

ارائه مدل ارتقاء تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی

درسا ملکشاهی^۱ کامران محمدخانی^{۲*} امیرحسین محمدداودی^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدلی جهت ارتقاء تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران با رویکرد آمیخته (کیفی-کمی) صورت پذیرفته است. مشارکت کنندگان در بخش کیفی شامل ۱۸ نفر از متخصصان، سیاستگذاران نظام آموزش عالی، اساتید مجرب، خبرگان دانشگاهی در حوزه علوم رفتاری و جامعه آماری در بخش کمی شامل ۲۶۷۴ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران بودند که بر اساس فرمول کوکران ۳۳۶ نفر انتخاب شدند و همچنین ۳۰ نفر خبره و صاحب‌نظر جهت تعیین درجه تناسب مدل ارتقاء تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی به پرسشنامه محقق ساخته پاسخ دادند. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی روش هدفمند از نوع گلوله برفی و در بخش کمی روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای و تصادفی ساده مورد استفاده قرار گرفت. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته با توجه به ادبیات پژوهش می‌باشد. در بخش کیفی جهت بررسی استحکام داده‌ها از شاخص لینکلن و کوبا استفاده و پایایی آن از طریق ضریب کاپای کوهن ۰/۸۴ محاسبه شد. روایی ابزار کمی از طریق روایی همگرا و واگرا تایید شد و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۰ محاسبه شد. نتایج نشان داد با توجه به مدل ارائه شده پژوهش حاضر با در نظر گرفتن ابعاد و مولفه‌های رضایت شغلی، مجذوب کار شدن، فداکاری، انرژی و چهار عامل موثر فردی، سازمانی، آکادمیک و اخلاقی و همچنین با توجه به سازوکارهای ارتقاء تعلق خاطر کاری شامل عدالت، ارتباطات، برندسازی، ساختار دانشگاه، استقلال می‌توان تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی را ارتقاء داد.

واژگان کلیدی: تعلق خاطر کاری، اعضای هیات علمی، مدل سازی، دانشگاه آزاد اسلامی

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزش عالی، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

d.malekshahi@yahoo.com

^۲ استاد تمام، گروه مدیریت آموزش عالی، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

k.kamran@srbiau.ac.ir

^۳ دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

adavoudi838@yahoo.com

مقدمه

در محیط کار کارمندان به دنبال یافتن این هستند که چه چیزی در سازمان ارزش دارد. رفتار رهبر سازمان را مشاهده می کنند و بررسی می کنند که چه چیزی پاداش می گیرد و چه چیزی مجازات می شود. در واقع به دنبال ارزشها هستند. آنها به فرهنگ نگاه می کنند تا ببینند از چه ارزشهایی پشتیبانی می شود. در صورتیکه ارزشهای سازمان مطابق با ارزشهای آنها باشد میزان تعلق خاطر بیشتر می شود. هر چه ارزشها بیشتر در زبان فرهنگی سازمان گنجانده شود و نمود پیدا کند کارکنان بیشتر به موفقیت می رسند زیرا درست متوجه می شوند که سازمان از آنها چه می خواهد. برقراری ارتباط و گفتگوهای مثبت از آثار منفی و جو منفی در محیط کار می کاهد. شفافیت موجب افزایش حس خوب در محیط کار می شود زیرا کارکنان هرچه بیشتر درک کنند شرکت چه کاری انجام می دهد و چه کاری از آنها می خواهد احساس امنیت شغلی بیشتری خواهند داشت. همچنین پاسخگویی درست و پاداش جزو عوامل تاثیرگذار در عملکرد و ارتقا در محیط کار می شود که همگی عوامل نامبرده شده موجب افزایش میزان تعلق خاطر کاری در کارکنان یک سازمان می شود (ظهاری و کالیانان^۱، ۲۰۲۳). اگر سبک مدیریتی به درستی اعمال نشود ممکن است اعضای سازمان در دو بعد فداکاری و قدرت بتوانند فعالیت داشته باشند اما جذب کار و محیط کاری نمی شود. این به این معنی است که در چنین شرایطی کارمند تمرکز کامل در کار را ندارد، احتمالاً زمان را کنترل کرده و منتظر پایان یک روز کاری است. اگر کارمندان در انجام کار خود انرژی صرف کنند، در مواجهه با مشکلات منعطف باشند، اشتیاق بیشتری نسبت به کار خود دارند، تمرکز بیشتری بر روی کار خود دارند، بیشتر در کار خود جذب می شوند و هیچ توجهی به گذشت زمان ندارند (باران^۲ و سپینووزکا^۳، ۲۰۲۰). امروزه تعلق خاطر کاری در حال کاهش است و در آن خلاء وجود دارد. از طرفی درگیر کردن کارکنان در کار و ایجاد تعلق خاطر کاری در کارکنان یکی از وظایف چالش برانگیز مدیران است. زیرا عدم تعلق خاطر کاری باعث کاهش بهره وری و عملکرد سازمانی می شود که سالانه هزینه هنگفتی را برای سازمان به وجود می آورد. برای افزایش اثربخشی سازمانی باید سطح بالائی از تعلق خاطر کاری را در میان اعضای سازمان به وجود آورد (آبون^۴، ۲۰۲۱).

تحقق ارزش ها و آرمان های متعالی انقلاب اسلامی مستلزم تلاش همه جانبه در تمام ابعاد فرهنگی، علمی، اجتماعی و اقتصادی است. عرصه تعلیم و تربیت از مهم ترین زیرساختهای تعالی همه جانبه کشور و ابزار جدی برای ارتقای سرمایه انسانی شایسته کشور در عرصه های مختلف است. فرایند تعلیم و تربیت، امری زمان بر و دیربازده است که در طولانی مدت به بار می نشیند. مخاطبان نظام آموزشی آنچه را که امروز فرا می گیرند، فردا در رفتار و افکار خویش متجلی می سازند. در نتیجه فعل و انفعالات آموزشی امروز بر چگونگی شکل گیری فردا های دور و نزدیک تاثیر می گذارد. به همین دلایل، امروزه نهادهای آموزشی در اکثر کشورهای جهان با مساله تدوین و اجرای برنامه های راهبردی تحول آفرین دست و پنجه نرم می کنند (عرب نجات و همکاران، ۱۴۰۱). آموزش یکی از مهمترین ارکان و وظایف دانشگاه و اعضای هیات علمی است. ارتقاء کیفیت آموزش سطح علمی دانشگاه را بهبود می بخشد. ارزیابی اعضای هیات علمی یکی از فرآیندهایی است که می تواند به بهبود کیفیت آموزش کمک کند. ارزیابی آموزشی هیات علمی فرآیندی است که در آن اعضای هیات علمی شایستگی، دانش، عملکرد، عقاید، رشد تخصصی و شخصی خود را ارزیابی می کنند. همچنین ارزیابی هیات علمی توسط دانشجویان نوعی ارزیابی است که به روسای دانشگاه ها در تصمیم گیری های مربوط به بهبود و اثربخشی آموزش کمک می کند.

