

بررسی رابطه‌ی بین یادگیری وابسته به شغل و تقاضای شغلی برای یادگیری با نیاز به پیشرفت در بین پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان

محمد علی نادى^۱ / نزهت الزمان مشفقى^۲ / محمد حسین یارمحمدیان^۳

چکیده

مقدمه: یادگیری مرتبط با شغل به صورت کسب مهارت و دانش فردی رخ می‌دهد و به پرستاران کمک می‌کند تا وظایف شان را به طور اثربخش انجام دهند. میزان این نوع یادگیری وابسته به تقاضای شغلی بوده و از طریق نیاز به پیشرفت تسهیل می‌شود. این پژوهش با هدف بررسی نقش تعدیل‌کنندگی نیاز به پیشرفت در ارتباط بین تقاضای شغلی برای یادگیری و یادگیری مرتبط با شغل انجام گرفت.

روش کار: این مطالعه پژوهشی از نوع همبستگی - مقطعی (تحلیل مسیر) است. جامعه آماری پژوهش را کلیه پرستاران زن و مرد شاغل در بیمارستان‌های آموزشی تحت نظارت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در بهار سال ۱۳۸۹ تشکیل می‌دهند. نمونه آماری شامل ۲۰۸ پرستار است که با نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای برای پاسخگویی به پرسشنامه‌های پژوهش انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری اطلاعات شامل سه پرسشنامه بود. پس از ترجمه و بررسی روایی و پایایی پرسشنامه‌های پژوهش؛ از دو پرسشنامه برای سنجش یادگیری وابسته به شغل و تقاضای شغلی برای یادگیری؛ و از یک پرسشنامه جهت سنجش نیاز به پیشرفت در پرستاران استفاده شد. پرسشنامه‌ها قبلاً توسط لون و کاسیمیردر سال ۲۰۰۸ هنجاریابی و اعتباریابی شد و پایایی آن‌ها براساس آلفای کرونباخ به ترتیب ۰.۸۱، ۰.۶۷ و ۰.۷۹ بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر) با استفاده از نرم افزار SPSS16 و Lisrel8.5 صورت گرفت.

یافته‌ها: تحلیل‌ها نشان داد که بین نیاز به پیشرفت با تقاضای شغلی برای یادگیری و یادگیری مرتبط با شغل و همچنین تقاضای شغلی برای یادگیری و یادگیری مرتبط با شغل رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. سایر یافته‌ها حاکی از آن بود که تقاضای شغلی برای یادگیری در حضور نیاز به پیشرفت ۲۲ درصد از واریانس یادگیری وابسته به شغل را تبیین می‌کند. مدل معادلات ساختاری روابط بین متغیرها نیز با شاخص‌های $GFI=0.91$ ، $AGFI=0.86$ ، $RMSEA=0.091$ برازش شد.

بحث: پرستاران می‌توانند با افزایش نیاز به پیشرفت خویش یادگیری‌های مرتبط با شغل شان را تسهیل کنند. بعلاوه نیاز به پیشرفت به آن‌ها اجازه می‌دهد تا بیشتر اهداف اجرایی و یادگیری شان را خودشان تعیین کنند تا اینکه این اهداف به آن‌ها تحمیل شود.

کلید واژه‌ها: تقاضای شغلی برای یادگیری، یادگیری وابسته به شغل، نیاز به پیشرفت، پرستاران، مدل معادلات ساختاری

• وصول مقاله: ۹۰/۵/۱۹ • اصلاح نهایی: ۹۰/۶/۱۴ • پذیرش نهایی: ۹۰/۷/۱۰

• برگرفته از: طرح پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

۱. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان (اصفهان)

۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان (اصفهان)

۳. دانشیار مرکز تحقیقات مدیریت اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان؛ نویسنده مسئول (mhyarm@yahoo.com)

مقدمه

یادگیری فردی یکی از دو پیامد جدید و مهم در نظام سلامت است. [۱،۲] علاقه به موضوع یادگیری از زمانی تشدید شد که دانش و نوآوری به عنوان منبعی از مزیت رقابتی مورد توجه نظام‌های آموزش پزشکی قرار گرفت [۳] و به توسعه قابلیت‌های خاص سازمان که برای تقلید روشن و دشوار است، منجر شد. [۴] افزایش رقابت، جهانی سازی و سرعت تغییرات در مرزهای دانش پرستاری اهمیت یادگیری در نظام سلامت را پررنگ تر ساخته و افزایش داده است. [۵-۷] یادگیری به طور فزاینده برای بقاء سازمان‌ها ضرورت دارد [۸] ولی دی گس معتقد است یادگیری نه فقط برای بقاء سازمان بلکه به عنوان یک مزیت رقابتی مطرح است، زیرا توانایی یادگیری سریع تر احتمالاً تنها منبع رقابتی ماندگار محسوب می‌شود. [۹] با افزایش یادگیری در محیط‌های کار نظام سلامت کیفیت مراقبت‌ها پایدار تر خواهد شد. [۱۰،۱۱] انتقال موفق فارغ التحصیلان و نیروی کار جدید به محیط کار واقعی متکی به بافت بالینی می‌باشد که یاددهی و یادگیری در آن به حداکثر رسیده باشد و پرورش کارکنان جدید در این بافت انجام گیرد و از وجود استانداردهای مراقبت اطمینان حاصل شده باشد. [۱۲] تحقق این هدف به موفقیت فرد در شغلش منجر می‌شود. یک شغل مجموعه‌ای از فعالیت‌ها یا وظایف است که یک فرد آن‌ها را برای حصول مجموعه‌ای از اهداف و مقاصد فردی و سازمانی انجام می‌دهد. [۱۳] این در حالی است که پرستاران به منظور اجرای مؤثر این وظایف نیازمند دانش خاص هستند و در جریان کسب دانش و مهارت‌های لازم برای اجرای وظایف خود به شکل اثر بخش وارد محیط یادگیری وابسته به شغل می‌گردند، به همین دلیل یادگیری وابسته به شغل در اجرای مؤثر وظایف شغلی از اهمیت بالایی برخوردار است. [۴] پژوهش‌ها نشان می‌دهد که میزان یادگیری‌هایی که در محل کار به وقوع می‌پیوندد، بیشتر از یادگیری در موقعیت‌های آموزشی رسمی است. یادگیری رسمی در قالب رویدادهای برنامه ریزی شده ی

