

ارائه مدل عوامل موثر بر امنیت شغلی هیئت علمی دانشگاه‌ها با تأکید بر استقلال دانشگاه آزاد اسلامی

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

چکیده

هدف پژوهش حاضر، ارائه مدل عوامل موثر بر امنیت شغلی هیئت علمی دانشگاه‌ها با تأکید بر استقلال دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد. تحقیق ترکیبی از تحقیقات اکتشافی و کمی بوده است که دو گروه به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند: گروه اول شامل ۱۰ نفر از اساتید برتر دانشگاه‌های آزاد اسلامی و گروه دوم شامل کلیه اساتید دانشگاه‌های آزاد اسلامی بوده‌اند که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. جهت گردآوری اطلاعات از یک پرسشنامه باز و دو پرسشنامه امنیت شغلی و استقلال دانشگاهی استفاده شد که طی مصاحبه‌ای، خبرگان مورد نظر به سوالات آن پاسخ دادند. به منظور تعیین روایی سوالات پرسشنامه‌ها از دو ضریب نسبی روایی محتوا و شاخص روایی محتوا استفاده شد که نتایج بیانگر مناسب بودن سوالات از دیدگاه خبرگان بود. جهت بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب مقدار آلفای کرونباخ پرسشنامه امنیت شغلی و استقلال دانشگاهی (۰/۸۶) و (۰/۷۹) بدست آمدند. در نهایت جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از رویکرد تحلیل محتوای کیفی و معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Smart PLS استفاده شد. نتایج نشان داد، کلیه مولفه‌های شناسایی شده در هفت بعد (فردی، مالی، اجتماعی، ساختاری، سیاسی، مدیریتی و مدیریت منابع انسانی) بر امنیت شغلی اساتید هیات علمی با تأکید بر استقلال دانشگاهی تأثیر مثبتی داشته‌اند و شاخصهای برازش نیز مناسب بودن مدل ارائه شده را تأیید نمودند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که دانشگاه آزاد اسلامی جهت تحقق استقلال دانشگاهی و امنیت شغلی اساتید باید ابعاد و مولفه‌های ارائه شده در مدل پژوهش را مد نظر قرار دهد.

کلید واژه‌ها: امنیت شغلی، استقلال دانشگاهی، دانشگاه آزاد اسلامی، هیات علمی.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۱۰/۰۵

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۷/۲۵

^۱ - دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران غرب، ایران، تهران (نویسنده مسئول)

Mira.Rezaie@Gmail.com

^۲ - استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، ایران، تهران

Imani1348mn@gmail.com

^۳ - دانشیار گروه آموزش عالی، دانشگاه آزاد اسلامی، علوم و تحقیقات، ایران، تهران k.kamran@srbiau.ac.ir

مقدمه

در دهه‌های اخیر با توجه به افزایش اهمیت مطالعات مدیریتی و بینش نسبت به سازمان (آکارای و عبدول کادیر^۱، ۲۰۱۵)، موضوع رفتار سازمانی و رفتار کارکنان در محیط کار، توسط مدیران و سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته است و امنیت شغلی نیز به عنوان یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های محیط کاری، میزان بهره‌وری و سوددهی در سازمان را افزایش داده، به عنوان عامل حیاتی نقش مهمی را در حفظ و نگهداشت کارکنان بازی می‌کند. دانشگاه‌ها نیز به عنوان یک سازمان علمی، فرهنگی و اجتماعی مقوله امنیت شغلی در آن مطرح بوده و عوامل مختلفی بر روی امنیت شغلی اعضای شاغل در اینگونه سازمان‌ها تاثیر گذار است، مانند تصمیمات دولت، تغییرات مدیریتی، ساختاری، عدم استقلال، وابستگی و ... که می‌تواند امنیت شغلی افراد را به خطر بیندازد. از بین عوامل موثر بر امنیت شغلی آنچه که در پژوهش حاضر مورد توجه است، عدم استقلال دانشگاه‌ها بوده که طی سال‌های اخیر تجربیات نشان داده دانشگاه به دلیل وابستگی به دولت سعی می‌نماید طبق سلیقه و علایق دولتمردان رفتار نموده و از حداقل آزادی رفتاری جهت تغییرات در حوزه کاری خود برخوردار باشد و دلیل آن عدم وجود استقلال در اینگونه سازمان‌ها است. از طرفی دیگر حقیقت استقلال مؤسسه‌های آموزش عالی در بیش‌تر مواقع حاصل حقوق موروثی، سنت، اهداف قانون‌گذار و فرهنگ اجتماعی است و در بستر زمان، از طریق انواع فرایندهای قانونی، تصمیم‌گیری‌های اداری و مقررات خاص به دست می‌آید. این استقلال، قدرت، فرهنگ خاص یا یک حق است و بر این اساس ویژگی‌های استقلال دانشگاه‌ها در کشورهای گوناگون را نمی‌توان یکسان دانست (فیلدن^۲، ۲۰۰۸).

دانشگاه به دلیل داشتن ویژگی‌های التزام به حقیقت‌خواهی، نوآوری، نقادی و برانگیختن روحیه‌ی پرسش‌گری، منبع قدرت و نهاد مرجع است. دانشگاه، سازنده‌ی اندیشه‌ها، انسان‌ها و دولت‌هاست و به سبب خصوصیات حرفه‌ای و تخصصی‌اش در میدان‌های علمی استقلال عمل دارد (زکیر^۳، ۲۰۱۳). از یک سو دانشگاه‌ها و جامعه علمی بر استقلال خود پافشاری می‌کنند و از سوی دیگر، به علت مشکلات اقتصادی و ساختار متمرکز، نیاز دانشگاه‌ها به کمک‌های مالی دولت هر روز

¹ -Acaray & Abdülkadir

² -Filden

³ -Zakir

بیش تر می شود. جذب منابع مالی، تصمیم گیری و سیاست گذاری، از موضوعات مهم در بحث استقلال دانشگاه‌هاست و منابع مالی، از ابزارهای کلیدی دولت برای کنترل آموزش عالی است (آرش^۱، ۲۰۰۵).

میزان استقلال دانشگاه‌ها را می توان روی یک طیف ارزیابی کرد. عموماً با اعطای استقلال، مسئولیت پذیری افزایش می یابد؛ زیرا تفویض نکردن مسئولیت‌ها و اختیارات، انزوا و انفعال افراد و سازمان‌ها را در پی دارد و نیز پاسخ گوئی آن‌ها را کاهش می دهد. بنابراین اعطای استقلال به دانشگاه‌ها سیاستی اصولی برای افزایش مسئولیت پذیری، پاسخ گوئی 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 نمی شود (آقاتبار و همکاران، ۱۳۹۶). با توجه به نقش امنیت شغلی در رفتار سازمانی و به طور خاص در میان اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها، توجه به این امر می تواند استقلال دانشگاه که عاملی جهت افزایش مسئولیت و پاسخگوئی در این مجامع علمی می باشد را ایجاد کند. از این رو عدم شناخت عوامل موثر بر ارتقاء امنیت شغلی در میان اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها به عنوان رکن اصلی در میان کارکنان یک مجموعه علمی، به عنوان مسئله ای مطرح می باشد که باعث اختلال در رفتار سازمانی شده و نتایج مورد انتظار از دانشگاه که استقلال از جمله آن می باشد را تحت تاثیر خود قرار داده است. لذا با توجه به مسئله موجود در این تحقیق به دنبال ارائه مدلی جهت عوامل موثر بر امنیت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه با تاکید بر استقلال دانشگاه آزاد اسلامی می باشیم.