¹ Zahari & Kaliannan

² Baran

³ Sypniewska

⁴ Abun

برخی معتقدند که ارزیابی اساتید توسط دانشجویان منبع ارزشمندی جهت بازخورد درباره کیفیت آموزش و توسعه حرفه ای است. ویژگی هایی از جمله توانایی درک مفاهیم برنامه درسی، توجه به یادگیری، درک مطالب تدریس شده، روابط استاد و دانشجو، انتقال مفاهیم، سازماندهی و مدیریت کلاس، کیفیت آموزش و ارزیابی، مهارت های ارتباطی، مهارت های حرفه ای بعنوان عوامل موثر در ارزیابی اساتید محسوب می شود (گلشا و همکاران، ۲۰۲۰). فرناندز^۱ (۲۰۲۰) در بررسی های خود بیان کرد که اعضای هیات علمی که درگیر کار خود و دارای حس تعلق خاطر کاری بودند به عنوان استاد مؤثر محسوب می شوند. به نظر می رسد آنها درک روشنی در مورد نتایج مطلوب نقش های خود دارند. به همین ترتیب به نظر می رسد که آنها تعهد عاطفی نسبت به کاری که انجام می دهند، به سازمان، گروه کاری و شغل خود نشان می دهند. در نتیجه از شغل خود راضی هستند، احساس ارزشمندی می کنند و همکاری و اعتماد را تجربه می کنند. شاید این اساتید مدت بیشتری در شرکت بمانند و پیوسته راه های هوشمندانه تر و مؤثرتری برای افزودن ارزش به مؤسسه پیدا کنند. طول تجربه تدریس، رتبه علمی، صلاحیت تحصیلی و وابستگی به دانشگاه عواملی بودند که بر میزان مشارکت کاری اعضای هیات علمی تأثیری نداشتند. بنابراین، صرف نظر از این که آیا فرد ۱۰ سال و کمتر، ۱۱ تا ۲۰ سال یا بالای ۲۰ سال سابقه کار داشته باشد. درس دادن؛ دارای رتبه علمی مربی، استادیار، دانشیار یا استاد بود. دارای مدرک لیسانس، فوق لیسانس یا دکترا؛ یا وابسته به کالج های مدیریت، آموزش اساتید، فناوری اطلاعات، کشاورزی یا دریانوردی، تعهد کاری آنها ثابت می ماند. همانطور که در یافته ها مشخص شد، افرادی که دارای مدرک دکترا بودند به طور قابل توجهی در مقایسه با افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد مؤثرتر بودند. به نظر می رسد که داشتن مدرک بالاتر، فرد را قادر می سازد تا در تدریس مؤثرتر شود. هر چه فرد آموزش بیشتری داشته باشد، به ویژه کسب مدرک بالاتر، در تدریس مؤثرتر می شود، همانطور که در مورد هیات علمی یک مؤسسه آموزش عالی دولتی در این تحقیق وجود دارد. تعلق خاطر کاری نیز عاملی است که به طور مثبت و قابل توجهی بر اثربخشی تدریس تأثیر می گذارد. به نظر می رسد که اگر فردی درگیر کار خود باشد، اثربخشی تدریس او بالاست. رضایت از شغل، احساس ارزشمندی، تجربه همکاری و اعتماد نتیجه مورد نظر را ایجاد می کند.

دهقان پور فراشاه و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان "رصد ویژگی های استادان مشتاق دانشگاه های دولتی ایران" که به شیوه کیفی کاربردی اشتیاق شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه را در نظر گرفتند با ۲۶ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی شهر تهران مصاحبه بعمل آوردند. پس از تجزیه و تحلیل داده ها ویژگی های یک استاد دانشگاه مشتاق را در قالب ۴ دسته اصلی شامل اقدام به دیگر شکوفایی، اقدام به شکوفایی خود، پابندی به اخلاق حرفه ای و شخصیت مشتاق و ۱۶ مقوله فرعی شامل اشتیاق به رشد و بالندگی دانشجو، علاقه به حضور در دانشگاه، مشارکت اجتماعی با همکار، اشتیاق به رشد اجتماعی، علاقه به توسعه علمی خود، علاقه به توسعه روانشناختی خود، مسئولیت پذیری، نظم و انضباط، اخلاق آکادمیک، تعهد کاری، باز بودن به تجربه، قاطعیت، وجدان کاری بالا، انعطاف پذیری، تاب آوری و ثبات عاطفی تقسیم کردند.

بنا به مطالعات ایمانی گله پرده سری و همکاران (۱۴۰۱) که در ارتباط با تعلق خاطر کاری اساتید دانشگاه آزاد اسلامی انجام شده مؤلفه های نیرومندی، جذب، وقف، به عنوان عوامل تشکیل دهنده تعلق خاطر کاری اساتید، مؤلفه های سرمایه روانشناختی، هوش هیجانی، حمایت سازمانی، رهبری خدمتگزار، هویت سازمانی، احساس معنا در کار، به عنوان عوامل اثرگذار و مؤلفه های تعهد سازمانی، تعادل کار و زندگی، عملکرد شغلی، به عنوان مؤلفه های تأثیرپذیر از تعلق خاطر کاری اساتید به شمار می آیند. همچنین ایشان در مطالعات خود بیان کرده اند با بازنگری در برنامه ریزی و مدیریت جذب و نگهداری نیروی انسانی، تجدید نظر در شیوه های انتخاب مدیران، تعادل در استفاده از مدیران خارج از سازمان و تغییر در سبک رهبری دانشگاه، می توان رغبت و تعلق خاطر کاری در اساتید

¹ Fernandez

دانشگاه آزاد اسلامی را ارتقاء داد. در این راستا دیپا و بوجانا^۱ (۲۰۲۲) در پژوهش خود بیان کردند که محیط های کاری پویا مانند دانشگاه ها نیازمند تعلق خاطر کاری می باشند. در یک محیط کاری دانشگاهی مساعد و مناسب برخورد منصفانه، روابط خوب همکاران با همدیگر، ارائه امکانات مناسب و کمکهای روانی مناسب برای افراد دیده می شود که منجر به تعلق خاطر کاری و رضایت شغلی اعضای هیات علمی آن می شود. همچنین گلا دیس تی^۲ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود با عنوان "هدایت تعلق خاطر کاری در میان اعضای هیات علمی تمام وقت در دانشگاه خصوصی" بیان کردند که پاداش و مزایا مهم ترین محرک جذب اعضای هیات علمی بوده و پس از آن دستاورد و شناخت و سپس مدیریت قرار دارند. در همین حال، محل کار و منابع به عنوان محرک های تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی کمتر از سایر محرک ها از اهمیت برخوردار بودند. این مطالعه محرک های تعلق خاطر کاری را در میان اعضای هیات علمی تمام وقت دانشگاه سنت لوئیس، یکی از مؤسسات آموزش عالی خصوصی در شمال فیلیپین تعیین کرد. عبارتی دیگر روابط در محیط کار، مزایا و پاداش، دانشگاه و محیط فیزیکی همه به عنوان جنبه های مهم رضایت شغلی محسوب می شوند. در همین حال، اهمیت مدیریت در جذب و ایجاد حس تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی اهمیت دارد. حفظ استانداردهای اخلاقی بالا در محیط کار، محرک مهمی برای تعلق خاطر کاری اساتید است. علاوه بر این، آگاهی از سیاست های موجود دانشگاه، اعضای هیات علمی را قادر می سازد تا در کار خود تعلق خاطر کاری بیشتری داشته باشند. همچنین، مهم است که به اعضای هیات علمی فرصت هایی داده شود تا درگیر دانشگاه و کار شوند، به ویژه زمانی که تصمیمات مهمی گرفته می شود، زیرا این به آنها کمک می کند تا در کار خود احساس ارزشمندی کنند. عامل اصلی تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی احساس احترام و مشارکت است که شامل عناصری مانند مشارکت در تصمیم گیری که آنها احساس می کنند می توانند نظرات خود را بیان کنند، است. فرصت هایی که ایشان برای بهبود شغل خود دارند در افزایش حس تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی هر چه روستا بیشتر از دستاوردهای اعضای هیات علمی خود قدردانی کنند، اعضای هیات علمی فعال تر در محل کار هستند. افراد در سازمان های بسیار فعال فرصت های زیادی برای یادگیری مهارت های جدید، بهبود استعدادها، کسب تجربه و تحقق کامل پتانسیل خود دارند. هیات علمی بسیار اهمیت دارد. زمانیکه افراد در محیطی کار می کنند که احترام رعایت می شود، فعال ترند. اعضای هیات علمی دارای مدرک لیسانس نسبت به افرادی که دارای مدرک دکترا هستند، برای غرامت و مزایا ارزش بیشتری قائل هستند. همچنین سن و پیشرفت تحصیلی تأثیر عمده ای بر تعلق خاطر کاری دارد.

با توجه به اینکه موضوع پژوهش حاضر می تواند یکی از موضوعات مهم نظام آموزش عالی کشور نیز محسوب گردد، این ضرورت احساس می شود که در مقاطع و سطوح مختلف به منظور آسیب شناسی و ارزیابی نقاط قوت و ضعف وضعیت موجود و چشم انداز، بررسی های لازم باید صورت پذیرد. مدیران و روسای دانشگاهی نقش بسیار مهمی در ایجاد فضای مناسب برای افزایش تعلق خاطر اعضای هیات علمی را دارا می باشند تا اعضای هیات علمی و در کل محیط آموزشی خود را در جهت تحقق اهداف متعالی نظام آموزش عالی سوق دهند. مدیران و اساتید می توانند با ارتقاء در سطح تعلق خاطر کاری خود در ارتقاء کیفیت زندگی تحصیلی و کاری دانشجویان و نسل های آتی جامعه نقش اساسی را ایفا نمایند. تعلق خاطر و عجزین شدن با کار در اساتید به دلیل تاثیرگذاری بر خلاقیت، عملکرد تدریس و یادگیری، تعهد کاری، عزت نفس، پاسخگویی، مسئولیت پذیری، خودکارآمدی، کاهش استرس و کاهش ترک کار، نوآوری و ... از اهمیت بیشماری در دانشگاه برخوردار است. مدرسان دارای حس تعلق خاطر کاری عملکرد آموزشی بهتری دارند، برای مؤثرتر کردن آموزش از اطلاعات به روزتری استفاده می کنند. تعلق خاطر کاری در نظام آموزش عالی به افزایش سطح کمی و کیفی تدریس و

¹ Deepa & Bhojanna

² Gladys T.

