



Examining the Status of Job Engagement among Faculty Members of the Islamic Azad University of Medical Sciences

Samira Khoshnoodnia

Corresponding Author: Department of Educational Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

E-mail: samirakhoshnoodnia@gmail.com

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research

Article history:

Received:

20 Apr 2024

Received in revised form:

28 Jun 2024

Accepted:

23 Jul 2024

Published online:

07 Sep 2024

Introduction: Job engagement is one of the key factors in enhancing the quality of education and research, reflecting the level of employees' interest and commitment to their profession. Therefore, the purpose of this study was to examine the status of job engagement among faculty members of the Islamic Azad University of Medical Sciences.

Methods: This research was conducted using a mixed-methods approach (qualitative and quantitative). The qualitative population consisted of 30 faculty members from medical disciplines at the Islamic Azad University of Medical Sciences in Tehran, and the quantitative population included 1,400 faculty members from the same disciplines, whose perspectives were utilized in the quantitative phase. In the qualitative part, 15 participants were selected using purposive sampling and considering the principle of data saturation. In the quantitative part, based on Cochran's formula, 300 participants were selected as the statistical sample using stratified random sampling. Data were collected through semi-structured interviews in the qualitative phase and a researcher-made job engagement questionnaire in the quantitative phase.

Results: The results indicated that the status of job engagement components, including "professional development and job satisfaction," "innovation, research, and social interaction," and "work environment and welfare," as well as their subcomponents, were rated at a moderate to slightly above-average level among faculty members. Specifically, the dimension of professional development and job satisfaction included four subcomponents: job satisfaction and organizational commitment, professional and educational development, leadership and management, and communication and teamwork. The dimension of work environment and welfare included three subcomponents: quality of work life, work environment and organizational culture, and support and welfare. The dimension of innovation, research, and social interaction included three subcomponents: innovation and creativity, research and investigation, and participation and social interaction.

Conclusion: Overall, the results suggest that the university has been relatively successful in providing suitable conditions for professional growth and job satisfaction among its faculty members. However, to elevate the status to higher levels, strategic planning and greater efforts are required in areas such as improving infrastructure, enhancing research and welfare support, and creating more opportunities for innovation and social interaction.

Keywords:
Job Engagement,
Job Performance,
Medical Sciences University.

Cite this article: Khoshnoodnia S. Examining the Status of Job Engagement among Faculty Members of the Islamic Azad University of Medical Sciences. Journal of Modern Approaches in Education Management and Health Sciences. 2024; 01 (02): 23-31. [Doi: 10.22034/edus.2025.546609.1024](https://doi.org/10.22034/edus.2025.546609.1024)

Journal of Modern Approaches in Education Management and Health Sciences is licensed under CC BY-NC 4.0.
| Web site: <https://www.eduhealthsci.ir> | Email: eduhealthsci@gmail.com. © The Author(s).
| Publisher: Academic Center for Education, Culture and Research (ACECR), Mazandaran Branch, Mazandaran, Iran.





Extended Abstract

Introduction

Job engagement has emerged as one of the most critical concepts in organizational psychology and human resource management, particularly in academic environments where faculty members play a pivotal role in knowledge creation, education, and societal development. Unlike traditional constructs such as job satisfaction or organizational commitment, job engagement encompasses the level of vigor, dedication, and absorption that employees invest in their work. Engaged faculty members are more likely to demonstrate higher levels of productivity, innovation, collaboration, and resilience when facing professional challenges. This makes job engagement a cornerstone for universities seeking to improve their academic performance, foster research excellence, and enhance the educational experiences of their students. In the context of medical sciences universities, the significance of job engagement is even more pronounced. Faculty members in these institutions carry multifaceted responsibilities: teaching both theoretical and practical courses, conducting high-quality research, supervising students, and often contributing to clinical services. Such responsibilities are intellectually demanding and emotionally taxing, requiring not only technical expertise but also strong psychological resources. If faculty members lack engagement, the quality of education, research output, and even patient care in affiliated institutions may be compromised. On the other hand, higher levels of job engagement can inspire faculty to go beyond basic requirements, contribute more meaningfully to their institutions, and create lasting positive impacts on the academic community. Moreover, job engagement is influenced by several organizational and individual factors. Opportunities for professional development, supportive leadership, a healthy work environment, recognition, and fair evaluation systems are among the organizational elements that shape engagement. Similarly, intrinsic motivation, personal values, and work-life balance are individual factors that play a crucial role. In universities with limited resources or high workloads-conditions often found in rapidly expanding institutions such as Islamic Azad University- these factors become particularly critical in sustaining faculty engagement. Given these complexities, examining the current status of job engagement among faculty members at the Islamic Azad University of Medical Sciences is highly valuable. Understanding the dimensions and determinants of engagement in this context not only contributes to academic literature but also provides actionable insights for university leaders and policymakers. By identifying areas of strength and weakness in job engagement, targeted strategies can be developed to enhance professional growth, support faculty well-being, and ultimately improve institutional performance.

