

Structural Analysis of the Relationship between Psychological Capital and Work-Family Conflict with the Professional Development of Faculty Members of Tabriz University of Medical Sciences

Fahime Valizade Azar¹ , Hamdullah Habibi^{2*} , Behnam Talebi¹ 

¹ Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Tabriz Branch, Tabriz, Iran

² Department of Education, Faculty of Education and Psychology, University of Tabriz, Tabriz, Iran

ARTICLE INFO

Article Type:
Original Article

Article History:
Received: 30 Oct 2023
Accepted: 30 Apr 2024
ePublished: 29 May 2024

Keywords:
Professional Development,
Psychological Capital,
Work-Family Conflict,
Faculty Members

Abstract

Background. Professional development and increasing the knowledge and skills of professors are necessary for the success of the efforts made in terms of improving educational systems. Meanwhile, psychological capital and reducing work-family conflict play a constructive role in achieving these goals. The current study aimed to investigate the potential correlation between psychological capital and work-family conflict and professional development among faculty members at Tabriz University of Medical Sciences, Iran.

Methods. The current study employed a quantitative approach. The research method used was descriptive and correlational, utilizing structural equation modeling. The study focused on the faculty members of Tabriz University of Medical Sciences in 2022. According to the statistical resources, there were 793 faculty members at the university during the mentioned period. As per Morgan's table, the sample size consisted of 260 individuals. The instruments utilized to collect the required data were a professional development questionnaire of faculty members developed by Davarpanah (2018), Luthans et al.'s (2007) psychological capital questionnaire, and Carlson et al.'s (2000) work-family conflict questionnaire. To statistically analyze the research data, SPSS software (version 23) was first used to verify the normality of the studied variables. To calculate the correlation coefficients between them, AMOS version 23 was utilized.

Results. According to the correlation matrix table, there was a significant correlation between professional development and psychological capital. Also, there was an inverse and significant correlation between work-family conflict and psychological capital, and there was a non-significant correlation between professional development and work-family conflict. The psychological capital coefficient of influence on professional development was 0.61, and work-family conflict had a -0.11 impact factor on professional development. Therefore, it can be stated that psychological capital has a significant relationship with professional development and work-family conflict has an inverse and significant relationship with professional development. The measurement models fit well based on the results of confirmatory factor analysis and assessment indices. The Cronbach's alpha value was 0.951.

Conclusion. Based on the results of the current study, it is concluded that the psychological capital play a vital role in professional development of faculty members. Furthermore, work-family conflict may cause the negative and noteworthy consequences in association with professional development of faculty members.

Valizade Azar F, Habibi H, Talebi B. Structural Analysis of the Relationship between Psychological Capital and Work-Family Conflict with the Professional Development of Faculty Members of Tabriz University of Medical Sciences. *Depiction of Health*. 2024; 15(2): 174-190. doi: 10.34172/doh.2024.14. (Persian)

* Corresponding author; Hamdullah Habibi, E-mail: hamdullahhabibi@yahoo.com



Extended Abstract

Background

Today, the development of a scientific mission under the influence of changing in the field of higher education is of particular importance. If faculty members enjoy a desirable level of development, then we can expect to use other resources of the university and continually improve the quality in different universities.

Certainly, familiarity with the principles of teaching by faculty members from the faculties of medical sciences in the country is an effective factor contributing to the learning of students and the quality of medical services provided for patients. In other words, adequate and effective training, especially in the field of medical sciences, which deals with patients' lives, can improve the quality of care services they receive and the health status of society.

Using new approaches in effective fields such as positive psychology, especially psychological capital, is necessary to improve the job performance of faculty members. As long as the members of the scientific board provide services of better quality, the development of the country will be accelerated. Among the various jobs in the health system, including faculty members from medical faculties, work-family conflict is inevitable. Regarding the importance of the development of faculty members, which is an empowering academic element, and facilitating the quality of the university, studying the development status of faculty members, identifying the factors affecting it, and trying to eliminate or strengthen them is necessary.

Methods

The current study employed a quantitative approach. The research method used was descriptive and correlational, utilizing structural equation modeling. The aim of this study was to investigate the relationship between psychological capital and work-family conflict and the development of faculty members at Tabriz University of Medical Sciences. The population of the study consisted of all the faculty members of Tabriz University of Medical Sciences in 2022. The sample size consisted of 260 individuals, according to Morgan's table. In this study, a stratified sampling method available was used. The instruments used for data collection were a professional development questionnaire of faculty members developed by Davarpanah (2018), Luthans, et al.'s (2007) questionnaire of psychological capital, and Carlson, et al.'s (2000) questionnaire of work-family conflict. In order to analyze the research hypotheses, the normality of the variables studied was checked, and the correlation coefficients between them were calculated through SPSS software (version 23).

What is more, the structural equation modeling was calculated via AMOS version 23.

In this study, to analyze the statistical data, first the correlation coefficients between the variables were used to investigate their normality. In order to investigate normality and linearity, the same scattering from the normalized graph of variables on the basis of skewness and linear residuals was used. Also, the histogram showed that the scores were normally distributed to an acceptable extent. In AMOS software, criteria such as correlation matrix, convergent validity, composite reliability, Cronbach's alpha coefficient, mutual residual variance, and R-square were used to examine the goodness of fit of the tested model.

Results

In the study of the normality of the variables with the help of skewness and kurtosis, considering that all the components of the study had skewness and kurtosis in the interval (-2, 2), the assumption of normal distribution of the variables was confirmed. The histogram also shows the normality and linearity of the standardized regressions.

This study aimed to investigate the relationship between psychological capital and work-family conflict and professional development among faculty members at Tabriz University of Medical Sciences. To begin with, the status of three variables of psychological capital, work-family conflict, and professional development among faculty members in the faculty of medical sciences of the university was studied using a one-sample t-test, and the results showed that the status of all the three variables among the faculty members was higher than average. Then, the main purpose of the study, namely, the relationship between psychological capital and work-family conflict and the development of faculty members at Tabriz University of Medical Sciences, was investigated.

According to the correlation matrix, there was a significant correlation between professional development and psychological capital. Also, there was an inverse and significant correlation between work-family conflict and psychological capital. Meanwhile, there was a non-significant correlation between professional development and work-family conflict. According to the standard coefficients model of the study and the table of estimating coefficients of direct effects, the results obtained from the present study showed that the impact factor of psychological capital on professional development was 0.61 and the effect of work-family conflict on professional development was -0.11. Professional development status, psychological capital,

and work-family conflict among the faculty members of Tabriz University of Medical Sciences were higher than average. The results of statistical hypotheses testing showed that psychological capital had a significant positive relationship with the professional development of faculty members. Also, there was a reverse and meaningful relationship between work-family conflict and the professional development of faculty members. According to the results of confirmatory factor analysis and evaluation indicators, the measurement patterns had an acceptable fit. Cronbach's alpha was 0.951

Conclusion

The present study analyzed the structural relationship between psychological capital and work-family conflict with the professional development of academic staff members of Tabriz University of Medical Sciences. The results obtained from structural equation modeling showed the direct and significant effect of psychological capital on the professional development of faculty members and the inverse and significant effect of work-family conflict on the professional development of faculty members of Tabriz University of Medical

Sciences. Our results also emphasized the importance of professional development of academic staff members of the university and the effective role of psychological capital in the professional development of academic staff, as well as the negative and noteworthy consequences of work-family conflict in the professional development of professors. It is suggested that the trustees and managers of the university take basic steps to develop the competences of the academic staff in a planned manner, provide the context for the development and promotion of the all-round competences of their academic staff and provide the necessary resources and credits for professional development programs. Also, they should try to stimulate the effective component of psychological capital in the academic staff and plan to improve this behavioral aspect of professors. Organizations should try to reduce the negative consequences of conflicts by teaching conflict coping methods such as conflict coping models, time management. Also, they should increase the commitment and effectiveness of academic staff and make their beneficiaries benefit from the services provided in a better way.

تحلیل ساختاری روابط سرمایه روان‌شناختی و تعارض کار و خانواده با توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی علوم پزشکی

فهیمه ولی‌زاده آذر^۱، حمدالله حبیبی^{۲*}، بهنام طالبی^۱

^۱ گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، تبریز، ایران

^۲ گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

چکیده

زمینه. توسعه حرفه‌ای و افزایش دانش و مهارت اعضای هیات علمی لازمه موفقیت تلاش‌های انجام شده در زمینه بهسازی سیستم‌های آموزشی است. در این میان سرمایه روان‌شناختی و کاهش تعارض کار- خانواده نقش سازنده‌ای جهت دستیابی به این اهداف دارند. این تحقیق با هدف «تعیین روابط سرمایه روان‌شناختی و تعارض کار- خانواده با توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز» انجام شد.

روش کار. مطالعه حاضر با بهره‌گیری از رویکرد کمی انجام شد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز در سال ۱۴۰۱ که با توجه به منابع آماری تعداد ۷۹۳ نفر بود. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۶۰ نفر تعیین شد. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای در دسترس استفاده شد. ابزار مورد استفاده جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز، پرسش‌نامه توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی داورپناه (۱۳۹۷)، پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناسی لوتانز (۲۰۰۷) و پرسش‌نامه تعارض کار- خانواده کارلسون (۲۰۰۰) بود. به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده‌های پژوهش و همچنین محاسبه ضرایب همبستگی بین آن‌ها از نرم‌افزار SPSS 23 استفاده گردید و نرم‌افزار مورد استفاده برای محاسبه «الگوسازی معادله ساختاری» نرم‌افزار AMOS 23 بود.

