

Identifying the factors affecting self-development of faculty members of Islamic Azad University of Mazandaran, Gilan and Golestan provinces

Zahra Kahroodi: PhD student, Department of Education Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Parisa Iran nejad*: Faculty member, Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Ramezan Jahanian: Faculty member, Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Abstract: The aim of this study was to identify the factors affecting the self-development of faculty members of Islamic Azad University of Mazandaran, Gilan, and Golestan provinces. The study used an exploratory mixed-methods (quantitative-qualitative) approach in which the quantitative phase was a descriptive survey and the qualitative phase was based on grounded theory. The statistical population included all 2789 faculty members of Islamic Azad University of Mazandaran, Gilan, and Golestan provinces who are engaged in job duties in 2019. Stratified random sampling method was used, proportional to the volume of each of the three provinces. Data collection tools were standard self-development questionnaires, Scherer et al.'s Self-Efficacy Questionnaire, Emer's Professional Commitment Questionnaire, Shuffle et al.'s Job Career Questionnaire, Niehoff & Morman's Organizational Justice Questionnaire, Allen and Meyer's Organizational Commitment Questionnaire, and the Group Learning Questionnaire. Descriptive and inferential statistical methods were used in SPSS statistical software to analyze the research data. According to our results, factors affecting self-development of faculty members of Islamic Azad University of Mazandaran, Gilan and Golestan provinces include: individual factors (self-efficacy, job conflict, job motivation, professional commitment, need for success, responsibility, psychological empowerment, job resilience, self-actualization, economic/social status, cultural capital), organizational factors (organizational culture, organizational support, organizational justice, organizational commitment) and group factors (group learning).

Keywords: Self-developmental model, Individual factors, Organizational factors, Group factors, University faculty

***Corresponding author:** Faculty member, Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Email: Parisairannejad@yahoo.com

مقدمه

دنیای امروز، دنیای سازمان‌ها است و نیروی انسانی و متولیان سازمان‌ها به عنوان با ارزش ترین منابع سازمانی محسوب می‌شوند. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم می‌بخشد و زمینه‌های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌نماید (بهرام زاده، امیری و قدیری 1394). در این میان، مشغله‌های خانوادگی، استرس و فرسودگی شغلی، کم انگیزشی و نگرش‌های منفی، خستگی، کمبود کارکنان برای جایگزینی، در اولویت نبودن، عدم حمایت از سوی مدیریت و غیره، از جمله عواملی هستند که دسترسی افراد به برنامه‌های آموزشی را ضروری می‌نمایند (کارن و همکاران 2016). این امر سبب شده که امروزه توجه زیادی به سوی برنامه‌های خود-توسعه‌ای صورت گیرد (فروتنی و دیگران 1392).

توسعه فردی فرآیندی اجرایی است که از طریق شناسایی و تامین نیازهای آموزشی و پرورشی فرد (کارمند)، مشارکت او در موفقیت سازمان متبوعش را ارتقاء می‌دهد. این برنامه یک مدرک مدون رسمی است که اهداف یادگیری و توسعه مهارت‌ها و قابلیت‌های فرد را شناسایی و تعیین می‌کند. هر فرد به همراه مدیرش به صورت مشترک این برنامه را تدوین می‌کنند. این برنامه شامل آموزش‌ها و برنامه‌های رسمی و غیررسمی پرورشی است که کمک می‌کند تا مهارت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز برای تحقق اهداف توسعه فردی کسب و تقویت شود (ایبلی و مزاری 1393). در این میان، خودتوسعه‌ای، شیوه جدیدی در توسعه مدیریت است که توسط پیدلر و دیگران (1986) با هدف مشارکت مدیران در جریان توسعه مهارت‌های مدیریتی طراحی شده‌است (پدler و همکاران 1986). دکترین ارتش آمریکا خودتوسعه‌ای را یکی از سه رکن توسعه رهبری عنوان کرده است. این سه رکن حالت پویا داشته و با یکدیگر روابط درونی دارند. آن‌ها خودتوسعه‌ای را فرآیندی تعریف نموده‌اند

