مجله علوم پزشکی رازی دوره ۳۱، شماره پیوسته ۱۹۱، ۲۱ اسفند ۱۴۰۳ https://doi.org/10.47176/rjms.31.191

مقاله پژوهشی

ارائه مدل وضعیت دلبستگی شغلی اعضای هیأت علمی حوزه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی

سمیرا خشنودنیا: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزش عالی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

حمیدرضا آراسته: استاد، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران (* نویسنده مسئول) arasteh@khu.ac.ir

پریوش جعفری: دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

زمینه و هدف: دانشگاه آزاد اسلامی ظرفیت بسیار بزرگی برای ارتقای نظام آموزش عالی در کشور است که دامنه آن از مرزها نیز فراتر رفته است. لذا هدف کلی این پژوهش بررسی وضعیت دلبستگی شغلی اعضای هیأت علمی حوزه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی تهران و ارائه مدلی برای بهبود آن بود.

روش کار: این پژوهش با هدف کاربردی و رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) و طرح اکتشافی انجام شد. جامعه آماری بخش کیفی شامل ۳۰ نفر از اعضای هیأت علمی رشته‌های پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی تهران بود، در حالی که جامعه آماری بخش کمی شامل ۱۴۰۰ نفر از اعضای هیأت علمی این رشته‌ها در همان دانشگاه در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بود. در بخش کیفی، از روش نمونه‌گیری هدفمند و با توجه به قانون اشباع ۱۵ نفر انتخاب شدند. در بخش کمی، با استفاده از فرمول کوکران، ۳۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب نوع دانشکده انتخاب گردیدند. برای جمع‌آوری داده‌های کیفی، از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و طرح دلفی استفاده شد. در بخش کمی، پرسش‌نامه محقق‌ساخته دلبستگی شغلی با ۷۰ سوال و ۱۰ بعد طراحی و به‌کار گرفته شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای *SPSS21* و *AMOS* نسخه ۲۶ انجام شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد از دیدگاه پاسخگویان ۳ بُعد اصلی «توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی»، «نوآری، تحقیق و تعامل اجتماعی»، «محیط کاری و رفاه» و مؤلفه‌های آنها در وضعیت دلبستگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی نقش دارند و همچنین نتایج نشان داد برای ارتقای سطح دلبستگی شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی می بایست به سه عامل مهم و اصلی که شامل "توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی" ، "محیط کاری و رفاه" و "نوآوری، تحقیق و تعامل اجتماعی" می‌باشد توجه ویژه گردد و این عوامل از برازش مطلوب برخوردار بودند.

نتیجه‌گیری: نتیجه‌گیری کلی این است که دلبستگی شغلی نه تنها یک موضوع فردی، بلکه تحت تأثیر عوامل سازمانی، حرفه‌ای و اجتماعی قرار دارد. بنابراین، دانشگاه‌ها باید با رویکردی جامع و یکپارچه در طراحی سیاست‌ها و برنامه‌ها، به هر سه بُعد توجه کنند. این امر می‌تواند به تقویت دلبستگی شغلی اعضای هیئت علمی و دستیابی به اهداف آموزشی و پژوهشی کمک کند.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

کلیدواژه‌ها

توسعه حرفه‌ای،

رضایت شغلی،

دلبستگی شغلی،

طراحی سیاست‌ها

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۱۴

تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۱۲/۲۱

شیوه استناد به این مقاله:

Khoshnoodnia S, Arasteh H, Jafari P. Presenting a Model of the Job Attachment Status of the Academic Faculty Members of Islamic Azad University of Medical Sciences. Razi J Med Sci. 2025(11 Mar);31.191.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en).

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 4.0 صورت گرفته است.

Razi Journal of Medical Sciences. 2025(11 Mar);31.191. https://doi.org/10.47176/rjms.31.191

Original Article

Presenting a Model of the Job Attachment Status of the Academic Faculty Members of Islamic Azad University of Medical Sciences

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

Abstract

Background & Aims: Islamic Azad University has a great capacity to improve the higher education system in the country, whose scope has gone beyond the borders. This huge university complex is responsible for about 0.60% of the country's higher education in various fields of science and more than 0.40% of medical education. The field of medical sciences has been the main encourager and supporter of specialized fields of medicine and dentistry since its establishment and has made efforts to introduce these fields to people over many years, this scientific effort made by faculties, medical and dental communities, and specialized associations in This field is carried out, it is a fundamental and necessary move towards the scientific growth and knowledge of medicine, dentistry and harmony with the world today in our country, and among the active people of this leap, there are faculty members with a high level of knowledge who are promising. They are a good future. The experiences of the past seventy years reveal one truth and that is that whenever there has been consensus, unity of opinion, attachment, and empathy among the academic staff members of the field of medical sciences, they have been able to implement their scientific and service programs in a better way. In times when hypocrisy narrow-mindedness and lack of dependence have ruled in their relationships, this profession has been hurt, so the main and important factor is the attachment, unity, unity, and consensus among the academic staff members of this field. Therefore, the general purpose of this research was to investigate the job attachment status of the medical faculty members of Tehran Islamic Azad University and provide a model to improve it.
Methods: This research was conducted with a practical purpose a mixed approach (qualitative and quantitative) and an exploratory design. The statistical population of the qualitative part included 30 members of the medical faculty of Islamic Azad University of Tehran, while the statistical population of the quantitative part included 1400 members of the faculty of these fields in the same university in the academic year of 2022-2023. In the qualitative part, 15 people were selected from the purposeful sampling method and according to the saturation law. In the quantitative part, using Cochran's formula, 300 people were selected by stratified random sampling according to the type of faculty. Semi-structured interviews and Delphi design were used to collect qualitative data. In the quantitative part, a researcher-made job attachment questionnaire with 70 questions and 10 dimensions was designed and used. Data analysis was done using SPSS21 and AMOS version 26 software.
Results: The results showed that from the point of view of the respondents, there are 3 main dimensions of "professional development and job satisfaction", "noir,

