

بررسی رابطه انگیزش شغلی و عوامل مؤثر بر آن با رفتار خود توسعه‌ای پرستاران

زهرا فروتنی، عادل آذر، سید علی اکبر احمدی، حسین مبارکی[■]، منیره عسکری نژاد

چکیده

مقدمه: پیشرفت شتابنده‌ای که در حوزه علم و فناوری در بهداشت و درمان صورت می‌پذیرد سبب می‌شود که پرستاران بصورت مداوم مهارت‌های خویش را به روز کرده و افزایش دهند. از آنجا که انگیزش عامل مؤثری در رفتار شغلی می‌باشد، بدیهی است که تشخیص عوامل مؤثر بر آن می‌تواند در بروز رفتارهای خود توسعه‌ای پرستاران مفید واقع شود.

هدف: هدف این پژوهش شناسایی رابطه انگیزش شغلی و عوامل مؤثر بر آن، با رفتار خود توسعه‌ای پرستاران بوده است.

مواد و روش‌ها: تحقیق حاضر، مطالعه‌ای توصیفی پیمایشی بوده است که (۹۴۹ نفر) از پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران در سال ۱۳۹۱ در آن شرکت نمودند. نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری طبقه‌بندی با تخصیص متناسب صورت گرفت و حجم نمونه با استفاده از روش مورگان بدست آمد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد انگیزش شغلی (لندن ۱۹۸۳)، رفتار خود توسعه‌ای (ایکس یو ۲۰۰۷)، نیاز به موفقیت (ویلیامز و هارتز ۲۰۰۹) و خودکارآمدی، حمایت سازمانی و حمایت سرپرست (مایورر و همکاران ۲۰۰۳) استفاده گردید. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها بین (۰/۷۰ تا ۰/۸۰) بدست آمد.

یافته‌ها: نیاز به موفقیت ($\beta=0/24$ ، $t=2/47$)، خودکارآمدی ($\beta=0/11$ ، $t=2/22$)، حمایت سازمان ($\beta=0/19$ ، $t=2/31$) و حمایت سرپرست ($\beta=0/10$ ، $t=1/97$) با انگیزش شغلی رابطه معناداری داشتند. در حالی که میان خودکارآمدی ($\beta=0/31$ ، $t=3/26$)، انگیزش شغلی ($\beta=0/64$ ، $t=3/89$) و حمایت سرپرست ($\beta=0/26$ ، $t=3/03$) با رفتار خود توسعه‌ای پرستاران رابطه مثبت وجود داشت اما نیاز به موفقیت ($\beta=0/15$ ، $t=1/74$) و حمایت سازمان ($\beta=0/05$ ، $t=0/64$) رابطه معناداری با رفتار خود توسعه‌ای نداشتند ($p>0/05$). همچنین ۴۴ درصد از تغییرات رفتار خود توسعه‌ای پرستاران با متغیرهای دیگر مدل شامل خودکارآمدی، حمایت سازمان و سرپرست تبیین شد. در نهایت، آزمون برازش مدل نیز نشان داد که مدل نهائی حاصل از تحقیق، مدلی مطلوب و قابل پذیرش می‌باشد.

نتیجه‌گیری: خودکارآمدی، حمایت سرپرست و انگیزش شغلی منجر به ارتقای رفتار خود توسعه‌ای پرستاران می‌شوند ضمن آن که میل به موفقیت، خودکارآمدی، حمایت سازمان و حمایت سرپرست انگیزه لازم جهت خود توسعه‌ای را فراهم می‌آورند. به نظر می‌رسد مدیران و سرپرستاران با فراهم نمودن زمان، اطلاعات، همراهی و تشویق، ارائه بازخورد، منابع و پاداش می‌توانند نقش حیاتی در یادگیری و توسعه پرستاران بازی کنند.

کلمات کلیدی: خود توسعه‌ای منابع انسانی، انگیزش شغلی، پرستار

زهرا فروتنی

استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

عادل آذر

استاد گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

سید علی اکبر احمدی

استاد گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

■ مؤلف مسؤول: حسین مبارکی

استادیار گروه مدیریت توانبخشی، دانشکده توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی تهران، مدیر کل منابع انسانی وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی، تهران، ایران