که با هدف افزودن بر مهارت‌ها، دانش و تجربه‌های قبلی کسب شده، کاستن از نقاط ضعف و دستیابی به اهداف توسعه فردی، استفاده می‌شود (رابرت و همکاران 2012). بویس و همکاران (2007). بر اساس دکتترین ارتش آمریکا، خودتوسعه‌ای می‌تواند در سراسر فعالیت‌های یک فرد اتفاق بیافتد و به وسیله آموزش‌های مؤسسه‌ای و تقاضاهای عملیاتی که از فرد انتظار می‌رود، تکمیل گردد (دپارتمان ارتش آمریکا، 2015). بر این اساس، خودتوسعه‌ای فرآیند برنامه‌ریزی شده، چند بعدی، پیشرونده و دائمی است که فرد آن را به کار می‌گیرد تا عملکردش را بهبود بخشد و به اهداف توسعه‌ای مد نظر دست یابد. در واقع، خودتوسعه‌ای فرآیندی مداوم است و درون آموزش‌ها و کارآموزی‌های سازمانی و تکالیف عملی جای می‌گیرد. فعالیت‌های خودتوسعه‌ای به این منظور ایجاد شده‌اند که نیازها و اهداف خاص فردی را محقق سازند (اوودیئرنو 2013). بنابراین، عنصری که فعالیت خودتوسعه‌ای را متمایز می‌کند، ماهیت داوطلبانه بودن آن است. این امر برای سازمانی که به برنامه‌های آموزشی نیاز دارد، می‌تواند جنبه اقتصادی داشته باشد، زیرا چنین فعالیت‌های خود محور، خود سرمایه‌گذاری و تکمیلی می‌توانند خارج از کار روزانه توسط کارکنان انجام گیرند (الینگر 2014).

باورهای خودکارآمدی پیامد فرآیند مقایسه، ترکیب و ارزیابی اطلاعات در مورد توانایی‌های فرد می‌باشد که بر انتخاب، میزان تلاش برای انجام وظایف اثر می‌گذارد (گیست به نقل از عبدالهی و نوه ابراهیم 1395). استراتون وهیز (2016) خودکارآمدی را عقاید شخص درباره قدرت و فعالیت مؤثر یا تأثیرگذاری خود بر حوادث و رخدادها تعریف می‌کنند (هرگنهان و السون ترجمه سیف 1397).

کارآفرین باید از اصول و روش‌های خاصی بهره گرفت. تحقق این امر به هیچ وجه با استفاده از قالب‌ها و چهارچوب‌های گذشته امکان پذیر نیست. ضروری ترین امر در تحول نظام‌های آموزشی، تغییر نگرش در فرآیند توانمندسازی و عملکرد مدیران اجرایی در نظام آموزشی است (قنبری و محمدی 1395). در این میان، توسعه حرفه ای هم چنان به صورت رایج ترین نسخه برای ارتقای اثربخشی و سلامتی نظام‌های آموزشی در نظر گرفته می‌شود (براون و میلیتو 2016).

بی تردید، شتاب گرفتن تغییرات، تحولات و پیشرفت‌های علمی و تکنولوژیک، یادگیری مهارت‌های جدید را اجتناب ناپذیر نموده است. به خصوص برای جامعه دانشگاهی، یادگیری پیوسته و بی پایان علوم و مهارت‌های جدید یک ضرورت است. در این شرایط، مطالعه ای که به صورت جامع و دقیق به تبیین خودتوسعه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بپردازد، می‌تواند با عمق بخشیدن به درک همگان از فایده و اهمیت توسعه فردی، آگاهی و شناخت کافی از عوامل سازمانی و غیر سازمانی را در تحقق آن ارتقاء دهد. از سویی، با توجه به این که در بررسی منابع داخلی و خارجی قابل دسترس در یک دهه اخیر، چنین مطالعه ای مشاهده نشد، بنابراین با توجه به مطالب ارائه شده، اهمیت و ضرورت شناسایی عوامل موثر بر خودتوسعه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان‌های مازندران، گیلان و گلستان مشهود است. لذا هدف از پژوهش حاضر شناسایی عوامل موثر بر خودتوسعه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان‌های مازندران، گیلان و گلستان است. دغدغه اصلی این پژوهش، فقدان آگاهی از عوامل موثر بر خودتوسعه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی است. بر این اساس، پرسش اصلی آن است که عوامل موثر بر خودتوسعه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان‌های مازندران، گیلان و گلستان کدام است؟

خودکارآمدی قضاوت شخصی فرد درباره تواناییهای خود برای آغاز گری و عملکرد موفق در تکالیف می‌باشد که نیازمند به گسترده شدن تلاش فرد و حفظ آن در شکل رویارویی با موانع است (خدانهای و حیدری 1398).

نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی در برخی دانشگاه‌های بزرگ دولتی کشور چنان است که حدود نیمی از اعضای هیئت علمی در شغل خود احساس موفقیت ندارند (عارفی و قهرمانی 1389). در بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی، وضعیت بالندگی آن‌ها در بعد فردی، حرفه ای، آموزشی و سازمانی در حد زیر متوسط ارزیابی شده است (جمشیدی 1395). در بررسی مشکلات اعضای هیئت علمی تازه استخدام، مشکلاتی در سطوح اداری، آموزشی، پژوهشی، ارتباطی، ارتقا و محیطی وجود دارد (جلوی 1392). با این وصف، شواهدی از پژوهش‌های مرتبط با اعضای هیئت علمی که در طول یک دهه گذشته صورت گرفته است، نشان می‌دهد که موضوع توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی در جایگاه شایسته خود قرار نگرفته است و لازم است نیازهای توسعه حرفه ای آنان شناسایی و برای برآوردن آن نیازها برنامه ریزی شود (زاهدی و بازرگان 1392). از سویی، توسعه و پیشرفت علمی همواره یکی از مهم ترین دغدغه‌های دولت‌ها و سیاستمداران در کشورهای گوناگون بوده است. در همین خصوص، دانشگاهیان نیز تلاش‌های چشمگیری انجام می‌دهند، ولی همواره موانع و آفت‌هایی در زمینه پیشرفت و توسعه علم وجود دارد و سرقت علمی از جمله معروف ترین این آفت‌ها است (پارک 2015) در حالی که نرخ رشد مقالات و پژوهش‌های علمی و به تبع آن رشد علوم گوناگون با ظهور فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی به شدت در حال افزایش است، پدیده سرقت علمی نیز در حال افزایش است (پارک 2015). بنابراین، برای تغییر و تحول در نظام‌های آموزشی و تربیت نیروی انسانی متفکر، خلاق و

روش کار

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی بوده و از لحاظ روش آمیخته از نوع اکتشافی و در بخش کمی، توصیفی پیمایشی و در بخش کیفی توصیفی از نوع نظریه زمینه‌ای می‌باشد. در قسمت کیفی، جامعه آماری تعدادی از خبرگان هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان‌های مازندران، گیلان و گلستان که در سال 1398 مشغول به انجام وظایف شغلی می‌باشند که به شیوه در دسترس و با در نظر داشتن حد کفایت اشباع 30 نفر انتخاب شده‌اند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این مرحله نیز مصاحبه بوده است که عوامل موثر بر خودتوسعه‌ای کارکنان شناسایی شده‌اند و بر مبنای آنها پرسشنامه طراحی شده است. در قسمت کمی جامعه آماری، کلیه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان‌های مازندران، گیلان و گلستان که در سال 1398 مشغول به انجام وظایف شغلی می‌باشند و تعدادشان 2789 نفر می‌باشد. در این مرحله نمونه‌گیری از نوع تصادفی ساده می‌باشد. در این مرحله از پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی، متناسب با حجم هر یک از سه استان استفاده شد، بدین صورت که نخست بر اساس حجم کل جامعه آماری مشخص شده، تعداد نمونه آماری مورد نظر تعیین و سپس نمونه هر یک از استان‌ها نیز مشخص گردید. که حجم جامعه مازندران 1447 نفر و حجم نمونه آن 176 نفر بدست آمد. و جامعه آماری گیلان 828 نفر بود که حجم نمونه 101 نفر بدست آمد همچنین برای استان گلستان جامعه آماری 514 نفر بود که حجم نمونه 62 نفر بدست آورده شد. مجموع کل جامعه شامل 2789 نفر بود که حجم نمونه 339 نفر بدست آورده شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در مرحله کمی نیز پرسشنامه‌های ذیل می‌باشند:

خود توسعه‌ای اعضای هیات علمی با استفاده از پرسشنامه خود توسعه‌ای عسگری نژاد (1392) اندازه‌گیری شده است

در این مطالعه برای بررسی قابلیت اعتماد ابزار سنجش (طیف‌ها) مورد استفاده از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده‌است. همچنین به منظور اندازه‌گیری خودکارآمدی، از پرسشنامه خودکارآمدی شرر و همکاران استفاده شده‌است. همچنین ضریب پایایی مقیاس با استفاده از روش دو نیمه کردن آزمون گاتمن برابر 0/76 و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ 0/79 به دست آمده است.

در این پژوهش درگیری شغلی با استفاده از پرسشنامه استاندارد شوفلی و همکاران که در سال (2002) ساخته شده‌است مورد سنجش قرار گرفت. ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) این پرسشنامه 0/86 بدست آمده است.

برای سنجش انگیزش شغلی اعضای هیات علمی از پرسشنامه انگیزش شغلی رایت (2004) که برای اولین بار توسط ارشدی در زبان فارسی ترجمه و برای اجرا تنظیم شده‌است استفاده شد. پایایی این مقیاس 0/71 بدست آمد.

