



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 مدیریت آموزش عالی، دانشگاه خوارزمی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، گروه مدیریت آموزشی، تهران، ایران، (* نویسنده مسئول)

arasteh@khu.ac.ir

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

چکیده

کلیدواژه‌ها

توسعه حرفه‌ای، رضایت شغلی، دلبستگی شغلی، طراحی سیاستها

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۲۵

تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۹/۰۸

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 به کار 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 بعد اصلی «توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی»، «نوآوری، تحقیق و تعامل اجتماعی»، «محیط کاری و رفاه» و مؤلفه‌های آنها در وضعیت دلبستگی شغلی اعضای هیأت 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 می‌بایست 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 برآزش 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 بعد توجه کنند. این امر می‌تواند به تقویت دلبستگی شغلی اعضای هیأت علمی و دستیابی به اهداف آموزشی و پژوهشی کمک کند.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

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. 2024(28 Nov):31.89.

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 به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 4.0 صورت گرفته است.



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 of Higher Education Administration, Kharazmi University, Faculty of Physiology and Education, Department of Educational Administration, 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, 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", "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

Keywords

Professional Development,
Job Satisfaction,
Job Attachment,
Policy Design

Received: 15/08/2024

Published: 28/11/2024

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.* 2024(28 Nov);31.89.

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

تئوری دلبستگی که در ابتدا برای توصیف الگوهای روابط بین نوزادان و مراقبین آنها توسعه یافت، به یکی از تأثیرگذارترین تئوری‌ها در روان‌شناسی تبدیل شده است (۱). دلبستگی به عنوان گرایش انسانی برای جستجو و توسعه پیوندهای عاطفی نزدیک با دیگران تعریف می‌شود (۲). این کار برای بررسی تأثیر سبک‌های دلبستگی که در اوایل زندگی شکل می‌گیرند و تأثیر آنها بر روابط بزرگ سالی گسترش یافته است (۳). و در دهه‌های اخیر نیز برای بررسی روابط در محیط کار استفاده شده است. پس از مطالعه کلیدی هازان و شاور (Hazan & Shaver) (۱۹۹۴) در مورد کاربرد تئوری دلبستگی در روابط محیط کار و شغل (۴)، تحقیقات به بررسی ارتباط سبک‌های دلبستگی شغلی با رهبران و مشاوران آنها (۵)، همکاران (۶)، و سازمان (۷) پرداخته‌اند. در دهه‌های اخیر تحقیق در مورد انواع سبک دلبستگی شغلی، ارتباط تئوری دلبستگی شغلی با پیش‌بینی نتایج سازمانی برجسته کرده است. به عنوان مثال، نتایج تحقیقات ارتباطات قابل توجهی بین سبک‌های دلبستگی و عملکرد شغلی (۸)، رضایت شغلی (۹)، فرسودگی شغلی (۱۰)، و تعهد سازمانی (۱۱) یافته‌اند. بنابراین، نتایج تحقیقاتی نشان می‌دهد که سبک دلبستگی می‌تواند برای آگاهی از وضعیت نگرش‌ها، رفتارها و نتایج سازمانی دیگر کارکنان استفاده شود (۷).

نکته قابل توجه در خصوص دلبستگی شغلی این می‌باشد که تجربیات در روابط در دوران نوجوانی و بزرگسالی می‌توانند به شکل‌دهی سبک دلبستگی فرد در طول زندگی تأثیرگذار باشد (۱۲). از سوی دیگر روابط محیط کار یکی از انواع روابط بزرگسالی هستند که می‌توانند این کارکردها را برآورده کنند. تعداد زیادی مطالعه در خصوص تأثیر سبک‌های دلبستگی بر روابط در محیط کار پرداخته‌اند و نشان دادند که شغلی و روابط محیط کار نیز می‌توانند کارکردهای دلبستگی را برآورده کنند (۱۳). دلبستگی شغلی می‌تواند بر ترجیحات و انتظارات کارکنان از مافوق سازمانی تأثیر بگذارد و ناسازگاری بین این انتظارات و رفتار مافوق می‌تواند بر رضایت از مافوق و در نهایت بر میزان ترک شغل تأثیر بگذارد (۱۴). سبک دلبستگی شغلی

