

بررسی رابطه عوامل فردی و سازمانی با رفتار خود توسعه‌ای پرستاران

زهرا فروتنی، عادل آذر، سیدعلی اکبر احمدی، حسین مبارکی، منیره عسکری نژاد

چکیده

مقدمه: یادگیری و خود توسعه‌های نیاز مداوم همه پرستاران می‌باشد. شناسایی عوامل مؤثر در فعالیت‌های یادگیری و توسعه مهم هستند؛ زیرا نشان می‌دهد که علاوه بر افراد، زمینه‌ها یا موقعیت‌هایی نیز می‌توانند خود توسعه‌ای را تسهیل نمایند.

هدف: هدف اصلی تحقیق حاضر، شناسایی رابطه عوامل فردی و سازمانی با رفتار خود توسعه‌ای پرستاران می‌باشد.

مواد و روش‌ها: تحقیق حاضر مطالعه‌ای توصیفی پیمایشی است که در سال ۱۳۹۱ در بیمارستان‌های بزرگ دولتی شهر تهران انجام پذیرفت. در این مطالعه نمونه‌گیری طبقه‌ای با تخصیص متناسب صورت گرفت و در نهایت ۹۴۹ نفر از پرستاران بالینی به صورت تصادفی انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های استاندارد نگرش خود توسعه‌ای، تعهد حرفه‌ای، نگرش اسلامی به کار، تمایل به خود توسعه‌ای، حمایت سازمانی، حمایت سرپرست و رفتار خود توسعه‌ای با طیف لیکرتی پاسخ دادند. برای تعیین پایایی ابزار نیز از آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب پایایی به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۹۲، ۰/۷۴، ۰/۷۷، ۰/۸۱، ۰/۷۴ و ۰/۷۰ به دست آمد. در نهایت داده‌ها با آزمون اسپیرمن و تحلیل مسیر از طریق نرم افزار SPSS17 و لیزرل ۸/۷۲ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: میان عوامل فردی: نگرش اسلامی به کار ($\beta=0/30$)، تعهد حرفه‌ای ($\beta=0/11$) و تمایل فرد ($\beta=0/09$)، همچنین عوامل سازمانی: حمایت سازمان ($\beta=0/23$) و حمایت سرپرست ($\beta=0/23$) با رفتار خود توسعه‌ای پرستاران ارتباط معناداری وجود داشت ($p<0/05$).

نتیجه‌گیری: نگرش اسلامی به کار، عامل اساسی در ایجاد رفتار خود توسعه‌ای می‌باشد؛ ضمن آن که عوامل سازمانی در افزایش تأثیر عوامل فردی بر خود توسعه‌ای، نقش مهمی دارند. مدیران با اعتقاد داشتن به ارزش توسعه، حمایت واضح و مشهود از کارکنان و تقویت آموزه‌های دینی می‌توانند سبب افزایش تمایل پرستاران برای خود توسعه‌ای شوند.

کلمات کلیدی: پرستاری، خود توسعه‌ای، مدیریت منابع انسانی

زهرا فروتنی

استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران

عادل آذر

استادگروه مدیریت صنعتی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران

سیدعلی اکبر احمدی

دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران

حسین مبارکی

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

مؤلف مسؤول: منیره عسکری نژاد

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی)، گروه علمی مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران

آدرس: monireh.askarinejad@gmail.co

فصلنامه
مدیریت پرستاری

سال دوم، دوره دوم، شماره دوم

تابستان ۱۳۹۲

■ مقدمه

یکی از مهم‌ترین حوزه‌های کاری در هر جامعه‌ای، بخش بهداشت و درمان می‌باشد که از طریق خدمات مطلوب می‌تواند به هدف نهائی خود که تأمین سلامت انسان‌هاست، دست یابد. از آنجا که پرستاران در خط مقدم ارائه خدمات بهداشتی به مددجویان قرار دارند و عملکرد آنها تا حد زیادی تعیین کننده کیفیت مراقبت‌های بهداشتی است، می‌بایست به طور مداوم مهارت‌های خویش را به روز کرده و افزایش دهند (۱). در سال‌های اخیر پرستاران ایران و برخی کشورهای دیگر به خاطر کاهش کیفیت مراقبت مورد انتقاد قرار گرفته‌اند. در ریشه‌یابی علت این امر، برخی تحقیقاتی که در داخل و خارج از کشور صورت گرفته، مشکل را به دانش و مهارت و تجربیات کاری پرستاران ارتباط داده‌اند (۲ و ۳). با این که عوامل زیادی بر کیفیت مراقبت از مددجویان مؤثر است، اما توانمندی حرفه‌ای پرستاران بیش از هر عاملی بر کیفیت مراقبت تأثیر دارد (۴). توسعه و یادگیری دائمی، نیاز مداوم همه پرستاران می‌باشد. آموزش‌های رسمی فقط یکی از منابع این یادگیری است. روش‌های غیررسمی و خود هدایتی و دیگر روش‌های متنوع آموزش مداوم، از منابع دیگر یادگیری می‌باشند (۵). اگر چه سازمان‌ها جهانی شده‌اند و به طور مداوم روی کاهش همه هزینه‌های عملیاتی‌شان متمرکز شده‌اند اما مسئولیت بیشتری در مورد کارکنان برای خود توسعه‌ای دارند (۶). به عبارتی نه تنها برنامه‌های آموزش رسمی را باید اجرا نمایند بلکه باید سعی کنند افرادی را استخدام نمایند که بتوانند همواره یاد بگیرند و خود را توسعه دهند (۷). خود توسعه‌ای، مجموعه‌ای از فعالیت‌های داوطلبانه و غیر رسمی کارکنان است که تلاش می‌کنند تا دانش و مهارت شغلی لازم را کسب و حفظ نمایند (۸). بنابراین خود توسعه‌ای کارکنان: ۱- داوطلبانه و فراتر از وظیفه است، ۲- به اثربخشی سازمانی مربوط می‌شود، ۳- شغل مدار است و برای وظایف آینده یا کنونی هدف گذاری می‌شود و ۴- خودمحور است و بر بهبود دانش، مهارت‌ها و توانائی‌های فردی تمرکز می‌کند (۹). آموزش و توسعه یکی از راه کارهای اساسی و مؤثر در امر نگهداری و بهره وری نیروی انسانی است. همچنین می‌تواند منافع رو به افزایشی همچون اثربخشی، پیشرفت شغلی (۱۰)، تعهد سازمانی و رضایت شغلی (۱۱) و بهبود عملکرد و فعالیت (۱۲) را به همراه داشته باشد.

