

## تأثیر عوامل روانشناسی اجتماعی بر کیفیت زندگی حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه یزد

علیرضا رجبی پور مبینی<sup>۱</sup>، سعید سعیدا اردکانی<sup>۲</sup>، بیتا سودایی<sup>۳</sup>، مریم احمدی زهرانی<sup>۴\*</sup>

### چکیده

**هدف:** امروزه نمی‌توان منکر نقشی که سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها در پیشرفت و توسعه‌ی جوامع در کشورهای مختلف ایفا می‌کنند، شد. هر سازمانی به دنبال آن است که تداوم، بقا و پویایی سازمانی خود را تا جایی که ممکن است، به حداکثر برساند که این امر مستلزم توجه بیش از پیش به مهم‌ترین سرمایه هر سازمانی، یعنی منابع انسانی آن سازمان می‌باشد. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر عوامل روانشناسی اجتماعی بر کیفیت زندگی حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه یزد می‌باشد.

**طراحی / روش شناسی / رویکرد:** این پژوهش از نوع کاربردی و نحوه‌ی گردآوری اطلاعات توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش ۴۷۶ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه یزد می‌باشند که حجم نمونه طبق فرمول کوکران به تعداد ۲۱۳ نفر تعیین شد که با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد استفاده شد که پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و روایی سازه نیز تایید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و هم‌چنین نرم‌افزار SPSS 22 و AMOS 26 استفاده شده است.

**یافته‌های پژوهش:** نتایج نشان داد که عوامل روانشناسی اجتماعی بر کیفیت زندگی حرفه‌ای اثر معناداری دارد، مقدار معناداری تأثیر عوامل روانشناسی اجتماعی بر کیفیت زندگی حرفه‌ای (۱۳/۲۱۹) بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا تأثیر معنادار مستقیمی وجود دارد. کیفیت زندگی حرفه‌ای بر اخلاق حرفه‌ای اثر مثبت و معناداری دارد، مقدار معناداری تأثیر کیفیت زندگی حرفه‌ای بر اخلاق حرفه‌ای (۵/۳۷۴) بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا تأثیر معنادار مستقیمی وجود دارد. مقدار معناداری تأثیر عوامل روانشناسی اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای (۵/۳۷۱) بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا تأثیر معنادار مستقیمی وجود دارد.

**محدودیت‌ها و پیامدها:** عدم امکان تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش همه جوامع و استفاده از ابزار پرسشنامه برای سنجش نگرش افراد از جمله این موارد است.

**پیامدهای عملی:** ضروری است تا شفاف‌سازی و توجه بیشتری نسبت به درک شرایط و پیچیدگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی صورت گیرد، چرا که می‌تواند بر بهبود کیفیت زندگی حرفه‌ای و در نتیجه اخلاق حرفه‌ای آن‌ها تأثیر گذار باشد.

**ابتکار یا ارزش مقاله:** ارائه مدلی برای تأثیر عوامل روانشناسی اجتماعی بر کیفیت زندگی حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه یزد

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

### مشخصات نویسندگان

۱. دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران  
Rajabipoor@yazd.ac.ir

۲. استاد گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران  
dr.saeida@yazd.ac.ir

۳. کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار گرایش رفتار سازمانی و منابع انسانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران  
bitasdi73@gmail.com

۴. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران  
(\*توبسند مسئول).  
maryamahmadi@yazd.ac.ir

**کلمات کلیدی:** عوامل روانشناسی اجتماعی، کیفیت زندگی حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای، اعضای هیات علمی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۱۸ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۲۴ تاریخ چاپ مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۰۱

منتشر شده توسط دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



*Research Paper*

## The Effect of Social Psychological Factors on the Quality of Professional Life and Professional Ethics of Faculty Members of Yazd University

Alireza Rajabipou Meybodi <sup>1</sup>, Saeid Saeida Ardakani <sup>2</sup>, Bita Sodaei <sup>3</sup>, Maryam Ahmadi Zahrani <sup>4\*</sup>

### Authors

1. Associate Professor, Department of Management Sciences, Yazd University, Yazd, Iran.  
Rajabipoor@yazd.ac.ir
2. Professor, Department of Management Sciences, Yazd University, Yazd, Iran.  
dr.saeida@yazd.ac.ir
3. Master of Science Graduated Student, Department of Management Sciences, Yazd University, Yazd, Iran.  
bitasdi73@gmail.com
4. Assistant Professor, Department of Management Sciences, Yazd University, Yazd, Iran (\*Corresponding Author).  
maryamahmadi@yazd.ac.ir

### Abstract

**Purpose:** Today, we cannot deny the role that organizations and their employees play in the progress and development of societies in different countries. Every institution and organization seeks to maximize its continuity, survival, and organizational dynamism as much as possible, which requires paying more attention to the most important capital of any organization, that is, the human resources of that organization. The purpose of this research is to investigate the effect of social psychological factors on the quality of professional life and professional ethics.

**Design/methodology/approach:** The research is of an applied type and uses a descriptive-correlation method for collecting information. The statistical population of the research is 476 faculty members of Yazd University, and the sample size was determined to be 213 using Cochran's formula. The tools of this research include standard questionnaires, whose reliability according to Cronbach's alpha coefficient was 0.944, 0.944, and 0.959 respectively; the validity of the questionnaires was confirmed, and it was examined by face validity and construct validity. Structural equation modeling and SPSS 22 and AMOS 26 software were used for data analysis.

**Research Findings:** The results showed that the significant value of the effect of social psychological factors on the quality of professional life (13.219) is greater than 1.96. The significant value of the impact of the quality of professional life on professional ethics (5.374) is greater than 1.96. The significance value of the impact of social psychological factors on professional ethics (5.371) is greater than 1.96; in this way, it can be concluded that the hypotheses were confirmed.

**Limitations & Consequences:** The lack of similar research and the absence of objective indicators for comparison within the country were the most important limitations.

**Practical Consequences:** It is necessary to clarify and pay more attention to understanding the professional conditions and complexities of faculty members, because it can affect the quality of their professional life and consequently their professional ethics.

**Innovation or value of the Article:** Providing a model to show the effect of social psychological factors on the quality of professional life and professional ethics of faculty members of Yazd University.

**Paper Type:** Research Paper

**Keywords:** Social Psychological Factors, Quality of Professional Life, Professional Ethics, Faculty Members

Received Date:2023-02-07

Acceptation Date: 2023-12-15

Publication Date: 2023-12-22

Publisher: Iran – Tehran – Shahid Beheshti University – Faculty of Management & Accounting



**Copyright:** © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

## مقدمه

امروزه نظام جامع علمی هر کشوری که عمدتاً شامل دو حوزه‌ی پژوهش و آموزش می‌باشد، تعیین‌کننده موجودیت، حیات و کیفیت آن کشور است (Ahani et al., 2015). دانشگاه‌ها در این زمان دیگر فقط مراکز تحقیقات علمی نیستند، به همین خاطر دانشجویان احساس می‌کنند از زندگی عمومی خود در جامعه فاصله گرفته‌اند، اما دانشگاه‌ها به یک سازمان فرهنگی برای جوانان تبدیل شده‌اند و تعاملات حیاتی و ضروری بین انواع گوناگون تمایلات فکری را برای آن‌ها دارند. بنابراین زندگی دانشگاهی نوعی تعامل فرهنگی و فکری در بالاترین سطح است، زیرا این تلاش باید به سمت آماده‌سازی دانشجویان برای مسئولیت‌پذیری باشد و به آن‌ها کمک کند تا با مشکلات خود کنار بیایند و این نشان دهنده نقش استراتژیک دانشگاه است که آن را از بقیه مؤسسات آموزشی متمایز می‌کند (Abd Elhalim, 2016). عده‌ای از صاحب‌نظران عقیده دارند که آموزش عالی یعنی هیات علمی. آن‌ها اعضای هیات علمی را همچون تولیدکنندگان علم، تقویت‌کنندگان فرهنگ، کاشفان فناوری و مهندسان توسعه‌ی اقتصادی توصیف کرده‌اند که موجب تحول جامعه‌ی انسانی، توسعه‌ی فرهنگی، اجتماعی و علمی کشور می‌شوند. کاردانی اعضای هیات علمی و به دنبال آن کیفیت عملکرد آن‌ها (Mokhtari & Siyadat, 2004) و ارتقا کیفیت آموزش (Golsha et al., 2020) برجسته‌ترین شاخص پیشرفت و موفقیت دانشگاه است، که همه‌ی این‌ها در نتیجه‌ی توجه و پرداختن به کیفیت زندگی حرفه‌ای اعضای هیات علمی به وقوع می‌پیوندد؛ بنابراین توجه به کیفیت زندگی حرفه‌ای آن‌ها دارای اهمیت ویژه‌ای است. کیفیت زندگی حرفه‌ای، کیفیتی است که یک فرد نسبت به کار خود (به‌عنوان یک مددکار) احساس می‌کند (Stamm, 2010). به عبارتی، کیفیت زندگی حرفه‌ای شامل واکنش کارکنان نسبت به کار خود و به خصوص نتایج فردی در کار و همین‌طور سلامت روان کارکنان می‌باشد. کیفیت زندگی حرفه‌ای شامل سه بعد رضایت دلسوزی، خستگی دلسوزی و فرسودگی شغلی است. خستگی دلسوزی<sup>۱</sup> قبلاً به‌عنوان «حالت تنش و مشغولیت با آسیب‌های فردی یا جمعی مراجعین» تعریف شده است. خستگی دلسوزی مفهومی پیچیده است که شامل بیش از یک ساختار است (Mendenhall et al, 2019) که جنبه منفی انجام کار فرد است و دارای دو بعد می‌باشد: فرسودگی شغلی و استرس آسیب‌زای ثانویه. فرسودگی شغلی با حجم کار بسیار زیاد و محیط‌های کاری بدون پشتیبانی همراه است و با خستگی، ناامیدی، عصبانیت و افسردگی مشخص می‌شود. رضایت دلسوزی<sup>۲</sup> احساس مثبت یا تأثیر مثبت در زندگی حرفه‌ای را رضایت دلسوزی می‌نامند. رضایت دلسوزی مربوط به لذت و احساس مثبتی است که فرد زمانی به دست می‌آورد که بتواند کار خود را به خوبی انجام دهد. به‌عبارتی رضایت دلسوزی لذت ناشی از انجام‌دادن به‌موقع وظیفه یا کمک‌کردن به همکاران خود می‌باشد (Remegio et al., 2021).

