعمال به‌وسیله سایر همکاران از مهمترین عوامل تأثیر گذار بر عدم رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در فضای آکادمیک می‌باشند.

جدول ۹. توزیع فراوانی عوامل تاثیر گذار بر عدم رعایت اصول اخلاقی حرفه‌ای از نظر اعضاء

هیات علمی						عوامل
میانگین	خیلی زیاد	زیاد	تا حدودی	کم	اصلا	
۲/۹۱۲۱	۲/۲	۲۳/۱	۴۵/۱	۲۳/۱	۶/۶	اجبار به تهیه و چاپ مقاله بر اساس آیین نامه ارتقاء
۳/۱۷۹۸	۴/۵	۳۰/۳	۴۷/۲	۱۴/۶	۳/۴	کمبود وقت برای انجام وظایف محوله
۲/۸۷۷۸	۵/۶	۲۲/۲	۳۵/۶	۲۷/۸	۸/۹	عدم تعهد به ارزش های دینی و اخلاقی و انسانی
۲/۸۱۱۸	۲/۴	۱۴/۱	۵۰/۶	۲۸/۲	۴/۷	انجام این اعمال توسط سایر همکاران
۳/۱۵۵۶	۱۳/۳	۲۵/۶	۳۱/۱	۲۳/۳	۶/۷	بی‌انگیزه بودن دانشجویان
۳/۰۱۱۲	۶/۷	۱۹/۱	۴۶/۱	۲۴/۷	۳/۴	مقتضیات حفظ شغل
۳/۳۳۳۳	۱۴/۴	۲۵/۶	۴۱/۱	۱۶/۷	۲/۲	کسب درآمد برای رفع حوائج مادی

پرسش دوم: آیا متغیرهای زمینه‌ای اعضاء هیات علمی نظیر جنسیت، سن، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و مرتبه علمی در نحوه ارزیابی آنها از ابعاد کیفیت زندگی کاری که در دانشگاه تجربه می‌کنند تاثیری دارد؟

برای مقایسه تک تک ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضاء هیات علمی (حجم و نوع فعالیت، رضایت شغلی، توسعه علمی، اجتماع علمی، آزادی علمی و اخلاق حرفه‌ای) به تفکیک متغیرهای زمینه‌ای سن، سابقه خدمت و مرتبه علمی و گروه محل خدمت از آزمون‌های تحلیل واریانس یک طرفه با خطای ۵ درصد استفاده شده است. که نتایج آزمون‌های تحلیل واریانس جداگانه برای هر کدام از متغیرهای سن، سابقه خدمت، مرتبه علمی بیانگر تایید تمامی فرض‌های صفر و به معنی این که اعضاء هیات علمی با سنین متفاوت، سوابق کاری گوناگون و مرتبه علمی متفاوت ارزیابی یکسانی از وضعیت ابعاد کیفیت زندگی کاری در دانشگاه خود دارند. همگی وضعیت ابعاد کیفیت زندگی کاری را در حد پایین ارزیابی نموده‌اند. تنها آزمون تحلیل واریانس برای متغیر گروه آموزشی محل تدریس نتایج متفاوتی در دو مولفه ساعات اختصاص یافته به فعالیت‌های پژوهشی و مشارکت در اجتماعات علمی به همراه داشته است.

جدول ۱۰. خلاصه نتایج محاسبات تحلیل واریانس برای مقایسه حجم فعالیت‌های پژوهشی اعضاء

هیات علمی به تفکیک گروه آموزشی محل تدریس و خدمت					
Sig	F	انحراف معیار	میانگین	تعداد	گروه آموزشی
۰/۰۰۳	۶/۴۳	۱۱/۱۰	۹/۴۱	۳۱	علوم انسانی
		۱۷/۵۰	۱۶/۸۰	۲۰	فنی- مهندسی
		۱۳/۶۴	۲۱/۸۷	۳۲	دامپزشکی
		۱۴/۷۱	۱۶/۰۰	۸۳	کشاورزی و علوم پایه

همان‌گونه که جدول ۱۱ نشان می‌دهد، بین میانگین ساعات اختصاص یافته هفتگی به انجام فعالیت‌های پژوهشی بر حسب گروه آموزشی محل خدمت و تدریس تفاوت معنی دار وجود دارد. مقدار سطح معنی داری جدول از ۰/۰۵ کوچکتر است. نتایج آزمون تعقیبی شفه نشان داده است؛ که این تفاوت به هر کدام از گروه‌ها با گروه دامپزشکی بر می‌گردد. بدین معنی که میانگین گروه دامپزشکی از هر کدام از سه گروه دیگر بالاتر است.

