

بررسی عوامل مؤثر بر وضعیت دلبستگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی

۱. سمیرا خشنودنیا: گروه مدیریت آموزش عالی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۲. حمیدرضا آراسته*: استاد مدیریت آموزش عالی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. (ایمیل: arasteh@khu.ac.ir)
۳. پروش جعفری: دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

هدف این پژوهش بررسی عوامل مؤثر بر دلبستگی شغلی اعضای هیأت علمی حوزه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی بود. پژوهش حاضر با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) انجام شد. جامعه آماری بخش کیفی شامل ۳۰ نفر از اعضای هیأت علمی رشته‌های پزشکی حوزه پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی تهران و بخش کمی شامل اعضای هیأت علمی رشته‌های پزشکی حوزه پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی تهران به تعداد ۱۴۰۰ نفر که در بخش کمی از نظرات آنان استفاده شد. در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون اشباع به تعداد ۱۵ نفر و در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های کیفی از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته و در بخش کمی از پرسش‌نامه محقق ساخته دلبستگی شغلی استفاده شد. پرسش‌نامه محقق ساخته دارای ۷۰ سوال و ۱۰ بُعد بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS²¹ و AMOS نسخه ۲۶ انجام گرفت. نتایج نشان داد ۳ بُعد اصلی «توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی»، «نوآوری، تحقیق و تعامل اجتماعی»، «محیط کاری و رفاه» و مؤلفه‌های آن‌ها ۷۹/۵ درصد از واریانس دلبستگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی را پیش بینی می‌کنند و بر آن مؤثر هستند. این نتایج به روشنی نشان می‌دهند که ایجاد شرایط حمایتی و انگیزشی در دانشگاه‌ها می‌تواند منجر به افزایش دلبستگی شغلی اعضای هیأت علمی شود.

واژگان کلیدی: دلبستگی شغلی، محیط کاری، رضایت شغلی، وفاداری شغلی.

دانشگاه نهادی است برای تجمع مهارت‌های حرفه‌ای شامل گروه‌های مسلط بر دانش‌های بشری که نیاز اندکی به ارتباط عملیاتی بین رشته‌ای دارند. طبقه بندی و استانداردسازی مهارت‌ها و دانش‌ها در قالب گروه‌های مختلف باعث استقلال و انعطاف‌پذیری آن‌ها شده است (Ahmad, 2018; Verbovskiy, 2023). در سازمانی که فرایندهای کسب، اشاعه و گسترش دانش، ماهیت‌های مختلف و بعضاً متفاوتی دارند، تقسیم قدرت و در نتیجه تصمیم‌گیری‌های غیر متمرکز مهمترین ابزار فعالیت محسوب می‌شود. از آنجاییکه اعضای هیأت علمی نقش مهمی را در مورد تربیت نیروی متخصص دارند، باید با پایبندی به معیارهای حرفه‌ای و رعایت اصول علمی به آموزش و پژوهش بپردازند و احترام به دیدگاه‌ها و نظریه‌های همکاران، دانشجویان، مدیران و به طور کلی جامعه دانشگاهی را یک راهبرد اصولی در فعالیتهای خود قرار دهند (Al-Ghazali, 2020).

فراهم نمودن محیط کاری مناسب می‌تواند باعث ایجاد حس سرزندگی، مجذوب شدن و فدایی شدن در افراد شود که این حس ضمن کمک به بهبود عملکرد افراد، ماندگاری آن‌ها را در سازمان و میل به پذیرش اهداف و ارزشهای سازمان را ارتقاء بخشیده و به شکل‌گیری کارآمدی منجر می‌شود (Aruldoss et al., 2021). دلبستگی شغلی به عنوان یک عامل کلیدی و بنیادی در مدیریت منابع انسانی، اهمیت ویژه‌ای در محیط‌های آموزشی و دانشگاهی دارد (Ashraf, 2019). این مفهوم به میزان علاقه، تعهد و اشتیاق کارکنان نسبت به شغلشان اشاره دارد و بر رفتار، انگیزه و کیفیت عملکرد آن‌ها در محیط کاری تأثیر مستقیم می‌گذارد. به عبارت دیگر، وقتی فردی دلبستگی شغلی بالایی دارد، با انرژی و تعهد بیشتری به انجام وظایف خود می‌پردازد و این انگیزه باعث افزایش بهره‌وری، رضایت شغلی، و پایداری در سازمان می‌شود (Bandara et al., 2020; Mohammad Zadeh Fazeli et al., 2021). در حوزه علوم پزشکی، اهمیت دلبستگی شغلی چند برابر می‌شود، زیرا این حوزه با سلامت و زندگی انسان‌ها ارتباط مستقیم دارد. اعضای هیأت علمی علوم پزشکی به دلیل وظایف چندجانبه خود- از آموزش دانشجویان گرفته تا پیشبرد تحقیقات علمی و مشارکت در ارتقای کیفیت خدمات درمانی- نقشی اساسی در تحقق اهداف آموزشی و درمانی ایفا می‌کنند. حساسیت و فشارهای موجود در این حوزه نیازمند آن است که این افراد به شغل خود علاقه و تعهد عمیقی داشته باشند (Baranchenko et al., 2020).