مجزا صورت می‌یابد، دارای ساختار بوده و تحت حمایت‌های مالی سازمان صورت می‌گیرد. در حالی که در یادگیری غیر رسمی، کنترل یادگیری در اختیار یادگیرنده است و توسط سازمان تعیین نمی‌شود. هر چند یادگیری غیر رسمی و تصادفی با هم درهم تنیده هستند ولی لزوماً یکسان نمی‌باشند. یادگیری رسمی و غیر رسمی از روی قصد می‌باشند در صورتی که یادگیری تصادفی این چنین نیست. [۱۴] شیپتون و همکارانش معتقدند که یادگیری وابسته به شغل از طریق تعامل پویا میان یادگیری رسمی و غیررسمی روی می‌دهد، به این معنا که یادگیری رسمی موجب تحریک یادگیری غیررسمی می‌شود. [۱۵] این دونوع یادگیری یکدیگر را تکمیل نموده و به رشد و ابتکار بیشتر در سازمان‌ها کمک می‌کند.

یادگیری وابسته به شغل می‌تواند به یک پرستار کمک کند تا در مورد شغل خود به یک تبیین جامع و روشن تر دست یافته و ارتباط آن با دیگر مشاغل موجود در سازمان را بهتر درک کند. از یک دیدگاه رفتاری، یادگیری وابسته به شغل توانایی تبدیل دانش شناختی به دانش فرایندی است. علاوه بر این، تغییرات مثبت در رفتار مانند کسب مهارت‌های جدید از جمله شاخص‌های یادگیری وابسته به شغل محسوب می‌شوند. [۴] هر چند منابع انگیزشی در محل کار برای یادگیری متنوع و پیچیده است ولی یک محرک برای یادگیری وابسته به شغل وجود دارد. این منبع انگیزشی از طریق فشار وارد آمده بر افراد از سوی شغل یادگیری مهارت و دانش جدید را ممکن می‌سازد. تقاضای شغلی برای یادگیری مورد نیاز به آهنگ و شدت تغییرات در یک شغل اشاره دارد و بدین ترتیب به میزان و سطح یادگیری مورد نیاز برای اجرای مؤثر شغل یا سازگاری با شرایط نامساعد بستگی پیدا می‌کند. [۱۶] در اکثر مشاغل چهار نوع تقاضا وجود دارد: تقاضای شغلی عاطفی شامل مهارت‌های بین فردی که ارتباطات و تعاملات با دیگران را در بر دارد، تقاضای شغلی ادراکی در بردارنده توانمندی‌های عقلانی و تحلیلی مورد نیاز در

این قبیل افراد به طور دائم در پی دریافت بازخورد از دیگران به منظور یادگیری از اشتباهاتشان هستند و بازخوردهای عینی را ترجیح می‌دهند. [۲۱]

وقتی فردی شغلی را بر عهده می‌گیرد مستلزم اکتساب مهارت‌ها و دانش جدید است و باید یادگیری وابسته به شغل روی دهد. بر مبنای مباحث مطرح شده تقاضای شغلی برای یادگیری باید باعث تحریک یادگیری وابسته به شغل گردد و از آنجا که نیاز به موفقیت باعث تحریک یادگیری مهارت‌ها و دانش‌های وابسته به شغل می‌گردد، هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی روابط میان این متغیرهاست.

در پژوهش‌های اسلوکوم و همکاران [۲۰]، سویر و همکاران [۲۲] و هولن بک و همکاران [۲۳] نیاز به پیشرفت و نیل به اهداف همبستگی مثبت معناداری نشان داده‌اند. همچنین بیرلی و همکاران به همراه بویاتزیس و کولب در پژوهش‌های خود ارتباط معناداری بین نیل به اهداف مرتبط با شغل با اجرای بهتر شغل از طریق یادگیری تجربی به دست آورده‌اند. [۲۱، ۲۴] راودن و کوناین نیز در پژوهش خود تحت عنوان تأثیر یادگیری در محل کار بر روی رضایت شغلی ارتباط معناداری بین یادگیری در محل کار و رضایت شغلی کارکنان به دست آورده‌اند. [۱۴] پژوهش لون و کاسیمیر با عنوان تقاضای شغلی برای یادگیری و یادگیری وابسته به شغل در مدیران تمام وقت نیز حاکی از آن است که تقاضای شغلی برای یادگیری و یادگیری وابسته به شغل ارتباط معناداری دارند و از آنجا که تقاضای شغلی برای یادگیری شکاف میان توانمندی‌های فعلی و توانمندی‌های مورد نیاز برای اجرای یک شغل را کاهش می‌دهد و عملکرد فعلی فرد در زمان انتصاب به شغل مستلزم کسب مهارت‌ها و دانش‌های جدید است، انتظار می‌رود این شانس برای افرادی که از انگیزه پیشرفت و موفقیت زیادی برخوردارند بیشتر باشد. [۴]

یادگیری وابسته به شغل به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل دخیل در رقابت جویی سازمانی توجه کمی را به خود معطوف ساخته است. افزون بر این مطلب تاکنون

