

Effect of work pressure on skill development by mediating role of public decision styles university staff**تأثیر فشار کاری بر توسعه مهارت با نقش میانجی سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری کارکنان دانشگاه**

راشن عبداللهی

استادیار گروه روان‌شناسی دانشگاه علوم انتظامی امین.

حاجیه رجیبی فرجاد*

دانشیار گروه مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم انتظامی امین.

Rashin abdollahi, Ph.D.

Assistant Professor, Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran.

Hajieh rajabi farjad, Ph.D.

Associate Professor of Human Resources Management, Amin University of Police, Tehran, Iran.

Abstract

This research was conducted aiming to study effect of work pressure on skill development by mediating role of public decision styles university personnel. This research method is descriptive-survey by applied purpose and in viewpoint of time it is cross-section, in regard of gathering information it is of field ones and it is a correlation research regarding research analysis method. Research statistical society includes all staff a governmental university containing 322 people selected by class method. To determine sample size in this research 183 people were selected using Cochran formula and by significance level of 95 percent. Main instruments used in this research are questionnaires of Spector and Jex Work Pressure (QWI), Scott and Bruce's Decision Public Styles (GDMS) and Buis st al' s Skill Development (2010). To examine data normality Colmogroph-Smirnoph test and to analyze data structural equations method was used and to analyze information SPSS23 and Smart Pls3 software was used. Research findings show that work pressure affects public decision styles and skill development. Also, secondary hypotheses of the research were confirmed meaning that work pressure affects decision making and skill development; and public decision making styles affect skill development directly. The research results showed the attention of university staff as resources and human capital and empowerment in terms of skills and decision-making styles can drive the academic community forward.

Keywords: work pressure, skill development, public decision, styles, staff

چکیده

این پژوهش با هدف «تأثیر فشار کاری بر توسعه مهارت با نقش میانجی سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری کارکنان دانشگاه» انجام گرفته است روش پژوهش توصیفی - پیمایشی باهدف کاربردی و از لحاظ زمانی مقطعی و با توجه به جمع‌آوری اطلاعات میدانی و با توجه به روش تجزیه و تحلیل اطلاعات و رابطه بین متغیرها، از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان یکی از دانشگاه‌های دولتی به تعداد ۳۲۲ به صورت طبقه‌ای انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه در پژوهش حاضر با استفاده از فرمول کوکران و با سطح اطمینان ۹۵ درصد، تعداد ۱۸۳ نفر انتخاب شدند. ابزار اصلی مورد استفاده در این تحقیق، پرسشنامه‌های فشار کار (QWI) (Spector & Jex, 1998)، پرسشنامه سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری اسکات و بروس (GDMS) و توسعه مهارت توسط (BoyceZaccaro & Wisecarver, 2010) بود. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و برای تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری استفاده شد و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزار SPSS23 و Smart Pls3 استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد فشار کاری بر سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری و توسعه مهارت تأثیر مستقیم دارد. همچنین فرضیات فرعی تحقیق نیز مورد تأیید قرار گرفت یعنی فشار کار بر تصمیم‌گیری و توسعه مهارت؛ و سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری بر توسعه مهارت نیز تأثیر مستقیم دارد. نتایج تحقیق نشان داد توجه به کارکنان دانشگاه به‌عنوان منابع و سرمایه‌های انسانی و توانمندسازی آنان از لحاظ مهارتی و سبک‌های تصمیم‌گیری می‌تواند جامعه دانشگاهی را در مسیر توسعه و پیشرفت قرار دهد.

واژه‌های کلیدی: فشار کاری، توسعه مهارت، سبک عمومی تصمیم‌گیری، کارکنان

مقدمه

مؤلفه‌های مهارت‌ها و عوامل محیطی با اضطراب پژوهش رابطه معنادار و منفی وجود داشته و اضطراب می‌تواند بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی تأثیر منفی گذاشته و از این طریق عدم پیشرفت اعضای هیئت علمی را به همراه داشته باشد.

از طرف دیگر به نظر می‌رسد با وجود این حجم و فشار کار نیاز به کسب مهارت‌ها و تصمیم‌گیری‌های مناسب از جمله مسائل مهمی است که باید مورد توجه قرار گیرد؛ بنابراین مسئله اصلی این پژوهش این است که با در نظر گرفتن جوانب مختلف با اتکا به چه راهکارهایی می‌توان به بهبود فشار کاری اعضاء هیئت علمی پرداخت.

دنیاى صنعتی و فرا صنعتی با آنکه تسهیلات فراوانی برای ادامه حیات انسان‌ها فراهم نموده است ولی گرفتاری‌های زیادی نیز به بار آورده است. انتظارات و توقعات سازمان‌ها از کارکنان خصوصاً به دلیل افزایش رقابت که از کارکنان خواسته می‌شود که کار بیشتر با کیفیت بهتر و در زمان کوتاه‌تر و با صرف منابع کمتر ارائه دهند

(Rezaian, 2014) سبب می‌شود فشارها و تقاضاهای محیط کاری، از جمله ساعات طولانی، تقاضاهای فراتر از توان افراد و فشارهای نظارتی برای کارکنان تولید تنش نماید (Jamison-Howse, 2008). (McGrath, 1976) شش دسته فشار را در محیط کار مشخص می‌نماید: فشار مربوط به خود شغل، فشارهای مربوط به نقش، فشارهای مربوط به مجموعه‌های رفتاری، فشارهایی که از محیط فیزیکی نشأت می‌گیرد، فشارهایی که منشأ آنان محیط اجتماعی است و بالاخره فشارهای درون شخصی در مورد فشارهای ناشی از شغل، تعاریف و نظریه‌های متفاوتی وجود دارد. به‌طوری‌که (Cooper & Marshall, 1976) فشار ناشی از شغل را نمایشگر وجود عوامل منفی مانند تعارض نقش، ابهام نقش، گرانباری نقش و شرایط کاری نامطلوب و نامناسب می‌دانند. طبق نظریه (Kahn, 1970) فشار روانی ناشی از کار را به‌عنوان الزامات نقش کاری فرد که دارای ویژگی‌های مضر بوده و شرایط ناشی از تأثیر و تأثر افراد با مشاغل آنان و تغییرات درونی که آنان را به انحراف از کنش معمولی خود وادار می‌سازد تعریف می‌نمایند. (Stephen, 2018) فشارهای

