



## Explaining the Organizational Commitment of Faculty Members during Telework Due to the Coronavirus: A Qualitative Study

Mohammad Hossein Khalilzadeh Naghneh (MSc)<sup>1</sup> , Mostafa Roshanzadeh (PhD)<sup>2</sup> , Somayeh Mohammadi (PhD)<sup>3</sup> , Mahdi Poornazari (MSc)<sup>4</sup> , Ali Taj (PhD)<sup>5\*</sup> 

1. Department of Emergency Medicine, Saveh College of Nursing and Midwifery, Saveh, Iran.
2. Department of Nursing, Faculty of Nursing, Shahrekord University of Medical Sciences, Shahrekord, Iran.
3. Student Research Committee, Faculty of Medicine, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran.
4. Department of Nursing, Faculty of Nursing, Shahrekord University of Medical Sciences, Shahrekord, Iran.
5. Non-Communicable Disease Control Center, Faculty of Medicine, Sabzevar University of Medical Sciences, Sabzevar, Iran.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<b>Article type</b> Research article	<b>Introduction:</b> The conditions of the coronavirus epidemic have had an undeniable impact on the career process of employees and especially academic staff members and have affected their teaching and activities. Telework is a form of changing the procedure in doing work that has potential and serious effects on the performance of the organization, so the present study was conducted to explain the experiences of faculty members during telework due to the coronavirus.
<b>Article history</b> Received: 12.02.2024 Accepted: 03.07.2024	
<b>Keywords</b> Telework, Organizational commitment, Academic staff member.	<b>Materials &amp; Methods:</b> This qualitative study was conducted in one of the universities of medical sciences in 2022 using the contractual content analysis method. Overall, 15 faculty members who had telework experience during the Covid-19 era were selected in a purposive method and data were collected using semi-structured in-depth individual and group interviews. Interviews continued until data saturation and when no new themes or categories were obtained. Analysis was done using Gernheim and Lundman approach.
	<b>Results:</b> Interviews with the participants were conducted during 4 months. Overall, 15 interviews were conducted face-to-face. The average duration of the interview was 30 minutes. The findings included one theme (Continuous and effective activity), and five categories (professor's professional commitment, institutionalized conscientiousness, usefulness in telework, continuous monitoring and supervision, conditions and atmosphere of the work environment).
 <a href="https://doi.org/10.22038/hmed.2024.78115.1330">10.22038/hmed.2024.78115.1330</a>	<b>Conclusion:</b> The increase in the organizational commitment of academic staff members and their conscientiousness is formed due to the feeling of job satisfaction and usefulness in remote work, as well as the atmosphere governing the organization, and as a result of these issues, it improves the activities of the members.

Cite this paper as:

Khalilzadeh Naghneh M, Roshanzadeh M, Mohammadi S, Poornazari M, Taj A. Explaining the Organizational Commitment of Faculty Members during Telework Due to the Coronavirus: A Qualitative Study. *Horizon of Medical Education Development*. 2025;16(1):32-40

\* Corresponding author: Ali Taj

Address: Sabzevar university of medical sciences, Sabzevar, Iran

Email: Alitaj58@yahoo.com



## تبیین تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی در دوران دورکاری ناشی از کرونا و بروس: یک مطالعه کیفی

محمدحسین خلیل زاده نقنه (MSc)<sup>۱</sup> ID، مصطفی روشن زاده (PhD)<sup>۲</sup> ID، سمیه محمدی (MSc)<sup>۳</sup> ID، مهدی پورنظری (MSc)<sup>۴</sup> ID، علی تاج (PhD)<sup>۵</sup> ID

۱. گروه فوریت پزشکی، دانشکده پرستاری و مامایی ساوه، ساوه، ایران.
۲. گروه اتاق عمل، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، شهرکرد، ایران.
۳. کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران.
۴. گروه اتاق عمل، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، شهرکرد، ایران.
۵. مرکز کنترل بیماری های غیرواگیر، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران.

