

بررسی عوامل سازمانی و روانشناختی مؤثر بر توسعه و بهسازی عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی

عباس ثابت^۱، حسین یدالهی خالص^۲، سعید رازقی^{۳*}، محمد حسین شاکری زاده شیرازی^۴

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
^۲ کارشناس مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران
^۳ استادیار، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران
^۴ دانشجوی دکتری مدیریت تولید و عملیات، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

* نویسنده مسؤول: سعید رازقی
 razeghi.saeed@yahoo.com

چکیده

زمینه و هدف: شناخت عوامل مؤثر در ایجاد و توسعه عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی در جهت انجام فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و درمانی بسیار مفید می باشد. این مطالعه با هدف بررسی عوامل سازمانی و روانشناختی مؤثر بر توسعه و بهسازی عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی انجام شد.

روش پژوهش: پژوهش حاضر از منظر هدف، کاربردی و از منظر گردآوری اطلاعات و داده‌ها، از نوع همبستگی است. جامعه آماری را اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز تشکیل دادند که از بین آنها ۱۸۵ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده‌ها، در این مطالعه پرسشنامه بود. داده‌ها با بهره گیری از نرم افزار Lisrel 8.8 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد که اشتیاق شغلی، درگیری شغلی، آموزش، توسعه و حمایت مدیران، دارای تأثیر مستقیم و معنادار بر عملکرد شغلی اعضا هیأت علمی بود. در این میان بعد اشتیاق شغلی با ضریب مسیر ۰/۳۲ بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی داشت و درگیری شغلی با ضریب مسیر ۰/۱۸ کمترین تأثیر را دارا بود.

نتیجه گیری: با توجه به تأیید تمامی فرضیه‌های موجود در این مطالعه، مدل مفهومی پژوهش حاضر، مدل مناسبی برای ایجاد و توسعه عملکرد شغلی در بین اعضای هیأت علمی است. مدیران دانشگاه علوم پزشکی با اتکا به این یافته‌ها، می توانند در جهت بهبود عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی تصمیمات مناسبی را اتخاذ کنند.

واژه‌های کلیدی: عملکرد شغلی، اشتیاق شغلی، درگیری شغلی

کاربرد مدیریتی: کمک به اعضای هیأت علمی در جهت توسعه و بهسازی عملکرد شغلی

ارجاع: ثابت عباس، یدالهی خالص حسین، رازقی سعید، شاکری زاده شیرازی محمد حسین. بررسی عوامل سازمانی و روانشناختی مؤثر بر توسعه و بهسازی عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت ۱۳۹۶؛ ۳(۲): ۱۶۳-۷۲.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۷/۲۷

تاریخ اصلاح نهایی: ۱۳۹۶/۰۹/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۹/۲۸

مقدمه

مهمترین منبع هر سازمانی منابع انسانی آن است و اعضای هیأت علمی در مراکز آموزش عالی، مهمترین و گرانترین رکن محسوب می‌شوند (۱). نظام آموزش عالی علاوه بر آنکه عهده دار ۳ مأموریت اصلی آموزش، پژوهش و ارائه خدمات حرفه‌ای است (۲)، تلاش می‌کند تا از طریق تربیت نیروهای متخصص، زمینه را برای اجرای برنامه‌های توسعه فراهم سازد. این در حالی است که همگام از نظام آموزش عالی به عنوان بالاترین سطح آموزش در جامعه انتظار دارند که بیش از هر نهاد دیگری در تحولات اقتصادی و اجتماعی جامعه تأثیر بگذارد و در ارتقای بخش‌های مختلف آن نقش مهمی ایفا کند (۳).

تردید نیست که ایفای نقش مذکور و اثربخشی آموزش عالی در گرو کارایی منابع انسانی و به ویژه اعضای هیأت علمی آن است. در این خصوص، برخی از صاحب‌نظران معتقدند که آموزش عالی یعنی هیأت علمی (۴)، و اعضای هیأت علمی را به عنوان تقویت‌کنندگان فرهنگ، مهندسان توسعه اقتصادی، تولیدکنندگان علم و کاشفان فناوری توصیف کرده‌اند که جوامع انسانی را متحول و توسعه علمی، اجتماعی و فرهنگی کشورها را تسریع می‌کنند (۵). اعضای هیأت علمی بدنه اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند، بنابراین از مهمترین مؤلفه‌های نظام آموزشی و از اساسی‌ترین عناصر توسعه و پیشرفت در هر کشوری به شمار می‌آیند. از این رو توسعه عملکرد شغلی آنان یکی از عوامل مهم سازمان و از مسئولیت‌های اصلی مدیران دانشگاه‌ها جهت توسعه حرفه‌ای، حفظ و ارتقای اعضا می‌باشد (۶).

