

Presenting the structural model of professional development of faculty members based on Community of Practice Work Engagement in Tabriz University of Medical Sciences

Fariba Salek Ranjbarzadeh	Ph.D student, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.
Sadeg Maleki Avarsin *	Faculty member, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.
Jahangir Yari	Faculty member, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.
Zarrin Daneshvar	Faculty member, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

Abstract

Propose	The purpose of this study was to develop a structural model of faculty professional development at Tabriz University of Medical Sciences, grounded in the concept of work communities and mediated by occupational conflict.
Methods	This quantitative research employed a correlational design using path analysis within the framework of structural equation modeling (SEM). The statistical population consisted of all faculty members at Tabriz University of Medical Sciences (N=860). Based on Cochran's formula, a sample of 280 individuals was selected through stratified random sampling. Three instruments were used in the data collection: A standard professional development questionnaire based on the framework proposed by Nova (2008), A researcher-made questionnaire on work communities, adapted from the study by Syed Nazari et al. (2018), A standard occupational conflict questionnaire developed by Shafli et al. (2006). The reliability of the instruments, verified through Cronbach's alpha, was reported as follows: 0.95 for professional development, 0.97 for work communities, and 0.87 for occupational conflict.
Findings	The results supported the primary hypothesis, indicating that work communities and occupational conflict significantly influence the professional development of faculty members. Multivariate regression analysis revealed that among the six components of work communities, the "goals" component-along with occupational conflict-jointly accounted for 19.6% of the variance in professional development.
Conclusion	Programs focused on developing communities of practice and enhancing work engagement can substantially contribute to the professional growth of faculty members. Such initiatives are likely to improve both the quality of education and the overall effectiveness of the health system in the country.

Keywords: Professional Development, Working Communities, job involvement.

* Corresponding Author
E-mail: s.maleki@iaut.ac.ir

Extended Abstract

Introduction

The professional development of faculty members is a fundamental strategy for enhancing the quality of higher education and increasing university productivity. Identifying and understanding the key factors influencing faculty development is critical for implementing meaningful and effective improvements. Among various influencing factors, this study focuses on the roles of work communities and occupational conflict. The following research questions guided this study:

1. What is the relationship between the components of work communities and professional development?
2. Which components of work communities significantly contribute to explaining the professional development of faculty members at Tabriz University of Medical Sciences?

Methods

This research adopts a quantitative, cross-sectional survey approach. The objective was to assess the level of professional development among academic staff. The statistical population consisted of all faculty members at Tabriz University of Medical Sciences (N = 860). Based on Cochran's formula, a sample of 265 participants was selected using stratified random sampling. The proportional share of each academic department was determined, and random sampling was conducted within each group.

Three tools were used to collect data:

- Professional Development: Measured using Nova's (2008) standard 30-item questionnaire, covering six components: training, teamwork, organizational skills, career path development, and interpersonal and communication skills.
- Work Communities: Measured using a researcher-made questionnaire adapted from Melki Avarsin et al. (2017), employing a 5-point Likert scale. It includes six components: boundaries and size, goals, informal structure, formal structure, collaborative leadership, and collective interactions.
- Occupational Conflict: Measured using a 17-item scale developed by Shafli et al. (2003).

Descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics (Pearson's correlation coefficient and multivariate regression

analysis) were used. SPSS was used for statistical analysis, and Amos 20 software was applied to assess the fit of the structural model.

Results

The findings confirmed the primary hypothesis that work communities and occupational conflict significantly impact faculty professional development. All six dimensions of work communities showed a significant correlation with professional development.

Multivariate regression analysis indicated that among the six components of work communities, the goals component and occupational conflict were the strongest predictors. Specifically:

- A one-unit increase in the goals component resulted in a 0.361 increase in professional development.
- A one-unit increase in occupational conflict led to a 0.171 increase in professional development.

Combined, these two variables explained 20.6% of the variance in professional development. These results underscore the importance of purposeful goal-setting within work communities and the influential-but complex-role of occupational conflict in academic growth.

Conclusion

This study affirms the significant influence of work communities and occupational conflict on the professional development of faculty members. All components of work communities were shown to positively correlate with faculty development, with "goals" emerging as the most impactful factor.

This research contributes a novel perspective within the national context, addressing an understudied area and revealing the specific weight of work communities and occupational conflict in academic advancement. Strengthening work community programs and fostering job involvement can contribute to a culture of shared success, facilitate the growth of faculty, enhance student achievement, and ultimately support national development.

It is hoped that the insights from this study will prove valuable to policymakers, educators, and human resource professionals striving to enhance the quality of higher education through evidence-based development strategies.

Keywords: Professional Development, Working Communities, job involvement.

ارائه مدل ساختاری توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی بر مبنای اجتماعات کاری و درگیری شغلی در دانشگاه علوم پزشکی تبریز

فریبا سالک رنجبرزاده
صادق ملکی آوارسین*
جهانگیری یاری
زرین دانشور

دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.
عضو هیأت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.
عضو هیأت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.
عضو هیأت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

چکیده

اهداف

هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل ساختاری توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز بر مبنای اجتماعات کاری و درگیری شغلی بوده است.

روش

روش پژوهش حاضر کمی از نوع همبستگی بود که به روش الگویابی معادلات ساختاری انجام گرفت. جامعه آماری در این مطالعه توصیفی شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز به تعداد ۸۶۰ نفر است. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۲۸۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برآورد شده است. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه استاندارد توسعه حرفه‌ای بر اساس دیدگاه‌های نوا و پرسش‌نامه محقق ساخته اجتماعات کاری و پرسش‌نامه استاندارد درگیری شغلی است. پایایی پرسش‌نامه‌ها از طریق آزمون آلفای کرونباخ برای توسعه حرفه‌ای ۰/۹۵، اجتماعات کاری ۰/۹۷ و برای درگیری شغلی ۰/۸۷ گزارش شد.

یافته‌ها

طبق نتایج به دست آمده فرض اساسی تحقیق مبنی بر تأثیر اجتماعات کاری و درگیری شغلی بر توسعه حرفه‌ای مورد تأیید قرار گرفت. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد از میان مؤلفه‌های شش‌گانه اجتماعات کاری، مؤلفه اهداف و همچنین درگیری شغلی در مجموع ۱۹/۶ از تغییرات متغیر ملاک توسعه حرفه‌ای را مورد تبیین قرار می‌دهند.

نتیجه‌گیری

برنامه‌های اجتماعات کاری و درگیری شغلی می‌تواند در رشد و توسعه اعضا هیأت علمی، و موجب ارتقا کیفیت آموزش و نظام سلامت کشور شود.

واژه‌های کلیدی: توسعه حرفه‌ای، اجتماعات کاری، درگیری شغلی.

* نویسنده مسئول

پست الکترونیکی: s.maleki@iaut.ac.ir

ماهیت عملکرد دانشگاه‌های علوم پزشکی در ابعاد مختلف آموزش، پژوهش، ارائه خدمات بهداشتی درمانی، متفاوت بودن فضای آموزشی آن با سایر دانشگاه‌ها و پیشرفت سریع تکنولوژی و دانش پزشکی مستلزم وجود اعضای هیأت علمی توانمند و مسلط به استفاده از مهارت‌ها و روش‌های نوین آموزش، پژوهش و ارائه خدمات است. یکی از راهکارهای اصلی برای همگام‌شدن دانشگاه‌ها با پیشرفت‌های دنیا توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه است (۱).

توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، یک استراتژی کلیدی برای بهبود کیفیت نظام آموزش عالی و بهره‌وری دانشگاه‌ها است زیرا دانشگاه‌ها، بزرگ‌ترین منبع هدایت‌کننده جوامع به سمت رشد و توسعه هستند و به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به تمامی بخش‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جوامع جهت می‌دهند (۲).

در این میان دانشگاه‌های علوم پزشکی به‌عنوان متصدیان آموزش علوم پزشکی و ارائه‌دهندگان خدمات بهداشتی درمانی به‌دلیل فراهم آوردن امکانات تأمین بهداشت و درمان کلیه افراد کشور از طریق گسترش خدمات بهداشتی، درمان و آموزش تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد نیاز به تغییرات اساسی در زمینه‌های مختلف دارند (۳). با توجه به اینکه فعالیت‌های مربوط به توسعه دانشگاه‌های علوم پزشکی به‌طور قابل ملاحظه‌ای در جهان از نظر ویژگی‌های کیفیت در زمینه مراقبت‌های بهداشتی و تأثیر نهادهای نظارتی افزایش یافته است همسو شدن با چنین تغییراتی علاوه بر توجه به زیرساخت‌ها، نیازمند توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و توانمندسازی آنها در حیطه‌های مختلف حرفه‌ای آن‌هاست. کوک، ایسنور و کیمر معتقدند که توسعه حرفه‌ای برای آموزش‌دهندگان یک مؤلفه کلیدی بوده و برای همسو شدن با تغییرات ناشی از پیشرفت تکنولوژی و فناوری اطلاعات، ابتکارات اصلاحی در آموزش و ارتقا کیفیت آن و در نهایت تربیت نیروی انسانی مؤثر ضروری است (۴). مالم و لوفگرن به نقل از کرمی‌نژاد، قاسمی‌زاد و معتمد اظهار داشته‌اند که کیفیت یک نظام آموزشی بالاتر از کیفیت اساتید آن نیست و ارتقا سیستم آموزشی کشور را در گروه ارتقا معلمان و اعضا هیأت علمی دانشگاه می‌داند (۵). در مطالعه سیتهول، چپوسا و ام سی کراسی توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی به‌عنوان یکی از راهکارهای مؤثر گزارش شده است تا از طریق آموزش‌های لازم و تغییر در شیوه‌های آموزش و مشاوره بتوانند استدلال علمی و حل مسئله مورد نیاز جامعه دانشگاهی را بهبود بخشند (۶). از این رو، تدوین برنامه‌های مؤثر برای توسعه اعضای هیأت علمی، نیازمند پیش‌نیازها و