یافته‌ها. در این تحقیق طبق ماتریس همبستگی؛ بین توسعه حرفه‌ای و سرمایه روان‌شناختی همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود داشت، همچنین بین تعارض کار- خانواده و سرمایه روان‌شناختی همبستگی معکوس و معنی‌دار و بین توسعه حرفه‌ای و تعارض کار- خانواده همبستگی غیر معنی‌دار بود.

با توجه به مدل ضرایب استاندارد مدل پژوهش و جدول برآورد ضرایب اثرات مستقیم نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر نشان داد ضریب تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر توسعه حرفه‌ای ۰/۶۱ و ضریب تأثیر تعارض کار- خانواده بر توسعه حرفه‌ای ۰/۱۱- بود. بنابراین می‌توان گفت سرمایه روان‌شناختی با توسعه حرفه‌ای رابطه معنی‌دار و تعارض کار و خانواده با توسعه حرفه‌ای رابطه معکوس و معنی‌دار دارد.

وضعیت توسعه حرفه‌ای، سرمایه روان‌شناختی و تعارض کار- خانواده در میان اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز در سطح بالاتر از متوسط بود. با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی و شاخص‌های ارزیابی، الگوهای اندازه‌گیری از برازش قابل قبولی برخوردار بودند. آلفای کرونباخ ۰/۹۵۱ بود.

نتیجه‌گیری. براساس نتایج تحقیق حاضر می‌توان چنین جمع‌بندی کرد که سرمایه روان‌شناختی در توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی نقش اساسی دارد. همچنین تعارض کار- خانواده در توسعه حرفه‌ای تأثیر منفی (یا تأثیر معکوس) دارد.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

سابقه مقاله:

دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۰۸

پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۱۱

انتشار برخط: ۱۴۰۳/۰۳/۰۹

کلیدواژه‌ها:

توسعه حرفه‌ای، سرمایه روان‌شناختی، تعارض کار- خانواده، اعضای هیات علمی

مقدمه

دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی به‌عنوان یک نظام پویا و هدفمند، مسئولیت‌های متعددی در زمینه تولید و اشاعه علم و دانش بر عهده دارند.^۱ توسعه و تعالی این

نظام در گرو رشد و توسعه متناسب دو بعد کمی و کیفی آن است. در میان عوامل موثر بر رشد و توسعه کیفی آموزش عالی؛ اعضای هیات علمی مهم‌ترین رکن در فرآیند

* پدیدآور رابط: حمدالله حبیبی، آدرس ایمیل: hamdullahhabibi@yahoo.com

فعالیت آموزشی، پژوهشی و خدماتی انجام شد، نتایج بیانگر آن است که کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی از وضعیت مطلوبی برخوردار نبوده و سطح بهره‌مندی اساتید از فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای، در حد پایین و متوسط ارزیابی گردیده است. میزان ارتباطات، تعاملات و فعالیت‌های مشارکتی اعضای هیات علمی از جانب بیشترین درصد پاسخ‌دهندگان، در حد متوسط ارزیابی گردیده است.^{۱۲} همچنین بررسی مطالعاتی که طی یک دهه اخیر در این خصوص انجام گرفته، نشان می‌دهد موضوع بالندگی اعضای هیات علمی جایگاه شایسته خود را نیافته است.^{۱۳-۱۵} بر این اساس انجام برنامه‌ریزی‌های لازم جهت شناسایی و رفع نیازهای توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی امری ضروری است.

در مطالعه اقبال و الشیخ "خصوصیات اعضای هیات علمی"، "ویژگی‌های محیط آموزشی" و "ویژگی‌های برنامه" به‌عنوان سه گروه اصلی اثرگذار در توسعه حرفه‌ای بیان شده‌اند.^{۱۶} همچنین اجتهادی و همکاران؛ بهسازی سازمانی، بهسازی آموزشی، بهسازی پژوهشی، بهسازی اخلاقی و بهسازی فردی را ۵ عنصر اصلی بالندگی معرفی نموده‌اند.^{۱۷} صفری و نیاز آذری؛ عوامل فرهنگی و اجتماعی، روان‌شناختی، نهادی، حمایت و مدیریتی را مؤلفه‌های موثر بر توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه معرفی کرده‌اند.^{۱۸}

پژوهش‌های گوناگون بیانگر آن است که اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها میزان بهره‌وری و عملکرد متمایزی دارند. این تفاوت می‌تواند متأثر از ویژگی‌های فردی و محیطی از جمله: کیفیت زندگی، سبک مدیریت دانشگاه و خودکارآمدی شغلی باشد.^{۱۹} یکی از مولفه‌های مهم و اثرگذار بر عملکرد شغلی، سرمایه روان‌شناختی است. سرمایه روان‌شناختی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرایی با ساختاری ترکیبی و منسجم شامل چهار عنصر ادراکی-شناختی یعنی امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری بوده و با ویژگی‌هایی چون داشتن اراده قوی در حصول اهداف، خلق اسنادهای مثبت در خصوص خود، باور به قابلیت‌های خود جهت احراز موفقیت و تحمل دشواری‌ها توصیف می‌شود.^{۲۰} تعارض کار- خانواده از جمله مباحثی است که خانواده‌های امروزی با آن دست به‌گریبان‌اند و به‌تدریج شاکله‌ی خانواده را مورد هدف قرار داده است. تعارض یا مداخله‌ی کار- خانواده، نوعی از تعارض درون نقش است و زمانی عارض می‌گردد که خواسته‌های کار و

ارتقا و متضمن کیفیت آموزش عالی، قلمداد می‌گردند.^۲ بنابراین توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی، یکی از راهکارهای پاسخ به چالش‌های عرصه آموزشی قرن حاضر بوده و تاثیر بسزایی در ارتقای اثربخشی و سلامتی نظام‌های آموزشی دارد.^۳ در این رابطه، برخی از صاحب‌نظران بر این باورند که "آموزش عالی؛ یعنی هیات علمی" و این امر حاکی از جایگاه والای اعضای هیات علمی در پیشبرد رسالت‌های آموزش عالی از یک سو و تغییر و تحولات سریع و شگفت‌آور در تمامی ابعاد و زمینه‌های علمی و عملی در جهان از سوی دیگر است.^۴ چنانچه راولی (Rowley) و همکاران به نقل از محب‌زادگان با تصریح بر تغییر و تحولات موجود در آموزش عالی اظهار می‌کنند: «امروزه تغییر و توسعه در آموزش عالی یک ضرورت است نه یک فرصت».^۵ چنانچه رشد و توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی در سطح مطلوبی باشد؛ فعالیت‌ها و خدمات گوناگون دانشگاه از کیفیت مطلوبی برخوردار خواهند بود. در واقع، اساس توسعه سازمانی، توسعه حرفه‌ای منابع انسانی است و تداوم حیات هر سازمانی به آگاهی، دانش و مهارت‌های اعضای آن بستگی دارد.^{۶،۷} و توسعه دانش و مهارت اعضای هیات علمی زمینه‌ساز موفقیت در عرصه بهسازی نظام آموزشی است.^۸

توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی عبارت است از رشد و پیشرفت در زمینه‌های علمی و حرفه‌ای با استفاده از فناوری نوین به‌منظور ارتقای مهارت‌های ارتباطی، رهبری و نوآوری آنها. توسعه حرفه‌ای یک فرآیند برنامه‌ریزی شده و هدفمند برای حصول رشد و اعتلای همه جانبه آنان در ابعاد مختلف فردی و سازمانی است که به‌وسیله یادگیری‌های رسمی و غیررسمی در داخل و یا خارج از دانشگاه رخ می‌دهد. مسأله عمده در این فرآیند احراز مهارت‌هایی است که موجب پیشرفت اعضای هیات علمی در حوزه‌های آموزشی، پژوهشی و خدمات تخصصی می‌شود.^۹