تحقیقات نشان می دهد 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 دیرینه ترین سنت‌های آموزش عالی، استقلال آن می باشد. 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 (استرمن و همکاران^۲، ۲۰۱۱). وابستگی اعضای هیئت علمی و مدیران یک دانشگاه به نهادهای دولتی موجب خواهد شد تا کمتر به بررسی و حل مسائل پردازند و بیشتر به دستورات دولتی توجه نموده و دلیل آن حفظ امنیت شغلی آنها است که ممکن است به

^۱ -Arash

^۲ -Estermann et al

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. 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 می‌سازد؛ لذا تأمین امنیت شغلی علاوه بر کارکنان برای سازمان و جامعه منفعی به همراه می‌آورد. 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. 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 (کیومرثی، ۱۳۹۲).

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 هیئت علمی اتخاذ شود، از این رو استقلال هیئت علمی و در نهایت دانشگاه نیز بسیار مهم است. چرا که وابستگی اعضای هیئت 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 نموده و دلیل آن حفظ امنیت شغلی آنها است که ممکن است به دلیل مخالفت یا عدم اجرای برخی دستورات دولت وی از کار برکنار گردد.

ضرورت انجام این تحقیق از آن جهت است که امروزه بدون داشتن امنیت شغلی نمی‌توان انتظار دستیابی به نتایج بارز علمی از کارکنان، مدیران و اعضای هیئت علمی دانشگاه داشت. امنیت شغلی کارکنان عامل مهمی در موفقیت دانشگاه (دانشگاه آزاد اسلامی) 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 موثر بر امنیت شغلی و حتی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی، تحقیق می‌کنند بسیار مفید بوده و ابعاد جدیدی را در زمینه عدم و میزان وابستگی و یا عدم استقلال داشتن دانشگاه

آزاد اسلامی برای آنها روشن سازد. همچنین در زمینه کاربردی نتایج مطالعه می تواند برای مسئولان نهادها، سازمان ها و بخصوص دانشگاه آزاد اسلامی پیام شفافی داشته باشد که بتوانند برنامه ریزی های بهتری برای افزایش امنیت شغلی اساتید و هیئت علمی خود داشته باشند. در نهایت نمودار اهمیت و ضرورت تحقیق به شرح ذیل است:



شکل ۱. نمودار اهمیت و ضرورت تحقیق

امنیت شغلی از جمله مسائلی است که افکار و انرژی کارکنان سازمان ها را به خود مشغول می کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می شود. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش های انسانی می گردد. منظور از امنیت شغلی، تواناسازی کارکنان است نه رسمی شدن و تضمین حقوق و مزایا. استخدام ثابت و رسمی گرچه به ظاهرامنیت شغلی را تضمین می کند ولی این نارسایی را به دنبال دارد که کم کم افراد سازمان از فکر ترقی و توسعه و بالندگی دور می شوند و این امرامنیت شغلی آنان را واقعا به خطر می اندازد(سای، ترام و اوهارا، ۲۰۰۶).

¹ - Sy, Teram & Ohara

ظرفیت‌سازی با عنایت به جامعه‌محوری که همانا در گسترده‌ای از گروه، سازمان، کشور، منطقه و جهان تفسیر می‌شود، معنای خاص خودش را پیدا می‌کند. در این نگاه، ظرفیت‌سازی فرایندی تکاملی است که افراد، نهادها، سازمان‌ها و جوامع از طریق سلسله زنجیره یاددهی، یادگیری، پژوهش، خدمات، مشارکت‌های بین‌المللی و رهیافت‌های مجازی بارور و متکامل شده و از طریق ایجاد ذخیره ارزشی علمی و هنری عشق و خرد را راهی جامعه می‌نمایند و بذر تغییرات، اصلاحات و تحولات در قلمرو توسعه پایدار با تأکید بر حقوق انسانی، کاهش فقر، تولید ثروت، محو بی‌سوادی، سیستم‌های نوآوری و کارافرینی و نظام مدیریت و رهبری کلاس‌ها و مدارس با تراز جهانی را در دل جامعه تشنه دانایی می‌پاشد (گملج و بولر، ۱۳۹۷).

استقلال بنیادی بر قدرت مؤسسه در تعیین اهداف و برنامه‌های خود اشاره دارد، درحالی‌که استقلال آئین‌نامه‌های به تعیین شیوه‌های پیگیری اهداف و برنامه‌ها مربوط می‌شود. در حال حاضر درک از استقلال دانشگاهی دلالت ضمنی بر حالتی دارد که دانشگاه بتواند از قید و بند دولتی رها باشد، بتواند امور داخلی خود را آزادانه اداره کند، منابع مالی را خود تخصیص دهد، از منابع غیردولتی تامین درآمد کند، هیات علمی مورد نیاز را با توجه به نیازهای داخلی‌اش استخدام کند و بالاخره اینکه شرایط آموزشی و پژوهشی را خودش تعیین کند. به این ترتیب، استقلال دانشگاهی به موقعیتی اطلاق می‌شود که مؤسسه آموزش عالی مجاز باشد بدون دخالت و تاثیر مستقیم نیروی خارج از دانشگاه، به اداره و مدیریت امور خود بپردازد.

اما این ویژگی اصولاً در دنیای واقعی خیلی کم وجود دارد و در عمل هیچ یک از موسسات آموزش عالی از کنترل و تاثیرپذیری خارجی رها نیستند و نمی‌توانند آزادانه آنگونه که می‌خواهند عمل کنند. وانگهی، مفهوم استقلال دانشگاهی یک مفهوم ثابت و پایدار در طول زمان نبوده است، اما در مجموع، مفهوم استقلال باید در یک فرآیند دموکراتیک از تعامل سه‌جانبه بین دانشگاه، دولت و جامعه به دست آید و طی آن حدود و ثغور استقلال؛ اصلاح و بازتعریف و در طول زمان، ارزش‌های جدیدی را شامل می‌شود. این نکته را گوشزد می‌کند که دخالت در استقلال بنیادی از مداخلات محدود به موضوعات آیین‌نامه‌ای، بسیار نگران‌کننده‌تر است (نوری، ۱۳۹۵).

با عنایت به بررسی های انجام شده در ادبیات نظری و تجربی پژوهش مشخص شد که مولفه ها و زیر مولفه های گوناگونی در امنیت شغلی با تأکید بر استقلال دانشگاهی موثر می باشند که به شرح جدول شماره ۱ هستند.