پیش‌بایسته‌هایی است؛ از مهم‌ترین این پیش‌نیازها شناسایی عواملی است که زمینه توسعه اعضای هیأت علمی را فراهم می‌آوردند (۲). در پژوهش اسپروت با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر رشد و توسعه حرفه‌ای مدرسان مشخص شد که مدرسان توسعه حرفه‌ای خود را از طرق مختلف از جمله همکاری با فراگیران به‌عنوان همکاران در زمینه توسعه حرفه‌ای، مسافرت‌کردن برای یادگرفتن در حوزه کاری خود، یادگیری از طریق دانشگاهیان و اساتید مجرب در زمینه کاری خود، توسعه روابط حرفه‌ای و پایدار و کار در مشاغل نامرتب با سطح تحصیلات خود توانستند بهبود بخشند (۷). بنابراین برای دستیابی به این هدف غایی و متعالی ضروری است که اعضا هیأت علمی دائماً از راه‌های مختلف یادگیری حرفه‌ای خود را افزایش دهند و از اجتماعات مختلف دانش و معلومات خود را ارتقا دهند تا بتوانند حرفه‌ای خود را از جهات مختلف توسعه بخشند. زیرا توسعه حرفه‌ای یک منبع مهم برای بهبود توانایی آموزش اساتید است. از اینرو، لازم است عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، مطالعه و بررسی شود تا با ارائه تغییرات لازم، موجبات توسعه حرفه‌ای آنان فراهم شود. در این مطالعه، از بین عوامل متعددی که بر توسعه حرفه‌ای اثر گذارند، تأثیر اجتماعات کاری و درگیری شغلی بررسی شده است. توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی تحت تأثیر روش‌های نوآورانه تدریس، فناوری اطلاعات، منابع یادگیری، محیط‌ها و اجتماعات یادگیری حرفه‌ای است. اسانیدر اجتماعات کاری را به‌عنوان جمعی از افراد متعهد به روابط غیررسمی که نقش‌های کاری مشابه و زمینه مشترک را به اشتراک می‌گذارند، تعریف کرده است. اجتماعات کاری، چشم‌انداز و رویکرد دیگری برای توسعه یک سازمان یادگیرنده و راه‌حلی ساختاری برای ارتقای توسعه دانش، یادگیری و عملکرد است (۸). هدف از همکاری اعضا در اجتماعات کاری، تغییر تجارب از طریق به اشتراک‌گذاری طرح‌ها و پروژه‌ها و در نهایت توسعه حرفه‌ای است (۹).

بسترهای آموزش عالی، محیط‌های طبیعی برای توسعه اجتماعات کاری هستند. بر اساس تعاملات و همکاری‌های مداوم اعضا، این اجتماعات، توسعه حرفه‌ای در بین اعضای سازمان را فراهم می‌کنند (۱۰). اجتماعات کاری می‌توانند ابزاری مهم برای استفاده در آموزش باشند، زیرا می‌توانند موقعیت مبتنی بر عمل را فراهم کنند که در آن یادگیری می‌تواند پیشرفت کند و به بهبود عمل و یادگیری درباره تدریس کمک می‌کنند (۱۱). رویکرد اجتماعات کاری به تدریس و یادگیری در آموزش عالی، فراهم آوردن فضایی برای اعضا است تا با تشریح مساعی، شیوه‌های تدریس و یادگیری جاری را انعکاس داده، تجدید نظر

الکترونیک نشان دادند که به منظور توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی مذکور باید به پنج بُعد اصلی توسعه دانش (دانش عمومی، دانش فنی، دانش تخصصی و دانش حرفه‌ای)، توسعه مهارت (مهارت‌های فنی پایه، مهارت‌های حرفه‌ای، مهارت‌های اجتماعی و ارتباطی) توسعه توانایی (توانایی اجتماعی و فکری)، توسعه نگرش (نگرش به حرفه، نگرش به دانشجوی و نگرش به سازمان) و در نهایت توسعه ویژگی‌ها (ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های اخلاقی و ویژگی‌های مرتبط با محیط یادگیری الکترونیکی) توجه نمود (۱۹). حسینی، قوچیان و جعفری در مدلی که برای توسعه حرفه‌ای مدیران ارائه نمودند عوامل مداخله‌گر (شامل عوامل سازمانی، عوامل اقتصادی و عوامل سیاسی)، عوامل زمینه‌ای (شامل شرایط محیطی، فرهنگ جامعه و جو آموزشی)، عوامل علی (شامل ماهیت و پیچیدگی شغلی، گسترش تنوع شغلی، تکالیف و ماموریت‌ها)، عوامل راهبردی (شامل رهبردهای سازمانی و راهبردهای فردی) و در نهایت عوامل پیامدی (شامل پیامدهای آموزشی، پیامدهای فردی و پیامدهای اجتماعی) را در توسعه حرفه‌ای جامعه مورد مطالعه مؤثر دانستند (۲۰). رفاعی، حسنی و محمدی رابطه بین اجتماع یادگیری حرفه‌ای و خودکارآمدی با میانجی‌گری توسعه حرفه‌ای را در بین معلمان بررسی کردند و نتیجه گرفتند که توسعه حرفه‌ای در رابطه بین اجتماع یادگیری حرفه‌ای و خودکارآمدی معلمان می‌تواند نقش میانجی را ایفا نماید و استقرار و تقویت اجتماعات یادگیری در مدارس می‌تواند در بهبود کیفیت کار معلمان مؤثر باشد و به توسعه حرفه‌ای و خودکارآمدی آنان کمک کند (۲۱). شفیق، حسنی و باتمانی در پژوهشی با عنوان رابطه بین اجتماعات یادگیری حرفه‌ای و توسعه حرفه‌ای معلمان نتیجه گرفتند که اجتماعات یادگیری حرفه‌ای و توسعه حرفه‌ای معلمان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد و هرچه سطح اجتماعات یادگیری حرفه‌ای بیشتر می‌شوند، توسعه حرفه‌ای در نزد معلمان ارتقا می‌یابد (۲۲). بدری، النعیمی، یانگ در پژوهش‌شان به ارائه مدل‌یابی معادلات ساختاری عوامل مؤثر بر تأثیر ادراک مدرسان ابوظبی از توسعه حرفه‌ای در آموزشگاه‌های دولتی و خصوصی پرداختند (۲۳). نتایج تحلیل لیزرل نشان داد که عوامل رفتار فراگیران، جو آموزشگاه، نگرش و شیوه تدریس تأثیر مستقیم بر رشد حرفه‌ای ادراک شده داشتند. تأثیرات رشد حرفه‌ای بیشتر تحت تأثیر وضعیت و جو آموزشگاه و رفتار فراگیران است. کینت، گیجبلز و گراسمانز ضمن پژوهشی با عنوان توسعه حرفه‌ای روزافزون مدرسان: راهکاری برای فعالیت‌های یادگیری غیررسمی، پیش‌دوری‌ها و پیامدهای یادگیری به این نتیجه رسیدند که یادگیری حرفه‌ای، مشارکت برای یادگیری و مهارت در فهم جمعی فراگیران مولفه‌های

کرده و به‌روزرسانی نمایند. در اجتماعات کاری، یادگیری از طریق درگیری اجتماعی و فعالیت جمعی در یک محیط کاری قابل اعتماد، و مشارکت اجتماعی هدفمند اتفاق می‌افتد (۱۲). اجتماعات کاری می‌توانند توسعه مداخلات را جهت آموزش کارآموزی پزشکی مؤثرتر هدایت نموده و منجر به کمک به دانشجویان و اساتید در مقابله با پیچیدگی آموزش پزشکی شوند (۱۳).

در مطالعه زاهدی و بازرگان نیز اعضا هیأت علمی چهار شیوه تبادل تجربه با سایر دانشگاه‌ها، برگزاری دوره‌های آموزشی بلندمدت، برگزاری کارگاه آموزشی و تشکیل اجتماعات یادگیری، در توسعه حرفه‌ای خود مؤثر دانسته‌اند (۱۴).

