

## عوامل مؤثر در رفتار خودتوسعه‌ای کارکنان با تأکید بر نقش حمایت سازمان و نگرش اسلامی به کار

زهرا فروتنی\*

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۳/۱۱

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۵/۳۱

### چکیده

هدف این پژوهش، بررسی عوامل مؤثر در رفتار خودتوسعه‌ای کارکنان، با تأکید بر نقش حمایت سازمان و نگرش اسلامی به کار است. تحقیق حاضر از نظر هدف، بنیادی-کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی-پیمایشی است و ۹۴۹ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر تهران به عنوان نمونه آماری، در آن شرکت کردند. داده‌ها به روش تحلیل عاملی و تحلیل مسیر، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و عوامل مؤثر در رفتار خودتوسعه‌ای کارکنان با استفاده از پانل خبرگان، شناسایی و الگوی نهایی خودتوسعه‌ای منابع انسانی، طراحی و تبیین شد. یافته‌ها حاکی از آن است که سن، تحصیلات، نگرش اسلامی به کار، خودکارآمدی، تعهد حرفه‌ای و انگیزش شغلی و حمایت سازمان، بر تمایل و رفتار خودتوسعه‌ای کارکنان اثرگذارند و نیز بین نگرش اسلامی به کار و حمایت سازمان و حمایت سرپرست با رفتار خودتوسعه‌ای کارکنان، رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. بر اساس نتایج تحقیق، نگرش اسلامی به کار و حمایت سازمان، به ترتیب، بیشترین همبستگی را با رفتار خودتوسعه‌ای کارکنان دارند. می‌توان نتیجه گرفت که از طریق تقویت و تحکیم باورهای مذهبی کارکنان و نیز تشویق و حمایت سازمان، می‌توان رفتار خود توسعه‌ای کارکنان را تقویت کرد.

**کلیدواژه:** توسعه منابع انسانی؛ رفتار خودتوسعه‌ای؛ حمایت سازمان؛ نگرش اسلامی به کار؛ یادگیری.

## مقدمه

وقوع پیشرفت‌های شگرف و سریع در زمینه‌های علمی و فناوری، در کوتاه‌مدت منجر به قدیمی شدن دانش و مهارت شغلی کارکنان می‌شود (پنا و کاستیلو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶: ۴). از سویی دیگر، سازمان‌ها با فشار فزاینده‌ای برای کاهش هزینه‌های مالی و زمانی همراه با نیاز به برنامه‌های آموزش کارکنان مواجه هستند (اتول و لاولر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶: ۱۷۲). این امر سبب شده است که امروزه توجه زیادی به سوی برنامه‌های خودتوسعه‌ای معطوف شود. با افزایش درک سازمان‌ها از اهمیت یادگیری مداوم و نقش آن در کاهش وقایع نامطلوب و افزایش بهره‌وری، موضوع توسعه منابع انسانی<sup>۳</sup> به صورت فزاینده‌ای اهمیت یافته است. یکی از حوزه‌هایی که اعضای آن نیازمند شرکت منظم در برنامه‌های توسعه‌اند، حیطه بهداشت و درمان است (راس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶: ۳). با وجود آنکه آموزش مداوم و توسعه منابع انسانی در قرن بیست و یکم، نقش حیاتی در مراقبت‌های بهداشتی دارد (هاردن<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵: ۴۳)، برنامه‌های آموزش با چالش‌ها و محدودیت‌هایی مواجهند؛ یکی از مهمترین چالش‌ها، پرهزینه بودن آنهاست (گریستی و جاکانا<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶: ۴۴۹). از دیگر عواملی که دسترسی افراد به برنامه‌های آموزشی را با چالش مواجه می‌سازد، مشغله خانوادگی، خستگی ناشی از نوبت کاری، کم‌انگیزی، انزوای اجتماعی، نگرش منفی پیرامون این موضوع، کمبود کارکنان برای جایگزینی، در اولویت نبودن و عدم حمایت از سوی مدیریت است (کارن<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۶: ۵۱).

در سال‌های اخیر، کادر درمان ایران و برخی کشورهای دیگر به خاطر کاهش کیفیت مراقبت، مورد انتقاد قرار گرفته‌اند. در ریشه‌یابی علت این امر، برخی از تحقیقاتی که در داخل و خارج از کشور صورت گرفته، مشکل را به دانش، مهارت و تجربیات کاری ارتباط داده‌اند (هامرس<sup>۸</sup> و

1. Pena, Y.F. & M.A. Castillo
2. O'Toole, J. & E.F. Lawler
3. Human Resource Development
4. Ross
5. Harden
6. Griscti & Jacono
7. Curran
8. Hamers

همکاران، ۱۹۹۴؛ شانگو،<sup>۱</sup> ۲۰۰۲؛ کریمی و همکاران، ۱۳۸۱؛ دهقان نیری و همکاران، ۱۳۸۵). بسیاری از آنها معتقدند با اینکه عوامل زیادی بر کیفیت مراقبت از بیماران مؤثر است، اما توانمندی افراد بیش از هر عاملی بر کیفیت مراقبت تأثیر دارد (وایت، ۲۰۰۳: ۲۰). افزون بر آن، مسائلی از قبیل سرمایه‌گذاری کلان برای بهره‌گیری از فناوری گران‌قیمت درمانی، افزایش مداوم هزینه‌های بیمارستانی و سهم بسیار بالای نیروی انسانی در مخارج بیمارستان همه ایجاب می‌کنند تا با کاربرد شیوه‌های علمی و عملی نوین، به بهترین وجه ممکن از نیروی انسانی بهره‌جست (طیبی، ۱۳۸۲: ۷۷-۷۱). عوامل مذکور سبب شده است که امروزه توجه زیادی به سوی شرکت کارکنان در برنامه‌های خودتوسعه‌ای<sup>۳</sup> صورت گیرد (اورویس و راتوانی،<sup>۴</sup> ۲۰۱۰: ۶۵۷). با این وجود، مطالعات مطالعات اندک و پراکنده‌ای در زمینه خودتوسعه‌ای منابع انسانی وجود دارد که به بررسی تأثیر عوامل محدودی در این زمینه پرداخته‌اند (اورویس و لفلر، ۲۰۱۱؛ بویس و همکاران، ۲۰۱۰؛ ماورر و همکاران، ۲۰۰۸؛ ایکس یو، ۲۰۰۷). در ایران نیز طی دو دهه اخیر کوشش‌هایی با رویکرد توسعه منابع انسانی صورت پذیرفته است.

نظر به اهمیت موضوع، سؤال اصلی تحقیق حاضر این است که: عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر رفتار خودتوسعه‌ای کارکنان کدامند و الگوی مفهومی خودتوسعه‌ای منابع انسانی چگونه است؟

## مبانی نظری و پیشینه تحقیق

یادگیری، از ارکان ضروری در تلاش‌های توسعه منابع انسانی است. یادگیری به صورت تغییری نسبتاً دائمی در رفتار، شناخت یا حالت فرد ایجاد می‌شود و ناشی از تعامل فرد با محیط است (ورنر و دسیمون، ۲۰۰۹: ۶۵). توسعه منابع انسانی، مجموعه‌ای از برنامه‌های برنامه‌ریزی شده در یک دوره زمانی است تا اطمینان حاصل شود که همه افراد شایستگی مورد نیاز برای انجام وظایف خود را دارا هستند. اما خودتوسعه‌ای، مجموعه‌ای از فعالیت‌های داوطلبانه و غیر رسمی

1. Shangwe  
2. White  
3. Employee Self Development  
4. Orvis and Ratwani

مورد نیاز سازمان است که کارکنان انجام می‌دهند تا دانش و مهارت شغلی لازم را کسب و حفظ کنند (تاگ،<sup>۱</sup> ۱۹۷۸: ۱۵). عنصری که فعالیت خودتوسعه‌ای را متمایز می‌کند، ماهیت داوطلبانه بودن آن است. اینگونه فعالیت‌های نوآورانه و خودجوش، فراتر از نقش تعیین‌شده فرد است و این امر برای سازمانی که به برنامه‌های آموزشی نیاز دارد، می‌تواند جنبه اقتصادی داشته باشد؛ زیرا چنین فعالیت‌های خودمحور، خودسرمایه‌گذاری و تکمیلی می‌توانند خارج از کار روزانه توسط کارکنان انجام گیرند (الینگر،<sup>۲</sup> ۲۰۰۴: ۱۵۸). از سویی، می‌توانند منافع روبه‌افزایشی همچون اثربخشی و پیشرفت شغلی (داونپورت و پروساک،<sup>۳</sup> ۱۹۹۷: ۵۲)، تعهد سازمانی و رضایت شغلی (میکلسن<sup>۴</sup> و همکاران، ۱۹۹۹: ۲۰-۳۱) را به همراه آورند. به‌علاوه با افزایش یادگیری در بیمارستان‌ها، نظام سلامت و کیفیت مراقبت‌ها پایدارتر خواهد شد (هندرسون<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۰: ۵۹۸).

خودتوسعه‌ای، فرایندی است که افراد بدون کمک گرفتن از دیگران، در تشخیص نیازهای یادگیری، تنظیم اهداف یادگیری، تعیین منابع مادی و انسانی برای یادگیری، انتخاب و اجرای مناسب راهبردهای یادگیری و ارزیابی ستاده‌های سازمانی پیشقدم می‌شوند (نالز، ۱۹۷۵: ۱۸). مطالعات نشان می‌دهد افرادی که برای شرکت در آموزش آزادی عمل بیشتری دارند، نسبت به کسانی که آزادی عمل کمتری داشتند، نتایج بهتری کسب می‌کنند؛ زیرا انگیزه یادگیری تبدیل به محرک شخصی مهم می‌شود و نقش مثبت و مهمی در نتایج حاصل از فعالیت‌های یادگیری دارد (نو و ویلک، ۱۹۹۳: ۲۹۱-۳۰۲).

جورج و سینگ (۱۳۸۸) معتقدند: خودتوسعه‌ای، مستقیماً از طریق بهبود بهره‌وری، افزایش رضایت کارکنان، بهبود کیفیت زندگی کاری، کمک به رشد سازمانی و توسعه فرهنگ یادگیری در رفع نیاز سازمان‌ها کمک می‌کند.

