



## Multiple Prediction of Job Satisfaction Using Professional Development Components of Faculty Members of Universities and Higher Education Institutions

Zahra Ghamooshi<sup>1</sup> , Javad Pourkarimi<sup>2</sup> , Zahra Ehtesham<sup>3</sup>

1. Phd student of Educational management, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: z.ghamooshi91@ut.ac.ir

2. Assistant Professor, University of Tehran, Tehran, Iran; (Corresponding Author), Email: jpkarimi@ut.ac.ir

3. Phd student of Higher Education Management, University of Tehran, Tehran, Iran, z.ehtesham@ut.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
<p><b>Article Type:</b> Research Article</p> <p><b>Received:</b> 2023.06.26</p> <p><b>Received in revised form:</b> 2023.10.01</p> <p><b>Accepted:</b> 2023.11.25</p> <p><b>Published online:</b> 2023.12.22</p>	<p><b>Objective:</b> The present research has been conducted with the aim of multiple prediction of job satisfaction using the components of professional growth of faculty members of universities and higher education institutions.</p> <p><b>Methods:</b> The research method was descriptive in kind of correlation regression. The research population consisted of all faculty members of Tehran university, 267 of them were randomly selected as a sample using stratified-sampling with proportional allocation. To collect the data, Pourkarimi's professional growth questionnaire was used with a reliability of <math>\alpha = 94\%</math> and researcher job satisfaction with an <math>\alpha = 80\%</math> reliability. For instrument validity, both content validity and construct validity were used</p> <p><b>Results:</b> The results of the one-group T-test showed that the professional growth of faculty members in all constituent components is above the average level, and it also shows the job satisfaction of professors above the average level. The correlation obtained also indicates a positive relationship (<math>r = 0.17</math>) and a significant (0.01 sig.) relationship between professional development and job satisfaction. Also, the results of multiple regression showed that among the components of professional development, educational development (<math>\beta = 0.36</math>) and component of Information and communication technology (ICT) development (<math>\beta = -0.16</math>) had the capability to predict job satisfaction.</p> <p><b>Conclusion:</b> According to the research findings; It can be concluded that implementing the professional development and growth programs of faculty members helps to increase their job satisfaction.</p> <p><b>Keywords:</b> Professional Development of Faculty Members, Job Satisfaction, University of Tehran.</p>

**Cite this article:** Ghamooshi, Zahra; Pourkarimi, Javad; Ehtesham, Zahra (2023). Multiple Prediction of Job Satisfaction Using Professional development Components of Faculty Members of Universities and Higher Education Institutions. *Higher Education Letter*, 16 (64): 7-32. DOI: 10.22034/HEL.2024.709928



© The Author(s).

Publisher: Institute for Research & Planning in Higher Education & National Organization of Educational Testing

## پیش‌بینی چندگانه رضایتمندی شغلی با استفاده از مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی

زهرا قموشی<sup>۱</sup>، جواد پور کریمی<sup>۲</sup>، زهرا احتشام<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: z.ghamooshi91@ut.ac.ir

۲. استادیار، دانشگاه تهران، تهران، ایران؛ (نویسنده مسئول)، رایانامه: jpkarimi@ut.ac.ir

۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: z.ehtesham@ut.ac.ir

### چکیده

### اطلاعات مقاله

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی چندگانه رضایتمندی شغلی با استفاده از مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی انجام گرفته است.  
**روش پژوهش:** روش پژوهش توصیفی-همبستگی از نوع رگرسیون بوده است. جامعه پژوهش شامل همه اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران است که با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای با اختصاص متناسب، ۲۶۷ نفر از آنان به‌عنوان نمونه و به‌صورت تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه بالندگی حرفه‌ای پور کریمی (۱۳۸۹) با پایایی  $\alpha=0/94$  و رضایت شغلی محقق ساخته با پایایی  $\alpha=0/80$  استفاده شد. برای روایی ابزار هم از روایی محتوایی و همچنین روایی سازه بهره گرفته شد.  
**یافته‌ها:** نتایج آزمون تی تک‌گروهی نشان داد، بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در تمام مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده، دارای وضعیتی بالاتر از سطح متوسط است، همچنین وضعیت رضایت شغلی استادان بالاتر از سطح متوسط را نشان می‌دهد. همبستگی به‌دست آمده نیز نشان‌دهنده رابطه مثبت ( $r=0/17$ ) و معنی‌دار ( $p<0/05$ ) بالندگی حرفه‌ای و رضایت شغلی است. همچنین نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه نشان داد، از میان مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای، توسعه آموزشی ( $\beta = 0.36$ ) و مؤلفه توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات ( $\beta = -0.16$ ) قابلیت پیش‌بینی (با تأثیر مثبت) رضایت شغلی را داشته است.  
**نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌های پژوهش، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که اجرای برنامه‌های توسعه و بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به افزایش رضایت شغلی آنان کمک می‌کند.  
**کلیدواژه‌ها:** بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، رضایت شغلی، دانشگاه تهران.

### نوع مقاله:

### مقاله پژوهشی

### دریافت:

۱۴۰۲/۰۴/۰۵

### اصلاح:

۱۴۰۲/۰۷/۰۹

### پذیرش:

۱۴۰۲/۰۹/۰۴

### انتشار:

۱۴۰۲/۱۰/۰۱

**استناد:** قموشی، زهرا؛ پور کریمی، جواد؛ احتشام، زهرا (۱۴۰۲). پیش‌بینی چندگانه رضایتمندی شغلی با استفاده از مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای

هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی. نامه آموزش عالی، ۱۶(۶۴)، ۷-۳۲. DOI: 10.22034/HEL.2024.709928



ناشر: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی و سازمان سنجش آموزش کشور حق مؤلف © نویسندگان.

## مقدمه

منابع انسانی، ارزشمندترین سرمایه و دارایی سازمان‌ها تلقی می‌شوند. هیچ‌کدام از منابع سازمان بدون منابع انسانی به دست نمی‌آید. اثربخشی و موفقیت سازمان نیز متکی به افرادی است که در درون سازمان مشغول به کار هستند، به همین دلیل کارکنان سازمان باید توانایی انجام وظایف و همکاری‌های مناسب با سایر کارکنان برای پیشبرد هدف‌های سازمانی را داشته باشند و همین امر نیازمند کسب دانش و مهارت‌های مرتبط با شغل افراد [توسعه] است (اولونیا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸؛ به نقل از صفایی موحد و فلاحی‌نیا، ۱۳۹۵، ص ۹۸) و از این‌روست که از دیدگاه شولر و جکسون<sup>۲</sup>، (۲۰۰۱) سازمان‌ها برای بقا، انتظام و بالندگی خود می‌کوشند از طریق منابع انسانی فرهیخته در گستره جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، سود بخشی، انعطاف‌پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت خود نائل شوند (همان؛ به نقل از محمدخانی و محمدخانی، ۱۳۹۴، ص ۳).

در عرصه آموزش عالی نیز اعضای هیئت علمی از جمله عناصر مهم و اصلی سازمانی محسوب می‌شوند که افت کمی و کیفی آنها تأثیر مستقیمی بر عملکرد نظام آموزش عالی دارد. از آنجاکه جایگاه و نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشور تعیین‌کننده است و نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز بخش‌های مختلف توسط بخش آموزش عالی است که تربیت می‌شوند؛ بنابراین تقویت و توسعه این بخش به‌مثابه روح و جان آموزش عالی محسوب می‌شود (اجتهادی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۲۲). یکی از ابعاد مهم کیفیت زندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی میزان فراهم بودن و برخورداری آنان از فرصت‌های رشد و بالندگی حرفه‌ای<sup>۳</sup> و طی کردن مراحل پیشرفت حرفه‌ای آنهاست (نورشاهی، ۱۳۹۳، ص ۹۶). در واقع بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی کلید ارتقای کیفیت آموزش عالی است. دانشگاه‌ها برای اینکه بتوانند در سه حوزه کارکردی آموزش، پژوهش و عرضه خدمات به جامعه موفق باشند، باید به تقویت توانمندی‌های اعضای هیئت علمی توجه کنند. تقویت این توانمندی‌ها از طریق بالندگی حرفه‌ای آنان محقق می‌شود (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲، ص ۷۰). از دیدگاه سرومولا<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) در آموزش عالی، بالندگی حرفه‌ای به فرایندها و فعالیت‌های طراحی شده به‌منظور ارتقای دانش، مهارت و نگرش‌های حرفه‌ای آموزش‌دهندگان اشاره دارد (سرومولا، ۲۰۰۸؛ به نقل از میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۲).

نقش حیاتی اعضای هیئت علمی در بازدهی، بهره‌وری و عملکرد دانشگاه‌ها و مؤسسات و مراکز پژوهشی، مسئولان و مدیران دانشگاهی را ناگزیر از توجه به خواسته‌های آنان و تلاش برای برنامه‌ریزی، با هدف جلب رضایت بیشتر به‌منظور جلوگیری از اثرات نامطلوب نارضایتی آنان بر نظام آموزشی و پژوهشی کشور می‌کند.

1. Oloniya

2. Schuler & Jackson

۳. باید توجه کرد که معادل‌های متعددی برای واژه "Development" در زبان فارسی وجود دارد که می‌توان به توسعه، بهسازی و بالندگی اشاره کرد، در این نوشتار از معادل فارسی بالندگی برای این واژه استفاده شده است.

4. Serumola

در کشور ما به‌ویژه با وضعیت اخیر آموزش عالی و چالش‌های پیش روی آن، به دلیل توسعه کمی غیر معمول و بی‌ضابطه دانشگاه‌ها، مسئله کیفیت زندگی اعضای هیئت علمی و رضایت شغلی آنها از موضوعاتی است که باید مورد توجه جدی‌تری قرار گیرد (اصغری، ۱۳۹۴، ص ۱۶۶).

