

شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر امنیت شغلی هیات علمی دانشگاه‌ها با تأکید بر استقلال دانشگاه آزاد اسلامی ایران با رویکرد AHP

میترا رضایی^۱، محمد تقی ایمانی^۲، کامران محمد خانی^۳

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۳/۱۲ صص ۱۸۰-۱۵۳ تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۹/۱۵

چکیده

در این تحقیق که از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش اکتشافی کمی و از شاخه معادلات ساختاری است، سعی بر آن است تا به ارائه مدل عوامل مؤثر بر امنیت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها با تأکید بر استقلال دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته شود. جامعه آماری در بخش کیفی را خبرگان آشنا به موضوع پژوهش (استادان دانشگاه در حوزه مورد مطالعه) تشکیل می‌دهند. در انتخاب خبرگان جهت انجام مصاحبه استادان ۱۰ دانشگاه برتر آزاد کشور با اشباع نظری با توجه به رتبه سایت webometrics در سال ۱۳۹۶ به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند. جامعه آماری در بخش کمی را همه اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد سراسر کشور تشکیل داده‌اند که تعداد آن‌ها بالغ بر ۳۰۰۰۰ نفر بوده است که تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان حجم نمونه و با روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه و در بخش کمی پرسشنامه ساخت محقق است که روایی آن از طریق تحلیل عاملی تأییدی، و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفته است. برای تحلیل داده‌های جمع آوری شده از آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار و فراوانی و همچنین آمار استنباطی مانند ضریب همبستگی و معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای Spss و Lisrel استفاده شده است. نتایج به دست آمده از تحقیق نشان می‌دهد عوامل مالی، منابع انسانی، اجتماعی، سیاسی، فردی، ساختاری و مدیریتی به عنوان عوامل دارای ارتباط با امنیت شغلی با تأکید بر استقلال دانشگاه شناسایی شد. آزمون‌ها نشان می‌دهد به جز عامل اجتماعی سایر عوامل بر امنیت شغلی اساتید تأثیرگذار است. بررسی میانگین رتبه که اولویت هر عامل را نشان می‌دهد، گویای این است که عامل سیاسی اولین و بالاترین رتبه را دارد، میانگین رتبه عامل سیاسی مقدار ۴/۸۵ و بیشتر از میانگین رتبه عامل‌های دیگر است. بر این اساس می‌توان گفت که عامل سیاسی بیشترین تأثیر را بر امنیت شغلی دارد. بعد از عامل سیاسی، عامل مدیریتی قرار دارد که میانگین رتبه آن مقدار ۴،۸۱ است و اولویت سوم مربوط به عامل ساختاری با میانگین رتبه ۴،۷۲ است. بر این اساس می‌توان گفت که اولویت عامل‌ها از نظر میزان تأثیر بر امنیت شغلی به ترتیب مربوط به عامل سیاسی، مدیریتی، ساختاری، فردی، منابع انسانی، مالی و اجتماعی است.

کلید واژه‌ها: امنیت شغلی، استقلال دانشگاه، اعضای هیات علمی، تحلیل محتوای کیفی.

^۱ دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه غرب تهران
نویسنده مسئول مقاله Mira.Rezaie@gmail.com

^۲ استاد یار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه رودهن

^۳ دانشیار گروه آموزش عالی دانشگاه علوم و تحقیقات تهران

مقدمه

تحقیقات نشان می‌دهد که یکی از عوامل مهم در توسعه و پویایی دانشگاه‌های بزرگ و ممتاز، استقلال سازمانی و مدیریتی این دانشگاه‌ها بوده است. به عبارتی دیگر، یکی از دیرینه‌ترین سنت‌های آموزش عالی، استقلال آن است. ارتباط با جامعه و چگونگی برآورده ساختن نیازهای در حال تغییر آن و نیل به اهداف و رسالت‌های دانشگاه، مستلزم برخورداری دانشگاه از آزادی علمی و عملی در سایه استقلال است (Estermann et al, 2011: 14) انتظار این است که دانشگاه‌ها بتوانند به میزان قابل توجهی به رشد اقتصادی، آموزش، پژوهش، انتقال فرهنگ و به طور کلی به حل مشکلات جامعه یاری رسانند و این موضوع بدون تقویت و اعطای اختیارات به جامعه دانشگاهی غیر ممکن به نظر می‌رسد. در آموزش عالی نیاز به این است که بسیاری از تصمیمات توسط اعضای هیات علمی اتخاذ شود، از این رو استقلال هیات علمی و در نهایت دانشگاه نیز بسیار مهم است. چرا که وابستگی اعضای هیات علمی و مدیران یک دانشگاه به نهادهای دولتی موجب خواهد شد تا کمتر به بررسی و حل مسائل بپردازند و بیشتر به دستورات دولتی توجه کرده و دلیل آن حفظ امنیت شغلی آن‌هاست که ممکن است به دلیل مخالفت یا عدم اجرای برخی دستورات دولت وی از کار برکنار گردد. چرا که پژوهش‌گران معتقدند امنیت شغلی نقش بسیار مهمی در جریان کار و موفقیت سازمانی دارد (Salimi et al., 2018: 270). حد مطلوبی از امنیت، باعث افزایش بازدهی کار و تجربه اندوزی علمی می‌شود و علاوه بر آن زمینه‌های بروز خلاقیت و نوآوری و استفاده از امکانات برای رسیدن به حداکثر بازده علمی را نیز فراهم می‌کند؛ لذا تأمین امنیت شغلی علاوه بر کارکنان برای سازمان و جامعه منافی به همراه می‌آورد (Vahidi et al., 2011: 90). در امنیت شغلی نباید از وجود عوامل تهدیدکننده‌ی شغلی در سازمان خبری باشد، بلکه بایستی در ذهن فرد احساسی مبنی بر نبودن مانع در زمینه‌ی شغلی وجود داشته باشد (Turkzadeh et al., 2014: 136). در صورت فقدان این موارد، فرد از آینده‌ی شغلی خود هراس و نگرانی خواهد داشت. یکی از مواردی که در زمینه‌ی شغلی به نگرانی افراد می‌انجامد تغییرات سازمانی است؛ چرا که هر تغییری با یک سری تهدیدها، نگرانی‌ها و البته فرصت‌ها همراه است (Kiomarsi, 2013: 3). دولت‌ها به شیوه‌های مختلف در امور دانشگاه‌ها دخالت می‌کنند. یک شیوه رایج عبارت است از استفاده از اختیار قانونی خود. شیوه دیگر که بیشتر در

اروپا و آمریکا رایج است استفاده از اقتدار مالی خود و وابستگی مالی دانشگاه‌ها به آن‌هاست. شیوه دیگر که دخالت صریح است بیشتر در کشورهای آسیایی مشاهده شده است. دانشگاه‌های غرب از آغاز تا حدود یک قرن پیش عمدتاً با حمایت مالی کلیساهای، بازرگانان و افراد خیر به حیات خود ادامه داده‌اند؛ اما مشخصاً از جنگ جهانی دوم به بعد دولت‌ها حامی مالی دانشگاه‌ها شدند. حمایت‌های مالی دولتی سبب گسترش دانشگاه‌ها شد و دولت‌ها علاقه‌مند شدند که در امور داخلی دانشگاه‌ها دخالت کنند، اما دانشگاه‌ها در سطح گسترده‌ای با اداره آن‌ها همانند اداره دبیرستان‌های دولتی یا خدمات عمومی باهدف‌ها و معیارهای کارایی منتخب از سوی دولت مخالفت کردند. در ایران از اواسط قرن نوزدهم مؤسسات آموزش عالی به سبک غربی در کنار مدارس سنتی احداث گردیدند. از آنجا که این مؤسسات از متن تحولات درونی سنت‌های تعلیمی و تحقیقی این جامعه و در بستری از سیر تکاملی و توسعه این سنت‌ها به وجود نیامدند فاقد ریشه‌های هنجاری قوی و نظام حرفه‌ای درون‌زا بودند (Razaq Marandi et al., 2013: 146).

هم چنین این مؤسسات به علت فقدان یا ضعف نهادهای رقیب غیر دولتی در درون دولت به وجود آمدند. این عوامل سبب شد که نگاه دولت به دانشگاه‌ها همواره نگاه ابزاری باشد و استقلال آن‌ها خلاف استقلال مدارس سنتی، پیوسته با فراز و نشیب‌ها و بیم و امیدهایی همراه باشد. برای بررسی جود استقلال در سازمان‌های اجتماعی می‌توان از سؤالی که اتریونی مطرح کرده است استفاده کرد: تا چه اندازه بازیگران اجتماعی می‌توانند درباره روش کار خود تصمیم بگیرند و تا چه اندازه آن‌ها مجبور به پی‌گیری روش کاری هستند که توسط آن‌ها انتخاب نشده است؟ هاروی نیز تقریباً نظر مشابهی دارد و معتقد است که استقلال توانایی انجام فعالیت‌ها بدون کسب اجازه از یک مرجع کنترل‌کننده است. میزان استقلال دانشگاه‌ها را می‌توان روی یک طیف ارزیابی کرد. عموماً با اعطای استقلال، مسوولیت‌پذیری افزایش می‌یابد؛ زیرا تفویض نکردن مسوولیت‌ها و اختیارات، انزوا و انفعال افراد و سازمان‌ها را در پی دارد و نیز پاسخ‌گوئی آن‌ها را کاهش می‌دهد (Farasatkah, 1392: 28).