در مورد عملکرد شغلی دیدگاه‌های مختلفی ارائه شده است. عملکرد شغلی در واقع به مجموع رفتارهایی که افراد، در ارتباط با شغل از خود بروز می‌دهند یا به عبارتی میزان محصول، پیامد و یا بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در شغل خود حاصل می‌شود (۷). همچنین منظور از عملکرد شغلی نحوه و میزان انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله توسط افراد است (۸). بیشتر محققان بر این اعتقادند که عملکرد شغلی یک سازه‌ی چند بعدی است و ۲ مورد مهم از این ابعاد عبارتند از عملکرد زمینه‌ای و وظیفه‌ای (۹). عملکرد وظیفه‌ای شامل رفتارهایی می‌شود که در شرح شغل وجود دارد اما عملکرد زمینه‌ای به عنوان رفتاری

تعریف می‌شود که بر روی زمینه‌ی روان‌شناسی، اجتماعی و سازمانی که کار انجام می‌شود، تأثیر می‌گذارد. در واقع عملکرد زمینه‌ای به آن دسته از فعالیت‌های مربوط به شغل گفته می‌شود (مانند کمک به دیگران، سخت کار کردن) که به صورت غیر رسمی در اثربخشی سازمانی تأثیر دارند ولی به طور رسمی بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی‌شوند (۱۰).

مطالعات تجربی پیشین نشان داده است عوامل متعددی بر عملکرد شغلی تأثیر گذار است، از جمله انگیزش شغلی، رضایت شغلی، اشتیاق شغلی، درگیری شغلی، عوامل آموزشی، عوامل مدیریتی، عوامل فردی، عوامل محیطی و عوامل زمینه‌ای دیگر (۱۱، ۱۲).

یکی از عوامل مؤثر بر توسعه عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی، اشتیاق شغلی است. اشتیاق شغلی، به میزان انرژی و دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه‌ای اشاره دارد و دارای ۳ بعد جذب، نیرومندی و وقف خود است (۱۳). جذب به میزان تمرکز و غرق شدن فرد در کار اشاره دارد. نیرومندی یا شوق در کار با سطوح بالای انرژی و انعطاف پذیری ذهنی هنگام کار کردن، اشتیاق به سرمایه‌گذاری در کار و مقاومت حتی در رویارویی با مشکلات کاری، توصیف می‌شود. سومین بعد اشتیاق شغلی وقف خود در کار است که با درگیری شدید روانی کارکنان در کار مشخص شده و ترکیبی از احساس معناداری، اشتیاق و چالش نسبت به کار است (۱۴).

مطالعات متعدد نشان می‌دهند که افراد در محیط‌های کاری چالش برانگیز، غنی و پرمایه و همچنین محیط‌هایی که اشتیاق آن‌ها را افزایش می‌دهد، بهترین عملکرد را نشان می‌دهند (۱۵). یک عامل بسیار مؤثر در عملکرد اعضای هیأت علمی، آموزش و توسعه می‌باشد. همزمان با افزایش نقش آموزش در بهبود کارایی و اثربخشی سازمان‌ها و اهمیت روز افزون دانش در ایجاد، حفظ و ارتقای توان رقابتی آن‌ها، آموزش اعضای هیأت علمی نوعی سرمایه‌گذاری ضروری تلقی می‌شود. به عبارتی در جهان کنونی که دامنه‌ی علم به سرعت در حال گسترش است، آموزش و توسعه افراد، سهم عمده‌ای در حفظ، بقاء و موفقیت یک سازمان دارد (۱۶).

موفق و ناموفق از نظر مؤلفه‌های روابط و تعاملات علمی و گروهی، جامعه‌پذیری سازمانی، شیوه تصمیم‌گیری در گروه علمی مربوط و عوامل ساختاری تفاوت معنادار وجود دارد. گروه‌های ناموفق بیش از گروه‌های موفق و در حال گذار به آموزش اهمیت می‌دهند. همچنین، ۲ گروه موفق و ناموفق برحسب متغیر جامعه‌پذیری سازمانی و به‌ویژه زیرمؤلفه‌ی فرایند آماده‌سازی و هماهنگی اولیه با یکدیگر تفاوت معنادار داشتند. مقایسه ۲ گروه هیأت علمی موفق و ناموفق برحسب میزان تعاملات و روابط علمی آن‌ها نشان داد که گروه موفق به‌طور معنادار بیشتر از گروه ناموفق دارای تعاملات و روابط علمی هستند (۲۴).

رحیمی و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی شیراز و جهرم در مورد راه‌کارهای مؤثر بر توانمندسازی ایشان و تدوین پرسشنامه‌ی ساختارمند نشان دادند راه‌کارهای متعددی در توانمندی اعضای هیأت علمی در محیط کار ضروری هستند که از آن جمله می‌توان دسترسی به فرصت‌ها، اطلاعات، حمایت و پشتیبانی و منابع را نام برد. انگیزش مؤثر به همراه احساس ارزشمندی و اثربخشی می‌تواند مسیر توانمندی را تسهیل کند؛ که در این زمینه مدیریتی کارآمد و مبتنی بر اصول دموکراتیک و مشارکت می‌تواند بسیار راه‌گشا باشد (۲۵).

یافته‌های حاصل از مطالعه مهربابان و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان تعیین عوامل ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه اعضای هیأت علمی و غیرهیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان نشان داد فرهنگ سازمانی، با اهمیت‌ترین مؤلفه اثرگذار بر بهبود بهره‌وری نیروی انسانی هم از دیدگاه اعضای هیأت علمی و غیرهیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان می‌باشد. بنابراین توجه به فرهنگ سازمانی می‌تواند زمینه بهبود بهره‌وری نیروی انسانی را فراهم نماید (۲۶).