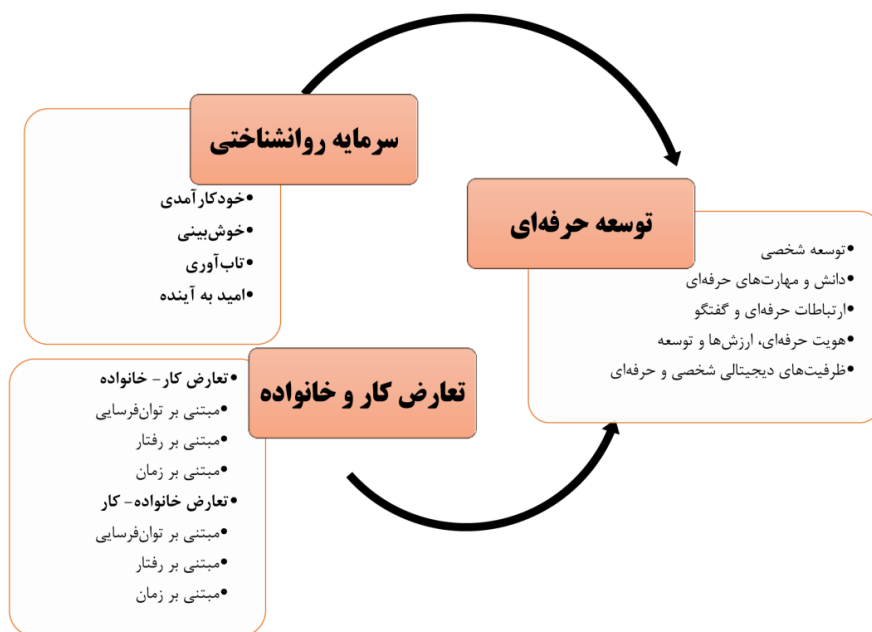
نتایج تحقیقات انجام شده بیانگر این است که وضعیت بالندگی اعضای هیات علمی در ابعاد فردی، آموزشی و حرفه‌ای، در دانشگاه‌های ایران در حد زیر متوسط ارزیابی شده است.^{۱۰} به‌طور کلی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اساتید در ایران به‌صورت انفرادی، غیر منسجم، پرهزینه و پراکنده بوده و به روش‌های تدریس و فنون پیشرفته پژوهش علمی معطوف است.^{۱۱} در تحقیقی که در میان دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بر پایه سه نوع

برگزار می‌شود. کارآمدی و به‌دنبال آن افزایش کیفیت خدمات، کاهش مرگ و میر و دوباره کاری‌ها از مطلوب‌ترین نتایج آن می‌تواند باشد.^{۲۳}

دانشگاه علوم پزشکی تبریز یکی از دانشگاه‌های وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است. این دانشگاه از سال ۱۳۲۵ شروع به فعالیت کرده است. در راستای افزایش بهره‌وری و کارایی اعضای هیات علمی و با توجه به اهمیت برنامه‌های توسعه حرفه‌ای در توانمندسازی این عنصر مهم دانشگاهی و تسهیل بهبود کیفیت دانشگاه، بررسی وضعیت توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر آن و تلاش در جهت تقویت آنها ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین با توجه به مطالعات انجام گرفته در این زمینه و کافی نبودن پژوهش‌های شکل یافته، در جهت تعیین سطح توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی در دانشگاه مورد مطالعه و نیز بررسی و مطالعه برخی عوامل تاثیرگذار بر آن؛ این پژوهش درصدد است تا به این سوال پاسخ دهد که آیا: سرمایه روان‌شناختی و تعارض کار- خانواده با توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز رابطه دارد؟

مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مبانی نظری و تجربی پژوهش مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ ترسیم شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

نقش‌های خانوادگی با یکدیگر منافات داشته باشند^{۲۱} در این صورت مدت زمانی که به حرفه اختصاص داده می‌شود و نیز فشار و استرس وارده آمده از جانب آن باعث بی‌نظمی در انجام وظایف خانوادگی می‌گردد. عدم توجه به تعارض کار- خانواده، عواقب و تبعات منفی برای سلامت روانی- اجتماعی شاغلین، خانواده‌های آنها و عملکرد مطلوب سازمان‌ها در پی خواهد داشت.^{۲۲} تعارض کار- خانواده به عنوان عامل نامساعد مهمی در میان نقش‌های شغلی و خانوادگی توصیف شده است و در بین مشاغل مختلف در نظام سلامت از جمله اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی، امری ناگزیر محسوب می‌گردد.

یکی از اهداف وزارت بهداشت، درمان و آموزش علوم پزشکی؛ تربیت نیروی انسانی توانمند در زمینه آموزش و تدریس علوم پزشکی می‌باشد.^{۲۳} دانش‌آموختگان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، پس از فارغ‌التحصیلی و کسب بوردا تخصصی و بر پایه ملاک‌های خاص، به عنوان عضو هیات علمی برگزیده می‌شوند. این افراد در حوزه کاری خود بسیار خبره و دارای دانش و مهارت هستند، لیکن به دلیل حجم بالای مطالب دوره تخصصی و محدود بودن واحدهای مرتبط با اصول تدریس، برگزاری دوره‌های توانمندسازی اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی سراسر کشور تاکید بسیاری شده است.^{۲۳} این دوره‌ها در عرصه‌های گوناگون آموزشی، پژوهشی و فرهنگی با هدف توسعه قابلیت‌های اعضای هیات علمی

روش کار

این مطالعه یک پژوهش توصیفی- کاربردی و مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری بوده که به تعیین روابط سرمایه روان‌شناختی و تعارض کار- خانواده با توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز پرداخته است.

جامعه آماری پژوهش را کلیه اعضای هیات علمی آموزشی شاغل در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تبریز

در سال ۱۴۰۱ تشکیل می‌دادند که با توجه به منابع آماری تعداد ۷۹۳ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۶۸ نفر محاسبه شد. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای در دسترس استفاده شد. دانشگاه علوم پزشکی تبریز شامل ۱۱ دانشکده می‌باشد که مطابق جدول ۱ بر اساس تعداد اعضای هیات علمی هر دانشکده و حجم نمونه؛ درصد و تعداد نمونه از هر دانشکده برآورد گردید.

جدول ۱. تعداد و درصد حجم نمونه

تعداد نمونه	درصد نمونه	تعداد عضو هیات علمی	دانشکده محل خدمت
۱۴۹	۵۵/۵	۴۴۰	دانشکده پزشکی
۳۵	۱۳/۰	۱۰۳	دانشکده دندانپزشکی
۱۸	۶/۷	۵۳	دانشکده داروسازی
۱۲	۴/۵	۳۶	دانشکده پرستاری و مامایی
۱۱	۴/۱	۳۳	دانشکده پیراپزشکی
۱۱	۴/۱	۳۳	دانشکده بهداشت
۸	۳/۰	۲۴	دانشکده توانبخشی
۸	۳/۰	۲۴	دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی
۸	۲/۹	۲۳	دانشکده تغذیه و علوم غذایی
۶	۲/۳	۱۸	دانشکده علوم نوین پزشکی
۲	۰/۸	۶	دانشکده طب سنتی
۲۶۸	۱۰۰	۷۹۳	مجموع کل

متوسط (۳)، کم (۲) و خیلی کم (۱) امتیازگذاری شده است که حداقل امتیاز ۴۳ و حداکثر آن ۲۱۵ می‌باشد و ۵ مؤلفه: توسعه شخصی (ویژگی‌های شخصی در آموزش و یادگیری) (شامل ۸ سوال)، هویت حرفه‌ای (شامل ۹ سوال)، دانش و مهارت حرفه‌ای (شامل ۱۱ سوال)، ارتباط و گفتگوی حرفه‌ای (شامل ۸ سوال) و ظرفیت‌های دیجیتالی (شامل ۷ سوال) را مورد سنجش قرار می‌دهد. به منظور سنجش پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده که ضریب پایایی ۰/۷۸۸ به دست آمده است که نشان‌دهنده مطلوب و پایا بودن ابزار مورد نظر می‌باشد. روایی سازه ابزار نیز در مطالعه داورپناه از طریق تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم بررسی و تأیید شد و نتایج ضریب آلفای کرونباخ (>۰/۷) نیز نشان داد که مقیاس طراحی شده و تمامی ابعاد آن از پایایی مطلوبی برخوردارند. با توجه به نتایج می‌توان گفت که این ابزار اندازه‌گیری ویژگی‌های لازم را برای سنجش توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در آموزش، یادگیری و پژوهش دارد.^{۲۴}

پرسش‌نامه‌های تحقیق به کمک سامانه پرسش‌نامه‌ساز پرسا، تجمیع و به‌صورت یک پرسش‌نامه الکترونیکی به آدرس ایمیل کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز (۷۹۳ نفر)، که قبلاً از سایت دانشگاه جمع‌آوری شده بودند؛ ارسال گردید. پرسش‌نامه‌ها پس از تکمیل، در سامانه جمع‌آوری و تا زمان حصول نتیجه کافی و تکمیل تعداد نمونه‌های مورد نیاز از هر دانشکده (جدول ۱)، پرسش‌نامه‌ها در ۴ نوبت با فواصل ۲ الی ۳ هفته‌ای مجدداً به آدرس ایمیل اعضای هیات علمی ارسال گردیده و در پایان نتایج مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در مقدمه پرسش‌نامه‌های ارسالی، هدف از عرضه پرسش‌نامه به پاسخگو توضیح داده شده و همچنین بر بی‌نام بودن و محرمانه ماندن اطلاعات تأکید شده بود. در پژوهش حاضر ابزار مورد استفاده جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز، پرسش‌نامه‌های زیر بودند:

- پرسش‌نامه توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی

این پرسش‌نامه توسط داورپناه (۱۳۹۷) در قالب ۴۳ سؤال و براساس طیف لیکرت (خیلی زیاد (۵)، زیاد (۴)،

- پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی

پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (Luthans) و همکاران (۲۰۰۷)، دارای ۲۴ سوال و ۴ مؤلفه امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی و هر مؤلفه دارای ۶ سوال می‌باشد و براساس طیف لیکرت (کاملاً موافق (۶)، موافق (۵)، تا حدودی موافق (۴)، تا حدودی مخالف (۳)، مخالف (۲)، کاملاً مخالف (۱)) امتیازگذاری شده است که حداقل امتیاز ممکن ۲۴ و حداکثر ۱۴۴ می‌باشد. نمره بین ۲۴ تا ۶۰ میزان سرمایه روان‌شناختی در حد پایین، نمره بین ۶۱ تا ۱۰۰ میزان سرمایه روان‌شناختی در حد متوسط و نمره بالاتر از ۱۰۱ میزان سرمایه روان‌شناختی در حد بالا را نشان می‌دهد. لوتانز و همکارانش پایایی پرسش‌نامه را ۰/۸۸ گزارش کرده‌اند و روایی پرسش‌نامه نیز در مطالعات مختلف مورد تأیید قرار گرفته است. لوتانز با استفاده از تحلیل عاملی و معادلات ساختاری نسبت خن دو این آزمون را ۲۴/۶ و آماره‌های (CFI (Comparative Fit Index و RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) این مدل را ۰/۹۷ و ۰/۰۸ گزارش کرده است که روایی عاملی آزمون مورد تأیید قرار گرفته است.^{۲۵} پایایی پرسش‌نامه در ایران توسط بهادری خسروشاهی و همکاران^{۲۶} بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش شده است که نشان‌دهنده مطلوب و پایا بودن ابزار موردنظر می‌باشد.

- پرسش‌نامه تعارض کار- خانواده

برای سنجش تعارض کار- خانواده از پرسش‌نامه ۱۸ گویه‌ای چند بعدی تعارض کار- خانواده، کارلسون (Karlson) و همکاران (۲۰۰۰) استفاده شد. این مقیاس ابعاد ششگانه تعارض کار- خانواده را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. ماده‌های این پرسش‌نامه هجده ماده‌ای، به شش مقوله سه ماده‌ای تقسیم می‌شوند؛ به این صورت که سه ماده اول، تعارض کار- خانواده مبتنی بر زمان، سه ماده دوم تعارض خانواده- کار مبتنی بر زمان، سه ماده سوم تعارض کار- خانواده مبتنی بر توان‌فرسایی، سه ماده چهارم تعارض خانواده- کار مبتنی بر توان‌فرسایی، سه ماده پنجم تعارض کار- خانواده مبتنی بر رفتار و سه ماده ششم تعارض خانواده- کار مبتنی بر رفتار را می‌سنجند و بر اساس طیف لیکرت (کاملاً موافق (۵)، موافق (۴)، بی‌تفاوت (۳)، مخالف (۲)، کاملاً مخالف (۱)) امتیازگذاری شده است که

حداقل امتیاز ۱۸ و حداکثر آن ۹۰ می‌باشد. در تحقیق رجیبی و همکاران^{۲۷} نتایج تحلیل عاملی اکتشافی به روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی (چرخش واریماکس) سه عامل تعارض کار- خانواده و خانواده- کار مبتنی بر زمان، تعارض کار- خانواده و خانواده- کار مبتنی بر فشار و تعارض کار- خانواده و خانواده- کار مبتنی بر رفتار شناسایی شده است. ضرایب آلفای کرونباخ کل مقیاس ۰/۸۶ و در عامل‌های اول تا سوم به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۴ و ۰/۸۸ به‌دست آمده است. ضرایب همبستگی بین هر یک از ماده‌های مقیاس و نمره کل مقیاس بین ۰/۴۰ تا ۰/۶۵ ($P < ۰/۰۰۱$) و ضرایب روایی واگرایی این مقیاس با مقیاس‌های حمایت اجتماعی درک شده چند بُعدی ۰/۷۲- و رضایت زناشویی ۰/۶۲- ($P < ۰/۰۰۱$) معنادار بود.

در این تحقیق جهت بررسی برازش مدل از برازش مدل ساختاری و برازش مدل اندازه‌گیری استفاده شد. جهت برازش مدل ساختاری از شاخص R-Squares استفاده شد. R^2 معیاری است که تأثیر یک متغیر مستقل یا برون‌زا را بر یک متغیر درون‌زا نشان می‌دهد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷، به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود.^{۲۸} جهت بررسی برازش مدل اندازه‌گیری، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. علاوه بر این‌که روایی پرسش‌نامه‌ها به‌صورت محتوایی توسط متخصصین مربوطه مورد بررسی قرار گرفته است، با استفاده از مدل معادلات ساختاری AMOS، به‌صورت روایی همگرا نیز مورد بررسی قرار گرفت. برای پایایی نیز از ضریب پایایی ترکیبی (Composite Reliability (CR) استفاده شد. اگر مقدار این ضرایب از ۰/۷ بیشتر باشد پایایی مطلوب است. روایی همگرا به این اصل برمی‌گردد که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر همبستگی میانه‌ای داشته باشند. معیار همگرا بودن روایی این است که میانگین واریانس‌های استخراجی (Average Variance Extracted) بیشتر از ۰/۵ باشد.

به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده‌های پژوهش، ابتدا لازم بود نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه بررسی و ضرایب همبستگی بین آن‌ها محاسبه گردد. از جمله پیش‌فرض‌های استفاده از معادلات ساختاری؛ نرمال بودن داده‌ها، مقیاس فاصله‌ای بودن داده‌ها و تعداد نمونه کافی می‌باشد. برای بررسی نرمال بودن و یکسانی پراکندگی از

به عنوان شاخص‌های برازش مقتصد در نظر گرفته شدند. در مدل تحلیل عاملی تأییدی در AMOS، بهترین حالت زمانی است که RMSEA و X^2/df و حداقل دو تا از شاخص‌های گروه تطبیقی در محدوده مطلوب باشند با این شرایط می‌توان برازش مناسب مدل را تأیید کرد.

یافته‌ها

- ویژگی‌های دموگرافیک

در این تحقیق از مجموع ۲۶۸ نفر نمونه آماری؛ ۵۱/۸۷ درصد (۱۳۹ نفر) از شرکت‌کنندگان مرد و ۴۸/۱۳ درصد (۱۲۹ نفر) زن بودند و ۹۰/۶۷ درصد (۲۴۳ نفر) متاهل و ۹/۳۳ درصد (۲۵ نفر) مجرد بودند.

- نتایج آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

نتایج بررسی نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه با کمک آزمون چولگی و کشیدگی و همچنین محاسبه ضرایب همبستگی بین آن‌ها در جدول ۲ گزارش شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌گردد همه مولفه‌های تحقیق دارای چولگی و کشیدگی در بازه (۲ و -۲) هستند لذا فرض بر نرمال بودن توزیع متغیرهای مربوطه گذاشته می‌شود. همچنین نمودار هیستوگرام نشان داد نمره‌ها در حد قابل قبولی به صورت نرمال توزیع شده‌اند.

نمودار نرمال بودن متغیرها بر اساس مقدار کشیدگی و چولگی در نرم‌افزار SPSS 23 استفاده شد. در حالت کلی چنانچه نسبت چولگی و کشیدگی به خطای استاندارد در بازه (۲، -۲) باشد داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند. همچنین از ترسیم نمودار هیستوگرام برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها در نرم‌افزار SPSS استفاده شد. برای محاسبه الگوسازی معادله ساختاری، از نرم‌افزار Amos 23 استفاده شد که ترکیبی از تحلیل مسیر، الگوسازی علی با متغیرهای پنهان و رگرسیون‌های چندگانه را مورد استفاده قرار می‌دهد. برای ارزیابی با نرم‌افزار، ابتدا آماده‌سازی داده‌ها به کمک نرم‌افزار SPSS 23 صورت و سپس تدوین، تشخیص، برآورد، آزمون، اصلاح و اعتبارسنجی نهایی الگوی نظری به وسیله Amos انجام گرفت. در نرم‌افزار Amos از معیارهایی نظیر ماتریس همبستگی، روایی همگرا، پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ، میانگین واریانس مشترک سازه‌ها، بارهای عاملی متقابل و برای بررسی برازش مدل آزمون شده از سه دسته شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد استفاده شد. در این پژوهش شاخص IFI، CFI، (Incremental Fit Index) و TLI (Tucker Lewis Index) به عنوان شاخص‌های برازش تطبیقی و مجذور خی بر درجه آزادی X^2/df ، شاخص برازش ایجاز (Parsimony Fit) و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب RMSEA