مطالعات نشان می‌دهند خودآگاهی، داشتن هدف و درگیری شغلی، با نگرش ارتباط دارند و نگرش نیز بر شرکت افراد در یادگیری

تأثیرگذار است؛ اما کنترل مدیریت و شرکت اجباری کارکنان با تمایل به خود توسعه‌ای رابطه منفی دارند (۱۳). برخی مطالعات نیز حاکی از آن است که حمایت محل کار رابطه قوی با شرکت کارکنان در خود توسعه‌ای داراست (۱۴). فرمانی و ضیغمی محمدی (۱۵) نیز طی مطالعه‌ای نشان دادند که برقراری آموزش و امکان حضور پرستاران شیفت‌های مختلف در دوره‌های آموزشی، برگزاری کلاس‌ها به صورتی که با وظایف شغلی و خانوادگی افراد تداخل کمتری ایجاد نماید، همچنین استفاده از روش‌های غیر حضوری برای بهبود کیفیت و اثربخشی برنامه‌های آموزش مداوم الزامی می‌باشد.

حوزه خود توسعه‌ای منابع انسانی دارای بیشترین تمرکز بر رفتار می‌باشد. برای تغییر رفتار می‌بایست ابتدا فاکتورهایی را که سبب می‌شوند کارکنان به شیوه‌ای که می‌خواهند عمل کنند، شناسایی نمود. نگرش از جمله عوامل فردی مهمی است که در رفتار کارکنان مؤثر می‌باشد. نگرش، احساس رضایت یا ناراضی فرد نسبت به برخی محرک‌ها می‌باشد. نگرش‌ها می‌توانند دارای تأثیری مستقیم بر انگیزه یادگیری باشند (۱۶). تعهد حرفه‌ای که به نگرش فرد به شغل خود (۱۷) و یا به انگیزه فرد برای کار در شغل انتخابی اشاره دارد (۱۸)، بر رفتار اثر می‌گذارد (۱۹). افراد با تعهد حرفه‌ای بالا، تمایل به توسعه و تعقیب اهداف شغلی‌شان دارند (۲۰). نظام ارزش‌ها و معنویت نیز در توسعه منابع انسانی مهم هستند (۲۱). چنانچه فرد در زندگی خود، ارتباطات چهارگانه‌ای ارتباط با خدا، ارتباط با خود، ارتباط با دیگران و ارتباط با محیط طبیعی را به طور متعادل رعایت کند، در جهت توسعه خود، رفتاری اثربخش خواهد داشت (۲۲). در خود توسعه‌ای، عامل کلیدی، تمایل به انجام چنین اموری می‌باشد. تمایلات با رفتار قابل مشاهده مربوط هستند و معمولاً عامل کلیدی برای اصلاح رفتار در نظر گرفته می‌شوند. تمایلات، ساختارهای کلیدی در رفتار توسعه هستند زیرا فرد تمایل به انجام اقداماتی جهت رفع کمبود مهارت یا دانش خود دارد که نخستین گام مفید در پیگیری توسعه است (۲۳).

شناسایی عوامل مؤثر در فعالیت‌های یادگیری و توسعه مهم هستند زیرا نشان می‌دهد که علاوه بر افراد، زمینه‌ها یا موقعیت‌هایی نیز ممکن است خود توسعه‌ای را تسهیل نمایند. هنگامی که کارکنان شروع به خود توسعه‌ای می‌نمایند، در حقیقت فرآیند یادگیری آغاز می‌شود و این مسئله برای شرکت کنندگان اهمیت پیدا می‌کند که آیا خواهند توانست دوره آموزشی را به اتمام برسانند و یا ناچار به رها کردن آن خواهند شد. این امر بر نتایج به دست آمده از یادگیری تأثیر

خود توسعه‌ای با اهمیت می‌باشد، "فعالیت‌های خود توسعه‌ای را با ارزش می‌دانم"، "به اعتقاد من فعالیت‌های خود توسعه‌ای لذت بخش می‌باشد" (۲۵). در پژوهش حاضر، ضریب پایایی این مقیاس ۰/۸۵ به دست آمد.

۲. پرسشنامه تعهد حرفه‌ای: این مقیاس توسط راتول و آرنولد (۲۰۰۷) با ۹ گویه بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به صورت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) طراحی شده است. سه نمونه از گویه‌های آن عبارتند از "جهت کسب موفقیت شغلی تلاش می‌کنم"، "از حرفه خود احساس رضایت دارم"، "حرفه خود را بهترین حرفه می‌دانم" (۲۶). در پژوهش حاضر ضریب پایایی این مقیاس ۰/۹۲ به دست آمد.