مشخصات مقاله	چکیده
<b>نوع مقاله</b> مقاله پژوهشی	<b>مقدمه:</b> شرایط همه گیری کرونا ویروس تاثیر غیرقابل انکاری در فرآیند شغلی کارمندان و بخصوص اعضای هیئت علمی داشته و نحوه تدریس و فعالیت آن ها را تحت تاثیر قرار داده است. دورکاری شکلی از تغییر رویه در انجام کارها است که اثرات بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان دارد لذا مطالعه حاضر با هدف تبیین تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی در دوران دورکاری ناشی از کرونا ویروس انجام شد.
<b>پیشینه پژوهش</b> تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۱۳	<b>روش کار:</b> مطالعه کیفی حاضر به روش تحلیل محتوی قراردادی در سال ۱۴۰۱ در یکی از دانشگاه های علوم پزشکی انجام شد. ۱۵ نفر از اعضای هیئت علمی که در دوران کووید-۱۹ تجربه دورکاری را داشتند به روش هدفمند انتخاب و داده ها با استفاده از مصاحبه های نیمه ساختارمند عمیق انفرادی و گروهی جمع آوری شد. مصاحبه ها تا اشباع داده ها و هنگامی که هیچ تم یا طبقه جدیدی بدست نیامد، ادامه یافت. داده ها با استفاده از رویکرد گرانهم و لاندمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.
<b>کلمات کلیدی</b> دورکاری، تعهد سازمانی، عضو هیئت علمی.	<b>نتایج:</b> مصاحبه با مشارکت کنندگان در طی یک دوره ۴ ماهه انجام شد. ۱۵ مصاحبه به صورت رودرو انجام شد. میانگین طول مدت مصاحبه ۳۰ دقیقه بود. یافته ها شامل یک تم (فعالیت مداوم و اثربخش)، پنج طبقه (تعهد حرفه ای استاد، وظیفه شناسی نهادینه شده، سودمندی در دورکاری، پایش و نظارت مداوم و شرایط و جو محیط کار) بود.
	<b>نتیجه گیری:</b> افزایش تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی و وظیفه شناسی آن ها به علت احساس رضایت شغلی و سودمندی در دورکاری و نیز فضای حاکم بر سازمان شکل می گیرد و در نتیجه این موارد باعث بهبود فعالیت اعضا می شود.



[10.22038/hmed.2024.78115.1330](https://doi.org/10.22038/hmed.2024.78115.1330)

نحوه ارجاع به این مقاله

Khalilzadeh Naghneh M, Roshanzadeh M, Mohammadi S, Poornazari M, Taj A. Explaining the Organizational Commitment of Faculty Members during Telework Due to the Coronavirus: A Qualitative Study. Horizon of Medical Education Development. 2025;16(1):32-40

ایمیل: Alitaj58@yahoo.com

\*نویسنده مسئول: علی تاج

آدرس: دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License



## مقدمه

کووید-۱۹ به سرعت به یک پاندمی جهانی تبدیل شد و اکثر کشورهای دنیا، درگیر مقابله با این بیماری شدند (۱). راهبردهای مختلفی برای کاهش ابتلای افراد جامعه در کشورهای مختلف مورد استفاده قرار گرفت (۲). در این میان سیستم آموزشی نیز در راستای رعایت پروتکل‌های بهداشتی، سیاست‌های جدیدی را اتخاذ کرده که بطور بالقوه و بالفعل کیفیت و کمیت روند آموزشی را تحت تاثیر قرار داد (۳).

دورکاری شکلی از تغییر رویه در انجام کارها است که به بهبود شرایط کاری برای کارمندان و کارفرمایان کمک می‌کند (۴). تعداد کارکنان دورکار و تمایل به پذیرش دورکاری رو به افزایش است (۵). در کشور ایران نیز، آیین‌نامه دورکاری کارمندان دولت توسط هیأت محترم وزیران با هدف افزایش بهره‌وری، انعطاف کاری و کاهش حجم رفت‌وآمد کارمندان و اثرات جانبی آن مصوب و ابلاغ شد (۶). دورکاری نوعی آرایش کاری است که در آن کارمند به شکل انعطاف پذیر از نظر زمان و مکان به انجام وظایف و پاسخ امور محوله اقدام می‌کند (۷) عنصر مشترک مفهوم دورکاری خانه نیست بلکه استفاده از کامپیوتر و ارتباطات از راه دور است بدان معنی که شکل و محدوده کار تغییر کرده است (۸). از زمان شروع دورکاری در دهه ۷۰ در ایالات متحده بسیاری از جنبه‌ها در مورد منافع آن برای سازمان‌ها، افراد و بطور کلی جامعه آشکار و دائماً بر محبوبیت آن اضافه شده است (۹). کارایی و بهره‌وری بیشتر کارکنان دورکار، کاهش هزینه‌های سربار، کاهش مرخصی‌های استحقاقی و استعلاجی، نبود کارمند در سازمان و صرفه‌جویی در انرژی مصرفی از فواید دورکاری است و مزایای اجتماعی آن کاهش حجم ترافیک و کاهش آلودگی هوا است (۱۰). بسیاری از پژوهش‌های مربوط به دورکاری نشان می‌دهد که ترویج دورکاری در کشورهای جنوب اروپا مانند اسپانیا بسیار کمتر از ایالات متحده آمریکا و انگلستان و یا اروپای شمالی است که این خود ناشی از فرهنگ غالب حضور فیزیکی در محل کار و نظارت مستقیم کارکنان است (۱۱). تعهد سازمانی یک متغیر مهم در فهم رفتار کارکنان است که اثرات بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان دارد