فرس و همکاران (۱۹۹۶) معتقدند که خودتوسعه‌ای کارکنان حاصل بسط و توسعه مفهوم

---

1. Tough  
2. Ellinger  
3. Davenport & Prusak  
4. Mikkelsen  
5. Henderson

رفتار شهروندی سازمانی است و آن را از طریق رفتارهای اضافه بر نقش، بهتر می‌توان شناخت. تمرکز اصلی یادگیری و توسعه منابع انسانی، تلاش برای تغییر رفتار کارکنان است و امید می‌رود، فراهم آوردن مهارت‌ها و رفتارهای لازم برای کارکنان، منجر به تحقق اهداف بزرگ افراد و سازمان شود. برای تغییر رفتار نخست باید عوامل مؤثر بر آن را شناخت (ورنر و دسیمون، ۲۰۰۹: ۳۵). لذا اغلب برنامه‌های توسعه منابع انسانی شامل تلاش‌هایی برای تغییر رفتار کارکنان از طریق اثرگذاری بر افکار، اعتقادات و نگرش‌های آنها می‌شوند و نیز یادگیری که در رأس توسعه منابع انسانی قرار دارد، اغلب به عنوان فرآیندی شناختی در نظر گرفته می‌شود. ورنر و دسیمون (۲۰۰۹) معتقدند، نظریه‌های انگیزش شناختی، دارای رابطه‌ای مستقیم با توسعه منابع انسانی هستند. در رابطه با خودتوسعه‌ای، صاحب‌نظران بر نقش نیازها و انگیزش کارکنان نیز تأکید دارند و آن را با توجه به نظریه‌های انگیزشی تبیین می‌کنند، زیرا قادرند رفتار خودتوسعه‌ای را تقویت و هدایت کنند (ورنر و دسیمون، ۲۰۰۹: ۴۷). تحقیقات نشان می‌دهد که عوامل فردی، سازمانی و محیطی نیز از عوامل مهم و مؤثر بر رفتار خودتوسعه‌ای کارکنان هستند.

نگرش، از جمله عوامل فردی مهمی است که در رفتار کارکنان مؤثر است. نگرش، احساس رضایت یا نارضایتی فرد نسبت به برخی محرک‌هاست (ورنر و دسیمون، ۲۰۰۹: ۵۸) و نیز خودکارآمدی با فعالیت‌های توسعه سازمان، ارتباط دارد (ماورر و تارولی، ۱۹۹۴). خودکارآمدی، باور و انتظاری است که افراد از قابلیت‌های خود برای انجام موفقیت‌آمیز وظیفه در موقعیتی خاص دارند (باندورا، ۱۹۹۷: ۵۳). کوشنیر و همکاران (۲۰۰۰) معتقدند که خودکارآمدی رابطه مثبتی با آموزش مداوم حرفه‌ای (فریدمن و فیلیس، ۲۰۰۴: ۳۶۱) و رابطه مثبتی با نگرش خودتوسعه‌ای دارد (ماورر، ۲۰۰۱: ۱۲۳). همچنین تحقیقات نشان می‌دهد، افراد با تعهد حرفه‌ای بالا، تمایل به توسعه و تعقیب اهداف شغلیشان دارند. آنها ارزش شغل یا حرفه خود را تشخیص می‌دهند و تمایل به تلاش بیشتر برای کسب دانش مرتبط با شغل و حرفه خود دارند (گولت و سینگ، ۲۰۰۲: ۹۱-۷۳).

نظام ارزش‌ها و معنویت نیز در توسعه منابع انسانی مهم هستند (گیب، ۲۰۰۶: ۵۵). چنانچه فرد

در زندگی خود در ارتباطات چهارگانه: ارتباط با خدا، ارتباط با خود، ارتباط با دیگران و ارتباط با محیط طبیعی را به طور متعادل رعایت کند، رفتاری اثربخش در جهت توسعه خود خواهد داشت (فرهی بوزنجانی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۹). نگرش اسلامی به کار از جمله این عوامل ارزشی است. در اسلام، کار، مایه حیات آدمی، بزرگترین سرمایه زندگی و اساس سعادت دنیا و آخرت به شمار می‌رود. اسلام بر کار و عمل، به ویژه عمل صالح تأکید دارد و کاری را که برای جلب رضایت خدا باشد، عبادت به حساب می‌آورد (دری نجف‌آبادی، ۱۳۷۶: ۱۰). در قرآن کریم سید و شصت آیه مربوط به کار وجود دارد. بیشتر این آیات متضمن احکام مربوط به کار و مسئولیت کارگر و پاداش و کیفر آن است (حقیقی، ۱۳۸۲: ۲). اخلاق کار در هر جامعه‌ای از مذهب آن جامعه متأثر می‌شود و ارتباط و پیوند نزدیکی بین این دو وجود دارد. در دین اسلام، ارزش کار علاوه بر جنبه دنیایی، تقدس اخروی نیز دارد (سلطانزاده، ۱۳۸۴: ۱۱). در اسلام وجود انگیزه و نیت در فاعل، شرط ضروری برای هر عملی است. از نظر اسلام، نیت بر کار و کار بر تکامل روح تأثیر دارد و عمل بدون نیت، با دل و روح فاعل، پیوند نمی‌خورد و نتیجه‌ای نمی‌بخشد. از این روست که پیامبر گرامی اسلام (ص) می‌فرماید: "به راستی ارزش کارها به نیت هاست و برای انسان است، آنچه نیت کرده است" (علی محمدی، ۱۳۷۸: ۵۲). در اخلاق کار اسلامی، کاری ارزشمند است که به انگیزه تحصیل رضا و خشنودی خداوند صورت پذیرد... (شیروانی، ۱۳۸۵: ۱۹). بر این اساس، می‌توان توسعه انسانی را در اندیشه دینی این گونه تعریف کرد: توسعه انسانی فرایندی است فردی و اجتماعی که طی آن، استعدادهای انسان برای رسیدن به کمال حقیقی - قرب الهی - از طریق تأمین نیازهای واقعی به فعلیت می‌رسد. طبق این تعریف، «توسعه انسانی» قرار گرفتن انسان در مسیر بایستگی‌ها و شایستگی‌های خود در حیات مادی و معنوی است (خلیلی تیرتاشی، ۱۳۸۵: ۱۰). در این تحقیق شاخص‌های نگرش اسلامی به کار عبارت است از: ناپسند دانستن تنبلی در کار، ایثار و از خود گذشتگی در کار، سودرساندن کار به خود و دیگران، عدالت و جوانمردی در کار، افزایش تولید و رفاه و شکوفایی جامعه و فرد، انجام وظایف شغلی با بهترین توانایی ممکن، رشد شخصی و روابط اجتماعی، معنی‌دار بودن زندگی با کار، صرف بخشی از وقت خود با کار، حمایت از روابط انسانی، حاکم بر سرنوشت خویش بودن، منبع شادی و کمال بودن کار، استقلال افراد، تحقق اهداف شغلی، انجام مسئولیت‌ها و نیت و قصد کار

که با مطالعه مبانی نظری موضوع در متون دینی، استخراج شده است. به نظر می‌رسد حمایت سازمان نیز نقش مؤثری در خودتوسعه‌ای کارکنان داشته باشد. افراد بر اساس ارزشی که سازمان برای عضویشان قائل می‌شود، باورهای خود را شکل می‌دهند. عوامل مهمی وجود دارند که بر نحوه درک کارکنان از حمایت سازمان تأثیر دارند. برای مثال، حمایت سرپرست، فراوانی و میزان پاداش‌های سازمانی نظیر: حقوق و دستمزد، ترفیع و استقلال در کار، رابطه مثبتی با حمایت سازمانی دارند (روداس<sup>۱</sup> و آیزنبرگر، ۲۰۰۲: ۶۹۸-۷۱۴). یافته‌ها بیان می‌کند که نوع سیاست‌ها و فعالیت‌های مدیریت، می‌تواند اثر معنی‌داری بر ادراکات کارکنان از حمایت سازمانی داشته باشد (هانتز، ۲۰۱۱: ۱۷). مطالعات نشان می‌دهد که حمایت سازمانی رابطه مثبتی با تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی و رابطه منفی با غیبت و دیگر رفتارهای کناره‌گیری دارد (روداس و آیزنبرگر، ۲۰۰۲: ۶۹۸-۷۱۴). حمایت سازمانی، منابع سازمانی لازم برای خودتوسعه‌ای و فرهنگ سازمانی برای یادگیری را نیز نشان می‌دهد (اورویس و راتوانی، ۲۰۱۰: ۶۵۷). در این پژوهش با استفاده از مبانی نظری و پانل خبرگان، شاخص‌های زیر برای سنجش متغیر حمایت سازمان استخراج شده است: وجود منابع لازم برای توسعه مهارت شغلی، داشتن حق انتخاب برای توسعه مهارت‌ها، سیاست‌ها و قوانین استخدامی مناسب، مقررات و اعطای پاداش و زمان مناسب، ارزش‌فایل شدن برای توسعه شغلی کارکنان، تأکید بر یادگیری داخل سازمان، اجازه خطا (اشتباه کردن) به کارکنان، پیشقدمی در رشد و توسعه و وجود فرصت‌های زیاد برای پیشرفت. مطالعات مختلف نشان می‌دهد که خصوصیات جمعیت‌شناختی مانند: سن، جنسیت، تأهل، تحصیلات و در برخی موارد انگیزه مادی، با شرکت در فعالیت‌های آموزشی ارتباط دارند. برای مثال، ارشدیت، بر انگیزه شرکت در فعالیت‌های توسعه‌ای تأثیر دارد (نو و ویلک، ۱۹۹۳: ۲۹۱) و شرکت در فعالیت‌های آموزشی با افزایش سن، کاهش می‌یابد (بورن و همکاران، ۲۰۱۰: ۴۵). علاوه بر مطالعات یادشده، در این رابطه تحقیقات دیگری صورت گرفته است که به اجمال به نتایج برخی از آنها اشاره می‌شود:

