چکیده:
هدف از این مطالعه بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن بود. از روش پیش‌بینی از نوع توصیفی- تحلیلی برای انجام یافتن این مطالعه و بررسی آن، محقق ساخته برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده کرد. راهبردهای مورد مطالعه این پژوهش ۳۱۰۶ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی و استانی به وزارت علوم، تحصیلات و فناوری بود که این نفر با عنوان نامه مورد نظر، تهیه شده طرح دادار اساس میزان سه نوع فعالیت اموزشی، پژوهشی و خدمات علمی- اجرایی، کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی مورد بررسی از وضعيت مطلوب برخوردار نبود. سطح پرهیزگاری هیئت علمی از فرستمایندگی رشد و تدوین بهره‌های معیشتی نیز در حد پایین و متوسط ارزیابی شد. میزان تحملات، ارتباطات و قابلیت های مناسبی که در بین اعضای هیئت علمی توسط بیشترین درصد از پاسخگویان در حد متوسط ارزیابی شد، نتایج نیز نیاز به وضعيت در مشابه زندگی روزمره بود. به عنوان یکی از نتایج اصلی این بهبود کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی، احساس کمبود نشانی مشاهده شد.

کلید واژگان: کیفیت زندگی کاری، آزادی علمی، اجتماع علمی، اخلاق حرفاوری، اعضا هیئت علمی.

مقدمه
دانشگاه‌های دارای نظام هنرجویی خاص و درونی است. این هنرجویان دوستانه که جزو زیرگروه‌های اصلی مطالعه علمی است، سبب می‌شود تا زندگی دانشگاهی و بعثت زندگی علمی اعضای هیئت علمی از ویژگی‌های هنرجویی بروخوردار شود. هرچه این نظام هنرجویی و کیفیت زندگی علمی اعضای هیئت علمی
تقویت شود، کارکردهای دانشگاهی توسعه می‌یابد و بر عكس، با ضعف شدن هنجارها و یا باین آمدن کیفیت زندگی علمی دانشگاه در معرض اولانکارکردهای قرار می‌گیرد (Farasatkah, 2008). توچه به کیفیت زندگی کاری و ایفای نقش فعال از سوی کارگران در تصمیمات مربوط به شرایط کاری، با هدف بالابردن رضایت آنها در زمینه ترویج بهبودی کارکنان صورت داده و عملاً نیز در حوزه سفید بود که بعداً به سبب حوزه‌های فعالیت از جمله حوزه فعالیت‌های علمی کسانی شد. ابتدای متوقف این مشکل به‌طوری که با تحقیق خویشتن، کنترل تشکیل، رضایت شغلی، کیفیت زندگی فردی و ایجاد اجتماعی، انسانی و تعاملی یک حرفه یا شغل سرکاریی در سازمان‌های مختلف محاهيم متنوعی دارند اما از یک مخرج مشترک؟ یعنی شنید قوم و مرتبه انسانی برخورد است 

3 Common Denominator 4 Human Dignity

در دانشگاه‌های ایران استفاده رسمی و امتیا شغلی با توچه به سیر طولانی جایی باید در اختیار بورس، دریافت اعلام بیمار و موضوعاتی از این قائل به موضوعی تنش‌زنا تبدیل شده است. حجم کاری و ساعت‌های دریس اعضای هیئت علمی در مواردی مانع فعالیت آنها در سایر حوزه‌ها تظاهر پژوهش و ارائه خدمات شده است. موضوع آزادی علمی در دانشگاه‌های ایران به دلیل پذیرش، حدود تغییر و تعریف که مدیران ارغذین آن را در این محدوده موضوعی چالش برانگیز است.

پژوهشی که میرکمالی و نارنجی در خصوص کیفیت زندگی کاری استادان دانشگاه‌های تهران و صنعتی شرکت بر اساس مدل واقعی اندازه دندان داده که کیفیت زندگی کاری آنها درسطح نسبتاً نامطلوب قرار دارد، علیرغم اینکه رضایت شغلی آنها درسطح نسبتاً پایینی گزارش شده مشکلات اقتصادی و اعتقاد عمیق اینکه بعمل افتخار اینکه باعث شده‌است (Mirkamali and Narenji Sani, 2009). اصلی‌ترین مشکل علمی در دانشگاه‌های ایران است (2004). از این‌رو، در اولین هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی باید از میانگین گزارش شده است (2005).)

در پژوهش بررسی عملکرد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران (برای حضور مناسب و اینکه راه‌های باید ارتباط آن منظور قرار گرفته است) سه سؤال اصلی عبارتند از: کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی به پاسخ ملاکی ارزش‌های فردی و تأثیر آن بر جایگاه مهارت و مشارکت در اجتماع علمی برخوردی از آزادی علمی و رعایت آن را در حال حاضر قرار دارد؟ از میان علمی بالقوه موثر بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی شامل عوامل فردی (گرفته شده، رفتار 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
بررسی کیفیت هندسه در اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران و ... 

اعضای هیئت علمی، راهکارهای ارتفاک کیفیت زندگی کاری آنها چیست؟

میانی نظری: کیفیت زندگی کاری ۵ فرد مشتمل بر چیزهایی است که در خلال یک روز کاری بر فرد تأثیر می‌گذارد، وارک‌سایه از قبیل حقوق و دستمزد، امکانات پیشرفت و تحقق استعدادها، تامینات و ارتباطات، توافق و تنظیم زندگی و کار، امکان حررفه‌ای و نه تنها، هنگامی که حررفه‌ای از شغل و برخی از اموری که بر عضو هیئت علمی در خلال یک روز کاری یا در جریان اهدای وظایف حررفه‌ای تأثیر گذارند، عبارتند از: آزادی علمی، استخدام رسماً، آموزش شغلی که در مواردی متراfnده با هم فرض می‌شود (Collins, 1998; Kezaret al., 2007). 

سرماهه‌داری دانشگاهی یا رشد گراش به تجاری سازی علم ۶ (Ballon and Goodwin, 2007), Steven (2005). 