امروزه دانش پژوهی علمی - پژوهشی به ابزاری برای افزایش اعتبارات ملی و بین‌المللی، دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی و حتی اساتید و پژوهشگران تبدیل شده است (Mohammadro Mazpour, Nazarri, Makundi, 2017). به‌طوری‌که در اسناد بالادستی نظیر سند چشم‌انداز و نقش جامع علمی کشور و همچنین در گزارش‌های رسمی و دولتی و دانشگاهی تأکید زیادی بر میزان رشد علمی ایران بر مبنای ارزیابی‌ها و مقایسه‌های جهانی می‌شود (Azizi, 2013). از این رو با توجه به گستردگی فعالیت‌های اعضای هیئت علمی یکی از تغییرات بارز و جالب در این حرفه، توجه به رشد مداوم و مستمر و برنامه‌های مهارتی و بهسازی اعضای به دلایل همچون: افزایش پیچیدگی آموزش عالی، افزایش تقاضا و ضرورت ایجاد تعادل بین تحقیق و تدریس است (Boillat & Elizov, 2014). چراکه اعضای هیئت علمی به‌عنوان رکن اساسی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و به‌عنوان بازوی اجرایی رسالت سه‌گانه دانشگاه‌ها (آموزش، تحقیق و ارائه خدمات) محسوب می‌شوند و توجه به آنان به‌منزله توجه به سرمایه انسانی در آموزش عالی است (Nave Ebrahim & Poorkarimi, 2008). بر این اساس، با توجه به اینکه شهرت و اعتبار دانشگاه‌ها وابسته به مقدار و کیفیت تحقیقات علمی است، دانشگاه‌ها و مؤسسات علمی به دنبال افرادی با توانمندی بالا در زمینه‌های تحقیقات علمی هستند که این خود تکالیف سنگینی بر عهده اعضای هیئت علمی می‌گذارد این تکالیف و فشارهای دانشگاه نسبت به تحقیقات و دیگر همکاران، به علاوه تلاش اعضای هیئت علمی در راستای ترفیع، ارتقا و رسیدن به درجه استاد تمام و عواملی دیگر مانند عدم اطمینان از توانایی خود در انجام تحقیق معتبر و موثق، می‌تواند به تنش اعضای هیئت علمی منجر گردد (Mohammadro Mazpour, Nazarri, Makundi, 2017).

(Hamilton, 1986) نیز در پژوهش خود عواملی همچون کمبود وقت، نداشتن مهارت کافی در انجام تحقیق، حجم و فشار کاری زیاد، نداشتن علاقه و انگیزه را از موانع شخصی تحقیق بیان می‌نماید. همچنین (Mohammadro Mazpour, Nazarri, Makundi, 2017) معتقدند بین

همچنین (Ren & Chadee, 2017) معتقدند که بین فشار کار و توسعه مهارت رابطه معناداری وجود دارد. در نتیجه توسعه حرفه‌ای شامل بهبود و پیشرفت دانشگاه و تواناسازی اعضای هیئت‌علمی و توسعه مهارت‌های مرتبط با شغل، دانش و آگاهی است.

(Daneshmandi, Fathi & Ajargah, Khorasani,)

(Qelichlee, 2018). می‌توان گفت مهارت، توانایی انجام کارهای مربوط به یک شغل در سطح حرفه‌ای متناسب با استانداردهای هر شغل است. مهارت همان کاربرد دانش است (Hosseini, 2018) و توسعه مهارت طبیعتاً به علت ابهامات و تصویر بالقوه‌ای که دارد پرمخاطره است (Parker & Liao, 2016).

(Miri Ghaffarzadeh, Nazari & Motazaker, 2012)

در پژوهشی از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی، نشان دادند که فعالیت‌های تحقیقاتی تحت تأثیر عوامل متعددی است که عبارت‌اند از بازنگری قوانین، طراحی سیستم‌های کارگشا و تنظیم برنامه‌های منسجم در زمینه توانمندسازی و مهارتی و ایجاد شرایط انگیزه و علاقه به تحقیق است. (Taber & Blankemeyer, 2015) نیز معتقدند که اعتماد و کنجکاوی تصمیم‌گیری شغلی به ترتیب واسطه‌های روابط در پیش‌بینی توسعه مهارت می‌باشند. به نحوی که حساسیت و اهمیت شغلی در توسعه مهارت پیش‌گستر تأثیر بسزایی دارد. محققان زیادی تأیید کرده‌اند که رفتارهای شغلی پیش‌گستر، رفتارهای ویژه‌ای را در برمی‌گیرند که به علت نتایج و بازدهی‌های متفاوت آنها نیاز به توجه ویژه‌ای دارند (Strauss, Griffin & Parker, 2012). مهارت‌ها و توسعه مهارت اهداف غالب است که باید به اهداف فرهنگی مناسب تبدیل شود. همان‌گونه که افلاطون اظهار داشت، هدف آموزش، این است که فرد بخواهد کاری را که او انجام دهد انجام می‌دهد (Meltzer, 2018).

(DeFillippi & Arthur, 1994) بیان می‌کند که

طرح‌ریزی شغلی، توسعه مهارت به‌عنوان رفتارهای شغلی پیش‌گستر اساسی هستند که به «بدانیم چرا»، «بدانیم چگونه»، «بدانیم چه کسی» توجه داشته و صلاحیت‌های لازم در عصر مشاغل بی‌حدومرز را بازتاب می‌کنند. طرح‌ریزی شغلی،

سازمانی را شامل الزامات شغلی، نوع شغل، کار زیاد، الزامات فیزیکی (مکان شغل) الزامات نقش (تضاد و ابهام) ادراکات روابطی، فشارهای گروهی و سبک رهبری دانسته و پیامدهای آن را شامل: واماندگی، پیامدهای فردی-رفتاری، روانی، جسمی، کاهش عملکرد، ترک کار، غیبت، کاهش انگیزش و رضایت به دنبال بیان می‌نمایند.

(Zapf, Dormann & Frese, 1996) در بازبینی خود از

مطالعات طولی در مورد فشار کار و سازمانی، قراین و شواهدی از علیت (علت و معلول) معکوس را بررسی و تهیه کردند. این نوع روابط، بین خصوصیات شغلی (همچون پیچیدگی شغلی، فشار کار و محدوده مرزی) و (عدم) رضایت (James & Tetrick, 1986) به‌علاوه بین تقاضاهای شغلی (یک معیار ترکیبی شامل فشار زمان، سختی کار و پیچیدگی شغلی) و فرسودگی هیجانی است (De Jonge, Dormann, Janssen, Dollard, Landeweerd, & Nijhuis, 2001). همچنین محققین بیان داشتند که بین تغییر ادراکی کارکنان و فشار کاری رابطه معناداری وجود داشته که می‌تواند با پایین آمدن نرخ حوادث ارتباط داشته باشد و همچنین کاهش فشار کاری به‌وسیله بهبود استرس شغلی می‌تواند در وقوع حوادث شغلی مؤثر باشد؛ که می‌توان چنین استدلال نمود فشار کاری بالا موجب سهل‌انگاری و قدرت تصمیم‌گیری پایین و حوادث کاری بیشتر می‌گردد (Kiani, Samavatian, PoorAbdian, 2011).

برخی نیز فشار ناشی از شغل را وجود ناهماهنگی یا عدم تناسب بین توانایی‌ها و مهارت‌های فرد با الزامات شغل و نیز عدم تناسب بین نیازهای فرد و کامروایی این نیازها از سوی محیط کار می‌دانند (French, Rogers & Cobb, 1974).

(French, Caplan & Van Harrison, 1982) در

پژوهش خود به (مدل تناسب فرد - محیط) پرداخته و بیان کردند که فشار کاری از عدم تناسب بین افراد و محیط پیرامونشان ناشی می‌شود. همچنین (MoradiNasab, 2015) معتقد است که بین فشار روانی محیط کاری و مؤلفه‌های آن و مؤلفه‌های عملکرد شغلی رابطه وجود دارد و با افزایش فشار روانی محیط کاری عملکرد شغلی کارکنان کم می‌شود.