افزون بر این، اعضای هیأت علمی علوم پزشکی به عنوان اصلی‌ترین سرمایه انسانی دانشگاه‌ها، تأثیرگذارترین نقش را در آموزش نیروی کارآمد برای نظام سلامت ایفا می‌کنند (Bashir & Gani, 2020). کیفیت آموزش این اعضا مستقیماً بر توانمندی دانشجویان، پژوهش‌های علمی و حتی سطح سلامت جامعه تأثیر می‌گذارد. بنابراین، اگر این افراد از دلبستگی شغلی مناسبی برخوردار باشند، نه تنها رضایت شغلی بیشتری تجربه خواهند کرد، بلکه این امر به بهبود محیط کاری و انگیزش سایر اعضای تیم نیز منجر می‌شود (Chong & Yazdani, 2020). فشارهای کاری، ضرورت به‌روزرسانی مداوم اطلاعات، و تعهد به آموزش و پژوهش، محیطی پیچیده و پرفشار برای اعضای هیأت علمی ایجاد می‌کند که می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی و کاهش انگیزه شود. در چنین شرایطی، دلبستگی شغلی می‌تواند به عنوان عاملی محافظتی عمل کند و اعضا را برای مقابله با این چالش‌ها توانمند سازد (Coetzee & Bester, 2020).

(2021). این تحقیق به بررسی وضعیت دلبستگی شغلی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی تهران در حوزه علوم پزشکی می‌پردازد تا عواملی که به تقویت این دلبستگی کمک می‌کنند، شناسایی شده و مدلی جامع برای بهبود آن ارائه شود (De Andrade & Fardin Pedruzzi, 2020). در حال حاضر، با وجود تحقیقات گسترده در زمینه دلبستگی شغلی، مدل‌هایی که به‌طور خاص نیازها و ویژگی‌های حوزه علوم پزشکی را در نظر بگیرند، کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند. این امر نشان‌دهنده ضرورت تدوین مدلی بومی و کاربردی است که بتواند به‌طور مؤثر به این نیاز پاسخ دهد. علاوه بر این، دلبستگی شغلی نقش مهمی در افزایش تعهد سازمانی، کاهش ترک خدمت، و ایجاد محیط کاری مثبت دارد. اعضای هیئت علمی با دلبستگی شغلی بالا، انگیزه بیشتری برای ارائه روش‌های نوین آموزشی، مشارکت در تحقیقات علمی، و تعامل سازنده با دانشجویان و سایر همکاران خواهند داشت. این امر نه تنها به ارتقای کیفیت خدمات دانشگاهی کمک می‌کند بلکه جایگاه علمی و اجتماعی دانشگاه را نیز تقویت می‌کند. در مقابل، نبود دلبستگی شغلی می‌تواند پیامدهایی منفی داشته باشد، از جمله کاهش کیفیت تدریس، افت پژوهش‌های علمی، افزایش نرخ ترک شغل یا بی‌انگیزگی در انجام وظایف. در نهایت، این وضعیت ممکن است بر کیفیت خدمات درمانی و آموزشی تأثیر منفی بگذارد، که این مسئله برای حوزه حساس علوم پزشکی چالش برانگیز است. با توجه به اهمیت وجود دلبستگی شغلی در بین اعضای هیأت علمی، در هدف این مطالعه به بررسی عوامل مؤثر بر دلبستگی شغلی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی بود.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد. جامعه آماری بخش کیفی شامل ۳۰ نفر از اعضای هیأت علمی رشته‌های پزشکی حوزه پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی تهران که دارای مدرک تحصیلی دکتری، سابقه تدریس بالای ۱۰ سال و مرتبه علمی دانشیار به بالاتر بودند و در بخش کیفی از نظرات آنان استفاده شد که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ مشغول به فعالیت بودند. جامعه آماری بخش کمی شامل اعضای هیأت علمی رشته‌های پزشکی حوزه پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی تهران به تعداد ۱۴۰۰ نفر که در بخش کمی از نظرات آنان استفاده شد و در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ مشغول به فعالیت بودند.

در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون اشباع به تعداد ۱۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. پژوهشگر بعد از مصاحبه نهم با اشباع داده‌ها مواجه شد، ولی جهت اطمینان از کفایت داده‌ها، فرایند مصاحبه تا نفر دهم ادامه یافت، لذا نمونه آماری در این بخش ۱۵ نفر بود. در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۳۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برحسب واحد نوع دانشکده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها در این پژوهش از دو طریق انجام گرفت: (۱) روش کتابخانه‌ای: در این پژوهش، از روش کتابخانه‌ای در بخش مبانی نظری و بررسی دیدگاه‌های صاحب‌نظران و تدوین پیشینه پژوهش پیرامون موضوع پژوهش استفاده شد و محقق با بررسی و مراجعه به اسناد و مدارک در کتابخانه‌ها و سایت‌های مختلف به جمع‌آوری ادبیات پژوهش پرداخت. (۲) روش میدانی: گردآوری داده‌ها به روش میدانی در این پژوهش در دو مرحله انجام شد. برای