۳. پرسشنامه نگرش اسلامی به کار: این مقیاس توسط درویش یوسف (۲۰۰۰) در ۱۷ گویه بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت تهیه شده است. سه نمونه از گویه‌های این پرسشنامه عبارتند از "من در حرفه خود، ایثار و از خودگذشتگی نشان می‌دهم"، "وظایف شغلی را با بهترین توانایی ممکن انجام می‌دهم"، "اعتقاد دارم کار، منبع شادی و کمال می‌باشد". گویه‌ها بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) اندازه‌گیری شد (۲۷). در مطالعه حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۴ به دست آمد.

۴. پرسشنامه تمایل به خود توسعه‌ای: این پرسشنامه توسط پرالت (۲۰۰۸) طراحی شده است و دارای ۳ گویه می‌باشد که به سبک لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. دو نمونه از گویه‌های این پرسشنامه عبارتند از "تا ۴ ماه آینده در فعالیت‌های توسعه شغلی شرکت خواهم کرد"، "برای شرکت در فعالیت‌های توسعه شغلی تلاش فراوان می‌کنم" (۲۵). در مطالعه حاضر پایایی این پرسشنامه ۰/۷۷ به دست آمد.

۵. پرسشنامه حمایت سازمانی: برای سنجش حمایت سازمانی از پرسشنامه ماورر و همکاران (۲۰۰۳) استفاده شد که دارای ۱۰ گویه 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 قائل می‌شود"، "در سازمان ما فرصت‌های زیادی برای پیشرفت وجود دارد" (۲۸). ضریب پایایی این پرسشنامه در مطالعه حاضر ۰/۸۱ به دست آمد.

گذار است. اگرچه برخی عوامل فردی مانند انگیزش و خودکارآمدی هنوز مؤثر هستند اما عوامل دیگری نیز وجود دارند که در توسعه کارکنان نقش مهمی ایفا می‌کنند. این عوامل به خصوص به طور گسترده‌ای بر روی قسمت دوم تصمیم‌گیری‌ها تأثیر می‌گذارند که آیا شرکت کننده از ادامه دوره یادگیری خودداری کند و یا چه زمانی این کار را انجام دهد. عوامل مؤثر بر فرآیند یادگیری نه تنها در اصرار بر یادگیری تأثیر می‌گذارند بلکه بر نتایج حاصله و تغییرات رفتاری و نتایج آن بر کار تأثیر گذار می‌باشند. بر این اساس، هدف اصلی مطالعه حاضر شناسایی رابطه عوامل فردی و سازمانی با رفتار خود توسعه‌ای پرستاران می‌باشد.

■ مواد و روش‌ها

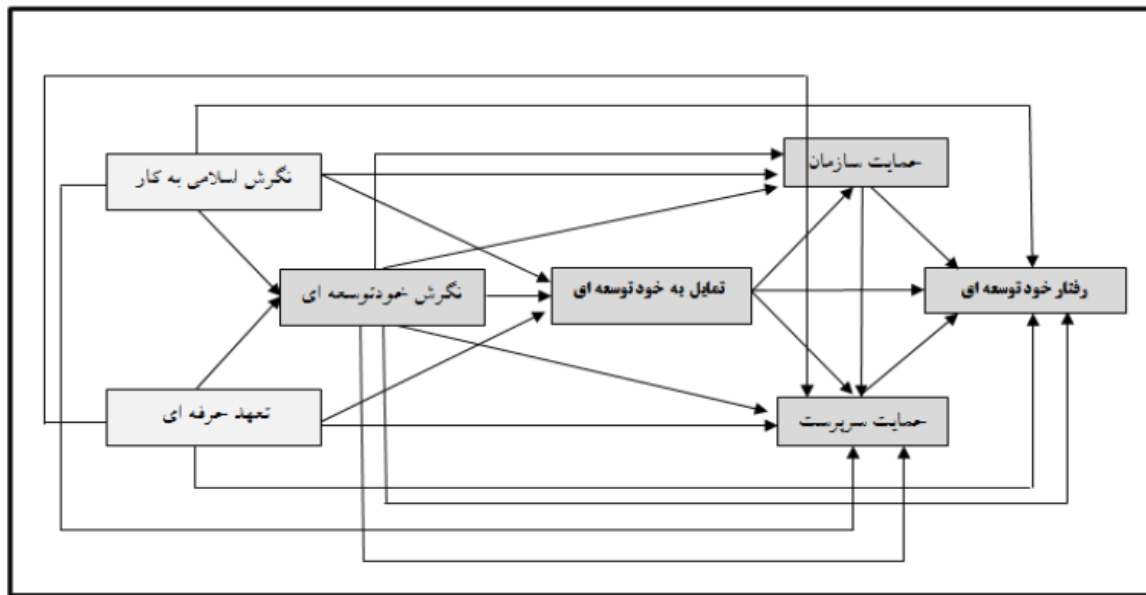
تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش مطالعه‌ای توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را ۱۶۰۰ نفر از پرستاران بالینی که در بخش‌های مختلف بیمارستان‌های بزرگ دولتی شهر تهران در سال ۱۳۹۱ مشغول به کار بودند، تشکیل می‌داد. نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای با تخصیص متناسب صورت گرفت؛ به این معنی 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 $0/02$ ، p و q برابر $0/5$ و T برابر با $1/96$) ۹۶۰ نفر به دست آمد. با توجه به بازگشت ۹۴۹ پرسشنامه که نرخ بازگشت معنادار و تعداد قابل قبولی را نشان می‌دهد، داده‌های مزبور برای تحلیل‌های بعدی مورد استفاده واقع گردید.

