

Occupational Support for “Free Researchers”: A Policy Framework

Keywords: Occupational Support, Free Researchers, Labor Law, Policy Research.

**Sepehr Ghazinoory^{1*}, Mahmood Baratinia²,
Sara Sabaghchi³**

- 1- Assistant Professor, Department of Information Technology Management, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran
- 2- Ph.D. in Law from Newcastle University, Retired Judge
- 3- M.Sc. in Information Technology Management, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran

Abstract

This study proposes a framework for passage of a law in support of “Free Researchers”. Furthermore, the study describes the current activities of the private consultants in Iran. We used “policy research” method and conducted a survey for gathering the data. We surveyed a sample of 223 people and in addition to close questions, asked open questions and utilized the answers in the design of proposed framework.

The survey was primarily focused on reasons of the tendency toward free research and prioritization of free researchers’ problems. The results indicate that factors such as Job dissatisfaction are among effective factors on decision to leave the country. We designed a conceptual model based on the resulted factors. Based on this model, hypothesis of relation between job dissatisfaction and decision to leave the country was found to be statistically significant. Another issues such as relation between university degree or education status and job dissatisfaction of free researchers were rejected. Furthermore, we discussed and evaluated the extent of free researchers’ problems in the framework.

* Corresponding Author: ghazinoory@modares.ac.ir

ارائه الگویی برای حمایت شغلی از پژوهشگران آزاد کشور

سید سپهر قاضی نوری^{۱*}، محمود براتی نیا^۲، سارا صباغچی^۳

- ۱- دانشیار گروه مدیریت فناوری اطلاعات دانشگاه تربیت مدرس
- ۲- دکترای حقوق کار از دانشگاه نیوکاسل انگلستان و قاضی بازنشسته دادگستری
- ۳- کارشناس ارشد مدیریت فناوری اطلاعات دانشگاه تربیت مدرس

چکیده

با هدف تدوین یک الگوی مناسب برای حمایت از پژوهشگران آزاد، و تدوین پیش‌نویس یک قانون جدید که به سفارش مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی انجام می‌شد، از روش سیاست‌پژوهی استفاده شده و برای گردآوری داده‌های مورد نیاز آن پیمایشی طراحی گردید. در پیمایش مذکور که چگونگی طراحی و نتایج آن پس از مرور قوانین مرتبط و منابع موضوع در مقاله آمده است، از یک نمونه ۲۲۳ نفری نظرخواهی شده و علاوه بر طرح پرسش‌های بسته، پرسش‌های تفصیلی نیز از پاسخ‌گویان پرسیده شده که پاسخ‌های آنان در طراحی الگوی پیشنهادی مدنظر قرار گرفته است. این پیمایش عمدتاً بر روی دلایل روی آوردن این افراد به پژوهشگری آزاد و اولویت‌بندی مشکلات آن‌ها متمرکز بود. در این بررسی عواملی چون نارضایتی شغلی به عنوان یکی از عوامل تاثیرگذار بر و تصمیم به خروج از کشور تشخیص داده شد. بر اساس عوامل حاصله، یک الگوی مفهومی طراحی شده و پس از ارائه الگوی پیشنهادی در قالب پیش‌نویس یک قانون، سطح پوشش مشکلات پژوهشگران آزاد در الگوی مذکور به طور تفصیلی مورد بحث و سنجش قرار گرفته است.

کلیدواژه‌ها: حمایت شغلی، پژوهشگران، قانون کار، سیاست پژوهی

۱- مقدمه

قانون استخدام اعضای هیات علمی و ... نیست. این افراد معمولاً بعد از همکاری در یک یا چند پروژه، از کار خود منفصل می‌شوند؛ بدون آنکه مدرکی برای اثبات سابقه کارشان داشته باشند و یا به اندازه مدت همکاری، سابقه بیمه برای آن‌ها ثبت شده باشد و حتی از درج نامشان بر روی ثمره تلاش خود که به صورت گزارش پروژه، کتاب و مقاله درمی‌آید محرومند. در طول زمان همکاری نیز اغلب امکان استفاده از امکانات رفاهی سازمان برایشان فراهم نیست.

بدون شک سرمایه انسانی یکی از مهمترین منابعی است که کشورها در فرآیند رشد و توسعه خود به آن نیازمندند. کشور ما نیز از این قاعده مستثنا نیست. این سرمایه، اما در کشور از چندین جنبه با تهدیدهایی مواجه است. از جمله، مهاجرت گسترده نخبگان که متأسفانه آمارها نشان‌دهنده جدی بودن

بخش قابل توجهی از پژوهشگران در ایران، نه در استخدام رسمی نهادی هستند و نه دارای قرارداد کاری مکتوب و محکمی می‌باشند. این پژوهشگران آزاد، بار اصلی پژوهش در کشور ما را بر دوش داشته و خود کمترین بهره را از آن می‌برند. پژوهشگرانی که نه حمایت اجتماعی جدی و درخوری از آنان صورت می‌گیرد و نه در کارشان امیدی به آینده شغلی دارند. پژوهشگر آزاد در این پژوهش به فردی اطلاق می‌شود که در فعالیت‌های پژوهشی سازمان‌ها، مؤسسات، دانشگاه‌ها، اعضای هیات علمی و... همکاری و مشارکت دارد؛ اما تحت پوشش بیمه‌ای هیچ یک از قوانین استخدامی نظیر قانون کار، قانون مدیریت خدمات کشوری،

مقررات سخت و تعدد آن‌ها موجب بیکاری بوده است [۵] و قانون کار فعلی ایران نیز یکی از قوانین بسیار سخت‌گیرانه و ضد اشتغال است. به‌طور مثال می‌توان شاخص سخت‌گیرانه بودن قانون کار ایران را با نتایج مطالعه سبیرت مقایسه کرد که بر طبق آن ایران در مقایسه با بیست کشور صنعتی جهان، جز کشور پرتغال از همه این کشورها قانون سخت‌گیرانه‌تری دارد [۶]. همچنین نوبخت نیز قانون کار ایران را با ۹ کشور دیگر مقایسه کرده و نتیجه گرفته است که این قانون از قانون کار تمامی این کشورها سخت‌تر و غیرمنعطف‌تر است [۷]. این امری است که خود پژوهشگران نیز علی‌رغم نارضایتی عمیقی که از وضعیت موجود دارند به خوبی به آن آگاهی داشته و برخی از مشارکت‌کنندگان در پیمایش صورت گرفته نیز نسبت به تصویب مقررات سخت‌گیرانه که باعث کاهش این شکل از اشتغال می‌شود، به شدت هشدار داده‌اند.

همین نابسامانی و نارضایتی مذکور گریبان‌گیر پژوهشگران آزاد از یک سو و عدم مطلوبیت تعمیم قانون کار موجود به این حوزه از سوی دیگر، به‌خوبی نشان‌دهنده ضرورت تدوین الگویی حمایتی از پژوهشگران آزاد است که در عین عدم تحمیل فشار بر کارفرمایان و الزامات و تعهدات سنگین برای دولت، وضعیت پژوهشگران را بهبود بخشیده و تا حدی به سامان کند.

از آن‌جا که مساله‌ای که با آن روبرو هستیم یک مساله اجتماعی است که حل آن نیاز به سیاست‌گذاری حکومتی دارد، در واقع این تحقیق نوعی سیاست‌پژوهی است. بنابراین چارچوب حاکم بر این تحقیق برگرفته از فرایند سیاست‌پژوهی خواهد بود. به‌این منظور ابتدا به بیان مفاهیم مربوط به سیاست‌پژوهی و روش‌شناسی آن خواهیم پرداخت و در قسمت‌های بعدی آن را بکار خواهیم گرفت.

۲- سیاست‌پژوهی به‌عنوان یک روش پژوهش

۲-۱ سیاست‌پژوهی چیست؟

امروزه مسایل و مشکلات عمومی به اندازه‌ای دارای ماهیت پیچیده و چند بعدی است که بدون مطالعه علمی درباره آنها نمی‌توان راه‌های مناسبی (نظیر قانون یا سیاست) برای حل

این تهدید و مؤثر بودن آن در کاهش سرمایه انسانی کشور است و عملاً باعث می‌شود بخش مهمی از نیروهای تحصیل‌کرده و نخبه‌ها، از چرخه تولید کشور خارج شوند.

بنابر آمار مجلس شورای اسلامی، ۶۰ هزار نفر از ایرانیانی که در این سالها مهاجرت کرده‌اند در زمره مهاجران نخبه دسته‌بندی می‌شوند [۱]. این افراد غالباً دارای مقام‌هایی در المپیادهای علمی بوده و یا جزء نفرت برتر کنکور و یا دانشگاه‌ها می‌باشند. صندوق بین‌المللی پول نیز در گزارش سال ۲۰۰۹ خود اعلام کرده‌است ایران به لحاظ مهاجرت نخبگان، در میان ۹۱ کشور در حال توسعه یا توسعه نیافته جهان، مقام نخست را داراست. حدود ۲۵ درصد از کل ایرانیان تحصیل کرده هم اکنون در کشورهای توسعه یافته زندگی می‌کنند [۲]. تهدید دیگر که به‌هیچ‌وجه نباید نادیده گرفته شود نارضایتی عمیقی است که به علت وضعیت فعلی اشتغال در میان پژوهشگران آزاد که بخش مهمی از قشر دانشجو و نخبه هستند، وجود دارد. این نارضایتی، حتی اگر به دلیل موانع موجود و وابستگی‌های شخصی، منجر به مهاجرت ایشان نیز نشود، باعث افسردگی، احساس ناامنی، سرخوردگی و بی‌انگیزگی این افراد شده و در نهایت بر کارایی پژوهشگران تاثیرگذار است.

