

## ارائه مدل افزایش تعلق خاطر کاری اساتید دانشگاه آزاد اسلامی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۵/۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۹/۲۴

محمد نقی ایمانی گله پرده سری<sup>۱</sup>، فریبا حنیفی<sup>۲</sup>، علی ملاحسینی<sup>۳\*</sup>

### مقاله پژوهشی

### چکیده

**مقدمه:** این پژوهش که با هدف ارائه مدل افزایش تعلق خاطر کاری اساتید دانشگاه آزاد اسلامی انجام شد.

**روش:** این مطالعه به لحاظ هدف، کاربردی، برحسب نوع داده‌ها؛ آمیخته (کیفی-کمی)، از نظر شیوه گردآوری داده‌ها و روش پژوهش، توصیفی تحلیلی و پیمایشی است. جامعه آماری را در بخش کیفی، خبرگان علمی دانشگاه و متخصصان آموزش عالی و در بخش کمی، اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد شهر تهران تشکیل دادند که به ترتیب به روش هدفمند و اشباع نظری و از طریق معادلات ساختاری نمونه‌گیری شدند. برای گردآوری داده‌ها از ابزارهای مصاحبه نیمه‌ساختار یافته و پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که روایی و پایایی ابزارها مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی کدگذاری نظری برگرفته از روش نظریه‌پردازی داده بنیاد و در بخش استنباطی و کمی آزمون‌های تی-تک نمونه‌ای، مدل‌سازی معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تأییدی) و تحلیل عاملی اکتشافی بود.

**یافته‌ها:** نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان داد که مؤلفه‌های نیرومندی، جذب، وقف، به عنوان عوامل تشکیل دهنده تعلق خاطر کاری اساتید، مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی، هوش هیجانی، حمایت سازمانی، رهبری خدمتگزار، هویت سازمانی، احساس معنا در کار، به عنوان عوامل اثرگذار و مؤلفه‌های تعهد سازمانی، تعادل کار و زندگی، عملکرد شغلی، به عنوان مؤلفه‌های تأثیرپذیر شناسایی و برازش مطلوب مدل افزایش تعلق خاطر کاری اساتید را ارائه می‌دهد.

**نتیجه‌گیری:** نتایج تحقیق نشان می‌دهد که با بازنگری در برنامه‌ریزی و مدیریت جذب و نگهداری نیروی انسانی، تجدید نظر در شیوه‌های انتخاب مدیران، تعادل در استفاده از مدیران خارج از سازمان و تغییر در سبک رهبری دانشگاه، می‌توان رغبت و تعلق خاطر کاری در اساتید دانشگاه آزاد اسلامی را ارتقاء داد.

**کلمات کلیدی:** تعلق خاطر کاری، وقف، نیرومندی، جذب

۱ استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

۲ استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

۳ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

\* نویسنده مسئول: alimollahoseini308@gmail.com



## Presenting a model of promoting the work affiliation of professor in Islamic Azad University

Mohammad Naghi Imani GalePardSari<sup>1</sup>

Fariba Hanifi<sup>2</sup>

Ali Mollahoseini<sup>3\*</sup>

### Original Article

#### Abstract

**Introduction:** The purpose of this study was to present a model for increasing the job engagement of professors of Islamic Azad universities.

**Method:** The research method was applied in terms of purpose; in terms of data type, it was mixed (qualitative-quantitative); in terms of data collection method or the nature and method of research, it was non-experimental - correlation. The statistical population of the qualitative part of the study consisted of academics and higher education experts. Purposeful approach to theoretical saturation was used to determine qualitative research samples. The second group of the statistical population included 2953 faculty members of Tehran Azad University. 340 members were selected as the subjects using structural equation sampling method. Semi-structured interview tools and a researcher-made questionnaire were used for data collection. The validity and reliability of the tools were measured and verified. The method of data analysis in the qualitative part of theoretical coding was based on the data theoretic method. In the inferential and quantitative sections, tests such as Pearson's correlation, one-sample t-test, structural equation modeling (confirmatory factor analysis) and exploratory factor analysis were used to answer the research questions.

**Results:** The results of factor analysis showed that the components include, empowerment, attraction, endowment, as constituents of faculty members' attachment, psychological capital components, emotional intelligence, organizational support, servant leadership, organizational identity, sense of meaningful work, as influencing factors and components, such as organizational commitment, work-life balance, job performance were identified as influential components. In addition, mechanisms, facilitators, and barriers to implementing the research model were identified in this study. Finally, the final model of the research was presented which was well-suited.

**Conclusion:** The results of the research indicated that by reviewing the planning and management of manpower recruitment and retention, revising the methods of selecting managers, balancing the use of external managers and changing in the leadership style of the University, the desire work affiliation of professors in Islamic Azad University can be improved.

**Keywords:** job engagement, Dedication, Strength, Attraction

1 . Assistant Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Roudehen, Iran

2 . Assistant Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Roudehen, Iran

3 . Ph.D. Student in Educational Management, Islamic Azad University, Roudehen, Iran (corresponding Author)

\*Corresponding Author: Email: alimollahoseini308@gmail.com

## مقدمه

از جمله ارکان اساسی توسعه یک کشور، بخش آموزش عالی آن است، این بخش از آن جهت دارای اهمیت فوق‌العاده است که هم ابزاری مهم برای توسعه بوده و هم یکی از اهداف توسعه محسوب می‌شود، در کشورهای مختلف، استقرار و فعالیت نظام‌های آموزشی به یک جریان عادی و مستند تبدیل شده است و هر ساله بخش عظیمی از منابع عادی در قالب بودجه‌های دولتی و هزینه‌های شخصی، در این راه صرف می‌شود (سمیعی زفرقندی، ۱۳۹۰). دنیای امروز، دنیای تغییرات روزافزون است و سازمانها در تلاطم تغییرات، ملزم به تحول هستند (سارتوری، کشی و کنستانتینی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). سازمان آموزش عالی و دانشگاهها نیز از این امر مستثنی نیستند. لازمه تغییرات، حرکت است و این حرکت با داشتن نیروی انسانی توانمند و مشتاق سریعتر می‌گردد (گالتون و الان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸).

از بین دانشگاههای مختلف، دانشگاه آزاد اسلامی، سیاست‌هایی مبتنی بر اصل توسعه دانش، ارزیابی مستمر، تعالی و ارتقاء کیفیت پایدار و نهادینه نمودن فرهنگ همراه با اقتصاد آموزش اتخاذ نموده است و بر اساس این سیاستها گام بر می‌دارد. در بین این سیاستها، تنوع بخشی به عملکرد و ارتقای میزان تعلق کاری در بین تمام عوامل دانشگاهی، از جمله اهداف برجسته دانشگاه به حساب می‌آید. دانشگاه آزاد اسلامی، از این جهت که سومین دانشگاه جهان از نظر تعداد دانشجو محسوب می‌شود و پنج میلیون فارغ التحصیل در دوره‌های مختلف دارد، تاثیر بسزایی در جامعه می‌تواند داشته باشد (اداره کل اسناد و مدارک، دانشگاه آزاد، ۱۳۸۶). از اینرو توجه به میزان عملکرد، رضایت و تعهد عوامل آن بسیار حائز اهمیت است. علاوه بر موانعی همچون نبود ساختار درست، فقدان توجه به برنامه‌درسی و محتوای آن، مدیریت و برنامه‌ریزی ضعیف برای به‌روزرسانی اساتید، می‌توان کمبود تعلق خاطر کاری<sup>۳</sup> در بین اساتید را نیز، در زمره موانع حرکت به سوی آینده مطلوب تلقی نمود. بدون شک اساتید دانشگاه عناصر اصلی این نظام هستند، بنابراین باید بیشتر از درون‌دادهای دیگر مورد توجه قرار گیرند، اما آنچه مشاهده می‌شود، چنین نیست. با وجود تاکیداتی که در سند چشم‌انداز و اساس نامه دانشگاه به نقش اساتید در تعالی سازمانی دانشگاه معطوف شده است، اما در میزان اشتیاق کاری اساتید تغییرات محسوسی دیده نمی‌شود. این درحالی است که از لحاظ سطح درآمد، اساتید دانشگاه، جزء افراد نسبتاً با درآمد جامعه به حساب می‌آیند. طبیعتاً این کمبود اشتیاق به ساختار آموزشی و عملکرد دانشجویان آسیب می‌رساند (فرونی، پیری و اسدیان، ۱۳۹۵). همچنین قدمی پور، منصوری و بکدلی نصرآباد (۱۳۹۶) فقدان وجود حمایت اجتماعی را عامل مهم در کاهش تعلق کاری مدرسین می‌دانند. الگوی طراحی برنامه‌درسی دیسیپلین محور و پارادایم سنتی و همچنین کمبود آگاهی مدیران از انواع سبک‌های

1. Sartori, Ceschi & Costantini

2. Galton & Alan

3. Work engagement

رهبری، از دیگر موانعی است که توجه به تعهد و تعلق خاطر این اساتید را در دوره‌های مختلف با شکست مواجه می‌کند (موسوی‌راد و کمانی، ۱۳۹۷).