Keywords
Professional Development,
Job Satisfaction,
Job Attachment,
Policy Design

Received: 04/08/2024
Published: 11/03/2025

research, and social interaction", "work environment and well-being" and their components in the job attachment status of faculty members of Azad University of Medical Sciences. The results showed that to improve the level of job attachment of the faculty members of Islamic Azad University of Medical Sciences, it is necessary to focus on three important and main factors which include "professional development and job satisfaction", "environment Work and welfare" and "innovation, research, and social interaction" should be given special attention and these factors had a favorable fit. The general measurement model of the research variables to check the validity of the constructs is given in Figure 1. The indicators together with each other confirmed their respective constructs according to the structure desired by the researcher because the current model was correctly implemented using the confirmatory factor analysis method and no significant interference was observed. Considering that the value of the square root of the estimated variance of the RMSEA approximation error for the initial model is reported to be less than 0.08, the design of the above structural model is acceptable. The results of Table 6 show that the goodness-of-fit index (GFI) is 0.98, which indicates the acceptability of this value for the optimal fit of the model. The modified goodness of fit index (AGFI) is equal to 0.94, which is greater than 0.9, so the model has a good fit. Also, the second root of the mean square of the remaining error is 0.39, which is less than the absolute value of 4 and indicates the perfect fit of the model. The value of the root mean square error of estimation (RMSEA) is 0.01, which is acceptable considering that it is less than 0.05 and indicates the approval of the research model. Also, the comparative fit index (CFI) is 0.92 and the normalized parsimony index (PNFI) is 0.616, which all indicate the good fit of the model.

Conclusion: The general conclusion is that job attachment is not only an individual issue but is also influenced by organizational, professional, and social factors. Therefore, universities should pay attention to all three dimensions with a comprehensive and integrated approach to designing policies and programs. This can help to strengthen the job attachment of faculty members and achieve educational and research goals. The importance of this model and its components in job attachment comes from the fact that job attachment goes beyond a simple feeling towards work and refers to a combination of satisfaction, commitment, and motivation for deeper involvement in tasks and responsibilities. This model has achieved a comprehensive understanding of the factors that affect people's behavior, attitudes, and emotions by considering various aspects of the job, from individual needs to social interactions and organizational conditions. The components of this model are related to job attachment from three main aspects.

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:
Khoshnoodnia S, Arasteh H, Jafari P. Presenting a Model of the Job Attachment Status of the Academic Faculty Members of Islamic Azad University of Medical Sciences. Razi J Med Sci. 2025(11 Mar);31.191.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en).

*This work is published under CC BY-NC-SA 4.0 licence.

مقدمه

دانشگاه آزاد اسلامی ظرفیت بسیار بزرگی برای ارتقای نظام آموزش عالی در کشور است که دامنه آن از مرزها نیز فراتر رفته است. این مجموعه عظیم دانشگاهی عهده‌دار حدود ۰/۶۰ آموزش عالی کشور در حوزه های مختلف علوم و بیش از ۰/۴۰ آموزش عرصه پزشکی است. حوزه علوم پزشکی که از بدو تأسیس مشوق اصلی و حامی رشته‌های تخصصی پزشکی و دندانپزشکی بوده‌اند و در شناساندن این رشته ها به افراد طی سالیان دراز تلاش نموده‌اند، این تلاش علمی که از طرف دانشکده ها، جمعیت های پزشکی، دندانپزشکی و انجمن‌های تخصصی در این رشته انجام می‌شود، یک حرکت اصولی و لازم در جهت رشد علمی و دانش پزشکی، دندانپزشکی و هماهنگی با جهان امروز در کشور ما است و در مجموعه افراد فعال این جهش، اعضای هیأت علمی با سطح دانش بالا مشارکت دارند که نوید بخش آینده خوبی هستند (۱). تجارب هفتاد سال گذشته یک حقیقت را آشکار می‌کند و آن اینکه هر زمان اتفاق نظر، وحدت نظر، دلبستگی و همدلی در بین اعضای هیأت علمی حوزه علوم پزشکی وجود داشته است آنها توانسته‌اند برنامه‌های علمی و خدمتی خود را به نحو بهتری عملی کنند و در زمان‌هایی که نفاق و تنگ نظری و عدم وابستگی در روابط آنها حکمفرما بوده است این حرفه صدمه دیده است، بنابراین عامل اصلی و مهم همانا دلبستگی و اتحاد و یگانگی و هم‌فکری میان اعضای هیأت علمی این حوزه می‌باشد (۲). دانشگاه‌های امروزی به قدری متنوع و متمایز و شکننده شده‌اند که دیگر نمی‌توان همه آنها را تحت قوانین یا عقاید واحد قرار داد آنقدرها که برخی ادعا می‌کنند که دیگر دانشگاه به عنوان یک مفهوم یا ایده - معنای خود را از دست داده‌اند، درنتیجه این تغییرات خیلی غیرمنتظره نخواهد بود که دانشگاه‌ها شاهد بی‌انگیزگی و عدم علاقه در اعضای هیأت علمی باشند، به نحوی که به جای لذت بردن از محیط کار مجبور به تحمل آن شده‌اند (۳). حتی برخی معتقدند که دیگر آن تفکری که دانشگاه را یک سازمان مرفه می‌پنداشت تغییر یافته است و تبدیل به محیطی شده که در آن هیچگونه دلبستگی وجود ندارد، در نتیجه حاصل کار دانشگاه‌ها نیز چندان مفید واقع نمی‌گردد - در چنین شرایطی دانشگاه‌ها به جای پرداختن به موضوعاتی که در جهت روشنگری فلسفه وجودی آنها مؤثر باشد، مدام با دستاویزهای محدودی به دفاع از منافع و سودمندی‌هایی که دانشگاه برای صنعت و دولت خواهد داشت، برخاسته‌اند (۴).

