

بررسی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی

واحد اسلامشهر

آزینا زند^۱، معصومه ارفعی^۲ و سید جمال فرج الله حسینی^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر بود. پژوهش به شیوه توصیفی-همبستگی انجام شد. جامعه آماری کلیه کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی به تعداد ۲۴۰ نفر بودند. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۴۷ نفر برآورد گردید و به روش تصادفی انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بود. داده‌های گردآوری شده با استفاده از روش همبستگی اسپیرمن، تجزیه و تحلیل رگرسیون چند گانه با روش گام به گام (stepwise) از طریق نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد؛ که بین متغیرهای عوامل فردی (سطح سواد، سابقه خدمت)، عوامل محیطی (شرایط فیزیکی محیط کار)، عوامل آموزشی (دفعات شرکت در دوره‌های آموزشی، ویژگی‌های دوره‌های آموزشی)، عوامل اجتماعی (ارتقاء شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی) عوامل اقتصادی (حقوق کارشناسان، پاداش مالی) و عوامل مدیریتی (وضعیت سرپرستی، نحوه ارزیابی عملکرد) با توسعه حرفه‌ای کارشناسان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره نیز نشان داد که عوامل مدیریتی (نحوه ارزیابی عملکرد، کیفیت سرپرستی)، عوامل محیطی (شرایط فیزیکی محیط کار)، عوامل اجتماعی (رضایت شغلی)، عوامل آموزشی (ویژگی‌های دوره‌های آموزشی) پیش بینی کننده توسعه حرفه‌ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی هستند. به طور کلی متغیرهای مذکور حدود ۶۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته (میزان توسعه حرفه‌ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی) را تبیین کرده اند.

کلید واژه‌ها: توسعه حرفه‌ای، رضایت شغلی، ارزیابی عملکرد، انگیزه شغلی

۱- عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

۲- عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آشتیان

۳- دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

مقدمه

واژه توسعه حرفه ای به معنای رشد منابع بالقوه موجود و توسعه ساختار سازمان با استفاده از برنامه‌هایی است که منجر به بهره‌وری می‌شود. برنامه‌های توسعه حرفه ای عموماً به برنامه‌هایی اطلاق می‌گردد که متمرکز بر فعالیتهای انفرادی کارکنان است. بیشترین نوع تمرکز در این برنامه‌ها تاکید بر نقش فرد و ارتقاء کارایی او است این برنامه‌ها شامل موضوعاتی در زمینه‌های تدریس همچون کنترل محیط کار، ارزیابی فرایند مسیر شغلی، مهارت‌های مربوط به نحوه انجام وظیفه خود ارزیابی شغلی می‌باشد. در این برنامه‌ها همچنین به کارکنان توصیه می‌شود تا دیگر زمینه‌های مربوط به آموزش مانند روابط بین کارکنان و مدیران را که شامل مشاوره، پرورش و روش‌های مدیریتی است را مورد توجه قرار دهند. مورد دوم مربوط به جنبه‌های فردی و شخصیتی فرد می‌باشد که شامل مهارت‌های مدیریت استرس، مدیریت زمان، توسعه روابط بین فردی و مثبت قلمداد کردن پیشرفت در تمامی ابعاد زندگی فردی است. تکیه بر برنامه‌های توسعه حرفه ای به عنوان ابزار نوسازی و تاکید بر آموزش‌های انسانی باعث میشود تا کارکنان از نیازها و مهارت‌های حرفه ای خود آگاه شوند. همچنین مطالعه آنان به منظور تعیین نگرش، تعهد، عقاید و ارزش‌های مشترک بین اعضاء و چگونگی تغییر این عوامل در دوره‌های مختلف شغلی آنان از اهمیت بالایی برخوردار است که از طریق برنامه‌های توسعه حرفه ای متناسب با عوامل شغلی می‌توان نسبت به این فرایند آگاهی بیشتری حاصل نمود (تیلور، ۲۰۰۳).

ممکن است یک برنامه توسعه حرفه ای تمامی این دو مورد را در بر نداشته باشد، ولی فلسفه مشترک در این برنامه‌ها اعتقاد به کارکنان به عنوان نیروهای سوق دهنده به سوی پیشرفت یک موسسه آموزشی است که با پر بارتر کردن آنان بهره‌وری موسسه نیز بالاتر خواهد رفت نحوه ارائه این برنامه‌ها متناسب با فعالیتهای حرفه ای و ساختارهای گوناگون موسسات آموزشی و دانشگاه‌ها می‌باشد بسیاری از اینگونه برنامه‌ها به شکل دسته جمعی برای افرادی که علاقه مشترکی در یک زمینه دارند برگزار می‌شود کارگاه‌های آموزشی، سمینارها، همایش‌ها و... از این قبیل برنامه‌ها هستند. مراکزی نیز به منظور ارائه و اجرای برنامه‌های توسعه حرفه ای وجود دارند تعداد اعضای این مراکز بر حسب نوع برنامه متفاوت است (آرونس^۱، ۲۰۰۸). یکی از موثرترین روش‌ها

1 Arons

برای توانمندسازی کارکنان فراهم نمودن برنامه‌های توسعه حرفه‌ای است که می‌تواند موجب رشد مهارت‌های حرفه‌ای و علمی فرد و ارتقاء تعهد سازمانی او گردد. بنابراین توانمندسازی کارکنان مراکز دانشگاهی در جهت توسعه حرفه‌ای و پیشبرد اهداف دانشگاه حایز اهمیت اساسی است و تحقق آن نیازمند برنامه ریزی هدف‌مند و تلاش‌های نهادینه شده است (ایروانی و همکاران، ۱۳۸۵). توسعه حرفه‌ای زمانی به وقوع می‌پیوندد که سازمان‌ها فرصت لازم را از طریق بهبود شرایط آموزشی، اقتصادی، مدیریتی و محیطی برای ارتقاء مهارت‌ها و دانش مرتبط با فعالیت‌های کارکنان فراهم آورند. بنابراین محور اصلی سنجش در توسعه حرفه‌ای وجود شرایط و فضای لازم برای رشد و یادگیری مهارت جدید براب کارکنان می‌باشد (آکفلت و کوتی،^۱ ۲۰۰۵).