فرسودگی شغلی<sup>۳</sup> یک فرد در نتیجه قرار گرفتن او در معرض فشارهای مختلف روانی که باعث خستگی جسمی، روانی و روحی او می‌شود، رخ می‌دهد و باعث می‌شود او نتواند کار خود را انجام دهد و ممکن است آن را به طور مقطعی یا کامل ترک کند. این حالت استرس جسمی، روحی، عصبی و عاطفی را نشان می‌دهد که در نتیجه کار و تعامل طولانی مدت با دیگران و در موقعیت‌هایی که به تلاش عاطفی نیاز دارند، اتفاق می‌افتد و

<sup>1</sup> Compassion Fatigue

<sup>2</sup> Compassion Satisfaction

<sup>3</sup> Burnout

با بروز نگرش‌های نامناسب نسبت به مر اجعان و نسبت به خود و اغلب با علائم عاطفی و جسمی ناخوشایند همراه است، مانند خستگی و اضطراب، زخم گوارشی و میگرن و همچنین تنزل عملکردی (Al-Shoqran et al., 2021). از طرف دیگر، کیفیت زندگی حرفه‌ای یکی از عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای<sup>۱</sup> می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای یکی از مهم‌ترین متغیرها در موفقیت هر سازمانی است. اخلاق حرفه‌ای نقشی راهبردی در موفقیت مورد نظر برای آینده سازمان دارد طوری که دوری از آن سازمان‌ها را سخت متضرر و آسیب‌پذیر خواهد کرد (Tahmasebipour & Taheri, 2017). اخلاق حرفه‌ای به مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده در سازمان گویند که می‌تواند مطلوب‌ترین و شایسته‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد. عوامل مختلفی بر اخلاق حرفه‌ای در سازمان تأثیر می‌گذارند که بخشی از آن‌ها به شرایط و فضای سازمان و بخشی دیگر به عوامل روانشناختی اجتماعی<sup>۲</sup> مربوط می‌شوند (Gilvari & Shfizadeg, 2017) که شامل حمایت اجتماعی<sup>۳</sup>، شخصیت<sup>۴</sup> و سازگاری<sup>۵</sup> می‌شود. حمایت اجتماعی عبارت است از کمک به دیگران و برقراری ارتباط مسالمت‌آمیز با دیگران. این رفتار مفید در سه شکل ظاهر می‌شود: اول محبت و توجه است که به حفظ عزت‌نفس و حمایت از باورها کمک می‌کند، دوم کمک و راهنمایی عملی برای حل مشکلات است و سوم حمایت در قالب تشویق و به شکل ارزیابی یا بازخورد می‌باشد. حمایت اجتماعی بر حفظ سلامت فرد تأثیر می‌گذارد (Novitasar et al., 2021). شیوه سازگاری به تلاش‌های خاص، چه رفتاری و چه روانی، اشاره می‌کند که افراد برای تسلط، تحمل، کاهش یا به حداقل رساندن رویدادهای استرس‌زا به کار می‌گیرند. در طول قرار گرفتن در معرض عوامل استرس‌زا، افراد در شرایط مختلف می‌توانند از شیوه‌های سازگاری فعال یا منفعل استفاده کنند. شیوه سازگاری فعال شامل: (۱) در نظر گرفتن راه‌های غلبه بر استرس و برنامه‌ریزی برای تلاش‌های بعدی، (۲) پذیرش وجود رویدادهای استرس‌زا و (۳) استفاده‌ی کامل از موقعیت با درس گرفتن از آن است. شیوه سازگاری منفعل شامل: (۱) امتناع از قبول وقایع استرس‌زا، (۲) دست کشیدن از تلاش برای تعقیب اهداف تعیین شده در شرایط استرس‌زا و (۳) تشدید احساسات استرس‌زا است (Yu et al., 2020). شخصیت منعکس‌کننده‌ی گرایش‌های پایدار در ادراکات شناختی، عاطفی و رفتاری فرد می‌باشد. یکی از نظریه‌های پرکاربرد و گسترده در شخصیت‌شناسی، نظریه‌ی پنج عاملی شخصیت<sup>۶</sup> است که تفاوت بین انسان‌ها را در پنج دسته از ویژگی‌ها توصیف می‌کند. این پنج دسته شامل برونگرایی، پذیرش تجربه‌های جدید، وجدان کاری و وظیفه‌شناسی، توافق، روان‌رنجوری (Singh-Manoux et al., 2020).

بر اساس یافته‌های پژوهشی گزارش شده، جنبه‌های مختلف کیفیت زندگی علمی اعضاء هیأت علمی دانشگاه‌های ایران بحث‌برانگیز است و مطالعات مختلفی در مورد اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها چالش‌ها و ابهامات قابل تاملی را در کیفیت زندگی حرفه‌ای اعضای هیات علمی گوشزد می‌کند که استخدام رسمی، امنیت شغلی با توجه به سیر طولانی جایابی استاد، پایین بودن حقوق و مزایا، دشواری در ارتقای سطح علمی، و وجود

<sup>1</sup> Professional Ethics

<sup>2</sup> Social Psychology Factors

<sup>3</sup> Social Support

<sup>4</sup> Personality

<sup>5</sup> Coping Style

<sup>6</sup> Big 5 Personality Traits

فشارهای روانی ناشی از فعالیتهای پژوهشی و آموزشی اشاره دارد. مطالعات نشان دادند که کیفیت زندگی حرفه‌ای آنها در سطح نسبتاً نامطلوبی قرار دارد. از دیگر مولفه‌های مهم کیفیت زندگی حرفه‌ای اعضای هیات علمی میزان رعایت اصول و معیارهای اخلاق حرفه‌ای آنها در محیط علمی است. مدیریت دانشگاه باید توسط افراد صالح، متخصص و مجرب و کسانی که صلاحیت آموزشی و پرورشی دارند انجام شود. اداره سازمان‌های آموزشی توسط افرادی که صلاحیت‌های لازم اخلاقی، علمی و تجربی را ندارند کار غیراخلاقی است و برای جامعه زیانبار است. نکته‌ای که باید به آن توجه داشت این است که مسئولیت دانشگاه نسبت به جامعه و عامه مردم فراتر از ارائه خدمت و آموزش است. رسالت دانشگاه، وظایف و این پیچیدگی روزافزون عملکردهای سازمانی، توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق حرفه‌ای مدیران بیشتر معطوف می‌سازد. توجه به اخلاق حرفه‌ای در محیط کار منافع بسیاری دارد و دانشگاه‌ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار هدایت کنند. بررسی تحقیقات انجام شده حاکی از آن است که این موضوع کمتر مورد توجه محققان قبلی قرار گرفته است. نوآوری و دانش‌افزایی این پژوهش افزون بر بررسی تأثیر عوامل روانشناسی اجتماعی بر کیفیت زندگی حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی در دانشگاه یزد، به مطالعه پیشایندهای کیفیت زندگی حرفه‌ای اشاره دارد که با توجه به پشتوانه نظری قوی الگوی ذکر شده، ترکیب آن با عوامل روانشناسی اجتماعی مورد بررسی در این پژوهش، یافته‌های ارزشمندی را در راستای گسترش اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی ارائه می‌دهد و می‌تواند راهنمای مسیر و نقشه راه گسترش اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌های مختلف کشور باشد. لذا این پژوهش در صدد پاسخ به این سوالات است که عوامل روانشناسی اجتماعی بر کیفیت زندگی حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه یزد تأثیر معناداری دارد؟ عوامل روانشناسی اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه یزد تأثیر معناداری دارد؟ کیفیت زندگی حرفه‌ای بر اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه یزد تأثیر معناداری دارد؟

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### عوامل روانشناسی اجتماعی

عوامل پیش‌بینی کننده و تأثیرگذار بر کیفیت زندگی حرفه‌ای و همین‌طور اخلاق حرفه‌ای در این پژوهش تحت عنوان عوامل روانشناسی اجتماعی شامل شخصیت، شیوه سازگاری و حمایت اجتماعی مورد مطالعه قرار گرفته است. چراکه مطالعات پیشین نشان داده است که برخی ویژگی‌های شخصیتی، شیوه سازگاری و حمایت اجتماعی نقش بسزایی بر کیفیت زندگی حرفه‌ای دارد.

### حمایت اجتماعی

حمایت اجتماعی عبارت است از کمک به دیگران و برقراری ارتباط مسالمت‌آمیز با دیگران. این رفتار مفید در سه شکل ظاهر می‌شود: اول محبت و توجه است که به حفظ عزت‌نفس و حمایت از باورها کمک می‌کند، دوم کمک و راهنمایی عملی برای حل مشکلات است و سوم حمایت در قالب تشویق و به شکل ارزیابی یا بازخورد می‌باشد. حمایت اجتماعی بر حفظ سلامت فرد تأثیر می‌گذارد (Novitasari et al., 2021). حمایت اجتماعی یک ساختار چند بعدی است که به طور گسترده در تحقیقات روانشناسی مورد مطالعه قرار گرفته است. حمایت

اجتماعی به عنوان عملکرد و کیفیت روابط اجتماعی مطرح می‌شود که شخص از افراد دیگر هم‌چون کمک و پشتیبانی دریافت می‌کند. بر اساس تحقیقات قبلی و مبنای نظری، حمایت اجتماعی را می‌توان بر اساس انواع حمایت (یعنی ابزاری، عاطفی، همراهی)، منابع حمایت (یعنی خانواده، دوستان، افراد مهم دیگر) یا جنبه‌های کمی و کیفی (یعنی شایستگی، موجودیت و پویایی) طبقه‌بندی کرد. داشتن حمایت اجتماعی برای سلامت جسمی و رفاه مهم است. در واقع به تقویت روابط نزدیک با دیگران کمک می‌کند، به افراد کمک می‌کند تا بخشی از یک گروه باشند، روابط اجتماعی ایجاد کنند و احساس تعلق کنند. به عبارتی باعث معنادارتر شدن زندگی افراد می‌شود. دریافت اشکال مختلف حمایت اجتماعی (یعنی حمایت عاطفی) از طرف خانواده، دوستان و سایرین به افراد کمک می‌کند تا با مشکلات زندگی خود کنار بیایند. به نظر می‌رسد شواهد تجربی تأیید می‌کند که حمایت اجتماعی باعث افزایش رفاه و کیفیت زندگی، امید، رضایت و تاب‌آوری از زندگی می‌شود و طیف وسیعی از علائم روانی مانند اضطراب و افسردگی را کاهش می‌دهد (Yıldırım & Tanrıverdi, 2021).