بدین ترتیب می‌بینیم که دانشگاه‌ها ، هم درگیر رد تهمت‌ها و فشارهای درونی سازمانی می‌باشند و هم در محیط خارج از دانشگاه در یک حالت تدافعی نسبت به ضعف قدرشناسی و بی ارزش شمردن کارشان توسط جامعه قرار گرفته‌اند. از آنجایی‌که هیأت علمی دانشگاه به عنوان یکی از درون‌دادهای ضروری نظام آموزش عالی محسوب می‌شود، که تعامل این عنصر با درون‌دادهای دیگر منجر به ایجاد محصول یا برونداد نهایی می‌گردد (۵). از جمله عناصر مهم و اصلی ساختار آموزش عالی هستند که افت کمی و کیفی آنها تأثیر مستقیمی بر عملکرد نظام آموزش عالی دارد و با توجه به اینکه جایگاه و نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی - اجتماعی - سیاسی و فرهنگی کشور تعیین کننده است و نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز بخش‌های مختلف توسط آموزش عالی تربیت می‌شوند، لذا تقویت و توسعه اعضای هیأت علمی به مثابه روح و جان آموزش عالی محسوب می‌شوند (۶).

بنابراین با توجه به نقش کلیدی استادان دانشگاه‌ها در امر تربیت متخصصان و مدیران مورد نیاز جامعه، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ناگزیرند محیطی را فراهم نمایند که برای بازیگران اصلی جامعه دانشگاهی فضایی با دانش پژوهی بی‌طرفانه و به دور از فشار و محدودیت همکاران و دیگر نهادهای بیرونی باشد، آنها باید بتوانند با استقلال و با تکیه بر تخصص خود، و تا حدود زیادی جدا از زیر سیستم‌های دیگر، فعالیت‌های علمی خود را در سازمان انجام دهند. قوانین دست و پاگیر و کنترل رفتارهای سازمانی و نیروهای انسانی دانشگاه - به سرخوردگی و یأس اعضای هیأت علمی و بی علاقگی آنان به نوآوری می‌انجامد، دانشگاه‌ها باید محیطی ایجاد نمایند که موجب بالارفتن دلبستگی شغلی در میان اعضای هیأت علمی شود (۷). دلبستگی شغلی نه تنها یک نقش حیاتی برای فهم رفتارهای سازمانی مثبت بازی می‌کند، بلکه همچنین برای هدایت مدیریت منابع انسانی و سیاست‌های

بهداشت حرفه‌ای در سازمان‌ها نیز نقش مهمی دارد (۸). دلبستگی شغلی در میان اعضای هیئت علمی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا نقشی کلیدی در تعیین کیفیت آموزش، پژوهش و تعاملات حرفه‌ای آن‌ها ایفا می‌کند. اعضای هیئت علمی به‌عنوان ستون‌های اصلی دانشگاه، تأثیر مستقیم و غیرقابل‌انکاری بر تربیت نیروی انسانی متخصص، تولید دانش جدید و حل مسائل اجتماعی دارند. زمانی که این افراد از دلبستگی شغلی بالایی برخوردار باشند، سطح تعهد، انگیزه و اشتیاق آن‌ها برای انجام وظایف حرفه‌ای افزایش می‌یابد، که این امر به‌طور مستقیم بر عملکرد و کارایی دانشگاه و حتی جامعه تأثیر می‌گذارد (۹).

دلبستگی شغلی با تقویت احساس تعهد به سازمان و شغل، باعث می‌شود که اعضای هیئت علمی از تمام توانایی‌ها و مهارت‌های خود برای بهبود کیفیت تدریس و پژوهش استفاده کنند. این احساس، آن‌ها را به سمت مشارکت فعال در فعالیت‌های دانشگاهی، از جمله آموزش دانشجویان، راهنمایی پایان‌نامه‌ها، و مشارکت در پروژه‌های تحقیقاتی سوق می‌دهد. همچنین، اعضای هیئت علمی با دلبستگی شغلی بالا، تمایل بیشتری به نوآوری و ارائه ایده‌های جدید دارند، که این امر به ارتقای جایگاه علمی دانشگاه در سطوح ملی و بین‌المللی کمک می‌کند (۱۰). از سوی دیگر، دلبستگی شغلی موجب افزایش رضایت شغلی می شود که خود تأثیر مثبتی بر سلامت روانی و جسمانی اعضای هیئت علمی دارد. این وضعیت باعث می‌شود که آن‌ها با انگیزه و انرژی بیشتری به فعالیت بپردازند و از فرسودگی شغلی که یک چالش رایج در محیط‌های آموزشی است، جلوگیری شود. دلبستگی شغلی همچنین به بهبود کیفیت ارتباطات و همکاری میان اعضای هیئت علمی و دیگر بخش‌های دانشگاه کمک می‌کند و زمینه ساز ایجاد محیطی حمایتی و مثبت در سازمان می شود. از منظر آموزشی، دلبستگی شغلی اعضای هیئت علمی مستقیماً بر کیفیت آموزش تأثیر می‌گذارد. اساتیدی که به شغل خود علاقه‌مند هستند، با شور و اشتیاق بیشتری به تدریس می‌پردازند، روش‌های آموزشی نوین را به‌کار می‌گیرند و دانشجویان را به مشارکت در فرآیند یادگیری تشویق می‌کنند. این امر نه تنها باعث بهبود سطح یادگیری دانشجویان می‌شود، بلکه آن‌ها را به سمت کسب مهارت‌ها و دانش‌های عملی‌تر هدایت می‌کند (۱۱).