در کنار این مسائل، در کشور ما که سرمایه‌گذاری بر روی آموزش عمومی و تحصیلات تکمیلی همواره یکی از سنگین‌ترین هزینه‌های کشور است (به‌طور مثال در سال ۲۰۰۶ میلادی، ۵.۱ درصد از تولید ناخالص داخلی صرف نیازهای آموزشی کشور شده است [۳]) مهاجرت نخبگان و بی‌انگیزه شدن آن‌ها نه تنها نقصان بزرگی در سرمایه انسانی ما که اتلاف بخش مهمی از سرمایه‌گذاری‌های ملی نیز به‌شمار می‌آید، ضمن اینکه کشور ما در برخی حوزه‌های کلیدی، بطور کلی با کمبود نیروی انسانی مواجه است [۴].

از سوی دیگر تعمیم و گسترش شمول قانون کار موجود به حوزه کاری پژوهشگران آزاد و الزام کارفرمایان به کار بستن آن برای این دسته از پژوهشگران، گذشته از بحث‌هایی که می‌توان پیرامون امکان‌پذیری آن مطرح نمود، به‌هیچ‌وجه مطلوب نیست. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که وجود قوانین و

۲-۳ فرآیند سیاست‌پژوهی

سیاست‌پژوهی همانند سیاست‌گذاری در طی مراحل انجام می‌پذیرد. ماژرزاک فرآیند سیاست‌پژوهشی را به شرح زیر معرفی نموده است [۱۰]:

۱- امور آماده سازی، که شامل گردآوری اطلاعات درباره مساله سیاست‌گذاری است. این اطلاعات شامل برخی از حوزه‌های اصلی مثل زمینه‌های سیاست‌گذاری مساله اجتماعی، تعاریف موجود از مساله مورد بررسی، منابع مقتضی و موجود برای پیشبرد تحقیق است. مهم‌ترین اقدامات این مرحله عبارت است از:

- تمرکز بر جستجوی اطلاعات
- مراحل جستجوی اطلاعات
- تصمیم‌گیری در مورد انجام پژوهش

۲- مرحله مفهوم‌سازی، که در آن با توجه به اطلاعات اولیه گردآوری شده، چارچوب اولیه‌ای از مساله تهیه شده و پرسش‌های تحقیق متناسب با آن تدوین خواهد شد. این چارچوب در بردارنده اجزایی مثل تعاریف، مفروضات، ارزش‌ها و علت‌های مفروض مساله اجتماعی باشد. لازم به تذکر است که این چارچوب مقدماتی است و هم‌زمان با پیشبرد فرآیند سیاست‌پژوهی جرح و تعدیل خواهد شد. اقدامات اساسی در این مرحله عبارتند از:

- رایحه مدل اولیه مساله اجتماعی
- تدوین سؤالات خاص پژوهش
- گزینش محققان پژوهش

۳- مرحله تحلیل تکنیکی، که در آن روش تحقیق طرح‌ریزی شده و با انجام تحلیل، نتیجه‌گیری‌ها حاصل شده و توصیه‌های اولیه عرضه خواهد شد. پیامد انجام تحلیل تکنیکی، نتیجه‌گیری درباره عوامل علی مساله اجتماعی است. سپس بر اساس این نتیجه‌گیری می‌توان توصیه‌هایی موقتی و آزمایشی برای رفع مساله اجتماعی ارائه کرد. پیمودن گام سوم، شامل اعمالی است که شباهت زیادی به انجام فرآیند تحقیق متعارف دارد. برای این‌که سیاستی به خوبی تحلیل شود اقدامات ذیل ضروری است:

- عملیاتی کردن متغیرها
- طرح روش‌شناسی پژوهش
- انجام تحلیل

آن‌ها، تعیین نمود. بنابراین باید ضمن برقراری رابطه میان دانش و سیاست‌ها، از روش‌های مختلف برای علمی کردن سیاست‌ها استفاده کرد. به منظور برقراری ارتباط مناسب بین حوزه سیاست‌گذاری و حوزه علم و دانش و هم‌چنین برای علمی کردن سیاست‌ها، رویکردهای مختلفی پیشنهاد می‌شود که یکی از آن‌ها، استفاده از روش علمی پژوهش در فضای سیاست‌گذاری است که به آن "سیاست‌پژوهی" گویند. سیاست‌پژوهی فرایند انجام پژوهش در خصوص مساله اجتماعی مهم یا تحلیل آن مساله به منظور ارائه توصیه‌های عملی، به سیاست‌گذاران برای حل مساله است. سیاست‌پژوهی با مشکل و مساله اجتماعی آغاز می‌شود و فرآیند پژوهش از طریق انتخاب اقدامات و خط‌مشی‌های مناسب برای برخورد با مشکلات توسعه یافته، تکامل می‌یابد، سپس این گزینه‌ها به سیاست‌گذاران ابلاغ می‌شود [۸].

۲-۲ خصوصیات سیاست‌پژوهی

سیاست‌های عمومی به‌گونه‌ای در پی حل مسایل اجتماعی پیچیده‌ای است که از چند بعد، عامل، اثر و علت تشکیل شده‌اند، لذا سیاست‌پژوهی نگاهی چند بعدی است که از رویکرد تجربی-استقرایی سود می‌جوید؛ یعنی با مساله اجتماعی آغاز می‌شود و در پی استنتاج تجربی مفاهیم و نظریه‌های علمی در جریان پیشرفت مطالعه روی مساله اجتماعی است.

سیاست‌پژوهی بر متغیرهای انعطاف‌پذیر و نرم متمرکز است؛ زیرا برای آن‌که توصیه‌های معطوف به عمل و قابل اجرا به بار آورد باید بر جنبه‌هایی از مساله اجتماعی متمرکز باشد که از تاثیرپذیری و مداخله‌پذیری برخوردار هستند.

از آنجا که محقق سیاست‌پژوه، پاسخ‌گوی بهره‌برداران مطالعه است؛ یکی از گام‌های اولیه در فرآیند سیاست‌پژوهی مشخص کردن این بهره‌برداران است که معمولاً متعدد بوده و از لحاظ انتظارات، دستور کار، ارزش‌ها، مفروضات و نیازها با هم تفاوت دارند.

سیاست‌پژوهی دربرگیرنده ارزش‌هاست؛ زیرا بسیاری از تصمیم‌هایی که در پژوهش اتخاذ می‌شود بر اساس ارزش‌های متعدد و گاه متضاد است [۹].

برای حمایت از آن‌ها یاری کند. در میان این تلاش‌ها، بیمه هنرمندان، نویسندگان و روزنامه‌نگاران و تصویب قانون بیمه تأمین اجتماعی کارگران ساختمانی موارد قابل تأملی هستند.

۳-۱-۱ بیمه هنرمندان، نویسندگان و روزنامه‌نگاران

این بیمه که شرایط و خدمات آن بر اساس مقررات بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد است برای استفاده هنرمندان، نویسندگان و روزنامه‌نگاران طراحی شده است که در استخدام رسمی سارمانی نباشند. البته استفاده از این بیمه شرایطی همچون حداکثر سن ۵۰ سال تمام برای مردان و ۴۵ سال تمام برای زنان دارد که در صورتی که متقاضی به میزان دو برابر مدت مازاد سنی (یا حداقل ده سال) دارای سابقه پرداخت حق بیمه باشد از این شرط معاف است.

ارائه معرفی‌نامه از صندوق اعتباری حمایت از هنرمندان، نویسندگان و روزنامه‌نگاران وزارت ارشاد و از انجمن‌های فرهنگی هنری مرتبط و یا یکی از معاونت‌های فرهنگی هنری اداری و یا از ادارات فرهنگ و ارشاد اسلامی شهرستان‌ها برای برقراری این نوع بیمه الزامی است.

طبق اعلام دفتر بیمه نویسندگان در خانه کتاب، نویسندگانی که ۲ کتاب بزرگسال و ۳ کتاب کودک و نوجوان را در زمینه تالیف، ترجمه، گردآوری، تهیه و تنظیم، بازنویسی، تصحیح، نقد و بررسی و یا تحقیق به چاپ رسانده باشند، می‌توانند از این تسهیلات استفاده کنند.

نرخ‌های بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد که این بیمه نیز بر اساس شرایط آن طراحی شده معادل ۱۴ درصد، ۱۶ درصد و ۲۰ درصد است که حسب مورد، بیمه‌شدگان با توجه به تعهدات موردنظر انتخاب می‌کنند.

صندوق اعتباری معادل ده درصد حداقل حقوق برای حق بیمه و معادل ۵۰ درصد حق سرانه درمان را برای افراد معرفی شده کمک می‌کند و بیمه‌شدگان بر اساس دستمزد انتخابی، سهم خود را پرداخت می‌کنند.

۳-۱-۲ قانون بیمه تأمین اجتماعی کارگران ساختمانی

این قانون آبان ماه ۱۳۸۶ به تصویب مجلس شورای اسلامی و تأیید شورای نگهبان رسید و از تاریخ تصویب آن، قانون بیمه

• نتیجه‌گیری و ارائه توصیه‌های آزمایشی

۴- مرحله تحلیل توصیه‌ها، که به ارائه چگونگی و نحوه اجرای پیشنهادهایی می‌پردازد که در بخش نتایج تحلیل تکنیکی حاصل شده است. برای این منظور اقدامات زیر انجام می‌پذیرد:

• تحلیل پارامترهای اجرایی دخیل در توصیه‌های مطالعه

• ارزیابی و پیش‌بینی نتایج بالقوه توصیه‌ها

• برآورد احتمال انجام شایسته توصیه‌ها

• تهیه توصیه‌های نهایی

۵- مرحله انتقال نتایج، با این استدلال که تدوین توصیه‌های نهایی حتماً به معنای تصویب سیاست نیست و تا زمانی که سیاست‌پژوه نتواند ارتباط پویا و مبتنی بر اعتماد با سیاست‌گذار برقرار نماید، بهترین توصیه‌ها هم تبدیل به سیاست نخواهد شد. بنابراین ضروری است سیاست‌پژوه در فرآیندی پویا و در محیطی مبتنی بر اعتماد با سیاست‌گذار ارتباط برقرار کند تا به صورت شفاهی و کتبی توصیه‌ها را به سیاست‌گذار انتقال دهد تا تبدیل به سیاست نماید.

