

بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های دولتی ایران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن

نسرين نورشاهی^{۱*} و حسين سمیعی^۲

چکیده:

هدف از این مطالعه بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های دولتی ایران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن بود. از روش پیمایشی از نوع توصیفی-تحلیلی برای انجام یافتن این مطالعه و پرسشنامه محقق ساخته برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. جامعه مورد مطالعه این پژوهش ۲۱۰۴۵ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های دولتی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بود که از این میان جمعاً ۶۹۳ نفر به‌عنوان نمونه مد نظر قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد بر اساس میزان سه نوع فعالیت آموزشی، پژوهشی و خدمات علمی-اجرایی، کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی مورد بررسی از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست. سطح بهره‌مندی هیئت‌علمی از فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای نیز در حد پایین و متوسط ارزیابی شد. میزان تعاملات، ارتباطات و فعالیت‌های مشارکتی در بین اعضای هیئت‌علمی توسط بیشترین درصد از پاسخگویان در حد متوسط ارزیابی شد. بنابر نظر بیشتر پاسخگویان (۵۳ درصد) سوء رفتار و عدم رعایت اخلاق در فضای زندگی حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی شناسایی شدند.

کلید واژگان: کیفیت زندگی کاری، آزادی علمی، اجتماع علمی، اخلاق حرفه‌ای، اعضای هیئت‌علمی.

مقدمه

دانشگاه دارای نظام هنجاری خاص و درونی است. این هنجارهای درونی که جزو ویژگی‌های جهانی محیط‌های علمی است، سبب می‌شود تا زندگی دانشگاهی و به تبع آن زندگی علمی اعضای هیئت‌علمی از ویژگی‌های هنجاری برخوردار شود. هرچه این نظام هنجاری و کیفیت زندگی علمی اعضای هیئت‌علمی

۱. استادیار مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران، ایران.

* مسئول مکاتبات: nasso_43@yahoo.com

۲. کارشناس پژوهشی مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران، ایران: samiei_ah@yahoo.com

دریافت مقاله: ۱۳۸۹/۱۰/۲۱ پذیرش مقاله: ۱۳۹۰/۲/۳

تقویت شود، کارکردهای دانشگاهی توسعه می‌یابد و برعکس، با ضعیف شدن هنجارها و پایین آمدن کیفیت زندگی علمی، دانشگاه در معرض افول کارکردی قرار می‌گیرد (Farasatkah, 2008).

توجه به کیفیت زندگی کاری و ایفای نقش فعال از سوی کارکنان در تصمیمات مرتبط با شرایط کاری، با هدف بالابردن رضایت آنها در زمینه توسعه و بهبود بهره‌وری کارکنان صورت گرفت و عمدتاً نیز در حوزه صنعت بود که بعداً به سایر حوزه‌های فعالیت از جمله حوزه فعالیت‌های علمی کشانده شد. ابعاد مختلف این مفهوم ذهنی که با تحقق خویشتن، کنترل تنش، رضایت شغلی، کیفیت زندگی فردی و ابعاد اجتماعی، انسانی و تعاملی یک حرفه یا شغل سر و کار دارد، اگرچه در سازمان‌های مختلف مفاهیم متنوعی دارد، اما از یک مخرج مشترک^۳؛ یعنی شأن، مقام و مرتبه انسانی^۴ برخوردار است (Matel and Dupuis, 2006). در دانشگاه‌های ایران استخدام رسمی و امنیت شغلی با توجه به سیر طولانی جایابی اعضای هیئت‌علمی، اختصاص بورس، دریافت اعلام نیاز و موضوعاتی از این قبیل به موضوعی تنش‌زا تبدیل شده است، حجم کاری و ساعات تدریس اعضای هیئت‌علمی در مواردی مانع فعالیت آنها در سایر حوزه‌ها نظیر پژوهش و ارائه خدمات شده است. موضوع آزادی علمی در دانشگاه‌های ایران به دلیل پذیرش، حدود ثغور و تعاریفی که مدیران ارشد از آن ارائه می‌کنند موضوعی چالش برانگیز است؛ پژوهشی که میرکمالی و نارنجی در خصوص کیفیت زندگی کاری استادان دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف بر اساس مدل والتون انجام دادند نشان داد، که کیفیت زندگی کاری آنها در سطح نسبتاً نامطلوب قرار دارد، علی‌رغم اینکه رضایت شغلی آنها در سطح نسبتاً بالایی گزارش شد (Mirkamali and Narenji Sani, 2009). مشکلات اقتصادی و اعتقاد عملی اندک به مؤلفه‌های انگیزشی از عوامل اصلی ناراضی‌تای شغلی اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های ایران است (Arasteh, 2004). میزان عوامل فشارزای شغلی بخشی از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های دولتی بالاتر از میانگین گزارش شده است (Mozafari and Borojerdi, 2005).

در پژوهش حاضر بررسی سطح کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های دولتی ایران [برپایه مبانی نظری موجود] و ارائه راهکارهایی برای ارتقای آن مدنظر قرار گرفته است. سه سؤال اصلی عبارتند از: ۱. کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی به لحاظ ملاک‌های توازن فعالیتها، برخورداری از فرصت‌های توسعه و رشد -حرفه‌ای، رضایت شغلی، تعاملات و ارتباطات همکارانه و مشارکت در اجتماع علمی، برخورداری از آزادی علمی و رعایت اخلاق حرفه‌ای در چه سطحی قرار دارد؟ ۲. از میان عوامل بالقوه مؤثر بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی شامل عوامل فردی (جنسیت، مرتبه علمی، گروه آموزشی سابقه خدمت و محل تحصیل، محل خدمت) و غیر فردی کدام یک بر کیفیت زندگی کاری

3. Common Denominator

4. Human Dignity

اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های مورد بررسی تأثیر دارد؟ ۳. با توجه به وضعیت کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی، راهکارهای ارتقای کیفیت زندگی کاری آنها چیست؟

مبانی نظری: «کیفیت زندگی کاری»^۵ فرد مشتمل بر چیزهایی است که در خلال یک روز کاری بر فرد تأثیر می‌گذارند، مواردی از قبیل حقوق و دستمزد، امکانات پیشرفت و تحقق استعدادها، تعاملات و ارتباطات، توازن و تعادل بین زندگی و کار، امنیت حرفه‌ای و شغلی، هنجارها و ارزشهای حرفه یا شغل و (Ballon and Goodwin, 2007). برخی از اموری که بر عضو هیئت علمی در خلال یک روز کاری یا در جریان ادای وظایف حرفه‌ای تأثیر گذارند، عبارت‌اند از: آزادی علمی^۶، استخدام رسمی^۷ و امنیت شغلی که در مواردی مترادف با هم فرض می‌شوند (Steven, 2005)، مانند سرمایه‌داری دانشگاهی^۸ یا رشد گرایش به تجاری سازی علم^۹ (Kezaret al., 2007)، شبکه کنشهای^{۱۰} تعاملی (Collins, 1998) و به تعبیر دیگر، مشارکت^{۱۱} حرفه‌ای، اخلاق علمی^{۱۲} (Dick and Bruece, 2003)، هنجارها و ارزشهای حرفه‌ای، رضایت شغلی و احساس خودرضایتی و تحقق خویشتن (Lowenstein et al., 2007; Conklin and Desselle, 2007)، ارزیابی کیفیت و بهره‌وری، حجم کاری^{۱۳}، اقامت در پردیس دانشگاه^{۱۴}، نظام ارتقاء و تشویق، تضادهای بین فردی^{۱۵}، جو و فرهنگ سازمانی (Fogg, 2006).

بر اساس الگوی نظری والتون کیفیت زندگی کاری در قالب مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانونگرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار و توسعه قابلیت‌های انسانی دسته‌بندی می‌شود (Mirkamali and Narenji Sani, 2009; Moorhed and Griffen, 1998). مؤلفه‌های شناسایی شده در نظریه والتون خلاصه و اهم مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری است. در عین حال، از آنجا که شغل هیئت علمی ویژگی‌های خاصی دارد، اگر ادبیات مرتبط با فعالیت‌های اصلی اعضای هیئت علمی شامل تدریس، پژوهش و ارائه خدمات در نظر گرفته شود، آن گاه مؤلفه‌های سازه کیفیت زندگی کاری آنها را به گونه‌ای متناظر به شرح زیر می‌توان توصیف کرد:

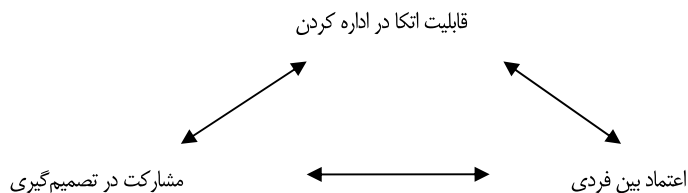
-
5. Quality Of Work Life
 6. Academic Freedom
 7. Tenure
 8. Academic Capitalism
 9. Commercialization
 10. Interactive Actions
 11. Collegiality
 12. Academic Ethics
 13. Workload
 14. Residency
 15. Interpersonal Conflict