در بعد پژوهشی، دلبستگی شغلی انگیزه‌ای قوی برای مشارکت در پروژه‌های تحقیقاتی فراهم می‌کند. اساتید متعهد و علاقه‌مند با جدیت بیشتری در فعالیت‌های تحقیقاتی مشارکت می‌کنند و تمایل بیشتری برای تعامل با سایر محققان و مراکز علمی دارند. این امر به افزایش تولید علمی، ارتقای جایگاه پژوهشی دانشگاه و پاسخگویی به نیازهای جامعه منجر می‌شود. همچنین، دلبستگی شغلی اعضای هیئت علمی تأثیرات اقتصادی و اجتماعی قابل‌توجهی دارد. دانشگاه‌ها با بهره‌گیری از اساتیدی که به کار خود علاقه دارند، می‌توانند به کاهش نرخ ترک خدمت و هزینه‌های مربوط به جایگزینی نیروی انسانی دست یابند. از نظر اجتماعی نیز، اساتید متعهد و دلبسته، الگویی مثبت برای دانشجویان و جامعه محسوب می‌شوند و نقش مهمی در تربیت نسل‌های آینده ایفا می‌کنند (۱۲). به طور کلی، اهمیت دلبستگی شغلی در اعضای هیئت علمی به دلیل تأثیرات گسترده آن بر تمام ابعاد آموزشی، پژوهشی، سازمانی و اجتماعی غیرقابل انکار است. تقویت این دلبستگی نه تنها بهره‌وری دانشگاه‌ها را افزایش می‌دهد، بلکه به توسعه پایدار جامعه و ارتقای سطح علمی و فرهنگی کمک شایانی می‌کند (۱۳). مرور مبانی نظری و پیشینه تحقیق مرتبط با دلبستگی شغلی نشان میدهد که این پدیده هنوز به روشنی مفهوم سازی نشده است نظر به اینکه در اکثر تحقیقات بنا به توصیه پژوهشگران به شناسایی و درک پیشایندهای دلبستگی شغلی توجه شده است با این حال یا تحقیقات اندکی درباره برخی متغیرهای مربوط به آن انجام شده است ، یا اینکه یافته ها در خصوص برخی از آنها متناقض هستند (۱۴). اکثر قریب به اتفاق پژوهش‌های مربوط به دلبستگی شغلی در فرهنگهای غربی انجام شده است. هرچند در کشور ما مرور ادبیات تحقیق در این زمینه

به نتیجه ای نر سید ومطالعه ای گ سترده و مف صل در این خصـوص یافت نشـد ، لذا با توجه به جوامع مورد مطالعه در تحقیقات پیشـین و کمبود پژوهشـهای مرتبط با ارائه مدلی برای بهبود سطح دلبستگی شغلی به ویژه در قلمرو دانشگاه و اعضای هیأت علمی مواجه هستیم ، در نتیجه این امر ، نیاز به انجام دادن تحقیق در این زمینه به شدت احساس میشود، بدلیل اینکه در صورتیکه دانشگاهها ومؤسسات آموزش عالی به عوامل اثرگذاری که موجب بهبود وضـعیت در میان اعضـای هیأت علمی میشـوند - اهمیت ندهند و در این مورد تجدید نظر نشـود در آینده ای نه چندان دور شـاهد مشـکلات و چالشـهای زیادی در محیط دانشـگاهها خواهیم بود. بنابراین با توجه به اهمیت دلبسـتگی شـغلی؛ هدف این مطالعه بررسـی وضـعیت دلبسـتگی شغلی اعضای هیأت علمی حوزه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی تهران و ارائه مدلی برای بهبود آن می‌باشد.

روش کار

پژوهش حاضـر از نظر هدف، کاربردی اسـت که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشـافی انجام شـد. این پژوهش از کمیته اخلاق در پژوهش دانشـگاه آزاد اسـلامی سـاری حـائز کـد اخـلاق IR.IAU.SARI.REC.1403.267 می باشـد. جامعه آماری بخش کیفی شـامل ۳۰ نفر از اعضـای 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 سـال تحصـیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ مشـغول به فعالیت بودند. جامعه آماری بخش کمی شـامل اعضـای 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 مشـغول به فعالیت بودند. در بخش کیفی با اسـتفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون اشـباع 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 مصـاحبه تا نفر دهم ادامه یافت، لذا نمونه آماری در این بخش ۱۵ نفر بود. در بخش کمی بر اسـاس فرمول کوکران، تعداد ۳۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصـادفی طبقه‌ای برحسـب واحد نوع دانشکده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها از دو طریق انجام گرفت:

روش کتابخانه‌ای: در این پژوهش، از روش کتابخانه‌ای در بخش مبانی نظری و بررسی دیدگاه‌های صاحب‌نظران و تدوین پیشینه پژوهش پیرامون موضوع پژوهش اسـتفاده شـد و محقق با بررسـی و مراجعه به اسناد و مدارک در کتابخانه‌ها و سایت‌های مختلف به جمع‌آوری ادبیات پژوهش پرداخت.