نتایج دیگر تحلیل واریانس‌ها نشان داه است که در خصوص میانگین ساعات اختصاص یافته به فعالیت‌های آموزشی و اجرایی تفاوتی بین گروه‌ها به چشم نمی‌خورد.

جدول ۱۱. خلاصه نتایج محاسبات تحلیل واریانس برای مقایسه مشارکت اعضای هیات علمی در

اجتماعات علمی به تفکیک گروه آموزشی محل تدریس و خدمت					
گروه آموزشی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	F	Sig
علوم انسانی	۲۶	۲/۴۳	۰/۷۴	۶/۹۹	۰/۰۰۲
فنی-مهندسی	۱۷	۲/۶۴	۰/۸۳		
دامپزشکی	۳۱	۳/۱۶	۰/۷۲		
کشاورزی و علوم پایه	۷۴	۲/۷۹	۰/۸۱		

همان‌گونه که جدول ۱۲ نشان می‌دهد، بین میانگین شرکت اعضای هیات علمی در اجتماعات علمی بر حسب گروه آموزشی محل تدریس تفاوت معنی دار وجود دارد. مقدار سطح معنی داری جدول از ۰/۰۵ کوچکتر است. نتایج آزمون تعقیبی شفه نشان داده است؛ که این تفاوت به هر کدام از گروه‌ها با گروه دامپزشکی بر می‌گردد. بدین معنی که میانگین گروه دامپزشکی از هر کدام از سه گروه دیگر بالاتر است. نتایج سایر تحلیل واریانس‌ها نشان داده است که در خصوص سایر مولفه‌ها بین نظرات اعضای هیات علمی بر حسب گروه آموزشی محل تدریس تفاوت معنی داری وجود ندارد.

برای بررسی تاثیر متغیرهای جنسیت و مدرک تحصیلی اعضای در ارزیابی آنها از ابعاد کیفیت زندگی کاری حاکم بر دانشگاه از آزمون‌های t مستقل استفاده شده است. نتایج حاصله حاکی از عدم تفاوت بین زنان و مردان در ارزیابی ابعاد کیفیت زندگی کاری حاکم بر دانشگاه است. تنها در خصوص ساعات اختصاص یافته هفتگی به انجام فعالیت‌های پژوهشی و اجرایی وضع فرق می‌کند.

جدول ۱۲. خلاصه نتایج محاسبات آزمون t برای مقایسه نوع و حجم فعالیت‌های اعضای به

تفکیک جنسیت

فعالیت	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	T	Df	Sig
آموزشی	مردان	۷۴	۲۲/۴۴	۸/۴۶	۰/۹۰	۸۷	۰/۳۶۸
	زنان	۱۵	۲۰/۰۶	۱۲/۷۵			
پژوهشی	مردان	۷۴	۱۷/۰۸	۱۴/۹۹	۲/۳۵	۸۷	۰/۰۲۱
	زنان	۱۵	۷/۶۶	۷/۸۰			
اجرایی	مردان	۷۱	۱۵/۲۲	۱۶/۲۵	۲/۳۳	۸۴	۰/۰۲۲
	زنان	۱۵	۵/۲۶	۵/۲۴			

همان‌گونه که جدول فوق نشان می‌دهد نتایج آزمون t در خصوص رابطه مؤلفه حجم و نوع کار و متغیر زمینه‌ای جنسیت نشان می‌دهد که بین حجم فعالیت‌های پژوهشی و اجرایی اعضای هیأت علمی بر حسب متغیر جنسیت تفاوت معناداری مشاهده می‌شود. حجم فعالیت‌های پژوهشی و اجرایی مردان به‌گونه معناداری از فعالیت‌های پژوهشی زنان بیش‌تر است.