جدول ۲. جدول میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق

متغیر	مولفه‌ها	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	چولگی	کشیدگی
توسعه حرفه‌ای	توسعه شخصی	۲۶۸	۲۹/۲۵	۲/۶۴	۲۰	۳۷	-۰/۳۲	۰/۷۵
	دانش و مهارت‌های حرفه‌ای	۲۶۸	۴۳/۴۷	۵/۶۲	۲۲	۵۵	-۰/۹۲	۱/۹۹
	ارتباطات حرفه‌ای و گفتگو	۲۶۸	۲۹	۵/۲۷	۱۰	۴۰	-۰/۹۷	۰/۶۶
	هویت حرفه‌ای، ارزش‌ها و توسعه	۲۶۸	۳۱/۲۷	۴/۹۴	۱۵	۴۱	-۰/۸۰	۰/۴۴
	ظرفیت‌های دیجیتالی شخصی و حرفه‌ای	۲۶۸	۲۴/۹۳	۵/۵۷	۸	۳۵	-۰/۵۶	-۰/۲۱
	نمرات کل توسعه حرفه‌ای	۲۶۸	۱۵۷/۹۲	۲۴/۰۴	۷۵	۲۰۸	-۱/۱۱	۱/۴۳
سرمایه	خودکارآمدی	۲۶۸	۲۵/۴۴	۲/۸۱	۱۶	۳۰	۰/۰۳	۰/۱۳
روانشناختی	امید به آینده	۲۶۸	۲۴/۰۱	۳/۳۳	۱۲	۳۰	-۰/۵۱	۱/۸۴
	تاب‌آوری	۲۶۸	۲۰/۳۵	۳/۵۶	۱۲	۲۹	-۰/۳۲	-۰/۳۴
	خوش‌بینی	۲۶۸	۲۱/۸۴	۲/۶۸	۱۵	۳۰	۰/۱۷	۰/۳۱
	نمرات کل سرمایه روان‌شناختی	۲۶۸	۹۱/۶۵	۱۲/۳۸	۵۵	۱۱۹	-۰/۷۹	۱/۱۰
	تعارض کار- خانواده مبتنی بر توان‌فرسایی	۲۶۸	۶/۰۸	۲/۵۸	۳	۱۵	۰/۱۶	-۰/۹۴
تعارض کار- خانواده	تعارض کار- خانواده مبتنی بر رفتار	۲۶۸	۷/۵۴	۲/۲۴	۳	۱۴	-۰/۲۹	-۰/۲۵
	تعارض کار- خانواده مبتنی بر زمان	۲۶۸	۷/۹۶	۲/۶۲	۳	۱۵	۰/۳۸	-۰/۸۲
	نمرات کل تعارض کار- خانواده	۲۶۸	۲۱/۵۹	۵/۶۰	۹	۳۶	۰/۵۳	۰/۵۵

متغیر	مولفه‌ها	تعداد نمونه	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	چولگی	کشیدگی
تعارض	تعارض خانواده- کار مبتنی بر توان‌فرسایی	۲۶۸	۸/۷۷	۲/۶۳	۳	۱۵	-۰/۶۷	۰/۱۵
خانواده- کار	تعارض خانواده- کار مبتنی بر رفتار	۲۶۸	۷/۳۰	۲/۳۸	۳	۱۲	-۰/۳۲	۰/۱۲
	تعارض خانواده- کار مبتنی بر زمان	۲۶۸	۹/۵۷	۲/۷۶	۳	۱۵	-۰/۳۲	-۰/۵۸
	نمرات کل تعارض خانواده- کار	۲۶۸	۲۵/۶۴	۵/۸۵	۹	۳۹	-۰/۱۲	-۰/۱۲

نتایج بررسی ارتباط متغیرهای پژوهش با کمک آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۳ گزارش شده است. با توجه به جدول ۳ بین توسعه حرفه‌ای و سرمایه روان‌شناختی همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد همچنین بین تعارض کار- خانواده و سرمایه روان‌شناختی همبستگی معکوس و معنی‌دار است و بین توسعه حرفه‌ای و تعارض کار- خانواده همبستگی غیرمعنی‌دار است.

نتایج بررسی ارتباط متغیرهای پژوهش با کمک آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۳ گزارش شده است. با توجه به جدول ۳ بین توسعه حرفه‌ای و سرمایه روان‌شناختی همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد همچنین بین تعارض کار- خانواده و سرمایه روان‌شناختی همبستگی معکوس و معنی‌دار است و بین توسعه حرفه‌ای و تعارض کار- خانواده همبستگی غیرمعنی‌دار است.

جدول ۳. جدول ماتریس همبستگی

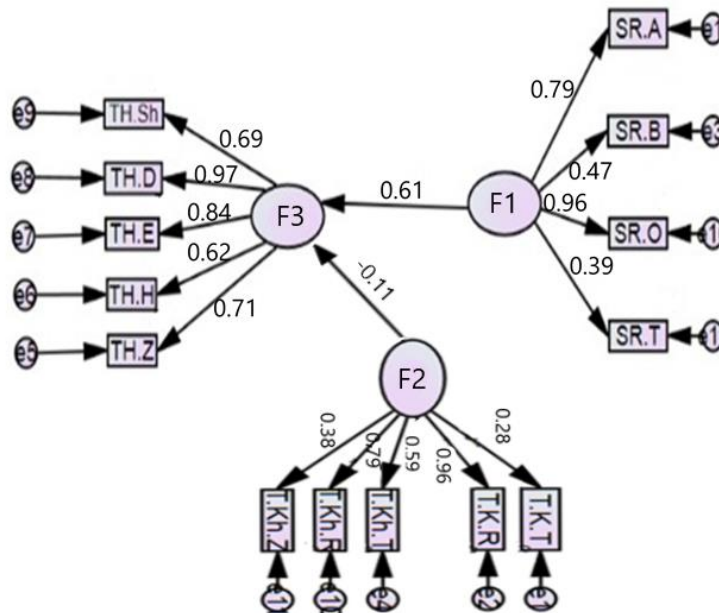
عامل	سرمایه روان‌شناختی	تعارض کار- خانواده	توسعه حرفه‌ای
سرمایه روان‌شناختی	۱		
تعارض کار- خانواده	-۰/۲۱*	۱	
توسعه حرفه‌ای	۰/۵۴*	-۰/۰۷	۱

* همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

این ضرایب توسط آماره آزمون تی (t) مورد بررسی قرار گرفت.

مدل ضرایب استاندارد پژوهش

به منظور بررسی فرضیه‌ها و آزمون مدل مفهومی پژوهش، ابتدا ضرایب مسیر محاسبه و سپس معناداری



شکل ۲. مدل ضرایب استاندارد پژوهش

آمده از مدل برازش شده در جدول ۴ ارائه گردیده و نشانه‌های تمام سنجه‌های الگوی تحلیل عامل تاییدی معرفی شده

برای بررسی رابطه بین متغیر و سوالاتش، آزمون تحلیل عاملی انجام شد. با توجه به شکل ۲ خلاصه نتایج به دست

نماید. بار عاملی استاندارد میان سرمایه روان‌شناختی و خودکارآمدی ۰/۷۹ و مقدار آماره t نیز ۸/۴۳ به‌دست آمده که از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنی‌دار است بنابراین خودکارآمدی و سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند.

است. همان‌گونه که در جدول ۴ نشان داده شده است نتایج ناشی از آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر نشان می‌دهد کلیه ضرایب مسیر معنی‌دار می‌باشند. هر چه بار عاملی بزرگ‌تر و به عدد یک نزدیک‌تر باشد، یعنی متغیر مشاهده شده بهتر می‌تواند متغیر مکنون یا پنهان را تبیین

جدول ۴. جدول برآورد ضرایب اثرات مستقیم

گروه	سنجه	نشانه	ضریب مسیر (بار عاملی)	آماره t	P-value
سرمایه روان‌شناختی	خودکارآمدی	SR.A	۰/۷۹	۸/۴۳	<۰/۰۰۱
	خوش‌بینی	SR.B	۰/۴۷	۷/۶۲	<۰/۰۰۱
	تاب‌آوری	SR.T	۰/۳۹	۶/۳۳	<۰/۰۰۱
	امید به آینده	SR.O	۰/۹۶	۱۵/۲۱	<۰/۰۰۱
تعارض کار- خانواده	مبتنی بر زمان	T.K.Z	حذف		
	مبتنی بر توان‌فرسایی	T.K.T	۰/۲۸	۳/۸۳	<۰/۰۰۱
	مبتنی بر رفتار	T.K.R	۰/۹۶	۴/۴۵	<۰/۰۰۱
	مبتنی بر زمان	T.Kh.Z	۰/۳۸	۳/۷۴	<۰/۰۰۱
تعارض خانواده- کار	مبتنی بر توان‌فرسایی	T.Kh.T	۰/۵۹	۴/۲۵	<۰/۰۰۱
	مبتنی بر رفتار	T.Kh.R	۰/۷۹	۴/۴۶	<۰/۰۰۱
	توسعه شخصی (ویژگی‌های شخصی افراد در آموزش و پژوهش)	TH.Sh	۰/۶۹	۱۱/۲۴	<۰/۰۰۱
	دانش و مهارت‌های حرفه‌ای در آموزش و پژوهش	TH.D	۰/۹۷	۱۳/۸۲	<۰/۰۰۱
توسعه حرفه‌ای	ارتباطات حرفه‌ای و گفتگو در آموزش، یادگیری و پژوهش	TH.E	۰/۸۴	۱۲/۹۵	<۰/۰۰۱
	هویت حرفه‌ای، ارزش‌ها و توسعه در آموزش، یادگیری و پژوهش	TH.H	۰/۶۲	۹/۶۹	<۰/۰۰۱
	ظرفیت‌های دیجیتال شخصی و حرفه‌ای در آموزش، یادگیری و پژوهش	TH.Z	۰/۷۱	۱۰/۹۴	<۰/۰۰۱

بنابراین می‌توان گفت سرمایه روان‌شناختی با توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز رابطه دارد.