جدول ۱. مولفه ها و زیر مولفه های امنیت شغلی با توجه به استقلال دانشگاهی

ردیف	مولفه	زیر مولفه	منبع پشتیبانی کننده
۱	مالی	شهریه دانشجویان، کار آفرینی	اسدی (۱۳۹۵)، ناصر وند (۱۳۸۹)، روترن (۲۰۱۶)، کینگ و سو (۲۰۱۴)، گروز (۲۰۱۴)، اندرسون (۲۰۱۰)، آگیتون (۲۰۰۷)
۲	مدیریت منابع انسانی	تامین نیرو، سیستم پایش عملکرد، پایداری شغل، آموزش کارکنان، توانمندسازی، تخصص گرایی	اسدی (۱۳۹۵)، کریمیان (۱۳۹۰)، ترنر و لینگارد (۲۰۱۶)، روترن (۲۰۱۶)، کریمبلو و آرنی (۲۰۱۵)، ژو (۲۰۱۵)، ویلیام (۲۰۰۹)
۳	اجتماعی	پاسخگویی اجتماعی	اسدی و معروفی (۱۳۸۹)
۴	سیاسی	استقلال سازمان، تشکیلات هیات امنایی، تدوین قوانین دانشگاهی، واگذاری اختیارات، عدم دخالت دولت، حکمرانی دانشگاهی	اسدی (۱۳۹۵)، اسدی و معروفی (۱۳۹۵)، ریلی و همکاران (۲۰۱۶)، آگیتون (۲۰۰۷)
۵	فردی	برنامه های پژوهشی، انتشار مقالات، رشد و خلاقیت، آزادی عمل؛ نوآوری، تلاش مضاعف، توسعه کارهای علمی، سلامت کارکنان	مردی و همکاران (۱۳۹۲)، کریمیان (۱۳۹۰)، لو وانگ (۲۰۱۸)، کاستر و فلیمش (۲۰۱۷)، اوپستسن (۲۰۱۷)، کریمبلو و آرنی (۲۰۱۵)
۶	مدیریتی	عدالت سازمانی، انتخابات آزاد، تمرکز زادی، خودمختاری، محافظه کاری کمتر، حمایت کارکنان، تیم های خودگردان، استقلال مدیران	ناصر وند (۱۳۸۹)، ذاکر صالحی (۱۳۹۲)، ساید و سیمون (۲۰۱۵)، کینگ و سو (۲۰۱۴)، میسن (۲۰۱۴)، پروچر (۱۹۹۷)
۷	ساختاری	ساختار پژوهشی، بازنگری در پست های سازمانی، الزامات محیط کار، ساختار ارگانیک، ساختار منعطف	فتح الهی (۱۳۹۵)، ذاکر صالحی (۱۳۹۲)، روترن (۲۰۱۶)، جاما (۲۰۱۴)، میسن (۲۰۱۴)

سوالات تحقیق

- عوامل موثر بر امنیت شغلی هیئت علمی دانشگاه ها با تأکید بر استقلال دانشگاه آزاد کدامند؟
- مدل عوامل موثر بر امنیت شغلی هیئت علمی دانشگاه ها با تأکید بر استقلال دانشگاه آزاد چگونه می باشد؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر در دو بخش کیفی و کمی انجام شده است. در بخش کیفی از حیث هدف، یک تحقیق اکتشافی بوده و از نظر نتیجه، تحقیق توسعه ای محسوب می شود. در بخش کمی از حیث هدف، یک تحقیق تبیینی و از حیث نتیجه، توسعه ای- کاربردی محسوب شده و از داده های کمی استفاده خواهد نمود. استراتژی تحقیق در فاز دوم (روش کمی)، تحقیق پیمایشی است.

جامعه آماری این تحقیق در دو بخش کیفی و کمی انتخاب شده است. در بخش کیفی ۱۰ نفر از اساتید برتر از ۱۰ دانشگاه برتر سال ۱۳۹۶ بر اساس رتبه بندی ارائه شده از سوی وب سایت uniref که عبارتند از: واحد علوم و تحقیقات تهران، واحد تهران مرکز، واحد قزوین، واحد تبریز، واحد تهران جنوب، واحد کرمانشاه، واحد اهواز، واحد مشهد، واحد اصفهان و واحد شیراز، به عنوان جامعه آماری انتخاب و با روش سرشماری از هر ۱۰ استاد معرفی شده به عنوان نمونه مورد بررسی مصاحبه صورت گرفته است. در بخش کمی جامعه آماری کلیه اساتید دانشگاه‌های فوق الذکر می باشند که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۸۴ نفر از اساتید این دانشگاه‌ها به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند.

در این پژوهش از دو پرسش نامه به منظور جمع آوری داده های مورد نیاز به منظور سنجش و اندازه گیری متغیرهای مورد بررسی استفاده شده است. پرسشنامه ها جهت تعیین روایی در اختیار ۷ خبره (اساتید دانشگاهی) قرار گرفت و مشخص شد که گویه های پرسشنامه در شاخص ضریب نسبی روایی محتوا دارای ضرایب بالای ۰/۹۹ و در شاخص روایی محتوا دارای ضریب ۰/۹۵ بوده اند که روایی پرسشنامه ها مورد تأیید قرار گرفتند. همچنین جهت تأیید پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج نشان داد پرسشنامه های امنیت شغلی و استقلال دانشگاهی به ترتیب دارای مقادیر آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و ۰/۷۹ بوده که نشان دهنده پایایی پرسشنامه ها است.

در بعد تجزیه و تحلیل کیفی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسش نامه کیفی به منظور شناسایی مهمترین معیارهای مدل ارائه مدل عوامل موثر بر امنیت شغلی هیئت علمی دانشگاه ها با تأکید بر استقلال دانشگاه از تحلیل محتوا استفاده 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 دسته بندی و در نهایت کدگذاری محوری صورت پذیرفت. همزمان با استخراج و مقایسه دیدگاه‌ها، پیشنهادات و ایده‌های نو نیز ثبت و منظم گردید و انتخاب کدها صورت گرفت. در مرحله بعد تجمیع نتایج مربوط به هر یک از گروه‌ها براساس کدهای استخراج شده مصاحبه‌های افراد شرکت کننده در آن گروه استخراج گردید. پس از شناسایی مولفه ها و زیر مولفه ها، با روش تحلیل عاملی اکتشافی موارد شناسایی شده مورد بررسی

قرار گرفت. مولفه های مورد تایید در این بخش در قالب مدل تحقیق، در بخش کمی و با استفاده از معادلات ساختاری و روش PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

یافته ها

بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون کفایت نمونه مقدار شاخص KMO برابر $0/873$ است و تعداد نمونه برای تحلیل کافی است. همچنین مقدار معناداری آزمون بارتلت، کوچکتر از $0/05$ است که نشان می دهد تحلیل مورد نظر برای شناسایی ساختار مدل مناسب است. نتایج به دست آمده در جدول شماره ۲ مشخص می باشد.

