

تحلیل ساختاری ارتباط اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی با رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران

مقاله پژوهشی
اصیل
Original
Article

زهرا قموشی^۱، جواد پورکریمی^{۲*}

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف نقش واسطه‌ای توسعه حرفه‌ای در رابطه اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران انجام شد. **روش:** روش پژوهش، توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران بودند که با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای با اختصاص متناسب، ۲۴۵ نفر به صورت تصادفی مورد مطالعه قرار گرفتند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه توسعه حرفه‌ای پورکریمی (۱۳۸۹)، اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی پورکریمی و همکاران (۱۳۹۸)؛ رضایت شغلی قموشی و پورکریمی (۱۴۰۱) و خودکارآمدی شغلی بندورا (۱۹۷۷) استفاده شد. پایایی ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه توسعه حرفه‌ای $\alpha=0.94$ ؛ اخلاق حرفه‌ای $\alpha=0.95$ ؛ رضایت شغلی $\alpha=0.80$ و خودکارآمدی شغلی $\alpha=0.86$ به دست آمد. روایی ابزار با استفاده از روایی سازه (تحلیل عاملی تأییدی) تأیید شد. **یافته‌ها:** نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری پژوهش نشان داد که مدل پژوهش از برازش مناسب برخوردار است. **نتیجه‌گیری:** مدل‌یابی معادلات ساختاری حاکی از عدم معناداری تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر رضایت شغلی ($\gamma=0.19$)، است. اخلاق حرفه‌ای بر توسعه حرفه‌ای ($\gamma=0.24$)؛ خودکارآمدی شغلی بر رضایت شغلی ($\gamma=0.57$) و خودکارآمدی شغلی بر توسعه حرفه‌ای ($\gamma=0.65$)، تأثیر مثبت و معناداری داشته است و توسعه حرفه‌ای بر رضایت شغلی ($\beta=-0.34$) تأثیر منفی داشته است. تأثیر غیر مستقیم و منفی اخلاق حرفه‌ای بر رضایت شغلی با میانجی‌گری توسعه حرفه‌ای (-0.08) معنادار نبوده؛ همچنین تأثیر غیر مستقیم و منفی خودکارآمدی شغلی بر رضایت شغلی با میانجی‌گری توسعه حرفه‌ای (-0.22) معنادار بوده است.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، خودکارآمدی شغلی، رضایت شغلی، توسعه حرفه‌ای، اعضای هیئت علمی، دانشگاه تهران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۱۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۲۸

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه تهران.

۲. دانشیار دانشگاه تهران (نویسنده مسئول). ایران، تهران. jpkarimi@ut.ac.ir

الف) مقدمه

دانشگاهها و مراکز آموزش عالی از پرتناقضترین سازمانها به شمار می آیند؛ تناقضها و تنشهایی که همواره بین مدیران، هیئت علمی، دانشجویان و کارکنان با انتظارات محیطی و فشارهای ناشی از تغییر و تحولات سریع وجود دارند، از مهم ترین مشکلات آموزش عالی به شمار می روند (آراسته، ۱۳۸۲) که می تواند آثار متعددی را به دنبال داشته باشد. رضایت شغلی، به عنوان یکی از مهم ترین مفاهیم رفتار سازمانی، یک تشخص روان شناختی مهم در مدیریت کسب و کار است. از زمان تولد علم مدیریت، رضایت شغلی دغدغه ای مهم برای محققان بین المللی بوده است (زو^۱ و همکاران، ۲۰۲۱) و از دهه ۱۹۲۰ به بعد، موضوعات پژوهشی را به خود اختصاص داده است. به گفته بسیاری از کارشناسان، رضایت شغلی یکی از چالش برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از خط مشی ها و سیاستهای مدیریت برای افزایش بهره وری و کارایی سازمان بوده است (پهلوان صادق و عبدالهی، ۱۳۹۴). از طرفی، دانشگاهها مهم ترین مراکز فعالیتهای پژوهشی و آموزشی در هر کشور می باشند و اعضای هیئت علمی دانشگاهها از شاخص ترین شخصیتهای نظام آموزشی و اصلی ترین عناصر توسعه در هر کشوری اند. (گوپینات، ۲۰۲۱: ۴۱۶)

نقش حیاتی اعضای هیئت علمی در بازدهی، بهره وری و عملکرد دانشگاهها و مؤسسات و مراکز پژوهشی، مسئولان و مدیران دانشگاهی را ناگزیر از توجه به خواسته های آنان و تلاش برای برنامه ریزی، با هدف جلب رضایت بیشتر به منظور جلوگیری از اثرات نامطلوب نارضایتی آنان بر نظام آموزشی و پژوهشی کشور می کند. در کشور ما، به ویژه با وضعیت اخیر آموزش عالی و چالشهای پیش روی آن، به دلیل توسعه کمی غیر معمول و بی ضابطه دانشگاهها، مسئله کیفیت زندگی اعضای هیئت علمی و رضایت شغلی آنان از موضوعاتی است که باید مورد توجه جدی تری قرار گیرد (اصغری، ۱۳۹۴: ۱۶۶). مک آلیستر^۲ و همکاران (۲۰۱۷) عنوان کردند که رضایت شغلی؛ وضعیت عاطفی فرد ناشی از تجربه کاری حالتی هیجانی شاد یا مثبت است که هنگام ارزیابی کار یا تجربه کاری ایجاد می شود. رضایت شغلی اساتید دانشگاه عمدتاً به احساسات و دیدگاههای عاطفی کلی نسبت به کار و شغل خود اشاره دارد که می تواند به طور قابل توجهی حفظ و عملکرد اساتید را پیش بینی

1. Zhou
2. McAllister

تحلیل ساختاری ارتباط اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی ... ۵

کند. رضایت شغلی اساتید دانشگاه، عامل کلیدی مؤثر بر نگرش و رفتار کاری آنان است. (چن^۱ و همکاران، ۲۰۲۰)

اعضای هیئت علمی بخش کمی از وقت حرفه‌ای را در دانشگاه خود صرف می‌کنند. مشکلات مالی آنان را وامی دارد تا در دانشگاه‌های مختلف، ساعات طولانی و دشواری را سپری کنند. این روند در مناسبات انسانی، زمینه‌ساز فشار روحی، عملکرد ضعیف، کاهش ارزش و جایگاه و در نتیجه، نارضایتی استادان و دانشجویان خواهد شد (آراسته، ۱۳۸۲: ۱۱۶). به نظر رابینز، 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 راضی‌اند، مشارکتی و گروهی عمل می‌کنند و از انگیزه بالایی برخوردارند و در واقع؛ مولدتر می‌باشند (اصغری و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۳۰). تحقیقات دیگری نشان داده‌اند که با افزایش رضایت شغلی؛ خلایقیت، نوآوری، انگیزه‌ها و تعهد سازمانی افزایش می‌یابد و فقدان رضایت شغلی منجر به کاهش عملکرد می‌شود. (حارث^۲ و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۶۳)

در عصر حاضر، آنچه بیش از هر زمان دیگر بقای سازمانها را تأمین می‌کند، به برقراری ارتباط ناگسستگی سازمان با کارکنان خود مربوط می‌شود. تحولات سریع بازار، فناوری متغیر و فرصت‌های محیطی موجود برای پرسنل مستعد سازمان، سازمانها را وادار کرده است که ارتباطات بین عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان را بازاندیشی کنند (پهلوان‌صادق و عبدالمی، ۱۳۹۴). پژوهشها نشان می‌دهد یکی از عوامل مؤثر در رضایت شغلی معلمان، باورهای خودکارآمدی است. این عقیده که باورهای معلمان و اساتید تعیین‌کننده رفتارهای او در حین آموزش است، عقیده‌ای ساده اما نیرومند است (وولفولک، ۲۰۰۷^۳؛ نقل از: کاوه‌ای و همکاران، ۱۳۹۳: ۶). برای اعضای هیئت علمی، خودکارآمدی و اعتماد به نفس برای انجام اقدامات لازم برای دستیابی به اهداف ارزشمند، نقش مهمی در فعالیتهای روزمره و رضایت آنان از کار خود ایفا می‌کند. اگر چه خودکارآمدی با سطوح بالاتر عملکرد شغلی در محیط‌های مختلف مرتبط است، اما بر رضایت شغلی نیز تأثیر می‌گذارد. تحقیقات نشان داده است که باورهای خودکارآمدی اساتید نقش اساسی در ایجاد و حفظ رضایت شغلی آنان دارد (ایزمایلو و کلاسن،^۴

1. Chen
2. Haris
3. Woolfolk
4. Ismayilova & Klassen

۲۰۱۹). خود کارآمدی، اعتمادی است که افراد در مورد توانایی خود برای انجام موفقیت آمیز یک دوره عمل خاص دارند و به عبارتی؛ پیش‌بینی کننده عملکرد در یک حوزه معین است. اما ویژگی تعمیم یافته‌ای نیست که در همه حوزه‌ها اعمال شود (بندورا،^۱ ۱۹۹۷). برای مثال، برای اساتید دانشگاه، خود کارآمدی برای انجام مراحل مربوط به انجام تحقیقات ممکن است بالا باشد؛ در حالی که مواجهه با یک کلاس درس پر از دانشجویان کارشناسی، باعث عدم اطمینان می‌شود. (ایزماعیلو و کلاسن، ۲۰۱۹)

از دیگر عوامل احتمالی تأثیرگذار بر کمیت و کیفیت رضایت شغلی اساتید، اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی است. پرداختن به اخلاق در دانشگاه در برنامه‌های کلان جامعه دارای اولویت خاص است و دانشگاهها به عنوان مراکز پژوهشی و آموزشی در تعامل با دانشجو، استاد، کارکنان و محیط بیرونی، باید اخلاقی باشند. افزون بر این؛ توجه به نقش راهبردی دانشگاه در ترویج اخلاق حرفه‌ای در مشاغل و سازمانها، ضرورت اخلاقی بودن سازمان دانشگاه را بیشتر نشان می‌دهد (شاگری‌نیا و قاسمی‌جوبنه، ۱۳۹۷: ۹۲). آموزش عالی با تربیت فراگیران، پاسخگوی نیازهای جامعه بوده و اساتید برخوردار از ویژگی‌های اخلاقی و حرفه‌ای می‌توانند به عنوان رهبران آموزشی، به تعالی فراگیران و سیستم کمک کنند (گلیکن و مرنشتاین،^۲ ۲۰۰۷؛ نقل از: سلطانی عربشاهی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۶۲). در واقع؛ اخلاق حرفه‌ای، گوهر و ماهیت ارتباط استاد و دانشجو را تشکیل می‌دهد (کوهن،^۳ ۲۰۰۶؛ نقل از: همان). وقتی کارکنان سازمانی این طور برداشت می‌کنند که سازمانهایشان اخلاقی‌اند و پایبند به اصول اخلاقی، به احتمال زیادتری این گونه فکر می‌کنند که سازمانهایشان با آنها عادلانه و منصفانه رفتار می‌کنند. بنابر این، این موضوع رضایت شغلی آنها را افزایش می‌دهد و رضایت شغلی و داشتن نگرش مثبت به شغل و سازمان موجب کوشش در راستای تحقق اهداف سازمانی می‌شود (کیوانلو و همکاران، ۱۳۹۴: ۷۱). همچنین هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان گردش اطلاعات به راحتی تسهیل شده، در جهت کاهش تنشها و موفقیت در تحقق اثربخش اهداف یاری می‌رساند. مسلماً در چنین شرایطی می‌توان ارتقای رضایت شغلی را در سازمان انتظار داشت؛ زیرا رضایت شغلی عاملی است که سازش عاطفی با شغل و شرایط آن را برای فرد فراهم می‌سازد. (ولف،^۴ ۲۰۰۱؛ نقل از: گاطع‌زاده، ۱۳۹۸: ۱۳۶)

-
1. Bandura
 2. Glicken & Merenstein
 3. Cohen
 4. Wolf

تحلیل ساختاری ارتباط اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی ... ۷

مراکز آموزش عالی با اهتمام به نقش ارزنده‌ای که در تولید علم و ارائه پژوهش و تربیت نیروی انسانی متخصص، کارآمد و خلاق جامعه داشته‌اند 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. بنابر این، شناخت و درک عوامل مؤثر بر میزان کسب رضایت شغلی اعضای هیئت علمی مراکز آموزش عالی از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و کم توجهی یا بی توجهی به آن، مشکلات مضاعفی را می‌تواند بر کلیت جامعه تحمیل کند (شکوهی آشان و همکاران، ۱۳۸۹: ۸۵). از این رو، 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 برای این امر تأکید می‌کنند (نقل از: اجتهادی و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۵). از این رو، پژوهش حاضر به دنبال بررسی نقش واسطه‌ای توسعه حرفه‌ای در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی است.

