



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^a

^a 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 عملیاتی شان 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