در کنار این مطالعات، بدون تردید توجه به قدمت تاریخی و عظمت فرهنگی و تمدنی کشور بزرگ و تاریخ ساز ایران و وجود انسان‌های فرهیخته و اندیشمندی که در طول تاریخ این کشور پهناور چه در دوره قبل از اسلام و چه پس از اسلام ظهور کرده و در باب علم و علم‌آموزی و نقش و جایگاه معلم و استاد و نیز رابطه استاد و شاگردی نظرات نافذ و کاربردی مطرح نموده‌اند نیز راهگشا خواهد بود. برای نمونه امام محمد غزالی (۵۰۵ - ۴۵۰ ه.ق) تعلیم و تربیت را فرایندی می‌داند که در آن سعادت دین و دنیا، تسلط بر نفس اماره، تهذیب اخلاق و احیای شریعت نبوی برای استاد و شاگرد توأمان رقم می‌خورد. از نظر او استاد باید از ویژگی‌های خاصی برخوردار باشد، از جمله به اخلاق و علم متعهد باشد و به آن عمل نماید، دارای وقار و متانت باشد، از تکبر پرهیزد و با شاگردان گشاده رو باشد و مدارا کند، سوال ناتوان‌تر (کودن و بلید) ایشان را اصلاح نماید و اگر مطلبی را نداند، گفتن کلمه نمی‌دانم بر او گران ننماید. به هنگام سوال از روی اخلاص به پرسنده جواب گوید و تعارف و تکلف را کنار بگذارد، دلیل و برهان مخالف را گوش کند و بپذیرد.

خواجه رشید الدین (۷۱۸-۶۴۸ ه.ق) - مؤسس مجتمع آموزشی بزرگ ربیع رشیدی - می‌گوید که همیشه در این فکر بوده است که مجتمع علمی - تربیتی‌ای به وجود آورد که در آن مجمعی از علما و دانشمندان را مستقر کند تا هم باعث توسعه علوم گردد و هم خود فیضی از صحبت ایشان نصیبش شود (ابراهیمی و رستمی نسب، ۱۳۸۷). علاوه بر آموزش علوم عقلی و شرعی، سایر علوم و فنون در ربیع رشیدی آموزش داده می‌شد. در واقع هر کس در هر زمینه‌ای که استعداد داشت به کسب علم و عمل به صورت توأمان، اشتغال می‌ورزید. شیوه‌های آموزشی و نظام اداری ربیع رشیدی تا زمان خود نظیر نداشت و بعضی از محققان آن را با آخرین نمونه‌های امروزی قابل مقایسه دانسته اند.

با ذکر پیشینه حداقلی و کوتاهی از تاریخچه اهمیت تعلیم و تعلم و آموزش و علم‌آموزی و نیز مسئولیت و نقش و جایگاه معلم و استاد از دیدگاه بزرگانی چون امام محمد غزالی و رشید الدین فضل‌الله همدانی و تنها در برهه‌ای از تاریخ ایران اسلامی این مضمون برجسته می‌شود که روا نیست یک معلم و استاد تنها از طریق منابع مادی و دنیوی جذب و انگیزه به شغل معلمی شود. ممکن است یکی از علل و انگیزه‌های تعلق خاطر کاری و یا تعهد و مسئولیت‌پذیری معلم و استاد کسب درآمد و امرار معاش و امور دنیوی باشد اما این موضوع به عنوان اصلی‌ترین و مهم‌ترین مساله و دلیل و انگیزه او نبوده و ابعاد معنوی و اخروی این حرفه مقدس می‌تواند از موضوعات مهم انگیزشی، تعهد و مسئولیت‌پذیری و تعلق خاطر کاری معلم باشد (متولی - حقیقی، ۱۳۸۵).

البته تعلق خاطر کاری به شکل مفهوم امروزی آن یکی از متغیرهای سازمانی است که در دو دهه گذشته بدان توجه شده است. بر اساس پژوهش چن<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) با عنوان تعلق خاطر کاری و پیامدهای آن که به روش کیفی و مصاحبه نیمه ساختار یافته انجام شده است، خواسته‌های شغلی به صورت منفی کار مشارکت مدرسین را پیش‌بینی می‌کند، در حالی که منابع شغلی به طور مثبت آن را پیش‌بینی می‌نماید. به طور کلی بین خواسته‌های شغلی و منابع شغلی و قصد مدرسین داوطلب برای ادامه تحصیل همزمان در دوره‌های آموزش عالی رابطه وجود دارد که این خود در تعلق خاطر شغلی آنها تأثیر دارد. اسکالویک<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) در پژوهش خود نشان داد که، اثر منابع شغلی بر افزایش تعلق خاطر مدرسین قابل توجه است. لی، ژنهونگ و جیگاوو<sup>۳</sup> (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان همخوانی ارزش و مشارکت کاری معلمان با نقش میانجی‌گری انگیزه خودمختار، نشان دادند که انگیزه کنترل شده و هدایت شده برای مشارکت معلمان صرفاً به ویژگی‌های شخصیتی ایشان بستگی ندارد بلکه احساس ارزشمندی سازمانی در حس تعلق خاطر کاری معلمان نقش بیشتری دارد. افرادی که دارای این ویژگی هستند، معمولاً در کارشان به دنبال چالش‌های جدید می‌گردند (بیکر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱). پژوهش‌های مؤسسه گالوپ<sup>۵</sup> نشان می‌دهد، کارکنانی که تعلق خاطر دارند بهره‌ورتر، مطمئن‌تر و در مقابل وسوسه‌های ترک سازمان مقاوم‌ترند، عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند و بر عملکرد کل سازمان تأثیر می‌گذارند (مؤسسه گالوپ، ۲۰۱۰، به نقل از عیسی خانی، فانی و دانایی فرد، ۱۳۹۲). بر اساس نظر شافلی<sup>۶</sup> (۲۰۰۲؛ به نقل از جهانگیر، خوراکیان و لگزیان، ۱۳۹۵) تعلق خاطر کاری دارای سه بعد جذب<sup>۷</sup>، قدرت<sup>۸</sup> و وقف<sup>۹</sup> است. فرد در حالت جذب، سرسختانه درگیر کار خود می‌شود، زیرا تجربه کاری برای او بسیار لذت بخش است (السندری، برگوگنی، شافلی و کاپرارا<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۲). بعد دیگر تعلق خاطر کاری، قدرت است که به سطح بالای انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی کارکنان به هنگام کار اشاره دارد (زاجر، چن و بیکر<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۵). در این حالت، فرد تلاش قابل ملاحظه‌ای در انجام کار نشان می‌دهد و در مقابل موقعیت‌ها و موانع شغلی دشوار، پافشاری و ایستادگی می‌کند (شافلی و همکاران، ۲۰۰۲؛ به نقل از جهانگیر و همکاران، ۱۳۹۵). در حقیقت این حالت اشاره به سطوح انرژی بالا در محل کار و نشان دادن تحمل روحی در کار دارد (تاستانبز، ایگنور و گانر<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۴). وقف نیز خود به تجربه احساس مهم

1. chen

2. Skaalvik

3 . Li, Zhenhong & Jiegao

4. Bakker

5. Gallup, Inc

6 . Schaufeli Et Al

7 . Absorption-

8. Vigor

9. Dedication

10 . Alessandri, Borgogni, Schaufeli & Caprara

11. Zacher, Chan & Bakker

12 Taştanboz İlkunur & Güner

بودن، رغبت، افتخار و چالش در کار اشاره دارد (نعامی و پیریایی، ۱۳۹۰). کان<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) تعلق خاطر کاری را اینگونه معنا می‌کند که فرد دارای این ویژگی، تمام وجود خویش را برای ایفای نقش های کاری به کار می‌بندد و از هیچ کوششی دریغ نمی‌کند. در این راستا پژوهش‌های عدیده‌ای انجام شده است.