رضایت شغلی، یکی از اصلی‌ترین شاخصهای سنجش رفتار در سازمان است و در سالهای اخیر بیشترین مطالعات رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است (کیوانلو و همکاران، ۱۳۹۴). 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 خود شغل متمرکز شده‌اند، تعاریف دیگر شامل عوامل وابسته به شغل‌اند. در جدول ۱، به برخی از مهم‌ترین آنها اشاره شده است.

جدول ۱: تعاریف رضایت شغلی (قموشی و پورکریمی، ۱۴۰۱)

تعاریف	صاحب نظران (مأخذ)
پاسخهای عاطفی مؤثر کلی کارکنان به خود کار.	سلی و نایت ^۱ (تسای ^۲ و همکاران، ۲۰۰۷)
رضایت شغلی ناشی از میزان برآورده شدن نیازهای اولیه پنج گانه می‌داند.	مازلو ^۳ (۱۹۴۳: ۳۹۵)
رضایت شغلی را متأثر از عوامل انگیزشی (درونی) و بهداشتی (بیرونی) است	هرزبرگ (مازلو، ۱۹۴۳: ۳۹۵)

1. Sale and nite
2. Tsai
3. Maslow

تعاریف	صاحب نظران (مأخذ)
رضایت شغلی یعنی احساس مطبوع و مثبت فرد از تجربه کاری.	لاک ^۱ (۱۹۷۶)، اسپکتور ^۲ (۱۹۹۷) و آرمسترانگ ^۳ (۲۰۰۶)
رضایت شغلی متأثر از نقش شغل در رفع نیازهای کارکنان است.	لافکوئیست ^۴ (اصغری، ۱۳۹۴: ۱۶۸)
واکنش کارکنان به شغل و سازمان.	پورتر ^۵ (اصغری، ۱۳۹۴: ۱۶۸)
میزان رسیدن افراد به نیازها و علائق است که بر کار و رضایت تأثیر می‌گذارد.	نیواستورم ^۶ (اصغری، ۱۳۹۴: ۱۶۸)
رضایت شغلی یک احساس خوشایند، یک نگرش مثبت به شغل، قضاوت کردن و ارزشیابی درباره شغل است.	راوری (اصغری، ۱۳۹۴: ۱۶۸)
رضایت شغلی به برداشتی که فرد از کار خود دارد، اشاره می‌کند.	پارسونز و کروزر ^۷ (۲۰۰۶)
پاسخ عاطفی نمونه به کارشان؛ یعنی دیدگاهها و نگرش ذهنی آنان نسبت به محتوای کار، نتایج و پاداشها	ژو و همکاران (۲۰۲۱)

درباره رضایت، نظریه‌های گوناگونی ارائه شده است. همچنین عوامل زمینه‌ساز و ایجادکننده رضایت، متنوع و متعددند 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 (پارسونز و کروزر، ۲۰۰۶). هرزبرگ در نظریه انگیزشی - بهداشتی خود، عوامل منجر به رضایت کارکنان از شغل را عوامل انگیزشی و عواملی موجب نارضایتی کارکنان را عوامل بهداشتی می‌نامد. بر اساس این نظریه، عوامل انگیزشی (عوامل درونی کار) عبارتند از: روابط با همکاران، سرپرستی، حقوق، جایگاه و امنیت شغل، شرایط کاری، خط مشی و مقررات سازمان. (هرزبرگ و همکاران، ۲۰۱۱: ۵۴)

بر اساس نظریه انتظار، انتظارات فرد در تعیین نوع و میزان رضایت وی بسیار مؤثر است. بدیهی است وقتی انتظارات فرد از شغلش زیادتر باشد، دیرتر و مشکل‌تر به رضایت دست خواهد یافت. در نظریه ارزشی، رضایت شغلی، در پاسخ به این سؤال که آیا شغل به فرد

-
1. Locke
 2. Spector
 3. Armstrong
 4. Lofquist
 5. Porter
 6. Newstorm
 7. Parsons & Cruise

تحلیل ساختاری ارتباط اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی ... ۹

امکان حفظ ارزشهای خصوصی را می‌دهد؛ به دو جنبه اجتماعی و روانی فرد توجه می‌شود. از لحاظ اجتماعی، تأثیر عواملی مانند نظام سازمانی، هنجارهای اجتماعی، شرایط محیط کار و از حیث روانی عمدتاً شخصیت و ویژگی‌های روانی مورد توجه قرار می‌گیرد. (شکوئی‌آشان و همکاران، ۱۳۸۹: ۷۵)

رضایت شغلی، میزانی از احساسات و نگرشهای مثبت است که افراد نسبت به شغل خود دارند و در صورت کم‌رنگ شدن آن، ممکن است فرد خود را رها سازد. همچنین رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در پیشرفت سازمان است (مکینتاش، 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 مد نظر رضایت و لذت مطلوب را برای فرد تأمین می‌کند و فرد از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مد 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 و اتاویا، ۲۰۱۴: ۵۹)

رضایت شغلی از یک سو برخاسته از عوامل درونی و خصوصیات فردی و از سوی دیگر، برخاسته از عوامل فیزیکی و محیطی 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 مرتبط‌اند. 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 انجام‌شده و قدرشناسی از کار. (زارع و رنجبران، ۱۳۹۵: ۵۹)

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

به وجود بیاید. این احساس رضایت در شخصیت آنان، احساس مسئولیت، تعهد و نگرش مثبت ایجاد می‌کند. به علاوه، داشتن هوشمندی، خلاقیت، تفکر انتقادی و برنامه‌ریزی، به شایستگی‌های حرفه‌ای آنان می‌انجامد. (دویل^۱ و همکاران، ۲۰۱۶: ۳۳۴)

برخی از صاحب‌نظران همچون لالر و کینگ^۲ (۲۰۰۰) معتقدند که توسعه اعضای هیئت علمی، بخشی از توسعه کارکنان به حساب می‌آید و به عنوان زیرمجموعه‌ای از برنامه‌ریزی و مدیریت منابع انسانی مراکز پژوهشی و آموزش عالی تلقی می‌شود (پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۸: 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 توسعه اعضای هیئت علمی متمرکز بیشتری پیدا کرد و در این زمان، رشد قابل توجهی در موضوعات و برنامه‌های توسعه اعضای هیئت علمی به وجود آمد. (موراری، ۲۰۰۱^۳؛ نقل از: پورکریمی، ۱۳۸۹: ۳)

گرت و کیم^۴ (۲۰۱۰) عنوان می‌کنند که برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در اغلب کشورهای جهان از اواخر دهه ۱۹۶۰ میلادی شروع شد. فعالیتها 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 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 و بهبود عملکرد تدریس آنان، به دغدغه اصلی برنامه‌ریزان توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی تبدیل شد. بنابر این، برخی از دانشگاههای آمریکایی برنامه‌ها و مدلهایی را برای توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی طراحی کردند (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲: ۷۱). هر چند دلایل ظهور توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در انطباق با تغییرات اجتماعی ناشی از دلایل پنج‌گانه تغییر انتظارات درباره کیفیت آموزش به ویژه در دوره کارشناسی، تغییر نیازهای اجتماعی، تغییر فناوری و تأثیر آن بر تدریس و یادگیری، تغییر جمعیت دانشجویی و انتظارات آنان و تغییر پارادایم‌ها در تدریس و یادگیری است؛ اما هر کدام از این چالشها نیازمند آن است که نه تنها اعضای هیئت علمی، بلکه دانشگاهها نیز در راهبرد سنتی خود بازنگری کنند (لار و کینگ، ۲۰۰۰؛ نقل از: زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲: ۷۲). به تعبیر گرین^۵ (۱۹۹۰)، معمولاً دو کاربرد از واژه

1. Doyle
2. Lawler & King
3. Murray
4. Grant & Keim
5. Green

تحلیل ساختاری ارتباط اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی ... ۱۱

توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی استفاده می‌شود. اولین تعبیر، در موقعیت حرفه‌ای است؛ توسعه حرفه‌ای بر پیشرفت در تخصص فرد یا یک حوزه مطالعاتی دلالت دارد و کاربرد دوم، در موقعیت علمی (آکادمیک) است. در این مفهوم، توسعه هیئت علمی بر پیشرفت در مسئولیت‌های شخص به عنوان یک عضو هیئت علمی در دانشگاه دلالت دارد که عبارتند از: تحقیق، تدریس و خدمات. (قرونه، ۱۳۹۳: ۵۶)

اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه می‌پردازد و مفهومی بسیار وسیع‌تر از اخلاق کسب و کار دارد. در واقع؛ هر حرفه، به منظور تنظیم شرایط، هنجارها و کیفیت خدمات ارائه شده، دارای اخلاق حرفه‌ای خاص خود می‌باشد که این متفاوت از اخلاق عمومی است. در اصطلاح اخلاق حرفه‌ای، اخلاق به حرفه افزوده شده که بیانگر تعهدی است که یک حرفه خاص با آن مواجه است (پریکاشا و جیاما،^۱ ۲۰۱۲). اخلاق حرفه‌ای با دو رهیافت مدیریت منابع انسانی و مدیریت راهبردی قابل بررسی است و به دو رویکرد اخلاق صاحبان حرف و اخلاق سازمانی متمایز می‌شود. در گذشته، اخلاق حرفه‌ای مورد توجه مدیران اجرایی بود و آن را امری ضروری در مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی تلقی می‌کردند؛ اما امروزه مدیران راهبردشناس بر نقش راهبردی علم اخلاق در سازمانها توجه دارند. (زمانی و ترابیان، ۱۳۹۵)