درگیری شغلی، نیز به‌عنوان یک بازخورد و یک نگرش شغلی مورد توجه محققین قرار گرفته است. درگیری شغلی به درجه‌ای که اشخاص به لحاظ روان‌شناختی با شغل فعلی‌شان هویت‌یابی می‌کنند، اشاره دارد. درگیری شغلی به‌طور عمده با رضایت از کار، توان، فداکاری و دلبستگی تعریف می‌شود. درگیری شغلی شامل نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و درهم آمیختن کار و زندگی شخصی است. درگیری شغلی پائین به بیگانگی از کار و سازمان، بی‌هدفی یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان منجر می‌شود. درگیری شغلی دارای سه بعد است:

- ۱) شور و حرارت در کار: سطح بالایی از انرژی و تحمل روانی فرد در هنگام کار و تمایل به صرف تلاش در آن کار با وجود سختی
 - ۲) وقف شدن: دلبستگی عمیق با یک کار و احساس اهمیت، جدیت و چالش در کار
 - ۳) غرق شدن: تمرکز شدید و اشتغال به یک کار با رضایت خاطر و احساس شادی در حین کار، به‌طوری‌که گذشت زمان برای فرد سریع بوده و جداشدن او از کار به‌سختی صورت می‌گیرد (۱۵).
- در سال‌های اخیر، توجه خاصی به درگیری شغلی معطوف شده است. محققان اظهار کرده‌اند که درگیری شغلی و پیامدهای آن منجر به موفقیت و بهره‌وری سازمانی شده است (۱۶).

خانی‌فر، صحرانورد و ابراهیمی در مطالعه خود راهبردها و برنامه‌های آموزشی، توسعه خلاقیت و نوآوری، راهبردهای بهبود نیروی انسانی، توسعه شغلی، توسعه مدیریت دانش، گرایش به پژوهش و شبکه‌سازی را به‌عنوان عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان معرفی نمودند (۱۷). مؤمنی و محمدزاده در مطالعه خود سواد برنامه درسی را در توسعه حرفه‌ای معلمان با میانجی‌گری اجتماعات حرفه‌ای یادگیری مؤثر دانسته‌اند (۱۸). رمضان‌پور و پورکریمی طی یک مطالعه کیفی در خصوص توسعه حرفه‌ای اعضا هیأت علمی آموزش

بین مؤلفه‌های اجتماعات کاری و توسعه حرفه‌ای چگونه است؟ و کدام یک از مؤلفه‌های اجتماعات کاری در تبیین توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز سهم معنی‌داری دارند؟ رابطه بین مؤلفه‌های درگیری شغلی و توسعه حرفه‌ای چگونه است؟ همچنین رابطه بین مؤلفه‌های درگیری شغلی و اجتماعات کاری چگونه است؟ بدین ترتیب، فرضیه‌های زیر تدوین شدند: بین مؤلفه‌های اجتماعات کاری و درگیری شغلی با توسعه حرفه‌ای رابطه وجود دارد. توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی بر مبنای اجتماعات کاری و درگیری شغلی قابل تبیین است.

روش

روش پژوهش حاضر کمی از نوع همبستگی که به روش الگویابی معادلات ساختاری انجام گرفت. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز به تعداد ۸۶۰ نفر بود که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۸۰ نفر به عنوان حجم نمونه برآورد گردید. شیوه نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بوده است و بر اساس سهم متناسب هر طبقه (دانشکده)، حجم نمونه آن طبقه محاسبه گردید. سپس به طور تصادفی به انتخاب نمونه‌ها در درون هر یک از طبقات مبادرت ورزیده شد. پس از اجازه اجرای طرح از طرف مسئولان دانشگاه علوم پزشکی تبریز، از تمام شرکت‌کنندگان رضایت آگاهانه اجرای طرح گرفته و به آن‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات و نتایج تحلیل داده‌های پرسش‌نامه محرمانه خواهد بود. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسش‌نامه به شرح ذیل استفاده شد:

برای سنجش توسعه حرفه‌ای از پرسش‌نامه توسعه حرفه‌ای نوا بهره گرفته شد. این پرسش‌نامه ۳۰ گویه و ۶ مؤلفه دارد. مؤلفه‌ها شامل: موارد آموزش، کار تیمی، مهارت سازمانی، توسعه و رشد مسیر شغلی، رشد روابط بین فردی و ارتباطات می‌باشد و با سؤالاتی مانند (نیازهای آموزشی اعضای هیأت علمی به طور مداوم بررسی می‌شود) به سنجش توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی پرداخته شده است. برای تعیین روایی پرسش‌نامه از روش محتوایی و با تأیید استاد راهنما استفاده شد. برای محاسبه پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و مقدار پایایی پرسش‌نامه مذکور ۰/۹۵ به دست آمده است.

برای سنجش اجتماعات کاری در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز از پرسش‌نامه محقق ساخته با اقتباس از تحقیق سید نظری و همکاران در مقیاس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای استفاده شد (۲۶). این پرسش‌نامه شامل شش مؤلفه مرز و اندازه، اهداف، ساختار

توسعه حرفه‌ای مدرس بودند (۲۴). باچینسکی و هانسن در «بررسی مطالعه کیفی پیامدهای توسعه حرفه‌ای مدرسان» به این نتیجه رسیدند که توسعه حرفه‌ای موجب افزایش دانش محتوایی مدرسان، استفاده از روش تدریس پژوهشی در کلاس و بهبود نمرات فراگیران در آزمون‌های استاندارد می‌شود؛ با این حال، گروهی دیگر از مدرسان در استفاده از توسعه حرفه‌ای با مشکلات و موانعی از جمله کمبود منابع، محدودیت وقت، الزام به تمام کردن برنامه درسی و مشکلات مدیریت کلاس مواجه شده بودند (۲۵). جوانک، ایبلی، پورکریمی و سلطانی پژوهشی تحت عنوان «ارائه الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزش بالینی: مورد دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی شهر تهران» انجام دادند، که در ۲۶ زیر مؤلفه و ۶ بعد اصلی تقسیم شد (۳). ابعاد اصلی توسعه هدایت آموزشی (۴ زیر مؤلفه)، توسعه هدایت پژوهشی (۳ زیر مؤلفه)، توسعه هدایت بالینی (۴ زیر مؤلفه)، توسعه مهارت‌های مدیریتی (۴ زیر مؤلفه)، توسعه مهارت‌های رهبری (۶ زیر مؤلفه) و خود توسعه فردی (۵ زیر مؤلفه) بودند. ابعاد شش‌گانه توسعه حرفه‌ای در این پژوهش به عنوان الگوی برای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مدیران گروه‌های بالینی در دانشگاه‌های علوم پزشکی، می‌تواند پیامدهای مثبتی در جهت ارتقا کیفیت آموزش پزشکی داشته باشد. بیشترین کدهای اشاره شده مربوط به توسعه مهارت‌های رهبری بود، این نشان می‌دهد که برگزاری دوره‌های توسعه حرفه‌ای که بتواند در ارتقا مهارت‌های رهبری مدیر گروه مؤثر باشد، اهمیت بیشتری خواهد داشت.

مهم‌ترین اهداف استراتژیک دانشگاه‌های علوم پزشکی، ارتقا سلامت جامعه، توسعه فرهنگ تندرستی و بهبود کیفیت خدمات بهداشتی، درمانی، آموزشی و پژوهشی است. به دلیل گستردگی گرایش‌های علمی موجود در این دانشگاه‌ها، توجه تک‌بعدی به درمان، آموزش و پژوهش و... کافی نیست، بلکه نیازمند داشتن یک نگاه نظام‌مند به آن است و به نظر می‌رسد استفاده از اجتماعات کاری به دلیل اینکه باعث تعامل علمی و تبادل تجربیات در همه زمینه‌ها در بین اعضای هیأت علمی می‌شود می‌تواند تأثیر به‌سزایی در توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی داشته باشد. بررسی‌های انجام شده نشان داد که در داخل کشور مطالعات اندکی در زمینه تأثیرگذاری اجتماعات کاری بر توسعه حرفه‌ای انجام گرفته و به‌ویژه در حوزه پزشکی چندان به این مقوله پرداخته نشده است. بنابراین هدف پژوهش حاضر ارائه مدل ساختاری توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز بر مبنای اجتماعات کاری و درگیری شغلی بوده است و در این راستا سؤال‌های پژوهشی زیر مطرح و مورد بررسی قرار گرفتند: رابطه

(۱۰۰/۹۸±۲۲/۸۵) بوده است. در بین مؤلفه‌ها بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه توسعه و رشد مسیر شغلی (۲۰/۹۲±۴/۲۱) و کمترین مربوط به مؤلفه رشد روابط بین فردی (۱۳/۴۴±۴/۰۳) بوده است. مؤلفه‌های رشد روابط بین فردی و ارتباطات بیشترین پراکندگی و مؤلفه‌های توسعه و رشد مسیر شغلی و مهارت سازمانی کمترین مقدار پراکندگی را داشتند. مقادیر چولگی در همه مؤلفه‌ها به غیر از مؤلفه توسعه و رشد مسیر شغلی منفی بوده است (بیشتر افراد نمره‌های کمتری از میانگین گرفته‌اند) و تنها مؤلفه توسعه و رشد مسیر شغلی مثبت به دست آمده است (بیشتر افراد نمره‌های بیشتری از میانگین گرفته‌اند). در کل توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی ۶۷/۳۲ درصد است.