مطالعه ادبیات و پیشینه پژوهش در کشور ایران حاکی از آن است که به رغم سابقه طولانی تأسیس دانشگاه آزاد، مطالعه اندکی به مقوله تعلق خاطر کاری اساتید اختصاص دارد که در این قسمت به تعدادی از این پژوهشها که قرابت بیشتری با موضوع پژوهش حاضر دارد، اشاره می‌گردد. موسوی راد و کمانی (۱۳۹۷) در مطالعه خود نتیجه گرفتند که بین تعلق خاطر کاری کارکنان و انگیزش شغلی مدرسین تربیت بدنی شهرستان خمین، رابطه مستقیم و معنا دار وجود دارد. بررسی پیش آینده‌های تعلق خاطر کاری با استفاده از پژوهش ترکیبی (ترتیبی - تبیینی) عنوان پژوهشی است از عیسی خانی و همکاران (۱۳۹۲) که یافته‌های آن در شرکتهای زیرمجموعه یک گروه صنعتی نشان می‌دهد: استقلال و آزادی عمل، حمایت اجتماعی، فرصتهای رشد یادگیری، ویژگی‌های شغلی، عدالت سازمانی، تناسب شغل با شاغل و حمایت همکاران از جمله منابع شغلی تاثیرگذار بر تعلق خاطر کاری هستند. نتیجه پژوهش امینیان و اسکندری چراتی (۱۳۹۲) در مقاله‌ای با عنوان بررسی میزان تعهد کاری استادان و عوامل جامعه شناختی موثر بر آن در استان گلستان نشان داده است که بین تعهد کاری استادان با متغیرهای: اعتقادات مذهبی، وجدان کاری، اهمیت شغل برای فرد، خود اثربخشی، سرمایه گذاری‌های مادی و معنوی فرد برای شغل، انگیزه پیشرفت، منزلت شغل، فرصت پیشرفت، اعتماد سازمانی، درک عدالت سازمانی، درک حمایت سازمانی، پذیرش مدیریت و مشارکت در تصمیم گیری ها، رابطه معنادار وجود دارد. اما بین تعهد کاری استادان با متغیرهای: جنس، سن، نوع استخدام، تاهل و موقعیت کارآزمودگی، رابطه معنی داری مشاهده نشده است.

به نظر می‌رسد به طور اعم در سازمان آموزش عالی و اختصاصا در دانشگاه آزاد اسلامی، مطالعات دامنه دار و مستمری برای ایجاد افزایش تعلق خاطر کاری اساتید انجام نشده و وجود مدلی که برنامه ریزان، مدیران و سیاستگذاران این دانشگاه بتوانند از آن در جهت ارتقا و بهبود تعلق خاطر کاری و در نهایت بالندگی سازمانی استفاده نمایند، کمتر قابل مشاهده و یا بهره برداری است. طبیعتا شناسایی و احصا مؤلفه‌ها و ابعاد تعلق خاطر کاری اساتید، می‌تواند سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان این دانشگاه را جهت تامین محیط و ساختار سازمانی مناسب‌تر و استادان را برای انگیزه‌ای بالاتر و تلاشی هدفمندتر یاری رساند. لذا هدف پژوهش حاضر پاسخ به این سوالات اساسی است که، مدل مطلوب افزایش تعلق خاطر کاری اساتید دانشگاه آزاد اسلامی، از چه ویژگی

1. Kahn

باید برخوردار باشد؟ عناصر و مؤلفه‌های مهم آن کدامند؟ سهم هر یک از این مؤلفه‌ها در پیش‌بینی تعلق خاطر کاری اساتید به چه میزان است؟

## روش

از آنجاکه پژوهش حاضر در مورد ارائه مدل افزایش تعلق خاطر کاری اساتید دانشگاه‌های آزاد اسلامی می‌باشد، روش پژوهش مذکور از نظر هدف بنیادی-کاربردی است بر مبنای روش گردآوری داده‌ها ترکیبی یا آمیخته<sup>۱</sup> از طریق تلفیق روش‌های کیفی و کمی، از نظر زمان مقطعی و از نظر روش اجرای پژوهش توصیفی-پیمایشی است.

جامعه آماری در بخش کیفی پژوهش، شامل خبرگان آموزش عالی است که شرط انتخاب آنها برای جمع‌آوری داده‌ها، داشتن حداقل مدرک دکتری و داشتن شغل اجرایی و آموزشی در زمینه منابع انسانی در دانشگاه‌های مختلف در طول خدمت آنها می‌باشد که در سطوح تصمیم-گیری‌ها چه در حال حاضر و چه در گذشته نقش داشته و یا دارند. تعداد آنان ۲۱۵ نفر برآورد گردید که بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند<sup>۲</sup> و بر مبنای اشباع نظری ۲۴ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب و مورد مصاحبه قرار گرفتند. جامعه آماری پژوهش در بخش کمی، شامل، تمام اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران که مشغول به کار در کل شهر تهران می‌باشند. تعداد کل اعضای هیئت علمی این دانشگاه‌ها ۲۹۵۳ نفر گزارش شده است. از این تعداد ۱۰۳۳ نفر در واحد تهران مرکز، ۵۹۸ نفر در واحد علوم و تحقیقات، ۵۰۰ نفر در واحد تهران جنوب، ۴۵۶ نفر در واحد تهران شمال، ۲۰۱ نفر در واحد شرق و ۱۶۵ نفر در واحد تهران غرب مشغول فعالیت هستند. جهت برآورد حجم نمونه مورد نیاز در بخش کمی پژوهش از روش محاسبه حجم نمونه در مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. در مدل‌سازی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود:  $5q \leq n \leq 15q$ ؛ که در آن  $q$  تعداد متغیرهای مشاهده‌شده یا تعداد گویه‌ها (سوالات) پرسشنامه و  $n$  حجم نمونه است (هومن، ۱۳۸۴). در این پژوهش حجم نمونه برای هر سؤال ۵ آزمودنی و به‌طور کلی ۳۴۰ نفر در نظر گرفته شد. لازم به ذکر است به‌منظور جلوگیری از ریزش حجم نمونه ۳۵۰ پرسشنامه در میان جامعه آماری توزیع شد که از این میان ۲۰ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن کنار گذاشته شد و عملیات آماری بر روی ۳۳۰ نفر عضو نمونه صورت گرفت. همچنین به منظور گردآوری داده‌ها، روش کتابخانه‌ای، مصاحبه نیمه ساختار یافته و اجرای پرسشنامه به‌کار گرفته شد.

در بخش کیفی این پژوهش، مصاحبه نیمه‌ساختار یافته اجرا شد. در مصاحبه‌های انفرادی با مصاحبه‌شوندگان، برای مرحله مقدماتی پنج سؤال مصاحبه مورد بررسی قرار گرفت. ضمن این

1. Mixed

2. Judgemental Sampling

که سؤال‌های فرعی دیگری نیز در کنار هر سؤال برای درک تجارب شرکت‌کنندگان در حین مصاحبه مطرح می‌شد، در حین انجام مصاحبه، پژوهشگر با پرسش سؤال‌های راهنما، صحت برداشت خود را از گفته‌های مصاحبه‌شوندگان کنترل می‌نمود. بعد از انجام ۲۴ مصاحبه، عوامل اصلی و فرعی در مصاحبه‌های قبلی تکرار می‌شد و برای پژوهشگر اشباع نظری مسجل گردید. در حین مصاحبه به جمع‌آوری نظرات در مورد شاخص‌های مناسب برای تعیین مولفه‌های تعلق خاطر کاری پرداخته و عوامل اصلی و فرعی مورد نظر بررسی و نهایی شد. مدت زمان انجام مصاحبه بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه بود.