### شیوه سازگاری

شیوه سازگاری یک منبع روانشناختی مهم برای فرد هنگام مقابله با استرس است و نقش مهمی در واکنش‌های افراد هنگام برخورد با عوامل استرس‌زا دارد. شیوه‌های سازگاری فعال می‌تواند احساسات مثبت، رضایت شغلی و میزان حفظ کارکنان را افزایش دهد. برعکس، افرادی که بیشتر از شیوه‌های سازگاری منفعلانه استفاده می‌کنند، به توانایی‌های خود شک دارند و از سلامت روانی کمتری برخوردار هستند، بنابراین کیفیت زندگی آن‌ها پایین می‌آید (Li et al., 2021).

شیوه سازگاری به تلاش‌های خاص، چه رفتاری و چه روانی، اشاره می‌کند که افراد برای تسلط، تحمل، کاهش یا به حداقل رساندن رویدادهای استرس‌زا به کار می‌گیرند. در طول قرار گرفتن در معرض عوامل استرس‌زا، افراد در شرایط مختلف می‌توانند از شیوه‌های سازگاری فعال یا منفعل استفاده کنند. شیوه سازگاری فعال شامل: (۱) در نظر گرفتن راه‌های غلبه بر استرس و برنامه‌ریزی برای تلاش‌های بعدی، (۲) پذیرش وجود رویدادهای استرس‌زا و (۳) استفاده کامل از موقعیت با درس گرفتن از آن است. شیوه سازگاری منفعل شامل: (۱) امتناع از قبول وقایع استرس‌زا، (۲) دست کشیدن از تلاش برای تعقیب اهداف تعیین شده در شرایط استرس‌زا و (۳) تشدید احساسات استرس‌زا است (Yu et al., 2020).

### شخصیت

شخصیت منعکس‌کننده‌ی گرایش‌های پایدار در ادراکات شناختی، عاطفی و رفتاری فرد می‌باشد. یکی از نظریه‌های پرکاربرد و گسترده در شخصیت‌شناسی، نظریه‌ی پنج عاملی شخصیت است که تفاوت بین انسان‌ها را در پنج دسته از ویژگی‌ها توصیف می‌کند که به شرح زیر می‌باشند:

- برون‌گرایی<sup>۱</sup>: شامل صفاتی مانند شامل صفاتی مانند علاقه‌مندی به حضور در اجتماع، زیاد حرف زدن، هیجان‌خواهی، لذت بردن از همراهی با دیگران، پر انرژی بودن.

<sup>۱</sup>. Extraversion

- پذیرش تجربه‌های جدید<sup>۱</sup>: شامل صفاتی مانند کنجکاوی بودن، ماجراجوی بودن، دنبال ایده‌های جدید بودن، نوآور بودن، تصویرپردازی.
- وجدان‌مندی و وظیفه‌شناسی<sup>۲</sup>: شامل صفاتی مانند هدف‌گذاری، داشتن نظم شخصی، منظم بودن، کارایی بالا.
- سازگاری<sup>۳</sup>: شامل صفاتی مانند اعتماد کردن به دیگران، زمینه‌سازی برای همکاری و تعامل، رفتار دوستانه، به سادگی کوتاه آمدن در بحث‌ها و گفتگوها.
- روان‌رنجوری<sup>۴</sup>: شامل صفاتی مانند زودرنج بودن، آسیب‌پذیری نسبت به رفتار دیگران، نداشتن ثبات احساسی، اضطراب داشتن، تجربه‌ی مکرر احساسات منفی (Singh-Manoux et al., 2020).

### کیفیت زندگی حرفه‌ای

نسخه‌ی فعلی کیفیت زندگی حرفه‌ای اساساً نسخه‌ای از خودارزیابی خستگی دلسوزی است. اولین آزمایش برای ارزیابی خستگی دلسوزی در سال ۱۹۹۵ توسط فیگلی<sup>۵</sup> انجام شد. سپس نام آن تغییر کرد زیرا آن‌ها می‌خواستند که آزمون تمام تغییرات مثبت را هم پوشش دهد (Pal & Pandey, 2021). برای سنجش خستگی دلسوزی یا استرس آسیب‌زای ثانویه، انواع مختلفی از خودارزیابی خستگی دلسوزی به‌طور گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفت. مشکلات روان‌سنجی زیرمقیاسی قابل توجهی وجود داشت ولی در نهایت کیفیت زندگی حرفه‌ای به‌عنوان سومین نسخه‌ی تجدید نظر شده از خودارزیابی خستگی دلسوزی به‌دست آمد. کیفیت زندگی حرفه‌ای نسخه‌ی تجدید نظر شده‌ای است که مشکلات تفکیک فرسودگی شغلی و استرس آسیب‌زای ثانویه را کاهش می‌دهد و دارای سه زیرمقیاس رضایت دلسوزی، فرسودگی شغلی و استرس آسیب‌زای ثانویه است. این مقیاس‌ها به گونه‌ای طراحی شده‌اند که هر مقیاس روان‌سنجی منحصر به فرد خود را دارد و نمره‌ی آن را نمی‌توان با نمرات دیگر ترکیب کرد (Pal & Pandey, 2021). کیفیت زندگی حرفه‌ای نشان‌دهنده‌ی تجربه‌ی مثبت فراینده (رضایت دلسوزی) و منفی (خستگی دلسوزی) مراقبان است که در مورد کار خود به‌عنوان یک مددکار حرفه‌ای تصور می‌کنند، که بر سلامت و اثر بخشی آنان تأثیر می‌گذارد (Cao et al., 2021). هر دو جنبه‌ی مثبت و منفی انجام کار فرد بر کیفیت زندگی حرفه‌ای وی تأثیر می‌گذارد. افرادی که در مشاغل یاری‌دهنده کار می‌کنند ممکن است به بحران‌های فردی، اجتماعی، ملی و حتی بین‌المللی واکنش نشان دهند. کیفیت زندگی حرفه‌ای شامل دو جنبه می‌باشد، جنبه‌ی مثبت (رضایت دلسوزی) و جنبه‌ی منفی (خستگی دلسوزی). خستگی دلسوزی نیز خود شامل دو بخش است: فرسودگی شغلی و استرس آسیب‌زای ثانویه (Stamm, 2010).

کیفیت زندگی حرفه‌ای حالت احساسی ناشی از تعامل بین الزامات کار و منابع موجود برای برآوردن آن‌ها است. کیفیت زندگی حرفه‌ای خوب، احساس رفاه شغلی است که پیامد هماهنگی بین نیازهای شغلی، توانایی انجام وظایف محوله و مزایای به‌دست آمده در ازای تلاش‌های صرف‌شده است، که به کارکنان امکان توسعه مطلوب

1. Openness to Experience

2. Conscientiousness

3. Agreeableness

4. Neuroticism

5. Figley

آن‌ها را می‌دهد و نیازهای آن‌ها را برآورده می‌کند و وضعیت زندگی آن‌ها را بهبود می‌بخشد. بنابراین، درک کیفیت زندگی حرفه‌ای شامل ارتباط بین عوامل متعددی مانند عوامل شخصی، اجتماعی، عاطفی، خانوادگی و سازمانی است که روابط کارگران با محیط کار خود و انگیزه، رضایت و عملکرد آن‌ها را تعیین می‌کند. به عبارتی، کیفیت زندگی حرفه‌ای از سه بعد ساختاری تشکیل شده است: حجم کار (مقدار زیاد کار یا فشار برای انجام آن)، انگیزه‌ی ذاتی (عوامل احساسی تعیین‌کننده‌ی رفتار در جستجوی رشد شخصی) و حمایت مستقیم (حمایت اجرایی توسط موسسه) (Quijada-Martínez, 2021).

### اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار و آداب اشخاص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. به عبارت دیگر، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است اخلاق حرفه‌ای نام دارد. این حرفه می‌تواند نویسندگی، تدریس، پژوهش، پزشکی، مشاوره و یا هر شغل دیگری باشد. اخلاق حرفه‌ای اساتید باید نمود آشکاری از ویژگی‌های عقیدتی، سیاسی، حقوقی و اخلاقی همه‌ی شهروندان و متخصصان در فعالیت‌های آموزشی باشد. این امر توسط سایر محققان این حوزه نیز به رسمیت شناخته شده است. در واقع اخلاق حرفه‌ای اساتید باید محدود به کار آموزشی باشد، که در نتیجه‌ی داشتن نگرش و رفتار مثبت در محل کار است (Zhu & Guo, 2021). اخلاق حرفه‌ای معلمان هنجارها، ارزش‌ها، اصول، قواعد، مقررات و استانداردهای تعیین شده بر رفتار حرفه‌ای معلمان است (Ayeni, 2018). آموزش عالی شرایط مناسبی برای بروز مشکلات اخلاقی دارد و اخلاق در همه‌ی زمینه‌ها و فعالیت‌های آموزش عالی به عنوان یکی از مسائل اساسی کاربرد دارد (McNeal, 2009).

اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کدهای اخلاقی است که هر گروهی باید در حرفه‌ی خود به آن‌ها پایبند باشد و آن‌ها را در رفتار حرفه‌ای خود به کار گیرد. برای اعضای هیات علمی نیز یک سری اصول وجود دارد که برای هدایت رفتار حرفه‌ای خود از آن‌ها پیروی می‌کنند (Resnik, 1983). برخی مولفه‌های اخلاقی که بهتر است اعضای هیات علمی در دایره‌ی فعالیت‌های علمی - پژوهشی خود آن‌ها را رعایت کنند، عبارتند از: رعایت امانت در نتایج پژوهش، رعایت انصاف و توجه به حقوق معنوی دیگران از جمله سرقت ادبی، وادار کردن دانشجو به آوردن نام استاد بدون اینکه استاد نقشی در تهیه مقاله داشته باشد، استفاده از تحقیق دیگران به نام خود می‌توان اشاره کرد (Norshahi & Samiei, 2011). بررسی میزان فرسودگی شغلی و رابطه‌ی آن با منتخبی از متغیرهای جمعیت‌شناختی در اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی نشان داد که فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی در بعد مسخ شخصیت و تحلیل عاطفی نیز روی می‌دهد (Arefi et al., 2010). همچنین، بررسی ارتباط کیفیت زندگی حرفه‌ای و حمایت اجتماعی با سلامت در میان پرستاران حاکی از آن است که افزایش رضایت دلسوزی و حمایت اجتماعی می‌تواند به بهبود سلامت جسمی و روحی آنها کمک کند. همچنین حمایت اجتماعی از جانب بستگان یا دوستان به جای همکاران و سرپرستان برای کاهش اثرات منفی استرس آسیب‌زای بر سلامت جسمی آنها تاثیرگذاری بیشتری دارد (Fu et al, 2018). از سوی دیگر، نتیجه بررسی عوامل شیوع و پیش‌بینی‌کننده خستگی دلسوزی، فرسودگی شغلی و رضایت دلسوزی پرستاران نشان داد که همدلی، آموزش



و پشتیبانی و حمایت از جانب سازمان‌ها به‌عنوان عوامل پشتیبانی مهم شناخته شدند. همچنین، خصوصیات شخصیتی مانند شفافیت و وجدان کاری با رضایت دلسوزی به‌عنوان یکی از متغیرهای مهم کیفیت زندگی حرفه‌ای همراه است (Yu et al., 2016).