فرهنگی و حسین زاده (۱۳۸۸) خاطر نشان ساخته اند که بین عوامل محیطی و توسعه حرفه‌ای، رابطه علی حاکم است و در این راستا ایجاد محیط مساعد برای بهبود امنیت شغلی و نگرش شغلی که از پیش شرط‌های لازم برای ایجاد توسعه حرفه‌ای است بسیار حائز اهمیت است، بهبود نگرش شغلی در واقع به شخص کمک می‌نماید تا شرایط موجود در سازمان را با استفاده از عملکرد خود ارتقاء بخشد. گارویا^۲ در تحقیق خود بیان نموده است که آموزش، بهداشت حرفه‌ای، مزایای مالی و اقتصادی، روابط درون شخصی، رفتار مدیریتی بر توسعه حرفه‌ای موثر است و باعث تغییر نگرش شغلی می‌گردد. توسعه حرفه‌ای کارکنان در واقع استفاده از ظرفیت‌های بالقوه آنان است.

آرونز (۲۰۰۸) در پژوهش خود به وجود ارتباط مثبت و معنی دار بین عوامل مدیریتی در سازمان و توسعه حرفه‌ای اشاره نموده است، در واقع عوامل مدیریتی در سازمان می‌تواند حس ارزشمندی، حس تفاوت و توجه سازمانی را در کارکنان بالا برد. زمانی که این حمایت‌ها با فرصت‌هایی برای رشد مهارت‌ها، توانایی‌های شغلی، آزادی عمل در تصمیم‌گیری و به کارگیری ابتکارات که در توسعه حرفه‌ای مستتر است همراه می‌گردد، نتیجه آن برای سازمان افزایش رضایت شغلی و توسعه حرفه‌ای خواهد بود. یارندی (۱۳۸۸) بیان می‌نماید ویژگی رقابتی شدن سازمان‌ها در جذب منابع انسانی ماهر و انگیزه‌مند، این سازمان‌ها را به سمت نهادهایی یادگیرنده و انعطاف پذیر سوق داده و در عین حال رویکردها به سوی کارآفرینی و خلاقیت گرایش پیدا کرده اند. در مجموع، شاخص سرمایه‌های انسانی، فکری و نرم افزاری در عرصه مدیریت حرف اول را بر زبان می‌آورد،

¹ Ackfelt & Coote

² Gawroya

این دسته از تحولات مدیریتی باعث شده است که ضرورت رویکرد حرفه‌ای شدن در حوزه منابع انسانی بیشتر احساس شود از سوی دیگر حرفه‌ای کردن حوزه منابع انسانی باعث می‌شود که این حوزه جایگاه واقعی خود را در سازمان‌ها و بنگاه‌ها ارتقاء دهد و در واقع بین اهمیت منابع انسانی و جایگاه مدیریت منابع انسانی به عنوان فرآیندی که عهده دار تامین، نگهداری، پرورش و برانگیختن کارکنان و افزایش بهره‌وری آنهاست، تناسب و هماهنگی لازم برقرار کند. در تحقیق احمدی و ایمانی (۱۳۸۹) روابط بین تعهد سازمانی با متغیرهای رضایت‌مندی (رضایت از مدیریت، عدالت سازمانی شغلی و...) و متغیرهای اجتماعی - اقتصادی (درآمد، سن و سابقه خدمت) دارای رابطه مثبت و معنادار است. ناظمی (۱۳۸۸) نیز در پژوهشی پی برده است که توسعه حرفه‌ای، باعث افزایش تعهد سازمانی در کارکنان می‌شود و بنابراین وجود نیروهای متعهد در سازمان باعث افزایش اعتبار سازمان خواهد شد و زمینه لازم را برای امنیت شغلی، رضایت شغلی فراهم می‌نماید، همچنین به همبستگی بالایی بین توسعه حرفه‌ای و تعهد سازمانی اشاره می‌نماید. در این راستا به بیان ابعاد امنیت شغلی موثر بر توسعه حرفه‌ای می‌پردازیم.

ابعاد امنیت شغلی که از طریق پرورش منابع انسانی حاصل می‌شود عبارتند از:

- ۱- تواناسازی در جسارت و عمل: داشتن توان تخصصی بالا برای امنیت شغلی کافی نیست بلکه تخصص بایستی بکار گرفته شود. بکارگیری تخصص خود نیاز به تخصصی دارد. یعنی افراد سازمان‌ها بایستی در عمل آموزش ببینند و توانا شوند. بنابراین از طریق تواناسازی در جسارت می‌توان امنیت شغلی درون سازمانی و برون سازمانی کارکنان را تامین کرد.
- ۲- تواناسازی در تجربه آموزی: امنیت شغلی یکباره حاصل نمی‌شود بلکه فرایندی است که به مرور زمان شکل می‌گیرد. افرادی که دارای توان تجربه آموزی هستند پس از مدتی امنیت شغلی خود را از طریق مدون کردن تجارب تضمین می‌کنند. تجربه آموزی این حسن بزرگ را دارد که در سازمان از دوباره کاری‌ها، اتلاف انرژی، وقت و هزینه‌ها جلوگیری می‌کند. بنابراین تواناسازی کارکنان در تدوین تجارب می‌تواند امنیت شغلی درون سازمانی را تضمین و از طریق بکارگیری این تجارب در بیرون سازمان امنیت شغلی برون سازمانی نیز تامین می‌شود.
- ۳- تواناسازی در مهارت‌های رفتاری: اینکه کارکنان سازمان بتوانند در حد انتظارات سازمان‌های بیرون ایفای نقش کنند، بیانگر وجود امنیت شغلی و امنیت اجتماعی است. سازمان‌ها بایستی قابلیت