جمع‌آوری داده‌های کیفی از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته در قالب طرح دلفی استفاده شد. در بخش کمی براساس معیارهای استخراج شده از مرحله کیفی به طراحی پرسش‌نامه محقق ساخته دلبستگی شغلی جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز استفاده شد. پرسش‌نامه محقق ساخته وضعیت دلبستگی شغلی اعضای هیأت علمی حوزه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی دارای ۷۰ سوال و ۳ بُعد اصلی «توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی»، «نوآوری، تحقیق و تعامل اجتماعی»، «محیط کاری و رفاه» بود. بُعد توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی دارای ۴ مؤلفه «رضایت شغلی و تعهد سازمانی، توسعه حرفه‌ای و آموزشی، رهبری و مدیریت، ارتباطات و همکاری تیمی»، بُعد محیط کاری و رفاه دارای ۳ مؤلفه «کیفیت زندگی کاری، محیط کاری و فرهنگ سازمانی، پشتیبانی و رفاه» و نیز بُعد نوآوری، تحقیق و تعامل اجتماعی دارای ۳ مؤلفه «نوآوری و خلاقیت، تحقیق و پژوهش، مشارکت و تعامل اجتماعی» بود که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری گردید.

برای تحلیل داده‌های کیفی در حین انجام مرحله کیفی در قالب طرح دلفی پژوهش از دو مرحله کدگذاری باز و کدگذاری محوری استفاده شد. در بخش کمی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تاییدی و معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPSS²¹ و AMOS نسخه ۲۶ انجام شد.

یافته‌ها

براساس نتایج جدول ۱، مضامین سازمان دهنده مستخرج از مضامین پایه در ۹ دسته قابل دسته بندی هستند که در این جدول نشان داده شده است.

جدول ۱. مضامین فراگیر مدل دلبستگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده
توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی	رضایت شغلی و تعهد سازمانی
	توسعه حرفه‌ای و آموزشی
	رهبری و مدیریت
	ارتباطات و همکاری تیمی
محیط کاری و رفاه	کیفیت زندگی کاری
	محیط کاری و فرهنگ سازمانی
	پشتیبانی سازمانی و رفاه
نوآوری، تحقیق و تعامل اجتماعی	نوآوری و خلاقیت
	تحقیق و پژوهش
	مشارکت و تعامل اجتماعی

امتیاز میانگین هر یک از عوامل شناسایی شده نشان داد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارای میانگین ۳.۵۵، توسعه حرفه‌ای و آموزشی دارای میانگین ۳.۳۴، کیفیت زندگی کاری دارای میانگین ۳.۲۴، محیط کاری و فرهنگ سازمانی دارای میانگین ۳.۱۴، ارتباطات و همکاری تیمی دارای میانگین ۳.۴۳، پشتیبانی سازمانی و رفاه دارای میانگین ۳.۵۳، نوآوری و خلاقیت دارای میانگین

۳.۴۵، تحقیق و پژوهش دارای میانگین ۳.۵۶، رهبری و مدیریت دارای میانگین ۳.۲۶ و در نهایت مشارکت و تعامل اجتماعی دارای میانگین ۳.۶۶ می‌باشد.

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بار عاملی کلیه ی گویه ها در سطح ۰.۰۰۱ معنی دار و اعداد معناداری کلیه ی گویه‌ها بزرگتر از ۱/۹۶ بوده و در سطح ۰.۰۰۱ معنی دار قابل قبول می‌باشند.

جدول ۲. بار عاملی و اعداد معناداری ابعاد مدل دلبستگی شغلی

متغیر/گویه	بار عاملی	آماره T	p	معنی‌داری
رضایت شغلی و تعهد سازمانی	۰.۷۶۲	۲۰/۴۱۸	۰.۰۰۱	تایید
توسعه حرفه‌ای و آموزشی	۰.۷۹۲	۲۱/۰۴۳	۰.۰۰۱	تایید
رهبری و مدیریت	۰.۸۵۱	۲۹/۲۳۱	۰.۰۰۱	تایید
ارتباطات و همکاری تیمی	۰.۷۶۶	۴۱/۰۳۵	۰.۰۰۱	تایید
کیفیت زندگی کاری	۰.۷۱۸	۳۵/۸۶۸	۰.۰۰۱	تایید
محیط کاری و فرهنگ سازمانی	۰.۷۸۲	۳۵/۱۰۳	۰.۰۰۱	تایید
پشتیبانی سازمانی و رفاه	۰.۷۳۶	۲۱/۳۰۱	۰.۰۰۱	تایید
نوآوری و خلاقیت	۰.۷۹۸	۱۹/۸۱۳	۰.۰۰۱	تایید
تحقیق و پژوهش	۰.۷۰۵	۱۹/۶۹۶	۰.۰۰۱	تایید
مشارکت و تعامل اجتماعی	۰.۷۵۷	۲۱/۱۸۸	۰.۰۰۱	تایید

جهت تعیین میزان تاثیرگذاری عوامل اصلی شناسایی شده بر دلبستگی شغلی اعضای هیئت علمی از تحلیل رگرسیون خطی چندگانه به روش همزمان استفاده شد. براساس یافته‌های جدول (۳) از تحلیل رگرسیون، عوامل شناسایی شده نقش معناداری در پیش بینی دلبستگی شغلی دارد ($F=10.480$ ، $p<0.000$) به طوری که این عوامل ۷۹.۵ درصد از واریانس دلبستگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی را پیش بینی می‌کنند ($R^2=0.795$).