و نادیده گرفتن آن برای سازمان زیان‌بار بوده و هزینه‌ی زیادی را بدنبال دارد (۱۲). کوتاهی در امر تحقیق و بررسی مربوط به تعهد کارکنان در سازمان، منجر به افزایش هزینه‌های هنگفت ناشی از ترک خدمت کارکنان و جذب نیروهای جدید، عملکرد پائین، ایجاد مکانیزم‌های کنترل و نظارت دقیق و پیچیده خواهد شد (۱۳). تعهد سازمانی باعث افزایش تلاش، انگیزش، رضایت شغلی، کاهش غیبت از کار، افزایش باقی ماندن در سازمان (۱۴)، تعلق و دلبستگی کارکنان به سازمان، عملکرد شغلی مطلوب‌تر، رفتار اجتماعی فعال، نوع دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی و در نهایت افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان می‌شود (۱۵). بررسی مطالعات در زمینه دورکاری نشان داد که پژوهشگران هم به صورت کمی و هم کیفی، تحقیقات متعددی را در این زمینه انجام داده اند اما تحقیقی که به بررسی تعهد سازمانی به صورت کیفی بپردازد یافت نشد. با توجه به موارد بیان شده بررسی تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی می‌تواند نقش مهمی در برنامه‌ریزی و بهبود شرایط شغلی و کاری اعضای هیئت علمی داشته باشد لذا این پژوهش با هدف تبیین تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی در دوران دورکاری ناشی از کرونا و ویروس انجام شد.

## روش کار

پژوهش حاضر یک مطالعه کیفی با رویکرد تحلیل محتوای قراردادی است. با توجه به اینکه سوال مطالعه حاضر در زمینه چپستی تجارب اعضای هیئت علمی در زمینه تعهد سازمانی‌شان در دوران دورکاری ناشی از کرونا و ویروس است و همچنین در زمینه محتوای این پدیده مطالعات کافی پیدا نشد لذا تحلیل محتوای کیفی جهت انجام این مطالعه استفاده شد. همچنین با توجه به اینکه محققین از قبل الگو و ساختار نظری خاصی در این زمینه در دسترس شان قرار نداشت از تحلیل محتوا به روش قراردادی استفاده شد. مشارکت‌کنندگان این مطالعه شامل اعضای هیئت علمی یکی از دانشگاه‌های علوم پزشکی هستند که تجربه دورکاری در دوران همه‌گیری کووید-۱۹ را داشتند. مشارکت‌کنندگان

توسط محققین انجام شد. برای مدیریت داده‌ها از نرم‌افزار مکس کیو دی ای<sup>۲</sup> نسخه ۱۰ استفاده شد.

در روند مطالعه اصول اخلاقی اختیار، استقلال و محرمانگی مشارکت‌کنندگان مدنظر قرار گرفت. برای ورود به مطالعه از کلیه مشارکت‌کنندگان رضایت آگاهانه کتبی کسب شد و شرکت آن‌ها در مطالعه اختیاری بود. همچنین در زمینه محرمانه ماندن اطلاعاتشان به آن‌ها اطمینان خاطر داده شد. قبل از انجام مصاحبه، آگاهی‌های لازم در زمینه هدف و روش مطالعه به شرکت‌کنندگان داده شده و همچنین جهت ضبط صدا و یادداشت برداری حین مصاحبه نیز از آن‌ها رضایت کتبی اخذ شد. جهت افزایش دقت مطالعه معیارهای لینکولن و گوبا<sup>۳</sup> مدنظر قرار گرفت (۱۷). متن مصاحبه بعد از کدگذاری به مشارکت‌کنندگان برگردانده شده تا از درک یکسان محقق و مشارکت‌کننده اطمینان حاصل شود. اشتغال ذهنی مداوم محقق با داده‌های جمع‌آوری شده و فرایند تحلیل و کدگذاری، حاکی از غوطه‌وری در داده‌ها بود. روند کدگذاری و تحلیل داده توسط افراد متخصص تیم پژوهش که تجربه کافی در زمینه تحقیقات کیفی و آموزش داشتند مورد نظارت قرار گرفت. جهت افزایش تناسب، محقق تلاش نمود که تمامی مراحل تحقیق اعم از جمع‌آوری، تحلیل و شکل‌گیری زیرطبقات و طبقات را بطور کامل به گونه‌ای که توسط دیگران قابل بررسی باشد مستندسازی نماید. ثبت دقیق و سازمان یافته‌ی داده‌ها و تفسیر آن و اجماع و توافق بین اعضای تیم تحقیق در روند تفسیر و کدگذاری موید پایایی در این مطالعه بود. این مقاله حاصل طرح پژوهشی با کد اخلاق IR.MEDSAB.REC.1401.058 از دانشگاه علوم پزشکی سبزوار است.

## یافته‌ها

مصاحبه با مشارکت‌کنندگان در طی یک دوره ۴ ماهه صورت گرفت. ۱۵ مصاحبه به صورت رودررو انجام شد. میانگین طول مدت مصاحبه ۳۰ دقیقه بود. ویژگی مشارکت‌کنندگان در جدول ۱ بیان شد.