برای حصول اطمینان از روایی بخش کیفی پژوهش و به منظور اطمینان خاطر از دقیق بودن یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگر، از نظرات اساتید آشنا با این حوزه و متخصصان دانشگاهی که در این حوزه خبره و مطلع بودند استفاده شد. به منظور محاسبه پایایی از روش پایایی بین دو کدگذار استفاده گردید. در مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار<sup>۱</sup>، از یکی از اساتید مدیریت آموزشی آشنا به کدگذاری درخواست شد تا به عنوان کدگذار ثانویه در پژوهش مشارکت کند در ادامه محقق به همراه این همکار پژوهش، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می‌رود را محاسبه نمود که پایایی حاصل از دو کدگذار با توجه به محاسبات ۷۵٫۱ درصد بدست آمد که بیانگر پایایی مناسب است. علاوه بر آن به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای محقق ساخته بر گرفته از کدهای حاصل از مصاحبه استفاده شد که با نظرسنجی از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد، تکمیل گردید. گویه‌های پرسشنامه‌های این پژوهش شامل دو قسمت است:

الف) گویه‌های عمومی: در سؤال‌های عمومی هدف کسب اطلاعات کلی و جمعیت‌شناختی پاسخگویان است. این قسمت شامل پنج سؤال است و مواردی مانند جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه کار مطرح شده است.

ب) گویه‌های تخصصی: این بخش شامل ۱۰۷ گویه می‌باشد که بخش اول مولفه‌های تشکیل دهنده تعلق خاطر کاری شامل سه مولفه نیرومندی (۳ گویه)، جذب (۳ گویه) و وقف (۳ گویه) است. و بخش دوم شامل مولفه‌های اثرگذار شامل مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی (۱۵ گویه)، هوش هیجانی (۲۰ گویه)، حمایت سازمانی (۱۲ گویه)، رهبری خدمتگزار (۱۳ گویه)، هویت سازمانی (۶ گویه)، احساس معنا در کار (۷ گویه) و بخش سوم شامل مولفه‌های تاثیر پذیر شامل تعهد سازمان (۱۰ گویه)، تعادل کار و زندگی (۷ گویه) و عملکرد شغلی (۸ گویه) بود.

در بخش گردآوری داده‌های کمی پژوهش به منظور محاسبه روایی از روایی صوری، محتوایی و سازه استفاده شد. روایی ظاهری پرسشنامه نهایی به دور از ایرادات ویرایشی، شکلی، املائی و ... به کمک پژوهشگر، چند نفر از اعضای نمونه، استاد راهنما و مشاور تدوین گردید. برای بررسی

1. Inter coder reliability (ICR)



روایی محتوایی<sup>۱</sup> از نظر خبرگان استفاده شد. روایی سازه<sup>۲</sup> از دو قسمت روایی همگرا و واگرا تشکیل شده است. هر دو روایی مورد بررسی و تایید قرار گرفت. برای محاسبه پایایی در این بخش، از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بهره گرفته شد. همان‌طور که در جدول ۱ قابل مشاهده است میزان ضریب آلفای کرونباخ و ترکیبی برای همه مؤلفه‌های تعلق خاطر کاری بالاتر از ۰,۷ است. البته باید توجه داشت که پیش تست آلفای کرونباخ بر روی ۳۰ عضو نمونه جداگانه انجام پذیرفت و بعد از حصول اطمینان از مناسب بودن همبستگی درونی سوالات، پرسشنامه نهایی در بین سایر اعضای نمونه نیز توزیع گردید. داده‌های کیفی این پژوهش از طریق روش تحلیل محتوا بررسی و از طریق کدگذاری باز<sup>۳</sup> و کدگذاری محوری<sup>۴</sup> تحلیل شده است. در بخش کمی با توجه به سؤال‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش توصیفی برای متغیرهای جمعیت‌شناختی که داده‌های آن از پرسشنامه به دست آمد میانگین، انحراف معیار، جداول توزیع فراوانی و نمودار برای هریک از متغیرها ارائه شد که این فرآیند توسط نرم‌افزار SPSS انجام شده است.

در بخش استنباطی آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از نرم افزارهای SPSS و همچنین LISREL صورت پذیرفت. نتایج تحلیل به کمک نرم افزار LISREL در قالب روش مدل‌سازی معادلات ساختاری<sup>۵</sup> مورد استفاده قرار گرفت. همچنین از آزمون‌های آمار استنباطی دیگری نظیر تحلیل عاملی اکتشافی و آزمون تی تک نمونه‌ای نیز بهره گرفته شد.

## یافته‌ها

در این بخش داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های علمی در دو بخش کمی و کیفی مورد تحلیل و ارزیابی قرار می‌گیرد؛ البته قبل از تجزیه و تحلیل داده‌ها پیش پردازش داده‌ها مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج نشان داد در برخی از گویه‌ها گم‌شدگی اتفاق افتاده است؛ بنابراین، برای رفع این مشکل از روش میانه برای جای‌گذاری مقادیر آن‌ها استفاده و تمام داده‌های مفقوده جایگزین شد. به منظور شناسایی داده‌های پرت از گراف باکس پلات<sup>۶</sup> استفاده شد که نتایج نشان داد هیچ داده پرتی وجود ندارد. علاوه بر این‌ها در نرم افزار اکسل برای حذف آزمودنی‌های بی- تفاوت انحراف معیار هر آزمودنی در پاسخ به یک پرسشنامه محاسبه شد که نتایج نشان داد انحراف معیار پاسخ هر یک از آزمودنی‌ها به سوال‌های پژوهش کمتر از ۰,۳ نیست و بنابراین هیچ آزمودنی حذف نشد.

1. Content Validity
2. Construct Validity
3. Open Coding
4. AxialCoding
5. Structural Equation Modelling
6. Boxplot

سؤال اول: شاخص‌ها و مولفه‌های تعلق خاطر کاری (پدیده محوری) اساتید دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران کدامند؟

سؤال دوم: عوامل اثرگذار (شرایط علی) تعلق خاطر کاری بر اساتید دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران کدامند؟

مدل عوامل اثرگذار توسط ۷۳ گویه اندازه‌گیری می‌شود. ابتدا، آزمون تحلیل عاملی بر روی عوامل اثرگذار انجام شد.

برآوردهای پارامتر استاندارد شده در شکل زیر نشان می‌دهد که همه شاخص‌ها از لحاظ آماری معناداری هستند و بارهای عاملی آن در سطح بالایی قرار دارند. بررسی نتایج شاخص‌های برازش حاکی از برازش مناسب مدل می‌باشد.