بررسی وضعیت اجتماعات کاری و مؤلفه‌های آن در بین اعضای هیأت علمی نشان داد که میانگین اجتماعات کاری در بین اعضای هیأت علمی برابر ۸۱/۲۳ و انحراف معیار ۲۵/۶۷ بوده است. در بین مؤلفه‌های اجتماعات کاری بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه رهبری مشارکتی (۱۹/۷۹±۶/۷۲) و کمترین مربوط به مؤلفه ساختار رسمی (۹/۹۸±۳/۴۱) بوده است. مقادیر پراکندگی در بین مؤلفه‌های شش‌گانه اجتماعات کاری تقریباً یکسان بود. مقادیر چولگی در مؤلفه‌های اهداف و تعاملات جمعی مثبت به دست آمده است (بیشتر افراد نمره‌های بیشتری از میانگین گرفته‌اند) و در مؤلفه‌های مرز و اندازه، ساختار غیررسمی، ساختار رسمی و رهبری مشارکتی منفی بوده است (بیشتر افراد نمره‌های کمتری از میانگین گرفته‌اند). در کل اجتماعات کاری در بین اعضای هیأت علمی ۶۴/۹۸ درصد است.

همچنین میانگین درگیری شغلی در بین پاسخگویان برابر ۳۰/۶۶ و انحراف استاندارد ۱۰/۳۶ بوده است. مقدار ضریب کجی ۰/۵۳۳- و منفی بود، حداقل نمره درگیری شغلی در بین نمونه‌ها ۹ و حداکثر ۴۵ به دست آمده است. در کل درگیری شغلی در بین اعضای هیأت علمی ۶۸/۱۴ درصد است.

همبستگی‌های متقابل متغیرهای پژوهش حاکی از آن بود که تمامی مؤلفه‌های اجتماعات کاری با یکدیگر همبستگی مثبت بالا و معنی‌دار ($P < 0/01$) دارند. همچنین مؤلفه‌های شش‌گانه اجتماعات کاری با توسعه حرفه‌ای همبستگی مثبت و معنی‌دار ($P < 0/01$) دارند. درگیری شغلی و توسعه حرفه‌ای نیز همبستگی مستقیم معنی‌داری با یکدیگر دارند ($P < 0/01$).

برای پردازش شکل‌های تبیین‌کننده تأثیر اجتماعات کاری و درگیری شغلی در توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی از شکل رگرسیون به‌روش گام‌به‌گام استفاده شد. در روش رگرسیون گام‌به‌گام،

غیررسمی، ساختار رسمی، رهبری مشارکتی و تعاملات جمعی بوده و پایایی آن ۰/۹۵ گزارش شده است. در این پژوهش برای تعیین روایی پرسش‌نامه از روش محتوایی با تأیید استاد راهنما استفاده شد. برای محاسبه پایایی آن نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و مقدار پایایی پرسش‌نامه مذکور ۰/۹۷ گزارش شده است.

شافلی در سال ۲۰۰۳ در دانشگاه اوترخت هلند، مقیاس ۱۷ ماده‌ای درگیری شغلی را تدوین و توسعه دادند. آن‌ها طی سال‌های ۱۹۹۹ تا ۲۰۰۳ با مطالعه‌ای که به عمل آوردند، تلاش کردند تا حد امکان نسخه ۱۷ سوالی پرسش‌نامه درگیری شغلی را کوتاه کنند. سرانجام، این مطالعات منجر به تدوین نسخه ۹ ماده‌ای و کوتاه شده مقیاس درگیری شغلی اوترخت شد (۲۷). مقیاس‌های اوترخت، درگیری شغلی را در قالب سه مؤلفه سرزندگی (سوالات ۱، ۲، ۵)، فدایی شدن در کار (سوالات ۳، ۴، ۷) و شیفتگی (سوالات ۸، ۶، ۹) اندازه‌گیری می‌کنند. گویه‌های پاسخ‌دهی به ابزارهای پژوهش بر اساس طیف پنج‌گانه لیکرت (کاملاً مخالف، مخالف، نظری ندارم، موافق، کاملاً موافق) و نحوه نمره‌گذاری به آن‌ها نیز به ترتیب از یک تا پنج است. نتایج تحقیق قنبری و اردلان و کندی نشان داد روایی محتوایی، روایی ملاکی و روایی سازه مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت و نیز پایایی این مقیاس مورد تأیید بود و می‌توان از آن جهت اندازه‌گیری درگیری شغلی کارکنان استفاده کرد (۲۸). در این پژوهش روایی پرسش‌نامه درگیری شغلی از طریق روش محتوایی و با تأیید استاد راهنما مورد تأیید قرار گرفت. همچنین به‌منظور بررسی همسانی درونی مقیاس ۹ ماده‌ای درگیری شغلی اوترخت، به ضریب آلفای کرونباخ استناد شد. پایایی پرسش‌نامه ۰/۸۷ به دست آمد. جهت استخراج نتایج از آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار و برای تحلیل یافته‌ها از آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندمتغیره با استفاده از نرم‌افزار SPSS و جهت بررسی برازش مدل مفهومی از نرم‌افزار Amos-20 استفاده شد.

یافته‌ها

۵۳/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۴۶/۴ درصد زن بودند. ۲۸/۷ درصد از آنان ۳۰-۴۰ سال، ۳۵/۸ درصد ۴۱-۵۰ سال، ۲۴/۹ درصد ۵۱-۶۰ سال و ۱۰/۶ درصد بالای ۶۱ سال سن داشتند. همچنین ۱۷/۷ درصد کمتر از ۵ سال، ۲۱/۵ درصد ۵-۱۰ سال، ۳۴ درصد ۱۱-۲۰ سال و ۲۶/۸ درصد ۲۱-۳۰ سال سابقه کار داشتند.

بررسی وضعیت توسعه حرفه‌ای نشان داد که میانگین و انحراف معیار توسعه حرفه‌ای در بین اعضای هیأت علمی برابر

به دست آمده قابل تعمیم به جامعه است و به عبارتی، مدل معنادار بوده و قابلیت برازش دارد.

جدول ۱ به بررسی میزان تبیین مدل رگرسیون و استقلال بین خطاها می پردازد. بر اساس این جدول مجذور تنظیم شده برابر ۰/۲۰۶ می باشد، به طوری که حدود ۲۰ درصد از تغییرات در متغیر ملاک ناشی از تغییرات متغیرهای باقی مانده در مدل رگرسیونی (بعد اهداف اجتماعات کاری و درگیری شغلی) است. مقدار دوربین واتسون مابین ۱/۵ تا ۲/۵ است، لذا فرض استقلال بین خطاها پذیرفته می شود و بین خطاهای ایجاد شده در جهت تأثیر متغیرهای پیش بین بر متغیر ملاک، هم خطی وجود ندارد. همچنین سطح معناداری به دست آمده از آماره F کمتر از ۰/۰۱ است، لذا مدل رگرسیون معنادار است و مدل از برازش مطلوبی برخوردار بوده و می توان نتایج به دست آمده از نمونه را به جامعه تعمیم داد.

متغیرهای مستقلی که در رگرسیون دارای سطح معنی داری نزدیک به صفر باشند، برای شکل های بعدی انتخاب می شوند. برای اجرای این آزمون می بایست پیش فرضیه تحلیل رگرسیون اجرا شود تا نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون قابل استناد باشند. این پیش فرض ها عبارتند از (۱) تبیین مدل: با استفاده از مجذور R تنظیم شده بررسی می شود. (۲) استقلال بین خطاها: با آزمون دوربین واتسون مورد سنجش قرار می گیرد. (۳) نرمال بودن باقیمانده استاندارد رگرسیون: با نمودار هیستوگرام مورد سنجش قرار می گیرد.

(۴) بررسی معنی داری و برازش مدل: با آزمون آنوا مورد سنجش قرار می گیرد (با استفاده از این آزمون می توان نتیجه گرفت که نتایج

جدول ۱. تبیین مدل رگرسیون و استقلال بین خطاها و برازش مدل

Table 1. explanation of regression model and independence between errors and fit of the model

گام	R	مجذور R	مجذور R تنظیم شده	آماره F	سطح معنی داری	دوربین واتسون
۱	۰/۴۳۴	۰/۱۸۸	۰/۱۸۵	۳۵/۲۹	۰/۰۰۰	۱/۵۱۹
۲	۰/۴۶۱	۰/۲۱۲	۰/۲۰۶			

به عبارت دیگر در ازای تغییر بعد اهداف اجتماعات کاری و درگیری شغلی به میزان ضرایب مربوطه، توسعه حرفه ای اعضا به میزان یک انحراف معیار تغییر می یابد. در پی پاسخ به این سؤال که بین متغیرهای مستقل بیشترین تأثیر مربوط به کدام متغیر است، از معادله رگرسیونی استاندارد شده استفاده شد. فرمول ضریب رگرسیونی استاندارد شده به صورت زیر است:

با توجه به اینکه هر چهار پیش شرط استفاده از آزمون رگرسیون رعایت گردید، می بایست به ارائه تابعی پرداخته تا با استفاده از آن میزان پیش گویی توسعه حرفه ای اعضای هیأت علمی بر اساس اجتماعات کاری و درگیری شغلی را نشان داد. بنابراین جدول ۲ در این راستا ضرایب رگرسیون را به نمایش می گذارد. طبق اطلاعات جدول ۲ مقدار ثابت برابر است با ۶۵/۴۰۲، ضریب تأثیر بعد اهداف اجتماعات کاری برابر است با ۱/۸۶ و ضریب تأثیر درگیری شغلی برابر است با ۰/۳۷۸،