- ارتباطات علمی و روابط همکارانه و حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی (اجتماع علمی): فرایند اداره فعال تعاملات در درون فعالیتهای پژوهشی، تدریس، خدمات، همکاری و مربیگری که به وسیله ساختارها و فرهنگهای درحال تغییر احاطه و محصور شده است (Tillman, 2006).
- رضایت شغلی (رضایت از حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، رضایت از محیط کار): سنجش رضایت شغلی در میان اعضای هیئت‌علمی عمدتاً با استفاده از نظریه هرزبرگ و دسته‌بندی دو دسته عوامل بیرونی و درونی در سطح نسبتاً وسیعی صورت گرفته است.
- ماهیت و حجم کار دانشگاهی - علمی: ماهیت کار علمی - دانشگاهی حداقل شامل چهار محور اصلی است:
 ۱. یکپارچه‌سازی و وحدت^{۱۶} بخشیدن و قراردادن معانی مجزا در یک معنای واحد و خلق بصیرت جدید؛ ۲. در حوزه کاربرد^{۱۷}، اینکه چگونه دانش برای حل مسائل به کار گرفته شود؛ ۳. در تدریس^{۱۸}، تعهدات فرایند یادگیری و فعال بودن استادان در امر تدریس و تشویق دانشجو به خلاق و نقاد بودن؛ ۴. اکتشاف^{۱۹}، کمک به ذخیره دانش بشری و سرمایه‌های فکری دانشگاه؛ اگر همه این موارد در حد سنجش کمیت و تعداد مقالات چاپ شده در مجله‌های معتبر تنزل یابد، آن گاه این شیوه می‌تواند عامل بروز رفتارهای غیر اخلاقی استادان در کارهای علمی - پژوهشی آنها شود (Suchan, 2008).
- آزادی علمی: یکی از تأثیرگذارترین مؤلفه‌های کیفیت زندگی علمی - دانشگاهی، مفهوم یا مؤلفه آزادی علمی است. سخت‌تر شدن روز افزون استخدام رسمی که به عنوان سپر حفاظتی از آزادی علمی در دانشگاه عمل می‌کند، این سؤال را در اذهان ایجاد می‌کند که کاهش، محدود و سخت شدن فرایند رسمی شدن اعضای هیئت‌علمی چه تأثیری بر آزادی علمی دارد. این وضعیت، کاهش آزادی علمی و افزایش استرس ذاتی جستجوی حقیقت را به دنبال دارد (Steven, 2005).
- توسعه حرفه‌ای - آموزش و خودنوسازی حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی: توسعه حرفه‌ای و خودنوسازی^{۲۰} حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی با هدف افزایش کیفیت و بالابردن بهره‌وری آنها از طریق حمایت‌های مالی و معنوی دانشگاهها و مؤسسات محل خدمت آنها پیشنهاد شده است. ساتو با جمع‌بندی گزارشهای پژوهشی، انواع برنامه‌های خودنوسازی و بهسازی اعضای هیئت‌علمی را در موارد زیر دسته‌بندی کرده است: توسعه مهارتهای آموزشی، پرورش حرفه‌ای، توسعه سازمانی، توسعه شغلی و توسعه فردی (Sato, 2007).
- اخلاق حرفه‌ای - اخلاق دانشگاهی: هر گروه حرفه‌ای به مجموعه‌ای از کدهای اخلاقی مربوط به حرفه خود پایبند است و رعایت آنها در رفتار حرفه‌ای برایش لازم الاجراست، اعضای هیئت‌علمی نیز برای هدایت رفتار حرفه‌ای خود از یک سری اصول که لزوماً نوشته شده نیست، پیروی می‌کنند. ریسنیک^{۲۱} به برخی مؤلفه‌های

16. The Scholarship of Integration
 17. The Scholarship of Application
 18. The Scholarship of Teaching
 19. The Scholarship of Discovery
 20. Professional Self- renovation
 21. Resnik

اخلاقی که اعضای هیئت‌علمی در دایره فعالیت‌های علمی - پژوهشی به رعایت آنها فرا خوانده می‌شوند، این گونه اشاره می‌کند: صداقت^{۲۲}، وسعت نظر، دقت و پذیرش عقاید جدید (Resnik, 1983). در کنار مؤلفه‌هایی که به آنها اشاره شد، برخی عوامل دیگر که منحصر به زندگی اعضای هیئت‌علمی نیست هم وجود دارد که بر اساس پژوهش‌های انجام شده زندگی آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد که شامل موارد زیر است: چالش‌های حرفه ای مانند کمبود منابع مکتوب، منابع مالی، تکنولوژیکی و نیز منابع انسانی، در کنار آن احساس کم ارزش بودن از جانب مدیریت و کارکردن با مدیران یا همکارانی که شایستگی کافی ندارند و غیر حرفه ای هستند (Peggy, 2001).

فرهنگ سازمانی، مدیریت دانشگاه و رابطه هیئت‌علمی با مدیریت دانشگاه از دیگر عوامل مؤثر شناسایی شده است. بر اساس مطالعات انجام شده روابط مدیریت با هیئت‌علمی به عنوان جنبه‌ای مهم از سلامت و اثربخشی فرهنگ سازمانی است. براساس نظریه مبادله اجتماعی - رابطه میان مدیریت و اعضای هیئت‌علمی رابطه‌ای بده بستانی تصور می‌شود، اما براساس نظریه سرمایه اجتماعی تحلیل دیگری از روابط بین اعضای هیئت‌علمی و مدیریت می‌توان ارائه کرد. ادلر و کون^{۲۳} این تحلیل را در سه بعد زیر توصیف می‌کنند.



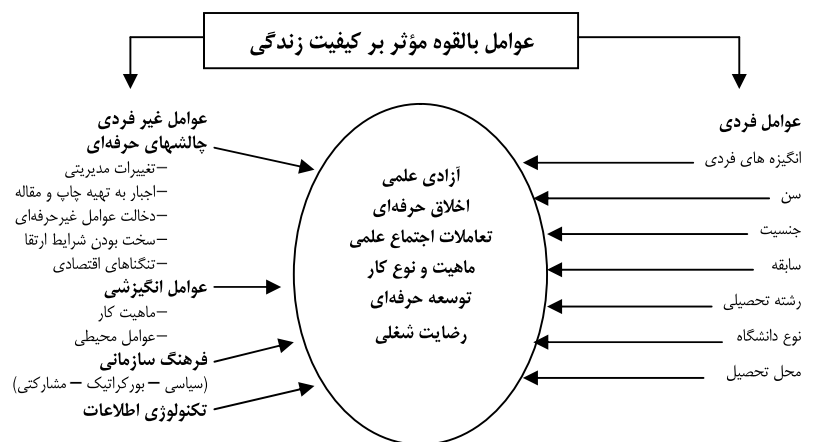
در کنار عوامل پیشگفته، عوامل انگیزشی مانند نوع و ماهیت کار، علاقه به کار و عوامل محیطی و همچنین، عوامل فردی نظیر سن، جنسیت، سابقه، نوع دانشگاه، رشته تحصیلی و محل تحصیل از جمله عوامل بالقوه شناسایی شده مؤثر بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی است. در پیمایشی که در خصوص کیفیت زندگی اعضای هیئت‌علمی مؤسسه MIT انجام گرفت، در ادراک اعضای هیئت‌علمی برحسب سن و جنسیت تفاوت معنادار مشاهده شد. به طوری که زنان و مردان جوان‌تر به طور چشمگیری آسیب‌های بیشتری ناشی از فشار محیط کار را گزارش کرده‌اند (Council on Family and Work, 2002). رجایی پور و همکاران در بررسی رابطه میزان مشارکت در تصمیم‌گیریهای مدیریتی با سطح روحیه اعضای هیئت‌علمی در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه اصفهان دریافتند که سطح روحیه اعضای هیئت‌علمی دارای سنوات خدمت بالاتر از ۱۵ سال بالاتر است و اینکه بیشترین مشارکت اعضای هیئت‌علمی در تصمیم‌گیریهای پژوهشی است تا آموزشی و اداری (Rajaeipur et al., 2008).

22. Honesty

23. Adler and Kwon

از جمله پژوهش‌های انجام شده در خصوص ابعاد و عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی عبارت‌اند از: پژوهش میرکمالی و نارنجی ثانی در خصوص کیفیت زندگی کاری هیئت‌علمی دو دانشگاه تهران و صنعتی شریف (Mirkamali and Narenji Sani, 2009)، مطالعه آراسته در باره رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی در خارج تحصیل کرده (Arasteh, 2004)، پژوهش مظفری و بروجردی در باره عوامل فشارزای شغلی اعضای هیئت‌علمی (Mozafari and Borojerfi, 2005)، مطالعه شورای شورای خانواده و کار^{۲۴} MIT^{۲۵} در سال ۲۰۰۱ در خصوص کیفیت زندگی اعضای هیئت‌علمی این مؤسسه (Council on Family and Work, 2002)، پژوهش کاتلین برینکو و همکارانش در سال ۲۰۰۱ در خصوص کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی واحدهای توسعه (Brinko, et al., 2005)، مطالعه سوچان در باره کمی‌گرایی در فعالیتهای علمی و چاپ مقاله (Suchan, 2008)، پژوهش ایروانی در باره توسعه حرفه‌ای هیئت‌علمی دانشگاه تهران (Irvani, 2004)، پژوهش زینپ در باره انگیزش استادان و رضایت شغلی هیئت‌علمی دانشگاه‌های ترکیه (Zeynep, 2008)، مطالعه سی سنگا و ام گارت در باره رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های اوگاندا (Sessanga and Gearret, 2005)، بررسی کونکلین و دیسل در باره دلایل ترک خدمت اعضای هیئت‌علمی داروسازی (Coinklin and Desselle, 2007) و پژوهش یاکوا و شوماخر در باره رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی (Iacqua and Schumacher, 2001).

در مجموع بر اساس مبانی نظری و پژوهش‌های انجام شده مدل تحلیلی زیر در پژوهش حاضر مبنای مطالعه قرار گرفته است:



24. Council on Family and Work
25. Massachusetts Institute of Technology

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی-تحلیلی است و با روش کمی پیمایش انجام شده است. جامعه مورد مطالعه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (حدود ۲۱۰۴۵ نفر) بوده‌اند. روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای طبقه‌بندی شده است [کل دانشگاه‌های مورد نظر به سه خوشه دانشگاه‌های برخوردار، نیمه برخوردار و تازه تأسیس و در حال توسعه تقسیم شدند که این تقسیم‌بندی تقریباً با نظر شورای گسترش آموزش عالی صورت گرفت]. طبقه‌بندی برحسب گروه‌های آموزشی و براساس تسهیم به نسبت صورت گرفت و با استفاده از فرمول کوکران جمعاً ۶۹۳ نفر به عنوان تعداد کل نمونه مدنظر قرار گرفت.