جدول ۱. گویه‌های تأیید شده عوامل اثرگذار

مؤلفه	برچسب	گویه	برچسب بار عاملی	مقدار t	وضعیت گویه
سرمایه روان‌شناختی Sarmaye.R	سؤال ۱	Q10	۰,۷۶	۱۵,۷۸	تأیید شد
	سؤال ۲	Q11	۰,۷۷	۱۶,۰۸	تأیید شد
	سؤال ۳	Q12	۰,۶۴	۱۲,۳۲	تأیید شد
	سؤال ۴	Q13	۰,۷۰	۱۴,۰۴	تأیید شد
	سؤال ۵	Q14	۰,۷۵	۱۵,۳۱	تأیید شد
	سؤال ۶	Q15	۰,۶۶	۱۰,۱۱	تأیید شد
	سؤال ۷	Q16	۰,۷۸	۸,۹۰	تأیید شد
	سؤال ۸	Q17	۰,۷۵	۱۰,۴۴	تأیید شد
	سؤال ۹	Q18	۰,۷۱	۱۴,۲۶	تأیید شد
	سؤال ۱۰	Q19	۰,۷۰	۱۵,۳۶	تأیید شد
	سؤال ۱۱	Q20	۰,۶۹	۱۰,۵۷	تأیید شد
	سؤال ۱۲	Q21	۰,۸۲	۱۰,۱۶	تأیید شد
	سؤال ۱۳	Q22	۰,۵۹	۷,۶۹	تأیید شد
	سؤال ۱۴	Q23	۰,۶۳	۶,۸۸	تأیید شد
	سؤال ۱۵	Q24	۰,۶۱	۴,۶۹	تأیید شد
هوش هیجانی Hoosh.H	سؤال ۱۶	Q25	۰,۷۷	۱۶,۱۳	تأیید شد
	سؤال ۱۷	Q26	۰,۷۴	۱۵,۴۰	تأیید شد
	سؤال ۱۸	Q27	۰,۷۲	۱۴,۸۰	تأیید شد
	سؤال ۱۹	Q28	۰,۷۱	۱۴,۵۶	تأیید شد
	سؤال ۲۰	Q29	۰,۷۸	۱۶,۵۲	تأیید شد
	سؤال ۲۱	Q30	۰,۷۰	۱۴,۲۴	تأیید شد

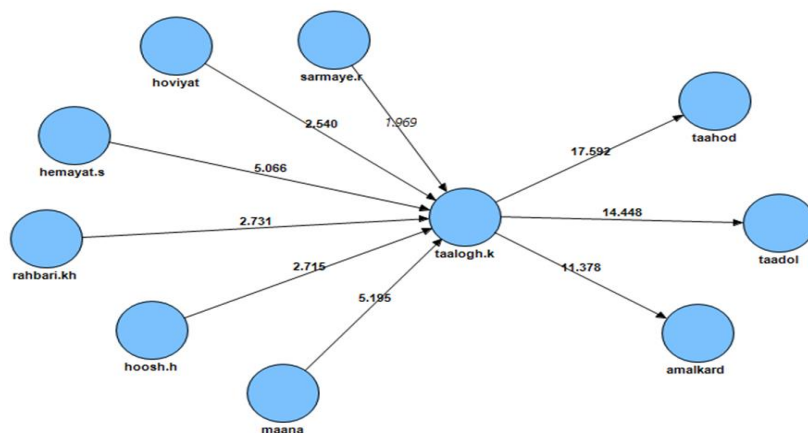
مؤلفه	برچسب	گویه	برچسب گویه	بار عاملی	مقدار t	وضعیت گویه
		سؤال ۲۲	Q31	۰,۷۴	۱۵,۴۴	تأیید شد
		سؤال ۲۳	Q32	۰,۵۶	۱۳,۱۴	تأیید شد
		سؤال ۲۴	Q33	۰,۵۲	۷,۵۴	تأیید شد
		سؤال ۲۵	Q34	۰,۶۷	۱۰,۴۸	تأیید شد
		سؤال ۲۶	Q35	۰,۶۴	۱۰,۱۰	تأیید شد
		سؤال ۲۷	Q36	۰,۶۳	۹,۶۷	تأیید شد
		سؤال ۲۸	Q37	۰,۶۰	۹,۹۶	تأیید شد
		سؤال ۲۹	Q38	۰,۵۷	۵,۶۹	تأیید شد
		سؤال ۳۰	Q39	۰,۵۹	۵,۶۸	تأیید شد
		سؤال ۳۱	Q40	۰,۵۴	۷,۹۴	تأیید شد
		سؤال ۳۲	Q41	۰,۵۸	۷,۶۹	تأیید شد
		سؤال ۳۳	Q42	۰,۶۵	۱۱,۲۰	تأیید شد
		سؤال ۳۴	Q43	۰,۶۶	۱۲,۶۳	تأیید شد
		سؤال ۳۵	Q44	۰,۶۳	۱۴,۱۹	تأیید شد
		سؤال ۳۶	Q45	۰,۶۷	۱۴,۰۸	تأیید شد
		سؤال ۳۷	Q46	۰,۷۴	۱۲,۵۵	تأیید شد
		سؤال ۳۸	Q47	۰,۷۵	۱۲,۶۳	تأیید شد
		سؤال ۳۹	Q48	۰,۸۴	۱۰,۶۰	تأیید شد
		سؤال ۴۰	Q49	۰,۹۰	۸,۸۱	تأیید شد
		سؤال ۴۱	Q50	۰,۷۳	۷,۲۵	تأیید شد
	Hemayat	سؤال ۴۲	Q51	۰,۹۹	۱۲,۶۰	تأیید شد
		سؤال ۴۳	Q52	۰,۸۳	۱۲,۶۴	تأیید شد
		سؤال ۴۴	Q53	۰,۸۸	۱۱,۳۹	تأیید شد
		سؤال ۴۵	Q54	۰,۸۲	۱۰,۴۴	تأیید شد
		سؤال ۴۶	Q55	۰,۵۸	۱۰,۴۷	تأیید شد
		سؤال ۴۷	Q56	۰,۶۴	۶,۱۱	تأیید شد
		سؤال ۴۸	Q57	۰,۶۱	۱۰,۶۷	تأیید شد
		سؤال ۴۹	Q58	۰,۷۴	۶,۴۸	تأیید شد
		سؤال ۵۰	Q59	۰,۷۷	۸,۳۷	تأیید شد
		سؤال ۵۱	Q60	۰,۶۴	۹,۸۴	تأیید شد
	Rahbari.kh	سؤال ۵۲	Q61	۰,۶۱	۹,۵۵	تأیید شد
		سؤال ۵۳	Q62	۰,۶۵	۱۰,۶۷	تأیید شد
		سؤال ۵۴	Q63	۰,۶۸	۱۰,۲۷	تأیید شد
		سؤال ۵۵	Q64	۰,۶۹	۱۰,۸۴	تأیید شد

حمایت سازمانی

رهبری خدمتگزار

مؤلفه	برچسب	گویه	برچسب گویه	بار عاملی	مقدار t	وضعیت گویه
هویت سازمانی <i>Hoviyat</i>		سؤال ۵۶	Q65	۰,۶۰	۱۱,۴۷	تأیید شد
		سؤال ۵۷	Q66	۰,۷۰	۱۴,۲۳	تأیید شد
		سؤال ۵۸	Q67	۰,۷۸	۱۲,۹۳	تأیید شد
		سؤال ۵۹	Q68	۰,۸۸	۸,۱۱	تأیید شد
		سؤال ۶۰	Q69	۰,۷۷	۱۲,۱۰	تأیید شد
		سؤال ۶۱	Q70	۰,۶۲	۱۲,۰۸	تأیید شد
		سؤال ۶۲	Q71	۰,۷۲	۱۴,۶۶	تأیید شد
		سؤال ۶۳	Q72	۰,۶۰	۱۱,۶۲	تأیید شد
		سؤال ۶۴	Q73	۰,۷۰	۱۴,۳۴	تأیید شد
		سؤال ۶۵	Q74	۰,۷۶	۱۵,۸۱	تأیید شد
		سؤال ۶۶	Q75	۰,۶۶	۱۳,۰۳	تأیید شد
		سؤال ۶۷	Q76	۰,۶۳	۹,۰۹	تأیید شد
		سؤال ۶۸	Q77	۰,۶۶	۱۰,۱۰	تأیید شد
احساس معنا در کار <i>Maana</i>		سؤال ۶۹	Q78	۰,۶۵	۱۱,۲۳	تأیید شد
		سؤال ۷۰	Q79	۰,۷۱	۱۰,۱۱	تأیید شد
		سؤال ۷۱	Q80	۰,۷۴	۸,۲۱	تأیید شد
		سؤال ۷۲	Q81	۰,۷۹	۱۰,۳۳	تأیید شد
		سؤال ۷۳	Q82	۰,۸۰	۹,۵۵	تأیید شد

شکل صفحه بعد مربوط به مدل نهایی عوامل اثرگذار است. مقدار کای اسکوئر بر درجه آزادی مدل حاضر ۲,۷۲ و مقدار RMSEA برابر ۰,۰۸۰ می باشد.



