

ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir

## بررسی تاثیر نگرش و تعهد حرفه ای بر تمایل و رفتار خود توسعه ای همراه با اثر تعدیل گری حمایت سازمان و حمایت سرپرست

منیره عسگری نژاد<sup>a</sup>

<sup>a</sup> استادیار دانشگاه پیام نور، گروه علمی مدیریت دولتی، تهران، ایران. ۳۶۹۷-۱۹۳۵-۰۱ ج. شماره تماس: ۰۲۱۶۵۵۷۷۶۶۲، آدرس پست الکترونیکی:

Dr.askarinejad@pnu.ac.ir

**چکیده:** شناسایی عوامل موثر در فعالیتهای یادگیری و توسعه مهم هستند زیرا نشان می دهد که علاوه بر افراد، زمینه ها یا موقعیتهایی نیز ممکن است خودتوسعه ای را تسهیل نمایند. هدف اصلی تحقیق حاضر شناسایی تاثیر نگرش و تعهد حرفه ای بر تمایل و رفتار خود توسعه ای همراه با اثر تعدیل گری حمایت سازمان و حمایت سرپرست می باشد. تحقیق حاضر مطالعه ای توصیفی پیمایشی است که ۹۴۹ نفر از پرستاران بالینی بصورت تصادفی شرکت نموده و به پرسشنامه های استاندارد پاسخ دادند. در نهایت داده ها با آزمون تحلیل مسیر و با نرم افزار لیزرل ۸/۷۵ مورد تجزیه و تحلیل تحلیل قرار گرفتند. نتایج تحقیق نشان داد نگرش اسلامی به کار، عامل اساسی در ایجاد رفتار خودتوسعه ای می باشد ضمن آنکه مدیران با اعتقاد به ارزش توسعه، حمایت واضح و مشهود از کارکنان و تقویت آموزه های دینی می توانند سبب افزایش تمایل پرستاران برای خود توسعه ای شوند.

**کلمات کلیدی:** خود توسعه ای؛ نگرش، تعهد حرفه ای؛ حمایت سازمان؛ حمایت سرپرست.

### ۱. مقدمه

یکی از مهمترین حوزه های کاری در هر جامعه ای، بخش بهداشت و درمان می باشد که از طریق خدمات مطلوب می تواند به هدف نهائی خود که تامین 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 [1]، می بایست بصورت مداوم مهارتهای خویش را به روز کرده و افزایش دهند [2]. در سالهای اخیر پرستاران ایران و برخی کشورهای دیگر به خاطر کاهش کیفیت مراقبت، مورد انتقاد قرار گرفته اند. در ریشه یابی 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 داده اند [3,4]. با اینکه عوامل زیادی بر کیفیت مراقبت از مددجویان موثر است، اما توانمندی پرستاران بیش از هر عاملی بر کیفیت مراقبت تاثیر دارد [5]. توسعه و یادگیری دائمی، نیاز مداوم همه پرستاران می باشد. آموزش های رسمی فقط یکی از منابع این یادگیری است، روشهای غیررسمی و خود هدایتی و دیگر روشهای متنوع آموزش مداوم از منابع دیگر یادگیری می باشند [6]. اگرچه سازمانها جهانی شده اند و بطور مداوم روی کاهش همه هزینه های عملیاتیشان متمرکز شده اند، اما مسئولیت بیشتری در مورد کارکنان برای خودتوسعه ای دارند [7]. به عبارتی نه تنها برنامه های آموزش رسمی را باید اجرا نمایند بلکه باید سعی کنند افرادی را استخدام نمایند که بتوانند همواره یاد بگیرند و خود را توسعه دهند [8]. خود توسعه ای، مجموعه ای از فعالیتهای داوطلبانه و غیررسمی کارکنان است که تلاش می کنند تا دانش و مهارت شغلی لازم را کسب و حفظ نمایند [9]. بنابراین خودتوسعه ای کارکنان: ۱- داوطلبانه و فراتر از وظیفه است، ۲- به اثربخشی سازمانی مربوط می شود، ۳- شغل مدار است و برای وظایف آینده یا کنونی هدف گذاری می شود و ۴- خودمحور است، بر بهبود دانش، مهارتها و تواناییهای فردی تمرکز میکند [10]. آموزش و توسعه، یکی از راهکارهای اساسی و موثر در امر نگهداری و بهره وری نیروی انسانی است. همچنین می تواند منافع رو به افزایشی همچون اثربخشی، پیشرفت شغلی [11]، تعهد سازمانی و رضایت شغلی [12] و بهبود عملکرد و فعالیت [13] را به همراه آورد.