کارایی اعضای هیات علمی و به سبب آن به ارتقاء سطح علمی دانشجویان واحد مربوطه بالاخص رتبه و درجه علمی دانشگاه آزاد اسلامی و در نتیجه پذیرش و انتخاب بیشتر این واحد از سوی دانشجویان و افرادی که خواهان تحصیلات تکمیلی هستند می انجامد.

در نهایت بررسی‌های به عمل آمده نشان می‌دهد، تحقیقاتی که در ارتباط با تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی و حتی تعلق خاطر کاری در محیط آموزش عالی و دانشگاهی انجام شده است، محدود بوده و بیشتر در زمینه تعلق خاطر کارکنان در سازمانها، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، فرسودگی و ... متمرکز بوده است که این امر می‌تواند یکی از چالشها و خلاءهای نظام آموزش عالی محسوب شود، بر این اساس این پژوهش کنکاشی برای ارتقاء تعلق خاطرکاری در اعضای هیات علمی است. به عبارتی دیگر با توجه به بررسی‌های انجام پذیرفته تا کنون در محیط دانشگاه جهت ارتقاء تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی مدلی ارائه نشده است تا مورد استفاده سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان، روسا و اعضای هیات علمی قرار گیرد. پژوهشگر با انجام این پژوهش به دنبال نقش بسیار مهم تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی در محیط آموزش عالی است به این دلیل که کم توجهی به این موضوع ممکن است مشکلات بی شماری ایجاد کند. زیرا تعلق خاطر اعضای هیات علمی نقش به سزایی در نتیجه عملکرد و آینده دانشگاه دارد.

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدلی جهت ارتقاء تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی با کمک گرفتن از ابعاد و مولفه‌ها و همچنین عوامل موثر بر ارتقاء تعلق خاطر کاری اساتید دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران انجام پذیرفته است و فوایدی برای نظام آموزش عالی، روسا، مدیران و اعضای هیات علمی به همراه دارد. از فواید احتمالی این پژوهش می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- تعیین وضعیت موجود میزان تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی
- کمک به ارتقاء حس رضایت، علاقه مندی، درگیری و جذب کار شدن اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی
- کمک به تعهد اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی نسبت به اهداف سازمانی
- ارائه ساز و کارهای مناسب جهت بهبود تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی
- شناخت عوامل موثر بر تعلق خاطر کاری جهت افزایش آن در اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی

سوالات پژوهش حاضر به شرح ذیل است:

- جهت افزایش تعلق خاطر کاری در اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی چه مدلی می‌توان تبیین کرد؟
- ابعاد و مولفه‌های تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟
- عوامل موثر بر افزایش تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟
- درجه تناسب مدل تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی به چه میزان است؟
- سازوکارهای ارتقاء تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی بر مبنای مدل ارائه شده به چه صورت است؟

روش شناسی

این پژوهش از منظر هدف کاربردی است. از نظر شیوه های گردآوری داده ها میدانی و از نظر روش اجرا رویکرد آمیخته (کیفی-کمی) است.

بخش کیفی این پژوهش به شرح ذیل صورت گرفت: روش تحقیق در قسمت کیفی با استفاده از استراتژی اکتشافی متوالی صورت پذیرفت. جامعه و نمونه پژوهش در دو بخش کیفی و کمی است. مشارکت کنندگان در بخش کیفی ۱۸ نفر از متخصصان، سیاستگذاران نظام آموزش عالی، اساتید مجرب، خبرگان دانشگاهی در حوزه علوم رفتاری و سازمانی بودند که به روش هدفمند از نوع گلوله برفی انتخاب شدند. لذا محقق شرکت کنندگانی را که عبارتی "غنی از اطلاعات" بودند جهت انجام مصاحبه انتخاب نمود. سوالات مصاحبه شامل ۶ سوال به شرح جدول ۱ بود.

جدول ۱: سوالات مصاحبه

ردیف	سوالات
۱	از نظر شما تعلق خاطر کاری به چه معناست و چه ابعادی برای آن می توان در نظر گرفت که تعریف آنرا واضح تر نماید؟
۲	وضعیت تعلق خاطر کاری در اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد را چگونه می دانید؟
۳	عوامل موثر بر ارتقاء تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی چیست؟
۴	چه مشکلات و چالش هایی برای تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی وجود دارد؟
۵	بعنوان فردی خبره، چه سازوکارهایی جهت ارتقاء تعلق خاطر کاری در اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد پیشنهاد می دهید؟
۵	ارتقاء میزان تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی چه دستاوردهایی برای دانشگاه خواهد داشت؟

انجام مصاحبه های مذکور بعلاوه شیوع ویروس کرونا بصورت تلفنی و یا استفاده از ابزار رسانه های جمعی مانند نرم افزار واتس آپ صورت پذیرفت. هر مصاحبه ای که انجام می شد از طریق نرم افزار مکس کیو دی ای^۱ کدگذاری (کدگذاری باز، محوری) شد. این روند تا جایی ادامه یافت که هیچ یافته جدیدی شناسایی نگردید و به عبارتی دیگر به اشباع نظری دست یافته شد و روند مصاحبه با خبرگان پایان یافت. جهت بررسی روایی در بخش کیفی از شاخص لینکلن و کوبا که دارای چهار معیار اعتبارپذیری^۲، انتقال پذیری^۳، ثبات^۴ و تایید پذیری^۵ بود، استفاده گردید و پایایی نتایج کدگذاری از طریق ضریب کاپای تعیین گردید و در نرم افزار SPSS محاسبه شد. با مقایسه کدگذاری ها توافق میان دو کدگذار ۸۴٪ بدست آمد و پایایی کدهای مستخرجه تایید شد.

در نهایت از جملات کلیدی مستخرجه از مصاحبه ها به ۴۷ واحدهای معنایی بعنوان کد باز و ۱۳ واحد معنایی بعنوان کد محوری دست یافته شد.

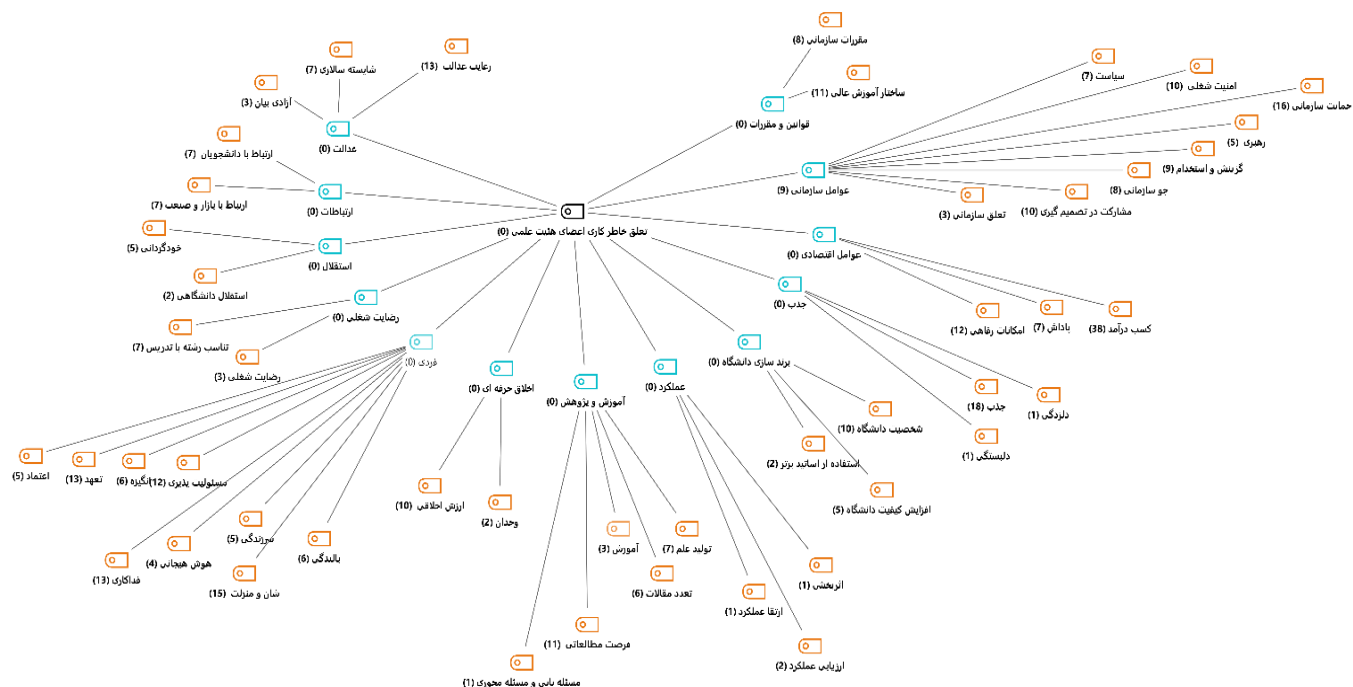
^۱ MAXQDA

^۲ Credibility

^۳ Transferability

^۴ Dependability

^۵ Confirmability



نمودار ۱: نمودار یارادایمی، برگرفته از مصاحبه

همچنین جهت تعیین درجه تناسب مدل ارتقاء تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی از تعداد ۳۰ خبره و صاحب نظر جهت پاسخگویی به پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد.