جدول ۱- نمونه آماری برحسب دانشگاه‌های سه خوشه مورد نظر

دانشگاه / پژوهشگاه / آموزشگاه / مؤسسه					
نمونه	دانشگاه‌های برخوردار	نمونه	دانشگاه‌های نیمه برخوردار	نمونه	دانشگاه‌های در حال توسعه و تازه تأسیس
۴	دانشگاه اصفهان	۴۳	دانشگاه بوعلی سینا	۲۷	مجمع آموزش عالی مراغه
۱	دانشگاه الزهراء(س)	۲۳	دانشگاه بین المللی امام خمینی(ره)	۱۳	دانشگاه یچنورد
۲	دانشگاه پیام نور	۴۵	دانشگاه خلیج فارس	۱۰	دانشگاه تفرش
۲	دانشگاه تبریز	۳۹	دانشگاه سمنان	۱۲	دانشگاه فنی قوچان
۲۵	دانشگاه تهران	۱۱۵	دانشگاه صنعتی نوشیروانی بابل	۷	دانشگاه زابل
۱	دانشگاه شهید چمران اهواز	۳۹	دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان	۱۶	دانشگاه صنعتی همدان
۲	دانشگاه شیراز	۴۰	دانشگاه قم	۱۱	دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر
۶	دانشگاه صنعتی شریف	۲۸	دانشگاه کردستان	۱۸	دانشگاه گلستان
۶	دانشگاه علامه طباطبایی	۳۱	دانشگاه لرستان	۱۴	مجمع آموزش عالی گنبد کاووس
	دانشگاه علم و صنعت ایران	۲۹	دانشگاه یزد	۲۵	
	دانشگاه فردوسی مشهد	۵۱			
	دانشگاه هنر	۸			
	جمع کل				۶۹۳

پیمایش با استفاده از یک پرسشنامه محقق ساخته انجام شد که بر اساس مطالعات نظری محورهای اصلی آن تهیه شد، سنجش روایی یا اعتبار پرسشنامه مذکور با استفاده از نظرهای ۹ نفر از اعضای هیئت علمی صاحب نظر صورت گرفت [مؤلفه‌های استفاده شده در پرسشنامه در دو بخش اصلی ابعاد تشکیل دهنده و عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری سازماندهی شد. ابعاد شامل تعاملات، مشارکت حرفه‌ای و اجتماع علمی، اخلاق حرفه‌ای، آزادی علمی، رضایت از حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، توسعه حرفه‌ای و خود نوسازی و ماهیت و حجم کار دانشگاهی - علمی؛ عوامل شامل چالش‌های حرفه‌ای، عوامل انگیزشی، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی و مدیریت و عوامل فردی]. در خصوص پایایی تمام مؤلفه‌ها

ضریب آلفا بالای ۷۰ درصد گزارش شد که رقم قابل قبولی محسوب می‌شود. از ۶۹۳ پرسشنامه توزیع شده، ۵۱۸ پرسشنامه تکمیل شده به دست آمد که نرخ بازگشت قابل قبول (۷۴ درصد) را نشان می‌دهد. در تحلیل داده‌ها حسب مورد از آماره‌های توصیفی میانگین، انحراف معیار و میانه، جداول توافقی، آزمون T، تحلیل واریانس، ضریب همبستگی اسپرمن با توجه به ترتیبی بودن داده‌ها و تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

یافته‌ها

الف. سطح کیفیت زندگی کاری هیئت‌علمی مورد مطالعه به لحاظ مؤلفه‌ها و ملاکهای کیفیت زندگی کاری

جدول ۲- توزیع فراوانی مقیاس توازن فعالیت‌های سه گانه اعضای هیئت علمی مورد مطالعه (ملاک توازن فعالیت‌ها)

گزینه‌ها	آموزشی		پژوهشی		خدمات علمی-اجرایی	
	فراوانی	درصد معتبر	فراوانی	درصد معتبر	فراوانی	درصد معتبر
پایین	۳۰۰	۵۸.۱	۴۴۳	۹۰.۰	۴۵۸	۹۹.۳
متوسط	۲۰۵	۳۹.۷	۴۶	۹.۳	۲	.۴
بالا	۱۱	۲.۱	۳	.۶	۱	.۲
کل	۵۱۶	۱۰۰.۰	۴۹۲	۱۰۰.۰	۴۶۱	۱۰۰.۰
آماره‌های مقیاس	مقادیر		مقادیر		مقادیر	
میانگین کل مقیاس	۳۱.۵۷۱۴		۱۷.۲۵۸۷		۸.۹۷۸۸	
انحراف معیار	۸.۹۱۹۸۹		۱۳.۳۱۸۲۵		۱۰.۳۵۸۰۷	

جدول ۳- توزیع فراوانی مقیاس ملاکهای توسعه حرفه‌ای، مشارکت در اجتماع علمی، احساس برخورداری از آزادی علمی و رعایت

اخلاق حرفه‌ای

گزینه‌ها	توسعه حرفه‌ای		مشارکت در اجتماع علمی		احساس برخورداری از آزادی علمی		عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای	
	فراوانی	درصد معتبر	فراوانی	درصد معتبر	فراوانی	درصد معتبر	فراوانی	درصد معتبر
پایین	۲۴۹	۴۸.۱	۱۱۹	۲۳.۰	۹۶	۱۸.۵	۲۹۰	۵۶.۰
متوسط	۲۳۲	۴۴.۸	۳۳۱	۶۲.۰	۳۱۸	۶۱.۴	۲۰۳	۳۹.۲
بالا	۳۷	۷.۱	۷۸	۱۵.۱	۱۰۴	۲۰.۱	۲۵	۴.۸
کل	۵۱۸	۱۰۰.۰	۵۱۸	۱۰۰.۰	۵۱۸	۱۰۰.۰	۵۱۸	۱۰۰.۰
آماره‌های مقیاس	مقادیر		مقادیر		مقادیر		مقادیر	
میانگین کل مقیاس	۱۵.۸۴		۲۸.۹۶		۱۲.۱۳۶۱		۴۳.۱۲	
انحراف معیار	۴.۸۷۹		۷.۴۶۳		۲.۷۸۵۵۹		۱۲.۸۲۴	

جدول ۴- توزیع فراوانی مقیاس رضایت شغلی اعضای هیئت علمی مورد مطالعه

گزینه ها	رضایت از حقوق و دستمزد		برخورداری از احساس امنیت شغلی		احساس اعتبار و منزلت شغلی		رضایت از محیط کار	
	فراوانی	درصد معتبر	فراوانی	درصد معتبر	فراوانی	درصد معتبر	فراوانی	درصد معتبر
پایین	۲۳۴	۴۵.۲	۱۶۱	۳۱.۱	۲۷	۵.۲	۲۱۹	۴۲.۳
متوسط	۲۵۱	۴۸.۵	۲۵۱	۴۸.۵	۲۲۴	۴۳.۲	۲۵۸	۴۹.۸
بالا	۳۳	۶.۴	۱۰۶	۲۰.۵	۲۶۷	۵۱.۵	۴۱	۷.۹
کل	۵۱۸	۱۰۰.۰	۵۱۸	۱۰۰.۰	۵۱۸	۱۰۰.۰	۵۱۸	۱۰۰.۰
آماره های مقیاس	مقادیر		مقادیر		مقادیر		مقادیر	
میانگین کل مقیاس	۶.۷۰۳۵		۵.۵۹۵۹		۷.۳۴۸۷		۷.۹۲۸۴	
انحراف معیار	۲.۳۸۹۲۵		۲.۱۴۹۰۷		۱.۶۵۲۵۲		۲.۵۵۸۲۵	

همان طور که در جدول ۲ ملاحظه می شود، بر اساس ملاک توازن فعالیت های سه گانه، حجم فعالیت های آموزشی هیئت علمی در مقایسه با دو دسته فعالیت دیگر بیشتر است. بر اساس داده های جدول ۳ برخورداری هیئت علمی از فرصت های توسعه و خودنوسازی در سطح پایین و متوسط است، بیشترین درصد از پاسخگویان مشارکت حرفه ای و فعالیت های همکارانه را در سطح متوسط ارزیابی کرده اند، اکثریت پاسخگویان احساس برخورداری از آزادی علمی را در سطح متوسط گزارش کرده اند، بروز سوء رفتارهای اخلاقی در دانشگاهها در سطح پایین و کم گزارش شده است. میزان رضایت از حقوق دستمزد در سطح متوسط و پایین، برخورداری از امنیت شغلی در سطح متوسط و احساس اعتبار و منزلت در بین اکثریت پاسخگویان در سطح بالا گزارش شده است.