$$n = \frac{NT^2pq}{T^2pq + Nd^2}$$

فرمول ۱. تعیین حجم نمونه (۲۴)

ابزار جمع‌آوری داده‌ها نیز در این پژوهش عبارتند از:

۱. پرسشنامه نگرش فرد نسبت به خود توسعه‌ای: برای اندازه‌گیری نگرش خودتوسعه‌ای از پرسشنامه پرالت (۲۰۰۸) استفاده شد که دارای ۵ گویه و مقیاس پاسخ‌گویی ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نه موافقم نه مخالفم، موافقم و کاملاً موافقم) می‌باشد. سه نمونه از گویه‌های این پرسشنامه عبارتند از "به اعتقاد من، فعالیت‌های



نمودار ۱. مدل مفهومی رابطه عوامل فردی و سازمانی با رفتار خود توسعه‌ای پرستاران

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 به طور کامل تکمیل نکرده بودند از مطالعه حذف شدند. در مجموع توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها در میان افراد سه ماه به طول 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 و کلیه روابط میان متغیرها بر اساس مدل مفهومی (نمودار ۱) مورد بررسی قرار گرفت. تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش تحلیل مسیر و با استفاده از نرم افزار لیزرل ۸/۷۲ و SPSS17 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.

■ یافته‌ها

در مطالعه حاضر اکثر افراد مورد مطالعه (۸۳/۶٪) در گروه سنی ۳۹-

۶. 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 به عمل 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" (۲۹). ضریب پایایی این پرسشنامه در مطالعه حاضر ۰/۷۴ به دست آمد.

۷. 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" (۲۹). گویه‌ها بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) سنجیده می‌شوند. ضریب پایایی این پرسشنامه ۰/۷۰ به دست آمد. جهت کسب روایی ابزار پژوهش، از اعتبار محتوا استفاده شد. به این ترتیب که پرسشنامه‌ها در اختیار خبرگان و اعضای هیئت 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

جدول ۱. توزیع فراوانی سن، تاهل و سطح تحصیلات نمونه‌های مورد پژوهش

گروه سنی	فراوانی	درصد
۲۰-۲۹	۲۹۹	۳۱/۵٪
۳۰-۳۹	۴۹۴	۵۲/۱٪
بیش از ۴۰ سال	۱۵۶	۱۶/۴٪
وضعیت تاهل	فراوانی	درصد فراوانی
مجرد	۲۷۲	۲۸/۶
متاهل	۶۷۷	۷۱/۴
سطح تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
کاردانی	۲۲۴	۲۳/۶
کارشناسی	۵۶۷	۵۹/۷
کارشناسی ارشد	۱۵۸	۱۶/۶
جمع	۹۴۹	۱۰۰

یکی دیگر از عوامل فردی، تعهد حرفه‌ای است که با نگرش خود توسعه‌ای رابطه مستقیمی ندارد ($P > 0/05$). البته تعهد حرفه‌ای به طور مستقیم بر حمایت سازمانی ($\beta = 0/24$)، حمایت سرپرست ($\beta = 0/10$)، تمایل به خود توسعه‌ای ($\beta = 0/08$)، و رفتار خود توسعه‌ای ($\beta = 0/11$) اثر می‌گذارد.

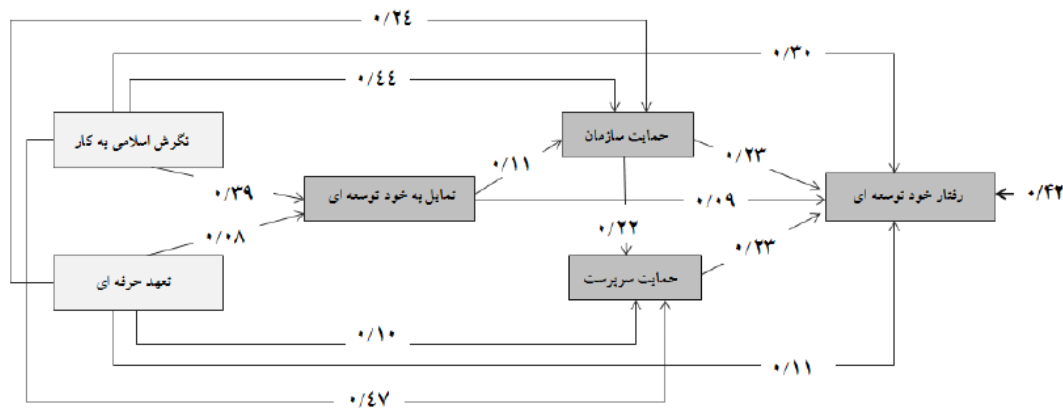
نگرش خود توسعه‌ای رابطه مستقیمی با تمایل به خود توسعه‌ای نداشت ($P > 0/05$). از سویی تمایل به خود توسعه‌ای رابطه مستقیمی با حمایت سازمان ($\beta = 0/11$) و رفتار خود توسعه‌ای ($\beta = 0/09$) دارد. اما تمایل به خود توسعه‌ای بر حمایت سرپرست اثر گذار نیست ($P > 0/05$).