تعاریف متعددی از اخلاق حرفه‌ای شده است که به برخی از آنها اشاره می‌شود. اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسشهای اخلاقی، اصول و ارزشهای اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی حرفه‌ای‌ها در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای خودشان است (استنت،^۲ ۲۰۰۶؛ نقل از: فراستخواه، ۱۳۸۵). اخلاق حرفه‌ای؛ یعنی مسئولیت‌های اخلاقی فرد و سازمان در قبال حقوق محیط (قراملکی، ۱۳۸۷؛ نقل از: ملکی، ۱۳۹۵: ۵۴). اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. این کار می‌تواند مشاوره، پژوهش، تدریس، نویسندگی، طبابت یا هر شغل دیگری باشد (اجبیکار و اکارما،^۳ ۲۰۱۳؛ نقل از: آراسته و جاهد، ۱۳۹۰). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از وظایف، استانداردها، اصول و الزامات اخلاقی - ارزشی در رابطه با مشاغل است که عملکرد، رفتار و روابط شاغلین را از نظر میزان درستی یا نادرستی، ارزیابی می‌کنند (میرکمالی، ۱۳۹۲: ۳۴۸). مجموعه قوانین اخلاقی که نخست از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است. (رضانی و عابدی‌فر، ۱۳۹۵: ۱۱)

1. Prakasha & Jayamma
2. Stent
3. Igbeka & Okoroma

رشد روز افزون دانشگاهها و مراکز آموزش عالی و پیچیده تر شدن روابط و مناسبات اجتماعی درون دانشگاهی و بین دانشگاهی، توجه به اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه را ایجاب می‌کند. اخلاق دانشگاهی، شاخه‌ای از اخلاق حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای نیز شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است که به بحث از اخلاق در حرفه و مسئولیت‌های اخلاقی افراد در حرفه دانشگاهی می‌پردازد (زمانی و ترابیان، ۱۳۹۵). در واقع؛ اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی به مشخص کردن حدود و ثغور رفتارهای مناسب یا نامناسب و هدایت اعضا در اجرای مسئولیت‌های حرفه‌ای می‌انجامد (نعمتی و محسنی، ۱۳۸۹). تحقیق در رابطه با اخلاق در آموزش عالی معمولاً بر موضوعاتی همچون تقلب، خشونت، بی‌تربیتی و گروهی دیگر از بدکرداری‌ها متمرکز است. اما رویکرد دیگری وجود دارد که اخلاق در آموزش عالی را به عنوان تصویب انسجام و یکپارچگی در زندگی کاری روزمره می‌داند. این رویکرد، به خصوص در امور دانشجویی که به پهنه‌های مختلف اجتماعی و حرفه‌ای مانند مدیریت، کارمندان، اعضای هیئت علمی و دانشجویان تقسیم می‌شود، صادق است. (ریبولد و هالکس،^۱ ۲۰۱۸)

اخلاق حرفه‌ای دانشگاهی، به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی اطلاق می‌شود که رفتارهای سازمانی اعضای دانشگاهی را در آموزش و پژوهش، هدایت؛ کنش عقلایی در فضای دانشگاهی را هدفمند، هماهنگی در حرکت به سوی شیوه مطلوب فعالیت دانشگاهی را میسر و امکان تحول معرفتی پویا را در اجتماع علمی امکان‌پذیر می‌سازد (عباسی و معانی‌پور، ۱۳۹۵). لذا دانشگاهی اخلاقی است که حقوق جامعه را بشناسد و آن را رعایت کند. دانشگاه باید بدانند در قبال چه کسانی و چه نهادهایی مسئولیت دارد و این افراد و نهادها چه اولویت‌هایی دارند. (فراملکی، ۱۳۸۷؛ نقل از: زمانی و ترابیان، ۱۳۹۵)

ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه، در گرو تصور انسان از فرهنگ سازمان دانشگاه است. ترویج اثربخش اخلاق در دانشگاه مانند هر سازمان دیگر در گرو سه گام عمده است. اول اینکه، دانش اخلاق حرفه‌ای معطوف به زمینه‌های تخصصی سازمان است؛ دوم، گرایش درونی و خودانگیختگی سازمان، مدیران و منابع انسانی آن در جهت تحقق اخلاق و ارزشهای اخلاقی در سازمان باشد و سوم، مهارت سازمان در اجرای اصول اخلاقی باشد. در گام سوم فرایند، روشها و فنون ترویج اخلاق در فرهنگ سازمانی بحث می‌شود. (براکستن،^۲ ۲۰۱۱؛ نقل از: قنبری و همکاران، ۱۳۹۴)

1. Reybold & Holx
2. Braxton

تحلیل ساختاری ارتباط اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی ... ۱۳

زاینس (۲۰۰۶) عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای را به سه جنبه تقسیم می‌کند: ۱. جنبه فردی؛ یعنی ویژگی‌ها و خصلت‌های فردی، ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت. به احتمال زیاد، فردی که فاقد صلاحیت‌های اخلاقی شایسته از لحاظ فردی باشد، از معیارهای اخلاق حرفه‌ای متناسبی نیز برخوردار نخواهد بود. ۲. جنبه سازمانی؛ عواملی مثل رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زبردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و رویه‌ها، جو و فرهنگ سازمانی در این حیطه قرار می‌گیرند. بدیهی است که نامطلوب بودن عوامل مزبور، عامل تهدیدکننده اخلاق حرفه‌ای خواهد بود. ۳. جنبه محیطی: عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و همچنین دیگر سازمانها و عوامل رقابتی بین آنها، از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای‌اند. (صانعی و یاری، ۱۳۹۳)

کر (۲۰۰۶) برای حرفه تدریس، سه دسته هنجارهای رفتاری اخلاقی را عنوان می‌کند. اول اینکه، مدرّسان باید به هنجارهای فنی پایبند باشند. رفتارهایی که مشخص می‌کنند افراد در تدریس محتوا و گروه سنی‌ای که به آنان واگذار شده، مؤثرند. دوم اینکه، مدرّسان باید نسبت به هنجارهای برتر تعهد داشته باشند. هنجارهای برتر دسته‌ای از رفتارها می‌باشند که اشتیاق مدرّسان را برای داشتن تأثیر مثبت بر زندگی دیگران نشان می‌دهند و در واقع؛ فراتر از صرفاً تدریس محتوا. دسته سوم نیز هنجارهای وظیفه‌ای می‌باشند؛ به این معنا که مدرّسان باید از کدهای توافق شده‌ای که توسط حرفه تجویز شده، حمایت کنند (آپگار، ۲۰۱۸). این هنجارها توسط کسر و همکاران (۲۰۱۴) مورد تأکید قرار گرفته‌اند. آنها معتقدند که اخلاق، ستون فقرات آموزش است. با این حال، کمپبل (۲۰۰۸) معتقد است که مطالعات تجربی اندکی پیرامون حقایق اخلاقی حرفه تدریس و آموزش وجود دارد. (نقل از: آپگار، ۲۰۱۸)

باورهای خود،^۲ بخش مهمی از نظریه شناختی- اجتماعی را تشکیل می‌دهند و خودکارآمدی، یکی از مهم‌ترین باورهای خود است که در هسته مرکزی این نظریه قرار دارد (هاگس، ۲۰۱۰^۳؛ نقل از: متقی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۰). بندورا (۱۹۸۶)، خودکارآمدی را مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده برای تغییر رفتار می‌داند؛ زیرا می‌تواند بر انتخاب فرد در مراحل اتخاذ رفتار تأثیر بگذارد. همچنین باعث می‌شود فرد تلاش بیشتری برای دستیابی به عمل، صرف کند و در برابر مشکلات و موانع، استقامت کند (روستا و حیدری، ۱۳۹۸: ۱۷۸). خودکارآمدی؛ یعنی داشتن

1. Apgar
2. Self-beliefs
3. Hughes

باور به توانایی انجام کار در موقعیتهای مختلف شغلی. خودکارامدی، انسان را قادر می‌سازد تا با استفاده از مهارتها در برخورد با موانع، کارهای فوق‌العاده انجام دهند. خودکارامدی عامل مهم برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد و مهارتهای اساسی لازم برای انجام آن است. (توکلی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۱۵)

فلچر (۱۹۹۰) نخستین کسی است که مفهوم خودکارامدی را وارد حوزه مطالعات شغلی کرد. بنا به گفته وی، احساس شایستگی که به فرد در ابتدای کار دست می‌دهد، موجب تجربه موفقیت‌آمیز شغلی شده و به دنبال این تجربه، احساس خودکارامدی در فرد شکل می‌گیرد. خودکارامدی شکل‌گرفته در حوزه شغل، باعث می‌شود تا فرد برای اهداف بلندمدت و چالش‌برانگیز، برانگیخته شده و برنامه‌ریزی‌های آینده خود را طرح‌ریزی کند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که خودکارامدی، متغیری تعیین‌کننده در عملکرد شغلی و توان مقابله با مشکلات شغلی است. افرادی که از شغل خود رضایت دارند، در انجام فعالیتهای شغلی خویش احساس شایستگی می‌کنند. (پهلوان‌صادق و عبدالهی، ۱۳۹۴: ۹۲)

باورهای خودکارامدی، افکاری است که کارکرد انسان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. قضاوت‌های مردم درباره توانایی‌هایشان برای سازماندهی و اجرای اعمال به باورهای خودکارامدی آنان مربوط می‌شود. در حقیقت؛ خودکارامدی، احساس قدرت برای تولید اثر بر بنیاد عمل شخصی است (باجارس و همکاران، ۲۰۰۷؛ نقل از: پهلوان‌صادق و عبدالهی، ۱۳۹۴: ۹۱). خودکارامدی در حوزه شغل، به اطمینان فرد برای کنترل تجربیات محل کار مربوط می‌شود (کانینگهام و همکاران، ۲۰۰۲؛ نقل از: همان). خودکارامدی به ادراک افراد اشاره دارد که می‌توانند به خوبی خواسته‌ها را در یک زمینه معین برآورده کنند؛ بنابراین، ممکن است یک منبع شخصی مهم باشد که به مشارکت کاری کمک می‌کند. (لیسکمب^۱ و همکاران، ۲۰۲۲)

خودکارامدی، قضاوتی شخصی است درباره اینکه یک فرد چقدر خوب یا ضعیف می‌تواند با موقعیتی معین، بر اساس مهارتها و شرایطی که با آن مواجه است کنار بیاید. به همین ترتیب، خودکارامدی به این اشاره دارد که افراد چقدر با اعتماد به نفس احساس می‌کنند که می‌توانند از مهارتهایی که دارند برای انجام وظایف خاص استفاده کنند. بندورا معتقد است علاوه بر انتظار نتایج، انتظار کارامدی نیز وجود دارد. انتظار نتیجه، فرض یک فرد است که یک رفتار معین به نتیجه خاصی منجر می‌شود. اگر شخصی پیش‌بینی کند که یک رفتار خاص به نتیجه خاصی منجر می‌شود، ممکن است رفتار فعال و انتخاب شود. عوامل

تحلیل ساختاری ارتباط اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی ... ۱۵

زیادی بر شکل‌گیری خودکارآمدی تأثیر می‌گذارند. چهار عامل بیشترین توجه را در محافل دانشگاهی به خود جلب می‌کند؛ از جمله موفقیت یا شکست تجربه‌شده توسط آزمودنی‌های تحقیق، تجارب جان‌شین، ترغیب کلامی دیگران و وضعیت فیزیولوژیکی و عاطفی. احساس قوی خودکارآمدی باعث پیشرفت انسان و رفاه شخصی می‌شود. فردی با خودکارآمدی بالا، به چالشها به عنوان چیزهایی می‌بیند که قرار است بر آنها مسلط شود، نه تهدیدی برای اجتناب. این افراد، سریع‌تر می‌توانند از شکست بهبود یابند و به احتمال زیاد، شکست را به کمبود تلاش نسبت می‌دهند. آنها با این باور که می‌توانند موقعیتهای تهدیدآمیز را کنترل کنند، برخورد می‌کنند. این موارد با سطوح پایین‌تر استرس و آسیب‌پذیری کمتر در برابر افسردگی مرتبط‌اند. (ژو و همکاران، ۲۰۲۱)

پژوهش قموشی و پورکریمی (۱۴۰۱) با عنوان «پیش‌بینی چندگانه رضایتمندی شغلی با استفاده از مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی» نشان داد بین بالندگی حرفه‌ای و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج رگرسیون چندگانه نیز حاکی از تأثیر مثبت مؤلفه توسعه آموزشی و تأثیر منفی مؤلفه توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات بر رضایت شغلی اساتید بوده است. محققان برای تبیین بیشتر یافته، ارتباط بین سن و سایر متغیرها را بررسی کردند. 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 مؤلفه توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات محرز بود؛ به گونه‌ای که شواهد حاکی از مشاهدات و گفتگوی محققان با مشارکت کنندگان 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.