از سوی دیگر، اعضای هیئت علمی بخش اندکی از وقت حرفه‌ای را در دانشگاه خود صرف می‌کنند. مشکلات مالی آنان را وامی‌دارد تا در دانشگاه‌های مختلف، ساعات طولانی و دشواری را سپری کنند. در مناسبات انسانی این روند زمینه‌ساز فشار روحی، عملکرد ضعیف، کاهش ارزش و جایگاه و در نتیجه نارضایتی استادان و دانشجویان خواهد بود (آراسته، ۱۳۸۲، ص ۱۱۶). در حالی که به نظر رابینز<sup>۱</sup> (۱۹۹۴) رضایت شغلی از عوامل بسیار مهم در افزایش کارآمدی و ایجاد نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش است. تمایل به رضایت شغلی از این باور تأثیر می‌پذیرد که کارکنان راضی در سطوح بالاتری عمل می‌کنند. کارکنانی که از شغل خود راضی هستند، کارکنانی هستند که به صورت مشارکتی و گروهی عمل می‌کنند و از انگیزه بالایی برخوردارند. در واقع کارکنان راضی، مولدتر هستند (رابینز، ۱۹۹۴؛ به نقل از اصغری و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۲۳۰).

مراکز آموزش عالی با اهتمام به نقش ارزنده‌ای که در تولید علم و ارائه پژوهش و تربیت نیروی انسانی متخصص، کارآمد و خلاق جامعه داشته است و از سویی لزوم پاسخگویی عالمانه به اقتضانات و نیازهای آن ایجاب می‌کند که زمینه‌های ارتقای کمی و کیفی این مراکز طوری مهیا شود که افراد با انگیزه کافی برای تولید و ارائه اندیشه در این عرصه حضور داشته باشند. بنابراین شناخت و درک عوامل مؤثر بر میزان کسب رضایت شغلی اعضای هیئت علمی مراکز آموزش عالی از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و کم‌توجهی یا بی‌توجهی بر آن مشکلات مضاعفی را می‌تواند بر کلیت جامعه تحمیل کند (شکوهی آشان و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۸۵). و از این‌روست که مرزبان (۱۳۸۸) در پژوهش خود نشان داد اعضای هیئت علمی به دلیل احساس نارضایتی از وضعیت موجود، بر تدارک برنامه‌های توسعه و لزوم تأسیس مرکزی جهت این امر تأکید می‌نمایند (به نقل از اجتهادی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۲۵). از این‌رو، پژوهش حاضر درصدد پیش‌بینی چندگانه رضایت شغلی با استفاده از مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران است. سؤالی که در این میان مطرح می‌شود این است که وضعیت بالندگی حرفه‌ای و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران چگونه است؟ و آیا مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای قابلیت پیش‌بینی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی را دارد؟ و درنهایت؛ آیا مدل پژوهش از برآزش مناسبی برخوردار است؟

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

برخی از صاحب‌نظران همچون لالر و کینگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) معتقد بودند که بالندگی اعضای هیئت علمی، بخشی از

1. Robbins

2. Lawler & King

توسعه کارکنان به حساب می‌آید و به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از برنامه‌ریزی و مدیریت منابع انسانی مراکز پژوهشی و آموزش عالی تلقی می‌شود (لالر و کینگ، ۲۰۰۰؛ به نقل از پورکریمی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۳). تا قبل از دهه ۱۹۷۰ تأکید اصلی بر توسعه و بالندگی دانشجویان متمرکز بود، اما در اوایل دهه ۱۹۷۰، مباحث توسعه و بالندگی بر بالندگی اعضای هیئت علمی تمرکز بیشتری یافت و در این زمان، رشد قابل توجهی در موضوعات و برنامه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی به وجود آمد (مواری<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱؛ به نقل از پورکریمی، ۱۳۸۹، ص ۳).

به بیان گرت و کیم<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در اغلب کشورهای جهان از اواخر دهه ۱۹۶۰ میلادی شروع شد. فعالیت‌ها در ابتدا به فرصت‌های مطالعاتی و دیدار با اندیشمندان محدود بود، اما در دهه ۱۹۷۰ این فعالیت‌ها به دلیل تغییر الگوی ثبت‌نام دانشجویان، افزایش تعداد مربیان پاره‌وقت، افزایش تقاضای پاسخگویی و کاهش منابع مالی گسترش یافت. این نهضت ادامه یافت تا جایی که تأکید بر نقش و مسئولیت چندگانه اعضای هیئت علمی، ارزیابی نقاط قوت و ضعف آنان، تسهیل رشد و پیشرفت آنها و بهبود عملکرد تدریس به دغدغه اصلی برنامه‌ریزان بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی تبدیل شد. بنابراین، برخی از دانشگاه‌های آمریکایی برنامه‌ها و مدل‌هایی را برای بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی طراحی کردند (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲، ص ۷۱). هرچند دلایل ظهور بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در انطباق با تغییرات اجتماعی ناشی از دلایل پنج‌گانه شامل: ۱. تغییر انتظارات درباره کیفیت آموزش به‌ویژه در دوره کارشناسی؛ ۲. تغییر نیازهای اجتماعی؛ ۳. تغییر فناوری و تأثیر آن بر تدریس و یادگیری؛ ۴. تغییر جمعیت دانشجویی و انتظارات آنان؛ و ۵. تغییر پارادایم‌ها در تدریس و یادگیری است. هر کدام از این چالش‌ها نیازمند آن است که نه تنها اعضای هیئت علمی، بلکه دانشگاه‌ها نیز در استراتژی سنت خود بازنگری کنند (لالر و کینگ، ۲۰۰۰؛ به نقل از زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲، ص ۷۲).

به تعبیر گرین<sup>۳</sup> (۱۹۹۰)، معمولاً دو کاربرد از واژه بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی مورد استفاده قرار می‌گیرد: اولین تعبیر در موقعیت حرفه‌ای است؛ بالندگی حرفه‌ای بر پیشرفت در تخصص فرد و یا یک حوزه مطالعاتی دلالت دارد. کاربرد دوم آن در یک موقعیت علمی (آکادمیک) است؛ در این مفهوم، بالندگی هیئت علمی بر پیشرفت در مسئولیت‌های شخص به‌عنوان یک عضو هیئت علمی در دانشگاه دلالت دارد که عبارت‌اند از تحقیق، تدریس و خدمات (قرونه، ۱۳۹۳، ص ۵۶). در مجموع صاحب‌نظران تعاریف مختلفی از بالندگی اعضای هیئت علمی ارائه داده‌اند که برخی از آنها در جدول (۱) ذکر شده است.

1. Murray  
2. Grant & Keim  
3. Green

جدول (۱) تعاریف بالندگی اعضای هیئت علمی

صاحب نظران	تعاریف
برکویست و فیلیپس <sup>۱</sup> (۱۹۷۵)	تغییر در سطوح سه گانه رفتار، فرایند و ساختار عضو هیئت علمی (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲، ص ۷۲).
گاف و همکاران <sup>۲</sup> (۱۹۹۸)	اعتلای استعداد، گسترش علائق، بهبود شایستگی ها و به عبارت دیگر تسهیل رشد فردی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی مخصوصاً در نقش یک مربی (شعبانی بهار و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۱۱۱).
لاولر و کینگ <sup>۳</sup> (۲۰۰۰)	تقویت استعدادها، گسترش علائق و بهبود شایستگی‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای و رشد شخصی عضو هیئت علمی (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲، ص ۷۲).
کامبلین و استگر <sup>۴</sup> (۲۰۰۰)	توسعه مهارت‌های آموزشی، حرفه‌ای، رهبری و نوآوری شغلی و مهارت‌های ارتباطی عضو هیئت علمی (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲، ص ۷۲).
فستروند و تیلری <sup>۵</sup> (۲۰۰۱)	استقرار فعالیت‌هایی که خلق دانش را بهبود می‌بخشد (نوه‌ابراهیم و پورکریمی، ۱۳۸۷، ص ۱۰۳).
استینرت و همکاران <sup>۶</sup> (۲۰۰۶)	تقویت نقش اعضای هیئت علمی از طریق تقویت توانایی مهارت‌های ارتباطی و رهبری و نوآوری (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲، ص ۷۲).
مکلین سیلیرز و وان‌ویک <sup>۷</sup> (۲۰۰۸)	تمام فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده‌ای که دانش فردی و مهارت‌های اساسی و لازم برای عملکرد بهتر در دانشگاه را برای اعضای هیئت علمی فراهم می‌نماید (محب‌زادگان و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۴).
دی و دلی <sup>۸</sup> (۲۰۰۹)	فعالیت‌هایی در حمایت از بهبود عملکرد و ارتقای توانمندی شغلی عضو هیئت علمی (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲، ص ۷۲).
شبکه توسعه اعضای هیئت علمی <sup>۹</sup> (۲۰۱۸)	تمام برنامه‌هایی که بر آینده اعضای هیئت علمی تمرکز دارند. این برنامه‌ها در حوزه‌های توسعه فردی، توسعه شخصی و توسعه حرفه‌ای همفکری می‌نمایند.
حسینی (۱۳۷۶)	توسعه اعضای هیئت علمی یک فرایند نهادی است که سعی دارد با مداخله در نقش‌های استادان از شناسایی عوامل مؤثر بر این نقش‌ها؛ نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتار اعضای هیئت علمی را در راستای افزایش و کارایی بیشتر، برای تأمین نیازهای دانشجویان، دانشگاه و خود هیئت علمی ارتقا دهد (رضائیان و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۴۹۴).
ابیلی (۱۳۸۷)	توسعه اعضای هیئت علمی به معنای ارتقای دانش تخصصی، بهبود نگرش و رفتار حرفه‌ای و افزایش توانمندی‌ها، شایستگی‌ها و مهارت‌های آنان در جهت بهبود عملکرد و اثربخشی فعالیت‌های مربوط به وظایف چهارگانه تدریس، تحقیق، مشاوره و خدمات اجتماعی آنهاست (شیخی کیاسری، ۱۳۹۲).