Methods

This research was conducted using a mixed-methods approach (qualitative and quantitative). The qualitative population consisted of 30 faculty members from medical disciplines at the Islamic Azad University of Medical Sciences in Tehran, and the quantitative population included 1,400 faculty members from the same disciplines, whose perspectives were utilized in the quantitative phase. In the qualitative part, 15 participants were selected using purposive sampling and considering the principle of data saturation. In the quantitative part, based on Cochran's formula, 300 participants were selected as the statistical sample using stratified random sampling. Data were collected through semi-structured interviews in the qualitative phase and a researcher-made job engagement questionnaire in the quantitative phase.

Results

The results indicated that the status of job engagement components, including "professional development and job satisfaction," "innovation, research, and social interaction," and "work environment and welfare," as well as their subcomponents, were rated at a moderate to slightly above-average level among faculty members. Specifically, the dimension of professional development and job satisfaction included four subcomponents: job satisfaction and organizational commitment, professional and educational development, leadership and management, and communication and teamwork. The dimension of work environment and welfare included three subcomponents: quality of work life, work environment and organizational culture, and support and welfare. The dimension of innovation, research, and social interaction included three subcomponents: innovation and creativity, research and investigation, and participation and social interaction.

Conclusion

The results of this study underscore that the status of job engagement among faculty members of the Islamic Azad University of Medical Sciences is moderate to slightly above average across key dimensions, namely professional development and job satisfaction, innovation and social interaction, and work environment and welfare. These findings reveal that while the university has been able to provide an environment that partially supports faculty growth and commitment, there remain substantial opportunities for improvement. Job satisfaction and organizational commitment,



quality of work life, leadership practices, and opportunities for innovation emerged as central elements requiring closer attention. From a practical standpoint, the moderate levels of job engagement suggest that faculty members are motivated and committed to a certain extent but may not yet be operating at their full potential. This indicates a need for institutional strategies that go beyond basic provision of resources. For instance, investing in advanced research facilities, offering structured professional development programs, and creating recognition systems for academic achievements can significantly strengthen engagement. Equally important is fostering a supportive organizational culture where collaboration, communication, and collegiality are encouraged and rewarded. Furthermore, the results highlight the necessity of addressing welfare and work-life balance issues. Medical sciences faculty often balance teaching, research, and clinical responsibilities, which can create strain if not properly managed. Universities must therefore consider policies that reduce unnecessary administrative burdens, provide psychological and social support, and ensure that faculty members have adequate opportunities for rest and personal development. These initiatives not only enhance engagement but also contribute to reducing burnout and turnover intentions, which are critical challenges in academia. In conclusion, this study emphasizes that job engagement among faculty is a multidimensional construct influenced by both organizational structures and individual experiences. By adopting a holistic approach that integrates professional development opportunities, supportive leadership, innovation-friendly policies, and improved welfare systems, universities can significantly enhance the level of engagement among their faculty. For the Islamic Azad University of Medical Sciences, such improvements would translate into higher quality teaching, more impactful research, and stronger contributions to healthcare and society. Future studies could further enrich these findings by exploring longitudinal patterns of engagement, examining cross-cultural differences, and identifying the specific role of individual psychological traits in shaping faculty engagement.