ب. تأثیر عوامل فردی و غیر فردی بالقوه بر کیفیت زندگی کاری هیئت علمی مورد مطالعه

جدول ۴- تأثیر عوامل فردی و غیر فردی

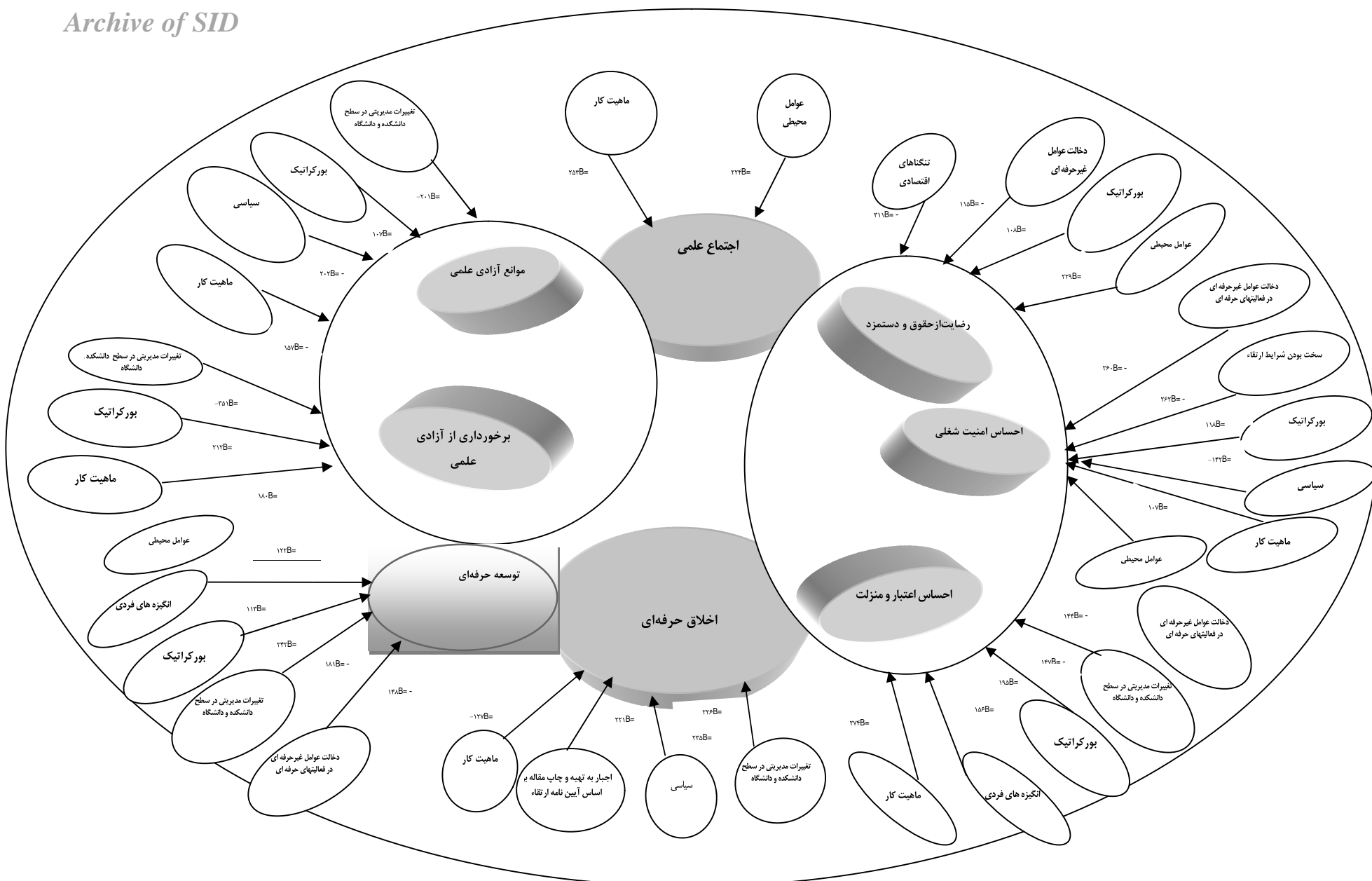
متغیر	مقدار F	سطح معناداری	متغیر	مقدار F	سطح معناداری
سن و حجم فعالیت های آموزشی در گروه سنی ۴۶ تا ۵۵ سال	۳/۰۳۳	۰/۰۲۹	مرتبه علمی و احساس اعتبار و منزلت	۳/۳۴۵	۰/۰۱۰
سن و حجم فعالیت های پژوهشی در گروه سنی زیر ۳۵ سال	۳/۰۳۳	۰/۰۰۳	گروه های آموزشی و احساس اعتبار و منزلت	۳/۰۶۲	۰/۰۱۶
سن و حجم خدمات علمی - اجرایی	۲/۷۶۱	۰/۰۴۲	مرتبه علمی و مشارکت در اجتماع علمی	۱۴/۴۲۱	۰/۰۰۰
جنسیت و حجم فعالیت های پژوهشی	۲/۹۲۰	۰/۰۲۱	سابقه و میزان مشارکت در فعالیت های گروهی و همکارانه	۲/۹۶۸	۰/۰۳۳
مرتبه مربی و حجم فعالیت های پژوهشی	۵/۳۰۴	۰/۰۰۰	سابقه تحصیل در خارج از کشور و میزان مشارکت در فعالیت های علمی گروهی و همکارانه	۵/۴۰۲	۰/۰۰۰

ادامه جدول ۵

۰/۰۳۱	۲/۶۷۳	گروه آموزشی و میزان مشارکت در فعالیتهای علمی گروهی و همکاره	۰/۰۵۰	۲/۴۲۱	سابقه تحصیل در داخل و حجم خدمات علمی - اجرایی
۰/۰۰۰	۱۲/۶۴۳	نوع دانشگاه برخوردار و - مشارکت در اجتماع علمی	۰/۰۰۰	۸/۰۸۳	سابقه تحصیل در خارج از کشور و حجم فعالیتهای آموزشی
۰/۰۰۱	۴/۸۷۴	سابقه و میزان عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای	۰/۰۰۲	۴/۳۳۱	سابقه تحصیل در خارج از کشور و حجم فعالیتهای پژوهشی
۰/۰۰۲	۴/۳۸۳	گروه آموزشی و میزان عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای	۰/۰۲۲	۲/۹۰۰	سابقه تحصیل در خارج از کشور و حجم خدمات علمی - اجرایی
۰/۰۳۹	۲/۸۰۸	سن و احساس برخورداری از آزادی علمی	۰/۰۰۰	۷/۷۵۴	نوع دانشگاه برخوردار و ... و حجم فعالیتهای آموزشی
۰/۰۴۶	۲/۴۳۷	مرتبه علمی و رضایت شغلی (رضایت از حقوق و دستمزد)	۰/۰۴۲	۳/۱۸۵	نوع دانشگاه برخوردار و ... و حجم فعالیتهای پژوهشی
۰/۰۰۶	۳/۶۳۲	گروه آموزشی و رضایت شغلی (رضایت از حقوق و دستمزد)	۰/۰۰۰	۶/۶۱۶	مرتبه علمی و برخورداری از فرصتهای توسعه و بهسازی حرفه‌ای
			سطح معناداری	T مقدار	
			۰/۰۰۲	- ۳/۰۴۷	جنسیت یا رضایت از حقوق و دستمزد
			۰/۰۰۷	- ۲/۷۲۶	نوع دانشگاه جامع و تخصصی با رضایت از حقوق و دستمزد
			۰/۰۰۱	- ۳/۴۰۱	نوع دانشگاه واقع در تهران و شهرستان با رضایت از حقوق و دستمزد

یافته‌ها نشان داد از مجموع عوامل فردی، متغیرهای سن، جنسیت، مرتبه علمی، سابقه تحصیل در خارج از کشور، نوع دانشگاه (برخوردار - نیمه برخوردار - جامع و تخصصی)، گروه آموزشی و محل دانشگاه (تهران - شهرستان) با مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار دارند.

از مجموع عوامل غیر فردی بالقوه شناسایی شده از مبانی نظری سه عامل، عوامل انگیزشی، چالشهای حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی به عنوان عوامل تأثیرگذار بر ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی شناسایی شدند. تحلیل رگرسیون نشان داد که از عامل چالشهای حرفه‌ای، زیر مؤلفه‌های تنگناهای اقتصادی و دخالت عوامل غیر حرفه‌ای و تغییرات مدیریتی در سطح دانشکده و دانشگاه و از عامل فرهنگ سازمانی، فرهنگ بوروکراتیک و سیاسی و از عوامل انگیزشی موضوع ماهیت کار و عوامل محیطی بیشترین میزان از تغییرات ابعاد رضایت شغلی، برخورداری از آزادی علمی، فعالیتهای همکارانه و اجتماع علمی و توسعه حرفه‌ای را تبیین می‌کند. در ادامه طرحواره تحلیل رگرسیون کیفیت زندگی کاری با ابعاد و عوامل غیر فردی مؤثر بر آن نمایش داده شده است.



الگوی رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با عوامل غیر فردی

بحث و نتیجه‌گیری

در پاسخ به پرسش اول پژوهش: ۱. بررسی داده‌ها در خصوص توازن و تناسب فعالیت اعضای هیئت‌علمی مورد بررسی نشان داد که آنها در حوزه آموزشی بیش از دو دسته پژوهشی و خدمات علمی - اجرایی فعالیت می‌کنند بدین ترتیب، به لحاظ ملاک تناسب بین سه حوزه فعالیت تعریف شده، کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی مورد بررسی وضعیت مطلوبی ندارد. در عین حال، مساوی دانستن وحدت بخشی به داده‌ها، اکتشاف و کمک به ذخیره دانش بشری با تولید و چاپ مقاله در مجله‌های معتبر در واقع، فروکاستن مأموریت و رسالت عضو هیئت‌علمی و به تبع آن دانشگاه و نهاد علمی است. این پدیده که اصطلاحاً به آن شیفتگی یا جنون سنجش^{۲۶} کمی گفته می‌شود، باعث شده است تا که سنجش امتیاز برحسب تعداد مقالات چاپ شده محور زندگی علمی اعضای هیئت‌علمی باشد. در این خصوص، سوچان (Suchan, 2008) معتقد است استادانی که دارای مقالات بیشتری هستند، به بهانه اختصاص وقت بیشتر به این کار وقت کمتری را به تدریس اختصاص می‌دهند و این امر باعث کاهش کار عاطفی - احساسی این گروه خواهد شد.