انعطاف‌پذیری را در کارکنان خود تقویت کنند. تواناسازی کارکنان در مهارت‌های رفتاری موجب جذب آن‌ها توسط بازار کار می‌شود و از این طریق امنیت شغلی تامین می‌شود.

۴- تواناسازی در مهارت‌های ارتباطی: آنچه در تجربه آموزی دارای اهمیت است تبادل تجارب است. تبادل تجارب، خود به تخصص نیاز دارد. اینکه کارکنان در داخل و خارج سازمان دست به تبادل تجارب بزنند تضمین‌کننده امنیت شغلی است. اگر افراد سازمان دارای تجربه باشند ولی نتوانند آن را بیان کنند سازمان و افراد دیگر نمی‌توانند از آن استفاده کنند. بنابراین سازمان‌ها بایستی توانمندی تبادل تجارب را در کارکنان تقویت کنند تا با بیان تخصصی، توانمندی، هنر و... برای خود بازاریابی کنند (پوراحسن، ۱۳۷۵).

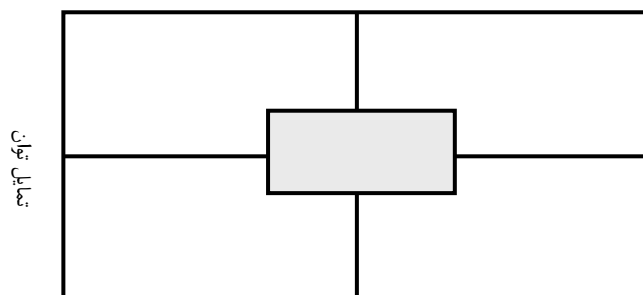
در یک دسته بندی کلی می‌تواند عوامل تاثیر گذار بر عملکرد کارکنان را در دو دسته کلی طبقه بندی نمود.

عوامل درونی- روان شناختی این عوامل برگرفته از احساس، خواست، غریزه، نگرش و ادراکات فردی بوده و دو نوع تاثیر بر عملکرد فرد دارند (نیکسون ۲۰۰۲). این عوامل بیانگر انرژی و حرارتی می‌باشند که فرد برای انجام کار دارا می‌باشد. (تمایل درونی). این عوامل بیانگر طیف توان و مهارت‌هایی می‌باشد که فرد برای انجام امور مختلف دارا می‌باشد.

عوامل بیرونی- محیطی این عوامل مربوط به شغل و محیطی می‌باشد که فرد با آن تعامل دارد. این عوامل دو نوع تاثیر بر عملکرد فرد دارد (یان و اسکولی^۱، ۱۹۹۰). این عوامل تعیین‌کننده نیازمند انرژی و حرارتی که فرد برای موفقیت در انجام کار باید داشته باشد. (تمایل کاری) این عوامل تعیین‌کننده توان و مهارت‌های است که فرد برای موفقیت در شغل و انجام کار و موثر شغل باید آن‌ها را دارا باشد.

¹ Yan & Sculli

شکل ۱. مدل تلفیقی عوامل شکل دهنده و عوامل موثر بر عملکرد فرد



عوامل بیرونی - محیطی عوامل درونی - روان شناختی

شکل بالا، مدل تلفیقی عوامل شکل دهنده و عوامل موثر بر عملکرد فرد (کاتب، ۱۳۸۶) کانگ و میلر (۲۰۰۳) بیان می‌نماید که میزان بهره‌وری شغلی کارکنان به عنوان شاخصی برای اندازه‌گیری بازدهی است که از مدیران دانشگاهی انتظار می‌رود. کارکنانی که از ارتقاء شغلی و پاداش در شغل خود بهره‌مند شده‌اند به نسبت کارکنانی که چندین سال از هیچگونه ارتقاء شغلی و پاداش بهره‌مند نشده‌اند دارای انگیزه بیشتری برای شرکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای هستند بنابراین افزایش حقوق و اعتبار موقعیت حرفه‌ای آنان، رضایت کامل شغلی معانی و تاثیرات انگیزشی متفاوتی برای کارکنان مختلف داشته است. هالفورد (۱۹۹۳) حالات روحی کارکنان و اعضای هیات علمی را مورد تحقیق قرار داده است. وی بر تقویت روحی آنان حتی در زمانی که با کاهش منابع و افزایش چالش‌ها رو به رو هستیم تاکید کرده است. یکی از دلایلی که منجر به تضعیف روحی اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه پادوکا در ایالت کنتاکی آمریکا شد، پایین بودن میزان خود پنداره آنان بوده است. هالفورد دریافت که اعضای که باور داشته‌اند با آنان با احترام رفتار میشود در جایگاه خود قرار دارند بسیار موثرتر از آنانی بوده‌اند که چنین باوری نداشته‌اند وی پیشنهاد کرده است در مواقع بحران و کاهش منابع، تقویت خود باوری اعضا و شرکت دادن آنان در مدیریت بحران موجب میشود تا از منابع در دسترس به طور موثرتری در محیط آموزش استفاده گردد.