حمایت سرپرست ($\beta = 0/23$) و حمایت سازمانی ($\beta = 0/23$) رابطه مثبت و مستقیمی با رفتار خود توسعه‌ای دارند و حمایت سازمان با حمایت سرپرست ($\beta = 0/22$) رابطه مثبت و مستقیمی دارد. مقدار R اسکوئر نیز نشان می‌دهد که ۵۸٪ تغییرات در رفتار خود توسعه‌ای ناشی از متغیرهای مدل بوده و ۴۲٪ نیز مربوط به تأثیر عواملی خارج از مدل است. از سویی نتایج آزمون اسپیرمن نشان داد که عوامل سازمانی ($re = 0/70$) نسبت به عوامل فردی ($re = 0/64$) در سطح اطمینان ۹۹٪ با رفتار خود توسعه‌ای رابطه بیشتری دارند. بنابراین می‌توان گفت عوامل سازمانی بر رفتار خود توسعه‌ای پرستاران بیشتر اثر گذار می‌باشد.

۲۰ سال قرار گرفتند که ۲۸/۶٪ افراد مجرد و ۷۱/۴٪ متأهل بودند. همچنین ۲۳/۶٪ نمونه‌های مورد پژوهش دارای مدرک کاردانی، ۵۹/۷٪ دارای مدرک کارشناسی و ۱۶/۶٪ افراد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بودند (جدول ۱).

برای این که مدل ساختاری یا همان 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 ۹۵٪ معنادار خواهند بود. بر این اساس مقادیر برآورد روابط مستقیم میان متغیرهای مدل که دارای مقدار معناداری از نظر آماری نیستند ($P > 0/05$)، از مدل اولیه حذف گردیدند تا مقادیر نهایی برآورد شود (نمودار ۲). لازم به ذکر است که متغیر نگرش خود توسعه‌ای به دلیل آن که روابط معناداری با دیگر متغیرهای مدل نداشت از مدل نهایی تحقیق حذف گردید. جدول ۲، رابطه مستقیم میان عوامل فردی و سازمانی با رفتار خود توسعه‌ای را در مدل نهایی تحقیق نشان می‌دهد.

نتایج نشان می‌دهد بین نگرش اسلامی به کار و نگرش خود توسعه‌ای رابطه معناداری وجود ندارد ($P > 0/05$). از سوی دیگر نگرش اسلامی به کار به طور مستقیم بر حمایت سازمان ($\beta = 0/44$)، حمایت سرپرست ($\beta = 0/47$)، تمایل به خود توسعه‌ای ($\beta = 0/39$) و رفتار خود توسعه‌ای ($\beta = 0/30$) اثر می‌گذارد.



نمودار ۲. مدل نهایی رابطه عوامل فردی و سازمانی با رفتار خود توسعه‌ای پرستاران

زندگی خود ارتباط با خدا، ارتباط با خود، ارتباط با دیگران و ارتباط با محیط طبیعی را به طور متعادل رعایت کند، در جهت توسعه خود، رفتاری اثر بخش خواهد داشت (۲۲).

تعهد حرفه‌ای نیز عامل مؤثری در افزایش تمایل به خود توسعه‌ای می‌باشد. مطالعات دیگر نیز نشان می‌دهد افراد با تعهد حرفه‌ای بالا، تمایل به توسعه و تعقیب اهداف شغلی‌شان دارند (۲۰). آن‌ها ارزش شغل یا حرفه‌شان را تشخیص می‌دهند و تمایل به سرمایه‌گذاری زمان و تلاش بیشتر برای کسب دانش مرتبط با شغل و حرفه خود دارند.

اما باورهای دینی و تعهد حرفه‌ای در نگرش فرد نقشی ندارند از سویی نگرش نیز در افزایش تمایل به خود توسعه‌ای جایگاهی ندارد. هر چند هرتز و ویلیامز (۱۳) در مطالعه‌ای نشان دادند که نگرش بر توسعه تأثیر گذار است. به نظر می‌رسد خود توسعه‌ای به تنهایی برای پرستاران ایرانی لذت بخش نیست بلکه مزایا و پیشرفت‌هایی که بر اثر خود توسعه‌ای در شغل خود به دست می‌آورند، دارای اهمیت می‌باشد. تحقیق حاضر این مطلب را تأیید می‌نماید؛ زیرا یافته‌ها نشان می‌دهد که حمایت سازمان و سرپرست سبب افزایش رفتار خود توسعه‌ای در فرد می‌شوند. همچنین افرادی که تمایل بیشتری برای خود توسعه‌ای دارند، سازمان و سرپرست نیز حمایت بیشتری از آن‌ها به عمل می‌آورد. در مطالعه‌ای نیز نتایج نشان داد که در میان متغیرها، حمایت محل کار رابطه بیشتر و قوی‌تری با شرکت کارکنان در خود توسعه‌ای دارد (۱۴). هرتز و ویلیامز (۱۳) در مطالعه خود نشان دادند کنترل مدیریت و سطوح بالای الزام به شرکت کارکنان، رابطه منفی با شرکت و تمایل به توسعه دارد. نتایج این مطالعه نیز ثابت کرد که عوامل سازمانی نقش مهمی در ایجاد رفتار خود

در نهایت نشانگرهای مربوط به برازش مدل نهایی نشان داده شده است که همه آن‌ها نشان‌دهنده برازش بسیار مطلوب مدل است (جدول ۳). 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