شکل ۱. مدل پژوهش در حالت معناداری ضرایب

سؤال سوم: عوامل اثرپذیر (پیامدها) از تعلق خاطر کاری بر اساتید دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران کدامند؟

شایان ذکر است که با بیست و چهار خبره در این زمینه بر اساس مصاحبه نیمه ساختاریافته با پنج سؤال مصاحبه شد. نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان می‌دهد که از میان ۱۰۷ شاخص (گویه) موجود، ۱۲ مؤلفه اصلی قابل شناسایی است.

سؤال چهارم: سازوکارها، عوامل، تسهیل‌گرها، موانع، راهبردهای پیاده‌سازی مدل تعلق خاطر کاری برای اساتید دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران کدامند؟

سؤال پنجم: وضعیت موجود عوامل شناسایی شده چگونه است؟  
برای شناسایی وضعیت مولفه‌های شناسایی شده، با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و مقیاس فاصله‌ای متغیرها از آزمون  $t$  استفاده شد. ارزش عددی برای مقایسه با آماره تی عدد ۳ در نظر گرفته شد. نتیجه آزمون تی تک نمونه‌ای در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۲. آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت موجود

ارزش آزمون = ۳			Sig.	مقدار تی	مؤلفه	تفسیر
فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف		اختلاف میانگین				
حد بالا	حد پایین					
۰٫۴۰	۰٫۲۳	۰٫۳۱	۰٫۰۰۰	۷٫۴۲	نیرومندی	تعلق خاطر کاری
۰٫۴۷	۰٫۳۱	۰٫۳۹	۰٫۰۰۰	۹٫۵۷	جذب	
۰٫۲۳	۰٫۰۵	۰٫۱۴	۰٫۰۰۳	۳٫۰۰	وقف	
۱٫۵۸	۱٫۴۶	۱٫۵۲	۰٫۰۰۰	۴۹٫۳ ۹	سرمایه روان‌شناختی	عوامل اثرگذار
۱٫۵۳	۱٫۴۰	۱٫۴۶	۰٫۰۰۰	۴۷٫۱ ۶	هوش هیجانی	
۱٫۴۳	۱٫۳۱	۱٫۳۷	۰٫۰۰۰	۴۴٫۷ ۱	حمایت سازمانی	
۰٫۵۱	۰٫۳۴	۰٫۴۳	۰٫۰۰۰	۹٫۸۹	رهبری خدمتگزار	عوامل اثرپذیر
۰٫۲۵	۰٫۰۸	۰٫۱۷	۰٫۰۰۰	۳٫۹۹	هویت سازمانی	
۰٫۳۹	۰٫۳۰	۰٫۳۹	۰٫۰۰۰	۸٫۳۲	احساس معنا در کار	
۱٫۳۰	۱٫۱۷	۱٫۲۴	۰٫۰۰۰	۳۹٫۴ ۱	تعهد سازمانی	

**ارزش آزمون = ۳**

فصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف	اختلاف میانگین	Sig.	مقدار تی	مؤلفه	تفسیر
۱,۳۳	۱,۴۰	۰,۰۰۰	۴۳,۲ ۳	تعادل کار و زندگی	
۱,۴۸	۱,۴۱	۰,۰۰۰	۴۵,۵ ۱	عملکرد شغلی	

همان طور که در جدول مشاهده می شود، سطح معناداری در همه ابعاد و مولفه ها کمتر از پنج صدم می باشد و بنابراین فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان برای این مولفه ها رد و فرض پژوهش تأیید می شود. همچنین، با توجه به اختلاف میانگین که مقادیری مثبت هستند، چنین استنباط می شود که وضعیت مولفه ها و ابعاد در وضعیت مطلوب می باشد.

سؤال ششم: چه مدلی می توان برای تعلق خاطر کاری اساتید دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران ارائه کرد؟

در جدول زیر خلاصه ای از نتایج مدل مفهومی قابل مشاهده می باشد:

**جدول ۳. خلاصه ای از نتایج آزمون مدل مفهومی پژوهش**

نتیجه	ضریب معناداری	ضرایب استاندارد	متغیرها و مؤلفه ها
پذیرش	۱,۹۶۹	۰,۰۷۴	سرمایه روان شناختی
پذیرش	۲,۷۱۵	۰,۱۱۱	هوش هیجانی
پذیرش	۵,۰۶۶	۰,۳۵۲	حمایت سازمانی
پذیرش	۲,۷۳۱	۰,۱۸۱	رهبری خدمتگزار
پذیرش	۲,۵۴۰	۰,۲۲۳	هویت سازمانی
پذیرش	۵,۱۹۵	۰,۱۰۹	احساس معنا در کار
پذیرش	۱۷,۵۹۲	۰,۷۵۵	تعهد سازمانی
پذیرش	۱۴,۴۴۸	۰,۷۰۷	تعادل کار و زندگی
پذیرش	۱۱,۳۷۸	۰,۶۶۵	عملکرد شغلی

در سطح مدل اندازه‌گیری PLS، بارهای گویه‌ها و کواریانس مانده‌ها را برآورد می‌کند. در سطح ساختاری نیز ضرایب مسیر، همبستگی میان متغیرهای مکنون، واریانس تبیین شده و میانگین واریانس استخراج شده‌ی متغیرهای مکنون (AVE) را برآورد می‌کند. آماره‌ی T برای هر یک از مسیرها و بارهای عاملی با استفاده از روش برش متقاطع یا خودگردان سازی محاسبه می‌شود. برازش مناسب مدل زمانی محقق می‌شود که ضریب مسیر معنادار بوده، واریانس تبیین شده قابل قبول باشد و همسانی درونی بالای ۰,۰۵، برای هر یک از سازه‌ها برقرار باشد. مقادیر قابل قبول بارهای عاملی نیز نشان دهنده برازش مناسب مدل می‌باشند. علاوه بر این شاخص GOF نیز شاخصی برای بررسی برازش مدل جهت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زا می‌باشد. سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده‌اند (داوودی و رضازاده، ۱۳۹۲).

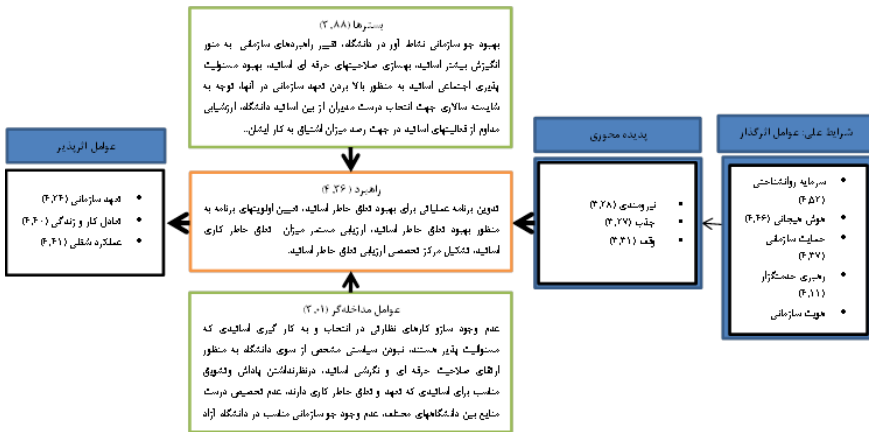
جدول ۴. جدول پایایی و اشتراکات

ابعاد و مؤلفه‌ها	AVE	R <sup>2</sup>	GFI	پایایی اشتراکی	آلفای کرونباخ
سرمایه روان‌شناختی	۰,۷۳۱		۰/۹۱۴	۰,۹۹۱	۰,۸۱۶
هوش هیجانی	۰,۷۳۲		۰/۹۰۵	۰,۹۹۱	۰,۸۱۷
حمایت سازمانی	۰,۶۹۹		۰/۹۲۷	۰,۸۷۳	۰,۷۸۱
رهبری خدمتگزار	۰,۶۹۲		۰/۹۰۶	۰,۸۷۱	۰,۷۷۸
هویت سازمانی	۰,۶۸۱		۰/۹۱۶	۰,۸۹۵	۰,۸۴۳
احساس معنا در کار	۰,۷۰۸		۰/۹۱۳	۰,۹۰۵	۰,۸۵۷
تعهد سازمانی	۰,۷۲۵	۰,۵۷۱	۰/۹۰۴	۰,۸۸۷	۰,۸۱۰
تعادل کار و زندگی	۰,۸۳۱	۰,۵۰۰	۰/۹۱۰	۰,۹۳۶	۰,۸۹۸
عملکرد شغلی	۰,۶۸۸	۰,۴۴۲	۰/۹۱۴	۰,۸۹۶	۰,۸۴۱
تعلق خاطر کاری	۰,۷۴۰	۰,۹۲۸	۰/۹۰۲	۰,۹۱۹	۰,۸۸۳
میانگین	۰,۷۲۰	۰,۶۴۳	۰/۹۱۱		

