مقاله پژوهشی

بررسی ارتباط خودکارآمدی پژوهشی با مؤلفه‌های رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد

مرضیه شایان منش*، فاطمه سلمانی

چکیده

مقدمه: یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر انجام تحقیق در اعضای هیأت‌علمی، باورهای آنها نسبت به توانایی‌های‌شان در این زمینه است. با توجه به اینکه رضایت شغلی به‌عنوان یک شاخص مهم و مؤثر در ارزیابی کیفیت آموزش و پژوهش محسوب می‌شود، این مطالعه با هدف تعیین ارتباط خودکارآمدی پژوهشی با رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد انجام شده است.

روش‌ها: در این مطالعه توصیفی همبستگی ۱۸۰ نفر از اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی نجف آباد در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۲ شرکت نمودند. داده‌ها از طریق دو پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینه سوتا و پرسشنامه خودکارآمدی پژوهش فیلیپس و راسل به‌صورت آنلاین جمع‌آوری شد سپس با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS ورژن ۲۰ و با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون) تحلیل شد.

نتایج: در این مطالعه خودکارآمدی پژوهشی نمونه‌های تحت مطالعه با میانگین ۵۶/۹۹±۱۹۷/۴۶ در سطح مطلوب و رضایت شغلی آنها با میانگین ۱۰/۳۶±۵۸/۰۸ در محدوده خیلی خوب قرار داشت. مؤلفه‌های مربوط به توانمندی‌های خودکارآمدی پژوهشی در سطح مطلوب بود. مؤلفه‌های رضایت شغلی به جز نظام پرداخت، در محدوده خیلی خوب قرار داشت. بین خودکارآمدی پژوهشی با رضایت شغلی و مؤلفه‌های مربوط به آن از جمله نوع شغل (رابطه مستقیم و در حد متوسط) و سبک رهبری (رابطه مستقیم و در حد ضعیف) همبستگی معناداری مشاهده شد ($p<0/05$). اما بین خودکارآمدی پژوهشی و نظام پرداخت، فرصت پیشرفت، جو سازمانی و شرایط فیزیکی همبستگی معناداری مشاهده نشد.

نتیجه‌گیری: با توجه به ارتباط مثبت بین خودکارآمدی پژوهشی با رضایت شغلی در اعضای هیأت‌علمی، پیشنهاد می‌گردد به‌منظور افزایش خودکارآمدی پژوهشی، مدیران دانشگاه با برگزاری کارگاه‌های مرتبط با پژوهش اقدامی موثر در جهت افزایش انگیزه پژوهش کارآمد در اساتید بردارند.

واژه‌های کلیدی: خودکارآمدی پژوهشی، رضایت شغلی، اعضای هیأت‌علمی

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی/ اسفند ۱۴۰۳؛ ۲۴ (۱۹): ۱۶۹ تا ۱۷۶
DOI: 10.48305/24.0.169

مقدمه

در مؤسسات آموزشی نظیر دانشگاه‌ها، اعضای هیأت‌علمی بدنه اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند و موفقیت یک عضو هیأت‌علمی از طریق بررسی عملکرد آموزشی و پژوهشی وی ارزیابی می‌شود. پژوهش نقش مهمی در توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت‌علمی بازی می‌کند و باعث بهبود آموزش و یادگیری دانشجویان و علاقه‌مندی ایشان به فعالیت‌های پژوهشی می‌شود و ضمن ایجاد دانش بیشتر و درک بهتر مسائل و مشکلات دانشگاه‌ها، اطلاعاتی را برای مدیران فراهم می‌کند که آنها را قادر به اتخاذ تصمیم‌هایی برای رفع مشکلات می‌کند. از این رو شناسایی وضعیت عملکرد پژوهشی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌ها حائز اهمیت است(۱).

* **نویسنده مسؤول:** مرضیه شایان منش (کارشناسی ارشد)، مرکز تحقیقات توسعه علوم پرستاری و مامایی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، اصفهان، ایران. Ma.shayanmanesh@iau.ac.ir
دکتر فاطمه سلمانی (استادیار)، مرکز تحقیقات توسعه علوم پرستاری و مامایی، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، اصفهان، ایران. (fsalmani2000@iau.ac.ir)
تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۵/۷، تاریخ اصلاحیه: ۱۴۰۳/۱۲/۱۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱/۲۷

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]
[DOI: 10.48305/24.0.169]