در تحقیقی که توسط شیربیگی (۲۰۰۷) در زمینه تعهد سازمانی و چارچوب‌های رهبری در بین اعضای دانشگاه هندو ایران انجام شده است نشان داده است که تفاوت معنی‌داری بین تعهد سازمانی اعضای دانشگاه تبریز یا دانشگاه پنجاب هند وجود دارد. چارچوب رهبری در هر دو

دانشگاه مشابه بوده است به این معنا که تعهد سازمانی اعضاء در دانشگاه تبریز بیشتر از تعهد سازمانی در دانشگاه پنجاب بوده است ۴ شکل رهبری را در آنجا مورد بررسی قرار داده است . ۱- رهبری میانی ۲- رهبری سمبلیک ۳- رهبری انسانی ۴- رهبری سازمانی. او به نقش مثبت آموزش در فرایند رهبری اثربخش و تاثیر گذاری آن بر رفتار حرفه ای کارکنان اشاره داشته است. در تحقیقی که توسط بروان (۲۰۰۳) تحت عنوان تعهد سازمانی کارکنان و ادراک آنان از رفتار رهبری سرپرستان وظیف مدار و رابطه مدار حاکی از آن است که رفتار برای تعهد موثر رفتار رهبر رابطه مدار که شامل حقیقت، تقسیم کار، تشویق خلاقیت، توسعه مناسب میباشد و برای تعهد هنجاری رفتار و رهبری رفتار رابطه مداری که در آن کارکنان احساس می کنند که تا مدعی مجبور هستند در سیستم باقی بمانند یا آن وظیفه را انجام دهند مناسب است و در این تحقیق نشان داده شده که هیچ یک از کارکنان با رفتار رهبری وظیفه مدار صرف موافق نیستند تا آنها را مجبور به ماندن در تیم و یا انجام وظیفه می نماید.

نتایج حاصل از تحقیقات وینگ (۲۰۰۴) حاکی از آن است کارکنانی که از ارتقاء شغلی و پاداش در شغل خود بهره مند شده اند به نسبت کارکنانی که چندین سال از هیچگونه ارتقاء شغلی و پاداش بهره مند نشده اند دارای انگیزه بیشتری برای شرکت در برنامه های توسعه حرفه ای هستند، همچنین آهیرنی و رپ (۲۰۰۵) تشکیل تیم های نوآوری و خلاقیت، نوع و تعداد پیشنهادات و اقدامات سازمانی برای بهبود عملکرد و کاهش هزینه ها باید اقداماتی از سوی سازمان صورت پذیرد. همچنین با طراحی سیستم های پاداش گروهی و فردی براساس نوع میزان تمایل و حرکت بخش های سازمانی در جهت کارآفرینی آنها را باید مورد تشویق قرار داد.

تحقیقی که توسط هالفورد (۱۹۹۴) انجام شده حاکی از آن است که تقویت روحی کارکنان حتی در زمانی که با کاهش منابع و افزایش چالش ها رو به رو هستیم از اهمیت خاصی برخوردار است اعضایی که با آنان با احترام رفتار میشود و در جایگاه خود قرار دارند بسیار موثر تر از آنانی بوده اند که چنین باوری نداشته اند، همچنین او در تحقیق خود دریافت که مشارکت اعضاء در فرایندها بسیار موثر است .

دراین تحقیق سعی می شود تا با بررسی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه ای و از طریق طرح شاخص ها و جمع آوری دیدگاه های کارشناسان دانشگاه اسلامشهر درخصوص توسعه حرفه ای،

به ارزیابی بر توسعه حرفه ای و نقش آن در دانشگاه پرداخته شود. یافته‌های این پژوهش می‌تواند بستر لازم را برای تقویت تمایل کارکنان به شرکت در فعالیت‌هایی که باعث افزایش توسعه حرفه ای می‌گردد، فراهم نماید. این تقویت به نوبه خود زمینه را برای بهبود جو و شرایط کاری سازمان در راستای عملکرد و اثر بخشی مطلوب تر فراهم خواهد ساخت. علاوه بر این، براساس یافته‌های پژوهشی از نوع پژوهش حاضر، امکان برنامه ریزی‌های آموزشی و تحولی بریا تغییرات شرایط و نوع سرپرست مدیران و سرپرستان همراه با برنامه ریزی‌های معطوف به توسعه حرفه ای کارکنان برای تغییر نگرش‌های شغلی آنان به خوبی قابل تحقق خواهد بود، بنابراین این پژوهش با هدف بررسی عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر انجام شده است. براساس هدف مذکور فرضیات پژوهش به شرح ذیل است:

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین عوامل فردی و توسعه حرفه ای کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.
- ۲- بین عوامل آموزشی و توسعه حرفه ای کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.
- ۳- بین عوامل محیطی و توسعه حرفه ای کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.
- ۴- بین عوامل اقتصادی و توسعه حرفه ای کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.
- ۵- بین عوامل مدیریتی و توسعه حرفه ای کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.
- ۶- بین عوامل اجتماعی و توسعه حرفه ای کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.

روش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش توصیفی- همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر که در سال ۸۹ - ۱۳۸۸ به تعداد ۲۴۰ نفر می‌باشد، تشکیل می‌دهند. حجم نمونه با استفاده از جدول گرجسی و مورگان ۱۴۷ نفر تعیین و به شیوه تصادفی ساده انتخاب شده است. داده‌های مورد نیاز توسط پرسش‌نامه محقق ساخته مرکب از شش مولفه: عوامل فردی، آموزشی، اقتصادی، مدیریتی، اجتماعی و محیطی جمع آوری شده اند. برای سنجش پایایی پرسش‌نامه یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر انجام شد و سپس پایایی پرسش‌نامه براساس ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۱ بدست آمد. داده‌ها با استفاده از

ضریب همبستگی اسپیرمن و تحلیل رگرسیون چند گانه با روش گام به گام تجزیه و تحلیل شده است.