بنابراین اعطای استقلال به دانشگاه‌ها سیاستی اصولی برای افزایش مسوولیت‌پذیری، پاسخگویی و ایجاد ثبات در دانشگاه‌هاست؛ اما پاسداری از استقلال واقعی دانشگاه و تبدیل نکردن آن به سازمانی متمرکز، به جای نظام آموزش عالی غیرمتمرکز، به آسانی فراهم نمی‌شود. در قرن بیستم و یکم با افزایش نقش دانشگاه‌ها، برای تحقق رسالت‌ها و کارکردهایی که جامعه از این نهاد انتظار دارد می‌بایست از حداکثر توان و ظرفیت دانشگاه استفاده نمود. بدون شک دانشگاه‌ها برای استفاده حداکثری از توان و ظرفیت خود، نیازمند داشتن استقلال در بخش‌های مختلف مأموریتی و کارکردی خود هستند. از طرفی عوامل بیرونی، دانشگاه‌ها را در مسیر برآورده نمودن استقلال مورد نظر با چالش‌های مختلفی مواجه می‌کنند که یکی از این چالش‌ها انتصاب و عزل در سمت‌های مدیریتی و... دانشگاه‌ها است که معمولاً از طرف دولت صورت گرفته و به دلیل عدم استقلال کامل دانشگاه‌ها افراد مورد نظری (منتصبین یا عزل شده‌ها) باید تن به تصمیمات دولت داده که این امر باعث کاهش امنیت شغلی آن‌ها خواهد شد. امنیت شغلی را نیز می‌توان از جمله مسائلی دانست که افکار و انرژی کارکنان سازمان‌ها را به خود مشغول می‌کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می‌گردد. در صورتی که کارکنان در این زمینه به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند، توان فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و سازمان نیز کمتر گرفتار تنش‌های انسانی می‌شود (Bafрани, 2008: 50).

در امنیت شغلی موضوعاتی چون تغییرات شغلی، از دست دادن شغل و فقدان دستیابی به شغل مناسب گنجانده شده است (Rahmani et al., 2010: 60). بدین صورت که افراد از ثبات شغلی خود اطمینان نداشته و هر آن منتظر باشند که مقامات به بهانه‌ای توجیه‌ناپذیر، شغل وی را سلب کنند. همچنین امنیت شغلی یکی از دغدغه‌های اساسی کارکنان سازمان است که قسمت زیادی از انرژی روانی کارکنان صرف آن می‌شود و گاهی اوقات برای سازمان‌ها مشکل‌آفرین است. در گذشته، وقتی بحث امنیت شغلی مطرح می‌شد استخدام رسمی و دائم تداعی می‌گردید؛ ولی در دنیای امروز که امنیت شغلی با امنیت اجتماعی گره خورده است، امنیت شغلی از دیدگاه نوینی مورد توجه است و آن توجه به امنیت شغلی از طریق تواناسازی و پرورش انسان‌ها است. امنیت شغلی دارای تاثیر فراوانی بر روی کارکنان سازمان بوده و می‌تواند بهره‌وری کارکنان را افزایش دهد. احساس امنیت شغلی پدیده‌ای ذهنی است؛ یعنی احساس و ادراک فرد

است که امنیت یا فقدان امنیت شغلی را برای او رقم می‌زند. گاهی ممکن است در محیط کاری عوامل تهدیدکننده‌ای وجود نداشته باشد اما فرد احساس خطر کند، یا عوامل تهدیدکننده‌ای وجود داشته باشد ولی فرد احساس خطر نکند. در دهه‌های اخیر با توجه به افزایش اهمیت مطالعات مدیریتی و بینش در خصوص سازمان (Acaray and Abdülkadir, 2015: 473).

پیشینه پژوهش

در خصوص بحث استقلال دانشگاهی پژوهش‌هایی صورت گرفت است که در مهم‌ترین آن‌ها، آقابتبار و همکاران (Aghtabar et al., 2016) شکاف استقلال دانشگاهی از دیدگاه خبرگان دانشگاهی را در دانشگاه علوم پزشکی بابل و صنعتی نوشیروانی مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان داد وجود شکاف بین وضع موجود و مطلوب تمامی ابعاد استقلال دانشگاهی در دو دانشگاه، بیانگر این است که استقلال دانشگاهی مطالبه‌ای است که این دو دانشگاه در جستجوی آن هستند. گرایش به کسب مؤلفه‌های استقلال دانشگاهی در این دانشگاه‌ها و ادراک خلأ موجود، نشان‌دهنده تمایل به توسعه‌یافتگی است. برنامه‌ریزی برای کاهش یا رفع شکاف موجود، تنها راه دستیابی به استقلال دانشگاهی مطلوب است.

اسدی (Asadi, 2016) در مقاله‌ای با عنوان نقش عوامل استقلال دانشگاهی در رتبه‌بندی دانشگاه‌های اروپایی بیان داشت از آنجاکه عوامل استقلال مالی، استقلال در تأمین نیرو و استقلال علمی نشانگرهای مناسبی جهت رتبه‌بندی دانشگاه‌های اروپایی هستند، نیاز به پژوهش‌های بیشتر جهت تدوین شاخص مشابهی در رتبه‌بندی دانشگاه‌های اروپایی و امکان‌سنجی آن در دانشگاه‌های ایرانی احساس می‌شود.

اسدی (Asadi, 2016) در مقاله‌ای با عنوان جایگاه تمرکزگرایی و استقلال دانشگاهی در بین‌المللی سازی نظام آموزش عالی ایران بیان داشت که گرچه بین‌المللی سازی نظام آموزش عالی ایران از طریق تمرکززدایی و تقویت استقلال دانشگاهی تسهیل می‌گردد و تعاملات بین دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در فضای رقابت بین‌المللی را متحقق می‌سازد، اما وجود سازوکارها و قوانین نظارتی دقیق و شفاف باعث می‌شود تا سیاست‌گذاری دانشگاه‌ها به سمت

خود اصلاحی و تعادل پیش برود، چرا تمرکززدایی از قدرت و واگذاری اختیارات در راستای حفظ و تقویت استقلال دانشگاهی بدون نظارت قانونی شفاف و پاسخگو کردن مؤسسات آموزش عالی در سطوح خرد دانشگاهی، فساد آور خواهد بود.

حسین پور و همکاران (Hosseinpour et al., 2016) در مقاله‌ای با عنوان استقلال دانشگاه‌ها، اصول، عوامل مؤثر و راهکارهای دستیابی به آن در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور بیان داشت آموزش عالی در سند چشم‌انداز ۲۰ ساله و سیاست‌های کلی برنامه‌های توسعه کشور، استقلال دانشگاه‌ها در لایحه اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، اصول استقلال دانشگاهی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، ابعاد و عوامل مؤثر بر استقلال دانشگاهی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، راهکارهای دستیابی به استقلال دانشگاهی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور و جمع‌بندی و نتیجه‌گیری ارائه شد.

فتح الهی^۱ و همکاران (Fathollahi et al., 2015) در پژوهشی با عنوان بررسی مقایسه‌ای تغییرات ساختاری و کارکردی استقلال نظام دانشگاهی در برنامه‌های پنج ساله بخش آموزش عالی پس از آن انقلاب اسلامی ایران یافته‌های تحقیق در هشت بخش ارائه شده است که دربرگیرنده مواردی همانند یافته‌های حاصل از تحلیل محتوا و مصاحبه با خبرگان موضوعی، پیامدهای مثبت و منفی ساختاری و کارکردی، سیر تغییرات ساختاری و کارکردی و در نهایت تعاملات ساختاری و کارکردی است.

لا و وانگ^۲ (Lu & Wang, 2018) استقلال مدیران آموزشی را مورد مطالعه قرار دادند. آن‌ها در این مطالعه محافظه‌کاری مدیران، استقلال هیئت مدیره و نوآوری‌های سازمان را بررسی کردند. نتایج مطالعه نشان داد که با استقلال بیشتر سازمان‌های آموزشی محافظه‌کاری کمتر و نوآوری‌ها افزایش می‌یابد.

^۱. Fathollahi

^۲. Lu and Wang

اوپستیان (Opastian, 2017) در مقاله‌ای با عنوان استقلال دانشگاهی در اکرین بیان داشتند توجه به تأمین مالی و توسعه کارهای علمی و پژوهشی باعث خواهد شد تا استقلال دانشگاهی رشد یابد.

ریلی^۲ و همکاران (Rilly et al.,) در مقاله‌ای با عنوان چالش‌های استقلال دانشگاهی بیان داشتند که دخالت دولت، وابستگی به قوانین کشور، نبود منابع مالی مناسب و دخالت دولت در استخدام‌ها باعث خواهد شد تا استقلال دانشگاهی با چالش مواجه گردد.