۲. ارتقای شایستگیها و مهارتهای حرفه‌ای مورد نیاز عضو هیئت‌علمی نیز از ابعاد مهم زندگی کاری وی محسوب می‌شود. به طوری که یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد، میزان بهره‌مندی هیئت‌علمی مورد بررسی از فرصتهای رشد و توسعه حرفه‌ای در حد پایین و متوسط ارزیابی شده است. در حالی که افزایش بهره‌وری و بازدهی و مبارزه با رکود علمی و در جا زدن از دغدغه‌های مهمی است که اهداف برنامه‌های توسعه و بهسازی هیئت‌علمی را در دهه اخیر تحت تأثیر قرار داده است. در شیوه‌های سنتی اجرای برنامه‌های مذکور موضوعاتی چون روشهای تدریس، ارزشیابی آموزشی، طراحی برنامه درسی، افزایش استانداردهای آموزش مطرح است و در رویکردهای جدید تشویق هیئت‌علمی به پاسخگوتر شدن در هر دو حوزه آموزش و پژوهش و یکپارچه‌سازی و انسجام بخشی به دو حوزه مذکور، مد نظر قرار گرفته است. مشاهده شد که هیئت‌علمی با مرتبه بالاتر از فرصتهای توسعه حرفه‌ای بیشتری برخوردار بوده است و در همین خصوص کاتلین برنیکو و همکارانش در سال ۲۰۰۲ در زمینه کیفیت کار اداره کنندگان واحدهای توسعه هیئت‌علمی را در دانشگاه‌های ایالات متحده آمریکا بررسی کردند و ۳۰۸ مجری و اداره کننده برنامه‌های توسعه هیئت‌علمی در این پژوهش شرکت داشتند. نتایج این پژوهش نشان داد که اداره کنندگان این برنامه‌ها معمولاً بین ۲۰ تا ۱۲۰ ساعت در هفته کار می‌کنند و به طور متوسط ۵۴ ساعت در هفته مشغول به کارند. حدود ۵۴ درصد آنها انگیزه ادامه کارشان را معنادار و چالشی بودن نوع کار خود ذکر کرده‌اند (Brinko et al., 2005). میر کمالی و نارنجی ثانی نیز در پژوهشی که در خصوص رابطه کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی دو دانشگاه تهران و صنعتی شریف با رضایت شغلی آنها در سال ۱۳۸۷ انجام دادند، دریافتند که تأمین فرصت رشد و بهسازی بعد از قانونگرایی از ابعاد مهم

کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی مورد مطالعه بوده است (Mirkamali and Narenji Sani, 2009). در پژوهشی که ایروانی در خصوص هیئت علمی دانشگاه تهران انجام داد، دریافت که فرصت‌های مطالعاتی [به عنوان یکی از شیوه‌های سنتی و کلاسیک بهسازی و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی] نقش چشمگیری در کاهش استرس کاری - بهبود روحیه، تقویت مهارت‌ها و به روزرسانی دانش افراد و در نتیجه ارتقای کیفیت کاری آنها دارد (Irvani, 2004).

۳. با توجه به چهار زیر مؤلفه رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری هیئت علمی مورد مطالعه به لحاظ این مؤلفه متوسط رو به پایین ارزیابی می‌شود. اما هیئت علمی مورد نظر از احساس اعتبار و منزلت شغلی بالایی برخوردارند. پژوهش زینت نیز در سال ۲۰۰۸ تأیید کرد که شرایط اقتصادی و میزان حقوق و دستمزد اعضای هیئت علمی از عوامل مهم در نبود انگیزش در استادان و نارضایتی شغلی آنها محسوب می‌شود (Zeynep, 2008). تأیید دیگری بر این ادعا که افزایش حقوق و دستمزد لزوماً باعث افزایش رضایت شغلی نیست، پژوهش میر کمالی و نارنجی ثانی درباره رابطه کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران و صنعتی شریف با رضایت شغلی آنهاست که نشان داد بین پرداخت حقوق منصفانه و کافی و رضایت شغلی همبستگی چندانی وجود ندارد. (Mirkamali and Narenji Sani, 2009) و عامل افزایش حقوق و مزایا فقط به عنوان یک عامل نگهدارنده، از ناراضی بودن اعضای هیئت علمی جلوگیری می‌کند. این نتایج با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. آدام ای نیر رونیت زیلبرستین لوی در مطالعه اکتشافی به بررسی چگونگی تأثیر استرس نقش و نبود امنیت شغلی بر ملاحظات حرفه‌ای اعضای هیئت علمی رسمی - آزمایشی در سه دانشگاه آسیایی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که امنیت شغلی و استخدام رسمی یکی از ابعاد مهم زندگی آکادمیک دانشگاهی است و شرایط هیئت علمی غیر رسمی و احساس ناامنی شغلی به بروز محافظه کاری و عدم ریسک در رفتارهای کاری آنها منجر می‌شود (Nir, E, Zilberstenin, Levy, 2006).

یکی از مؤلفه‌های خاص کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی که از اهمیت زیادی در شکل‌دهی آن برخوردار است، میزان تعاملات، ارتباطات و فعالیت‌های همکارانه در میان اعضای هیئت علمی است که تبلور و تجسم آن را در میزان مشارکت اعضا در کارهای گروهی مرتبط با اجتماع و شبکه‌های علمی نظیر انجمن‌های علمی و سایر اجتماعات علمی مانند هیئت‌های تحریریه، کمیته‌های علمی طرح‌های پژوهشی پروژه‌های تحقیقاتی گروهی و مشترک و غیره می‌توان جستجو کرد. همان گونه که ملاحظه می‌شود، بیشترین درصد پاسخگویان میزان این فعالیت‌ها را در حد متوسط ارزیابی و درصد چشمگیری از آنان میزان این نوع فعالیت‌ها را در سطح پایین ارزیابی کرده‌اند و این امر نشان دهنده این واقعیت است که برخی از اعضای هیئت علمی کاملاً از انجام دادن فعالیت‌های همکارانه، گروهی و مرتبط با اجتماع علمی رشته خود منفک و دور هستند. بر این اساس، می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری هیئت علمی مورد نظر به لحاظ ملاک اجتماع علمی و فعالیت‌های گروهی و همکارانه حرفه‌ای در حد متوسط و پایین است. اتکینز و همکاران در پژوهش خود دریافتند که یکی از پنج مؤلفه اصلی کیفیت زندگی کاری

اعضای هیئت‌علمی اهمیت روابط و تعاملات انسانی است (Atkins et al., 2001). سی سنگا وام گارت در سال ۲۰۰۵ در بررسی میزان رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دریافتند که رفتار همکاران و ارتباط با آنها یکی از ۹ عامل یا بُعد تشکیل دهنده شغل و کیفیت آنهاست و بعد از دو بُعد آموزش و استقلال حرفه‌ای، رفتار و ارتباط با همکاران از ابعاد مهم شناخته و از منابع مهم رضایت دانشجویان محسوب می‌شود (Sesanga and Garrett, 2005). در پژوهش کونکلین و دیسل نیز که به بررسی دلایل ترک خدمت اعضای هیئت‌علمی داروسازی پرداختند، آشکار شد که از مهم‌ترین دلایل باقی ماندن در شغل فعلی برای اعضای هیئت‌علمی بعد از احساس استقلال در کار، روابط با همکاران گروه است (Coinklin, Desselle, 2007). نتایج پژوهش‌های یاد شده با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد.

علی‌رغم اهمیت بُعد یا مؤلفه اجتماع علمی و فعالیتهای همکارانه مرتن معتقد است که شکل‌گیری اجتماع علمی و عضویت هیئت‌علمی 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 همکارانه و اینکه زندگی مدرن ترکیبی از رقابت و همکاری است، دشوار و کار علمی علی‌رغم نیاز به فضای چالشی اجتماع علمی به انزوا کشانده شده است (Ghaneirad, 2007). از طرف دیگر، پبلی وضعیت همکاران در یک گروه علمی - دانشگاهی را بر روی یک پیوستار در چهار نوع بی‌تفاوت، مقاوم، بالغ و هرج و مرج طلب بدون قاعده ترسیم کرده است (Hare and oneill, 2000). شیوع هیئت‌علمی نوع بی‌تفاوت در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاهها از دیگر خطرهایی است که تضعیف روابط و تعاملات اجتماعی و علمی آن را به دنبال خواهد داشت. در مواردی به دلیل اهمیت بیش از حد همکاری و مشارکت حرفه‌ای، برخی از دست‌اندرکاران حوزه‌های دانشگاهی انجام دادن این دسته از فعالیتهای را به عنوان معیاری برای ارزیابی عملکرد هیئت‌علمی در خصوص ارتقای مرتبه یا استخدام رسمی پیشنهاد کرده‌اند.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر هیئت‌علمی دانشگاههای دولتی ایران برخورداریشان از احساس آزادی علمی در حد متوسط گزارش شده، اما نکته مهم در خصوص این مؤلفه این است که حدود ۴۴ درصد از پاسخگویان تعریفشان از آزادی علمی را از تعریفی که مدیریت دانشگاه ارائه کرده است، متفاوت دانسته‌اند. اهمیت این نکته از آنجاست که عملیاتی شدن این مفهوم براساس برداشتهای و گرایشهای مدیران دانشگاهی صورت می‌گیرد. متوسط بودن احساس برخورداری از آزادی علمی با توجه به ابعاد و جوانب مختلف این مفهوم نیازمند تعمق بیشتری است. در خصوص موانع محدود کننده آزادی علمی از بین سه عامل خود تحمیلی یا خود سانسوری، رودربایستی و رعایت اخلاق حرفه‌ای از نظر هیئت‌علمی مورد بررسی به ترتیب رعایت اخلاق حرفه‌ای و خود سانسوری بیشترین تأثیر را در محدود ساختن آزادی علمی داشته‌اند. که پدیده خود سانسوری می‌تواند با برداشت هیئت‌علمی از جو و فضای حاکم بر دانشگاه و ادراک آنها از تعریفی که مدیریت دانشگاه از آزادی علمی دارد، ارتباط داشته باشد. در واقع، در پدیده خود سانسوری نوعی سیستم دفاعی خودکار در مقابل هجوم و حملات احتمالی قابل پیش بینی در عضو

هیئت علمی ایجاد می‌شود که حتی در نبودن هر نوع خطر واقعی، او را به سمت محافظه کار شدن بیشتر در فرایندها و وظایف سوق می‌دهد. یافته‌های پژوهش یا کوا و شوماخر در باره اعضای هیئت علمی نشان داد که از عوامل درونی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی که از ابعاد مهم کیفیت زندگی کاری آنها به شمار می‌رود، بعد از ماهیت شغل، آزادی علمی است (Iacqua and Schumacher, 2001). در پژوهش سی سنگا و ام گارت در خصوص اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های اوگاندا نیز بعد از عامل رفتار همکاران، آزادی در شغل از منابع مهم رضایت دانشگاهیان بوده است. در این پژوهش دو عامل آزادی در پژوهش و انتشار نتایج تنها عامل کمک کننده به رضایت دانشگاهیان در حوزه پژوهش گزارش شده است (Sessanga and Gearret, 2005). در پژوهش کونکلین و دیسل در خصوص دلایل ترک خدمت اعضای هیئت علمی آشکار شد که مهم‌ترین دلیل برای باقی ماندن در شغل فعلی عبارت بود از: احساس استقلال در کار (استقلال حرفه‌ای) و آزادی عمل که با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی دارد (Conklin, Dessellw, 2007).