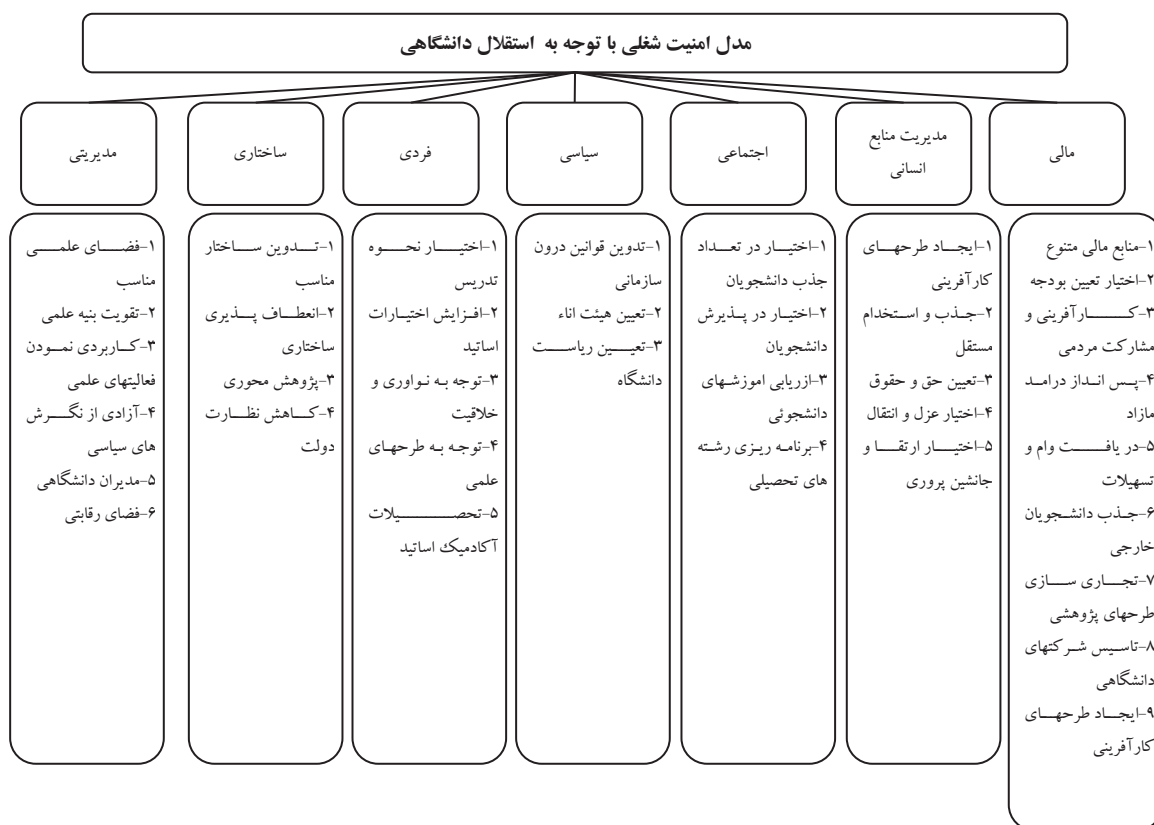
جدول ۲. آزمون کفایت نمونه

آماره		آزمون
۰,۸۷۳	اندازه گیری کفایت نمونه	کایسر - میر - اولکین (KMO)
۱۲۱۴۳,۴۵۳۲	تقریب کای دو	آزمون کرویت بارتلت
۳۸۳	درجه آزادی	
۰,۰۰۰	معناداری	

همانطور که گفته شد جهت بدست آوردن ابعاد مدل اولیه از رویکرد تحلیل محتوا استفاده شد که طی مصاحبه های انجام شده با خبرگان (۱۰ نفر اعضای هیات علمی نمونه آماری بخش کیفی) در ۷ مقوله مالی، منابع انسانی، اجتماعی، سیاسی، فردی، ساختاری و مدیریتی زیر مقوله های هر یک شناسایی شدند که به شرح جدول ۳ می باشند. در این خصوص می توان بیان داشت که با توجه به جدول 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 مقوله مربوط خود قرار گرفتند که می توانند بر استقلال دانشگاهی جهت تامین امنیت شغلی اساتید موثر واقع گردند که کلیه 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 شماره ۲ می باشد.

جدول ۳. مقوله ها و زیر مقوله های شناسایی شده در استقلال دانشگاهی

ردیف	مقوله ها	کد دهی باز	کد محوری
۱	مالی	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 مشارکت های مردمی و سازمان های کارآفرین	کارآفرینی و مشارکت مردمی
		اختیار نگهداری درآمد مزاد حاصل از درآمدهای اختصاصی دانشگاه و نحوه هزینه کرد آن	پس انداز درآمد مزاد
		اختیار دریافت وام ۱ و تسهیلات نقدی و غیر نقدی از بانکهای دولتی و خصوصی کشور	در یافت وام و تسهیلات
		اختیار جذب دانشجویان خارجی از کشورهای توسعه یافته	جذب دانشجویان خارجی
		اختیار تجاری سازی طرحهای پژوهشی اساتید و دانشجویان و حفظ مالکیت مادی و معنوی آن	تجاری سازی طرحهای پژوهشی
		اختیار تاسیس شرکتهای دانشگاهی به عنوان مشاور و فعالیت در بخش صنعت و خدمات	تاسیس شرکتهای دانشگاهی
		اختیار ایجاد طرحهای کارآفرینی به صورت مستقل و خودگردان	ایجاد طرحهای کارآفرینی
		اختیار تصمیم گیری بر روشهای جذب، استخدام و حفظ اساتید	جذب و استخدام مستقل
۲	مدیریت منابع انسانی	اختیار تصمیم گیری بر روی میزان و نحوه پرداخت حقوق و مزایای اساتید	تعیین حق و حقوق
		اختیار عزل و انتقال اساتید از دانشگاه	اختیار عزل و انتقال
۳	اجتماعی	اختیار تصمیم گیری بر رویه های ارتقاء و جانشین پروری اساتید در دانشگاه	اختیار ارتقا و جانشین پروری
		اختیار تصمیم گیری بر روی تعداد دانشجویان جذب شده	اختیار در تعداد جذب دانشجویان
		اختیار انتخاب و پذیرش دانشجویان با صلاحدید دانشگاهی	اختیار در پذیرش دانشجویان
		اختیار ارزیابی آموزشهای ارائه شده به دانشجویان در سطح جامعه	ارزیابی آموزشهای دانشجویی
۴	سیاسی	اختیار برنامه ریزی و تعیین رشته های تحصیلی برای جذب دانشجویان	برنامه ریزی رشته های تحصیلی
		اختیار تدوین قوانین و مقررات درون سازمانی برای اداره نمودن دانشگاه	تدوین قوانین درون سازمانی
۵	فردی	اختیار انتخاب اعضاء خارج از دانشگاه در هیئت امانت	تعیین هیئت امانت
		اختیار عزل و نصب ریاست دانشگاه	تعیین ریاست دانشگاه
		اختیار آزادی برای اعضای هیات علمی در تدریس، اداره کلاس و مباحث علمی	اختیار نحوه تدریس
		افزایش اختیارات اساتید در تدوین شیوه های نوین تدریس	افزایش اختیارات اساتید
		اختیار استفاده از و نوآوری ها و خلاقیتهای فردی در تدریس دروس و طرحهای پژوهشی	توجه به نوآوری و خلاقیت
۶	ساختاری	اختیار کاهش و یا توسعه طرحهای علمی	توجه به طرحهای علمی
		اختیار ادامه تحصیلات آکادمیک و کسب رتبه های علمی توسط اساتید	تحصیلات آکادمیک اساتید
		اختیار بازنگری ساختار و تشکیلات اداری دانشگاهی و تدوین ساختار نوین	تدوین ساختار مناسب
		اختیار افزایش انعطاف پذیری ساختاری در روابط و شرح وظایف کاری	انعطاف پذیری ساختاری
۷	مدیریتی	اختیار پژوهش محور نمودن 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 کناره گیری برخی نیروهای علمی ناشی از اختلاف نظرهای سیاسی	تقویت بنیه علمی
		اختیار انتشار نتایج بدست آمده از فعالیتهای علمی بدون محدودیتها و ملاحظات غیر علمی	کاربردی نمودن فعالیتهای علمی
		اختیار عدم تأثیرپذیری فعالیتهای علمی از نگرشهای سیاسی برخی مدیران	آزادی از نگرش های سیاسی
		اختیار تصدی پستهای مدیریتی توسط جامعه دانشگاهی	مدیران دانشگاهی
اختیار ایجاد فضای رقابتی در دانشگاه و عدالت سازمانی	فضای رقابتی		