بصورت هدفمند و با در نظر گرفتن معیارهای ورود (توانایی بیان تجارب، تجربه دورکاری در دوران همه‌گیری) انتخاب شدند. جهت انجام این مطالعه معیار خروج خاصی مدنظر قرار نگرفت. نمونه‌گیری هدفمند تا رسیدن به اشباع داده‌ها بصورتی که هیچ اطلاعات و داده جدیدی حاصل نشد ادامه یافت. جهت دستیابی به حداکثر تنوع در نمونه‌گیری، مشارکت‌کنندگان با رعایت حداکثر تنوع در سن و جنس، نوع رشته تحصیلی، سابقه کاری، وضعیت استخدام، پست سازمانی انتخاب شدند. مکان در مطالعات کیفی عرصه بوده و در این مطالعه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مورد نظر بود. مکان و زمان انجام مصاحبه با تمایل و رضایت مشارکت‌کنندگان انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه‌ساختارمند عمیق رودررو، انفرادی و سوالات نیمه‌باز استفاده شد. نمونه سوالات مصاحبه شامل موارد زیر بود: لطفاً تجارب خودتان را در مورد دوران دورکاری در همه‌گیری کووید-۱۹ بیان کنید؟ در دوران دورکاری ناشی از بیماری کووید-۱۹ در انجام وظایف سازمانی‌تان با چه چالش‌هایی روبرو بودید؟ دورکاری ناشی از کووید-۱۹ چه تاثیری بر تعهد سازمانی شما داشته است؟ لطفاً تجربتان را در این زمینه بیان کنید؟ و لطفاً بیان کنید که تعهد سازمانی شما در دوران دورکاری نسبت به شرایط حضوری تغییری کرده است؟. در ادامه از سوالات شفاف‌کننده استفاده شد شامل: لطفاً بیشتر توضیح دهید؟ این مطلب که بیان کردید به چه معنی است؟ برای تحلیل داده‌ها از تحلیل محتوای کیفی به روش گران‌هایم و لاندمن<sup>۱</sup> استفاده شد. در این روش ابتدا مصاحبه‌های جمع‌آوری شده توسط محقق پیاده‌سازی شده و متن مصاحبه جهت درک جامع محتوای متن، چندین بار مطالعه می‌شود. سپس واحدهای معنایی متن مصاحبه مشخص و کدگذاری اولیه انجام می‌گردد. کدهای اولیه مورد مقایسه قرار گرفته و بر اساس شباهت‌ها، تفاوت‌ها و محتوایشان طبقه‌بندی می‌شوند. کلیه مصاحبه‌ها توسط محقق و با نظارت تیم تحقیق مورد پیاده‌سازی و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد (۱۶). تمامی این گام‌ها در این مطالعه

Lincoln & Guba<sup>۳</sup>

Graneheim and Lundman.<sup>۱</sup>  
MAXQDA.<sup>۲</sup>

## جدول ۱. مشخصات دموگرافیک مشارکت کنندگان

ردیف	سن	جنس	وضعیت تاهل	نوع رشته تحصیلی
۱	۳۷	مونث	متاهل	پرستاری
۲	۴۵	مذکر	متاهل	فوریت
۳	۳۸	مذکر	متاهل	فوریت
۴	۵۲	مونث	متاهل	فوریت
۵	۳۶	مذکر	متاهل	پرستاری
۶	۴۲	مذکر	متاهل	بهداشت
۷	۳۶	مونث	مجرد	اتاق عمل
۸	۴۴	مذکر	متاهل	اتاق عمل
۹	۳۱	مونث	متاهل	پرستاری
۱۰	۳۶	مذکر	متاهل	اتاق عمل
۱۱	۳۸	مونث	مجرد	هوشبری
۱۲	۴۴	مونث	متاهل	پرستاری
۱۳	۴۷	مذکر	متاهل	بهداشت
۱۴	۴۱	مذکر	متاهل	بهداشت
۱۵	۴۰	مذکر	متاهل	پزشکی

تعداد کدهای اولیه در این مطالعه ۲۵۶ عدد بود که پس از مشابهت یابی و حذف کدهای تکراری، تعداد کدها به ۶۵ عدد کاهش یافت. نتایج مطالعه شامل یک تم (فعالیت مداوم و اثر بخش)، پنج طبقه (تعهد حرفه ای استاد، وظیفه‌شناسی نهادینه شده، سودمندی در دورکاری، دغدغه بهره‌وری سازمان و الزامات حرفه‌ای) بود. طبقات و زیرطبقات مطالعه در جدول ۲ نشان داده شده است.

## تم: فعالیت مداوم و اثر بخش

تم اصلی که اعضای هیئت علمی در زمینه تعهد سازمانی در دوران دورکاری ناشی از کرونا بیان کردند، فعالیت مداوم و اثربخش بود که تحت تاثیر شرایطی مانند تعهد حرفه‌ای استاد، وظیفه‌شناسی نهادینه شده، سودمندی در دوران دورکاری، پایش و نظارت مداوم و شرایط و جو محیط کار بود.