جدول ۳. مقدار ضریب رگرسیون در پاسخ به سوال سوم تحقیق

متغیرها	R	R ²	F	P	B	Beta	T	p
مدل کلی	۰.۸۹۲	۰.۷۹۵	۱۰.۴۸۰	۰.۰۰۰	۱۳.۸۳۱		۲۵.۶۰۳	۰.۰۰۰
رضایت شغلی و تعهد سازمانی					۰.۹۴	۲۸۳.	۱۵.۰۱۲	۰.۰۰۰
توسعه حرفه‌ای و آموزشی					۱.۳۲	۵۵۴.	۲۰.۰۷۴	۰.۰۰۰
رهبری و مدیریت					۰.۸۲	۴۳۱.	۱۴.۹۹۴	۰.۰۰۰
ارتباطات و همکاری تیمی					۱.۰۷	۱۷۲.	۱۱.۰۷۲	۰.۰۰۰
کیفیت زندگی کاری					۱.۱۶	۷۳۳.	۱۵.۴۵۲	۰.۰۰۰
محیط کاری و فرهنگ سازمانی					۰.۳۶	۳۳۳.	۱۸.۸۱۷	۰.۰۰۰
پشتیبانی سازمانی و رفاه					۰.۸۴	۸۷۲.	۱۵.۹۷۱	۰.۰۰۰
نوآوری و خلاقیت					۰.۴۱	۲۵۱.	۱۵.۹۴۱	۰.۰۰۰
تحقیق و پژوهش					۰.۲۶	۶۱۳.	۱۵.۵۵۰	۰.۰۰۰
مشارکت و تعامل اجتماعی					۱.۳۹	۶۷۲.	۱۴.۸۲۰	۰.۰۰۰

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد سه شاخص کلیدی، شاخص توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی (شامل ابعاد رضایت شغلی و تعهد شغلی، توسعه حرفه‌ای و آموزشی، رهبری و مدیریت، ارتباطات و همکاری تیمی)، شاخص نوآوری، تحقیق و تعامل اجتماعی (شامل ابعاد نوآوری، خلاقیت، تحقیق و پژوهش، مشارکت اجتماعی)، شاخص محیط کاری و رفاه (شامل ابعاد کیفیت زندگی کاری، محیط کاری و فرهنگ سازمانی، پشتیبانی سازمانی و رفاه) با تعداد ۷۰ گویه در دبستگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی نقش دارند. این نتایج با یافته‌های مطالعات پیشین (Hassanie et al., 2021; Houston et al., 2020; Huang et al., 2021) همسو می‌باشد. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که شاخص توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی به جنبه‌هایی از شغل اعضای هیئت علمی اشاره دارد که بر رضایت و تعهد شغلی آن‌ها اثرگذار است. این شاخص ابعاد گوناگونی نظیر رضایت شغلی، تعهد شغلی، توسعه حرفه‌ای و آموزشی، رهبری و مدیریت، و ارتباطات و همکاری تیمی را در بر می‌گیرد (Furness, 2020). وجود این مؤلفه‌ها نشان‌دهنده میزان توانایی اعضای هیئت علمی در دستیابی به اهداف شغلی، احساس تعلق به محیط کاری و توانمندسازی در حوزه‌های حرفه‌ای است. در این شاخص، ارتباطات و همکاری تیمی نقش مهمی در ارتقای عملکرد و افزایش احساس رضایت میان اعضا دارد، در حالی که رهبری و مدیریت می‌تواند به عنوان عاملی کلیدی برای تقویت این شاخص عمل کند. رضایت شغلی به عنوان یکی از ابعاد اصلی، بازتابی از میزان خوشنودی اعضای هیئت علمی از شرایط کاری، وظایف محوله و محیط شغلی است (Hassanie et al., 2021). وقتی افراد احساس کنند که شغلشان با انتظارات و ارزش‌های آن‌ها همخوانی دارد، سطح رضایت شغلی افزایش می‌یابد که این موضوع می‌تواند بر تعهد شغلی، یعنی میزان علاقه و وفاداری به سازمان، تأثیر مثبت داشته باشد. توسعه حرفه‌ای و آموزشی بعد دیگری از این شاخص است که بر فراهم‌سازی فرصت‌های یادگیری و رشد مهارتی برای اعضای هیئت علمی تمرکز دارد. وجود فرصت‌های آموزشی، کارگاه‌های مهارتی و دسترسی به منابع علمی و پژوهشی، اعضای هیئت علمی را قادر می‌سازد تا توانایی‌های خود را به‌روزرسانی کنند و در مسیر حرفه‌ای خود پیشرفت داشته باشند (Houston, 2020 #97626). این امر نه تنها باعث افزایش انگیزه و بهره‌وری فردی می‌شود، بلکه کیفیت آموزش و پژوهش در دانشگاه را نیز ارتقا می‌دهد. رهبری و مدیریت به عنوان یکی دیگر از ابعاد شاخص، به نحوه هدایت و مدیریت اعضای هیئت علمی اشاره دارد. سبک مدیریت و رفتار رهبران می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در ایجاد محیطی مثبت و حمایتی داشته باشد. رهبرانی که توانایی هدایت تیم‌ها را با شفافیت، حمایتگری و تصمیم‌گیری مؤثر دارند، می‌توانند زمینه‌ساز اعتماد و ارتباطات قوی‌تر بین اعضای هیئت علمی شوند. ارتباطات و همکاری تیمی نیز از دیگر ابعاد این شاخص است که به تعاملات مثبت و سازنده میان اعضای هیئت علمی و بخش‌های مختلف دانشگاه اشاره دارد. ارتباطات مؤثر و همکاری‌های تیمی نه تنها باعث بهبود عملکرد جمعی می‌شود، بلکه احساس تعلق و انسجام سازمانی را نیز افزایش می‌دهد. همکاری در پروژه‌های مشترک علمی و آموزشی می‌تواند به اعضا کمک کند تا از تجربیات یکدیگر بیاموزند و به شکلی هم‌افزا عمل کنند (Huang et al., 2021). در مجموع، شاخص توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی یک چارچوب جامع برای بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت و رفاه شغلی اعضای هیئت علمی ارائه می‌دهد.