با توجه به مطالب بیان شده هدف مطالعه حاضر بررسی عوامل سازمانی و روانشناختی مؤثر بر توسعه و بهسازی عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بود که در ادامه مدل مفهومی پژوهش ارائه شده است.

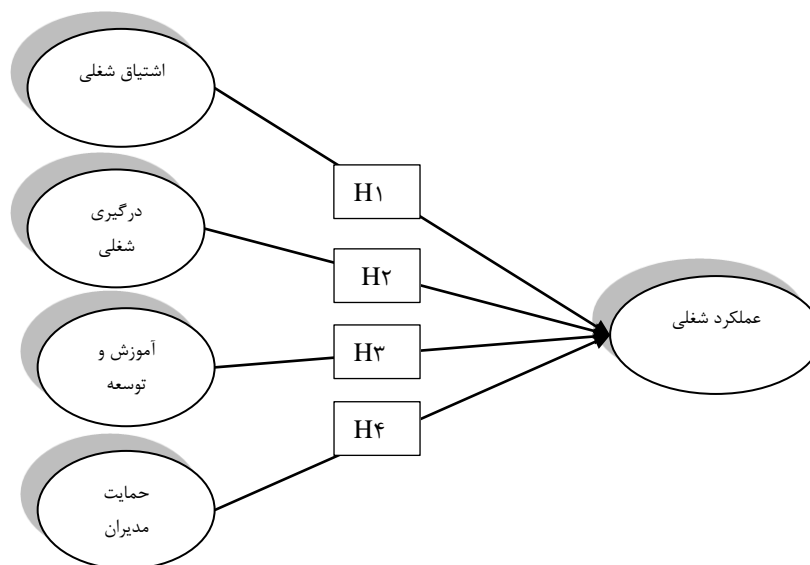
مباحث آموزش و توسعه بر رشد، تعالی، پرورش، بهسازی و توانمندسازی افراد معطوف است. هدف از آموزش و توسعه، ایجاد چارچوبی فراگیر و یکپارچه برای تقویت مهارت اعضای هیأت علمی است. لذا آموزش و توسعه اعضای هیأت علمی، نه تنها در ایجاد دانش و مهارت ویژه نقش به‌سزایی دارد، بلکه باعث می‌شود که افراد در ارتقای سطح کارایی و اثربخشی سازمان سهیم باشند و خود را با فشارهای محیطی وفق دهند (۱۷).

از سوی دیگر، پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است که درگیری شغلی به عنوان متغیری انگیزشی، افراد را در بهبود عملکرد شغلی کمک می‌نماید (۱۸). همانند سازی روان شناختی فرد با شغلش درگیری شغلی نام دارد (۱۹). درگیری شغلی به عنوان درگیری مثبت و سالم افراد در کار تعریف شده است. فردی که درجه بالایی از درگیری شغلی دارد، شغلش را در مرکز علاقه قرار می‌دهد (۲۰). درگیری شغلی به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان منجر می‌شود. هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت (۲۱).

مطالعات تجربی پیشین مؤید آن است که حمایت مدیران موجب توسعه عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی می‌شود (۲۲). در واقع ارتقای عملکرد شغلی یکی از مهمترین اهدافی است که مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی در پی آن هستند. چرا که ارتقای بهره‌وری را در جامعه فراهم ساخته و باعث ارتقای کیفیت خدمات اعضای هیأت علمی به دانشجویان و بیماران می‌شود.

بخشی و همکاران (۱۳۹۶)، در مطالعه خود تحت عنوان نشان دادند موفقیت و پیشرفت هر سازمان مبتنی بر عملکرد شغلی بالای کارکنان است. افزایش حقوق و مزایا و فراهم کردن محیط فیزیکی مناسب جهت بهبود عملکرد شغلی کارکنان توصیه می‌شود (۲۳).

نور شاهی (۱۳۹۳)، در مطالعه خود بر روی ۱۷۷۸۷ نفر عضو هیأت علمی تمام وقت دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تحت عنوان عوامل مؤثر بر رشد حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن نشان داد که بین اعضای هیئت علمی



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، در زمره تحقیقات کاربردی، به لحاظ شیوه اجرای تحقیق، در زمره تحقیقات توصیفی به شیوه همبستگی بود که در سال ۱۳۹۵ انجام شد و از حیث زمانی، از نوع تحقیقات مقطعی به شمار می آید. جامعه هدف این پژوهش، اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز به تعداد ۲۸۰ نفر بودند. معیار ورود به مطالعه حداقل ۳ سال سابقه خدمت به عنوان عضو هیات علمی بود. با توجه به این که تعداد عامل‌های (گویه‌ها) پرسشنامه مطالعه حاضر ۳۷ بود حجم نمونه ۱۸۵ نفر در نظر گرفته شد.

ابزار جمع آوری داده‌ها ۵ پرسشنامه با عناوین پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی چیانگ و تسونگ (۲۰۱۲) (۲۷)، پرسشنامه استاندارد اشتیاق شغلی اسپافلی و همکاران (۲۰۰۹) (۱۳)، پرسشنامه استاندارد درگیری شغلی لاداهل وکنجر (۱۹۶۵) (۲۸)، پرسشنامه استاندارد حمایت مدیران اندرسون و همکاران (۲۰۰۲) (۲۹) و پرسشنامه محقق ساخته آموزش و توسعه بودند. سؤال‌ها در تمامی پرسشنامه‌ها در طیف ۵ گزینه ای لیکرت از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) نمره گذاری شدند.

پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی چیانگ و تسونگ دارای ۷ گویه، دامنه نمرات در این پرسشنامه در حیطه حداقل ۷ و حداکثر ۳۵ بود. پرسشنامه استاندارد اشتیاق

شغلی اسپافلی و همکاران دارای ۹ گویه (شامل ۳ خرده مقیاس شور و اشتیاق کاری (۳ گویه)، غرق شدن در کار (۳ گویه) و وقف شدن در کار (۳ گویه)، دامنه نمرات در این پرسشنامه در حیطه حداقل ۹ و حداکثر ۴۵ بود. پرسشنامه استاندارد درگیری شغلی لاداهل وکنجر دارای ۱۰ گویه، دامنه نمرات در پرسشنامه درگیری شغلی در حیطه حداقل ۱۰ و حداکثر ۵۰ بود. پرسشنامه استاندارد حمایت مدیران اندرسون و همکاران شامل ۶ گویه، دامنه نمرات در این پرسشنامه در حیطه حداقل ۶ و حداکثر ۳۰ بود. در نهایت پرسشنامه محقق ساخته آموزش و توسعه دارای ۵ گویه بود که دامنه نمرات در این پرسشنامه در حیطه حداقل ۵ و حداکثر ۲۵ بود.

روایی هر ۵ پرسشنامه توسط خبرگان مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش میزان پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که مقادیر بالای ۰/۷ برای آن مطلوب است. همچنین به منظور دستیابی به اعتبار همگرا و میزان همبستگی، آزمون‌های پایایی مرکب و میانگین واریانس اکتباس شده ارزیابی شد. پایایی مرکب بالاتر از ۰/۸ همراه با میانگین واریانس حداقل ۰/۵، ۲ شرط لازم برای اعتبار همگرا و همبستگی یک سازه هستند (۳۰). به علاوه برای بررسی روایی این ابزار از روایی صوری و محتوایی با استفاده از نظر صاحب‌نظران و متخصصان مورد بررسی قرار گرفت (جدول ۱).

راهبردهای مدیریتی در نظام سلامت، سال دوم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۶، شماره پیاپی ۵

جدول ۱: شاخص‌های روایی و پایایی

متغیر	شاخص روایی		شاخص پایایی	
	میانگین واریانس تبیین شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	
عملکرد شغلی	۰/۵۵	۰/۷۸	۰/۷۵	
اشتیاق شغلی	۰/۵۸	۰/۸۲	۰/۸۰	
درگیری شغلی	۰/۶۲	۰/۸۵	۰/۷۹	
آموزش و توسعه	۰/۵۰	۰/۷۲	۰/۷۰	
حمایت مدیران	۰/۵۲	۰/۷۷	۰/۷۴	

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های توصیفی و ضریب آلفای کرونباخ و آزمون کولموگروف اسمیرنوف از نرم‌افزار SPSS و جهت آزمون مدل سازی معادلات ساختاری و شاخص‌های نیکویی برازش از نرم افزار Lisrel 8.8 استفاده شد. لازم به ذکر است تمام ملاحظات اخلاقی طبق بیانیه هلسینکی در تمام موارد از جمله حقوق مؤلفین، طراحی مطالعه و رضایت آگاهانه افراد جامعه آماری و غیره رعایت

شده است. ضمناً این مطالعه با شماره ۹۵/۳۲۹ در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شیراز مورد تأیید قرار گرفته است.

یافته‌ها

قبل از آزمون فرضیه‌ها و برازش مدل پژوهش، به منظور بررسی نرمال بودن داده‌ها، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیر	مقدار آماره کولموگروف-اسمیرنوف	مقدار P*
عملکرد شغلی	۰/۵۶۸	۰/۶۷
اشتیاق شغلی	۱/۰۸۹	۰/۰۹
درگیری شغلی	۱/۶۴۲	۰/۵۲
آموزش و توسعه	۰/۳۶۹	۰/۲۱
حمایت مدیران	۰/۳۱۱	۰/۱۶

* سطح معنا داری $p < 0/05$

با توجه به نتایج جدول ۲ و در نظر گرفتن سطح معناداری می توان ادعای نرمال بودن داده‌های حاصل از پرسشنامه را در سطح اطمینان ۰/۹۵ پذیرفت. سایر یافته‌های مرتبط با آزمون فرضیه‌های تحقیق که

به صورت ضرائب مسیر (اثرات مستقیم) صورت پذیرفت و سپس شاخص‌های نیکویی برازش مدل تحقیق در جدول ۳ و ۴ ارائه می گردد.