۳- گام اول: آماده‌سازی

همان‌طور که بیان شد این گام، مرحله گردآوری اطلاعات پیرامون مساله اجتماعی است. در این مرحله، جهت روشن‌تر شدن مساله‌ای که با آن روبرو هستیم، مروری بر قوانین موجود در کشور و همچنین پیشینه موضوع در خارج از کشور صورت گرفته است.

۳-۱ مرور قوانین جاری کشور

علاوه بر قانون کار و بیمه تأمین اجتماعی و مواردی از این دست که برای حمایت از کارکنان و کارگران رسمی و قراردادی سازمان‌ها، نهادها و شرکت‌ها طراحی شده‌اند، پیش از این تلاش‌هایی نیز برای بهبود وضعیت کارکنان برخی از مشاغل که معمولاً قرارداد کاری آن‌ها مکتوب نیست و کار آن‌ها به صورت استخدامی هم نیست صورت گرفته است. از آنجا که پژوهشگران آزاد نیز دچار وضعیت مشابهی هستند، بررسی این تلاش‌ها می‌تواند ما را در ارائه الگویی مناسب

۲-۳ بررسی پیشینه موضوع در خارج از کشور

آرایش کاری "عادی" یا "استاندارد" برای بیشتر کارکنان قرن بیستم شکلی از کار بود که الف) به طور تمام وقت صورت می‌پذیرفت، ب) احتمالاً به طور نامحدودی تا پیش از بازنشستگی ادامه می‌یافت و پ) در مکان فراهم آورده شده توسط کارفرما و تحت نظارت او انجام می‌گرفت [۱۱]. تقریباً تمام نظریه‌ها و چارچوب‌های موجود در علوم رفتاری برای مطالعه کار و روابط کاری به‌طور تلویحی ریشه در پارادیم غالب کار استاندارد دارند. علی‌رغم این موضوع، به‌طور تدریجی رشد فزاینده‌ای در آرایش‌های کاری "جایگزین" یا "غیر استاندارد" در آمریکا، کانادا، اروپا و بخش‌های زیادی از آسیا به وجود آمده است. یکی از اشکال استخدام "غیر استاندارد" که در میان کارفرمایان محبوب شده است، استخدام کارکنان به طور "مشروط" یا با "قرارداد موقت" است [۱۲]. در اتحادیه اروپا به کار مشروط تحت عنوان "کار ناپایدار" نیز اشاره می‌شود [۱۳]. در پاسخ به رشد پدیده آرایش کاری مشروط در محیط کار و پوشش رسانه‌ای که این پدیده به همراه داشته است، رشد قابل توجهی نیز در مطالعات پژوهشی رفتاری و اقتصادی درباره پیامدهای قراردادهای موقت در سطح فردی و سازمان به وجود آمده است.

در اینجا سعی شده تا مرور مختصری بر منابع مرتبط با آرایش کاری مشروط و همچنین شناسایی اشکال مختلف آرایش‌های قراردادی که ممکن است برای به‌کارگیری کارکنان استفاده شود، صورت گیرد. پس از آن موضوعات کانونی و سؤالات پژوهشی مهم مطالعات این حوزه خواهیم پرداخت.

یکی از تعاریف شایع درباره کار مشروط، ریشه در رویکرد مورد استفاده اداره آمار کار آمریکا دارد که این نوع کار را شامل "هر شغلی که در آن فرد فاقد هرگونه قرارداد عینی یا ضمنی برای استخدام طولانی مدت باشد و یا شغلی که در آن حداقل ساعات کار می‌تواند به شکل غیرنظام‌مندی در نوسان باشد" می‌داند [۱۴]. با این وجود، همانند دیگر اشکال آرایش کاری جایگزین، کارکنان مشروط، گروه همگنی نیستند. در واقع می‌توان از گروه‌های زیادی یاد کرد که به راحتی می‌شود آن‌ها را در تعریف مزبور از کار مشروط جای داد.

اجباری کارگران ساختمانی مصوب ۱۳۵۲ و سایر قوانینی که با این قانون مغایر بودند لغو گردیدند. اما به اذعان برخی از بانیان، موانع زیادی نیز در راه اجرایی کردن آن وجود دارد که از آن جمله می‌توان به عدم مستقر بودن کارگران ساختمانی در مکانی ثابت، پراکنده و فرار بودن کارگاه‌های ساختمانی و به‌طور کلی سیال بودن مکان این کارگران اشاره کرد. از طرف دیگر پایین بودن سطح تحصیلات این کارگران را می‌توان یکی دیگر از این موانع دانست

این قانون کارگران شاغل در کارهای ساختمانی اعم از ایجاد یا توسعه ساختمان، تجدید بنا، تعمیرات اساسی و یا تخریب مربوط به ساختمان به استثنای برخی موارد که در ماده ۲ قانون ذکر شده را در بر می‌گیرد.

در راستای اجرای قانون، وزارت کار و امور اجتماعی نیز موظف گردید تا از طریق سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای نسبت به فراخوان و آموزش کارگران شاغل در کارهای ساختمانی اقدام و کارت مهارت فنی برای آنها صادر کند و کارگران شاغل دارای کارت مهارت فنی مشمول مقررات این قانون بوده و از تعهدات آن بهره‌مند می‌شوند. تعهدات موضوع این قانون مواردی همچون حوادث و بیماری‌ها، غرامت دستمزد، ازکارافتادگی، بازنشستگی و فوت را دربر می‌گیرد. سازمان تأمین اجتماعی نیز ترتیب پرداخت حق بیمه از سوی بیمه‌شدگان را مشخص می‌نماید.

در این قانون چگونگی استفاده از خدمات درمانی، مدت و شرایط و میزان غرامت دستمزد برای حوادث ناشی از کار، تعیین درصد ازکارافتادگی، چگونگی تشخیص حوادث ناشی و غیرناشی از کار، شرایط پرداخت غرامت نقص مقطوع و برقراری مستمری جزئی و کلی، نحوه محاسبه و میزان آن و تغییر درجه ازکارافتادگی جزئی و کلی تابع مقررات قانون تأمین اجتماعی گردیده است.

بر اساس این قانون، مشمولان در صورت داشتن یکی از این دو شرط می‌توانند درخواست بازنشستگی نمایند:

۱- داشتن حداقل سابقه مقرر در قانون تأمین اجتماعی و شصت سال تمام سن.

۲- داشتن سی و پنج سال کامل سابقه پرداخت حق بیمه.

۲-۲-۳ رضایت شغلی، تعارض و ابهام نقش

رضایت شغلی/کاری، تعارض نقش و ابهام نقش از موارد دیگری هستند که در حوزه کار مشروط، توجه پژوهشی زیادی را به خود معطوف داشته‌اند. همچون پژوهش‌های مرتبط با تعهد، اکثر پژوهش‌های روی این سازه‌ها نیز کار مشروط و دائم را در برابر هم قرار داده و نتایج متفاوتی به بار آورده‌اند. به طور مثال نتایج مطالعه برگمن نشان می‌دهد که کارکنان مشروط از کارکنان دائمی رضایت کمتری دارند اما این نکته را نیز مشخص می‌کند که وابستگی روان‌شناختی نسبت به مشروط یا دائمی بودن شغل، پیش‌بینی کننده قوی‌تری است [۲۲]. در مقابل، گالوپ و همکارانش مدعی هستند که کارکنان موقت از رضایت بیشتری برخوردارند [۲۳]. جالب آن که تحقیق دی‌وایت و ناسوال [۲۴] و مک‌نامارا [۲۵] نشان‌دهنده آن است که رضایت شغلی به شدت تحت تأثیر سطح ادراک شده امنیت شغلی قرار دارد. در حوزه آرایش کاری مشروط، نتایج پژوهش‌های مرتبط با رضایت همچون بسیاری دیگر از سنجش‌های رفتاری و جهت‌گیری‌ها، ارتباط تنگاتنگی با مسأله داوطلبانه بودن انتخاب این گونه کار از سوی کارکنان دارد. به عبارت ساده‌تر، برخورد مثبت کارکنان با شغلشان، به شدت وابسته به این امر است که آنان احساس می‌کنند که این نوع شغل را داوطلبانه پذیرفته‌اند یا دلیل روی آوردن‌شان به آن فقدان امکان انتخاب بوده است (به‌طور مثال به [۲۶] نگاه کنید).

درباره موضوع تعارض و ابهام نقش، اکثر پژوهش‌های تجربی در واقع شواهدی از ارتباط قوی و نظام‌مند میان این سازه‌ها با مشروط بودن یا نبودن کار نیافته‌اند (برای مثال به [۲۷] مراجعه شود).

۳-۲-۳ داوطلبانه بودن

همان‌طور که پیش از این نیز مطرح شد، یکی از محوری‌ترین یافته‌های پژوهش‌ها تأثیر انتخاب داوطلبانه بر جهت‌گیری‌های شغلی و رفتاری کارکنان مشروط است [۲۸ و ۲۹].

علاوه بر یافته‌های پژوهشی پیشین در حوزه کارکنان پاره‌وقت، این نکته نیز شایان ذکر است که افرادی که به طور داوطلبانه قرارداد کار مشروط را انتخاب کرده و یا آن را

تمرکز موضوعی پژوهش‌های مرتبط با کار مشروط، از بسیاری جنبه‌ها، موازی با روندهای مربوط به مطالعات استخدام پاره‌وقت است که در اواخر دهه ۱۹۸۰ شکل گرفته و در بیشتر سال‌های دهه ۱۹۹۰ نیز بسیار ملموس بوده است. یکی از جدی‌ترین شباهت‌های میان این دو مجموعه از پژوهش‌ها یعنی پژوهش‌های مرتبط با کار پاره وقت و کار مشروط این است که در هر دوی این مجموعه‌ها، بازآزمون مسائل پژوهشی محبوب در حوزه کار استاندارد در این حوزه‌ها از روندهای اصلی بوده است [۱۵] که عمده‌ترین آنها در ادامه مرور می‌شود.