جدول ۲. ضرایب متغیرهای رگرسیونی به روش گام به گام

Table 2. coefficients of regression variables by step-by-step method

Sig.	t	ضرایب استاندارد شده		ضرایب خام		متغیرهای پیش بین
		$Beta$	$Std. Error$	B	$Std. Error$	
۰/۰۰۰	۱۸/۴۵۲	-	۳/۹۰۸	۷۲/۱۱۸	۳/۹۰۸	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۷/۸۰۹	۰/۴۳۴	۰/۲۸۷	۲/۲۳۸	۰/۲۸۷	اهداف
۰/۰۰۰	۱۴/۴۳۷	-	۴/۵۳۰	۶۵/۴۰۲	۴/۵۳۰	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۵/۹۴۷	۰/۳۶۱	۰/۳۱۳	۱/۸۶۰	۰/۳۱۳	اهداف
۰/۰۰۵	۲/۸۲۷	۰/۱۷۱	۰/۱۳۴	۰/۳۷۸	۰/۱۳۴	درگیری شغلی

با توجه به معادله فوق، بیشترین تأثیر به ترتیب مربوط به بعد اهداف اجتماعات کاری و درگیری شغلی است. در معادله فوق بر اساس ضرایب استاندارد، به ازای یک واحد افزایش در مؤلفه اهداف اجتماعات کاری،

$$Z_y = B1X_1 + B2X_2$$

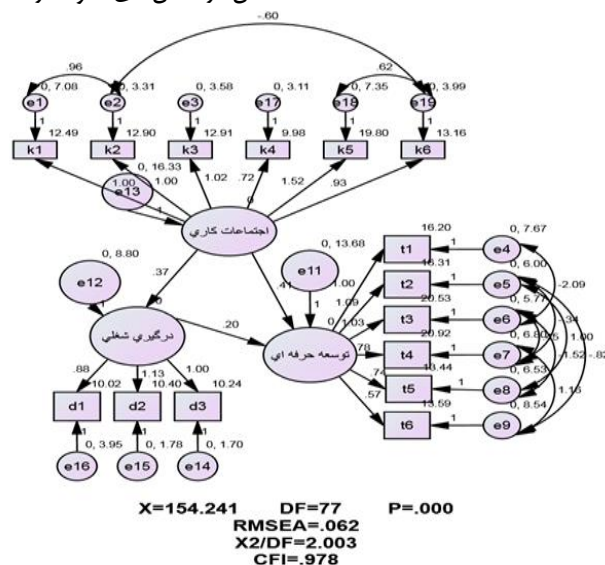
$$Z_y = (۰/۱۶۴) + (۰/۳۸۶)اهداف + (۰/۳۷۸)درگیری شغلی$$

نتایج در سطح معناداری ۰/۵۰، تجزیه و تحلیل شدند. قبل از بررسی ضرایب مسیر، برازندگی الگوی اصلی بررسی شد. برای تعیین کیفیت برازندگی الگوی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌های برازندگی استفاده شد. شاخص‌های مذکور نشان دادند که مدل پیشنهادی محقق از چند شاخص برازندگی قابل قبول برخوردار است، همچنین میزان برازندگی در شاخص $RAMSEA = 0.06$ برآورد شد که برازش خوبی را نشان می‌دهد و با توجه به شاخص‌های ارائه شده، مدل فوق تأیید می‌شود، چرا که اندازه‌های کمتر از ۰/۰۸ به معنای برازش خوب، ۰/۰۸ تا ۰/۱۰ برازش متوسط و بیش از ۰/۱۰ برازش ضعیف است. شاخص مجذور کای، شاخص برازندگی مطلق مدل است که هر چه به صفر نزدیک‌تر باشد و به لحاظ آماری معنادار نباشد، مدل برازنده‌تر خواهد بود. وقتی حجم نمونه بین ۷۵ تا ۲۰۰ باشد، مقدار مجذور کای دو اندازه معقول برازندگی است. اما برای مدل‌های با نمونه‌های بزرگتر، مجذور کای تقریباً از نظر آماری معنادار است. بنابراین، بسیاری از پژوهشگران مجذور کای را نسبت به درجه آزادی آن (مجذور کای نسبی) می‌سنجند. برخی پژوهشگران بیان کرده‌اند چنانچه این شاخص کمتر از ۲ باشد، برازندگی عالی، بین ۲ تا ۵ برازندگی خوب و بزرگتر از ۵ برازندگی ضعیف و نامقبول را نشان می‌دهد (۲۹). شاخص‌های نکویی برازش به دست آمده برای مدل تحقیق حاضر نشان می‌دهد، که مقدار کای دو به دست آمده در مدل $X^2 = 154/241$ با درجه آزادی $df = 77$ به دست آمده است. با توجه به این که شاخص‌های برازش مدل NFI برابر ۰/۹۵۷ و CFI برابر ۰/۹۷۸ شدند که نمایانگر برازش خوب مدل هستند، بنابراین مدل فوق تأیید می‌شود. در ادامه ابتدا ضرایب مسیر استاندارد نشده و استاندارد شده مدل در شکل‌های ۱ و ۲ ارائه شده است.

توسعه حرفه‌ای ۰/۳۶۱ و به‌زای یک واحد افزایش در درگیری شغلی اجتماعات کاری ۰/۱۷۱ افزایش خواهد یافت. در نهایت، با ثابت در نظر گرفتن عوامل خارجی و مقادیر ثابت و بر اساس معادله استاندارد، بعد اهداف اجتماعات کاری و درگیری شغلی می‌تواند توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی را پیش‌بینی نماید. به‌طوری‌که با افزایش یک واریانس در این دو متغیر، توسعه حرفه‌ای اعضا هیأت علمی به میزان ۲۰/۶ واریانس افزایش می‌یابد.

ایموس یکی از مهم‌ترین و قوی‌ترین نرم‌افزارهای مدل‌یابی معادلات ساختاری است. به دلیل اینکه این نرم‌افزار در آزمون پژوهش‌ها و نظریه‌ها با استفاده از تحلیل‌های هم‌زمان چند متغیره استاندارد شامل تحلیل رگرسیون، تحلیل عاملی، همبستگی‌ها و تحلیل واریانس به کار می‌رود و امکان ایجاد فرضیه‌های پژوهشی را در قالب مدل‌های نموداری فراهم کرده است و سپس به کمک آماره‌های مقتضی آن‌ها را آزمون می‌کند. به این منظور برآورد حداکثر درست‌نمایی برای برآورد پارامترهای به دست آمده از روابط متغیرهای پیش‌بین یا مستقل به کار گرفته شد. جهت تعیین برازندگی الگوی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌های برازندگی به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفت:

- ۱) مقدار مجذور کای (X^2)
- ۲) شاخص هنجار شده مجذور کای (X^2/df)
- ۳) شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)
- ۴) شاخص برازش تطبیقی (CFI)
- ۵) شاخص برازندگی فزاینده (IFI)
- ۶) جذر میانگین مجذورات خطای تقریب ($RMSEA$)

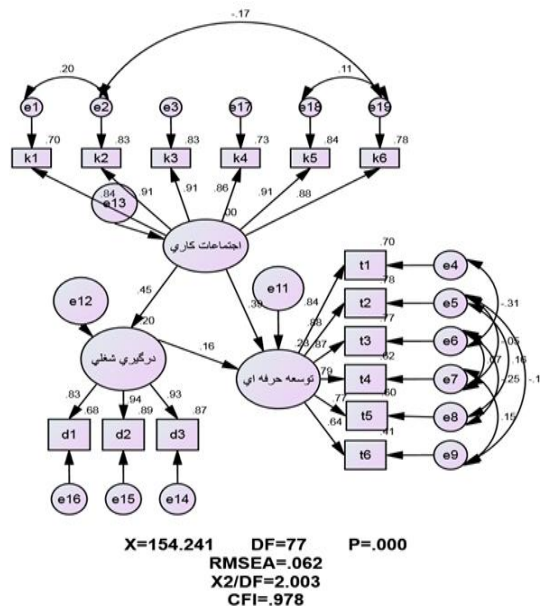


شکل ۱. مدل برازش شده در حالت ضرایب استاندارد نشده

Figure 1. of the fitted model in the case of unstandardized coefficients

در شکل ۲ ضرایب استاندارد شده مدل پیشنهادی به منظور بررسی رابطه بین اجتماعات کاری و درگیری شغلی با توسعه حرفه‌ای نشان داده شده است.

شکل ۱ نیز معناداری ضرایب و پارامترهای به دست آمده مدل در حالت ضرایب استاندارد نشده را نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل برازش شده در حالت ضرایب استاندارد شده

Figure 2. of the fitted model in the case of standardized coefficients

شفیق و همکاران، اسپروت، پاتون و پارکر، ون لانکولد و همکاران، نوفلد و همکاران همسو است (۸، ۲۱، ۲۲، ۳۰، ۳۱). جامس، لارکینس و ناقل در مطالعه مروری "اجتماعات کاری در حوزه سلامت با توجه به مقوله تفسیر نتایج تحقیق" به این نتیجه رسیدند که اجتماعات کاری زمینه‌ساز خلق و انتقال دانش بین اعضای هیأت علمی می‌شود و در نتیجه سطح دانش و معلومات شغلی آنان افزایش می‌یابد و چون یکی از شروط توسعه حرفه‌ای، دانش بالا در زمینه وظایف شغلی است، بنابراین اجتماعات کاری می‌تواند بستر توسعه حرفه‌ای را مهیا سازد (۳۰).