توانمندسازی مهارت آموزشی اعضای هیئت‌علمی، مورد توجه بیشتری قرار گیرد (Islamian, 2018).

(Gholifar, Hedjazi & Hosseini, 2010) معتقد است که بین مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی که در خارج از کشور آخرین مدرک تحصیلی خود را اخذ نموده‌اند با میزان مهارت‌های حرفه‌ای هم‌تایانشان که اخذ مدرک تحصیلی آنها در داخل کشور بوده تفاوت معناداری وجود دارد.

(Haynes, Haines, 1998) نیز بیان داشتند که از جمله موانع پژوهش پژوهشگران، کمبود امکانات و تجهیزات، مقررات سخت اداری، نداشتن نگرش و احساس مثبت مسئولین نسبت به نتایج تحقیقات، مشغله کاری زیاد و فشار کاری، عدم دسترسی و به‌روز نبودن منابع اطلاعاتی، نبود اعتبارات کافی و مناسب، پایین بودن حق‌التحقیق، مراحل دشوار دریافت اعتبار طرح‌های پژوهشی، فقدان مهارت‌های پژوهشی و انگیزه است.

بنابراین، شناسایی نیازهای توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی اهمیت زیادی دارد. از طرف دیگر، ساختار سازی برای این امر ضروری است (Marzban, 2009).

(Ghasemi, Hosseini & Hejazi, 2009) داشتن صلاحیت‌های شغلی و حرفه‌ای و مهارت‌های پژوهشی در اساتید هیئت‌علمی را به ترتیب در بالاترین اولویت‌ها قرار دادند. در نتیجه می‌توان گفت به‌کارگیری صحیح مهارت‌ها، منجر به هدفمند شدن فعالیت‌های در دستیابی به اهداف و عملکرد شغلی می‌گردد (Abbasi, Mohammadlu, 2018).

(Rahimi, Siadat, Hoveida, Shahin & Bakhtyar, 2011) در خصوص موضوعات مرتبط با رشد حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی بیان کردند که پررنگ بودن نقش آموزش نسبت به پژوهش، اعمال سبک تصمیم‌گیری مشارکتی و اتخاذ تصمیمات مشخص در برخی موارد به‌کارگیری خط‌مشی‌ها و ... از عوامل ارتقای اعضای هیئت‌علمی است. در نتیجه می‌توان گفت تصمیم‌گیری یک فرایند شناختی است و انتخاب یک عمل از میان چند عمل است (Preddy, 2018). (Mitkovska & Hristovska, 2011). مهارت‌های شناختی (تصمیم‌گیری و حل مسئله) را از جمله

توسعه مهارت با پیامدهای شغلی مهمی مانند استخدام و موفقیت شغلی ارتباط داشته‌اند (Claes & Ruiz-De Vos, De Clippeleer & Dewilde, Quintanilla, 1998; Forret & Eby, Butts & Lockwood, 2003; 2009; Dougherty, 2004).

موسسه اروپایی نیز برای بهبود شرایط زندگی و کار، کیفیت ذاتی شغل را با تمرکز بر استفاده از مهارت، شدت کار، محیط اجتماعی و زمینه فیزیکی ارزیابی می‌کند (Eurofound, 2012).

در نتیجه می‌توان گفت سازمانی مهارت محور است که وجود نیروهای متخصص با توانمندی مهارتی بالا در این سازمان بتواند در ایجاد امنیت و آرامش مردم نقش بسیار مؤثری داشته باشد (Assar, Fazaeli, Hashemifar, 2013).

کسب شایستگی‌های حرفه‌ای در اعضای هیئت‌علمی و بهنگام‌سازی آن مستلزم توسعه مستمر حرفه‌ای در سه حوزه توسعه دانش فنی، توسعه مهارت‌های تخصصی و ویژگی‌های فردی (مانند مشارکت در کار گروهی، حل مشکل) و نیز توسعه مهارت‌های مدیریتی عمومی است (Roscoe, 2010).

از جمله مدل‌هایی که با توجه بیشتری به این مبحث پرداخته، مدل (Berquist & Phillips, 1975) است. در این مدل سه نوع توسعه آموزشی، سازمانی و فردی معرفی شده است (Centra, 1978) همچنین در مدل (Cheetman & Chivers, 1996) علاوه بر استانداردهای شغلی به مهارت‌ها و شایستگی‌هایی چون ارتباطات، فعالیت‌های خود توسعه‌ای، خلاقیت، قدرت تحلیل، حل مسئله، دانش/شناخت و شایستگی‌های عملی در بین اعضای هیئت‌علمی نیز تأکید شده است.

(Salimi, Ramezani, 2014) در پژوهشی با عنوان کیفیت تدریس اعضای هیئت‌علمی بیان داشتند که گویه‌های مهارت برقراری ارتباط با دانشجو، ارزیابی عملکرد فراگیران، طرح درس، روابط انسانی و جزء مهارت‌های تدریس اساتید هیئت‌علمی اولویت‌بندی می‌شوند و عدم مطلوبیت عملکرد کلی تدریس اثربخش اعضای هیئت‌علمی بیانگر وجود ضعف‌ها و مشکلات جدی در عملکرد تدریس اثربخش استادان است. بر همین اساس ضرورت دارد مقوله

یکسان نیست. در این باره پژوهشگران سبک‌های تصمیم‌گیری متفاوتی را ارائه نموده‌اند. یکی از این پژوهشگران (Scott & Bruce, 1995) است که سبک تصمیم‌گیری را شامل تصمیم‌گیری عقلانی، شهودی، اجتنابی و آنی و وابستگی مطرح نموده است.

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور نیز در راستای انجام رسالت‌ها و وظایف خود همواره با مشکلاتی دست‌به‌گریبان بوده که تداوم آنها، کاهش منزلت علمی و پژوهشی این نظام مهم را در پی خواهد داشت (Azizi, 2013). یافته‌های پژوهش‌ها نشان می‌دهند که بسیاری از سازمان‌ها از جمله آموزش عالی با نتایج منفی ناشی از تصمیم‌گیری نادرست مواجه می‌باشند (Burns, 2008).

(Rezazadeh, 2010) در پژوهش خود بیان کرد که سبک غالب تصمیم‌گیری افراد عقلانی است و بین سبک تصمیم‌گیری زنان و مردان در سبک اجتنابی رابطه معناداری وجود دارد اما بین سبک‌های تصمیم‌گیری در گروه‌های گوناگون رابطه معناداری وجود ندارد.

(Heydari, Marzooqi, 2012) نیز در پژوهشی که با عنوان بررسی و مقایسه سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری در مدیران دانشگاه بیان داشتند که در هیچ‌یک از سبک‌های تصمیم‌گیری بین مدیران بر اساس رشته تحصیلی و جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد.