تعهد حرفه‌ای اعضای هیات علمی با استفاده از پرسشنامه ابرم که در سال 2003 ساخته شده‌است اندازه‌گیری شد. روایی (صوری و محتوایی) و پایایی (0/85) این پرسشنامه توسط پژوهش‌های قبلی مورد تایید قرار گرفته است

نیاز به موفقیت با استفاده از پرسشنامه نیاز به موفقیت عسگری نژاد (1392) اندازه‌گیری شده‌است. پایایی این مقیاس 0/82 محاسبه شده‌است.

در این پژوهش مسئولیت‌پذیری با استفاده از پرسشنامه خودساخته برزگر (1390) مورد سنجش قرار گرفته شده‌است. پایایی این مقیاس 0/82 محاسبه شده‌است.

توانمندسازی روانشناختی با استفاده از پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی مورد نظر توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی بر اساس الگوی توماس و ولتهوس (1990)، اسپریتز (1995) و وتن و کمرون (1999) اندازه‌گیری شده‌است. پایایی این ابزار 0/91 محاسبه شد.

پرسشنامه توسط ساعتچی (1389) تایید اعتبار شده و پایایی آن نیز 0/83 گزارش شده است. متغیر یادگیری گروهی با استفاده از پرسشنامه استاندارد یادگیری گروهی لورن (1997) سنجیده می شود. این پرسشنامه توسط مقیمی (1390) تایید اعتبار شده و پایایی آن نیز 0/79 گزارش شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده های تحقیق از روش های آمار توصیفی و استنباطی در نرم افزارهای آماری SPSS استفاده شده است.

روایی پرسشنامه ها مبتنی بر نظر خبرگان و محاسبه شاخص های CVR و CVI تایید شده است زیرا همه مقادیر نزدیک به 1 بوده اند. پایایی پرسشنامه ها برای تمامی متغیرها و خرده متغیرها مطلوب گزارش شد. در این پژوهش موازن اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. همچنین زمان تکمیل پرسشنامه ها ضمن تأکید به تکمیل تمامی سؤال ها، شرکت کنندگان در مورد خروج از پژوهش در هر زمان و ارائه اطلاعات فردی مختار بودند و به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه می ماند و این امر نیز کاملاً رعایت شد. پژوهش حاضر با کد اخلاق IR.IAU.TMU.REC.1399.337 ثبت شد.

یافته ها

اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهنده ها در پژوهش حاضر در جدول 1 آورده شده است.

در این پژوهش تاب آوری شغلی با استفاده از پرسشنامه استاندارد کانر و دیویدسون که در سال (2003) ساخته شده است مورد سنجش قرار گرفت. ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) این پرسشنامه 0/92 بدست آمده است. خودشکوفایی با استفاده از پرسشنامه کری جری (2001) ساخته شده اندازه گیری شده است.

متغیر سرمایه فرهنگی با استفاده از پرسشنامه سرمایه فرهنگی بوردیو (2005) سنجیده می شود. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه محاسبه شد که مقدار آن برابر با ۸۵/۷ درصد بدست آمد.

متغیر فرهنگ سازمانی با استفاده از پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون (2000) سنجیده می شود. این پرسشنامه توسط حیدرآبادی (1389) تایید اعتبار شده و پایایی آن نیز 0/78 گزارش شده است.

متغیر حمایت سازمانی با استفاده از پرسشنامه استاندارد حمایت سازمانی آیزنبرگر و همکاران (1986) سنجیده می شود. این پرسشنامه توسط حیدرآبادی (1389) تایید اعتبار شده و پایایی آن نیز 0/78 گزارش شده است.

متغیر عدالت سازمانی با استفاده از پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (1993) سنجیده می شود. این پرسشنامه توسط محمدی (1388) تایید اعتبار شده و پایایی آن نیز 0/82 گزارش شده است.

متغیر تعهد سازمانی با استفاده از پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و مایر (1995) سنجیده می شود. این

جدول 1. اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهنده ها

Table 1. Demographic information of the respondents

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
زن	34	10	10
مرد	305	90	100
عدم پاسخ	0	0	100
کل	339	100	
	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی

13	13	44	کمتر از 30	سن
44	31	105	40-30	
92	48	163	50-40	
100	8	27	50 به بالا	
	100	339	کل	
11	11	39	کارشناسی	مدرک تحصیلی
84	73	247	کارشناسی ارشد	
100	16	53	دکتری	
	100	339	کل	
52	52	176	مازندان	حوزه
82	30	101	گیلان	
100	18	62	گلستان	
	100	339	کل	

همچنین شاخص‌های توصیفی برای متغیرهای پژوهش در

جدول 2 آورده شده است :