برای شناخت و تحلیل وضعیت عملکرد پژوهشی پژوهشگران، لازم است عواملی که می‌توانند بر میزان تولید پژوهش تأثیر بگذارند را شناسایی نمود. یکی از مهم‌ترین عوامل در انجام کارها اعتماد به نفس و باور به خود یا همان خودکارآمدی است(۲). خودکارامدی، باور به توانایی فرد برای انجام اقدامات مورد نیاز برای موفقیت در وظیفه‌اش است که به یکی از قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد در حوزه‌های مختلف ورزشی، تحصیلی، کسب و کار، آموزش و پرورش مبدل شده است(۳و٤). نگرشی که افراد در مورد توانایی‌های خود برای اجرای یک‌سری فعالیت‌ها برای رسیدن به اهداف پژوهشی مشخص دارند را خودکارآمدی پژوهشی عنوان می‌کنند. باورهای پژوهشگر می‌تواند عامل مهمی برای انجام یا عدم انجام پژوهش باشد(٥). باورهای خودکارآمدی از چهار منبع نشأت می‌گیرند: تجربه‌ها یا دستاوردهای شخصی، تجربه‌های دیداری، ترغیب کلامی و حالات زیست‌شناختی. کارآمدترین این منابع تجربه‌های شخصی می‌باشد، زیرا بنیاد آن بر تجربه‌هایی است که فرد در آن تبحر یافته است. یکی از موضوعات مورد تأکید در حیطه تجربه‌های شخصی، باورها و نگرش‌های پژوهشی به‌ویژه باورهای مربوط به خود محقق، در رابطه با پژوهش است که این مورد می‌تواند باعث ارتقاء و نگرش مثبت به شغل و حرفه افراد گردد(۱).

رضایت شغلی مجموعه‌ای از نگرش‌های مثبت و منفی فرد از شغل خود است که تحت تأثیر احساسات، انگیزه‌ها، تمایلات و نیازهای فرد در محیط کاری قرار می‌گیرد(٦) رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در افزایش میزان کارایی و موفقیت شغلی تلقی می‌شود. رضایت از شغل، معرّف چند گرایش مرتبط به هم است که عبارتند از: خود شغل، حقوق و دستمزد و فرصت‌های ارتقاء(۷). علاقه‌مندی و نگرش مثبت به شغل سبب کوشش و تلاش کاری بیشتر و در نهایت کاهش هزینه‌ها می‌شود و نتایج مثبت گوناگونی از نظر فردی و سازمانی داشته و تأثیر چشم‌گیری در میزان تلاش، تعهدات افراد در اثربخشی سازمان دارد(۸). عدم رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی نیز می‌تواند سبب افت کیفیت آموزش و پژوهش گردد و می‌تواند تهدیدکننده سلامت جسمی و روانی، کیفیت زندگی بوده و مانع دستیابی به توسعه فردی و اجتماعی شود(۹). در مطالعه‌ای سبحانی و همکاران بیان کردند که رضایت شغلی کارکنان بر تعهد سازمانی آنها تأثیرگذار است و وجود کارکنان متعهد، مهم‌ترین عامل موفقیت هر سازمان است که سبب افزایش بهره‌وری و کاهش غیبت در کارکنان می‌شود(۱۰). تحقیقات زیادی نشان داد که خودکارآمدی با تعهد سازمانی کارکنان و رضایت شغلی(٦و۷)، عملکرد شغلی کارکنان(۱۱) و کیفیت تدریس اعضای هیأت‌علمی ارتباط دارد(۱۲). همچنین نتایج مطالعات در تایوان(۱۳) و آفریقای جنوبی(۱٤) نشان داد که کارکنان برای یادگیری، مسوؤلیت‌پذیری و تعهد در شغل خود به خودکارآمدی بالا نیاز دارند و در مطالعه‌ای دیگری نشان داده شد که ارتباط زیاد بین خودکارآمدی پژوهشی و علاقه به تحقیق، هویت پژوهشی، بهره‌وری پژوهش و نگرش نسبت به پژوهش وجود دارد(۱٥).

در این راستا به نظر می‌رسد که نظام آموزش عالی در مدیریت اعضای هیأت‌علمی باید در صدد تسریع توسعه آنان و بهبود پیامدهای رفتاری ایشان باشد. یکی از مهم‌ترین عوامل در انجام کار و شغل فرد اعتماد به نفس و باور به خود یا همان خودکارآمدی است و در زمینه خودکارآمدی پژوهشی و رضایت شغلی هم مطالعات زیادی انجام شده است، ولی ارتباط این دو متغیر فقط در یک مطلعه مورد بررسی قرار گرفته است، لذا محققین بر آن شدند تا مطالعه‌ای با هدف تعیین ارتباط خودکارآمدی پژوهشی با مؤلفه‌های رضایت شغلی در اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد را انجام دهند.