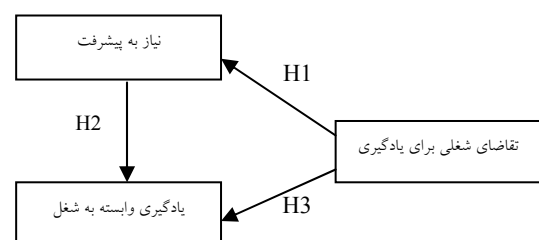
حل و فصل مسائل وابسته به شغل است، تقاضای شغلی نمادین که شامل کاربرد مهارت‌های فنی است و تقاضای شغلی رفتاری که به تلاش فیزیکی مورد نیاز برای تکمیل وظایف اشاره دارد. [۴]

سه حیطه‌ی مشاغل که باعث ارتقاء یادگیری کارکنان می‌شود عبارت‌اند از گذارهای شغلی، ویژگی‌های وابسته به وظایف و موانع. گذارهای شغلی به تغییرات در یک شغل اعم از تحرک عمودی یا جانبی در یک سازمان مانند تغییر در نقش کاری، تغییر در محتوای شغل و یا تغییر در محل کار؛ ویژگی‌های وابسته به وظایف هم شامل اجرای تغییرات، سطح مسئولیت‌پذیری و روابط غیراقتدارگرایانه و موانع شغلی مانند داشتن یک رئیس سخت‌گیر یا همکاران غیر حمایت‌گر اشاره دارد که می‌تواند باعث ارتقاء یادگیری گردد. همچنین در صورتی که کارکنان از مشاغل چالش‌برانگیز برخوردار باشند ناچار به یادگیری می‌شوند. [۱۷] تقاضای شغلی برای یادگیری یک عامل بیرونی است که باعث تحریک یادگیری وابسته به شغل می‌گردد چراکه کارکنان را به سازگاری با عواملی که برای اجرای شغل مورد نیاز است، مجبور می‌سازد. [۴] هر چه اهمیتی که فرد برای یادگیری قائل است بیشتر باشد از انگیزش بیشتری برای یادگیری برخوردار خواهد بود و این عامل برای پرستاران بسیار حیاتی است. [۱۸] این ایده که افراد از یک گرایش نسبتاً ثابتی برای درگیری در فعالیتهای موفقیت‌محور برخوردار هستند از دهه‌ی ۱۹۳۰ وجود داشته است و به اعتقاد مک کللند نیاز به موفقیت یکی از سه نیاز اجتماعی مهم افراد است. [۱۹] به عبارت دیگر، نیاز به موفقیت انگیزه ناخودآگاهی است که افراد را به سمت و سوی عملکرد بهینه یا بهبود عملکردشان سوق می‌دهد. افزون بر این نیاز به موفقیت تابع انتظارات است که بر مبنای استانداردهای فردی (برتری و موفقیت) قرار دارد. عملکرد فعلی فرد با انتظارات وی در خصوص موفقیت و برتری یافتن مقایسه می‌شود. [۴] افراد برخوردار از نیاز به موفقیت تمایل زیادی دارند تا توانمندی‌هایشان را در غلبه بر وظایف مشکل‌نشان دهند، در حالی که در عین حال استانداردهای بالای خود را نیز حفظ می‌کنند. [۲۰]

تقاضای شغلی برای یادگیری به عنوان متغیرهای درون‌زا در نظر گرفته شده‌اند. جامعه آماری پژوهش حاضر را پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دولتی شهر اصفهان که ۹۶۰ نفر بودند، تشکیل داده‌اند. نمونه این پژوهش ۲۴۷ نفر از پرستاران زن و مرد شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان بودند و این تعداد براساس جدول تعیین حجم نمونه کوهن و همکاران [۲۵] برحسب خطای ۰.۰۵ به دست آمد که با یافته‌های جدول کرجسی و مورگان [۲۶] برابری می‌کرد. این تعداد حجم نمونه براساس تناسب بین حجم نمونه و حجم جامعه آماری انتخاب شدند. برای دستیابی به این نمونه، از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده شد. در این پژوهش بر اساس اهداف سه پرسشنامه به شرح زیر در بین آزمودنی‌ها توزیع گردید: پرسشنامه تقاضای شغلی برای یادگیری: این پرسشنامه سه گویه دارد و توسط لون و کاسیمیر [۴] تهیه و اعتباریابی شده است. در مطالعه لون و کاسیمیر برای تعیین اعتباری سازه این مقیاس از تحلیل عاملی تأییدی استفاده کرده‌اند و شاخص‌های نیکویی برازش این پرسشنامه را $Goodness of Fit Index = 0.99$ ، $Root = 0.012$ و $Adjusted goodness of fit index$ mean square residual گزارش نموده‌اند. یک نمونه از گویه‌های آن بدین شرح است: "شغل من همیشه در حال تغییر است." میزان ضرایب پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر برحسب آلفای کرونباخ، اسپیرمن براون و گاتمن به ترتیب ۰.۷۹، ۰.۷۹ و ۰.۷۱ به دست آمده است. همچنین همسانی درونی این پرسشنامه ۰.۸۰ محاسبه گردیده است.