با توجه به جدول ۵ ضریب تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر توسعه حرفه‌ای ۰/۶۱ می‌باشد. آماره تی متناظر با این عدد نیز ۸/۲۸ بوده که در سطح $<۰/۰۰۱$ معنی‌دار می‌باشد،

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه اول تحقیق

فرضیه	نشانه	ضریب مسیر	آماره t	P-value	نتیجه
سرمایه روان‌شناختی با توسعه حرفه‌ای رابطه دارد.	F3←F1	۰/۶۱	۸/۲۸	<۰/۰۰۱	تایید

بنابراین می‌توان گفت تعارض کار- خانواده با توسعه حرفه‌ای شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز رابطه معکوس و معنی‌دار دارد.

با توجه به جدول ۶ ضریب تاثیر تعارض کار- خانواده بر توسعه حرفه‌ای ۰/۱۱- می‌باشد. آماره تی متناظر با این عدد نیز ۱/۹۳- بوده که در سطح $۰/۰۵۱$ معنی‌دار می‌باشد،

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه دوم تحقیق

فرضیه	نشانه	ضریب مسیر	آماره t	P-value	نتیجه
تعارض کار- خانواده با توسعه حرفه‌ای رابطه دارد.	F3←F2	-۰/۱۱	-۱/۹۳	۰/۰۵۱	تایید

تحقیق تفاوت معنی‌داری از نظر آماری با عدد ۳ مشاهده گردید ($P < 0/001$). بنابراین می‌توان گفت: وضعیت توسعه حرفه‌ای، سرمایه روان‌شناختی و تعارض کار- خانواده در میان اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز در سطح بالاتر از متوسط می‌باشد.

برای بررسی وضعیت توسعه حرفه‌ای، سرمایه روان‌شناختی و تعارض کار- خانواده در میان اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز از آزمون t تک گروهی استفاده شد که نتایج در جدول ۷ آورده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌گردد، در مقایسه سوال تحقیق با عدد ۳ (آزمون t تک نمونه‌ای)، در همه متغیرهای

جدول ۷. آمار تک نمونه‌ای و آزمون t تک نمونه‌ای

P-value	آماره t	فاصله اطمینان ۹۵٪ برای اختلاف میانگین		اختلاف میانگین	انحراف معیار	میانگین	متغیر
		حد بالا	حد پایین				
<0/001	۳۴/۸۶	۰/۸۷	۰/۷۷	۰/۸۲	۰/۳۸	۳/۸۲	سرمایه روان‌شناختی
<0/001	۱۰/۷۵	۰/۴۵	۰/۳۱	۰/۳۸	۰/۵۷	۳/۳۸	تعارض کار- خانواده
<0/001	۲۳/۵۰	۰/۷۳	۰/۶۲	۰/۶۷	۰/۴۷	۳/۶۷	توسعه حرفه‌ای

ملاک مقادیر، مناسب بودن برازش مدل ساختاری تایید می‌گردد.

مقدار R^2 محاسبه شده برای مدل تحقیق، بالاتر از متوسط ($0/33 <$) است (جدول ۸) که با توجه به سه

جدول ۸. جدول بررسی شاخص ضریب تعیین

R Square
۰/۶۱
۰/۶۹
۰/۳۷

عاملی در تمامی موارد بالاتر از ۵۰ درصد بود به جز گویه‌های ۷۲، ۷۳ و ۷۴؛ لذا این گویه‌ها از تحلیل خارج شدند تا ابزار پژوهش در تمامی ابعاد مورد تأیید قرار گیرد. همان‌طور که در جدول ۹ مشاهده می‌شود پایایی ترکیبی و روایی سازه‌ای مدل تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بر اساس روش سنجش اعتبار سازه‌ای و با کمک نرم‌افزار AMOS تحلیل عاملی ابعاد پژوهش انجام شد. روایی سازه از طریق روایی همگرا و بررسی بارهای عاملی سوالات در این تحقیق بررسی شده است. بر اساس قرارداد آماری، مقادیر بار عاملی بایستی بالاتر از ۵۰ درصد باشد تا بتوان گویه مورد نظر را در تحلیل نگه داشت. مقادیر بار

جدول ۹. پایایی ترکیبی و روایی همگرایی متغیرهای تحقیق بعد از اصلاح مدل

متغیر	نماد	CR	AVE
توسعه حرفه‌ای	TH	۰/۸۴۸	۰/۵۹۱
سرمایه روان‌شناختی	SR	۰/۸۹۰	۰/۵۳۱
تعارض کار- خانواده	K.Kh	۰/۹۱۷	۰/۷۸۷

CR: Composite Reliability
AVE: Average Variance Extracted

نتایج این جدول بار دیگر برازش مدل پژوهش را تأیید می‌کنند و می‌توان این مدل را با گویه‌های نهایی در مدل اصلاحی برای آزمون فرضیات به کار برد. با استناد به

برای بررسی برازش مدل آزمون شده از سه دسته شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد استفاده شد. در جدول ۱۰، این شاخص‌ها به تفکیک گزارش شده‌اند.

اندازه‌گیری از برازش قابل قبولی برخوردارند. آلفای کرونباخ ۰/۹۵۱ می‌باشد.

شاخص‌های به‌دست آمده در جدول زیر می‌توان گفت که مدل از برازندگی خوبی برخوردار است و تمامی الگوهای

جدول ۱۰. شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌های برازش تطبیقی			
TLI	IFI	CFI	شاخص
۰/۹۵۱	۰/۹۱۳	۰/۹۱۲	مقدار به‌دست آمده
بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	حد قابل پذیرش
شاخص‌های برازش تعدیل یافته			
RMSEA	PNFI	X ² /df	شاخص
۰/۰۶۹	۰/۷۳۹	۱/۹۳۸	مقدار به‌دست آمده
کمتر از ۰/۰۸	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۳	حد قابل پذیرش

بحث

مسئولیت دارد یقیناً در جهت رشد و توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای خود اهتمام بیشتری خواهد داشت.

در تبیین این یافته می‌توان گفت به لحاظ اهمیت علوم پزشکی در تأمین، حفظ و ارتقای سلامت جامعه و تحولات قابل ملاحظه‌ای که در دهه‌های اخیر در این حیطه روی داده و به‌منظور ارتقا کیفیت عملکرد دانشگاه، به اعضای هیات علمی توسعه‌یافته نیازمندیم. آموزش‌های ضمن خدمت در جهت توانمندسازی اساتید، رکن مهمی در رشد حرفه‌ای آنها و به‌روز نمودن و تمرین مهارت‌های حرفه‌ای در بالین است و در نهایت سبب ارتقای جایگاه سلامت جامعه و کیفیت خدمات درمانی به بیماران می‌گردد. سرمایه روان‌شناختی، لازمه بهبود عملکرد شغلی اعضای هیات علمی در دانشگاه‌ها است. عناصر سرمایه روان‌شناختی به زندگی فرد معنی بخشیده، باعث استمرار تلاش و جدیت او برای تغییر موقعیت‌های دشوار شده و او را برای ورود به عرصه‌ی فعالیت آماده می‌نماید. دانشگاهی که اعضای هیات علمی آن از سرمایه روان‌شناختی بالا و شایستگی‌های مناسب بهره‌مند باشند، در عرصه‌های آموزشی، پژوهشی و خدمات تخصصی به شیوه بهتری فعالیت می‌نمایند؛ تدریس با کیفیت‌تر ارائه می‌گردد؛ دانش بیشتری خلق شده و خدمات تخصصی بهتر و افزون‌تری ارائه می‌شود. مجموع این شرایط سبب می‌گردد که دانشگاه از پویایی برخوردار شده و به سمت توسعه و ارتقا پیش خواهد رفت.

همچنین نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد که تعارض کار- خانواده با توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز رابطه معکوس و

این تحقیق با هدف تعیین روابط سرمایه روان‌شناختی و تعارض کار- خانواده با توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز به وسیله مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد.

نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد که سرمایه روان‌شناختی با توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز رابطه دارد. نتایج این یافته با یافته‌های پژوهش‌های عابدینی و حکیم‌پور،^{۲۹} صادقی و همکاران،^{۳۰} صفری و نیاز آذری،^{۱۸} فروهر و همکاران^{۳۱} همسو بود. صادقی و همکاران در تحقیق خود نتیجه گرفتند که مولفه‌های مدیریتی، روان‌شناختی، فرهنگی، نهادی، اجتماعی و حمایتی بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی تأثیرگذار است.^{۳۰} ان‌ویک (Envick)^{۳۲} در تحقیق خود عنوان نمود افرادی که از سرمایه روان‌شناختی بالاتری بهره‌مند هستند به دنبال رشد و توسعه بوده و تلاش افزون‌تری می‌کنند. یوسف و لوتانز (Youssef & Luthans)^{۲۰} در تحقیق خود نتیجه گرفتند کسانی که سطح سرمایه روان‌شناختی بالایی دارند از انگیزش تعالی بیشتری برخوردار بوده و در رویارویی با دشواری‌ها سرسختی بیشتری از خود نشان می‌دهند و همچنین افرادی که از سطح سرمایه روان‌شناختی بالاتری بهره‌مند باشند، جهت افزایش سطح سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی خود برای بالا بردن شانس موفقیت در زندگی شخصی و شغلی خود تلاش بیشتری می‌کنند. یک عضو هیات علمی که از شخصیت پویایی برخوردار بوده و انگیزه بالایی برای ارتقا دارد و نسبت به توسعه توانمندی‌های خود احساس تعهد و

پیامدهای زبان‌باری بر زندگی خانوادگی و کاری اساتید دارد. از سوی دیگر، با توجه به رابطه متقابل تعارض کار- خانواده با رضایت زناشویی کارکنان، می‌تواند بهره‌وری مشاغل نظام سلامت را متاثر نماید. توانمندسازی و توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی از سازوکارهای مؤثر بر کاهش تعارض کار- خانواده و فرسودگی شغلی می‌باشد. اعضای هیات علمی ممکن است به‌واسطه تعارض کار- خانواده دچار افسردگی شغلی و تنیدگی شغلی شوند و انرژی و انگیزه خود را از دست بدهند. بنابراین در توسعه و بهبود شایستگی‌ها و ویژگی‌های شغلی و رشد فردی آنان تاثیر معکوس خواهد داشت. برای افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد، مدیران دانشگاه‌ها باید تعارض‌های موجود بین محیط حرفه‌ای و محیط زندگی اعضای هیات علمی و همچنین فشارزاهای حاضر در محیط کار را تقلیل دهند.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به‌منظور تحلیل ساختاری روابط سرمایه روان‌شناختی و تعارض کار- خانواده با توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام گرفت. با توجه به تجزیه و تحلیل به‌دست آمده از برازش مدل ساختاری، و نتایج به‌دست آمده از مدل‌یابی معادلات ساختاری، حاکی از انطباق نسبی مدل تجربی با مدل مفهومی پژوهش بود که بیانگر تأثیر مستقیم و معنی‌دار سرمایه روان‌شناختی بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی و تاثیر معکوس و معنی‌دار تعارض کار- خانواده بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز می‌باشد. نتایج تحقیق حاضر بر اهمیت توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تاکید داشته و نقش مؤثر سرمایه روان‌شناختی در توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی، همچنین پیامدهای منفی و درخور توجه تعارض کار- خانواده در توسعه حرفه‌ای اساتید تایید شد. از آنجا که مهم‌ترین عامل موفقیت سیستم آموزش عالی اعضای هیات علمی هستند، لازم است دانشگاه‌ها از طریق توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی خود به رسالت‌هایشان عمل نمایند چرا که توسعه حرفه‌ای و افزایش دانش و مهارت اساتید موجب اثربخشی فعالیت‌های مربوط به بهسازی سیستم‌های آموزشی است. در صورتی که رشد و توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی

معنی‌داری دارد. این یافته در راستای نتایج حاصل از مطالعات زیر قرار می‌گیرد. برای مثال، در مطالعه وسترینگ و رایان (Westring & Ryan)^{۳۳} بیان گردیده است که تعارض کار- خانواده بر مسیر توسعه شغلی موثر است و افرادی که تعارض کار- خانواده کمتری دارند، کمتر در مسیر شغلی جابجا می‌شوند. آهنگر انزابی و همکاران^{۳۴} در تحقیق خود نتیجه گرفتند تعارض کار- خانواده و فرسودگی شغلی از عمده‌ترین مشکلات خانواده‌ها و سازمان‌ها می‌باشد. بنابراین نیاز به برنامه‌های توانمندسازی به‌خصوص توانمندسازی شغلی بیش از پیش احساس می‌گردد. در تحقیق لامبرت (Lambert)^{۳۵} پیش‌بینی شده است تعارض کار- خانواده بر کیفیت زندگی خانوادگی و زندگی کاری افراد تاثیر منفی دارد و یکی از عواقب عمده تعارض کار- خانواده، فرسودگی شغلی می‌باشد و توانمندسازی شغلی یکی از روش‌های مناسب به‌منظور کاهش تعارض کار- خانواده و فرسودگی شغلی دانشجویان شاغل می‌باشد. شمسی و همکاران^{۳۱} در تحقیق خود بیان کردند که تعارض کار- خانواده به عنوان یک وضعیت استرس‌زا، به‌وسیله تداخل وظایف کاری و خانوادگی، به شدت فرد را تحت فشار قرار داده و با تزریق نیروی منفی بر توانمندی وی، کنترل موقعیت‌های مختلف کاری و خانوادگی از فرد سلب می‌گردد و سبب کاستی خودکارآمدی در او می‌شود که نتیجه آن، انجام ناقص مسئولیت‌ها و وظایف مرتبط به خانواده به‌صورت ضعف در تدبیر امور خانوادگی و در رابطه با وظایف شغلی به‌صورت غفلت سهوی مراقبت از بیمار و در رابطه با خود به‌صورت نادیده گرفتن خویش می‌شود. نتایج پژوهش آهنگر انزابی و همکاران^{۳۴} نشان داد، توانمندسازی بر تعادل کار- زندگی و بهزیستی روانی کارکنان تأثیر عمده‌ای دارد. همچنین لاسچینگر و ونگ (Laschinger & Wong)^{۳۶} در تحقیق خود که با هدف بررسی تأثیر توانمندسازی شغلی بر تعارض کار- خانواده و فرسودگی شغلی ۳۲۲ پرستار شهر انتاریو انجام شد نتیجه گرفتند که توانمندسازی شغلی بر کاهش تعارض کار- خانواده و فرسودگی شغلی تاثیرگذار است.

با توجه به نتایج پژوهش‌های پیشین، در تبیین این یافته می‌توان گفت در بین مشاغل مختلف در نظام سلامت از جمله اساتید دانشگاه علوم پزشکی، تعارض کار- خانواده امری ناگزیر محسوب می‌گردد. تعارض کار- خانواده آثار و

ارتقای این بعد رفتاری اساتید بکوشند. سازمان‌ها باید با تلاش در جهت کاهش زمینه بروز عواقب منفی تعارضات از طریق آموزش روش‌های رویارویی و مقابله با تعارض مثل مدل‌های مقابله با تعارض، مدیریت زمان؛ تعهد و اثربخشی اعضای هیات علمی را افزایش دهند و هم ذینفعان خود را از خدمات آرایه شده به شکل بهتری بهره‌مند سازند.

قدردانی‌ها

نویسندگان این مقاله سپاسگزاری خود را از همکاری اعضای محترم هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز اعلام می‌دارند.

مشارکت پدیدآوران

مقاله حاضر مستخرج از پایان‌نامه دکترای تخصصی رشته مدیریت آموزشی بوده و استاد راهنما و استاد مشاور پایان‌نامه نسخه نهایی این مقاله را خوانده و تایید کرده‌اند.

منابع مالی

پژوهش منابع مالی ندارد.

ملاحظات اخلاقی

تمامی مراحل این پژوهش پس از دریافت کد پایان‌نامه به شماره ۱۰۲۴۸۳۷۸۱۷۷۲۸۹۶۱۴۰۰۱۶۲۴۴۳۲۵۹ با رعایت کامل ملاحظات و استانداردهای اخلاقی از جمله رعایت محرمانگی اطلاعات انجام شده است. همچنین روش‌ها و ابزار توسط دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز مورد تایید قرار گرفت.

تعارض منافع

بدین‌وسیله نویسندگان اعلام می‌دارند هیچ‌گونه تعارض منافی مرتبط با این مقاله ندارند.

در حد مطلوبی باشد، آنگاه می‌توان توقع داشت که از دیگر منابع دانشگاه به درستی استفاده شود و ارتقای مداوم کیفیت در فعالیت‌ها و مأموریت‌های گوناگون دانشگاه روی دهد. از طرفی اساتیدی که از سرمایه روان‌شناختی بالاتری برخوردار هستند به دنبال رشد و توسعه بوده و از انگیزش پیشرفت بالایی برخوردار می‌باشند و در مواجهه با مشکلات سرسختی بیشتری از خود نشان می‌دهند. بنابراین دانشگاهی که اعضای هیات علمی آن از سرمایه روان‌شناختی بالا و شایستگی‌های مناسبی برخوردار باشند، در زمینه‌های آموزشی، پژوهشی و عرصه خدمات تخصصی به نحو بهتری فعالیت می‌نمایند؛ تدریس با کیفیت‌تر انجام می‌شود، دانش بیشتری تولید می‌شود، و خدمات تخصصی بهتر و بیشتری ارائه می‌گردد. مجموع این شرایط موجب می‌شود که دانشگاه از پویایی بالایی برخوردار شده و به سمت تعالی پیش برود. از طرفی پیامدهای تعارض کار- خانواده تأثیری منفی و درخور توجه بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی اعضای هیات علمی دارد. تعارض کار- خانواده به عنوان یک موقعیت استرس‌زا، سبب نقصان خودکارآمدی در اعضای هیات علمی می‌گردد و می‌تواند انگیزه و انرژی اساتید را کاهش دهد. در نتیجه تلاش در جهت کاهش تعارض کار- خانواده و خانواده- کار در حصول نتایج فوق‌ضروری است.