Ethical Considerations

Compliance with research ethics

This study was approved by the Ethics Committee of Islamic Azad University, North Tehran Branch, under the code IR.IAU.SARI.REC.1403.267.

Funding

This research received no specific grant from any funding agency.

Authors' contribution

Conceptualization, Samira Khoshnoodnia; Methodology, Samira Khoshnoodnia; Analysis, Samira Khoshnoodnia; Investigation, Samira Khoshnoodnia; Data Curation, Samira Khoshnoodnia; Writing - Original Draft Preparation, Samira Khoshnoodnia; Supervision, Samira Khoshnoodnia; Project Administration, Samira Khoshnoodnia.

Conflict of interest

The authors declare that there is no conflict of interest regarding this article.

Acknowledgments

The authors of the article express their gratitude to the officials of the Faculty of Educational Management, Islamic Azad University, Science and Research Branch, for conducting this research.



بررسی وضعیت دلیستگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی

سیمیرا خشنودنیا

نویسنده مسئول، گروه مدیریت آموزش عالی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. رایانامه: samirakhoshnoodnia@gmail.com

اطلاعات مقاله

چکیده

مقدمه: دلیستگی شغلی یکی از عوامل کلیدی در ارتقای کیفیت آموزش و پژوهش است که نشان دهنده میزان علاقه و تعهد کارکنان به شغل خود می‌باشد. لذا هدف مطالعه بررسی وضعیت دلیستگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی بود.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۰۱

روش پژوهش: 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 اشایع به تعداد ۱۵ نفر و در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های کیفی از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته و در بخش کمی از پرسشنامه محقق ساخته دلیستگی شغلی استفاده شد.

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۴/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۰۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۶/۱۷

یافته‌ها: نتایج نشان می‌دهد که وضعیت مؤلفه‌های دلیستگی شغلی شامل «توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی»، «نوآوری، تحقیق و تعامل اجتماعی»، «محیط کاری و رفاه» و مؤلفه‌های آنها که عبارت‌اند از؛ 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» اعضای هیأت علمی در دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی در حد متوسط و کمی بالاتر می‌باشد.

کلیدواژه‌ها:

دلیستگی شغلی،

عملکرد شغلی،

دانشگاه علوم پزشکی.

نتیجه‌گیری: به طور کلی، این نتایج نشان می‌دهد که دانشگاه توانسته است شرایط نسبتاً مناسبی را برای رشد حرفه‌ای و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی فراهم کند. با این حال، برای ارتقای وضعیت به سطح عالی‌تر، نیاز به برنامه‌ریزی راهبردی و تلاش بیشتر در زمینه بهبود زیرساخت‌ها، حمایت‌های پژوهشی و رفاهی و ایجاد فرصت‌های بیشتر برای نوآوری و تعاملات اجتماعی وجود دارد.

استناد: خشنودنیا، سیمیرا. بررسی وضعیت دلیستگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی. نشریه رویکردهای نوین در مدیریت آموزش و علوم سلامت. ۱۴۰۳. ۳۱-۲۳. ۰۱-۰۲: ۰۱-۰۲.

Doi: [10.22034/edus.2025.546609.1024](https://doi.org/10.22034/edus.2025.546609.1024)



دسترسی به این نشریه علمی، رایگان است و حق مالکیت فکری خود را بر اساس لایسنس کریتیو کامن (CC BY-NC 4.0) به نویسنده‌ان (CC BY-NC 4.0) به نویسنده‌ان و اگذار کرده است.

آدرس نشریه: eduhealthsci@gmail.com | ایمیل: <https://www.eduhealthsci.ir>

ناشر: **جهاد دانشگاهی واحد استان مازندران**.