1. Rhoades  
2. Hunter

## پیشینه تحقیق

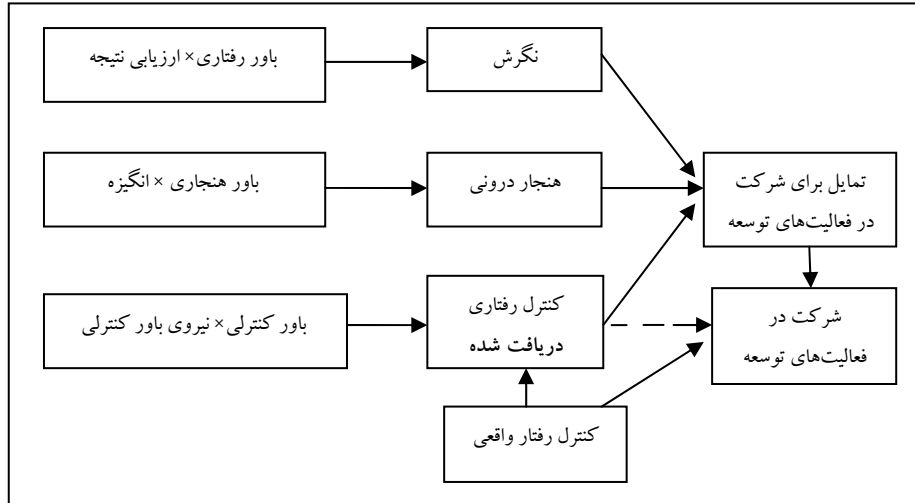
- در مطالعه‌ای که با هدف تعیین رویکردی برای توسعه منابع انسانی در مدیریت پرستاری انجام گرفت، نتایج، حاکی از آن است که ایجاد آرمان مشترک، ترویج نگرش سیستمی، آزادی ارتباطات و تبادل اطلاعات، ارزیابی عملکرد، اخذ پیشنهادهای، افزایش بینش کاری و دسترسی به سوابق عملکردی و آموزشی کارکنان، عوامل مؤثر در توسعه منابع انسانی مدیران پرستاری به شمار می‌روند. همچنین بر اساس نظر خبرگان، سازمان یادگیرنده، بهترین رویکرد برای توسعه منابع انسانی در پرستاری شناخته شد (مصباحی و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۹-۱۷).
- براساس یافته‌های پژوهش فرمانی و ضیغمی محمدی (۱۳۹۰)، آموزش و امکان حضور پرستاران شیفت‌های مختلف در دوره‌های آموزشی، برگزاری کلاس‌ها به صورتی که با وظایف شغلی و خانوادگی افراد تداخل کمتری داشته باشند، استفاده از روش‌های غیر حضوری آموزش مداوم، آشنایی استادان برنامه‌های آموزش مداوم با روش‌ها و الگوهای جدید تدریس به‌ویژه شیوه‌های مشارکتی و کارگاهی جهت جلب توجه و ایجاد انگیزه یادگیری، توجه به محیط برگزاری کلاس‌ها و مناسب‌سازی آنها، برگزاری دوره‌های آموزشی بر اساس نیازسنجی پرستاران جهت انطباق محتوای دوره با نیازهای شغلی آنان، توجه به برنامه‌هایی در جهت ارتقای مهارت در انجام امور بالینی برای بهبود کیفیت و اثربخشی برنامه‌های آموزش مداوم مؤثر است.
- نتایج مطالعه جلالی و همکاران (۱۳۸۵) نشان داد که ساعات اختصاص داده به آموزش مداوم پرستاران در دو سال گذشته ماهانه ۵/۹ ساعت بود. آنها زمان نیاز به دانستن مطلبی اکثراً (۶۵ درصد) از کتاب‌های مرجع استفاده می‌کنند و ۶۸ درصد آنها نیز در کنفرانس شرکت می‌کنند. پرستاران به‌طور کلی انگیزه شرکت در آموزش مداوم، موانع آموزش مداوم و حیطه‌های نیاز به آموزش مداوم را مهم تلقی کرده‌اند.
- نتایج تحقیقی با عنوان بررسی عوامل محتوایی و فردی: رویکردی تعاملی جهت درک خود توسعه‌ای کارکنان، نشان داد که حمایت محل کار، رابطه بیشتری با شرکت کارکنان در خود توسعه‌ای داشت (اورویس و لفلر، ۲۰۱۱: ۱۷۷-۱۷۲).
- بلاو و همکارانش (۲۰۰۸)، با بررسی رابطه بین فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای و سازمانی کارکنان روی ۱۹۷ نفر تکنسین پزشکی، نشان داد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی، اثر مثبتی بر فعالیت



توسعه سازمانی کارکنان دارند. درحالی‌که رضایت حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای، اثر مثبتی بر فعالیت توسعه حرفه‌ای کارکنان داشتند. از سویی فعالیت توسعه سازمانی، رابطه منفی با تمایل به ترک سازمان دارد، اما فعالیت توسعه حرفه‌ای، اثر مشابهی بر تمایل به ترک حرفه ندارد (بلاو و همکاران، ۲۰۰۸: ۱۴۲-۱۲۳).

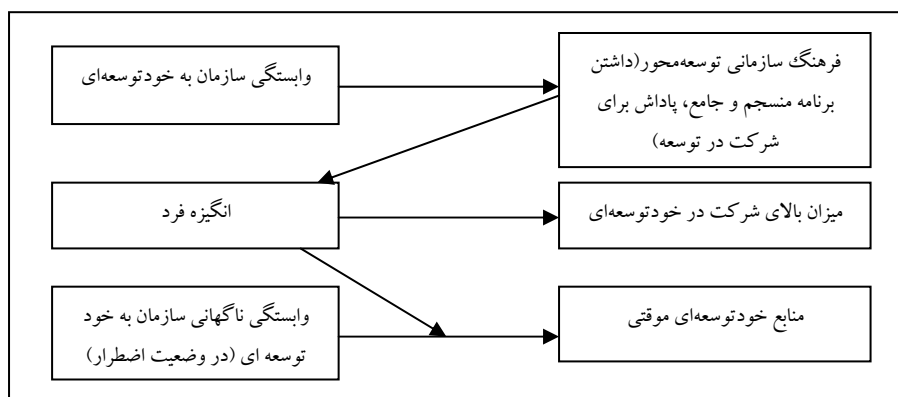
در رابطه با عوامل مؤثر بر توسعه کارکنان، مدل‌هایی نیز ارائه شده است که جهت اختصار به چند مورد اشاره می‌شود:

بر اساس مدل پیشنهادی وانگ و وانگ، سه دسته از متغیرها: افراد، فرایند یادگیری و سازمان فرد را احاطه کرده و بر تکمیل یا خروج از دوره توسعه تأثیر گذارند. این سه دسته از طریق عوامل محیطی بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند (وانگ و وانگ، ۲۰۰۴: ۳۳۴). جهت رعایت اختصار، از ترسیم این مدل صرف نظر می‌شود. دومین مدل، الگوی رفتار برنامه‌ریزی شده آجزن (نمودار ۱) است که در آن، باورها علت ایجاد تمایلاتند و تمایلات نیز در نهایت، منجر به رفتار می‌شوند (آجزن، ۱۹۹۱: ۱۷۹). این مدل، علاوه بر متغیرهای سازمانی و نگرش فردی، کنترل شخصی، هنجارها و باورها را نیز در برمی‌گیرد (نو و ویلک، ۱۹۹۳: ۲۹۱).



نمودار ۱- مدل رفتار برنامه‌ریزی شده در فعالیت‌های توسعه شغلی (آجزن، ۱۹۹۱: ۱۸۰)

مدل آجزن بر نقش تمایلات در ایجاد رفتار خود توسعه‌ای تأکید می‌ورزد. اما نتوانسته رابطه بسیاری از عواملی که می‌تواند مانع و یا حتی تقویت تمایلات خود توسعه‌ای برای ایجاد رفتار خود توسعه‌ای شود را بیان نماید. بنابراین نیاز به بررسی بیشتر عوامل فردی همچنین عوامل سازمانی و محیطی مؤثر بر تمایل خود توسعه‌ای و مدلی جامع‌تر و بررسی‌های دقیق‌تر احساس می‌شود. مدل پیشنهادی لاندن (نمودار ۲) نیز نشان می‌دهد که میزان شرکت افراد در فعالیت‌های توسعه‌ای، نتیجه تعامل میان متغیرهای فردی و متغیرهای سازمانی است. وی معتقد است سازمان‌هایی که فرهنگ مبتنی بر توسعه ایجاد می‌کنند و انگیزه افراد را توسعه و پرورش می‌دهند، میزان بالاتری از شرکت کارکنان را در فعالیت‌های توسعه‌ای خواهند کرد (لاندن، ۲۰۰۲: ۳۲۳-۳۴۵).

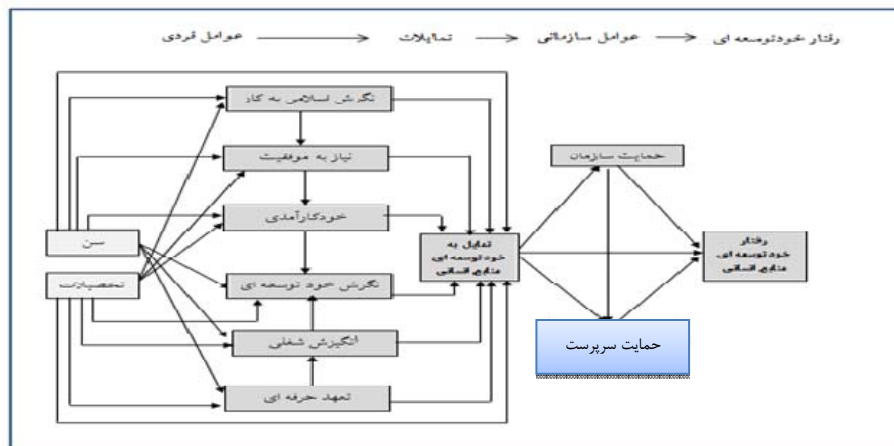


نمودار ۲- مدل شرکت کارکنان در فعالیت‌های خود توسعه‌ای (لاندن، ۲۰۰۲: ۳۲۳-۳۴۵)

هر چند مدل مذکور عوامل مهمی را مطرح نمود، اما بیشتر به تجزیه و تحلیل در سطح سازمان پرداخت. بنابراین به رویکرد مفیدتری نیاز بود تا به بررسی عوامل مهم در توسعه، به‌ویژه در سطح فردی (خود توسعه‌ای) بپردازد.