1. Berquist & Philips
2. Gaff et al
3. Lawler & King
4. Camblin & Steger
5. Festervand & Tillery
6. Steinert et al
7. Mclean Cilliers & Vanwyke
8. Dee & Daly
9. POD

صاحب‌نظران	تعاریف
پورکریمی (۱۳۸۸)	توسعه حرفه‌ای به عواملی اشاره دارد که به شغل و حرفه افراد مرتبط است. به عبارتی فعالیت‌هایی که اعضای هیئت علمی انجام می‌دهند و یا انتظار می‌رود که انجام دهند. این فعالیت‌ها شامل زیرمؤلفه‌های پژوهش، ارائه خدمات تخصصی، انتشارات علمی، شبکه و فناوری‌های نوین ارتباطی و اطلاعاتی، زبان انگلیسی و تدریس است.
زاهدی و بازرگان (۱۳۹۲)	بهبود شایستگی‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای و رشد شخصی آنان به‌منظور بالندگی مستمر آنها
محب‌زادگان و همکاران (۱۳۹۲)	تمام فعالیت‌های برنامه‌ریزی‌شده (رسمی و غیررسمی) است که هدف آن افزایش دانش و آگاهی اعضای هیئت علمی در خصوص کارکردهای خود و محیط کارشان (سازمان دانشگاه) برای افزایش اثربخشی و کارایی است و این فعالیت در سه بعد فردی (با عقاید، اخلاقیات و ویژگی‌های انسانی-اخلاقی)، بعد حرفه‌ای (به‌عنوان یک کارشناس و متخصص برای ارائه خدمات مورد نیاز) و بعد آموزشی (به‌عنوان یک مدرس و مهم‌ترین وظیفه یک عضو هیئت علمی و آشنایی با فرایند یاددهی-یادگیری) انجام می‌گیرد.

با وجود تعاریف متعدد، می‌توان گفت اساساً بالندگی حرفه‌ای مداوم برای اعضای هیئت علمی، دربردارنده سه دسته فعالیت است: تجارب یادگیری خود‌هدایت‌گر، برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای رسمی و استراتژی‌های توسعه سازمانی (کرانتون<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴؛ به نقل از کافارلا و زین<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹). زمانی اهمیت این موارد بیشتر رخ می‌نماید که همان‌طور که قبلاً اشاره شد این نکته عنوان شود که توسعه دانش، مهارت‌ها، آموزش و ایجاد رفتار مطلوب در همه افراد به‌خصوص اعضای هیئت علمی موجب بهبود عملکرد آنان می‌شود (فضلی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۳۱). آنچه درباره بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بسیار حائز اهمیت است؛ این است که با مروری بر ادبیات و پیشینه این مفهوم، می‌توان به این نکته پی برد که دو نگاه کلی نسبت به آن وجود دارد. برخی پژوهشگران مانند زاهدی و همکاران (۱۳۹۲)، حجری و همکاران (۱۳۹۴)، مفهوم بالندگی حرفه‌ای را معادل مفهوم کلی توسعه اعضای هیئت علمی دانسته و آن را شامل همه برنامه‌ها و مؤلفه‌هایی که موجب بهبود مستمر اعضای هیئت علمی می‌شود، می‌دانند. اما برخی دیگر از پژوهشگران مانند پورکریمی (۱۳۸۸)، محب‌زادگان (۱۳۹۲)، شبکه توسعه اعضای هیئت علمی (۲۰۱۸)، این مفهوم را خاص‌تر کرده و به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی، در کنار سایر مؤلفه‌های توسعه سازمانی، توسعه فردی، توسعه آموزشی و غیره قلمداد می‌نمایند. روشن است که بر اساس دیدگاه دوم، تعریف بالندگی حرفه‌ای نیز متفاوت خواهد شد. در این پژوهش نیز نگاه دوم نسبت به بالندگی حرفه‌ای مد نظر قرار گرفته است.

### رضایت شغلی

رضایت شغلی به‌عنوان یکی از متغیرهای مهم در رفتار سازمانی همواره مورد توجه پژوهشگران بوده است.

1. Cranton  
2. Caffarella & Zinn

اهمیت رضایت شغلی به این دلیل است که نقش مؤثری در راستای تحقق هدف‌های سازمان دارد. تعاریف زیادی از رضایت شغلی ارائه شده است؛ درحالی‌که برخی از این تعاریف بر خود شغل متمرکز شده‌اند، تعاریف دیگر شامل عوامل وابسته به شغل هستند. در جدول (۲) به برخی از مهم‌ترین آنها اشاره شده است:

جدول (۲) تعاریف رضایت شغلی

صاحب نظران	تعاریف
سیل و نایت <sup>۱</sup> به نقل از تسایی و همکاران <sup>۲</sup> (۲۰۰۷)	پاسخ‌های عاطفی مؤثر کلی کارکنان به خود کار
مازلو <sup>۳</sup> (۱۹۴۳ ص ۳۹۵)	رضایت شغلی ناشی از میزان برآورده شدن نیازهای اولیه پنج‌گانه می‌داند.
هرزبرگ به نقل از مازلو (۱۹۴۳، ص ۳۹۵)	رضایت شغلی متأثر از عوامل انگیزشی (درونی) و بهداشتی (بیرونی) است.
لاک <sup>۴</sup> (۱۹۷۶)، اسپکتور <sup>۵</sup> (۱۹۹۷) و آرمسترانگ <sup>۶</sup> (۲۰۰۶)	رضایت شغلی یعنی احساس مطبوع و مثبت فرد از تجربه کاریش
لافکوئیست <sup>۷</sup> (۱۹۸۴)؛ به نقل از اصغری، (۱۳۹۴، ص ۱۶۸)	رضایت شغلی متأثر از نقش شغل در رفع نیازهای کارکنان است.
پورتر <sup>۸</sup> (۱۹۶۹)؛ به نقل از اصغری، (۱۳۹۴، ص ۱۶۸)	واکنش کارکنان به شغل و سازمان
نیواستورم <sup>۹</sup> (۲۰۰۱)؛ به نقل از اصغری، (۱۳۹۴، ص ۱۶۸)	میزان رسیدن افراد به نیازها و علائق است که بر کار و رضایت تأثیر می‌گذارد.
راوری (۱۳۹۱، ص ۶۴)؛ به نقل از اصغری، (۱۳۹۴، ص ۱۶۸)	رضایت شغلی یک احساس خوشایند، یک نگرش مثبت به شغل، قضاوت کردن و ارزشیابی در مورد شغل است.
کروز <sup>۱۰</sup> (۲۰۰۶)	رضایت شغلی به برداشتی که فرد از کار خود دارد، اشاره می‌کند.

درباره رضایت نظریه‌های گوناگونی ارائه شده است. همچنین عوامل زمینه‌ساز و ایجادکننده رضایت، متنوع و متعدد هستند که می‌توان آنها را به جنبه‌های درونی شامل ویژگی‌های شخصیتی، احساسات عاطفی و

1. Sale and nite
2. Tsai
3. Maslow
4. Locke
5. Spector
6. Armestrong
7. Lofquist
8. Porter
9. Newstorm
10. Cruise



حالت‌های هیجانی و جنبه‌های بیرونی شامل شرایط و ویژگی‌های سازمانی و اجتماعی و فرهنگی دسته‌بندی کرد (کروز، ۲۰۰۶).

هرزبرگ در نظریه انگیزشی - بهداشتی خود عواملی را که به رضایت کارکنان از شغل منجر می‌شود، عوامل انگیزشی و عواملی که موجب نارضایتی کارکنان می‌شود، عوامل بهداشتی نام‌گذاری کرده است. بر اساس این نظریه، عوامل انگیزشی (عوامل درونی کار) عبارت‌اند از: روابط با همکاران، سرپرستی، حقوق، جایگاه و امنیت شغل، شرایط کاری، خط مشی و مقررات سازمان (هرزبرگ و همکاران، ۲۰۱۱، ص ۵۴).

بر اساس تئوری انتظار، انتظارات فرد در تعیین نوع و میزان رضایت وی بسیار مؤثر است، بدیهی است هنگامی که انتظارات فرد از شغلش زیادتر باشد دیرتر و مشکل‌تر به رضایت دست خواهد یافت. در تئوری ارزشی، رضایت شغلی، در پاسخ به این سؤال که آیا شغل به فرد امکان حفظ ارزش‌های خصوصی را می‌دهد. در این نظریه به دو جنبه اجتماعی و روانی فرد توجه شده است. از لحاظ اجتماعی، تأثیر عواملی مانند نظام سازمانی، هنجارهای اجتماعی، شرایط محیط کار، از حیث روانی عمدتاً شخصیت و ویژگی‌های روانی مورد توجه قرار می‌گیرد (شکوهی آشان و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۷۵).

کندال و هالین<sup>۱</sup> پنج بعد رضایت شغلی را برشمرده‌اند که معرف خصوصیات برجسته شغلی است و در ادامه به‌اختصار معرفی می‌شوند (حسین‌زاده، ۱۳۸۱).

- رضایت از کار: قلمرو وظایفی که کارکنان انجام دهند جالب باشد و فرصت‌هایی برای آموزش و یادگیری آنان فراهم سازد.
- رضایت از مافوق: یعنی توانایی‌های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظاتی که آنان برای علایق کارکنان از خود نشان می‌دهند.
- رضایت از همکاران: میزان دوستی، صلاحیت فنی، و حمایتی که همکاران از خود نشان می‌دهند، رضایت از همکاران منبعت از نحوه ارتباط آنهاست.
- رضایت از ترفیع: یعنی دسترسی به فرصت‌های واقعی برای پیشرفت در کارکنان.
- رضایت از حقوق: یعنی میزان حقوق دریافتی، برابری ادراکی در مورد حقوق، روش پرداختی به کارکنان (حسین‌زاده و صائمیان، ۱۳۸۱، ص ۴).