$$Gof1 = \sqrt{\text{communalities}} \times R^2 = \sqrt{0.643 * 0.720} = 0.680$$

از آنجایی که مقادیر محاسبه شده GOF در هر دو مدل بزرگ‌تر از ۰,۳۶ بدست آمده، نشان از برازش مناسب مدل‌های پژوهش دارد، همچنین کلیه ضرایب مسیرها معنادار بوده و واریانس تبیین شده قابل قبول و همسانی درونی سازه‌ها بالای ۰,۰۵ می‌باشد. همچنین کلیه ضرایب GFI نیز بزرگتر از ۰/۹ بوده بنابراین از این شاخص نیز می‌توان نتیجه گرفت مدل ارائه شده از برازش مناسبی برخوردار است.

در نهایت بر اساس شاخص‌ها و مؤلفه‌های شناسایی شده تعلق خاطر کاری (پدیده اصلی)، عوامل اثرگذار (شرایط علی) و عوامل اثرپذیر که بر اساس مستندات پژوهشی و مصاحبه با خبرگان شناسایی شد و همچنین سازوکارها، عوامل تسهیل‌کننده و بازدارنده شناسایی شده و در نهایت تحلیل داده‌ها در بخش کمی الگوی مفهومی پژوهش با رویکرد گراندد تئوری به صورت شکل زیر ارائه می‌گردد.



شکل ۲. الگوی نهایی پژوهش

## بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش، ارائه مدل افزایش تعلق خاطر کاری اساتید دانشگاه آزاد اسلامی بود. دانشگاه آزاد جهت توسعه دانش، تحول و تعالی سازمانی، ارتقا کیفیت پایدار و ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی به نیروی انسانی کارآمد- به عنوان اصلی ترین سرمایه - نیازمند است. بنابر این لازم است تعهد سازمانی و تعلق خاطر کاری نیروهای انسانی خود را مرتب ارزیابی نماید. بی شک، یکی از جنبه‌های مهم توسعه یک کشور، بخش آموزش عالی است، این بخش هم ابزاری است برای توسعه و هم یکی از اهداف توسعه محسوب می شود. اهمیت آموزش عالی در کشور ایران نیز کم نیست و روز به روز بر آن افزوده می شود. چراکه طلایه داران نظام اقتصادی و فرهنگی و اجتماعی و سیاسی از دانشگاهها به وجود می آیند. در بین این دانشگاهها، دانشگاه آزاد، در دهه‌های اخیر به خوبی جلوه گر شده است و قطبهای مختلف علمی در بین واحدهای مختلف دانشگاهی ایجاد شده است و به عبارتی برای خود مزیتی رابتی نسبت به سایر دانشگاهها ایجاد کرده است. اساتید در این دانشگاه مانند هر دانشگاه دیگری رکن اصلی به حساب می آیند و همانطور که عملکرد ایشان باید مدام مورد رصد قرار بگیرد تا کم و کاستی ایجاد نشود، ساز و کارهای حمایتی و انگیزشی نیز باید مد نظر باشند. توجه به میزان تعلق خاطر اساتید در دانشگاه



آزاد عامل مهمی است که تبعات گوناگونی از جمله بهبود بهره‌وری دانشگاه و تربیت دانشجویان با صلاحیت را به عنوان پیامدهای سازمانی به دنبال دارد. از اینرو، پرداختن به تعلق خاطر کاری اساتید به منظور رسیدن به اهداف بلند مدت مطلوب و برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری، امری حیاتی است. از اینرو پژوهش حاضر با هدف، ارائه مدل افزایش تعلق خاطر کاری اساتید دانشگاه‌های آزاد اسلامی انجام پذیرفته است.

در پژوهش حاضر، پژوهشگر تلاش کرده است تا ضمن مرور مبانی نظری و آشنایی با تعلق خاطر کاری اساتید، انواع مدل‌ها و رویکردهای مرتبط با آن، به شناسایی عوامل اثرگذار و اثرپذیر از آن و همچنین، سازوکارها، موانع و تسهیل‌گرهای اجرا و پیاده‌سازی مدل تعلق خاطر کاری اساتید دانشگاه آزاد اسلامی بپردازد. بر این اساس، ابتدا به مولفه‌های تشکیل‌دهنده تعلق خاطر کاری اساتید در این دانشگاه پرداخته شد و مولفه‌های نیرومندی، وقف و جذب شناسایی شدند. علاوه بر این عوامل اثرگذار بر تعلق خاطر کاری اساتید نیز در این دانشگاه مورد بررسی قرار گرفت و با نظر خبرگان، پژوهش به این نتیجه رسید که مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی، هوش هیجانی، حمایت سازمانی، رهبری خدمتگزار، هویت سازمانی و احساس معنا در کار، بر افزایش تعلق خاطر کاری اساتید تاثیرگذار هستند. چراکه با توجه به سبک رهبری، میزان حمایت مستمر از اقدامات اساتید، سنجش هوش هیجانی و توجه به ویژگی‌های فردی اساتید و پیدا کردن احساس معنا در کار می‌تواند گام موثری در جهت افزایش میزان تعلق خاطر کاری اساتید برداشت. همچنین به شناسایی مولفه‌های اثرپذیر از تعلق خاطر کاری اساتید نیز همت گمارده شد و مولفه‌های تعهد سازمانی، تعادل بین کار و زندگی، عملکرد شغلی شناسایی شدند. می‌توان انتظار داشت که با اجرای مدل تعلق خاطر کاری اساتید در دانشگاه‌های آزاد، اساتید این دانشگاه، عملکرد بهتری در کار داشته باشند چراکه انگیزه ایشان نسبت به آموزش دانشجویان می‌گردد. علاوه بر آن، میزان مسئولیت‌پذیری و پذیرش خطاها در ایشان افزایش می‌یابد. از طرف دیگر، اساتید با تعلق خاطر کاری، می‌توانند برای رسیدن به اهداف فردی و سازمانی خود بهتر برنامه‌ریزی نمایند. نتایج حاصل از پژوهش حاضر، با نتایج بدست آمده توسط عیسی‌خانی و همکاران (۱۳۹۲)، لی و همکاران (۲۰۱۵) و اسکالویک (۲۰۱۶) همخوانی دارد.

ضمن‌ا در پژوهش حاضر، سازوکارها، تسهیل‌گرها و موانع پیش‌روی افزایش تعلق خاطر کاری اساتید دانشگاه آزاد نیز مورد شناسایی قرار گرفت. بر این اساس، سازوکارهای اجرای مدل معرفی شدند. این سازوکارها شامل، تدوین برنامه عملیاتی برای بهبود تعلق خاطر اساتید، تعیین اولویت‌های برنامه به منظور بهبود تعلق خاطر اساتید، ارزیابی مستمر میزان تعلق خاطر کاری اساتید و تشکیل مرکز تخصصی ارزیابی تعلق خاطر اساتید بودند. همچنین، تسهیل‌گرها شامل، بهبود جو سازمانی نشاط آور در دانشگاه، تغییر راهبردهای سازمانی به منظور انگیزش بیشتر و بهسازی صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید، بهبود مسئولیت‌پذیری اجتماعی اساتید به منظور بالا بردن تعهد

سازمانی در آنها، توجه به شایسته سالاری جهت انتخاب درست مدیران از بین اساتید دانشگاه، ارزشیابی مداوم از فعالیتهای اساتید در جهت رصد میزان اشتیاق به کار ایشان بودند و موانع پیش روی اجرای مدل شامل، عدم وجود سازو کارهای نظارتی در انتخاب و به کار گیری اساتیدی که مسئولیت پذیر هستند، نبودن سیاستی مشخص از سوی دانشگاه به منظور ارتقای صلاحیت حرفه‌ای و نگرشی اساتید، در نظر نداشتن پاداش و تشویق مناسب برای اساتیدی که تعهد و تعلق خاطر کاری دارند، عدم تخصیص درست منابع بین دانشگاههای مختلف و عدم وجود جو سازمانی مناسب در دانشگاه آزاد اسلامی، معرفی شدند.