در تحقیق حاضر پس از بررسی ادبیات تحقیق، برای تعیین عوامل مؤثر بر خود توسعه‌ای منابع انسانی، از طریق روش دلفی، نظر ۲۰ نفر از متخصصان و خبرگان مدیریت منابع انسانی، رفتار

سازمانی و پرستاری، شامل: مدیران، استادان و دانشجویان تحصیلات تکمیلی که در زمینه توسعه منابع انسانی دارای مقاله، تألیف یا طرح پژوهشی بودند، در خصوص عوامل مؤثر بر خودتوسعه‌ای، جمع‌آوری و سپس الگوی مفهومی پژوهش بر اساس الگوی آجزن (۱۹۹۱) و لاندن (۲۰۰۲)، در قالب نمودار (۳) طراحی شد.



نمودار ۳- الگوی مفهومی تحقیق

### اهداف و پرسش‌های تحقیق

هدف اصلی این پژوهش، بررسی عوامل مؤثر در رفتار خودتوسعه‌ای پرستاران، با تأکید بر نقش حمایت سازمان و نگرش اسلامی به کار است. برای دستیابی به هدف تحقیق، پرسش‌های زیر مطرح شد:

الف) پرسش اصلی تحقیق:

الگوی مفهومی خودتوسعه‌ای منابع انسانی در بیمارستان‌ها چگونه است؟

ب) پرسش‌های فرعی:

۱- عوامل فردی مؤثر بر تمایل به خودتوسعه‌ای منابع انسانی در بیمارستان‌ها کدامند؟

- ۲- عوامل فردی مؤثر بر رفتار خودتوسعه‌ای منابع انسانی در بیمارستان‌ها کدامند؟
- ۳- عوامل سازمانی مؤثر بر تمایل به خودتوسعه‌ای منابع انسانی در بیمارستان‌ها کدامند؟
- ۴- عوامل سازمانی مؤثر بر رفتار خودتوسعه‌ای منابع انسانی در بیمارستان‌ها کدامند؟
- ۵- رابطه بین تمایل به خودتوسعه‌ای با رفتار خودتوسعه‌ای منابع انسانی در بیمارستان‌ها چگونه است؟

### فرضیه‌های تحقیق

برای پاسخگویی به پرسش‌های تحقیق، فرضیه‌های ذیل تدوین شد:

- فرضیه ۱- بین عوامل جمعیت‌شناختی و تمایل به خودتوسعه‌ای منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه ۲- بین عوامل جمعیت‌شناختی و رفتار خودتوسعه‌ای منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه ۳- بین نگرش اسلامی به کار و تمایل به خودتوسعه‌ای منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه ۴- بین نگرش اسلامی به کار و رفتار خودتوسعه‌ای رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه ۵- بین خودکارآمدی و تمایل به خودتوسعه‌ای منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه ۶- بین خودکارآمدی و رفتار خودتوسعه‌ای منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه ۷- بین انگیزش شغلی و تمایل به خودتوسعه‌ای منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه ۸- بین انگیزش شغلی و رفتار خودتوسعه‌ای منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه ۹- بین تعهد حرفه‌ای و تمایل به خودتوسعه‌ای منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه ۱۰- بین تعهد حرفه‌ای و رفتار خودتوسعه‌ای منابع انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه ۱۱- بین حمایت سازمان و تمایل به خودتوسعه‌ای منابع انسانی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ۱۲- بین حمایت سازمان و رفتار خودتوسعه‌ای منابع انسانی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ۱۳- بین حمایت سرپرست و تمایل به خودتوسعه‌ای منابع انسانی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ۱۴- بین حمایت سرپرست و رفتار خودتوسعه‌ای منابع انسانی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه ۱۵- بین تمایل به خودتوسعه‌ای و رفتار خودتوسعه‌ای منابع انسانی رابطه معنی داری وجود دارد.

## روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، بنیادی- کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه پرستاران شاغل در بخش‌های مختلف بیمارستان‌های دولتی شهر تهران با حداقل یک سال سابقه خدمت، تشکیل می‌دهد که در مجموع ۱۶۰۰ نفر بودند. نمونه‌گیری از جامعه به صورت تصادفی طبقه‌ای و به نسبت مربوطه در هر بیمارستان انجام شد و حجم نمونه با استفاده از روش مورگان، ۳۱۰ نفر به دست آمد. برای افزایش دقت در ارزیابی، ۹۶۰ نفر به عنوان نمونه تعیین شد که به تعداد ۹۴۹ پرسشنامه برگشت داده شد.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه استاندارد بود که بخش نخست آن مربوط به مشخصات فردی، اجتماعی و شغلی پرستاران بود و بخش دوم، ۲۱ پرسش‌انگیزش شغلی، ۲ پرسش نیاز به موفقیت، ۱۲ پرسش خودکارآمدی، ۱۰ پرسش حمایت سازمانی، ۱۱ پرسش حمایت سرپرست، ۵ پرسش نگرش خودتوسعه‌ای، ۹ پرسش تعهد حرفه‌ای، ۱۷ پرسش نگرش اسلامی به کار، ۳ پرسش تمایل به خودتوسعه‌ای و ۱۵ پرسش رفتار خودتوسعه‌ای را بر اساس طیف پنج رتبه‌ای لیکرت مورد سنجش قرار می‌داد. بدین منظور، از پرسشنامه استاندارد انگیزش شغلی لاندن (۱۹۸۳)، نیاز به موفقیت هرتز و ویلیامز (۲۰۰۹)، خودکارآمدی، حمایت سازمانی و حمایت

سرپرست ماور و همکاران (۲۰۰۳)، نگرش خودتوسعه‌ای پرالت (۲۰۰۸)، تعهد حرفه‌ای راتول و آرنولد (۲۰۰۷)، نگرش اسلامی به کار درویش یوسف (۲۰۰۰) و تمایل به خودتوسعه‌ای پرالت (۲۰۰۸) و رفتار خودتوسعه‌ای ایکس‌یو (۲۰۰۷) استفاده شد. برای بررسی پایایی پرسشنامه، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. از آنجا که آلفای به دست آمده برای هر یک از ابعاد پرسشنامه، بالاتر از معیار سنجش ۰/۷۰ است (نونالی و برنستین،<sup>۱</sup> ۱۹۹۴)، بنابر این، ابزار سنجش از پایایی مناسبی برخوردار است (جدول ۱).

برای بررسی روایی نیز از روایی محتوا استفاده شد. سپس به طور مقدماتی میان تعدادی از پاسخگویان توزیع و از نظرات آنان در جهت رفع موارد مبهم و مجهول استفاده شد. در مرحله بعد، پیمایش صورت گرفت و پس از آن عوامل تحقیق به کمک آزمون اسپیرمن و روش تحلیل مسیر، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. این مطالعه با رعایت ملاحظات اخلاقی و همچنین توضیح اهداف پژوهش به واحدهای مورد پژوهش و محرمانه بودن اطلاعات، انجام شد.

جدول ۱- پایایی پرسشنامه

| ضریب آلفای کرونباخ در مطالعه حاضر | تعداد پرسش‌های هر بُعد | سال  | مأخذ            | آلفای کرونباخ | ابعاد پرسشنامه       |
|-----------------------------------|------------------------|------|-----------------|---------------|----------------------|
| ۰/۸۸                              | ۲                      | ۲۰۰۹ | هرتز و ویلیامز  | ۰/۹۰          | نیاز به موفقیت       |
| ۰/۸۵                              | ۵                      | ۲۰۰۸ | پرالت           | ۰/۹۳          | نگرش خودتوسعه‌ای     |
| ۰/۹۲                              | ۹                      | ۲۰۰۷ | راتول و آرنولد  | ۰/۸۴          | تعهد حرفه‌ای         |
| ۰/۷۲                              | ۱۲                     | ۲۰۰۳ | ماورر و همکاران | ۰/۹۰          | خودکارآمدی           |
| ۰/۷۴                              | ۱۷                     | ۲۰۰۰ | درویش یوسف      | ۰/۸۹          | نگرش اسلامی به کار   |
| ۰/۷۶                              | ۲۱                     | ۱۹۸۳ | لاندن           | ۰/۸۰          | انگیزش شغلی          |
| ۰/۸۱                              | ۱۰                     | ۲۰۰۳ | ماورر و همکاران | ۰/۸۴          | حمایت سازمان         |
| ۰/۷۴                              | ۱۱                     | ۲۰۰۳ | ماورر و همکاران | ۰/۹۲          | حمایت سرپرست         |
| ۰/۷۷                              | ۳                      | ۲۰۰۸ | پرالت           | ۰/۷۳          | تمایل به خودتوسعه‌ای |
| ۰/۷۰                              | ۱۵                     | ۲۰۰۷ | ایکس‌یو         | ۰/۸۹          | رفتار خودتوسعه‌ای    |

1. Nunnally and Bernstein

## یافته‌ها

یافته‌ها نشان می‌دهد، اکثر افراد مورد مطالعه زن (۷۹/۴ درصد) در گروه سنی ۲۰-۳۹ سال (۸۳/۶ درصد) قرار دارند. ۷۱/۴ درصد متأهل بودند و ۲۳/۶ درصد نمونه‌های مورد پژوهش دارای مدرک کاردانی و ۵۹/۷ درصد کارشناسی و ۱۶/۶ درصد افراد نیز مدرک کارشناسی ارشد داشتند. برای تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق، نخست برای بررسی رابطه همبستگی میان متغیرهای تحقیق، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد؛ سپس رابطه علی بین متغیرهای پژوهش با استفاده از روش تحلیل مسیر و با کمک نرم‌افزار لیزرل ۸/۵۰ آزمون شد. نتایج آزمون همبستگی در جدول (۲) مشاهده می‌شود.