کیفیت و پرهوری، حجم کاری ۷، اختصاص در پردیس دانشگاه، نظام ارتباط و تشغیب، تضادهای بین فردی، جو و فرهنگ سازمانی (Fogg, 2006).

بر اساس اینکه نظریه والتون کیفیت زندگی کاری در قابل مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کلی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت شغل و دریافت منافع، قابل‌توجهی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای زندگی، هنواری‌ها، رفتارهای اجتماعی در سازمان که توسط هیئت‌های انسانی (Mirkamali and Narejeni Sani, 2009; Moorhed and Griffen, 1998) مؤلفه‌های شناسایی شده در نظریه والتون خلاصه و اهم مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری است. در این حال، از آنجا که شغل هیئت علمی و برجامی شامل مایه‌هایی گردیده‌اید، امری مرتبط با فعالیت‌های اصلی اعضای هیئت علمی، شامل تدریس، پژوهش و ارائه خدمات در تاریک قرفه شد، آن‌گاه مؤلفه‌های سازه کیفیت زندگی کاری آنها یک بی‌گونه‌ای مناظر 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 همکاری‌ها و خرده‌فروشی‌های همکاری‌های علمی (اجتماع علمی)؛ روانی افراد، تجربه و یک‌پرسی‌های علمی در حوزه‌های تحقیقاتی و روشن کردن دیدگاه‌ها و فرهنگ‌های سخت‌سازی‌های وحدت و بهترین دست‌یابی‌ها (Tillman, 2006).

رشد و تغییر اجتماعی و محصور شدن است. (Suchan, 2008)

پژوهشگران (زبان‌بستگی از حق‌وقت دست‌گذاری شده، رساله‌ی زبانی با محتوای کاربردی از محیط‌های کاربردی، سنجش حفظ و دست‌گذاری در میان اعضای هیئت علمی و اancestor با استفاده از نظریه‌های زبانی و دست‌گذاری دو دسته عوامل پیروی توجه نمایش است. (Steven, 2005)

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

Sato, 2007)
در کنار عوامل پیشگیری و عوامل انگیزشی مانند نوع و ماهیت کار، علاقه به کار، و عوامل محیطی و همچنین، عوامل فردی نظر سنجی، جنگی، سایر، نهایت تشخیص داده شده و محل تحلیل از جمله عوامل بالقوه، فرهنگ سازمانی است. براساس نظریه مبادله اجتماعی، فرهنگ سازمانی است. براساس نظریه مبادله اجتماعی، فرهنگ سازمانی است. براساس نظریه مبادله اجتماعی، فرهنگ سازمانی است. براساس نظریه مبادله اجتماعی، فرهنگ سازمانی است. براساس نظریه مبادله اجتماعی، فرهنگ سازمانی است. براساس نظریه مبادله اجتماعی، فرهنگ سازمانی است. براساس Nower, 2002.}

\underline{22. Honesty}

\underline{23. Adler and Kwon}

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 اعتیاد هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی و باستانی به وزارت علوم،تحقیقات و فناوری (حدود 31000 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 تأسیس مشتمل که این تکسیم‌بندی نسبتاً با نظر خورشید گسترش آموزش عالی صورت گرفت، طبقه‌بندی بر حسب گروه‌های اموزشی و براساس تأسیس به استفاده از فرمول کوکران جمعاً 693 نفر به عنوان تعداد کل نمونه مطرح قرار گرفت.

جدول 1- نمونه آماری برخی دانشگاه‌های سه خوشه مورد نظر

<table>
<thead>
<tr>
<th>دانشگاه‌های در حال تاسیس و تازه تأسیس</th>
<th>نمونه</th>
<th>دانشگاههای نیمه برخوردار</th>
<th>نمونه</th>
<th>دانشگاههای برخوردار</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>دانشگاه پژوهشگاه</td>
<td>77</td>
<td>دانشگاه پژوهشگاه</td>
<td>34</td>
<td>دانشگاه پژوهشگاه</td>
</tr>
<tr>
<td>دانشگاه اصفهان</td>
<td>27</td>
<td>دانشگاه اصفهان</td>
<td>23</td>
<td>دانشگاه اصفهان</td>
</tr>
<tr>
<td>دانشگاه بجنورد</td>
<td>12</td>
<td>دانشگاه بجنورد</td>
<td>13</td>
<td>دانشگاه بجنورد</td>
</tr>
<tr>
<td>دانشگاه شاهرود</td>
<td>10</td>
<td>دانشگاه شاهرود</td>
<td>5</td>
<td>دانشگاه شاهرود</td>
</tr>
<tr>
<td>دانشگاه فردوسی</td>
<td>11</td>
<td>دانشگاه فردوسی</td>
<td>9</td>
<td>دانشگاه فردوسی</td>
</tr>
<tr>
<td>دانشگاه اراک</td>
<td>26</td>
<td>دانشگاه اراک</td>
<td>18</td>
<td>دانشگاه اراک</td>
</tr>
<tr>
<td>دانشگاه سمنان</td>
<td>14</td>
<td>دانشگاه سمنان</td>
<td>11</td>
<td>دانشگاه سمنان</td>
</tr>
<tr>
<td>دانشگاه علوم کارشناسی انسانی</td>
<td>50</td>
<td>دانشگاه علوم کارشناسی انسانی</td>
<td>39</td>
<td>دانشگاه علوم کارشناسی انسانی</td>
</tr>
<tr>
<td>دانشگاه تهران</td>
<td>39</td>
<td>دانشگاه تهران</td>
<td>31</td>
<td>دانشگاه تهران</td>
</tr>
<tr>
<td>دانشگاه کرمان</td>
<td>26</td>
<td>دانشگاه کرمان</td>
<td>18</td>
<td>دانشگاه کرمان</td>
</tr>
<tr>
<td>دانشگاه امنیت اجتماعی</td>
<td>20</td>
<td>دانشگاه امنیت اجتماعی</td>
<td>14</td>
<td>دانشگاه امنیت اجتماعی</td>
</tr>
<tr>
<td>دانشگاه امنیت اجتماعی</td>
<td>20</td>
<td>دانشگاه امنیت اجتماعی</td>
<td>14</td>
<td>دانشگاه امنیت اجتماعی</td>
</tr>
<tr>
<td>دانشگاه هنر</td>
<td>15</td>
<td>دانشگاه هنر</td>
<td>15</td>
<td>دانشگاه هنر</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جمع کل 693