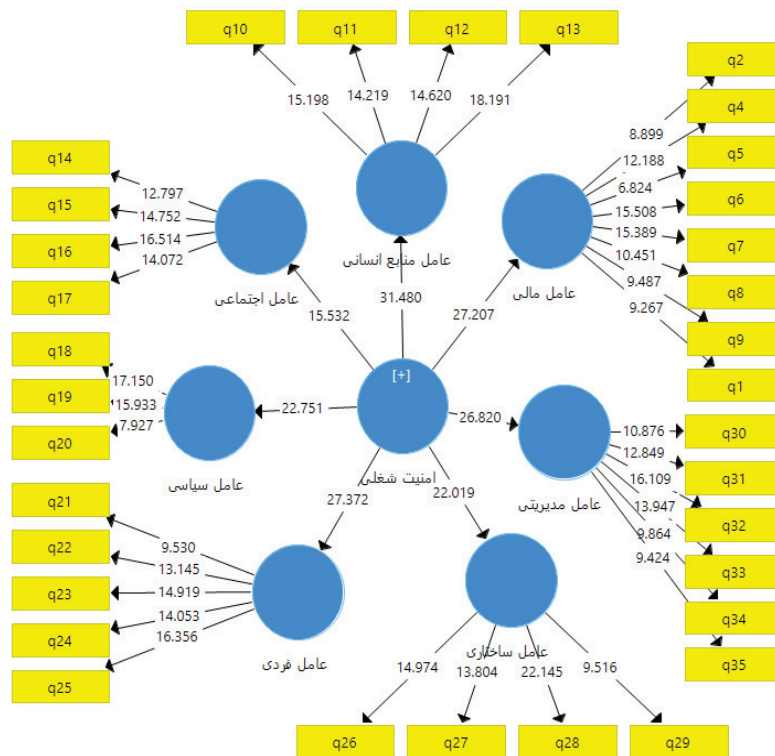
شکل ۲. مدل مفهومی تحقیق

جهت انجام تحلیل عاملی اکتشافی از روش تحلیل مولفه های اصلی و چرخش واریانس استفاده شده که تعداد ۷ عامل به عنوان عوامل استقلال دانشگاهی استخراج شده بودند در این بخش مورد بررسی قرار گرفتند. این ۷ عامل به طور کلی ۷۸/۲۸٪ از واریانس کل را تبیین می نمایند. معیار انتخاب شاخص، به عنوان یک شاخص برای عوامل، دارا بودن ارزش ویژه بالاتر از یک و همچنین بار عاملی ۰/۷۰ و بالاتر به شرطی که در دیگر عوامل کمتر از این مقدار ظاهر شود بوده است و در نهایت ۳۶ شاخص مورد نظر انتخاب گردید. هر یک از این شاخص ها، عوامل مربوطه و میزان بار عاملی آنها در جدول ۴ نمایش داده شده است.

جدول ۴. نتایج حاصل از انجام تحلیل عاملی اکتشافی شاخص های استقلال دانشگاهی

عوامل شاخص ها	مدیریتی	ساختاری	فردی	سیاسی	اجتماعی	مدیریت منابع انسانی	مالی
فضای علمی مناسب	۰,۷۶۴						
تقویت بنیه علمی	۰,۷۳۵						
کاربردی نمودن فعالیتهای علمی	۰,۷۹۳						
آزادی از نگرش های سیاسی	۰,۷۴۴						
مدیران دانشگاهی	۰,۷۸۴						
فضای رقابتی	۰,۷۵۵						
تدوین ساختار مناسب		۰,۸۲۳					
انعطاف پذیری ساختاری		۰,۸۱۱					
پژوهش محوری		۰,۸۱۶					
کاهش نظارت دولت		۰,۸۱۸					
اختیار نحوه تدریس			۰,۷۳۷				
افزایش اختیارات اساتید			۰,۷۴۴				
توجه به نوآوری و خلاقیت			۰,۷۱۱				
توجه به طرحهای علمی			۰,۷۵۴				
تخصیلات			۰,۷۴۵				
تدوین قوانین درون سازمانی				۰,۸۴۶			
تعیین هیئت اناء				۰,۸۲۶			
تعیین ریاست دانشگاه				۰,۸۱۵			
اختیار در تعداد جذب دانشجویان					۰,۸۴۳		
اختیار در پذیرش دانشجویان					۰,۸۵۳		
آزربایی آموزشهای دانشجویی					۰,۹۵۰		
برنامه ریزی رشته های تحصیلی					۰,۸۶۸		
ایجاد طرحهای کارآفرینی						۰,۷۷۵	
جذب و استخدام مستقل						۰,۷۵۹	
تعیین حق و حقوق						۰,۸۱۶	
اختیار عزل و انتقال						۰,۷۸۳	
اختیار ارتقا و جانشین پروری						۰,۸۴۷	
منابع مالی متنوع							۰,۸۵۵
اختیار تعیین بودجه							۰,۸۹۳
کارآفرینی و مشارکت مردمی							۰,۵۴۱
پس انداز درآمد مازاد							۰,۸۶۹
در یافت وام و تسهیلات							۰,۷۹۴
جذب دانشجویان خارجی							۰,۸۳۳
تجاری سازی طرحهای پژوهشی							۰,۸۵۳
تاسیس شرکتهای دانشگاهی							۰,۸۷۷
ایجاد طرحهای کارآفرینی							۰,۸۱۰
مقادییر ویژه اولیه کل	۴,۰۳	۳,۲۹	۱,۹۹	۲,۳۸	۳,۹۲	۲,۸۴	۱,۷۴
درصد واریانس	۲۵,۸۴	۱۵,۴۹	۱۴,۶۵	۱۰,۶۶	۶,۳۹	۲,۳۴	۱,۹۱
درصد تراکمی واریانس	۲۵,۸۴	۴۱,۳۳	۵۵,۹۸	۶۶,۶۴	۷۳,۰۳	۷۵,۳۷	۷۸,۲۸

در این بخش با توجه به مشخص شدن مدل مفهومی، میزان حجم نمونه مناسب و کلیه زیر مقوله های شناسایی شده بر روی مدل مورد نظر، با استفاده از تکنیک مربعات جزئی و آزمون t بوت استرایپینگ به کمی سازی مدل پرداخته خواهد شد که نتایج به شرح شکل ۳ می باشند. نتایج شکل نشان می دهد که کلیه ضرایب بدست آمده برای ابعاد مدل مثبت بوده و کلیه مقادیر بدست آمده t بیشتر از ۱,۹۶ جدول Z بوده اند که می توان نتیجه گرفت مدل در معنادار بوده و می توان به نتایج بدست آمده استناد نمود.