آدرس: hmobaraki43@tums.ac.ir

منیره عسکری نژاد

استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

فصلنامه
مدیریت پرستاری

سال سوم، دوره سوم، شماره دوم

تابستان ۱۳۹۳

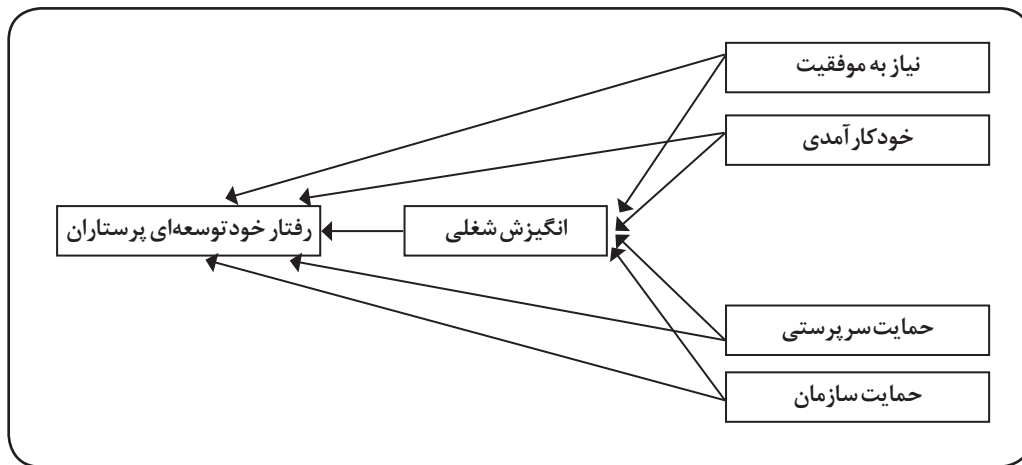
■ مقدمه

خط‌مشی آموزشی دائمی، اهرم اصلی ایجاد رقابت و اقتصاد بر پایه دانش است (۱). از سویی با افزایش یادگیری در محیط‌های کار نظام سلامت، کیفیت مراقبت‌ها پایدارتر خواهد شد (۲). بیماران حق دارند که از مراقبت پرستاری مطلوب و با کیفیت برخوردار باشند (۳). مطالعات نشان می‌دهند اکثر خطاهای پزشکی به دلیل مواردی همچون شیفت‌های کاری طولانی، آموزش ناکافی پرسنل در طول دوران تحصیل و حین خدمت و ارتباط ضعیف پرستار با پزشک یا بیمار رخ می‌دهد (۴). این موارد می‌توانند باعث افزایش هزینه‌های درمان و نیز افزایش طول مدت بستری بیماران گردند (۵). در همین زمینه فشار روزافزونی از سوی جامعه بر مسئولان بخش درمان وارد می‌شود تا مطمئن گردند که پرستاران از صلاحیت بالینی کافی برخوردارند (۶). همچنین با پیشرفت شتابنده‌ای که در حوزه علم و فناوری صورت می‌پذیرد ضروری است که پرستاران بصورت مداوم مهارت‌های خویش را به روز کرده و افزایش دهند (۷). این امر سبب شده که امروزه توجه زیادی به سوی شرکت کارکنان در برنامه‌های خود توسعه‌ای صورت گیرد (۸). خود توسعه‌ای، مجموعه‌ای از فعالیتهای داوطلبانه و غیررسمی کارکنان است که تلاش می‌کنند تا دانش و مهارت شغلی لازم را کسب و حفظ نمایند (۹). از مزایای توسعه کارکنان می‌توان به پیشرفت در نحوه انجام وظیفه، امکان استفاده از منابع داخلی و کاهش هزینه‌ها از این راه، ایجاد ثبات بیشتر در سازمان، ارتقای اعتماد به نفس، افزایش احساس تعلق به سازمان، حفظ استانداردهای مراقبتی و افزایش رضایت شغلی اشاره نمود (۱۰). بلاو و همکارانش (۲۰۰۸)، با بررسی رابطه بین فعالیتهای توسعه حرفه‌ای و سازمانی کارکنان بر روی ۱۹۷ نفر تکنسین پزشکی، نشان دادند که رضایت و تعهد حرفه‌ای اثر مثبتی بر فعالیت توسعه حرفه‌ای کارکنان دارند (۱۱). در مجموع مطالعات نشان می‌دهند؛ خودآگاهی، داشتن هدف و درگیری شغلی بطور مستقیم با خودتوسعه‌ای ارتباط دارند در حالی که حمایت سازمانی و حمایت اجتماعی اثر غیرمستقیمی بر رفتار خودتوسعه‌ای دارند (۱۲).

حوزه خودتوسعه‌ای معمولاً دارای بیشترین تمرکز بر رفتار می‌باشد. برای تغییر رفتار ابتدا باید فاکتورهای مؤثر را شناسایی نمود (۱۳). شناسایی علل رفتار کاری آسان نیست. فاکتورهای مرتبط با هر رفتاری متعدد، پیچیده و دشوار می‌باشند اما با این وجود، شناخت رفتار کارکنان و علل آن ضروری است. این رفتارها بر پیامدهای شخصی و سازمانی اثرگذار می‌باشند. برای مثال، محیط کاری که پاداش، منابع

