



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

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

3. Phd student Educational management, University of Tehran, Tehran, Iran, z.ehtesham@ut.ac.ir

### Article Info

### ABSTRACT

Article Type:  
Research Article

**Objective:** The purpose of this study was to Multiple Prediction of Job Satisfaction Using Professional development Components of Faculty Members of Universities and Higher Education Institutions.

**Methods:** The research method was descriptive-correlation type regression. The population of the study consisted of all faculty members of the University of Tehran. 267 of them were selected randomly using stratified sampling. To collect the data, a Professional Developmental Questionnaire (PP89) with reliability of  $\alpha = 0.94$  and job satisfaction with a reliability of  $\alpha = 0.80$  were used. For instrument validity, content validity as well as construct validity were used.

Received: 2023.06.26

Received in revised  
form: 2023.10.01

Accepted: 2023.11.25

Published online:  
2023.12.22

**Results:** The results showed that the professional development of the faculty members in all component components has a higher status than the average level, and also job satisfaction of faculty members is higher than the average level. The correlation obtained also indicates a positive relationship ( $r = 0.17$ ) and a significant ( $0.01 \text{sig.}$ ) relationship between professional development and job satisfaction. Also, the results of multiple regression showed that among the components of professional development, educational development ( $\beta = 0.36$ ) and component of ICT development ( $\beta = -0.16$ ), predictive ability (with positive effect) on job satisfaction.

**Conclusion:** According to the research findings; It can be concluded that by implementing programs for the professional development of faculty members; It helped to increase their job satisfaction.

**Keywords:** Professional Development of Faculty Members, Job Satisfaction, University of Tehran.

**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): 7-23pages. 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 مولفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی

زهرا قموشی<sup>۱</sup>، جواد پورکریمی<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

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	<b>هدف:</b> پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی چندگانه رضایتمندی شغلی با استفاده از مولفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی انجام شده است.
دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۰۵	<b>روش پژوهش:</b> روش پژوهش توصیفی-همبستگی از نوع رگرسیون بوده است. جامعه پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران می‌باشد که با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای با اختصاص متناسب، ۲۶۷ نفر از آنان به عنوان نمونه و به صورت تصادفی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه بالندگی حرفه‌ای پورکریمی (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 استفاده گردید.
اصلاح: ۱۴۰۲/۰۷/۰۹	<b>یافته‌ها:</b> نتایج آزمون تی تک‌گروهی نشان داد، بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در تمام مؤلفه‌های تشکیل دهنده، دارای وضعیتی بالاتر از سطح متوسط می‌باشد، همچنین وضعیت رضایت شغلی اساتید بالاتر از سطح متوسط را نشان می‌دهد. همبستگی بدست آمده نیز حاکی از رابطه مثبت ( $F=0.17$ ) و معنادار ( $\text{sig}: 0.01$ ) بین 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.
پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۰۴	<b>نتیجه‌گیری:</b> باتوجه به یافته‌های پژوهش؛ می‌توان نتیجه‌گیری نمود که با اجرای برنامه‌های توسعه و بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی؛ به افزایش رضایت شغلی آنان کمک نمود.
انتشار: ۱۴۰۲/۱۰/۰۱	<b>کلیدواژه‌ها:</b> بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، رضایت شغلی، دانشگاه تهران.

۱ **استناد:** قموشی، زهرا؛ پورکریمی، جواد و احتشام، زهرا (۱۴۰۲). پیش‌بینی چندگانه رضایتمندی شغلی با استفاده از مولفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی

دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی. *نامه آموزش عالی*، ۱۶ (۶۴)، ۷-۲۳ صفحه.

ناشر: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی و سازمان سنجش آموزش کشور

حق مؤلف © نویسندگان.



DOI: 10.22034/HEL.2024.709928

## مقدمه

منابع انسانی، ارزشمندترین سرمایه و دارایی سازمان‌ها تلقی می‌شوند. هیچ کدام 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 اهداف سازمانی را داشته باشند و همین امر نیازمند کسب دانش و مهارت‌های مرتبط با شغل افراد [توسعه] است (اولونی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸؛ به نقل از صفایی موحد و فلاحی‌نیا، ۱۳۹۵: ۹۸) و از این روست که از دیدگاه شولر و جکسون<sup>۲</sup>، (۲۰۰۱) سازمان‌ها برای بقاء، 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 (شولر و جکسون، ۲۰۰۱؛ به نقل از محمدخانی و محمدخانی، ۱۳۹۴: ۳).

در عرصه آموزش عالی نیز اعضای هیأت 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 آنجا که جایگاه و نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشور تعیین کننده است و نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز بخش‌های مختلف توسط بخش آموزش عالی است که تربیت می‌شوند؛ بنابراین تقویت و توسعه این بخش به مثابه روح و جان آموزش عالی محسوب می‌شود (اجتهادی و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۲). یکی از ابعاد مهم کیفیت زندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی میزان فراهم بودن و برخورداری آنان از فرصت‌های رشد و بالندگی حرفه‌ای<sup>۳</sup> و طی کردن مراحل پیشرفت حرفه‌ای آن‌هاست (نور شاهی، ۱۳۹۳: ۹۶)، در واقع بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت 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 هیأت علمی توجه کنند تقویت این توانمندی‌ها از طریق بالندگی حرفه‌ای آنان محقق می‌شود (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲: ۷۰). از دیدگاه سرومولو<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) در آموزش عالی بالندگی حرفه‌ای به فرایندها و فعالیت‌های طراحی شده به منظور ارتقاء دانش، مهارت و نگرش‌های حرفه‌ای آموزش دهندگان اشاره دارد (سرومولو، ۲۰۰۸؛ به نقل از میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲).

نقش حیاتی اعضای هیأت 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 به منظور جلوگیری از اثرات نامطلوب نارضایتی آنان بر نظام آموزشی و پژوهشی کشور می‌کند. در کشور ما به ویژه با وضعیت اخیر آموزش عالی و چالش‌های پیش‌روی آن، به دلیل توسعه کمی غیر معمول و بی‌ضابطه دانشگاه‌ها، مسأله کیفیت زندگی اعضای هیأت علمی و رضایت شغلی آن‌ها از موضوعاتی است که باید مورد توجه جدی‌تری قرار گیرد (اصغری، ۱۳۹۴: ۱۶۶).