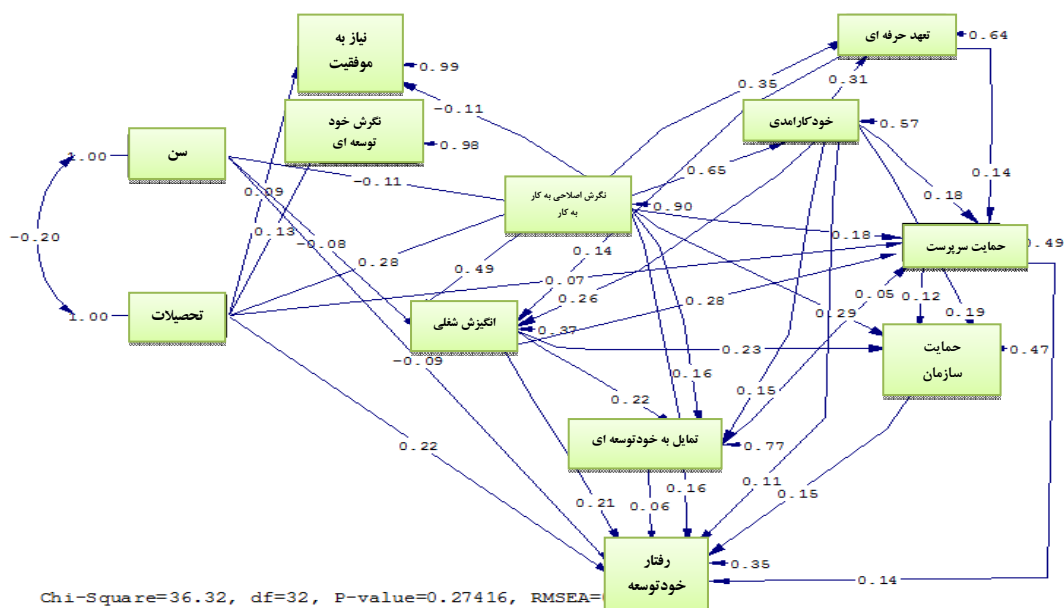
جدول ۲- همبستگی بین عوامل الگوی تحقیق

| عوامل                | نیاز به موفقیت | خودتوسعه‌ای نگرش | تعهد حرفه‌ای | خودکارآمدی | په کار | نگرش اسلامی | انگیزش شغلی | حمایت سازمان | سرپرست | حمایت  | خودتوسعه‌ای | تمایل به موفقیت | نیاز به موفقیت       | عوامل |
|----------------------|----------------|------------------|--------------|------------|--------|-------------|-------------|--------------|--------|--------|-------------|-----------------|----------------------|-------|
| نیاز به موفقیت       | ۱              | -۰/۰۱            | -۰/۰۴        | -۰/۰۸*     | -۰/۰۷* | -۰/۰۴       | -۰/۰۶*      | -۰/۰۶*       | -۰/۰۶* | -۰/۰۳  | -۰/۰۳       | -۰/۰۳           | نیاز به موفقیت       |       |
| نگرش خودتوسعه‌ای     |                | ۱                | ۰/۰۱         | -۰/۰۳      | ۰/۰۱   | ۰/۰۱        | ۰/۰۱        | -۰/۰۲        | ۰/۰۰   | ۰/۰۱   | ۰/۰۱        | ۰/۰۳            | نگرش خودتوسعه‌ای     |       |
| تعهد حرفه‌ای         |                |                  | ۱            | ۰/۵۳**     | ۰/۶۵*  | ۰/۶۶**      | ۰/۵۹**      | ۰/۶۰**       | ۰/۶۰** | ۰/۶۱** | ۰/۶۱**      | ۰/۶۱**          | تعهد حرفه‌ای         |       |
| خودکارآمدی           |                |                  |              | ۱          | ۰/۶۵** | ۰/۶۶**      | ۰/۶۵**      | ۰/۶۰**       | ۰/۶۰** | ۰/۶۱** | ۰/۶۱**      | ۰/۶۱**          | خودکارآمدی           |       |
| نگرش اسلامی به کار   |                |                  |              |            | ۱      | ۰/۷۵**      | ۰/۶۵**      | ۰/۶۵**       | ۰/۴۴** | ۰/۶۹** | ۰/۶۹**      | ۰/۶۹**          | نگرش اسلامی به کار   |       |
| انگیزش شغلی          |                |                  |              |            |        | ۱           | ۰/۶۵**      | ۰/۵۶**       | ۰/۳۷** | ۰/۶۲** | ۰/۶۲**      | ۰/۶۲**          | انگیزش شغلی          |       |
| حمایت سازمان         |                |                  |              |            |        |             | ۱           | ۰/۵۶**       | ۰/۳۷** | ۰/۶۲** | ۰/۶۲**      | ۰/۶۲**          | حمایت سازمان         |       |
| حمایت سرپرست         |                |                  |              |            |        |             |             | ۱            | ۰/۳۳** | ۰/۶۳** | ۰/۶۳**      | ۰/۶۳**          | حمایت سرپرست         |       |
| تمایل به خودتوسعه‌ای |                |                  |              |            |        |             |             |              | ۱      | ۰/۴۰** | ۰/۴۰**      | ۰/۴۰**          | تمایل به خودتوسعه‌ای |       |
| رفتار خودتوسعه‌ای    |                |                  |              |            |        |             |             |              |        | ۱      | ۰/۲۰**      | ۰/۲۰**          | رفتار خودتوسعه‌ای    |       |

\*\* = رابطه در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. \* = رابطه در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. (بدون ستاره) = رابطه معنی‌دار نیست

برای اطمینان از نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج نشان داد که همه متغیرها از نظر آماری با توزیع نرمال تفاوت معنی‌داری ندارند. از این رو، فرض نرمال بودن متغیرهای پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. پس از تأیید نرمال بودن، خطی بودن و همگن بودن واریانس‌ها برای رابطه دوجه‌دو میان متغیرها، کلیه روابط میان متغیرها

مورد بررسی قرار گرفت. گفتنی است برای تأیید الگوی ساختاری یا همان نمودار مسیر، نخست باید مقادیر تی و ضرایب استاندارد معنی دار باشند و سپس، شاخص‌های آن برازش مناسبی داشته باشند. بر این اساس، مقادیر برآورد روابط مستقیم میان متغیرهای الگو که دارای مقدار معنی داری از نظر آماری نیستند ( $P > 0.05$ ) باید از الگوی اولیه حذف شوند تا مقادیر الگوی نهایی برآورد شود (نمودار ۴).



نمودار ۴- مقادیر استاندارد شده در الگوی نهایی تحقیق

بر اساس یافته‌های تحقیق، سن با رفتار خود توسعه‌ای ( $\beta = -0.09, t = -4/41$ ) رابطه معکوس و معنی دار دارد. از سویی، سن بر تمایل به خود توسعه‌ای ( $\beta = -0.06, t = -4/19$ ) به صورت غیر مستقیم اثر گذار است. سطح تحصیلات نیز با رفتار خود توسعه‌ای ( $\beta = 0.22, t = 10/63$ ) رابطه مثبت دارد و بر تمایل به خود توسعه‌ای ( $\beta = 0.12, t = 7/64$ ) به صورت غیر مستقیم اثر گذار است.



نگرش اسلامی به کار، بر تمایل به خودتوسعه‌ای ( $\beta=0/16, t=3/61$ ) و رفتار خودتوسعه‌ای ( $\beta=0/16, t=5/00$ ) به صورت مستقیم اثر گذار است.

خودکارآمدی با تمایل به خودتوسعه‌ای ( $\beta=0/15, t=3/67$ ) و رفتار خودتوسعه‌ای ( $\beta=0/11, t=3/94$ ) رابطه مثبت دارد.

انگیزش شغلی نیز با تمایل به خودتوسعه‌ای ( $\beta=0/22, t=4/86$ ) و رفتار خودتوسعه‌ای ( $\beta=0/21, t=6/38$ ) رابطه مثبت دارد.

تعهد حرفه‌ای بر تمایل به خودتوسعه‌ای ( $\beta=0/03, t=3/74$ ) و رفتار خودتوسعه‌ای ( $\beta=0/07, t=6/26$ ) به صورت غیر مستقیم اثر گذار است.

حمایت سازمانی با تمایل به خودتوسعه‌ای ( $\beta=0/05, t=4/69$ ) و رفتار خودتوسعه‌ای ( $\beta=0/06, t=2/64$ ) رابطه مثبت دارد.

حمایت سرپرست نیز با رفتار خودتوسعه‌ای ( $\beta=0/14, t=5/27$ ) رابطه مثبت و معنی داری دارد. حمایت سرپرست با تمایل به خودتوسعه‌ای ( $\beta=0/15$ ) رابطه مثبت دارد.

از دیگر یافته‌های تحقیق، آن است که بر اساس نمودار (۴) و با توجه به مقدار R اسکوئر، ۳۵ درصد تغییرات رفتار خودتوسعه‌ای مربوط به تأثیر متغیرهایی خارج از الگو و ۶۵ درصد علل رفتار خودتوسعه‌ای ناشی از تأثیر متغیرهای موجود در الگوست.

در نهایت، نشانگرهای مربوط به برازش الگوی مسیر نهایی در جدول (۳) نشان داده شده که همه آنها نشان‌دهنده برازش بسیار مطلوب الگوست. آزمون برازش الگو تعیین می‌کند که آیا الگوی پیشنهادی باید پذیرفته شود یا خیر. مقدار شاخص‌های مربوط به برازش نشان می‌دهد الگوی تحقیق قابل قبول و مطلوب است. برای برازش الگوی حاضر، از شاخص‌های ذیل استفاده شده است:

**نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی<sup>۱</sup>:** این شاخص، معیار عدم تناسب قلمداد می‌شود و معنی دار بودن ارزش کای-دو به این مفهوم است که بین ساختار کوواریانس الگوی پیشنهادی و ماتریس کوواریانس داده‌های مشاهده شده تفاوت معنی داری وجود دارد و الگوی پیشنهادی باید

1. Chi-Square /Degree of Freedom

رد شود (گارسون، ۲۰۰۳<sup>۱</sup>). با توجه به عدم معنی داری ( $p > 0/05$ ) این مقیاس در تحقیق حاضر، الگوی تحقیق تأیید می شود.

**شاخص نرم شده برازندگی<sup>۲</sup>:** بنتلر و بونت<sup>۳</sup> (۱۹۸۰) مقادیر شاخص نرم شده برازندگی برابر یا بزرگ تر از ۰/۹ را در مقایسه با الگوی صفر به عنوان شاخص خوبی برای برازندگی الگوهای نظری توصیه کرده اند.