رفاعی و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان «خودکارآمدی معلمان و ارتباط آن با اجتماع یادگیری حرفه‌ای در محیط‌های یادگیری مجازی: نقش میانجی توسعه حرفه‌ای» انجام دادند.

نتایج نشان داد بین توسعه حرفه‌ای و خودکارآمدی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. توسعه حرفه‌ای تأثیر مستقیم بر خودکارآمدی دارد. نتایج پژوهش پوررحیم و حسین‌پور (۱۳۹۹) با عنوان «رابطه رهبری آموزشی و خودکارآمدی معلم با توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل»، بیانگر تأثیر مثبت و معنادار خودکارآمدی بر توسعه حرفه‌ای است. البته مقدار این تأثیر تنها ۱۴ درصد بوده است. یافته‌های پژوهش آقایی مطلق (۱۳۹۹) با عنوان «رابطه اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی (مورد مطالعه: اساتید دانشگاه کرج)»، نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای (و مؤلفه‌ها) اساتید دانشگاه با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی آنان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرخی و احمد راد (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «رابطه بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل و استرس شغلی با رضایت شغلی: نقش میانجی‌گر خودکارآمدی شغلی» انجام دادند که نتایج نشان داد خودکارآمدی شغلی تأثیر معناداری بر رضایت شغلی (۰.۹۴) دارد. اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی را با عنوان «نقش اعتماد سازمانی مدرسه و خودکارآمدی در توسعه حرفه‌ای معلمان زن دوره ابتدایی با نقش میانجی‌گری ادراک رهبری» انجام دادند. خودکارآمدی با توسعه حرفه‌ای ارتباط معناداری دارد، اما اثر مستقیم و معناداری بر توسعه حرفه‌ای ندارد. اثر غیر مستقیم خودکارآمدی بر توسعه حرفه‌ای از طریق ادراک رهبری مثبت و معنادار است. حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان «رابطه عملکرد شغلی و خودکارآمدی با توسعه حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم» انجام دادند. نتایج نشان داد خودکارآمدی شغلی نقش پیش‌بینی‌کنندگی توسعه حرفه‌ای دارد.

شاکری‌نیا و قاسمی جوبنه (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «نقش سلامت سازمانی و رضایت شغلی در اخلاق کار کارکنان دانشگاه» نشان دادند که رضایت شغلی نقش پیش‌بینی‌کنندگی در میزان رعایت اخلاق کاری در محیط کار دارد. 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»، این‌گونه نتیجه‌گیری کردند که بین توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی همبستگی بالایی وجود دارد و توسعه حرفه‌ای به طور مستقیم باعث ارتقای رضایت شغلی می‌شود. همچنین بین خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و خودکارآمدی شغلی تأثیر مستقیم بر افزایش رضایت شغلی دارد. بین خودکارآمدی شغلی و توسعه حرفه‌ای نیز رابطه وجود دارد.

تحلیل ساختاری ارتباط اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی ... ۱۷

اردلان و بهشتی راد (۱۳۹۵) پژوهشی را با عنوان «رابطه فضای اخلاقی سازمان با اخلاق آموزشی؛ نقش میانجی‌گری توسعه حرفه‌ای» انجام دادند. نتایج نشان داد اثر مستقیم زمینه توسعه حرفه‌ای بر اخلاق آموزشی معنادار نبود؛ اما اثر مستقیم فضای اخلاقی بر توسعه حرفه‌ای مثبت و معنادار بود. نتایج پژوهش زوار و همکاران (۱۳۹۵) با عنوان «نقش ویژگی شخصیتی روان‌رنجورخویی بر استرس و رضایت شغلی: سهم خودکارآمدی شغلی»، نشان داد خودکارآمدی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر رضایت شغلی با ضریب ۰.۱۳ است. پهلوان صادق و عبدالهی (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان «الگوی ساختاری رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی و خودتنظیمی (مورد مطالعه: دانشگاه خوارزمی)» انجام دادند. نتایج پژوهش حاکی از تأثیر مثبت و معنادار خودکارآمدی شغلی بر رضایت شغلی (۰.۳۷) است. کیوانلو و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان «نقش میانجی انگیزش درونی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی» انجام دادند. نتایج، رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی را تأیید کرد. اخلاق کار بر رضایت شغلی تأثیر مستقیمی دارد.

زراعت و همکاران (۱۳۹۳) در «بررسی نقش تعدیل‌کننده خودکارآمدی در رابطه بین استرس شغلی با رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه» نشان دادند رابطه بین خودکارآمدی شغلی با رضایت شغلی مثبت و معنادار است. نتایج پژوهش کریمی و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان «ارتباط عاطفه مثبت، شرایط کاری و حمایت از هدف با رضایت شغلی: بررسی نقش میانجی خودکارآمدی و پیشرفت در جهت هدف»، حاکی از عدم تأثیر مثبت و معنادار خودکارآمدی شغلی بر رضایت شغلی بود. سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران» نشان دادند که بین ادراکات کارکنان از اخلاق حاکم بر کار با رضایت شغلی آنان، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و اخلاق کار، قابلیت پیش‌بینی رضایت شغلی دارد.

خاکی نجف‌آبادی و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان «پیش‌بینی خودکارآمدی از طریق اخلاق حرفه‌ای و توسعه حرفه‌ای» انجام دادند. نتایج تحلیل مسیر نشان داد مسیر مستقیم توسعه حرفه‌ای با خودکارآمدی مثبت و معنادار و اخلاق حرفه‌ای با خودکارآمدی نیز مثبت و معنادار بوده است.

ایزماعیلو و کلاس (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان «خودکارآمدی پژوهشی و آموزشی اساتید دانشگاه: رابطه با رضایت شغلی» انجام دادند. بین خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه مثبت دیده شد. همچنین نتایج نشان داد که دو عامل جو دانشگاه و روابط دانشگاهی، پیش‌بینی کننده خودکارآمدی و رضایت شغلی‌اند. هیچ تحقیق قبلی این روابط را در محیط‌های آموزش عالی بررسی نکرده بود. گو و وانگ^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «رضایت شغلی معلمان دانشگاهها را چه چیزی تعیین می‌کند؟»، نشان دادند برنامه‌های توسعه حرفه‌ای به عنوان دومین عامل در رضایت شغلی اساتید دانشگاه نقش مؤثری ایفا می‌کند. حارث و همکاران (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری معنوی ادراک شده بر مدیریت حسادت اعضای هیئت علمی از طریق نقش میانجی توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی» انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که توسعه حرفه‌ای تأثیر مستقیم و معناداری بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دارد. می‌توان گفت ارتقای توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بر رضایت شغلی آنان مؤثر است. فلاح‌نژاد و حسن‌زاده (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان «ارزشیابی ارتباط بین رعایت اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی در بین پرستاران» انجام دادند. نتایج نشان داد که بین رعایت اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی، همبستگی معناداری وجود ندارد. اطهر و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی: با نقش میانجی رضایت شغلی»، نشان دادند اخلاق کار اسلامی، تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. آیس و یونس^۲ (۲۰۱۶) تأثیرات خودکارآمدی، تقویت و فرهنگ سازمانی را بر رضایت شغلی و عملکرد کارکنان بررسی و تأثیر مداخله‌ای رضایت شغلی را آزمایش کردند. نتایج نشان داد که هر یک از عوامل تقویت‌کننده، خودکارآمدی و فرهنگ سازمانی، بر رضایت شغلی و عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارند. (یکون^۳ و همکاران، ۲۰۱۹)

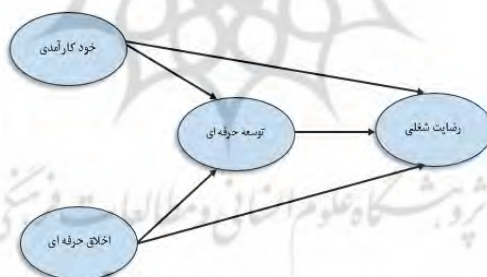
اسکالویک و اسکالویک (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای روی ۲۵۶۹ معلم از ۱۲۷ مدرسه ابتدایی و راهنمایی نروژ، خودکارآمدی به طور مثبت هم‌تعهد کاری و هم رضایت شغلی را پیش‌بینی کرد. (لیسکمب و همکاران، ۲۰۲۲). نتایج پژوهش مهار^۴ (۲۰۱۱) در «بررسی ارتباط بین توسعه حرفه‌ای معلمان، رضایت شغلی، و توسعه کاری معلم و شرایط کاری معلم» نشان داد که بین توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی، رابطه معناداری وجود ندارد. مطالعه آکر^۵ (۲۰۰۴) با عنوان

1. Guo & Wang
2. Iis and Yunus
3. Ikonne
4. Meagher
5. Acker

تحلیل ساختاری ارتباط اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی ... ۱۹

«تأثیر شرایط سازمانی (تعارض نقش، ابهام نقش، فرصتهای توسعه حرفه‌ای و حمایت اجتماعی) بر رضایت شغلی و قصد ترک خدمت مددکاران اجتماعی در مراقبت بهداشت روان» نشان داد فرصتهای توسعه حرفه‌ای پیش‌بینی کننده قوی برای رضایت شغلی است. بازلی^۱ (۲۰۰۴) در رساله دکتری با عنوان «فعالتهای توسعه حرفه‌ای و رضایت شغلی در میان اعضای هیئت علمی جوامع کالج»، نتیجه‌گیری کرد افرادی که در فعالتهای 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.

همان گونه که از تحقیقات پیشین پیدا است، اول اینکه تا کنون پژوهشی با این ترکیب متغیرها در نظام آموزش عالی ایران انجام نشده است؛ تنها روابط برخی از متغیرها بررسی شده است. حتی برخی از پیشینه‌ها مربوط به جوامع غیر آموزشی است. دوم اینکه، با نگاه به یافته‌ها و نتایج مطالعات پیشین متوجه می‌شویم که یافته‌ها همسو نیستند و بین نتایج تحقیقات پیشین انفکاک وجود دارد. از همین رو، محققان پژوهش درصدد آن شدند تا نقش توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در رضایت شغلی با واسطه‌گری اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی را در بستر آموزش عالی ایران مطالعه کنند. دانشگاه تهران به عنوان نماد آموزش عالی ایران برای این امر انتخاب شد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

ب) روش‌شناسی

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) است. جامعه آماری پژوهش را کلیه اعضای هیئت

علمی دانشگاه تهران (N=۲۰۹۵) تشکیل می‌دادند. نمونه مورد بررسی، ۲۴۵ نفر بود که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم طبقه، انتخاب شدند. طبقات در این مطالعه، پردیسه‌ها و دانشکده‌های دانشگاه تهران بودند که نمونه مورد بررسی بر حسب نسبت افراد در هر طبقه، انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد.