بخش کمی این پژوهش به شرح ذیل صورت گرفت: بخش کمی به صورت توصیفی و نوع پیمایشی انجام شده است. در این راستا پژوهشگر از شناسایی و استخراج مولفه های پژوهش در بخش کیفی از طریق پرسشنامه محقق ساخته به دنبال ارزیابی وضع موجود و وضع مطلوب تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی بود. جامعه آماری شامل تمامی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران به تعداد ۲۶۷۴ نفر بود که با استفاده از جدول مورگان و فرمول کوکران تعداد ۳۳۶ نفر بعنوان نمونه از طریق روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای و تصادفی ساده از واحدهای علوم و تحقیقات، تهران جنوب، تهران شمال و تهران مرکز انتخاب شدند. جهت گردآوری داده ها در بخش کمی از دو پرسشنامه استفاده شد که پرسشنامه اول بصورت محقق ساخته متشکل از عوامل و ابعاد و مولفه های تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی در دو بخش وضع موجود و مطلوب تدوین گردید. جهت تدوین پرسشنامه ابعاد و مولفه های تعلق خاطر کاری ابتدا با بررسی متون مرتبط در این حوزه عوامل و ابعاد موثر بر تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی استخراج گردید. در ادامه برای تکمیل داده ها مصاحبه ای میان اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد صورت پذیرفت که مولفه های تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی تکمیل و تعدیل گردید. سپس بر اساس این دو مرحله پرسشنامه ای تدوین و بعد از تایید روایی و پایایی در جامعه آماری به اجرا درآمد. پایایی پرسشنامه محقق ساخته از طریق روش همسانی درونی و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ و روایی صوری پرسشنامه با استفاده از اجرای آزمایشی روایی محتوایی از طریق قضاوت خبرگان و مرور جامع ادبیات و روایی سازه از طریق تحلیل عاملی انجام شد. برای انجام پرسشنامه دوم که برای تعیین درجه تناسب مدل پیشنهادی است تدوین و اجرا گردید. این پرسشنامه محقق ساخته که براساس متون کتابخانه ای مستخرجه نظرات اعضای هیات علمی و خبرگان مرتب و موارد تکراری و مشابه

حذف گردید و موارد نهایی به صورت پرسشنامه ای شامل ۱۰۳ گویه بر اساس طیف ۵ گزینه ای (بسیار زیاد ۵ و بسیار کم ۱ و مابین این دو گزینه بصورت امتیاز اختیاری از عدد ۲ تا ۴) تدوین و توزیع گردید.

در بخش کمی از روایی همگرا^۱ و روایی واگرا^۲ از طریق نرم افزار Smart-PLS استفاده گردید که مورد تایید قرار گرفت. همچنین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب توسط نرم افزار Smart-PLS صورت گرفت که میزان ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب بدست آمده برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۷۰ برآورد شده است. این موضوع نشان دهنده همبستگی درونی بین متغیرها برای سنجش مفهوم مورد نظر بوده و می توان گفت که گویه های مورد نظر همگی یک متغیر را اندازه گیری می کنند. بنابراین پرسشنامه همه متغیرها از پایایی لازم برخوردار است.

جدول ۲: نتایج پایایی پرسشنامه

متغیر	زیر متغیر	تعداد سئوالات	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی مرکب
تعلق خاطر کاری	رضایت شغلی	۶	۰.۹۵۴	۰.۹۶۳
	مجدوب کار شدن	۷	۰.۹۴۶	۰.۹۵۶
	فداکاری	۵	۰.۸۴۵	۰.۸۹۰
	انرژی (جسمانی)	۵	۰.۸۲۶	۰.۸۷۷
تعلق خاطر کاری (کل)		۲۳	۰.۹۲۸	۰.۹۳۷
عوامل موثر بر افزایش تعلق خاطر کاری	عوامل فردی	۱۱	۰.۹۳۶	۰.۹۴۵
	عوامل سازمانی	۲۱	۰.۹۶۷	۰.۹۷۰
	عوامل آکادمیک	۶	۰.۹۰۷	۰.۹۲۸
	عوامل اخلاقی	۶	۰.۹۳۱	۰.۹۴۶
	برندسازی دانشگاه	۸	۰.۹۱۷	۰.۹۳۲
ساز و کارها	ساختار دانشگاه	۶	۰.۸۴۱	۰.۸۸۳
	استقلال	۶	۰.۸۹۵	۰.۹۱۹
	ارتباطات	۱۰	۰.۹۰۶	۰.۹۲۱
	عدالت سازمانی	۶	۰.۸۳۵	۰.۸۷۹

^۱ Convergent Validity

^۲ Discriminant Validity

تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام می‌گیرد. در بخش توصیفی ابتدا با استفاده از جداول توزیع فراوانی به توصیف ویژگیهای جمعیت شناختی و سپس با استفاده از شاخصهای میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی به تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش پرداخته شده است. در سطح استنباطی به تجزیه و تحلیل داده‌ها در ارتباط با سوالات پژوهش پرداخته شد. بررسی سوالات پژوهش با استفاده از آزمون‌های آماری مرتبط با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۰، نرم افزار smart-PLS نسخه ۲ برای بررسی روایی پرسشنامه ها و همچنین برای ارائه مدل تحقیق از تکنیک مدلیابی معادلات ساختاری (SEM) با نرم افزار LISREL نسخه ۸/۸ استفاده شده است.

جدول ۳: آزمون‌های آماری استفاده شده جهت تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش

سوال پژوهش	نوع آزمون
محاسبه روایی (همگرا) پرسشنامه پژوهش	میانگین واریانس AVE
محاسبه روایی (واگرا) پرسشنامه پژوهش	آزمون فورنل - لاکر
محاسبه پایایی پرسشنامه پژوهش	آلفای کرونباخ و ترکیبی
سوال ۱- ابعاد و مولفه های تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی	تحلیل عاملی اکتشافی
سوال ۲- وضعیت فعلی تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی ...؟	آزمون t تک نمونه ای
سوال ۳- عوامل موثر بر افزایش تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی...؟	تحلیل عاملی اکتشافی
سوال ۴- درجه تناسب مدل ارائه شده...؟	آزمون t تک نمونه ای
سوال ۵- سازو کارهای ارتقاء تعلق خاطر کاری در اعضای هیات علمی ...؟	تحلیل عاملی اکتشافی

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها بصورت آمار توصیفی و آمار استنباطی بر مبنای اهداف و سوالات پژوهش در دو بخش کیفی و کمی صورت پذیرفت.

➤ سوال اصلی پژوهش - "جهت افزایش تعلق خاطر کاری در اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی چه مدلی می‌توان تبیین کرد؟"

به منظور بررسی این سوال یعنی ارائه، آزمون و تأیید مدل تعلق خاطر کاری از تکنیک مدلیابی معادلات ساختاری (SEM) با کاربرد بسته نرم افزاری LISREL استفاده شده است. مدل کلی در حالت برآورد استاندارد نشان می‌دهد که ضرایب مسیر و بار عاملی همه عوامل در حد قابل قبولی قرار دارد. همچنین مدل در حالت معنی‌داری نشان می‌دهد که بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد. نسبت مجذور کای به درجه آزادی در مدل حاضر نشان‌دهنده برازش قابل قبولی برای مدل می‌باشد. همچنین شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات نشان می‌دهد مدل تحقیق از برازش قابل قبولی برخوردار است. همچنین کوواریانس‌ها نسبتاً مناسبی برای مدل مذکور تبیین شده است.