بحث و نتیجه‌گیری

در این قسمت با توجه به مسئله پژوهش تلاش نموده‌ایم تا نتایج بدست آمده را مورد بررسی قرار دهیم. این پژوهش تلاشی برای بررسی مطالعه ابعاد و عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی تمام وقت شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار است.

نتایج پژوهش نشان داد که اعضای هیات علمی مورد مطالعه در مرتبه اول عهده دار فعالیت‌های آموزشی، در مرتبه دوم فعالیت‌های پژوهشی و در مرتبه سوم به فعالیت‌های اجرایی و ارائه خدمات تخصصی به جامعه پیرامونی مشغول هستند. تولید محصولات علمی اعضای که نتیجه فعالیت‌های پژوهشی است بسیار پایین است. این نتیجه با نتیجه پژوهش نورشاهی (Nourshahi, 2010) همسو است. محقق مذکور نیز در خصوص اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی کشور نیز به همین نتیجه رسیده است که فعالیت‌های آموزشی بیش‌تر از فعالیت‌های پژوهشی است. البته با این تفاوت که در مجموع سهم انجام فعالیت‌های پژوهشی آنان بیش‌تر از اعضای مورد مطالعه در این پژوهش است. این در حالی است یکی از ملاک‌های مهم کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی رعایت تناسب در حجم و کیفیت انجام وظایف به‌وسیله اعضای هیات علمی است. سنجش تناسب فعالیت‌ها در سه حوزه مذکور می‌تواند نشانگر وضعیت مطلوب کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی به لحاظ این بعد و در این ملاک باشد. بررسی داده‌ها در خصوص میزان فعالیت اعضای هیات علمی مورد بررسی نشان داد که آنها در حوزه آموزشی بیش از دو دسته پژوهشی و خدمات علمی که در تناظر با یکپارچه سازی وحدت بخشیدن و قراردادن معانی مجزا در

یک معنای واحد و وحدت بخشیدن به داده‌ها و نیز اکتشاف و کمک به ذخیره‌سازی دانش بشری و کاربرد دانش در حل مسائل جامعه و انسانها است، فعالیت داشته‌اند به این ترتیب به لحاظ تناسب بین سه حوزه تعریف شده کیفیت زندگی کاری اعضاء هیأت علمی مورد بررسی در وضعیت مطلوبی نیست. در تفسیر این یافته و این که به ویژه چرا فعالیت‌های پژوهشی در حد مورد انتظار رقم نمی‌خورد می‌توان گفت که مطالعات تجربی نشان داده که چگونگی شناسایی، و پاداش دهی به این نوع فعالیت‌ها، بر اولویت‌های اعضاء هیأت علمی به عنوان افرادی حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد (Adam, 2004). دانشگاه‌ها و نهادهای پژوهشی به اندازه‌ای که مدعی مهم بودن کار هیأت علمی هستند در عمل به آن پاداش و بهای لازم را نمی‌دهند و علی‌رغم ماهیت متفاوت رشته‌ها و حوزه‌های تخصصی گوناگون با این حال با یک تعریف واحد و با یک خط کش واحد همه رشته‌های علمی و کار علمی در آنها را مورد سنجش و اندازه‌گیری و قضاوت قرار می‌دهند، تعداد کمی از اعضاء هیأت علمی دانشگاه‌ها به سمت حل مسائل اجتماعی مهم سوق داده می‌شوند و ارزش و احترام اندکی به پژوهش‌های کاربردی در علوم و علوم اجتماعی داده می‌شود. بخش اعظمی از آنچه که تحت عنوان پژوهش‌های مهم و معنی‌دار در رشته‌های سنتی و کلاسیک مطرح است بوسیله سوگیری فرهنگی محدود می‌شود. هم‌چنین اعضاء هیأت علمی حتی برای کاربرد پژوهش‌های تربیتی خود در کار تدریس مورد تشویق قرار نمی‌گیرند. تعاریف شایع از کار علمی (پژوهش و ارائه خدمات مشاوره‌ای) آنقدر محدود و ناقص است که نمی‌تواند بخش اعظم و مهمی از فعالیت‌های حرفه‌ای رایج در دانشگاه‌ها را شامل شود. آنگاه بی‌انگیزه شدن اعضاء هیأت علمی در انجام فعالیت‌های پژوهشی و ارائه خدمات، طبیعی است و دور از انتظار نمی‌باشد. از دیگر عواملی که شاید بتوان عدم تناسب بین حجم و نوع فعالیت‌های مورد انتظار از اعضاء هیأت علمی را به آن نسبت داد، روابط بین فردی اعضاء هیأت علمی، منابع و ساختارهای سازمانی و تعامل بین استاد و دانشجو است.