یک) پرسشنامه توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی: این پرسشنامه برگرفته از مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی پورکریمی (۱۳۸۹) است که با شش بعد، شامل توسعه پژوهشی، توسعه ارائه خدمات تخصصی، توسعه انتشار مطالب علمی، توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات، توسعه زبان انگلیسی و توسعه آموزشی استفاده شد. روایی صوری و محتوایی ابزار، تأیید شد و پایایی پرسشنامه نیز ۰.۹۴ به دست آمد.

دو) پرسشنامه رضایت شغلی اعضای هیئت علمی: برای جمع‌آوری داده‌ها به منظور سنجش رضایت شغلی، از پرسشنامه رضایت شغلی قموشی و پورکریمی (۱۴۰۱) که رضایت از ماهیت کار، همکاران، مدیران، فضای فیزیکی، حقوق و دستمزد و امنیت شغلی را سنجش می‌کرد، استفاده شد. روایی صوری و محتوایی این ابزار نیز تأیید شد و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰.۸۰ محاسبه شد.

سه) پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی: به منظور جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای پورکریمی و همکاران (۱۳۹۸) با پنج بعد، شامل، اخلاق حرفه‌ای نسبت به فراخود، اخلاق حرفه‌ای نسبت به خود، اخلاق حرفه‌ای نسبت به دانشجو، اخلاق حرفه‌ای نسبت به حرفه و اخلاق حرفه‌ای نسبت به محیط استفاده شد. روایی صوری و محتوایی این ابزار نیز تأیید شد و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰.۹۵ محاسبه شد.

چهار) پرسشنامه خودکارآمدی شغلی: در این پژوهش از پرسشنامه خودکارآمدی شغلی بندورا (۱۹۷۷) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی این ابزار نیز تأیید و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰.۸۶ محاسبه شد.

برای بررسی روایی سازه پرسشنامه‌ها، تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار لیزرل انجام شد. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی مقدار آزمون تی تک‌گروهی و شاخصهای برازندگی، مانند نسبت مجذور خی به درجه آزادی (df/2)، ریشه میانگین

تحلیل ساختاری ارتباط اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی ... ۲۱

مجذور پس‌مانده‌ها،^۱ شاخص نیکویی برازش،^۲ شاخص تعدیل برازندگی،^۳ شاخص برازندگی هنجار شده،^۴ شاخص برازندگی افزایشی،^۵ شاخص برازندگی تطبیقی^۶ و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب،^۷ نشان می‌دهند که داده‌ها از روایی خوبی برخورداراند. (جدول ۲)

جدول ۲: تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پژوهش

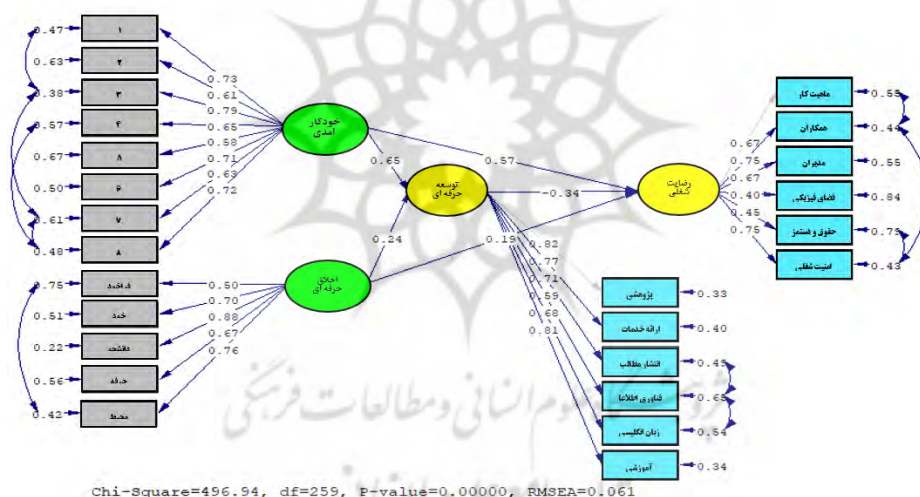
شاخص برازندگی	X ² /df	RMSEA	RMR	NFI	CFI	IFI	GFI	AGFI
دامنه قابل قبول	۵-۱	۰/۰۸	کمتر از ۰/۰۸	نزدی ک به ۱	نزدی ک به ۱	نزدی ک به ۱	نزدی ک به ۱	نزدیک به ۱
اخلاق حرفه‌ای	۱/۳۸	۰/۰۴	۰/۰۱	۰/۹۹	۱	۱	۰/۹۹	۰/۹۷
توسعه حرفه‌ای	۲/۰۳	۰/۰۶	۰/۰۶	۰/۸۹	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۸۷	۰/۸۴
رضایت شغلی	۱/۴۴	۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۶
خودکارآمدی شغلی	۱/۸۵	۰/۰۶	۰/۰۲	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۹۳

ج) یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی نشان داد که ۱۵.۹ درصد از پاسخ‌دهندگان، زن و ۸۴.۱ درصد مرد می‌باشند، همچنین ۳۲.۷ درصد افراد، سنین ۳۰-۳۸، ۲۱.۱ درصد بین ۴۷-۳۹، ۲۰.۷ درصد بین ۴۸-۵۶، ۱۱.۲ درصد بین ۶۵-۵۷ 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 ۱-۹، ۱۱.۶ درصد بین ۱۰-۱۸، ۹.۲ درصد بین ۱۹-۲۷، ۸.۴ درصد بین ۲۸-۳۶

1. RMR
2. GFI
3. AGFI
4. NFI
5. IFI
6. CFI
7. RMSEA

۲۸، ۱.۶ درصد ۳۷-۴۵ 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 پردیسه‌ها و دانشکده‌ها نشان می‌دهد که ۲۳.۱ درصد از پاسخ‌دهندگان در دانشکده‌های فنی-مهندسی، شش 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، چهار درصد در دانشکده محیط زیست، ۱۵.۵ درصد نیز در پردیس ادبیات و علوم انسانی می‌باشند. همچنین نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف نشان داد که توزیع داده‌ها نرمال است. برای پاسخ به سؤال اصلی پژوهش؛ از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخصهای برازندگی نشان می‌دهد که مدل از برازش خوبی برخوردار است. (جدول ۳ و ۴ و شکل ۲ و ۳)



شکل ۲: ضرایب استاندارد مدل‌یابی معادلات ساختاری پژوهش

جدول ۳: نتایج برازش مدل پژوهش

RFI	CFI	IFI	NFI	AGFI	GFI	RMR	RMSEA	χ^2/df	شاخص برازندگی معادلات ساختاری
۰.۹۳	۰.۹۷	۰.۹۷	۰.۹۴	۰.۸۲	۰.۸۶	۰.۰۴۸	۰.۰۶۱	۱.۹۱	

برای بررسی معناداری روابط بین متغیرها از آماره آزمون تی یا همان t-value استفاده شد. از آنجا که معناداری در سطح خطای ۰.۰۵ بررسی شده؛ بنابراین، اگر میزان مقادیر

معنادر	۰.۲۱	-۰.۰۸	-۱.۸۰	اخلاق حرفه‌ای ← توسعه حرفه‌ای ← رضایت شغلی
عدم معنادر	۰.۲۱	-۰.۲۲	-۲.۰۳	خودکارآمدی شغلی ← توسعه حرفه‌ای ← رضایت شغلی

د) بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی در ارتقای رضایت شغلی با میانجی‌گری توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد اگر روحیه افراد در سازمان بالا باشد، آنان کارا و اثربخش خواهند بود و چنانچه انتظارات کارکنان در محیط شغلی برآورده نشود، رضایت شغلی کسب نشده و در نتیجه، عملکرد شغلی پایین می‌آید و حتی انحرافات و تخلفات شغلی ایجاد می‌شود. همچنین کاهش رضایت شغلی باعث افت روحیه کارکنان، تشویش، کم‌کاری، غیبت، استعفا، ترک خدمت، بازنشستگی زودرس و ناراحتی‌های جسمی و روحی می‌شود؛ بنابراین، این، حائز اهمیت است که از احساس ناامیدی و یأس کارکنان جلوگیری شود و کارایی و اثربخشی افراد با تشخیص و تنظیم به موقع عوامل مرتبط با رضایت شغلی، به حداکثر برسد. (نو^۱ و همکاران، ۱۹۹۷؛ نقل از: پهلوان‌صادق و عبدالهی، ۱۳۹۴: ۹۱)

هر چند پژوهشی که عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاهها (اخلاق حرفه‌ای، خودکارآمدی شغلی و توسعه حرفه‌ای) را با کیفیتی که پژوهش حاضر انجام داده، بررسی نکرده است؛ اما ضرورت کلی پرداختن به این موضوعات در پژوهشهای قموشی و پورکریمی (۱۴۰۱)، رفاعی و همکاران (۱۴۰۰)، پوررحیم و حسین‌پور (۱۳۹۹)، آقایی مطلق (۱۳۹۹)، حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۸)، خاکی نجف‌آبادی و همکاران (۲۰۲۱)، ایزماعیلو و کلاسن (۲۰۱۹)، حارث و همکاران (۲۰۱۶)، آبیسی و یونس (۲۰۱۶) و دیگران تأکید شده است. در ادامه به بحث در مورد تبیین یافته‌های پژوهش می‌پردازیم.

اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بر رضایت شغلی آنان تأثیر معناداری نداشته است. نتایج پژوهش با یافته‌های پژوهش کیوانلو و همکاران (۱۳۹۴)، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱)، اطهر و همکاران (۲۰۱۶) ناهمسو و با یافته‌های پژوهش فلاح‌نژاد و حسن‌زاده (۲۰۱۶) همسو است. به نظر می‌رسد افراد دارای اخلاق حرفه‌ای احتمالاً از محیط پیرامون خود ناراضی‌اند؛ زیرا این دسته از افراد در باور، نگرش و رفتار، اخلاق را رعایت می‌کنند؛ سر موقع در محل کار حاضر می‌شوند و سعی در انجام با دقت کارشان دارند؛ در کارشان نظم وجود دارد؛ دارای ویژگی صداقت و شجاعت‌اند؛ اما الزاماً با افراد متخلف به اخلاق در ارتباط نیستند و چه بسا

تحلیل ساختاری ارتباط اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی ... ۲۵

افراد محیط پیرامونشان کسانی باشند که همیشه با تأخیر در جلسات حضور پیدا می‌کنند، نظم در کارشان نیست و وظایف محوله را با جدیت انجام نمی‌دهند و مواردی از این قبیل و این مسئله منجر به ایجاد نارضایتی از آنان می‌شود.

اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بر توسعه حرفه‌ای آنان تأثیر مثبت و معناداری داشته است. نتایج پژوهش با یافته‌های پژوهش اردلان و بهشتی راد (۱۳۹۵) همسوست. بر اساس این یافته می‌توان گفت، اساتید با اخلاق دانشگاه به خاطر ویژگی‌های اخلاقی که نسبت به خدا، نسبت به خود، نسبت به دیگران و نسبت به حرفه و محیط دارند، در جهت توسعه و ارتقای شایستگی‌های اخلاقی، شایستگی‌های علمی و دانشی گام برمی‌دارد. استادی که ویژگی عمل به علم دارد، آنچه به آن علم ندارد نمی‌گوید و اشتباهات خود را می‌پذیرد، در واقع شغل خود را شغل انبیا می‌داند و با الگو قرار دادن آن بزرگواران، برای تعالی خود در همه زمینه‌ها گام برمی‌دارد و به دنبال رسیدن به قله مکارم الاخلاق است و البته در کنار آن، همواره به دنبال توسعه یافتگی خود است.