جدول ۳: نتایج آزمون‌های فرضیات تحقیق

روابط مدل مفهومی	ضریب مسیر استاندارد شده	آماره t	مقدار P*	سطح اطمینان	نتیجه
اشتیاق شغلی ← عملکرد شغلی	۰/۳۲	۶/۱۳	۰/۰۰	۰/۹۹	تأیید
درگیری شغلی ← عملکرد شغلی	۰/۱۸	۳/۴۶	۰/۰۱	۰/۹۹	تأیید
آموزش و توسعه ← عملکرد شغلی	۰/۲۶	۴/۳۸	۰/۰۱	۰/۹۹	تأیید
حمایت مدیران ← عملکرد شغلی	۰/۲۹	۵/۴۳	۰/۰۰	۰/۹۹	تأیید

* معنا دار در سطح معنا داری $p < 0/05$

مقدار آماره در سطح ۰/۰۱ معنادار می باشد. همچنین اثر مستقیم درگیری شغلی، آموزش و توسعه و حمایت مدیران

با توجه به جدول ۳ مشاهده می شود که اثر مستقیم اشتیاق شغلی بر عملکرد شغلی ۰/۳۲ است که با توجه به

نیکوپی برازش تعدیل شده)، RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)، PCFI (شاخص مقتصد نیکوپی برازش)، PNFI (شاخص برازش مقتصد هنجار شده). در جدول ۴ مقدار استاندارد برای هر شاخص و مقدار مشاهده شده در این پژوهش نشان داده شده است.

بر عملکرد شغلی با توجه به مقادیر آماره در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

در مطالعه حاضر، برای سنجش برازش مدل، از ۶ شاخص استفاده شد که عبارتند از: CFI (شاخص برازش تطبیقی)، GFI (شاخص نیکوپی برازش)، AGFI (شاخص

جدول ۴: شاخص نیکوپی برازش مدل

نام شاخص	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در الگوی مورد نظر	نتیجه گیری
GFI (Goodness of Fit Index)	حداقل ۰/۹۰	۰/۹۱	برازش مدل مناسب است
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	حداقل ۰/۹۰	۰/۹۶	برازش مدل مناسب است
CFI (Comparative Fit Index)	حداقل ۰/۹۰	۰/۹۸	برازش مدل مناسب است
RMSEA (Root Mean Squared Error of Approximation)	حداکثر ۰/۸۰	۰/۰۶	برازش متوسط است
PCFI (Parsimonious Compared Fit Index)	حداقل ۰/۶۰	۰/۸۱	برازش مدل مناسب است
PNFI (Parsimonious Normed Fit Index)	حداقل ۰/۶۰	۰/۷۳	برازش مدل مناسب است

بحث

توسعه عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی می شود (۳۱) که با پژوهش حاضر همخوانی داشت. برای تبیین این فرضیه می توان بیان کرد هر چقدر اعضای هیأت علمی نسبت به شغل خود تمایل و شوق بیشتری داشته باشند، وفاداری بیشتر به دانشگاه و وظیفه‌ی خود نشان خواهند داد و با توان و علاقه بیشتری به انجام شغل خود می پردازند که نتیجه آن توسعه عملکرد شغلی اعضا هیأت علمی می باشد. همچنین چنین استنباط می شود افرادی که محیط کار خود را به گونه‌ای پویا تغییر می دهند یعنی در دگرگون سازی شغل خود درگیر می شوند، اشتیاق شغلی بیشتری خواهند داشت. این افراد که تمایل بیشتری دارند تا در شغل خود پیشرفت کنند و دانش حرفه‌ای خود را افزایش دهند به احتمال زیاد نگرش‌های مثبتی نسبت به افزایش بهره وری در شغل خود دارند، و به دنبال توسعه عملکرد شغلی خود می باشند.

نتایج تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که درگیری شغلی اثر مستقیم و معناداری با عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دارد. در حقیقت اعضای هیأت علمی که درگیری شغلی بالایی دارند، تنش کمتری را تجربه می

در این پژوهش به بررسی عوامل سازمانی و روانشناختی مؤثر بر توسعه و بهسازی عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز پرداخته شد و اثرات مستقیم متغیرهای سازمانی و روانشناختی با متغیر ملاک، مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به تأیید تمامی فرضیه‌های موجود، مدل مفهومی پژوهش حاضر، مدل مناسبی برای ارتقای عملکرد شغلی در بین اعضای هیأت علمی است.

نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد که اشتیاق شغلی، درگیری شغلی، آموزش و توسعه و حمایت مدیران دارای تأثیر مستقیم و معنادار بر عملکرد شغلی اعضا هیأت علمی بود. در این میان بعد اشتیاق شغلی با ضریب مسیر ۰/۳۲، بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی داشت و بعد از آن به ترتیب حمایت مدیران با ضریب مسیر ۰/۲۹، آموزش و توسعه با ضریب مسیر ۰/۲۶ و درگیری شغلی با ضریب مسیر ۰/۱۸ بر عملکرد شغلی تأثیر داشتند.

طبق یافته‌های پژوهش، بین اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی اثر مستقیم و معناداری وجود داشت. هاکنان و همکاران (۲۰۰۸) نیز در مطالعه خود در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه در کانادا به این نتیجه رسیدند که اشتیاق شغلی و درگیری شغلی موجب

کنند و از شغل خود رضایت بیشتری دارند و در پی آن عملکرد اعضای هیأت علمی نیز افزایش خواهد یافت. درگیری شغلی بالا نشان دهنده‌ی تجربه‌ی احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان فرد به شغل خود دلبستگی پیدا می‌کند و تمایلی بیشتری دارد که عملکرد شغلی خود را ارتقاء دهد (۱۳). مسی و اسپنیدر (۲۰۰۸) در تحقیق خود که در بین کارکنان سازمان‌های دولتی در انگلیس انجام شد، به این نتیجه رسیدند که بین درگیری شغلی بالا و عملکرد شغلی اثر مستقیم و معنادار وجود دارد (۳۲).