مطالعات نشان می دهند خودآگاهی، داشتن هدف و درگیری شغلی با نگرش ارتباط دارند و نگرش نیز بر شرکت افراد در یادگیری تاثیرگذار است. اما کنترل مدیریت و شرکت اجباری کارکنان با تمایل به خودتوسعه ای رابطه منفی دارند [14]. برخی مطالعات نیز حاکی از آن است که حمایت محل کار رابطه قوی با

ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران  
مرکز تحقیقات و برنامه‌ریزی استراتژیک

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir

شرکت کارکنان در خودتوسعه ای داراست [15]. فرمانی و ضیغمی محمدی [16] نیز طی مطالعه ای نشان دادند که برقراری آموزش و امکان حضور پرستاران شیفتهای مختلف در دوره های آموزشی، برگزاری کلاسها به صورتی که با وظایف شغلی و خانوادگی افراد تداخل کمتری ایجاد نماید همچنین استفاده از روشهای غیرحضوری برای بهبود کیفیت و اثربخشی برنامه های آموزش مداوم الزامی می باشد.

حوزه خودتوسعه ای منابع انسانی دارای بیشترین تمرکز بر رفتار می باشد. برای تغییر رفتار می بایست ابتدا فاکتورهایی را که سبب می شوند کارکنان به شیوه ای که می خواهند عمل کنند، شناسایی نمود. نگرش از جمله عوامل فردی مهمی است که در رفتار کارکنان موثر می باشد. نگرش، احساس رضایت یا نارضایتی فرد نسبت به برخی محرک ها می باشد. نگرشها می توانند دارای تاثیری مستقیم بر انگیزه یادگیری باشند [17]. تعهد حرفه ای که نگرش فرد به شغل خود [18] و یا به انگیزه فرد برای کار در شغل انتخابی اشاره دارد [19] بر رفتار اثر می گذارد [20]. افراد با تعهد حرفه ای بالا، تمایل به توسعه و تعقیب اهداف شغلیشان دارند [21]. نظام ارزشها و معنویت نیز در توسعه منابع انسانی مهم هستند [22]. چنانچه فرد در زندگی خود در ارتباطات چهارگانه؛ ارتباط با خدا، ارتباط با خود، ارتباط با دیگران و ارتباط با محیط طبیعی را بطور متعادل رعایت کند در جهت توسعه خود، رفتاری اثربخش خواهد داشت [23]. در خود توسعه ای عامل کلیدی، تمایل به انجام چنین اموری می باشد. تمایلات با رفتار قابل مشاهده مربوط هستند و معمولاً "عامل کلیدی برای اصلاح رفتار در نظر گرفته می شوند. 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 [24].

شناسایی عوامل موثر در فعالیتهای یادگیری و توسعه مهم هستند زیرا نشان می دهد که علاوه بر افراد، زمینه ها یا موقعیتهایی نیز ممکن است خود توسعه ای را تسهیل نمایند. هنگامی که کارکنان شروع به خود توسعه ای می نمایند، در حقیقت فرایند یادگیری آغاز می شود و این مسئله برای شرکت کنندگان اهمیت پیدا می کند که آیا خواهند توانست دوره آموزشی را به اتمام برسانند و یا ناچار به رها کردن آن خواهند شد، این امر بر نتایج بدست آمده از یادگیری تاثیر گذار است. اگر چه برخی عوامل فردی مانند انگیزش و خودکارآمدی هنوز موثر هستند اما عوامل دیگری نیز وجود دارند که در توسعه کارکنان نقش مهمی ایفا می کنند. این عوامل بخصوص به طور گسترده ای بر روی قسمت دوم تصمیم گیریها تاثیر می گذارند که آیا شرکت کننده از ادامه دوره یادگیری خودداری کند یا چه زمانی این کار را انجام دهد. عوامل موثر بر فرایند یادگیری نه تنها در اصرار بر یادگیری تاثیر می گذارند بلکه بر نتایج حاصله و تغییرات رفتاری و نتایج آن بر کار تاثیر گذار می باشند. برای مثال، سازمان می تواند شرکت فرد را در فعالیتهای توسعه کاهش دهد یا تسهیل نماید. سازمانهایی که اطلاعات و منابع کافی را فراهم می نمایند ممکن است انگیزش کارکنان و مهارتهای آنها را برای شرکت در خود توسعه ای افزایش دهند. البته تحقیقات انجام گرفته در این حوزه پراکنده و دارای ابهام است. تحقیقات اندکی، رابطه میان عوامل فردی و سازمان حمایت کننده را در شرکت افراد برای خود توسعه ای ثابت نموده است. بر این اساس، هدف اصلی مطالعه حاضر شناسایی رابطه عوامل فردی و سازمانی با رفتار خود توسعه ای پرستاران می باشد. مدل مفهومی تحقیق در شکل ۱ نشان داده شده است.

ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

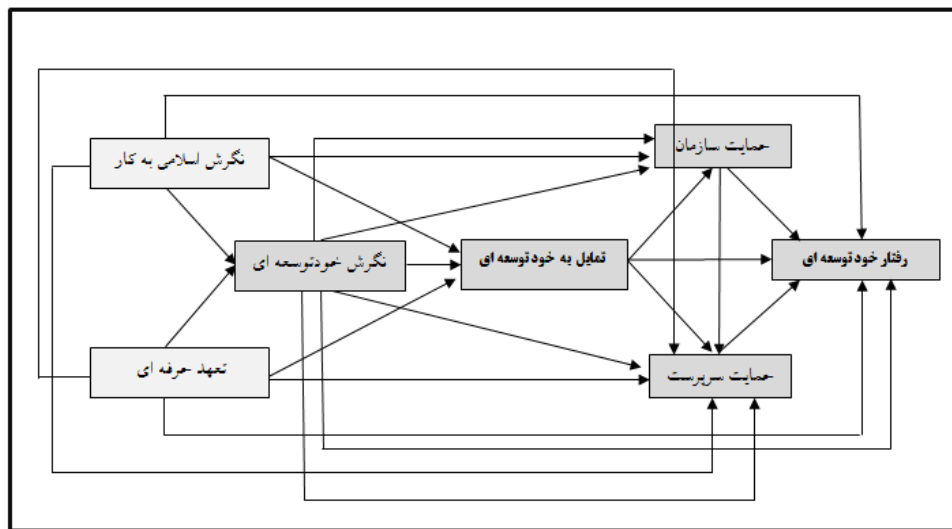
نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

## ۲. روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش مطالعه ای توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را ۱۶۰۰ نفر از پرستاران بالینی که در بخشهای مختلف بیمارستانهای بزرگ دولتی شهر تهران تشکیل می داد. نمونه گیری به صورت نمونه گیری طبقه ای با تخصیص متناسب صورت گرفت به این معنی که اگر، حجم جامعه بیمارستانی ۶٪ کل جامعه پرستاران مورد مطالعه را تشکیل می داد، حجم نمونه نیز از آن بیمارستان ۶٪ در نظر گرفته شد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران [25] و با در نظر گرفتن فرض جامعه آماری محدود برابر با ۹۶۰ نفر بدست آمد. با توجه به بازگشت ۹۴۹ پرسشنامه که نرخ بازگشت معنی دار و تعداد قابل قبولی را نشان می دهد، داده های مزبور برای تحلیلهای بعدی مورد استفاده واقع گردید.