**فرضیه اول:** عوامل روانشناسی اجتماعی بر کیفیت زندگی حرفه‌ای اثر معناداری دارد.

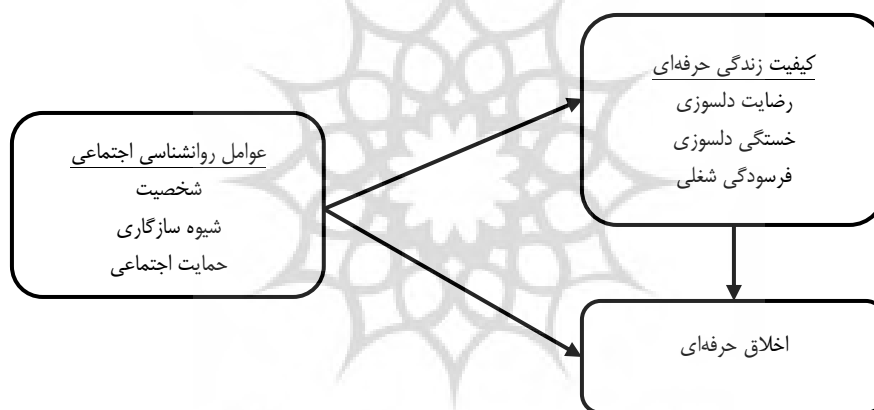
امروزه فرآیند تصمیم‌گیری، و برداشت‌های اخلاقی و غیراخلاقی افراد در حرفه‌شان به دغدغه و تمرکز جدی سازمان‌ها تبدیل شده است. فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی افراد در حرفه‌شان از دیدگاه‌های مختلف از جمله روان‌شناختی مورد بررسی قرار گرفته است. یکی از دیدگاه‌هایی که همچنان در ادبیات اخلاقی مورد توجه قرار می‌گیرد، اهمیت کاوش در رابطه و تأثیر متغیرهای روان‌شناختی اجتماعی و فردی بر استدلال اخلاق حرفه‌ای افراد را نشان می‌دهد. به عنوان مثال، هنجارهای اجتماعی و فرهنگی با تعیین نقش و مسئولیت‌های اخلاقی در حرفه افراد به نوبه خود بر رفتار آنها تأثیر می‌گذارد (Bartlett, 2003). اخلاق به‌عنوان مکانیسم درونی می‌تواند عملکرد اخلاقی را بدون نیاز به اهرم خارجی به ارمغان بیاورد. نقش اخلاق در عملکرد و رفتار، تصمیم‌گیری و ارتباطات مهم و تعیین‌کننده بوده و روابط اجتماعی بین افراد را گسترش می‌دهد و یک هنجار درونی ایجاد می‌کند. از این رو، رعایت اخلاق حرفه‌ای نشان‌دهنده شخصیت فردی در سازمان است که شخصیت فرد به عنوان یکی از عوامل روانشناسی اجتماعی در نظر گرفته شده است (Ghasemi & Behrooz, 2015). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که حمایت اجتماعی سبب افزایش پایداری به تعهدات کاری و عمل کردن مبتنی بر اصول می‌گردد. از سویی دیگر، یکی از کارکردهای حمایت اجتماعی و روانشناختی به صورت افزایش سازگاری، افزایش مهارت‌های ارتباطی و علمی و عملی افراد نمود پیدا می‌کند. بنابراین، حمایت اجتماعی و روانشناختی در راه رسیدن به استقلال و خودباوری افراد در راه رسیدن به اهداف‌شان نقشی مهم ایفا می‌کند و باعث تکامل صلاحیت‌های اخلاقی و بالابردن حس مسئولیت‌پذیری افراد می‌شود (Tan & Karablutlu, 2005).

**فرضیه دوم:** عوامل روانشناسی اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای اثر معناداری دارد.

هگستروم (۱۹۷۵) با طرح نظریه اجتماعی علمی با تمرکز بر ارزش‌های هم‌چون مسئولیت علمی، هنجارهای جمعی و مشترک علمی، اصالت علمی، هویت‌جویی علمی، شبکه اعتماد، نگرش به علم به‌عنوان یک فعالیت جمعی، نگرش به اجتماع علمی را به‌عنوان میانجی کسب مطلوبیت و حداکثرسازی سود است. شکل‌گیری اجتماع علمی و عضویت هیات علمی در این اجتماع کاری دشوار به نظر می‌رسد، چرا که پایداری به اصول و معیارهای اخلاقی چون بی‌طرفی، شکاکیت، فروتنی و تعمیم‌گرایی از الزامات تشکیل اجتماع علمی است. با توجه به فرسایش و تضعیف فعالیت‌های مشارکتی و همکاری و اینکه زندگی مدرن ترکیبی از رقابت و همکاری است، دشوار و کار علمی علی‌رغم نیاز به فضای چالشی اجتماع علمی به انزوا کشانده شده است (Hagstrom, 1975). و رسنیک (۱۹۸۳) با تأکید بر ارزش‌هایی هم‌چون احترام متقابل، انتقادپذیری و احساس مسئولیت اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای را در بعد اجتماعی میان اعضاء هیات علمی با وزن بیشتری مدنظر قرار داده‌اند و به تعبیری تجلی و تبلور رعایت اخلاق حرفه‌ای را در کار علمی و دانشگاهی بیشتر در ارتباط با همکاران علمی مورد توجه قرار داده‌اند. بنابراین نوع مسیر حرفه‌ای مورد انتخاب هیات علمی، کیفیت زندگی شغلی او و به تبع اولویت‌های آنها را دچار تغییر و دگرگونی می‌نماید (Resnik, 1983).

از دیگر مولفه‌های مهم کیفیت زندگی حرفه‌ای و علمی اعضای هیات علمی میزان رعایت اصول و معیارهای اخلاق حرفه‌ای کار آکادمیک و علمی است. میزان رواج بداخلاقی‌ها از ملاک‌های مهم پایین بودن کیفیت زندگی کاری اعضا محسوب می‌شود. براین اساس از جمله رایج‌ترین بداخلاقی‌ها و سوء رفتارها به ترتیب تلاش غیرعلمی در افزایش تعداد مقالات و کم کاری در ارائه راهنمایی و مشاوره به دانشجویان و برعهده گرفتن فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی در بیرون از حد و توان تخصصی اعضای هیات علمی گزارش شده است. نتایج پیمایش نشان داد که از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر عدم رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای، اجبار به تهیه و چاپ مقاله بر اساس آیین نامه ارتقا و به عبارتی، فشارهای ناشی از ساختارهای اجرایی - قانونی تعریف شده و بعد از آن کمبود وقت برای انجام دادن وظایف محول شده ذکر شده است (Norshahi & Ferastkhah, 2012).

فرضیه سوم: کیفیت زندگی حرفه‌ای بر اخلاق حرفه‌ای اثر معناداری دارد. با توجه به مفاهیم ارائه شده و مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر است (متغیر عوامل روانشناسی اجتماعی متغیر مستقل و کیفیت زندگی حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای متغیرهای وابسته این پژوهش قلمداد شده‌اند).



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

### روش‌شناسی

پژوهش حاضر از حیث هدف از نوع تحقیقات کاربردی می‌باشد، چراکه از نتایج آن می‌توان به‌طور علمی در راستای رفع نیازهای ایجادشده استفاده کرد. از نظر نوع داده‌ها کمی است. نحوه‌ی گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. در پژوهش حاضر، جامعه آماری اعضای هیات علمی دانشگاه یزد می‌باشند. به دلیل این‌که جامعه آماری در این پژوهش محدود می‌باشد، برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. تعداد اعضای هیات علمی دانشگاه یزد، ۴۷۶ نفر می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران و با سطح خطای ۵٪، حداقل حجم نمونه برابر با ۲۱۳ نفر می‌باشد که با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات موردنظر و سنجش متغیرهای پژوهش، از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. برای سنجش کیفیت زندگی حرفه‌ای که از پرسشنامه ۱۳ سؤالی استم<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) شامل سه بعد خستگی دلسوزی، رضایت

<sup>1</sup> Stamm

دلسوزی و فرسودگی شغلی است.)، برای سنجش عوامل روانشناسی اجتماعی از پرسشنامه سه بعدی حمایت اجتماعی ادراک شده زمیت و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۸۸) که شامل ۹ سوال، برای سنجش شخصیت از پرسشنامه پنج عاملی (فرم کوتاه پرسشنامه) گلدبرگ<sup>۲</sup> (۱۹۹۲) که شامل ۲۱ سؤال، برای سنجش شیوه سازگاری از پرسشنامه ۱۴ سؤالی زی<sup>۳</sup> (۱۹۹۸) و برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه کادوزیر (۲۰۰۲) که ۱۰ سؤالی است، استفاده شده است. در این پرسشنامه‌ها از مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت از « کاملاً موافقم (۵) تا « کاملاً مخالفم (۱)» استفاده گردید. با استفاده از نرم‌افزار SPSS 22 مقدار آلفای کرونباخ برای متغیر عوامل روانشناسی اجتماعی برابر با ۰/۹۴۴ و برای بعد شخصیت برابر با ۰/۹۴۷، برای بعد شیوه سازگاری برابر با ۰/۹۴۴ و برای بعد حمایت اجتماعی برابر با ۰/۹۴۴ به دست آمد. برای متغیر کیفیت زندگی حرفه‌ای برابر با ۰/۹۴۴ و برای بعد رضایت دلسوزی برابر با ۰/۹۴۵، برای بعد خستگی دلسوزی برابر با ۰/۹۴۵ و برای بعد فرسودگی شغلی برابر با ۰/۹۴۶ به دست آمد. آلفای کرونباخ متغیر اخلاق حرفه‌ای نیز برابر با ۰/۹۵۹ شد و در نهایت پایایی کل پرسشنامه ۶۷ سؤالی برابر با ۰/۹۵۱ به دست آمد.

برای تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکر حداقل مربعات جزئی با کمک نرم‌افزار AMOS 26 جهت بررسی اعتبار مدل به دست آمده، استفاده شده است.

### تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

پیش از بررسی مدل و فرضیه‌های پژوهش، پیش‌فرض‌هایی باید مورد بررسی قرار گیرد. چون پژوهش‌های مبتنی بر مدل ساختاری مبتنی بر فرض نرمال بودن داده‌ها هستند بنابراین نخست آزمون نرمال بودن صورت گرفته است. در تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری نیازی به نرمال بودن تمامی داده‌ها نیست بلکه باید عامل‌ها (سازه‌ها) نرمال باشند (Kline, 2011).

برای این منظور ابتدا چولگی<sup>۴</sup> و کشیدگی<sup>۵</sup> داده‌ها آزمون می‌شود. چولگی معیاری از تقارن یا عدم تقارن تابع توزیع می‌باشد. برای یک توزیع کاملاً متقارن چولگی صفر و برای یک توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر بالاتر چولگی مثبت و برای توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر کوچکتر مقدار چولگی منفی است. کشیدگی نشان‌دهنده ارتفاع یک توزیع است. به عبارت دیگر کشیدگی معیاری از بلندی منحنی در نقطه ماکزیمم است و مقدار کشیدگی برای توزیع نرمال برابر ۳ می‌باشد. چنانچه مقادیر این دو ستون بین دو عدد ۲- و ۲+ قرار گیرند، پیش فرض نرمال بودن برقرار است.

<sup>1</sup> Zimet

<sup>2</sup> Goldberg

<sup>3</sup> Xie

<sup>4</sup> Skewness

<sup>5</sup> Kurtosis

جدول ۱: آزمون نرمال بودن داده ها برای حمایت اجتماعی، کیفیت زندگی حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای

متغیر	متغیر مشاهده- پذیر	چولگی	کشیدگی	متغیر	متغیر مشاهده- پذیر	چولگی	کشیدگی	متغیر
حمایت اجتماعی	V4	۰/۲۹۸	-۰/۰۶۴۹	کیفیت زندگی حرفه‌ای	V7	۰/۱۲۴	-۰/۲۴۰	۱
	V5	۰/۱۲۴	-۰/۲۴۰		V8	۰/۰۴۹	-۰/۷۹۷	۲
	V6	۰/۰۴۹	-۰/۷۹۷		V9	-۰/۰۶۹	-۰/۹۲۸	۳
	V7	-۰/۰۶۹	-۰/۹۲۸		V4	۰/۲۱۰	-۰/۶۵۶	۴
	V8	۰/۳۱۰	-۰/۶۷۴		V5	۰/۱۲۵	-۰/۶۴۰	۵
	V9	۰/۰۰۵	-۰/۴۲۱		V6	۰/۲۹۴	-۰/۶۳۵	۶
	V10	-۰/۱۸۷	-۰/۶۵۱		V1	-۰/۰۲۰	-۰/۴۰۶	۷
	V11	-۰/۰۲۲	-۰/۵۷۴		V2	۰/۰۳۰	-۰/۸۹۹	۸
	V12	۰/۱۵۶	-۰/۷۶۶		V3	۰/۲۷۳	-۰/۶۹۴	۹
	V13	۰/۱۹۱	-۰/۷۲۰		V18	۰/۲۴۱	-۱/۰۰۰	۱۰
شخصیت	V10	۰/۰۰۵	-۰/۴۲۱	V19	۰/۱۲۶	-۰/۷۵۸	۱۱	
	V11	-۰/۱۸۵	-۰/۶۸۴	V20	-۰/۲۳۹	-۰/۸۹۹	۱۲	
	V12	-۰/۰۳۲	-۰/۵۸۸	V21	۰/۲۵۴	-۱/۲۳۳	۱۳	
	V13	۰/۱۸۶	-۰/۷۵۶	V14	-۰/۰۳۵	-۰/۸۷۵	۱۴	
	V6	۰/۱۳۰	-۰/۲۶۷	V15	۰/۰۷۵	-۰/۶۷۰	۱۵	
	V7	۰/۰۴۹	-۰/۲۹۷	V16	۰/۱۱۲	-۰/۷۹۷	۱۶	
	V8	-۰/۰۴۵	-۰/۹۵۳	V17	۰/۰۵۹	-۰/۷۴۱	۱۷	
	V9	۰/۳۳۳	-۰/۶۳۴	V10	۰/۱۵۸	-۰/۶۷۶	۱۸	
	V1	۰/۰۹۰	-۰/۸۸۹	V11	۰/۰۷۳	-۰/۳۷۱	۱۹	
	V2	۰/۲۵۸	-۰/۷۰۱	V12	-۰/۲۹۷	-۰/۵۰۵	۲۰	
سازگاری	V3	۰/۲۱۰	-۰/۶۵۶	V13	-۰/۱۲۰	-۰/۵۶۹	۲۱	
	V4	۰/۱۲۵	-۰/۶۴۰	V6	۰/۱۱۳	-۰/۵۶۱	۲۲	
	V5	۰/۳۲۶	-۰/۷۰۵	V7	۰/۱۳۵	-۰/۲۰۷	۲۳	
	V1	-۱/۴۲۵	۱/۰۹۲	V8	-۰/۰۵۱	-۰/۷۶۲	۲۴	
	V2	-۱/۳۹۳	۱/۹۰۴	V9	-۰/۲۳۱	-۰/۸۳۴	۲۵	
	V3	-۱/۷۳۱	۱/۴۹۷	V1	-۰/۱۰۰	-۰/۱۹۶	۲۶	
	V4	-۰/۸۷۳	۰/۲۵۲	V2	-۰/۰۸۷	-۰/۸۸۳	۲۷	
	V5	-۰/۸۸۰	۰/۲۴۸	V3	۰/۴۱۶	-۰/۶۷۶	۲۸	
	V6	-۱/۱۰۶	۰/۸۷۳	V4	۰/۱۷۰	-۰/۷۷۱	۲۹	
	V7	-۱/۵۹۵	۱/۵۹۱	V5	۰/۱۷۹	-۰/۸۸۸	۳۰	
سازگاری	V8	-۱/۷۰۱	۱/۶۴۸	V14	۰/۲۲۶	-۰/۷۱۴	۳۱	
	V9	-۱/۵۳۷	۱/۷۱۴	V1	۰/۲۵۸	-۰/۶۷۲	۳۲	
	V10	-۱/۷۶۸	۱/۰۱۲	V2	۰/۲۱۷	-۰/۶۶۹	۳۳	
				V3	۰/۱۲۵	-۰/۶۴۰	۳۴	

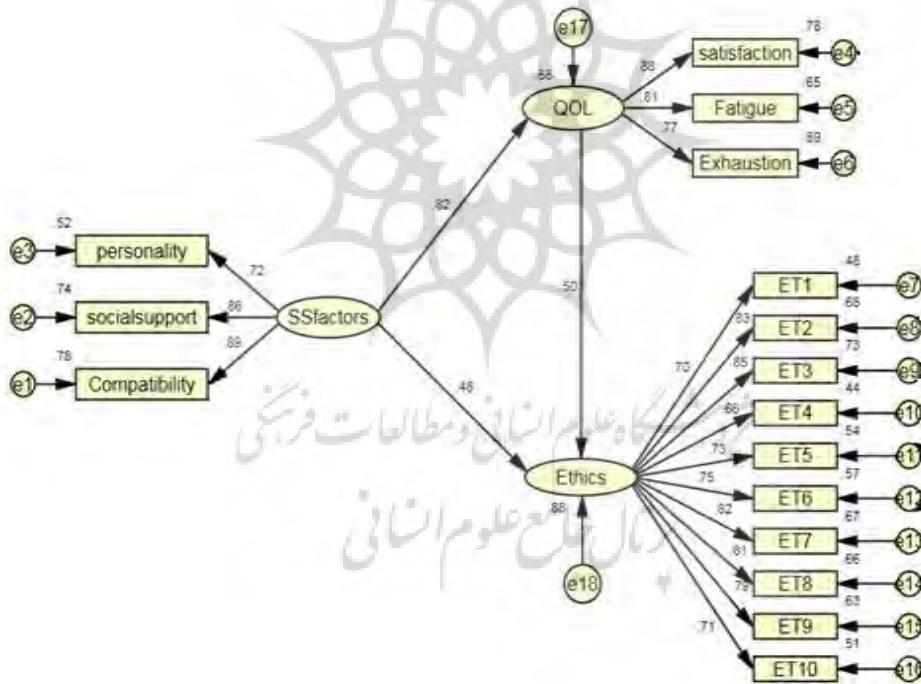
تأثیر عوامل روانشناسی  
اجتماعی ...  
۱۶۲ | صفحه

با توجه به این که نتایج چولگی و کشیدگی برای تمامی متغیرهای پژوهش در محدوده مجاز می‌باشند، می‌توان نتیجه گرفت پیش شرط نرمال بودن توزیع داده برقرار است و بنابراین می‌توان از معادلات ساختاری برای آزمون مدل استفاده کرد.

این مطالعه برای سنجش متغیرهای پژوهش، از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. بنابراین نخست باید درستی پرسشنامه مورد استفاده، تأیید شود. برای این منظور از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. ارزیابی درستی پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی به روایی سازه<sup>۱</sup> موسوم است. تحلیل عاملی تأییدی ارتباط گویه‌ها با سازه‌ها را ارزیابی می‌کند.