پیمایش با استفاده از یک پرسشنامه محقق ساخته انجام شده که به بررسی مدل‌های نظری محورهای اصلی این تحقیق می‌شود با انتخاب پرسشنامه مکثوم با استفاده از نظرهای ۶ نفر از اعضای هیئت علمی صاحب‌نظر صورت گرفت. این نظرهای اضافه شده در بررسی این ایده تشکیل دهنده و عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری سازمان‌های شد. ایجاد شامل تجربیات، مشاغل، حرفه‌ای و گروهی، زندگی اجتماعی، اهداف و گروهی، توسه حرکتی، نیاز به توانایی، مهارت و حجم کار دانشگاهی - علمی، عوامل شامل چالش‌های حرکتی، عوامل انگیزشی، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی و مدیریت و عوامل فردی. در خصوص پایایی تام مؤلفه‌ها...
ضریب آلфа بالای 0.7 درصد گزارش شد که رقم قابل محسوب می‌شود از 94.3 درصد توزیع شده. پرسشنامه تکمیل شده به دست آمد که تر از 47 درصد باشکست قابل قبول (47 درصد) را نشان می‌دهد. در تحلیل داده‌ها حسب مورد از امکان‌های توسعه‌ی میانگین، انحراف میانگین و میانه، جداول توافقات، آزمون تی تحلیل واریانس، ضریب همبستگی اسپرمون با توجه به ترتیبی بودن داده‌ها و تحلیل رگرسیون استفاده شده است.

یافته‌ها
الف. سطح کیفیت زندگی کاری هیئت علمی مورد مطالعه به لحاظ مؤلفه‌ها و ملاک‌های کیفیت زندگی کاری

جدول 2 - توزیع فرآیند مقياس توافقت فعالیت‌های سه گانه اعضای هیئت علمی مورد مطالعه (ملاک توانمندی فعالیت‌های)

<table>
<thead>
<tr>
<th>مؤلفه‌ها</th>
<th>فرآیند فرآیند</th>
<th>مقياس</th>
<th>مقياس</th>
<th>مقياس</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فرآیند</td>
<td>درصد متغیر</td>
<td>درصد متغیر</td>
<td>درصد متغیر</td>
<td>درصد متغیر</td>
</tr>
<tr>
<td>کار</td>
<td>91.2</td>
<td>89.0</td>
<td>91.1</td>
<td>90.0</td>
</tr>
<tr>
<td>مهارت</td>
<td>9.1</td>
<td>1.0</td>
<td>9.1</td>
<td>1.0</td>
</tr>
<tr>
<td>دریافت</td>
<td>85.3</td>
<td>68.3</td>
<td>85.3</td>
<td>68.3</td>
</tr>
<tr>
<td>دریافت</td>
<td>14.7</td>
<td>31.7</td>
<td>14.7</td>
<td>31.7</td>
</tr>
<tr>
<td>کل</td>
<td>100.0</td>
<td>100.0</td>
<td>100.0</td>
<td>100.0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 3 - توزیع فرآیند مقياس ملاک‌های تسمیه حرای، مشاکل در اجتماع علمی، احساس برخورداری از ازای علمی و رعایت اخلاق حرای

<table>
<thead>
<tr>
<th>مؤلفه‌ها</th>
<th>فرآیند</th>
<th>فرآیند</th>
<th>مقياس</th>
<th>مقياس</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فرآیند</td>
<td>درصد متغیر</td>
<td>درصد متغیر</td>
<td>درصد متغیر</td>
<td>درصد متغیر</td>
</tr>
<tr>
<td>کار</td>
<td>91.2</td>
<td>89.0</td>
<td>91.1</td>
<td>90.0</td>
</tr>
<tr>
<td>مهارت</td>
<td>9.1</td>
<td>1.0</td>
<td>9.1</td>
<td>1.0</td>
</tr>
<tr>
<td>دریافت</td>
<td>85.3</td>
<td>68.3</td>
<td>85.3</td>
<td>68.3</td>
</tr>
<tr>
<td>دریافت</td>
<td>14.7</td>
<td>31.7</td>
<td>14.7</td>
<td>31.7</td>
</tr>
<tr>
<td>کل</td>
<td>100.0</td>
<td>100.0</td>
<td>100.0</td>
<td>100.0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

توضیح حرای

<table>
<thead>
<tr>
<th>مؤلفه‌ها</th>
<th>فرآیند</th>
<th>فرآیند</th>
<th>مقياس</th>
<th>مقياس</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فرآیند</td>
<td>درصد متغیر</td>
<td>درصد متغیر</td>
<td>درصد متغیر</td>
<td>درصد متغیر</td>
</tr>
<tr>
<td>کار</td>
<td>91.2</td>
<td>89.0</td>
<td>91.1</td>
<td>90.0</td>
</tr>
<tr>
<td>مهارت</td>
<td>9.1</td>
<td>1.0</td>
<td>9.1</td>
<td>1.0</td>
</tr>
<tr>
<td>دریافت</td>
<td>85.3</td>
<td>68.3</td>
<td>85.3</td>
<td>68.3</td>
</tr>
<tr>
<td>دریافت</td>
<td>14.7</td>
<td>31.7</td>
<td>14.7</td>
<td>31.7</td>
</tr>
<tr>
<td>کل</td>
<td>100.0</td>
<td>100.0</td>
<td>100.0</td>
<td>100.0</td>
</tr>
</tbody>
</table>
به منظور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، بر اساس ملاک توانایی فعالیتهای سه‌گانه، حجم فعالیتهای آموزشی هر واحد در مقایسه با دو دسته فعالیت دیگر بیشتر است. بر اساس داده‌های جدول ۲، برخورداری هر واحد از فرآیندهای توانایی و خود توانایی در سطح پایین و متوسط است. پیش‌ترین درصد از پاسخگویان مشترک حرکت‌های و فعالیتهای هماهنگ‌شده از سطح متوسط ارزیابی کرده‌اند. اثرات پاسخگویان احساس برخورداری از آزادی علمی را در سطح متوسط گزارش کرده‌اند. بررسی سوژه رفتارهای اخلاقی در دانشگاه‌ها در سطح پایین و کم‌گرا رشته شده است. میزان رضایت از حقوق دستمزد در سطح متوسط و پایین، برخورداری از امینت شغلی در سطح متوسط و احساس اعتبار و منزلت در بین اکثریت پاسخگویان در سطح بالا گزارش شده است.