یافته‌ها

جداول ۱ تا ۳ تحلیل توصیفی داده‌ها را نشان می‌دهد:

جدول ۱. وضعیت سن کارشناسان

گروه سنی	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
۳۰ سال و کمتر	۴۷	۳۲	۳۲/۴	۳۲/۴
۳۱-۳۵	۶۱	۴۱/۵	۴۲/۱	۷۴/۵
۳۶-۴۰	۲۲	۱۵	۱۵/۲	۸۹/۷
۴۱-۴۵	۱۲	۸/۲	۸/۳	۹۷/۹
بیشتر از ۴۵	۳	۲	۲/۱	۱۰۰
پاسخ نداده	۲	۱/۴	-	-
جمع	۱۴۷	۱۰۰	۱۰۰	-

میانگین: ۳۳/۵؛ میانه: ۳۳؛ مد: ۳۵؛ انحراف معیار: ۴/۸۶؛ کمینه: ۲۷؛ بیشینه: ۴۶

همان‌طور که جدول ۱ نشان می‌دهد متوسط سن کارشناسان مورد مطالعه ۳۳/۵ سال است. حدود ۴۲ درصد کارشناسان بین ۳۱ تا ۳۵ سال سن دارند.

جدول ۲. وضعیت استخدامی کارشناسان

طبقات	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
کار مشخص	۴	۲/۷	۲/۸	۲/۸
قراردادی	۳۴	۵/۴۰۲/۲۳/۱	۲۳/۴	۲۶/۲
پیمانی	۸	۱۹	۵/۵	۳۱/۷
رسمی - آزمایشی	۲۸	۴۸/۳	۱۹/۳	۵۱
رسمی	۷۱	۱/۴	۴۹	۱۰۰
پاسخ نداده	۲	-	-	-
جمع	۱۴۷	۱۰۰	۱۰۰	-

جدول ۲ نشان می‌دهد که وضعیت استخدامی افراد مورد مطالعه، به ترتیب رسمی (۴۹٪)، قراردادی (۲۳/۴٪)، رسمی - آزمایشی (۱۹/۳٪) و پیمانی (۵/۵٪) و کار مشخص (۲/۸٪) بوده است. سطح تحصیلات کارشناسان مورد مطالعه به ترتیب؛ لیسانس (۳۹/۶٪)، دیپلم (۲۴/۳٪)، فوق لیسانس (۲۱/۵٪)، فوق دیپلم (۱۳/۲٪) و دکترا (۱/۴٪) بوده است رشته تحصیلی اکثر کارشناسان مورد مطالعه به ترتیب؛ علوم انسانی (۲۲/۹٪)، روابط عمومی (۱۲/۱٪)، علوم اجتماعی (۱۰٪)، علوم تجربی (۷/۱٪)، مدیریت دولتی (۶/۴٪)، کشاورزی (۵/۷٪) بوده است.

جدول ۳. سابقه خدمت کارشناسان در دانشگاه بر حسب سال

سابقه خدمت	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
۱-۴	۲۹	۱۹/۷	۲۰/۳	۲۰/۳
۵-۸	۵۸	۳۹/۵	۴۰/۶	۶۰/۸
۹-۱۲	۴۳	۲۹/۳	۳۰/۱	۹۰/۹
۱۳-۱۶	۱۱	۷/۵	۷/۷	۹۸/۶
بیشتر از ۱۶	۲	۱/۴	۱/۴	۱۰۰
بدون پاسخ	۴	۲/۷	-	-
جمع	۱۴۷	۱۰۰	۱۰۰	-

میانگین: ۷/۵ میانه: ۸ مد: ۸ انحراف معیار: ۳/۷۷ کمینه: ۱ بیشینه: ۱۷

نتایج نشان می‌دهد که متوسط سابقه خدمت افراد مورد مطالعه در دانشگاه حدود ۷/۵ سال بوده است که حدود ۴۰/۴ درصد کارشناسان بین ۵ تا ۸ سال سابقه خدمت در دانشگاه داشته‌اند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های یک تا پنج در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. نتایج ضریب همبستگی رابطه بین متغیرهای مستقل با توسعه حرفه ای

کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی

ش. فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	r_s	p
۱	سن	توسعه حرفه ای کارشناسان	۰/۱۳۰	۰/۱۲۹
عوامل فردی	سطح سواد	توسعه حرفه ای کارشناسان	۰/۱۸۲*	۰/۰۳۳
	سابقه خدمت	توسعه حرفه ای کارشناسان	۰/۲۲۲**	۰/۰۰۹
۲	عوامل محیطی	شرایط فیزیکی محیط کار	۰/۵۸۲**	۰/۰۰۰
عوامل آموزشی	دفعات شرکت در دوره‌های آموزشی	توسعه حرفه ای کارشناسان	۰/۴۶۷**	۰/۰۰۰
	ویژگی‌های دوره‌های آموزشی	توسعه حرفه ای کارشناسان	۰/۳۵۵**	۰/۰۰۱
عوامل اجتماعی	ارتقاء شغلی	توسعه حرفه ای کارشناسان	۰/۲۸۱**	۰/۰۰۱
	رضایت شغلی	توسعه حرفه ای کارشناسان	۰/۶۳۶**	۰/۰۰۰
	تعهد سازمانی	توسعه حرفه ای کارشناسان	۰/۳۵۰**	۰/۰۰۰
عوامل اقتصادی	حقوق	توسعه حرفه ای کارشناسان	۰/۲۱۲*	۰/۰۱۳
	پاداش مالی	توسعه حرفه ای کارشناسان	۰/۲۹۷**	۰/۰۰۰
عوامل مدیریتی	وضعیت سرپرستی	توسعه حرفه ای کارشناسان	۰/۶۲۵**	۰/۰۰۰
	نحوه ارزیابی عملکرد	توسعه حرفه ای کارشناسان	۰/۶۹۵**	۰/۰۰۰