رضایت شغلی میزانی از احساسات و نگرش‌های مثبت است که افراد نسبت به شغل خود دارند و در صورت کم‌رنگ شدن این رضایت ممکن است فرد خود را رها سازد. همچنین رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در پیشرفت یک سازمان است (مکینتاش<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴، ص ۲۶۳۵). رضایت شغلی یکی از عوامل مهم روانی در محیط کاری قلمداد می‌شود و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند؛ به این صورت که شغل

1. Kendall & Hulin

2. Macintosh

مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را برای فرد تأمین می‌کند و فرد از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر لذت مطلوب را به فرد ندهد، فرد شروع به مذمت شغل خویش می‌کند و در صدد تغییر آن برمی‌آید. رضایت شغلی پدیده‌ای است که از فرد و سازمان فراتر می‌رود و آثار آن در زندگی خصوصی فرد، خارج از سازمان نیز مشاهده می‌شود (برنابی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴، ص ۵۹).

رضایت شغلی برخاسته از عوامل درونی است و خصوصیات فردی و عوامل فیزیکی و محیطی از سوی دیگر است و در واقع نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال است. رضایت شغلی به‌عنوان وضعیت عاطفی خوشایند خاص ارزشیابی فرد از موقعیت شغلی خویش است و در رابطه با ویژگی و ابعاد عاطفی تعریف می‌شود. بررسی‌های مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان می‌دهد که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی مرتبط است که می‌توان این متغیرها را در چهار گروه طبقه‌بندی کرد: ۱. عوامل سازمانی؛ ۲. عوامل محیطی؛ ۳. ماهیت کار؛ ۴. عوامل فردی. همچنین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی عبارت‌اند از: خاطر جمعی و آسایش در زندگی، شرایط مطلوب کار، احساس علاقه و وابستگی، رفتار از روی عدل و انصاف، احساس موفقیت در کار، تشخیص زحمات و خدمات انجام‌گرفته و قدرشناسی از کار است (نگندرا و فرخی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴، ص ۱۲۸).

بسیاری از محققان از این واقعیت پشتیبانی می‌کنند که رضایت شغلی کارکنان به بهره‌وری بیشتر کارکنان منجر می‌شود. در واقع پژوهشگران معتقدند رضایت شغلی مفهوم چندبعدی است که توسط پژوهشگران مختلف در نظر گرفته شده است. این شامل باورها و نظام ارزشی و نگرش و توانایی‌های فردی است. بسیار مهم است تا در کارکنان احساس رضایت به وجود بیاید. این احساس رضایت در شخصیت آنها، احساس مسئولیت، تعهد، و نگرش مثبت را ایجاد می‌کند. به‌علاوه با داشتن هوشمندی، خلاقیت، تفکر انتقادی و برنامه‌ریزی به شایستگی‌های حرفه‌ای آنها نیز می‌انجامد (سینگای و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶، ص ۳۳۴).

در زمینه بالندگی و توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی پژوهش‌های متعدد داخلی و خارجی انجام گرفته است که در ادامه به آنها اشاره می‌شود:

یافته‌های پژوهش حجری (۱۳۹۲) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد وی با عنوان «بررسی رابطه توسعه حرفه‌ای با نوآوری آموزشی در میان اعضای هیئت علمی دانشکده‌های روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران» بیانگر وضعیت مطلوب توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی جامعه مورد نظر است. شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی را با عنوان «تعیین مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور و سنجش برآزش آن» اجرا کردند. یافته‌ها بیانگر این بودند که بعد بالندگی حرفه‌ای دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور در حد مطلوب قرار دارد. در خصوص وضعیت موجود مؤلفه بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی،

1. Bernabe  
2. Nagendra  
3. Singai

انتشارات علمی و زبان انگلیسی کمتر از میانگین و بقیه عوامل بیشتر از میانگین است. شیخی کیاسری (۱۳۹۲) پژوهشی را با عنوان «بررسی رابطه توسعه اعضای هیئت علمی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران و رفتار شهروندی سازمانی آن» اجرا کرد. نتایج پژوهش نشان داد که وضعیت توسعه اعضای هیئت علمی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی مطلوب است. صفاپور (۱۳۹۲) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان «بررسی رابطه توسعه حرفه‌ای و راهبردهای مرتبط با آن در اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید رجایی» این‌گونه نتیجه‌گیری نمود که بین توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و راهبردهای توسعه حرفه‌ای دانشگاه شهید رجایی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین نتایج نشان داد که سطح توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در حد زیاد و میزان استفاده دانشگاه شهید رجایی از راهبردهای توسعه حرفه‌ای در دانشگاه شهید رجایی در حد کم است. قرونه (۱۳۹۳) در رساله دکتری خود با عنوان «ارائه الگویی برای بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران» دریافت که از دیدگاه اعضای هیئت علمی، وضعیت کلی بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه تهران بالاتر از میانگین و نسبتاً مطلوب است. همچنین وضعیت بالندگی آموزشی، بالندگی پژوهشی، بالندگی فردی اعضای هیئت علمی به‌طور معنی‌داری بالاتر از میانگین بود. ولی وضعیت دو مؤلفه دیگر یعنی بالندگی خدمات تخصصی و بالندگی سازمانی به‌طور معنی‌داری پایین‌تر از میانگین است. همچنین بین دیدگاه اعضای هیئت علمی زن و مرد در مورد وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و نیز بین بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشکده‌ها / پردیس‌های مختلف دانشگاه تهران تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. زاهدی (۱۳۹۳) در رساله دکتری با عنوان «طراحی مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی» در بخش یافته‌های کمی این‌گونه تحلیل نمود که بین وضعیت موجود و مطلوب توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی تفاوت وجود دارد. به‌عبارت‌دیگر، عملکرد اعضای هیئت علمی در باره چهار مؤلفه (آموزشی، پژوهشی، مدیریتی و ارتباطی) ضعیف است. مقایسه میانگین‌های وضع موجود و مطلوب تحقیق نشان می‌دهد بیشترین تفاوت مربوط به مؤلفه ارتباطی است. همچنین نتایج نشان داد که اعضای هیئت علمی زن از نظر توسعه پژوهشی بهتر از اعضای هیئت علمی مرد هستند و اعضای هیئت علمی مرد در توسعه ارتباطی، وضعیت بهتری از اعضای هیئت علمی زن دارند. همچنین دانشکده فنی و مهندسی از نظر توسعه آموزشی، توسعه پژوهشی و توسعه ارتباطی وضعیت بهتری از سایر دانشکده‌ها دارد. رمضان‌پور (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «نقش سلامت سازمانی در توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی (مورد مطالعه: دانشکده منابع طبیعی پردیس کشاورزی دانشگاه تهران)» این‌گونه نتیجه‌گیری نمود که وضعیت توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی جامعه مورد مطالعه در سطح متوسط ارزیابی شد. یافته‌های پژوهش پور کریمی و احتشام (۱۴۰۰) با عنوان «مدل‌یابی معادله‌های ساختاری در تبیین الگوی توسعه اعضای هیئت علمی مبتنی بر معنویت (مطالعه موردی: دانشگاه قم)» نشان داد که مؤلفه توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بالاتر از سطح متوسط بوده است.

تیموری و همکاران (۱۳۸۶) پژوهشی را با عنوان «رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» اجرا کردند. نتایج نشان داد که رضایت شغلی اعضای هیئت علمی به طور کلی در سطح خوب است، ولیکن در حیطه‌های مختلف متفاوت بوده است. از جمله رضایت از ماهیت کار در سطح عالی ارزیابی شد حال آنکه در مورد نحوه سرپرستی و ارتباطات، امنیت شغلی، حقوق و مزایا در سطح خوب بوده است. ملک‌شاهی و همکاران (۱۳۸۹) پژوهشی را با عنوان «بررسی رضایت‌مندی شغلی اساتید هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان» اجرا کردند. نتایج نشان داد تنها ۴۱ درصد استادان از رضایت شغلی برخوردارند. نتایج پژوهش ستوده و همکاران (۱۳۹۱) با عنوان «بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی» نشان داد به طور کلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان از رضایت نسبتاً متوسطی برخوردار هستند. بیشترین میزان رضایت‌مندی در حیطه ماهیت کار و کمترین میزان رضایت شغلی در حیطه حقوق و مزایا بوده است. فرزنجو و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی را با عنوان «بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی سیستان و بلوچستان» اجرا کردند. یافته‌ها نشان داد رضایت شغلی در حد مطلوبی است. یافته‌های پژوهش مهربان و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان «رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان» نشان داد که وضعیت رضایت شغلی اعضای هیئت علمی در سطح متوسط است. البته تنها مؤلفه رضایت از ماهیت کار در حد بالاتر از متوسط و در سطح مطلوب ارزیابی شد. شیرمحمدزاده و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان» این گونه نتیجه‌گیری کرد که بین توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی همبستگی بالایی وجود دارد و توسعه حرفه‌ای به طور مستقیم باعث ارتقای رضایت شغلی می‌شود. بازلی<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) در رساله دکتری خود با عنوان «فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی در میان اعضای هیئت علمی جوامع کالج» دریافت افرادی که در فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای شرکت داشتند، به طور کلی دارای رضایت شغلی بودند. نتایج به دست آمده نشان‌دهنده آن است که وضعیت رضایت شغلی در حد مطلوبی بوده است. سید و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) پژوهشی را با عنوان «رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه در پاکستان: مطالعه موردی دانشگاه سند- جمشوری»<sup>۳</sup> اجرا کردند. نتایج بیانگر رضایت‌مندی بالای اعضای هیئت علمی بوده است. شتی و همکاران (۲۰۱۲) پژوهشی را با عنوان «بررسی رضایت شغلی هیئت علمی و اثر آن بر رضایت دانشجویان در مؤسسات مدیریتی ناشیک»<sup>۴</sup> وابسته به دانشگاه پونا» اجرا کردند. نتایج بیانگر نارضایتی بالای اعضای هیئت علمی بوده است. یافته‌های پژوهش بتاینا (۲۰۱۴) با عنوان «سطح رضایت شغلی در بین اعضای هیئت علمی دانشکده‌های آموزش در دانشگاه‌های اردن»