مقدمه

دلیستگی شغلی به عنوان یکی از مفاهیم کلیدی در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، طی سال‌های اخیر توجه بسیاری از پژوهشگران و مدیران سازمانی را به خود جلب کرده است. این مفهوم به میزان علاقه، تعهد، و درگیری روانی و هیجانی فرد در شغل خود اشاره دارد و نشان‌دهنده آن است که کارکنان تا چه اندازه نسبت به کارشان احساس تعلق و معناداری می‌کنند (۱). بر اساس نظریه‌های معاصر منابع انسانی، دلیستگی شغلی یکی از شاخص‌های اساسی در تبیین عملکرد، بهره‌وری، و رضایت شغلی کارکنان به شمار می‌رود و می‌تواند به طور مستقیم بر اثربخشی سازمان‌ها تأثیر بگذارد (۲). اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، به ویژه در حوزه‌های علوم پزشکی، در خط مقدم آموزش، پژوهش و خدمات تخصصی قرار دارند. این گروه نه تنها وظیفه آموزش نسل آینده متخصصان و پژوهشگران را بر عهده دارند، بلکه مسئولیت خطیر ارتقای سطح علمی، پژوهشی و بهداشتی جامعه نیز بر دوش آنان است (۳). بنابراین، سطح دلیستگی شغلی اعضای هیأت علمی نه تنها بر کیفیت فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی تأثیر می‌گذارد، بلکه در تحقق مأموریت‌های اجتماعی و حرفه‌ای دانشگاه نیز نقشی تعیین‌کننده دارد (۴). مطالعات جهانی نشان می‌دهد که کارکنان با سطح بالای دلیستگی شغلی معمولاً انرژی، تمرکز و تعهد بیشتری در کار خود دارند و قادرند در برابر چالش‌ها و فشارهای محیطی مقاومت کنند. آن‌ها به کار خود معنا می‌بخشند، احساس تعلق به سازمان دارند و تلاش می‌کنند تا فراتر از وظایف حداقلی عمل کنند. در مقابل، کارکنانی که فاقد دلیستگی شغلی کافی هستند، بیشتر در معرض فرسودگی شغلی، بی‌انگیزگی، کاهش بهره‌وری و حتی ترک شغل قرار می‌گیرند (۵). در زمینه دانشگاه‌های علوم پزشکی آزاد اسلامی، شرایط کاری اعضای هیأت علمی ویژگی‌های خاص خود را دارد. این اساتید علاوه بر وظایف آموزشی و پژوهشی، در بسیاری از موارد درگیر فعالیت‌های بالینی و خدمات درمانی نیز هستند. حجم بالای مسئولیت‌ها، فشار کاری ناشی از آموزش هم‌زمان دروس نظری و عملی، مشارکت در پژوهش‌های تحقیقاتی، انجام فعالیت‌های درمانی و بالینی، و همچنین انتظارات بالای دانشجویان و مدیریت دانشگاه، همگی می‌توانند بر میزان دلیستگی شغلی آنان تأثیرگذار باشند. از سوی دیگر، عواملی مانند وضعیت استخدامی و امنیت شغلی، فرصت‌های ارتقای شغلی، حمایت سازمانی، امکانات پژوهشی و آموزشی، و نظام ارزیابی عملکرد نیز می‌توانند نقش مهمی در تقویت یا تضعیف دلیستگی شغلی اعضای هیأت علمی ایفا کنند (۶).