جدول ۴: ماتریس واریانس - کوواریانس متغیرها

عوامل فردی	عوامل سازمانی	عوامل آکادمیک	عوامل اخلاقی	تعلق خاطر کاری
۰.۳۲				
۰.۱۹	۰.۳۶			
۰.۱۹	۰.۱۹	۰.۳۳		
۰.۲۲	۰.۲۰	۰.۱۸	۰.۳۵	
۰.۳۶	۰.۴۰	۰.۳۳	۰.۴۱	۰.۷۷

با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد که چهار بعد شامل رضایت شغلی، مجذوب کار شدن، فداکاری و انرژی و همچنین عوامل موثر شناخته شده بر تعلق خاطر کاری شامل عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل آکادمیک و عوامل اخلاقی دارای که ضرایب مسیر و بار عاملی قابل قبولی بودند. نتایج مدلیابی معادلات ساختاری براساس ضرایب استاندارد، آماره t ، سطح معنی‌داری و نتیجه تأیید یا عدم تأیید ضرایب نشان‌دهنده که به ترتیب عوامل اخلاقی، عوامل سازمانی، عوامل فردی و عوامل آکادمیک بر تعلق خاطر کاری تأثیر گذار هستند. عبارتی دیگر عوامل اخلاقی با داشتن بالاترین ضریب استاندارد بیشترین تأثیر را بر تعلق خاطر کاری و عوامل آکادمیک با داشتن کمترین ضریب مسیر کمترین تأثیر را بر روی تعلق خاطر کاری دارد.

جدول ۵: نتایج ضرایب مسیر در مدل عوامل موثر بر تعلق خاطر کاری

متغیر وابسته	متغیرهای مستقل	ضریب مسیر غیر استاندارد (B)	ضریب مسیر استاندارد (β)	خطا	آماره t	R^2	sig	نتیجه
تعلق خاطر کاری	عوامل فردی	۰.۲۶	۰.۱۷	۰.۱۱	۲.۴۸	۰.۸۰	<۰.۰۵	معنادار
	عوامل سازمانی	۰.۵۱	۰.۳۵	۰.۰۹۶	۵.۳۰		<۰.۰۵	معنادار
	عوامل آکادمیک	۰.۲۴	۰.۱۶	۰.۰۹۳	۲.۶۰		<۰.۰۵	معنادار
	عوامل اخلاقی	۰.۵۹	۰.۴۰	۰.۱۱	۵.۵۲		<۰.۰۵	معنادار

➤ سوال ۱- "ابعاد و مولفه های تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟"

ابتدا از طریق بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش های مرتبط صورت گرفته در داخل و خارج از کشور و سپس از طریق انجام مصاحبه با ۱۸ نفر صاحب نظران در این حوزه تعداد ۳۶۷ عبارت و جمله مهم جدا گردید که تبدیل به ۴۷ واحدهای معنایی گردید. در مرحله بعدی تمام این واحدهای معنایی مشترک دسته بندی شد که در نهایت به ۱۳ کد محوری شامل (رضایت شغلی، عوامل فردی، جذب، اخلاقی، آموزش و پژوهش، عملکرد، برندسازی دانشگاهی، عوامل اقتصادی، عوامل سازمانی، استقلال دانشگاهی، ارتباطات، قوانین و مقررات، عدالت) دست یافته شد. سپس از طریق توزیع پرسشنامه محقق ساخته ای که میان اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران صورت گرفته بود و بررسی و تجزیه و تحلیل پاسخ ها عبارتی دیگر تحلیل عاملی اکتشافی (روش تحلیل مولفه اصلی) صورت پذیرفته ۴ بعد شامل "رضایت شغلی، مجذوب کار شدن، فداکاری و انرژی (جسمانی)" شناسایی گردید. در این میان بعد مجذوب کار شدن بالاترین درصد بار عاملی و انرژی (جسمانی) کمترین درصد بار عاملی را به خود اختصاص دادند.

مقدار KMO و سطح معنادار بودن مشخصه آزمون کرویت بارتلست نشان می دهد از لحاظ آماری معنادار است و اجرای تحلیل عاملی براساس ماتریس همبستگی حاصل در گروه نمونه مورد مطالعه، قابل توجیه خواهد بود. خروجی دوم مربوط به تحلیل عاملی اکتشافی جدول اشتراکات بود که نشان می دهد عوامل مستخرجه، متغیرها را به خوبی نشان می دهند. خروجی سوم جدول تبیین واریانس است که مقادیر ارزش ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تراکمی عامل های استخراج شده برای پرسشنامه تعلق خاطر کاری قابل توجیه است. خروجی چهارم مربوط به نمودار مقدار ویژه معروف به نمودار Scree می باشد که این نمودار بر حفظ ۴ عامل تاکید نمود. خروجی بعدی جدول ساختار عاملی چرخش یافته می باشد که مشخص شد که بهترین راه حل عاملی، دارای ۴ عامل است.

جدول ۶: ابعاد تعلق خاطر کاری و بار عاملی آنها پس از چرخش واریماکس

ابعاد	گویه	بار عاملی	درصد واریانس
عامل ۱ (مجذوب کار شدن)	۱۳. معرفی فرد به واسطه شغل	۰.۸۵۵	۲۲.۷۳۹
	۱۰. میزان تعهد نسبت به انجام وظایف محوله	۰.۸۵۵	
	۹. بکارگیری تمام انرژی خود در کار	۰.۸۴۸	
	۸. دلبستگی عضو هیات علمی به دانشگاه	۰.۸۳۶	
	۷. درک شکست و پیروزی سازمان بعنوان شکست و پیروزی خود	۰.۸۲۸	
	۱۱. میزان وفاداری به دانشگاه	۰.۷۹۴	
	۱۲. سازگاری با محیط کاری و علمی در دانشگاه	۰.۶۲۸	
عامل ۲ (رضایت شغلی)	۶. انجام خوب و مناسب یک وظیفه	۰.۸۷۸	۲۱.۷۴۸
	۱. علاقه مندی نسبت به شغل خود	۰.۸۷۴	
	۴. وابستگی عاطفی به دانشگاه	۰.۸۴۶	
	۲. علاقه مندی نسبت به رشته تحصیلی خود	۰.۸۴۴	
	۳. مثبت اندیشی نسبت به کار	۰.۸۳۹	
	۵. احساس رضایت از شغل خود	۰.۸۳۸	

۱۳.۵۵۲	۰.۸۱۱	۱۴. غرق شدن در کار	عامل ۳ (فداکاری)
	۰.۷۴۹	۱۶. انعطاف پذیری در برابر مشکلات	
	۰.۶۹۳	۱۷. رضایت از نوع رهبری	
	۰.۶۸۸	۱۸. برقراری ارتباط عمیق با کار	
	۰.۶۸۳	۱۵. با جان و دل کار کردن	
۱۳.۳۹۵	۰.۸۲۸	۲۲. تاثیر انرژی بر تعلق خاطر کاری	عامل ۴ (انرژی جسمانی)
	۰.۸۱۴	۲۱. تاثیر انرژی بر حالات روانی و رفتاری عضو هیات علمی	
	۰.۷۸۸	۲۳. تاثیر انرژی بر عملکرد عضو هیات علمی	
	۰.۶۴۸	۲۰. ایجاد انگیزه از طرف سازمان جهت انجام وظایف	
	۰.۶۳۷	۱۹. توان و ظرفیت عضو هیات علمی جهت انجام امور	

➤ سوال ۲- "عوامل موثر بر افزایش تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟"

عوامل موثر بر افزایش تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی به صورت کمی و کیفی مورد بررسی قرار گرفت. در بخش کیفی با بررسی مبانی نظری و پیشینه تحقیقات انجام گرفته در داخل و خارج از کشور و همچنین استفاده از نظرات خبرگان در پاسخگویی به سوالات مصاحبه و سپس تحلیل عامل اکتشافی ۴ عامل با ۴۴ گویه به عنوان عوامل موثر بر افزایش تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی شامل "عوامل سازمانی، عوامل فردی، عوامل آکادمیک و عوامل اخلاقی" شناسایی شد. در این میان عوامل سازمانی بالاترین درصد بار عاملی و عوامل آکادمیک کمترین درصد بار عاملی را به خود اختصاص داد.