از دیگر مؤلفه‌های مهم کیفیت زندگی علمی اعضای هیئت علمی میزان رعایت اصول و معیارهای اخلاق حرفه‌ای کار آکادمیک و علمی است. میزان رواج بداخلاقیها از ملاکهای مهم پایین بودن کیفیت زندگی کاری اعضا محسوب می‌شود. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران به لحاظ این بُعد در سطح بالایی قرار دارد، چرا که میزان سوء رفتار و عدم رعایت اخلاق در فضای زندگی حرفه‌ای و علمی ایشان در حد پایین است. از جمله رایج‌ترین بداخلاقیها و سوء رفتارها به ترتیب تلاش غیرعلمی در افزایش تعداد مقالات و کم کاری در ارائه راهنمایی و مشاوره به دانشجویان و برعهده گرفتن فعالیتهای آموزشی و پژوهشی در بیرون از حد و توان تخصصی اعضای هیئت علمی گزارش شده است. همچنین، نتایج پیمایش نشان داد که از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر عدم رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای، اجبار به تهیه و چاپ مقاله بر اساس آیین‌نامه ارتقا و به عبارتی، فشارهای ناشی از ساختارهای اجرایی- قانونی تعریف شده و بعد از آن کمبود وقت برای انجام دادن وظایف محول شده ذکر شده است.

در پاسخ به پرسش دوم پژوهش تأثیر عوامل فردی و غیر فردی بر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری هیئت علمی مورد مطالعه به شرح زیر است:

۱. در مجموع تأثیر عوامل فردی یا زمینه‌ای نظیر سن، جنسیت، سابقه کار، محل تحصیل، نوع دانشگاه و گروه آموزشی بر ابعاد کیفیت زندگی کاری چون توازن و حجم فعالیتهای سه گانه، توسعه حرفه‌ای، رضایت شغلی، تعاملات، ارتباطات علمی و فعالیتهای حرفه‌ای مشارکتی، آزادی علمی و رعایت اخلاق حرفه‌ای در این پژوهش به تأیید رسید و این امر با نتایج پژوهش شورای خانواده و کار MIT در سال ۲۰۰۱ که در آن بین دریافت‌های اعضای هیئت علمی برحسب سن و جنسیت تفاوت معنادار مشاهده شد، همخوانی دارد. در آن پژوهش زنان و مردان جوان‌تر به طور چشمگیری آسیبهای بیشتری ناشی از فشار محیط کار را گزارش کرده‌اند. (Council on Family and Work, 2002). همچنین، در پژوهشی که رجایی پور و

همکاران در سال ۱۳۸۶ انجام دادند، نتایج با طرح حاضر همخوانی دارد، چرا که در آن پژوهش نیز هیئت‌علمی دارای سنوات خدمت بالاتر بیشتر از سایر اعضای هیئت‌علمی در امور اجرایی و فعالیتهای آموزشی و اداری مشارکت داشته‌اند (Rajaeipur et al., 2008). در مقابل، نتایج پژوهش حاضر در این خصوص با نتایج پژوهشهای برنیکو و همکاران در سال ۲۰۰۲، یاکوا و شوماخر در سال ۲۰۰۱ و پیترو و کیلز در سال ۱۹۹۴، همخوانی ندارد (Kells, 1994; Iacqua and Schumacher, 2001; Brinko et al., 2005). تفسیر احتمالی تأثیر عوامل فردی بر کیفیت زندگی کاری هیئت‌علمی مورد مطالعه به شرح زیر امکان‌پذیر است:

زنان نسبت به مردان فعالیت پژوهشی کمتری دارند که این نکته می‌تواند به نگرش فرهنگی موجود در باره زنان در جامعه یا درگیری بیشتر زنان در ایفای نقشهای خانوادگی مربوط باشد. حجم فعالیتهای پژوهشی مریبان به طور معناداری کمتر از سایر مراتب است که این امر می‌تواند به پایین بودن احتمالی مهارتهای پژوهشی یا عدم اعتماد به نفس در میان آنها مربوط باشد. حجم فعالیتهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاههای برخوردار بیشتر از دو دسته دیگر بود که می‌تواند به توجه بیشتر به این دانشگاهها و وجود داشتن امکانات بیشتر و به تبع آن انگیزه‌های فردی بالاتر در هیئت‌علمی آنها مربوط باشد. هیئت‌علمی با مرتبه بالاتر از فرصتهای رشد بیشتری برخوردار است و این امر طبیعی به نظر می‌رسد. صاحبان مرتبه استادی شاید به دلیل تثبیت موقعیت شغلی و کسب جایگاه اجتماعی بالاتر از احساس امنیت شغلی بالاتری برخوردارند و احساس عدم امنیت شغلی بیشتر در میان اعضای هیئت‌علمی دو گروه آموزشی علوم انسانی و هنر می‌تواند به حساسیت برانگیزتر بودن موضوعات پژوهشی و آموزشی در این دو حوزه مربوط باشد. پایین‌تر بودن احساس اعتبار و منزلت شغلی در بین هیئت‌علمی گروه هنر نیازمند دقت و تعمق بیشتری است و شاید ناشی از مشخص و محکم نبودن جایگاه هنر در جامعه و نگرشهای گاهاً منفی در خصوص این حوزه باشد. کمتر بودن فعالیتهای مشارکتی و همکارانه در بین هیئت‌علمی جوان‌تر و کم سابقه‌تر می‌تواند به عدم اعتماد به نفس و نیازمندی آنها به کسب هویت و اعتبار و اعتماد به نفس با کمک هیئت‌علمی ارشدتر مربوط باشد. کمتر بودن احساس برخورداری از آزادی علمی در هیئت‌علمی جوان‌تر می‌تواند با عدم تثبیت جایگاه و موقعیت شغلی آنها ارتباط داشته باشد. اینکه گروههای آموزشی علوم انسانی و علوم پایه عواملی غیر از رودرپایستی و رعایت اخلاق حرفه‌ای را به عنوان موانع آزادی علمی مطرح کرده‌اند، می‌تواند به ماهیت خاص این دو حوزه و حساسیت برانگیزتر بودن موضوعات آنها و همچنین، تأثیرپذیر بودن این دو حوزه از جو سیاسی و فرهنگی جامعه مربوط باشد.

۲. از میان عوامل غیر فردی بالقوه مؤثر بر کیفیت زندگی کاری هیئت‌علمی به طور مشخص عواملی چون چالشهای حرفه‌ای (نظیر تنگناهای اقتصادی، دخالت عوامل غیرحرفه‌ای در فعالیتهای حرفه‌ای، تغییرات مدیریتی، حضور همکاران غیرحرفه‌ای و سخت بودن شرایط ارتقا) فرهنگ سازمانی بوروکراتیک و سیاسی، عوامل عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای (اجبار به چاپ مقاله براساس آیین نامه) و عوامل انگیزشی

نظیر انگیزه‌های فردی، ماهیت کار و عوامل محیطی) به طور کلی بر ابعادی چون رضایت شغلی، میزان مشارکت در اجتماع علمی و فعالیتهای همکارانه، آزادی علمی (احساس و دیدگاه در باره موانع آزادی علمی)، اخلاق حرفه‌ای و توسعه علمی و بهسازی حرفه‌ای تأثیر داشته‌اند. این عوامل بر اساس داده‌های کمی و محاسبه ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون شناسایی و تأیید شدند. کوا و شوماخر نیز در پژوهش خود در باره اعضای هیئت علمی یک کالج خصوصی دریافتند که رفتار همکاران یکی از ۹ عامل تأثیرگذار بر شغل اعضای هیئت علمی است (Iacqua and Schumacher, 2001).

نکته جالب در نتایج پژوهش حاضر رابطه مثبت بین فرهنگ بوروکراتیک در دانشگاه و رضایت از حقوق و دستمزد و احساس اعتبار و منزلت شغلی است. اعضای هیئت علمی که بر اساس معیارهای فرهنگ سازمانی دانشگاه خود را به فرهنگ بوروکراتیک نزدیک‌تر دانسته‌اند، به همان نسبت از رضایت شغلی و احساس اعتبار و منزلت شغلی بیشتری برخوردار بوده‌اند. شایان ذکر است که در ارائه معیارهای فرهنگ سازمانی بوروکراتیک عمدتاً معیارهای بوروکراسی ایده‌ال اعم از مشخص بودن وظایف براساس مقررات و آیین نامه‌ها، اجرای یکسان قانون در باره تمام افراد و ارتقای افراد بر اساس عملکرد و تخصص مدنظر بوده است. بر این اساس، نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش نارنجی ثانی در سال ۱۳۸۷ همخوانی دارد. در پژوهش مذکور قانونگرایی در سازمان به عنوان یکی از ابعاد یا عواملی است که مهم‌ترین پیش‌بینی کننده رضایت شغلی در دانشگاه‌های مورد مطالعه بوده است.

موضوع فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر اخلاق حرفه‌ای بر اساس مبانی نظری بدین ترتیب قابل تفسیر است که مهم‌ترین تبلور فرهنگ سازمانی در روابط مدیران و هیئت علمی است. این رابطه می‌تواند بر اساس چارچوبهای مختلف نظری از جمله سرمایه اجتماعی مشتمل بر اعتماد دو طرفه، تعهد به شبکه‌های تعاملی و الگوهای همکاری در سه بعد قابلیت اتکا در اداره کردن، اعتماد بین فردی و مشارکت در تصمیم‌گیری تجسم یابد. در صورتی که با حاکمیت فرهنگ سیاسی شکاف بین مدیران و هیئت علمی تضاد و اختلاف افزایش یابد، این سه بعد دچار نقصان می‌شود و در نتیجه، بروز سوء رفتارهای اخلاقی می‌تواند در قالب رفتارهایی چون نبود صداقت، نبود احترام متقابل، نبود انصاف علمی، عدم گشودگی به نقد و نبود احساس مسؤلیت اجتماعی آشکار شود. بر این اساس، نتایج پژوهش حاضر با توجه به مبانی و چارچوبهای نظری مورد تأیید است.