## الف) تعهد حرفه‌ای استاد

یکی از مسائل مهم در دوران دورکاری تعهد حرفه‌ای اساتید بود. آن‌ها با دورنمای رسیدن به اهداف سازمان، احساس معنا داشتند و از کار کردن انرژی کسب می‌کردند.

"من وظیفه‌ای که دارم را سعی می‌کنم درست انجام دهم و همیشه موقعی که کار می‌کنم احساس شادمانی و سرحالی زیادی دارم" (مشارکت کننده ۱۲).

شرکت کننده دیگری بیان می‌کند "هرکجا باشم باید کار خودم را به نحو احسن انجام دهم حتی اگر کسی من را نبیند یا رئیس برای انجام کارم حضور نداشته باشد زیرا می‌خواهم در راستای اهداف عالی سازمان حرکت کنم و باعث ارتقای آن شوم" (مشارکت کننده ۱۱).

## ب) وظیفه‌شناسی نهادینه شده

وظیفه‌شناس بودن افراد برای انجام کار نیاز به حضور در مکان خاصی ندارد و اگر افراد به صورت ذاتی وظیفه‌شناس و مسئولیت‌پذیر باشند چه در محل کار چه خارج از محل کار خود باشند وظیفه خود را به درستی انجام می‌دهند.

"از بچگی به من اینچور یاد دادند که کار خود را به درستی انجام بدهم و این امر در من از بچگی شکل گرفته که هر وظیفه‌ای دارم حتی اگر در محیط کار نباشم درست انجام دهم" (مشارکت کننده ۸).

یکی دیگر از شرکت کنندگان چنین می‌گوید: "با توجه به اینکه نسبت به کارهایی که به من سپرده می‌شود باید پاسخگو باشم و دوست ندارم کاری عقب افتاده داشته باشم یا بازخواست شوم کار محول شده را در اولین فرصت انجام می‌دهم حتی اگر در محیط کار نباشم" (مشارکت کننده ۱).

## ج) سودمندی در دورکاری

وجود دورکاری می‌تواند تاثیرات مثبت در زندگی اساتید داشته باشد و باعث بهره‌وری و اثربخشی بهتر افراد می‌شود و همچنین باعث افزایش رسیدگی به زندگی شخصی فرد می‌شود. "وقتی دورکار هستم هم کار شخصی را در منزل می‌توانم انجام دهم و هم کارهای دانشکده را مثلا یکسری کارهای دانشکده را آخر شب انجام می‌دهم" (مشارکت کننده ۱۵).

مشارکت کننده دیگر بیان کرد: "توی دورکاری، کارها را جوری تنظیم می‌کنم که مثلا کارهای اداری خودم را صبح انجام بدهم و کارهای دانشکده را عصر و اینجوری هم کمتر نیاز به مرخصی دارم و هم کار خودم و دانشکده را انجام می‌دهم و در ضمن دغدغه فکری هم کمتر می‌شود" (مشارکت کننده ۳).

### جدول ۲. تم، طبقات و زیرطبقات تبیین تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی در دوران دورکاری ناشی از کرونا ویروس

تم	طبقات	زیرطبقات	نمونه نقل قول ها
فعالیت مداوم و اثر بخش	تعهد حرفه‌ای استاد	لذت از کار و تلاش	من همیشه از کار کردن احساس شادمانی و سرحالی دارم
		اشتراک هدف با همکاران	طبق جدول زمانبندی مانند سایر همکاران دروس را ارائه می‌دهم
		همبستگی با اهداف سازمان	سعی می‌کنم در راستای اهداف عالی سازمان و ارتقای آن بکوشم
	وظیفه شناسی نهادینه شده	مقید بودن نسبت به مسایل کاری	دروس را به طور کامل تدریس می‌کنم
		پاسخگو بودن در مورد کارهای خواسته شده از او	فرم‌های پایه سالیانه را در موعد مقرر تکمیل می‌کنم
		مسئولیت پذیری	نمرات دانشجویان را در فرصت داده شده ثبت می‌کنم
		وجدان کاری	ارزیابی دانشجویان را مرتب انجام می‌دهم
		الزام افراد به گزارش عملکرد روزانه	در سامانه نوید، پیام و تکلیف مکرر قرار می‌دهم
		وقت شناسی	کلاس‌های آنلاین را طبق ساعت مصوب برگزار می‌کنم
	سودمندی در دورکاری	افزایش بهره‌وری کاری	همزمان با کارهای آموزشی، دو مقاله هم منتشر کردم
		جلوگیری از رفت و آمد اضافی	همین که آدم درگیر ترافیک نیست خیلی خوبه
		داشتن زمان مناسب برای انجام مسایل شخصی	وقتم خیلی آزاد شده نسبت به قبل
		کاهش غیبت از کار	فقط یکروز بیمار بودم و تونستم کلاس تشکیل بدهم
		افزایش رضایت شغلی	من شخصا از دورکاری خیلی راضی‌ام
		کاهش مرخصی	با وجود دورکاری دیگه نیاز به مرخصی ندارم
	پایش و نظارت مداوم	پیگیری مستمر دانشجویان در طول شبانه روز	معمولا صبح و عصر از سامانه استفاده می‌کنم و کار دانشجو را بررسی می‌کنم
		بروزرسانی محتوی آموزشی	از مطالب جدید استفاده می‌کنم
		مدیریت مطلوب دروس	تکلیف، پیام و آزمون مرتب در سایت قرار می‌دهم
	شرایط و جو محیط کار	وجود الزامات خارجی برای فرد در جهت انجام وظایف	کارشناس آموزش کلاس‌ها، هر ماه کلاس‌ها را چک می‌کند و گزارش می‌دهد
		داشتن مافوق مقید به انجام کار منظم	مدیر گروه ما خیلی آدم منظم و دقیقی هست
		داشتن مافوق مسلط به انجام کارها	رییس دانشکده به آیین نامه اشراف کامل دارد
		داشتن ارتباط خوب با مافوق	در کارهای پژوهشی با دوتا از همکاران تیم داریم
		وجود مولفه های تاثیرگذار بر روی کار	در دانشکده یک محیط رقابتی برای پیشرفت کاری به وجود آمده است