یافته دیگر پژوهش مشخص ساخته است که فرصت‌های توسعه و بهسازی حرفه‌ای اعضاء هیأت علمی مورد مطالعه پایین است. این یافته با نتایج پژوهش غفاری (Ghaffari, 2011)، نارنجی ثانی (Narangi sani, 2007, 1386)، شهسوار (Shahsavari, 2010, 1389) و نورشاهی (1389) مطابقت دارد. غفاری (1390) و نورشاهی (Ghaffari & Nourshahi, 2010, 2011) هر دو دریافته‌اند که فعالیت‌های مربوط به توسعه و بهسازی اعضاء هیأت علمی در حد متوسط و پایین است. نارنجی ثانی نیز در پژوهشی که در خصوص رابطه کیفیت زندگی کاری اعضاء هیأت علمی دو دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف با رضایت شغلی آنها در سال 2008 انجام داد، دریافت که تأمین فرصت رشد و بهسازی بعد از قانون‌گرایی از ابعاد مهم کیفیت زندگی کاری اعضاء هیأت

علمی مورد مطالعه بوده است (Narangi Sani, 2008). در پژوهشی که ابروانی در خصوص هیأت- علمی دانشگاه تهران انجام داد دریافت که فرصت‌های مطالعاتی (به عنوان یکی از شیوه‌های سنتی و کلاسیک بهسازی و توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی) نقش چشم‌گیری در کاهش استرس کاری- بهبود روحیه، تقویت مهارت‌ها و به روز رسانی دانش افراد و در نتیجه ارتقاء کیفیت کاری آنها دارد. (Iravani, 2003) شکیب و رجایی نیز در پژوهشی که در خصوص رضایتمندی شغلی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی در سال ۱۳۸۴ انجام دادند دریافتند که یکی از عوامل نارضایتی آنها، دشواری ارتقاء سطح علمی آنهاست. (Shakib & Rajaei, 2006) که می‌تواند به دلیل عدم برخورداری از فرصت‌های توسعه و بهسازی حرفه‌ای باشد.

یافته دیگر پژوهش مشخص ساخته است که رضایت شغلی اعضای مورد مطالعه پایین ارزیابی شده است. این در حالی است که مطابق با مبانی نظری موضوع و شواهد پژوهشی رضایت شغلی با زیر مولفه‌های رضایت از حقوق و دستمزد، احساس امنیت شغلی، رضایت از محیط کار، میزان برخورداری از اعتبار و منزلت شغلی و رضایت از تسهیلات و امکانات بعد مهمی از کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان‌ها بشمار می‌رود. نتایج دو پژوهش نورشاهی (۱۳۸۹) و غفاری (Ghaffari & Nourshahi, 2010, 2011)، هر دو نشان داده اند که رضایت شغلی اعضای مورد مطالعه در حد پایین و متوسط است. رضایت از حقوق و دستمزد یکی از مولفه‌های رضایت از شغل بشمار می‌رود که در این پژوهش و بسیاری پژوهش‌های قبلی نامناسب گزارش شده است. به عنوان مثال پژوهش لیز یلپت زینت نیز در سال ۲۰۰۸ تأیید کرده است که شرایط اقتصادی و میزان حقوق و دستمزد اعضای هیأت علمی از عوامل مهم در عدم انگیزش اساتید و عدم رضایت شغلی آنها بشمار می‌رود (Zeynep, 2008). سی سنگا وام‌گارت در سال ۲۰۰۵ در بررسی میزان رضایت شغلی در بین اعضای هیأت علمی دو دانشگاه کشور اوگاندا دریافت‌اند که از جمله عوامل کمک کننده به عدم رضایت اساتید به عدم کفایت و قانونمند نمودن (عادلان و متناسب بودن) حقوق و دستمزد آنها، می‌توان اشاره کرد. ژوزف کوا و نیلیس شوماخر در سال ۲۰۰۱ در پیمایشی که دربارهٔ اعضای هیأت علمی یک کالج خصوصی مستقل انجام دادند دریافتند که میزان حقوق از جمله عوامل بیرونی عدم رضایت اعضای هیأت علمی است (IACOUA, Schumacher, 2001).