نتیجه قابل تعمق دیگر در این پژوهش تأیید شدن، تأثیر معنادار کمی‌گرایی و جنون سنجش (اجبار به چاپ مقاله براساس آیین نامه) بر سوء رفتار اخلاقی است. سنجش امتیاز بر حسب تعداد مقالات چاپ شده و شیوع پدیده کمی‌گرایی باعث می‌شود تا سطح کار علمی فرو کاسته شود. و کارهای علمی با ماهیت یکپارچه‌سازی، وحدت بخشیدن داده‌ها و معانی برای گسترش بصیرت و خلق بصیرت جدید یا کار علمی در حوزه کاربرد، تعهدات فرایند یادگیری و فعال بودن استادان در امر تدریس و کار علمی اکتشاف و کمک به ذخیره دانش بشری در حد مجبور کردن دانشجو به گذاشتن نام استاد در بالای مقاله یا قطعه قطعه کردن داده‌های یک پژوهش برای اخذ چندین مقاله از آن تنزل یابد و به گفته سوچان تمام

دلمشغولیهای یک هیئت‌علمی در باره کیفیت کار علمی فقط به سه مقوله تعداد مقالات او، تعداد دفعاتی که به مقاله یا پژوهش او استناد شده و ضریب^{۲۷} تأثیر مجله‌ای که مقاله او در آن چاپ شده است محدود شود (Suchan, 2008).

* تنها عامل یا عواملی که در این پژوهش تقریباً بر بیشترین ابعاد از کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی تأثیرگذار تشخیص داده شده‌اند، عوامل انگیزشی شامل انگیزه‌های فردی، ماهیت کار و عوامل محیطی است. برینکو و همکاران در سال ۲۰۰۱ در بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی واحدهای توسعه دریافتند که ۵۴٪ از افراد مورد مطالعه ماهیت کار و چالشی بودن آن را انگیزه ادامه کار خود اعلام کرده‌اند (Brinko et al., 2005).

* نتیجه دیگری که از این پژوهش به دست آمده تأثیر عوامل انگیزشی شامل ماهیت کار و عوامل محیطی (حمایت دانشگاه، محیط علمی صمیمانه، همکاری با همکاران علاقه‌مند) بر میزان مشارکت اعضای هیئت‌علمی در اجتماع علمی و فعالیتهای همکارانه است. بدین ترتیب، هرچه عضو هیئت‌علمی به معناداری و اهمیت شغل خود بیشتر باور و اعتقاد داشته باشد، به همان نسبت میزان مشارکت او در اجتماع علمی و فعالیتهای همکارانه بیشتر گزارش شده است. در عین حال، در دانشگاههایی که حمایت بیشتر دانشگاه و مدیریت از هیئت‌علمی، محیط علمی صمیمانه و وجود همکاران علاقه‌مند توسط افراد بیشتر تجربه شده است، به همان نسبت مشارکت در فعالیتهای جمعی علمی و همکارانه بیشتر بوده است.

* تأیید رابطه یا تأثیر عوامل محیطی بر میزان برخورداری از فرصتهای توسعه و بهسازی حرفه‌ای از دیگر نتایج پژوهش حاضر است. در پژوهش حاضر نیز هیئت‌علمی که از حمایت بیشتری از جانب محیط و ساختار مدیریت دانشگاه برخوردار بوده، به همان نسبت از فرصتهای بیشتری برای توسعه و خود

نوسازی حرفه‌ای خود استفاده کرده است.

در پاسخ به پرسش سوم پژوهش راهکارها و توصیه‌ها برای بهبود سطح کیفیت زندگی کاری هیئت‌علمی به شرح زیر است:

الف. توصیه کلی

تأسیس نهاد کار- زندگی در دانشگاهها با هدف سنجش و پایش دوره‌ای کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی بر اساس ملاکهای مرتبط با هریک از ابعاد شناسایی شده کیفیت زندگی کاری (بعد اجتماع علمی و فعالیتهای و همکارانه، آزادی علمی، رعایت اخلاق حرفه‌ای، رضایت شغلی، تناسب نوع و حجم کار اعضای هیئت‌علمی) و فرصتهای توسعه و بهسازی حرفه‌ای - علمی.

ب. راهکارهای ارتقای کیفیت زندگی کاری برحسب ابعاد مختلف شناسایی شده:

راهکارها برای ارتقای کیفیت در توازن فعالیتهای و حجم کاری

بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران و ارائه ... ۱۰۹

۱. استقرار مدل استخدامی جدید برای هیئت علمی به طوری که امکان استخدام هیئت علمی فقط آموزشی، فقط پژوهشی و ارائه دهنده خدمات فراهم شود؛
۲. پرهیز از جنون سنجش در تخصیص امتیاز به اعضای هیئت علمی برای ارتقا یا تغییر مرتبه علمی (اهمیت بیش از حد به چاپ مقاله) و در مقابل افزایش اهمیت و امتیاز فعالیت‌های خدمات علمی - اجرایی در آیین نامه ارتقا و ترفیع و تبدیل وضعیت؛
۳. تشویق اعضای هیئت علمی به یکپارچه سازی و ترکیب آموزش و پژوهش؛
۴. ایجاد دفتر خدمات یا ارتباط با گروه‌های کاربر و استفاده کننده در دانشگاه و اطمینان از اینکه این دفتر وظیفه هماهنگی بین ارائه دهنده خدمات و نیز گیرنده خدمات را برعهده دارد؛
۵. ارائه برنامه مهارت آموزی و نظارت و سرپرستی دانشجویان و جذاب کردن پروژه‌های خدماتی برای هیئت علمی؛
۶. تعریف سه حوزه مشخص ارائه خدمات علمی - اجرایی توسط اعضای هیئت علمی ۱. خدمات حرفه‌ای؛ ۲. خدمات به سازمان؛ ۳. خدمات عمومی؛
۷. درگیر کردن هیئت علمی در مرحله طراحی خدمات و دادن اعتبار به آنها در آیین نامه ارتقا و ترفیع و تبدیل وضعیت؛
۸. توجه به ماهیت متفاوت رشته‌ها و حوزه‌های تخصصی و استفاده نکردن از یک معیار سنجش واحد برای قضاوت در باره کارهای علمی اعضای هیئت علمی در رشته‌های مختلف.
بُعد توسعه و بهسازی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی
۱. اتخاذ رویکردهای جدید در برنامه‌های بهسازی و توسعه اعضای هیئت علمی با هدف گسترش توانایی‌های شناختی، بینشی، توسعه سازمانی، توسعه شغلی و توسعه فردی برای اعضای هیئت علمی؛
۲. ارائه برنامه جامع و کل گرای توسعه و بهسازی با هدف یکپارچه سازی ابعاد مختلف فعالیت‌های علمی اعضای هیئت علمی شامل آموزش - پژوهش و ارائه خدمات؛
۳. کمک به هیئت علمی برای اتخاذ نگرش‌های خاص و انجام دادن رفتارهای مشخص با هدف افزایش بهره‌وری او (مانند تعهد به پژوهش، افزایش درصد زمان تخصیصی به پژوهش، مدیریت زمان) و مهارت نوشتن.
بُعد اخلاق حرفه‌ای (رعایت اصول اخلاقی در شغل)
۱. تهیه منشور اخلاقی اعضای هیئت علمی مشتمل بر بایدها و نبایدهای این حرفه به طور مشخص؛
۲. تهیه فهرست سوء رفتارهای اخلاقی توسط شورای علمی (اعضای هیئت علمی دانشگاه با نمایندگی همه رشته‌های تخصصی)؛
۳. مشخص ساختن کدهای اخلاقی مشترک در سه حوزه تدریس، پژوهش و ارائه خدمات به طور متمایز و مشخص؛
۴. اتخاذ یک تئوری مشخص اخلاقی و استخراج اصول اخلاقی بر مبنای آن؛

۵. گرفتن التزام از اعضای هیئت‌علمی در بدو استخدام برای پایبندی به اصول اخلاقی مشخص تعریف شده؛
 ۶. پایش دوره‌ای رواج سوء رفتارهای اخلاقی در بین اعضای هیئت‌علمی و ارائه تصویر از وضعیت رعایت اصول اخلاقی از دیدگاه دانشجو، هیئت‌علمی و مدیران؛
 ۷. توجه ویژه به اجرای بهینه وظیفه راهنمایی و مشاوره دانشجویی و پیش‌بینی امتیاز ویژه در آیین‌نامه ارتقای برای اجرای کیفی این وظیفه بر اساس ارزیابی همگان و دانشجویان.
- اجتماع علمی فعالیتهای همکارانه علمی - مشارکتی
۱. تغییر رویکرد آیین‌نامه ارتقای و ترفیع به رویکرد گروه‌گرایی به جای رویکرد فردگرایی در تخصیص امتیازات به فعالیتهای آموزشی، پژوهشی و خدماتی اعضای هیئت‌علمی؛
 ۲. تصویر و شناسایی انواع نیمرخهای ارتباطی اعضای هیئت‌علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و شناسایی اعضای هیئت‌علمی منزوی مولد و منزوی نامولود و اعضای هیئت‌علمی حاشیه‌ای، هیئت‌علمی بی‌تفاوت، هیئت‌علمی با مشارکت بالا و اعضای هیئت‌علمی از نوع سیاستمداران علمی؛
 ۳. تشویق اعضای هیئت‌علمی با مشارکت بالا و نیز اعضای هیئت‌علمی از نوع سیاستمداران علمی (افرادی با شهرت بسیار در رشته تخصصی خود و دارای مشارکت بالا در انجمنهای علمی مجلات علمی کمیته‌ها و شوراهای)؛
 ۴. گنجانیدن ملاک یا معیار فعالیتهای همکارانه مشارکتی حرفه‌ای به‌عنوان معیار چهارم (در کنار آموزش، پژوهش و ارائه خدمات) در ارزیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی؛
 ۵. تعریف «عضو هیئت‌علمی همکار» و مشخص کردن ویژگیهای وی به عنوان معیاری برای تشویق و برخورداری از امتیازات ویژه.
- آزادی علمی
۱. آشنا ساختن مدیران دانشگاهی با مفهوم آزادی علمی به‌طور آکادمیک و کمک به یکسان سازی برداشت مدیران و اعضای هیئت‌علمی از مفهوم آزادی علمی در دانشگاه؛
 ۲. تهیه توافقنامه‌های رسمی با بندهای مشخص در خصوص حدود و ثغور آزادی علمی با در نظر گرفتن سه عنصر آزادی بیان، آزادی اندیشه و آزادی نقد در دانشگاه با تأیید نمایندگان اعضای هیئت‌علمی و مدیران؛
 ۳. مقابله با پدیده خودسانسوری در بین اعضای هیئت‌علمی و فراهم کردن فضای نقد سالم و مولد در دانشگاهها؛
 ۴. توجه ویژه به آزادی علمی در دانشکده‌های علوم انسانی و هنر؛
 ۵. کمک به تحقق رسمی و قانونی استقلال دانشگاهها.
- راهکارهای بهبود کیفیت زندگی کاری مرتبط با عوامل مؤثر بر ابعاد کیفیت زندگی کاری عوامل فردی
۱. تشویق اعضای هیئت‌علمی جوان به پذیرش مسئولیتهای اجرایی و مدیریتی در دانشگاه؛