با توجه به شرایط ویژه دانشگاه‌های آزاد اسلامی، به خصوص در حوزه علوم پزشکی، ضروری است بررسی دقیقی از وضعیت دلیستگی شغلی اعضای هیأت علمی صورت گیرد. زیرا کیفیت آموزش و پژوهش در این دانشگاه‌ها به طور مستقیم به میزان تعهد و تعلق خاطر اساتید وابسته است (۷). اگر اساتید احساس کنند که کارشان ارزشمند است و سازمان آن‌ها را حمایت می‌کند، سطح بالاتری از انرژی و انگیزه در کار خود خواهد داشت. در غیر این صورت، ممکن است شاهد کاهش بهره‌وری، افت کیفیت آموزش و پژوهش و حتی افزایش تمایل به ترک شغل در میان اعضای هیأت علمی باشیم (۸). مطالعات داخلی و خارجی در زمینه دلیستگی شغلی نشان داده‌اند که این متغیر با عواملی همچون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، کیفیت زندگی کاری، حمایت همکاران و مدیران، فرصت‌های یادگیری و توسعه حرفه‌ای، و نیز عدالت سازمانی ارتباط تنگاتنگ دارد. در محیط‌های دانشگاهی، علاوه بر این عوامل، کیفیت تعامل با دانشجویان، جایگاه اجتماعی و حرفه‌ای هیأت علمی، و میزان استقلال در تصمیم‌گیری‌های علمی و آموزشی نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. یکی از چالش‌های مهم در دانشگاه‌های علوم پزشکی آزاد اسلامی، فشارهای ناشی از محدودیت منابع، انتظارات بالا از اعضای هیأت علمی و نیز تغییرات سریع در حوزه آموزش پزشکی است (۹). این شرایط می‌تواند به تضعیف انگیزه‌های درونی اساتید منجر شود و احساس بیگانگی یا کاهش دلیستگی شغلی را در آن‌ها تقویت کند. در مقابل، فراهم کردن محیطی حمایتی، ارتقای فرصت‌های توسعه حرفه‌ای، ایجاد نظام پاداش و قدردانی عادلانه، و افزایش مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی می‌تواند زمینه‌ساز ارتقای دلیستگی شغلی در آنان شود (۱۰).

مسئله دیگری که اهمیت بررسی دلبرستگی شغلی در این دانشگاه‌ها را دوچندان می‌کند، نقش حیاتی این مؤسسات در تربیت پزشکان، پرستاران و سایر متخصصان حوزه سلامت است. کیفیت آموزش و پژوهش ارائه شده در این دانشگاه‌ها به طور مستقیم بر کیفیت خدمات بهداشتی و درمانی جامعه تأثیر می‌گذارد (۱۱). بنابراین، پایین بودن سطح دلبرستگی شغلی اعضاً هیأت علمی می‌تواند پیامدهای گسترده‌ای نه تنها برای دانشگاه، بلکه برای جامعه و نظام سلامت کشور به همراه داشته باشد (۸). از این‌رو، پرسش اصلی که این پژوهش به دنبال پاسخ به آن است، این است که وضعیت دلبرستگی شغلی اعضاً هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی چگونه است و چه عواملی می‌تواند در تقویت یا تضعیف این دلبرستگی نقش داشته باشد؟ بنابراین، ضرورت انجام این پژوهش در دو سطح علمی و کاربردی قابل توجیه است: در سطح علمی، این تحقیق می‌تواند به غنی‌سازی ادبیات پژوهشی در حوزه روان‌شناسی شغلی و مدیریت منابع انسانی در محیط‌های دانشگاهی کمک کند. در سطح کاربردی، یافته‌های پژوهش می‌تواند ابزار ارزشمندی برای مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی آزاد اسلامی باشد تا با شناخت دقیق وضعیت موجود و عوامل مؤثر بر دلبرستگی شغلی، تصمیمات بهتری در جهت ارتقای کارایی و اثربخشی اعضاً هیأت علمی اتخاذ نمایند.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد که در کمیسیون کد اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری با کد اخلاق ۱۴۰۳.۲۶۷ IR.IAU.SARI.REC. به تصویب رسید. جامعه آماری بخش کیفی شامل ۳۰ نفر از اعضاً 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 اعضاً 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 اشیاع به تعداد ۱۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. پژوهشگر بعد از مصاحبه نهم با اشیاع داده‌ها مواجه شد، ولی جهت اطمینان از کفايت 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 بر حسب واحد نوع دانشکده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. 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.

گرداوری 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 دلبرستگی شغلی جهت جمع‌آوری داده‌های موردنیاز استفاده شد. پرسشنامه محقق ساخته وضعیت دلبرستگی شغلی اعضاً هیأت علمی حوزه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی دارای ۷۰ سوال و ۳ بُعد اصلی «توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی»، «تواری، تحقیق و تعامل اجتماعی»، «محیط کاری و رفاه» بود. بُعد توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی دارای ۴ مؤلفه «رضابت 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 نوآری،

تحقیق و تعامل اجتماعی دارای ۳ مؤلفه «نوآوری و خلاقیت، تحقیق و پژوهش، مشارکت و تعامل اجتماعی» بود که در طیف ۵ گرینهای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره گذاری 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 تی تک نمونه‌ای با استفاده از نرم افزارهای SPSS₂₁ انجام شد.