۳-۲-۱ تعهد

تعجب‌آور نیست که یکی از پربسامدترین موضوعات پژوهشی در حوزه کار مشروط، "تعهد" است. تعهد موضوع مهمی است که سنجش آن بر اساس خود-اظهاری افراد است و به‌طور شهودی می‌توان گفت که پرسش از بیشتر یا کمتر متعهد بودن کارکنان مشروط یک سازمان نسبت به هم‌تاهای دائمی‌شان در همان سازمان، پرسشی جذاب است. همانند پژوهش‌های صورت گرفته بر روی کارکنان استاندارد، بیشتر مطالعات انجام شده بر روی تعهد کارکنان مشروط نیز بر بحث تعهد "سازمانی" تمرکز دارند. نتایج حاصل از مطالعه تفاوت بالقوه میان تعهد در کارکنان دائم و مشروط در پژوهش‌های مختلف، متفاوت بوده است. در برخی مطالعات، تعهد کارکنان مشروط، نسبت به هم‌تایان دائم‌شان به‌طور معناداری پایین‌تر بوده است [۱۶]. بعضی پژوهش‌ها خلاف این را پیشنهاد می‌کنند [۱۷] و برخی دیگر، کارکنان مشروط و دائم را دارای سطوح تعهد سازمانی مشابه یافته‌اند [۱۸].

این نتایج ظاهراً متضاد در قلمرو پژوهش‌های کار مشروط، امری نسبتاً معمول است و دلیل آن نیز شاید تا حدی مربوط به نوع کارکنان مشروط مورد بررسی باشد. دغدغه‌های اساسی دیگری نیز درباره کاربردپذیری سازه‌های معین (همچون تعهد) برای اشکال مختلف کار مشروط وجود دارد [۱۹]. پیچیدگی سنجش تعهد در تعدادی از مطالعاتی که به این سازه در مورد کارکنان وابسته به شرکت‌های جذب نیروی موقت پرداخته‌اند نیز نشان داده شده است [۲۰ و ۲۱].

کارکنان مشروط تا حد زیادی معمول است و حتی وجود چنین وظایفی در عمل، پیش‌بینی‌کننده خوبی در مورد آینده شغلی کارکنان مشروط است [۳۳]. عامل دیگری که ممکن است بر عملکرد شغلی این‌گونه کارکنان مؤثر باشد، دسترسی آنان به آموزش است. متأسفانه کارکنان مشروط به علت ماهیت نامتعین شغلشان ممکن است از موقعیت‌های آموزشی درون یا برون‌سازمانی که کارکنان دائمی به آن‌ها دسترسی دارند، محروم باشند. این مساله مهمی است زیرا عدم آموزش ممکن است عملکرد کارکنان مشروط را تحت تأثیر قرار دهد [۳۴]. رابطه میان آموزش و عملکرد ممکن است پیچیده‌تر از این باشد زیرا ممکن است جهت‌گیری‌های شغلی کارکنان همچون و تعهد سازمانی و رضایت شغلی نیز از عدم دریافت آموزش متأثر شوند و نوبه خود بر عملکرد تأثیر منفی بگذارند [۳۵]. بنابراین، یک تصمیم سازمانی مبنی بر استفاده از کارکنان مشروط به هدف صرفه‌جویی در هزینه‌های آموزشی ممکن است پیامدهای پیش‌بینی نشده‌ای بر عملکرد کارکنان و نتیجتاً سازمان داشته باشد.

۴- گام دوم: مفهوم سازی

اقدام اصلی در این مرحله آن است که با توجه به اطلاعات اولیه گردآوری شده، چارچوب اولیه‌ای از مساله تهیه شده و پرسش‌های تحقیق متناسب با آن تدوین شود. پژوهش حاضر بیش از آنکه با هدف سنجش فرضیه‌هایی خاص و یا یافتن پاسخ‌هایی مشخص به پرسش‌هایی پیشینی طراحی شده باشد، با هدف ترسیم تصویری کلی از وضعیت پژوهشگران آزاد در کشور و ارائه راه‌حلهایی برای مشکلات آنان انجام شده است. برای این منظور، نیاز بود که تعدادی از مسائل و مشکلات احتمالی پژوهشگران آزاد شناسایی و از آنان سوال شود. این مسائل و مشکلات عمدتاً بر اساس تجارب شخصی نویسندگان مقاله که سابقه‌ای طولانی (هم به‌عنوان پژوهشگر آزاد و هم به‌عنوان استفاده‌کننده از همکاری آنان) داشتند گردآوری شد و البته تعدادی مصاحبه نیز با افرادی که در این زمینه تجارب زیادی اندوخته بودند به‌عمل آمد. به‌علاوه، نگرانی‌های صاحبان پژوهش‌های مشابه

ترجیح می‌دهند اغلب تجربه سازمانی مثبت‌تری نسبت به کارکنان مشروطی دارند که به دلیل پیدا نکردن شغل دائم به این شکل کار رو آورده‌اند.

۳-۲-۴ حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت

گروه دیگری از سازه‌ها که در ادبیات کار مشروط مورد توجه حاشیه‌ای بوده‌اند، سازه‌های مرتبط با تأثیری هستند که برخورد سازمان با کارکنان مشروط ممکن است بر جهت‌گیری‌های فوق داشته‌باشد. نقشی که هم‌حمایت سازمانی ادراک شده (POS) و هم برخورد ناعادلانه یا بی‌عدالتی ادراک شده در جهت‌گیری کارکنان مشروط نسبت به کارشان دارد، به طور خاص مورد توجه بوده است. در این مورد نیز، بسیاری از فرضیه‌های محرک این‌گونه پژوهش‌ها، نتیجه احتمالی کاربست مجدد سؤال‌ها، مدل‌ها و سنجه‌های توسعه یافته در حوزه کار "استاندارد"، در مورد کار مشروط است. پژوهش‌های موجود بر اهمیت حمایت سازمانی ادراک شده و درک از رعایت عدالت بر شکل‌گیری تعهد کارکنان مشروط به سازمان‌های متبوعه‌شان صحنه می‌گذارند [۳۰ و ۳۱].

۳-۲-۵ عملکرد

مسأله مورد توجه دیگر که به طور خاص برای سازمان‌ها اهمیت دارد، عملکرد کارکنان مشروط است. یکی از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد کارکنان دائمی، جهت‌گیری شغلی آن‌ها است اما روشن نیست که آیا این رابطه جهت‌گیری-عملکرد به‌همین اندازه برای کارکنان مشروط نیز برقرار است یا نه. عامل دیگری که ممکن است به‌طور مستقیم‌تری بر مشارکت و عملکرد کارکنان مشروط تأثیر بگذارد، طراحی شغلی مسئولیتی است که به آن‌ها واگذار می‌شود. هنگام استخدام کارکنان مشروط برای یک شغل، بسیار محتمل است که سرپرستان وظایف "به هم وابسته" و کلیدی‌تر آن موقعیت شغلی را به کارکنان دائمی منتقل کرده [۱۸] و ضرورتاً حوزه اموری را که کارکنان مشروط مجاز به انجام آن‌ها را تنگ‌تر کنند که این امر حتی اگر باعث بهبود جهت‌گیری شغلی آن‌ها شود (که بعید است)، رفتار و عملکرد شغلی آن‌ها را محدود می‌کند [۳۲]. تخصیص وظایف عینی و قابل ارزیابی آسان به

سپس آن را در اختیار کسانی قرار می‌دهد که از فعالیت یا سابقه آن‌ها به‌عنوان پژوهشگر آزاد اطلاع دارد و این چرخه به این صورت ادامه پیدا می‌کند. در نهایت ۲۲۳ نفر در این پیمایش مشارکت نمودند.

به جز پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان به پرسش‌های باز که در تدوین پیش‌نویس قانون بازتاب یافته، دیگر یافته‌ها و نتایج پیمایش در دو بخش توصیفی و تحلیلی ارائه می‌گردد:

الف- بخش توصیفی

از میان پاسخگویان، ۶۹ درصد در حال حاضر پژوهشگر آزاد بوده و ۳۱ درصد سابقه این سبک از کار را دارند. جدول ۱ سابقه پژوهشگری آزاد پاسخ‌گویان را نشان می‌دهد.

جدول ۱) سابقه پژوهشگری آزاد پاسخ‌گویان

سابقه پژوهشگری آزاد	فراوانی	درصد
۱ ماه تا ۶ ماه	۲۸	۱۳
۶ ماه تا یک سال	۳۷	۱۷
۱ سال تا ۳ سال	۸۲	۳۷
۳ سال تا ۵ سال	۳۷	۱۷
بیشتر از ۵ سال	۳۹	۱۷

جدول ۲ نشان دهنده فراوانی و درصد هر یک از مشکلات متبلا به پژوهشگران و جدول ۳ نشان دهنده فراوانی و درصد دلایل انتخاب پژوهشگری آزاد است. طبیعی است که چون پاسخ‌دهندگان امکان انتخاب چند مورد را داشته‌اند، جمع درصدها بیش از ۱۰۰ می‌باشد.

پاسخ‌گویان این پیمایش سابقه فعالیت در ۹۳ سازمان مختلف کشور را داشته‌اند. نتایج پیمایش در زمینه تصور از مدت ادامه دادن پژوهشگری آزاد نشان داد که ۲۱ درصد افراد تصور می‌کنند بین ۱ ماه تا ۱ سال و ۳۷ درصد آنان تصور می‌کنند بین ۱ تا ۵ سال دیگر به این سبک از کار ادامه می‌دهند. ۳۰ درصد افراد نیز پیش‌بینی بیش از ۵ سال دارند. در مورد تصور از مدت ادامه دادن شغل فعلی در سازمان فعلی نیز ۳۱ درصد پیش‌بینی بین ۱ ماه تا ۱ سال، ۲۷ درصد بین ۱ سال تا ۵ سال و ۱۲ درصد نیز پیش‌بینی بالای ۵ سال دارند.

در خارج کشور (که در بند قبلی مرور شد) مورد نظر قرار گرفت و در نهایت به پرسشنامه‌ای تبدیل شد.

۵- گام سوم: تحلیل تکنیکی

در این مرحله، روش تحقیق طرح‌ریزی شده و با انجام تحلیل، نتیجه‌گیری‌ها حاصل و توصیه‌های اولیه عرضه خواهد شد.