روتزن^۳ (Routezi, 2016) در مقاله‌ای با عنوان استقلال دانشگاهی جهت بهبود خروجی آموزش بیان داشتند که توجه به مباحث پژوهشی، الزامات محیط کار، تأمین سرمایه باعث خواهد شد تا استقلال دانشگاهی افزایش یابد.

پیرومولو و آرمی^۴ (Chirumbolo and Areni, 2015) تأثیرات عدم امنیت شغلی را بر عملکرد شغلی مورد مطالعه قرار دادند. نتایج مطالعه نشان داد که با کاهش امنیت شغلی مدیران مورد مطالعه، عملکرد و کارایی آن‌ها به شدت کاهش می‌یابد. هم‌چنین نتایج نشان داد که سلامت روانی مدیران هم متأثر از امنیت شغلی است.

کینگ و هسو^۵ (King & Hsu, 2014) در مقاله‌ای با عنوان تحلیل استقلال دانشگاهی در کشور تایوان بیان داشتند که توجه به بهبود تحقیقات علمی، دست‌بابی به مزیت رقابتی، تیم‌های خودگران، توجه به تأمین مالی و سیاست‌های انتخابی توسط خود دانشگاه باعث خواهد شد تا استقلال دانشگاهی تا حد زیادی در کشور تایوان صورت پذیرد.

جانا^۶ (Jana, 2014) در مقاله‌ای با عنوان استقلال دانشگاهی با تأکید بر ساختار دانشگاهی بیان داشتند که توجه به ساختارهای پژوهشی باعث خواهد شد که استقلال دانشگاهی بیشتر گردد.

¹. Opastian

². Rilly

³. Routezi

⁴. Chirumbolo and Areni

⁵. King & Hsu

⁶. Jana

مويسن^۱ (Moisen, 2014) در مقاله‌ای با عنوان استقلال دانشگاهی و تغییرات سازمانی بیان داشت که عدم تمرکز در مدیریت، قانون‌گذاری توسط خود دانشگاه، ایجاد ساختارهای متناسب با دانشگاه در بلندمدت باعث خواهد شد که با تغییرات سازمانی استقلال دانشگاهی نیز تحقق یابد. گروز^۲ (Grouz, 2014) در مقاله‌ای با عنوان استقلال دانشگاهی و آزادی دانشگاهی بیان داشتند ایجاد ساختارهای خودگردان، تأمین مالی، استخدام متناسب با نیاز باعث خواهد شد تا استقلال دانشگاهی بیشتر گردد.

توجه به تحقیقات بررسی شده می‌توان بیان داشت که امنیت شغلی کارکنان عامل مهمی در موفقیت دانشگاه (دانشگاه آزاد) محسوب می‌گردد و تعیین عواملی را که بر امنیت شغلی اثرگذار است می‌تواند برای عملکرد کل دانشگاه مفید واقع گردد. نتایج این مطالعه می‌تواند در زمینه علمی برای محققانی که در این زمینه و زمینه‌های مربوط به عوامل مؤثر بر امنیت شغلی و حتی رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی، تحقیق می‌کنند بسیار مفید بوده و ابعاد جدیدی را در زمینه عدم و میزان وابستگی و یا عدم استقلال داشتن دانشگاه آزاد برای آن‌ها روشن سازد. هم چنین در زمینه کاربردی نتایج مطالعه می‌تواند برای مسوولان نهادها و سازمان‌ها و بخصوص دانشگاه آزاد پیام شفافی داشته باشد که بتوانند برنامه‌ریزی‌های بهتری برای افزایش امنیت شغلی اساتید و هیات‌علمی خود داشته باشند و در این مورد دو سؤال پژوهشی مطرح است که عبارت‌اند از:

سؤال اول: عوامل مؤثر بر امنیت شغلی هیات علمی دانشگاه‌ها با تأکید بر استقلال دانشگاه آزاد کدام‌اند؟

سؤال دوم: رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر امنیت شغلی هیات علمی دانشگاه‌ها با تأکید بر استقلال دانشگاه آزاد چگونه است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، میدانی، از لحاظ نحوه اجرا توصیفی از نوع پیمایشی و از لحاظ هدف، توسعه‌ای و کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش را اعضای هیات

^۱. Moisen

^۲. Grouz

علمی ۱۰ دانشگاه برتر دانشگاه آزاد در سال ۱۳۹۶ تشکیل دادند که به صورت هدفمند ۱۰ نفر انتخاب شدند؛ که ابتدا با یک مصاحبه نیمه ساختار یافته با اعضای حجم نمونه به شناخت عوامل مؤثر بر امنیت شغلی با تأکید بر استقلال دانشگاهی پرداخته شد که با استفاده از رویکرد تحلیل محتوا و نرم‌افزار Maxqda بوده است و سپس در قالب یک پرسشنامه مقایسات زوجی از آن‌ها خواسته شد تا وزن هر یک از موارد شناسایی شده را تعیین و با تکنیک فرآیند تحلیل سلسله مراتبی عوامل شناسایی شده از نظر اهمیت اولویت‌بندی شدند که در این بخش نرم‌افزار مورد نظر Expert Choice است.

فرایند تحلیل سلسله مراتبی یکی از معروف‌ترین فنون تصمیم‌گیری چندمنظوره است که اولین بار توسط توماس. ال. ساعتی^۱ عراقی الاصل در دهه ۱۹۷۰ ابداع گردید. این روش در هنگامی که عمل تصمیم‌گیری با چند گزینه رقیب و معیار تصمیم‌گیری رو به روست می‌تواند استفاده گردد. معیارهای مطرح شده می‌توانند کمی و کیفی باشند. اساس این روش تصمیم‌گیری بر مقایسات زوجی نهفته است. تصمیم‌گیرنده با فراهم آوردن درخت سلسله مراتب تصمیم، آغاز می‌کند. درخت سلسله مراتب تصمیم، عوامل مورد مقایسه و گزینه‌های رقیب مورد ارزیابی در تصمیم را نشان می‌دهد. سپس یک سری مقایسات زوجی انجام می‌گیرد. این مقایسات وزن هر یک از فاکتورها را در راستای گزینه‌های رقیب مشخص می‌سازد. در نهایت منطق AHP^۲ به گونه‌ای ماتریس‌های حاصل از مقایسات زوجی را با همدیگر تلفیق می‌سازد که تصمیم بهینه حاصل آید. مراحل انجام روش فوق به شرح زیر است:

طراحی پرسشنامه خبره

برای تهیه پرسشنامه خبره از شاخص‌های شناسایی شده استفاده می‌شود.

¹ Tomas L Satty

² Analytic Hierarchy Process

تعیین وزن معیارها

سطح اول سلسله مراتب را معیارهای اصلی تشکیل می‌دهند. پرسشنامه خبره نخست یا مقایسه زوجی معیارهای اصلی بر اساس هدف به تعیین اولویت هر یک از معیارهای اصلی می‌پردازد.

$$W = \lim_{t \rightarrow \infty} \frac{A^t \cdot e}{e^T \cdot A^t \cdot e} \quad (\text{فرمول ۱})$$

$$e^T = (1, 1, \dots, 1)$$

مقایسه زوجی گزینه‌ها بر اساس معیارها

پس از تعیین وزن هر یک از معیارها در گام بعدی باید گزینه‌ها به صورت زوجی بر اساس هر معیار مقایسه شوند. بعد انجام مقایسات زوجی داده‌ها به ماتریس مقایسه زوجی منتقل می‌شوند.

$$a_{ij} = \left(\prod_{k=1}^n a_{ij}^{(k)} \right) 1 / N \quad (\text{فرمول ۲})$$

$$K = 1$$

از این رابطه زمانی استفاده می‌شود که نظرات اعضای گروه از درجه اهمیت یکسانی برخوردار باشند.

$$a_{ij} = \left(\prod_{k=1}^L a_{ij}^{wk} \right) 1 / N \quad (\text{فرمول ۳})$$

$$K = 1$$

از این رابطه زمانی استفاده می‌شود که نظر هر یک از اعضا ممکن است دارای ضریب اولویت ویژه‌ای باشد.

$$a_{ij} = \prod_{k=1}^L a_{ij} \cdot w_k \quad (\text{فرمول ۴})$$

$$k = 1$$

از این رابطه زمانی استفاده می‌شود که تصمیم گیر توان تعیین اهمیت نظرات را نداشته باشد.

$$A = \begin{bmatrix} \lambda & [a_{12}^L, a_{12}^U] & [a_{13}^L, a_{13}^U] & \dots & [a_{1n}^L, a_{1n}^U] \\ [a_{21}^L, a_{21}^U] & \lambda & [a_{23}^L, a_{23}^U] & \dots & [a_{2n}^L, a_{2n}^U] \\ \cdot & \cdot & \cdot & \cdot & \cdot \\ \cdot & \dots & \lambda & \cdot & \cdot \\ \cdot & \cdot & \cdot & \cdot & \cdot \\ [a_{n1}^L, a_{n1}^U] & \dots & \dots & \dots & \lambda \end{bmatrix}$$

$$a_{ij}^L \leq a_{ij}^U \quad \forall i, j = 1, 2, \dots, n$$

$$a_{ji}^L = \frac{\lambda}{a_{ij}^U}, \quad a_{ji}^U = \frac{\lambda}{a_{ij}^L} \quad \forall i, j = 1, 2, \dots, n$$