تقویت این شاخص از طریق سیاست‌گذاری‌های هدفمند و اجرای برنامه‌های مناسب می‌تواند نقش مهمی در ارتقای سطح کلی دلبستگی شغلی ایفا کند و به رشد فردی و سازمانی کمک کند.

شاخص نوآوری، تحقیق و تعامل اجتماعی بر جنبه‌هایی از شغل تأکید دارد که با خلاقیت، تولید دانش و تعامل با جامعه علمی و اجتماعی مرتبط است. ابعاد این شاخص شامل نوآوری و خلاقیت، تحقیق و پژوهش، و مشارکت اجتماعی است. این شاخص نشان می‌دهد که اعضای هیئت علمی در زمینه تولید ایده‌های نو، انجام پژوهش‌های علمی و ارتباط با جامعه و سایر نهادها تا چه حد فعال هستند. توجه به این شاخص می‌تواند به دانشگاه کمک کند تا از توانمندی‌های اعضای خود برای پیشبرد اهداف علمی و اجتماعی بهره‌مند شود. این شاخص نه تنها بر اهمیت نوآوری و پژوهش در فعالیتهای علمی تأکید دارد، بلکه نشان می‌دهد که چقدر اعضای هیئت علمی در جهت تولید ایده‌های جدید، حل مشکلات پیچیده و پیشبرد مرزهای دانش فعال هستند {Chong, 2020 #97638}. هر سه بُعد این شاخص به نوعی به ارتقای جایگاه دانشگاه در جامعه علمی و اجتماعی کمک می‌کند. اولین بُعد، نوآوری و خلاقیت، به توانایی اعضای هیئت علمی در ارائه ایده‌های جدید و ابتکاری اشاره دارد. این ویژگی برای پیشرفت علم و فناوری ضروری است، زیرا نوآوری باعث می‌شود که دانشگاه‌ها و پژوهشگران بتوانند در برابر چالش‌ها و مسائل جدید پاسخ‌های بهتری پیدا کنند. در محیط‌های علمی که اعضاء تشویق به تفکر خلاقانه می‌شوند، می‌توانند راه‌حل‌های جدیدی برای مسائل موجود پیدا کنند و حتی در برخی موارد، مسیرهای تحقیقاتی نوینی را آغاز کنند که به پیشرفت‌های علمی گسترده‌تری منجر شود. دومین بُعد، تحقیق و پژوهش، به فرایند تولید دانش و گسترش مرزهای علمی اشاره دارد. اعضای هیئت علمی نقش مهمی در ایجاد و انتشار مقالات علمی، تحقیقات بنیادی و کاربردی دارند. پژوهش‌های علمی نه تنها به تولید دانش جدید کمک می‌کنند، بلکه می‌توانند کاربردهای عملی زیادی در صنایع، فناوری و حتی سیاست‌گذاری‌های اجتماعی داشته باشند {De Andrade, 2020 #97639}. اعضای هیئت علمی که در زمینه‌های مختلف پژوهشی فعال هستند، می‌توانند به دانشگاه‌ها کمک کنند تا جایگاه خود را در رتبه‌بندی‌های علمی جهانی ارتقا دهند و به حل مسائل اجتماعی و علمی پاسخ دهند. سومین بُعد، مشارکت اجتماعی، به ارتباط اعضای هیئت علمی با جامعه و سایر نهادها اشاره دارد. این تعامل می‌تواند شامل همکاری‌های علمی با دیگر دانشگاه‌ها، سازمان‌ها و حتی بخش‌های دولتی و خصوصی باشد. همچنین، اعضای هیئت علمی می‌توانند از طریق انجام پروژه‌های پژوهشی مرتبط با نیازهای جامعه، مشارکت خود را در حل مشکلات اجتماعی نشان دهند. ارتباطات علمی بین‌المللی و تعامل با جوامع علمی خارج از مرزها نیز می‌تواند باعث ارتقای اعتبار علمی دانشگاه شود. در مجموع، این شاخص نشان می‌دهد که دانشگاه‌ها چگونه می‌توانند از توانمندی‌های اعضای هیئت علمی خود برای پیشبرد اهداف علمی و اجتماعی بهره‌برداری کنند (Hassanie et al., 2021). برای مثال، با حمایت از پژوهش‌های نوآورانه و ایجاد فرصت‌های مناسب برای تعاملات علمی و اجتماعی، می‌توانند دستاوردهای علمی و تأثیرات اجتماعی بیشتری به دست آورند. اعضای هیئت علمی که در این زمینه‌ها فعال هستند، نه تنها به اعتبار علمی دانشگاه کمک می‌کنند، بلکه می‌توانند در ارتقای آگاهی عمومی و حل مسائل اجتماعی نیز نقشی مؤثر ایفا کنند.