و همراهی لازم را برای اقدامات خود توسعه‌ای فراهم می‌نماید ممکن است تمایل کارکنان و بطور کلی پیشرفت سازمان را افزایش دهد و در حقیقت می‌تواند بر شرکت فرد در خود توسعه‌ای نیز اثرگذار باشد (۱۴). مدیران و سرپرستان نیز به عنوان عوامل زمینه‌ای سازمان در یادگیری غیررسمی کارکنان نقش مهمی را بازی می‌نمایند. برای مثال می‌توان: ۱- خلق فرصت‌های یادگیری غیر رسمی، ۲- خدمت کردن به عنوان توسعه دهندگان (مربی یا مشاور)، ۳- حمایت واضح و مشهود از کارکنان و ایجاد فضای یادگیری، ۴- تشویق به خطر کردن (ریسک پذیری)، ۵- بازخورد مثبت و ۶- خدمت کردن به عنوان الگوهای نقش را نام برد (۱۵). عوامل فردی همچون؛ نیاز به موفقیت که انگیزه ناخودآگاهی است که افراد را به سوی بهبود عملکرد سوق می‌دهد (۱۶) و خودکارآمدی که باور و انتظاری است که افراد از قابلیت‌های خود برای انجام موفقیت آمیز وظیفه در موقعیتی خاص دارند (۱۷)، نقش اصلی را در انتخاب رفتار و تصمیم بازی می‌کنند. افرادی که دارای ظرفیت‌های بالای خودادراکی هستند احتمالاً برای انجام فعالیت‌ها، مهارت‌های جدید و یادگیری بیشتر داوطلب می‌شوند (۱۸). از سویی پرستاران انگیزه شرکت در آموزش را نیز مهم دانسته‌اند (۱۹). انگیزش شغلی، تمایل کارکنان برای غلبه بر موانع شغلی و سازگاری با وضعیت یا وضعیت کاری در حال تغییر را توضیح می‌دهد (۲۰). این تمایل درونی با مجموعه‌ای از عوامل شخصیتی، نیازها و علاقمندی‌ها که بسیار وابسته به زمینه شغلی هستند توصیف شده است (۲۱). از آنجا که سطوح انگیزش شغلی در رفتارهای مدیریت شغلی، تعیین اهداف شغلی و انتخاب استراتژی برای کسب اهداف منعکس می‌شوند (۲۲)، انتظار می‌رود افراد با سطوح بالای انگیزش شغلی، نیاز به توسعه را درک کنند و تمایل بیشتری به درگیر شدن در خود توسعه‌ای داشته باشند.

بررسی عوامل مؤثر در فعالیتهای خود توسعه‌ای به چند دلیل مهم هستند: نخست، این امر می‌تواند از نظر تئوری نشان دهد نه تنها افرادی که در یادگیری شرکت دارند بلکه زمینه‌ها یا موقعیت‌هایی که ممکن است شرکت افراد را تسهیل نمایند نیز مهم هستند. فهم رفتار توسعه و یادگیری ممکن است به توانا ساختن فرهنگ یادگیری در سازمان یاری رساند. از سویی می‌تواند به افراد کمک نماید تا در طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه در سازمان‌ها، تصمیمات آگاهانه تری بگیرند. از آنجا که مطالعات اندکی در این زمینه وجود دارد، مطالعه حاضر رابطه حمایت سازمانی و حمایت سرپرست همچنین خودکارآمدی و نیاز به موفقیت را با انگیزش شغلی و رفتار خود



نمودار ۱. مدل مفهومی رابطه انگیزش و عوامل مؤثر بر آن با رفتار خود توسعه‌ای پرستاران

پرسشنامه عبارتند از: «من اهدافی برای خودم تعیین می‌کنم. برای من مهم است که در دستیابی به اهدافم موفق شوم» (۱۲). در پژوهش حاضر، ضریب پایایی این مقیاس ۰/۸۸ به دست آمد.

۲. پرسشنامه خودکارآمدی: این مقیاس توسط ماورر و همکاران (۲۰۰۸) با ۱۲ گویه بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به صورت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) طراحی شده است. سه نمونه از گویه‌های آن عبارتند از: «از کارکنان باتجربه می‌توانم یاد بگیرم. به رشد شغلی خود در آینده علاقمندم. می‌توانم مهارت‌های شغلیم را فراتر از سطح کنونی‌شان ارتقا دهم» (۲۴). در پژوهش حاضر، ضریب پایایی این مقیاس ۰/۷۲ به دست آمد.

۳. پرسشنامه انگیزش شغلی: این مقیاس توسط لاندن (۱۹۸۳) در ۲۱ گویه بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت تهیه شده است. سه نمونه از گویه‌های این پرسشنامه عبارتند از: «من اهداف شغلی واقع‌گرایانه دارم. من نقاط قوت خود را می‌دانم (چه چیزی را می‌توانم خوب انجام دهم). من از نقاط ضعف خود آگاه هستم (چه چیزهایی را نمی‌توانم خوب انجام دهم). من زمان آزاد خود را بر روی فعالیت‌هایی که به انجام بهتر شغلم کمک می‌نمایند، صرف می‌نمایم. من می‌توانم مشکلات کاری خود را حل نمایم». گویه‌ها بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) اندازه‌گیری شد (۲۲). در مطالعه حاضر، پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۶ به دست آمد.

۴. پرسشنامه حمایت سازمانی: برای سنجش حمایت سازمانی از پرسشنامه ماورر و همکاران (۲۰۰۳) استفاده شد که دارای ۱۰ گویه