نتایج مطالعه همچنین نشان دهنده اثرگذاری مستقیم و معنادار آموزش و توسعه بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی بود. هدف برنامه‌های آموزشی، حفظ و ارتقای عملکرد شغلی فعلی اعضای هیأت علمی است؛ در حالیکه برنامه‌های توسعه درصد گسترش مهارت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی آینده اعضا می‌باشد. اجرای برنامه‌های آموزش و توسعه اعضای هیأت علمی سبب می‌شود تا اعضا بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیطی، به طور مؤثر فعالیت‌هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند. بنابراین آموزش و توسعه، کوشش مداوم و برنامه ریزی شده به وسیله مدیریت برای بهبود سطوح شایستگی افراد و عملکرد سازمانی است. همچنین آموزش همواره به عنوان وسیله‌ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات سازمان مد نظر قرار می‌گیرد و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد هر سازمان را تشکیل می‌دهد. بدین جهت به منظور تجهیز افراد سازمان و بهسازی و بهره‌گیری هر چه مؤثرتر از این افراد، بی‌شک آموزش یکی از مهمترین و مؤثرترین تدابیر و عوامل برای بهبود امور سازمان و ارتقای شغلی به‌شمار می‌رود. کواتزر (۲۰۰۵) در رساله دکتری خود که در کشور نیوزلند در بین کارکنان در شرکت‌های کوچک تولیدی انجام شد، به این نتیجه رسید که آموزش و توسعه موجب افزایش کارایی شرکت‌ها از طریق افزایش شایستگی افراد و در نهایت توسعه عملکرد شغلی کارکنان می‌شود (۳۳).

در نهایت نتایج تحلیل یافته‌ها نشان داد که حمایت مدیران اثر مستقیم و معناداری بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دارد. مک دوال و ساندرز (۲۰۱۰) در تحقیق

خود که در کشور انگلستان انجام شد، به این نتیجه رسیدند که حمایت مدیران از منظر کاری و عاطفی و همچنین تأکید مدیران به فرایند آموزش در سازمان موجب افزایش عملکرد شغلی افراد در سازمان می‌شود (۳۴). واقعیت این است که مدیریت به عنوان حیاتی‌ترین رکن یک سازمان تلقی می‌گردد که به خاطر داشتن تأثیر مضاعف بر اجزای دیگر و در نتیجه بر فعالیت‌های یک سازمان، مهمترین عنصر تعیین کننده موفقیت و یا شکست سازمان‌ها به‌شمار می‌رود. از این رو، می‌توان گفت در دنیای کنونی مدیر در برابر ارتقای عملکرد به همان اندازه مسئول است که در تهیه و تنظیم بودجه سازمان، مدیریت می‌تواند با تأکید بر توسعه و بهسازی عملکرد شغلی، اهمیت آن را مسجل و محرز نماید و پشتیبانی لازم را از این امر به عمل آورد. در واقع مدیران با شناسایی نیازها و اختصاص منابع، همچنین پذیرش مسئولیت شخصی برای تشویق اعضای هیأت علمی جهت حضور در فعالیت‌های مختلف در راستای بهبود عملکرد اعضای هیأت علمی و پشتیبانی آن‌ها برای انتقال مهارت‌ها، نقشی حیاتی در ارتقای عملکرد اعضای هیأت علمی و تکوین جایگاه آن در سازمان ایفا می‌کنند.

در پایان قابل ذکر است که این مطالعه دارای محدودیت‌هایی نیز بود. کمبود مطالعات پیشین انجام شده، امکان مقایسه نتایج پژوهش با سایر مطالعات و نتیجه‌گیری قطعی را محدود کرد. همچنین از جمله محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به نوع روش شناسی این مطالعه که از نوع همبستگی است، اشاره کرد. زیرا در این قبیل مطالعات فقط به بررسی رابطه بین متغیر پرداخته می‌شود؛ در نتیجه نمی‌توان از نتایج حاصله تفسیر علی ارائه داد. علاوه بر این استفاده از ابزار پرسشنامه به تنهایی نیز از محدودیت‌های دیگر این مطالعه است. از این رو ابزار تکمیلی دیگری همراه پرسشنامه نظیر مصاحبه می‌تواند بر غنای اطلاعات بیفزاید.

نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق در هر ۲ سطح نظری و کاربردی قابل توجه است. در سطح تئوری، به بیان اهمیت موضوع اشتیاق شغلی، درگیری شغلی، آموزش و توسعه، حمایت مدیران و عملکرد شغلی پرداخته و اطلاعات مفیدی از ابعاد مختلف و ارزشمند در خصوص عوامل مؤثر بر موارد

سیاسگزاری

نویسندگان بر خود لازم می دانند بدین وسیله از مدیریت و اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز که با حوصله فراوان ایشان را در جمع آوری اطلاعات مربوط به این پژوهش یاری کردند، تشکر و قدردانی نمایند.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ع. ث، س. ر
جمع آوری داده‌ها: م. ح. ش، ح. ی خ
تحلیل داده‌ها: ع. ث، ح. ی خ
نگارش و اصلاح مقاله: س. ر، ع. ث، م. ح. ش

سازمان حمایت کننده

این مطالعه از سوی هیچ سازمانی مورد حمایت مالی قرار نگرفته است.