شکل ۳. مدل کمی امنیت شغلی با توجه به استقلال دانشگاهی در حالت معنی داری

برطبق نتایج، ضریب تعیین برای تمامی عامل ها مقدار مناسب و مورد تاییدی است. ضرایب تعیین بدست آمده از حداقل ۴۳٪ برای عامل اجتماعی تا حداکثر ۷۰٪ برای عامل ساختاری بدست آمده است که مقادیر مناسبی و مورد تاییدی است و نشان می دهد ضرایب تعیین مقدار بیشتر از متوسط

تا مطلوب دارند. مقدار شاخص Q^2 برای تمامی عامل ها مقدار مثبت و بزرگتر از صفر بدست آمده است که چون این مقدار مثبت و بالای صفر شده است در نتیجه می توان استنباط کرد که این شاخص برازش مدل را تایید می کند. مقدار شاخص GOF که برازش کلی مدل را مورد سنجش قرار می دهد برای مدل پژوهش مقدار $0/78$ است که مقدار مناسبی است و می توانیم بگوییم که شاخص GOF مقدار مناسبی است چون از متوسط نمره یعنی $0/50$ بیشتر شده است و گویای این است که مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است.

جدول ۵. شاخص های برازش مدل

متغیر وابسته نهایی	شاخص ضریب تعیین R^2	شاخص اعتبار افزونگی Q^2	شاخص کلی برازش GOF
عامل مالی	$0/60$	$0/18$	$0/78$
عامل منابع انسانی	$0/59$	$0/26$	
عامل اجتماعی	$0/43$	$0/17$	
عامل سیاسی	$0/50$	$0/21$	
عامل فردی	$0/58$	$0/21$	
عامل ساختاری	$0/70$	$0/19$	
عامل مدیریتی	$0/58$	$0/19$	

نتایج نشان می دهد ۶ عامل بر امنیت شغلی تاثیر دارند. یافته ها نشان می دهد که عوامل مالی، منابع انسانی، سیاسی، فردی، ساختاری و مدیریتی بر امنیت شغلی موثر هستند ($p < 0/05$). تمامی این شش عامل میانگین بالاتر از $3/5$ دارند که نشان از تاثیر قابل اعتنا و معنی دار این ۶ عامل بر امنیت شغلی دارد. نتایج نشان می دهد که میانگین عامل اجتماعی کمتر از مقدار $3/5$ است و به طور معنی داری کمتر از مقدار $3/5$ است و بدین معناست که تاثیر عامل اجتماعی بر امنیت شغلی معنی دار نشده است و تاثیر قابل توجهی ندارد.

جدول ۶. آزمون تی تک نمونه ای جهت مقایسه میانگین متغیرها با مقدار متوسط (معیار = ۳/۵) (df = ۳۸۳)

متغیر	میانگین	تفاوت میانگین	مقدار t	سطح معنی داری
عامل مالی	۳,۸۵	.۳۵	۶,۵۱	< ۰/۰۰۱
عامل منابع انسانی	۳,۸۹	.۳۹	۷,۱۴	< ۰/۰۰۱
عامل اجتماعی	۳,۲۷	-.۲۳	۴,۸۲	< ۰/۰۰۱
عامل سیاسی	۴,۴۵	.۹۵	۱۸,۳۴	< ۰/۰۰۱
عامل فردی	۳,۹۰	.۴۰	۷,۱۳	< ۰/۰۰۱
عامل ساختاری	۴,۳۴	.۸۴	۱۶,۹۸	< ۰/۰۰۱
عامل مدیریتی	۴,۳۶	.۸۶	۱۷,۲۰	< ۰/۰۰۱

بررسی میانگین رتبه که اولویت هر عامل را نشان می دهد، گویای این است که عامل سیاسی اولین و بالاترین رتبه را دارد، میانگین رتبه عامل سیاسی مقدار ۴,۸۵ و بیشتر از میانگین رتبه عامل های دیگر است.

براین اساس می توان گفت که عامل سیاسی بیشترین تاثیر 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 می توان گفت که اولویت عامل ها از نظر میزان تاثیر بر امنیت شغلی به ترتیب مربوط به عامل سیاسی، مدیریتی، ساختاری، فردی، منابع انسانی، مالی و اجتماعی است.

جدول ۷. نتیجه آزمون فریدمن جهت رتبه بندی عوامل موثر بر امنیت شغلی

رتبه	عوامل امنیت شغلی	میانگین رتبه
۱	عامل سیاسی	۴٫۸۵
۲	عامل مدیریتی	۴٫۸۱
۳	عامل ساختاری	۴٫۷۲
۴	عامل فردی	۴٫۱۲
۵	عامل منابع انسانی	۳٫۸۹
۶	عامل مالی	۳٫۸۷
۷	عامل اجتماعی	۲٫۹۳

Chi Square ، df= ۳۵۵/۸۵ ، $p = ۰/۰۰۱ \leq$

بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق مدل عوامل موثر بر امنیت شغلی با تاکید بر استقلال دانشگاه آزاد اسلامی ارائه شد. در تبیین نتایج می توان بیان داشت که دانشگاه آزاد بدون داشتن منابع درآمدی مستقل توان پوشش هزینه های 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 طرح های کارآفرینی توسط دانشگاه می تواند به استقلال مالی بیشتری دست یابد. همچنین در خصوص سیستم مدیریت منابع انسانی می توان 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 اساتید را با توجه به توانمندی های آنها تعیین نموده و حق ارتقا و انتقال آنها در نیز داشته تا بتواند در این مقوله نیز به استقلال دانشگاهی دست یابد.

همچنین می توان بیان داشت که دانشگاه آزاد باید اختیارات کافی در جذب و پذیرش دانشجویان با توجه به قابلیتها و ظرفیت های آموزشی خود داشته باشد و از سوی دیگر دانشگاه آزاد باید به گونه ای آموزش های خود را در اختیار متقاضیان قرار دهد تا تاثیرات مطلوبی بر روی جامعه از طریق افزایش مسئولیت اجتماعی و سطح سواد افراد به صورت عملی و علمی داشته باشد که این

امر در نهایت باعث بهبود وجهه دانشگاه آزاد شده و بر استقلال دانشگاهی تاثیر غیر قابل انکاری خواهد داشت. یکی دیگر از عوامل موثر بر استقلال دانشگاهی تاثیر دولت مردان در قالب تصمیمات سیاسی است که این امر باعث خواهد شد تا دانشگاه تابع تصمیمات غیر منطقی و اقتضایی بوده که باید با افزایش واحدهای خودگردان در دانشگاه آزاد به اصل آزادی و تفویض اختیار دست یافته که در نهایت منجر به کاهش وابستگی سیاسی و دولتی در دانشگاه آزاد خواهد شد و نقش دولت نیز به مرور کمرنگتر می گردد.