(فرمول ۵)

تعیین اولویت

گام بعدی تعیین اولویت است که از نرمال‌سازی استفاده می‌شود که سپس وزن هر گزینه بر اساس معیار مورد نظر به دست خواهد آمد.

$$r = \frac{a_{ij}}{\sum_{i=1}^m a_{ij}}$$

(فرمول ۶)

محاسبه سازگاری مقایسه‌های زوجی

برای محاسبه نرخ ناسازگاری یک سلسله مراتبی شاخص ناسازگاری هر ماتریس را در وزن عنصر مربوطه ضرب کرده و حاصل جمع آن‌ها را به دست می‌آوریم. هم چنین وزن عناصر را در ماتریس‌های مربوطه ضرب کرده و مجموعشان را نام‌گذاری می‌کنیم. حاصل تقسیم نرخ ناسازگاری سلسله مراتبی را می‌دهد.

$$CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1}$$

CI: شاخص ناسازگاری

$$CR = \frac{CI}{RI}$$

CR: نسبت ناسازگاری

(فرمول ۷)

در بعد تجزیه و تحلیل کیفی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسش نامه کیفی به منظور شناسایی مهم ترین معیارهای مدل ارائه مدل عوامل موثر بر امنیت شغلی هیات علمی دانشگاه ها با تأکید بر استقلال دانشگاه از تحلیل محتوا استفاده شد. تحلیل محتوا از رویکردی خاص برای تحلیل داده‌ها برخوردار است. این رویکرد خاص عمدتاً ناشی از نحوه تلقی از موضوع تحلیل (محتوا) می‌باشد. تحلیل محتوا را تکنیکی پژوهشی برای استنباط تکرارپذیر و معتبر از داده‌ها در مورد متن آن‌ها تعریف کرده‌اند. کریپندورف تحلیل محتوا را تکنیکی پژوهشی معرفی می‌کند که به منظور استنباط تکرارپذیر و معتبر از داده‌ها در مورد متن آن‌ها به کار می‌رود. او هدف این تحلیل را همانند سایر تکنیک‌های پژوهشی فراهم آوردن شناخت، بینشی نو، تصویر واقعیت و راهنمای عمل می‌داند که مشتمل بر سه مرحله عمده به شرح زیر است:

مرحله اول: کدگذاری باز^۱

بازخوانی مکرر متون^۲

غوطه‌وری در کشف اطلاعات^۳

مرحله دوم: کدگذاری محوری^۴

کددهی به مفاهیم شناسایی شده

انعطاف‌پذیری استخراج

کدگذاری مجدد یافته‌ها^۵

ثبت نقطه نظرات کلیدی جهت شفاف‌سازی بیشتر یافته‌ها

مرحله سوم: انتخاب کدها^۶

تجمیع و شفاف‌سازی معانی

گروه‌بندی یافته‌ها

^۱ Open Coding

^۲ Reading and Reading

^۳ Data Immersion

^۴ Axial Coding

^۵ Recod Coding Decision

^۶ Selection Coding

تشخیص یافته‌های متضاد

کشف نقوض اطلاعاتی

بر این اساس در تحقیق پیش رو، پس از جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل داده‌ها براساس روش تحلیل محتوا بصورت هم زمان انجام شد. به این منظور ابتدا بازخوانی مکرر هر متن جهت کدگذاری باز، جملات و مفاهیم اصلی استخراج و بصورت کد ثبت گردید. در مرحله بعد کدهایی که از لحاظ مفهومی با هم مشابه بودند دسته‌بندی و در نهایت کدگذاری محوری صورت پذیرفت. همزمان با استخراج و مقایسه دیدگاه‌ها، پیشنهادها و ایده‌های نو نیز ثبت و منظم گردید و انتخاب کدها صورت گرفت. در مرحله بعد تجمیع نتایج مربوط به هریک از گروه‌ها براساس کدهای استخراج شده مصاحبه‌های افراد شرکت‌کننده در آن گروه استخراج گردید. در این بخش به بررسی مقوله‌ها و زیر مقوله‌های شناسایی شده پرداخته شد که ابتدا طی مصاحبه‌ای با ۱۰ نفر از خبرگان دانشگاهی در حوزه امنیت شغلی و استقلال دانشگاهی مقوله‌ها و زیر مقوله‌هایی شناسایی شدند که به صورت کدگذاری باز و محوری انجام گرفت و نتایج به شرح زیر هستند.

جدول ۱: مقوله‌ها و زیر مقوله‌های شناسایی شده در استقلال دانشگاهی

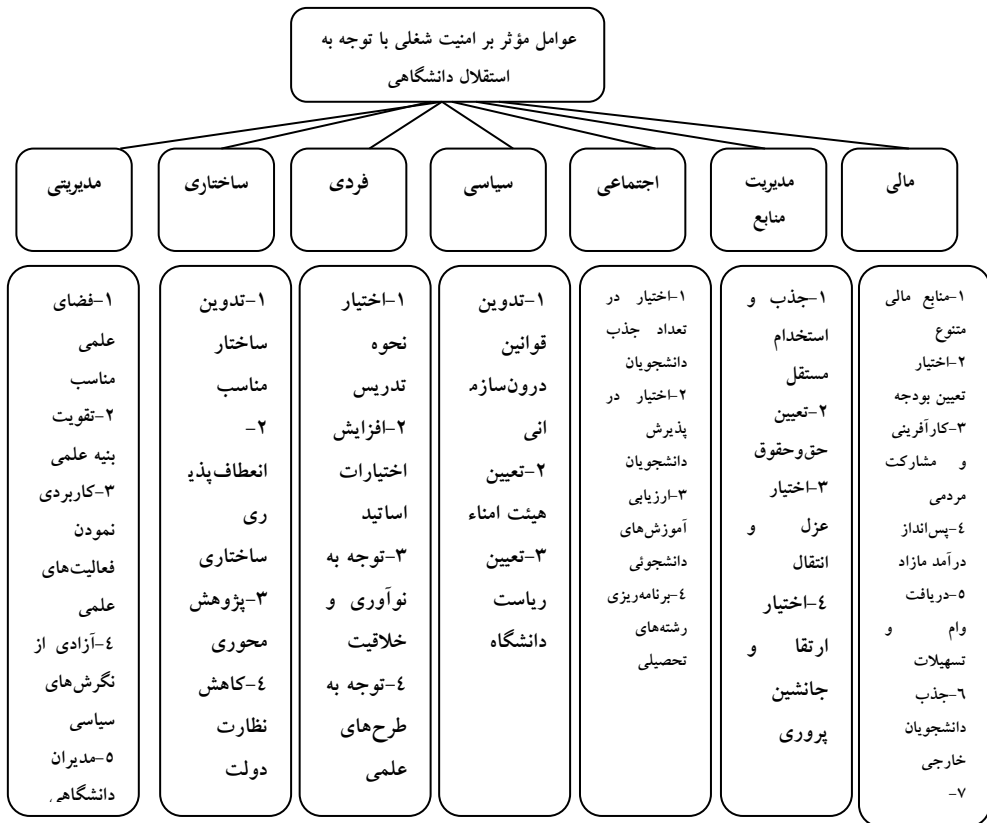
ردیف	مقوله‌ها	کدگذاری باز	کد محوری
		آزادی عمل در تأمین منابع مالی متنوع و وابسته نبودن به درآمدهای متعارف دانشجویی در بلند مدت	منابع مالی متنوع
		اختیار تعیین و تصویب بودجه دانشگاهی	اختیار تعیین بودجه
		اختیار جذب منابع مالی حاصل از مشارکت‌های مردمی و سازمان‌های کارآفرین	کارآفرینی و مشارکت مردمی
۱	مالی	اختیار نگهداری درآمد مازاد حاصل از درآمدهای اختصاصی دانشگاه و نحوه هزینه کردن آن	پس‌انداز درآمد مازاد
		اختیار دریافت وام ا و تسهیلات نقدی و غیر نقدی از بانک‌های دولتی و خصوصی کشور	دریافت وام و تسهیلات
		اختیار جذب دانشجویان خارجی از کشورهای توسعه یافته	جذب دانشجویان خارجی