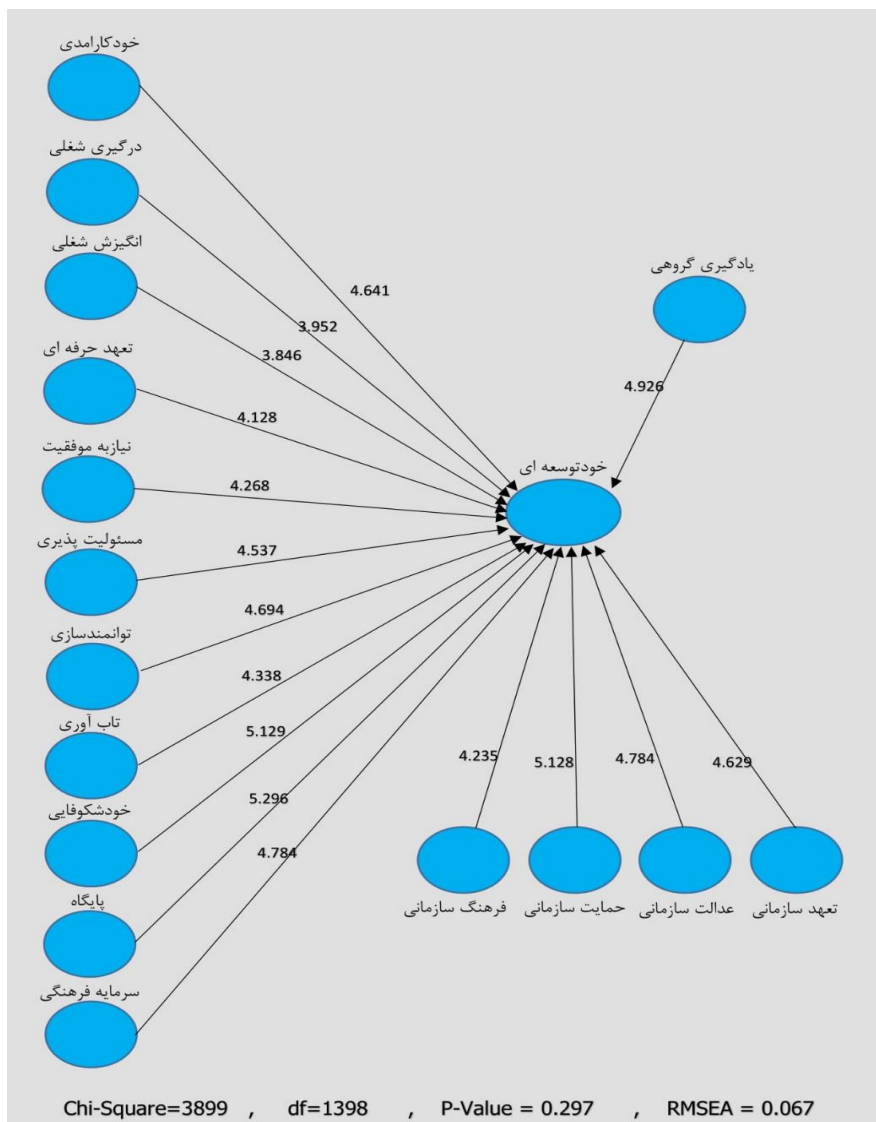
جدول 2. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

Table 2. Descriptive indicators of research variables

متغیرهای تحقیق	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس	چولگی	کشی‌دگی
خودتوسعه‌ای	40.69	3.04	9.24	0.489	0.367
خود کارآمدی	44.55	3.18	10.11	0.410	0.254
درگیری شغلی	45.90	3.12	9.73	0.438	0.318
انگیزش شغلی	15.89	3.09	9.54	0.454	0.337
تعهد حرفه‌ای	10.75	3.10	9.61	0.446	0.296
نیاز به موفقیت	5.25	2.84	8.06	0.464	0.354
مسئولیت پذیری	13.65	2.11	4.45	0.473	0.341
توانمندسازی روانشناختی	40.95	3.09	9.54	0.431	0.367
تاب آوری شغلی	69.80	3.12	9.73	0.419	0.379
خودشکوفایی	41.38	3.10	9.61	0.454	0.342
پایگاه اقتصادی/اجتماعی	15	2.11	4.45	0.465	0.348
سرمایه فرهنگی	55.85	2.26	5.11	0.481	0.395
فرهنگ سازمانی	97.70	1.98	3.96	0.446	0.397
حمایت سازمانی	20.65	2.43	5.90	0.462	0.353
عدالت سازمانی	53.95	2.69	7.24	0.428	0.371
تعهد سازمانی	64.75	3.01	9.06	0.442	0.361
یادگیری گروهی	30.22	1.85	3.42	0.428	0.352

چولگی و کشیدگی می‌باشند، کمتر بودن مقادیر این شاخص‌ها از 0/5 نرمال بودن مشاهدات را تأیید می‌کند.