ابزار جمع آوری داده ها در این پژوهش پرسشنامه استاندارد بود. بخش نخست آن مربوط به مشخصات فردی، اجتماعی و شغلی پرستاران بوده و قسمت دوم، ۵ سوال نگرش خودتوسعه ای، ۹ سوال تعهد حرفه ای، ۱۷ سوال ارزشها و باورهای دینی، ۳ سوال تمایل به خودتوسعه ای، ۱۰ سوال حمایت سازمانی، ۱۱ سوال حمایت سرپرست و ۱۵ سوال رفتار خود توسعه ای را براساس طیف ۵ امتیازی لیکرت؛ کاملاً موافقم (۵)، موافقم (۴)، نه موافقم نه مخالفم (۳)، مخالفم (۲) و کاملاً مخالفم (۱) مورد سنجش قرار می داد. بدین منظور از پرسشنامه استاندارد نگرش خودتوسعه ای [26]، تعهد حرفه ای [27]، نگرش اسلامی به کار [28]، تمایل به خودتوسعه ای [26]، حمایت سازمانی و حمایت سرپرست ماورر و همکاران [29] و رفتار خودتوسعه ای ایکس یو<sup>۱</sup> [30] استفاده گردید. در زمان ترجمه ابزار از انگلیسی به فارسی برخی اصلاحات اعمال شد تا مناسب فرهنگ کشور ما باشد. جهت کسب روایی ابزار گردآوری داده ها از اعتبار محتوا استفاده شد به این ترتیب که پرسشنامه در اختیار خبرگان و اعضای هیات علمی رشته مدیریت منابع انسانی و پرستاری قرار گرفت و پس از اعمال نظرات اصلاحی ایشان پرسشنامه تکمیل گردید. برای تعیین پایایی ابزار نیز از آلفای کرونباخ استفاده گردید که با استفاده از اطلاعات مربوطه، ضریب پایایی پرسشنامه نگرش خودتوسعه ای ۰/۸۵، تعهد حرفه ای ۰/۹۲، نگرش اسلامی به کار ۰/۷۴، تمایل به خود توسعه ای ۰/۷۷، حمایت سازمانی ۰/۸۱، حمایت سرپرست ۰/۷۴ و رفتار خودتوسعه ای ۰/۷۰ بدست آمد. جهت توزیع پرسشنامه ها، در ساعات اولیه شیفت های مختلف صبح، عصر و شب در طول ایام هفته به بیمارستان ها مراجعه

<sup>1</sup> XU

ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir

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 از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش تحلیل مسیر و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل ۸/۷۵ 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.

### ۳. یافته‌های پژوهش

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 (جدول ۱).

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

گروه سنی	فراوانی	در صد فراوانی
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

برای اینکه مدل ساختاری یا همان نمودار مسیر تأیید شود نخست باید مقادیر تی<sup>۲</sup> 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 درصد 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 مسیر حذف گردید تا مقادیر نهایی برآورد شود (شکل ۲).

<sup>2</sup> t-value

ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

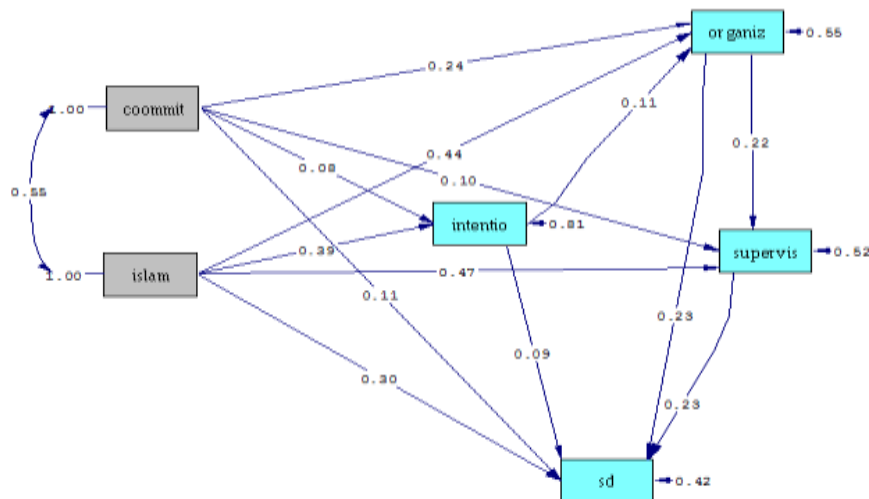
نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir



Chi-Square=2.00, df=1, P-value=0.15725, RMSEA=0.033

شکل ۲. مدل نهائی تحقیق

جدول ۲ رابطه مستقیم میان عوامل فردی و سازمانی با رفتار خود توسعه ای را در مدل نهائی نشان می دهد. نتایج نشان می دهد بین نگرش اسلامی به کار و نگرش خود توسعه ای رابطه معناداری وجود ندارد ( $P > 0.05$ ). از سوی دیگر نگرش اسلامی به کار بطور مستقیم بر حمایت سازمان ( $\beta = 0.44$ ), حمایت سرپرست ( $\beta = 0.47$ ), تمایل به خود توسعه ای ( $\beta = 0.39$ ) و خود توسعه ای ( $\beta = 0.30$ ) اثر می گذارد. یکی دیگر از عوامل فردی، تعهد حرفه ای است که با نگرش خود توسعه ای رابطه مستقیمی ندارد ( $P > 0.05$ ). البته تعهد حرفه ای بطور مستقیم بر حمایت سازمانی ( $\beta = 0.24$ ), حمایت سرپرست ( $\beta = 0.10$ ), تمایل به خود توسعه ای ( $\beta = 0.11$ ) و خود توسعه ای ( $\beta = 0.11$ ) اثر می گذارد. نگرش خود توسعه ای رابطه مستقیمی با تمایل به خود توسعه ای نداشت ( $P > 0.05$ ). از سویی تمایل به خود توسعه ای رابطه مستقیمی با حمایت سازمان ( $\beta = 0.11$ ) و خود توسعه ای ( $\beta = 0.09$ ) دارد. اما تمایل به خود توسعه ای 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 خود توسعه ای دارند. و حمایت سازمان با حمایت سرپرست ( $\beta = 0.22$ ) رابطه مثبت و مستقیمی دارد.