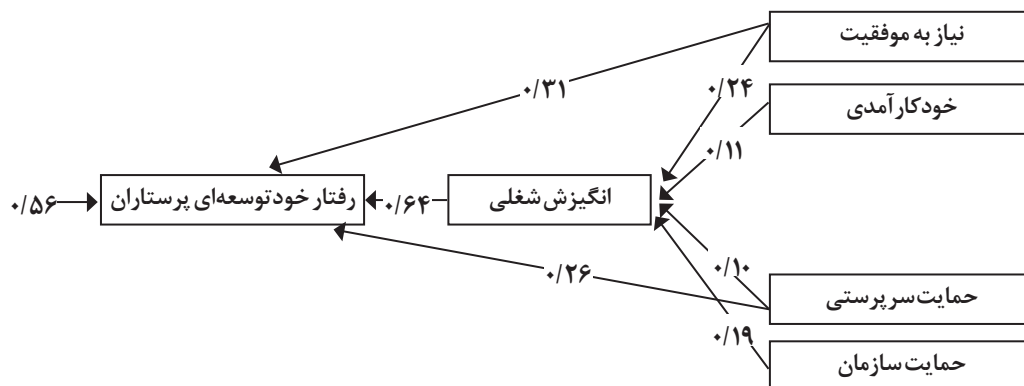
توسعه‌ای بررسی می‌نماید و در نهایت انگیزش شغلی را به عنوان ساختار اصلی و تکمیل‌کننده در فرایند خود توسعه‌ای بررسی می‌کند. بنابراین هدف این پژوهش، شناسایی رابطه انگیزش شغلی و عوامل مؤثر بر آن با رفتار خود توسعه‌ای پرستاران می‌باشد.

■ مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش مطالعه‌ای توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را ۱۶۰۰ نفر از پرستاران بالینی که در بخش‌های مختلف بیمارستانهای بزرگ دولتی شهر تهران در سال ۱۳۹۱ مشغول به کار بودند، تشکیل می‌داد. نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای با تخصیص متناسب صورت گرفت به این معنی که اگر، حجم جامعه بیمارستانی ۶٪ کل جامعه پرستاران مورد مطالعه را تشکیل می‌داد، حجم نمونه نیز از آن بیمارستان ۶٪ در نظر گرفته شد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و با در نظر گرفتن فرض جامعه آماری محدود (مفروضات معادله: d دقت برآورد و برابر با ۰/۰۲، p و q برابر ۰/۵ و T برابر با ۱/۹۶) برابر با ۹۶۰ نفر بدست آمد. با توجه به بازگشت ۹۴۹ پرسشنامه که نرخ بازگشت معنی‌دار و تعداد قابل قبولی را نشان می‌دهد، داده‌های مزبور برای تحلیل‌های بعدی مورد استفاده فرمول نیست.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها نیز در این پژوهش عبارتند از:

۱. پرسشنامه نیاز به موفقیت: برای اندازه‌گیری نیاز به موفقیت از پرسشنامه هرتر و ویلیامز (۲۰۰۹) استفاده شد که دارای ۲ گویه و مقیاس پاسخگویی ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نه موافقم نه مخالفم، موافقم و کاملاً موافقم) می‌باشد. گویه‌های این



نمودار ۲. مدل نهایی رابطه انگیزش و عوامل مؤثر بر آن با رفتار خود توسعه‌ای پرستاران

آمد. جهت کسب روایی ابزار پژوهش، از اعتبار محتوا استفاده شد. به این ترتیب که پرسشنامه‌ها در اختیار خبرگان و اعضای هیات علمی رشته مدیریت منابع انسانی و پرستاری قرار گرفت و پس از اعمال نظرات اصلاحی ایشان پرسشنامه‌ها تکمیل گردید. جهت توزیع پرسشنامه‌ها، در ساعات اولیه شیفت‌های مختلف صبح، عصر و شب در طول ایام هفته به بیمارستان‌ها مراجعه و با توضیح هدف پژوهش، پرسشنامه‌ها در اختیار نمونه‌هایی که حاضر به شرکت در پژوهش بودند، قرار داده شد. پس از یک هفته مجدداً به بخش مراجعه و پرسشنامه‌ها تحویل گرفته شد. افرادی که به هنگام نمونه‌گیری در مرخصی بودند، تمایلی برای شرکت در پژوهش نداشتند و یا پرسشنامه‌ها را بطور کامل تکمیل نکرده بودند از مطالعه حذف شدند. در مجموع توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها در میان افراد سه ماه بطول انجامید. در مرحله بعد، پیمایش صورت گرفت. پس از اطمینان یافتن از نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه، خطی بودن و همگن بودن واریانس‌ها برای رابطه دو به دو میان متغیرها، کلیه روابط میان متغیرها براساس مدل مفهومی (نمودار ۱) مورد بررسی قرار گرفت. تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق به روش تحلیل مسیر و با استفاده از نرم افزار لیزرل ۸/۷۲ و اس. پی. اس. اس ۱۷ انجام شد. این مطالعه با رعایت ملاحظات اخلاقی همچنین توضیح اهداف پژوهش به واحدهای مورد پژوهش، محرمانه بودن اطلاعات با عدم نوشتن نام و نام خانوادگی در پرسشنامه، تمایل به شرکت و حق انتخاب برای واحدهای مورد پژوهش انجام شد.