همچنین می‌تواند بر رفتار رهبر تأثیر بگذارد. افراد با دلبستگی بیشتر احتمال دارند که در روابط با همکاران و سازمان کوشاتر باشند. عدم دلبستگی شغلی می‌تواند بر تعارض‌ها با همکاران و ترجیحات برای کار کردن با دیگران یا به تنهایی تأثیر بگذارد (۱۰). علاوه بر این، کارکنان با دلبستگی شغلی بالاتر سطوح بالاتری از تعهد سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت در کار و سطوح کمتری از تمایل به ترک شغل نشان می‌دهند (۱۳). از این رو، با توجه به نتایج مطالعه، دلبستگی شغلی یکی از عوامل مهم در افزایش تعهد سازمانی، بهره‌وری و کیفیت عملکرد اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها است (۱۴). در حوزه علوم پزشکی، این امر از اهمیت بیشتری برخوردار است، زیرا اساتید علاوه بر مسئولیت‌های آموزشی، نقش مهمی در پژوهش، درمان و ارائه خدمات سلامت دارند (۱۵). با این حال، عوامل متعددی مانند استرس شغلی، عدم تعادل بین کار و زندگی شخصی، نبود حمایت سازمانی و کمبود امکانات پژوهشی می‌توانند بر میزان دلبستگی شغلی اعضای هیأت علمی تأثیر منفی بگذارند (۱۶). مطالعات پیشین نشان داده‌اند که حمایت سازمانی ادراک‌شده و فرصت‌های رشد حرفه‌ای از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های دلبستگی شغلی در بین اعضای هیأت علمی هستند (۱۷). با این حال، تحقیقات محدودی به بررسی وضعیت دلبستگی شغلی اعضای هیأت علمی حوزه علوم پزشکی پرداخته‌اند، به‌ویژه در دانشگاه‌های آزاد اسلامی که ساختار و سیاست‌های متفاوتی نسبت به دانشگاه‌های دولتی دارند. از این رو، ارائه یک مدل جامع برای وضعیت دلبستگی شغلی اعضای هیأت علمی در این حوزه، با در نظر گرفتن عوامل سازمانی، فردی و محیطی، می‌تواند در بهبود شرایط کاری و افزایش انگیزه و رضایت شغلی اساتید مؤثر باشد. لذا، این پژوهش با هدف ارائه مدل وضعیت دلبستگی شغلی اعضای هیأت علمی حوزه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی انجام می‌شود تا بتواند راهکارهایی برای بهبود شرایط شغلی و افزایش بهره‌وری این گروه ارائه دهد.

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام

شد. این پژوهش از کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی ساری حائز کد اخلاق IR.IAU.SARI.REC.1403.267 می باشد. 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 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 استفاده شد و محقق با بررسی 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 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 و 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

نتایج توصیفی جمعیت شناختی نشان داد که ۳۲/۶۷ درصد پاسخگویان زن، ۶۷/۳۳ درصد مرد و از نظر میزان تحصیلات ۵ درصد کارشناسی ارشد و ۹۵ درصد دکتری تخصصی بودند. از لحاظ سمت نیز ۳۹/۶۷ درصد از پاسخگویان نیز دارای در سمت دانشیار، ۳۹/۶۷ درصد استادیار و ۲۶/۶۷ درصد 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، مضامین سازمان دهنده مستخرج از مضامین پایه در ۹ دسته قابل دسته‌بندی هستند که در این جدول نشان داده شده است. 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

جدول ۱- مضامین فراگیر مدل دل‌بستگی شغلی اعضای هیئت علمی

دانشگاه آزاد اسلامی	
مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده
توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی	رضایت شغلی و تعهد سازمانی
رضایت شغلی	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

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. برای تشخیص کفایت و شرایط لازم داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی، از آزمون‌های تناسب کایزر-مایر-الکین و بارتلت استفاده شد.

مطابق نتایج حاصل از جدول ۲ در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha=5\%$ ، چون مقدار آماره 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 $\text{Sig} < 0/05$ محاسبه شده است، لذا داده‌ها همبسته می‌باشند.