جهت بررسی پرسشنامه مربوط به عوامل موثر تعلق خاطر کاری از چهار خروجی استفاده شد. خروجی اول مقدار KMO و نتایج آزمون کرویت بارتلت برای پرسشنامه ۴۴ گویه ای عوامل موثر بر تعلق خاطر کاری نشان داد که اجرای تحلیل عاملی براساس ماتریس همبستگی حاصل در گروه نمونه مورد مطالعه، قابل توجیه است. نتایج خروجی تحلیل عامل اکتشافی هم نشان داد که مقادیر اشتراکات همه گویه های پرسشنامه عوامل موثر قابل قبول است. خروجی سوم جدول تبیین واریانس است که نشان داد ارزشهای ویژه ۸ عامل و درصد واریانس و درصد واریانس تراکمی عامل های استخراج شده قابل قبول و توجیه هستند. خروجی چهارم نمودار مقدار ویژه معروف به نمودار Scree است که این نمودار بر حفظ ۴ عامل تاکید می کند. با توجه به اینکه جدول مقادیر ارزش ویژه بر حفظ ۸ عامل و نمودار scree بر حفظ ۴ عامل تاکید داشتند، به همین علت راه حل ۴ مولفه ای بر روی داده ها اجرا گردید. در ارتباط با اجرای راه حل ۴ مولفه ای می توان بیان کرد که مقدار KMO و نتایج آزمون کرویت بارتلت قابل توجیه است. نتایج خروجی تحلیل عامل اکتشافی قابل قبول است. درصد پوشش واریانس مشترک بین متغیرها برای این ۴ عامل هم قابل توجیه است. خروجی بعدی جدول ساختار عاملی چرخش یافته است که بارهای عاملی هر گویه را پس از چرخش واریماکس نشان می دهد.

جدول ۷: عامل‌های استخراج شده از پرسشنامه عوامل موثر بر افزایش تعلق خاطر کاری و بار عاملی آنها پس از چرخش واریانس

عوامل	گویه	بار عاملی	درصد واریانس
عامل ۱ (عوامل سازمانی)	۲۲. شیوه‌های رهبری مناسب	۰.۸۶۲	۲۶.۹۷
	۲۶. تبعیض میان اعضای هیات علمی	۰.۸۶۱	
	۲۰. مشارکت در تصمیم‌گیری‌های دانشگاه	۰.۸۳۳	
	۲۷. وجود برابری سازمانی میان مدیران و اعضای هیات علمی	۰.۸۲۳	
	۲۳. بهبود کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی	۰.۸۲۲	
	۲۵. ارائه بازخورد با توجه به عملکرد اعضای هیات علمی توسط دانشگاه	۰.۷۹۱	
	۲۱. حمایت از سوی دانشگاه و مدیران	۰.۷۷۴	
	۲۸. وجود شایسته‌سالاری در دانشگاه	۰.۷۵۵	
	۱۵. پرداخت پاداش	۰.۷۴۴	
	۱۴. ارائه خدمات رفاهی	۰.۷۴۱	
	۱۶. ارائه بودجه کافی برای فرصت مطالعاتی	۰.۶۷۷	
	۲۹. استاندارد سازی کارهای دانشگاه	۰.۶۶۳	
	۳۲. سطح حقوق منصفانه و برابر با سایر دانشگاه‌ها	۰.۶۴۴	
	۳۰. داشتن آزادی بیان در دانشگاه	۰.۶۲۹	
	۱۲. پرداخت حقوق و مزایا	۰.۶۲۲	
	۳۱. ارائه فرصت‌های برابر برای ارتقاء رتبه	۰.۶۲۱	
	۱۳. ارائه تسهیلات	۰.۶۱۶	
	۱۹. روش‌های گزینش و استخدام عادلانه	۰.۶۱۱	
	۱۸. داشتن امنیت شغلی	۰.۵۹۴	
	۲۴. تدوین قوانین تسهیل‌گر توسط دانشگاه	۰.۵۷۲	
	۱۷. بهبود مستمر و توانمند سازی اعضا	۰.۵۳۶	
عامل ۲ (عوامل فردی)	۱۰. تاثیر ویژگی‌های شخصیتی اعضای هیات علمی	۰.۷۷۳	۱۵.۳۱۵
	۱۱. توجه به نقاط ضعف و قوت در اعضای هیات علمی	۰.۷۶۶	
	۶. برخورداری از هوش هیجانی بالا	۰.۷۵۶	
	۴. رعایت شان و منزلت عضو هیات علمی	۰.۷۳۹	
	۳. انگیزه در کار	۰.۷۰۸	
	۷. ایجاد حس اعتماد در اعضای هیات علمی نسبت به دانشگاه	۰.۶۹۱	
	۵. مسئولیت‌پذیری عضو هیات علمی	۰.۶۲۵	
	۹. متعهد بودن فرد نسبت به دانشگاه و کار	۰.۶۰۲	
	۱. داشتن شور و اشتیاق	۰.۶۰۰	
	۲. لذت بردن از کار	۰.۵۸۹	
	۸. فروتنی و انعطاف‌پذیری در برخورد با سایرین	۰.۵۸۳	

۱۵.۲۴۳	۰.۷۹۸	۴۰. رعایت اخلاق در آموزش و تدریس	عامل ۳ (عوامل اخلاقی)
	۰.۷۸۷	۳۹. رعایت اخلاق فردی و جمعی در کار	
	۰.۷۵۰	۴۴. برخورد مناسب با همکاران و دانشجویان	
	۰.۶۷۵	۴۱. توجه و پابندی به ارزش های انسانی	
	۰.۶۳۲	۴۳. رعایت وجدان در انجام کارها	
	۰.۶۲۱	۴۲. انتقاد پذیری و بهره گیری از انتقاد سازنده	
۱۱.۰۷۳	۰.۸۵۷	۳۷. توجه به کیفیت مقالات منتشر شده بجای تعداد مقالات	عامل ۴ (عوامل آکادمیک)
	۰.۸۴۳	۳۸. تلاش در جهت تولید علم و فناوری های جدید	
	۰.۷۵۵	۳۶. برخورداری از فرصت مطالعاتی	
	۰.۷۵۵	۳۳. عدالت در ارتقا رتبه علمی در میان اعضای هیات علمی	
	۰.۶۹۸	۳۴. تدریس دروس تخصصی مرتبط با رشته تحصیلی	
	۰.۶۵۳	۳۵. توجه به آموزش کاربردی اعضای هیات علمی	

➤ سوال ۴- "سازو کارهای ارتقاء تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی بر مبنای مدل ارائه شده به چه صورت است؟"

به منظور تعیین سازو کارهای ارتقاء تعلق خاطر کاری در اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی از تحلیل عامل اکتشافی (روش تحلیل مولفه اصلی) استفاده شد. پس از انجام تحلیل عاملی و اجرای شیوه چرخش واریماکس برای ساده سازی مولفه ها، مشخص شد که بهترین راه حل عاملی، دارای ۵ عامل است. از مجموع ۳۶ گویه، ۵ عامل به عنوان عامل های اصلی شامل "ارتباطات، برندسازی دانشگاه، استقلال، ساختار دانشگاه، عدالت سازمانی" شناسایی شدند. در این میان به ترتیب عامل های ارتباطات، برندسازی، استقلال، ساختار دانشگاه بیشترین درصد بار عاملی را به خود اختصاص دادند و عامل عدالت سازمانی کمترین درصد بار عاملی را دریافت نمود.