پرسشنامه نیاز به پیشرفت: این پرسشنامه ۵ گویه دارد و توسط لون و کاسیمیر [۴] تهیه و اعتباریابی شده است. آن‌ها شاخص‌های نیکویی برازش برای این پرسشنامه را به ترتیب: $GFI=0.96$ ، $AGFI=0.89$ و $RMSR=0.023$ گزارش کرده‌اند. یکی از گویه‌های آن به صورت "من سخت کار می‌کنم." می‌باشد. ضرایب پایایی به دست آمده در این پژوهش برحسب آلفای کرونباخ، اسپیرمن

اثرات پیش‌آیندی درونی و بیرونی بر یادگیری وابسته به شغل نیز مورد بررسی قرار نگرفته است. بنابراین در این پژوهش اثر یک پیش‌آیند بیرونی یادگیری وابسته به شغل یعنی تقاضای شغلی برای یادگیری و یک پیش‌آیند درونی یعنی نیاز به پیشرفت در بین پرستاران که به لحاظ شغلی از جمله مشاغل چالش‌انگیز است، بررسی می‌شود و هدف این مطالعه تعیین روابط ذکر شده در قالب یک مدل علی است. با توجه به یافته‌های پژوهشی ارائه شده، در مطالعه حاضر تقاضای شغلی برای یادگیری بر یادگیری وابسته به شغل اثر می‌گذارد و نیاز به پیشرفت اثر تقاضای شغلی برای یادگیری را بر یادگیری وابسته به شغل تعدیل می‌کند. تقاضای شغلی برای یادگیری در هر سازمان بر اثر افزایش و پیچیدگی وظایف، تعداد وظایف و تغییر در نوع وظایف افزایش می‌یابد و یادگیری در محل کار نیز وسیله‌ای برای نیل به اهداف فردی و سازمانی محسوب می‌گردد بر همین اساس وقتی فردی شغلی را بر عهده می‌گیرد مستلزم کسب مهارت‌ها و دانش جدید است که با یادگیری وابسته به شغل روی می‌دهد. با توجه به یافته‌های پژوهش‌های قبلی و سوابق نظری، مدل پژوهش حاضر به صورت زیر پیشنهاد می‌گردد.



دیاگرام ۱: مدل علی پیشنهادی متغیرهای پژوهش

روش کار

پژوهش حاضر از جمله پژوهش‌های غیرآزمایشی و به طور دقیق‌تر همبستگی از نوع معادلات ساختاری است که هدف آن بررسی رابطه بین متغیرها در قالب یک مدل علی است. در این مدل یادگیری وابسته به شغل به عنوان متغیر برون‌زا و متغیرهای نیاز به پیشرفت و

استاندارد) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و چندگانه سلسله مراتبی، تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری) استفاده شد. از ۲۴۷ پرسشنامه توزیع شده، ۲۰۸ پرسشنامه (نرخ پاسخگویی ۲۱.۸۴ درصد) بازگشت داده شد. پرسشنامه‌های بازگشت داده شده با استفاده از نرم‌افزار (SPSS v.15) و لیزرل نسخه ۸.۵ (Lisrel v.8.5) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

در این پژوهش به طور کلی ۲۰۸ نفر از پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دولتی تحت نظارت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان شرکت کردند که ۱۲۸ نفر زن و ۸۰ نفر مرد بودند. میانگین سنی گروه نمونه ۳۵ (دارای دامنه تغییرات ۳۱، حداقل سن ۲۲ و حداکثر ۵۳ و انحراف ۶.۵) و ۸۷.۵ درصد آزمودنی‌های پژوهش نیز متأهل و ۱۲.۵ درصد آن‌ها مجرد بوده‌اند. بعلاوه میانگین و انحراف معیار تقاضای شغلی برای یادگیری ۳.۲ ± ۱.۲۲ و میانگین و انحراف معیار نیاز به پیشرفت ۳.۸۵ ± ۱.۰۱ و میانگین و انحراف معیار یادگیری وابسته به شغل ۳.۷۵ ± ۱.۰۴ بدست آمد.

جدول ۱: ماتریس همبستگی کل متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳
۱- تقاضای شغلی برای یادگیری	۱	-	-
۲- نیاز به پیشرفت	۰.۱۷۱*	۱	-
۳- یادگیری وابسته به شغل	۰.۳۳۳**	۰.۳۹۵**	۱
	$P < .۰۰۵^*$	$P < .۰۰۱^{**}$	

با توجه به یافته‌های ارائه شده در جدول یک، تقاضای شغلی برای یادگیری و یادگیری وابسته به شغل وارد آزمون همبستگی شدند و نتایج نشان داد که رابطه‌ی این دو متغیر معنادار بوده است ($r = 0.333$ ، $P < 0.005$) به این ترتیب فرضیه اول این پژوهش تأیید شد یعنی تقاضای شغلی برای یادگیری با یادگیری وابسته به شغل ارتباط مثبت معنادار دارد.

براون و گاتمن به ترتیب ۰.۶۷، ۰.۶۹ و ۰.۶۷ می‌باشد و همسانی درونی آن ۰.۷۰ به دست آمده است.

پرسشنامه یادگیری وابسته به شغل: این پرسشنامه شامل ۳ گویه است و توسط لون و کاسیمیر [۴] تهیه و مورد سنجش قرار گرفته است. گویه‌هایی نظیر "من در شش ماه گذشته دانش و اطلاعات جدیدی را در ارتباط با شغل

کسب کرده‌ام." را دربر دارد. سازندگان این پرسشنامه شاخص‌های نیکویی برازش این ابزار را به ترتیب $GFI = 0.99$ ، $AGFI = 0.98$ ، $RMSR = 0.011$ را برای این پرسشنامه گزارش نموده‌اند. در مطالعه حاضر ضرایب پایایی این پرسشنامه برحسب آلفای کرونباخ، اسپیرمن براون و گاتمن به ترتیب ۰.۸۱، ۰.۷۶ و ۰.۶۸ و همسانی درونی آن نیز ۰.۷۸ به دست آمد.