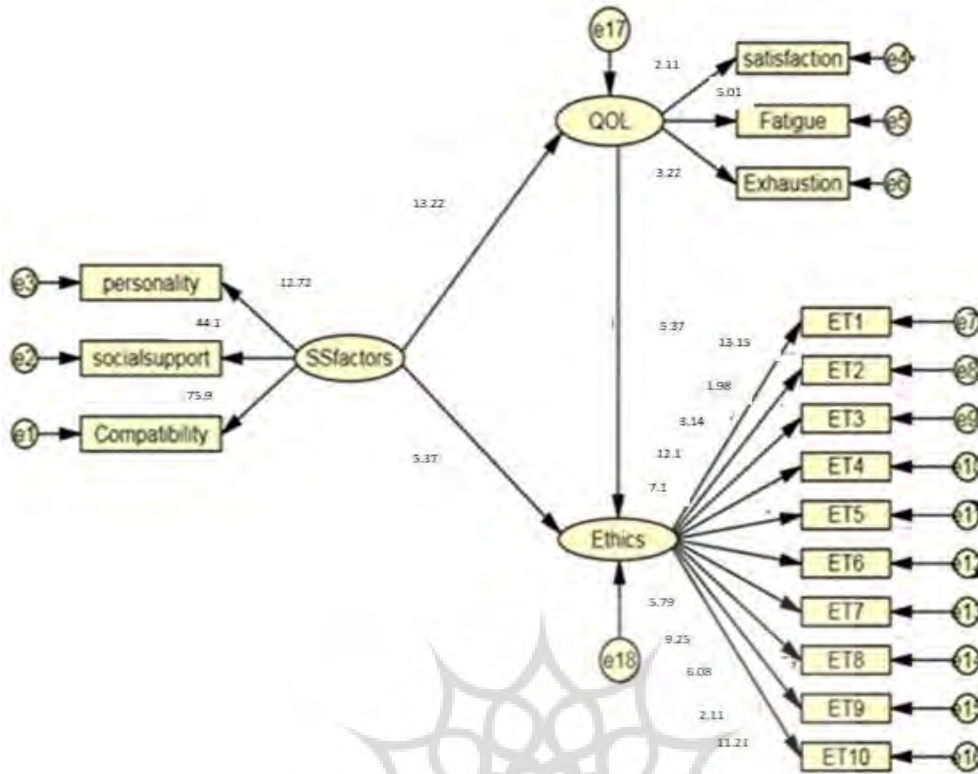
برای اندازه‌گیری روایی سازه، بار عاملی هر گویه‌ها (مولفه‌ها) اندازه‌گیری می‌شود. اگر بار عاملی استاندارد ۰/۷۰۷ باشد، توان دوم R، ۰/۵ خواهد بود که نشان می‌دهد حداقل نیمی از واریانس نشانگر توسط متغیر پنهان توضیح داده می‌شود. اما؛ در حالت کلی رسیدن به مدلی که تمامی بارهای عاملی استاندارد بیش از ۰/۷۰۷ باشد، مشکل است، بنابراین تمامی بارهای بیش از ۰/۴ در مدل حفظ می‌شوند و بارهای کمتر، گام به گام حذف می‌شوند تا بالاخره تمامی بارها بیش از ۰/۴ باشند.

به منظور بررسی فرضیه‌ها از مدل معادلات ساختاری استفاده می‌شود، پس از اجرای مدل در نرم‌افزار ابتدا برازش مدل ارزیابی می‌گردد و اگر در این مرحله تأیید شد، با استفاده از جدول اوزان رگرسیون، فرضیه‌های پژوهش بررسی می‌شوند.



شکل ۲: مدل معادلات ساختاری پژوهش در حالت تخمین استاندارد

<sup>1</sup>. Construct Validity



شکل ۳: مدل معادلات ساختاری پژوهش در حالت معناداری

### ارزیابی برازش مدل پژوهش

برای ارزیابی برازش مدل از سه دسته شاخص برازش استفاده می‌شود:

**شاخص برازش مطلق:** این شاخص‌ها نشان می‌دهند که تا چه میزان مدل فرضی پیشنهادی شبیه به مدل مشاهدات است. مقدار این دسته از شاخص‌ها بر اساس ماتریس مانده‌ها، درجه آزادی و تعداد نمونه‌ها تعیین می‌شود و از آنجایی که این محاسبه بر اساس مقایسه‌ی مدل با مدل‌های دیگر نیست به آن برازش مطلق می‌گویند. RMSEA, SRMR, GFI و کای دو از جمله شاخص‌های برازش مطلق هستند.

**شاخص برازش تطبیقی:** این شاخص‌ها نشان می‌دهند موقعیت نسبی مدل بین بدترین برازش (صفر) و بهترین برازش (یک) هستند. آستانه‌ی پذیرش این شاخص‌ها برای برازش خوب ۰/۹ است. CFI, IFI, RFI, NFI, TLI از جمله شاخص‌های تطبیقی هستند.

**شاخص‌های تقلیل یافته (مقتصد):** این شاخص‌ها برای مقایسه‌ی مدل‌های مختلف با پارامترهای متفاوت استفاده می‌شوند و مقدار آن‌ها برای تصمیم‌گیری روی پذیرش یا رد کردن مدل به کار نمی‌رود و آستانه‌ی پذیرشی برای این منظور وجود ندارد. PCFI, PNFI, AGFI, AIC از جمله این شاخص‌ها هستند. جدول ذیل شاخص‌های برازش را در سه گروه نشان می‌دهد.

جدول ۲: شاخص برازش برای مدل پژوهش

شاخص‌های مقتصد برازش		شاخص‌های تطبیقی برازش		شاخص‌های مطلق برازش		
مقادیر مجاز		مقادیر مجاز		مقادیر مجاز		
> ۰/۵	> ۰/۵	> ۰/۹	> ۰/۸	P-Value > ۰/۰۵	< ۵	< ۰/۱
PCFI	PNFI	NFI	CFI	کای دو	CMIN/DF	RMSEA
۰/۷۱۲	۰/۶۹۲	۰/۹۳۳	۰/۹۶	۲۱۲/۶۶۵	۲/۳۸۹	۰/۰۷۸

پس از تأیید برازش مدل، در جدول ضرایب رگرسیونی چنان‌چه ضریب بحرانی (نسبت بین ضریب غیر استاندارد و خطای استاندارد) بزرگتر از ۰/۹۶ باشد، رابطه‌ی بین دو متغیر با ۹۵٪ اطمینان معنی‌دار است. همچنین برای آزمون معنی‌داری روابط می‌توان از P-Value استفاده کرد. اگر این مقدار کوچکتر از ۰/۰۵ بود رابطه‌ی بین دو متغیر معنی‌دار است در غیر این صورت رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد.

❖ فرضیه اول: عوامل روانشناسی اجتماعی بر کیفیت زندگی حرفه‌ای اثر معناداری دارد. ضریب بحرانی (مقدار معناداری) رابطه بین عوامل روانشناسی اجتماعی با کیفیت زندگی حرفه‌ای (۱۳/۲۱۹) بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا بین این دو متغیر با اطمینان ۹۵٪ رابطه معنادار مستقیمی وجود دارد. همچنین، ضریب مسیر بین دو متغیر مذکور ۰/۶۸۳ می‌باشد که نشان می‌دهد با یک واحد تغییر در عوامل روانشناسی اجتماعی، کیفیت زندگی حرفه‌ای به اندازه‌ی ۰/۶۸۳ واحد بهبود می‌یابد. بدین ترتیب می‌توان نتیجه گرفت عوامل روانشناسی اجتماعی بر کیفیت زندگی حرفه‌ای اثر معناداری دارد و فرضیه اول پژوهش تأیید می‌گردد.

❖ فرضیه دوم: عوامل روانشناسی اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای اثر معناداری دارد. ضریب بحرانی (مقدار معناداری) بین عوامل روانشناسی اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای (۵/۳۷۱) بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا بین این دو متغیر با اطمینان ۹۵٪ رابطه معنادار مستقیمی وجود دارد. همچنین، ضریب مسیر بین دو متغیر مذکور ۰/۳۵۷ می‌باشد که نشان می‌دهد با یک واحد تغییر در عوامل روانشناسی اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای به اندازه ۰/۳۵۷ واحد بهبود می‌یابد. بدین ترتیب می‌توان نتیجه گرفت عوامل روانشناسی اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای اثر معناداری دارد و فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌گردد.

❖ فرضیه سوم: کیفیت زندگی حرفه‌ای بر اخلاق حرفه‌ای اثر معناداری دارد. ضریب بحرانی (مقدار معناداری) بین کیفیت زندگی حرفه‌ای بر اخلاق حرفه‌ای (۵/۳۷۴) بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا بین این دو متغیر با اطمینان ۹۵٪ رابطه معنادار مستقیمی وجود دارد. همچنین، ضریب مسیر بین دو متغیر مذکور ۰/۴۴۱ می‌باشد که نشان می‌دهد با یک واحد تغییر در کیفیت زندگی حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای به اندازه ۰/۴۴۱ واحد بهبود می‌یابد. بدین ترتیب می‌توان نتیجه گرفت که کیفیت زندگی حرفه‌ای بر اخلاق حرفه‌ای اثر مثبت و معناداری دارد و فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌گردد.

جدول ۳: ضرایب رگرسیونی برای فرضیه ۱، ۲، ۳

نتیجه آزمون	P- Value	ضریب بحرانی C.R	ضریب استاندارد S.R.W	خطای استاندارد S.E.	ضریب غیر استاندارد Estimate	متغیر وابسته	متغیر مستقل
تائید	۰/۰۰۰	۱۳/۲۱۹	۰/۸۲۳	۰/۰۵۲	۰/۶۸۳	کیفیت زندگی حرفه‌ای	عوامل روانشناسی اجتماعی
تائید	۰/۰۰۰	۵/۳۷۱	۰/۴۸۵	۰/۰۶۶	۰/۳۵۷	اخلاق حرفه‌ای	عوامل روانشناسی اجتماعی
تائید	۰/۰۰۰	۵/۳۷۴	۰/۴۹۸	۰/۰۸۲	۰/۴۴۱	اخلاق حرفه‌ای	کیفیت زندگی حرفه‌ای

تاثیر عوامل روانشناسی  
اجتماعی ...

۱۶۶ | صفحه

در تحلیل مسیر تاثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرها بر یکدیگر با استفاده از مدل معادلات ساختاری بررسی می‌شود.

جدول ۴: تحلیل مسیر بر اساس مدل معادلات ساختاری

تاثیرات کل	تاثیر غیرمستقیم	تاثیر مستقیم	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰/۶۸۳	-	۰/۶۸۳	کیفیت زندگی حرفه‌ای	عوامل روانشناسی
۰/۶	۰/۲۴۳=(۰/۳۵۷*۰/۶۸۳)	۰/۳۵۷	اخلاق حرفه‌ای	اجتماعی
۰/۴۴۱	-	۰/۴۴۱	اخلاق حرفه‌ای	کیفیت زندگی حرفه‌ای

## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

### فرضیه اصلی اول

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که عوامل روانشناسی اجتماعی بر کیفیت زندگی حرفه‌ای اثر معناداری دارد، بنابراین فرضیه تأیید شد. با توجه به اینکه ضریب بحرانی (مقدار معناداری) رابطه بین عوامل روانشناسی اجتماعی با کیفیت زندگی حرفه‌ای (۱۳/۲۱۹) بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا بین این دو متغیر با اطمینان ۹۵٪ رابطه معنادار مستقیمی وجود دارد. همچنین، ضریب مسیر بین دو متغیر مذکور ۰/۶۸۳ می‌باشد که نشان می‌دهد با یک واحد تغییر در عوامل روانشناسی اجتماعی، کیفیت زندگی حرفه‌ای به اندازه‌ی ۰/۶۸۳ واحد بهبود می‌یابد. بدین ترتیب می‌توان نتیجه گرفت عوامل روانشناسی اجتماعی بر کیفیت زندگی حرفه‌ای اثر معناداری دارد و فرضیه اول پژوهش تأیید می‌گردد که (Fu et al., 2018) در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که حمایت اجتماعی بر کیفیت زندگی حرفه‌ای اثر می‌گذارد. آن‌ها دریافتند که افزایش حمایت از جانب بستگان و دوستان، موجب کاهش استرس آسیب‌زای ثانویه که از ابعاد کیفیت زندگی حرفه‌ای است، می‌شود. همچنین می‌توان گفت این پژوهش با مطالعه (Yu et al., 2016) همخوانی دارد. آن‌ها نیز در مطالعات خود دریافتند که حمایت و پشتیبانی و ویژگی‌های شخصیتی چون وجدان کاری و روان‌رنجوری و شیوه سازگاری می‌تواند بر ابعاد کیفیت



زندگی حرفه‌ای تأثیر بگذارد. پژوهش حاضر با پژوهش (Ibrahimi et al, 2011) همراستاست که حاکی از آن است که هرچه کارکنان به ثبات شخصیتی بیشتری دست می‌یابند، قدرت سازگاری با انواع تنش‌ها و استرس‌های شغلی در آنها بیشتر می‌شود که در نوع خود منجر به دریافت حمایت‌های اجتماعی بیشتری در محیط کار می‌گردد.