1. Bosley  
 2. Syed et al  
 3. Sindh-Jamshoro  
 4. Nashik

نشان‌دهنده سطح متوسط رضایت شغلی اعضای هیئت علمی بود. آل اسمادی و کیوبلان<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) پژوهشی را با عنوان «ارزیابی رضایت شغلی در بین اعضای هیئت علمی و ارتباط با برخی از متغیرها در دانشگاه نجران» اجرا کردند. بر اساس نتایج، وضعیت رضایت شغلی اعضای هیئت علمی در سطح متوسط ارزیابی شد. نتایج پژوهش گو و وانگ<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) با عنوان «رضایت شغلی معلمان دانشگاه‌ها را چه چیزی تعیین می‌کند؟» نشان داد برنامه‌های توسعه حرفه‌ای به‌عنوان دومین عامل در رضایت شغلی استادان دانشگاه نقش مؤثری ایفا می‌کند. در نهایت، با توجه به وضعیت پیشینه پژوهش داخلی و خارجی می‌توان دریافت اول اینکه به‌ویژه در تحقیقات داخلی به نقش بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در ارتقای سطح رضایت شغلی آنان کمتر توجه شده است. نکته بعدی اینکه نتایج به‌دست‌آمده از تحقیقات پیشین همسو نبوده و برخی تحقیقات گویای وضعیت مطلوب رضایت شغلی و بالندگی حرفه‌ای هستند و برخی در سطح متوسط ارزیابی می‌کنند و مواردی هم حاکی از وضعیت نامطلوب در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها هستند. از همین رو محققان بر آن شدند تا با اجرای پژوهش علمی در سطح دانشگاه تهران به‌عنوان بزرگ‌ترین دانشگاه ایران از نظر گستره جغرافیایی، نیروی انسانی و تنوع رشته‌ای، بالندگی حرفه‌ای در بهبود وضعیت رضایت شغلی اساسی‌ترین عنصر دانشگاه یعنی اعضای هیئت علمی را بررسی کنند. در واقع دانشگاه تهران به‌عنوان نماد آموزش عالی ایران که نزدیک به هشت دهه از فعالیت آن سپری می‌شود، نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه و پیشرفت کشور دارد و با توجه به گستردگی همه‌جانبه دانشگاه تهران در میان سایر دانشگاه‌های کشور به‌ویژه در خصوص وسعت نیروی انسانی (۵۷۳۵ نفر) که از این میان حدود دو هزار نفر اعضای هیئت علمی است؛ بنابراین، در راستای افزایش بهره‌وری اعضای هیئت علمی خود بیش از گذشته نیازمند برنامه‌ها و فعالیت‌های رشد و بالندگی است تا از قافله بازماند. البته در دانشگاه تهران ارتقای کیفیت آموزش عالی همواره از دغدغه‌های اصلی سیاست‌گذاران دانشگاه بوده است (قرونه و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین از آنجایی که نیروی انسانی کارآمد و توسعه‌یافته، منافع زیادی برای دانشگاه خواهد داشت، پرداختن به مسئله رضایت شغلی آنان اهمیت ویژه‌ای دارد.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی (رگرسیون) است. جامعه آماری پژوهش را همه اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران (۲۰۹۵ نفر) تشکیل می‌دهند. در پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با اختصاص متناسب استفاده شده است که حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران ۲۶۷ نفر محاسبه و مورد مطالعه قرار گرفت. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد: الف) پرسشنامه بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی؛ این پرسشنامه برگرفته از مدل توسعه حرفه‌ای اعضای

1. Al-Smadi & Qblan

2. Guo & Wang

هیئت علمی پورکریمی (۱۳۸۹) با شش بعد که شامل توسعه پژوهشی، توسعه ارائه خدمات تخصصی، توسعه انتشار مطالب علمی، توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات، توسعه زبان انگلیسی و توسعه آموزشی مورد استفاده قرار گرفت. روایی صوری و محتوایی ابزار تأیید شد. پایایی پرسشنامه نیز ۰,۹۴ به دست آمد؛ (ب) پرسشنامه رضایت شغلی: برای گردآوری داده‌ها جهت سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی محقق ساخته که رضایت از ماهیت کار، همکاران، مدیران، فضای فیزیکی، حقوق و دستمزد و امنیت شغلی را مورد سنجش قرار می‌داد، استفاده شد. روایی صوری و محتوایی این ابزار نیز مورد تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰,۸۰ محاسبه شد.

برای بررسی روایی سازه پرسشنامه‌ها، از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل انجام گرفت. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی مقدار آزمون تی تک‌گروهی و شاخص‌های برازندگی مانند نسبت مجذور خی به درجه آزادی<sup>۱</sup>، ریشه میانگین مجذور پس‌مانده‌ها<sup>۲</sup>، شاخص نیکویی برازش<sup>۳</sup>، شاخص تعدیل برازندگی<sup>۴</sup>، شاخص برازندگی هنجار شده<sup>۵</sup>، شاخص برازندگی افزایشی<sup>۶</sup>، شاخص برازندگی تطبیقی<sup>۷</sup> و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب<sup>۸</sup> نشان می‌دهند که داده‌ها از روایی خوبی برخوردار است (جدول ۲).

جدول (۳) نتایج برازش مدل پژوهش

شاخص برازندگی	$\chi^2/df$	RMR	GFI	AGFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA
بالندگی حرفه‌ای	۲/۰۳	۰/۰۶	۰/۸۷	۰/۸۴	۰/۸۹	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۰۶
رضایت شغلی	۱/۴۴	۰/۰۲	۰/۹۹	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۰۴

### یافته‌ها

یافته‌های توصیفی نشان داد که ۱۵,۹ درصد از پاسخ‌دهندگان زن و ۸۴,۱ درصد مرد هستند. همچنین ۳۲,۷ درصد افراد سنین ۳۰-۳۸، ۲۱,۱ درصد بین ۳۹-۴۷، ۲۰,۷ درصد بین ۴۸-۵۶، ۱۱,۲ درصد بین ۶۵-۷۳ و ۲,۸ درصد نیز بین سنین ۶۶-۷۴ هستند. از سوی دیگر، ۵۷,۸ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک داخل کشور و ۳۷,۸ درصد از پاسخ‌دهندگان نیز دارای مدرک خارج از کشور هستند. همچنین نتایج نشان داد که ۳۷,۵ درصد پایه بین ۱-۹، ۱۱,۶ درصد بین ۱۰-۱۸، ۹,۲ درصد بین ۱۹-۲۷، ۸,۴ درصد بین ۲۸-۳۶، ۱,۶ درصد ۳۷-۴۵

1.  $\chi^2/df$
2. RMR
3. GFI
4. AGFI
5. NFI
6. IFI
7. CFI
8. RMSEA

هستند. بررسی‌های توصیفی حاصل از مرتبه علمی نشان می‌دهد که ۱۶,۳ درصد استاد، ۲۵,۵ درصد دانشیار، ۵۵ درصد استادیار و ۰,۸ درصد نیز مربی هستند. نتایج مربوط به بخش پردیس‌ها و دانشکده‌ها نشان می‌دهد که ۲۳,۱ درصد از پاسخ‌دهندگان در دانشکده‌های فنی-مهندسی، ۶ درصد در پردیس علوم، ۲۱,۵ درصد در علوم اجتماعی و رفتاری، ۷,۲ درصد در پردیس هنرهای زیبا، ۱۰,۴ درصد در دانشکده دامپزشکی، ۱۲,۴ درصد در دانشکده علوم و فنون نوین، ۴ درصد در دانشکده محیط زیست، ۱۵,۵ درصد نیز در پردیس ادبیات و علوم انسانی هستند. همچنین نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف نشان داد که توزیع داده‌ها نرمال است.

### ○ بررسی وضعیت موجود بالندگی حرفه‌ای و رضایت شغلی با استفاده از آزمون تی تک‌گروهی

جدول (۴) وضعیت موجود مؤلفه‌های تشکیل دهنده بالندگی حرفه‌ای و رضایت شغلی با میانگین نظری "۳"

Sig	df	t	Sd	M	متغیرها
.۰/۰۰۰۳	۲۳۸	۳۱/۶۳	۰/۵۴	۴/۱۲	توسعه پژوهشی
.۰/۰۰۰۴	۲۴۳	۲۸/۳۸	۰/۵۹	۴/۰۸	توسعه ارائه خدمات تخصصی
.۰/۰۰۰۲	۲۳۶	۲۲/۳۷	۰/۶۹	۴/۰۰۸	توسعه انتشار مطالب علمی
.۰/۰۰۰۹	۲۲۷	۲۲/۸۳	۰/۷۸	۴/۱۹	توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات
.۰/۰۰۰۱	۲۴۰	۲۳/۶۵	۰/۷۲	۴/۱	توسعه زبان انگلیسی
.۰/۰۰۰۱	۲۴۱	۲۸/۳۳	۰/۵۹	۴/۰۸	توسعه آموزشی
.۰/۰۰۰۷	۲۰۸	۳۰/۵۵	۰/۵۲	۴/۱	بالندگی حرفه‌ای
.۰/۰۰۰۳	۲۳۸	۱۱/۳۷	۰/۷	۳/۵۲	رضایت شغلی

برای پاسخ‌گویی به بخش اول پرسش پژوهش از تی تک‌گروهی استفاده شده است. همان‌گونه که در جدول (۴) دیده می‌شود، وضعیت بالندگی حرفه‌ای و تمام مؤلفه‌های آن بالاتر از سطح متوسط است. یافته‌های حاصل از رضایت شغلی نیز نشان می‌دهد که اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران در وضعیت بالاتر از سطح متوسط قرار دارد.