تجاری سازی طرح‌های پژوهشی	اختیار تجاری‌سازی طرح‌های پژوهشی استادان و دانشجویان و حفظ مالکیت مادی و معنوی آن		
تأسیس شرکت‌های دانشگاهی	اختیار تأسیس شرکت‌های دانشگاهی به عنوان مشاور و فعالیت در بخش صنعت و خدمات		
ایجاد طرح‌های کارآفرینی	اختیار ایجاد طرح‌های کارآفرینی به صورت مستقل و خودگردان		
جذب و استخدام مستقل	اختیار تصمیم‌گیری بر روش‌های جذب، استخدام و حفظ اساتید		
تعیین حق و حقوق	اختیار تصمیم‌گیری بر روی میزان و نحوه پرداخت حقوق و مزایای استادان	مدیریت	۲
اختیار عزل و انتقال	اختیار عزل و انتقال اساتید از دانشگاه	منابع انسانی	
اختیار ارتقا و جانشین پروری	اختیار تصمیم‌گیری بر رویه‌های ارتقاء و جانشین پروری استادان در دانشگاه		
اختیار در تعداد جذب دانشجویان	اختیار تصمیم‌گیری بر روی تعداد دانشجویان جذب شده		
اختیار در پذیرش دانشجویان	اختیار انتخاب و پذیرش دانشجویان با صلاحدید دانشگاهی	اجتماعی	۳
ارزیابی آموزش‌های دانشجوئی	اختیار ارزیابی آموزش‌های ارائه شده به دانشجویان در سطح جامعه		
برنامه‌ریزی رشته‌های تحصیلی	اختیار برنامه‌ریزی و تعیین رشته‌های تحصیلی برای جذب دانشجویان		
تدوین قوانین درون سازمانی	اختیار تدوین قوانین و مقررات درون سازمانی برای اداره نمودن دانشگاه		
تعیین هیات امانا تعیین ریاست دانشگاه	اختیار انتخاب اعضای خارج از دانشگاه در هیات امانا	سیاسی	۴
اختیار نحوه تدریس	اختیار عزل و نصب ریاست دانشگاه		
اختیار آزادی برای اعضای هیات علمی در تدریس، اداره کلاس و مباحث علمی	اختیار آزادی برای اعضای هیات علمی در تدریس، اداره کلاس و مباحث علمی	فردی	۵

افزایش اختیارات استادان در تدوین شیوه‌های نوین تدریس	افزایش اختیارات استادان	
اختیار استفاده از و نوآوری‌ها و خلاقیت‌های فردی در تدریس دروس و طرح‌های پژوهشی	توجه به نوآوری و خلاقیت	
اختیار کاهش و یا توسعه طرح‌های علمی	توجه به طرح‌های علمی	
اختیار ادامه تحصیلات آکادمیک و کسب رتبه‌های علمی توسط اساتید	تحصیلات آکادمیک استادان	
اختیار بازنگری ساختار و تشکیلات اداری دانشگاهی و تدوین ساختار نوین	تدوین ساختار مناسب	
اختیار افزایش انعطاف‌پذیری ساختاری در روابط و شرح وظایف کاری	انعطاف‌پذیری ساختاری	۶ ساختاری
اختیار پژوهش محور ن کردن ساختار سازمانی دانشگاه	پژوهش محوری	
اختیار کاهش نقش نظارتی دولت در ساختار کلان دانشگاه	کاهش نظارت دولت	
اختیار ایجاد فضای علمی مناسب در انتخاب موضوعات علمی و پژوهشی	فضای علمی مناسب	
اختیار تقویت بنیه علمی تحقیقات باوجود کناره‌گیری برخی نیروهای علمی ناشی از اختلاف‌نظرهای سیاسی	تقویت بنیه علمی	
اختیار انتشار نتایج به دست آمده از فعالیت‌های علمی بدون محدودیت‌ها و ملاحظات غیرعلمی	کاربردی نمودن فعالیت‌های علمی	۷ مدیریتی
اختیار عدم تأثیرپذیری فعالیت‌های علمی از نگرش‌های سیاسی برخی مدیران	آزادی از نگرش‌های سیاسی	
اختیار تصدی پست‌های مدیریتی توسط جامعه دانشگاهی	مدیران دانشگاهی	
اختیار ایجاد فضای رقابتی در دانشگاه و عدالت سازمانی	فضای رقابتی	

با توجه به جدول فوق می‌توان بیان داشت که ۷ مقوله اصلی یعنی (مالی، مدیریت منابع انسانی، اجتماعی، سیاسی، فردی، ساختاری و مدیریتی) از مصاحبه‌های خبرگان شناسایی شدند که هر

یک از مفاهیم باز ابتدا تدوین و در نهایت با توجه به مفهوم اصلی عبارت، کد محوری شناسایی شده که همان زیر مقوله هر طبقه از مقولات تعیین شده هستند و در جایگاه خود قرار گرفتند که می‌توانند بر استقلال دانشگاهی جهت تأمین امنیت شغلی استادان مؤثر واقع گردند که همه عوامل فوق با توجه به توضیحاتی که در خصوص مقولات و زیر مقولات ارائه شد در قالب یک مدل مفهومی پیشنهادی ارائه شد که به شرح شکل زیر است.



شکل ۱: مدل مفهومی پیشنهادی

یافته‌های پژوهش

درجه اهمیت عوامل مؤثر بر امنیت شغلی با توجه به استقلال دانشگاهی با استفاده از نرم‌افزار Expert Choice مشخص شد. وزن‌های اولیه عامل‌های ۷ گانه مؤثر بر امنیت شغلی در جدول ۲

نشان داده شده است و در جدول ۳ نیز وزن‌های به دست آمده برای زیر شاخص‌ها با توجه به پاسخ خبرگان در زیرگروه‌های ۷ گانه ارائه شده است که در این خصوص می‌توان بیان داشت که در بین عامل‌های شناسایی شده عامل مالی با وزن نسبی (۰,۳۱۵) بیشترین اهمیت را در بین سایر عوامل داشته است و عامل فردی با وزن نسبی (۰,۱۲۱) کمترین اهمیت را به خود اختصاص داده است. در خصوص شاخص‌ها می‌توان بیان داشت که در بعد عامل مالی، منابع متنوع مالی با وزن نسبی (۰,۳۶۶)، در بعد مدیریت منابع انسانی، اختیار عزل و انتقال با وزن نسبی (۰,۲۳۱)، در بعد اجتماعی، اختیار جذب تعداد دانشجویان با وزن نسبی (۰,۲۳۳)، در بعد سیاسی، تعیین ریاست دانشگاه با وزن نسبی (۰,۳۸۱)، در بعد فردی، اختیار نحوه تدریس با وزن نسبی (۰,۲۱۷)، در بعد ساختاری، انعطاف‌پذیری ساختاری، با وزن نسبی (۰,۲۶۷) و در بعد مدیریتی، تقویت بنیه علمی وزن نسبی (۰,۳۲۶) دارای بیشترین اولویت و اهمیت در شاخص‌های مورد بررسی بوده‌اند که با توجه به این که نرخ ناسازگاری همه عوامل و شاخص‌های شناسایی شده کمتر از ۰,۱۰ بوده است می‌توان بیان داشت نرخ ناسازگاری مناسب بوده و همه عوامل و شاخص‌های شناسایی شده دارای سازگاری کامل با یکدیگر هستند.

جدول ۲: وزن عامل‌های مؤثر بر امنیت شغلی با تأکید بر استقلال دانشگاهی

وزن عامل‌ها	عامل‌ها
۰,۳۱۵	مالی
۰,۲۸۷	منابع انسانی
۰,۱۸۱	اجتماعی
۰,۲۱۷	سیاسی
۰,۱۲۱	فردی
۰,۱۹۸	ساختاری
۰,۲۱۱	مدیریتی
نرخ ناسازگاری: ۰,۰۶۷	

جدول ۳: رتبه‌بندی اولیه شاخص‌ها

وزن شاخص‌ها	مالی
۰,۲۶۶	منابع مالی متنوع
۰,۲۱۵	اختیار تعیین بودجه
۰,۲۱۸	کارآفرینی و مشارکت مردمی
۰,۱۶۴	پس‌انداز درآمد مازاد
۰,۱۸۷	دریافت وام و تسهیلات
۰,۱۹۰	جذب دانشجویان خارجی
۰,۱۶۵	تجاری‌سازی طرح‌های پژوهشی
۰,۱۵۵	تأسیس شرکت‌های دانشگاهی
۰,۱۰۹	ایجاد طرح‌های کارآفرینی
نرخ ناسازگاری: ۰,۰۳۲	
وزن شاخص‌ها	منابع انسانی
۰,۲۱۳	جذب و استخدام مستقل
۰,۱۷۷	تعیین حق و حقوق
۰,۲۳۱	اختیار عزل و انتقال
۰,۲۱۷	اختیار ارتقا و جانشین‌پروری
نرخ ناسازگاری: ۰,۰۳۹۰	
وزن شاخص‌ها	اجتماعی
۰,۲۳۳	اختیار در تعداد جذب دانشجویان
۰,۲۱۳	اختیار در پذیرش دانشجویان
۰,۱۸۹	ارزیابی آموزش‌های دانشجویی
۰,۱۰۳	برنامه‌ریزی رشته‌های تحصیلی
نرخ ناسازگاری: ۰,۰۵۴	
وزن شاخص‌ها	سیاسی
۰,۱۶۷	تدوین قوانین درون‌سازمانی
۰,۲۳۴	تعیین هیات امناء
۰,۳۸۱	تعیین ریاست دانشگاه
نرخ ناسازگاری: ۰,۰۴۴	
وزن شاخص‌ها	فردی
۰,۲۱۷	اختیار نحوه تدریس
۰,۱۵۴	افزایش اختیارات استادان