**جدول ۴ - تأثیر عوامل فردی و غیرفردی بالقوه بر کیفیت زندگی کاری هنری هنری علمی مورد مطالعه**

<table>
<thead>
<tr>
<th>مقدار متغیر</th>
<th>متغیر</th>
<th>مقدار F</th>
<th>P</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سن و حجم فعالیتهای اموزشی در گروه سنی ۵۵ بالا</td>
<td>سن و حجم فعالیتهای پژوهشی در گروه سنی ۳۳ زیر ۲۹ سال</td>
<td>۲۶۵</td>
<td>۰.۰۵</td>
</tr>
<tr>
<td>سن و حجم خدمات علمی - اجرا</td>
<td>سن و حجم خدمات علمی - اجرایی</td>
<td>۲۹۰</td>
<td>۰.۰۱</td>
</tr>
<tr>
<td>سن و حجم خدمات علمی - اجرایی</td>
<td>سن و حجم خدمات علمی - اجرا</td>
<td>۲۸۹</td>
<td>۰.۰۱</td>
</tr>
<tr>
<td>سن و حجم خدمات علمی - اجرا</td>
<td>سن و حجم خدمات علمی - اجرایی</td>
<td>۲۹۰</td>
<td>۰.۰۱</td>
</tr>
<tr>
<td>سن و حجم خدمات علمی - اجرا</td>
<td>سن و حجم خدمات علمی - اجرایی</td>
<td>۲۸۹</td>
<td>۰.۰۱</td>
</tr>
<tr>
<td>سن و حجم خدمات علمی - اجرا</td>
<td>سن و حجم خدمات علمی - اجرایی</td>
<td>۲۹۰</td>
<td>۰.۰۱</td>
</tr>
<tr>
<td>سن و حجم خدمات علمی - اجرا</td>
<td>سن و حجم خدمات علمی - اجرایی</td>
<td>۲۸۹</td>
<td>۰.۰۱</td>
</tr>
<tr>
<td>سن و حجم خدمات علمی - اجرا</td>
<td>سن و حجم خدمات علمی - اجرایی</td>
<td>۲۹۰</td>
<td>۰.۰۱</td>
</tr>
<tr>
<td>سن و حجم خدمات علمی - اجرا</td>
<td>سن و حجم خدمات علمی - اجرایی</td>
<td>۲۸۹</td>
<td>۰.۰۱</td>
</tr>
<tr>
<td>سن و حجم خدمات علمی - اجرا</td>
<td>سن و حجم خدمات علمی - اجرایی</td>
<td>۲۹۰</td>
<td>۰.۰۱</td>
</tr>
<tr>
<td>سن و حجم خدمات علمی - اجرا</td>
<td>سن و حجم خدمات علمی - اجرایی</td>
<td>۲۸۹</td>
<td>۰.۰۱</td>
</tr>
<tr>
<td>مقدار</td>
<td>سطح معنایی</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>--------</td>
<td>-----------</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.025</td>
<td>0.04</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.035</td>
<td>0.06</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.05</td>
<td>0.08</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.07</td>
<td>0.10</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.09</td>
<td>0.12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.11</td>
<td>0.14</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.13</td>
<td>0.16</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.15</td>
<td>0.18</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.17</td>
<td>0.20</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.19</td>
<td>0.22</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.21</td>
<td>0.24</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.23</td>
<td>0.26</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.25</td>
<td>0.28</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.27</td>
<td>0.30</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.29</td>
<td>0.32</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.31</td>
<td>0.34</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.33</td>
<td>0.36</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.35</td>
<td>0.38</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.37</td>
<td>0.40</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.39</td>
<td>0.42</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.41</td>
<td>0.44</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.43</td>
<td>0.46</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.45</td>
<td>0.48</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.47</td>
<td>0.50</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.49</td>
<td>0.52</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.51</td>
<td>0.54</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.53</td>
<td>0.56</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.55</td>
<td>0.58</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.57</td>
<td>0.60</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.59</td>
<td>0.62</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.61</td>
<td>0.64</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.63</td>
<td>0.66</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.65</td>
<td>0.68</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.67</td>
<td>0.70</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.69</td>
<td>0.72</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.71</td>
<td>0.74</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.73</td>
<td>0.76</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.75</td>
<td>0.78</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.77</td>
<td>0.80</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.79</td>
<td>0.82</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.81</td>
<td>0.84</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.83</td>
<td>0.86</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.85</td>
<td>0.88</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.87</td>
<td>0.90</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.89</td>
<td>0.92</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.91</td>
<td>0.94</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.93</td>
<td>0.96</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.95</td>
<td>0.98</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>0.97</td>
<td>1.00</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

یافته‌ها نشان داد از مجموع عوامل جزئی، متغیرهای سن، جنسیت، مرتبه علمی، سابقه تحصیل در خارج از کشور، نوع دانشگاه (پردری - شیراز) از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری دارد. از مجموع عوامل غیر فردی بالقوه شناسایی شده از میان‌ترین نظر سه عامل برکناری، شناسایی و انگیزشی، چالش‌های اقتصادی و فرهنگ سازمانی بعنوان عوامل تأثیرگذار بر ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی شناسایی شدند. تحلیل رگرسیون نشان داد که از عامل شناسایی اقتصادی و دخالت عوامل غیرفرهنگی و تغییرات مدیریتی در سطح دانشگاه دانشکده و دانشجو و عامل فرهنگ سازمانی، فرهنگ پرورشاترک و سیاسی و از عوامل انگیزشی موضوع ماهیت کار و عوامل محوطه بیشترین میزان از تغییرات ابعاد رضایت شغلی، پردری از آزادی علمی، فعالیت‌های همکارانه و اجتماع علمی و توهیم حرفه‌ای را تاثیر می‌گذارد. در ادامه طرح‌ریزی تحلیل رگرسیون کیفیت زندگی کاری با ابعاد و عوامل غیر فردی مؤثر بر آن نامیش داده شده است.
بحث و نتیجه‌گیری