یافته‌ها

نتایج به دست آمده در جدول ۱ نشان می‌دهد که از دیدگاه پاسخ‌گویان ۳ بُعد اصلی «توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی»، «نوآوری، تحقیق و تعامل اجتماعی»، «محیط کاری و رفاه» و مؤلفه‌های آنها که عبارت‌اند از؛ 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» در وضعیت دلبستگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی نقش دارند و از آنجا که مقدار آماره تی برابر با ۳ در نظر گرفته شده است. همچنین نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نشان می‌دهد که تمام ۱۰ عامل شامل «رضایت شغلی و تعهد سازمانی، توسعه حرفه‌ای و آموزشی، رهبری و مدیریت، ارتباطات و همکاری تیمی، کیفیت زندگی کاری، محیط کاری و فرهنگ سازمانی، پشتیبانی و رفاه، نوآوری و خلاقیت، تحقیق و پژوهش، مشارکت و تعامل اجتماعی» بر دلبستگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی در وضعیت موجود نقش دارند ($\text{sig} = 0.000$).

جدول ۱- نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای

متغیر	میانگین	مقدار t	درجه آزادی	معنی داری	اختلاف میانگین	٪ فاصله اطمینان از اختلاف	کمترین	بیشترین
رضایت شغلی و تعهد سازمانی	۳/۵۵	۱۵/۰۱۲	۲۹۹	۰/۰۰۰	۹۶۳۲۵	۰/۸۳۶۳	۱/۰۹۰۲	۱/۱۳۴۹
توسعه حرفه‌ای و آموزشی	۳/۳۴	۲۰/۰۷۴	۲۹۹	۰/۰۰۰	۱/۰۳۳۰۷	۰/۹۳۱۲	۰/۸۱۳۳	۰/۷۸۶۰
رهبری و مدیریت	۳/۲۶	۱۴/۹۹۴	۲۹۹	۰/۰۰۰	۰/۹۳۷۰۱	۰/۸۱۳۳	۰/۹۷۷۰	۱/۰۶۰۷
ارتباطات و همکاری تیمی	۳/۴۳	۱۱/۰۷۵	۲۹۹	۰/۰۰۰	۰/۶۶۷۳۲	۰/۵۴۸۰	۰/۹۷۷۰	۱/۳۶۴۱
کیفیت زندگی کاری	۳/۲۴	۱۵/۴۵۲	۲۹۹	۰/۰۰۰	۰/۸۶۶۱۲	۰/۷۵۵۲	۰/۸۲۹۲	۱/۰۶۳۷
محیط کاری و فرهنگ سازمانی	۳/۱۴	۱۸/۸۱۷	۲۹۹	۰/۰۰۰	۱/۲۳۴۲۵	۱/۱۰۴۴	۰/۸۲۹۲	۱/۰۴۲۵
پشتیبانی سازمانی و رفاه	۳/۵۳	۱۵/۹۷۱	۲۹۹	۰/۰۰۰	۰/۹۴۶۴۶	۰/۸۱۲۳	۰/۸۲۰۸	۱/۰۶۰۲
نوآوری و خلاقیت	۳/۴۵	۱۵/۹۴۱	۲۹۹	۰/۰۰۰	۰/۹۲۷۳۸	۰/۹۴۰۵۱	۰/۷۱۵۸	۰/۹۳۶۴
تحقیق و پژوهش	۳/۵۶	۱۵/۵۵۰	۲۹۹	۰/۰۰۰	۰/۸۲۶۱۲	۰/۸۲۰۸	۰/۸۱۲۳	۱/۰۴۲۵
مشارکت و تعامل اجتماعی	۳/۶۶	۱۴/۸۲۰	۲۹۹	۰/۰۰۰	۰/۹۴۶۴۶	۰/۸۲۹۲	۰/۸۱۳۳	۱/۰۶۰۷