رفاعی، حسنی و رفیق نیز همسو با یافته مطالعه حاضر دریافتند که استقرار و تقویت اجتماعات یادگیری در مدارس می‌تواند در بهبود کیفیت کار معلمان مؤثر باشد و به توسعه حرفه‌ای و خودکارآمدی آنان کمک کند. آن‌ها نشان دادند که معلمان با شرکت در اجتماعات کاری دانش و معلومات زیادی در زمینه حرفه خود از طریق سایر اعضای شرکت‌کننده در اجتماع کاری دریافت می‌کنند در این مطالعه معلمان اظهار داشته‌اند که وقتی در این اجتماعات شرکت می‌کنند تسلط بیشتری بر فعالیت‌های خود پیدا می‌کنند و وظایف شغلی خود را مؤثرتر انجام می‌دهند (۲۱). شفیق، بتمنی و حسنی نیز در مطالعه رابطه بین جوامع یادگیری حرفه‌ای و توسعه حرفه‌ای معلمان بین اجتماعات یادگیری حرفه‌ای و

بحث

اعضای هیأت علمی اصلی‌ترین عنصر اجرای برنامه درسی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی است که برای اجرای اثربخش وظایف خود به توسعه حرفه‌ای مداوم نیاز دارند و توسعه حرفه‌ای آنان کلید ارتقای کیفیت آموزش عالی است (۱). دانشگاه‌ها برای اینکه بتوانند در سه حیطة آموزش، پژوهش و ارائه خدمات موفق و اثربخش باشند، باید به تقویت توانمندی‌های اعضای هیأت علمی توجه کنند. تقویت این توانمندی‌ها نیز از طریق توسعه حرفه‌ای آنان محقق می‌شود. بنابراین ضروری است که عوامل مرتبط با بهبود توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی را شناسایی کرد و مورد استفاده قرار داد. در این پژوهش، توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی به‌عنوان یکی از ارکان ارتقای کیفی توانمندی آموزش، پژوهش و ارائه خدمات اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز مدنظر بوده است. هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین اجتماعات کاری و درگیری شغلی با توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز بود. یافته‌های تحقیق بیانگر آن بود که بین اجتماعات کاری و مؤلفه‌های شش‌گانه آن با توسعه حرفه‌ای همبستگی مستقیم معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های تحقیق جامس، لارکینس و ناقل، رفاعی و همکاران،

طریق دریافت اطلاعات ارزشمندی که می‌توانند در شغل خود اعمال نمایند تجربه نمودند.

نتیجه‌ی این پژوهش نیز مبنی بر تأثیر اجتماعات کاری بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی محرز شد. اگر حضور اعضای هیأت علمی دانشگاه در اجتماعات کاری بیشتر شود، آن‌ها در زمینه کاری خود توسعه پیدا می‌کنند و می‌توانند با انگیزه بالا در راستای کسب فرصت‌های پیشرفت و آموزش حرکت نموده و توانمندی‌های خود را در خصوص تمامی نقش‌های خود به‌عنوان درمانگر، آموزشگر، پژوهشگر، مدیر، مشاور و... ارتقا داده و به توسعه حرفه‌ای دست یابند.

به‌طور کلی یکی از وظایف دانشگاه‌ها و بسترهای آموزش عالی به‌عنوان نهاد تولید و انتشار علم به‌منظور عمل به رسالت خود و تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد، اشتراک‌گذاری و تسهیم دانش بین اعضا جهت استفاده از تجربیات و دیدگاه‌های صاحب‌نظران داخلی و خارجی است لذا با توجه به ماهیت اجتماعات کاری این بسترها می‌توانند محیط مناسبی برای توسعه این اجتماعات باشند و با تکیه بر همکاری‌ها و تعاملات مداوم شبکه‌های دانش جمعی در بین اعضا فراهم نمایند. به‌طور مثال اگر آموزش را به‌عنوان یکی از وظایف اصلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها در نظر بگیریم اجتماعات کاری می‌توانند نقش مهمی در جهت تسهیل آموزش و ارتقا مهارت‌های یاددهی اعضا هیأت علمی ایفا نمایند چرا که اجتماعات کاری می‌توانند یک محیط مبتنی بر عمل ایجاد نمایند که در آن اعضای هیأت علمی با تشریک مساعی بتوانند شیوه‌های تدریس و یاددهی جاری را منعکس نموده و آن را به‌روزرسانی نمایند. چنین روندی می‌تواند در سایر فعالیت‌های اعضا هیأت علمی دانشگاه از جمله فعالیت‌های پژوهشی و ارائه خدمات سلامت و... نیز صادق باشد.

بنابراین با توجه به مطالبی که بیان گردید می‌توان پیشنهاد کرد در سطح نظام آموزش عالی کشور و مخصوصاً در زمینه آموزش پزشکی، بحث مربوط به شکل‌گیری اجتماعات کاری پررنگ‌تر شود و از طریق دستورالعمل‌های مختلف شرایط برای شکل‌گیری این اجتماعات در دانشگاه‌ها در بین اعضا هیأت علمی مهیا شود.

یافته دیگر تحقیق رابطه بین درگیری شغلی با توسعه حرفه‌ای اعضا هیأت علمی بود که طبق آزمون ضریب همبستگی پیرسون، همبستگی مستقیم و معنی‌داری بین متغیرهای مورد نظر مشاهده گردید. درگیری شغلی نشان‌دهنده نگرش افراد به حرفه خود و نحوه رابطه آن‌ها با شغلشان می‌باشد. افراد با درگیری شغلی بالا از حرفه و محیط کار خود

توسعه حرفه‌ای معلمان ارتباط مثبت و معنی‌داری به‌دست آوردند و اعلام نمودند هر چه شرکت معلمان در اجتماعات کاری بیشتر می‌شود یادگیری حرفه‌ای در آن‌ها افزایش می‌یابد. آن‌ها معتقدند اجتماعات کاری از طریق ارتقا سطح یادگیری شغلی کارکنان و معلمان و در نتیجه افزایش سطح دانش و معلومات شغلی آن‌ها موجبات توسعه حرفه‌ای آن‌ها را فراهم می‌آورد. همچنین معتقدند شرکت در اجتماعات کاری باعث ایجاد هم‌فکر و مشارکت در مسائل یادگیری شده و معلمان علاوه بر کسب دانش با تبادل اطلاعات و تجربه‌ها با همکاران می‌توانند به توسعه حرفه‌ای دست یابند (۲۲).

نتایج مطالعه اسپروت نیز رابطه بین اجتماعات کاری و توسعه حرفه‌ای را تأیید نمود آن‌ها با برجسته‌کردن اهمیت همکاری و تأمل در فعالیت‌هایی مانند مربی‌گری و تیم‌سازی و توسعه و ارتقا این فعالیت‌ها با استفاده از فرصت‌های مشارکتی از طریق جلسات معنادار و غنی از گفتگوی اساتید و جوامع یادگیری توسعه حرفه‌ای معلمان را تبیین نمودند (۷).

پاتون و پاکر به بررسی درک معلمان تربیت‌بدنی از نحوه مشارکت آن‌ها در جوامع عملی و تأثیر آن بر پیشرفت حرفه‌ای آن‌ها پرداختند (۳۲). آن‌ها در این مطالعه به‌طور خاص، پویایی قابل توجه و فرآیندهای گروهی اجتماعات کاری را مدنظر قرار دادند نتایج مطالعه نشان داد که مشارکت در اجتماعات کاری پایه‌ای برای همکاری و کاهش انزوا فراهم می‌کند و به شرکت‌کنندگان اجازه می‌دهد ظرفیت‌های آموزشی و پژوهشی را گسترش دهند. پویایی‌های اجتماعی و فرآیندهای گروهی مهمی که عملکرد شرکت‌کنندگان را تشکیل می‌داد شامل تمرکز مشترک، روابط شخصی و حرفه‌ای، فضاهای امن اما چالش‌برانگیز و تعهد مشترک بود که شرکت‌کنندگان آن را عاملی برای توسعه حرفه‌ای خود بیان نمودند. ون‌لانکولد و همکاران نقش اجتماعات آموزشی در ارتقای یادگیری غیررسمی هم‌تایان در اساتید پزشکی را بررسی نموده و بیان کردند که این اجتماعات، فرصت مشارکت اساتید پزشکی در بحث و گفتگو با همکاران و به اشتراک‌گذاری سؤالات، راه‌حل‌ها و تفسیرها را با همدیگر فراهم نموده و موجب توسعه حرفه‌ای آنان می‌شود (۳۱).

نوفلد و همکاران نیز اجتماعات کاری را راه‌حلی ساختاری برای ارتقای توسعه دانش، یادگیری و عملکرد عنوان نموده‌اند (۸). آن‌ها ارتباط اجتماعات کاری و یادگیری فردی را از خلال سه مفهوم مبتنی بر عمل توصیف شده در خصوص اجتماعات کاری یعنی ادبیات مشترک، تعلقات مشترک و تعامل متقابل تبیین نمودند و اظهار داشتند افراد که در سه مشخصه فوق با شرکت در اجتماعات کاری نتایج یادگیری بالاتری را از

رضایت داشته و دارای روحیه مثبتی هستند. آن‌ها نسبت به همکاران و سازمان خود متعهدند (۳۳).