از مهمترین الزامات افزایش استقلال دانشگاهی و امنیت شغلی می توان به عوامل فردی اشاره داشت که این عوامل با توجه به قابلیت‌های فردی مانند: تجربه، تحصیلات، دانش و ... باعث خواهد شد تا جایگاه شغلی یک استاد در دانشگاه آزاد مستحکم تر شده و به امنیت شغلی بالایی دست یابد و از سوی دیگر زمانی دانشگاه آزاد از اساتیب توانمند و مناسب برخوردار باشد می توان انتظار این را داشت که دانشگاه بتواند به صورت خودگران با تکیه بر توانمندی های نیروی انسانی خود فعالیت نموده و امکان افزایش استقلال دانشگاهی نیز تحقق یابد.

بنابراین عوامل فردی نقش مهمی در راستای استقلال دانشگاهی و امنیت شغلی اساتید خواهد داشت. از سوی دیگر محققان روتزن (۲۰۱۶)، جانا (۲۰۱۴)، میسن (۲۰۱۴)، فدریچ (۲۰۱۳)، دیوالا (۲۰۰۸) نقش ساختار را در استقلال دانشگاهی انکار ناپذیر می دانند و معتقد هستند که ساختار سازمانی دانشگاه باید به صورت پژوهش محور بوده و نظارت دولت در آن کم باشد که این امر می تواند بر میزان انعطاف پذیری ساختاری تاثیر داشته و استقلال دانشگاهی را به دلیل توجه به پژوهش های علمی به عنوان یک عامل مهم جهت ارتقای اساتید به همراه داشته باشد چرا که دانشگاه به واسطه این که یک محیط علمی می باشد باید دارای ساختار علمی نیز باشد که باعث افزایش امنیت شغلی و استقلال دانشگاهی خواهد شد.

در نهایت می توان بیان داشت که آخرین عامل موثر بر استقلال دانشگاهی در راستای افزایش امنیت شغلی اساتید توجه به موقله مدیریت است. چرا که محققان کینگ و سو (۲۰۱۴)، میسن (۲۰۱۴)، ویلیام (۲۰۰۹)، دیوالا (۲۰۰۸)، بروچر (۱۹۹۷) معتقد هستند که یک مدیر باید از جنس خود دانشگاه بوده که باعث درک بیشتر مشکلات جامعه دانشگاهی شده که می توان در یک برنامه ریزی بلند مدت به حل و فصل آن پرداخت و همچنین مدیران باید سعی نمایند با ایجاد

فضای رقابتی بین اساتید جهت انجام پژوهش های علمی و عملی انگیزه اساتید را بالا برده تا بتوان جایگاه شغلی آنها را مستحکم تر نمود که در نهایت می توان انتظار افزایش امنیت شغلی اساتید را شاهد بود.

با توجه به اینکه منابع تامین مالی دانشگاه های آزاد بیشتر از محل شهریه های دانشجویی می باشد لازم است تا دانشگاههای در شرایط فعلی به بحث کارآفرینی در صنعت ، ایجاد شرکتهای مشاور ، اجرایی نمودن طرحهای پژوهشی و ... جهت تامین منابع مالی پایدارتر توجه داشته باشند که این امر باعث خواهد شد تا دانشگاه وابستگی کمتری به برخی کمکهای دولتی و مردمی داشته و بتواند برای هزینه ها و درآمدهای کسب شده خود اختیار تصمیم گیریر بیشتری را داشته باشد. بالا رفتن نقش دولت در فرآیندهای دانشگاه هرچه بیشتر میزان استقلال دانشگاه را کاهش داده و به این ترتیب امنیت شغلی اعضای هیئت علمی دچار تزلزل می گردد. جذب اعضای هیئت علمی یکی از فرآیندهایی است که می تواند تاثیر فراوانی در سیاست گذاری های دانشگاه و استقلال آن داشته باشد. پیشنهاد میگردد، جهت کاهش نقش دولت در امور دانشگاهی و استخدامی اساتید هیات علمی افراد حقیقی و نهادهای حقوقی وابسته به دولت اختیارات لازم را در خصوص نحوه جذب و استخدام اساتید دانشگاهی را به دانشگاه ها اعطا نماید.

یکی از عوامل موثر وجود فضای رقابتی جدی در فضای صنعتی و علمی است. در این صورت صنایع به فناوری و نوآوری در حوزه کاری خود نیاز پیدا کرده و طبعاً به دستاوردهای دانشگاه در این رابطه مراجعه خواهند کرد. این رقابت خصوصاً اگر در عرصه بین المللی شکل بگیرد برای بهبود و ارتقای فعالیت های علمی بسیار مهم بوده و همین امر باعث افزایش کارآمدی و ارائه خدمات بهتر در جامعه علمی می شود. داشتن انگیزه جدی برای رقابت در دانشگاه ها ضروری است؛ برای نمونه اگر دانشگاه های داخلی با فضای رقابتی روبرو باشند و بتوانند شرایط مناسب این رقابت را در فضای منطقی مدیریت کنند طبیعی است هر روز تعداد دانشجویان بیشتر جذب شده و فارغ التحصیلان بهتری را به جامعه عرضه خواهند کرد. پیشنهاد میگردد ، دانشگاه آزاد مدیریت و ریاست خود را از جامعه دانشگاهی انتخاب نماید ، چرا که اگر مدیر از جامعه دانشگاهی باشد ضمن درک مشکلات دانشگاه آزاد از تجربه و تخصص لازم را جهت هدایت و مدیریت دانشگاه آزاد برخوردار بوده که این امر باعث افزایش رقابتی تر شدن فضای علمی و کاهش سلاقی و

علاقه مدیریتی در امر مدیریت دانشگاه خواهد شد. همچنین مدیران دانشگاهی می توانند فضای رقابتی در دانشگاهها را از طریق تشویق و رغیب به انجام طرح های پژوهشی و کاربردی جهت ارتقای شغلی اساتید از طریق پژوهش محور نمودن ساختار دانشگاهی جهت ارتقاء بوجود بیاورند. اساتید می کوشند با طراحی آموزشی و برنامه ریزی درسی، روش های آشکار و پنهان تدریس را بکار گیرد و متن های درسی را با استفاده از تکنولوژی آموزشی در خور درک دانش پژوهان ارایه دهد و با علم و هنر آموزش، محیط ایستا را به کانون پویا دگر دیس سازد. از این رو اختیارات اساتید در روش های تدریس و ارائه برنامه های خود می تواند القا کننده امنیت شغلی و استقلال اعضای هئت علمی باشد. لذا پیشنهاد میگردد، دانشگاه در خصوص شیوه تدریس اساتید اختیارات لازم را به آنها واگذار نموده و سعی نماید تنها به حفظ سرفصل های دروس تدوین شده توسط وزارت علوم توجه داشته و از خلاقیتها و نوآوری های علمی و تحصیلی اساتید حمایت های لازم را داشته باشد، که این امر می تواند به حفظ و بهبود جایگاه شغلی اساتید کمک نماید.