از طرف دیگر اعضای هیأت 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 زمینه ساز فشار روحی، عملکرد ضعیف، کاهش ارزش و جایگاه و در نتیجه نارضایتی استادان و دانشجویان خواهد بود (آراسته، ۱۳۸۲: ۱۱۶). در حالی که به نظر رابینز<sup>۵</sup> (۱۹۹۴) رضایت شغلی از عوامل بسیار مهم در افزایش کارآمدی و ایجاد نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش می‌باشد. 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: 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 اقتضات و نیازهای آن ایجاب می‌کند که زمینه‌های ارتقای کمی و کیفی این مراکز طوری مهیا گردد 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 هیأت علمی مراکز آموزش عالی از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و کم‌توجهی یا بی‌توجهی بر آن

<sup>۱</sup>. Oloniya

<sup>۲</sup>. Schuler & Jackson

<sup>۳</sup> 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.

<sup>۴</sup>. Serumola

<sup>۵</sup>. Robbins

مشکلات مضاعفی را می‌تواند بر کلیت جامعه تحمیل نماید (شکوهی آشان و همکاران، ۱۳۸۹: ۸۵). و از این روست که مرزبان (۱۳۸۸) در پژوهش خود نشان داد اعضای هیأت 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: ۲۵). از این رو پژوهش حاضر در صدد پیش‌بینی چندگانه رضایت شغلی با استفاده از مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران است.

سؤالی که در این میان مطرح می‌شود این است که وضعیت بالندگی حرفه‌ای و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران چگونه است؟ و آیا مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای قابلیت پیش‌بینی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی را دارد؟ و در نهایت؛ آیا مدل پژوهش از برآزش مناسبی برخوردار است؟

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

برخی از صاحب‌نظران همچون لالر و کینگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) معتقدند که بالندگی اعضای هیأت علمی، بخشی از توسعه کارکنان به حساب می‌آید و به عنوان زیرمجموعه‌ای از برنامه‌ریزی و مدیریت منابع انسانی مراکز پژوهشی و آموزش عالی تلقی می‌گردد (لالر و کینگ، ۲۰۰۰؛ به نقل از پورکریمی و همکاران، ۱۳۸۹: ۳). تا قبل از دهه‌ی ۱۹۷۰ تأکید اصلی بر توسعه و بالندگی دانشجویان متمرکز بود، اما در اوایل دهه‌ی ۱۹۷۰، مباحث توسعه و بالندگی بر بالندگی اعضای هیأت علمی متمرکز تر پیدا نمود و در این زمان رشد قابل توجهی در موضوعات و برنامه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی به وجود آمد (مواری<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱؛ به نقل از پورکریمی، ۱۳۸۹: ۳).

گرن و کیم<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) عنوان می‌کنند که برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت 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 ثبت نام دانشجویان، افزایش تعداد مربیان پاره وقت، افزایش تقاضای پاسخگویی و کاهش منابع مالی گسترش یافت. این نهضت ادامه یافت تا جایی که تأکید بر نقش و مسئولیت چندگانه اعضای هیأت علمی، ارزیابی نقاط قوت و ضعف آنان، تسهیل رشد و پیشرفت آنها و بهبود عملکرد تدریس به دغدغه اصلی برنامه‌ریزان بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی تبدیل شد. بنابراین، برخی از دانشگاه‌های آمریکایی برنامه‌ها و مدل‌هایی را برای بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی طراحی کردند (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲: ۷۱). هر چند دلایل ظهور بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در انطباق با تغییرات اجتماعی ناشی از دلایل پنج‌گانه ۱. تغییر انتظارات درباره کیفیت آموزش به ویژه 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 هیأت علمی، بلکه دانشگاه‌ها نیز در استراتژی سنت خود بازنگری کنند (لالر و کینگ، ۲۰۰۰؛ به نقل از زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲: ۷۲).

به تعبیر گرین<sup>۴</sup> (۱۹۹۰)، معمولاً دو کاربرد از واژه بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت 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 هیأت علمی بر پیشرفت در مسئولیت‌های شخص به عنوان یک عضو هیأت علمی در دانشگاه دلالت دارد که عبارتند از تحقیق، تدریس و خدمات (قرونه، ۱۳۹۳: ۵۶). در مجموع صاحب‌نظران تعاریف مختلفی از بالندگی اعضای هیأت علمی ارائه داده‌اند که برخی از آنها در جدول (۱) ذکر شده‌است.

جدول ۱: تعاریف بالندگی اعضای هیأت علمی

صاحب‌نظران	تعاریف
برکوویست و فیلیپس <sup>۵</sup> (۱۹۷۵)	تغییر در سطوح سه‌گانه رفتار، فرآیند و ساختار عضو هیأت علمی (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲: ۷۲).

1. Lawler & King

2. Murray

3. Grant & Keim

4. green

5. Berquist & Philips

گاف و همکاران <sup>۱</sup> (۱۹۹۸)	اعتلای استعداد، گسترش علایق، بهبود شایستگی‌ها و به عبارت دیگر تسهیل رشد فردی و حرفه‌ای اعضای هیأت علمی مخصوصاً در نقش یک مربی (شعبانی بهار و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۱۱).
لاولر و کینگ <sup>۲</sup> (۲۰۰۰)	تقویت استعدادها، گسترش علایق و بهبود شایستگی‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای و رشد شخصی عضو هیأت علمی (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲: ۷۲).
کامبلین و استگر <sup>۳</sup> (۲۰۰۰)	توسعه مهارت‌های آموزشی، حرفه‌ای، رهبری و نوآوری شغلی و مهارت‌های ارتباطی عضو هیأت علمی (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲: ۷۲).
فستروند و تیلری <sup>۴</sup> (۲۰۰۱)	استقرار فعالیت‌هایی که خلق دانش را بهبود می‌بخشد (نوه ابراهیم و پورکریمی، ۱۳۸۷: ۱۰۳).
استینرت و همکاران <sup>۵</sup> (۲۰۰۶)	تقویت نقش اعضای هیأت علمی از طریق تقویت توانایی مهارت‌های ارتباطی و رهبری و نوآوری (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲: ۷۲).
مکلین سیلیرز و وان‌ویک <sup>۶</sup> (۲۰۰۸)	تمام فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده‌ای که دانش فردی و مهارت‌های اساسی و لازم برای عملکرد بهتر در دانشگاه را برای اعضای هیأت علمی فراهم می‌نماید (محب‌زادگان و همکاران، ۱۳۹۲: ۴).
دی و دیلی <sup>۷</sup> (۲۰۰۹)	فعالیت‌هایی در حمایت از بهبود عملکرد و ارتقای توانمندی شغلی عضو هیأت علمی (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲: ۷۲).
شبکه توسعه اعضای هیأت علمی <sup>۸</sup> (۲۰۱۸)	تمام برنامه‌هایی که بر آینده اعضای هیأت علمی تمرکز دارند. این برنامه‌ها در حوزه‌های توسعه فردی، توسعه شخصی و توسعه حرفه‌ای همفکری می‌نمایند.
حسینی (۱۳۷۶)	توسعه اعضای هیأت علمی یک فرآیند نهادی است که سعی دارد با مداخله در نقش‌های اساتید از شناسایی عوامل مؤثر بر این نقش‌ها، نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتار اعضای هیأت علمی را در راستای افزایش و کارایی بیشتر، برای تأمین نیازهای دانشجویان، دانشگاه و خود هیأت علمی، ارتقاء دهد (رضائیان و همکاران، ۱۳۹۳: ۴۹۴).
ایبلی (۱۳۸۷)	توسعه اعضای هیأت 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).
پورکریمی (۱۳۸۸)	توسعه حرفه‌ای به عواملی اشاره دارد که به شغل و حرفه افراد مرتبط است. به عبارتی فعالیت‌هایی که اعضای هیأت علمی انجام می‌دهند و یا انتظار می‌رود که انجام دهند. این فعالیت‌هایی به زیرمؤلفه‌هایی شامل: پژوهش، ارائه خدمات تخصصی، انتشارات علمی، شبکه و فناوری‌های نوین ارتباطی و اطلاعاتی، زبان انگلیسی و تدریس می‌باشد.
زاهدی و بازرگان (۱۳۹۲)	بهبود شایستگی‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای و رشد شخصی آنان به منظور بالندگی مستمر آنها
محب‌زادگان و همکاران (۱۳۹۲)	تمام فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده (رسمی و غیررسمی) است که هدف آن افزایش دانش و آگاهی اعضای هیأت علمی در خصوص کارکردهای خود و محیط کارشان (سازمان دانشگاه) برای افزایش اثربخشی و کارایی است و این فعالیت در سه بعد فردی (با عقائد، اخلاقیات و ویژگی‌های انسانی- اخلاقی)، بعد حرفه‌ای (به عنوان یک کارشناس و متخصص برای ارائه خدمات مورد نیاز) و بعد آموزشی (به عنوان یک مدرس و مهم‌ترین وظیفه یک عضو هیأت علمی و آشنایی با فرآیند یاددهی- یادگیری) انجام می‌شود.

1. Gaff et al

2. Lawler &amp; King

3. Camblin &amp; Steger

4. Festervand &amp; Tillery

5. Steinert et al

6. Mclean Cilliers &amp; Vanwyke

7. Dee &amp; Daly

8. POD

با وجود تعاریف متعدد، می‌توان گفت اساساً بالندگی حرفه‌ای مداوم برای اعضای هیأت علمی، دربردارنده سه دسته فعالیت است: تجارب یادگیری خود هدایت‌گر، برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای رسمی و استراتژی‌های توسعه سازمانی (کراتون<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 هیأت علمی موجب بهبود عملکرد آنان می‌گردد (فضلی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۳۱).

آنچه درباره بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت 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) و غیره، مفهوم بالندگی حرفه‌ای را معادل مفهوم کلی توسعه اعضای هیأت علمی دانسته و آن را شامل کلیه برنامه‌ها و مؤلفه‌هایی که موجب بهبود مستمر اعضای هیأت علمی می‌شود، می‌دانند. اما برخی دیگر از پژوهشگران مانند پورکریمی (۱۳۸۸)، محب‌زادگان (۱۳۹۲)، شبکه توسعه اعضای هیأت علمی (۲۰۱۸)، این مفهوم را خاص‌تر کرده و به عنوان یکی از مؤلفه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی، در کنار سایر مؤلفه‌های توسعه سازمانی، توسعه فردی، توسعه آموزشی و غیره قلمداد می‌نمایند. روشن است که براساس دیدگاه دوم، تعریف بالندگی حرفه‌ای نیز متفاوت خواهد شد. در این پژوهش نیز بر اساس نگاه دوم نسبت به بالندگی حرفه‌ای، برگزیده شده است.

### رضایت شغلی

رضایت شغلی به عنوان یکی از متغیرهای مهم در رفتار سازمانی همواره مورد توجه محققان بوده است. اهمیت رضایت شغلی به این دلیل است که نقش مؤثری در راستای تحقق اهداف سازمان دارد. تعاریف زیادی از رضایت شغلی ارائه شده است؛ در حالی که برخی از این تعاریف بر روی 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

صاحب‌نظران	تعاریف
سیل و نایت <sup>۳</sup> به نقل از تسایی و همکاران <sup>۴</sup> (۲۰۰۷)	پاسخ‌های عاطفی مؤثر کلی کارکنان به خود کار
مازلو <sup>۵</sup> (۱۹۴۳: ۳۹۵)	رضایت شغلی ناشی از میزان برآورده شدن نیازهای اولیه پنج‌گانه می‌داند.
هرزبرگ به نقل از مازلو (۱۹۴۳: ۳۹۵)	رضایت شغلی را متأثر از عوامل انگیزشی (درونی) و بهداشتی (بیرونی) است
لاکی <sup>۶</sup> (۱۹۷۶)، اسپکتور <sup>۷</sup> (۱۹۹۷) و آرمسترانگ <sup>۸</sup> (۲۰۰۶)	رضایت شغلی یعنی احساس مطبوع و مثبت فرد از تجربه کاریش
لافکوئیست <sup>۹</sup> (۱۹۸۴)؛ به نقل از اصغری، (۱۳۹۴: ۱۶۸)	رضایت شغلی متأثر از نقش شغل در رفع نیازهای کارکنان است.
پورتر <sup>۱۰</sup> (۱۹۶۹)؛ به نقل از اصغری، (۱۳۹۴: ۱۶۸)	واکنش کارکنان به شغل و سازمان
نیواستورم <sup>۱۱</sup> (۲۰۰۱)؛ به نقل از اصغری، (۱۳۹۴: ۱۶۸)	میزان رسیدن افراد به نیازها و علائق است که بر کار و رضایت تأثیر می‌گذارد.
راوری (۱۳۹۱: ۶۴)؛ به نقل از اصغری، (۱۳۹۴: ۱۶۸)	رضایت شغلی یک احساس خوشایند، یک نگرش مثبت به شغل، قضاوت کردن و ارزشیابی در مورد شغل است.