شاخص محیط کاری و رفاه، به شرایط فیزیکی و حمایتی محیط کار و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی اشاره دارد. این شاخص شامل ابعاد کیفیت زندگی کاری، محیط کاری و فرهنگ سازمانی، پشتیبانی سازمانی و رفاه است. وجود یک محیط کاری مناسب و فرهنگ سازمانی مثبت، نقش مهمی در افزایش انگیزه و بهره‌وری اعضا دارد. همچنین، ارائه حمایت‌های سازمانی و تأمین رفاه، احساس امنیت شغلی و تعلق سازمانی را تقویت می‌کند (Baranchenko, 2020 #97627). شاخص محیط کاری و رفاه، یکی از مؤلفه‌های کلیدی در ارزیابی دلبستگی شغلی اعضای هیئت علمی است که به بررسی شرایط فیزیکی و حمایتی محیط کار و کیفیت زندگی کاری آن‌ها پرداخته و تأثیر زیادی بر انگیزه و بهره‌وری اعضای هیئت علمی دارد. این شاخص شامل ابعاد مختلفی از جمله کیفیت زندگی کاری، محیط کاری، فرهنگ سازمانی، پشتیبانی سازمانی و رفاه است که به طور مستقیم بر رضایت و تعهد شغلی افراد تأثیر می‌گذارد. کیفیت زندگی کاری به شرایط عمومی و روزمره‌ای که اعضای هیئت علمی در محیط کار خود تجربه می‌کنند اشاره دارد. این ابعاد شامل تعادل بین کار و زندگی شخصی، شرایط کار مطلوب (مانند ساعات کاری انعطاف‌پذیر)، فرصت‌های رشد و یادگیری، و توانایی مدیریت فشارهای شغلی است. به طور مثال، اگر اعضای هیئت علمی بتوانند زمان خود را به خوبی بین تدریس، پژوهش و زندگی شخصی تقسیم کنند، این امر می‌تواند به افزایش رضایت شغلی و کیفیت زندگی آن‌ها کمک کند (Coetzee & Bester, 2021). محیط کاری و فرهنگ سازمانی به فضای فیزیکی و اجتماعی که در آن فعالیت‌های علمی و پژوهشی انجام می‌شود مربوط است. محیط کاری باید از نظر فیزیکی مناسب، امن و راحت باشد تا اعضای هیئت علمی در آن به راحتی بتوانند به فعالیت‌های خود پرداخته و از آن لذت ببرند. فرهنگ سازمانی مثبت نیز در این زمینه نقش مهمی ایفا می‌کند. فرهنگی که بر اساس احترام، همکاری، شفافیت و ارتباطات باز است، می‌تواند انگیزه و اعتماد اعضای هیئت علمی را افزایش دهد و فضایی مثبت برای پیشبرد فعالیت‌های علمی و آموزشی فراهم آورد. پشتیبانی سازمانی به حمایت‌های مختلفی اشاره دارد که دانشگاه‌ها و سازمان‌ها از اعضای هیئت علمی خود به عمل می‌آورند. این حمایت‌ها می‌تواند شامل تأمین منابع لازم برای تحقیقات، پشتیبانی مالی برای شرکت در کنفرانس‌ها و دوره‌های آموزشی، و فراهم کردن امکانات و تجهیزات پیشرفته باشد. زمانی که اعضای هیئت علمی احساس کنند که سازمان به نیازهای آن‌ها پاسخ می‌دهد و آن‌ها را در راستای موفقیت‌های علمی و پژوهشی خود حمایت می‌کند، انگیزه و تعهد شغلی‌شان تقویت می‌شود. رفاه نیز به تأمین آسایش فیزیکی و روانی اعضای هیئت علمی مربوط است (De Andrade & Fardin Pedruzzi, 2020). فراهم آوردن مزایای رفاهی مانند بیمه‌های سلامت، تسهیلات تفریحی و ورزشی، و ایجاد شرایط کاری که باعث کاهش استرس و فشارهای شغلی شود، می‌تواند نقش زیادی در افزایش رفاه اعضای هیئت علمی و رضایت شغلی آن‌ها ایفا کند. این امر موجب تقویت احساس امنیت شغلی و تعلق سازمانی نیز می‌شود، که در نهایت باعث بهبود بهره‌وری و کاهش ترک شغل می‌شود. در مجموع، شاخص محیط کاری و رفاه به طور کلی بر کیفیت کلی تجربه شغلی اعضای هیئت علمی تأثیر می‌گذارد. وقتی اعضای هیئت علمی احساس کنند که محیط کاری آن‌ها حمایتی، منصفانه و مساعد برای رشد حرفه‌ای است، احتمال رضایت شغلی و تعهد آن‌ها به دانشگاه به مراتب افزایش می‌یابد. این امر نه تنها بر بهبود کیفیت کارهای علمی و آموزشی آن‌ها اثرگذار است، بلکه در بهبود روحیه، انگیزه و

عملکرد کلی اعضای هیئت علمی نیز تأثیر مثبت دارد. این نتایج نشان‌دهنده اهمیت برنامه‌ریزی راهبردی برای بهبود شرایط موجود و تقویت این شاخص‌ها به منظور افزایش بهره‌وری، رضایت و توانمندی اعضای هیئت علمی است.