این پرسشنامه‌ها برای اولین بار در پژوهش حاضر از زبان انگلیسی به فارسی ترجمه و آماده اجرا گردید. پرسشنامه‌ها پس از ترجمه در اختیار سه نفر از متخصصان آموزش پزشکی مسلط به زبان انگلیسی قرار گرفت تا متن ترجمه را با متن اصلی تطبیق دهند. یافته‌های حاصل از نظر این متخصصان که به صورت موافقت و مخالفت با محتوا بود، مورد بررسی قرار گرفت و با استفاده از ضریب همبستگی دو رشته‌ای تحلیل و روایی محتوایی آن‌ها تأیید گردید و پس از آن اصلاحات و ویرایشی لازم انجام شد. در مطالعه مقدماتی به لحاظ ظاهری و میزان قابلیت درک گزینه‌ها توسط پاسخگویان در یک نمونه ۳۰ نفری که مشابه با نمونه هدف بودند، اجرا گردید. ابهامات و ایرادات طرح شده، استخراج و اصلاح شد و به این ترتیب روایی صوری پرسشنامه نیز مورد تأیید قرار گرفت. پرسشنامه‌های این پژوهش به صورت یکجا و با طیف پنج درجه ای لیکرت (از کاملاً موافقم = ۱ تا کاملاً مخالفم = ۵) تنظیم شد و به افرادی که برای نمونه انتخاب شده بودند، تحویل گردید تا به صورت انفرادی به آن‌ها پاسخ دهند. پاسخگویی به هر پرسشنامه به صورت میانگین حدود پنج تا ده دقیقه طول می‌کشید. برای تحلیل داده‌های پژوهش از آمار در دو سطح توصیفی (میانگین، انحراف

وابسته به شغل ۰.۲۸ واحد افزایش می‌یابد. در تحلیل داده‌های رگرسیون ضرایب بتا نشان می‌دهند که تقاضای شغلی برای یادگیری و نیاز به پیشرفت، قدرت پیش‌بینی‌کنندگی یادگیری وابسته به شغل را دارا هستند بر این اساس معادله رگرسیون به شرح زیر به دست آمد:

$$\text{یادگیری وابسته به شغل} = \text{ضریب ثابت (۳.۲۸)} + \text{تقاضای شغلی برای یادگیری (۰.۳۵)} + \text{نیاز به پیشرفت (۰.۲۸)}$$

براساس یافته‌های جدول ۲ تقاضای شغلی برای یادگیری ۱۵ درصد یادگیری وابسته به شغل را تبیین می‌کند و با ورود متغیر نیاز به پیشرفت میزان واریانس تبیین شده به ۲۲ درصد افزایش می‌یابد.

از یافته‌های جدول ۳ چنین استنباط می‌شود که به ازای یک واحد افزایش در تقاضای شغلی برای یادگیری، میزان یادگیری وابسته به شغل ۰.۳۵ واحد و به ازای یک واحد افزایش در نیاز به پیشرفت، میزان یادگیری

جدول ۲: خلاصه شاخص‌های آماری و نتایج معناداری رگرسیون سلسله مراتبی مربوط به بررسی نقش تعدیل‌کنندگی نیاز به پیشرفت در رابطه با تقاضای شغلی برای یادگیری و یادگیری وابسته به شغل

شاخص آماری	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری	R	R ²	خطای برآورد
رگرسیون اول	۲۲۹.۲۴	۱	۲۲۹.۲۴	۳۷.۹۲	۰.۰۰۰	۰.۳۹	۰.۱۵	۲.۴۵
رگرسیون دوم	۳۳۶.۶۷	۲	۱۶۸.۳۳	۳۰.۳۴	۰.۰۰۰	۰.۴۷	۰.۲۲	۲.۳۵

جدول ۳: شاخص‌های آماری و ضرایب استاندارد و غیراستاندارد متغیرهای پژوهش

مدل	شاخص آماری	B ضریب	ضریب بتا	t	سطح معناداری	خطای معیار
اول	ضریب ثابت	۴.۸۳	۰.۳۹	۴.۵۷	۰.۰۰۰	۱.۰۵
	تقاضای شغلی برای یادگیری	۰.۳۱	۰.۳۹	۶.۱۵	۰.۰۰۰	۰.۰۵
دوم	ضریب ثابت	۳.۲۸	۰.۳۵	۳.۰۵	۰.۰۰۳	۱.۰۷
	تقاضای شغلی برای یادگیری	۰.۲۷	۰.۳۵	۵.۵۸	۰.۰۰۰	۰.۰۵
	نیاز به پیشرفت	۰.۲۴	۰.۲۸	۴.۴۰	۰.۰۰۰	۰.۰۵

جدول ۴: جدول روابط بین متغیرهای پژوهش برحسب مدل معادلات ساختاری

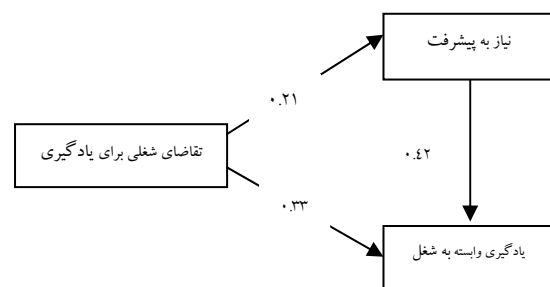
مسیرها	شاخص آماری	اثر مستقیم	خطای استاندارد	t سوبل	R	نتیجه
تقاضای شغلی برای یادگیری ←	نیاز به پیشرفت	۰.۲۱	۰.۰۸۷	۲.۴۰	۰.۰۴۳	+
تقاضای شغلی برای یادگیری ←	یادگیری وابسته به شغل	۰.۳۳	۰.۰۷۵	۴.۳۸	۰.۳۴	+
نیاز به پیشرفت ←	یادگیری وابسته به شغل	۰.۴۲	۰.۰۸۷	۴.۸۴	۰.۳۴	+

برازش می‌توان دریافت که داده‌ها با مدل مفروض هماهنگی کامل دارند و مدل مفهومی قابل تأیید است.