پیامدهای عملی پژوهش

با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌گردد متولیان امر و مدیران دانشگاه در جهت توسعه شایستگی‌های اعضای هیات علمی گام‌های اساسی برداشته و به‌صورت برنامه‌ریزی شده، زمینه رشد و ارتقای شایستگی‌های همه جانبه اعضای هیات علمی خود را فراهم آورند و منابع و اعتبارات لازم را برای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای تأمین نمایند. همچنین در برانگیختن مؤلفه تأثیرگذار سرمایه روان‌شناختی در اعضای هیات علمی و در برنامه‌ریزی برای

References

1. Seyyed Hatami SS, Namvar Y, Soleimani T, Zahed Babolan A. Faculty Members Development Model at Farhangian University with Grounded Theory Approach. *Education Strategies Medical Sciences*. 2023; 16 (2) :124-134. (Persian)
2. Homayeni Damirchi A, Mahjob Eshratabadi H, Mehri D, Vosoghi-Niri A. The Evaluation of the Academic Development of Faculty Members of University and Proposing Suitable Strategies for Its Enhancement (Case Study; a Military University). *Military Management*. 2016; 16(61): 29-59. (Persian)
3. Ghanbari S, Mohammadi B. Professional development model of high school administrators: a

- qualitative research. *School Administration*. 2016; 4(2): 123-143.(Persian)
4. Akbarpour M, Shahamat N, Ahmadi E, Zarei R. Identifying the dimensions and components of a professional development model for the faculty members of Islamic Azad University. *Educational Leadership & administration*, 2021; 15(3): 165-198. (Persian)
 5. Mohebzadegan Y, Pardakhtchi MH, Ghahramani M, Farasatkah M. Developing a model for faculty development approach based on grounded theory. *Journal of research and planning in higher education*. 2014; 19(4): 1-25. (Persian)
 6. Mitchell RL. Online education and organizational change. *Community College Review*. 2009; 37(1): 81-101. doi: 10.1177/0091552109338731
 7. Rahimi Kinchaa D, Abbaspour A, Taheri M, Zarei Zavaraki E, Khorsandi A. Challenges of professional development of faculty members of Allameh Tabataba'i University in online teaching. *Technology of education journal*. 2021; 15(3): 479-490. doi: 10.22061/jte.2019.5128.2181. (Persian)
 8. Valizade-Azar F, Habibi H, Talebi B. The Effect of Self-Leadership on the Innovative Career Performance of Faculty Members at Tabriz University of Medical Sciences: The Mediating Role of Professional Development. *Depiction of Health*. 2023;14(3): 314-331. doi: 10.34172/doh.2023.25. (Persian)
 9. Esmaeilei Mahanei H, Porkaremei J, Mirkamalei SM, Jamalei E. The Role of Educational Departments in Professional Development of Academic Members of Universities and Higher Education Institutions: A Mixed Approach. *Educational Measurement and Evaluation Studies*. 2020; 10(29): 167-203. doi: 10.22034/EMES.2020.39886. (Persian)
 10. Sadeqi Jafari J, Foroutan Kia M. Investigating the Relationship Between Faculty Development and Knowledge Management in Shahid Beheshti University. *Higher Education Letter*. 2023; 16(62): 125-150. doi: 10.22034/HEL.2023.705068. (Persian)
 11. Arasteh H, Mahmoodirad M. Intellectual property: identification, characteristics and growth of elites. *Rahyaft*. 2005; 34(9): 4-12.(Persian)
 12. Nourshahi N. Effective elements on professional development of faculty members and ways to improve it. *Journal of Research and Planning in Higher Education*. 2014; 20(3): 95-120. (Persian)
 13. Arefi M, Gahremani M, Taheri M. A study on the degree of vocational burnout among faculty members of shahid Beheshti University. *Counseling research and development*. 2011; 9(36): 93-110.(Persian)
 14. Zahedi S, Bazargan A. A Study of the concept of Faculty Development and the Successful Experiences about Its Planning and Implementing. *Higher Education Letter*. 2013; 6(21): 7-26. (Persian)
 15. Aalami F, Khorasani A, kamali H, Shiroodi A. Analysis of human resource management performance in identifying and meeting the needs of professional development of faculty members (case study: Shahid Beheshti University). *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*. 2020; 22(6): 66- 93. (Persian)
 16. Iqbal MZ, AlSheikh MH. Factors affecting the transfer of training to the workplace after a faculty development programme: What do trainers think? *J Taibah Univ Med Sci*. 2018; 13(6): 552-556. doi: 10.1016/j.jtumed.2018.11.001
 17. Edjtehadi M, Ghorchian N, Jaafari P, Shafizadeh H. Identifying Dimensions and Components of Faculty Members Developments in Order to Present of A Conceptual Model. *Journal of Research and Planning in Higher Education*. 2012; 17(4): 21-26. (Persian)
 18. Safari M, Niazazari K. Analysis of effective factors on Faculty Development of Azad University, Azadshahr Branch. *Journal of Educational Psychology*, 2014; 5(2): 1-6. (Persian)
 19. Saberfarzam H, Reshadatjoo H. Present a model of improving job performance among faculty members of the Academic Center for Education, Culture and Research (ACECR). *Educational Administration Research*. 2019; 10(38): 81-106. (Persian)
 20. Youssef CM, Luthans F. Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*. 2007; 33(5): 774-800. doi: 10.1177/0149206307305562
 21. Shamsi V, Hemmati M, Enayat H. A Systematic Review of Work-Family Conflict Studies in Iran. *Sociology of Social Institutions*. 2022; 9(19): 59-84. doi: 10.22080/SSI.2022.23099.1978. (Persian)
 22. Norozi E, Miri MR, Ghasemi K, Ramazani AA. Investigating the Individual and Organizational Factors Related to Work -family Conflict in Working Women in Birjand in 2020. *Tolooebehdasht*. 2021; 20(3): 50 -58.(Persian)
 23. Eslami N, Hoseini M, Makarem A, Gholami H. A Survey on the Effect of In-Service Training Courses on The Satisfaction, Educational, and Assessment Skills of the Academic Staff of Mashhad University of Medical Sciences. *Journal of Mashhad Dental School*. 2020; 44(1): 3-13. doi: 10.22038/JMDS.2020.37496.1777. (Persian)
 24. Nili Ahmadabadi M, Davarpanah SH, Yadollahi Dehcheshmeh A. Developing and Validating the Scale of Professional Development of Faculty Members in Teaching, Learning and Research.

- Higher Education Letter*. 2019; 12(46): 7-39. (Persian)
25. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*. 2007; 60(3): 541-572. doi: 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
 26. Bahadori Khosroshah J, Hashemi Nosratabad T, Babapour Kheirodin J. The relationship of psychological capital with social capital among students of Tabriz University. *Journal of research and health*. 2012; 2(1): 63-71. (Persian)
 27. Rajabi GR, Makki E, Aslani K. Reliability and validity of the Persian version of Work-Family Conflict Scale. *Payesh*. 2020; 19(4): 435-444. doi: 10.29252/payesh.19.4.435. (Persian)
 28. Chin WW. The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*. 1998; 295(2): 295-336.
 29. Abedini A, Hakimpour H. Investigating the relationship between psychological capital and the professional development of South Khorasan Farhangian University professors. The third international conference on management, accounting and knowledge-based economy with emphasis on resistance economy, Tehran, Iran. 2016. (Persian)
 30. Sadeghi F, Hoseini SM, Rezvanfar A, Sharifzadeh A, Moridsadat P. An Analysis of the Factors that Influence Faculty Professional Development in Agricultural Faculties. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*. 2010; 2(4): 69-77. (Persian)
 31. Forohar M, Hovaida R. Psychological capital and intraprunership among faculty members. *Counseling Culture and Psychotherapy*. 2012; 2(8): 83-100. doi: 10.22054/qccpc.2012.5946. (Persian)
 32. Envick R B. Beyond Human and social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success. *The Entrepreneurial Executive*. 2005. 10(1): 41-52.
 33. Westring AF, Ryan AM. Anticipated work-family conflict: A construct investigation. *Journal of Vocational Behavior*. 2011; 79(2): 596-610. doi: 10.1016/j.jvb.2011.02.004
 34. Ahangar Anzabi A, Zare Bahramabadi M, Shafiabadi A. The Effectiveness of Occupational Development based on Super's Growth Theory on Reducing Students Work-Family Conflicts and Job Burnout, Instruction and Evaluation. *Journal of Instruction and Evaluation*. 2016; 9(33): 45-67. (Persian)
 35. Lambert EG. The impact of job characteristics on correctional staff members. *Prison Journal*. 84(2): 208-227. doi:10.1177/0032885504265078
 36. Laschinger HK, Wong CA, Greco P. The impact of staff nurse empowerment on person-job fit and work engagement/burnout. *Nurs Adm Q*. 2006; 30(4): 358-367. doi: 10.1097/00006216-200610000-00008