این پژوهش با تحقیق (Dolan et al, 2008) همخوانی دارد، (Dolan et al, 2008) خاطر نشان کردند که حمایت اجتماعی به‌عنوان یک عامل روانشناختی در محیط کار می‌باشد و کمبود عوامل حمایتی در محیط کار باعث کاهش کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌شود. همچنین مارین و همکاران (۲۰۰۵) با این پژوهش همخوانی دارد و بیان می‌کند که منابع حمایتی را مشتمل بر بستگان نزدیک، افراد مهم که در موقعیت‌های استرس‌زا رهگشا هستند و همکاران و مدیران دانسته‌اند و نشان دادند که کارکنانی که از حمایت بیشتر سرپرست برخوردارند، خستگی روحی کمتری داشته‌اند.

### فرضیه اصلی دوم

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که عوامل روانشناسی اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای اثر معناداری دارد، بنابراین فرضیه تایید شد. با توجه به اینکه ضریب بحرانی (مقدار معناداری) بین عوامل روانشناسی اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای (۵/۳۷۱) بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا بین این دو متغیر با اطمینان ۹۵٪ رابطه معنادار مستقیمی وجود دارد. همچنین، ضریب مسیر بین دو متغیر مذکور ۰/۳۵۷ می‌باشد که نشان می‌دهد با یک واحد تغییر در عوامل روانشناسی اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای به اندازه ۰/۳۵۷ واحد بهبود می‌یابد. بدین ترتیب می‌توان نتیجه گرفت عوامل روانشناسی اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای اثر معناداری دارد و فرضیه دوم پژوهش تایید می‌گردد. نتایج این پژوهش با پژوهش (Ebrahimi et al, 2022) همراستایی دارد؛ نتایج این پژوهش نشان داد که اعضای هیات علمی دارای اخلاق حرفه‌ای، دارای خود کنترلی و خود انضباطی بالایی هستند. اعضای هیات علمی دارای اخلاق حرفه‌ای به مرحله‌ای از پختگی می‌رسند که دیگر نمی‌توانند خارج از اخلاق حرفه‌ای حرکت کنند. در پژوهش انجام شده توسط (Azizian Kohan & et al, 2021)، نتایج حاکی از تأثیر بالای ویژگی‌های شخصیتی بر اخلاق حرفه‌ای است. پژوهش انجام شده توسط (Ranaei Kordshouli & Allahyari, 2016) نیز نشان داد که فراهم نمودن حمایت اجتماعی موجب مسئولیت‌پذیری اخلاقی می‌شود که شاید به عبارتی بتوان گفت حمایت اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای تأثیرگذار است. نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهش (Kiyani et al, 2008) همخوانی دارد و حاکی از آن است که بی‌ثباتی هیجانی به‌عنوان ویژگی‌های شخصیتی و اصول اخلاقی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد، این رابطه بیانگر آن است که افرادی که عصبی و نوروبتیک هستند و از احساسات منفی همچون ترس، غم و برانگیختگی رنج می‌برند نسبت به سایر همکاران‌شان کمتر اصول اخلاق حرفه‌ای را در کارشان رعایت می‌کنند. همچنین این مطالعه با پژوهش (Shirey, 2004) همراستایی دارد، (Shirey, 2004) بیان کرد که عدم برخورداری از حمایت اجتماعی در محیط کار موجب جدایی و دوری‌گزینی کارکنان از یکدیگر می‌گردد و در نهایت به بروز برخی از ناهنجاری‌های اخلاقی می‌انجامد.

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که کیفیت زندگی حرفه‌ای بر اخلاق حرفه‌ای اثر معناداری دارد، بنابراین فرضیه سوم تأیید شد. با توجه به اینکه ضریب بحرانی (مقدار معناداری) بین کیفیت زندگی حرفه‌ای بر اخلاق حرفه‌ای (۵/۳۷۴) بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا بین این دو متغیر با اطمینان ۹۵٪ رابطه معنادار مستقیمی وجود دارد. همچنین، ضریب مسیر بین دو متغیر مذکور ۰/۴۴۱ می‌باشد که نشان می‌دهد با یک واحد تغییر در کیفیت زندگی حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای به اندازه ۰/۴۴۱ واحد بهبود می‌یابد. بدین ترتیب می‌توان نتیجه گرفت که کیفیت زندگی حرفه‌ای بر اخلاق حرفه‌ای اثر مثبت و معناداری دارد و فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌گردد که با پژوهش (Ebrahimi et al, 2022) همراستایی دارد؛ نتایج این پژوهش حاکی از آن است که تلاش برای ارتقای کیفیت زندگی حرفه‌ای بر افزایش سطح شناخت، باور و پایبندی اعضای هیات علمی به اصول و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در فرایندهای آموزشی، رسالتی است که نیازمند ایجاد شرایط و بستر مناسب است. نتایج این مطالعه با پژوهش (Gilvari & Shafizadeh, 2017) همخوانی دارد. آن‌ها در پژوهش خود دریافتند که کیفیت زندگی کاری بر بهبود اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری دارد. از طرف دیگر، با توجه به این که شخصیت، شیوه سازگاری و حمایت اجتماعی بر کیفیت زندگی حرفه‌ای اثرگذار است. همچنین نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش (McCraw et al, 2009) همخوانی دارد و بیانگر آن است که اگر چنین اشخاصی مدیریت سازمان آموزشی را بر عهده بگیرند، آن سازمان از کارایی و بهره‌وری بالاتری برخوردار می‌شود، در نتیجه عواید آن شامل افراد و جامعه نیز می‌شود، چون توانسته افرادی اخلاقی تربیت نماید و اساتیدی با کفایت و دارای صلاحیت حرفه‌ای با فرهیختگی اخلاقی بالایی به کار گمارد و در پی آن سازمان‌های دیگر (هر سازمانی به نوعی به سازمان آموزش و پرورش وابسته است) نیز از فواید و عواید آن بهره‌مند می‌شوند

از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به این موارد اشاره کرد که با توجه به زمان انجام پژوهش که با پاندمی کرونا مصادف شد، دسترسی حضوری به اساتید بسیار مشکل بود. و لذا با استفاده از ایمیل و دسترسی حضوری بسیار محدود پرسشنامه‌ها توزیع گردید. به دلیل این که پژوهش در دوران کرونا انجام پذیرفت، در نتیجه شرایط حاکم بر این دوران و مدت قطعاً بر پاسخ‌گویی اعضای هیات علمی تأثیرگذار بوده است. از آنجا که این پژوهش در بازه‌ی زمانی خاصی انجام گرفته است، اعتبار آن محدود می‌باشد و قطعاً با گذشت زمان متغیرهای دیگری بر این پژوهش تأثیر می‌گذارد. جامعه آماری این پژوهش اعضای هیات علمی دانشگاه یزد است که هم از نظر تعداد بسیار محدود می‌باشد و هم به لحاظ جغرافیایی از یک منطقه خاص انتخاب شده است. بنابراین مسائل و مشکلات دیگر دانشگاه‌ها در نظر گرفته نشده است.

لذا بر اساس نتایج به دست آمده از فرضیه اصلی اول که حاکی از آن است که عوامل روانشناسی اجتماعی بر کیفیت زندگی حرفه‌ای اثر معناداری دارد، پیشنهاد می‌شود تا اعضای هیات علمی با تمرکز بر ویژگی‌های شخصیتی خود، انجام فعالیت‌هایی در جهت بهبود ویژگی‌های شخصیتی مانند جلسات مشاوره، به سوی توسعه‌ی کیفیت زندگی حرفه‌ای خود گام بردارند که در نتیجه تأثیر مثبتی بر اخلاق حرفه‌ای آن‌ها خواهد گذاشت. به

عنوان مثال اگر شخصیت روان‌رنجوری دارند یا شیوهی برخورد آن‌ها با مشکلات، نادیده گرفتن مشکلات یا به عبارتی شیوه سازگاری منفعل می‌باشد، پیشنهاد می‌شود تا از مشاوره درمانی کمک بگیرند.

بر اساس نتایج به دست آمده از فرضیه اصلی دوم که حاکی از آن است که عوامل روانشناسی اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای اثر معناداری دارد؛ از این رو پیشنهاد می‌شود که از سوی دیگر با توجه به شرایط جامعه و خصوصاً شرایط حال حاضر حاکم بر جامعه، یعنی پاندمی کرونا، لازم است تا بیشتر به مشکلات مربوط به اساتید و اعضای هیات علمی پرداخته شود. مثلاً شفافیت‌سازی بیشتری در رابطه با شرایط کاری و حرفه‌ای اساتید صورت گیرد تا بتوانند از حمایت بیشتری از جانب اعضای خانواده، دوستان برخوردار باشند که در این صورت منجر به بهبود کیفیت زندگی حرفه‌ای آن‌ها خواهد شد. از این رو پیشنهاد می‌شود که محیطی علمی در جهت گسترش همکاری‌های موثر در راستای فعالیتهای پژوهشی و شکل‌گیری فعالیتهای گروهی و تیمی در مراکز آموزشی فراهم شود.