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 توسعه ای	۰/۳۹	۱۱/۰۶	$P < 0.05$
نگرش اسلامی به کار با حمایت سازمانی	۰/۴۴	۱۴/۳۹	$P < 0.05$



۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه علمی کاربردی مدیریت صنعتی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰

MCII-conf.ir



P<۰/۰۵	۱۴/۷۹	•	۰/۴۷	•	نگرش اسلامی به کار با حمایت سرپرست
P<۰/۰۵	۹/۱۷	•	۰/۳۰	•	نگرش اسلامی به کار با خودتوسعه ای
P<۰/۰۵	۸/۳۶	•	۰/۲۴	•	تعهد حرفه ای با حمایت سازمانی
P<۰/۰۵	۳/۴۳	•	۰/۱۰	•	تعهد حرفه ای با حمایت سرپرست
P<۰/۰۵	۲/۱۵	•	۰/۰۸	•	تعهد حرفه ای با تمایل به خودتوسعه ای
P<۰/۰۵	۴/۰۴	•	۰/۱۱	•	تعهد حرفه ای با خودتوسعه ای
P<۰/۰۵	۴/۲۶	•	۰/۱۱	•	تمایل به خودتوسعه ای با حمایت سازمانی
P<۰/۰۵	۳/۶۵	•	۰/۰۹	•	تمایل به خودتوسعه ای با خودتوسعه ای
P<۰/۰۵	۷/۷۱	•	۰/۲۳	•	حمایت سرپرست با خودتوسعه ای
P<۰/۰۵	۷/۷۵	•	۰/۲۳	•	حمایت سازمانی با خودتوسعه ای
P<۰/۰۵	۷/۱۶	•	۰/۲۲	•	حمایت سازمانی با حمایت سرپرست

مقدار R اسکوئر نیز نشان می دهد که ۵۸٪ تغییرات در رفتار خودتوسعه ای ناشی از متغیرهای مدل بوده و ۴۲٪ نیز مربوط به تاثیر عواملی خارج از مدل است. در نهایت نشانگرهای مربوط به برازش مدل مسیر نهایی نشان داده شده است که همه آنها نشاندهنده برازش بسیار مطلوب مدل است (جدول ۳).

جدول ۳. نشانگرهای برازش مدل نهایی

نتیجه	مقدار	آستانه پذیرش	شاخص
تایید مدل	۰/۹۹	۰/۹۰ >	تعدیل شده نیکویی برازش <sup>۳</sup>
تایید مدل	۱/۰۰	۰/۹۰ >	نرم شده برازندگی <sup>۴</sup>
تایید مدل	۱/۰۰	۰/۹۰ >	نرم نشده برازندگی <sup>۵</sup>
تایید مدل	۱/۰۰	۰/۹۰ >	برازندگی فزاینده <sup>۶</sup>

<sup>3</sup> Adjust Goodness of Fit Index

<sup>4</sup> Normal Fit Index

<sup>5</sup> Non Normal Fit Index

<sup>6</sup> Incremental Fit Index

ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir

نسبت کای اسکور به درجه آزادی<sup>۷</sup>

تایید مدل • ۲/۰۰ • ۳ < •

#### ۴. بحث و نتیجه گیری

این پژوهش بر ایده ارتقا خودتوسعه ای پرستاران از طریق نگرش و تعهد حرفه ای با تعدیل گری تاثیر حمایت سازمان و سرپرست استوار بود. پژوهش حاضر با بومی سازی مدل مذکور سعی نمود تاثیر عوامل فردی بویژه نگرشهای دینی و اسلامی همچنین عوامل سازمانی را بر خود توسعه ای بررسی نماید. در مطالعه مذکور، اکثریت نمونه های پژوهش، جوان، زن، متأهل و دارای سطح تحصیلات کارشناسی بودند. یافته ها نشان داد، باورها و ارزشهای دینی می توانند سبب تمایل و رفتار خودتوسعه ای شوند. فرهی و همکارانش نیز در مطالعه خود نشان دادند، چنانچه فرد در زندگی خود، ارتباط با خدا، ارتباط با خود، ارتباط با دیگران و ارتباط با محیط طبیعی را بطور متعادل رعایت کند در جهت توسعه خود، رفتاری اثر بخش خواهد داشت [23].