در بررسی پیشینه پژوهش، مطالعه‌ای که به صورت علمی به بررسی رابطه بین توسعه حرفه‌ای و درگیری شغلی بپردازد، مشاهده نگردید. مقالات موجود در این زمینه فقط به بررسی مبانی نظری موضوع پرداخته‌اند. به طور مثال مهدی زاده در مطالعه خود با عنوان رابطه بین درگیری شغلی و توسعه حرفه‌ای کارکنان، با تکیه به مبانی نظری، سعی در تبیین رابطه این دو متغیر نموده و درگیری شغلی را کلید برانگیختن انگیزه رشد و رضایت فردی در محیط کار عنوان نموده و بیان کردند که درگیری شغلی افراد موجب ایجاد رضایت شغلی و انگیزه رشد و پیشرفت و توسعه حرفه‌ای در آن‌ها می‌شود (۳۴).

به نظر می‌رسد نظرات شافلی، تاريس و فون رنن در تبیین این رابطه کمک‌کننده باشد (۱۵). آن‌ها معتقدند که درگیری شغلی بالا نشان‌دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت باگذشت زمان فرد به شغل خود دلبستگی پیدا کرده و در جهت ارتقا توانمندی‌های شغلی و توسعه حرفه‌ای خود تلاش می‌کند. افرادی که درگیری شغلی بالایی دارند برای شغلشان اهمیت بیشتری قائل‌اند و توسعه حرفه‌ای در میان آن‌ها افزایش چشمگیری می‌یابد.

افراد با درگیری شغلی بالا که نگرش مثبتی نسبت به کار داشته از آن لذت ببرند و آن را به عنوان ابزاری جهت رشد شخصی و توسعه اجتماعی و کمک به هم‌نوعان تلقی نمایند، بیش‌ازپیش در جهت رشد و توسعه در زمینه حرفه خود قدم بر می‌دارند (۱۶).

استفاده از نتایج مطالعات مرتبط که به بررسی پیامدهای درگیری شغلی پرداخته‌اند نیز می‌توان به تبیین رابطه بین درگیری شغلی و توسعه حرفه‌ای کمک کنند. به اعتقاد بسیاری از محققان کارکنان با درگیری شغلی بالا جهت بهبود عملکرد و بروز خلاقیت و نوآوری از خود تلاش بیشتری نشان می‌دهند (۳۳). بدیهی است در مسیر این تلاش، ارتقا دانش و مهارت در زمینه شغلی بسیار مؤثر خواهد بود. لذا می‌توان استدلال نمود که افراد با درگیری شغلی باید اهمیت بیشتری به توسعه حرفه‌ای خود داده و از این طریق زمینه را برای ارتقا عملکرد حرفه‌ای و دست‌یافتن به ایده‌های خلاقانه و نوآورانه فراهم آورند. چنانچه لوسیانو در مطالعه خود برای بررسی درگیری شغلی در بین شرکت‌کنندگان برنامه‌های دستیاری و توسعه حرفه‌ای در پرستاری نشان داد که درگیری شغلی در تمامی پرستاران شرکت‌کننده در برنامه توسعه حرفه‌ای در تمامی ابعاد ارزیابی شده، دارای سطوح بالایی بوده و سطوح خوبی از

انرژی و تاب‌آوری، اشتیاق و درگیری با کار را ارائه می‌دهند. آن‌ها از شغل خود راضی بودند و به این مسئله که با شغل خود شناخته می‌شوند افتخار می‌کردند. لوسیانو این سطح بالا از درگیری شغلی را به نفع کسب مهارت‌ها و شایستگی‌ها در طول برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و تضمین عملکرد حرفه‌ای باکیفیت در آینده دانسته است (۳۵).

ژانگ نیز در بیان نتایج استخراج شده از مطالعه خود در خصوص نقش میانجی رضایت شغلی بین سرمایه روان‌شناختی و درگیری کاری در میان پرستاران چینی در طول شیوع کووید-۱۹: که یک مطالعه تطبیقی بین متخصصان پرستاری و پرستاران عمومی بود در بررسی دقیق‌تر یافته‌ها متوجه شدند که پرستاران متخصص سطح بالاتری از درگیری شغلی را از خود نشان دادند و به این نتیجه رسیدند که درگیری شغلی بالاتر در دوره پرستاری عمومی یکی از عواملی بوده که موجب موفقیت آن‌ها در دوره تخصص پرستاری شده است و در نهایت با توجه به مقرون به صرفه بودن هزینه‌های محدود مراقبت‌های بهداشتی و نقش پرستاران متخصص در این مراقبت‌ها پیشنهاد نموده است که مدیران پرستاری باید توجه بیشتری به توسعه حرفه‌ای مستمر پرستاران عمومی جوان و تبدیل آن‌ها به پرستاران متخصص داشته باشند (۳).

به طور کلی بنابر نتایج این پژوهش اجتماعات کاری و درگیری شغلی رابطه مستقیم و معنی‌داری در توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی نشان دادند. لذا بررسی جایگاه استانداردهای درگیری شغلی در نظام دانشگاهی و بررسی زمینه‌های ایجاد و رشد اجتماعات کاری در این نظام می‌تواند به مدیران و برنامه‌ریزان آموزش کارکنان در اتخاذ راهبردهای مناسب برای کاهش فاصله بین وضع موجود و مطلوب در این زمینه توسعه حرفه‌ای کارکنان کمک نموده و در راستای افزایش بهره‌وری در محیط‌های دانشگاهی قدم بردارند.

پژوهش حاضر نیز همانند دیگر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. نخست اینکه، این پژوهش فقط برای دانشگاه علوم پزشکی و نیز فقط در شهر تبریز صورت گرفته است و برای تعمیم‌پذیری بیشتر این پژوهش و مدل مربوط به آن، لازم است که برای دانشگاه‌ها و سازمان‌های دیگر و در شهرها و مناطق جغرافیایی دیگر نیز صورت گیرد. به همین دلیل به محققان آینده پیشنهاد می‌شود تا با هدف تعمیم‌پذیری مدل پژوهش، به آزمون آن در سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌ها و مناطق دیگر بپردازند. دوم اینکه در این بررسی مطالعه علمی چشمگیری در خصوص رابطه بین درگیری شغلی و توسعه حرفه‌ای یافت نشد. در بحث در زمینه رابطه این دو متغیر به استفاده از مبانی نظری، استفاده از ارتباط بین پیامدهای درگیری شغلی با توسعه حرفه‌ای و استفاده از یافته‌های

کارکنان برای افزایش میزان درگیری شغلی خود نیاز به توسعه پاداش و خصوصیات شغلی دارند که این مورد پیشنهاد می‌شود.

سوی نو بودن این پژوهش در داخل کشور، تأثیرگذاری اجتماعات کاری و درگیری شغلی بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، میزان تأثیرگذاری و کم‌کیف آن در نتیجه پژوهش حاضر نمایان شد که در پژوهش‌های پیشین بررسی نشده است. بی‌تردید در راستای توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، برنامه‌های اجتماعات کاری و درگیری شغلی می‌تواند در تقویت فرهنگ موفقیت برای همه، رشد و توسعه مدرسان، موفقیت فراگیران و در نتیجه بهبود و توسعه کشور در آینده نقش مهمی ایفا کند. امید است این پژوهش مورد توجه دست‌اندرکاران آموزشی و توسعه منابع انسانی قرار گیرد.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش ملاحظات اخلاقی شامل رعایت صداقت و امانت‌داری علمی، رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش، رعایت حق بی‌نام بودن پرسش‌نامه‌ها و ناشناس ماندن مشارکت‌کنندگان و محرمانه نگه داشتن اطلاعات آنها مورد توجه قرار گرفته‌اند.

پژوهش حاضر برگرفته از رساله دکتری IR.IAU.TABRIZ.REC.1399.119 رشته مدیریت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تبریز است. گروه پژوهش بر خود لازم می‌داند که از تمامی اعضا هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز که در پژوهش حاضر شرکت کردند و با همکاری صمیمانه آنها، انجام پژوهش امکان‌پذیر شد، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورد.

جانبی مطالعاتی که در حول درگیری شغلی انجام شده بودند اکتفا گردید. با توجه به اهمیت موضوع توسعه حرفه‌ای کارکنان و تأثیر مثبت درگیری شغلی در آن پیشنهاد می‌گردد مطالعاتی بیشتری در این زمینه صورت پذیرد. سوم اینکه تکمیل پرسش‌نامه به صورت خود گزارش‌دهی بوده است که ممکن است افراد به دقت به سوال‌ها پاسخ نداده باشند. بنابراین توصیه می‌شود در پژوهش‌های آینده از روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته برای شناسایی عوامل مرتبط با توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی استفاده شود.

نتیجه‌گیری

در نتیجه این پژوهش تأثیر اجتماعات کاری و درگیری شغلی بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی محرز شد. همچنین مشاهده شد که همه مؤلفه‌های اجتماعات کاری بر توسعه حرفه‌ای اعضا تأثیر می‌گذارند. بنابراین لازمه توسعه‌یافتگی در زمینه حرفه و شغل آن است که همواره مدرسان و اعضای هیأت علمی در اجتماعات یادگیری حضور فعال داشته و علاوه بر یادگیری مستمر و مستقیم، دانش خود را با همکاری و هم‌فکری با دیگران و به‌خصوص همکاران به‌روز کنند و در نهایت با انجام کارهای تیمی هم‌سطح دانش خود و هم‌اعضای سازمان را بهبود بخشند.