میانگین و انحراف استاندارد هر یک از متغیرهای تحقیق در ستون دوم و سوم مشاهده می‌گردد و دو ستون آخر شامل



شکل 1. مدل پژوهش در حالت معناداری ضرایب t-value

Figure 1. Research model in the significant mode of t-value coefficients

مقادیر آماره t در سطح اطمینان 95 درصد بین 1/96 و 1/96- قرار داشته باشند، ضرایب معنادار نیستند و منجر به رد فرضیات پژوهش می‌شوند و در حالتی که خارج از این محدوده باشند، معنادار می‌باشند.

شکل 1. مدل پژوهش را در حالت معناداری ضرایب t-value) نشان می‌دهد. مدل در حالت ضرایب t یا حالت معناداری، مقادیر آماره t را نشان می‌دهد که برای قضاوت در مورد معناداری روابط به کار می‌روند. به این صورت که اگر

جدول 3. شاخص‌های برازش مدل

Table 3. Model fit indices

نام شاخص	برآوردهای مدل	حد مجاز
(کای دو بر درجه‌ی آزادی)	2/57	کمتر از 3
شاخص برازندگی (GFI)	0/89	بالاتر از 0/80
شاخص تعدیل برازندگی (AGFI)	0/84	بالاتر از 0/80
ریشه دوم بر آورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	0/068	کمتر از 0/090
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	0/92	بالاتر از 0/90
شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI)	0/93	بالاتر از 0/90
شاخص نرم‌نشده برازندگی (NNFI)	0/94	بالاتر از 0/90
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	0/94	بالاتر از 0/90

همان‌طور که مشخصه‌های برازندگی مندرج در جدول بالا نشان می‌دهد، داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر شناسایی عوامل موثر بر خود-توسعه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استانهای مازندران، گیلان و گلستان بود. طبق تجزیه و تحلیل‌ها مشخص گردید که عوامل موثر بر خود توسعه ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استانهای مازندران، گیلان و گلستان عبارتند از: عوامل فردی (خودکارآمدی، درگیری شغلی، انگیزش شغلی، تعهد حرفه ای، نیاز به موفقیت، مسئولیت پذیری، توانمندسازی روان شناختی، تاب آوری شغلی، خودشکوفایی، پایگاه اقتصادی/اجتماعی، سرمایه فرهنگی)، عوامل سازمانی (فرهنگ سازمانی، حمایت سازمانی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی) و عوامل گروهی (یادگیری گروهی). قلی پور و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیق خود با عنوان تبیین الگوی تدوین برنامه توسعه فردی مدیران منابع انسانی در صنعت بانکداری به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عوامل سازمانی

بر توسعه فردی مدیران تاثیرگذار می‌باشند که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد. همچنین احمدی و دیگران (۱۳۹۶) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه رفتار خود-توسعه ای و عوامل موثر بر آن با بهره وری کارکنان معاونت نیروی انسانی ناجا، انجام دادند. نتایج این مطالعه نشان داد که توانمندسازی کارکنان، انگیزش شغلی، تعهد حرفه ای و حمایت سازمان از عوامل موثر بر خودتوسعه ای کارکنان می‌باشند که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد. فروتنی (۱۳۹۴) در تحقیق خود با عنوان عوامل مؤثر در رفتار خودتوسعه ای کارکنان با تأکید بر نقش حمایت سازمان و نگرش اسلامی به کار به این نتیجه رسیده که خودکارآمدی، تعهد حرفه ای و انگیزش شغلی و حمایت سازمان، بر تمایل و رفتار خودتوسعه‌ای کارکنان اثرگذارند که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد. فروتنی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه انگیزش شغلی و عوامل مؤثر بر آن با رفتار خود توسعه‌ای پرستاران به این نتیجه رسیدند که نیاز به موفقیت، خودکارآمدی، حمایت سازمان با خودتوسعه ای کارکنان رابطه معناداری داشتند که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد. فروتنی و همکاران (۱۳۹۲) در

پیشنهاد می‌شود برای تحکیم باورهای دینی کارکنان و فرهنگ سازی 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، 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 خود توسعه ای داشته باشند، بررسی شوند. پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده، اثر خود توسعه ای بر عملکرد فردی و سازمانی نظیر رضایت شغلی، بهره وری، کیفیت زندگی کاری و غیره نیز بررسی شود.