در طراحی تحقیق، دو رویکرد کلی قابل انتخاب بود. رویکرد اول آنکه این پژوهش در میان پژوهشگران آزاد یک یا چند سازمان خاص انجام گردد و تلاش شود تا بخش قابل توجهی از این پژوهشگران در آن سازمان یا سازمان‌های پوشش داده شوند. تنها نکته مثبت این رویکرد آن بود که امکان تعمیم علمی نتایج پژوهش به پژوهشگران آن سازمان‌ها را فراهم می‌آورد اما به چندین دلیل رویکرد مناسبی نبود. نخست آنکه این رویکرد مغایر با ماهیت اکتشافی-توصیفی پژوهش بود و به شناسایی راه‌حل‌های پیشنهادی و مشکلات مختلف پژوهشگران نقاط مختلف کشور از طریق سؤالات باز کمک چندانی نمی‌کرد. دوم آنکه به دلیل تنوع شدید وضعیت پژوهشگران در سازمان‌های مختلف کشور، شناسایی مشکلات پژوهشگران یک یا چند سازمان خاص تقریباً نمی‌توانست به ترسیم یک وضعیت کلی که در بردارنده بخش‌های مختلف کشوری باشد منجر شود و از آنجا که قانون پژوهشگران آزاد قرار است قانونی برای سراسر کشور باشد، این نقطه ضعف قابل‌پذیرش نبود. از سوی دیگر به علت عدم دسترس‌پذیری کامل پژوهشگران آزاد سازمان‌ها به علت شرایط غیر پایای آن‌ها، در امکان‌پذیری رویکرد نیز تردید بود. رویکرد مقابل، تلاش برای یافتن و انتخاب مشارکت‌کنندگان از میان حداکثر ممکن تعداد سازمان‌ها و به نوعی، توزیع مویرگی پرسشنامه بود. این امر کمک می‌کرد تا گسترده‌ترین سطح ممکن از پژوهشگران آزاد سازمان‌های مختلف فرصت مشارکت در پژوهش را بیابند و این مساله به غنای پژوهش می‌افزود. با توجه به دلایل فوق، تصمیم بر آن شد تا از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شود به نحوی که هر یک از مشارکت‌کنندگان پرسش‌نامه را تکمیل نموده و

جدول ۲) مشکلات پژوهشگران آزاد

مشکل	فراوانی	درصد
عدم امکان استفاده از بیمه بیکاری و بازنشستگی در آینده	۱۸۰	۸۱
نداشتن امنیت شغلی	۱۷۵	۷۸
عدم برخورداری از بیمه درمانی	۱۷۴	۷۸
درآمد غیر مکفی	۱۶۵	۷۴
عدم دریافت گواهی سابقه کار برای ارائه به کارفرمای بعدی	۱۶۱	۷۲
عقب افتادن دریافت های مقرر	۱۴۴	۶۵
عدم امکان پیگیری قانونی حقوق مختلف شغلی	۱۲۶	۵۷
عدم امکان استفاده از امکانات رفاهی سازمان مانند سرویس رفت و آمد و ناهار	۱۱۳	۵۱
بار کاری و روانی ناشی از وقت نگذاشتن کافی پژوهشگر مافوق	۱۱۲	۵۰
محرومیت از حقوق مالکیت فکری همچون درج نام در مقالات، پنت ها و گزارش های تولیدی	۱۰۵	۴۷
عمل نکردن کارفرما به همه تعهدات مالی توافق شده	۱۰۱	۴۵
عدم دریافت معرفی نامه از سازمان در هنگام ضرورت	۷۸	۳۵
عدم امکان استفاده از امکانات شغلی سازمان مانند رایانه و آزمایشگاه	۷۵	۳۴
مشکلات ورود و خروج به سازمان متبوع یا سایر محیط های کاری مورد نیاز	۶۹	۳۱
پرستیژ شغلی پایین	۶۲	۲۸
عدم برخورداری از ایمیل و تلفن سازمانی	۶۱	۲۷
عدم امکان چاپ کارت ویزیت	۵۵	۲۵
برخورد نامناسب پرسنل اداری و خدماتی	۴۹	۲۲
برخورد نامناسب پژوهشگر ارشد	۳۵	۱۶
سوء استفاده جنسی و اخلاقی	۱۰	۴

۵۳ درصد از پاسخ گویان قصد دارند کشور را برای تحصیل و ۱۴ درصد قصد دارند کشور را برای کار ترک کنند.

میانگین سنی پژوهشگران آزاد فعلی ۲۹ سال و میانگین سنی پژوهشگران آزاد سابق ۳۱ سال است. ۴۷ درصد پاسخ گویان زن و ۵۳ درصد مرد هستند. (جدول ۴)

جدول ۴) وضعیت تحصیلی پاسخ گویان

وضعیت تحصیلی پاسخ گویان	فراوانی	درصد
دانشجوی کارشناسی	۲۵	۱۱
فارغ التحصیل کارشناسی	۱۵	۷
دانشجوی کارشناسی ارشد	۵۳	۲۴
فارغ التحصیل کارشناسی ارشد	۸۵	۳۸
دانشجوی دکتری	۴۰	۱۸
فارغ التحصیل دکتری	۵	۳

ب- بخش تحلیلی

• اولویت بندی مشکلات پژوهشگران آزاد از پژوهشگران خواسته شده بود تا علاوه بر مشخص کردن مشکلاتشان آنها را اولویت بندی نیز بکنند. هر یک از پاسخ گویان می توانست تا پنج اولویت را انتخاب کند. نحوه محاسبه اولویت های هر یک از مشکلات نیز به این شکل بود تعداد پاسخ گویانی که آن مشکل را به عنوان اولویت اول خود انتخاب کرده بودند در ضریب پنج، تعداد اولویت دوم در ضریب چهار، تعداد اولویت سوم در ضریب سه، تعداد چهارم در ضریب دو و تعداد اولویت پنجم در ضریب یک ضرب شده اند. (جدول ۵)

جدول ۳) دلایل انتخاب پژوهشگری آزاد

دلیل انتخاب پژوهشگری آزاد	فراوانی	درصد
انعطاف پذیری زمانی	۱۳۶	۶۱
امکان تحصیل همزمان	۱۲۰	۵۴
عدم وجود انتخاب جایگزین	۱۱۵	۵۲
امکان همکاری همزمان در چند پژوهش	۸۶	۳۹
مشکلات و سختی های استخدام رسمی	۷۵	۳۴
نگاه کوتاه مدت به وضعیت فعلی خودتان (مثلا به دلیل قصد مهاجرت به خارج)	۶۷	۳۰
مشکلات ناشی از خدمت سربازی	۳۰	۱۳
درآمد بالاتر نسبت به مشاغل استخدامی	۲۵	۱۱

جدول ۵) اولویت بندی مشکلات پژوهشگران

مشکل	اولویت اول	اولویت دوم	اولویت سوم	اولویت چهارم	اولویت پنجم	مجموع
درآمد غیر مکفی	۱۱۸	۴۵	۱۰	۷	۴	۱۸۱
عدم امکان استفاده از بیمه بیکاری و بازنشستگی در آینده	۱۰۷	۳۷	۱۸	۸	۶	۱۷۶
نداشتن امنیت شغلی	۱۱۷	۲۹	۴	۱۱	۸	۱۶۹
عدم برخورداری از بیمه درمانی	۸۹	۴۲	۱۷	۱۶	۱۴	۱۷۶
عدم دریافت گواهی سابقه کار برای ارائه به کارفرمای بعدی	۶۹	۶۰	۳۰	۱۳	۴	۱۷۶
عدم امکان پیگیری قانونی حقوق مختلف شغلی	۷۶	۲۶	۲۲	۶	۴	۱۳۴
عقب افتادن دریافت های مقرر	۸۲	۴۲	۱۱	۷	۵	۱۴۷

برای بهبود وضعیت شغلی پژوهشگران آزاد و بهبود سطح رضایت آنهاست. عملاً مشخص است که در صورتی که حتی بخشی از اولویت‌های مدنظر این قشر تحقق یابد، مستقیماً به کاهش مهاجرت و اتلاف سرمایه ملی کمک شده است.

• تصور از زمان خروج از کشور

این نکته که بیش از ۵۰ درصد از افرادی که قصد خروج از کشور دارند، فکر می‌کنند ظرف یک تا سه سال کشور را ترک خواهند کرد، تأمل برانگیز است. معمولاً ۱ تا ۳ سال زمانی است که فردی که هنوز برنامه عملی و مشخصی برای خروج ندارد و از طرف دیگر نیز قصد ندارد خروجش را به میان مدت واگذار کند انتخاب می‌کند.

افرادی که بین ۱ ماه تا ۱ سال را انتخاب می‌کنند احتمالاً یا از یک دانشگاه یا شرکت خارجی پیشنهاد پذیرش دارند و یا احساس می‌کنند در شرف این امر هستند و به همین دلیل احتمالاً تغییر وضعیت کاری باعث تغییر تصمیم آنها نخواهد شد. افرادی که ۳ تا ۵ سال و یا بیشتر از ۵ سال را انتخاب می‌کنند ممکن است خروج از کشور را صرفاً یک چشم‌انداز ممکن و طولانی مدت ببینند. خلاصه سخن آنکه اتفاقاً اکثر کسانی که میل مهاجرت دارند در این تصمیم جدی هستند اما هنوز هم می‌توان با بهبود وضعیت شغلی از خروج بخشی از آنها جلوگیری کرد.

به‌طور کلی و بر اساس محاسبات صورت گرفته، بیش از ۷۸ درصد پژوهشگران آزاد در طیف ناراضیان قرار می‌گیرند. از جمع ۲۲۳ نفری که به این سؤال پاسخ گفته‌اند تنها ۱۵ نفر گزینه‌های بسیار راضی هستم و راضی هستم را انتخاب کرده‌اند. در حوزه پژوهش و به‌طور کلی دیگر مشاغل دانش‌بنیان که خودشکوفایی و خلاقیت باید پیشران نوآوری باشند، این سطح از رضایت را می‌توان فاجعه بار توصیف کرد زیرا عملاً بعید است که فردی که رضایت شغلی پایینی دارد عملکرد شغلی بالایی در چنین مشاغلی داشته باشد. رابطه میان رضایت و عملکرد، همانگونه که در بخش مطالعه منابع نشان داده شد، تقریباً یک رابطه بدیهی و اثبات شده است.