1. Cranton

2. Caffarella & Zinn

3. Sale and nite

4. Tsai

5. Maslow

6. Locke

7. Spector

8. Armstrong

9. Lofquist

10. Porter

11. Newstorm

درباره رضایت نظریه‌های گوناگونی ارائه شده است همچنین عوامل زمینه ساز و ایجاد کننده رضایت متنوع و متعدد هستند که می‌توان آن‌ها را به جنبه‌های درونی شامل ویژگی‌های شخصیتی، احساسات عاطفی و حالت‌های هیجانی و جنبه‌های بیرونی شامل شرایط و ویژگی‌های سازمانی و اجتماعی و فرهنگی دسته‌بندی کرد (کروز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶).

هرزبرگ در نظریه انگیزشی - بهداشتی خود معتقد است عواملی که منجر به رضایت کارکنان از شغل می‌شود عوامل انگیزشی می‌نامد. و عواملی که موجب ناراضی 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: 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 می‌شود. 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: ۱۳۸۹: ۷۵).

کندال و هالین<sup>۳</sup> می‌گویند پنج بعد رضایت شغلی معروف خصوصیات برجسته شغلی است که ذیلاً به اختصار به معرفی آن‌ها پرداخته می‌شود (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 ملاحظات که آنان برای علائق 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: ۴).

رضایت شغلی میزانی از احساسات و نگرش‌های مثبت است که افراد نسبت شغل خود دارند و در صورت کم رنگ شدن این رضایت ممکن است فرد خود را رها سازد. همچنین رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در پیشرفت یک سازمان می‌باشد (مکیندتاس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴: 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 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 می‌نماید و در صدد تغییر آن می‌آید. 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>۵</sup>، ۲۰۱۴: 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 به عنوان 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 این متغیرها در چهار گروه قابل طبقه‌بندی است: ۱. عوامل سازمانی ۲. عوامل محیطی ۳. ماهیت کار ۴. عوامل فردی. همچنین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی عبارتند از: خاطر جمعی و آسایش در زندگی، شرایط مطلوب کار، احساس علاقه و وابستگی، رفتار از روی عدل و

1. Cruise

2. Cruise

3. Kendall & Hulin

4. Macintosh

5. Bernabe

انصاف، احساس موفقیت در کار، تشخیص زحمات و خدمات انجام شده و قدر شناسی از کار می‌باشد (۲۰۱۱) به نقل از زارع و رنجبران، ۱۳۹۵: ۵۹.

بررسی‌های مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان می‌دهد که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی مرتبط است که این متغیرها در چهار گروه قابل طبقه‌بندی است: ۱. عوامل سازمانی ۲. عوامل محیطی ۳. ماهیت کار ۴. عوامل فردی. همچنین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی عبارتند 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 انجام شده و قدرشناسی از کار می‌باشد (نگندرا و فرخی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴: ۱۲۸).

بسیاری از محققان از این واقعیت پشتیبانی می‌کنند که رضایت شغلی کارکنان منجر به بهره‌وری بیشتر کارکنان می‌شود. در واقع پژوهشگران معتقدند رضایت شغلی مفهوم چند بعدی 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 بوجود بیاید این احساس رضایت در شخصیت آن‌ها، احساس مسئولیت، تعهد، و نگرش مثبت را ایجاد می‌کند. به علاوه با داشتن هوشمندی، خلاقیت، تفکر انتقادی و برنامه‌ریزی به شایستگی‌های حرفه‌ای آن‌ها نیز می‌انجامد (سینگای و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶: ۳۳۴).

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

حجری (۱۳۹۲) در پایان نامه کارشناسی ارشد تحت عنوان "بررسی رابطه توسعه حرفه‌ای با نوآوری آموزشی در میان اعضای هیأت علمی دانشکده‌های روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران" یافته‌ها بیانگر وضعیت مطلوب توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی جامعه مورد نظر می‌باشد. شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان "تعیین مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور و سنجش برآزش آن" انجام دادند. یافته‌ها بیانگر این بودند که بعد بالندگی حرفه‌ای دانشکده‌های تربیت بدنی کشور در حد مطلوب قرار دارد. در خصوص وضعیت موجود مؤلفه بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، انتشارات علمی و زبان انگلیسی کمتر از میانگین است و بقیه عوامل بیشتر از میانگین می‌باشد. شیخی کیاسری (۱۳۹۲) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین توسعه اعضای هیأت علمی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران و رفتار شهروندی سازمانی آن" انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد که وضعیت توسعه اعضای هیأت علمی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی مطلوب است. صفاپور (۱۳۹۲) در پایان نامه کارشناسی ارشد تحت عنوان "بررسی رابطه بین توسعه حرفه‌ای و راهبردهای مرتبط با آن در اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید رجایی" این گونه نتیجه‌گیری نمود که بین توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و راهبردهای توسعه حرفه‌ای دانشگاه شهید رجایی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین نتایج نشان داد که سطح توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در حد زیاد و میزان استفاده دانشگاه شهید رجایی از راهبردهای توسعه حرفه‌ای در دانشگاه شهید رجایی در حد کم می‌باشد. قرونه (۱۳۹۳) در رساله دکتری تحت عنوان "ارائه الگوی برای بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران" نتایج پژوهش نشان داد که از دیدگاه اعضای هیأت علمی، وضعیت کلی بالندگی اعضای هیأت علمی در دانشگاه تهران بالاتر از میانگین و نسبتاً مطلوب است. همچنین وضعیت بالندگی آموزشی، بالندگی پژوهشی، بالندگی فردی اعضای هیأت علمی به طور معنی‌داری بالاتر از میانگین بود. ولی وضعیت دو مؤلفه دیگر یعنی بالندگی خدمات تخصصی و بالندگی سازمانی به طور معنی‌داری پایین‌تر از میانگین است. همچنین بین دیدگاه اعضای هیأت علمی زن و مرد در مورد وضعیت بالندگی اعضای هیأت علمی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و نیز بین بالندگی اعضای هیأت علمی در دانشکده‌ها / پردیس‌های مختلف دانشگاه تهران تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. زاهدی (۱۳۹۳) در رساله دکتری خود تحت عنوان "طراحی مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی" در بخش یافته‌های کمی این گونه تحلیل نمود که بین وضعیت موجود و مطلوب توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی تفاوت وجود دارد. به عبارت دیگر عملکرد اعضای هیأت علمی درباره 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 هیأت علمی زن از نظر توسعه پژوهشی بهتر از اعضای هیأت علمی مرد هستند و اعضای هیأت علمی مرد در توسعه ارتباطی وضع بهتری از اعضای هیأت 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 تحت عنوان "نقش سلامت سازمانی در توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی (مورد مطالعه: دانشکده منابع طبیعی پردیس کشاورزی دانشگاه تهران)" اینگونه نتیجه‌گیری نمود که وضعیت توسعه