از مهمترین محدودیت‌ها در تحقیق حاضر، عدم همکاری برخی از کارکنان به دلیل اعتقاد به عدم به کار گیری نتایج حاصل از تحقیقات در عمل و انجام ندادن اقدامات مقتضی توسط مسئولان بود. نکته دیگر اینکه، یافته‌های مطالعه حاضر فقط روی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استانهای مازندران، گیلان و گلستان انجام شده است، لذا نتایج به دست آمده را نمی‌توان به منابع انسانی سازمان‌های دیگر تعمیم داد.

از جمله نقاط ضعف پژوهش می‌توان به محدود بودن جامعه آماری به استان‌های مازندران، گیلان و گلستان اشاره کرد. همچنین موضوع جامع و کاربردی پژوهش را می‌توان از نقاط قوت پژوهش دانست.

References

Abbema A.E. (2016). *The Motivational Leader: A Self-Determination Approach. University of Twente, Enschede, the Netherlands.*

بررسی رابطه عوامل فردی و سازمانی با رفتار خود توسعه‌ای پرستاران به این نتیجه رسیدند که میان عوامل فردی نگرش اسلامی به کار، تعهد حرفه‌ای و تمایل فرد، همچنین عوامل سازمانی حمایت سازمان و حمایت سرپرست با رفتار خود توسعه‌ای پرستاران ارتباط معناداری وجود داشت که همسو با پژوهش حاضر می‌باشد.

عوامل موثر بر خود توسعه ای کارکنان در قالب یک سری عوامل فردی، سازمانی و گروهی می‌باشند. فلذا زمانی که کارکنان خودکارآمدی، درگیری شغلی، انگیزش شغلی، تعهد حرفه ای، نیاز به موفقیت در سطح بالا، مسئولیت پذیری بالا، توانمندسازی روان شناختی بالا، تاب آوری بالا، خودشکوفایی در سطح بالا، پایگاه اقتصادی اجتماعی در سطح مطلوب، سرمایه فرهنگی، فرهنگ سازمانی و از جانب مدیران حمایت سازمانی بالایی داشته باشند، از جانب سازمان عدالت سازمانی زیادی را تجربه نمایند و تعهد سازمانی بالایی داشته باشند و یادگیری در سطح گروهی برای آنها پیاده سازی گردد خودتوسعه ای آنها نیز راحت تر صورت می‌گیرد.

پیشنهادهای کاربردی که می‌توان بر پایه نتایج حاصل از این مطالعه مطرح کرد، این است که مدیران و سرپرستان، 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 خود توسعه ای کارکنان، ایفا کند.

واگذاری مسئولیت شغلی باید بر اساس توانمندی‌های افراد صورت گیرد تا فرد بتواند از عهده وظیفه محوله بر آمده، احساس مفید بودن و مؤثر بودن داشته باشد

به افراد فرصت داده شود تا دانش فراگرفته شده را در عمل به کار گیرند و نیز برنامه‌هایی برای جلب کارکنان مسن به سری برنامه‌های خود توسعه ای طراحی شود

- support in the NSW police. *International Journal of Police Strategies & Management*. Vol.29, No.4, Pp.741-756
- Chang L.C, Liu C.H. (2016). Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey". *Int. J. Nurs. Stud.* 45(10), pp.1442-1448.
- Chiang C.F, Hsieh T.S. (2017). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational-citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, No.31, Pp.180-190
- Cortina J, Zaccaro S, McFarland L, Baughman K, Wood G, Odin E. (2014). Promoting realistic self-assessment as the basis for effective leader self-development. *ARI Research Leader Development Research Unit* (1-69).
- Day D. V, Zaccaro S. J. (2015). Toward a science of leader development. In D. V. Day, S. J. Zaccaro, & S. M. Halpin (Eds.), *Leader development for transforming organization* (pp. 383-399). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Diener E, Diener R, Halpern D, Vitterso J (2018) Social Well-Being: Research and Policy Recommendations , *Global Happiness Policy Report*
- Donaldson S.I, Dollwet M. (2015). Taming the waves and wild horses of positive organizational psychology. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in positive psychology*, (pp. 1-21). Bingley, UK: Emerald.
- Eric P. Jack Amitabh (2016). From Methodological Triangulation in Management Research, *Management Research News*, Department of Quantitative Analysis and Operations Management.
- Allen D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2015). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, Vol.29, Pp.99-118.
- Andrén U. (2012). Self-awareness and self-knowledge in professions: Something we are or a skill we learn. *Kompendiet, Göteborg*.
- Boreham P, Pvey J, Tomaszewski W. (2015) Work and Social Wellbeing: The Impact of Employment Conditions on Quality of Life, *the International Journal of Human Resource Management*
- Bowman R. (2015). Teachers as leaders: A commitment to self-Development. *Academic Exchange Quarterly*, Vol.19, No.1, Pp 1-10.
- Boyce L.A, Zaccaro S.J, Wisecarver M.Z. (2015). Propensity for self-development of leadership attributes: Understanding, predicting, and supporting performance of leader self-development. *The Leadership Quarterly*, No.21, Pp 159-178.
- Braun S, Nazlic T, Weisweiler S, Pawlowska B, Peus C, Frey D. (2015). Effective Leadership Development in Higher Education: Individual and Group Level Approaches. *Journal of Leadership Education*, Vol.8, No.1, Pp 195-206.
- Burgoyne J, Pedler M. (2015). Valuing leadership development: a practices and challenge approach. *Journal of the Association for Management Education and Development*, Vol.19, No. 4, Pp26-72.
- Burgoyne J. (2015). Learning Theory and the Construction of Self: What Kinds of People Do We Create through the Theories of Learning that We Apply to Their Development? *Learning Theory and the Construction of Self*, Pp1-16.
- Carrie P, Dollery B. (2016). Organizational commitment and perceived organizational