تعهد حرفه ای نیز عامل موثری در افزایش تمایل به خودتوسعه ای می باشد. مطالعات دیگر نیز نشان می دهد افراد با تعهد حرفه ای بالا، تمایل به توسعه و تعقیب اهداف شغلیشان دارند [20]. آنها ارزش شغل یا حرفه شان را تشخیص می دهند و تمایل به سرمایه گذاری زمان و تلاش بیشتر برای کسب دانش مرتبط با شغل و حرفه خود دارند.

اما باورهای دینی و تعهد حرفه ای در نگرش فرد نقشی ندارند از سویی نگرش نیز در افزایش تمایل به خود توسعه ای جایگاهی ندارد. هر چند هرتز و ویلیامز<sup>۸</sup> [14] در مطالعه ای نشان دادند که نگرش بر توسعه تاثیرگذار است. به نظر می رسد خود توسعه ای به تنهایی برای پرستاران ایرانی لذت بخش نیست بلکه مزایا و پیشرفتهایی که بر اثر خود توسعه ای در شغل خود به دست می آورند، دارای اهمیت می باشد. تحقیق حاضر این مطلب را تأیید می نماید زیرا یافته ها نشان می دهد که حمایت سازمان و سرپرست سبب افزایش رفتار خود توسعه ای در فرد می شوند. همچنین افرادی که تمایل بیشتری برای خود توسعه ای دارند سازمان و سرپرست نیز حمایت بیشتری از آنها بعمل می آورد. در مطالعه ای نیز نتایج نشان داد که در میان متغیرها، حمایت محل کار رابطه بیشتر و قویتری با شرکت کارکنان در خود توسعه ای دارد [15]. هرتز و ویلیامز [14] 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 خودتوسعه ای دارند به نحوی که اگر فرد تمایل لازم جهت خود توسعه ای را داشته باشد اما از حمایت کافی سازمان و سرپرست خود برخوردار نشود، قادر نخواهد بود به خوبی به سوی خودتوسعه ای 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 موسسات درمانی را بصورت ناکافی دریافت میکنند. در سازمانهایی که نمی توانند حمایت لازم را فراهم کنند تعارض بین نیازهای پرستاران و آنچه که دریافت می کنند باعث ایجاد مشکلاتی در آنها می شود. مدیرانی که در کشف چنین تفاوتهایی با شکست مواجه می شوند سطوح رو به رشد ناراضی کارکنان خود را تجربه خواهند نمود، در نهایت می تواند بر رشد، توسعه و عملکرد طولانی مدت افراد تاثیر منفی بگذارد. تمایل نیز بطور مستقیم بر رفتار خود توسعه ای اثر می گذارد. ایکس یو در رساله خود نشان داد که تمایل به خود توسعه ای با رفتار خود توسعه ای ارتباط دارد [30].

در مطالعه حاضر، از میان عوامل فردی و سازمانی؛ نگرش اسلامی به کار بیشترین تاثیر را در خودتوسعه ای پرستاران دارا می باشد. البته مطالعات انجام گرفته در خارج از کشور، حمایت محل کار را مهمترین عامل برای شرکت کارکنان در خودتوسعه ای معرفی نموده اند [15]. این امر می تواند گویای آن باشد که در جامعه پرستاران ایرانی، ویژگیهای شغلی، عوامل مذهبی و فردی نقش چشمگیرتری را در خودتوسعه ای دارا می باشند به عبارتی هدف افراد از رفتار خودتوسعه ای ممکن است علاوه بر بهبود جایگاه کاری خود، موارد دیگری همچون کمک به هموع، اطاعت امر الهی، ثواب و غیره باشد.