### ○ بررسی رابطه بین بالندگی حرفه‌ای و رضایت شغلی

یافته‌های حاصل از همبستگی پیرسون نشان داد بین بالندگی حرفه‌ای و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار ( $r=0,17$ ) برقرار است.

### ○ پیش‌بینی رضایت شغلی با استفاده از مؤلفه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی

جدول (۵) نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام رضایت شغلی بر اساس مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای

مدل	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	f	sig
توسعه آموزشی	۰/۲۷	۰/۰۷	۰/۰۷	۰/۶۷	۱۶/۶۹	۰/۰۰۰۰۶
توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۳۰	۰/۰۹	۰/۰۸	۰/۶۶	۱۰/۵۵	۰/۰۰۰۰۴

جدول (۶) ضرایب رگرسیون گام به گام

مدل	مؤلفه (عامل)	B	Beta	S.E	t	sig
۱	مقدار ثابت	۲/۲۱	-	۰/۳۲	۶/۸۸	۰/۰۰۰۰۷
	توسعه آموزشی	۰/۳۱	۰/۲۷	۰/۰۷	۴/۰۸	۰/۰۰۰۰۶
۲	مقدار ثابت	۲/۴۴	-	۰/۳۳	۷/۲۲	۰/۰۰۰۰۱
	توسعه آموزشی	۰/۴۲	۰/۳۶	۰/۰۹	۴/۵۶	۰/۰۰۰۰۰۹
	توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات	-۰/۱۵	-۰/۱۶	۰/۰۷	-۲/۰۴	۰/۰۴

همان گونه که دیده می‌شود (جدول‌های ۵ و ۶) برای تعیین نقش و قابلیت پیش‌بینی رضایت شغلی به واسطه مؤلفه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی از رگرسیون گام به گام استفاده شده است. نتایج نشان داد از میان مؤلفه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی، توسعه آموزشی و توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات با رضایت شغلی همبستگی چندگانه معنی‌داری دارند. مقدار بتا نشان داد که توسعه آموزشی با ضریب ۰/۳۶ و توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات ۰/۱۶- قابلیت پیش‌بینی رضایت شغلی را داشته است. با توجه به ضریب منفی توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات محققان متغیر سن را جهت بررسی تأثیر سن بر متغیرهای پیش‌بین وارد معادله کردند و نتایج جدول (۷) به دست آمد.

جدول (۷) ضرایب رگرسیون گام به گام با وارد شدن متغیر سن

مدل	مؤلفه (عامل)	B	Beta	S.E	t	sig
۱	مقدار ثابت	۲/۱۹	-	۰/۳۵	۶/۱۶	۰/۰۰۰۰۴
	توسعه آموزشی	۰/۳۲	۰/۲۶	۰/۰۸	۳/۷	۰/۰۰۰۰۲
۲	مقدار ثابت	۱/۲	-	۰/۴۴	۲/۷۲	۰/۰۰۰۰۷
	توسعه آموزشی	۰/۳۶	۰/۳۰	۰/۰۸	۴/۳۳	۰/۰۰۰۰۲
	سن	۰/۰۱	۰/۲۵	۰/۰۵	۳/۶۲	۰/۰۰۰۰۳

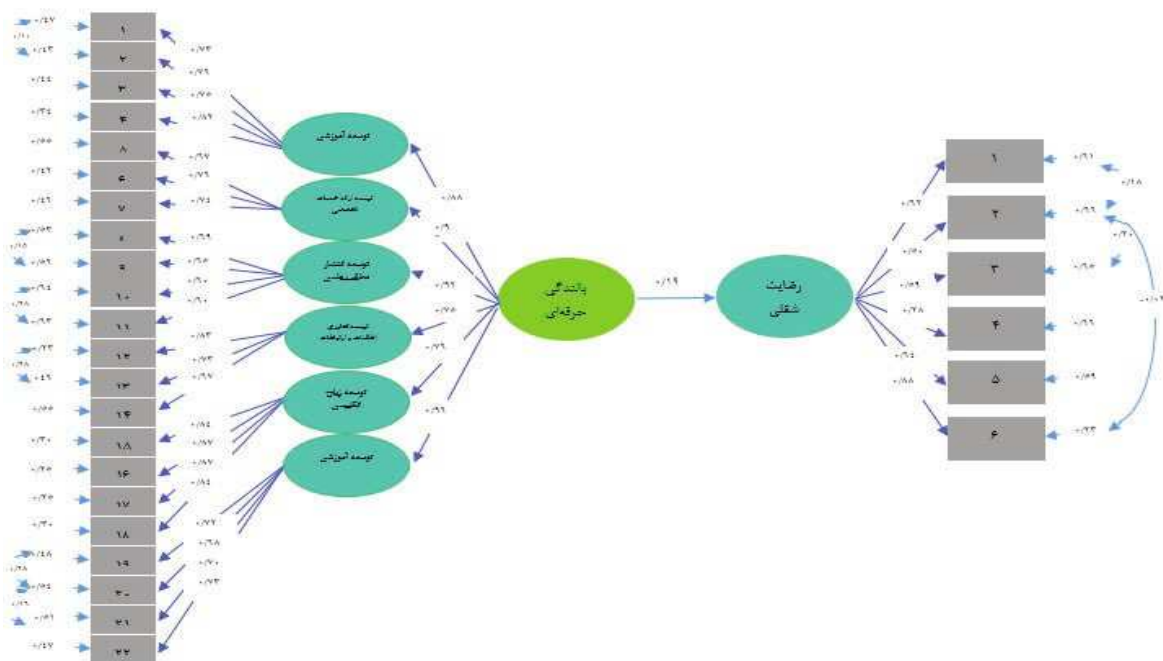


### ○ بررسی برازش مدل پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم

بررسی برازش مدل پژوهش، پس از حذف خطاهای کوواریانس، شاخص‌های برازندگی مانند نسبت مجذور خی به درجه آزادی ( $\chi^2/df$ )، ریشه میانگین مجذور پس‌مانده‌ها (RMR)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) نشان داد که مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است (جدول ۳ و شکل ۱).

جدول (۸) نتایج برازش مدل پژوهش

RMSEA	CFI	IFI	NFI	AGFI	GFI	RMR	$\chi^2/df$	شاخص برازندگی
۰,۰۵۳	۰,۹۴	۰,۹۴	۰,۸۶	۰,۸۳	۰,۸۶	۰,۰۵	۱,۷۰	مقدار محاسبه‌شده



شکل (۱) برازش مدل پژوهش

### بحث

پژوهشگران در مطالعات خود دریافتند که اکثر استادان دانشگاه تهران از ماهیت شغلی خود رضایت دارند، حال آنکه نارضایتی آنان بیشتر بر روابط با مدیران و همکارانشان، حقوق و مزایا و محیط فیزیکی برمی‌گردد. در گفت‌وگو با شرکت‌کنندگان در پژوهش و مشاهداتی که از محیط به عمل آمد می‌توان گفت، نارضایتی استادان از مدیران شاید به این مسئله برگردد که جو حاکم بر دانشگاه جو بسته‌ای است و نگاه مدیران از بالا به پایین است.

استادان معمولاً در تصمیم‌گیری‌ها شرکت داده نمی‌شوند. در رابطه با نارضایتی از همکاران شاید به دلیل عدم همکاری و مشارکت در فعالیت‌های مختلف علمی یک‌طرفه، یا وضعیت اخلاق حرفه‌ای همکار در حیطه فردی و تخصصی و محیطی است. در خصوص نارضایتی از محیط فیزیکی نیز اذعان داشتند که ساختمان دانشگاه قدیمی و فاقد جلوه‌های زیبایی است و همچنین از حداقل امکانات برخوردار است و گاهی برخی از ابزارها دارای اشکالاتی هستند. تیموری و همکاران (۱۳۸۶، ص ۲۲۷) نیز در پژوهش خود دریافتند که رضایت از ماهیت کار استادان در سطح عالی، حال آنکه رضایت در مورد نحوه سرپرستی و ارتباطات، امنیت شغلی، حقوق و مزایا در سطح خوب ارزیابی شده است.

همچنین نتایج پژوهش دوان<sup>۱</sup> (۲۰۱۴، ص ۸۷) نشان داد که بیشترین رضایت اعضای هیئت علمی مربوط به مکانیسم‌های ارتقا و کمترین رضایت مربوط به حقوق و مزایا بود. ضمن اینکه عوامل محیطی، سبک رهبری و چشم‌اندازها دارای اثرات چشمگیری بر رضایت شغلی هیئت علمی بودند. آنچه می‌توان به آن اشاره کرد، بیدار نمودن انگیزش درونی در وجود افراد است. در واقع یکی از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح است، انگیزش درونی کارکنان در محیط کار است. انگیزش درونی، حالتی است که از طریق آن کارکنان به تکالیف و وظایف شغلی‌شان به علت خود آنها و نه به واسطه پیامدهای مثبت (نظیر پاداش)، علاقه‌مند می‌شوند. مطالعات نشان داده‌اند که انگیزش درونی با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری دارد. در واقع انگیزش یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد رضایت شغلی است (کیوانلو و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۷۲).

از دیگر نتایج پژوهش، وضعیت مطلوب و بالاتر از سطح متوسط بالندگی حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن است. نتایج پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات حجری (۱۳۹۲)، شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۵)، شیخی کیاسری (۱۳۹۲)، صفاپور (۱۳۹۲) و قرونه (۱۳۹۳) همخوانی دارد. در حالی که با نتایج پژوهش‌های اکبری و همکاران (۱۳۹۲)، زاهدی (۱۳۹۳) و باقر پناهی و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی ندارد.