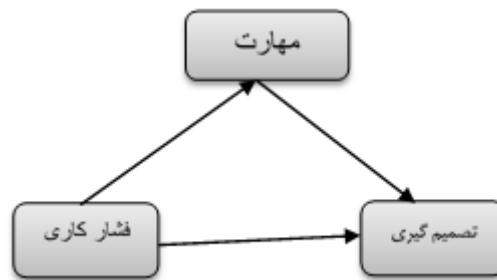
تحقیق حاضر با استناد به مبانی و نظریه‌های در خصوص فشار کار، مهارت و تصمیم‌گیری مورد بررسی قرار گرفته است و پیش‌فرض پژوهش آن است که فشار کاری بر تشخیص مهارت با نقش میانجی سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری تأثیر دارد. ضرورت این مطالعه با توجه به حساسیت و اهمیت وظایف شغلی و تلاش مداوم برای ارتقاء و انجام امور پژوهشی و آموزشی و ارتباط مداوم اعضای هیئت علمی با دانشجویان و تعاملاتی که دارند باید افرادی باشند که دارای مهارت‌های شغلی و تصمیم‌گیری باشند. با استناد به مرور پیشینه برای این تحقیق فرضیه‌هایی طرح و مورد آزمون قرار گرفت.

مهم‌ترین شایستگی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز برای تدریس می‌دانند.

(Wang, Ke, Li, Du & Xia, 2007) اعتقاد دارد که شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، شامل تفکر منطقی تعامل مؤثر و نتیجه‌گرایی و داشتن قدرت تصمیم‌گیری، مسئولیت‌پذیری و خلاقیت و نوآوری است (Smith, 2010). شایستگی رهبران آموزش عالی را در پنج بعد طبقه‌بندی می‌نماید شایستگی تحلیلی، شایستگی ارتباطات (ارتباطات شفاهی و نوشتاری و دیدگاه چندگانه در تصمیم‌گیری) شایستگی رفتاری (نمایش رفتار بانشاط، غیر خودخواهانه همراه با تفکر قوی برای افراد حقیقی در سازمان)، شایستگی رهبری امور دانشجو (توجه به نیازهای دانشجویان، روندها و قوانین) و شایستگی‌های روابط خارجی (ارتباط با گروه‌های مختلف، کار کردن اثربخش با رسانه و شناخت پیشرفت).

(Motadaien, Akbari Moghaddam, 2017) نیز بیان می‌کند که تصمیم‌گیری فرایندی است که با آن، راه‌حل مسئله را به‌طور معین انتخاب می‌کنیم. (Miller, Byrnes, 2001) تصمیم‌گیری را فرایند انتخاب، بین راه‌حل‌های متفاوت برای رسیدن به اهداف خاصی تعریف نموده‌اند. فرایند تصمیم‌گیری تأکید بر شناخت نمونه‌های آزموده، بازیابی و انتخاب عمل مناسب، تخصیص منابع به یک مسئله دارد؛ تصمیم‌گیری مؤثر نیز نیاز به دانش حوزه‌ای گسترده و تشکیل یک مدل فکری دارد (Preddy, 2018). صاحب‌نظران مدیریت مراحل گوناگونی را برای اتخاذ تصمیم مطرح نموده‌اند؛ اما اکثر آنان معتقدند که عمل تصمیم‌گیری شامل مراحل زیر است (Alwani, 2017):

۱. شناسایی و تعریف مشکل.
 ۲. یافتن راه‌کارهای مناسب.
 ۳. ارزیابی راه‌کار و انتخاب مناسب‌ترین راه‌حل.
 ۴. برنامه‌ریزی و اجرای راه‌حل منتخب.
 ۵. ارزیابی نتایج حاصل از اجرای راه‌حل منتخب.
- البته افراد تصمیمات خود را به سبک‌های گوناگونی اتخاذ می‌نمایند که در طول زندگی شغلی آنان دگرگون شده و



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش منبع

Spector, & Jex (1998)

Boyce, Zaccaro & Wisecarver (2010)

Scott & Bruce (1995):

(GDMS)

فرضیه‌های پژوهش

بدین ترتیب با توجه به مطالب گذشته، ادبیات نظری و پیشینه تحقیق می‌توان به فرضیه‌های زیر اشاره کرد و در ادامه الگوی پژوهشی (شکل ۱) را پیشنهاد کرد:

کوکران و با سطح اطمینان ۹۵ درصد، تعداد ۱۸۳ نفر انتخاب شدند. ابزار اصلی مورداستفاده در این تحقیق، پرسشنامه بود.

ابزار سنجش

پرسشنامه فشار کار (work pressure) فشار کاری بر توسعه مهارت با نقش میانجی سبک‌های تصمیم‌گیری تأثیر دارد.

پرسشنامه فشار کار (QWI) توسط Spector & Jex (1998) تهیه و تدوین شده است این پرسشنامه دارای پنج سؤال بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت است؛ که توصیف خواسته‌ها و انتظارات شغلی است؛ و اغلب برای اندازه‌گیری فشار کاری استفاده می‌شود؛ که به گزینه کمتر از یکبار در ماه یا هرگز نمره ۱ و به گزینه چندین بار در روز نمره ۵ تعلق می‌گیرد. داده‌های حاصل از فراتحلیل ۱۸ بررسی با نمونه‌ای متشکل از ۳۸۶۸ آزمودنی مشاغل مختلف در سازمان‌های متفاوت نشان داد که پرسشنامه فشار کار (QWI) از نوع همبستگی درونی به‌طور متوسط ۰/۷۴ و ۰/۲۷ گزارش شده است (Spector & Jex, 1998). در بررسی در ایران روایی فهرست بار کمی کار (QWI) از طریق اجرای همزمان آن با مقیاس بارکاری در یک نمونه ۱۰۰ نفری برابر با ۰/۳۵۳ به دست آمد. مقادیر ضرایب همبستگی بین پرسشنامه فشار کار و تنیدگی حرفه‌ای (measures of job stressors (MJS)) (Spector & Jex, 1998)، برابر ۰/۳۴. نیز روایی قابل قبول این مقیاس را تأیید کرد (Tavousi, Mohtaram, Sharifi, 2009).

فرضیه اصلی

فشار کاری بر توسعه مهارت با نقش میانجی سبک‌های تصمیم‌گیری تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. فشار کاری بر توسعه مهارت تأثیر دارد.
۲. فشار کاری بر سبک‌های تصمیم‌گیری تأثیر دارد.
۳. سبک‌های تصمیم‌گیری بر توسعه مهارت تأثیر دارد.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: پژوهش از نظر هدف کاربردی، با توجه به جمع‌آوری اطلاعات میدانی و با توجه به روش تجزیه و تحلیل اطلاعات و رابطه بین متغیرها، از نوع همبستگی است که هدف آن بررسی رابطه متغیرهای موجود در تحقیق است. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان یکی از دانشگاه‌های دولتی هستند که جامعه آماری ۳۲۲ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه در پژوهش حاضر با استفاده از فرمول

می‌کنم (۲) بدون نظرخواهی از دیگران قادرم تصمیمات را اتخاذ کنم.