بحث

هدف این مطالعه بررسی ارتباط میان تقاضای شغلی برای یادگیری و نیاز به پیشرفت با یادگیری وابسته به شغل بود. به طور کلی یافته‌ها نشان دادند که مدل مفهومی با داده‌ها برازش مناسبی دارد به نحوی که تقاضای شغلی برای یادگیری، بر یادگیری وابسته به شغل اثر مستقیم (۰.۳۳) دارد. همچنین تقاضای شغلی برای یادگیری بر نیاز به پیشرفت اثر مستقیم (۰.۲۱) نشان داد و نیاز به پیشرفت نیز بر یادگیری وابسته به شغل اثر مستقیم (۰.۴۲) داشت. با توجه به این یافته‌ها رابطه مثبت معنادار بین یادگیری وابسته به شغل و تقاضای شغلی برای یادگیری تأیید شد. بر این اساس می‌توان گفت تقاضای شغلی برای یادگیری مهم‌ترین محرک برای روی دادن یادگیری در محل کار است و فشاری که به افراد وارد می‌آید تا دانش و مهارت‌های جدید را یاد بگیرند، باعث می‌شود که یادگیری در محل کار اتفاق بیفتد. به عبارتی اهداف سازمانی و اهداف فردی محقق می‌شوند. این یافته با یافته‌های لون و کاسیمیر [۴]، بیرلی و همکاران [۲۴] و کولب [۲۷] همخوانی دارد. ارتباط مثبت و معنادار نیاز به پیشرفت با یادگیری وابسته به شغل نیز تأیید شد. از آنجا که نیاز به پیشرفت یکی از سه نیاز اجتماعی مهم و یک انگیزه ناخودآگاه است افراد را به سمت بهبود عملکرد سوق می‌دهد و یادگیری در محل کار و یادگیری وابسته به شغل را تحریک می‌کند. با نیاز به پیشرفت توانمندی‌های افراد در غلبه بر وظایف مشکل نمایان می‌گردد و خودباوری در آنها افزایش می‌یابد. بر این اساس این یافته با یافته‌های سویر و همکاران [۲۲]، هولنبک و همکاران [۲۳]، اسلوکوم و همکاران [۲۰] همخوانی دارد. تأثیر (رابطه) مستقیم نیاز به پیشرفت با

همانطور که ملاحظه می‌شود تأثیر مستقیم تقاضای شغلی برای یادگیری بر یادگیری وابسته به شغل ۰.۳۳ و تأثیر نیاز به پیشرفت بر یادگیری وابسته به شغل (۰.۴۲) بوده است. همچنین تأثیر مستقیم تقاضای شغلی برای یادگیری بر نیاز به پیشرفت (۰.۲۱) به دست آمده است. بنابر این بر اساس یافته‌های همبستگی و ساختاری روابط متغیرهای پژوهش به شکل دیاگرام یک قابل ترسیم است.



دیاگرام ۲: مدل نهایی معادلات ساختاری روابط بین تقاضای شغلی و نیاز به پیشرفت با یادگیری وابسته به شغل

از مجموعه آماره‌های برازش، ۴ شاخص مطلوبیت برازش (Root Mean Square Error of Approximation) RMSEA، AGFI، GFI و χ^2 در این مدل اندازه‌گیری گردید.

جدول ۵: شاخص‌های نیکویی برازش مدل معادلات ساختاری پژوهش

GFI	AGFI	df	χ^2	RMSEA	p
۰.۹۱	۰.۸۶	۴۱	۱۱۱.۷۳	۰.۰۹۱	۰.۰۰۰

دو شاخص AGFI، GFI هر چقدر به یکدیگر نزدیک‌تر باشند برازش کامل مدل را بیشتر نشان می‌دهند و کم بودن شاخص $RMSEA=0.091$ به منزله مطلوبیت برازش مدل است. از مجموع شاخص‌های

یادگیری وابسته به شغل طبق ضرایب بتا و ضرایب همبستگی از روابط دیگر قوی تر بود. این یافته‌ها شاهد این ادعا هستند که افراد با داشتن نیاز به پیشرفت در زمان انتصاب به یک شغل، در پی کسب مهارت‌ها و دانش‌های جدید و بروز توانمندی‌های خود هستند و برای غلبه بر مشکلات شغلی توانمندی‌های فعلی موجود خود را تقویت می‌کنند و تقاضای شغلی برای یادگیری در آن‌ها محرک قوی نمی‌باشد و کمتر باعث تحریک یادگیری وابسته به شغل می‌گردد. گرچه تقاضای شغلی برای یادگیری هم تأثیر مستقیم و هم تأثیر غیر مستقیم بر یادگیری وابسته به شغل دارد ولی این مقدار تأثیر کمتری نسبت به نیاز به موفقیت در پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان نشان داده است. به عبارت دیگر انگیزه پیشرفت در پرستاران مهمترین عامل برای کسب مهارت‌ها و دانش‌های جدید در ارتباط با شغل و ارتقاء شغلی آن‌هاست. نیاز به پیشرفت هم با تقاضای شغلی برای یادگیری همبستگی مثبت معنادار نشان داد. به عبارت دیگر هر چه در افراد نیاز به پیشرفت بیشتر باشد، به فشارهای وارد آمده از طرف شغل برای یادگیری مهارت‌ها و دانش‌های جدید پاسخ مثبت می‌دهند. به این معنا که هر چه انگیزه پیشرفت بیشتر باشد افراد سختی‌های شغل و فشارهای آن را تحمل می‌کنند و به دنبال کسب اطلاعات بیشتر برای ارتقاء شغلی هستند. طبق نظر مک‌کلند [۱۹] نیاز به پیشرفت افراد را به سمت عملکرد بهینه سوق می‌دهد. در راستای بهبود عملکرد فرد نیاز دارد تا به یادگیری در محل کار بپردازد و بتواند بر مشکلات شغلی فایق آید. به این ترتیب هرچه شغل بر فرد فشار بیشتری وارد کند چون فرد نیاز به موفقیت دارد این فشار را تحمل می‌کند و به یادگیری می‌پردازد. این یافته با یافته‌های راودن و کوناین [۱۴] و لون و کاسی میر [۴] همسویی دارد. این همسویی حاکی از آن است که این