یافته دیگر پژوهش مشخص ساخته است که میزان مشارکت و برخورداری اعضای هیأت علمی مورد مطالعه از ارتباطات علمی، فعالیت‌های گروهی و عضویت در انجمن‌ها و شبکه‌های فعالیت علمی- دانشگاهی (اجتماعات علمی) در حد پایین است. نتایج تحقیقات غفاری و نورشاهی (Ghaffari 2011 & Nourshahi, 2010) نیز شرکت اعضای هیات علمی در اجتماعات علمی را در حد متوسط و رو به پایین گزارش کرده‌اند. در تبیین این یافته می‌توان از ویژگی‌های فرهنگ ملی و

فرهنگ‌های محلی ایرانی مدد گرفت که اصولاً فعالیت‌های جمعی و گروهی هنوز جدی تلقی نمی‌شود و همواره با چالش‌های ساختاری و محتوایی مواجه است. در همین راستا مرتن معتقد است که شکل‌گیری اجتماع علمی و عضویت هیأت علمی در این اجتماع کاری دشوار به نظر می‌رسد چرا که پایبندی به اصول و معیارهایی چون بی‌طرفی، شکاکیت، فروتنی و تعمیم‌گرایی که از الزامات تشکیل اجتماع علمی است، با توجه به فرسایش و تضعیف فعالیت‌های مشارکتی و همکاری و اینکه زندگی مدرن ترکیبی از رقابت و همکاری است دشوار شده و کار علمی علی‌رغم نیاز به فضای چالشی اجتماع علمی به انزوا کشانده شده است. (به نقل از خسرو خاور، Khosrokhavar, 2005).

آزادی علمی به عنوان یک سنت حرفه‌ای از سابقه طولانی برخوردار است و اغلب به عنوان یک حق برای هیأت علمی در نهادهای آموزش عالی تلقی می‌شود، مگر اینکه دانشگاه به ابزاری در دست عده‌ای خاص تبدیل شود که در آن صورت این مفهوم از ماهیت طبیعی خود دور می‌شود. آزادی علمی با مفاهیمی چون استقلال دانشگاه و استقلال حرفه‌ای اعضای هیأت علمی نزدیکی و قرابت دارد. به این ترتیب یکی از ملاک‌های مهم سنجش کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی، احساس برخورداری از آزادی علمی در میان آنها است. براساس یافته‌های این پژوهش اعضای هیأت علمی مورد مطالعه برخورداریشان از این احساس در حد متوسط گزارش شده است. در تحقیقات نورشاهی (Ghaffari & Nourshahi, 2010, 2011)، نیز این مولفه در حد متوسط گزارش شده است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که از زمینه‌های مؤثر در محدود شدن آزادی علمی کاستی در استقلال دانشگاهی است که می‌تواند منجر به تخطی از آزادی علمی در دانشگاه شود که این امر هم در اشکال گوناگون سنتی، رسمی و قانونی امکان‌پذیر است. در دانشگاه‌های ایران عدم تحقق کامل استقلال دانشگاهی می‌تواند یکی از زمینه‌های بروز محدودیت در آزادی علمی احساس شده توسط اعضای هیأت علمی تلقی شود.

دیگر یافته‌های پژوهش نشان داده است که اخلاق حرفه‌ای از نظر اعضای هیأت علمی در حد مناسب ارزیابی شده است. در واقع بروز سوء رفتارهای اخلاق حرفه‌ای در حد پایین گزارش شده است. این یافته با نتایج پژوهش نورشاهی (Nourshahi, 2010) تناسب دارد. این نتیجه قابل انتظار بوده است.