1. Nagendra

2. Singai



حرفه‌ای اعضای هیأت علمی جامعه مورد مطالعه در سطح متوسط ارزیابی شد. یافته‌های پژوهش پورکریمی و احتشام (۱۴۰۰) "تحت عنوان مدل‌یابی معادله‌های ساختاری در تبیین الگوی توسعه اعضای هیأت علمی مبتنی بر معنویت (مطالعه موردی: دانشگاه قم) نشان داد که مولفه توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی بالاتر از سطح متوسط بوده است.

تیموری و همکاران (۱۳۸۶) پژوهشی تحت عنوان "رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان" انجام دادند. نتایج نشان داد که رضایت شغلی اعضای هیأت علمی به طور کلی در سطح خوب است، ولیکن در حیطه‌های مختلف متفاوت بوده، از جمله رضایت از ماهیت کار در سطح عالی ارزیابی شد حال آن که در مورد نحوه سرپرستی و ارتباطات، امنیت شغلی، حقوق و مزایا در سطح خوب بوده است. ملکشاهی و همکاران (۱۳۸۹) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رضایتمندی شغلی اساتید هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان" انجام دادند. نتایج نشان داد تنها ۴۱٪ اساتید از رضایت شغلی برخوردارند. ستوده و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در اعضاء هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی" انجام دادند. نتایج نشان داد به طور کلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان از رضایت نسبتاً متوسطی برخوردار می‌باشند. بیشترین میزان رضایتمندی در حیطه ماهیت کار و کمترین میزان رضایت شغلی در حیطه حقوق و مزایا بوده است. فرزنجو و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی سیستان و بلوچستان" انجام دادند. یافته‌ها نشان داد رضایت شغلی در حد مطلوبی است. یافته‌های پژوهش مهربابان و همکاران (۱۳۹۹) تحت عنوان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان نشان داد که وضعیت رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در سطح متوسط است. البته تنها مولفه رضایت از ماهیت کار در حد بالاتر از متوسط و در سطح مطلوب ارزیابی شد. شیرمحمدزاده و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان "نقش میانجی خودکآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان" اینگونه نتیجه‌گیری نمود که بین توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی همبستگی بالایی وجود دارد و توسعه حرفه‌ای به طور مستقیم باعث ارتقا رضایت شغلی می‌شود. بازلی<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) در رساله دکتری تحت عنوان "فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی در میان اعضای هیأت علمی جوامع کالج" اینگونه نتیجه‌گیری نمود که افرادی که در فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای شرکت داشتند، به طور کلی دارای رضایت شغلی بودند. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که وضعیت رضایت شغلی در حد مطلوبی بوده است. سید و همکاران (۲۰۱۲)<sup>۲</sup> پژوهشی تحت عنوان "رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه در پاکستان: مطالعه موردی دانشگاه سند-جمشوری"<sup>۳</sup> انجام دادند. نتایج بیانگر رضایتمندی بالا اعضای هیأت علمی بوده است. شتی و همکاران (۲۰۱۲) پژوهشی تحت عنوان "بررسی رضایت شغلی هیأت علمی و اثر آن بر رضایت دانشجویان در مؤسسات مدیریتی ناشیک"<sup>۴</sup> وابسته به دانشگاه پونا" انجام دادند. نتایج بیانگر نارضایتی بالای اعضای هیأت علمی بوده است. بتاینا (۲۰۱۴) پژوهشی تحت عنوان "سطح رضایت شغلی در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌های آموزش در دانشگاه‌های اردن" انجام دادند. نتایج حاکی از سطح متوسط رضایت شغلی اعضای هیأت علمی بود. آل اسمادی و کیوبلان<sup>۵</sup> (۲۰۱۵) پژوهشی تحت عنوان "ارزیابی رضایت شغلی در بین اعضای هیأت علمی و ارتباط با برخی از متغیرها در دانشگاه نجران" انجام دادند. نتایج نشان داد وضعیت رضایت شغلی اعضای هیأت علمی در سطح متوسط ارزیابی شد. گو و وانگ<sup>۶</sup> (۲۰۱۷) پژوهشی تحت عنوان "رضایت شغلی معلمان دانشگاه‌ها را چه چیزی تعیین می‌کند؟" انجام دادند. نتایج نشان داد برنامه‌های توسعه حرفه‌ای به عنوان دومین عامل در رضایت شغلی اساتید دانشگاه نقش مؤثری ایفا می‌کند.