با مقیاس پاسخگویی ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) می‌باشد. سه نمونه از گویه‌های این پرسشنامه عبارتند از: «به اعتقاد من، در سازمان ما منابع و امکانات لازم برای توسعه شغلی وجود دارد، سازمان ما برای توسعه شغلی پرستاران ارزش قایل می‌شود، در سازمان ما فرصت‌های زیادی برای پیشرفت وجود دارد» (۲۵). ضریب پایایی این پرسشنامه در مطالعه حاضر، ۰/۸۱ به دست آمد. پرسشنامه حمایت سرپرست: این مقیاس نیز توسط ماورر و همکاران (۲۰۰۳) طراحی شد که دارای ۱۱ گویه با مقیاس پاسخگویی ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) می‌باشد. سه نمونه از گویه‌های این پرسشنامه عبارتند از: «سرپرستم، ارزیابی مناسبی از عملکرد پرسنل خود بعمل می‌آورد، سرپرست من، زمان کافی برای حضور در آموزش را فراهم می‌نماید. سرپرست من، افراد را به شرکت در فعالیت‌های بهبود مهارت شغلی ترغیب می‌نماید» (۲۵). ضریب پایایی این پرسشنامه در مطالعه حاضر، ۰/۷۴ به دست آمد. پرسشنامه رفتار خود توسعه‌ای: برای اندازه‌گیری رفتار خود توسعه‌ای پرستاران از پرسشنامه ایکس یو (۲۰۰۷) استفاده شد که دارای ۱۵ گویه می‌باشد. سه نمونه از این گویه‌ها عبارتند از: در جلسات آموزشی و سمینارهای شغلی حضور می‌یابم. در برنامه‌های آموزشی با هزینه شخصی شرکت می‌کنم. در دوره‌های آموزشی که از سوی دانشگاه برگزار می‌شود، حضور می‌یابم (۲۶). گویه‌ها بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) سنجیده می‌شوند. ضریب پایایی این پرسشنامه ۰/۷۰ به دست

جدول ۱. روابط میان متغیرها در مدل نهائی

روابط	بار عاملی استاندارد	مقدار T	سطح معناداری
نیاز به موفقیت و انگیزش شغلی	۰/۲۴	۲/۴۷	$P < ۰/۰۵$
خودکارآمدی و رفتار خودتوسعه ای	۰/۳۱	۳/۲۶	$P < ۰/۰۵$
خودکارآمدی و انگیزش شغلی	۰/۱۱	۲/۲۲	$P < ۰/۰۵$
حمایت سرپرست و انگیزش شغلی	۰/۱۰	۱/۹۷	$P < ۰/۰۵$
حمایت سرپرست و رفتار خود توسعه ای	۰/۲۶	۳/۰۳	$P < ۰/۰۵$
حمایت سازمان و انگیزش شغلی	۰/۱۹	۲/۳۱	$P < ۰/۰۵$
انگیزش شغلی و رفتار خودتوسعه ای	۰/۶۴	۳/۸۹	$P < ۰/۰۵$

■ یافته‌ها

در مطالعه حاضر اکثر افراد مورد مطالعه (۸۳/۶ درصد) در گروه سنی ۲۰-۳۹ سال قرار گرفتند که ۲۸/۶ درصد افراد مجرد و ۷۱/۴ درصد متأهل بودند. همچنین ۲۳/۶ درصد نمونه‌های مورد پژوهش دارای مدرک کاردانی، ۵۹/۷ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۱۶/۶ درصد افراد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بودند.

برای اینکه نمودار مسیر تأیید شود نخست باید مقادیر تی و ضرایب استاندارد معنادار باشند و دوم باید شاخص‌های آن برازش مناسبی داشته باشند. مقادیر تی اگر از ۲ بزرگ‌تر یا از ۲-کوچک‌تر باشند، در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار خواهند بود. بر این اساس مقادیر برآورد روابط مستقیم میان متغیرهای مدل که دارای مقدار معناداری از نظر آماری نیستند ($P > ۰/۰۵$)، از مدل اولیه مسیر حذف گردیده تا مقادیر مدل نهایی برآورد شود (نمودار ۲).

سایر مقادیر مدل نهایی در جدول ۱ ملاحظه می‌شود.

نتایج نشان می‌دهند بین نیاز به موفقیت ($\beta = ۰/۲۴$)، خودکارآمدی ($\beta = ۰/۱۱$)، حمایت سازمان ($\beta = ۰/۱۹$) و حمایت سرپرست ($\beta = ۰/۱۰$) با انگیزش شغلی رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد (جدول ۱).

در حالیکه خودکارآمدی ($\beta = ۰/۳۱$)، انگیزش شغلی ($\beta = ۰/۶۴$) و حمایت سرپرست ($\beta = ۰/۲۶$) با رفتار خود توسعه ای پرستاران رابطه مثبت و مستقیمی دارند، نیاز به موفقیت ($\beta = ۰/۱۵$) و حمایت سازمان ($\beta = ۰/۰۵$) رابطه معناداری با رفتار خود توسعه ای ندارند ($p > ۰/۰۵$).

از دیگر یافته‌های تحقیق که می‌توان به آن اشاره کرد آن است که بر اساس نمودار ۲ و با توجه به مقدار R اسکوئر، ۵۶٪ تغییرات رفتار خودتوسعه ای پرستاران مربوط به تأثیر متغیرهایی خارج از مدل بوده و ۴۴٪ رفتار خود توسعه ای ناشی از متغیرهای موجود در مدل می‌باشد. در نهایت نشانگرهای مربوط به برازش مدل نهایی نشان داده شده است (جدول ۲). آزمون برازش مدل، تعیین می‌کند که آیا مدل پیشنهادی باید پذیرفته شود یا خیر. با توجه به مقدار شاخص‌های بیان شده، مدل نهایی حاصل از تحقیق، مدلی مطلوب و قابل پذیرش می‌باشد که توانسته است بسیاری از روابط بیان شده میان متغیرهای تحقیق را پیش بینی و برآورد نماید.