جدول ۷: عامل های استخراج شده از پرسشنامه سازو کارهای ارتقاء تعلق خاطر کاری و بار عاملی آنها پس از چرخش واریماکس

عوامل	گویه	بار عاملی	درصد واریانس
عامل ۱ (ارتباطات)	۲۲. ایجاد پیوند مستحکم با صنعت	۰.۸۲۲	۱۵.۳۳۴
	۲۱. برقراری ارتباط با دانشجویان توسط عضو هیات علمی	۰.۷۴۴	
	۲۳. انتقال علم به بازار و صنعت	۰.۷۴۳	
	۲۵. همکاری های بین المللی با سایر دانشگاه ها	۰.۷۰۰	
	۳۰. وجود تعامل میان مدیران و اعضای هیات علمی	۰.۶۸۸	
	۲۸. تاثیر ارتباطات بر تصمیم گیری ها	۰.۶۳۵	
	۲۶. دسترسی آسان به استاد خارج از ساعات کلاس	۰.۶۳۴	
	۲۹. وجود تعامل سازنده بین اعضای هیات علمی	۰.۶۱۷	
	۲۴. توانایی پاسخگویی به دانشجویان	۰.۶۰۹	
	۲۷. انتقال اطلاعات از مدیران به اعضای هیات علمی	۰.۶۰۶	
عامل ۲ (برندسازی دانشگاه)	۳. بهره مندی از اعضای هیات علمی در سطح چهره های ماندگار رشته تخصصی مربوطه	۰.۷۸۵	۱۳.۶۱۶
	۵. استفاده بیشتر از اعضای هیات علمی در فعالیت های آموزشی	۰.۷۶۸	
	۴. استفاده بهینه از اعضای هیات علمی در امور دانشگاه	۰.۷۶۵	
	۶. بالا بردن کیفیت آموزش دانشگاه از طریق راه اندازی واحد D & R	۰.۷۵۰	
	۷. استفاده از فناوری های نوین جهت متمایز ساختن دانشگاه	۰.۷۱۶	
	۸. جلب اعتماد دانشجویان نسبت به کیفیت آموزش های ارائه شده	۰.۶۵۹	
	۲. برخورداری از اعضای هیات علمی با مرتبه علمی استاد تمام	۰.۶۱۱	
	۱. حمایت از اساتید برتر جهت ارتقا دانشگاه	۰.۵۹۲	
عامل ۳ (استقلال)	۱۶. استقلال نیروی انسانی (واحدهای دانشگاهی استخدام کادر ارشد مدیریتی برای دانشگاه، استخدام اعضای هیات علمی و ...)	۰.۸۴۰	۱۱.۳۱۹
	۱۸. استقلال علمی (استقلال واحد برای طراحی برنامه درسی و ...)	۰.۸۲۷	

	۰.۸۱۵	۱۷. استقلال مالی دانشگاه (استقلال واحد در تعیین میزان زمان بودجه، اخذ تسهیلات پولی و مالی از بانکها)	
	۰.۷۹۹	۱۵. استقلال سازمانی (استقلال واحدهای دانشگاهی در انتخاب رئیس، اعضای هیئت امناء، ایجاد و یا تغییر ساختار دانشگاه و ...)	
	۰.۶۳۲	۲۰. ارائه حق استقلال به اعضای هیات علمی از سوی مدیران	
	۰.۶۲۴	۱۹. آزادی علمی اعضای هیات علمی (تبادل آزاد اندیشه و نظریه ها)	
۱۰.۶۹۵	۰.۷۷۰	۱۰. اصلاح قوانین و مقررات دست و پا گیر	عامل ۴ (ساختار دانشگاه)
	۰.۷۴۷	۱۳. تدوین قوانین و مقررات تسهیل گر	
	۰.۷۳۸	۱۲. ایجاد ساختارهایی جهت ارتقاء توانمندسازی	
	۰.۶۵۶	۱۴. رعایت نظم آموزشی در دانشگاه	
	۰.۶۵۵	۹. وجود نظم و مقررات اداری در دانشگاه	
	۰.۵۴۱	۱۱. احترام به قوانین و ساختار دانشگاه	
۹.۶۴۲	۰.۸۱۰	۳۴. توزیع عادلانه امکانات و پاداش (توزیعی)	عامل ۵ (عدالت سازمانی)
	۰.۷۹۴	۳۳. تاثیر عدالت سازمانی در توانایی پذیرش تصمیمات سازمان	
	۰.۷۰۳	۳۶. برخورد محترمانه و مودبانه در سازمان (مراوده‌ای)	
	۰.۶۷۷	۳۵. تصمیم گیری عادلانه مدیران (رویه‌ای)	
	۰.۵۳۹	۳۱. درک اعضای هیات علمی از عدالت در دانشگاه	
	۰.۴۷۷	۳۲. برخورد عادلانه مدیران دانشگاهی	

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدلی جهت ارتقاء تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران انجام شد. مهمترین نتایج پژوهش پس از مرور ادبیات و پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی و انجام مصاحبه با صاحب‌نظران و خبرگان در زمینه آموزش عالی در بخش کیفی پژوهش به ۱۳ کد محوری شامل (رضایت شغلی، عوامل فردی، جذب، اخلاقی، آموزش و پژوهش، عملکرد، برندسازی دانشگاهی، عوامل اقتصادی، عوامل سازمانی، استقلال دانشگاهی، ارتباطات، قوانین و مقررات، عدالت) دست یافته شد. سپس از طریق توزیع پرسشنامه های محقق ساخته ای که میان اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران صورت گرفت و بررسی و تجزیه و تحلیل پاسخ ها بعبارتی دیگر تحلیل عاملی اکتشافی (روش تحلیل مولفه اصلی) صورت پذیرفته ۴ بعد شامل "رضایت شغلی، مجذوب کار شدن، فداکاری و انرژی (جسمانی)" و چهار عامل موثر شامل عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل آکادمیک و عوامل اخلاقی و همچنین پنج سازوکار ارتقاء شامل برندسازی دانشگاه، ساختار دانشگاه، ارتباطات، عدالت، استقلال شناسایی گردید که نهایتا اطلاعات به دست آمده به تدوین مدلی تحت عنوان شامل فلسفه و اهداف، مبانی نظری، ابعاد و مولفه، عوامل تاثیرگذار، سازوکارهای ارتقاء و نظام ارزشیابی و بازخورد انجامید. نتیجه حاضر با نتیجه احمد^۱ (۲۰۱۹) که در پژوهش خود به این نتیجه رسیده است که اگر بخواهیم ویژگی های شخصیتی افراد را در نظر بگیریم کارکنان بلندپرواز، با تمایل بالا نسبت به برتری در کار خود، می توانند سطح بالاتری از تعلق خاطر را نشان دهند همراستا می باشد. همچنین

¹ Ahmed

نتیجه پژوهش با نتایج پژوهش های یوسف زاده و همکاران (۱۳۹۰)، شرستا^۱ (۲۰۱۹)، هلد^۲ (۲۰۱۷)، آل عمری و آل جرادات^۳ (۲۰۱۶) که در پژوهش خود مطرح کرده اند توجه به شان و منزلت و جایگاه عضو هیات علمی و ارتقاء کیفیت فعالیت اعضای هیات علمی در ارتقاء رضایت کاری و تعلق خاطر کاری ایشان موثر است همسو می باشد. هزاکیه^۴ و همکاران (۲۰۲۱)، پریاتاما^۵ و همکاران (۲۰۱۸)، دینگر^۶ (۲۰۱۸) در پژوهش خود بیان داشتند اگر از اعضای هیات علمی در دانشگاه حمایت شود، استفاده بهتر و بهینه تر از اعضای هیات علمی در دانشگاه گردد، کیفیت آموزش ارتقاء یابد برای برند دانشگاه می تواند بسیار موثر باشد که این امر با نتیجه پژوهش حاضر همراستا است.

امروزه موضوع کاهش تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی نه تنها یکی از چالش های پیشروی دانشگاه ها محسوب می شود بلکه در صورت ناتوانی در غلبه بر این چالش شاهد آثار نامطلوبی در نظام آموزش عالی خواهیم بود. توجه به انتظارات اعضای هیات علمی در ارتباط با امکانات رفاهی، تسهیلات، خدمات، رعایت شان و منزلت اساتید، حمایت از سوی رهبر و روسای دانشگاهی، رعایت عدالت، ارائه استقلال به اعضای هیات علمی، مشارکت دادن ایشان در فعالیت های دانشگاهی، توجه به انگیزه ها و شخصیت اساتید، ایجاد جو مثبت در دانشگاه، ایجاد ارتباطات مثبت و سازنده دانشگاهی، توجه به برندسازی، رعایت اخلاق و وجدان، ارائه فرصت مطالعاتی و غیره موجب ارتقاء کیفیت فعالیت ها و خدمات آموزشی، پژوهشی و مشاوره ای و مسئولیت پذیری و تعهد بیشتر و در مجموع ارتقاء تعلق خاطر کاری اعضای هیات علمی می شود. در صورتیکه اساتید مسئولانه و با وجدان نسبت به وظایف خود اقدام نمایند موجب ارتقاء کیفیت دانشگاه می شود که ثمره آن پرورش دانش آموختگانی باسوادتر، مسئول تر و داناتر جهت تامین نیازهای جامعه می باشد. عرب شاهی و همکاران (۱۳۹۸)، ناستی زایی و جناآبادی (۱۳۹۴)، یوسف زاده و همکاران (۱۳۹۰)، دیپا و بوجانا (۲۰۲۲)، گلادیس تی و همکاران (۲۰۲۱) هم در پژوهش های خود اینگونه مطرح کرده اند که اگر اعضای هیات علمی در محیط کار برخورد عادلانه درک نمایند، توزیع ها عادلانه باشد، تصمیم گیری ها عادلانه صورت گیرد، برخوردها محترمانه و مودبانه باشد و در کل عدالت در سازمان و دانشگاه دیده شود می تواند عامل بسیار مهمی برای ایجاد و یا ارتقاء تعلق خاطر کاری در اعضای هیات علمی محسوب گردد.