این پژوهش بر ایده ارتقای خود توسعه‌ای پرستاران از طریق عوامل فردی و سازمانی استوار بود. جنبه جدید بودن پژوهش حاضر را باید در فقدان پژوهش پیرامون خود توسعه‌ای منابع انسانی کشور اعم از بخش خصوصی و دولتی جستجو نمود؛ به طوری که تا کنون هیچ گونه پژوهشی در خصوص خود توسعه‌ای منابع انسانی در ایران انجام نشده است. پژوهش حاضر با بومی سازی مدل مذکور سعی نمود تأثیر عوامل فردی به ویژه نگرش‌های دینی و اسلامی همچنین عوامل سازمانی را بر خود توسعه‌ای بررسی نماید. از سویی تاکنون مطالعه‌ای پیرامون موضوع مذکور بر روی جامعه پرستاری انجام نگرفته در حالی که سلامت و پیشرفت جامعه تا حد بسیار زیادی در دانش و توانمندی جامعه پزشکی به ویژه پرستاران نهفته است. بنابراین مدل خود توسعه‌ای منابع انسانی در بیمارستان‌های دولتی شهر تهران، اولین مطالعه در زمینه خود توسعه‌ای منابع انسانی محسوب می‌شود. در مطالعه مذکور اکثریت نمونه‌های پژوهش، جوان، زن، متأهل و دارای سطح تحصیلات کارشناسی بودند. یافته‌ها نشان داد، باورها و ارزش‌های دینی می‌توانند سبب تمایل و رفتار خود توسعه‌ای شوند. فرهی و همکارانش نیز در مطالعه خود نشان دادند چنانچه فرد در

جدول ۲. روابط میان متغیرها در مدل نهائی تحقیق

روابط	بار عاملی استاندارد	مقدار T	سطح معناداری
نگرش اسلامی به کار با تمایل به خود توسعه‌ای	۰/۳۹	۱۱/۰۶	$P < ۰/۰۵$
نگرش اسلامی به کار با حمایت سازمانی	۰/۴۴	۱۴/۳۹	$P < ۰/۰۵$
نگرش اسلامی به کار با حمایت سرپرست	۰/۴۷	۱۴/۷۹	$P < ۰/۰۵$
نگرش اسلامی به کار با رفتار خود توسعه‌ای	۰/۳۰	۹/۱۷	$P < ۰/۰۵$
تعهد حرفه‌ای با حمایت سازمانی	۰/۲۴	۸/۳۶	$P < ۰/۰۵$
تعهد حرفه‌ای با حمایت سرپرست	۰/۱۰	۳/۴۳	$P < ۰/۰۵$
تعهد حرفه‌ای با تمایل به خود توسعه‌ای	۰/۰۸	۲/۱۵	$P < ۰/۰۵$
تعهد حرفه‌ای با رفتار خود توسعه‌ای	۰/۱۱	۴/۰۴	$P < ۰/۰۵$
تمایل به خود توسعه‌ای با حمایت سازمانی	۰/۱۱	۴/۲۶	$P < ۰/۰۵$
تمایل به خود توسعه‌ای با رفتار خود توسعه‌ای	۰/۰۹	۳/۶۵	$P < ۰/۰۵$
حمایت سرپرست با رفتار خود توسعه‌ای	۰/۲۳	۷/۷۱	$P < ۰/۰۵$
حمایت سازمانی با رفتار خود توسعه‌ای	۰/۲۳	۷/۷۵	$P < ۰/۰۵$
حمایت سازمانی با حمایت سرپرست	۰/۲۲	۷/۱۶	$P < ۰/۰۵$

به کار بیشترین تأثیر را در خود توسعه‌ای پرستاران دارا می‌باشد. البته مطالعات انجام گرفته در خارج از کشور، حمایت محل کار را مهم‌ترین عامل برای شرکت کارکنان در خود توسعه‌ای معرفی نموده‌اند (۱۴). این امر می‌تواند گویای آن باشد که در جامعه پرستاران ایرانی، ویژگی‌های شغلی، عوامل مذهبی و فردی نقش چشمگیری را در خود توسعه‌ای دارا می‌باشند به عبارتی هدف افراد از رفتار خود توسعه‌ای ممکن است علاوه بر بهبود جایگاه کاری خود، موارد دیگری همچون کمک به همنوع، اطاعت امر الهی، ثواب و غیره باشد.

پیشنهاد کاربردی که می‌توان بر پایه نتایج حاصل از این مطالعه مطرح کرد این است که مدیران و سرپرستاران از طریق خلق فرصت‌های یادگیری غیر رسمی، خدمت کردن به عنوان مربی یا مشاور، حمایت واضح و مشهود از کارکنان و ایجاد فضای یادگیری، تشویق به ریسک پذیری، بازخورد مثبت، خدمت کردن به عنوان الگوهای نقش، تشویق، اعتقاد به ارزش توسعه، فراهم نمودن زمان، اطلاعات، همراهی، منابع و پاداش برای خود توسعه‌ای پرستاران می‌توانند نقش حیاتی را در زمینه یادگیری در محل کار بازی کنند. از سویی واگذاری مسئولیت

توسعه‌ای دارند؛ به نحوی که اگر فرد تمایل لازم جهت خود توسعه‌ای را داشته باشد اما از حمایت کافی سازمان و سرپرست خود برخوردار نشود، قادر نخواهد بود به خوبی به سوی خود توسعه‌ای گام بردارد و در نهایت ممکن است از انجام و یا حتی ادامه آن منصرف شود. این در حالی است که بسیاری از پرستاران مکانیسم‌های حمایتی از جانب سازمان‌ها و مؤسسات درمانی را به صورت ناکافی دریافت می‌کنند. در سازمان‌هایی که نمی‌توانند حمایت لازم را فراهم کنند، تعارض بین نیازهای پرستاران و آن چه که دریافت می‌کنند باعث ایجاد مشکلاتی در آن‌ها می‌شود. مدیرانی که در کشف چنین مواردی با شکست مواجه می‌شوند، سطوح رو به رشد نارضایتی کارکنان خود را تجربه خواهند نمود و در نهایت می‌تواند بر رشد، توسعه و عملکرد طولانی مدت افراد تأثیر منفی بگذارد.