خودکارآمدی شغلی اعضای هیئت علمی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری داشته است. نتایج پژوهش با یافته‌های پژوهش آفایی مطلق (۱۳۹۹)، فرخی و احمد راد (۱۳۹۹)، شیرمحمدزاده و همکاران (۱۳۹۷)، زوار و همکاران (۱۳۹۵)، پهلوان صادق و عبدالمهی (۱۳۹۴)، زراعت و همکاران (۱۳۹۳)، ایزماعیلو و کلاس (۲۰۱۹)، آیس و یونس (۲۰۱۶) و اسکالویک و اسکالویک (۲۰۱۴) همسو است. تحقیق فراتحلیل جاج و بونو (۲۰۰۱) نیز نشان داد که همبستگی متوسط در ۱۲ مطالعه بین این دو متغیر برابر ۰.۳۸ بود. مدل نت و براون (۲۰۰۶) فرض می‌کند که رابطه بین خودکارآمدی و رضایت شغلی زمانی زیاد می‌شود که خودکارآمدی برحسب عبارتهای اختصاص یافته به شغل یا هدف اندازه‌گیری شود (کریمی و همکاران، ۱۳۹۲: ۶۳). به باور ایکون و همکاران (۲۰۱۹)، خودکارآمدی به عنوان یکی از عوامل تعیین‌کننده واقعی رضایت شغلی در نظر گرفته می‌شود. در تبیین این بخش از یافته پژوهش می‌توان گفت، رضایت شغلی کارکنان با کارایی آنان در سازمان رابطه دارد. باور افراد به توانایی‌های خود در انجام وظایف به طور موفقیت آمیز با خودکارآمدی آنان در ارتباط است. باورهای خودکارآمدی، پیامد فرایند مقایسه، ترکیب و ارزیابی اطلاعات درباره توانایی‌های فرد است که بر انتخاب و میزان تلاش برای انجام وظایف اثر می‌گذارد. کارکنانی که دارای سطوح بالاتری از خودکارآمدی‌اند، انتظارات بیشتری برای غلبه کردن بر مشکلات احتمالی در پیش رو دارند و نیز رضایت کلی بیشتری از شغلشان از خود نشان می‌دهند. هر چه خودکارآمدی اساتید

بالتر باشد، به خودشان بیشتر اطمینان دارند که کارشان با اهمیت و مفید است و تأثیر مثبتی بر موفقیت سازمان دارد و همین اطمینان و اعتقاد آنها موجب بروز رفتارهایی از آنان می‌شود که در واقعیت هم موجب پیشرفت و موفقیت بیشتر سازمان خواهد شد و تمام این عوامل در نهایت به میزان رضایت کارکنان از کارشان می‌افزاید (پهلوان‌صادق و عبدالمهی، ۱۳۹۴؛ ۱۰۶). برای اعضای هیئت علمی، خودکارآمدی و اعتماد به نفس برای انجام اقدامات لازم برای دستیابی به اهداف ارزشمند، نقش مهمی در فعالیتهای روزمره و رضایت از کارشان ایفا می‌کند. اگر چه خودکارآمدی با سطوح بالاتر عملکرد شغلی در محیط‌های مختلف مرتبط است، اما بر رضایت شغلی نیز تأثیر می‌گذارد. تحقیقات نشان داده است که باورهای خودکارآمدی اساتید، نقش اساسی در ایجاد و حفظ رضایت شغلی آنان دارد (ایزماعیلو و کلاس، ۲۰۱۹؛ ۲۰۱۹) اما با یافته‌های پژوهش شوکت^۱ (۲۰۱۸؛ نقل از جن و همکاران، ۲۰۲۰) و کریمی و همکاران (۱۳۹۲) ناهمسو است.

خودکارآمدی شغلی اعضای هیئت علمی بر توسعه حرفه‌ای آنان تأثیر مثبت و معناداری داشته است. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های رفاعی و همکاران (۱۴۰۰)، پوررحیم و حسین‌پور (۱۳۹۹)، حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۸)، شیرمحمدزاده و همکاران (۱۳۹۷) و حاکی نجف‌آبادی و همکاران (۲۰۲۱) همسو است. اما با یافته‌های پژوهش اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۹) ناهمسو است. بر اساس نظر بندورا (۱۹۸۶)، خودکارآمدی مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده برای تغییر رفتار است که باعث تلاش فرد برای دستیابی به عمل می‌شود. این باور به توانایی انجام کار در موقعیتهای مختلف شغلی، ممکن است منجر به تصمیم فرد برای توسعه حرفه‌ای خود باشد. به دلیل اینکه خودکارآمدی، افراد را قادر می‌سازد تا با استفاده از مهارت‌ها و برخورد با موانع، کارهای فوق‌العاده انجام دهند از همین رو، این باور، به فرد انگیزه بیشتری برای توسعه و ارتقای شایستگی‌ها و توانمندی‌هایش می‌دهد.

توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بر رضایت شغلی آنان تأثیر منفی و معناداری داشته است. نتایج این پژوهش با پژوهش مهار (۲۰۱۱) همسو و با پژوهش قموشی و پورکریمی (۱۴۰۱)، شیرمحمدزاده و همکاران (۱۳۹۷)، گوء و وانگ (۲۰۱۷)، حارث و همکاران (۲۰۱۶)، آکر (۲۰۰۴)، بازلی (۲۰۰۴) ناهمسو است. در تبیین یافته پژوهش می‌توان گفت که نتایج رگرسیون چندگانه قموشی و پورکریمی (۱۴۰۱) حاکی از تأثیر مثبت مؤلفه توسعه آموزشی و تأثیر منفی مؤلفه توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات بر رضایت شغلی اساتید بوده است. محققان برای تبیین

تحلیل ساختاری ارتباط اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی ... ♦ ۲۷

بیشتر این یافته، ارتباط بین سن و سایر متغیرها را بررسی کردند. 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 مؤلفه توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات، محرز بود؛ به گونه‌ای که شواهد حاکی از مشاهدات و گفتگوی محققان با مشارکت کنندگان 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. شوکت (۲۰۱۸) نیز تأثیر جنسیت، سن، سابقه، تجربه تدریس و صلاحیت حرفه‌ای معلمان آموزش ویژه پاکستان را بر رضایت شغلی آنها بررسی کرد. نتایج نشان داد که جنسیت، سن، سوابق تحصیلی، سابقه تدریس و سایر ویژگی‌های معلمان، بر رضایت شغلی تأثیر معناداری داشتند. (چن و همکاران، ۲۰۲۰)

اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بر رضایت شغلی آنان با میانجی‌گری توسعه حرفه‌ای تأثیر معناداری نداشته است. پیش‌تر بحث شد که اخلاق حرفه‌ای، منجر به توسعه حرفه‌ای می‌شود؛ اما توسعه حرفه‌ای اساتید، عدم رضایت شغلی آنان را در پی دارد. از طرف دیگر، اخلاق حرفه‌ای اساتید، رضایت شغلی آنان را ایجاد نمی‌کند. لذا در مسیر غیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای به رضایت شغلی از طریق توسعه با توجه به تأثیر منفی توسعه حرفه‌ای بر رضایت شغلی این مسیر هم دارای ضریب منفی و معنادار شده است. به عبارت دیگر؛ اخلاق باعث توسعه‌یافتگی و توسعه‌یافتگی باعث عدم رضایت می‌شود؛ لذا اخلاق منجر به رضایت نمی‌شود. درست است که افراد دارای اخلاق حرفه‌ای به طور مداوم در جهت توسعه خود گام برمی‌دارند، اما الزاماً منجر به رضایت شغلی آنان نمی‌شود؛ چرا که او اگر چه به دلیل اخلاقی بودن خود، که کارها را باید درست و با دقت انجام داد، احساس نیاز به توسعه می‌کند و با اقداماتی خود را توسعه می‌دهد، ولی نمی‌تواند همکاران را که به روزمرگی خود عادت کرده و شغل معلمی را مهم نمی‌دانند و برای علم ارزش و فضیلت ذاتی قائل نیستند، مجبور کند همچو خودش عمل کند. از همین رو، استاد با اخلاق توسعه‌یافته از این وضعیت رکود همکاران خود ناراضی است.

خودکارآمدی شغلی اعضای هیئت علمی بر رضایت شغلی آنان با میانجی‌گری توسعه حرفه‌ای تأثیر منفی معناداری داشته است. برای تبیین این یافته می‌توان گفت خودکارآمدی شغلی، تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی داشته است. از طرفی، خودکارآمدی شغلی، تأثیر مثبتی بر توسعه حرفه‌ای داشته است؛ اما توسعه حرفه‌ای تأثیر منفی بر رضایت شغلی داشته است. بنابر این، در رابطه بین خودکارآمدی شغلی بر رضایت شغلی با میانجی‌گری توسعه حرفه‌ای، این تأثیر منفی و معنادار می‌شود.

پیشنهادها

- با توجه به ضرایب به دست آمده از آزمون مدل پژوهش؛ پیشنهاد می‌شود با برنامه‌ریزی برای ارتقای اخلاق حرفه‌ای و به موازات آن ارتقای توسعه حرفه‌ای، گام مهمی در بهبود رضایت شغلی برداشته شود.
- با توجه به ضرایب به دست آمده از آزمون مدل پژوهش؛ پیشنهاد می‌شود با تدوین برنامه‌های هدف‌محور و عملیاتی به منظور ارتقای خودکارآمدی و در نهایت بهبود رضایت شغلی، برنامه‌ریزی‌های لازم انجام شود.
- با توجه به ضرایب به دست آمده از آزمون مدل پژوهش؛ پیشنهاد می‌شود با تدوین برنامه‌های هدف‌محور و عملیاتی به منظور ارتقای خودکارآمدی و در نهایت بهبود توسعه حرفه‌ای، برنامه‌ریزی‌های لازم انجام شود.