۲. رفع نابرابری جنسیتی در توزیع و تقسیم کار در حوزه تدریس و پژوهش به نفع زنان هیئت علمی؛
۳. قابل شدن امتیاز ویژه برای مربیانی که در فعالیتهای همکارانه علمی مشارکت دارند؛
۴. توجه ویژه به افزایش خدمات علمی - اجرایی اعضای هیئت علمی گروه علوم پایه؛
۵. تشویق اعضای هیئت علمی گروه فنی - مهندسی به انجام دادن فعالیتهای همکارانه و مشارکتی و لحاظ کردن ویژگی خاص و ماهیت خاص رشته‌های هنر و علوم انسانی در امتیازدهی به محصولات علمی اعضای هیئت علمی این گروه با ملاک متفاوت از سایر گروههای آموزشی (دشوار بودن کسب امتیاز برای ملاکهای موجود در آیین نامه ارتقای فعلی برای این دو گروه بارزتر است)؛
۶. رفع تبعیض در تخصیص واحدها بین اعضای هیئت علمی که در داخل تحصیل کرده‌اند و اعضای هیئت علمی که از دانشگاههای خارجی دانش آموخته شده‌اند؛
۷. کمک به تنظیم چرخه حیات حرفه‌ای^{۲۸} اعضای هیئت علمی متناسب با سن و سابقه.
عوامل غیر فردی
۱. کنترل و محدود نمودن دخالت کادر غیر هیئت علمی در تصمیم‌گیریهای مربوط به اعضاء هیئت علمی و واگذاری تصمیمات در امور هیئت علمی به شوراهای و کمیته‌های متشکل از اعضاء هیئت علمی
۲. قراردادن معادل واحد درسی برای فعالیت مدیریتی
۳. در نظر گرفتن فعالیت رهبری و مدیریت در دانشگاه به عنوان بخشی از خدمات به سازمان به عنوان الزامی برای تبدیل وضعیت و ارتقاء مرتبه
۴. کمتر کردن حجم تدریس و اعطای استقلال بیشتر و انعطاف پذیری در تدریس‌ها
۵. وسعت بخشیدن به دامنه تعریف فعالیتهای علمی به هر نوع فعالیت علمی که به رفع یک مسئله جاری در جامعه منجر شود.
۸. تعریف برنامه مشخص و هدفمند برای سازش و تطابق عضو هیئت علمی تازه استخدام در دانشگاه و مشخص نمودن یک واحد مسؤل اجرای این برنامه
۹. تعریف نقش رسمی برای هیئت علمی مربی یا راهنما و قابل شدن امتیاز در آیین‌نامه ارتقاء و ترفیع برای ایفای این نقش خاص
۱۰. استفاده از آثار مثبت کاربرد تکنولوژی اطلاعات در شبکه سازی و اجرای پروژه‌های مشترک گروهی و افزایش ارتباطات اعضاء هیئت علمی، دانشجویان و مدیریت
۱۱. تقویت و تأکید بر استقلال حرفه‌ای اعضاء هیئت علمی در قوانین و مقررات جاری در سطح کلان و خرد.

References

1. Arasteh, H.R. (2004), "Job Satisfaction among Foreign Educated Faculty Members in Iran", *Quarterly Journal of Research and planning in Higher Education*, No. 27 and 28 (in Persian).
2. Atkins, Sally, Brinko, Kathleen T., Butts, Jeffrey, et al. (2001); Faculty Quality of Life, *To Improve the Academy*, Vol. 19, pp. 323-346.
3. Ballon Brian and Goodwin, Norman H. (2007); "Quality of Work Life"; *Strategic Finance*, No. 89, Issue 4. P. 101.
4. Brinko Kathleen, T., Atkins, Sally and Miller Marian, E. (2005); "Looking at ourselves: The Quality of Life of Faculty Development Professionals"; *To Improve the Academy*, Vol. 23, pp. 93-106.
5. Collins, Randall (1998); *The Sociology of Philosophies a Global Theory of intellectual Change*; Harvard University Press.
6. Conklin, Mark H. and Desselle, Shane P. (2007); "Job Turnover Intentions among Pharmacy Faculty"; *American Journal of Pharmaceutical Education*, Alexandria, Vol. 71, Issue 4, pp. 1-9.
7. Council on Family and Work Roy Welsch and Rae Simpson Massachusetts Institute of Technology (2002); Quality of life Survey: Findings of The Faculty Survey Conducted.
8. Dick, GR. Bruce (2003); "Are University Professors Qualified to Teaching Business Ethics?"; *Journal of Academic Ethics*, No. 1 pp. 217-219.
9. Farasatkah, M. (2008); *Dimensions and Accessories Industry, Market Knowledge*; Tehran, Culture, Art and Communication Publication (in Persian).
10. Fogg, Piper (2006); "Young Ph.D. Say Collegiality Matters More than Salary"; *The Chronicle of Higher Education*, Vol. 53, Issue 6, P. 1.
11. Ghaneirad, M. (2007); "The Situation of Social Community in Social Science"; *Journal of Social Sciences Letter*, No. 27, p. 20(in Persian).

12. Hare, Linda, O'Neill, Kevin R. (2000); "Effectiveness and Efficiency in Small Academic Peer Groups: A Case Study"; *Small Group Research*, No.31, P. 24.
13. Iiacqua, Joseph A. and Schumacher Phyllis, H. C. Li. (2001); "Factors Contributing to Job Satisfaction in Higher Education"; *Education*, Vol. 116, No. 1, pp. 51-67.
14. Institute for Research and Planning in Higher Education, Statistics of Higher Education (2010-2011) (in Persian).
15. Irvani, H. et al. (2004); *Analyzing Factors Influencing on Improving the Sabbatical Level of Faculty Members*, University of Tehran; (in Persian).
16. Kells, Peters (1994); A Study of Perceptions of Quality of Working Life in Two Ontario Colleges of Applied Arts and Technology; A Thesis for the Degree of Doctor of Philosophy, York University North York Ontario.
17. Kezar, Adrianna, Lester, Jaime, Carducci, Rozanna, Bertram, Tricia and Gallant, Meliss (2007); "Where Are the Faculty Leaders"; *Liberal Education*, Vol. 93, No. 4, P.14.
18. Lowenstein, Steven R., Fernandez, Genaro and Acrane, Lori (2007); "Medical School Faculty Discontent: Prevalence and Predictors of Intent to Leave Academic Careers"; *BMC Medical Education*, Vol. 7, P. 37.
19. Matel, Pierre Jean and Dupuis, Gilles (2006); "Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems and Presentation of A New Model and Measuring Instrument"; *Social Indicators Research*, No. 77. pp. 333-368.
20. Mirkamali, M. and Narenji Sani, F.(2009); "A Study on the Relationship between the Quality of Work Life and Job Satisfaction among the Faculty Members of the University of Tehran and Sharif University of Technology"; *Quarterly Journal of Research and planning in Higher Education*, No. 48, p.71 (in Persian).

21. Moorhed, Gregory and Griffen, Ricky (1998); *Organizational Behavior*; Fifth Edition, Hongton, Mifflin Company.
22. Mozafari, A. and Borojrfi, S. (2005); "Occupational Stress Factors and Personal Characteristics among Physical Education Faculty Members in Public Universities"; *Journal of Movement Science & Sport*, Spring, No. 3, pp.101-114(in Persian).
23. Peggy, sheffer (2001); Faculty Perceptions of Barriers to their Professional Performance at Private Comprehensive Colleges and Universities; University of Virginia, PhD Dissertations.
24. Rajaepur, S. et al. (2008); "Relationship between Participation Rates of Management and the Level of Faculty Members Spirit"; *Journal of Health Information Management*, No. 1(in Persian).
25. Resnik, D.B. (1983); *The Ethics of Science*; NY: Rout Ledge.
26. Sato, M. (2007); Faculty Development in Higher Education an Investigate of Rationales and Challenges in the Japans; Context Master of Science in Educational Studies Dissertation Oxford University Department of Education.
27. Ssesang, A. Karim and Garrett Roger, M. (2005); "Job Satisfaction of University Academic: Perspectives From Uganda"; *Higher Education*, Vol. 50, pp. 33-56.
28. Steven, T. Bohall(2005); *Academic Freedom and Tenure in a Church – related University Dissertation Indiana University*; P. 144.
29. Suchan, Jim (2008); "How Academic Organizational Systems and Cculture Undermine Scholar Ship and Quality Research: A Response to Ron Dulek"; *Journal of Business Communication*, No. 45.
30. Tillman, Rosemarie, (2006); The Communication of Collegiality: An Examination of Advice Faculty Give Incoming Faculty; Ph.D. Dissertation of University of Oregan.
31. Zeynep, Kiziltepe (2008); "Motivation and Demotivation of University Teachers"; *Teachers & Teaching*, Vol. 14, Issue 5/6, pp. 515-530.