جدول ۲- نتایج آزمون KMO و Bartlett برای میانگین ابعاد مدل

دل‌بستگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی		
آماره KMO		
آماره	کای ۲	۷۲۸۴/۹۰۷
Bartlett	درجه آزادی	۱۵۳
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰

در جدول ۳ معیارهای مربوط به سازه‌های تحقیق ارائه می‌شود. همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، بار عاملی کلیه‌ی گویه‌ها در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار و اعداد

معناداری کلیه‌ی گویه‌ها بزرگ‌تر از ۱/۹۶ بوده، بنابراین در تحلیل‌های بعدی در مدل باقی می‌مانند. در جداول زیر اعداد معناداری گزارش شده‌اند. مقادیر اعداد معناداری بیش‌تر از ۱/۹۶ و در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار قابل قبول می‌باشند. با توجه شکل ۱ می‌توان بارهای عاملی هر یک از سوالات تحقیق را مشاهده نمود. مقدار ضریب تعیین عددی بین صفر و یک است، که هر چه به سمت یک نزدیک شود، مقدار تبیین واریانس بیش‌تر می‌گردد. تخمین ضرایب t گرفته می‌شود. مدل در حالت ضرایب t یا حالت معناداری مقادیر آماره t را نشان می‌دهد که برای قضاوت در مورد معناداری روابط بکار می‌روند. به این‌صورت که اگر مقادیر آماره t بین ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- قرار داشته باشند، ضرایب معنادار نیستند و منجر به رد فرضیات تحقیق می‌شوند و در حالتی که خارج از این محدود باشند، معنادار هستند.

مدل اندازه‌گیری کلی متغیرهای تحقیق برای بررسی روایی سازه‌ها در شکل ۱ آورده شده است. نشانگرهای در کنار یکدیگر سازه‌های مربوط به خود را با توجه به ساختار مورد نظر محقق به درستی تأیید نمودند زیرا که مدل حاضر با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی به درستی اجرا شده است و تداخل قابل توجهی مشاهده نمی‌شود. با توجه به اینکه مقدار ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب RMSEA برای مدل اولیه کمتر از ۰/۰۸، گزارش شده است طراحی مدل ساختاری فوق قابل قبول می‌باشد.

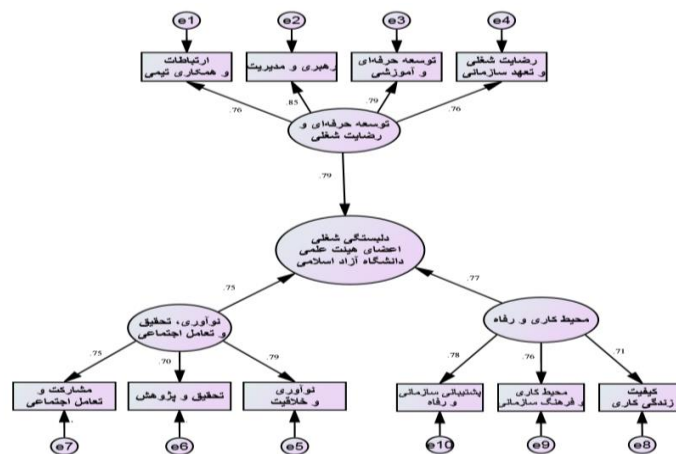
نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که شاخص برازش (GFI) ۰/۹۸ است که نشان دهنده قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل است. شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI) برابر با ۰/۹۴ می‌باشد که بزرگ‌تر از ۰/۹ می‌باشد بنابراین مدل از برازش مطلوب برخوردار است. همچنین ریشه دوم میانگین مربعات خطای باقیمانده ۰/۳۹ می‌باشد که از کمتر قدر مطلق ۴ بوده و نشان دهنده برازش کامل مدل می‌باشد. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نیز ۰/۰۱ می‌باشد که با توجه به اینکه کمتر از ۰/۰۵ است، قابل قبول بوده و نشان دهنده تأیید مدل پژوهش می‌باشد.