منابع

- آراسته، حمیدرضا (۱۳۸۲). «رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانش‌آموخته خارج از کشور در ایران». پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۲۸-۲۷: ۹۷-۱۲۶.
- آراسته، حمیدرضا و حسینعلی جاهد (۱۳۹۰). «رعایت اخلاق در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی: گزینه‌ای برای بهبود رفتارها». نشاء علم، ش ۲(۱): ۳۱-۴۰.
- آقایی مطلق، رویا (۱۳۹۹). «رابطه اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی (مورد مطالعه: اساتید دانشگاه کرج)». مدیریت و چشم‌انداز آموزش، ش ۲(۴): ۳۸-۵۳.
- اجتهادی، مصطفی؛ نادرقلی قورچیان، پریش جعفری و حمید شفیق‌زاده (۱۳۹۰). «شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بهسازی اعضای هیئت علمی به منظور ارائه یک مدل مفهومی». پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۶۲: ۲۱-۴۶.
- اردلان، محمدرضا و رقیه بهشتی راد (۱۳۹۵). «رابطه فضای اخلاقی سازمان با اخلاق آموزشی؛ نقش میانجی‌گری توسعه حرفه‌ای». اخلاق در علوم و فناوری، ش ۱۱(۴): ۱۲-۱.
- اسماعیلی، الهام؛ مریم سامری و محمد حسنی (۱۳۹۹). «نقش اعتماد سازمانی مدرسه و خودکارآمدی در توسعه حرفه‌ای معلمان زن دوره ابتدایی با نقش میانجی‌گری ادراک رهبری». زن و جامعه، ش ۱۱(۱): ۷۹-۱۱۰.
- اصغری، آرزو؛ محمدکریم خداپناهی و بهرام صالح صدق‌پور (۱۳۸۷). «رابطه توانمندسازی و خودکارآمدی با رضایت شغلی». روان‌شناسی، ش ۲(۱۲): ۲۲۷-۲۳۹.
- اصغری، فیروزه (۱۳۹۴). «رضایت شغلی اعضای هیئت علمی در ایران». برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ش ۲۴: ۱۹۹-۱۶۴.
- پوررحیم، مریم و رضا حسین‌پور (۱۳۹۹). «رابطه رهبری آموزشی و خودکارآمدی معلم با توسعه حرفه‌ای معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر اردبیل». رهبری آموزشی کاربردی، ش ۱(۳): ۶۵-۷۶.
- پورکریمی، جواد (۱۳۸۹). «ارائه الگوی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی سازمان پژوهشی (مطالعه موردی: جهاد دانشگاهی)». پژوهشهای مدیریت منابع انسانی، ش ۲(۲): ۱۴۱-۱۵۵.
- پورکریمی، جواد؛ زهرا قموشی، زهرا احتشام و زهرا محسنی مهر (۱۳۹۸). «رویکرد مقایسه‌ای به اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از دیدگاه اساتید و دانشجویان دانشگاه تهران». فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ش ۹(۲): ۱۸۶-۱۵۲.

- پهلوان صادق، اعظم و بیژن عبدالهی (۱۳۹۴). الگوی ساختاری رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی و خودتنظیمی (مورد مطالعه: دانشگاه خوارزمی). مدیریت و برنامه‌ریزی در نظامهای آموزشی، ش ۸(۱۴): ۱۱۲-۸۵
- توکلی، غلامرضا؛ نادر شهامت و احمدرضا اوجی‌نژاد (۱۳۹۴). «رابطه هوش سازمانی با خودکارآمدی و رضایت شغلی دبیران متوسطه شهر جیرفت». رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ش ۶(۱): ۲۲۸-۲۱۳.
- حسین پور، فاطمه؛ سیف‌اله فضل‌الهی قمشی و مهدی محمدی (۱۳۹۸). «رابطه عملکرد شغلی و خودکارآمدی با توسعه حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم». توسعه حرفه‌ای معلم، ش ۴(۴): ۱-۱۳.
- رفاعی، ژیار؛ رفیق حسنی و مجید محمدی (۱۴۰۰). «خودکارآمدی معلمان و ارتباط آن با اجتماع یادگیری حرفه‌ای در محیط‌های یادگیری مجازی: نقش میانجی توسعه حرفه‌ای». کارفن، ش ۱۸(۲): ۳۲۷-۳۴۷.
- رمضان، ناصرعلی و حسن عابدی‌فر (۱۳۹۵). فضیلت سازمانی. گرگان: نوروزی.
- روستا، مرضیه و مریم حیدری (۱۳۹۸). «بررسی الگوی ساختاری انزوای شغلی با قصد ترک کار با میانجی‌گری خودکارآمدی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی مدیران زن مدارس شهرستان آباد». زن و جامعه، ش ۱۰(۴۰): ۱۹۴-۱۷۵.
- زارع، حسین و رضا رنجبران (۱۳۹۵). «رابطه نگرش به زمان و انگیزه پیشرفت با رضایت شغلی». پژوهشهای نوین روان‌شناختی، ش ۱۱(۴۱): ۷۷-۵۷.
- زاهدی، سکینه و عباس بازرگان (۱۳۹۲). «نظر اعضای هیئت علمی درباره نیازهای توسعه حرفه‌ای آنان و شیوه‌های برآوردن نیازها». پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۶۷: ۶۹-۸۹.
- زراعت، مهسا؛ محمد حسنی، علی رشیدی، منصور حدیدی و موسی پیری (۱۳۹۳). «بررسی نقش تعدیل‌کننده خودکارآمدی در رابطه بین استرس شغلی با رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه». دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، ش ۱۲(۳): ۲۴۸-۲۳۸.
- زمانی، اصغر و نرگس ترابیان (۱۳۹۵). «اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه». نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان‌شناسی برنامه‌ریزی و تحول نظام آموزشی.
- زوار، تقی؛ ابوالفضل قاسم‌زاده، منصور رادمنش، شلر پارسا و جعفر مهدی‌زاده (۱۳۹۵). «نقش ویژگی شخصیتی روان‌رنجور خوئی بر استرس و رضایت شغلی: سهم خودکارآمدی شغلی». پژوهشهای نوین روان‌شناختی، ش ۱۱(۴۴): ۱۳۵-۱۱۶.

تحلیل ساختاری ارتباط اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی ... ♦ ۳۱

- سلطانی عربشاهی، سید کامران؛ زهره مشکوه و معصومه خیرخواه (۱۳۹۵). «بررسی ارتباط اخلاق حرفه‌ای اساتید و خودکارآمدی دانشجویان مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در سال ۱۳۹۴». مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد، ش ۱۱(۲): ۱۶۱-۱۷۳.
- سلیمانی، نادر؛ ناصر عباس‌زاده و بهروز نیازآذری (۱۳۹۱). «رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران». رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ش ۳(۱): ۳۸-۲۱.
- شاکری‌نیا، ایرج و رضا قاسمی جوبنه (۱۳۹۷). «نقش سلامت سازمانی و رضایت شغلی در اخلاق کار کارکنان دانشگاه». اخلاق و تاریخ پزشکی، ش ۱۱: ۹۹-۹۱.
- شکوهی آشان، بدر؛ سیروس فخرایی و داود ابراهیم‌پور (۱۳۸۹). «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و میزان رضایت شغلی اعضای هیئت علمی مراکز آموزش عالی شهرستان مراغه». مطالعات جامعه‌شناسی، ش ۹(۳): ۸۶-۶۹.
- شیرمحمدزاده، محسن؛ ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی و مهدی کاظم‌زاده بیطالی (۱۳۹۷). «نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت شغلی و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان». ارگونومی، ش ۶(۱): ۳۹-۳۰.
- صانعی، مهدی و مریم یاری (۱۳۹۳). «تحلیل مؤلفه‌های اصول اخلاق حرفه‌ای مدیران در حوزه مدیریت منابع انسانی». اخلاق در علوم و فناوری، ش ۱(۹): ۱۱-۱.
- عباسی، بدری و حامد معانی‌پور (۱۳۹۵). «سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی». کنگره بین‌المللی توانمندسازی جامعه در حوزه مدیریت، اقتصاد، کارآفرینی و مهندسی فرهنگی.
- فراستخواه، مقصود (۱۳۸۵). «اخلاق علمی رمز ارتقای آموزش عالی، جایگاه و سازوکارهای اخلاقیات حرفه‌ای علمی در تضمین کیفیت آموزشی عالی ایران». اخلاق در علوم و فناوری، ش ۱: ۱۸-۱۳.
- فرخی، نورعلی و فرید احمد‌راد (۱۳۹۹). «رابطه بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل و استرس شغلی با رضایت شغلی: نقش میانجی‌گر خودکارآمدی شغلی». مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، ش ۷(۲): ۲۸۳-۳۰۰.
- قرونه، داود (۱۳۹۳). ارائه الگویی برای بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران. پایان‌نامه دکتری. دانشگاه تهران.
- قموشی، زهرا و جواد پورکریمی (۱۴۰۱). «پیش‌بینی چندگانه رضایتمندی شغلی با استفاده از مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی». نامه آموزش عالی [در دست انتشار].

- قنبری، سیروس؛ محمدرضا اردلان، رقیه بهشتی راد و وحید سلطانزاده (۱۳۹۴). «اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و رابطه آن با کیفیت آموزش عالی». *اخلاق در علوم و فناوری*، ش ۲ (۱۰): ۱-۱۲.
- کاوه‌ای، طیبه؛ احمد عاشوری و مجتبی حبیبی (۱۳۹۳). «پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس باورهای خودکارآمدی، خودکارآمدی تدریس، استرس شغلی و سطح نیازهای معلمان استثنائی استان لرستان». *تعلیم و تربیت استثنائی*، ش ۱۴ (۴): ۵-۱۵.
- کریمی، یوسف؛ کیومرث فرحبخش و عباس عباس‌پور (۱۳۹۲). «ارتباط عاطفه مثبت، شرایط کاری و حمایت از هدف با رضایت شغلی: بررسی نقش میانجی خودکارآمدی و پیشرفت در جهت هدف». *فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، ش ۴ (۱۵): ۸۱-۶۰.
- کیوانلو، لیلی؛ طیبه رحیمی پردنجانی و علی محمدرزاده ابراهیمی (۱۳۹۴). «نقش میانجی انگیزش درونی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی». *اخلاق و تاریخ پزشکی*، ش ۸ (۶): ۷۰-۸۲.
- گاطع‌زاده، عبدالامیر (۱۳۹۸). «اثربخشی آموزش مهارت مثبت‌اندیشی بر اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی کارکنان». *مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ش ۶ (۲): ۱۳۸-۱۲۳.
- متقی‌نیا، محمدرضا؛ حسن‌علی ویس کرمی و علی‌اکبر دلدار (۱۳۹۷). «خودکارآمدی: چستی و کاربرد در آماده‌سازی و توسعه حرفه‌ای معلم». *راهبردهای نوین تربیت معلمان*، ش ۴ (۵): ۲۹-۵۲.
- ملکی، حسن (۱۳۹۵). *اخلاق حرفه‌ای*. تهران: آبیژ.
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۹۲). *فلسفه مدیریت*. تهران: بسطرون.
- نعمتی، محمدعلی و هدی‌سادات محسنی (۱۳۸۹). «اخلاق در آموزش عالی؛ مؤلفه‌ها، الزامات و راهبردها». *پژوهشنامه آموزش عالی*، ش ۳ (۶): ۴۶-۹.
- 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.
- Apgar, K.P. (2018). "Teacher Ethics Code Violations that Result in Licensure or Certification Sanctions".
- Athar, M.R.; K. Shahzad, J. Ahmad & M.S. Ijaz (2016). "Impact of Islamic work ethics on organizational commitment: Mediating role of job satisfaction". *Journal of Islamic Business and Management*, 6(1): 397-416.
- Bernabé, Guglielmi & Jurado-Gámez Ottavia (2014). "Job stress, burnout, and job satisfaction in sleep apnea". *Journal of Sleep Medicine*, 9: 1025-1030.
- 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.edu/CF/CFE0000241/Bosley_Michael_200412_EdD. pdf.