**شاخص نرم نشده برازندگی<sup>۴</sup>:** در مورد شاخص نرم نشده برازندگی هر چند مقدار آن نسبت به تغییرات حجم گروه نمونه مقاوم است، اما چون دامنه آن محدود به صفر و یک نیست، تفسیر آن نسبت به شاخص نرم شده برازندگی دشوارتر است. بر پایه قرارداد، مقادیر کمتر از ۰/۹ مستلزم تجدید نظر در الگوست.

**شاخص برازندگی فزاینده<sup>۵</sup>:** بر پایه قرارداد، مقدار شاخص برازندگی فزاینده نیز باید دست کم ۰/۹ باشد تا الگوی مورد نظر پذیرفته شود.

**شاخص نیکویی برازش<sup>۶</sup> و شاخص تعدیل شده نیکویی برازش<sup>۷</sup>:** این دو شاخص تحت تأثیر حجم نمونه است و می تواند برای الگوهایی که به گونه ضعیفی فرموله شده اند، بزرگ باشد. از آنجا که اغلب، نیکویی برازش از سایر شاخص های اندازه گیری بزرگ تر است، مقدار آن باید برابر یا بزرگ تر از ۰/۹ باشد تا الگوی تحقیق پذیرفته شود. البته منفی بودن آن نشان می دهد الگوی مورد نظر بسیار ضعیف است. مقدار تعدیل شده شاخص برازندگی نیکویی برازش نیز باید برابر یا بزرگ تر از ۰/۹ باشد تا پذیرفته شود (هومن، ۱۳۸۵).

1. Garson
2. NFI
3. Bentler & Bonett
4. NNFI
5. IFI
6. GFI
7. AGFI

جدول ۳- نشانگرهای برازش الگوی نهایی تحقیق

| نتیجه     | مقدار رضایت بخش       | مقدار برازش | نشانگر برازش                  |
|-----------|-----------------------|-------------|-------------------------------|
| تأیید مدل | کوچک‌تر از ۳          | ۱/۱۳        | نسبت کای اسکوتر به درجه آزادی |
| تأیید مدل | نزدیک به ۰/۹ یا بیشتر | ۱           | نرم شده برازندگی              |
| تأیید مدل | بزرگ‌تر از ۰/۹        | ۱           | نرم نشده برازندگی             |
| تأیید مدل | بزرگ‌تر از ۰/۹        | ۰/۹۹        | شاخص نیکویی برازش             |
| تأیید مدل | بزرگ‌تر از ۰/۹        | ۰/۹۸        | تعديل شده نیکویی برازش        |
| تأیید مدل | بزرگ‌تر از ۰/۹        | ۱           | برازندگی فزاینده              |

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش، بررسی عوامل مؤثر در رفتار خودتوسعه‌ای کارکنان، با تأکید بر نقش حمایت سازمان و نگرش اسلامی به کار بود. یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد، بیشتر پرستاران مورد مطالعه، جوان، زن، متأهل و دارای سطح تحصیلات کارشناسی بودند. در رابطه با فرضیه ۱ و ۲ نتایج تحقیق نشان می‌دهد، بین سن و تمایل به خودتوسعه‌ای و رفتار خودتوسعه‌ای منابع انسانی، رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود ندارد ولی به صورت غیر مستقیم و معکوس بر تمایل و رفتار خودتوسعه‌ای اثرگذار است. در پژوهش‌های دیگر نیز مشاهده شده که سن بر تمایل افراد برای شرکت در فعالیت‌های توسعه‌اثرگذار است (گارفانو و سالاس، ۲۰۰۵: ۳۰۴-۲۸۱؛ اینگ<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۳: ۳۴-۴۳). تحقیقات برون و همکاران (۲۰۱۰) نیز نشان می‌دهد که شرکت در فعالیت‌های آموزشی با افزایش سن کاهش می‌یابد. ممکن است این امر بدین علت باشد که کارکنان مسن‌تر انگیزه یادگیری محدودتری نسبت به همکاران جوان‌تر خود دارند. همچنین کارکنان مسن‌تر حمایت و تشویق کمتری را از جانب سرپرستان، همکاران و دیگر افراد برای شرکت در یادگیری و فعالیت‌های توسعه دریافت می‌کنند. نیز، کارکنان مسن‌تر ممکن است اضطراب بیشتری را در موقعیت‌های یادگیری تجربه کنند. حتی ممکن است میان افزایش سن و

1. Inge

کاهش توانایی فرد برای یادگیری، ارتباط وجود داشته باشد.

همچنین در رابطه با فرضیه ۱ و ۲، نتایج تحقیق نشان می‌دهد، بین سطح تحصیلات و رفتار خودتوسعه‌ای، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. اما بین سطح تحصیلات و تمایل به خودتوسعه‌ای منابع انسانی، رابطه معنی‌داری وجود ندارد. البته سطح تحصیلات به صورت غیر مستقیم بر تمایل به خودتوسعه‌ای، اثر گذار است. بنابر این، می‌توان گفت کارکنانی با سطح دانش بالاتر، تمایل بیشتری به شرکت در آموزش دارند. یکی از علل این امر، ممکن است این باشد که افراد با سطح دانش پایین‌تر، موقعیت‌های زیادی برای شرکت در برنامه‌های تحصیلی و آموزشی ندارند و از سویی، اشتیاق کمتری نیز برای شرکت در آموزش دارند.

در رابطه با فرضیه ۳ و ۴، بین نگرش اسلامی به کار و تمایل به خودتوسعه‌ای منابع انسانی و رفتار خودتوسعه‌ای آنها رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. در مطالعه‌ای نیز که با عنوان تبیین و توصیف الگوی توسعه منابع انسانی مبتنی بر ارتباطات چهارگانه و نگرش فطرت‌گرا انجام گرفت، نتایج نشان داد چنانچه فرد در زندگی خود در ارتباطات چهارگانه: ارتباط با خدا، ارتباط با خود، ارتباط با دیگران و ارتباط با محیط طبیعی را به‌طور متعادل رعایت کند، رفتاری اثربخش در جهت توسعه خود خواهد داشت (فرهی بوزنجانی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۹).

در رابطه با فرضیه ۵ و ۶، بین خود کارآمدی و تمایل به خودتوسعه‌ای منابع انسانی و رفتار خودتوسعه‌ای آنها، رابطه مستقیم، مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهشی که روی ۴۰۰ نفر از رهبران مرتبه پایین ارتش انجام گرفت، حاکی از آن بود که خصوصیات فردی همچون خود کارآمدی، با انگیزه خودتوسعه‌ای ارتباط دارند و در واقع؛ سبب انگیزه بیشتر برای انجام خودتوسعه‌ای می‌شوند (بویس و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۷۸-۱۵۹). در تحقیقات ایکس‌یو (۲۰۰۷) نیز، اثر مثبت خود کارآمدی بر شرکت فرد در خودتوسعه‌ای تأیید شده است.

در رابطه با فرضیه ۷ و ۸، بین انگیزش شغلی و تمایل به خودتوسعه‌ای منابع انسانی و رفتار خودتوسعه‌ای آنها، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش‌های دیگر نیز، حاکی از آن بود که خصوصیات فردی همچون انگیزش شغلی، با انگیزه خودتوسعه‌ای ارتباط دارند و در واقع سبب انگیزه بیشتر برای رفتار خودتوسعه‌ای می‌شوند (بویس و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۷۸-۱۵۹) و نیز انگیزش شغلی به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر شرکت افراد در فعالیت‌های توسعه، مورد تأیید قرار

گرفت (هرتز و ویلیامز، ۲۰۰۹: ۶۵۳-۶۳۵). نتایج مطالعه جلالی و همکارانش (۱۳۸۵) نیز حاکی از آن بود که پرستاران به‌طور کلی، انگیزه شرکت در آموزش مداوم را مهم تلقی کرده‌اند؛ زیرا کارکنان با انگیزه بالا، اهداف شغلی چالشی را انتخاب می‌کنند و تلاش زیادی در انجام وظایفی دارند که به اهدافشان مرتبط می‌شود. افراد با سطوح بالای انگیزه شغلی، ارزش کاری بالا و نیاز به توسعه را درک می‌کنند. بنابر این، تمایل بیشتری به درگیر شدن در خودتوسعه‌ای دارند. و نیز در علت این امر می‌توان گفت که هدف از توسعه، شکوفایی استعدادها بالقوه انسان‌هاست که در سایه تأمین نیازهای واقعی از جمله نیاز و انگیزه خودیابی، محقق می‌شود و خودتوسعه‌ای به ارضای این نیاز و انگیزه کمک می‌کند.

در رابطه با فرضیه ۹ و ۱۰ مشاهده شد، تعهد حرفه‌ای بر تمایل به خودتوسعه‌ای و رفتار خودتوسعه‌ای پرستاران به صورت غیر مستقیم اثرگذار است.

در رابطه با فرضیه ۱۱ و ۱۲، بین حمایت سازمان با تمایل به خودتوسعه‌ای و رفتار خودتوسعه‌ای منابع انسانی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. ایکس‌یو (۲۰۰۷) نیز در مطالعه خود نشان داد که حمایت سازمان اثر مثبتی بر شرکت افراد در خودتوسعه‌ای دارد. کارکنان با ابراز تمایل برای افزایش و بهبود دانش و مهارت شغلی خویش، همچنین با تلاشی که در این راه از خود نشان می‌دهند، سبب می‌شوند تا مدیران نیز ترغیب شده، حمایت‌های لازم را در جهت توسعه کارکنان به عمل آورند.

در مورد فرضیه ۱۳، یافته‌ها نشان می‌دهد، بین حمایت سرپرست با تمایل به خودتوسعه‌ای منابع انسانی، رابطه معنی‌داری وجود ندارد، ولی وجود رابطه معنی‌دار بین حمایت سرپرست با رفتار خودتوسعه‌ای منابع انسانی در فرضیه ۱۴ تأیید شد.