روش میدانی: گردآوری داده‌ها به روش میدانی در این پژوهش در دو مرحله انجام شـد. برای جمع‌آوری داده‌های کیفی از مصـاحبه‌های نیمه سـاختار یافته در قالب طرح دلفی استفاده شد. در بخش کمی براساس معیارهای اسـتخراج شـده از مرحله کیفی به طراحی پرسش‌نامه محقق ساخته دلبستگی شغلی جهت جمع آوری داده‌های مورد نیاز اسـتفاده شـد. پرسـش‌نامه محقق ساخته وضعیت دلبستگی شغلی اعضای هیأت علمی حوزه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی دارای ۷۰ سـوال و ۳ بُعد اصـلی «توسـعه حرفه‌ای و رضـایت شـغلی»، «نوآری، تحقیق و تعامل اجتماعی»، «محیط کاری و رفاه» بود. بُعد توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی دارای ۴ مؤلفه «رضابت شغلی و تعهد سازمانی، توسعه حرفه ای و آموزشـی، 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 گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسـط، 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 داده ها از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تاییدی و معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای $SPSS_{21}$ و AMOS نسخه ۲۶ انجام شد.

یافته‌ها

نتایج توصیفی جمعیت شناختی نشان داد که ۳۲/۶۷در صد پا سخگویان زن، ۶۷/۳۳ در صد مرد و از نظر میزان تحصیلات ۵ در صد کار شناسی ار شد و ۹۵ درصد دکترای تخصصی بودند. از لحاظ سمت نیز ۳۹/۶۷ درصد از پاسخگویان نیز دارای در سمت دان شیار، ۳۹/۶۷ در صد ا ستادیار و ۲۶/۶۷ در صد نیز استاد تمام بودند. همچنین در بین پاسخگویان ۳,۳۳ درصد زیر ۵ سال، ۳۳ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۹,۶۷ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۳۵ درصد نیز بالای ۱۵ سال سابقه کاری بودند. براساس نتایج جدول ۱، م ضامین سازمان دهنده م ستخرج از م ضامین پایه در ۹ دسته قابل دسته بندی هستند که در این جدول نشان داده شده است.

امتیاز میانگین هر یک از عوامل شناسایی شده نشان داد که ر ضایت شغلی و تعهد سازمانی دارای میانگین ۳,۵۵ ، توسعه حرفه‌ای و آموزشی دارای میانگین ۳/۳۴ کیف یت ز ندگی کاری دارای م یانگین ۳/۲۴، محیط کاری و فرهنگ ساز مانی دارای م یانگین 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 می باشد. برای تشخیص کفایت و شرایط لازم داده ها برای اجرای تحل یل عاملی، از آزمون‌های تنا سب کایزر-مایر-الکین و بارتلت ا ستفاده شد. مطابق نتایج حاصل از جدول ۲ در سطح اطمینان ٪۹۵ و خ طای ا ندازه‌گیری ٪۵=α، چون م قدار آ ماره KMO برای همه ابعاد بیش‌تر از ۰/۷ و با مقدار ۰/۷۷۵ محاسبه شد، همچنین نتیجه آزمون Bartlett نشان داده که سطح معناداری برای همه متغیرها Sig<۰/۰۵ محا سبه شده ا ست، لذا شواهد کافی برای تأیید فرض صفر مشاهده نشده و فرض تحقیق تأیید می‌گردد و داده‌ها همبسته می‌باشند.

جدول ۱- مضامین فراگیر مدل دلبستگی شغلی اعضای هئیت 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

جدول ۲- نتایج آزمون KMO و Bartlett برای میانگین ابعاد مدل دلبستگی شغلی اعضای هئیت علمی دانشگاه آزاد اسلامی

آماره KMO		۰/۷۷۵
آماره Bartlett	کای ۲	۷۲۸۴/۹۰۷
	درجه آزادی	۱۵۳
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰

جدول ۳- مقادیر پایایی سازه‌های تحقیق

مضامین سازمان دهنده	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراجی (AVE)
رضایت شغلی و تعهد سازمانی	۰/۸۹۶	۰/۹۲۳	۰/۷۰۷
توسعه حرفه‌ای و آموزشی	۰/۸۰۱	۰/۸۸۳	۰/۷۱۶
رهبری و مدیریت	۰/۸۵۶	۰/۹۰۲	۰/۶۹۸
ارتباطات و همکاری تیمی	۰/۸۸۰	۰/۹۱۳	۰/۶۷۷
کیفیت زندگی کاری	۰/۸۲۳	۰/۸۹۴	۰/۷۳۸
محیط کاری و فرهنگ سازمانی	۰/۸۸۴	۰/۹۲۰	۰/۷۴۲
پشتیبانی سازمانی و رفاه	۰/۹۰۵	۰/۹۲۷	۰/۶۷۸
نوآوری و خلاقیت	۰/۸۳۶	۰/۹۰۱	۰/۷۵۳
تحقیق و پژوهش	۰/۷۸۹	۰/۸۶۴	۰/۶۱۳
مشارکت و تعامل اجتماعی	۰/۷۳۰	۰/۸۴۷	۰/۶۲۹