تعارض منافع

هیچگونه تعارض منافی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

فوق در اختیار خوانندگان قرار می دهد. یافته‌های تحقیق نشان داد که عوامل سازمانی و روانشناختی نقش بارزی در ارتقای عملکرد شغلی دارند. در سطح کاربردی می توان از نتایج حاصله در دانشگاه‌های علوم پزشکی به منظور توسعه عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی استفاده کرد.

تحلیل داده‌ها نشان داد که متغیرهای اشتیاق شغلی و حمایت مدیران نقش مهمی در ارتقای عملکرد شغلی دارند. بر این اساس، مدیران دانشگاه علوم پزشکی می توانند با حمایت‌های بیشتر و ایجاد محیط شغلی جذاب تر جهت اشتیاق شغلی بیشتر، زمینه ساز ارتقای عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی شوند. همچنین با توجه به اهمیت موضوع، پیشنهاد می شود در مطالعات آینده با انجام پژوهش‌هایی به ویژه در قالب مطالعه ترکیبی، به تحقیق در مورد عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی در سایر دانشگاه‌ها پرداخته و نتایج حاصل را با مطالعه حاضر مقایسه کنند.

References

- 1) Bland CJ, Wersal L, VanLoy W, Jacott W. Evaluating faculty performance: a systematically designed and assessed approach. *Acad Med* 2002; 77(1): 15-30.
- 2) Abtahi SH, Torabian M. Evaluating Goal Achievements of University Education Set In National 20-Year Development Plan: A Study Through AHP. *Journal of Research in Educational System* 2010; 4(8): 31-60. [Persian]
- 3) Mohebzadegan Y, Pardakhtchi MH, Ghahramani M, Farasatkah M. Developing a Model for Faculty Development Approach based on Grounded Theory. *IRPHE* 2014; 19(4): 1-25. [Persian]
- 4) Matthew N, Mines C, Brown B. Evolving as nurse education in problem-based learning through a community of faculty development. *Journal of Professional Nursing* 2007; 23(2): 75-82.
- 5) Dee JR, Daly ChJ. Innovative Models for Organizing Faculty Development Programs: Pedagogical Reflexivity, Student Learning Empathy, and Faculty Agency. *Human Architecture: Journal of the Sociology of Self-knowledge* 2009; 7(1): 1-22.
- 6) Chambers DW, Boyarsky H, Peltier B, Fendler F. Development of a mission-focused faculty evaluation system. *J Dent Educ* 2003; 67(1): 10-22. PMID: 12540101.
- 7) Byars LL, Rue LW. *Human resource management*. 6th ed. Boston: Irwin/McGraw-Hill, c2000. New York; 2000. 1-250.
- 8) Nakpodia ED. Training and utilization of staff and job performance in post primary education board, in North Senatorial District of Delta State, Nigeria. *Journal of Economics and International Finance* 2011; 3(5): 279-88.
- 9) Befort N, Hattrup K. Valuing task and contextual performance: experience, job roles, and rating of the importance of job behaviors. *Applied H. R.M. Research* 2003; 8(1): 17-32.
- 10) Teymouri M, Tootoonchi M, Salehi M, Hassanzadeh A. Job satisfaction among faculty members of Isfahan University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education* 2008; 7(2): 227-37. [Persian]
- 11) Rezaei A, Alambeigi A, Rezvanfar A. Analysis of the Job Performance of the Agricultural Extension Experts of Yazd Province, Iran. *Research Journal of Agricultural and Biological Sciences* 2008; 4(1): 78-85.
- 12) Edjtehad M, Ghorchian N, Jaafari P, Shafizadeh H. Identifying dimensions and components of faculty members developments in order to present of a conceptual model. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education* 2012; 17(4): 21- 6. [Persian]