<sup>7</sup> Chi –Square /degree of Freedom

<sup>8</sup> Hertz and Williams

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 خودتوسعه ای پرستاران می‌توانند نقش حیاتی را در زمینه یادگیری در محل کار بازی کنند. از سویی واگذاری مسئولیت شغلی باید بر اساس توانمندیهای افراد صورت گیرد تا فرد بتواند از عهده وظیفه محوله برآمده و احساس مفید بودن و موثر بودن داشته باشد. به افراد فرصت داده شود تا دانش فراگرفته شده را در عمل بکارگیرند. همچنین با برگزاری کارگاههای آموزشی در راستای توسعه نگرش و بینش مشترک خودتوسعه ای بین افراد، سبب افزایش بیشتر رفتار خود توسعه ای پرستاران شوند. یافته های 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 خودتوسعه ای بر روی پرستاران بیمارستانهای دیگر شهرها صورت پذیرد و نتایج حاصل با تحقیق حاضر مقایسه گردد. 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 رابطه زیادی با تمایل کارکنان برای شرکت در خودتوسعه ای داشته باشند مورد بررسی قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده اثر خودتوسعه ای بر عملکرد فردی و سازمانی نظیر رضایت شغلی، بهره وری، کیفیت زندگی کاری و غیره بررسی شود. در مجموع می‌توان گفت، نگرش اسلامی به کار، تعهد حرفه ای، تمایل به خودتوسعه ای، حمایت سازمان و سرپرست در شکل گیری رفتار خود توسعه ای پرستاران نقش مهمی دارند. از یافته های مهم تحقیق که در مطالعات پیشین بدان پرداخته نشده است، نقش موثر ارزشها و باورهای دینی در ایجاد تمایل و رفتار خودتوسعه ای است. علت این امر را می‌توان اینگونه بیان کرد که هدف از توسعه، شکوفا شدن استعدادهای بالقوه انسان هاست که در سایه تامین نیازهای واقعی محقق می‌شود. انسان با نیازهای بی شماری به دنیا می‌آید. تلاش برای ارضای این نیازها طبیعی است. هر قدر این نیازها بهتر برآورده شود، زندگی انسان بهتر و آسوده تر است. هر اندازه زندگی انسان مهیاتر باشد، آسایش خاطر و خرسندی و احساس امنیت بیشتری می‌کند بنابراین ارزشهای دینی می‌توانند بر تمایلات و رفتار از جمله رفتار خود توسعه ای فرد تاثیر گذار باشند.

## منابع

- [1] Satinsky MA.(2006). What are you doing about health care quality in your practice? Part 1. NCMB Forum, 8 - 1.
- [2] Mc Partland, PA.(2006). Mandatory Continuing education : does it really protect society from in competent health professionals ? Available at :<http://www.piercelaw.edu/risk/vol1/fall/mcpart1a.htm>.
- [3] Hamers, JPH., Abu-Saad, H., Halfens, RJG., & Schumacher, JNM.(1994). Factors influencing nurses' pain assessment and interventions in children. J Adv Nurs, 20(5): 853-60.
- [4] کریمی، ر، پارسایکتا، ز، مهران، آن، نیک فرید، ر (۱۳۸۱). دیدگاه پرستاران راجع به برخی عوامل تصمیم گیری آنان در بکارگیری داروی مسکن بعد از جراحی کودکان، مجله حیات، ۱۶(۱)، ۹-۴۲.
- [4] White, A.(2003). Clinical decision making among fourth-year nursing students: an interpretive study. J Nurs Educ, 42(3): 113-20.
- [5] Dimauro, NM.(2000). Continuous Professional Development. J Contin Edu In Nursing, 31(2):59-62.
- [6] O'Toole, J., & Lawler, EE. (2006). The new American workplace. New York: NY: Palgrave MacMillan.
- [7] جورج، ت و سینگ، س(۱۳۸۸). توسعه منابع انسانی در سازمان، (ترجمه سید احمد طباطبایی)، تهران: انتشارات فرمنش.
- [7] Tough, A.(1978). The adult's learning projects. Toronto:Ontario Institute for studies in Education.
- [8] Georg, JM.,& Brief, AP.(1992). Feeling Good-Doing Good: Aconceptual Analysis of The Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. Psychological Bulletin, 112(2):310 .
- [9] Davenport, T., & Prusak, L.(1997). Working knowledge. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- [10] Mikkelsen, A., Saksvik, P., Eriksen, H., & Ursin, H.(1999). The impact of learning opportunities and decision authority on occupational health. Work Stress, 13, 20-31.



ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir

- [11] Boyce, LA., Zaccaro, SJ., & Wisecarver, MZ.(2010). Propensity for self development of leadership attributes: Understanding, predicting, and supporting performance of leader self-development performance. *Leadership Quarterly*, 21: 159-178.
- [12] Hertz, GM., & Williams, KJ.(2009). Attitudinal and motivational antecedents of participation in voluntary employee development activities. *Journal of Applied Psychology*, 94 : 635-653.
- [13] Orvis, KA., & Leffler, GP. (2011). Individual and Contextual Factors : An interactionist approach to understanding employee self-development, *Journal Personality and Individual Differences*, 51:172-177.
- [16] فرمانی، پ و ضیغمی محمدی، ش (۱۳۹۰). دیدگاه پرستاران بیمارستانهای تامین اجتماعی کرج و شهریار در رابطه با آموزش مداوم پرستاری. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۳(۱۱)، ۳۳۶-۳۳۸.
- [14] Werner, J., & Desimon, R.(2009). *Human Resource Development* , 5<sup>th</sup> ed. Australia& ... , Thomson , south -western.
- [15] Blau, G. (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58: 277 – 288.
- [16] Carson, K.D., & Bedian, A.G.(1994). Career Commitment: Construction of a measure and examination of Psychometric properties. *Journal of vocational Behavior*, 44: 237-262.
- [17] Chang, E.(1999). Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention. *Human Relations*, 52: 1257 – 1277.
- [18] Goulet, L R., & Singh, P.(2002). Career commitment: A reexamination and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61: 73-91.
- [19] Gibb, S. (2006). *Aesthetics and Human Resource development ; Connections and Concepts and Opportunities*. london & New York , Routledge.
- [20] فرهی بوزنجانی، ب (۱۳۸۱). طراحی و تبیین الگوی توسعه مدیران (نظام اداری کشور) با رویکرد مدیریت منابع انسانی، تهران. دانشگاه تهران. رساله دکتری مدیریت دولتی.
- [21] Maurer, T., & Palmer, J.(1999). Management development intentions following feedback: Role of perceived outcomes, social pressures and control. *Journal of Management Development*, 18, 733 – 751.
- [22] سرمد، ز، بازرگان، ع و حجازی، ا (۱۳۹۱). روشهای تحقیق در علوم رفتاری. تهران: نشر آگاه، چاپ بیست و سوم.
- [23] Perreault, N E .(2008). Impact of organizational Justice perceptions on participation in career – Related Development Activities. (Phdthesis) Management. California state university.
- [24] Rothwell, A., & Arnold, J . (2007). Self-Perceived employability: Development and Validation of ascale, *Personnel Review*, 36(1): 23-41.
- [25] Darwish, Y .(2000). The Islamic work ethics as mediator of the relationship between locus of control , role conflict and role ambiguity , *Journal of managerial psychology*, 15(4):283-302.
- [26] Maurer, TJ., Weiss , EM., & Barbeite, FG.(2003). A model of involvement in work-related learning and development activity: The effects of individual, situational, motivation, and age variables. *Journal of Applied Psychology*, 88(4) : 707-724.
- [27] Xu, Q .(2007). A predictive model of employe self Development : The Effects of individual and Contextual Variables. (Phdthesis) Management. University of California.

## Investigating the effect of professional attitude and commitment on self-development desire and behavior along with the moderating effect of organizational support and supervisor support

Monireh Askarinejad

ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران  
وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir

MCII-CONF IR

<sup>1</sup> Corresponding author: Assistant Professor of Public administration, PayameNoorUniversity , PO BOX 19395-4697, Tehran, IRAN . Dr.askarinejad@pnu.ac.ir

#### Abstract

Identifying effective factors in learning and development activities are important because it shows that in addition to people, contexts or situations may also facilitate self-development. The main purpose of this research is to identify the effect of professional attitude and commitment on self-development desire and behavior along with the moderating effect of organizational support and supervisor support. The current research is a descriptive survey study in which 949 clinical nurses randomly participated and answered standard questionnaires. Finally, the data were analyzed with the path analysis test and with Lisrel 8.75 software. The results of the research showed that the Islamic attitude to work is a fundamental factor in creating self-development behavior, while managers believing in the value of development, clearly and visibly supporting employees and strengthening religious teachings can increase the desire of nurses for self-development.

Keywords: self-development, attitude, professional commitment, organization support, supervisor support.