$P < 0.05 = P * < 0.01 = **$

نتایج حاصل از تحلیل همبستگی اسپیرمن بیانگر آن است که بین متغیرهای: عوامل فردی (سابقه خدمت)، عوامل محیطی (شرایط فیزیکی محیط کار، عوامل آموزشی (دفعات شرکت در دوره‌های آموزشی، ویژگی‌های دوره‌های آموزشی)، عوامل اجتماعی (ارتقاء شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی) عوامل اقتصادی (پاداش مالی) و عوامل مدیریتی (وضعیت سرپرستی، نحوه ارزیابی

عملکرد) با متغیر وابسته توسعه حرفه ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۱ درصد خطا وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از ضریب همبستگی اسپیرمن بیانگر آن است که بین متغیرهای: عوامل فردی (سطح سواد) و عوامل اقتصادی (حقوق کارشناسان) با متغیر وابسته توسعه حرفه ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۵ درصد خطا وجود دارد ضمن اینکه بین سن و متغیر وابسته میزان توسعه حرفه ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معنی داری مشاهده نگردید. تعهد سازمانی بررسی‌ها در خصوص میزان تعهد سازمانی نشان داد که تعهد سازمانی ۷۳/۲ درصد از کارشناسان مورد مطالعه در حد زیاد تا خیلی زیاد بوده است. میزان تعهد سازمانی ۱۷/۶ درصد کارشناسان در حد متوسط و میزان تعهد سازمانی ۹/۲ درصد از آنان در حد کم تا خیلی کم بوده است. همانطور که نتایج میانگین (۳/۸۰) نشان داد میزان تعهد سازمانی کارشناسان مورد مطالعه در حد زیاد بوده است که به ترتیب: احساس وفاداری زیاد به دانشگاه تمایل جدی به تلاش برای تحقق اهداف سازمانی در دانشگاه، پذیرش اهداف و ارزش‌های دانشگاه، من افتخار می‌کنم که بگویم به دیگران که کارمند این دانشگاه هستم، من دریافته‌ام که ارزش‌هایم با ارزش‌های دانشگاه خیلی مشابهت دارد، علاقه مندی به باقی ماندن و ادامه کار در دانشگاه، لذت از کار کردن در دانشگاه و اینکه اگر در شرایط فعلی ام تغییری ایجاد شود، دانشگاه را ترک نمی‌کنم در اولویت اول تا هشتم قرار گرفته است.

جدول ۵. بررسی اولویت بندی میزان تعهد سازمانی کارشناسان

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	تعداد	تعهد سازمانی
۱	۲۲/۸۴	۰/۹۰	۳/۹۴	۱۴۳	من احساس وفاداری زیادی به این دانشگاه دارم .
۲	۲۳/۴۳	۰/۹۳	۳/۹۷	۱۴۳	تمایل جدی به تلاش برای تحقق اهداف سازمانی در این دانشگاه دارم
۳	۲۵/۷۷	۱/۰۰	۳/۸۸	۱۴۴	اهداف و ارزش‌های دانشگاه را در حد بالایی می‌پذیرم
۴	۲۷/۷۵	۱/۰۶	۳/۸۲	۱۴۴	من افتخار می‌کنم که بگویم به دیگران که کارمند این دانشگاه هستم
۵	۲۸/۴۹	۱/۰۴	۳/۶۵	۱۴۳	من دریافته‌ام که ارزش‌هایم با ارزش‌های دانشگاه خیلی مشابهت دارد
۶	۲۹/۴۳	۱/۱۳	۳/۸۴	۱۴۴	به باقی ماندن و ادامه کار در این دانشگاه بسیار علاقه مند می‌باشم
۷	۳۱/۲۲	۱/۱۳	۳/۶۲	۱۴۳	از کار کردن در این دانشگاه لذت می‌برم
۸	۳۵/۰۳	۱/۱۷	۳/۳۴	۱۴۴	اگر در شرایط فعلی ام تغییری ایجاد شود، دانشگاه را ترک نمی‌کنم

خیلی کم = ۱ = کم = ۲ متوسط = ۳ زیاد = ۴ خیلی زیاد = ۵

عوامل محیطی که در خصوص شرایط فیزیکی محیط کار و داشتن ابزار لازم برای انجام مناسب کار بررسی‌ها نشان داد که ۴۴/۶ درصد از کارشناسان مورد مطالعه شرایط فیزیکی محیط

کار و داشتن ابزار لازم برای انجام مناسب کار را مساعد تا خیلی مساعد ارزیابی نموده اند. همچنین ۲۸/۴ درصد کارشناسان آن را تا حدودی مساعد و ۲۷ درصد نیز آن را نامساعد تا خیلی نامساعد ارزیابی نموده اند. نتایج حاصل از میانگین ($M = 3/17$) نشان داد شرایط فیزیکی محیط کار و داشتن ابزار لازم برای انجام مناسب کارها تا حدودی مساعد بوده است که به ترتیب: رابطه صمیمانه و مطلوب بین همکاران در بخش شما، نگرش سایر کارکنان سازمان نسبت به شغل شما، دسترسی به منابع اطلاعاتی چاپی از قبیل کتاب، مجلات و ... در محیط کار، دسترسی به کامپیوتر و اینترنت، دسترسی به امکانات و تجهیزات کافی برای فعالیت آموزشی و دسترسی به وسیله نقلیه در اولویت اول تا ششم قرار گرفته اند.