پرسشنامه توسعه مهارت: پرسشنامه توسعه مهارت توسط (Boyce, Zaccaro & Wisecarver, 2010) تهیه و تدوین شده است این پرسشنامه دارای ۴ سؤال است یک مقیاس ۵ درجه‌ای انجام می‌گیرد؛ که امتیاز هر یک به ترتیب ذیل است: کاملاً موافقم = ۱، موافقم = ۲، بی‌نظرم = ۳، مخالفم = ۴، کاملاً مخالفم = ۵. بنابراین بیشترین امتیاز این پرسشنامه ۲۰ و کمترین امتیاز آن ۴ است. پایایی و ثبات درونی (آلفای کرونباخ) آن در پژوهش (Ren & Chadee, 2017) بوده است و روایی محتوایی و صوری پرسشنامه توسط خبرگان و اساتید گروه روانشناسی مورد تأیید قرار گرفت. و ضریب آلفای کرونباخ آن در پژوهش حاضر ۰/۸۶ بوده است. نمونه سؤال: (۱) من به اختیار خود فعالیت‌های یادگیری را انجام می‌دهم تا دانش جدیدی کسب کنم؛ (۲) من هدفمندانه سعی در یادگیری مهارت جدیدی از طریق برنامه توسعه شخصی دارم.

روایی ابزارهای به‌کاررفته، علیرغم استاندارد بودن، به‌صورت محتوایی و نظر اعضای هیئت‌علمی بررسی شد همچنین روایی همگرا و واگرا متغیرها در جدول ۴ اشاره شده است. ضمن این‌که پایایی ابزارها با استفاده آلفای کرونباخ محاسبه و نتایج در جدول ۳ درج گردید. اطلاعات به‌دست‌آمده با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart-PLS نسخه شماره ۲ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

تحلیل داده‌ها نشان داد ۸۵ درصد از پاسخگویان را مردان و ۱۵ درصد را خانم‌ها تشکیل دادند. همچنین، ۵۱ درصد از آنها دارای حکم هیئت‌علمی داخلی، ۴۱ درصد دارای حکم هیئت‌علمی وزارتی و ۸ درصد دارای حکم هیئت‌علمی بر اساس ماده ۳۸ بودند. همچنین آمار توصیفی متغیرهای تحقیق به شرح جدول ۱ است.

پایایی و ثبات درونی (آلفای کرونباخ) آن در پژوهش (Ren & Chadee, 2017) بوده است و ضریب آلفای آن در پژوهش حاضر ۰/۹۰ بوده است. این سؤالات شامل: (۱) شغل من به‌سرعت عمل کاری نیاز دارد (۲) شغل من نیاز به تلاش و سختی دارد.

پرسشنامه سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری اسکات و بروس (GDMS): پرسشنامه سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری توسط اسکات و بروس (GDMS) در سال ۱۹۹۵ تهیه و تدوین شده است این پرسشنامه مشتمل بر ۲۵ سؤال و ۵ سبک تصمیم‌گیری است که عبارت‌اند از سبک تصمیم‌گیری آنسی (Spontaneous decision making style)، سبک تصمیم‌گیری اجتنابی (evoidant decision making style)، سبک تصمیم‌گیری شهودی (intuitive decision making style)، سبک تصمیم‌گیری وابستگی (dependent decision making style)، سبک تصمیم‌گیری عقلانی (rational decision making style). نمره‌گذاری پرسشنامه سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری بر اساس یک مقیاس ۵ درجه‌ای انجام می‌گیرد؛ که امتیاز هر یک به ترتیب ذیل است: هرگز = ۱، بندرت = ۲، گاهی = ۳، بیشتر = ۴، همیشه = ۵. بنابراین بیشترین امتیاز این پرسشنامه ۱۲۵ و کمترین امتیاز آن ۲۵ است. روایی پرسشنامه سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران در خارج از کشور توسط (Scott & Bruce, 1995) محاسبه گردید و روایی آن را بسیار بالا گزارش کردند و ضریب پایایی آن را برای هر یک از زیر مقیاس‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه نموده که ضریب پایایی پرسشنامه سبک تصمیم‌گیری محاسبه‌شده: سبک اجتنابی ۰/۸۷، سبک آنسی ۰/۹۴، سبک وابستگی ۰/۸۶، سبک شهودی ۰/۸۴، سبک عقلانی ۰/۸۵ است. این پرسشنامه در ایران توسط (Zare, Aarab Sheibani, 2011) که روایی و پایایی آن را در دانشجویان ایرانی بررسی نمودند ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵ به دست آمد. ضریب آلفای کرونباخ آن در پژوهش حاضر ۰/۷۳ بوده است. به‌منظور سنجش هر یک از سبک‌های تصمیم‌گیری در این پرسشنامه، نمونه سؤال: (۱) در هنگام تصمیم‌گیری به بینش فردی (شهود درونی) خود توجه

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار
۱	سبک تصمیم‌گیری	۳/۷۵۲	۰/۳۵۴
۲	فشار کاری	۳/۲۴۱	۰/۵۵۵
۳	توسعه مهارت	۲/۲۲۵	۰/۹۶۷

پیش از آنکه روابط بین متغیرها آزمون شود لازم است کولموگروف-اسمیرنوف است. نتایج این آزمون در جدول تا نرمال بودن متغیرها را بررسی گردد. یکی از روش‌های بررسی ادعای نرمال بودن توزیع متغیر استفاده از آزمون

جدول ۲. توزیع نرمال متغیرها

متغیرها	آماره Z	مقدار معنی‌داری
سبک تصمیم‌گیری	۱/۶۳۱	۰/۰۰۰
فشار کاری	۱/۲۴۴	۰/۰۰۰
توسعه مهارت	۱/۵۵۲	۰/۰۰۰

نتایج این آزمون نشان می‌دهد سطح معناداری متغیرهای تحقیق کمتر از ۰/۰۵ است، لذا فرضیه صفر یعنی نرمال بودن متغیرها مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. لذا می‌توان از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی. آل. اس (Smart PLS) برای آزمون فرضیه‌ها استفاده نمود. قبل از آزمون فرضیه‌های تحقیق به بررسی مدل‌های معادلات ساختاری می‌شود. بررسی مدل‌های معادلات ساختاری از دو مرحله اصلی تشکیل شده است. مرحله اول بررسی برازش مدل و مرحله دوم، آزمون فرضیه‌های پژوهش هستند. بررسی برازش مدل خود در سه بخش

برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی انجام می‌شود:

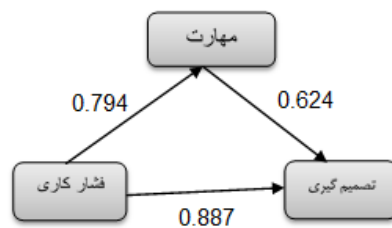
برازش مدل‌های اندازه‌گیری یک مدل اندازه‌گیری مربوط به بخشی از مدل کلی می‌شود که دربرگیرنده یک متغیر به همراه با سؤالات آن متغیر است. برای بررسی برازش بخش اول یعنی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه مورد استفاده می‌شود: پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرایی. پایایی نیز خود توسط معیارهایی همانند: (۱) آلفای کرونباخ، (۲) پایایی ترکیبی و (۳) بار عاملی موردسنجش واقع می‌گردد.