دو سازه به دلیل ارتباط تنگاتنگی که دارند در همه‌ی افراد و در جوامع مختلف عملکرد مشابهی دارند. به این معنا که خودباوری فرد در اثر نیاز به پیشرفت افزایش یافته و می‌تواند توانمندی‌های مورد نیاز برای اجرای یک شغل را به دست آورد. در این پژوهش مدل علی پیشنهادی نیز تأیید گردید. مسیرهای دیاگرام [۱]، دو نوع تأثیر (در واقع رابطه) را نشان داد، تأثیر مستقیم تقاضای شغلی برای یادگیری، بر یادگیری وابسته به شغل که برابر ۰.۳۳ بوده است و تأثیر غیر مستقیم آن که به این شرح بود: تأثیر غیر مستقیم تقاضای شغلی برای یادگیری از طریق نیاز به پیشرفت بر یادگیری وابسته به شغل برابر با $0.08 = 0.21 \times 0.42$ بود در صورتی که، تأثیر مستقیم تقاضای شغلی برای یادگیری بر یادگیری وابسته به شغل چشم‌گیرتر می‌باشد. [۰.۳۳] تأثیر مستقیم نیاز به پیشرفت بر یادگیری وابسته به شغل ۰.۴۲ به دست آمد. از این یافته‌ها چنین به دست می‌آید که تأثیر نیاز به پیشرفت بر یادگیری وابسته به شغل بسیار بیشتر از اثر مستقیم و غیر مستقیم تقاضای شغلی برای یادگیری بر یادگیری وابسته به شغل می‌باشد. این یافته مؤید این مطلب است زیر ساخت نیازهای انسانی تا حدود زیادی با یکدیگر همخوان است. استدلال چنین ادعایی همخوانی این یافته با نتایج مطالعه لون و کاسیمیر [۴] است. بنابراین این مفروضه که تمام یادگیری‌های پرستاران در محیط کار تحت تأثیر تقاضای شغلی برای یادگیری است تا حدودی اعتبار خویش را از دست داده و نقش نیاز به پیشرفت در ارتباط با پرستاران با اهمیت تر خواهد شد. از آنجاییکه پژوهش حاضر در بین پرستاران شاغل بیمارستان‌های شهر اصفهان انجام پذیرفته است پس می‌توان ادعان داشت که در بین پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان افرادی که نیاز به پیشرفت دارند و در خود احساس موفقیت را می‌یابند، مهارت‌ها و دانش‌های جدید را در رابطه با شغلشان طلب می‌کنند و

از آنجا که هنوز هم همبستگی است این روابط نباید به صورت علت و معلولی در نظر گرفته شود. همچنین تا تکرار پژوهش در سازمان‌های دیگر در تعمیم نتایج به گروه‌های دیگر حرفه ای در علوم پزشکی بایستی جانب احتیاط رعایت گردد.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب سپاس خود را از مدیران پرستاری و پرستاران محترم بیمارستان‌های حاضر در پژوهش و نیز دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان) بدلیل حمایت از این پژوهش اعلام می‌دارند.

هرچه که فشار برای کسب این مهارت‌ها از سوی شغل بر آن‌ها بیشتر باشد، آن را تحمل می‌کنند و برای اجرای هرچه بهتر شغل و بهبود عملکردشان به دنبال دریافت و کسب دانش و مهارت‌های جدید هستند. از این طریق یادگیری وابسته به شغل برای آن‌ها وسیله‌ای است که به اهداف سازمان شامل مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری و مسئولیت‌پذیری و به اهداف فردی شامل نیاز به رشد فردی و تشویق و عزت نفس و خودباوری و در نهایت امنیت مالی دست می‌یابند. شاید بتوان چنین نتیجه گرفت که پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر اصفهان پس از اشتغال به این شغل به دنبال ارتقاء توانمندی‌های خود هستند و در راستای ارتقاء توانمندی‌ها به ارتقاء شغلی و امنیت شغلی فکر می‌کنند. به عبارت دیگر به نظر می‌رسد پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر اصفهان با گسترش توانمندی‌های خود وابستگی شدیدتری به سازمان پیدا می‌کنند و این امر نوعی احساس با ارزش و قابل احترام بودن را در افراد پدید می‌آورد و علاقه به شغل و وابستگی به آن به احتمال قوی افزایش سطح علمی، مهارتی در شغل و حرفه را با خود به همراه دارد. ممکن است پرستاران به دلیل علاقه بکوشند تا بیشتر به یادگیری در محل کار و یادگیری وابسته به شغل بپردازند و این بدان معناست که افراد به یادگیری مداوم علاقه دارند و یادگیری‌های حرفه ای را ابزاری برای معرفی کاهش نقصان‌های مهارتی و کسب حس ارزشمندی می‌دانند. براساس یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی تأثیر متغیرهای دیگر به جز نیاز به پیشرفت بر دو سازه یادگیری وابسته به شغل و تقاضای شغلی برای یادگیری از جمله حمایت سازمانی، تعهد سازمانی و متغیرهای جمعیت شناختی بررسی گردد. پژوهش حاضر از نوع همبستگی است و روابط علی بین متغیرها را بر اساس روابط حاصل شده اولیه بررسی می‌کند ولی