همانگونه که در جدول ۵ مشخص است؛ درآمد غیر مکفی، عدم امکان استفاده از بیمه بیکاری و بازنشستگی در آینده، نداشتن امنیت شغلی، عدم برخورداری از بیمه درمانی و عدم دریافت گواهی سابقه کار برای ارائه به کارفرمای بعدی به‌عنوان مهمترین مشکلات از سوی پاسخ‌گویان انتخاب شده‌اند. این نتایج و مقایسه آن با پرسامدترین مشکلات نشانگر آن است که ۴ مورد اول هم از نظر تعداد افرادی که آنها را جزو مشکلات خود می‌دانند و هم از نظر اولویت، مهم‌تر از دیگر مشکلات هستند با این تفاوت که درآمد غیرمکفی از نظر شیوع چهارم و از نظر اولویت اول است. تنها تفاوت این فهرست با فهرست فراوانی مشکلات پژوهشگران بر سر مورد پنجم است که در آن مورد عقب افتادن دریافت‌های مقرر جایگاه پنجم را دارد. این یافته‌ها نشان‌دهنده آنست که هر قانونی که برای بهبود وضعیت پژوهشگران آزاد تدوین شود باید این رفع این موارد را سرلوحه اهداف خود قرار دهد.

• اولویت‌بندی دلایل انتخاب پژوهشگری آزاد

مشابه مشکلات، از پاسخ‌گویان خواسته شد تا دلایل برگزیدن پژوهشگری آزاد را نیز علاوه بر ذکر اولویت‌بندی کنند. اولویت‌ها نیز با فرمولی مشابه مشکلات سنجد شد یعنی تعداد پاسخ‌گویی که یک دلیل را به‌عنوان اولویت نخست برگزیدند در ضریب سه، برای اولویت دوم در ضریب دو و برای اولویت سوم در ضریب یک ضرب گردید (جدول ۶). نتایج حاصله نشان می‌دهد که در این مورد اولویت‌ها کاملاً با پرسامدترین دلایل مطابقت دارند. یعنی دلایلی که بالاترین فراوانی را داشتند عملاً بالاترین اولویت را نیز به خود اختصاص دادند. قانونی که برای سامان بخشی به حوزه کاری پژوهشگران آزاد تدوین می‌شود حتی‌الامکان نباید انعطاف‌پذیری زمانی، امکان تحصیل همزمان و امکان همکاری همزمان در چند پژوهش را محدود یا مسدود نماید. انتخاب عدم وجود انتخاب جایگزین به‌عنوان اولویت سوم نیز مجدداً تأکیدی بر ناراضیاتی پژوهشگران است.

• تحلیل نقش رضایت‌شغلی در تصمیم به خروج از کشور
رابطه معناداری و معکوسی میان رضایت شغلی و تصمیم به ترک کشور وجود دارد و این امر تأییدی بر ضرورت تلاش

جدول ۶) اولویت بندی دلایل انتخاب پژوهشگری آزاد

مجموع	اولویت سوم	اولویت دوم	اولویت اول	دلیل انتخاب
۳۹۱	۲۳	۵۸	۸۴	انعطاف پذیری زمانی
۳۵۹	۳۰	۴۰	۸۳	امکان تحصیل همزمان
۳۴۹	۲۷	۲۶	۹۰	عدم وجود انتخاب جایگزین
۲۵۰	۳۲	۵۵	۳۶	امکان همکاری همزمان در چند پژوهش
۲۴۶	۲۶	۲۹	۵۴	مشکلات و سختی های استخدام رسمی
۲۱۵	۴۱	۳۰	۳۸	نگاه کوتاه مدت به وضعیت فعلی خودتان (مثلا به دلیل قصد مهاجرت به خارج)
۱۳۰	۴۱	۱۰	۲۳	مشکلات ناشی از خدمت سربازی

مدرک تحصیلی و وضعیت تحصیلی پیوند داد و این مسأله فراگیر و ناشی از شرایط عینی بیرونی است. مساله ای که ضرورت تغییر شرایط موجود را از طریق تقنین و دیگر ابزارهای در دسترس به اثبات می‌رساند.

۶- گام چهارم: تحلیل توصیه‌ها

در این مرحله به ارائه، تحلیل و نحوه اجرای پیشنهادهایی که از بخش نتایج تحلیل تکنیکی حاصل شده است پرداخته می‌شود.

در پاسخ به وضعیت نابسامان و نامناسب پژوهشگران آزاد و با توجه به مرور پیشینه موضوع و به طور خاص نتایج حاصل از پیمایش انجام شده، تلاش شد تا الگویی در چارچوب پیش‌نویس قانونی برای تصویب توسط مجلس شورای اسلامی طراحی شود. تمرکز این الگو حمایت از پژوهشگران در عین عدم تحمیل الزامات سنگین بر کارفرمایان بوده است تا این حمایت، اشتغال پژوهشگران را تهدید نکند. الگوی مذکور در قالب یک پیش‌نویس ۱۴ ماده‌ای طراحی شده است:

ماده ۱- به منظور افزایش انگیزه و علاقمندی " پژوهشگران آزاد" و نیز با هدف ارتقاء و تعمیق ظرفیت‌های علمی کشور، افراد محقق فاقد پوشش بیمه‌ای طرف قرارداد در فعالیت‌های پژوهشی کلیه وزارتخانه‌ها، دستگاه‌ها، نهادها، شرکت‌ها و مؤسسات دولتی و وابسته به دولت، شهرداریها و مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی و دستگاه‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، در صورت احراز شرایط این قانون از مزایای حمایتی آن بهره‌مند خواهند شد.

• تحلیل رابطه پژوهشگر آزاد فعلی یا سابق بودن بر سطح رضایت

کسانی که در حال حاضر پژوهشگر آزاد هستند احساس رضایت بیشتر نسبت کسانی دارند که در گذشته پژوهشگر آزاد بوده‌اند. یکی از تبیین‌های احتمالی این امر، بهبود وضعیت پژوهشگری آزاد نسبت به گذشته است

• تحلیل عدم رابطه معنادار میان سابقه پژوهشگری آزاد و سطح رضایت

عدم وجود رابطه معنادار میان سابقه پژوهشگری آزاد و سطح رضایت شغلی می‌تواند حاکی از این امر باشد که نارضایتی ویژگی دوره خاصی از پژوهشگری آزاد نیست و مثلا به این صورت نیست که فرد در ابتدا یا انتهای دوره شغلی خود احساس نارضایتی کند.

• تحلیل رابطه معنادار بین رضایت و تمایل به ادامه پژوهشگری آزاد

رابطه مستقیم و معناداری میان رضایت از پژوهشگری آزاد و تمایل به ادامه آن وجود دارد به این معنا که هرچه افراد رضایت بیشتری از این شغل داشته باشند، بیشتر مایل به تداوم آن هستند.

• تحلیل عدم وجود رابطه‌ای بین وضعیت تحصیلی و مدرک تحصیلی با رضایت شغلی

نه وضعیت تحصیلی (دانشجو یا فارغ التحصیل بودن) و نه مدرک تحصیلی، رابطه معناداری با رضایت شغلی ندارند. تقریبا تمامی آزمون‌های آماری انجام شده درباره رضایت شغلی در این پیمایش، حاکی از آن است نارضایتی شغلی پژوهشگران آزاد را نمی‌توان با متغیرهایی چون سن، سابقه،

چارچوبی برای قراردادهای بکارگیری پژوهشگران آزاد تهیه و ابلاغ نمایند:

- الزام به ادامه به کارگیری فرد برای کارفرما ایجاد نکند.
- راجع به تعهدات کاری پژوهشگر آزاد در آن توافق شده باشد.

- در خصوص سهم پژوهشگر آزاد از حقوق مالکیت فکری پژوهش (نظیر کتاب، مقاله، ثبت اختراع، گزارش و ...) توافق شده باشد.

- در مورد تعهدات معنوی پژوهشگر آزاد (نظیر رازداری و حفظ اسرار پروژه و ...) توافق شده باشد.

- در خصوص نحوه زمانبندی و مبلغ جبران مادی فعالیت‌های پژوهشگر آزاد در آن توافق شده باشد.

تبصره: کارفرما مکلف به پرداخت ماهانه پژوهشگر آزاد است و دلایلی مانند محقق نشدن اعتبارات پژوهش یا به تعویق افتادن آن، مانع این تکلیف نیست مگر اینکه در قرارداد توافق دیگری شده باشد.

ماده ۶- دستگاه‌هایی که کارفرمای پژوهشگران آزاد محسوب می‌شوند موظفند با صدور کارت شناسایی برای آنان در طول مدت قرارداد، امکان بهره‌مندی از امکانات آموزشی، خدماتی و رفاهی را مشابه کارکنان پیمانی فراهم نمایند.

ماده ۷- پژوهشگرانی که از بیمه موضوع ماده قبلی استفاده می‌کنند هزینه بیمه اختیاری خود را خواهند پرداخت و پرداخت ۳٪ موضوع ماده ۵ قانون بیمه بیکاری نیز بر عهده آنان خواهد بود.

تبصره ۱: دولت نیز موظف به پیش‌بینی پرداخت سهم ۳٪ خود در بودجه‌های سنوات آتی می‌باشد.

ماده ۸- پژوهشگران آزاد می‌توانند با تشکیل شرکت‌های تعاونی، از بیمه شدن گروهی و نیز مزایای قوانین بخش تعاون برخوردار شوند. این قبیل شرکت‌ها در صورت فعالیت در حوزه پژوهش و فناوری، از مزایای قانون شرکت‌های دانش‌بنیان برخوردار خواهند بود.