۰,۱۳۲	توجه به نوآوری و خلاقیت
۰,۱۶۵	توجه به طرح‌های علمی
۰,۱۲۸	تحصیلات دانشگاهی استادان
نرخ ناسازگاری: ۰,۰۶۷	
وزن شاخص‌ها	ساختاری
۰,۲۳۱	تدوین ساختار مناسب
۰,۲۶۷	انعطاف‌پذیری ساختاری
۰,۲۰۴	پژوهش محوری
۰,۲۲۹	کاهش نظارت دولت
نرخ ناسازگاری: ۰,۰۴۸	
وزن شاخص‌ها	مدیریتی
۰,۲۶۶	فضای علمی مناسب
۰,۳۲۶	تقویت بنیه علمی
۰,۲۷۶	کاربردی نمودن فعالیت‌های علمی
۰,۲۳۰	آزادی از نگرش‌های سیاسی
۰,۲۱۸	مدیران دانشگاهی
۰,۱۰۷	فضای رقابتی
نرخ ناسازگاری: ۰,۰۳۳	

در ادامه با توجه به وزن‌های اولیه به دست آمده به رتبه‌بندی نهایی عوامل و زیر شاخص‌های مورد نظر پرداخته شد (جدول ۴) نتایج نشان داد که منابع مالی متنوع با وزن نهایی (۰,۰۸۳)، تعیین ریاست دانشگاه با وزن نهایی (۰,۰۷۶)، کارآفرینی و مشارکت مردمی با وزن نهایی (۰,۰۶۹)، اختیار تعیین بودجه به وزن نهایی (۰,۰۶۷)، اختیار عزل و انتقال با وزن نهایی (۰,۰۶۶) در رتبه‌های اول تا پنجم قرار گرفتند که این امر نشان می‌دهد جهت افزایش استقلال دانشگاهی و امنیت شغلی استادان در دانشگاه آزاد باید منابع مالی کافی در اختیار دانشگاه بوده و خود دانشگاه بتواند برای نحوه تخصیص آن برنامه‌ریزی نموده و اختیار انتصاب و انتخاب را برای خود در خصوص مدیران و استادان محفوظ داشته باشد که در صورت توجه به این عوامل می‌توان انتظار داشت ضمن افزایش امنیت شغلی، استقلال دانشگاهی نیز افزایش پیدا خواهد نمود.

جدول ۴: رتبه‌بندی نهایی شاخص‌ها

رتبه	وزن نهایی	وزن شاخص‌ها	شاخص‌ها	وزن عامل	عوامل
۱	۰,۰۸۳	۰,۲۶۶	منابع مالی متنوع	۰,۳۱۵	مالی
۴	۰,۰۶۷	۰,۲۱۵	اختیار تعیین بودجه		
۳	۰,۰۶۹	۰,۲۱۸	کارآفرینی و مشارکت مردمی		
۲۲	۰,۰۴۹	۰,۱۶۴	پس‌انداز درآمد مازاد		
۱۵	۰,۰۵۶	۰,۱۸۷	دریافت وام و تسهیلات		
۱۶	۰,۰۵۵	۰,۱۹۰	جذب دانشجویان خارجی		
۲۱	۰,۰۵۰	۰,۱۶۵	تجاری‌سازی طرح‌های پژوهشی		
۲۳	۰,۰۴۸	۰,۱۵۵	تأسیس شرکت‌های دانشگاهی		
۱۹	۰,۰۵۲	۰,۱۰۹	ایجاد طرح‌های کارآفرینی		
۱۰	۰,۰۶۱	۰,۲۱۳	جذب و استخدام مستقل		
۲۴	۰,۰۴۶	۰,۱۷۷	تعیین حق و حقوق		
۵	۰,۰۶۶	۰,۲۳۱	اختیار عزل و انتقال		
۹	۰,۰۶۲	۰,۲۱۷	اختیار ارتقا و جانشین پروری		
۸	۰,۰۶۳	۰,۲۳۳	اختیار در تعداد جذب دانشجویان	۰,۱۸۱	اجتماعی
۱۱	۰,۰۶۰	۰,۲۱۳	اختیار در پذیرش دانشجویان		
۲۰	۰,۰۵۱	۰,۱۸۹	ارزیابی آموزش‌های دانشجویی		
۲۹	۰,۰۳۶	۰,۱۰۳	برنامه‌ریزی رشته‌های تحصیلی		
۱۷	۰,۰۵۴	۰,۱۶۷	تدوین قوانین درون‌سازمانی		
۶	۰,۰۶۵	۰,۲۳۴	تعیین هیات امانا		
۲	۰,۰۷۶	۰,۳۸۱	تعیین ریاست دانشگاه	۰,۱۲۱	فردی
۱۲	۰,۰۵۹	۰,۲۱۷	اختیار نحوه تدریس		
۳۱	۰,۰۳۲	۰,۱۵۴	افزایش اختیارات استادان		
۳۰	۰,۰۳۵	۰,۱۳۲	توجه به نوآوری و خلاقیت		
۳۲	۰,۰۳۱	۰,۱۶۵	توجه به طرح‌های علمی		
۳۳	۰,۰۲۹	۰,۱۲۸	تحصیلات دانشگاهی استادان		
۳۵	۰,۰۲۵	۰,۲۳۱	تدوین ساختار مناسب	۰,۲۱۱	مدیریتی
۱۸	۰,۰۵۳	۰,۲۶۷	انعطاف‌پذیری ساختاری		
۱۳	۰,۰۵۸	۰,۲۰۴	پژوهش محوری		
۳۴	۰,۰۲۸	۰,۲۲۹	کاهش نظارت دولت		
۲۸	۰,۰۳۷	۰,۲۶۶	فضای علمی مناسب	۰,۳۲۶	
۷	۰,۰۶۴	۰,۳۲۶	تقویت بنیه علمی		

۲۷	۰,۰۳۹	۰,۲۷۶	کاربردی نمودن فعالیت‌های علمی
۲۶	۰,۰۴۰	۰,۲۳۰	آزادی از نگرش‌های سیاسی
۲۵	۰,۰۴۱	۰,۲۱۸	مدیران دانشگاهی
۱۴	۰,۵۷	۰,۱۰۷	فضای رقابتی

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر امنیت شغلی هیات علمی دانشگاه‌ها با تأکید بر استقلال دانشگاه آزاد اسلامی ایران با رویکرد AHP بوده است. به منظور پاسخ گوئی به سؤالات پژوهش ابتدا برخی عوامل مؤثر بر امنیت شغلی با توجه به استقلال دانشگاه از ادبیات پژوهشی شناسایی شدند. بدین صورت که عوامل در ۷ مقوله (مالی، منابع انسانی، فردی، اجتماعی، سیاسی، ساختاری و مدیریتی) دسته‌بندی گردیدند، در تبیین نتایج به دست آمده در خصوص ۷ بعد اصلی مدل می‌توان بیان داشت که در مقوله منابع انسانی توجه به جذب و استخدام و تعریف حقوق و حق استادان و نحوه تعیین مسیر شغلی در قالب ارتقا و جانشین پروری می‌تواند باعث افزایش استقلال دانشگاهی شده و اساتید نیز در قالب رویکردهای منابع انسانی دانشگاه رفتارهای خود را تطبیق خواهند داد که می‌تواند نقش بسزایی در حفظ منزلت شغلی و امنیت آن داشته باشد.

در مقوله اجتماعی می‌توان بیان داشت که هدف هر دانشگاهی تربیت نیروهای متخصص جهت ارائه خدمات علمی و فکری و... به صنعت و یک جامعه است؛ اما زمانی این امر به نحو مطلوبی اتفاق می‌افتد که یک دانشگاه به بررسی تأثیرات خود بر روی جوامع و صنایع پرداخته و بازخوردهای مناسب را دریافت و در خصوص بهبود سیستم دانشگاهی استفاده کند که این امر در نهایت باعث خواهد شد جایگاه یک دانشگاه در جامعه ارتقاء یافته و دانشجویان بسیاری نیز سیستم فوق شوند که باعث می‌گردد ضمن دستیابی دانشگاه به منابع مالی بیشتر به ثبات شغلی اساتید نیز دست یابد و از سوی دیگر دانشگاه‌های آزاد باید با توجه به نیازهای یک جامعه و صنعت به برنامه‌ریزی تحصیلی دست‌زده تا بتواند طبق نیازهای مورد نظر اقدام کند