References

1. Argyris C, Schon DA. Organizational Learning: Theory, Methods and Practice, Addison-Wesley, Reading, MA. 1996.
2. Tsang E. Organizational Learning and the learning organizational: a dichotomy between descriptive and prescriptive research. J Human Relations 1997; 50 (1): 73-89.
3. Starkey K. What can we learn from the learning organization? J Human Relations 1998; 51(4): 531- 45.
4. Loon M, Casimir G. Job-demand for learning and job-related learning the moderating effect of need for achievement. J Managerial psychology 2008; 23(1): 89-102.
5. Dumphy D, Tuner D, Crawford M. organizational learning as the creation of corporate competencies, J Management Development 1997; 16: 232-245
6. Easterby-smith M, Snell R, Gehardi S. Organizational learning: diverging communities of practice? J Management learning 1998; 26(1): 49-53.
7. Fulmer R, Gibbs P, Keys B. The second generation learning organization: new tools for sustaining competitive advantage. J Organizational Dynamics, 1998; 27(2): 6-21.
8. Senge P. The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization., Sydney: Random House; 1992.
9. De Geus AP. The Living Company: A Recipe for Success in the New Economy. J The Washington Quarterly. 1998; 21 (1): 197-205.
10. Henderson A, Winch S. Managing the clinical setting for best nursing practice. A brief overview of contemporary initiatives. J Nursing Management 2008; 16(4): 92-95.
11. Henderson A, Creedy D, Boorman R, Cooke M, Walker R. Development and psychometric testing of the Clinical Learning Organizational Culture Survey (CLOCS). J Nurse Education Today 2010; 30 (2): 598-602.
12. Steinbinder A, Scherer E. Creating nursing system excellence through the forces of magnetism. In: Malloch K, Porter-O'Grady T. (Eds.), Evidence-based Practice in Nursing and Health Care. Boston, MA: Jones and Bartlett; 2006.
13. Torrington D, Hall L. Human Resource Management, 4th ed. Prentice- Hall; Englewood Cliffs. NJ: 1998.
14. Roweden R, Conine JC. The impact of workplace teaching on job satisfaction in small us commercial banks. J workplace learning 2005; 17 (4): 215-230.
15. Shipton H, Dawson J, West M, Patterson M. Learning in manufacturing organizations: what factors predict effectiveness? J Human Resource Development International 2002; 5: 55-72.
16. Watkins k, Marsick v. toward a theory of informal and incidental learning in organizations. International J Applied psychology 1992; 74: 18-23.
17. Nyhan R, Cressey P, Tomassini M, Kelleher M, Poell R. European perspective on the learning organization. J European industrial training 2004; 28(1): 67-92.
18. Kinman G, Kinman R. The role of motivation to learn in management education. J workplace learning 2003; 13 (4): 431-32.
19. Mc Clelland DC. Human Motivation. New York; Cambridge University Press: 1985.
20. Slocum JR, Cron w, Brown S. The effect of goal conflict on performance. J leadership and organizational studies 2002; 9 (1): 77-89.
21. Boyatzis RE, Kolb DA. From learning styles to Learning skills: the executive skills profiles. J Managerial psychology 1995; 10 (5): 3-17.
22. Soyer R, Rovenpr J, Kopleman R. Narcissism and achievement motivation as related to three faces of the sales role: attraction, satisfaction, and performance. Journal of Business and psychology 1999; 14 (2): 285-304.
23. Hollenbeck J, Williams C, Klein J. An empirical examination of the antecedents of commitment to difficult goals. J Applied Psychology 1989; 74(2): 18-23.
24. Bierly P, Kessler E, Christensen E. Organizational learning, knowledge and Wisdom. J Organizational Change Management. 2000; 13 (6): 595-618.
25. Hassanzadeh R, The research method in behavioral sciences. Tehran; Savalan: 2006.
26. Nadi MA, Sajjadian I. Fundamentals of applied research method in humanities. Isfahan; Khorasgan Azad university, 2010[in Persian].
27. Kolb D. Experiential Learning. Englewood Cliffs: Prentice-Hall; 1984.

The Relationship between Job-Demand for Learning and Job-Related Learning with the Need for Achievement in Nurses of Teaching Hospitals of Esfahan University of Medical Sciences

Nadi MA.¹ / Moshfeghy NA.² / Yarmohammadian MH.³

Abstract

Introduction: Job-related learning occurs as individuals acquire knowledge and skills helping them to perform their jobs effectively. The amount of job-related learning depends on the job demands and is facilitated through the need for achievement. The main purpose of this research was to examine whether the need for achievement moderates the relationship between job-demand for learning and job-related learning.

Methods: This is a cross-sectional study in which path analysis was used to examine the correlation between the variables. The population of the study consisted of the nurses employed in hospitals affiliated to Esfahan University of Medical Sciences in spring 2010. There were 208 male and female nurses who were selected using cluster random sampling. Three questionnaires to assess perceived job-related learning, Job-demand for learning and the nurses' need for achievement were used. The data were analyzed using LISREL 8.5 software for descriptive and inferential statistics.

Results: There was a significant positive correlation between the need for achievement and job-demand for learning. There was also a significant positive correlation between Job-demand for learning and Job-related learning. Other findings showed that job-demand for learning, in the presence of a need for achievement, explained 22% of Job-related learning. In addition, the results of structural equation modeling demonstrated that the relationship among variables with indicators such as GFI=0.86, AGFI= 0.86, and RMSEA=0.09 was approved.

Discussion: The job-related learning of nurses can be facilitated through increasing the need for achievement which allows establishing their own learning and performance goals rather than being imposed to set those goals.

Keywords: Job-demand for Learning, Job-Related learning, Need for Achievement, Nurses, Structural Equation Modeling.

• Received: 10/Aug/2011 • Modified: 05/Sep/2011 • Accepted: 02/Oct/2011

1. Assistant Professor of Educational Administration Department, Faculty of Education and Psychology, Islamic Azad University, Khorasgan Branch, Isfahan, Iran
2. MSc of Educational Administration, Researcher in ERDC, Islamic Azad University, Khorasgan Branch, Isfahan, Iran
3. Associate Professor of Health Management and Economic Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran
Correspondent Author(mhyarm@yahoo.com)