جدول ۶. بررسی اولویت بندی عوامل محیطی

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	تعداد	عوامل محیطی
۱	۲۵/۲۹	۰/۸۸	۳/۴۸	۱۴۴	رابطه صمیمانه و مطلوب بین همکاران در بخش شما
۲	۲۸/۸۳	۰/۹۴	۳/۲۶	۱۴۳	نگرش سایر کارکنان سازمان نسبت به شغل شما
۳	۳۴/۱۹	۱/۰۷	۳/۱۳	۱۴۳	دسترسی به منابع اطلاعاتی چاپی از قبیل کتاب، مجلات و ... در محیط کار
۴	۳۷/۳۱	۱/۲۵	۳/۳۵	۱۴۲	دسترسی به کامپیوتر و اینترنت
۵	۴۰/۹۳	۱/۱۵	۲/۸۱	۱۴۳	دسترسی به امکانات و تجهیزات کافی برای فعالیت آموزشی
۶	۴۸/۷۳	۱/۳۴	۲/۷۵	۱۴۴	دسترسی به وسیله نقلیه

خیلی نامساعد= ۱ نامساعد= ۲ متوسط= ۳ مساعد= ۴ خیلی مساعد= ۵

توسعه حرفه ای در نتایج نشان داد که ۵۵ درصد از کارشناسان مورد مطالعه با بیشترین فراوانی اظهار داشته اند که میزان توسعه حرفه ای آنان در حد متوسط بوده است. همچنین ۲۵/۷ درصد آنان میزان توسعه حرفه ای خود را در حد زیاد تا خیلی زیاد و ۱۹/۳ درصد نیز آن را در حد کم تا خیلی کم ارزیابی نموده اند. میانگین ($M = 3/00$) نشان داد میزان توسعه حرفه ای کارشناسان مورد مطالعه در حد متوسط بوده است که به ترتیب: هماهنگی بین فعالیت‌های مختلف سازمان، برخورداری از مهارت لازم برای انجام کار، استفاده از تجربه شخصی در کسب موفقیت کاری، واضح بودن زمان انجام هر یک از وظایف محوله، مورد قبول بودن اهداف تعیین شده از سوی سازمان، مشخص بودن مافوق، در اختیار داشتن تجهیزات و امکانات مناسب و سالم و به موقع برای انجام کار، آگاهی از امور فرعی کارها علاوه بر وظایف اصلی، متناسب بودن شغل با استعداد کارکنان، برخورداری از حمایت ضروری دیگر واحدهای اداره در انجام کارها، احساس امنیت

شغلی، وجود شناخت مثبت و متقابل بین مدیریت و کارکنان، ارزیابی منظم از کارها، مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کارهای مربوطه، برخورداری از آموزش لازم ضمن خدمت جهت ارتقاء کیفیت کارها، برخورداری از موقعیت لازم برای ارتقاء شغلی، برخورداری از امکانات و تسهیلات رفاهی سازمان، تاثیر شرایط اقتصادی جامعه بر کیفیت کار کارکنان، اشاعه بهبود کیفیت خدمات و فعالیت‌های کارکنان به عنوان یکی از اهداف اساسی از سوی مدیریت، مناسب بودن حقوق و مزایای دریافتی در مقایسه با سازمان‌های دیگر و دریافت پاداش مالی برای انجام موفق کارها به ترتیب در اولویت اول تا بیست و یکم قرار گرفته‌اند.