روش‌ها

مطالعه حاضر به روش توصیفی همبستگی انجام شد. جامعه آماری در این مطالعه را ۳۰۰ نفر از اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد نجف‌آباد تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]
[DOI: 10.48305/24.0.169]

به‌صورت در دسترس انجام شد. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران(Cochran) و جدول کرجسی و مورگان(Krejcie and Morgan) با ضریب آلفا ۰/۰۵، تعداد ۱۸۰ نفر برآورد شد که با احتساب ۱۰ درصد ریزش ۲۰۰ نفر محاسبه شد. جهت مشارکت نمونه‌ها ابتدا با رؤسای دانشکده‌ها به‌صورت حضوری در مورد اهداف و ماهیت پژوهش و اطمینان از محرمانه ماندن اطلاعات موجود صحبت شد سپس پرسشنامه‌های وارد شده در نرم‌افزار پرس‌لاین به همراه راهنمای آن در اختیار رؤسای دانشکده‌ها قرار گرفت تا از طریق شبکه‌های مجازی ایتا و روبیکا در اختیار اعضای هیأت‌علمی گروه قرار دهند. معیارهای ورود به مطالعه برای پاسخ‌دهندگان، تمایل به همکاری و دارای حداقل یک‌سال سابقه تدریس در دانشگاه مذکور و معیار خروج از مطالعه، تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها بود. مشارکت‌کنندگان به‌صورت در دسترس از طریق رسانه‌های اجتماعی وارد مطالعه شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناختی(سن، جنس، وضعیت تأهل، سابقه کار، مدرک تحصیلی، مرتبه علمی، میزان درآمد)، رضایت شغلی و خودکارآمدی پژوهشی استفاده گردید. جهت بررسی رضایت شغلی از پرسش‌نامه استاندارد رضایت شغلی مینه‌سوتا(Minnesota)، استفاده شد. این پرسشنامه از ۱۹ گویه و ٦ خرده‌مقیاس نظام پرداخت(۳ گویه)، نوع شغل(٤ گویه)، فرصت‌های پیشرفت(۳ گویه)، جو سازمانی(۲ گویه)، سبک رهبری(٤ گویه) و شرایط فیزیکی(۳ گویه) تشکیل شده است. نمره‌گذاری به‌صورت طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای است که برای گزینه‌های «کاملا مخالفم»، تا «کاملا موافقم» به‌ترتیب امتیاز ۱ تا ٥ در نظر گرفته می شود. در این پرسشنامه حداقل نمره ۱۹ و حداکثر نمره ۹٥ است. نمرات بین ۱۹ تا ۳۸ نشانگر رضایت شغلی ضعیف، نمرات بین ۳۸ تا ٥۷ نشان‌دهنده رضایت شغلی متوسط و نمرات بالای ٥۷ مبین رضایت شغلی خیلی‌خوب هستند. در پژوهش شریفی و همکاران ضریب پایایی پرسشنامه ۹۷٪ به‌دست آمد(۱٦). خودکارآمدی پژوهشی اساتید با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد خودکارآمدی پژوهشی راسل و فیلیپس(Russell & Phillips) بررسی شد که از ۳۳ گویه تشکیل شده و چهار جنبه خودکارآمدی پژوهشی شامل مهارت‌های عملی(۸ گویه)، مهارت‌های نوشتن(۹ گویه)، مهارت‌های طراحی پژوهش(۸ گویه) و مهارت‌های رایانه‌ای (۸ گویه) را می‌سنجد. نمره‌گذاری پرسشنامه به این صورت است که به هر سوال نمره‌ای بین ۰ تا ۹ تعلق می‌گیرد که عدد صفر نشان‌دهنده اعتقاد به عدم توانایی و عدد ۹ نشان‌دهنده اعتقاد به توانایی کامل در انجام آن گویه است. نمره کل مقیاس خودکارآمدی پژوهشی بین ۰ تا ۲۹۷ می‌باشد. نمره مهارت‌های عملی(۰ تا ۷۲)، مهارت‌های نوشتن(۰ تا ۸۱)، مهارت‌های طراحی پژوهش(۰ تا ۷۲) و مهارت‌های رایانه‌ای(۰ تا ۷۲) می‌باشد. در هر مؤلفه نمرات بالاتر از حد وسط مطلوب محاسبه گردید. بدین‌گونه که نمره بالاتر از ۱٤۹ در مقیاس خودکارآمدی پژوهشی مطلوب در نظر گرفته شد و در مؤلفه‌های خودکارآمدی(مهارت طراحی پژوهش، مهارت‌های پژوهش عملیاتی، مهارت‌های رایانه‌ای) نمره بالاتر از ۳٦ و در مؤلفه مهارت‌های نوشتن نمره بالاتر از ٤۰ مطلوب در نظر گرفته شد. در پژوهش روشنیان و همکاران، روایی مقیاس پرسشنامه خودکارآمدی پژوهشی فیلیپس و راسل توسط چند تن از اساتید گروه‌های روان‌شناسی و علوم تربیتی مورد تایید قرار گرفت. همچنین پایایی خرده آزمون‌ها شامل مهارت‌های طراحی پژوهش(۷٦٪)، مهارت‌های پژوهش عملیاتی(۸٦٪)، مهارت‌های رایانه‌ای و کمی(۸۱٪) و مهارت‌های نوشتن(۸۹٪) محاسبه شد(۱۷).