در خصوص مقوله سیاسی می‌توان بیان داشت که استقلال دانشگاهی در گروه تدوین مقررات و قوانین داخلی بوده که این امر باعث می‌گردد دانشگاه طبق قوانین خود و شرایط حاکم بر محیط آن رفتار نموده و کمتر تحت تأثیر عوامل بیرونی جهت تعیین قوانین و انتخاب افرادی به عنوان مدیران دانشگاهی قرار گرفته که این در نهایت باعث خواهد شد تا دانشگاه‌ها به صورت خودگردان و مستقل اداره شده و نیروی بیرونی (سیاسی) تأثیر چندانی بر رون کاری دانشگاه‌ها نداشته که با توجه به این که دانشگاه تصمیم‌گیرنده اصلی در خصوص اساتید و نحوه جابجایی و ارتقاء آن‌ها است، کمترین آسیب شغلی به آن‌ها وارد شده و در بلند مدت می‌تواند بر ثبات و امنیت شغلی آن‌ها منجر گردد. در بعد فردی می‌توان بیان داشت که مسلماً عملکرد خود استادان نقش تعیین کننده‌ای در روند شغلی آن‌ها داشته و می‌تواند بر امنیت شغلی آن‌ها مؤثر باشد و از سوی دیگر ممکن است برخی ملاحظات مانند تعیین سرفصل دروس، نحوه تدریس و ... باعث گردد که استادان نتوانند از عهده آموزش به صورت مناسب برآمده و توانمندی‌های آن‌ها بلا استفاده خواهد ماند که لازمه این امر توجه به آزادی عمل استادان در حوزه تدریس و آموزش آن‌ها بوده که به نحوی که به نظرشان مناسب است به ارائه مطالب درسی پرداخته و سعی نمایند ضمن حفظ اهداف دانشگاهی با استفاده از خلاقیت و نوآوری خود روند قبلی تدریس را بهبود و ارتقا دهند و از سوی دیگر می‌توانند جهت افزایش بار علمی خود به ادامه تحصیلات آکادمیک و آموزشی پرداخته تا در مورد تحقق اهداف کلان دانشگاهی و فردی خود از هر یک بهره‌برداری لازم را داشته باشند.

در کنار مقوله‌های ارائه شده ساختار دانشگاهی نقش تعیین کننده در روند شغلی استادان دارد چرا که بسته بود ساختار و یا تقلیدی بودن آن نمی‌تواند بر ای یک محیط دانشگاهی که هدف آن تولید و نشر علم است مناسب بوده و لازمه آن توجه به ساختارهای منعطف و پژوهش محور است که باعث می‌گردد استادان از آزادی عمل بیشتری در وظایف خود برخوردار بوده و سعی کنند همان‌گونه که در اهداف عالی دانشگاه تعریف شده است و هدف دانشگاه را انجام تحقیقات علمی و پژوهشی می‌داند در عمل نیز پیاده کنند تا ضمن استفاده از ظرفیت‌های علمی استادان بتوان به رشد و ارتقای شغلی آن‌ها که یکی از الزامات امنیت شغلی است دست یابند و از سوی دیگر دولت باید سعی نماید کمتر در امور داخلی و ساختاری یک دانشگاه دخالت نموده و نظارت

خود را بیشتر به حوزه‌های سیاسی معطوف بدارد تا حوزه‌های علمی و آکادمیک، چرا که ممکن است برخی نظارت‌ها و دخالت‌ها باعث کاهش بهره‌وری دانشگاه به دلیل عدم وجود اختیارات لازم در حوزه‌های پژوهشی گردد.

در خصوص مقوله مدیریتی نیز می‌توان بیان داشت زمانی که یک مدیر از جامعه دانشگاهی بوده می‌تواند مشکلات و کاستی‌های یک دانشگاه را درک کرده و نقاط بهبود و نحوه برخورد با استادان را بهتر می‌داند تا این که مدیری صرفاً جهت تصدی مدیریت دانشگاه از سوی دول انتخاب گردد و سعی نماید نگرش‌ها و برنامه‌های آن‌ها را مورد نظر قرار داده و اجرا نماید که در این صورت این امر باعث خواهد شد تا ضمن وابستگی دانشگاه به دولت فضای رقابتی و علمی میان استادان از بین رفته و جای خود را به بی‌تفاوتی و رفع تکلیف خواهد داد چرا که در یک محیط دانشگاه‌های وجود نگرش‌های سیاسی مانع از رشد و پرورش دیدگاه‌های علمی شده و استادان سعی می‌کند تا به ارائه مطالبی در قالب تحقیقات خود بپردازند که ملاحظات بسیاری در آن‌ها بوده و نمی‌توان انتظار داشت که فضای علمی مناسب در دانشگاه ایجاد شده و در بلند مدت باعث کاهش کارایی استادان و در نهایت ممکن است امنیت شغلی آن‌ها را به خطر بیندازد. در این مورد دو سؤال پژوهشی مطرح شدند و بعد از تجزیه و تحلیل مشخص شد که ۷ عامل (مالی، مدیریت منابع انسانی، اجتماعی، سیاسی، فردی، ساختاری و مدیریتی) بر امنیت شغلی هیات علمی دانشگاه‌ها با تأکید بر استقلال دانشگاه آزاد اسلامی ایران تأثیر دارند و نتایج نشان داد منابع مالی متنوع با وزن نهایی (۰,۰۸۳)، تعیین ریاست دانشگاه با وزن نهایی (۰,۰۷۶)، کارآفرینی و مشارکت مردمی با وزن نهایی (۰,۰۶۹)، اختیار تعیین بودجه به وزن نهایی (۰,۰۶۷)، اختیار عزل و انتقال با وزن نهایی (۰,۰۶۶) در رتبه‌های اول تا پنجم قرار گرفتند. در این خصوص می‌توان بیان داشت که تبیین نتایج می‌توان بیان داشت که دانشگاه آزاد بدون داشتن منابع درآمدی مستقل توان پوشش هزینه‌های خود را نخواهد داشت و این امر وابستگی این نهاد را به دولت بیشتر نموده و این وابستگی در نهایت باعث خواهد شد تا دولت به صورت مستقیم و یا غیر مستقیم در امور داخلی دانشگاه دخالت داشته و با تدوین قوانین و مقررات

سازمانی به اداره امور دانشگاه آزاد بپردازد، بنابراین وابستگی مالی یک مانع مهم جهت استقلال دانشگاهی بوده که در سایه ایجاد طرح‌های کارآفرینی توسط دانشگاه می‌تواند به استقلال مالی بیشتری دست یابد. نتایج این سؤال با نتایج تحقیقات اسدی (۱۳۹۵)، ناصر وند (۱۳۸۹)، اوتیسن (۲۰۱۷)، روتزن (۲۰۱۶). کینگ و سو (۲۰۱۴)، کروز (۲۰۱۴)، اندرسون (۲۰۱۰)، دیوالا (۲۰۰۸)، آگیتون (۲۰۰۷) در مقوله مالی و زیر مقوله شهریه دانشجویی و کارآفرینی، در مقوله مدیریت منابع انسانی با زیر مقوله های مدیریت منابع انسانی تامین نیرو، آموزش کارکنان، توانمند سازی، تخصص گرایبنا نتایج تحقیقات اسدی (۱۳۹۵)، کریمیان (۱۳۹۰)، ترنر و لینگارد (۲۰۱۶)، روتزن (۲۰۱۶)، کریمبلو و آرنی (۲۰۱۵)، ژو (۲۰۱۵)، فدریچ (۲۰۱۳)، ویلیام (۲۰۰۹)، در مقوله اجتماعی با زیر مقوله پاسخگویی اجتماعی با نتایج تحقیق اسدی و معروفی (۱۳۸۹)، در مقوله سیاسی با زیر مقوله های، تشکیلات هیات امنایی، تدوین قوانین دانشگاهی، واگذاری اختیارات، عدم دخالت دولت با نتایج تحقیقات اسدی (۱۳۹۵)، موسوی و دهقانی (۱۳۹۵) اسدی و معروفی (۱۳۹۵)، ریلی و همکاران (۲۰۱۶) آآگیتون (۲۰۰۷)، در مقوله فردی با زیر مقوله های رشد و خلاقیت، آزادی عمل؛ نوآوری، توسعه کارهای علمی با نتایج تحقیقات مرنندی و همکاران (۱۳۹۲)، کریمیان (۱۳۹۰)، لو وانگ (۲۰۱۸). کاستر و فلیمش (۲۰۱۷)، اوتیسن (۲۰۱۷)، کریمبلو و آرنی (۲۰۱۵)، فدریچ (۲۰۱۳)، در مقوله مدیریتی با زیر مقوله های انتخابات آزاد، تمرکز زادی، خودمختاری، حمایت کارکنان، تیم های خودگردان، استقلال مدیران با نتایج تحقیقات بازندی (۱۳۹۶)، ناصر وند (۱۳۸۹)، ذاکر صالحی (۱۳۹۲)، یو و وانگ (۲۰۱۸)، ساید و سیمون (۲۰۱۵)، کینگ و سو (۲۰۱۴)، میسن (۲۰۱۴)، ویلیام (۲۰۰۹)، دیوالا (۲۰۰۸)، بروچر (۱۹۹۷) و درنهایت در مقوله ساختاری با زیر مقوله ساختار پژوهشی، بازنگری در پست های سازمانی، ساختار ارگانیک، ساختار منعطف با نتایج تحقیقات فتح الهی (۱۳۹۵)، ذاکر صالحی (۱۳۸۸). روتزن (۲۰۱۶)، جانا (۲۰۱۴)، میسن (۲۰۱۴)، فدریچ (۲۰۱۳)، دیوالا (۲۰۰۸) همسو بوده و همخوانی دارد که امنیت شغلی استادان و استقلال دانشگاهی را در گروه عوامل مطرح شده توسط آن ها دانسته اند و سایر زیر مقوله های شناسایی شده توسط پژوهش حاضر استخراج شدند که به عنوان عوامل نوینی در امنیت شغلی و در راستای استقلال دانشگاهی ارائه گردیدند که به عنوان نوآوری پژوهش شناخته می شوند.