جدول ۳. مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و مقدار میانگین واریانس استخراج شده

ردیف	متغیر	مقدار آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرایی	مقادیر اشتراکی
۱	سبک تصمیم‌گیری	بزرگ‌تر از ۰/۷	بزرگ‌تر از ۰/۷	بزرگ‌تر از ۰/۵	۰/۷۳۴
۲	فشار کاری	۰/۹۰۰	۰/۹۱۹	۰/۵۳۸	۰/۶۵۲
۳	توسعه مهارت	۰/۸۶۱	۰/۹۰۰	۰/۶۴۴	۰/۵۳۸

با استفاده از معیار مقادیر اشتراکی ارزیابی می‌گردد این معیار نشان می‌دهد که چه مقدار از تغییرپذیری شاخص‌ها توسط سازه مرتبط با خود تبیین می‌شود. همچنین مقادیر با عاملی بر اساس شکل ۲، تمامی آن بالای ۰/۵ است که این مقادیر بیانگر، مناسب بودن سؤالات پرسشنامه است.

در جهت بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از سه شاخص آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرایی استفاده گردید. همان‌طوری که در جدول ۳ مشاهده می‌گردد، مقادیر شاخص‌های فوق، به ترتیب بایستی بالاتر از ۰/۷، ۰/۷ و ۰/۵ هستند که نشان از برازش مناسب شاخص‌ها است. همچنین، کیفیت مدل‌های اندازه‌گیری در روش پی. آل. اس،



شکل ۲. ضرایب مسیر بین متغیرهای تحقیق

مدل است. با توجه به جدول (۵) مقادیر R^2 نشان از برازش مناسب مدل دارد.

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای

جدول ۵. مقادیر R^2

ردیف	متغیر	مقادیر R^2
۱	سبک تصمیم‌گیری	۰/۶۳۱
۲	فشار کاری	-
۳	توسعه مهارت	۰/۶۷۴

درون‌زا تأثیر دارد. همچنین (cheen,1998) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفت؛ بنابراین، می‌توان ادعا نمود که این معیار در حد متوسط قرار دارد. (پ) معیار افزونگی

R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد. به عبارتی دیگر، می‌توان گفت متغیر فشار کاری به‌عنوان متغیر برون‌زا بر متغیرهای سبک‌های تصمیم‌گیری و توسعه مهارت به‌عنوان متغیر

جدول ۶. مقادیر افزونگی را نشان می‌دهد.

ردیف	متغیر	مقادیر اشتراکی	مقادیر R^2	نتیجه
۱	سبک تصمیم‌گیری	۰/۶۵۲	۰/۶۳۱	۰/۴۱۱
۲	فشار کاری	۰/۵۳۸	-	-
۳	توسعه مهارت	۰/۶۴۴	۰/۶۷۴	۰/۴۳۴

دیگر، آزمون سوبل است. در آزمون سوبل یک مقدار Z-Value از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر بودن این مقدار از ۱/۹۶، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد. در فرمول (a) برابر با مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی، (b) برابر با مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته و (c) برابر با مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و وابسته هستند.

$$(S_b = 0.052); (S_a = 0.075); (a = 0.794); (b = 0.624); (c = 0.887)$$

با جایگذاری در فرمول زیر، مقدار ۲/۲۵ به دست می‌آید.

$$Z\text{-Value} = (a*b) / [(b^2*S_a^2) + (a^2*S_b^2) + (S_a^2*S_b^2)]^{1/2}$$

همان‌طور که مشاهده شد، مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوبل برابر با ۴/۱۲ شد. به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر متغیر میانجی معنادار بوده است. علاوه بر آزمون سوبل، برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم متغیر میانجی از آماره‌ای به نام واف (VAF) استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی بودن تأثیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت به اثر غیرمستقیم را اثر کل را می‌سنجد.

$$VAF = (a*b) / ((a*b) + c)$$

با مفروضات فرمول فوق، مقدار واف برابر ۰/۲۴۳ به دست می‌آید.

این معیار از حاصل ضرب مقادیر اشتراکی سازه‌ها در مقادیر R2 مربوط به آنها به دست می‌آید و نشانگر مقدار تغییرپذیری شاخص‌های یک سازه درون‌زا است که از یک یا چندسازه برون‌زا تأثیر می‌پذیرد. با توجه به اینکه فشار کاری به‌عنوان متغیر برون‌زا، تأثیر در این بخش ندارند و مقادیر افزونگی برای متغیرهای اختیار تصمیم‌گیری و تشخیص مهارت به ترتیب ۰/۴۱۴ و ۰/۴۳۴ می‌باشند. معیارهای ارزیابی برازش بخش کلی (معیار GOF) مقدار معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار فوق طبق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$\sqrt{Aver2 \times (Ave\ of\ communalities)}$$

به‌طور که میانگین نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه بوده و Ave R2 سازه‌های درون‌زای مدل است. نتیجه عملیات فرمول فوق نشان می‌دهد که مقدار فرمول فوق، ۰/۲۳۳ است. در نتیجه با توجه به سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۰۱ و ۰/۳۶ که به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. حصول ۰/۲۶۴ نشان از برازش متوسط مدل کلی است.

آزمون سوبل یکی از آزمون‌های پرکاربرد سنجش معناداری تأثیر میانجی‌گری یک متغیر در رابطه میان دو متغیر

جدول ۷. خلاصه نتایج آزمون فرضیه اصلی

نتیجه	Z-Value	مقدار VAF	متغیر وابسته	متغیر مستقل	متغیر میانجی
تأیید	۴/۱۲	۰/۲۴۳	توسعه مهارت	فشار کاری	سبک تصمیم‌گیری

۸/۱۵۰ بر توسعه مهارت تأثیر دارد. به‌علاوه، نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که سبک تصمیم‌گیری با ضریب مسیری برابر ۰/۸۸۷ بر توسعه مهارت تأثیر دارد. از سوی دیگر، سبک تصمیم‌گیری با مقدار معناداری (تی) ۱۴/۸۷۶ بر تشخیص مهارت تأثیر دارد.

نتایج تحلیل مسیر نشان داد که فشار کاری با ضریب مسیری برابر ۰/۷۹۴ بر سبک تصمیم‌گیری تأثیر دارد. از سوی دیگر، فشار کاری با مقدار معناداری (تی) ۹/۳۴۲ بر سبک تصمیم‌گیری تأثیر دارد. همچنین، نتایج نشان داد که فشار کاری با ضریب مسیری برابر ۰/۶۲۴ بر توسعه مهارت تأثیر دارد. از سوی دیگر، فشار کاری با مقدار معناداری (تی)

جدول ۸. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب β	ضریب t	نتیجه
فشار کاری	سبک تصمیم‌گیری	۰/۷۹۴	۹/۳۴۲	تأیید
فشار کاری	توسعه مهارت	۰/۶۲۴	۸/۱۵۰	تأیید
سبک تصمیم‌گیری	توسعه مهارت	۰/۸۸۷	۱۴/۸۷۶	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

به‌گونه‌ای که مطالعات نشان می‌دهد که عدم مهارت کافی پژوهشگران و اعضای هیئت‌علمی از موانع عمده انجام پژوهش است.