" به دانشجویها در سامانه نوید پیام دادم و سوال طرح کردم و از آن‌ها خواستم تا در عرض سه روز پاسخ دهند. بعد از سه روز به تمامی آن‌ها بازخورد دادم". (مشارکت کننده ۵).  
در ادامه نیز مشارکت کننده‌ای گفت: " من اینقدر تو حرفه و شغل خودم غرق شدم که به صورت تلفنی خودم جوایب مشکلات دانشجویان هستم و برنامه درسی به آن‌ها می‌دهم

(د) پایش و نظارت مداوم  
دلسوز بودن افراد نسبت به شغل و حرفه خود و داشتن تعهد نسبت به شغل خود باعث می‌شود افراد در مکان‌های مختلف کار خود را به درستی انجام دهند.



اصفهان ارتباط معنی‌داری دارد. به طوری که آن‌ها کار خود را به درستی و با حداقل خطا انجام دادند ضمن اینکه هیچگاه تحویل کتاب را متوقف نساختند (۱۸).

مفهوم سودمندی در دورکاری همراستا با مطالعه شجاع نوری و همکاران بود که با هدف تحلیل اثرات دورکاری زنان شاغل و متاهل بر تعادل کار زندگی به‌روش کیفی و بر روی ۲۰ نفر از زنان شاغل و متاهل در ادارات دولتی شهر تهران انجام شد. یافته‌ها نشان داد که دورکاری موجب کاهش تعارض کار و خانواده و بهبود توازن میان زندگی کاری و خانوادگی زنان شاغل گردید همچنین زنان شاغل تمایل به دورکاری داشتند ولی مدیران حامی دورکاری نبودند. از نظر زنان دورکاری سبب احساس رضایت بیشتر شغلی می‌شود. همچنین غیبت و فرسودگی شغلی هم کاهش می‌یابد (۴).

شرایط و جو محیط کار، مفهوم دیگری در این مطالعه بود که تاثیر عمده‌ای در افزایش کیفیت کار و فعالیت اثربخش دارد. در مطالعه توکارچوک<sup>۵</sup> و همکاران که با عنوان دورکاری در طول بحران کووید-۱۹ در مدیران ۸۰۰ شرکت تولیدی ایتالیایی در بخش فناوری انجام شد، مشخص شد آمادگی سازمانی نقش کلیدی در شکل دادن به میزان پذیرش دورکاری دارد. آمادگی سازمانی بطور مثبت و قابل توجهی به افزایش درجه پذیرش کار از راه دور توسط شرکت‌ها کمک می‌کند و توجه شرکت‌ها به نیازهای کارکنان به طور مثبتی با میزان پذیرش کار از راه دور نیز در زمان کووید-۱۹ مرتبط است (۱۹).

در مطالعه چانانا<sup>۶</sup> با هدف تاثیر همه‌گیری کووید-۱۹ بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان با توجه به تفاوت‌های جنسیتی که به‌روش توصیفی بر روی ۱۸۱ نفر از معلمان مدارس خصوصی شاغل در هاریانا انجام شد. نتایج مطالعه نشان داد معلمان زن در این شرایط سخت بیماری همه‌گیر در مقایسه با معلمان مرد متعهدتر بودند ولی سطح تعهد سازمانی در معلمان زن و مرد در طول کووید-۱۹ پایین بود و همچنین مطالعه نشان داد بین تعهد سازمانی و رضایت

و حتی روزهای تعطیل سوال می‌پرسند و من جواب می‌دهم" (مشارکت‌کننده ۹).