- College of Business Administration,
University of Cincinnati, Ohio, USA:
Cincinnati, Vol.29, No.6, Pp345-357.
- Gelbard R, Carmeli A. (2017). The interactive effect of team dynamics and organizational support on ICT project success, *International Journal of Project Management*, 27, Pp. 464-470.
- Hinton K.L. (2017). Self-responsibili and social responsibility. *University of Nevada*,
- Jawahar I.M, Hemmasi P. (2017). Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions the mediating role of job and employer satisfaction. *Women in Management Review*, Vol.21, No.8, Pp. 643-661. [In Persian]

مجله توسعه آموزش جندی شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال دوازدهم، شماره 3، پاییز 1400

شناسایی عوامل موثر بر خودتوسعه‌ای اعضاء هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان‌های مازندران، گیلان و گلستان

زهرا کهرودی: دانشجوی دکترا، گروه مدیریت آموزش، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.
پریسا ایران نژاد*: عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.
رمضان جهانیان: عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

چکیده: هدف از پژوهش حاضر شناسایی عوامل موثر بر خود-توسعه‌ای اعضاء هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استانهای مازندران، گیلان و گلستان بود. روش تحقیق از نظر روش کمی کیفی یا آمیخته از نوع اکتشافی، در بخش کمی توصیفی پیمایشی و در بخش کیفی توصیفی از نوع نظریه زمینه ای است. جامعه آماری نیز کلیه اعضاء هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استانهای مازندران، گیلان و گلستان که در سال 1398 مشغول به انجام وظایف شغلی می‌باشند و تعدادشان 2789 نفر می باشد. همچنین در پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی، متناسب با حجم هر یک از سه استان استفاده شد. ابزار گردآوری اطلاعات نیز پرسشنامه‌های استاندارد خود توسعه ای، پرسشنامه خودکارآمدی شرر و همکاران، پرسشنامه تعهد حرفه‌ای ایمر، پرسشنامه درگیری شغلی شوفلی و همکاران، پرسشنامه نیاز به موفقیت عسگری نژاد، پرسشنامه انگیزش شلی رایب، پرسشنامه حمایت سازمانی آیزنبرگ، پرسشنامه مسئولیت پذیری برزگر، پرسشنامه تاب آوری شغلی کانر و دیویدسون، پرسشنامه خودشکوفایی کری جری، پرسشنامه پایگاه اقتصادی اجتماعی، پرسشنامه سرمایه فرهنگی بوردیو، پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون، پرسشنامه حمایت سازمانی آیزنبرگر و همکاران، پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر، پرسشنامه یادگیری گروهی بوده اند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در نرم افزارهای آماری SPSS استفاده شده‌است. عوامل موثر بر خود توسعه ای اعضاء هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استانهای مازندران، گیلان و گلستان عبارتند از عوامل فردی (خودکارآمدی، درگیری شغلی، انگیزش شغلی، تعهد حرفه ای، نیاز به موفقیت، مسئولیت پذیری، توانمندسازی روان شناختی، تاب آوری شغلی، خودشکوفایی، پایگاه اقتصادی/اجتماعی، سرمایه فرهنگی)، عوامل سازمانی (فرهنگ سازمانی، حمایت سازمانی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی) و عوامل گروهی (یادگیری گروهی).

واژگان کلیدی: الگوی خود-توسعه‌ای، عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل گروهی، هیات علمی دانشگاه.

***نویسنده مسؤول:** عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

Email: Parisairannejad@yahoo.com