نتایج فرضیه سه نشان داد که سبک تصمیم‌گیری بر توسعه مهارت تأثیر دارد که با نتایج پژوهش (MoradiNasab, 2015)، (Ghasemi, Hosseini & Hejazi, 2009) همخوانی دارد. از آنجایی توسعه مهارت تأثیر مثبتی بر تصمیم‌گیری خواهد داشت؛ لذا توسعه مهارت یکی از سیاست‌های بخش آموزش عالی می‌تواند باشد. از طرف دیگر با توجه به پیشرفت علم و دانش و محیط رقابتی حاکم بر دانشگاه‌ها داشتن سبک تصمیم‌گیری مناسب و مهارت‌های شغلی نیز امری ضروری است؛ زیرا محیط‌های دانشگاهی دچار تغییرات سریع و پویای و پیچیده‌ای است که باعث می‌شود در هنگام مواجهه با موقعیت‌های تصمیم‌گیری کارکنان دانشگاه در سریع‌ترین زمان ممکن تصمیم‌گیری نمایند. با توجه به موارد فوق توجه به اعضا هیئت‌علمی (به‌عنوان منابع و سرمایه‌های انسانی) دانشگاه‌ها توانمندسازی آنان از لحاظ مهارتی و سبک‌های تصمیم‌گیری می‌تواند جامعه دانشگاهی را در مسیر توسعه و پیشرفت قرار دهد و در جهت عکس آن عدم توجه به منابع انسانی دانشگاه (اعضا هیئت‌علمی) و عدم برنامه‌ریزی مناسب و لازم برای مدیریت صحیح این منابع؛ جامعه دانشگاهی از مسیر پیشرفت منحرف و موجب رکود علمی آن خواهد شد.

منابع

Abbasi, A.; Mohammadlu, Z. (2018). Designing a model for measuring skills of managers at different organizational levels, quarterly Journal of

نتایج فرضیه یک نشان داد که فشار کاری بر سبک تصمیم‌گیری تأثیر دارد که با نتایج پژوهش (Kiani, Samavatian, PoorAbdian, 2011) و (Rahimi, Siadat, Hoveida, Shahin & Bakhtyar Nasrabadi, 2011) همخوانی دارد.

به‌طورکلی می‌توان گفت که فشار کار منجر به یک سری مشکلات ضد تولید در محل کار، شامل نارضایتی از کار، فرسودگی هیجانی، خستگی از کار و غیبت از کار می‌گردد. برای مثال، (Klein, 1996) گزارش می‌کند که فشار کار انسجام را از بین می‌برد و منجر به رقابت افزوده‌ای بین گروه‌ها می‌شود. به‌طوری‌که (Hamilton, 1986) فشار و حجم کار بالا را از موانع تحقیق می‌داند. در کل می‌توان نتیجه‌گیری نمود که فشار کاری می‌تواند منجر به افت عملکرد گردد و بر سبک‌های تصمیم‌گیری اعضا هیئت‌علمی نیز تأثیرگذار باشد؛ به‌گونه‌ای که با ادامه این وضعیت حرکت در مسیر توسعه آموزشی و پژوهشی اساتید دشوار گشته و این امر می‌تواند مانعی مهم در جهت تکامل حرفه‌ای اعضا گردد؛ لذا ارتقاء توانمندی‌ها و مهارت تصمیم‌گیری در اعضا می‌تواند به یافتن راهکارها و تمهیدات لازم و کاربردی در این زمینه کمک نماید. نتایج فرضیه دو نشان داد فشار کاری بر توسعه مهارت تأثیر دارد که با تحقیقات (French, Caplan, 1982) و (Ren & Chadee, 2017) همخوانی دارد. با توجه به این‌که توسعه مهارت‌های حرفه‌ای در طول زندگی، یکی از ستون‌های مرکزی پیشرفت است، ضروری است برای ایجاد زمینه‌های آموزش و ارتقاء آن پیش‌بینی لازم به عمل آید، توسعه مهارت‌های حرفه‌ای می‌تواند اعضا هیئت‌علمی را برای احراز شغل، حرفه آماده نموده و کارایی و توانایی آنها را در انجام آن افزایش دهد.

- improvement and transformation management studies, 27 (87), 73-45. [Persian]
- Ahani Nahayati, N. (2015). Investigation of the effect of work-related stress on creative and individual entrepreneurial behaviors of Ardabil's Oil Company employees, Master Thesis, Public Management, Islamic Azad University of Ardabil. [Persian]
- Alwani, M. (2017). Decision -making and determining governmental policies, Tehran, Samt publication. [Persian]
- Assar, M.; Fazaeli, A.; Hashemifar, P. (2013). Strategic model of NAJA's professional police training based on content-based variables, quarterly Journal of Entezam-e- ejtemai, year 5 (2), 42-7. [Persian]
- Azizi, N. (2013). A Study of ways to improve the research performance of faculty members in the humanities, quarterly Journal of Rahbord-e farhang (21), 7-33. [Persian]
- Berquist, W. H., & Phillips S. R. (1975). Components of an effective faculty development program. *The Journal of Higher Education*, 46(2), 177-211.
- Boillat, M & Elizov, M (2014). Are mentors born or made? *Medical Education*, 48, (5), 546-547.
- Boyce, L. A., Zaccaro, S. J., & Wisecarver, M. Z. (2010). Propensity for self-development of leadership attributes: Understanding, predicting, and supporting performance of leader self-development. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 159-178.
- Burns, M. (2008). *The role of ethics in decision making by deans and division chairs of community colleges: University of Gonzaga*. ProQuest.
- Centra, J. (1978). Types of faculty development programs. *The Journal of Higher Education*, 49(2), 151-162.
- Cheetman, G., & Chivers, G. (1996). Towards a holistic model of professional competence. *Journal of European Industrial Training*, 20(5), 20-30.
- Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influence of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 357-378.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of occupational psychology*, 49(1), 11-28.
- Daneshmandi, S.; Fathi & Ajargah, K.; Khorasani, A.; Qelichlee, B. (2018). Identifying the consequences of applying mentoring for newly hired faculty members, *rahyaftino's scientific- research quarterly in educational management* 9 (2), 128-106. [Persian]
- De Jonge, J., Dormann, C., Janssen, P. P., Dollard, M. F., Landeweerd, J. A., & Nijhuis, F. J. (2001). Testing reciprocal relationships between job characteristics and psychological well-being: A cross-lagged structural equation model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(1), 29-46.
- De Vos, A., De Clippeler, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 761-777.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of organizational behavior*, 15(4), 307-324.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(6), 689-708.
- Eurofound. (2012). *Fifth European working conditions survey*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Ed.
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women?. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 419-437.