ه) شرایط و جو محیط کار فضای حاکم بر محیط کار و ارتباط مناسب مافوق با افراد باعث تسهیل در انجام کار و تعهد فرد نسبت به سازمان می‌شود. " چون رئیس دانشکده رفتار خوبی دارد و مشکلات افراد را می‌فهمد منم سعی می‌کنم کارم را بهتر انجام بدهم که برای ایشان هم خوب باشد (مشارکت‌کننده ۱۳).

شرکت‌کننده دیگر بیان کرد " من چون می‌بینم مافوقم خودش کارش را درست انجام می‌دهد منم سعی می‌کنم حتی اگر دور کارم کارم را درست انجام بدهم (مشارکت‌کننده ۱۰).

## بحث

مطالعه حاضر با هدف تبیین تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی در دوران دورکاری ناشی از کرونا و ویروس انجام شد. نتایج مطالعه حاکی از فعالیت مداوم و اثر بخش بود که به علت شرایطی مثل تعهد حرفه‌ای استاد، وظیفه‌شناسی نهادینه شده، سودمندی در دورکاری، پایش و نظارت مداوم و شرایط و جو محیط کار ایجاد می‌شد.

تعهد حرفه‌ای استاد یکی از مفاهیم مطالعه ما بود. در مطالعه هانتن<sup>۴</sup> و همکاران با عنوان تاثیر تغییرات دورکاری بر تعهد سازمانی بر کارمندان مراکز مراقبتی طولانی، بیمارستان‌ها و کلینیک‌ها که در آمریکا در یک آزمایش طولی انجام شد، مشخص شد علاقه به کار در افراد تقویت شده و اغلب آن‌ها در این مدت احساس خوبی داشتند (۱۰). مطالعه ما در راستای یافته‌های این پژوهش بود.

یکی دیگر از مفاهیم مطالعه حاضر وظیفه‌شناسی نهادینه شده بود. در مطالعه شعبانی و همکاران که با هدف بررسی رابطه تمایل به دورکاری و تعهد سازمانی در میان کتابداران دانشگاه‌های دولتی اصفهان به‌روش توصیفی همبستگی بر روی ۱۰۷ نفر از کتابداران اصفهان انجام شد، یافته‌ها نشان داد که تعهد سازمانی با دورکاری کتابداران دانشگاه‌های دولتی

<sup>۶</sup> Chanana.

<sup>۴</sup> Hunton.  
<sup>۵</sup> Tokarchuk.



علت احساس رضایت شغلی و سودمندی در دورکاری و نیز فضای حاکم بر سازمان شکل می گیرد در نتیجه این موارد باعث افزایش و بهبود فعالیت اعضا شده و لذا با توجه به شرایط می توان با تکیه بر این تعهد از دورکاری استفاده کرد.

### تقدیر و تشکر

بدینوسیله از معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی سبزوار و کلیه اعضای هیات علمی که در این پژوهش ما را یاری کردند تشکر و قدردانی می شود.

### تضاد منافع

هیچگونه تضاد منافی بین هیچکدام از نویسندگان وجود ندارد.

### حمایت مالی

این طرح با شماره ۴۰۱۱۰۹ توسط دانشگاه علوم پزشکی سبزوار حمایت مالی می شود.

### ملاحظات اخلاقی

این مقاله حاصل طرح پژوهشی با کد اخلاق IR.MEDSAB.REC.1401.058 از دانشگاه علوم پزشکی سبزوار است.

### مشارکت نویسندگان

تجزیه و تحلیل و تفسیر	نگارش پیش نویس اصلی	بررسی انتقادی و ویرایش	نهایی سازی	پاسخگویی به تمام جنبه های کار
تحلیل و/یا تفسیر	پیش نویس اصلی	بررسی انتقادی و ویرایش	نهایی سازی	پاسخگویی به تمام جنبه های کار

شغلی در طول همه گیری کووید-۱۹ رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد (۲۰).

بررسی نتایج مطالعات مختلف نشان می دهد که مطالعات در این زمینه بیشتر توصیفی بوده و به بیان شیوع آن در گروه های مختلف پرداخته اند. در این راستا صرفاً از طریق مطالعات کمی نمی توان به بسیاری از ابعاد این موضوع پرداخت و لذا این مفهوم و ابعاد آن در گروه اعضای هیئت علمی نیازمند انجام مطالعات کیفی است. با توجه به اهمیت و ضرورت این موضوع در این مطالعه سعی شد تا با استفاده از رویکرد کیفی تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی در دوران دورکاری ناشی از کرونا و بیروس مورد واکاوی قرار گرفته و تجارب آن ها تبیین گردد. با توجه به روشن شدن و تبیین ابعاد و ویژگی های مختلف این موضوع، می توان آن را به عنوان نقطه قوت مطالعه در نظر گرفت. از طرفی با توجه به اینکه مصاحبه کننده با مشارکت کنندگان همکار بود، امکان دادن پاسخ های غیرصحیح از جانب آن ها وجود داشت که نقطه ضعف مطالعه می باشد. دسترسی مشکل به اساتید به علت شرایط کاری و ضیق وقت از محدودیت های مطالعه بود. تبیین تعهد سازمانی در کارکنان غیرهیات علمی و مقایسه با اساتید پیشنهاد می گردد.