■ بحث

مطالعه حاضر نسبت به تحقیقات قبل تلاش نموده است تا تأثیر عوامل شخصیتی همچون نیاز به موفقیت و خودکارآمدی همچنین خصوصیات محیط کار از جمله حمایت سرپرست و سازمان را بر انگیزش شغلی که می‌تواند عامل مؤثری در ایجاد رفتار خودتوسعه ای باشد بررسی نماید. نتایج نشان داد که نیاز به موفقیت و خودکارآمدی همچنین حمایت سازمان و سرپرست در افزایش انگیزش شغلی پرستاران جهت خودتوسعه ای مؤثر می‌باشند. سرپرستان از طریق رهبری و انتظارات خاص خود می‌توانند بر رفتار کارکنان تأثیر بگذارند. سرپرست می‌تواند از قدرت رهبری خود برای تأثیر بر عملکرد، نگرشها و انگیزش زیردستان خود استفاده نماید. کارکنانی که مورد اعتماد، احترام و دوستی سرپرست خود قرار می‌گیرند، بیشتر خرسندند و بهتر از بقیه عمل می‌کنند. سازمان نیز به شیوه‌های مختلفی مانند: فرهنگ سازمانی، ساختار پاداش و طراحی شغل می‌تواند بر رفتار کارکنان اثر گذار

جدول ۲. نشانگرهای برازش مدل نهایی

شاخص	آستانه پذیرش	مقدار	نتیجه
تعدیل شده نیکوئی برازش	$0/90 >$	$0/92$	تأیید مدل
شاخص نیکوئی برازش	$0/90 >$	$0/94$	تأیید مدل
نرم شده برازندگی	$0/90 >$	$0/90$	تأیید مدل
نرم نشده برازندگی	$0/90 >$	$0/94$	تأیید مدل
برازندگی فزاینده	$0/90 >$	$0/92$	تأیید مدل
نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی	$3 <$	$2/56$	تأیید مدل

و حمایت سرپرست اثر مستقیم بر رفتار خود توسعه‌ای دارند. بنابراین حمایت سرپرستاران و خودکارآمدی نیز می‌توانند نقش بسیاری در خود توسعه‌ای پرستاران داشته باشند. پیشنهاد کاربردی که می‌توان بر پایه نتایج حاصل از این مطالعه مطرح کرد این است که مدیران و سرپرستاران از طریق خلق فرصت‌های یادگیری غیررسمی، تشویق، اعتقاد به ارزش توسعه، فراهم نمودن زمان، اطلاعات، همراهی، منابع و پاداش می‌توانند نقش حیاتی را در زمینه یادگیری در محل کار بازی کنند. از سویی مسئولیت‌های شغلی باید براساس توانمندی‌های افراد واگذار گردد تا فرد بتواند از عهده وظیفه محوله برآمده و احساس مفید بودن و مؤثر بودن داشته باشد همچنین به افراد فرصت داده شود تا دانش فراگرفته شده را در عمل بکارگیرند.

این مطالعه محدودیت‌های اندکی داشت که عبارتند از: نخست، مطالعه حاضر بر روی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر تهران انجام گرفته است و لذا نتایج حاصل را نمی‌توان به کلیه پرستاران تعمیم داد. پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده مطالعه مشابهی پیرامون خودتوسعه‌ای پرستاران در بیمارستان‌های دیگر شهرها صورت پذیرد و نتایج حاصل با تحقیق حاضر مقایسه گردد. دومین محدودیت، تعصب در روش شناسی رایج را در بر می‌گیرد. هرچند تلاش بسیاری برای شرکت محرمانه و اهمیت صداقت پاسخ‌دهندگان صورت گرفت همچنین از مقیاس‌ها، آزمون‌ها و پرسشنامه‌های استاندارد استفاده گردید تا تأثیرات روش شناسی تحقیق از طریق جمع‌آوری و سنجش‌های معتبر داده‌ها کم شود. استفاده از ابزارهای غیر بومی ممکن است در پاسخ‌دهی افراد به پرسشنامه تأثیرگذار باشد و این امر یکی از محدودیت‌های دیگر تحقیق است. هر چند در زمان ترجمه ابزار از انگلیسی به فارسی

باشد. این در حالی است که بسیاری از پرستاران، مکانیسم‌های حمایتی از جانب سازمان‌ها و موسسات درمانی را بصورت ناکافی دریافت می‌کنند. در سازمان‌هایی که نمیتوانند حمایت لازم را فراهم کنند تعارض بین نیازهای پرستاران و آنچه که دریافت می‌کنند باعث ایجاد مشکلاتی در آنها می‌شود. مدیرانی که در کشف چنین تفاوت‌هایی با شکست مواجه می‌شوند سطوح رو به رشد بی انگیزشی کارکنان خود را تجربه خواهند نمود که همین امر می‌تواند بر رشد، توسعه و عملکرد طولانی مدت سازمان تأثیر منفی بگذارد. به نظر می‌رسد مدیران با در نظر گرفتن تفاوت‌های میان افراد و حمایت بیشتر قادر خواهند بود تأثیر مثبتی بر رشد و توسعه کارکنان خود داشته باشند.