نتایج پژوهش در خصوص همبستگی بین بالندگی حرفه‌ای و رضایت شغلی نشان داد بین این دو متغیر رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که از میان مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای تنها مؤلفه‌های توسعه آموزشی و توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات قابلیت پیش‌بینی رضایت شغلی را دارد. نتایج پژوهش با مطالعه اکبر<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) همخوانی دارد ولیکن نتایج پژوهش با یافته‌های پژوهش مهار<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) مغایر است. گو و وانگ<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) نیز در پژوهش خود نشان دادند که برنامه‌های توسعه حرفه‌ای به‌عنوان دومین عامل در رضایت شغلی استادان دانشگاه نقش مؤثری ایفا می‌کند. به عبارتی شرکت در برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای و کسب شایستگی‌های لازم، می‌تواند به رضایت شغلی بالا در افراد منجر شود. نتایج بازلی

1. Duong  
2. Acker  
3. Meagher  
4. Guo & Wang

(۲۰۰۴، ص ۳) نیز گویای همین مطلب است که افرادی که در فعالیت‌های بالندگی حرفه‌ای شرکت داشتند، به‌طور کلی دارای رضایت شغلی بالاتری بودند. جهت تبیین بیشتر یافته، محققان ارتباط بین سن و سابقه متغیرها را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان‌دهنده آن است که به‌طور کلی افراد با سن و سابقه بالاتر دارای رضایتمندی شغلی بیشتری بودند. همچنین سن رابطه منفی با بالندگی حرفه‌ای را نشان داد. به‌عبارت‌دیگر استادان مسن‌تر نسبت به استادان جوان‌تر از نظر وضعیت بالندگی حرفه‌ای در سطح پایین‌تری قرار داشتند. این امر به‌ویژه در خصوص مؤلفه توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات محرز بود به‌گونه‌ای که؛ مشاهدات و گفتگوی محققان با مشارکت‌کنندگان در پژوهش بیانگر آن بود که توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات نیز با رضایت و سن افراد رابطه منفی را نشان می‌دهد. به همین منظور محققان علاوه بر مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای، متغیر سن را نیز وارد معادله رگرسیون کردند. نتایج نشان داد، با اضافه شدن سن به معادله، در اولین گام، توسعه آموزشی قابلیت پیش‌بینی رضایت شغلی را داشته و در گام دوم علاوه بر توسعه آموزشی سن نیز سهم بسزایی در پیش‌بینی رضایت شغلی ایفا می‌کند. قلی‌فر و همکاران (۱۳۸۹) نیز در پژوهش خود با عنوان «تحلیل عاملی مهارت‌های حرفه‌ای لازم برای موفقیت شغلی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران» نشان دادند که بین مهارت‌های فناوری اطلاعات و سن و سابقه تدریس اعضای هیئت علمی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.

### نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش بالندگی حرفه‌ای در رضایت شغلی اعضای هیئت علمی انجام گرفته است. ضرورت پرداختن به چنین متغیرهایی در پژوهش‌های قاسمی و صالحی (۱۳۹۶)، زراعت و همکاران (۱۳۹۳)، صفاپور (۱۳۹۲)، سلطانزاده و همکاران (۱۳۹۱)، میرکمالی و نارنجی ثانی (۱۳۸۷)، حجری (۱۳۹۲)، زاهدی (۱۳۹۳) نیز مورد تأکید قرار گرفته است. نتایج پژوهش نشان داد که وضعیت رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران بالاتر از سطح متوسط است. یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر با نتایج پژوهش تیموری و همکاران (۱۳۸۶)، یاقوتی خراسانی (۱۳۸۹)، میرکمالی و نارنجی ثانی (۱۳۸۷)، کریمی (۱۳۸۵)، فرزنجو و همکاران (۱۳۹۵)، وایت<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) و نوبل بریتن<sup>۲</sup> (۲۰۱۴)، سید و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد. ولیکن با نتایج تحقیقات خاوری و یوسفیان (۱۳۸۶)، زمانیان و همکاران (۱۳۹۴)، اصغری (۱۳۹۴)، ستوده و همکاران (۱۳۹۱)، ملکشاهی و همکاران (۱۳۸۹)، شتی و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۲) همخوانی ندارد.

درنهایت، با توجه به همبستگی بالا و معنی‌دار مؤلفه‌های توسعه پژوهشی، توسعه ارائه خدمات تخصصی، توسعه انتشار مطالب علمی، توسعه زبان انگلیسی با مؤلفه توسعه آموزشی و توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات،

1. White  
2. Noble-Britton  
3. Shetty

می‌توان گفت با فراهم آوردن شرایطی برای تقویت مؤلفه‌های توسعه پژوهشی (مثل ارتقای مهارت مدیریت، کنترل و اجرای پروژه‌های پژوهشی، شرکت در دوره‌های آموزشی تخصصی و ...)، توسعه ارائه خدمات تخصصی (مثل شرکت در دوره‌های مشاوره؛ شرکت در دوره‌های فن بیان و ...)، توسعه انتشار مطالب علمی (مثل شرکت در دوره‌های نگارش مقاله علمی داخلی و خارجی، ترجمه و تألیف کتاب‌های تخصصی و ...)، توسعه زبان انگلیسی (مثل شرکت در دوره‌هایی برای تقویت مهارت شنیداری، نوشتاری، درک مطلب و گرامر) در بین اعضای هیئت علمی؛ شاهد تقویت وضعیت مؤلفه توسعه آموزشی و توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات خواهیم بود و در نهایت بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش که مؤلفه توسعه آموزشی و مؤلفه توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات قابلیت پیش‌بینی رضایت شغلی دارد؛ می‌توان اقداماتی در جهت ارتقای رضایت شغلی اعضای هیئت علمی انجام داد.

## References

- Acker, G. M. (2004). The effect of organizational conditions (role conflict, role ambiguity, opportunities for professional development, and social support) on job satisfaction and intention to leave among social workers in mental health care. *Community Mental Health Journal*, 40(1), 65-73.
- Akbari, M., Hosseni, S. M., Hejazi, S. Y., & Rezvanfar, A. (2013). Validation of Human Resource Development: The Case of Agricultural Faculty Members. *Iranian Economics & Agricultural Development Research*, 4(44), 629-644. [In Persian]
- Al-Smadi, M. S., & Qblan, Y. M. (2015). Assessment of Job Satisfaction among Faculty Members and Its Relationship with Some Variables in Najran University. *Journal of Education & Practice*, 6(35), 117-123.
- Arasteh, H. (2003). Job Satisfaction Among Foreign Educated Faculty Members in Iran. *IRPHE*, 9(1), 97-126. [In Persian]
- Armstrong (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Tenth Edition, Kogan Page Publishing, London.
- Asghari, F., khodapanahi, M. K., & Saleh Sedghpour, B. (2008). The relationship between empowerment and self-efficacy with job satisfaction. *Psychology*, 2(12), 227-239. [In Persian]
- Asghari, F. (2015). Job Satisfaction of Faculty Members in Iran. *Quarterly Planning for Welfare & Social Development*, 24, 164-199. [In Persian]
- Bagherpanahi, S., Jamshidi, L., & Aminbidokhti, A. (2015). Obstacles to Establishment of the Professional Development Center at Humanities Universities. *International Conference on New Research in Management, Economics and Accounting*. [In Persian]

- Bataineh, O. T. (2014). The level of job satisfaction among the faculty members of colleges of education at Jordanian universities. *Canadian Social Science*, 10(3), 1.
- Bosley, M. (2004). *Professional development activities and job satisfaction among community college adjunct faculty*. Unpublished doctoral dissertation, University of Central Florida, Orlando, FL). Retrieved from etd. fcla. edu/CF/CFE0000241/Bosley\_Michael\_200412\_EdD. pdf.
- Dawis R., & Lofquist, L. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment*. University of Minnesota Press, MI.
- Doyle, L., Egetenmeyer, R., Singai, C., & Devi, U. (2016). Professionalisation as development and as regulation: Adult education in Germany, the United Kingdom and India. *International Review of Education*, 62(3), 317-341.
- Duong, M-Q. (2014). Case Study of University Environment Factors Influencing Faculty Job Satisfaction in Vietnam National University - Ho Chi Minh City. *International Journal of Education and Research*, 2(8), 87-98.
- Edjtehadi, M., Ghorchian, N., Jaafari, P. & Shafizadeh H. (2012). Identifying Dimensions and Components of Faculty Members Developments in Order to Present of A Conceptual Model. *IRPHE*, 17(4), 21-26. [In Persian]
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia Economics & Finance*, 11, 122- 129.
- Farzanjou, M., Youldoshef, Pardakhtchi, M. H. & Fathi Vajargah, K. (2016). The Study of the Relationship between organizational Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Faculty Members at State and Islamic Azad Universities in Sistan & Balouchestan. *Journal of Management & Planning in Educational Systems*, 17(9), 41-68. [In Persian]
- Fazli, S. S., Saffaryan, S. & Hashemnejad, F. (2012). The Study of the Effect of IT Training Courses on Improving the Performance of the Staff in Mazandran Medical Science University. *Quarterly Journal of Information & Communication Technology in Educational Sciences*, 2(4), 129-144. [In Persian]
- Ghasemi, M. & Salehi, K. (2017). Representation of Barriers and Challenges of the Growth and Development of New Faculty Members: A Phenomenological Study. *Quarterly of Human Resources Education & Development*, 13(4), 1-25. [In Persian]
- Gholofar, E., Hedjazi, S. Y., & Hosseyni, S. M. (2010). Exploratory Factor Analysis of Required Professional Faculty Skills for Job Success from Iran's Colleges of Agriculture Faculty Members Perspectives. *IRPHE*, 16(3), 125-141. [In Persian]