- French, J. R., Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1982). *The mechanisms of job stress and strain* (Vol. 7). Chichester [Sussex]; New York: J. Wiley.
- French, J. R., Rogers, W., & Cobb, S. (1974). *A model of person-environment fit. Coping and adaptation*. New York: Basic Books, pp316-333.
- Ghasemi, J., Hosseini, M., & Hejazi, Y. (2009). Analysis the effective factors on success of faculty member`s university outreach services in agricultural faculties of Iran. *Journal of Higher Education*, 2 (1), 1-20.
- Gholifar, E., Hedjazi, S., & Hosseyini, S. (2010). Exploratory factor analysis of required professional faculty skills for job success from Iran`s colleges of agriculture faculty members perspectives.
- Hamilton, G. A. (1986). Two faces of nurse faculty: teacher and researcher. *Journal of Advanced Nursing*, 11(2), 217-223.
- Haynes B, Haines A. (1998). Barriers and bridges to evidence- based clinical practice. *British Medical Journal*. 1998; 317(7153): 273-76.
- Heydari, A.; Marzooqi, R. (2012). Study and comparison of general decision-making styles in university managers, Case study: Shiraz University. *Scientific-research Journal of Rahyaftino in educational management, Islamic Azad University, Marvdasht branch*, 3 (3), 84-67. [Persian]
- Hosseinian, S. (2018). Basic concepts and specialized topics in counseling: teaching how to use the micro skills in individual counseling: Tehran, Kamal-e- Tarbiat Publications. [Persian]
- Islamian, H. (2018). Evaluating the use of effective teaching components by faculty members of the Medical Sciences University based on a student-evaluation approach. *Journal of tebb va Tazkieh*, (3): 203-190. [Persian]
- James, L. R., & Tetrick, L. E. (1986). Confirmatory analytic tests of three causal models relating job perceptions to job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 71(1), 77-82.
- Jamison-Howse, P. A. (2008). Empirical investigation of effects of communication skills training on work stress at an AT&T corporation (Doctoral dissertation, Walden University).
- Jovanova-Mitkovska, S., & Hristovska, D. (2011). Contemporary teacher and core competences for lifelong learning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 28, 573-578.
- Kahn, S. (1970). How people get power: Organizing oppressed communities for action. *New York: McGraw-Hill*.
- Kiani, F.; Samavatian, H.; PoorAbdian, S. (2011). Job stress and accident rates reported among employees of Isfahan Steel Company: moderating role of work pressure, *Quarterly Journal of Salamat-e-kareIran*, 8 (3), 30-23. [Persian]
- Klein, G., Calderwood, R., & Clinton-Cirocco, A. (2010). Rapid decision making on the fire ground: The original study plus a postscript. *Journal of Cognitive Engineering and Decision Making*, 4(3), 186-209.
- Marzban, Z. (2009). Study of need to establish a development center for faculty members at a large state university: human resources, facilities and programs. Master Thesis, Shahid Beheshti University, Tehran. [Persian]
- McGrath, J. E. (1976). *Stress and behavior in organizations*, Dunnette MD (ed): Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago, RandMcNally.
- Meltzer, L. (Ed.). (2018). *Executive function in education: From theory to practice*. Guilford Publications.
- Miller, D.C., Byrnes, J.P. (2001). Adolescents` Decision Making in Social Situations: A self-regulation perspective, *Journal of Appl Dev Psychology*, 22 (3): 237-56.
- Miri Ghaffarzadeh, Sh.; Nazari, H. & Motazaker, M. (2012). Investigating effective barriers on research activities from perspective of faculty members for Urmia`s Medical Sciences University in 2010; *Bimonthly Journal of Nursing and Midwifery in Urmia*, 10 (6), 866- 858. [Persian]
- Mohammadro Mazpour, N.; Nazari, f.; Makundi, B. (2017). Determining the research anxiety-related factors in faculty members of the Department of

- Science of Information and Knowledge-understanding for Iran Universities, *Journal of Elmsanji-e-caspian*, (1)4,17-25. [Persian]
- MoradiNasab, H. (2015). effect of workplace stress and work ethic on performance of Ibn Sina Hospital's staff in Shiraz, Master Thesis, Department of Public Management, Islamic Azad University, Marvdasht Branch[Persian]
- Motadaien, M.; Akbari Moghaddam, N. (2017). Skills of problem-solving and decision-making, Tehran: Aha. [Persian]
- Nave Ebrahim, E & Poorkarimi, J. (2008). Presenting a Conceptual Model for the Development of Faculty Members of Universities and Higher Education Centers. *Quarterly Journal of Research in Educational Systems*, 2 (5), pp 101-121.
- Parker, S. K., & Liao, J. (2016). Wise proactivity: How to be proactive and wise in building your career. *Organizational Dynamics*, 45(3), 217-227.
- Preddy, J. E. (2018). Building a Cognitive Readiness Construct for Violent Police-Public, *STEMPS Theses & Dissertations, STEM Education & Professional Studies*, Encounters. Old Dominion University.
- Rahimi, H., Siadat, A., Hoveida, R., Shahin, A., & Bakhtyar Nasrabadi, H. A. (2011). The analysis of organizational diagnosis based on Six Box model and its relationship with organizational health and quality of work environment in Isfahan public universities. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 16(4), 19-39.
- Ren, S., & Chadee, D. (2017). Influence of work pressure on proactive skill development in China: The role of career networking behavior and Guanxi HRM. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 152-162.
- Rezaian, A. (2014). Stress management, advanced organizational behavior management, Tehran, Samt publications. [Persian]
- Rezazadeh, S. (2010). Investigating the relationship between general decision-making styles and spiritual intelligence of the managers of Ferdowsi& Medical Sciences Universities in Mashhad, in 2010, Master thesis, faculty of educational sciences and psychology, Ferdowsi university of Mashhad. [Persian]
- Roscoe, J. (2010). Continuing professional development in higher education. *Human Resource Development International*, 5(1), 3-9.
- Salimi, J.; Ramezani, Q. (2014). Identifying components of effective teaching and evaluating the teaching situation (case study: Kurdistan, applied sciences university). *Studies of educational measurement and evaluation*, 4 (8), 33-61. [Persian]
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1995). "Decision-making style: The development and assessment of a new measure". *Educational and Psychological Measurement*, 55(5), 818-831.
- Smith, G. C. (2010). Psychotherapy. In *Encyclopedia of Stress*, (second Edition).
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload.
- Stephen P, R. (2018). Fundamentals of organizational behavior, translated by Ali Parsian & Seyed Mohammad Aarabi, Tehran, forty-fifth edition, cultural research office publications. [Persian]
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580.
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20-27.
- Tavousi, N.; Mohtaram, M.; Sharifi, M. (2009) *Journal of psychological research*, No. 4; pp. 62-49. [Persian]
- Wang, Y., Ke, Y., Li, J., Du, S., & Xia, Y. (2007). Dispersion behavior of core-shell silica-polymer nanoparticles. *China Particuology*, 5(4), 300-304.
- Zapf, D., Dormann, C., & Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: a review of the literature with reference

to methodological issues. Journal of occupational health psychology, 1(2), 145.

Zare, H; Aarab Sheibani, Kh. (2011) Assessing the reliability and validity of decision-making styles questionnaire in Iranian students, two -quarterly Journal of psychological research 2 (28), 112-121. [Persian]