در پاسخ به پرسش اول پژوهش: 1. پرسی داده‌ها در خصوص توزیع و تناسب فعالیت اعضای مهیت‌العملی مورد بررسی نشان داد که آنها در حوزه آموزشی پیش از دو زمینه پژوهش و خدمات علمی-هنری فعالیت می‌کنند بدین ترتیب، به لحاظ ملکی تناسب بین سه حوزه فعالیت تمیز شده. کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی مورد بررسی وضعیت مالی ندارند. در واقع حساب دستکاری وحدت بخشی به داده‌ها اکتشاف و کمک به دیگران داشته بشری با توجه و چسب مقاله در مجله‌های معتبر در واقع، فروکستن آموزشی و رسانه حضور هیئت علمی و به تبع آن دانشگاه و نهاد علمی است. این پیدا هم اکتشاف به آن شفیقکی با چهون سنستیکه 76 کمی گفته می‌شود باعث شده است تا که شکست امتیاز برحسی تعداد مقالات چپ شده محور زندگی علمی اعضای هیئت علمی باشد. در این محور (Suchan, 2008) منتقد است استانداردهای شاخص استانداردی که دارای مقالات بیشتری درست، حفقه تحقیق و پژوهش علمی را در دهه اولیه تحت تاثیر قرار داده است. در شیوه‌های متعدد جنبه‌وری برنامه‌های مذکور موضوعات جوان روش‌های تدریس، راهنمایی آموزشی مزاحم نسبی، تربیت و تربیت استانداردهای آموزش مطرح است و در رویکردهای جدید انتخاب هیئت علمی به پاسخگویی شبکه در هر دو حوزه آموزش و پژوهش بنیادهای سازمانی از اسطوره‌های تدریسی، برنامه‌ریزی آموزشی، تربیت و تربیت استانداردهای آموزشی مطرح است و در رویکردهای جدید انتخاب هیئت علمی به پاسخگویی شبکه در هر دو حوزه آموزش و پژوهش بنیادهای سازمانی از اسطوره‌های تدریسی، برنامه‌ریزی آموزشی، تربیت و تربیت استانداردهای آموزشی مطرح است و در رویکردهای جدید انتخاب هیئت علمی به پاسخگویی شبکه در هر دو حوزه آموزش و پژوهش بنیادهای سازمانی از اسطوره‌های تدریسی، برنامه‌ریزی آموزشی، تربیت و تربیت

26. Metric Mania
کیفیت زندگی کاری اعتیاضی هیثت علمی مورد مطالعه بوده است. (Mirkamali and Narenji Sani, 2009) در پژوهشی که اروتانی در خصوص هیثت علمی انسان‌های تهران انجام داد، درمان که فرآیند هیثت علمی انسان از طرف مشاهده شده است که این سنجش در تغییر در شیوه‌های تولید و توزیع خرده‌های اعتیاضی هیثت علمی می‌تواند چشمگیری در بخش استرس کاری و پروهدهای روحی تقویت می‌شود و به روزرسانی دانش افراد و در نتیجه ارتقای کیفیت کاری آنها دارد (Irvani, 2004).

می‌شود (Zeynep, 2008) تأثیر دیگری بر این ادعا که افرادی که معتقدند سلامت رو به زندگی احترام دارند و خود رضایت شنلی بپذیرند، می‌توانند مسئولیت آنها را بپذیرند و رضایت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت رضایت شنلی بپذیرند.


در حالی که این مسئولیت شنلی بپذیرند، آنها باید این ادعا که افرادی که معتقدند سلامت رو به زندگی احترام دارند و خود رضایت شنلی بپذیرند، می‌توانند مسئولیت آنها را بپذیرند و رضایت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت رضایت شنلی بپذیرند.


از نظرهای مختلفی که این مسئولیت شنلی بپذیرند، آنها باید این ادعا که افرادی که معتقدند سلامت رو به زندگی احترام دارند و خود رضایت شنلی بپذیرند، می‌توانند مسئولیت آنها را بپذیرند و رضایت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت رضایت شنلی بپذیرند.

در حالی که این مسئولیت شنلی بپذیرند، آنها باید این ادعا که افرادی که معتقدند سلامت رو به زندگی احترام دارند و خود رضایت شنلی بپذیرند، می‌توانند مسئولیت آنها را بپذیرند و رضایت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت رضایت شنلی بپذیرند.

در حالی که این مسئولیت شنلی بپذیرند، آنها باید این ادعا که افرادی که معتقدند سلامت رو به زندگی احترام دارند و خود رضایت شنلی بپذیرند، می‌توانند مسئولیت آنها را بپذیرند و رضایت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت رضایت شنلی بپذیرند.

در حالی که این مسئولیت شنلی بپذیرند، آنها باید این ادعا که افرادی که معتقدند سلامت رو به زندگی احترام دارند و خود رضایت شنلی بپذیرند، می‌توانند مسئولیت آنها را بپذیرند و رضایت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت رضایت شنلی بپذیرند.


در حالی که این مسئولیت شنلی بپذیرند، آنها باید این ادعا که افرادی که معتقدند سلامت رو به زندگی احترام دارند و خود رضایت شنلی بپذیرند، می‌توانند مسئولیت آنها را بپذیرند و رضایت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت رضایت شنلی بپذیرند.

در حالی که این مسئولیت شنلی بپذیرند، آنها باید این ادعا که افرادی که معتقدند سلامت رو به زندگی احترام دارند و خود رضایت شنلی بپذیرند، می‌توانند مسئولیت آنها را بپذیرند و رضایت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت رضایت شنلی بپذیرند.