نتایج مطالعه‌ای با عنوان «بررسی عوامل محتوایی و فردی: رویکردی تعاملی جهت درک خودتوسعه‌ای کارکنان» نشان داد که در میان متغیرها، حمایت محل کار، رابطه بیشتر و قوی‌تری با شرکت کارکنان در رفتار خودتوسعه‌ای دارد (اورویس و لفلر، ۲۰۱۱: ۱۷۷-۱۷۲). در مطالعه هرتز و ویلیامز (۲۰۰۹) نیز کنترل مدیریت و الزام شدید به شرکت کارکنان در برنامه‌های آموزشی، رابطه منفی با شرکت کارکنان و تمایل به توسعه دارد.

در رابطه با فرضیه ۱۵، وجود رابطه معنی‌دار بین تمایل به خودتوسعه‌ای و رفتار خودتوسعه‌ای

منابع انسانی، تأیید شد که با نتایج تحقیق ایکس یو همسوست (ایکس یو، ۲۰۰۷: ۵۸-۵۴). نتایج نهایی حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش، در پاسخگویی به پرسش‌های پژوهش به قرار ذیل است:

در پاسخ به پرسش اول و دوم که: عوامل فردی مؤثر بر تمایل و رفتار خودتوسعه‌ای منابع انسانی در بیمارستان‌ها کدامند؛ مشخص شد که نگرش اسلامی به کار، خودکارآمدی و انگیزش شغلی به صورت مستقیم بر تمایل به خودتوسعه‌ای اثرگذارند. البته سن و سطح تحصیلات نیز به صورت غیرمستقیم بر تمایل به خودتوسعه‌ای اثرگذارند.

در ارتباط با پرسش سوم و چهارم تحقیق که: عوامل سازمانی مؤثر بر تمایل و رفتار خودتوسعه‌ای منابع انسانی در بیمارستان‌ها کدامند؛ مشخص شد که حمایت سازمانی و حمایت سرپرست، عوامل سازمانی مؤثر در رفتار خودتوسعه‌ای منابع انسانی هستند.

در ارتباط با پرسش پنجم تحقیق، مبنی بر چگونگی رابطه بین تمایل به خودتوسعه‌ای منابع انسانی با رفتار خودتوسعه‌ای آنها، در جامعه آماری تحقیق، رابطه مثبت و معنی‌دار بین این دو تأیید شد.

در مجموع، نتایج تحقیق حاکی از آن است که: افراد مسن، کمتر به دنبال خودتوسعه‌ای هستند؛ در مقابل، افراد جوان بیشتر رفتار خودتوسعه‌ای را پیگیری کرده، از انگیزه لازم برای این امر برخوردارند. بنابر این، ضروری به نظر می‌رسد که با بهره‌گیری از عوامل انگیزشی مناسب، تمایل کارکنان مسن را برای شرکت در برنامه‌های خودتوسعه‌ای افزایش داد.

از سویی، افراد با سطح تحصیلات بالاتر، تمایل به خودتوسعه‌ای بالاتری دارند و بیشتر از افراد با سطح تحصیلات پایین‌تر در جهت رفتار خودتوسعه‌ای گام بر می‌دارند و نیز پرستارانی که باور خودکارآمدی در آنها بیشتر است، تمایل به خودتوسعه‌ای بالاتری دارند. اما خودکارآمدی آنها روی نگرش خودتوسعه‌ای تأثیری ندارد و در نهایت، تمایل به خودتوسعه‌ای، اثر زیادی بر روی رفتار خودتوسعه‌ای دارد.

نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که عوامل سازمانی، نقش مهمی در ایجاد رفتار خودتوسعه‌ای دارند؛ به نحوی که اگر فرد تمایل لازم را برای خودتوسعه‌ای داشته باشد، اما از حمایت کافی سازمان و سرپرست خود برخوردار نشود، قادر نخواهد بود به خوبی به سوی خودتوسعه‌ای گام

بردارد و در نهایت، ممکن است از انجام یا حتی ادامه آن منصرف شود. این در حالی است که بسیاری از پرستاران، سازوکارهای 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 آنچه دریافت می‌کنند، باعث ایجاد مشکلاتی در آنها می‌شود. مدیرانی که در کشف چنین تفاوت‌هایی با شکست مواجه می‌شوند، سطوح روبه‌رشد نارضایتی کارکنان خود را تجربه خواهند کرد که این امر در نهایت می‌تواند بر رشد، توسعه و عملکرد طولانی‌مدت کارکنان تأثیر منفی بگذارد.

از دیگر یافته‌های مهم تحقیق که در مطالعات پیشین بدان پرداخته نشده، نقش مؤثر ارزش‌ها و باورهای دینی در ایجاد تمایل و رفتار خودتوسعه‌ای است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد، کارکنانی که با نگرش اسلامی به کار، باورها و نگرش دینی قوی‌تری دارند، تمایل بیشتری برای خودتوسعه‌ای دارند. یکی از دلایل این امر، می‌تواند ناشی از اهمیتی باشد که دین مبین اسلام برای علم‌آموزی و یادگیری قائل است، تا جایی که علم‌آموزی را در کنار تزکیه، هدف بعثت انبیا می‌داند (سوره جمعه، آیه ۲) و اولین آیات نازل‌شده بر پیامبر اسلام (ص) در سوره علق، از تعلیم و تعلم و قلم صحبت می‌کند. خداوند متعال در قرآن کریم به قلم و آنچه خواهد نوشت، قسم یاد می‌کند (سوره قلم: آیه ۱) و در آیه ۱۱ سوره مجادله، بر اهمیت علم، برتری علما و رفعت مقام آنان تصریح نموده و می‌فرماید: "يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ"؛ خداوند کسانی را که ایمان آورده‌اند و کسانی را که از علم بهره دارند، درجات عظیمی می‌بخشد و نیز می‌فرماید: "هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ" "آیا آنان که می‌دانند با آنان که نمی‌دانند، برابرند؟" (سوره زمر: آیه ۹) و پیامبر گرامی اسلام (ص)، علم را سرچشمه همه خیرات، عالمان را وارث انبیا و قلم عالم را برتر از خون شهید می‌خواند (میزان الحکمه، ج ۶) و علم‌آموزی را بر هر زن و مرد مسلمان واجب می‌داند (بحار الانوار، ج ۱) و می‌فرماید: «اطْلُبُوا الْعِلْمَ مِنَ الْمَهْدِ إِلَى اللَّحْدِ؛ از گهواره تا گور دانش بجوئید.» (نهج الفصاحه، ۱۳۸۲: ۲۱۸) و امام صادق (ع) می‌فرماید: "هر کس دو روزش با هم مساوی و برابر باشد مغبون و زیانکار است و..." (بحار الانوار، ج ۷۸: ۲۷۷). از سویی دیگر، اعتقاد قلبی و عملی به اصول و ارزش‌های دینی سبب می‌شود فرد در همه حال خدا را ناظر بر اعمال خویش ببیند و تلاش کند 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 خودتوسعه‌ای متبلور شود.

پیشنهادهای 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، تشویق، اعتقاد به ارزش توسعه، فراهم کردن زمان، اطلاعات، همراهی، تخصیص منابع و پاداش، می‌توانند نقشی حیاتی در زمینه خودتوسعه‌ای پرستاران، ایفا کنند. از سویی، واگذاری مسئولیت شغلی باید بر اساس توانمندی‌های افراد صورت گیرد تا فرد بتواند از عهده وظیفه محوله برآمده، احساس مفیدبودن و مؤثربودن داشته باشد. همچنین به افراد فرصت داده شود تا دانش فراگرفته‌شده را در عمل به کار گیرند و نیز برنامه‌هایی برای جلب پرستاران مسن به سوی برنامه‌های خودتوسعه‌ای طراحی شود. با عنایت به نقش مثبت نگرش اسلامی به کار در رفتار خودتوسعه‌ای کارکنان، پیشنهاد می‌شود برای تحکیم باورهای دینی کارکنان و فرهنگ‌سازی لازم در این رابطه، کارگاه‌های فرهنگی - آموزشی برگزار شود و مبانی ارزشی کار در اسلام و اهمیت کار و تلاش و نیز اهمیت آموزش و توسعه مهارت‌های نیروی کار در کیفیت انجام کار، برای کارکنان تبیین شود.

از آنجا که در این تحقیق، متغیرهای محدودی بررسی شده است، پیشنهاد می‌شود متغیرهای دیگری نظیر ویژگی‌های شخصیتی، مهارت، توانایی، درگیری شغلی، نیاز به یادگیری و همچنین عوامل محیطی (جو یادگیری سازمان، حمایت خانواده، تعارض کار- خانواده، حمایت همکاران) که می‌توانند رابطه زیادی با تمایل کارکنان برای شرکت در خودتوسعه‌ای داشته باشند، بررسی شوند. پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده، اثر خودتوسعه‌ای بر عملکرد فردی و سازمانی نظیر رضایت شغلی، بهره‌وری، کیفیت زندگی کاری و غیره نیز بررسی شود و نیز پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده، مطالعه مشابهی پیرامون خودتوسعه‌ای در سازمان‌های دیگر صورت پذیرد و نتایج آن با تحقیق حاضر مقایسه شود.

این تحقیق نیز مانند همه تحقیقات دیگر، با محدودیت‌هایی مواجه بود؛ از مهمترین محدودیت‌ها در تحقیق حاضر، عدم همکاری برخی از پرستاران به دلیل اعتقاد به عدم به کارگیری نتایج حاصل از تحقیقات در عمل و انجام ندادن اقدامات مقتضی توسط مسئولان بود. نکته دیگر اینکه، یافته‌های مطالعه حاضر فقط روی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی تهران انجام شده است، لذا نتایج به دست آمده را نمی‌توان به منابع انسانی سازمان‌های دیگر تعمیم داد.