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS (version 20, IBM Corporation Armonk, NY) و با استفاده از آمار توصیفی (شامل جداول فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و آزمون‌های آماری تحلیلی (ضریب همبستگی پیرسون) انجام گردید. این مقاله حاصل پژوهش مستقل با کد اخلاقی IR.IAU.NAJAFABAD.REC.1402.239 است.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]
[DOI: 10.48305/24.0.169]

نتایج

در این مطالعه ۲۰۰ نفر وارد مطالعه شدند که ۲۰ نفر به علت تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها از نمونه‌های مطالعه حذف شدند (۹۰ درصد پاسخ‌دهی). نتایج به‌دست آمده در مطالعه حاضر در زمینه اطلاعات جمعیت‌شناختی نشان داد (۵۰٪) ۹۰ نفر نمونه‌های تحت مطالعه مرد، (۵۷/۸٪) ۱۰۴ نفر مجرد، (۷۲٪/۲) ۱۳۰ نفر دکتری و (۴۵٪)۸۱ نفر استادیار و (۴۱٪/۱)۷۴ نفر درآمد بین ۱۵ تا ۲۰ میلیون دارند. همچنین میانگین سن افراد تحت مطالعه ۷/۵۲۰±۴۳/۴۲ و سابقه کار آنها ۷/۹±۱۵/۴۷ بود.

در رابطه با خودکارآمدی پژوهشی، میانگین کل نمرات خودکارآمدی پژوهشی نشان می‌دهد خودکارآمدی پژوهشی نمونه‌ها در سطح مطلوب قرار دارد، همچنین میانگین نمرات مؤلفه‌های خودکارآمدی از جمله مهارت‌های طراحی پژوهش، مهارت‌های پژوهشی عملیاتی، مهارت‌های رایانه‌ای و مهارت‌های نوشتن در نمونه‌های تحت مطالعه در سطح مطلوب قرار دارد (جدول ۱).

جدول ۱. تعیین میانگین نمره کل خودکارآمدی پژوهشی و زیرمقیاس‌های آن در نمونه‌های تحت مطالعه

متغیر	میانگین (انحراف معیار)
نمره کل خودکارآمدی پژوهشی (نمره کل ۲۹۷)	۱۹۷/۴۶±۵۶/۹۹
مهارت های طراحی پژوهش (نمره کل۷۲)	۴۵/۸۶±۱۵/۱۹
مهارت های پژوهشی عملیاتی (نمره کل ۷۲)	۴۸/۹۵±۱۳/۱۹
مهارت‌های رایانه‌ای و کمی (نمره کل۷۲)	۴۲/۱۶±۱۵/۸۳
مهارت‌های نوشتن (نمره کل ۸۱)	۶۰/۴۹±۱۸/۵۴

علاوه‌بر این، میانگین کل نمرات رضایت شغلی در نمونه‌های تحت مطالعه ۱۰/۳۶±۵۸/۰۸ می‌باشد که نشان می‌دهد رضایت شغلی نمونه‌ها در محدوده خیلی خوب قرار دارد. همچنین بر اساس میانگین نمرات رضایت خرده مقیاس‌ها ،نظام پرداخت (۲/۴۰±۶/۴۱) در محدوده ضعیف، نوع شغل (۱۴/۳±۸۲/۱۳)، فرصت پیشرفت (۳/۱۸±۸/۳۳)، جو سازمانی(۱/۹۰±۶/۳)، سبک رهبری (۱/۹۷±۱۲/۳۱) و شرایط فیزیکی (۲/۸۴±۹/۹۱) در محدوده خیلی خوب قرار دارد.

آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که ارتباط مستقیم و معناداری بین متغیر نمره کل خودکارآمدی پژوهشی با نمره کل رضایت شغلی(p=۰/۰۰۵)، نوع شغل(p<۰/۰۰۱) و سبک رهبری (p=۰/۰۴) وجود دارد. به طوری‌که با افزایش رضایت شغلی، خودکارآمدی پژوهشی افزایش می‌یابد. همچنین نوع شغل و سبک رهبری باعث افزایش خودکارآمدی پژوهشی می‌گردد. اما بین خودکارآمدی پژوهشی و نظام پرداخت، فرصت پیشرفت، جو سازمانی و شرایط فیزیکی تفاوت معنادار آماری وجود نداشت(p>./۰۵)(جدول ۲).

جدول ۲. تعیین همبستگی بین نمره کل خودکارآمدی پژوهشی و نمره کل رضایت شغلی و زیرمقیاس‌های آن در نمونه‌های تحت مطالعه

رضایت شغلی	خودکارآمدی کل پژوهشی	
	ضریب همبستگی	مقدار معناداری*
نمره کل رضایت شغلی	۰/۱۹۴	۰/۰۰۵
نظام پرداخت	۰/۰۹۹	۰/۰۹۴
نوع شغل	۰/۳۶۷	<۰/۰۰۱
فرصت پیشرفت	۰/۰۹۰	۰/۱۱۵
جو سازمانی	۰/۱۱۲	۰/۰۶۷
سبک رهبری	۰/۱۳۱	۰/۰۴
شرایط فیزیکی	-۰/۴۵	۰/۲۷۳

*آزمون پیرسون

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط خودکارآمدی پژوهشی با رضایت شغلی در اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد انجام گرفت. نتایج مطالعه حاضر مشخص کرد میانگین کل نمره رضایت شغلی و خرده مقیاس‌های نوع شغل، فرصت پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی در محدوده خیلی‌خوب قرار داشت.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]
[DOI: 10.48305/24.0.169]

اما مؤلفه نظام پرداخت در محدوده ضعیف قرار گرفت. هم‌راستا با مطالعه حاضر پژوهش اسدی و همکاران(۹) و الکویتی و همکاران(۱۸) نشان داد نمره کل رضایت شغلی در اعضاء هیأت‌علمی و همه مؤلفه‌های رضایت شغلی به جز نظام پرداخت در محدوده خوب قرار دارد.

مغایر با مطالعه حاضر شکری و همکاران نشان دادند که میانگین کل رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی در محدوده متوسط قرار دارد(۱۹). شاید دلیل این مغایرت تعداد حجم نمونه کمتر و تفاوت در مکان مطالعه است. شکری نیز نشان داد که نظام پرداخت در دانشگاه‌های تهران در محدوده ضعیف قرار دارد. همچنین سیمکین و همکاران(Simpkin & et al) نشان داد میانگین کل رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی آکادمیک پزشکی در محدوده ضعیف بوده است(۲۰)، که دلیل این مغایرت شاید در ماهیت شغل و انتظارات افراد از سیستم آموزشی، تفاوت در آزادی عمل، نوع تخصص، شرایط کاری متفاوت و تناسب شغل با فرد است.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که میانگین کل خودکارآمدی پژوهشی و مؤلفه‌های آن در محدوده مطلوب قرار دارد. به مفهومی دیگر می‌توان گفت که اعضای هیأت‌علمی در انجام فعالیت‌های پژوهشی اعتماد به نفس دارند. همسو با مطالعه حاضر نتایج مطالعه لجمیری و همکاران(۲)، بلالمی و همکاران(۲۱) و پاسوپاتی و همکاران (Pasupathy & et al)(۲۲) نشان داد نمره کل خودکارآمدی پژوهشی اعضای هیأت‌علمی و مؤلفه‌های مربوط به آن در سطح مطلوب می‌باشد.

مغایر با مطالعه حاضر، نتایج پژوهش سلیمان‌زاده نجفی و همکاران(۲۳) و رضائیان و همکاران(۲٤) نشان داد که میانگین کل خودکارآمدی پژوهشی و مؤلفه‌های آن در محدوده مطلوب قرار ندارد که دلیل این مغایرت می‌تواند تفاوت در نوع نمونه‌ها، اندازه حجم نمونه و مکان مطالعه و شرایط زمانی باشد.