- Ghorouneh, D. (2014). The Conceptual framework of faculty Development At University of Tehran. *Quarterly of Iranian Higher Education Association*, 2(6), 52-82. [In Persian]
- Ghorouneh, D. (2014). *Design a model of faculty development (FD) at the University of Tehran*. Ph.D Thesis, University of Tehran. [In Persian]
- Guo, L., & Wang, B. (2017). What Determines Job Satisfaction of Teachers in Universities?. *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, 13(8), 5893-5903.
- Hejri, A. (2013). *Investigation the relationship between professional development and educational innovation among faculty members of Psychology and education in governmental universities of Tehran*. Master's Thesis, University of Tehran. [In Persian]
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). *The motivation to work* (Vol. 1). Transaction publishers.
- Hoseinzadeh, D., & Sa'emian, A. (2002). Job satisfaction, Paying attention to staff and quality of work life. *Journal of Management*, 66, 1-9. [In Persian]
- <https://podnetwork.org/>
- Karimi, S. (2005). Investigation the Factors Affecting Job Satisfaction among Faculty Members of Bu Ali Sina University. *Research Journal of Humanities & Social Sciences*, 23(6), 89-104. [In Persian]
- Keyvanloo, L., Rahimi Pordanjani, T. & Mohamadzade Ebrahimi, A. (2016). The mediating role of intrinsic motivation in the relationship between Islamic work ethics and job satisfaction and organizational commitment. *IJME*, 8(6), 69-82. [In Persian]
- Khavari, L., & Yousefian, J. (2007). Comparison of job satisfaction of active and passive faculty members in sports in Yazd University. *Quarterly of Olympic*, 1(15), 49-60. [In Persian]
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of the Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Macintosh, G. (2014). Examining the link between salesperson networking behaviors, job satisfaction, and organizational commitment: Does gender matter? *Journal of Business Research*, 67(12), 2628-2635.
- Malekshahi, F., Farhadi, A., & Amini, F. (2010). Study of job satisfaction among faculty members of Lorestan university of medical science. *yafte*, 1(12), 49-56. [In Persian]
- Maslow, A. H. (1943) A theory of human motivation. *Psychological Review*, July, 370-396.
- Meagher, T. (2011). An investigation of the relationships of teacher professional development, teacher job satisfaction, and teacher working conditions.

- Mehrabian, F., Hemmati, H., Ashouri, A., Taheri, M., Kashi, S., & Azimi, K. (2020). Faculty Members' Job Satisfaction in Guilan university of Medical Sciences. *RME*, 12(4), 48-58. [In Persian]
- Mirkamali, S. M. & Narenji Sani, F. (2008). A Study on the Relationship between the Quality of Work Life and Job Satisfaction among the Faculty Members of the University of Tehran and Sharif University of Technology. *IRPHE*, 14(2), 72-101. [In Persian]
- Mirkamali, S. M., Pourkarimi, J., & Hejri, A. (2015). The investigation the relationship between professional development and educational innovation among faculty members of Psychology and education in governmental universities of Tehran. *Quarterly Journal of Invention & Creativity in the Humanities*, 1(5), 1-22. [In Persian]
- Mohammadkhani, Z., & Mohammadkhani, F. (2015). The Relationship between Organizational Transparency and Organizational Health with Employee Job performance. *International Conference on Reasrch of Behavioral and social sciences*, 1-15. [In Persian]
- Mohebzadegan, Y., Pardakhtchi, M. H., & Ghahramani, M. (2014). Farasatkah M. Developing a Model for Faculty Development Approach based on Grounded Theory. *IRPHE*, 19(4), 1-25. [In Persian]
- Nave Ebrahim, A., & Pourkarimi, J. (2008). Presentation a conceptual model for Development of universities and higher education Centers. *Research in the Educational System*, 5(5), 101-121. [In Persian]
- Nave Ebrahim, A., Arasteh, H., Kiamanesh, A., & Pourkarimi, J. (2009). Presentation a model of faculty Development based on data theory The Case Study of Academic Jihad. *Journal of Shahid Chamran University*, 88(5), 41-64. [In Persian]
- Noble-Britton, P. A. (2014). *A Study of the Effect of the Type and Timing of Professional Development and Job Satisfaction in the Nurse Faculty Role*. ProQuest LLC.
- Nourshahi, N. (2014). Effective elements on professional development of faculty members and ways to improve it. *IRPHE*, 20(3), 95-120. [In Persian]
- Parsons, S. K., Cruise, P. L., Davenport, W. M., & Jones, V. (2006). Religious beliefs, practices and treatment adherence among individuals with HIV in the southern United States. *AIDS Patient Care & STDs*, 20(2), 97-111.
- Porter, L.W. (1969). A Study of Perceived Need Satisfaction in Bottom and Middle Management Jobs. *Journal of Applied Psychology*, 45, 1-10.
- Pourkarimi, J. (2010). Presentation of the professional development model of faculty members

- of the research organization (Case study: University Jihad). *Human Resource Management Research*, 2(2), 141-155. [In Persian]
- Pourkarimi, J., Ehtesham, Z. (2021). Investigating the structural equation modeling approach in explaining the model of spirituality-based faculty development (Case: Qom University). *Islamic Perspective on Educational Science*, 9(16), 29-56. [In Persian]
- Ramezanzpour, E. (2020). The Role of Organizational Health in the Professional Development of Faculty Members of the College of Natural Resources of University of Tehran. *Higher Education Letter*, 13(49), 161-182. [In Persian]
- Rezaeian, A., Khandan, A. A., Ganjali, A., & Moridaeian, H. (2014). The Progress of Scientific Members at Universities (Case Study: Scientific Members of Imam Sadegh University). *Culture in The Islamic University*, 4(4), 491-514. [In Persian]
- Rose, R. C., Beh, L., Uli, J., & Idris, K. (2006). An analysis of quality of work life (QWL) and career-related variables. *American Journal of Applied Sciences*, 3(12), 2151-2159.
- Safaie Movahhed, S., & Fallahi Nia, H. (2016). Editing a Professional Development Program for Experts and Training Managers at National Iranian Oil Company: A Qualitative Study. *Quarterly Journal of Training & Development of Human Resources*, 8(3), 97-122. [In Persian]
- Safapour, M. (2013). *The study relationship between the professional development and its strategies in a population of the faculty members of Shahid Raiai University*. Master's Thesis, University of Tehran. [In Persian]
- ShabaniBahar, Gh. R., Farahani, A., Ghareh, M. A., & Siavashi, M. (2016). Determining the Components of Professional Development among the Faculty Members of the Physical Education and Sport Sciences and Assessing its Fit. *Sport Management & Development*, 2(50), 109-126. [In Persian]
- Sheikhi Kiasari, S. (2013). *The study relationship of faculty development and organizational citizenship behavior of faculty of Psychology and Education, Tehran University*. Master's Thesis, University of Tehran. [In Persian]
- Shetty, B. R., & Gujarathi, R. (2012). A study of faculty job satisfaction and its impact on student satisfaction in management institutes of Nashik District affiliated to University of Pune. *IOSR Journal of Business & Management*, ISSN, 01-08.
- Shir Mohammadzadeh, M., Ghasemzadeh Alishahi, A., & Kazemzadeh Beytali, M. (2018). The mediator role of occupational self-efficacy in the relationship between professional development and job commitment and satisfaction among sports and the youth department's staff. *Iran*



- J Ergon*, 6(1), 30-39. [In Persian]
- Shokouhi Ashan, B., Fakhraee, S., & Ebrahimpour, D. (2010). The Study of the relationship between social capital and job satisfaction of faculty members in higher education centers of Maragheh. *Sociological Studies*, 9(3), 69-86. [In Persian]
- Soltanzadeh, V., Ghalavandi, H., & Fatahi, M. (2012). Investigation The Relationship between Quality of Work Life and Job Satisfaction at Faculty Members of Shiraz University. *Two Quarterly Journal of Human Resource Management Researches of Imam Hossein University*, 2(4), 125-149. [In Persian]
- Sotoudeh, N., Ghorbani, R., Haji Aghajani, S., & Rashidipour, A. (2012). Job Satisfaction and Its Effective Factors in the Faculty Members of the University of Medical Sciences. *Koomesh*, 2, 232-239. [In Persian]
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc.
- Syed, A. A. S. G., Bhatti, N., Michael, S., Shaikh, F. M., & Shah, H. (2012). Job satisfaction of faculty members of universities in Pakistan: A case study of university of Sindh-Jamshoro. *Modern Applied Science*, 6(7), 89.
- Teymouri, M., Tootoonchi, M., Salehi, M., & Hassanzadeh, A. (2008). Job Satisfaction among Faculty Members of Isfahan University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education*, 7(2), 227-237. [In Persian]
- Tsai, P. C. F., Yen, Y. F., Huang, L. C., & Huang, C. (2007). A study on motivating employees' learning commitment in the post-downsizing era: Job satisfaction perspective. *Journal of World Business*, 42(2), 157-169.
- White, A. W. (2000). Job satisfaction and professional development of health information administration faculty. *Journal of Allied Health*, 29(3), 129-137.
- Yaghouti Khorasani, M. (2010). *Investigation The Level of job satisfaction among faculty members of Rafsanjan University of Medical Sciences*. M.S Thesis. [In Persian]
- Zahedi, S. (2014). *Designing a professional development model for faculty members of Shahid Beheshti University*. Ph.D Thesis, University of Tehran. [In Persian]
- Zahedi, S., Bazargan, A., & Sadeghi, N. (2016). Needs assessment for faculty professional development: A Case Study of the Application of the Focus Group Interview Method. *Quarterly Journal of Research in Education*, 52(2), 44-71. [In Persian]
- Zahedi, S., & Bazargan, A. (2013). Faculty member's opinion regarding faculty development

- needs and the ways to meet the needs. *IRPHE*, 19(1), 69-89. [In Persian]
- Zamanian, Z., Roshan Sarvestani, M., Sedaghati, M., Ghatmiri, M., Kouhnavard, B. (2016). Assessment of the Relation between Subjective Workload and Job Satisfaction in University Faculty and Staff. *J Ergon*, 3(4), 1-10. [In Persian]
- Zeraat, M., Hassani, M., Rashidi, A., Hadidi, M., & Piri, M. (2014). The Moderating of Self Efficacy in Relationship Between Occupational Stress With Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction among Faculty Members of Urmia University of Medical Sciences. *J Urmia Nurs Midwifery Fac*. 12(3), 238-248. [In Persian]