بحث

نتایج نشان می‌دهد که وضعیت مؤلفه‌های دلبستگی شغلی شامل «توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی»، «نوآوری، تحقیق و تعامل اجتماعی»، «محیط کاری و رفاه» و مؤلفه‌های آنها که عبارت‌اند از؛ 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» اعضای هیأت علمی در دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی در حد متوسط و کمی بالاتر می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد که وضعیت دلبستگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی در مؤلفه‌هایی مانند توسعه حرفه‌ای، رضایت شغلی، نوآوری، تحقیق، تعامل اجتماعی، محیط کاری و رفاه، در سطحی متوسط به بالا قرار دارد. این نتایج با یافته‌های مطالعات رفیق (Rafiq) و همکاران (۲۰۲۳) (۹) و توپا (Topa) (۲۰۲۲) (۶) همسو می‌باشد. این وضعیت نشان‌دهنده آن است که هیأت علمی تا حدی توانسته‌اند از شرایط شغلی خود رضایت داشته باشند و در زمینه‌هایی مانند پیشرفت حرفه‌ای، فعالیت‌های پژوهشی و تعاملات اجتماعی عملکرد قابل قبولی ارائه دهند. همچنین شرایط محیط کاری و رفاهی آن‌ها به گونه‌ای است که رضایت نسبی ایجاد کرده است. سطح متوسط به بالا می‌تواند بسته به هدف‌گذاری و انتظارات سازمان، هم نقطه‌ای قابل قبول و هم نشانه‌ای از ضرورت بهبود باشد. اگر هدف تنها حفظ حداقل استانداردها باشد، این وضعیت می‌تواند قابل قبول تلقی شود. اما اگر دانشگاه به دنبال ارتقای مستمر و دستیابی به سطوح بالای علمی و رفاهی باشد، این سطح می‌تواند نشان‌دهنده نیاز به اقدامات بهبود دهنده باشد. بنابراین، هرچند سطح متوسط به بالا از ضعف قابل توجه فاصله دارد، برای رسیدن به وضعیت ایده‌آل باید بهبود مستمر در همه مؤلفه‌ها هدف‌گذاری شود (۷). این وضعیت بیانگر آن است که اعضای هیأت علمی در مسیر شغلی خود تا حد قابل قبولی به تحقق اهداف حرفه‌ای و کسب رضایت دست یافته‌اند، هرچند همچنان جای بهبود وجود دارد. توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی نشان می‌دهد که اعضای هیأت علمی از پیشرفت شغلی و حرفه‌ای خود رضایت نسبی دارند و در مسیر ارتقای دانش و مهارت‌های شغلی گام‌های موثری برداشته‌اند. رضایت شغلی آنان نشان‌دهنده وجود حداقل‌هایی از تناسب بین انتظارات شغلی و شرایط واقعی محیط کاری است (۱۱). نوآوری، تحقیق و تعامل اجتماعی بیانگر آن است که اعضای هیأت علمی در زمینه نوآوری‌های آموزشی و پژوهشی، تولید دانش جدید و تعامل با جامعه علمی و حرفه‌ای، فعالیت‌هایی قابل قبول داشته‌اند. این وضعیت می‌تواند به توانمندسازی دانشگاه در تولید علم و ایفای نقش مؤثرتر در جامعه کمک کند. این شامل امکانات فیزیکی، حمایت‌های سازمانی و محیط کاری مثبت است که تأثیر مهمی بر انگیزه و بهره‌وری اعضای هیأت علمی دارد (۴).