- Chen, H.; F. Liu, L. Pang, F. Liu, T. Fang, Y. Wen ... & X. Gu (2020). "Are you tired of working amid the pandemic? The role of professional identity and job satisfaction against job burnout". *International journal of environmental research and public health*, 17(24): 9188.
- Doyle, L.; R. Egetenmeyer, C. Singai & U. Devi (2016). "Professionalisation as development and as regulation: Adult education in Germany, the United Kingdom and India". *International Review of Education*, 62(3): 317-341.
- Fallahnejad, Z. & R. Hassanzadeh (2016). "Evaluation of the relationship between compliance with professional ethics and job satisfaction among nurses". *Journal of Nursing and Midwifery Sciences*, 3(1): 35-40.
- Gopinath, R. (2021). **Role of Self-Actualization on Job Involvement, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Academic Leaders in Tamil Nadu Universities.**
- Guo, L. & B. Wang (2017). "What Determines Job Satisfaction of Teachers in Universities?". *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(8): 5893-5903.
- Haris, Z.D.; R.Y. Saidabadi & K. Niazazari (2016). "The Effect of Perceived Spiritual Leadership on Envy Management of Faculty Members through the Role of Professional Development Mediation and Job Satisfaction". *International Education Studies*, 9(12): 157-166.
- Herzberg, F.; B. Mausner & B.B. Snyderman (2011). **The motivation to work (Vol. 1).** Transaction publishers.
- Ikonne, C.N.; V.E. Unegbu, O.D. Soyemi & A.A. Arinola (2019). "Correlational analysis of self-efficacy and job satisfaction of librarians in public universities in South-west, Nigeria". *Library Philosophy and Practice*, 0:1-34.
- Ismayilova, K. & R.M. Klassen (2019). "Research and teaching self-efficacy of university faculty: Relations with job satisfaction". *International Journal of Educational Research*, 98: 55-66.
- Khaki Najafabadia, M.; S. Aroufzadb, M. Mostahfeziana & M. Navid-Adhamc (2021). "Predicting Self-Efficacy based on Professional Ethics & Professional Development". *Journal homepage: www.ijethics.com*, 2(4).
- Lipscomb, S.T.; K.D. Chandler, C. Abshire, J. Jaramillo & B. Kothari (2022). "Early childhood teachers' self-efficacy and professional support predict work engagement". *Early Childhood Education Journal*, 50(4): 675-685.
- Macintosh, Gerrard (2014). "Examining the link between salesperson networking behaviors, job satisfaction, and organizational commitment: Does gender matter?". *Journal of Business Research*, 67(12): 2628-2635.
- Meagher, T. (2011). **An investigation of the relationships of teacher professional development, teacher job satisfaction, and teacher working conditions.**
- Parsons, S.K.; P.L. Cruise, W.M. Davenport & V. Jones (2006). "Religious beliefs, practices and treatment adherence among individuals with HIV in the southern United States". *AIDS Patient Care & STDs*, 20(2): 97-111.
- Reybold, L.E. & M.D. Halx (2018). "Staging Professional Ethics in Higher Education: a Dramaturgical Analysis of "Doing the Right Thing" in Student Affairs". *Innovative Higher Education*, 1-15.
- Zhou, X.; S.F. Rasool, J. Yang & M.Z. Asghar (2021). "Exploring the relationship between despotic leadership and job satisfaction: the role of self-efficacy and leader-member exchange". *International journal of environmental research and public health*, 18(0): 5307.
- Abasi, B. & H. Mo'anipoor (2016). "Social capital and professional ethics of faculty members". *International Congress on Empowering Society in*

- Management, Economics, Entrepreneurship and Cultural Engineering*. (In Persian).
- Aghaie motlagh, R. (2020). "The Relationship between Professional Ethics of University Professors and Job Satisfaction and Self-Efficacy Beliefs (Case Study of Karaj University Professors)". *Management & Educational perspective*, 2(4): 37-53. (In Persian).
 - Arasteh, H.R. (2003). "Job Satisfaction among Foreign Educated Faculty Members in Iran". *IRPHE*, 9(1): 97-126. (In Persian).
 - Arasteh H.R. & H.A. Jahed (2011). "Ethics in universities and higher education centers: a fitted option to improve behaviors". *Journal of the science of the Nsha*; 2(1): 31-40. (In Persian).
 - Ardalan, M. & R. Beheshti-Rad (2016). "The Relationship between Ethical Climates of Organization with Teaching Ethic; the Role of Mediator of Professional Development". *Ethics in Science and Technology*, 11(4): 37-48. (In Persian).
 - Asghari, F. (2015). "Job Satisfaction of Faculty Members in Iran". *Quarterly Planning for Welfare and Social Development*, 24: 164-199. (In Persian).
 - Asghari, F.; M.K. Khoda Panahi & B. Saleh Sedghpour (2008). "The relationship between empowerment and self-efficacy with job satisfaction". *Psychology*, 2(12): 227-239. (In Persian).
 - Edjtehadi, M.; N. Ghorchian, P. Jafari & H. Shafizadeh (2011). "Identifying Dimensions and Components of Faculty Members Developments in Order to Present of a Conceptual Model". *IRPHE*, 17(4): 21-26. (In Persian).
 - Esmaeeli, E.; M. Sameri & M. Hasani (2020). "The role of school organizational trust and self-efficacy on the professional development of elementary female teachers with mediator role of leadership perception". *Woman & Society*, 11(41): 79-110. (In Persian).
 - Farasatkah, M. (2006). "Scientific Ethics key to promoting higher education, the status and mechanisms of "professional ethics" in ensuring the quality of Iranian higher education". *The journal of ethics science and technology*, 1: 13-18. (In Persian).
 - Farrokhi, N. & F. Ahmadrad (2020). "The Relationship of Job Related Affective Well-Being and Job Stress with Job Satisfaction: The Mediating Role of Job SelfEfficacy". *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2): 283-300. (In Persian).
 - Gatezadeh, A. (2019). "The Effectiveness of Positive Thinking Skill Training on Professional Ethics and Job Satisfaction". *Industrial & organizational psychology studies*, 6(2): 123-138. (In Persian).
 - Ghamooshi, Z. & J. Pourkarimi (2022). "Multiple Prediction of Job Satisfaction Using Professional Development Components of Faculty Members of Universities and Higher Education Institutions". *Higher education letter* [Publishing]. (In Persian).
 - Ghanbari S.; M.R. Ardalan, R. Beheshti rad & V. Soltanzade (2015). "Professional Ethics of Faculty Members and Their Relationship with the Quality of Higher Education". *The journal of ethics science and technology*, 2(10): 1-12. (In Persian).
 - Ghronah, D. (2014). *Design a model of faculty development (FD) at the University of Tehran*. Ph.D Thesis. University of Tehran. (In Persian).
 - Hoseinpoor, F.; S. Fazlollahi ghomshi & M. Mohamadi (2019). "The Relationship between Professional Development and Job Performance and Self-Efficacy of High School Teachers in Qom Province". *Journal of Teacher's Professional Development*, 4(4): 1-13. (In Persian).

- Kavehei, T.; A. Ashouri & M. Habibi (2014). "Predicting job satisfaction based on self-efficacy beliefs, teachers' sense of efficacy, job stress and Hierarchy of needs in exceptional children's teachers at lorestan province". *J. Except Educ.*, 4(126): 5-15. (In Persian).
- Karimi, Y. & K. Farahbakhsh (2013). "The Relationship between Positive Affection, Working Conditions and Goal Support with Job Satisfaction: Mediating Role of Self-Efficacy and Goal Progress". *Counseling culture and psychotherapy*, 1: 58-81. (In Persian).
- Keyvanloo, L.; T. Rahimi Pordanjani & A. Mohamadzade Ebrahimi (2015). "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).
- Maleki, H. (2016). **Professional ethics**. Tehran: Ayizh publication. (In Persian).
- Mirkamali, S.M. (2013). **Management philosophy**. Tehran: yastoroon publication. (In Persian).
- Mottaghinia, M.; H. Veyskarami & A. Deldar (2018). "Self-efficacy: essence and the application in teacher preparation and development". *Theory & practice in teacher education*, 4(5): 29-52.
- Ne'mati, M.A. & H. Mohseni (2010). "Ethics in Higher Education; Components, Requirements and Strategies". 63: 9-46. (In Persian).
- PahlavanSadegh, A. & B. Abdollahi (2015). "Structural Model of Relationship between Psychological Empowerment and Job Satisfaction, and Mediating Role of Self-Efficacy and Self-Regulation (Case Study: University of Kharazmi)". *Management & planning in educational systems*, 8(1): 85-112. (In Persian).
- Pourrahim, M. & R. Hoseinpoor (2020). "The relationship between educational leadership and teacher self-efficacy with professional development primary school teachers in district 2 of Ardabil". *Applied educational leadership*, 1(3): 65-76. (In Persian).
- 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.; Z. Ghamooshi, Z. Ehtesham & Z. Mohseni-Mehr (2019). "A Comparative Approach to the Professional Ethics from the Viewpoint of Faculty Members and Students (Case: Tehran University)". *Culture in the Islamic university*, 9(2): 152-186. (In Persian).
- Rafai, Z.; R. Hasani & M. Mohammadi (2021). "Teacher's Self-Efficacy and Its Relationship with the Professional Learning Community in Virtual Learning Environments (VLEs): The Mediating Role of Professional Development". *Karafan*, 18(2): 337-357. (In Persian).
- Ramazani, N.A. & H. Abedifar (2016). **Organizational virtue**. Gorgan: Nowroozi publication. (In Persian).
- Rusta, M. & M. Heyddari (2019). "The structural pattern of job isolation with intention to leave by mediation of self - efficacy, job satisfaction and job Burnout of female principals in abadeh city". *Woman & Society*, 10(4): 175-194. (In Persian).
- Sane'i M. & M. Yari (2014). "Analysis of the components of professional ethics principles of managers in the field of human resource management". *The journal of ethics science and technology*; 1(9): 1-11. (In Persian).
- Shakerinia, I. & R. Ghasemi Jobaneh (2018). "Role of Organizational Health and Job Satisfaction in Work Ethics of University Staff". *IJMEHM*, 11: 90-99. (In Persian).

- ShirMohammadzadeh, M.; A. Ghasemzadeh Alishahi & M. Kazemzadeh Beytali (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.; S. Fakhraee & D. Ebrahimpour (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).
- Soltani Arabshahi, S.K.; Z. Meshkat, M. Kheirkhah & T. Salami (2016). **"Relationship between Teachers Professional Ethics and Midwifery Students' Self-Efficacy in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, 2015"**. *J Med Edu Dev*, 11(2): 161-173. (In Persian).
- Solymani, N.; N. Aaszadeh & B. Niyazazari (2012). **"The Effect of Islamic Contracts of Mudaraba and Rent from Two Aspects of Desired Productivity and Job Satisfaction: Audit Firms' Staff Viewpoints"**. *New approaches in educational administration*, 3(1): 21-38. (In Persian).
- Tavakoli, G.; N. Shahamat & A. OjineZhad (2015). **"The Relationship between Organizational Intelligence with self - Efficiency and Occupational Satisfaction of high school Teachers in Jiroot"**. *New approaches in educational administration*, 6(21): 213-228. (In Persian).
- Zahedi, S. & A. Bazargan (2013). **"Faculty member's opinion regarding faculty development needs and the ways to meet the needs"**. *IRPHE*, 19(1): 69-89. (In Persian).
- Zamani, A. & N. Torabian (2016). **"Professional Ethics at University. First National Congress of Education and Psychology planning and development of the educational system"**. *The first national conference on education and psychology of the planning and development of the educational system*. (In Persian).
- Zaree, H. & R. Ranjbaran (2016). **"Relation of Attitude to Time and Improve Motivation with Job Satisfaction"**. *Modern psychological researches*, 11(41): 57-77. (In Persian).
- Zavvar, T.; A. Ghasemzadeh, M. Radmanesh, S. Parsa & J. Mahdizadeh (2016). **"Role of Neuroticism Personality Trait in Stress and Job Satisfaction: Role of Job Self-efficacy"**. *Modern psychological researches*, 11(44): 11-135. (In Persian).
- Zerat, M.; M. Hassani, A. Rashidi, M. Hadidi & M. Piri (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).