تمایل نیز به طور مستقیم بر رفتار خود توسعه‌ای اثر می‌گذارد. ایکس یو نیز در رساله خود نشان داد که تمایل به خود توسعه‌ای با رفتار خود توسعه‌ای ارتباط دارد (۲۹).

در مطالعه حاضر از میان عوامل فردی و سازمانی، نگرش اسلامی

جدول ۳. نشانگرهای برازش مدل نهایی تحقیق

شاخص	آستانه پذیرش	مقدار	نتیجه
تعدیل شده نیکوئی برازش	$0/90 >$	$0/99$	تایید مدل
نرم شده برازندگی	$0/90 >$	$1/00$	تایید مدل
نرم نشده برازندگی	$0/90 >$	$1/00$	تایید مدل
برازندگی فزاینده	$0/90 >$	$1/00$	تایید مدل
نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی	$3 <$	$2/00$	تایید مدل

رابطه زیادی با تمایل کارکنان برای شرکت در خود توسعه‌ای داشته باشند مورد بررسی قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده اثر خود توسعه‌ای بر عملکرد فردی و سازمانی نظیر رضایت شغلی، بهره‌وری، کیفیت زندگی کاری و غیره بررسی شود.

■ نتیجه‌گیری

در مجموع می‌توان گفت، نگرش اسلامی به کار، تعهد حرفه‌ای، تمایل به خود توسعه‌ای، حمایت سازمان و سرپرست در ایجاد رفتار خود توسعه‌ای پرستاران نقش مهمی دارند. از یافته‌های مهم تحقیق که در مطالعات پیشین بدان پرداخته نشده است، نقش مؤثر ارزش‌ها و باورهای دینی در ایجاد تمایل به خود توسعه‌ای است. اعتقاد قلبی و عملی به اصول و ارزش‌های دینی سبب می‌شود فرد در همه حال خدا را ناظر بر اعمال خویش ببیند و تلاش نماید در راستای تحصیل رضای پروردگار و تکامل و سعادت خویش گام بردارد و این امر می‌تواند در همه ابعاد وجودی وی از جمله عملکرد شغلی و رفتار خود توسعه‌ای متبلور گردد.

■ تشکر و قدردانی

این مقاله بخشی از رساله دکتری مدیریت منابع انسانی می‌باشد که در دانشگاه پیام نور تهران در سال ۱۳۹۲-۱۳۹۰ انجام پذیرفته است. بدین وسیله از کلیه اساتید، مدیران و پرستارانی که در انجام این پژوهش همکاری داشتند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌گردد.

شغلی باید بر اساس توانمندی‌های افراد صورت گیرد تا فرد بتواند از عهده وظیفه محوله برآمده و احساس مفید بودن و مؤثر بودن داشته باشد و به افراد فرصت داده شود تا دانش فراگرفته شده را در عمل به کار گیرند. همچنین با برگزاری کارگاه‌های آموزشی در راستای توسعه نگرش و بینش مشترک خود توسعه‌ای بین افراد، سبب افزایش بیشتر رفتار خود توسعه‌ای پرستاران شوند.

یافته‌های 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 خود توسعه‌ای بر روی پرستاران بیمارستان‌های دیگر شهرها صورت پذیرد و نتایج حاصل با تحقیق حاضر مقایسه گردد. از سویی استفاده از ابزارهای غیر بومی ممکن است در پاسخ‌دهی افراد به پرسشنامه تأثیر گذار باشد و این امر یکی از محدودیت‌های دیگر تحقیق است. هر چند در زمان ترجمه ابزار از انگلیسی به فارسی برخی اصلاحات اعمال شد تا مناسب فرهنگ کشور ما باشد.

از آنجا که در این تحقیق متغیرهای محدودی بررسی شده است، لذا پیشنهاد می‌شود متغیرهای دیگری نظیر ویژگی‌های شخصیتی، متغیرهای جمعیت شناختی، مهارت، توانایی، انگیزش، درگیری شغلی و نیاز به یادگیری همچنین عوامل محیطی (جو یادگیری سازمان، حمایت خانواده، تعارض کار - خانواده، حمایت همکاران) که می‌توانند

■ References

- 1-McPartland PA. Mandatory continuing education: does it really protect society from in competent health professionals ?. [Internet]. [Cited August 2006]. Available from: www.piercelaw.edu/risk/vol1/fall/mcpartl a.htm.
- 2-Hamers JPH, Abu-Saad H, Halfens RJG, Schumacher JNM. Factors influencing nurses' pain assessment and interventions in children. Journal of Advanced Nursing. 1994; 20(5): 853-60.