- 13) Schaufeli WB, Bakker AB, Van Rhenen W. How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior* 2009; 30(7): 893-917. doi: [http:// dx.doi.org/ 10.1002/job.595](http://dx.doi.org/10.1002/job.595).
- 14) Carmeli A, Freund A. The relationship between work and workplace attitudes and perceived external prestige. *Corporate reputation review* 2002; 5(1): 51-68. doi: [https://doi.org/ 10.1057/palgrave.crr.1540164](https://doi.org/10.1057/palgrave.crr.1540164).
- 15) Jafari M, Maleki MR, Eyvazi M, Khodayari R, Ahadi B. The study of relationship between job burnout and performance in East Azerbaijan's health house workers. *J Health Syst Res* 2013; 9(12): 1375-84. [Persian]
- 16) Dehghani A, Daghighi Asli AR, Pourvali F. The Effect of In-Service Training on Competencies and Occupational Performance of Employees in an Insurance Company. *Journal of Insurance Research* 2015; 30(2): 35-60. [Persian]
- 17) Bunch KJ. Training Failure as a Consequence of Organizational Culture. *Human Resource Development Review* 2007; 6(2): 142-63. doi: <https://doi.org/10.1177/1534484307299273>.
- 18) Rich BL, LePine JA, Crawford ER. Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal* 2010; 53(3): 617-35.
- 19) DeCarufel A, Schaan JL. The impact of compressed work weeks on police job involvement. *Canadian Police College Journal* 1990; 14(2): 81-97.
- 20) Lodahl TM, Kejnar M. The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology* 1965; 49(1): 24-33. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/h0021692>.
- 21) Brown BB. Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations- Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors [Ph.D. Thesis]. Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University, 1996.
- 22) Chang LC, Liu CH. Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *Int J Nurs Stud* 2008; 45(10): 1442-8. doi: [10.1016/j.ijnurstu.2007.12.006](https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.12.006).
- 23) Bakhshi E, Kalantari R, Salimi N. Assessment of Job Performance and its Determinants in Healthcare Workers in Islamabad-e Gharb City based on ACHIVE Model In 2016. *AMUJ* 2017; 20(2): 1-9. [Persian]
- 24) Nourshahi N. Effective elements on professional development of faculty members and ways to improve it. *IRPHE* 2014; 20(3): 95-120. [Persian]
- 25) Rahimi E, Dehghani A, Baharlou R. Faculty Members' Viewpoints on their Empowering Factors and Developing a Structured Questionnaire. *Iranian Journal of Medical Education* 2013; 13(1): 29-38. [Persian]
- 26) Mehrabian F, Nasiripour AA, Farmanbar R, Keshavarz Mohammedian S. Determination of Manpower Productivity Promotion Factors in Terms of Faculty Members and Free-University Lecturers of Guilan University of Medical Sciences. *Research in Medical Education* 2011; 3(2): 58-63. [Persian]
- 27) Chiang ChF, Hsieh TSh. The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management* 2012; 31(1): 180-90. doi: [https://doi.org/ 10.1016/j.ijhm.2011.04.011](https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.011).
- 28) Lodahl TM, Kenjer M. The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology* 1965; 49(1): 24-33. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/h0021692>.
- 29) Anderson SE, Coffey BS, Byerly RT. Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management* 2002; 28(6): 787-810. doi: [http://dx.doi.org/ 10.1177/014920630202800605](http://dx.doi.org/10.1177/014920630202800605).
- 30) Fornell C, Larcker DF. Structural equation models with unobservable variables and measurement error: algebra and statistics. *Journal of Marketing Research* 1981; 18(3): 382-8. doi: [10.2307/3150980](https://doi.org/10.2307/3150980).
- 31) Hakanen JJ, Perhoniemi R, Toppinen-Tanner S. Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior* 2008; 73(1): 78-91. doi: [https://doi.org/ 10.1016/j.jvb.2008.01.003](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003).
- 32) Macey WH, Schneider B. The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology* 2008; 1(1): 3-30. doi: [10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x](https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x).
- 33) Coetzer AJ. The effects of managers on employees' learning in selected New Zealand small manufacturing firms [Ph.D. Thesis]. Wellington, New Zealand: Massey University, 2005.
- 34) McDowall A, Saunders MNK. UK managers' conceptions of employee training and development. *Journal of European Industrial Training* 2010; 34(7): 609-30. doi: [https:// doi.org/ 10.1108/03090591011070752](https://doi.org/10.1108/03090591011070752).

Research Article

Investigating the Organizational and Psychological Factors Affecting the Development and Improvement of Faculty Members' Job Performance

Abbas Sabet¹, Hossein Yadolahi Khales², Saeed Razeghi^{3*},
Mohammad Hossein Shakarizadeh Shirazi⁴

¹ Ph.D. student of Public Administration, School of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

² BSc in Business Management, Department of Management, School of Economics and Management, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran

³ Assistant Professor, Department of Management, School of Economics and Management, Shiraz Branch, Islamic Azad University, Shiraz, Iran

⁴ Ph.D. student of Production and Operations Management, School of Management, Tehran University, Tehran, Iran

* **Corresponding Author:** Saeed Razeghi
razeghi.saeed@yahoo.com

ABSTRACT

Citation: Sabet A, Yadolahi Khales H, Razeghi S, Shakarizadeh Shirazi MH. Investigating the Organizational and Psychological Factors Affecting the Development and Improvement of Faculty Members' Job Performance. *Manage Strat Health Syst* 2017; 2(3): 163-72.

Received: September 18, 2017

Revised: December 16, 2017

Accepted: December 19, 2017

Funding: The authors have no support or funding to report.

Competing Interests: The authors have declared that no competing interests exist.

Background: Knowing factors affecting the creation and development of faculty members' job performance is very useful for educational, research and therapeutic activities. This study aims to investigate the organizational and psychological factors affecting the development and improvement of faculty members' job performance.

Methods: The present study is an applied research in terms of purpose and in terms of gathering information and data is correlation. The statistical community consisted of Shiraz Medical Sciences University faculty members, among which 185 were selected by simple random sampling. Data gathering tool was a questionnaire in this study. Data were analyzed using Lisrel 8.8 software.

Results: The results of the hypothesis test showed that job enthusiasm, job involvement, education, and managers' support and development have a direct and significant impact on faculty members' job performance. Accordingly, Job enthusiasm with a coefficient of 0.32 had the greatest effect on job performance; however, job involvement with the coefficient of 0.18 had the least effect.

Conclusion: Considering the confirmation of all hypotheses in this study, the conceptual model of the research is an appropriate model for creating and developing faculty members' job performance. Based on these findings, the managers of the medical sciences university can make appropriate decisions in order to improvement faculty member's job performance.

Key words: Job performance, Job enthusiasm, Job involvement