از آنجا که مدل تحقیق بصورت اشباع در نظر گرفته شد یافته مهمی که حاصل گردید، نشان داد که انگیزش شغلی، مهم‌ترین عامل در ایجاد رفتار خود توسعه‌ای است. مطالعات دیگر، نتایج حاصل از مطالعه حاضر را تأیید می‌نمایند. برای مثال، در تحقیقی نشان داده شد که انگیزش شغلی با خودتوسعه‌ای ارتباط دارند (۲۷، ۱۲). جلالی و همکارانش نیز بیان کردند که پرستاران به طور کلی انگیزه شرکت در آموزش مداوم را مهم تلقی کرده اند (۱۹). در توجیه این امر می‌توان گفت کارکنان دارای انگیزه بالا، اهداف شغلی چالشی را انتخاب می‌کنند و تلاش زیادی در انجام وظایفی دارند که به اهدافشان مرتبط می‌شوند همچنین ارزش کاری بالا و نیاز به توسعه را درک می‌کنند بنابراین تمایل بیشتری به درگیر شدن در خودتوسعه‌ای دارند.

یکی دیگر از یافته‌های تحقیق آن بود که نیاز به موفقیت و حمایت سازمان نیز بصورت غیر مستقیم و از طریق انگیزش شغلی سبب شکل گیری رفتار خود توسعه‌ای می‌شوند. البته خودکارآمدی

خویش برای انجام خود توسعه ای، جایگاه ویژه ای را در این میان داراست. لذا مدیران و سرپرستاران با بکاربردن عوامل انگیزشی و در اختیار قرار دادن زمان، منابع و همراهی لازم می توانند در افزایش تمایل پرستاران برای شرکت در برنامه های خود توسعه ای نقش مؤثری داشته باشند.

■ تشکر و قدرانی

این مقاله بخشی از رساله دکتری دانشجوی (عسکری نژاد) رشته مدیریت منابع انسانی می باشد که در دانشگاه پیام نور تهران در سال (۱۳۹۱) انجام پذیرفته است. بدین وسیله از کلیه اساتید، مدیران و پرستارانی که در انجام این پژوهش همکاری صمیمانه ای داشتند، تشکر و قدرانی می گردد.

برخی اصلاحات اعمال شد تا مناسب فرهنگ کشور ما باشد. برای تحقیقات آینده باید تاکید نماییم که در مطالعه حاضر از آنجاکه متغیرهای محدودی بررسی شده است لذا پیشنهاد می شود متغیرهای دیگری نظیر انعطاف پذیری، خلاقیت، استقلال، نگرش، نیاز به یادگیری همچنین متغیرهای محیط کار (جو یادگیری سازمان، ارزیابی عملکرد، حمایت همکار) که می توانند رابطه زیادی با تمایل کارکنان برای شرکت در خود توسعه ای داشته باشند، مورد بررسی قرار گیرند.

■ نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان می دهد انگیزش شغلی عامل مؤثری در ایجاد رفتار خود توسعه ای می باشد البته باور افراد در مورد میزان قابلیت

■ References

1. Boeren E, Nicaise I, Baert H. Theoretical models of participation in adult education: the need for an integrated model. *International Journal of Lifelong Education*. 2010; 29(1): 45-61.
2. Henderson A, Creedy D, Boorman R, Cook M, Walker R. Development and Psychometric Testing of the clinical learning organizational culture survey (CLOCS). *Journal Nurse Education today*. 2010; 30(2) : 598-602.
3. Woods SL, Sivarajan ES, Underhill MS. Cardiac nursing. 4th edition. Philadelphia: Lippincott Co; 2000.
4. Hospital and Nursing Errors. 2010. (Internet). (Cited 2010). Available from [http:// www. articlesbase .com](http://www.articlesbase.com).
5. Schatkoski AM, Wegner W, Algeri S, Pedro EN. Safety and protection for hospitalized children: literature review. *Journal of Rev Lat Am Enfermagem*. 2009; 17(3):406-10.
6. Griscti OJ. Effectiveness of continuing education programs in nursing: literature review. *Journal of Advanced nursing*. 2006; 55: 449-56.
7. Mc Partland PA. Mandatory Continuing education: does it really protect society from in competent health professionals?. (Internet)(Cited 2006). Available at :<http://www.piercelaw .edu/risk/vol1/fall/mc partl a.htm>.
8. Orvis KA, Ratwani KL. Leader self-development: A contemporary context for leader development evaluation. *Journal of Leadership*. 2010; 21: 657-74.
9. Tough A. The adult's learning projects. Toronto: Ontario Institute for studies in Education. 1978.
10. Brown CA, Belfield CR, Field SJ. Cost effectiveness of continuing professional development in health care: A critical review of the evidence. *Journal of British medical*. 2002; 324(7338): 652-56.
11. Blau G, Andersson L, Davis K, Daymont T, Hochner A, Koziara K, et al. The relation between employee organizational and professional Development activities. *Journal of Vocational Behavior*. 2008; 72: 123-42.
12. Hurtz GM, Williams KJ. Attitudinal and motivational antecedents of participation in voluntary employee development activities. *Journal of Applied Psychology*. 2009; 94:635-53.
13. Werner J, Desimon R. Human Resource Development. Australia: Thomson south -western. 2009.
14. Tharenou P. The relationship of training motivation to participation in training and development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2001; 74: 599-621.
15. Ellinger A. Contextual factors influencing informal learning in a workplace setting: The case of reinventing itself company. *Journal of Human Resource Development*. 2005; 16: 389-415.