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	۰/۹۳۳	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- بار عاملی و اعداد معناداری ابعاد مدل دل‌بستگی شغلی

متغیر	بار عاملی	آماره T	P	معنی داری
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



شکل ۱- مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

جدول ۵- χ^2 کم‌ترین فاصله از χ^2 و χ^2/df معین ضابطه χ^2

χ^2	PNFI	Df	χ^2/df	CFI	GFI	AGFI	RMSEA	آل
----------	------	----	-------------	-----	-----	------	-------	----

همچنین شاخص برازش تطبیقی (CFI) ۰/۹۲ و شاخص مقتصد هنجار شده (PNFI) ۰/۶۱۶ است که همگی نشان دهنده ی برازش مطلوب تایید مدل می باشد.

بحث

نتایج نشان می دهد که تمامی عوامل شناسایی شده، یعنی شاخص توسعه حرفه ای و رضایت شغلی، شاخص نوآوری، تحقیق و تعامل اجتماعی، و شاخص محیط کاری و رفاه، از سطح برازش و اعتبارسنجی مناسب برخوردارند و 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 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 کافتسیوس (Kafetsios) و همکاران (۲۰۱۴) (۹) و وو (Wu) و همکاران (۲۰۱۴) (۱۰) می باشد. اهمیت این مدل و مؤلفه ها در دلبستگی شغلی از آنجا ناشی می شود که دلبستگی شغلی فراتر از یک احساس ساده نسبت به کار است و به ترکیبی از رضایت، تعهد، و انگیزه برای مشارکت عمیق تر در وظایف و مسئولیت ها برمی گردد. این مدل با در نظر گرفتن جنبه های متنوع شغلی، از نیازهای فردی تا تعاملات اجتماعی و شرایط سازمانی، به درک جامعی از عواملی که بر رفتار، نگرش، و احساسات افراد تأثیر می گذارند، دست یافته است (۸). مؤلفه های این مدل از سه جنبه اصلی به دلبستگی شغلی مرتبط می شوند. نخست، جنبه توسعه حرفه ای و آموزشی افراد را قادر می سازد که در مسیر پیشرفت شغلی و رشد مهارت های خود گام بردارند. این امر باعث تقویت حس شایستگی و اعتماد به نفس می شود که یکی از پایه های اصلی دلبستگی شغلی است. افرادی که فرصت های یادگیری و پیشرفت دارند، به احتمال بیشتری خود را بخشی از موفقیت سازمان می بینند و انگیزه بیشتری برای فعالیت نشان می دهند (۱۴). از سوی دیگر، جنبه نوآوری و

تعامل اجتماعی نه تنها به خلاقیت و انگیزه درونی افراد می پردازد، بلکه آن ها را در یک شبکه گسترده تر از تعاملات و مشارکتهای اجتماعی قرار می دهد (۹). این جنبه باعث می شود افراد احساس کنند نقش مهمی در جامعه علمی و اجتماعی ایفا می کنند و کار آن ها تأثیرگذاری و معنا دارد. چنین احساساتی، حس تعلق و ارتباط با مأموریت سازمانی را تقویت می کند. در نهایت، محیط کاری و رفاه بستری را فراهم می کند که افراد بتوانند با آرامش و حمایت کافی به وظایف خود بپردازند. این بخش از مدل، اهمیت حمایت سازمانی، فراهم آوردن شرایط کاری منصفانه، و تأمین نیازهای رفاهی را برجسته می کند (۵). محیطی که در آن افراد احساس ارزشمندی و احترام کنند، بهبود تعاملات بین فردی و کاهش تنش های محیطی منجر می شود و پایه ای برای تقویت روابط مثبت شغلی و انگیزه ماندگاری ایجاد می کند. این مدل با در هم تنیدن این سه جنبه، به صورت هم افزا عمل می کند و نشان می دهد که چگونه هر یک از مولفه ها می تواند به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر دیگر مولفه ها اثر بگذارد (۴). برای مثال، شرایط حمایتی در محیط کاری می تواند خلاقیت و نوآوری را تقویت کند یا رشد حرفه ای ممکن است به تعهد بیشتر نسبت به سازمان منجر شود. این روابط چندلایه، تأثیرگذاری مدل بر دلبستگی شغلی را تقویت می کنند و نشان می دهند که این شاخص ها نه تنها اهمیت دارند، بلکه یکدیگر را نیز تقویت می کنند. در سطح کاربردی، این مدل به مدیران سازمانی و برنامه ریزان نشان می دهد که برای تقویت دلبستگی شغلی، باید به یک نگاه یکپارچه و چندبعدی روی آورند (۷). این نگاه از پرداختن صرف به عوامل مادی فراتر می رود و شامل ایجاد شرایطی است که به ارزش های انسانی، فرصت های رشد، و تعادل بین نیازهای فردی و سازمانی احترام بگذارد. چنین رویکردی می تواند دلبستگی شغلی را نه تنها در کوتاه مدت بلکه به صورت پایدار در طول زمان تقویت کند (۱۳).