همچنین نتایج مطالعه حاضر نشان داد ارتباط مستقیم و معنادار بین متغیر نمره کل خودکارآمدی پژوهشی با نمره کل رضایت شغلی و نوع شغل و سبک رهبری وجود دارد اما بین نمره خودکارآمدی پژوهشی و نظام پرداخت، فرصت پیشرفت، جو سازمانی و شرایط فیزیکی تفاوت معنادار آماری وجود نداشت.

هم‌راستا با مطالعه حاضر اسماعیلوا و همکاران(Ismayilova & et al) نشان داد که خودکارآمدی پژوهشی اعضای هیأت‌علمی با رضایت شغلی ارتباط مستقیم و معناداری دارد، و همچنین جو سازمانی بر روی خودکارآمدی پژوهشی و رضایت شغلی تاثیرگذار است که در مطالعه حاضر مؤلفه جو سازمانی بر روی نمره کل رضایت شغلی تاثیر نداشت. شاید دلیل این مغایرت تفاوت در مکان مطالعه و سبک رهبری متفاوت در دانشگاه‌ها باشد(۲۵).

در این زمینه مطالعه دیگری یافت نگردید ولیکن مطالعاتی در زمینه ارتباط خودکارآمدی عمومی با برخی از متغیرهای مورد بررسی در مطالعه انجام شده بود که در این قسمت به آن پرداخته شده است. در مطالعه شیرزاد و همکاران مشخص شد رابطه مثبت و معناداری بین خودکارآمدی عمومی با رضایت شغلی کارکنان فدراسیون ورزشی کشور وجود دارد(۸). نتایج پژوهش آقایی‌مطلق(۲٦) نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی آنها رابطه وجود دارد. فردزاده و همکاران(۲۷) و زاهد و همکاران(۲۸) در مطالعات خود نشان دادند که رابطه آماری مثبت و معناداری بین رضایت شغلی و خودکارآمدی معلمان وجود دارد. در این مطالعه نیز بین مؤلفه سبک رهبری با خودکارآمدی رابطه مثبت و معنادار مشاهده شد که هم‌راستا با مطالعه حاضر است، ولیکن نتایج ایشان در مؤلفه نظام پرداخت مغایر با مطالعه حاضر بود که شاید دلیل این مغایرت تفاوت در جامعه هدف باشد.

از محدودیت‌های پژوهش جمع‌آوری داده‌ها از طریق شبکه‌های اجتماعی و با پرسش‌نامه‌های خودگزارشی بود. به‌علاوه، مطالعه حاضر در دانشگاه آزاد اسلامی

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]
[DOI: 10.48305/24.0.169]

واحد نجف آباد صورت گرفته و تعمیم آن به سایر دانشگاه‌ها بایستی با احتیاط صورت گیرد.
از نقاط قوت این مطالعه نمونه‌گیری از اساتید رشته‌های مختلف و نمونه‌گیری با حداکثر تنوع بود. همچنین با توجه به مطالعات اندک در این زمینه این مطالعه می‌تواند راهنمایی برای سایر مطالعات در این زمینه را فراهم نماید.

نتیجه‌گیری

با توجه به ارتباط مثبت بین خودکارآمدی پژوهشی با رضایت شغلی در اعضای هیأت‌علمی، پیشنهاد می‌گردد مدیران رده بالای دانشگاه به‌منظور افزایش خودکارآمدی پژوهشی اعضای هیأت‌علمی با برگزاری کارگاه‌های مرتبط با پژوهش و فراهم‌سازی محیط پژوهشی سالم در جهت زمینه‌سازی ارتقا کیفیت پژوهش و افزایش رضایت شغلی اعضای هیأت‌علمی گام بردارند.

قدردانی

پژوهشگران این مطالعه از کلیه اعضای هیأت‌علمی شرکت‌کننده در مطالعه که ما را یاری نمودند؛ تشکر و قدردانی می‌نمایند. این پژوهش حاصل طرح مستقل از دانشگاه آزاد نجف‌آباد با کد اخلاق IR.IAU.NAJAFABAD.REC.1402.239 می‌باشد.