### نتیجه گیری

نتایج مطالعه حاکی از فعالیت مداوم و اثربخش بود. افزایش تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی و وظیفه شناسی آن ها به

\*رأهنمای رنگ ها:



م. خلیل زاده تقنه	م. روشن زاده	س. محمدی	م. پورنظری	ع. تاج
جمع آوری	طراحی	مفهوم سازی	و/یا پردازش داده ها	و/یا طراحی طرح
تجزیه و تحلیل و تفسیر	نگارش پیش نویس اصلی	بررسی انتقادی و ویرایش	نهایی سازی	پاسخگویی به تمام جنبه های کار

## References

1. Moletta L, Pierobon ES, Capovilla G, et al. international guidelines and recommendations for surgery during Covid-19 pandemic: a systematic review. *International Journal of Surgery*. 2020; 79: 180-188.
2. Roshanzadeh M, jamalinik M, hasheminik M, Tajabadi A. Stigma of Covid - 19: The Basic Challenge in Health Economics. *Ioh*. 2020; 17 (S1): 137-141.
3. Casafont C, Fabrellas N, Rivera P, et al. Experiences of nursing students as healthcare aid during the COVID-19 pandemic in Spain: A phemonenological research study. *Nurse education today*. 2021; 97: 1-7.
4. Shojanoori F, Khademi F, Sadatsadidpour S. Analysis of Effects of Employed Married Women Teleworking on keeping Balance between Work and Family. *Socio-psychological studies of women*. 2015; 13(3): 7-42. [Magiran.com/p1520268](http://Magiran.com/p1520268) [in Persian]
5. Baily D, Kurland N. A Review of telework reserch: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*. 2002; 23(4): 383-400.
6. Raminmehr H, Edraki M, Tavakoli S, Amjadi Kivi M. Strategic Evaluation of Teleworking Pattern for Teleworkers. *Journal of strategic management studies*. 2013; 4(14): 53-73. [In Persian]
7. Pazhoohesh N, Kouhnavard B. Teleworking and Its Effects on Health during the Covid-19 Pandemic. *Archives of Occupational Health*. 2022; 6(2):1206-1208. [In Persian]
8. Baruch Y. The status of research on teleworking And an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews* 2001; 3(2):113-129.
9. Madsen R-S. The benefits, challenges, and implications of teleworking: A literature review. *Culture and Religion journal*. 2011; 1:148-150.
10. Hunton J-E, Norman C-S. The impact of alternative telework arrangements on organizational commitment: Insights from a longitudinal field experiment. *Journal of Information Systems* . 2010; 4(1): 67-90.
11. Carillo K, Cachat-Rosset G, Marsan J, Saba T, Klarsfeld A. Adjusting to epidemic-induced telework: Empirical insights from teleworkers in France. *Eur. J. Inf. Syst.* 2020; 1-20.
12. Teece, Peteraf M, Leih S. Dynamic capabilities and organizational agility: Risk, uncertainty, and strategy in the innovation economy. *Calif. Manag. Rev*. 2016; 58, 13-35.
13. Tavares F, Santos E, Diogo A, Ratten V. Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic. *J. Enterprising Communities People Places Glob. Econ.* 2020; 15(3):334-349.
14. Nakrosiene A, Buciuniene I, Gostautaite B. Working from home: characteristics and outcomes of telework. *Int J Manpow*. 2019; 40(1):87-101.
15. Sousa-Uva M, Sousa-Uva A, Sampayo M.M. et al. Telework during the COVID-19 epidemic in Portugal and determinants of job satisfaction: a cross-sectional study. *BMC Public Health*. 2021.
16. Roshanzadeh M, Vanaki Z, Sadooghiasl A, Tajabadi A, Mohammadi S. Explaining Courage in Ethical Decision-making by Nursing Managers: A Qualitative Content Analysis. *Journal title*. 2021; 31 (4):254-262 .
17. Roshanzadeh M, Shirvani M, Tajabadi A, Khalilzadeh M H, Mohammadi S. The Clinical Learning Challenge of Surgery Technologist Students: A Qualitative Content Analysis. *Payavard*. 2022; 16 (2):102-112 .
18. Shabani A, Rahimi Z, Rajaeipour S, Mohammadi M. A Survey Study of the Relationship between the Tendency toward Teleworking and Organizational Commitment among the Librarians of Isfahan Public Universities. *Journal of Library and Information Science*. 2016; 6(1): 283- 305. [In Persian]
19. Tokarchuk O, Gabriele R, Neglia G. Teleworking during the Covid-19 Crisis in Italy: Evidence and Tentative Interpretations. *Sustainability*. 2021; 13: 1-11.
20. Chanana N. The impact of COVID-19 pandemic on employe's organizational commitment and job satisfaction in reference to gender differences. *J Public Affairs*. 2021; 1-12.