ماده ۹- با هدف مدیریت و تصدی امور مربوط به اجرای این قانون و با اهتمام دبیرخانه شورای عالی علوم، تحقیقات و فناوری قانون پژوهشگران آزاد کشور تشکیل و هیات مدیره و مدیر عامل آن با رأی مجمع عمومی اعضای مشمول انتخاب خواهند شد.

تبصره: تدوین اساسنامه، شرایط و ضوابط عضویت در هیات مدیره، آیین‌نامه‌های انضباطی و سایر موارد توسط هیات

ماده ۲- پژوهشگر آزاد از نظر این قانون به فردی اطلاق می‌شود که در فعالیت‌های پژوهشی سازمان‌ها، مؤسسات، دانشگاه‌ها، اعضای هیات علمی و ... همکاری و مشارکت دارد اما تحت پوشش بیمه‌ای هیچ‌یک از قوانین استخدامی نظیر قانون کار، قانون مدیریت خدمات کشوری، قانون استخدام اعضای هیات علمی و ... نیست.

ماده ۳- دبیرخانه شورای عالی علوم، تحقیقات و فناوری موظف است از طریق تقویت سامانه مدیریت اطلاعات تحقیقاتی (سمات) در مدت سه ماه پس از تصویب این قانون، شرایط شناسایی پژوهشگران آزاد را با لحاظ کردن موارد ذیل فراهم نماید:

- کلیه پروژه‌های پژوهشی کشور که کارفرما یا مجری آن یکی از سازمان‌ها، وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها یا مؤسسات دولتی یا عمومی باشد باید توسط کارفرما یا مجری در سمات ثبت شوند. مؤسسات آموزش و پژوهشی دارای مجوز از وزارتین علوم و بهداشت یا شورای عالی انقلاب فرهنگی نیز مشمول این ماده می‌باشند. سایر مؤسسات خصوصی نیز تشویق به ثبت اطلاعات پروژه‌های خود خواهند شد.

- افراد همکار در این پروژه‌ها که حداقل دانشجوی کارشناسی ارشد باشند، می‌توانند با اخذ تأییدیه آنلاین کارفرما، کد پژوهشگری از سمات دریافت نموده و در صورت کسب حداقل امتیازات مورد نیاز بر اساس آیین‌نامه‌ای که به تصویب شورای عالی علوم، تحقیقات و فناوری می‌رسد، از مزایای این قانون برخوردار شوند.

- پیشینه پژوهشی افراد در سمات، نگهداری و قابل ملاحظه و استناد باشد.

ماده ۴- حقوق و امتیازات پژوهشگران آزاد عبارتند از:

- این افراد بتوانند حتی بدون سابقه بیمه قبلی، خود را به شکل اختیاری نزد سازمان تأمین اجتماعی بیمه کنند و از مزایای بیمه از کارافتادگی، بیماری، بازنشستگی و بیکاری برخوردار شوند.

- بیمه شدن آنان هیچ نوع الزام برای تداوم کارشان نزد کارفرما ایجاد نکند.

- در فاصله بین اشتغال در پژوهش‌های مختلف، به نسبت سابقه کار خود از بیمه بیکاری استفاده نمایند.

ماده ۵- وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موظف است ظرف ۳ ماه، از تصویب این قانون، با لحاظ موارد ذیل،

همچون مکفی نبودن درآمد منحصر به پژوهشگران آزاد نبوده و تا حد زیادی با شرایط عمومی کار در کشور ارتباط دارد. در کنار این نکات، به دلیل شرایط کشور الگوی مذکور نباید بار مالی سنگینی به دولت و بخش عمومی تحمیل کند زیرا چنین مساله نخست امکان اجرایی شدن طرح را کاهش می‌دهد و دوم آنکه حتی در صورت پیاده شدن باعث لطمه دیدن دیگر وظایف حیاتی دولت می‌شود.

با در نظر گرفتن محدودیت‌های بالا به الگویی اندیشیده شد که علاوه بر پوشش بخش رضایت‌بخش و قابل توجهی از مشکلات پژوهشگران، نگاه واقع‌بینانه نیز در آن لحاظ شود. از آنجا که لازم بود تا سطح پوشش مشکلات پژوهشگران توسط الگوی ارائه شده در بخش قبل سنجیده شود، جدولی بر مبنای جدول ۲ که در آن مشکلات بر مبنای فراوانی مرتب شده‌اند تدوین گردید. در جدول ۷ نشان داده شده که کدام یک از مشکلات به صورت مستقیم یا غیر مستقیم توسط الگو پوشش داده می‌شوند و همچنین الگو کدام مشکلات را پوشش نمی‌دهد.

درباره پوشش غیرمستقیم مشکل عدم دریافت گواهی سابقه کار برای ارائه به کارفرمای بعدی باید گفت، هنگامی که فرد دارای قرارداد کاری باشد این مشکل حداقل تا حد زیادی تخفیف می‌یابد. می‌توان امیدواری بود که مواردی همچون عدم دریافت معرفی‌نامه از سازمان در هنگام ضرورت، برخورد نامناسب پژوهشگر ارشد و سوء استفاده جنسی و اخلاقی نیز تا حدی وضعیت مشابهی داشته باشند هر چند که مشخص است که این پوشش کامل نخواهد بود. صدور کارت شناسایی نیز مشکلاتی همچون عدم امکان استفاده از امکانات شغلی سازمان مانند رایانه و آزمایشگاه، ورود و خروج به سازمان متبوع یا سایر محیط‌های کاری مورد نیاز، عدم برخورداری از ایمیل و تلفن سازمانی، امکان چاپ کارت ویزیت و برخورد نامناسب پرسنل اداری و خدماتی را بهبود بخشد. در مورد پرستیژ پایین شغلی نیز باید گفت علاوه بر تأیثاتی که داشتن قرارداد کاری و کارت شناسایی بر آن دارد،

موسس کانون، تهیه و به تصویب مجمع عمومی خواهد رسید.

ماده ۱۰- از تاریخ تصویب این قانون، سهم ۱۶/۶۶ درصد بیمه تأمین اجتماعی در مورد قراردادهای پژوهشی لغو و چگونگی پرداخت سهم بیمه پژوهشگران بر اساس قانون کار یا قانون حاضر خواهد بود.

ماده ۱۱- شرکت‌های دانش‌بنیان مشمول قانون " حمایت از شرکت‌های دانش بنیان مصوب ۱۳۸۹ " می‌توانند پژوهشگران خود را براساس این قانون به کار بگیرند.

ماده ۱۲- به منظور حل مشکلات دانش آموختگان جدید مقطع دکتری تا زمان استخدام آنان، به دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی اجازه داده می‌شود این افراد را طبق ضوابط این قانون برای آموزش و پژوهش تا دو سال بدون طی مراحل استخدامی و بدون نیاز به ردیف استخدام بکار بگیرند. اعطای گواهی پسا دکترا به آنان نیز براساس آیین‌نامه اجرایی این ماده خواهد بود که تا ۳ ماه پس از تصویب این قانون، توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ابلاغ خواهد شد.

ماده ۱۳- نحوه رسیدگی به دعاوی و مراجع دادرسی راجع به قراردادهای مذکور با حضور نماینده تخصصی در داخل دانشگاهها، پارک های علم و فناوری و ... به شکل معمول در قانون کار خواهد بود.

ماده ۱۴- وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و دادگستری موظفند ظرف سه ماه از تصویب این قانون، آیین‌نامه اجرایی مربوط به بیمه پژوهشگران آزاد را تهیه و به تصویب هیات وزیران برسانند.

به نظر نمی‌رسد هیچ الگویی بتواند به تمامی مسائل پژوهشگران آزاد پاسخ دهد. دلیل این عدم امکان از یک سو تناقض منطقی میان برخی از این مسائل با حفظ سطح اشتغال و از سوی دیگر شرایط عمومی کار در کشور است. هر الگویی که بکوشد ثبات و امنیت شغلی را تا حد زیادی برای پژوهشگران آزاد به ارمغان بیاورد، ناگزیر با تحمیل محدودیت بر کارفرمایان، مطلوبیت استفاده از این نیروها را کاهش داده و باعث افزایش بیکاری در میان پژوهشگران می‌شود که به نوعی نقض غرض خواهد بود. برخی از مشکلات نیز

جدول ۷) پوشش مشکلات پژوهشگران توسط الگوی پیشنهادی

ردیف	مشکل	پوشش مستقیم	پوشش غیرمستقیم	عدم پوشش	ماده	تبصره
۱	عدم امکان استفاده از بیمه بیکاری و بازنشستگی در آینده	✓			۴	-
۲	نداشتن امنیت شغلی			✓	-	-
۳	عدم برخورداری از بیمه درمانی	✓			۴	-
۴	درآمد غیر مکفی			✓	-	-
۵	عدم دریافت گواهی سابقه کار برای ارائه به کارفرمای بعدی		✓		۵	-
۶	عقب افتادن دریافت‌های مقرر	✓			۵	۱
۷	عدم امکان پیگیری قانونی حقوق مختلف شغلی	✓			۵	-
۸	عدم امکان استفاده از امکانات رفاهی سازمان مانند سرویس رفت و آمد و ناهار	✓			۶	-
۹	بار کاری و روانی ناشی از وقت نگذاشتن کافی پژوهشگر مافوق			✓	-	-
۱۰	محرومیت از حقوق مالکیت فکری همچون درج نام در مقالات، پتنت‌ها و گزارش‌های تولیدی	✓			۵	-
۱۱	عمل نکردن کارفرما به همه تعهدات مالی توافق شده	✓			۵	-
۱۲	عدم دریافت معرفی‌نامه از سازمان در هنگام ضرورت		✓		۵	-
۱۳	عدم امکان استفاده از امکانات شغلی سازمان مانند رایانه و آزمایشگاه		✓		۶	-
۱۴	مشکلات ورود و خروج به سازمان متبوع یا سایر محیط‌های کاری مورد نیاز	✓			۶	-
۱۵	پرستیژ شغلی پایین		✓		۵-۶-۱۲	-
۱۶	عدم برخورداری از ایمیل و تلفن سازمانی		✓		۵-۶	-
۱۷	عدم امکان چاپ کارت ویزیت		✓		۵-۶	-
۱۸	برخورد نامناسب پرسنل اداری و خدماتی		✓		۶	-
۱۹	برخورد نامناسب پژوهشگر ارشد		✓		۵	-
۲۰	سوء استفاده جنسی و اخلاقی		✓		۵	-