در مجموع، نتایج تحلیل‌ها نشان داد که ابعاد توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی، نوآوری، تحقیق و تعامل اجتماعی، و محیط کاری و رفاه نقش معناداری در پیش‌بینی دلبستگی شغلی دارند و این عوامل به طور جمعی ۷۹.۵ درصد از تغییرات دلبستگی شغلی را تبیین می‌کنند. این نتایج به روشنی نشان می‌دهند که ایجاد شرایط حمایتی و انگیزشی در دانشگاه‌ها می‌تواند منجر به افزایش دلبستگی شغلی اعضای هیئت علمی شود. توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی از طریق فراهم کردن فرصت‌های رشد و پیشرفت، موجب ارتقای حس ارزشمندی و تعهد اعضا می‌شود. نوآوری و تحقیق با فراهم کردن امکان فعالیت‌های خلاقانه و تعاملات علمی، انگیزه پژوهشی و اجتماعی را تقویت می‌کند. در نهایت، محیط کاری و رفاه با بهبود شرایط فیزیکی و روانی محیط کار، احساس امنیت و تعادل میان کار و زندگی را برای اعضای هیئت علمی فراهم می‌کند.

اساس و پایه هر تحقیق اطلاعاتی است که فرضیه‌های تحقیق با استفاده از آن‌ها آزمون می‌شود. بدیهی است هر قدر اطلاعات دقیق‌تر و کامل‌تری در اختیار محقق قرار گیرد، نتایج حاصل از تحقیق نیز قابل اتکاتر است و تحقیق انجام شده اعتبار بیشتری خواهد داشت. اطلاعات جمع‌آوری شده در این تحقیق شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی تهران می‌باشد، از آنجایی که با افزایش اطلاعات و تعداد مشاهدات نتایج آزمون و به تبع آن نتیجه تحقیق از اعتبار بالاتری برخوردار می‌گردد، ممکن است با افزایش دوره زمانی نتایج متفاوتی حاصل گردد. محدودیت‌های خارج از کنترل محقق می‌تواند شامل موارد زیر باشد.

اعضای هیئت علمی ممکن است با تجربیات و تخصص‌های مختلف در زمینه شغلی دارای میزان دلبستگی شغلی متفاوت باشند. این تنوع می‌تواند بر نحوه برداشت و درک آن‌ها از مفاهیم دلبستگی شغلی تأثیر بگذارد و در نتیجه نتایج تحقیق را تحت تأثیر قرار دهد. ممکن است برخی از اعضای هیئت علمی به دلایل شخصی یا شغلی تمایلی به شرکت در تحقیق نداشته باشند. این عدم مشارکت می‌تواند بر نمایندگی و اعتبار نتایج تأثیر منفی بگذارد. تفاوت‌های فردی مانند شخصیت، تجربیات شغلی پیشین، وضعیت سلامت روان، یا انگیزه‌های شخصی می‌توانند تأثیر زیادی بر دلبستگی شغلی داشته باشند. این ویژگی‌ها ممکن است از سوی پژوهشگر کنترل نشوند و موجب تفاوت در پاسخ‌ها یا نتایج شوند. تغییرات ناگهانی در رهبری دانشگاه، سیاست‌های مدیریتی، یا ساختار سازمانی می‌توانند بر محیط کاری و دلبستگی شغلی اعضای هیئت علمی تأثیرگذار باشند. این تغییرات غیرقابل پیش‌بینی هستند و ممکن است به صورت غیرمنتظره در طول دوره تحقیق رخ دهند. این محدودیت‌ها به محقق کمک می‌کند تا نتایج تحقیق را با احتیاط تفسیر کند و به درک بهتر از چالش‌های موجود در تحقیقات در این زمینه دست یابد.

بر اساس یافته‌های ارائه شده، می‌توان پیشنهادات کاربردی زیر را برای تقویت دلبستگی شغلی اعضای هیئت علمی ارائه داد:

- ایجاد دوره‌های آموزشی متناسب با نیازهای اعضای هیئت علمی برای بهبود مهارت‌های تدریس و پژوهش.

- تعریف مسیرهای مشخص ارتقای شغلی و ارائه مشوق‌های ملموس برای رشد حرفه‌ای.
- طراحی سیستم‌های بازخورد منظم و سازنده برای ارزیابی عملکرد و شناسایی نقاط قابل بهبود.
- شفاف‌سازی انتظارات شغلی و وظایف از طریق تدوین و ارائه شرح شغل دقیق.
- تقویت برنامه‌های انگیزشی مانند افزایش پاداش‌های مادی و غیرمادی (مانند تقدیر و تشویق).
- ایجاد فرصت‌های برابر برای مشارکت در تصمیم‌گیری‌های کلیدی سازمانی و آموزشی.

موازین اخلاقی

این پژوهش در کمیسیون کد اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری با کد اخلاق IR.IAU.SARI.REC.1403.267

به تصویب رسید.