پیشنهادات

بر اساس یافته های ارائه شده، می توان پیشنهادات کاربردی زیر را برای تقویت دلبستگی شغلی اعضای

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 بوت‌آزمایش 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 دکترای 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 پرورش جعفری ویراستاری مقاله را برعهده داشتند و سمیرا خشنودنیا داده‌ها را تجزیه، تحلیل و تفسیر کرد.

References

1. Finkel EJ, Simpson JA. Editorial overview: Relationship science. *Curr Opin Psychol*. 2015;1:5-9.
2. Bowlby J. Attachment and Loss, Vol. 1: Attachment. New York, NY: Basic Books; 1969.
3. Mikulincer M, Shaver PR. Attachment in adulthood: Structure, dynamics, and change. 2nd ed. New York: Guilford Press; 2016.
4. Hazan C, Shaver PR. Attachment as an organizational framework for research on close relationships. *Psychol Inq*. 1994;5(1):1-22.
5. Allen TD, Shockley KM, Poteat L. Protégé anxiety attachment and feedback in mentoring relationships. *J Vocat Behav*. 2010;77(1):73-80.
6. Luke MA, Carnelley KB, Sedikides C. Attachments in the workplace: How attachment security in the workplace benefits the organisation.

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 نشست‌های غیررسمی 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 برنامه‌های آموزشی و نشست‌های گروهی. ایجاد نظام‌هایی برای تقدیر از عملکرد تیمی و ایجاد حس همبستگی بین اعضا.

محدودیت‌ها

اطلاعات جمع‌آوری شده در این تحقیق شامل اعضای هیأت 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. اعضای هیأت 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. 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

- Eur J Soc Psychol. 2020;50(5):1046–64.
7. Scrima F, Di Stefano G, Guarnaccia C, Lorito L. The impact of adult attachment style on organizational commitment and adult attachment in the workplace. *Pers Individ Dif*. 2015;86:432–7.
 8. Frazier ML, Gooty J, Little LM, Nelson DL. Employee attachment: Implications for supervisor trustworthiness and trust. *J Bus Psychol*. 2015;30(2):373–86.
 9. Kafetsios K, Athanasiadou M, Dimou N. Leaders' and subordinates' attachment orientations, emotion regulation capabilities and affect at work: A multilevel analysis. *Leadersh Q*. 2014;25(3):512–27.
 10. Wu C-H, Parker SK, de Jong JP. Feedback seeking from peers: A positive strategy for insecurely attached team-workers. *Hum Relat*. 2014;67(4):441–64.
 11. Scrima F, Di Stefano G, Guarnaccia C, Lorito L. The impact of adult attachment style on organizational commitment and adult attachment in the workplace. *Pers Individ Dif*. 2015;86:432–7.
 12. Hazan C, Shaver PR. Romantic love conceptualized as an attachment process. *J Pers Soc Psychol*. 1987;52:511–24.
 13. Luke MA, Carnelley KB, Sedikides C. Attachments in the workplace: How attachment security in the workplace benefits the organisation. *Eur J Soc Psychol*. 2020;50(5):1046–64.
 14. Keller T. Parental images as a guide to leadership sensemaking: An attachment perspective on implicit leadership theories. *Leadersh Q*. 2003;14(2):141–60.
 15. Khan MS, et al. Work engagement and job satisfaction among university faculty members: A systematic review. *J Organ Psychol*. 2021;10(3):45–58.
 16. Bakker AB, Albrecht SL. Work engagement: Current trends and future directions. *Appl Psychol*. 2018;67(1):3–11.
 17. Salanova M, et al. Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *J Vocat Behav*. 2020;122:103477.
 18. Shuck B, Wollard K. Employee engagement and motivation: Exploring the driving forces behind organizational commitment. *Hum Resour Dev Rev*. 2019;18(2):120–37.