بر اساس نتایج به دست آمده از فرضیه اصلی سوم که حاکی از آن است که کیفیت زندگی حرفه‌ای بر اخلاق حرفه‌ای اثر معناداری دارد، در نهایت، لازم به ذکر است که ضروری است تا شفاف‌سازی و توجه بیشتری نسبت به درک شرایط و پیچیدگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی صورت گیرد، چراکه می‌تواند بر بهبود کیفیت زندگی حرفه‌ای و در نتیجه اخلاق حرفه‌ای آن‌ها تأثیرگذار باشد. از جمله مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی حرفه‌ای اساتید به چگونگی مرتفع کردن نیازهای انسانی کارکنان از طریق حفظ انگیزه، روحیه بالا و رضایت‌بخشی بستگی دارد. علاوه بر حقوق و دستمزد، عوامل مهم دیگری چون ساختار و تشکیلات، محیط و شرایط کار، مسائل مدیریتی و به‌ویژه ماهیت و طراحی شغل در راستای پاسخگویی به نیازهای مادی و روانی کارکنان از جمله مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی حرفه‌ای آنها قلمداد می‌گردد، از این رو و پیشنهاد می‌گردد که ایجاد بستر لازم تأمین نیازهای مادی، افزایش حقوق و دستمزد، جبران خدمات مناسب، ایجاد محیطی دوستانه و صمیمی، طراحی مناسب ساختار سازمانی و بازبینی و طراحی مجدد شغل در منجر به افزایش کیفیت زندگی بهتر آنها می‌شود که باعث ایجاد حس خود ارزشی و احساس مسئولیت در اعضای هیات علمی و در نتیجه بهبود اخلاق حرفه‌ای اساتید علمی می‌گردد.

## فهرست منابع

1. Abd Elhalim, A. R. (2016). The Social And Academic Problems Of Medical Colleges Students And How It Is Related To Students Level (Case Study Of Medical Applied Sciences College). *International Journal of Scientific & Technology Research*, 5(07), 198-208.
2. Ahani, Z., Kerami, M., & Mehram, B. (2015). Improving the research performance of humanities faculty members and identifying effective interventions. The 5th National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies, Tehran. [In Persian].
3. Al-Shoqran, R. I., Alfandi, A. M., Alsawa, N. A., Al-Shboul, M. K., Katatneh, S. M., & Ammari, R. M. (2021). The Level of Job Burnout among the Faculty Members of the Private Jordanian Universities in Jordan and the Effect of

- Gender and Experience Variables on It. *International Education Studies*, 14(4), 83-92.
4. Arefi, M., Ghahremani, M. A., & Taheri, M. (2010). Levels of burn out and its relationship with certain demographic factors among faculty members of Shahid Beheshti University. *Journal of Applied Psychology*, 4/2(14), 72-86. [In Persian].
  5. Ayeni, A. J. (2018). Teachers' Professional Ethics and Instructional Performance as Correlates of Students' Academic Performance in Secondary Schools in Owo Local Government, Ondo State, Nigeria. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(8), 611-622.
  6. Azizian Kohan, N., Moharramzadeh, M., Rouhnavaz, S., & Toosi, D. (2021). Investigating the Effect of Personality Traits on Professional Ethics with the Mediating Role of Job Motivation of Ardabil Swimming Pool Instructors. *Akhlāq-I zīstī*, 10(35), 1-14. [In Persian].
  7. Bartlett, D. (2003). Management and Business Ethics: A Critique and Integration of Ethical Decision-making Models. *British Journal of Management*, 14, 223-235.
  8. Cadozier, V. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics. Retrieved from [www.proquest.com](http://www.proquest.com)
  9. Cao, X., Li, J. & Gong, S. (2021). The relationships of transition shock, empathy, resilience and coping strategies with professional quality of life in newly graduated nurses. *BMC Nurs*, 20(65), 1-8.
  10. Dolan, S. L., Garcia, S., Cabezas, C., Tzafrir, S. S. (2008). Predictors of "quality of work" and "poor health" among primary health-care personnel in Catalonia: evidence based on cross-sectional, retrospective and longitudinal design. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 21(2), 203-18.
  11. Ebrahimi, S., Beigy, K., Fathi, M., Mohammadiyan, P. (2022). Relationship of professional ethics and organizational health with the quality of work life of faculty members at Farhangian University. *Scientific Quarterly of University Management*, 1(2), 107-136. [In Persian].
  12. Fu, C. Y., Yang, M., Leung, W., Liu, Y. Y., Huang, H. W., & Wang, R. H. (2018). Associations of professional quality of life and social support with health in clinical nurses. *Journal of Nursing Management*, 26(2), 172-179.
  13. Gilvari, S., & Shafizadeh, H. (2017). Investigation of the relationship between quality of work life and job motivation with professional ethics in the employees of the municipality of the 11th region of Tehran. *Urban Management Studies*, 9 (31), 12-27. [In Persian].
  14. Goldberg, L. R. (1992). The development of markers of the Big Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26-42.
  15. Golsha, R., Sheykhosslami, A. S., Charnaei, T., & Safarnezhad, Z. (2020). Educational Performance of Faculty Members from the Students and Faculty Members' Point of View in Golestan University of Medical Sciences. *Journal of Clinical and Basic Research (JCBR)*, 4(1): 7-13.
  16. Hagstrom, W. Q. (1975). *The Scientific Community*. London Amsterdam fefer & Simons INC.
  17. Ibrahimi, E., Mardani Hamoleh, M., Heidari, H., & Mahboobi, M. (2011). Assessment of perceived social support among selected hospital personnel in Isfahan. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 5 (1), 82-88.
  18. Kiyani, A., Navabinejad, Sh., & Ahmadi, Kh. (2008). Personality characteristics and compliance with professional ethics in counselors and psychologists. *Thought and Behavior Quarterly*, 2(8), 79-90. [In Persian].

19. Kline, R. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling (Methodology in the Social Sciences)*, New York: Guilford Press, 3rd Edition.
20. Li, H., Chang, H., Tao, Z., Zhang, D., Shi, Y., & Li, X. (2021). Mediating effect of coping style on the relationship between clinical leadership and quality of work life among nurses in tertiary-level hospitals in China: a cross-sectional study. *BMJ open*, 11(2), e041862.
21. Marin, A., & Ramirez, G. (2005). Social support and emotional exhaustion among hospital nursing staff. *European Journal of Psychiatry*, 19(2), 96-106.
22. McCraw, H. Moffeit, K. S. & O'Malley Jr, J. R. (2009). An analysis of the ethical codes of corporations and business schools. *Journal of business ethics*, 87(1), 1-13.
23. McNeal, G. S. (2009). Organizational culture, professional ethics and Guantánamo. *Case W. Res. J. Int'l L.*, 42, 125.
24. Mendenhall, A. N., Grube, W., & Jung, E. (2019). Implementing strengths model for youth in community mental health: Impact on case managers' professional quality of life. *Children and Youth Services Review*, 102, 1-6.
25. Mokhtari, M., & Siyadat, S. A. (2004). The effect of the tasks of heads of educational department on the efficiency of faculty members in university of Isfahan. *Journal of Management Knowledge*, 65, 71-90. [In Persian].
26. Norshahi, N., & Samiei, H. (2011). Examining the Quality of Work Life among Public Universities Faculty Members in Iran and Presenting Strategies for its Improvement. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 17 (1), 91-114.
27. Nourshahi, N., & Ferastakhah, M. (2012). The quality of the working life of the members of the scientific board is based on their life experience. *Journal of Iranian Higher Education*, 9(2), 37-64
28. Novitasari, D., Asbari, M., Purwanto, A., Fahmalatif, F., Sudargini, Y., Hidayati, L. H., & Wiratama, J. (2021). The Influence of Social Support Factors on Performance: A Case Study of Elementary School Teachers. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 41-52.
29. Pal, S., & Pandey, M. A. (2021). Professional Quality Life of Teacher in a Learning Private School in Ahmedabad. *Sustainability and Management*, 30(1), 246-253.
30. Qasemia, L., & Behroozi, M. (2015). Survey of Personality Traits (based on big five) In Professional Ethics's Growth in Medical Sciences University of Bushehr. Iran's Aspect. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 190, 334 – ۳۳۸.
31. Quijada-Martínez, P. J., Cedeño-Idrogo, I. R., & Terán-Ángel, G. (2021). Quality of Professional Life and Burnout of the Nursing Staff at an Intensive Care Unit in Venezuela. *Investigación y Educación en Enfermería*, 39(2), e08.
32. Ranaei Kordshouli, H., & Allahyari Bouzanjani, A. (2016). Nurses' empathy with patient: the effect of perceived social supports and ethical responsibility to patient. *Quarterly Journal of Nursing*, 5(1), 29-39. [In Persian].
33. Remegio, W., Rivera, R. R., Griffin, M. Q., & Fitzpatrick, J. J. (2021). The professional quality of life and work engagement of nurse leaders. *Nurse Leader*, 19(1), 95-100.
34. Resnik, D. B. (1983). *The Ethics of Science*; NY: Rout Ledge.
35. Shirey, M. R. (2004). Social support in the workplace: nurse leader implications. *Nursing Economics*, 22 (6), 313-9, 291.
36. Stamm, B.H. (2010). *The Concise ProQOL Manual*. Pocatello, ID: ProQOL.org.

37. Singh-Manoux, A., Yerramalla, M. S., Sabia, S., Kivimäki, M., Fayosse, A., Dugravot A., & Dumurgier, J. (2020). Association of big-5 personality traits with cognitive impairment and dementia: a longitudinal study. *Journal of Epidemiology Community Health*, 74(10):799-805.
38. Tahmasabipour, N., Taheri, A. M. (2016). Mediating role of professional ethics in relation to organizational atmosphere and quality of working life of Shiraz district 2 municipal employees. *Urban Management*, 16(48), 421-434.
39. Tan, M., & Karabulutlu, E. (2005). Social support and hopelessness in Turkish patients and cancer. *Cancer Nurse*, 28(3): 236-240.
40. Xie, Y. (1998). Reliability and validity of the simplified Coping Style Questionnaire. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 6(2), 114-115.
41. Yıldırım, M., & Tanrıverdi, F. Ç. (2021). Social support, resilience and subjective well-being in college students. *Journal of Positive School Psychology*, 5(2), 127-135.
42. Yu, H., Li, M., Li, Z., Xiang, W., Yuan, Y., Liu, Y., Li, Z., & Xiong, Z. (2020). Coping style, social support and psychological distress in the general Chinese population in the early stages of the COVID-19 epidemic. *BMC psychiatry*, 20(1), 1-11.
43. Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41.
44. Zhu, Y. Y., & Guo, M. Y. (2021). Influence of differential leadership on teachers' professional ethics: an empirical study from Chinese Universities. *Asia Pacific Education Review*, 1-16.