ارتباط دولت و دانشگاه ها می تواند با ورود افراد حقیقی و حقوقی بدنه دولت در دانشگاه ها بیش از پیش شکل بگیرد. اما ملاحظات سیاسی می تواند از آسیب های این امر باشد. لذا پیشنهاد میگردد، افراد حقیقی و نهادهای حقوقی وابسته به دولت جهت رشد و توسعه مباحث علمی و آموزشی که موجب ارتقای کیفی و شغلی اساتید می گردد را جدای از ملاحظات سیاسی در اختیار دانشگاه ها قرار دهد.

از آنجایی که دانشگاه به عنوان یک مرکز آموزشی و پژوهشی مطرح می باشد، پیشنهاد میگردد تا ساختار دانشگاه به سوی پژوهش محور شدن برود، تا ضمن تشویق اساتید به انجام طرح های علمی و پژوهشی به ارتقا علمی اساتید و حرکت به سمت نسل سوم دانشگاه ها نیز کمک نموده که در نهایت باعث خواهد شد تا از ظرفیت های بالقوه و بالفعل اساتید استفاده بهتر شده و جایگاه شغلی اساتید نیز مناسب تر از شرایط فعلی شود.

منابع

آقاتبار، جمیله. آقامیرزایی، طاهره. بریمانی، خدیجه و یوسفی، رضا. (۱۳۹۶). بررسی شکاف استقلال دانشگاهی از دیدگاه خبرگان دانشگاهی (مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی بابل و صنعتی نوشیروانی)، **دوماهنامه علمی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی**، ۱۰ (۵): ۳۴۴-۳۵۴.

اسدی، محمد. (۱۳۹۵). نقش عوامل استقلال دانشگاهی در رتبه‌بندی دانشگاه‌های اروپایی، **فصلنامه آموزش عالی**، ۹ (۳۶): ۳۱-۴۹

اسدی، محمد، معروفی، سارا. (۱۳۹۵). **جایگاه تمرکزگرایی و استقلال دانشگاهی در بین المللی سازی نظام آموزش عالی ایران**، کنگره ملی آموزش عالی در ایران.

ذاکر صالحی، غلامرضا. (۱۳۹۲). مطالعه ظرفیت های قانونی استقلال دانشگاهی در ایران، **فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی**، ۵ (۴): ۲۳-۵۵

فتح الهی، حسین. (۱۳۹۵). بررسی شکاف بین انتظارات و خدمات آموزشی ارائه شده به دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی زنجان در سال ۱۳۹۴، **گامهای توسعه در آموزش پزشکی**، ۵ (۲): ۱۱-۳۴.

کریمیان، زهرا. کجوری، جواد. لطفی، فرهاد. امینی، میترا. (۱۳۹۰). مدیریت دانشگاهی و پاسخگویی؛ ضرورت استقلال و آزادی علمی از دیدگاه اعضای هیأت علمی، **مجله آموزش در علوم پزشکی**، ۸ (۱۱): ۸۵۵-۸۶۳

کیومرثی، حسین. (۱۳۹۲). **جهانی شدن و چالش‌های فراوری آموزش عالی در هزاره سوم**، تهران، کنفرانس توسعه اجتماعی.

گملج، والتر اچ. بولر، جفری ال. (۱۳۹۷). **ظرفیت سازی رهبری دانشگاهی؛ راهنمایی برای بهترین اقدام**، ترجمه نادرقلی قورچیان، کامران محمدخانی، مجید صادقی، تهران: انتشارات دانشگاه علوم تحقیقات.

مروندی، هادی. رحیم زاده، خرم. خواجه اف، قربان. (۱۳۹۲). استقلال نهادی دانشگاه‌های دولتی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ایران. **فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران**، ۵ (۴): ۱۳۷-۱۵۴.

ناصروند، مهدی. (۱۳۸۹). **بررسی استقلال دانشگاه و رابطه آن با کارکردهای دانشگاه از دیدگاه اعضاء هیات علمی و مدیران دانشگاه شهید بهشتی**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.

نوری، حسین. (۱۳۹۵). استقلال نهادی دانشگاه‌های دولتی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ایران، **فصلنامه انجمن، ایران عالی آموزش**، ۵ (۴): ۱۳۸-۱۶۳

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

Aghion, P., Dewatripont, M., Hoxby, C., Mas-Colell, A., & Sapir, A. (2007). **Why reform Europe's universities?**. Bruegl Policy Brief 2007/40. In Kempkes, G., Pohl, C., Do institutions matter for university cost efficiency? Evidence from Germany. CESifo Economic Studies, 54.

Arasth, H. (2005). The evolution of higher education: historical changes and difficulties facing developing countries. **Rahyافت**, 36(1):5-15.

Anderson, T. (2010). Hegemony, big money and academic independence, **Australian Universities Review**, 52: 11-17.

Brockner, J. (1997). Scope of justice in the workplace: How survivors react to co-worker layoffs, **Journal of Social Issues**, 46: 95-106

- Groz, G. (2014). Reason before passion: Faculty views on internationalization in higher education, **Higher Education**, 58(4): 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.
- Karmibolo, Z. Army, M. (2015). University management and accountability, the necessity of autonomy and academic freedom of faculty members, **Iran J Med Education**: 8(11):855-863.
- King, R.M. Lu, Y. (2014), The American Case: The University of Minnesota, **Journal of Studies in International Education**, 7: 52- 63.
- Koster, F. Fleischmann, M. (2017). Under pressure: an international comparison of job security, social security, and extra effort, **International Journal of Sociology and Social Policy**, 37 (13): 823-839.
- Lu, J. Wang, W. (2018). Managerial conservatism, board independence and corporate innovation, **Journal of Corporate Finance**, 48: 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: 949-951.
- Opestin, I. (2017). **Internationalization of the Curriculum: A Remedy for International Students' Academic Adjustment Difficulties?** Doctoral dissertation, Memorial University of Newfoundland.
- Riely, 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**, 9(1): 157-167.
- Routezi, A. (2016). Competing in a Globalizing World: International Ranking of South African Universities, **Procedia Social and Behavioral Sciences**, 2: 515-520
- Sa'diya, A. Maimunah, A. (2015). The Influence of Perceived Organizational Support on Employees' Job Performance, **International Journal of Scientific and Research Publications**, 5 (4):68-81.
- Sy. T, Tram, S. OharaLinda, A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance, **Journal of Vocational Behavior**, 68: 461-473.
- Turner, M. Lingard, H. (2016). improving workers' health in project-based work: job security considerations, **International Journal of Managing Projects in Business**, 9 (3): 606-623.
- William, L. (2009). **Job Security and Productivity: Evidence From Academics**, Department of Economics, University of California, Berkeley.
- Zakir Salehi, G.(2013). Study of Legal Capacity of Academic Independence in Iran, **IHEA**, 5(4):23-55.