Resources

Cascio.A. (1998). "Demands-Control Model in Restructured Healthcare Settings: Effects of Job Strain on Staff Nurses' Quality of Work Life". *The journal of nursing administration*. 233-243.

Chen, Ch & Einstein.B (2006). "*Self - Managing Teams Quality of Work Life and Productivity*": A field Study, Eastern Illinois University.

Conklin, Mark H. Desselle shane P. (2007) Job Turnover Intentions Among Pharmacy Faculty American . *Journal of Pharmaceutical Education* , Alexandria, Vol71, issue 4, pp. 1-9

Dick GR, B. (2003) Are university professors qualified to teaching business ethics . *Journal of Academic Ethics No 1* pp217-219

Filippo. (2001). "The quality of work life to Australian Employees". *Journal of Higher Education*, 41.

Farasatkah, M. (2003). *The University Life and Limits Of Systems Approach*. Tehran: Institute for Research and Planning in Higher Education. (In Persian)

Fogg, P. (2006) Young Ph.D., Say Collegiality Matters More than Salary, *The Chronicle of Higher Education* Vol 53, issue 6, P.1

Ghaffari, K.H. (2011). *The effective factors on faculty member's quality of work life*. Islamic Azad University Aligodars Branch. (In Persian)

Ghorchian N. (1994). *The quality of higher education*. *Journal of Research and Planning in Higher Education*. Vol, 8.

Hoonakker, P. (2007). "Quality of work life among woman and men in the information technology work force". University of Wisconsin-Madison.

Kezar, Adrianna, Lester Jaime, Carducci Rozanna, Bertram Tricia, Melissa Gallant. (2007), Where Are the Faculty Leaders, *Liberal Education*, Vol93, No4, P.14

Moorhed, Gregory & Ricky Griffen (1998) . *Organizational behavior*, fifth Edition, Hongton, Mifflin Company.

Narangi Sani, F. (2008). The Relationship between quality of work life and job satisfaction among faculty members of Tehran and Sharif industrial Universities , *Journal of Research and planning in Higher Education*. Vol, 48, P:71. (In Persian)

Nourshahi, N. (2010). *Dimensions and Effective Factors on Quality of Work life of faculty members*. Tehran: Institute for Research and Planning in Higher Education. (In Persian)

Pardakhtchi, M.H. & Arezomandi, F. (2009). The Relationship between quality of work life and teachers job burnout. *Journal Of Educational & Administration* . Vol, 9. (In Persian)

Sardari, A. (2004). The Relationship between job satisfaction and organizational culture in research-scientific institutes of Tehran. *Journal Of Behavior Scholarship (Shahed university)*. Vol, 11. No, 5.

Salmani, D. (2005). The Quality Of work Life and improving Organizational Behavior . Tehran: Faculty Of Management Of Tehran University publications .

Shermerhon, J. (2003). *Organizational Behavior Management*. Tehran: Managers Publications; (In Persian)

Share Asshob ,T.(2006). *The Relationship between quality of work life and teachers organizational commitment in High schools of Gonbad Kavos*.(Master Thesis).Tehran:Allameh Tabatabaei University. (In Persian)

Shahbazy,B,(2007). *The Relationship between quality of work life and performance of manaeagers of Educational groups in Isfahan & Isfahan Medical Sceinces Universities* .(Master Thesis).Isfahan:Islamic Azad University Khorasgan Branch. (In Persian)

Shakib,A. & Rajaei,A.(2006).The effective factors on faculty members job satisfaction in Islamic Azad university.*Journal of Iranian Shychologists* ,vol,2,No,8,P:287-297. (In Persian)

.Shahsavari,F. (2010). *The Relationship between Job Traits and quality of work life In Islamic Azad University*. (Master Thesis). Tehran: Islamic Azad University Sciences and Research branch. (In Persian)

Salehi Omran,E(2006).A study of faculty Members Attitude toward casues migration of elits to outside of the countriy.*Journal of Letter of social sciences* .Vol,28,P:57-80. (In Persian)

Steven T. B (2005) *Academic Freedom and Tenure in a church – related university Indiana university* P. 144

Archive of SID