۸- نتیجه‌گیری

همانطور که نتایج سیاست‌پژوهی انجام شده مشخص نمود، میان نارضایتی شغلی پژوهشگران آزاد و قصد آن‌ها برای خروج از کشور چه برای تحصیل و چه برای کار رابطه مستقیم وجود دارد. از طرف دیگر ۷۸ درصد از این پژوهشگران از شرایط شغلی خود احساس عدم رضایت دارند و این خود زنگ خطری برای متصدیان امور است. در میان دلایل این نارضایتی، مشکلاتی همچون عدم امکان استفاده از بیمه بیکاری و بازنشستگی در آینده، نداشتن امنیت شغلی، عدم برخورداری از بیمه درمانی، درآمد غیر مکفی و عدم دریافت گواهی سابقه کار برای ارائه به کارفرمای بعدی جزو پربسامدترین و با اولویت‌ترین مشکلات از نگاه پژوهشگران شناخته شدند. پس از شناسایی و اولویت‌بندی مشکلات پژوهشگران و با در نظر گرفتن محدودیت‌ها، الگویی در قالب یک پیش‌نویس ۱۴ ماده‌ای قانون تدوین گردید تا با پوشش دادن این مشکلات از نارضایتی پژوهشگران آزاد کاسته شود. از میان ۲۰ مشکل شناسایی شده، الگوی پیشنهادی برای ۸

برای دانش‌آموختگان جدید مقطع دکتری که امکان دریافت گواهی پسا دکترا برای آن‌ها در نظر گرفته شده، وضعیت تغییرات اساسی خواهد کرد.

۷- گام پنجم: انتقال نتایج

هدف از این مرحله انتقال درست پیشنهادات محقق به سیاست‌گذار است. تا زمانی که سیاست‌پژوه نتواند ارتباط پویا و مبتنی بر اعتماد با سیاست‌گذار برقرار نماید، بهترین توصیه‌ها هم تبدیل به سیاست نخواهد شد. به این منظور محققان طی جلسه‌ای با حضور مسئولین و کارشناسان دفاتر مختلف مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی که مرتبط با موضوع تحقیق بودند به ارائه روند پژوهش و همچنین بیان توصیه‌ها و پیشنهادات خود پرداخته و پس از انجام برخی اصلاحات، نسخه نهایی پیش‌نویس که در این مقاله ارائه شده است به مسئولین مربوطه تحویل گردید.

- [12] Zeytinoglu, I.U., 1999, *Changing work relationships in industrialized economies*, Amsterdam: John Benjamins Publishing.
- [13] Isaksson, K. and Bellagh, K., 2002, "Health problems and quitting among female 'temps'", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), pp. 27-38.
- [14] Polivka, A.E. and Nardone, T., 1989, "The definition of contingent work", *Monthly Labor Review*, 112(12), pp. 9-16.
- [15] Feldman, D.C., 1990, "Reconceptualizing the nature and consequences of part-time work", *Academy of Management Review*, 15(1), pp. 103-112.
- [16] Van Dyne, L. and Ang, S., 1998, "Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore", *Academy of Management Journal*, 41(6), pp. 692-703.
- [17] McDonald, D.J. and Makin, P.J., 2000, "The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff", *Leadership & Organizational Development Journal*, 21(2), pp. 84-91.
- [18] Pearce, J.L., 1993, "Toward an organizational behavior of contract laborers: Their psychological involvement and effects on employee coworkers", *Academy of Management Journal*, 36(6), pp. 1082-1096.
- [19] Allagher, D.G. and McLean Parks, J., 2001, "I pledge thee my troth ... contingently: Commitment and the contingent work relationship", *Human Resource Management Review*, 11(3), pp. 181-208.
- [20] Connelly, C.E., Gallagher, D.G. and Gilley, M.K., 2003, "Predictors of "organizational" commitment among intermediated temporary workers", *Society for Industrial and Organizational Psychology 18th Annual Conference*, Orlando.
- [21] Feldman, D.C., Doeringhaus, H.I. and Turnley, W.H., 1994, "Managing temporary workers: A permanent HRM challenge", *Organizational Dynamics*, 23(2), pp. 49-63.
- [22] Bergman, M.E., 2002, "Psychological and objective contingency as predictors of work attitudes and behavior", Paper presented at the *Academy of Management Meeting*, Denver, Colorado.
- [23] Galup, S., Saunders, C., Nelson, R.E. and Cerveny, R., 1997, "The use of temporary staff and managers in a local government environment", *Communication Research*, 24(6), pp. 698-730.
- [24] DeWitte, H. and Naswall, K., 2003, "'Objective' vs 'subjective' job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries", *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), pp. 149-188.
- [25] MacNamara, D., 2003, "Understanding boundaryless careers: Independent contractors in high tech sectors", Paper presented at the *Academy of Management*, Seattle.
- [26] Ellingson, J., Gruys, M.L. and Sackett, P.R., 1998, "Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees", *Journal of Applied Psychology*, 83(6), pp. 913-921.
- [27] Sverke, M., Gallagher, D.G. and Hellgren, J., 2000, *Alternative work arrangements: Job stress, well-being and work attitudes among employees with different employment contracts*, In: K Isaksson, C. Hogstedt, C. Erikson and T. Theorell (eds.), *Health effects of the new labour market*, pp. 145-167, New York: Plenum.
- [28] DiNatale, M., 1999, "Characteristics of and preference for alternative work arrangements", *Monthly Labor Review*, 124(3), pp. 28-49.
- [29] Feldman, D.C., Doeringhaus, H.I. and Turnley, W.H., 1995, "Employee reactions to temporary jobs", *Journal of Managerial Issues*, 7(2), pp. 127-141.

مشکل راه‌حل‌های مستقیم و برای ۱۰ مشکل راه‌حل‌های غیرمستقیم در نظر گرفته است. برای مشکل امنیت شغلی به دلیل لزوم حفظ ماهیت سیال پژوهشگری آزاد و مشکل درآمد غیر مکفی به علت ارتباط آن با وضعیت کلی اشتغال در کشور در عین اولویت بالا راه‌حلی در این الگو در نظر گرفته نشده است.

۹- قدردانی

نویسندگان مقاله بر خود فرض می‌دانند که از حمایت مادی و معنوی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی از این تحقیق، قدردانی نمایند.

References

منابع

- [۱] روزنامه اطلاعات، ۱۳۸۹، "۶۰ هزار نخبه ایرانی به خارج مهاجرت کرده‌اند"، شماره ۲۴۷۷۱، ۲۰ خرداد.
- [2] Stecklow, S. and Fassih, F., 2009, "Thousands Flee Iran as Noose Tightens", *THE WALL STREET JOURNAL*, available from: http://online.wsj.com/article/SB126049484505086861.html?mod=rss_Today%27s_Most_Popular.
- [3] Burke, A. and Elliott, M., 2008, *Lonely Planet Iran (Country Travel Guide)*, Lonely Planet Publications Pty Ltd, p. 53.
- [۴] فتحیان، محمد و منتظر، غلامعلی، ۱۳۸۷، "پیش بینی منابع انسانی متخصص مورد نیاز ایران در عرصه مهندسی فناوری اطلاعات در برنامه چهارم توسعه کشور"، فصلنامه سیاست علم و فناوری، ۱(۱)، صص. ۹۱-۸۱.
- [5] Blank, R.M. and Freeman, R.B., 1994, *'Evaluating the Connection Between Social Protection and Economic Flexibility' in R.M. Blank ed. Social Protection versus Economic Flexibility*, University of Chicago Press, Chicago IL.
- [6] Siebert W.S., 2005, *Labour Market Regulation: Some Comparative Lessons*, Inst. Of Economic Affairs, Blackwell Publications, Oxford.
- [7] Nobakht Haghghi, Mohammad Bagher, 2006, "Iran's Labour Market in Comparison with Other Countries", *National Interest*, 2(1).
- [8] Hovland, I., 2007, "Making a difference: M&E of policy research", Overseas Development Institute, Working Paper 281, UK, available from: <http://www.odi.org.uk/resources/docs/2426.pdf>.
- [9] Majchrzak, A., 1984, *Methods for Policy Research*, Sage: Beverly Hills.
- [۱۰] ماژرزاک، آن، ۱۳۷۹، روش‌های سیاست‌پژوهی (پژوهش برای سیاست‌گذاری)، ترجمه هوشنگ نایی، تهران، موسسه فرهنگی انتشاراتی تیان.
- [11] Kalleberg, A.L., 2000, "Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work", *Annual Review of Sociology*, 26(1), pp. 341-365.

determinants of the use of fixed-term hires and part-time workers”, *Social Forces*, 76(3), pp. 967-1007.

[34] Krausz, M., Brandwein, T. and Fox, S., 1995, “Work attitudes and emotional responses of permanent, voluntary, and involuntary temporary-help employees: An exploratory study”, *Applied Psychology: An International Review*, 44(3), pp. 217-232.

[35] Lowry, D.S., Simon, A. and Kimberley, N., 2002, “Toward improved employment relations practices of casual employees in the New South Wales registered clubs industry”, *Human Resource Development Quarterly*, 13(1), pp. 53-70.

[30] Levesque, L. and Rousseau, D.M., 1999, “Loose connections or met expectations? Socialization and obligations to part-time faculty”, Paper presented at the *Academy of Management Meeting*, Chicago.

[31] Liden, R.C., Wayne, S.J., Kraimer, M.L. and Sparrowe, R.T., 2003, “The dual commitments of contingent workers: An examination of contingents’ commitment to the agency and the organization”, *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), pp. 609-625.

[32] Ang, S. and Slaughter, S.A., 2001, “Work outcomes and job design for contract versus permanent information systems professionals on software development teams”, *MIS Quarterly*, 25(3), pp. 321-350.

[33] Uzzi, B. and Barsness, Z.I., 1998, “Contingent employment in British establishments: Organizational