در نهایت با توجه به وضعیت پیشینه پژوهش داخلی و خارجی می‌توان دریافت اول اینکه به ویژه در تحقیقات داخلی به نقش بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در ارتقا سطح رضایت شغلی آنان کمتر پرداخته شده است. نکته بعدی اینکه نتایج به دست آمده 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 هیأت علمی دانشگاه‌ها هستند. از همین رو محققان برآن شدند تا با اجرای پژوهش علمی در سطح دانشگاه تهران به عنوان بزرگترین دانشگاه ایران از نظر گستره جغرافیایی، نیروی انسانی و تنوع رشته‌ای به ارزیابی بالندگی حرفه‌ای در بهبود وضعیت رضایت شغلی اساسی‌ترین عنصر دانشگاه یعنی اعضای هیأت علمی بپردازند. درواقع دانشگاه تهران به عنوان نماد آموزش عالی ایران که

1. Bosley

2. Syed et al

3. Sindh-Jamshori

4. Nashik

5. Al-Smadi & Qblan

6. Guo & Wang

نزدیک به هشت دهه از فعالیت آن سپری می‌شود، نقش تعیین کننده در توسعه و پیشرفت کشور دارد و با توجه به گستردگی همه جانبه دانشگاه تهران در میان سایر دانشگاه‌های کشور به ویژه در خصوص و سعت نیروی انسانی (۵۷۳۵ نفر) که از این میان حدود دو هزار نفر اعضای هیأت می‌باشد لذا در راستای افزایش بهره‌وری اعضای هیأت خود بیش از گذشته نیازمند برنامه‌ها و فعالیت‌های رشد و بالندگی می‌باشد تا از قافله باز نماند. البته در دانشگاه تهران ارتقا کیفیت آموزش عالی همواره یکی از دغدغه‌های اصلی سیاست‌گذاران دانشگاه بوده است (قرونه و همکاران، ۱۳۹۳). از طرفی نیز، از آن جایی که نیروی انسانی کارآمد و توسعه یافته، منافع زیادی برای دانشگاه خواهد داشت، از این رو پرداختن به مسئله رضایت شغلی آنان اهمیت ویژه‌ای دارد.

### روشن پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ جمع‌آوری داده‌ها تو صیفی از نوع همبستگی (رگرسیون) است. جامعه آماری پژوهش را کلیه اعضای هیأت 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 جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. الف) پرسشنامه بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی: این پرسشنامه برگرفته از مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت 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 مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه نیز ۰٫۹۴ به دست آمد. ب) پرسشنامه رضایت شغلی: برای جمع‌آوری 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 نرم افزار لیزرل انجام گرفت. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی مقدار آزمون تی تک گروهی و شاخص‌های برازندگی مانند نسبت مجذور خی به درجه آزادی<sup>۱</sup>، ریشه میانگین مجذور پس مانده‌ها<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 ۲: 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 می‌باشند، همچنین ۳۲٫۷ درصد افراد سنین ۳۸-۳۰، ۲۱٫۱ درصد بین ۳۹-۴۷، ۲۰٫۷ درصد بین ۴۸-۵۶، ۱۱٫۲ درصد بین ۵۷-۶۵ و ۲٫۸ درصد نیز بین سنین ۷۴-۶۶ می‌باشند. از طرف دیگر ۵۷٫۸ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک داخل کشور و ۳۷٫۸ درصد از پاسخ‌دهندگان نیز دارای مدرک خارج از کشور می‌باشند. همچنین نتایج نشان داد که ۳۷٫۵ درصد پایه بین ۹-۱، ۱۱٫۶ درصد بین ۱۸-۱۰، ۹٫۲ درصد بین ۲۷-۱۹، ۸٫۴ درصد بین ۳۶-۲۸، ۱٫۶ درصد ۴۵-۳۷ می‌باشند. 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 می‌باشند. نتایج مربوط به بخش پردیس‌ها و دانشکده‌ها نشان می‌دهد که ۲۳٫۱ درصد از پاسخ‌دهندگان در دانشکده‌های فنی-مهندسی، ۶ درصد در

۱.  $\chi^2/df$

۲. RMR

۳. GFI

۴. AGFI

۵. NFI

۶. IFI

۷. CFI

۸. RMSEA

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 می‌باشند. همچنین نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد که توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد.

#### ○ بررسی وضعیت موجود بالندگی حرفه‌ای و رضایت شغلی با استفاده از آزمون تی تک گروهی:

جدول ۴: وضعیت موجود مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده بالندگی حرفه‌ای و رضایت شغلی

با میانگین نظری "۳"

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

جهت پاسخ‌گویی به بخش اول سؤال پژوهش از تی تک گروهی استفاده شده است. همان‌گونه که جدول (۴) نمایان است، وضعیت بالندگی حرفه‌ای و تمام مؤلفه‌های آن بالاتر از سطح متوسط می‌باشد. یافته‌های حاصل از رضایت شغلی نیز نشان می‌دهد که اعضای هیأت 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 هیأت علمی:

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام رضایت شغلی براساس 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	۰/۰۰۰۷
	توسعه آموزشی	۰/۳۱	۰/۲۷	۰/۰۷	۴/۰۸	۰/۰۰۰۰۶
۲	مقدار ثابت	۲/۴۴	-	۰/۳۳	۷/۲۲	۰/۰۰۰۱
	توسعه آموزشی	۰/۴۲	۰/۳۶	۰/۰۹	۴/۵۶	۰/۰۰۰۰۹

توسعه فناوری	۰/۱۵	-۰/۱۶	۰/۰۷	-۲/۰۴	۰/۰۴
اطلاعات و ارتباطات					

همانگونه که مشاهده می شود (جدول ۵ و ۶) برای تعیین نقش و قابلیت پیش بینی رضایت شغلی به واسطه مؤلفه های بالندگی اعضای هیأت علمی از رگرسیون گام به گام استفاده شده است. نتایج نشان داد از میان مؤلفه های بالندگی اعضای هیأت علمی، توسعه آموزشی و توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات با رضایت شغلی همبستگی چندگانه معنی داری دارند. مقدار بتا نشان داد که توسعه آموزشی با ضریب ۰/۳۶ و توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات ۰/۱۶- قابلیت پیش بینی 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 پیش بین وارد معادله نمودند و نتایج جدول (۷) حاصل شد:

جدول ۷: ضرایب رگرسیون گام به گام با وارد شدن متغیر سن

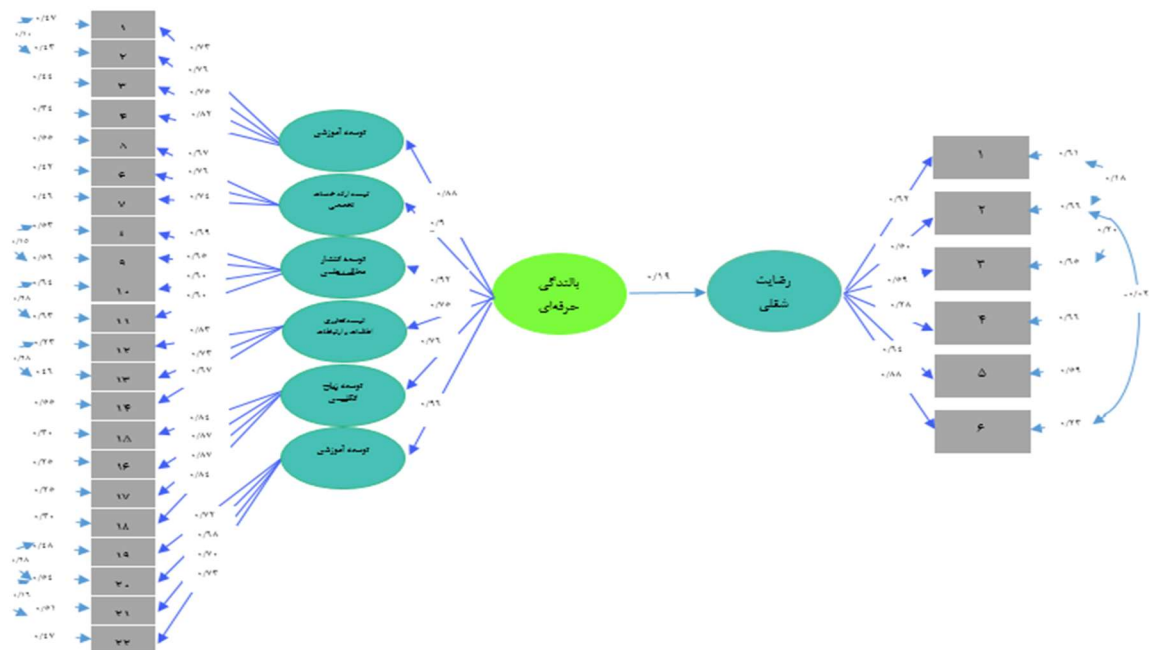
مدل	مؤلفه (عامل)	B	Beta	S.E	t	sig
۱	مقدار ثابت	۲/۱۹	-	۰/۳۵	۶/۱۶	۰/۰۰۰۴
	توسعه آموزشی	۰/۳۲	۰/۲۶	۰/۰۸	۳/۷	۰/۰۰۰۲
	مقدار ثابت	۱/۲	-	۰/۴۴	۲/۷۲	۰/۰۰۰۷
۲	توسعه آموزشی	۰/۳۶	۰/۳۰	۰/۰۸	۴/۳۳	۰/۰۰۰۰۲
	سن	۰/۰۱	۰/۲۵	۰/۰۵	۳/۶۲	۰/۰۰۰۳

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

بررسی برازش مدل پژوهش، پس از حذف خطاهای کوواریانس، شاخص های برازندگی مانند نسبت مجذور خی به درجه آزادی ( $\chi^2/df$ )، ریشه میانگین مجذور پس مانده ها (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 ۳: نتایج برازش مدل پژوهش

شاخص برازندگی	$\chi^2/df$	RMR	GFI	AGFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA
مقدار محاسبه شده	1.70	۰/۰۵	۰/۸۶	۰/۸۳	۰/۸۶	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۰۵۳



شکل ۱: برازش مدل پژوهش

## بحث

محققان در مشاهده خود یافتند که اکثر اساتید دانشگاه تهران از ماهیت شغلی خود رضایت دارند حال آن‌که ناراضی‌تری 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، ناراضی‌تری اساتید از مدیران شاید به این مسئله برگردد که جو حاکم بر دانشگاه جو بسته‌ای است و نگاه مدیران از بالا به پایین است. اساتید معمولاً در تصمیم‌گیری‌ها شرکت داده نمی‌شوند. در رابطه با ناراضی‌تری از همکاران شاید به عدم همکاری و مشارکت در فعالیت‌های مختلف علمی یک طرفه، یا وضعیت اخلاق حرفه‌ای همکار در حیطه فردی و تخصصی و محیطی است. در خصوص ناراضی‌تری از محیط فیزیکی نیز ادعان داشتند که ساختمان دانشگاه قدیمی است و فاقد جلوه‌های زیبایی است و همچنین از حداقل امکانات برخوردار است و گاهی برخی از ابزارها دارای اشکالاتی هستند. تیموری و همکاران (۱۳۸۶: ۲۲۷) نیز در پژوهش خود دریافتند که رضایت از ماهیت کار اساتید 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: ۸۷) نشان داد که بیشترین رضایت اعضای هیأت 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 هیأت علمی بودند. آنچه که می‌توان به آن پرداخت، بیدار نمودن انگیزش درونی در وجود افراد می‌باشد. 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: ۷۲).