نتیجه‌گیری

به‌طور کلی، این نتایج نشان می‌دهد که دانشگاه توانسته است شرایط نسبتاً مناسبی را برای رشد حرفه‌ای و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی فراهم کند. با این حال، برای ارتقای وضعیت به سطوح عالی‌تر، نیاز به برنامه‌ریزی راهبردی و تلاش بیشتر در زمینه بهبود زیرساخت‌ها، حمایت‌های پژوهشی و رفاهی و ایجاد فرصت‌های بیشتر برای نوآوری و تعاملات اجتماعی وجود دارد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این مطالعه با کد IR.IAU.SARI.REC.1403.267 در کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال تأیید شد.

حامی مالی

این تحقیق هیچ بودجه‌ای دریافت نکرده است.

مشارکت نویسنده‌گان

مفهوم سازی، سمیرا خشنودنیا؛ روش شناسی، سمیرا خشنودنیا؛ نرم افزار، سمیرا خشنودنیا؛ اعتبارسنجی، سمیرا خشنودنیا؛ تحلیل، سمیرا خشنودنیا؛ تحقیق، سمیرا خشنودنیا؛ مدیریت داده، سمیرا خشنودنیا؛ نوشتن-آماده سازی پیش نویس اصلی، سمیرا خشنودنیا؛ نظارت، سمیرا خشنودنیا؛ مدیریت پروژه، سمیرا خشنودنیا.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسنده، این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی

نویسنده‌گان مقاله مراتب قدردانی خود را از مسئولین دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، در اجرای این پژوهش ابراز می‌دارند.

References

- Yao J, Qiu X, Yang L, Han X, Li Y. The Relationship Between Work Engagement and Job Performance: Psychological Capital as a Moderating Factor. *Front Psychol.* 2022;13:729131. doi: [10.3389/fpsyg.2022.729131](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.729131)
- Lee DY, Jo Y. The job demands-resource model and performance: the mediating role of employee engagement. *Front Psychol.* 2023;14:1194018. doi: [10.3389/fpsyg.2023.1194018](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1194018)
- Moore J, Parsons C, Lomas S. A resident preceptor model improves the clerkship experience on general surgery. *J Surg Educ.* 2014;71(6):e16-8. doi: [10.1016/j.jsurg.2014.05.012](https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2014.05.012)
- Dan CI, Roșca AC, Mateizer A. Job Crafting and Performance in Firefighters: The Role of Work Meaning and Work Engagement. *Front Psychol.* 2020;11:894. doi: [10.3389/fpsyg.2020.00894](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00894)
- You XR, Gong XR, Guo MR, Ma BX. Cognitive behavioural therapy to improve social skills in children and adolescents with autism spectrum disorder: A meta-analysis of randomised controlled trials. *J Affect Disord.* 2024;344:8-17. doi: [10.1016/j.jad.2023.10.008](https://doi.org/10.1016/j.jad.2023.10.008)
- Topa G, Aranda-Carmena M. Job Crafting in Nursing: Mediation between Work Engagement and Job Performance in a Multisample Study. *Int J Environ Res Public Health.* 2022;19(19):12711. doi: [10.3390/ijerph191912711](https://doi.org/10.3390/ijerph191912711)
- Subramaniam RM, Gibson RN. Radiology teaching: essentials of a quality teaching programme. *Australas Radiol.* 2007;51(1):42-5. doi: [10.1111/j.1440-1673.2006.01657.x](https://doi.org/10.1111/j.1440-1673.2006.01657.x)
- Hinkley T, Brown H, Carson V, Teychenne M. Cross sectional associations of screen time and outdoor play with social skills in preschool children. *PLoS One.* 2018;13(4):e0193700. doi: [10.1371/journal.pone.0193700](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0193700)
- Rafiq M, Farrukh M, Attiq S, Shahzad F, Khan I. Linking job crafting, innovation performance, and career satisfaction: The mediating role of work engagement. *Work.* 2023;75(3):877-886. doi: [10.3233/WOR-211363](https://doi.org/10.3233/WOR-211363)
- Huang CC, Tu B, Zhang H, Huang J. Mindfulness Practice and Job Performance in Social Workers: Mediation Effect of Work Engagement. *Int J Environ Res Public Health.* 2022;19(17):10739. doi: [10.3390/ijerph191710739](https://doi.org/10.3390/ijerph191710739)