- 3-Karimi R, Parsa-Yekta Z, Mehran A, Nik-Farid L. Perspective of nurses on effective factors on their decisions to administer PRN analgesics to children after surgery. *Journal of Hayat*. 2002; 8 (16): 42-9. [Persian].
- 4-White A. Clinical decision making among fourth-year nursing students: an interpretive study. *Journal of Nursing Education*. 2003; 42(3): 113-20.
- 5-Dimauro NM. Continuous professional development. *Journal of Continuing Education in Nursing*. 2000; 31(2):59-62.
- 6-O'Toole J, Lawler EE. The new American workplace. New York: Palgrave MacMillan. 2006.
- 7-George T, Sing S. Human resource development in organization. [A.Tabatabaiee, trans.]. 1 st edition, Tehran: Farmanesh 2009.
- 8-Tough A. The adult's learning projects. Toronto: Ontario Institute for studies in Education. 1978.
- 9-Georg JM, Brief AP. Feeling good-doing good: conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Journal of Psychological*.1992; 112(2): 310.
- 10-Davenport T, Prusak L. Working knowledge. Boston: Harvard Business School. 1997.
- 11-Mikkelsen A, Saksvik P, Eriksen H, Ursin H. The impact of learning opportunities and decision authority on occupational health. *Journal of Work Stress*.1999; 13, 20-31.
- 12- Boyce LA, Zaccaro SJ, Wisecarver MZ. Propensity for self development of leadership attributes: Understanding, predicting, and supporting performance of leader self-development performance. *Journal of Leadership Quarterly*. 2010; 21: 159-78.
- 13-Hurtz GM, Williams KJ. Attitudinal and motivational antecedents of participation in voluntary employee development activities. *Journal of Applied Psychology*.2009; 94: 635-53.
- 14-Orvis KA, Leffler GP. Individual and contextual factors: An interactionist approach to understanding employee self-development. *Journal Personality and Individual Differences*. 2011; 51:172-77.
- 15-Famani P, Zeighami Mohamadi SH. Viewpoints of the nurses in social security hospital of Karaj and Shahriar on nursing continuing education (2009). *Iranian Journal of Medical Education*. 2011;11(3) :336-38. [Persian].
- 16-Werner J, Desimon R. Human resource development. Australia: Thomson.2009.
- 17-Blau G. The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*.1985; 58: 277 -88.
- 18-Carson KD, Bedian AG. Career commitment: construction of a measure and examination of psychometric properties. *Journal of vocational Behavior*. 1994; 44: 237-62.
- 19-Chang E. Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Journal of Human Relations*. 1999; 52: 1257 -77.
- 20-Goulet LR, Singh P. Career commitment: A reexamination and extension. *Journal of Vocational Behavior*. 2002; 61: 73-91.
- 21-Gibb S. Aesthetics and human resource development; connections and concepts and opportunities. London and New York: Routledge.2006.
- 22-Farahi B., Abedi Ja'afari H., Mahdavi M. Design the presentation of professor's human resources development model based on innate approach and quadru-skills prompton . *Journal of human resource management researches quarterly*. 2009, 1(1);19-49. [Persian].
- 23-Maurer T, Palmer J. Management development intentions following feedback: role of perceived outcomes, social pressures and control. *Journal of Management Development*. 1999; 18, 733 -51.
- 24- Sarmad Z, Bazargan A, Hejazi E. Research methods in behavioural sciences. Tehran: Agah publisher.2012. [Persian].
- 25-Perreault N E . Impact of organizational Justice perceptions on participation in career – related development activities. [Phdthesis] Management. California: California state university, 2008.
- 26-Rothwell A, Arnold J. Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Journal of Personnel Review*. 2007; 36(1): 23-41.
- 27-Darwish Y .The Islamic work ethics as mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity. *Journal of managerial psychology*.2000;15(4):283-302.
- 28-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): 707-24.
- 29-Xu Q. A predictive model of employee self-development: The effects of individual and contextual variables. [Phdthesis] Management. California: University of California, 2007.

Assesing the relationship between Individual and Organizational factors with Self – development behavior of the nurses

Zahra Foroutani, Adel VAzar, Seyed Ali Akbar Ahmadi, Hossin Mobaraki, Monireh Askarinejad[■]

Introduction: All nurses need to continually learn and self-development. Identifying factors affect learning and development activities are important because they show that the addition of people, contexts or situations can facilitate the self-development.

Aim: The main purpose of this study was to assessing the relationship between individual and organizational factors with self – development behavior of the nurses.

Method: This research is a descriptive-survey study that was done in Tehran large public hospitals in 2012. In this study, cluster sampling was used with proportional allocation and finally were selected 949 clinical nurses with random sampling method and answered to standardized questionnaires with Likert scale; Self-development attitude, Career commitment, Islamic attitude toward the work, Intention for self-development, Organization's support, Supervisor's support ,and Self – development behavior. The Cronbach's alpha was used to determine reliability that was obtained as follows: 0.85, 0.92, 0.74, 0.77, 0.81, 0.74, and 0.70. Finally, Data was analyzed by use of Spearman and Path analyze tests through SPSS 17 and Lisrel 8.72 soft wares .

Results: There are a significant correlation between the Individual factors; Islamic attitude toward the work ($\beta=0.30$), Career commitment ($\beta=0.11$), Person's Intentions ($\beta=0.09$) and Organizational factors; Organization's support ($\beta=0.23$), Supervisor's support ($\beta=0.23$) with Self – development behavior of the nurses ($p<0.05$).

Conclusion: Islamic attitude toward the work is a key factor in creating self-development behavior while organizational factors have an important role in increasing the tendency to perform self - development. Managers by having the belief in the value of developing, supporting evidence and clear and strengthening religious teachings can lead to increase nurses' intention for self-development.

Key words: human resource management, nursing, self – development

Foroutani Z.

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

Azar A.

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

Ahmadi A.

PhD. Associate Professor, Faculty of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

Mobaraki H.

PhD. 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

■ Corresponding author:

Askarinejad M.

MSc. student of human resource management, Payame Noor University Of Tehran, Iran

Address:

monireh.askarinejad@gmail.com

Nursing Management

Quarterly Journal of Nursing Management

Second Year, Vol 2, No 2, Summer 2013