با توجه به بررسی های انجام شده و نتایج پژوهش پیشنهاد می گردد:

➤ با توجه به بعد "رضایت شغلی" پیشنهاد می گردد:

بازنگری در خصوص ساعات موظف کاری از سوی مدیران دانشگاهی موجب می گردد که اعضای هیات علمی احساس آرامش بیشتری در زندگی شخصی خود داشته باشند زیرا اعضای هیات علمی به واسطه کار پژوهشی و ارتباطات آموزشی با دانشجویان خود در زمان خارج از ساعات اداری هم در دسترس هستند و این موضوع موجب می شود که زندگی کاری در زندگی شخصی ایشان تداخل ایجاد گردد و این امر حس رضایت شغلی اعضای هیات علمی را می تواند کاهش دهد.

طبق بررسی های انجام پذیرفته یکی از عوامل مهم در ارتباط با ارتقاء رضایت شغلی در اعضای هیات علمی می تواند مسایل مربوط به همسانی حقوق و مزایا و تسهیلات و رفاهیات با سایر دانشگاه ها باشد بنابراین توصیه می گردد به این موضوع در دانشگاه آزاد اسلامی توجه بیشتری گردد.

¹ Shrestha

² Held

³ Al-Omari, & Al-Jradat

⁴ Hezekiah

⁵ Priyatama

⁶ Dinger

➤ با توجه به بعد "مجنوب کار شدن" پیشنهاد می‌گردد:

با توجه به شرایط دشوار استخدامی اعضای هیات علمی امنیت شغلی برای این اعضا از اهمیت بسیاری برخوردار است در آیین نامه ها و بخشنامه های استخدامی موجباتی جهت امنیت شغلی اعضای هیات علمی در نظر گرفته شود.

با توجه به اینکه آزادی بیان و استقلال عمل برای جذب اعضای هیات علمی در دانشگاه دارای اهمیت نیز می باشد توصیه می گردد از سوی مدیران دانشگاهی حق بیشتری جهت آزادی بیان و استقلال در عملکرد اعضای هیات علمی در نظر گرفته شود.

➤ با توجه به بعد "فداکاری" پیشنهاد می‌گردد:

رضایت از نوع رهبری در دانشگاه به ویژه رهبری مشارکتی برای اعضای هیات علمی بسیار مهم است اگر اعضای هیات علمی احساس کنند که برای ایشان حق مشارکت و تصمیم گیری در امور مربوط به آموزش و پژوهش و حتی دانشگاه در نظر گرفته شده است فداکاری بیشتری در اجرای بهتر امور از خود نشان می دهند بنابراین توصیه می گردد که با برقراری رهبری صحیح در محیط کار این موضوع مورد توجه قرار گیرد.

➤ با توجه به بعد "انرژی (جسمانی)" پیشنهاد می‌گردد:

به توان و ظرفیت اعضای هیات علمی جهت انجام امور آموزشی و پژوهشی از سوی مدیران دانشگاهی توجه گردد و حجم عظیم و سنگین کاری را برای اعضای هیات علمی کاهش دهند تا موجب خستگی روحی و روانی و جسمانی ایشان نگردد تا بتوانند هرچه بهتر به وظایف خود رسیدگی نمایند.

فهرست منابع فارسی

- ایمانی گله پرده سری، محمدنقی؛ حنیفی، فریبا و ملاحسینی، علی (۱۴۰۱). ارائه مدل افزایش تعلق خاطر کاری اساتید دانشگاه آزاد اسلامی. پژوهشهای روانشناسی اجتماعی، شماره چهل و پنجم، بهار ۱۴۰۱
- عرب نجات، مهدی، اخترشناس، فاطمه، جدایی، شیما، خدابخشیان، مهری، راهی، راشده، بلوچ، عبدالرحمن (۱۴۰۱). واکاوی مکتب رئالیسم و ایده آلیسم در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. پانزدهمین همایش ملی علمی پژوهشی روانشناسی و علوم تربیتی.
- دهقان پور فراشاه، افسانه؛ پورعزت، علی اصغر و دهقان پور فراشاه، علیرضا. (۱۴۰۰). رصد ویژگی‌های استادان مشتاق دانشگاه‌های دولتی ایران. پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۵(۵۶)، ۵-۲۸.
- سلطانی عربشاهی، کامران، سهرابی، کشاورزی، محمد حسن، رمضانی، و قباد. (۱۳۹۸). بررسی رابطه ابعاد انگیزش خود تعیین گری با اشتیاق شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران. مجله توسعه آموزش، ۱۲(۳۳)، ۱۶-۲۵.
- ناستی زایی، ناصر و جنآبادی، حسین. (۱۳۹۴). رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت گرا و اشتیاق شغلی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان. پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۸(۱)، ۱۲-۲۱.
- یوسف زاده، سمیه، مهداد، علی، و مهدی زادگان، ایران. (۱۳۹۰). مقایسه تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و عملکرد وظیفه اعضای هیات علمی. یافته های نو در روان شناسی (روان شناسی اجتماعی)، ۶(۲۰)، ۱۰۹-۱۱۸.

فهرست منابع انگلیسی

- Zaharih, Norfadhilton & Kaliannan, Maniam (2023). Antecedents of Work Engagement in the Public Sector: A Systematic Literature Review. *SAGE Journal*, Volume 43, Issue 3, September 2023, Pages 557-582. <https://doi.org/10.1177/0734371X221106792>
- Deepa K. & Dr. Bhojanna U. (2022). Employee Engagement of Teaching Faculty Members in Higher Educational Institutions in Bengaluru. *International Research in Applied Science & Engineering Technology (IJRASET)*, 10 (1), 1231-1237.
- Abun, D., Menor, R. I., Catabagan, N. C., Magallanes, T., & Ranay, F. B. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(1), 107-121.
- Gladys T. Tumbali et.al. (2021). Drivers of Engagement among Full-time Faculty from Private University. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)* , Vol 12, No 3.
- Hezekiah, F., Amoo, E., & Ufua, D. (2021). Nurturing young faculty for improved job engagement: Moderating role of institutional citizenship behaviour in the new normal world of work. *Cogent Social Sciences*, 7(1), 1927530.
- Baran, Małgorzata & Sypniewska, Barbara. (2020). The Impact of Management Methods on Employee Engagement. *Sustainability*, 12(1), 426.
- Fernandez, S. (2020). Faculty work engagement and teaching effectiveness in a state higher education institution. *International Journal of Educational Research Review*, 6(1), 1-13.
- Golshah A, Dehdar F, Imani MM, Nikkerdar N. (2020). Efficacy of smartphone-based Mobile learning versus lecture-based learning for instruction of Cephalometric landmark identification. *BMC Med Educ.* 2020; 20(1): 1-8.
- Ahmed, U. (2019). Understanding work engagement: simplified literature review for early scholars. Ahmed, U. UNDERSTANDING WORK ENGAGEMENT: SIMPLIFIED LITERATURE REVIEW FOR EARLY SCHOLARS. *Humanities and Social Sciences Review*, 7(5), 1073-1081.
- Shrestha, Prakash (2019). Job Involvement and Organizational Commitment of University Faculty Members. *Innovative Research in Science, Engineering and Technology*. 8 (12), 11572- 11579.
- Dinger, C. J. (2018). Faculty Member Engagement in the Context of Internationalization at Home at the University of Iceland: A Collective Case Study (Doctoral dissertation, University of Minnesota).
- Priyatama, A. N., Zainuddin, M., & Seger Handoyo, N. I. D. N. (2018). Predicting Faculty Member's Work Engagement In Indonesia: Testing The Role Of Optimism, Perceived Organizational Support And Self Efficacy.
- Held, B. C. (2017). Enhancing faculty member engagement in the internationalization of education—A case study at the Faculty of Mathematics and Natural Sciences at the University of Oslo (Master's thesis).
- Al-Omari, A. A., & Al-Jradat, M. K. (2016). THE FACULTY MEMBERS'ENGAGEMENT: THEIR PREFERENCE AND ACTUAL WORKLOAD IN THE HASHEMITE UNIVERSITY. *Nirwan Idrus*, 14(2), 75.