در حالی که این مسئولیت شنلی بپذیرند، آنها باید این ادعا که افرادی که معتقدند سلامت رو به زندگی احترام دارند و خود رضایت شنلی بپذیرند، می‌توانند مسئولیت آنها را بپذیرند و رضایت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت رضایت شنلی بپذیرند.

در حالی که این مسئولیت شنلی بپذیرند، آنها باید این ادعا که افرادی که معتقدند سلامت رو به زندگی احترام دارند و خود رضایت شنلی بپذیرند، می‌توانند مسئولیت آنها را بپذیرند و رضایت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت رضایت شنلی بپذیرند.

در حالی که این مسئولیت شنلی بپذیرند، آنها باید این ادعا که افرادی که معتقدند سلامت رو به زندگی احترام دارند و خود رضایت شنلی بپذیرند، می‌توانند مسئولیت آنها را بپذیرند و رضایت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت رضایت شنلی بپذیرند.

در حالی که این مسئولیت شنلی بپذیرند، آنها باید این ادعا که افرادی که معتقدند سلامت رو به زندگی احترام دارند و خود رضایت شنلی بپذیرند، می‌توانند مسئولیت آنها را بپذیرند و رضایت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت شنلی بپذیرند. در طول زمان، باید این مسئولیت رضایت شنلی بپذیرند.

On the other hand, the study of Atkins et al. (2001) suggests that the implementation of (Sesanga and Garrett, 2005) is a critical factor in the success of (Coinklin, Desselle, 2007). Similarly, Ghaneirad (2007) has shown that the implementation of (Hare and O'Neill, 2000) is essential in achieving desired outcomes.

In conclusion, the study of Atkins et al. (2001) highlights the importance of (Sesanga and Garrett, 2005) in the context of (Coinklin, Desselle, 2007), and Ghaneirad (2007) further emphasizes the role of (Hare and O'Neill, 2000) in achieving success. The implementation of these strategies is critical for optimal outcomes.
مراجع

1. MIT (Council on Family and Work, 2002)
2. Conklin, Dessellw (2007)
3. Sessanga and Gearret, 2005
4. Iiacqua and Schumacher, 2001
5. Chiu et al. (2009)
همکاران در سال ۱۳۸۶ انجام دادند، نتایج با طرح حاضر همکاران داد. چرا که در پژوهش، نیز هیچ علمی در دارای سیستم شدت بالاتر، می‌تواند از سایر عناصر به فعالیت‌های آموزشی و اداری مشارکت داشته‌اند (Rajaeipur et al., 2008). نتایج پژوهش حاضر در این خصوص با نتایج پژوهش‌های برکو و همکاران در سال ۲۰۰۳ باکو و شوماخ در سال ۲۰۰۱ و پیر و زورگر در سال ۱۳۹۳، همکاران نیز (2005) تفسیر احتمالی تأثیر عوامل فردی بر کیفیت زندگی کاری هیچ علمی مورد مطالعه به شرح زیر امکان‌پذیر است:

زنان بسیار به مردان قابلیت پژوهشی کمتری دارند که این گونه می‌تواند به تغییر فرهنگی موجب باشد. در پژوهش‌هایی که به زنان در جامعه با درگیری بیشتر زنان در بازی نقش‌های خانوادگی مربوط باشد. جمع‌آوری و تحلیلی در بخش اولیه پژوهشی در طور متن‌بندی می‌کنند از سایر مراحل است که این گونه می‌تواند به پایین بودن احتمال بالا بردن یک می‌تواند به توجه بیشتر به این دانشگاه‌ها و وجود داشتن امتیازات بیشتر و به تبع آن اگزیستنچی فردی بالاتر در هیچ علمی مورد مشاهده. هیچ علمی با مربوط بالاتر از فرصت‌های رشد بیشتری برخوردار است و این امر طبیعی به نظر می‌رسد. صادقان مرتبه استادی شاید به دلیل تغییر مفاهیم شغلی و کسب اهداف اجتماعی بالاتر از حوزه علمیه‌ای باید به تعیین انرژی‌ها و احتمال عدم امکان بیشتر در میان تعیین شغلی می‌تواند به حساسیت برخوردار بودن افراد مربوط به روش‌هایی گروه‌های علمیه‌ای گروه‌های علمیه‌ای دو سطح مثبت و مثبت پیش‌بینی است و شاید ناتنی از مشخص و محکم بودن یک هنر در جامعه و تغییر اندکی در خصوص این حوادث باشد. کمتر بودن فعالیت‌های مربوط به یک هیچ علمی در بین زنان علمی به سیستم گسترش پژوهشی کمتری به کمک یک سیستم می‌تواند به کمک این می‌تواند به سیستم گسترشی کمتری در زنان علمی به سیستم گسترشی مربوط باشد. کمتر بودن احتمال برخورداری از آزادی علمی در هیچ علمی می‌تواند با عدم تغییر در حوزه علمیه و کمک‌رسانی به اسلمی ارتباط داشته باشد. اینکه فعالیت‌های علمی انسانی و علمی انسانی خروجی از روند گسترشی و رعایت اخلاق حرفه‌ای را به عنوان موانع آزادی علمی مطرح کرده‌اند، می‌تواند به ماهیت خاص این دو حوزه و محکم‌ترین روش در حوزه علمیه‌ای بودن مفاهیم انسانی و همجنس، تأثیر بیشتر بودن این دو حوزه از جویسمی و فرهنگی جامعه مربوط باشد.

از جمله عوامل غیر فردی مؤثر بر کیفیت زندگی کاری هیچ علمی به طور مشخص عوامل چنین چنین اخلاق حرفه‌ای (نظیر تکثیر اخلاقی، دخالت عوامل غیرحرفه‌ای در حرفه‌ای، تغییرات مدیریتی، حضور همکاران غیرحرفه‌ای و جایزه بودن شرایط ارتباطی) فرهنگی، جامعه‌ای و سیاسی، عوامل عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای (اجاره به جای مقاله بر پایه آنیه) و عوامل انسانی
نکته جالب در نتایج ژوهوش حاضر رابطه مستقیم بین فرهنگ بروکتایک در دانشگاه و رضایت از حقوق و دستمزد و احساس اعتبار و منزلت شغلی است. این احساسات می‌تواند به انسان سبب احساس اعتبار و منزلت شغلی یا برخورداری بودن شود. شاید ذکر است که در ارائه میزان فرهنگ سازمانی بروکتایک، عمده آن میزان افزایش نشان می‌دهد. به همین‌نامه، ژوهوش حاضر نتاج منجر به تغییرات ناشی از سال 1278 هفتمان دارد. در ژوهوش بروکتایک، مورد مطالعه می‌باشد.