همچنین با توجه به نتایج به‌دست آمده از رابطه بین درگیری شغلی و توسعه حرفه‌ای، می‌توان گفت که درگیری شغلی به‌عنوان یک ویژگی مطلوب تلقی می‌شود. این به نوبه خود مستلزم ساختار و فرآیندی است که احساس درگیری شغلی در بین کارکنان ارتقا داده شود. به‌طور خلاصه

References

1. Valizade Azar F, Habibi H, Talebi B. The Effect of Self-Leadership on the Innovative Career Performance of Faculty Members at Tabriz University of Medical Sciences: The Mediating Role of Professional Development. *Depiction of Health*. 2023;14(3):314-31. Doi: 10.34172/doh.2023.25 [In Persian]
2. Borg S. Evaluating the Impact of Professional Development. *RELC Journal*. 2018;49:003368821878437. Doi: 10.1177/0033688218784371
3. Javanak M, Abili K, Porkarimi J, Soltani Arabshahi SK. Components of Professional Development of Heads of Departments of Medical Sciences: A Systematic Review and Meta-Analysis. *IJME*. 2018;18(0):345. <http://ijme.mui.ac.ir/article-1-4534-en.html> [In Persian]
4. Kokoc M, Ozlu A, Cimer A, Karal H. Teachers' Views On The Potential Use Of Online In-Service Education And Training Activities. *Turkish Online Journal of Distance Education*. 2011;12(4):68-87. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/156061>
5. karaminezhad n, Ghasemizad A, motamed H. Proposing a Professional Development Model For Faculty Members. *Teacher Professional Development*. 2020;5(2):1-23. https://tpdevelopment.cfu.ac.ir/article_1408.html [In Persian]
6. Sithole A, Chiyaka ET, McCarthy P, Mupinga DM, Bucklein BK, Kibirige J. Student attraction, persistence and retention in STEM programs: Successes and continuing challenges. *Higher Education Studies*. 2017;7(1):46-59. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1126801>
7. Sprott RA. Factors that foster and deter advanced teachers' professional development. *Teaching and*

- Teacher Education. 2019;77:321-31. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.11.001>
8. Neufeld D, Fang Y, Wan Z. Community of Practice Behaviors and Individual Learning Outcomes. *Group Decision and Negotiation*. 2013;22(4):617-39. [Doi: 10.1007/s10726-012-9284-8](https://doi.org/10.1007/s10726-012-9284-8)
 9. Sallán JG, de Álava MF, Barrera-Corominas A, Rodríguez-Gómez D. Review of Knowledge Creation and Management Processes Through Communities of Practice in Public Administration. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2012;46:2198-204. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.454>
 10. Sánchez-Cardona I, Sánchez-Lugo J, Vázquez-González J. Exploring the Potential of Communities of Practice for Learning and Collaboration in a Higher Education Context. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2012;46:1820-5. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.385>
 11. Santos VC, Arroio A. Characterization of the development of a community of practice to support pre-service chemistry teachers. *Problems of Education in the 21st Century*. 2013;57:124. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=973555>
 12. Andrew N, Ferguson D, Wilkie G, Corcoran T, Simpson L. Developing professional identity in nursing academics: the role of communities of practice. *Nurse Educ Today*. 2009;29(6):607-11. [Doi: 10.1016/j.nedt.2009.01.012](https://doi.org/10.1016/j.nedt.2009.01.012)
 13. Cruess RL, Cruess SR, Steinert Y. Medicine as a Community of Practice: Implications for Medical Education. *Acad Med*. 2018;93(2):185-91. [Doi: 10.1097/acm.0000000000001826](https://doi.org/10.1097/acm.0000000000001826)
 14. Zahedi S, Bazargan A. Faculty member's opinion regarding faculty development needs and the ways to meet the needs. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*. 2023;19(1):69-89. https://journal.irphe.ac.ir/article_702804_a79fc417a67522397f5c0c027145563a.pdf [In Persian].
 15. Schaufeli WB, Taris TW, Van Rhenen W. Workaholicism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied psychology*. 2008;57(2):173-203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
 16. Zabani SM, Hasani M, Ghasem ZA. The relationship between Job engagement & job propriety with professional ethics & intent to leave. 2017.
 17. Khanifar H, Sahranavard Nashtifani y, Ebrahimi S. Identifying the factors affecting the professional development of teachers in teacher education centers (Farhangian University). *Teacher Education Policy*. 2021;4(4):9-40. https://te-research.cfu.ac.ir/article_1840.html [In Persian]
 18. Momeni Mahmouei h, Mohammad zadeh Sangan A. Investigating the Role of Curriculum Literacy in Professional Development through the mediating Role of Professional Learning Communities of Primary School Teachers in Khaf City. *Teacher Professional Development*. 2021;6(2):1-19. https://tpdevelopment.cfu.ac.ir/article_1905.html [In Persian]
 19. Javad p, Ensieh r. Professional development model of faculty member's online learning: qualitative research. *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*. 2019(1):0-. <http://rimag.ir/fa/Article/30510> [In Persian].
 20. Hosseini m, Ghohli Ghourchian N, Jafari p. A Model for the Professional Development of Managers. *Resource Management in Police Journal of the Management Dept*. 2021;9(3):289-316. [Doi: 10.1001.1.23455888.1400.9.3.9.5](https://doi.org/10.1001.1.23455888.1400.9.3.9.5) [In Persian]
 21. Rafai Z, Hasani R, Mohammadi M. Teacher's Self-Efficacy and Its Relationship with the Professional Learning Community in Virtual Learning Environments (VLEs): The Mediating Role of Professional Development. *Karafan Journal*. 2021;18(2):337-57. [Doi: 10.48301/kssa.2021.130887](https://doi.org/10.48301/kssa.2021.130887) [In Persian]
 22. Shafiq M, Batmani F, Hosni R. The relationship between professional learning communities and teachers' professional development. *Scientific Journal of Research Approaches in the Social Sciences*. 2019;18:6-18. http://www.rassjournal.ir/afile/11-20-2019_11-06-36_.pdf [In Persian]
 23. Badri M, Alnuaimi A, Yang G, Al Rashidi A, Al Sumaiti R. A Structural Equation Model of Determinants of the Perceived Impact of Teachers' Professional Development—The Abu Dhabi Application. *SAGE Open*. 2017;7(2):2158244017702198. <https://doi.org/10.1177/2158244017702198>
 24. Kyndt E, Gijbels D, Grosemans I, Donche V. Teachers' Everyday Professional Development: Mapping Informal Learning Activities, Antecedents, and Learning Outcomes. *Review of Educational Research*. 2016;86(4):1111-50. [Doi: 10.3102/0034654315627864](https://doi.org/10.3102/0034654315627864)
 25. Buczynski S, Hansen C. Impact of professional development on teacher practice: Uncovering connections. *Teaching and Teacher Education*. 2010;26:599-607. [Doi: 10.1016/j.tate.2009.09.006](https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.09.006)
 26. Seyednazari N, Maleki-Avarsin S, Yari-Haj Atalou J. Identifying and ranking components of communities of practice (CoPs) for accelerating Knowledge and Experiences Sharing among Faculty Members in Tabriz University of Medical Sciences. *gums-rme*. 2018;10(3):13-23. [Doi: 10.29252/rme.10.3.13](https://doi.org/10.29252/rme.10.3.13) [In Persian]
 27. Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*. 2006;66(4):701-16. [Doi: 10.1177/0013164405282471](https://doi.org/10.1177/0013164405282471)
 28. Ghanbari s, Ardalan m, Zandi k, Saifpanahi h. Validity and Reliability of Utrecht Nine-item Work Engagement Scale (UWES-9). *JMDP*. 2015;28(2):181. <http://jmdp.ir/article-1-1665-en.html> [In Persian]

29. Tabachnick B, Fidell LS. Using Multivariate Statistics 2007. 980 p.
30. James-McAlpine J, Larkins S, Nagle C. Exploring the evidence base for Communities of Practice in health research and translation: a scoping review. *Health Research Policy and Systems*. 2023;21(1):55. DOI: [10.1186/s12961-023-01000-x](https://doi.org/10.1186/s12961-023-01000-x)
31. van Lankveld T, Schoonenboom J, Kusurkar R, Beishuizen J, Croiset G, Volman M. Informal teacher communities enhancing the professional development of medical teachers: a qualitative study. *BMC Medical Education*. 2016;16(1):109. Doi: [10.1186/s12909-016-0632-2](https://doi.org/10.1186/s12909-016-0632-2)
32. Patton K, Parker M. Teacher education communities of practice: More than a culture of collaboration. *Teaching and Teacher Education*. 2017;67:351-60. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.013>
33. Karimi S, Reisi S. Investigating the Relationship Between Work Burnout and Engagement With Business Performance (Study Case: Rural Entrepreneurs of Nahavand County). *Education and Management of Entrepreneurship*. 2023;1(1):53-70. Doi: [10.22126/eme.2023.2462](https://doi.org/10.22126/eme.2023.2462) [In Persian]
34. Mehdizadeh M, Akrami B, Jafari Nezhadan M. Investigating the relationship between work engagement and Professional development. 4th international conference on modern tricks of management, accounting, economics and banking with business growth approach 2020. <https://civilica.com/doc/1032565> [In Persian]
35. Lourenção LG. Work engagement among participants of residency and professional development programs in nursing. *Revista Brasileira de Enfermagem*. 2018;71:1487-92. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0278>