جدول ۴- بارعاملی و اعداد معناداری ابعاد مدل دلبستگی شغلی

متغیر / گویه ها	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

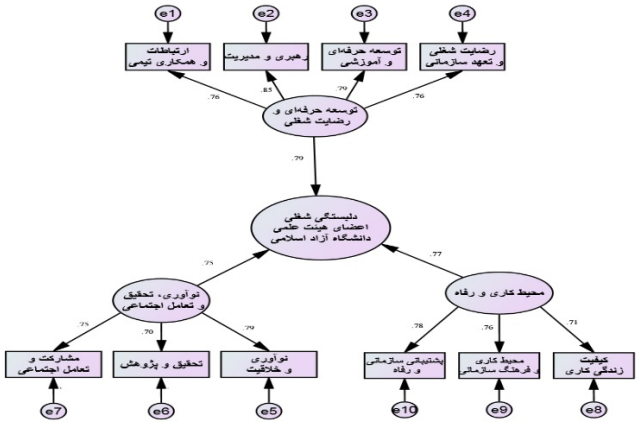
در جدول۳ معیارهای مربوط به ســـازه‌های تحقیق ارائه می‌شود.

همان‌طور که در جدول ۴ مشـــاهده می‌شـــود، بار عاملی کلیه‌ی گویه‌ها در ســـطح ۰/۰۰۱معنی دار و اعداد معناداری کلیه‌ی گویه‌ها بزرگتر از ۱/۹۶ بوده، بنابراین در تحلیل های بعدی در مدل باقی می‌مانند. در جداول زیر اعداد معناداری گزارش شـــده‌اند. مقادیر اعداد معناداری بیشتر از ۱/۹۶ و در سطح ۰/۰۰۱معنی دار قابل قبول می‌باشند.

با توجه شـــکل ۱ می‌توان بارهای عاملی هر یک از سوالات تحقیق را مشاهده نمود. مقدار ضریب تعین عددی بین صفر و یک است، که هر چه به سمت یک نزدیک شـــو ، مقدار تبیین واریانس بیشـــتر می‌گردد.

تخمین ضرایب t گفته می‌شود. مدل در حالت ضرایب tیا حالت معناداری مقادیر آماره t را نشان می دهد که برای قضاوت در مورد معناداری روابط بکار می‌روند. به اینصـورت که اگر مقادیر آماره t بین ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- قرار داشته باشند، ضرایب معنادار نیستند و منجر به رد فرضیات تحقیق می شوند و در حالتی که خارج از این محدود باشند، معنادار هستند.

مـدل انـدازه گیری کلی متغی هـای تحقیق برای بررسـی روایی سـازه‌ها در شـکل ۱ آورده شـده اسـت. نشانگرهای در کنار یکدیگر سازه‌های مربوط به خود را با توجه به سـاختار مورد نظر محقق به درسـتی تائید نمودند زیرا که مدل حاضر با استفاده از روش تحلیل عاملی تائیدی به درستی اجرا شده است و تداخل قابل



شکل ۱– مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

جدول ۵– شاخص‌های نیکوئی برازش مدل اندازه گیری کل سازه‌ها

سازه	RMSEA	AGFI	GFI	CFI	X^2/df	Df	PNFI	X^2
کل	۰/۰۱	۰/۹۴	۰/۹۸	۰/۹۲	۰/۳۹	۱۳۲	۰/۶۱۶	۳۱۶/۰۹

توجهی مشاهده نمی‌شود. با توجه به اینکه مقدار ریشه دوم برآورد وار یانس خ طای تقر یب RMSEA برای مدل اولیه کمتر از ۰،۰۸ گزارش شـده اسـت طراحی مدل ساختاری فوق قابل قبول می باشد.

نتایج جدول ۵ نشـان می‌دهد که شـاخص برازش (GFI) ۰/۹۸ اسـت که نشـان دهنده قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل اسـت. شـاخص نیکویی برازش اصـلاح شـده (AGFI) برابر با ۰/۹۴ می‌باشـد که بزرگتر از ۰/۹ می‌باشـد بنابراین مدل از برازش مطلوب برخودار اسـت. همچنین ریشـه دوم میانگین مربعات خطای باقیمانده ۰/۳۹ می‌باشد که از کمتر قدر مطلق ۴ بوده و نشـان دهنده برازش کامل مدل می‌باشـد. مقدار ریشـه میانگین مربعات خطای برآورد(RMSEA) نیز ۰/۰۱ می‌باشـد که با توجه به اینکه کمتر از ۰/۰۵ اسـت، قابل قبول بوده و نشـان دهنده تایید مدل پژوهش می‌با شد. همچنین شاخص برازش تطبیقی (CFI) ۰/۹۲ و شاخص مقتصد هنجار شده (PNFI) ۰/۶۱۶ ا ست که همگی نشان دهنده ی برازش مطلوب تایید مدل می‌باشد.

بحث

نتایج نشان می‌دهد که تمامی عوامل شناسایی‌شده، یعنی شاخص توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی، شاخص نوآوری، تحقیق و تعامل اجتماعی، و شـاخص محیط کاری و رفاه، از سـطح برازش و اعتبارسـنجی مناسـب برخوردارند و نتایج نشـان داد برای ارتقای سـطح دلبسـتگی شـغلی اعضـای هیأت علمی دانشـگاه علوم پزشـکی آزاد اسـلامی می‌بایسـت به سـه عامل مهم و اصلی که شامل "توسعه حرفه ای و رضایت شغلی"، "محیط کاری و رفاه" و "نوآوری، تحقیق و تعامل اجتماعی" می باشد توجه ویژه گردد که هر یک از این عوامل خود به شاخص های فرعی تر تقسیم می شوند. نتایج حاضر همسو با نتایج مطالعات ملامبو (Mlambo) و همکاران (۲۰۲۱) (۱۳) و گسـه (Geese) و همکاران (۲۰۲۲) (۴) می‌باشـد. اهمیت این مدل و مؤلفه‌ها در دلبستگی شغلی از آنجا ناشی می شود که دلبستگی شغلی فراتر از یک احساس ساده نسبت به کار است و به ترکیبی از رضـایت، تعهد، و انگیزه برای مشـارکت عمیق‌تر در وظایف و مسـئولیت‌ها برمی‌گردد. این مدل با در نظر گرفتن جنبه‌های متنوع شـغلی، از نیازهای فردی تا تعاملات اجتماعی و شرایط سازمانی، به درک