محدودیت در ابزارهای اندازه گیری و جامعه آماری از محدودیتهای اصلی این پژوهش بود. بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می گردد:

- بازنگری در برنامه‌ریزی و مدیریت منابع انسانی و طراحی سیستمهای مناسب در حوزه جذب نیروی انسانی، ارزشیابی عملکرد اساتید، جبران خدمت و ... از اقدامات مهمی است که برای حل مسائل حوزه مدیریت منابع انسانی و به‌واسطه آن افزایش جذب در کار اساتید در این سازمان ضرورت دارد.
- رهبری دانشگاه با ترغیب اعضای هیئت علمی به یادگیری و مهارت‌های مهم سازمانی، موجب ایجاد انگیزه و رغبت در کار اساتید شود به نوعی که اعضا بدانند به‌کار خود و حتی فراتر از آن تعلق دارند و کارشان از اهمیت برخوردار است.
- بازنگری در انتخاب و انتصاب مدیران اقدام مهم دیگری است که بطور مستقیم به ارتقای تعلق خاطر کارکنان می تواند کمک کند. براین مبنا پیشنهاد می‌شود رویکرد مناسبی در این زمینه اتخاذ شود تا مدیرانی شایسته و حائز صلاحیت انتخاب و انتصاب شوند. نکته مهم دیگر در این زمینه اتخاذ استراتژی متعادل در انتصاب مدیران از بیرون سازمان است. اگرچه انتصاب از بیرون سازمان نیز در مواردی مزایای متعددی از جمله تزریق افکار و ایده‌های نو به سازمان و ... دارد با این حال در صورتی که همواره سازمان چنین رویکردی در انتصابها بویژه در مورد پست‌های مدیریتی داشته باشد باعث می شود کارکنان کمتر آرمان و چشم اندازی برای خود تصور کنند و در نتیجه تعلق لازم رو برای سازمان نداشته باشند. از سوی دیگر این امکان برای سازمان فراهم می شود که فرصت مناسبی را برای ارتقای اساتید شایسته و توانمند فراهم نماید.
- پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی وضعیت تعلق خاطر کاری استادان در همبستگی با متغیرهای دیگر مانند حمایت سازمانی ادراک شده و احساس عدالت سازمانی مورد بررسی قرار گیرد. همچنین عوامل و متغیرهای ناخواسته‌ای نظیر ویژگی‌های روان‌شناختی نیز مورد کنترل و مطالعه قرار گیرند.

## منابع

- ابراهیمی، مریم و رستمی نسب، عباسعلی. (۱۳۸۷). بررسی تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش ربع رشیدی؛ مجله مطالعات ایرانی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی شهید باهنر کرمان، ۷ (۱۴) ۳۳-۵۰.
- امینیان، صدیقه و اسکندری چراتی، آذر. (۱۳۹۲). بررسی تعهد کاری استادان و عوامل جامعه‌شناختی موثر بر آن (مطالعه موردی: دانشگاه‌های آزاد اسلامی شرق استان گلستان) مجله مطالعات جامعه‌شناختی ایران ۴ (۱۱) ۶۶-۵۵.
- سمیعی زفرقندی، مرتضی. (۱۳۹۰). روش‌های تکمیل و بهبود نظام ضمن خدمت معلمان، فصلنامه نوآوری‌های آموزش، ۱۰ (۳) ۱۷۸-۱۵۱.
- فزونی‌شهرجینی، رضا، پیری، موسی و اسدیان، سیروس. (۱۳۹۵). چالش‌های برنامه درسی مطالعات اجتماعی دوره ابتدایی در تربیت شهروندی - اجتماعی براساس مدل تایلر. دوفصلنامه نظریه و عمل در برنامه درسی، ۴ (۷) ۸۰-۵۵.
- قدمی پور، عزت الله، منصوری، لیلا و بکدلی نصرآباد، حدیث. (۱۳۹۶). نقش ابعاد حمایت اجتماعی در پیش‌بینی اشتیاق شغلی مدرسین زن مدارس استثنایی دوره ابتدایی شهر اهواز. فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، ۹ (۳۳) ۷۵-۶۳.
- جهانگیر، مصطفی؛ خوراکیان، علیرضا و لگزیان، محمد. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی به اشتراک‌گذاری خطاها. مجله مدیریت نوآوری، ۱۵ (۱) ۲۹-۵۲.
- عیسی خانی، احمد؛ فانی، اصغر و دانایی فرد، حسن. (۱۳۹۲). تبیین پیش‌آیندهای تعلق خاطر کاری با استفاده از طرح پژوهش ترکیبی. پژوهشنامه مدیریت تحول، ۵ (۱۰) ۲۴-۱.
- متولی حقیقی، یوسف. (۱۳۸۵). شنب‌غازان راهگشای ایجاد ربع رشیدی، پژوهشنامه تاریخ، ۲ (۳) ۹۹-۸۷.
- موسوی راد، سیده طاهره و کمانی، محسن. (۱۳۹۷). بررسی نقش تعلق خاطر کاری کارکنان در انگیزش شغلی مدرسین تربیت بدنی شهرستان خمین، چهارمین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.
- نغمی، عبدالزهرا و پیریایی، صالحه (۱۳۹۰). رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۳ (۹) ۲۳-۴۱.
- \_\_\_\_\_، \_\_\_\_\_. (۱۳۸۶). اداره کل اسناد و مدارک «پس از ۲۵ سال»، تهران: مرکز انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی

- Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G. V., & Consiglio, C. (2015). From positive orientation to job performance: The role of work engagement and self-efficacy beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 767-788.
- Bakker, A.B. (2011). An Evidence –Based Model of Work Engagement. *Current Direction in Psychological Science*, 20: 265-269.
- Chen, I-Shuo. (2017). Work Engagement and Its Antecedents and Consequences: A Case of Lecturers teaching Synchronous Distance Education Courses. *Computers In Human Behavior*. 72: 655-663
- Galton, M., & Alan, B. (2018). *Handbook of Primary Education in Europe (1989)*. Routledge.
- kaliannana, Maniam & Narh Adjovu, Samuel. (2015). Effective Employee Engagement and Organizational Success: A Case Study. *Global Conference on Business & Social Science-2014, GCBSS-2014, 15th & 16th December*.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Li, Mingjun., Zhenhong Wang., Xuqunyou. & Jiegao. (2015). Value Congruence and Teachers' Work Engagement: The Mediating Role of Autonomous and Controlled Motivation. *Personality and Individual Differences*. 80: 113-118.
- Sartori, R., Costantini, A., Ceschi, A., & Tommasi, F. (2018). How Do You Manage Change in Organizations? Training, Development, Innovation, and Their Relationships. *Frontiers in psychology*, 9, 313.
- Skaalvik, Em., Skaalvik, S. (2016). Teacher Stress and Teacher Self-Efficacy as Predictors of Engagement Emotional, Exhaustion and Motivation to Leave the Teaching Profession, *Creative Education*7(13): 178.
- Taştanboza, İlknur و Altan Ayanb., İlknur Eskinc., Güner Kahraman. (2014). The Effect Of The Level of Self- Monitoring On Work Engagement and Emotional Exhaustion: A Research on Small and Medium Size Enterprises (Smes). *10th International Strategic Management Conference. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150: 1080 – 1089.
- Zacher, H., Chan, F., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2015). Selection, optimization, and compensation strategies: Interactive effects on daily work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 101-107.