16. Boyatzis RE, Kolb DA. From learning styles to Learning skills: the executive skills profiles. *Journal of Managerial psychology*. 1995; 10 (5): 3-17.
17. Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. New York: W.H.Freeman.1997.
18. Birdi K, Allan C, Warr P. Correlates and perceived outcomes of four types of employee development activity. *Journal of Applied Psychology*. 1997; 82: 845-57.
19. Jalali R., AbdulMaleki P., Kahrizi M. Continuous Nursing Education from Nurse's point of View. *Journal of Kermanshah University of Medical Sciences*. 2006; 1(10): 67.[Persian]
20. London M. Relationships between career motivation, empowerment and support for career development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1993; 65: 55-69.
21. London M. Organizational Support for employee's Career motivation: A guide to human resource strategies in changing business conditions. *Human resource planning*. 1988; 11(1): 320-23.
22. London M. Toward a theory of career motivation. *Academy of management Review*. 1983; 8:620-30.
23. Xu Q. A predictive model of employee self-development: The Effects of individual and Contextual Variables, [PhD thesis] *Psychology*. California: University of California. 2007.
24. Maurer TJ, Weiss EM, Barbeite FG. A model of involvement in work-related learning and development activity: The effects of individual, situational, motivation, and age variables. *Journal of Applied Psychology*. 2003; 88(4): 707-724.
25. Orvis KA, Leffler GP. Individual and Contextual Factors : An interactionist approach to understanding employee self-development , *Journal Personality and Individual Differences*. 2011 ; 51:172-177.
26. Boyce LA, Zaccaro SJ, Wisecarver MZ. Propensity for self-development of leadership attributes: Understanding, predicting, and supporting performance of leader self-development performance. *Leadership Quarterly*. 2010., 21, 159-178.

Assessing the relationship between the nurses' self – development behavior, job motivation and it's effective factors

Zahra Foroutani, Adel Azar, Seyed Aliakbar Ahmadi, Hossin Mobaraki[■], Monireh Askarinejad

Foroutani Z.

Assistant Professor Faculty of Public Management, Payame Noor University, Iran.

Azar A.

Professor, Faculty of Management & Economics, Tarbiat Modares University, Iran.

Ahmadi A.

Professor, Faculty of Public Management, Payame Noor University, Iran.

■ Corresponding author:

Mobaraki H.

Corresponding; Assistant Professor of Rehabilitation Management Dept., Faculty of Rehabilitation, Tehran University of Medical Sciences, General Director of human resources, Ministry of Health and Medical Education, Tehran, Iran.
Address: hmobaraki43@tums.ac.ir

Askarinejad M.

Assistant Professor, Faculty of Public Management, Payame Noor University Of Tehran, Iran.

Introduction: Because of technology in health and treatment domain is changing rapidly; so, it is resulted that nurses increase and update their skills, continually. Since, one of the effective factors in job behavior is motivation; it is obvious that reorganization effective factors on motivation would be useful for nurses' self – development behaviors.

Aim: The aim of this study was assessing the relationship between the nurses' self – development behavior, job motivation and factors influencing on their motivation.

Method: This study was a descriptive-survey which (949) nurses who worked in hospitals in Tehran city were selected randomly in (2012). Cluster sampling was used with proportional allocation and Morgan method used for sample size estimating. For data gathering standards questioners were used; job motivation (London 1983), self-development behavior (Xu 2007), need for achievement (Williams & Hurtz 2009), self-efficacy, organizational and supervisor support (Maurer & et.al 2003). Their reliability were between (70%-80%). Data was analyzed by use of Path-Analyze through Lisrel 8.5 software.

Results: There is a positive and direct relationship between the job motivation and factors such as need for achievement ($\beta=0.24, t=2.47$), self-efficacy ($\beta=0.11, t=2.22$), organizational support ($\beta=0.19, t=2.31$) and supervisory support ($\beta=0.10, t=1.97$). Moreover, there is a direct relationship between the nurses' self-development behavior and factors self-efficacy ($\beta=0.31, t=3.26$), job motivation ($\beta=0.64, t=3.89$) and supervisor support ($\beta=0.26, t=3.03$). But there is no significant relationship ($p>0.05$) between their self-development behavior and factors need for achievement ($\beta=0.15, t=1.74$) and organizational support ($\beta=0.05, t=0.64$). Also, 44% changes in self development define with self efficacy, organizational and supervisor supports. So, the model had fitness.

Conclusion: Self-efficacy, job motivation and supervisor support leads to improve nurses self-development behavior while need to chievement, self-efficacy, organizational support and supervisor support to provide motivation for self-development. managers and supervisors seem to provide the time, information, support, feedback, resources and rewards can play avital role in nurses learning and development.

Key words: human resource self-development, job motivation, nurse

Nursing Management

Quarterly Journal of Nursing Management

Third Year, Vol 3, No 2, Summer 2014