هم چنین در خصوص سیستم مدیریت منابع انسانی می‌توان بیان داشت که دانشگاه آزاد باید با تدوین قوانین و مقررات داخلی مناسب به جذب و استخدام طبق شرایط داخلی پرداخته و بتواند میزان حق و حقوق استادان را با توجه به توانمندی‌های آن‌ها تعیین نموده و حق ارتقا و انتقال آن‌ها در نیز داشته تا بتواند در این مقوله نیز به استقلال دانشگاهی دست یابد. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان پیشنهادها کاربردی زیر را ارائه داد:

✓ با توجه به این که منابع تأمین مالی دانشگاه‌های آزاد بیشتر از محل شهریه‌های دانشجویی است لازم است تا دانشگاه‌های در شرایط فعلی به بحث کارآفرینی در صنعت، ایجاد شرکت‌های مشاور، اجرایی کردن طرح‌های پژوهشی و ... جهت تأمین منابع مالی پایدارتر توجه داشته باشند.

✓ از آنجایی که دانشگاه به عنوان یک مرکز آموزشی و پژوهشی مطرح است لازم و ضروری است تا ساختار دانشگاه به سوی پژوهش محور شدن رفته تا ضمن تشویق استادان به انجام طرح‌های علمی و پژوهشی به ارتقای علمی استادان نیز دست یافت که باعث خواهد شد تا از ظرفیت‌های بالقوه و بالفعل استادان استفاده بهتر شده و جایگاه شغلی استادان نیز مناسب‌تر از شرایط فعلی شود.

✓ ضرورت دارد تا با تجدیدنظر در ترکیب، شرح وظائف و اختیارات هیات‌های امنای این نهاد مقتدر در جایگاه واقعی خود در سیاست‌گذاری و هدایت امور دانشگاه قرار گیرد.

✓ لازم است که مراکز دانشگاهی در خصوص برنامه‌ریزی تحصیلی با توجه به نیازهای صنعت و جامعه اقدام کنند که این امر باعث کاهش ریزش دانشجویان به دلیل عدم کاربردی بودن رشته تحصیلی گردد و می‌توان دانشجویان بیشتری را در کنار کیفیت آموزشی در دانشگاه پذیرش کرد .

✓ لازم است تا دانشگاه، مدیریت و ریاست خود را با توجه به انتخاب اعضای یک دانشگاه تعیین کند ، چرا که با توجه به این که مدیر از جامعه دانشگاهی است تجربه و تخصص لازم را در مورد هدایت دانشگاه داراست.

- ✓ لازم است تا افراد حقیقی و نهادهای حقوقی وابسته به دولت اختیارات لازم را در خصوص نحوه جذب و استخدام استادان دانشگاهی را به دانشگاهها اعطا کند.
- ✓ لازم است که افراد حقیقی و نهادهای حقوقی وابسته به دولت جهت رشد و توسعه مباحث علمی و آموزشی که موجب ارتقای کیفی و شغلی استادان می‌گردد را جدای از ملاحظات سیاسی در اختیار دانشگاهها قرار دهد.
- ✓ لازم است تا دانشگاه در خصوص شیوه تدریس استادان اختیارات لازم را بدانها داده و سعی کند تنها به حفظ سرفصل دروس توجه داشته و از خلاقیتها و نوآوری‌های اساتید استقبال کند که این امر می‌تواند به حفظ و بهبود جایگاه شغلی استادان کمک کند.

هر تحقیقی در فرایند انجام کار با مهدویت‌هایی مواجهه است که عدم امکان تعمیم نتایج به سایر جوامع و امکان تغییر بخش یافته‌ها با به دلیل تغییر نگرش افراد و شرایط در آینده از مهم‌ترین مهدویت‌های پژوهشی بوده و رتبه‌بندی عوامل با سایر روش‌ها مانند تاپ سیس، ANP و آسیب‌شناسی عدم اجرای پیشنهادها ارائه شده در پژوهش حاضر می‌تواند موضوعات مناسبی جهت کسب یافته‌های تکمیلی برای پژوهشگران باشند.

References

Aghatabar Roudbari, Jamileh, Aqa Mirzaei, Tahereh, Barimani, Khadijeh, Yousefi Saeedabadi, Reza, (1396), Investigating Academic Independence Gap from the Viewpoints of Academic Experts (Case Study of Babol University of Medical Sciences and Noshirvani University), Journal of Educational Strategies in Medical Sciences Volume 10, Number 5, pp. 334-344[in Persian]

Salimi, Jamal and Naser Yousefi and Abbas Ahmadi (2018), Study of the Relationship between Human Resource Management Functions in Learning Environments and Job Burnout among High School Managers: A Case Study, New Approach in Educational Management, Volume 9, Number 35, pp. 247-268.

Vahidzadeh, Ali Akbar and Majid Barzegar and Abdollah Ahmadi (2017), The Mediating Role of Job Security in the Relationship between Organizational

Identity and Empowerment of Education Personnel in Marvdasht, New Approach in Educational Management, Volume 8, Number 30, Page 85-104.

Torkzadeh, Jafar and Mehdi Mohammadi and Reza Nasser Jahromi and Mehrouzrooz Afshari (2014), Assessing Organizational Commitment of Shiraz University of Medical Sciences Personnel based on Their Expectations of Occupation, New Approach in Educational Management, Volume 5, Number 19, Page 129-144.

Asadi, Mohammad, (2016), The Role of University Independence in European University Rankings, Higher Education Letter, Ninth Year, No. 36, pp. 31-49[in Persian]

Asadi, Mohammad, (2016), The Position of Academic Concentration and Independence in the Internationalization of Iranian Higher Education System, National Iranian Higher Education Congress, Sanandaj[in Persian]

Bafrani, Mohammad Javad, (2008), Investigating the Relationship between Job Security and Organizational Commitment of Employees of Payam-e-Noor University of Hamadan, MSc Thesis, Isfahan University[in Persian]

Hosseinpour, Reza, (2016), Universities Independence, Principles, Factors Affecting and Strategies for Achieving it in Universities and Institutions of Higher Education in Iran, Fourth Scientific Conference on Educational and Psychological Sciences, Social and Cultural Injuries, Tehran[in Persian]

Rahmani, Farnaz, Behshid, Mojgan, Zamanzadeh, Vahid, Rahmani, Farzad, (2010), The Relationship between General Health, Stress and Burnout in Nurses Working in Special Wards of Tabriz University of Medical Sciences Hospitals, Iranian Journal of Nursing, Vol. 23, No. 66, pp. 54-63[in Persian]

Razaq Marandi, Hadi, Rahimzadeh, Khorram, Khajeev, Ghorban, (2013), Institutional Independence of Public Universities Affiliated to the Ministry of Science, Research and Technology of Iran, Quarterly Iranian Journal of Higher Education, No. 4, pp. 137-163[in Persian]

Farasatkah, Maghsoud, (2013), University and Higher Education: Global Perspectives and Iranian Issues, Tehran, Ney Publishing[in Persian]

Acaray, Ali and Akturan, Abdülkadir. (2015), The Relationship between Organizational Citizenship Behaviour and Organizational Silence, Social and Behavioral Sciences 207, pp.472 – 482

Chirumbolo, A. and Areni, A. (2015), "Job insecurity influence on job performance and mental health: testing the moderating effect of the need for closure", *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 31 No. 2, pp. 195-214

Fathollahi A, Yemen M. Sabbaghian Z, Farasat khah M, Ghazi M(2016).Viewpoint development of higher education with a focus on structural changes and functional independence of the university. *JoS&TP*; 7(1).

Groz, G, (2014). Reason before passion: Faculty views on internationalization in higher education. *Higher Education*, 58(4), pp: 491-504

Jama, H, (2014). University autonomy and professorial recruitment, a case study at the department of economic and social history at the University of Vienna. Master thesis of Philosophy in higher education at department of education, Faculty of educational sciences. University of Oslo

King RM.Hsu,Y(2014) The American Case: The University of Minnesota, *Journal of Studies in International Education* 2003;7: pp: 52-63

Lu, J and W, Wang. (2018). Managerial conservatism, board independence and corporate innovation. *Journal of Corporate Finance* 48, pp: 1-16

Moisen,H(2014).Housing repossessions, evictions and common mental illness in the UK: Results from a household panel study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 63, pp:949-951

Opestin, I. (2017). Internationalization of the Curriculum: A Remedy for International Students' Academic Adjustment Difficulties? (Doctoral dissertation, Memorial University of Newfoundland).

Rilly, U, (2016). The internationalization Cube: A tentative model for the study of organizational designs and the results of internationalization in higher education. *Higher Education Management* 1997;9(1), pp:157-167.

Routezi A. (2016).Competing in a Globalising World: International Ranking of South African Universities.*Procedia Social and Behavioral Sciences* 2, pp: 515-520