منابع

1. Karimi S, Mokhtari Baye Kalaye M. [Effect of Spiritual Health and Self-efficacy on Creative and Innovative Entrepreneurship of Faculty Members of Islamic Azad University in Mazandaran]. Journal of Curriculum Development and Educational Planning Research. 2023; 13(1): 27-38.[Persian]
2. Lejmiri SH, Nazari F, Bigdeli Z. [Relationship between research self-efficacy and research productivity among the faculty members of Ahwaz Azad University]. Journal of Knowledge Studies. 2018; 11(43): 91-103.[Persian]
3. Amirian MR, Ghaniabadi S, Heydarnejad T, Abbasi S. The contribution of critical thinking and self-efficacy beliefs to teaching style preferences in higher education. Journal of Applied Research in Higher Education. 2023; 15(3): 745-61.
4. Izadi H, Khosravipour B, Savari M. [Analysis of factors affecting the research self-efficacy of postgraduate students]. Geography and Human Relationships. 2021; 4(3): 75-94.[Persian]
5. Lambie GW, Vaccaro N. Doctoral counselor education students' levels of research self-efficacy, perceptions of the research training environment, and interest in research. Counselor Education and Supervision. 2011; 50(4): 243-258.
6. Tagharrobi Z, Sharifi K, Khosrojerdi Z, Sooki Z. [Nurses' job satisfaction and its related factors]. Feyz Medical Sciences Journal. 2021; 25(5): 1265-74.[Persian]
7. Mosavi Bazargani J, Eberahimi SH. [Baresiye Rabeteye Rezayate Shoghli Ba Amalkarde Karkonan]. Proceedings of the 1st Improvement and Reconstruction of Organizations and Businesses Conference. Iranian Free Higher Education Institute; 2020 Jun 10; Iran: Tehran; 2020.[Persian]
8. Shirzad I, Jalali Farahani M. [The Relationship between General Self-Efficacy and Job Satisfaction in Iran Successful Sport Federations]. Sport Management Journal. 2021; 13(1): 85-97.[Persian]
9. Asadi F, Dashti S, Araste A. [Relationship between mission and job satisfaction with the quality of teaching faculty members during the virtual education under the coronavirus pandemic conditions]. Iranian Journal of Medical Education 2022; 22 :181-189.[Persian]
10. Sobhani Y, Henry H, Kashker S, Hatami S. [Ertebate Razayat Shoghli Va Taahod Sazmani Dar Karkonan Federasion Varzeshi]. Proceedings of the 1st on physical education and sports science: undefined conference. Association for the Development and Promotion of Basic Sciences and Arts; 2015 Oct 17; Iran: Tehran; 2015.[Persian]

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]
[DOI: 10.48305/24.0.169]