منابع

- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions: A reciprocation perspective. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74-92. <https://doi.org/10.1108/JWAM-09-2017-0027>
- Al-Ghazali, B. M. (2020). Transformational leadership, career adaptability, job embeddedness and perceived career success: a serial mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(8), 993-1013. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0455>
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36-62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Ashraf, M. A. (2019). The mediating role of work atmosphere in the relationship between supervisor cooperation, career growth and job satisfaction. *Journal of Workplace Learning*, 31(2), 78-94. <https://doi.org/10.1108/JWL-12-2017-0113>
- Bandara, W. M. H. K., Sutha, J., & Dissanayake, D. M. R. S. (2020). Impact of Employees' Protean Career Attitudes on Organizational Commitment of Financial Industry in Sri Lanka. *Journal of Management and Tourism Research (JMTR)*, 27. https://www.researchgate.net/publication/343125143_Impact_of_Employees%27_Protean_Career_Attitudes_on_Organizational_Commitment_of_Financial_Industry_in_Sri_Lanka
- Baranchenko, Y., Xie, Y., Lin, Z., Lau, M. C. K., & Ma, J. (2020). Relationship between employability and turnover intention: The moderating effects of organizational support and career orientation. *Journal of Management & Organization*, 26(2), 241-262. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.77>
- Bashir, B., & Gani, A. (2020). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment. *Journal of Management Development*, 39(4), 525-542. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0210>
- Chong, S. M., & Yazdani, K. (2020). Factors affecting the affective organizational commitment, job satisfaction and job acceptance intention of interns: A conceptual framework. *International Journal of Social Science and Humanity*, 10(2), 68-72. <https://doi.org/10.18178/ijssh.2020.V10.1016>
- Coetzee, M., & Bester, M. S. (2021). Exploring the reciprocal correspondence among workplace relationships, career goal instrumentality, career satisfaction, and organisational commitment. *South*

- African Journal of Psychology*, 51(1), 81-94. <https://doi.org/10.1177/0081246314546346>
10.1177/0081246320948366
- De Andrade, A. L., & Fardin Pedruzzi, P. (2020). Development of The Workplace Attachment Scale (WAtS): evidence of validity and reliability. *Ciencias Psicológicas*, 14(2). <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2298>
- Furness, M. P. (2020). What predicts career adaptability?: an application of achievement goal theory and adult attachment theory. *Journal of Career Development*, 47(6), 671-685. <https://doi.org/10.1177/0894845318815610>
- Hassanie, S., Karadas, G., & Lawrence Emeagwali, O. (2021). Do CSR perceptions influence work outcomes in the health care sector? The mediating role of organizational identification and employee attachment. *Sustainability*, 13(17), 9840. <https://doi.org/10.3390/su13179840>
- Houston, J. M., Rockenstyre, A., Siegler, K., Rabade, A., & Queen, J. S. (2020). Investigating the Relationship between Attachment Styles and Work Value Distortion in College Students. *North American Journal of Psychology*, 22(4). https://www.researchgate.net/publication/361318458_Investigating_the_relationship_between_attachment_styles_and_work_value_distortion_in_college_students
- Huang, W., Yuan, C., Shen, J., & Li, M. (2021). Effects of union commitment on job performance in China. *Personnel Review*, 50(4), 1185-1199. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2019-0323>
- Mohammad Zadeh Fazeli, A., Khodaei Majd, V., & Esmakhani Akbari Nejad, H. (2021). Examining the Role of Early Maladaptive Schemas in Predicting Job Attachment and Job Satisfaction Among Employees of Education Departments in Tabriz. *Advances in New Psychology, Educational Sciences, and Teaching*, 4, 55-72. <https://civilica.com/doc/1501093/>
- Verbovskiy, I. (2023). Peculiarities of Management Digitalisation of Educational Activities of a Higher Education Institution. *Zhytomyr Ivan Franko State University Journal Pedagogical Sciences*(3(114)), 59-74. [https://doi.org/10.35433/pedagog.3\(114\).2023.59-74](https://doi.org/10.35433/pedagog.3(114).2023.59-74)

Examining the Factors Influencing the Job Attachment of Faculty Members at the Islamic Azad University of Medical Sciences

1. Samira Khoshnoodnia: Department of Educational Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
2. Hamidreza Arasteh*: Professor of Higher Education Administration, Faculty of Physiology and Education, Department of Educational Administration, Kharazmi University, Tehran, Iran. (Email: arasteh@khu.ac.ir)
3. Parivash Jafari: Associate Professor, Department of Educational Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abstract

The aim of this study was to investigate the factors influencing the job attachment of faculty members in the medical sciences field at the Islamic Azad University. This research adopted a mixed-methods approach (qualitative and quantitative). The qualitative sample consisted of 30 faculty members from medical disciplines at the Islamic Azad University of Tehran, and the quantitative sample included 1400 faculty members from the same institution, whose opinions were used in the quantitative part of the study. In the qualitative phase, 15 participants were selected using purposive sampling, with saturation law applied. In the quantitative phase, 300 participants were selected based on Cochran's formula, using stratified random sampling. For data collection, semi-structured interviews were conducted for the qualitative part, and a researcher-designed job attachment questionnaire was used for the quantitative part. The researcher-designed questionnaire contained 70 items across 10 dimensions. Data analysis was conducted using SPSS version 21 and AMOS version 26 software. The results indicated that the three main dimensions—"Professional Development and Job Satisfaction," "Innovation, Research, and Social Interaction," and "Work Environment and Welfare"—along with their components, predicted 79.5% of the variance in job attachment of faculty members at the Islamic Azad University of Medical Sciences, and significantly influenced it. These findings clearly demonstrate that creating supportive and motivational conditions in universities can lead to an increase in job attachment among faculty members.

Keywords: Job attachment, work environment, job satisfaction, job loyalty