## فهرست منابع

- پاینده، ابو القاسم (۱۳۸۲)، **نهج الفصاحه: مجموعه کلمات قصار حضرت رسول (ص)**، انتشارات دنیای دانش.
- جلالی، رستم؛ عبدالملکی، پروانه و کهریزی، مهوش (۱۳۸۲)، دیدگاه پرستاران در خصوص آموزش مداوم، **فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه**، دوره دهم، ش ۱: ۶۷-۷۵.
- جورج، تامس و سینگ، سورجیت (۱۳۸۸)، **توسعه منابع انسانی در سازمان**، ترجمه: سید احمد طباطبایی، تهران: انتشارات فرمنش، چاپ اول.
- حقیقی، محمدعلی (۱۳۸۲)، **اخلاق کار، بازار کار، شماره ۱۵۳: ۱-۲**.
- خلیلی تیرتاشی، نصرالله (۱۳۸۵)، **توسعه انسانی از دیدگاه اسلام، روزنامه رسالت**، شماره ۵۹۳۴، ص ۲۵.
- دری نجف آبادی، (۱۳۷۶)، **بهره‌وری در فرهنگ اسلامی**، تهران: انتشارات بصیر.
- دهقان نیری، ناهید؛ نظری، علی‌اکبر؛ صلصالی، مهوش و احمدی، فضل‌الله (۱۳۸۵)، **نقش نیروی انسانی در بهره‌وری پرستاری: تحقیق کیفی، مجله حیات**، دوره دوازدهم، ش ۳: ۱۵-۵.
- سلطانزاده، مهدی (۱۳۸۴)، **مطالعه فرهنگ کار و اخلاق کاری در جامعه ایران از منظر جامعه‌شناختی**، دانشگاه شهید باهنر کرمان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، پروژه کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی.
- طیبی، سید جمال‌الدین (۱۳۸۲)؛ **توسعه منابع انسانی در بیمارستان، طب و تزکیه**، دوره یازدهم، ش ۵۰: ۷۱-۷۷.
- فرهی بوزنجانی، برزو؛ عابدی جعفری، حسن و مهدوی، موسی (۱۳۸۷)، **طراحی و تبیین الگوی توسعه منابع انسانی استادان دانشگاه مبتنی بر نگرش فطرت‌گرا و توسعه ارتباطات چهارگانه، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی**، سال اول، ش ۱: ۴۹-۱۹.
- کریمی، ر؛ پارسا یکتا؛ مهران، الف و نیک‌فرید، ر (۱۳۸۱)، **دیدگاه پرستاران راجع به برخی عوامل تصمیم‌گیری آنان در به کارگیری داروی مسکن بعد از جراحی کودکان، مجله حیات**، دوره هشتم، ش ۱۶: ۴۲-۹.
- مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۴) **بحارالانوار**، بیروت، انتشارات دارالاحیاء التراث العربی، جلد ۱ و ۷۸.
- مصباحی، مریم، توفیقی، شهرام و عباس زاده، عباس (۱۳۹۰)، **تعیین رویکردی برای توسعه منابع انسانی در مدیریت پرستاری، مجله پژوهش پرستاری**، دوره ۶، شماره ۲۰، ص: ۲۹-۱۷.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۵)، **مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل**، تهران: انتشارات سمت.

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50: 179-211 .
- Boeren, E.; I. Nicaise & H. Baert (2010). "Theoretical Models of Participation in Adult Education: the Need for an Integrated Model", *International Journal of Lifelong Education*, 29 (1): 45-61.
- Boyce, L.A.; S.J. Zaccaro & M.Z. Wisecarver (2010). "Propensity for Self-Development of Leadership Attributes: Understanding, Predicting, and Supporting Performance of Leader Self-Development Performance", *Leadership Quarterly*, 21: 159-178 .
- Blau, G., Andersson, L., Davis, K., Daymont, T., Hochner, A., Koziara, K., Portwood, J., & Holladay, B., (2008), The relation between employee organizational and professional Development activities, *Journal of Vocational Behavior*, 72: 123-1420 ..
- Bandura, A. (1997), *Self-efficacy: The exercise of control*, New York: W.H. Freeman.
- Curran, V.R.; I. Fleet & F. Kirby (2006). "Factors Influencing Rural Health Care Professionals Access to Continuing Professional Education", *Australian Journal of Rural Health*, 14: 51-55 .
- Darwish, A.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.
- Davenport, T. & L. Prusak (1997). *Working Knowledge*, Boston, M.A: Harvard Business School Press.
- Eisenberger, R.; R. Huntington, S. Hutchison & D. Sowa (1986). "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500-507.
- Ellinger, A.D. (2004). "The Concept of Self-directed Learning and its Implications for Human Resource Development", *Advances in Developing Human Resources*, 6: 158-177.
- Friedman, A., & Philips, M. (2004), Continuing professional development: Developing a vision. *Journal of Education and work*, 17(3), 361-367.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., & Zempel, J. (1996), Personal initiative at work: Differences between East and West Germany, *Academy of Management Journal*, 39:37-63.
- Garofano, C.M. & E. Salas (2005). "What Influences Continuous Employee Development Decisions?", *Human Resource Management Review*, 15: 281-304.
- Garson, D.(2003), *Structural Equation Modeling*, <http://www2.chass.ncsu.edu/garson/pa765/structur.htm>, accessed April 2003.
- Gibb, S. (2006). *Aesthetics and Human Resource Development; Connections and Concepts and Opportunities*, London & New York, Routledge.
- Goulet, L.R. & P. Singh (2002). "Career Commitment: A Reexamination and Extension", *Journal of Vocational Behavior*, 61: 73-91.
- Griscti, O. & Jacono (2006). "Effectiveness of Continuing Education Programs in Nursing: Literature Review", *Journal of Advanced Nursing*, 55: 449-456.
- Hamers, J.P.H.; H. Abu-Saad, R.J.G. Halfens & J.N.M. Schumacher (1994). "Factors Influencing Nurses' Pain Assessment and Interventions in Children", *Journal Adv Nurs*, 20(5).
- Harden, R.M. (2005). "A New Vision for Distance Learning and Continuing Medical Education", *The Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 25: 43-51.
- Henderson, A.; D. Creedy, R. Boorman, M. Cooke & R. Walker (2010). "Development and Psychometric Testing of the Clinical Learning Organizational Culture Survey (CLOCS)", *Journal Nurse Education Today*, 30(2): 598-602.
- Hunter, K.H. (2011). *Organizational Support and Motivation Theories: Theoretical Integration and Empirical Analysis*, Thesis for the Degree of Doctor of Philosophy",

- Human Resource Management and Industrial Relations.
- Hurtz, G.M. & K.J. Williams (2009). "Attitudinal and Motivational Antecedents of Participation in Voluntary Employee Development Activities", *Journal of Applied Psychology*, 94: 635-653.
- Inge, P.; P. Rob & T.C. Olle (2013). "Nurses' and Managers' Perceptions of Continuing Professional Development for Older and Younger Nurses: A Focus Group Study", *International Journal of Nursing Studies*, 50: 34-43.
- Kushnir, T., Cohen, A., & Kitia, E. (2000), Continuing medical education and primary Physicians' job Stress, burnout and dissatisfaction, *Medical Education*, 34(6),340-353.
- London, M. (1983). "Toward a theory of Career Motivation", *Academy of Management Review*, 8: 620-630.
- London, M. (2002). "Organizational Assistance in Career Development", In D.C. Feldman (Ed.), *Work Careers: A Developmental Perspective* (P.323-345).
- Maurer, T. J. (2001), Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development, *Journal of Management*, 27, 123-140 .
- Maurer, T. J., & Tarulli, B. A. (1994), Investigation of perceived environment, perceived outcome, and person variables in relationship to voluntary development activity by employees, *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 114-121.
- Maurer, T.J.; E.M. Weiss & F.G. Barbeite (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.
- Maurer, T.J.; M. Lippstreu & T.A. Judge (2008). "Structural Model of Employee Involvement in Skill Development Activity: The Role of Individual Differences", *Journal of Vocational Behavior*, 72: 336-350.
- Mikkelsen, A.; P. Saksvik, H. Eriksen & H. Ursin (1999). "The Impact of Learning Opportunities and Decision Authority on Occupational Health", *Work Stress*, 13: 20-31.
- Noe, R.A. & S.L. Wilk (1993). "Investigation of the Factors that Influence Employees' Participation in Development Activities", *Journal of Applied Psychology*, 78: 291-302.
- Nunnally, J.C. & I.H. Bernstein (1994). *Psychometric Theory*, 3rd ed. McGraw-Hill Inc., New York.
- Nicholls, J. G. (1975), Causal attributions and other achievement-related cognitions: Effects of task outcome, attainment value, and sex, *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 379-389. doi: 10.1037/h0076505.
- Orvis, K.A. & G.P. Leffler (2011). "Individual and Contextual Factors: An Interactionist Approach to Understanding Employee Self-Development", *Journal Personality and Individual Differences*, 51: 172-177.
- Orvis, K.A. & K.L. Ratwani (2010). "Leader Self-Development: A Contemporary Context for Leader Development Evaluation", *Leadership Quarterly*, 21: 657-674.
- O'Toole, J. & E.F. Lawler (2006). *The New American Workplace*, New York: NY: Palgrave MacMillan.
- Pena, Y.F. & M.A. Castillo (2006). "*Factors Influencing Nursing Staff Members Participation in Continuing Education*", Available at: www.scielo.br/scielo.php.
- Perreault, N.E. (2008). *Impact of Organizational Justice Perceptions on Participation in Career-Related Development Activities*, Adissertation for the Degree of Doctor of Philosophy, California State University.
- Rhoades, L. & R. Eisenberger (2002). "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature", *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Ross, H. M. (2006). *The Use of Technology in Education and Professional Development*

- for Health Care Providers*", Available at: [www.usask.ca/education/coursework/802papers/ross/index.htm](http://www.usask.ca/education/coursework/802papers/ross/index.htm).
- Shangwe, N.T. (2002). *Quality Assurance: an Evaluation of the Quality of Nursing Care in Swaziland (Unpublished Doctoral Dissertation)*, University of South Africa.
- Tough, A. (1978). *The Adult's Learning Projects*, Toronto: Ontario Institute for Studies in Education.
- Wang, G.G., & Wang, JIA. (2004), Toward A Theory of Human Resource Development Learning Participation , *Journal Human Resource Development Review*, vol .3.No.4:326-353.
- Werner, J.M. & R.L. Desimon (2009). *Human Resource Development*, 5th ed. Australia: Thomson.
- White, A. (2003). "Clinical Decision Making Among fourth-year Nursing Students: an Interpretive Study", *Journal Nurs Educ*, 42(3): 113-20.
- Xu, Q. (2007). *Aredictive Model of Employee Self-Development: The Effects of Individual and Contextual Variables, Dissertation for the Degree of Philosophy in Management*, University of California.