11. Keshavarz L, Sarkhosh S. [Ertebate Khodkaramadi Shoghliye Modiran Va Taahode Sazmaniye Karkonan Ba Rezayate Moshtariyane Edare Kole Varzesh Va Javanane Ostane Kerman]. Journal of Applied Research in Sports Management. 2013; 1(4): 11-19.[Persian]
12. Iwu EN, Holzemer WL. HIV task sharing between nurses and physicians in Nigeria: Examining the correlates of nurse self-efficacy and job satisfaction. J Assoc Nurses AIDS Care. 2017; 28(3): 395-407.
13. Niu HJ. Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. International Journal of Hospitality Management. 2010; 29(4): 743-50.
14. Hurter N. The role of self-efficacy in employee commitment [dissertation]. Pretoria, Gauteng: University of South Africa; 2008.
15. Livinţi R, Gunnesch-Luca G, Iliescu D. Research self-efficacy: A meta-analysis. Educational Psychologist. 2021; 56(3): 215-242.
16. Sharifi N, Najar L. [Psychometric features of Minnesota job satisfaction questionnaire (MSQ) on the staff of manufacturing companies in Tehran and its suburbs who worked on the years 1392 & 1393]. Psychometry. 2016; 4(15): 1-10.[Persian]
17. Roshanian Ramin M, Aqazadeh M. [Research self-efficacy in the psychology and educational sciences graduate students]. Research in Curriculum Planning. 2014; 10(12): 147-55.[Persian]
18. Al Kuwaiti A, Bicak HA, Wahass S. Factors predicting job satisfaction among faculty members of a Saudi higher education institution. Journal of Applied Research in Higher Education. 2020; 12(2): 296 -310.
19. Shokri A, Dana T, Hemmasi AH, Toutounchian S. [Investigating the relationship between occupational stress and job satisfaction among university faculty members]. Innovation Management and Operational Strategies. 2023; 4(1): 73-81.[Persian]
20. Simpkin AL, Chang Y, Yu L, Campbell EG, Armstrong K, Walensky RP. Assessment of job satisfaction and feeling valued in academic medicine. JAMA Intern Med. 2019; 179(7): 992 -994.
21. Bilalami Z, Aghaei R, Salavati F. [Rabeteye Sabkhaye Tafakor Ba Khodkaramadi Pazhoheshi Modiran Amozeshi Daneshgahhaye Gharb Mazandaran]. International Management Conference; 2013 Mar 21; Ariana Industrial Research Group; Iran: Tehran; 2013.[Persian]
22. Pasupathy R, Siwatu KO. An investigation of research self-efficacy beliefs and research productivity among faculty members at an emerging research university in the USA. Higher Education Research & Development. 2014; 33(4): 728-41.
23. Soleimanzade Najafi N, Ashrafi-rizi H, Kazempour Z, Taheri B. [The Rate of Research Self-Efficacy among Students of Isfahan University of Medical Sciences Based On Research Self-Efficacy Scale]. Journal of Health System Research. 2015; 10(4): 813-820.[Persian]
24. Rezaeian M, Zare-Bidaki M, Bakhtar M, Hadimoghadam M. [A Survey of Research Self-Efficacy in Internship Medical Students of Rafsanjan University of Medical Sciences]. Journal of Rafsanjan University Of Medical Sciences. 2015; 14(2): 111-124.[Persian]
25. Ismayilova K, Klassen RM. Research and teaching self-efficacy of university faculty: Relations with job satisfaction. International Journal of Educational Research. 2019; 98: 55-66.
26. Aghaie Motlagh R. [The Relationship between professional ethics of university professors and job satisfaction and self-efficacy beliefs]. Management and Educational Perspective. 2021; 2(4): 37-53.[Persian]
27. Fardzadeh H, Mousavi SM, Jadavi S, Mehrani AR. [Pishbiniye Khodkaramadi Moaleman Bar Asas Moalefehaye Rezayat Shoghli]. Ourmazd. 2021; 54: 300-319.[Persian]
28. Zahed A, Namvar Y, Nobakht S.[Relation Of Job Satisfaction To Self-Efficiency Of Meshkinshahr Guidance School Teachers. (Year 88 Ñ 89)]. Instruction and Evaluation. 2009; 2(8): 107-128.[Persian]

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.48305/24.0.169]

Investigating the Relationship Between Research Self-Efficacy and Job Satisfaction Components Among Faculty Members of Islamic Azad University, Najaf Abad Branch

Marzieh Shayanmanesh[1], Fatemeh Salmani[2]

Abstract

Introduction: *One of the most important factors influencing research among faculty members is their belief in their abilities in this field. Job satisfaction is considered an essential and effective indicator in evaluating the quality of education and research. This study aimed to determine the relationship between research self-efficacy and job satisfaction among faculty members of the Islamic Azad University, Najaf Abad Branch.*

Methods: *In this descriptive-correlational study, 180 faculty members from Najaf Abad University of Medical Sciences participated during the academic year 2024-2025. The sample size was determined using Cochran's formula and Morgan and Krejcie's table. Data were collected online using two standard questionnaires: the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire and the Phillips and Russell Research Self-Efficacy Questionnaire. The collected data were analyzed using descriptive and inferential statistics (Pearson correlation test).*

Results: *The research self-efficacy of the participants, with an average score of 197.46±56.99, was at a desirable level. Their job satisfaction was also at a very good level, with an average score of 58.08±10.36. The components related to research self-efficacy capabilities were at an average level, while the job satisfaction components ranged from weak to moderate. A significant correlation was found between research self-efficacy and job satisfaction, as well as certain related components such as job type (a direct relationship in the medium range) and leadership style (a direct relationship in the weak range) ($p<.05$). However, no significant correlation was observed between research self-efficacy and other factors such as the payment system, opportunities for advancement, organizational climate, and physical conditions.*

Conclusion: *Considering the positive relationship between research self-efficacy and job satisfaction among faculty members, it is recommended that university authorities take effective measures to enhance research self-efficacy. This could be achieved by organizing research-related workshops, thereby increasing motivation for conducting impactful research among professors.*

Keywords: *Research Self-Efficacy, Job Satisfaction, Faculty Members*

Addresses:

1. (✉) MSc, Nursing and Midwifery Sciences Development Research Center, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran. Email: Ma.shayanmanesh@iau.ac.ir
2. Assistant Professor, Nursing and Midwifery Science Development Research Center, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran. Email: fsalmani2000@iau.ac.ir

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.48305/24.0.169]