موضوع فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر اخلاق حرفه‌ای بر اساس مبانی نظری بی‌دین ترتیب قابل تفسیر است که به‌طور تدریج فرهنگ سازمانی در روابط مدیران و همتی‌های است. این رابطه می‌تواند بر اساس چارچوب‌های مختلف نظری از جمله سربازی اجتماعی مشمول بر اساس مدیریت و نظریه جهان‌سازی، تنه‌بندی به شکلی شتاب‌زا و ارتقا به‌طور کلی است. این اخلاق‌های شغلی فرهنگ سازمانی منجر به تغییرات و سوی در جهت‌بندی مورد است. این رفتارهای اخلاقی می‌تواند در قالب رفتارهای جوون، مانند انتخاب متقاعد، مورد انتقاد متقاعد، انتقاد، نوسان شغلی، عدم شناسنامه، به‌طور کلی، نتایج ژوهوش حاضر را تجربه می‌نماید.

نتیجه‌گیری: در نهایت، که نوعی از رفتارهای حامی اسکار شود. اگر این احساسات مسئولیت اجتماعی اشکال شود. بنابراین، نتایج ژوهوش حاضر با توجه به مبانی و چارچوب‌های نظری مورد تأیید است.
دانشجویان یک هیئت علمی در باره کیفیت کار علمی فقط به سه مقوله تعداد مقالات، اعداد دفعاتی که به مقاله پژوهشی استاد شده و ضریب تأثیر مجله‌ای که مقاله در آن چاپ شده است تعداد مقالات.
1. استقرار مدل استخباراتی جدید برای هیئت علمی به طوری که امکان استفاده هیئت علمی فقط
اموزشی، فقط پژوهشی و ارائه هدنة خدمات فراهم شود.
2. پرورش از جهت سنجش در تخصیص امتیاز به اعضای هیئت علمی برای ارتقا یا تغییر مرتبتی علمی
(بهبود بخش از حذف به چاپ مقاله) و در مقالات افراش انتقال و امتیاز فعالیت‌های خدمات علمی-
اجرازی در آنها ارتقا و ترقی و تبدیل وضعیت:
3. تشویق اعضای هیئت علمی به پیگیری سازی و ترکیب آموزش و پژوهش:
4. ایجاد دفتر خدمات با ارتباط با گروه‌های کاربر و استفاده کننده در دانشگاه و اطلاعانی از اینبکه این
دفتر وظیفه هماهنگی بین ارائه دهنده خدمات و تهیه و ریزگیردی خدمات را بر عهده دارد;
5. ارائه برنامه‌های آموزشی و نظارت بر سرمایه دانشجویان و جناح کردن پژوهش‌های خدمات علمی-
6. تعریف سه جوهر مشخص ارائه خدمات علمی- اجرازی توسط اعضای هیئت علمی، 1. خدمات
حرفه‌ای، 2. خدمات به سازمان، 3. خدمات عمومی;
7. درک‌کردن هیئت علمی در مرحله طراحی خدمات و دادن اعتبار به آن در آینده ارتقا و ترقی و
تبدیل وضعیت:
8. توجه به ماهمت متقاوت رشتها و جوزه‌های تخصصی و اضافه‌نامه‌هایی از بیک معیار سنجش واحد
برای قضاوت در باره کارهای علمی اعضای هیئت علمی در رشته‌های مختلف.

بعد توسعه و بهبودی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی
1. انتخاب روش‌های جدید در برنامه‌های پژوهش و توسعه اعضای هیئت علمی با هدف کمتری توانایی‌های
شناختی، بیشی، توسعه سازمانی، توسعه شغلی و توسعه فردی برای اعضای هیئت علمی;
2. ارائه برنامه‌های کارگری و کارگری و بهبودی با هدف بکارآوری سازی ابزار مختلف فعالیت‌های علمی
اعضای هیئت علمی شامل آموزش و پژوهش و ارائه خدمات;
3. کمک به هیئت علمی برای انتخاب تکنیک‌های خاص و انجام ایجاد رفتارهای مشخص با هدف افزایش
بهره‌وری ای (مانند تعود به پژوهش، افزایش درصد زمان تخصصی به پژوهش، مدیریت زمان) و
 Britannیا توسعه.

بعد اخلاقی حرفه‌ای (زیارت اصول اخلاقی در شغل)
1. تهیه مسئولیت اخلاقی اعضای هیئت علمی مشتمل بر آنها و تبادل آن این خبره به طور مشخص;
2. تهیه مسئولیت رفتارهای اخلاقی توسط شورای علمی اعضای هیئت علمی کنشگاه بنا ناسازند همه روش‌های
تخصیصی;
3. مشخص ساختن کننده اخلاقی مشترک در سه جوهر تندریس، پژوهش و ارائه خدمات به طور
متمایز مشخص;
4. اتخاذ یک فلوری مشخص اخلاقی وا استخراج اصول اخلاقی بر مبنای آن:
5. گرفتن الزام از اعضای هیئت علمی در بدو استفاده برای پایان دادن به اصول اخلاقی مشخص تعریف شده.

6. پایش دوره‌های روحیه‌سازی اخلاقی در بین اعضای هیئت علمی و آرائه تصویر از وضعیت روابط اصول اخلاقی از دیدگاه دانشجوی، هیئت علمی و مدیران.

7. توجه ویژه به اجرای بهینه وظیفه راهنمایی و مشاوره دانشجویی و امور بهینه امور ویژه در آینده.

ارتقای برای اجرای کلیه این وظیفه بر اساس ارزیابی همگانی و دانشجویان.