از دیگر نتایج پژوهش، وضعیت مطلوب و بالاتر از سطح متوسط بالندگی حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن می‌باشد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات جبری (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) 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 معناداری وجود دارد و همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که، از میان مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای تنها مؤلفه‌های توسعه آموزشی و توسعه فناوری

<sup>۱</sup>. Duong

اطلاعات و ارتباطات قابلیت پیش‌بینی رضایت شغلی را دارد. نتایج پژوهش‌های با مطالعه اکر<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) همخوانی دارد ولیکن نتایج پژوهش با یافته‌های پژوهش مهار<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) مغایر است. گوء و وانگ<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) نیز در پژوهش خود نشان دادند که برنامه‌های توسعه حرفه‌ای به عنوان دومین عامل در رضایت شغلی اساتید دانشگاه نقش مؤثری ایفا می‌کند. به عبارتی شرکت در برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای و کسب شایستگی‌های لازم، می‌تواند منجر به رضایت شغلی بالا در افراد شود. نتایج بازلی<sup>۴</sup> (۲۰۰۴: ۳) نیز گویای همین مطلب است که افرادی که در فعالیت‌های بالندگی حرفه‌ای شرکت داشتند، به طور کلی دارای رضایت شغلی بالاتری بودند. جهت تبیین بیشتر یافته، محققان ارتباط بین سن و سار متغیرها را مورد بررسی قرار دادند، نتایج حاکی از آن است که به طور کلی افرادی با سن و سابقه بالاتر دارای رضایت‌مندی شغلی بیشتری بودند، همچنین سن رابطه منفی با بالندگی حرفه‌ای را نشان داد. به عبارت دیگر اساتید مسن‌تر نسبت به اساتید جوان‌تر از نظر وضعیت بالندگی حرفه‌ای در سطح پایین‌تری قرار داشتند، این امر به ویژه در خصوص مولفه توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات محرز بود به گونه‌ای که؛ شواهد حاکی از 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 نمودند، نتایج نشان داد، با اضافه شدن سن به معادله، در اولین گام، توسعه آموزش‌های 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 تحت عنوان "تحلیل عاملی مهارت‌های حرفه‌ای لازم برای موفقیت شغلی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران" نیز نشان دادند که بین مهارت‌های فناوری اطلاعات و سن و سابقه تدریس اعضای هیأت علمی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

### نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش بالندگی حرفه‌ای در رضایت شغلی اعضای هیأت علمی انجام شده است. ضرورت پرداختن به چنین متغیرهایی در پژوهش‌های قاسمی و صالحی (۱۳۹۶)، زراعت و همکاران (۱۳۹۳)، صفایور (۱۳۹۲)، سلطانزاده و همکاران (۱۳۹۱)، میرکمالی و نارنجی‌ثانی (۱۳۸۷)، حجری (۱۳۹۲)، زاهدی (۱۳۹۳) نیز مورد تأکید قرار گرفته است. نتایج پژوهش نشان داد، وضعیت رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران بالاتر از سطح متوسط می‌باشد. یافته‌های حاصل از پژوهش جاری با نتایج پژوهش تیموری و همکاران (۱۳۸۶)، یاقوتی خراسانی (۱۳۸۹)، میرکمالی و نارنجی‌ثانی (۱۳۸۷)، کریمی (۱۳۸۵)، فرزاتجو و همکاران (۱۳۹۵)، وایت<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) و نوبل بریتن<sup>۵</sup> (۲۰۱۴)، سید و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد. ولیکن با نتایج تحقیقات خوری و یوسفیان (۱۳۸۶)، زمانیان و همکاران (۱۳۹۴)، اصغری (۱۳۹۴)، ستوده و همکاران (۱۳۹۱)، ملکشاهی و همکاران (۱۳۸۹)، شتی<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی ندارد.

در نهایت؛ باتوجه به همبستگی بالا و معنادار مولفه‌های توسعه پژوهشی، توسعه ارائه خدمات تخصصی، توسعه انتشار مطالب علمی، توسعه زبان انگلیسی با مولفه توسعه آموزشی و توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات، می‌توان گفت با فراهم آوردن شرایطی برای تقویت مولفه‌های 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 تالیف کتب تخصصی، و ...)، توسعه زبان انگلیسی (مثل شرکت در دوره‌های تقویت مهارت شنیداری، نوشتاری، درک مطلب و گرامر) در بین اعضای هیأت علمی؛ شاهد تقویت وضعیت مولفه توسعه آموزشی و توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات خواهیم بود و در نهایت طبق نتایج به دست آمده از پژوهش که مولفه توسعه آموزشی و مولفه توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات قابلیت پیش‌بینی رضایت شغلی دارد؛ اقداماتی در جهت ارتقای رضایت شغلی اعضای هیأت 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.

1. Acker

2. Meagher

3. Guo & Wang

4. White

5. Noble-Britton

6. Shetty

- Akbari, M. , Hosseni, S. M. , Hejazi, S. Y. & Rezvanfar, A.(2013). Validation of Human Resource Development: The Case of Agricultural Faculty Members. *Iranian Economics and 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 and 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. , khoda Panahi, 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 and Social Development*, 24, 164-199. (In Persian).
- Bagherpanahi, S. , Gamshidi, 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.
- Bernabé, Guglielmi, Ottavia, Jurado-Gámez (۲۰۱۴). Job stress, burnout, and job satisfaction in sleep apnea. *Journal of Sleep Medicine*, ۹, ۱۰۲۵۱۰۳۰.
- Bosley, M. I. C. H. A. E. L. (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](http://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) , 98-87.
- 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. (۲۰۱۴). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia economics and Finance*, ۱۱, ۱۲۲-۱۲۹.
- 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 and 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 and 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 Dvelopment of New Faculty Members: A Phenomenological Study. *Quarterly of Human Resources Education & Development*, 13(4), 1-25. (In Persian).
- Gholofar E, Hedjazi S Y, Hosseyini 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).
- Ghorounh, D. (2014). The Conceptual framework of faculty Development At University of Tehran. *Quarterly of Iranian Higher Education Association*, 2(6), 52-82. (In Persian).
- Ghroneh, 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 and 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 and 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 Gerrard, Examining the link between salesperson networking behaviors, job satisfaction, and organizational commitment: Does gender matter? *Journal of Business Research*, 67(12), 2014, 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 and Creativity in the Humanities*, 1(5), 1-22. (In Persian).
- Mohammad khani, Z. & Mohammad khani, 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).
- Ramezanpour, 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.
- Safae 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 Raiyai 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 and 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 and Management*, ISSN, 01-08.
- Shir Mohammadzadeh1 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 asesment 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).
- Zerat, M., Hassani, M., Rashidi, A., Hadidi, M., Piri, M.(2014). The Moderating of Self Efficacy in Relationship Between Occupational Stress With Organizational Citizanship Behavior and Job Satisfaction among Faculty Members of Urmia University of Medical Sciences. *J Urmia Nurs Midwifery Fac.* 12(3) , 238-248. (In Persian).