جامعی از عواملی که بر رفتار، نگرش، و احساسات افراد تأثیر می‌گذارند، د ست یافته ا ست (۸). مولفه‌های این مدل از سه جنبه اصلی به دلبستگی شغلی مرتبط می‌شوند. نخست، جنبه توسعه حرفه‌ای و آموزشی افراد را قادر می سازد که در م سیر پی شرفت شغلی و ر شد مهارت‌های خود گام بردارند. این امر باعث تقویت حس شایستگی و اعتماد به نفس می‌شود که یکی از پایه‌های ا صلی دلب ستگی شغلی ا ست. افرادی که فر صت‌های یادگیری و پی شرفت دارند، به احتمال بی شتری خود را بخ شی از موفقیت سازمان می‌بینند و انگیزه بی شتری برای فعالیت نشان می‌دهند (۱۴). از سوی دیگر، جنبه نوآوری و تعامل اجتماعی نه‌تنها به خلاقیت و انگیزه درونی افراد می‌پردازد، بلکه آن ها را در یک شبکه گسترده‌تر از تعاملات و مشارکت‌های اجتماعی قرار می‌دهد (۹). این جنبه باعث می‌شود افراد احساس کنند نقش مهمی در جامعه علمی و اجتماعی ایفا می‌کنند و کار آن ها تأثیر گذاری و معنا دارد. چنین احساساتی، حس تعلق و ارتباط با مأموریت سازمانی را تقویت می‌کند. در نهایت، محیط کاری و رفاه بستری را فراهم می‌کند که افراد بتوانند با آرامش و حمایت کافی به و ظایف خود بپرداز ند. این بخش از مدل، اهمیت حمایت سازمانی، فراهم آوردن شرایط کاری منصفانه، و تأمین نیازهای رفاهی را برجسته می‌کند (۵). محیطی که در آن افراد احساس ارزشمندی و احترام کنند، بهبود تعاملات بین‌فردی و کاهش تنش‌های محیطی منجر می‌شود و پایه‌ای برای تقویت روابط مثبت شغلی و انگیزه ماندگاری ایجاد می‌کند. این مدل با در هم تنیدن این سه جنبه، به صورت هم‌افزا عمل می‌کند و نشان می‌دهد که چگو نه هر یک از مولفه ها می‌توا ند به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر دیگر مولفه ها اثر بگذارد (۴). برای مثال، شرایط حمایتی در محیط کاری می‌تواند خلاقیت و نوآوری را تقویت کند یا رشد حرفه‌ای ممکن است به تعهد بی شتر ن سبت به سازمان منجر شود. این روابط چندلایه، تأثیرگذاری مدل بر دلبستگی شغلی را تقویت می‌کنند و نشان می‌دهند که این شاخص‌ها نه تنها اهمیت دارند، بلکه یکدیگر را نیز تقویت می‌کنند. در سطح کاربردی، این مدل به مدیران سازمانی و برنامه‌ریزان نشان می‌دهد که برای تقویت دلبستگی شغلی، باید به یک نگاه یکپارچه و چندبعدی روی آورند (۷). این نگاه از پرداختن صرف به عوامل مادی فراتر می‌رود و شامل ایجاد شرایطی است که به ارزش‌های انسانی، فرصت‌های رشد، و تعادل بین ن یاز های فردی و ساز مانی احترام بگذارد. چنین رویکردی می‌توا ند دلبستگی شغلی را نه تنها در کوتاه‌مدت بلکه به صورت پایدار در طول زمان تقویت کند (۱۳).

پیشنهادات

بر اساس یافته‌های ارائه‌شده، می‌توان پیشنهادات کاربردی زیر را برای تقویت دلبستگی شغلی اعضای هیأت علمی ارائه داد: ایجاد دوره‌های آموزشی متناسب با نیازهای اعضای هیأت علمی برای بهبود مهارت‌های تدریس و پژوهش. فراهم کردن منابع مالی و تسهیلات برای انجام پژوهش‌های نوآورانه. سازمان‌دهی رویدادها و برنامه‌های اجتماعی مانند ن شستهای غیر سمی یا برنامه‌های گروهی. طراحی برنامه‌های حمایتی مانند خدمات سلامت روان، مشاوره و تعادل بین کار و زندگی. بهبود نظام رفاهی شامل مزایای شغلی، مرخصی‌های تشویقی و تسهیلات ویژه مانند وام مسکن یا کمک‌هزینه تحصیلی برای خانواده‌ها. ترویج فرهنگ احترام و همکاری از طریق برنامه های آموزشی و نشستهای گروهی. ایجاد نظام‌هایی برای تقدیر از عملکرد تیمی و ایجاد حس همبستگی بین اعضا.