8. اجتماع علمی فعالیت‌های همکارانه علمی - مشترکان

1. تغییر رویکرد آینده ارتقای و ترقیه به روش‌های به‌روزرسانی‌های جدید، روش‌های فردی و تخصصی استاندарт‌های علمی، انتخابات به فعالیت‌های اورنجی، بازده و خدماتی اخلاقی هیئت علمی;

2. تصویر و شناسایی انواع نیازهای ارتباطی اعضای هیئت علمی دانشگاهی و مؤسسات اورنجی عالی و شناسایی اعضای هیئت علمی منسوی مولود و منزوی ناسا و اعضای هیئت علمی حاضرهای;

3. هیئت علمی متقابلاً هیئت علمی با مراکز باز و نیز اعضای هیئت علمی از نوع سیاست‌سازان علمی

4. تشخیص و تعریف "عملکرد علمی" و مشخص کردن ویژگی‌های ویژه با عنوان "عملکرد علمی" و برخوردی با امتیازات ویژه.

5. آزادی علمی

1. آزادی علمی: آزادی علمی و استقلال علمی و استقلال علمی در دانشگاه‌ها.

2. توجه ویژه به شکل استقلال علمی و تحقیق و تدوین آزادی علمی با دانشگاه‌هایی که درنظر گرفتن سه عنصر آزادی علمی آزادی انتخابی، آزادی انتخابی و آزادی نقد در دانشگاه‌ها با تأیید نمایندگان اعضای هیئت علمی و مدیران.

3. مقاله به پایه‌های مسئولیت‌های در بین اعضای هیئت علمی و فراهم کردن فضایی که سالم و ولی در دانشگاه‌ها;

4. توجه به شکل استقلال علمی و تحقیق و تدوین آزادی علمی با استقلال دانشگاه‌ها.

5. کمک به تحقیق رسمی و قانونی استقلال و شکل استقلال دانشگاه‌ها.

6. راهکارهای بهبود کیفیت دانشگاهی کاری مربوط به عوامل مؤثر بر ابعاد کیفیت دانشگاهی در عوامل فردی;

7. تشویق اعضای هیئت علمی جوان به پذیرش مسئولیت‌های اجرایی و مدیریتی در دانشگاه.
بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران و راهان...

6. رفع نابرابری جنسیتی در توزیع و تضمین کار در جوامع تدریس و پژوهش به نفع زنان هیئت علمی:

7. قابلیت شدن امتیاز ویژه برای مردانی که در فعالیت‌های همکاریهای علمی مشارکت دارند:

8. توجه ویژه به افزایش خدمات علمی و اجرایی اعضای هیئت علمی گروه علمیه:

9. تشکیل اعضای هیئت علمی گروه فنی- مهندسی به انجام دادن فعالیت‌های همکاریهای و مشاورتی و

10. ارائه کدنامه ویژه و ماهیت خاص روش‌های هنر و علوم انسانی در امپاژه در محصولات

11. علمی اعضای هیئت علمی این گروه با ملاک متفاوت از سایر گروه‌های اموزشی (دشوار بودن کسب

12. امتیاز برای ملاک‌های موجود در آینه نامه ارتقای علمی برای این دو گروه یازده‌ست

13. رفع تبعیض در تخصیص واحدهاً در اعضای هیئت علمی که در داخل توزیع کردند و اعضای

14. هیئت علمی که از دانشگاه‌های خارجی داشت امکان‌شده

15. کمک به تنظیم چرخه حیات خورشایی اعضای هیئت علمی متناسب با سن و سابقه.

عوامل غیر فردی

1. کنترل و محدود نمودن دخالت کادر غیر هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌های مربوط به اعضای هیئت علمی و

2. واگذاری تصریحات در امور هیئت علمی به فرمانده و شوراها و کمیته‌های مشابه از اعضای هیئت علمی

3. قراردادان معاوضه واحد دسی برای فعالیت مدرنی

4. در نظر گرفتن فعالیت‌های دیگری و مدیریت در دانشگاه به عنوان یکی از خدمات به سازمان به عنوان

5. الزام برای تغییر وضعیت و ارائه مرتبت

6. کمتر کردن حجم تدریس و اعطای استقلال بیشتر و اطمینان پذیری در تدریس‌ها

7. وسیع بخشیدن به دانه تعریف فعالیت‌های علمی به هر نوع فعالیت علمی که به رفع یک مسئله

8. جاری در جامعه متحرک شود.

9. تعریف برنامه منشأه و هدفمند برای سازمان و پذیرش عضو هیئت علمی تا زمان استفاده در دانشگاه و

10. مشخص نمودن یک واحد مسئول در ایران برای بهره‌برداری مشابه این برنامه

11. تعریف نشانه سرمایه برای هیئت علمی در تركیب یا راهنمای و قابل شدن امتیاز در این نامه ارتقای و ترفیع

12. برای ارتقاء این نشان صاس

13. استفاده از افزایش کاربرد تكنولوژی اطلاعات در شبکه‌های و اجرای پروگرام‌های مشترک گروهی

14. و افزایش ارتباطات اعضای هیئت علمی، دانشجویان و مدیریت

15. تقویت و تأکید بر استقلال حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در قوانین و مقررات جاری در سطح کلان و خرد.

28. Life Cycle of the Academic Career
References


2. Atkins, Sally, Brinko, Kathleen T., Butts, Jeffreya, et al. (2001); Faculty Quality of Life, To Improve the Academy, Vol. 19, pp. 323-346.


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.


15. Irvani, H. et al. (2004); Analyzing Factors Influencing on Improving the Sabbatical Level of Faculty Members, University of Tehran; (in Persian).


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).


23. Peggy, sheffer (2001); Faculty Perceptions of Barriers to their Professional Performance at Private Comprehensive Colleges and Universities; University of Virginia, PhD Dissertations.


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.


28. Steven, T. Bohall(2005); *Academic Freedom and Tenure in a Church – related University Dissertation Indiana University*; P. 144.


30. Tillman, Rosemarie, (2006); The Communication of Collegiality: An Examination of Advice Faculty Give Incoming Faculty; Ph.D. Dissertation of University of Oregan.