محدودیت‌ها

اطلاعات جمع‌آوری‌شده در این تحقیق شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی تهران می باشد، ازآنجایی که با افزایش اطلاعات و تعداد مشاهدات نتایج آزمون و به‌تبع آن نتیجه تحقیق از اعتبار بالاتری برخوردار می‌گردد، ممکن است با افزایش دوره زمانی نتایج متفاوتی حاصل گردد. اعضای هیأت‌علمی 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. نظرات و برداشت‌های اعضای هیأت علمی ممکن است تحت تأثیر تغییرات اقتصادی، اجتماعی یا سیاسی جامعه قرار گیرد. این عوامل خارج از کنترل محقق می‌توانند بر کیفیت و صحت پاسخ‌ها تأثیرگذار باشند.

نتیجه‌گیری

این تحقیق به ارائه مدل وضعیت دلبستگی شغلی اعضای هیأت علمی حوزه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی پرداخت. نتایج بیان داشت که این توسعه بر کیفیت شغلی تأکید دارد که با ارتقای مهارت‌ها و ایجاد رضایت در محیط کاری حاصل می‌شود. همچنین شرایط فیزیکی و روانی محیط کار به عنوان عوامل تاثیرگذار بر رفاه و کارایی کارکنان مطرح شده‌اند. محیط کار می‌بایست فضایی حمایت‌گرانه و بدون استرس فراهم کند تا فرد بتواند بیشترین بهره‌وری را داشته باشد. از سوی دیگر، نوآوری و تحقیق نیز نقش کلیدی در انگیزش و دلبستگی شغلی ایفا می‌کند؛ دانشگاه‌ها با تشویق به خلاقیت و پژوهش، فضای مناسبی برای تبادل ایده‌ها ایجاد می‌کنند. تعامل اجتماعی در این محیط‌ها به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات کمک می‌کند، که می‌تواند به بوته آزمایش گذاشتن راهکارهای جدید منجر شود. در نتیجه، باید به این عوامل توجه ویژه‌ای شود تا سطح دلبستگی شغلی ارتقا یابد و اعضا احساس تعهد و انگیزه بیشتری نسبت به فعالیت‌های علمی خود داشته باشند.

ملاحظات اخلاقی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه دکترا و زیر نظر کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری و با کد اخلاقی به شناسه IR.IAU.SARI.REC.1403.267 انجام گرفته است.

مشارکت نویسندگان

حمیدرضا آراسته نگارش مقاله و پریوش جعفری ویراستاری مقاله را برعهده داشتند و سمیرا خشنودنیا داده‌ها را تجزیه، تحلیل و تفسیر کرد.

References

1. Han H, Lee KS, Kim SS, Wong AKF, Moon H. What influences company attachment and job performance in the COVID-19 era?: Airline versus hotel employees. Tour Manag Perspect. 2022;44:101001.
2. Mukuru M, Gorry J, Kiwanuka SN, Gibson L, Musoke D, Ssengooba F. Designed to Fail? Revisiting Uganda's Maternal Health Policies to Understand Policy Design Issues Underpinning Missed Targets for Reduction of Maternal Mortality Ratio (MMR): 2000-2015. Int J Health Policy Manag. 2022;11(10):2124-2134.
3. Rowan BL, Anjara S, De Brún A, MacDonald S, Kearns EC, Marnane M, McAuliffe E. The impact of huddles on a multidisciplinary healthcare teams' work engagement, teamwork and job satisfaction: A systematic review. J Eval Clin Pract. 2022;28(3):382-393.
4. Geese F, Zwakhalen S, Lucien B, Hahn S. Job satisfaction of advanced practice nurses in cancer care: A systematic review. Eur J Oncol Nurs. 2022;56:102089.
5. Le VNT, Dang MH, Kim JG, Yang YM, Lee DW. Dentist Job Satisfaction: A Systematic Review and Meta-analysis. Int Dent J. 2021;71(5):369-377.
6. Mohammadi H, Salehi M, Jabbari N. The Role of Organizational Culture on Faculty Members' Reformation. Res Med Edu. 2020; 12 (2) :21-30.
7. Reidl S, Beranek S, Holzinger F, Streicher J. Gender equality regimes and evaluation regimes in Europe and their implications for policy design and evaluation. Eval Program Plann. 2020;83:101860.
8. Azizian Kohan, N., Dehghani, M., Behtaj, A., Karimian Pour, G. Editing Communication Model of Psychological Capital and Work Engagement with Job Self-Efficacy as A Mediation among Sports and Youth Administration Employees in Ardebil Province. Strategic Studies on Youth and Sports. 2018; 17(40): 117-134..
9. Niskala J, Kanste O, Tomietto M, Miettunen J, Tuomikoski AM, Kyngäs H, et al. Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. J Adv Nurs. 2020;76(7):1498-1508.
10. Specchia ML, Cozzolino MR, Carini E, Di Pilla A, Galletti C, Ricciardi W, et al. Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. Int J Environ Res Public Health. 2021;18(4):1552.
11. Weimer N. My Professional Development Journey. J Nurses Prof Dev. 2022;38(1):47-48.
12. Kabir A, Goharinezhad S, Inanlou M, Borimnejad L. Strategies for Enhancing the Organizational Commitment of Faculty Members at

Iran University of Medical Sciences. IJN. 2024; 37 (148) :116-131.

13. Mlambo M, Silén C, McGrath C. Lifelong learning and nurses' continuing professional development, a metasynthesis of the literature. BMC Nurs. 2021;20(1):62.

14. Vázquez-Calatayud M, Errasti-Ibarrondo B, Choperena A. Nurses' continuing professional development: A systematic literature review. Nurse Educ Pract. 2021;50:102963.