جدول ۷. بررسی اولویت بندی میزان توسعه حرفه ای کارشناسان

رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	تعداد	توسعه حرفه ای
۱	۲۷/۲۲	۰/۸۹	۳/۲۷	۱۴۳	تا چه حد در بین فعالیت‌های مختلف سازمان هماهنگی برقرار است؟
۲	۲۹/۶۳	۱/۰۴	۳/۵۱	۱۴۱	تا چه حد از مهارت لازم برای انجام کار خود برخوردارید؟
۳	۳۰/۰۰	۱/۰۵	۳/۵۰	۱۴۴	تا چه حد تجربیاتتان به شما در کسب موفقیت کاری یاری می‌رساند؟
۴	۳۲/۸۳	۱/۰۹	۳/۳۲	۱۴۲	تا چه حد مراحل، روش و زمان انجام هر یک از وظایفتان برای شما روشن و واضح است؟
۵	۳۳/۱۳	۱/۰۷	۳/۲۳	۱۴۲	تا چه حد اهداف تعیین شده سازمان مورد قبول شما است؟
۶	۳۴/۱۲	۱/۱۶	۳/۴۰	۱۴۲	تا چه حد برای شما روشن است که از چه کسی دستور می‌گیرید و به چه کسی گزارش می‌دهید؟
۷	۳۴/۹۲	۱/۰۳	۲/۹۵	۱۴۳	تا چه حد تجهیزات و امکانات مناسب و سالم و به موقع برای انجام کار در اختیار شما قرار می‌گیرد؟
۸	۳۵/۵۱	۱/۱۴	۳/۲۱	۱۴۲	آگاهی شما از امور فرعی کارتان علاوه بر وظایف اصلی چقدر است؟
۹	۳۵/۶۷	۱/۰۷	۳/۰۰	۱۴۱	تا چه حد شغل خود را متناسب با استعدادتان می‌دانید؟
۱۰	۳۷/۴۶	۱/۰۶	۲/۸۳	۱۴۴	تا چه حد از حمایت ضروری دیگر واحدهای اداره در انجام کارتان برخوردار هستید؟
۱۱	۳۸/۹۱	۱/۰۷	۲/۸۵	۱۴۴	تا چه حد احساس امنیت شغلی می‌کنید؟
۱۲	۳۹/۱۳	۱/۱۷	۲/۹۹	۱۴۳	تا چه حد شناخت مثبت و متقابل بین مدیریت و کارکنان وجود دارد؟
۱۳	۳۹/۲۱	۱/۲۹	۳/۲۹	۱۴۳	تا چه حد کارتان بطور منظم مورد نظارت و ارزیابی قرار می‌گیرد؟
۱۴	۴۱/۵۲	۱/۲۰	۲/۸۹	۱۴۲	تا چه حد در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کار خود مشارکت می‌کنید؟
۱۵	۴۱/۶۴	۱/۱۲	۲/۶۹	۱۴۲	تا چه حد آموزش لازم جهت ارتقای کیفیت کارتان را حین خدمت دریافت داشته‌اید؟
۱۶	۴۱/۷۸	۱/۲۷	۳/۰۴	۱۴۲	تا چه حد از موقعیت لازم برای ارتقاء برخوردارید؟
۱۷	۴۴/۹۴	۱/۱۱	۲/۴۷	۱۴۱	تا چه حد از امکانات و تسهیلات رفاهی سازمان برخوردار هستید؟
۱۸	۴۵/۳۳	۱/۳۶	۳/۰۰	۱۴۴	تا چه حد شرایط اقتصادی جامعه بر کیفیت کار شما مؤثر است؟
۱۹	۴۸/۷۵	۱/۳۷	۲/۸۱	۱۴۱	تا چه حد بهبود کیفیت خدمات و فعالیت‌های کارکنان بعنوان یکی از اهداف اساسی از سوی مدیریت اشاعه داده می‌شود؟
۲۰	۵۲/۴۹	۱/۱۶	۲/۲۱	۱۴۱	در مقایسه با سازمان‌های دیگر حقوق و مزایای دریافتی خود را تا چه اندازه مناسب می‌دانید؟
۲۱	۵۹/۲۸	۱/۳۱	۲/۲۱	۱۴۲	تا چه حد برای انجام موفق کارها پاداش مالی دریافت می‌دارید؟

خیلی کم = ۱ کم = ۲ متوسط = ۳ زیاد = ۴ خیلی زیاد = ۵

نتایج رگرسیون چند متغیر هدر تحقیق حاضر برای بررسی تاثیر متغیرهای مستقل تحقیق بر میزان توسعه حرفه‌ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی از رگرسیون چند گانه با روش گام به گام استفاده گردید که پنج متغیر وارد معادله رگرسیون چند گانه گردیدند که به ترتیب ذکر می کردند.

گام اول: در این مرحله اولین متغیری که وارد معادله گردید X_1 یعنی عوامل مدیریتی (نحوه ارزیابی عملکرد) بود که این بدان مفهوم است که متغیر مزبور بیشترین تاثیر را داشته است، لذا با مشاهده ضریب تعیین در جدول شماره ۸ می توان اظهار کرد که متغیر عوامل مدیریتی (نحوه ارزیابی عملکرد) به تنهایی حدود ۳۴ درصد تغییرات در متغیر وابسته میزان توسعه حرفه‌ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی را باعث شده است.

گام دوم: در این گام پس از متغیر عوامل مدیریتی (نحوه ارزیابی عملکرد) متغیر عوامل محیطی (شرایط فیزیکی محیط کار) وارد معادله شد. بر اساس یافته‌های موجود متغیرهای مذکور حدود ۵۱/۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته میزان توسعه حرفه‌ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی را باعث شده اند.

گام سوم: در این گام پس از متغیرهای عوامل مدیریتی (نحوه ارزیابی عملکرد) و عوامل محیطی (شرایط فیزیکی محیط کار) متغیر عوامل مدیریتی (وضعیت سرپرستی) وارد معادله شد. بر اساس یافته‌های موجود متغیرهای مذکور حدود ۶۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته میزان توسعه حرفه‌ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی را باعث شده اند.

گام چهارم: در این گام پس از متغیر عوامل مدیریتی (نحوه ارزیابی عملکرد)، عوامل محیطی (شرایط فیزیکی محیط کار)، عوامل مدیریتی (وضعیت سرپرستی)، متغیر عوامل اجتماعی (رضایت شغلی) وارد معادله شد. بر اساس یافته‌های موجود متغیرهای مذکور حدود ۶۶/۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته میزان توسعه حرفه‌ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی را باعث شده اند.

گام پنجم: در این گام پس از متغیرهای عوامل مدیریتی (نحوه ارزیابی عملکرد)، عوامل محیطی (شرایط فیزیکی محیط کار)، عوامل مدیریتی (وضعیت سرپرستی)، عوامل اجتماعی (رضایت شغلی) متغیر عوامل آموزشی (ویژگی‌های دوره‌های آموزشی) وارد معادله شد. بر اساس یافته‌های موجود متغیرهای مذکور حدود ۶۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته میزان توسعه حرفه‌ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی را باعث شده اند.

جدول ۸. خلاصه مراحل مختلف ورود متغیرهای مستقل تحقیق بر میزان توسعه حرفه‌ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی

مراحل	متغیرها	R	R square	R	Adj square	F	Sig
۱	عوامل مدیریتی (نحوه ارزیابی عملکرد)	۰/۵۹۶	۰/۳۵۵	۰/۳۴۷	۴۰/۷۹	۰/۰۰۰	
۲	عوامل محیطی (شرایط فیزیکی محیط کار)	۰/۷۲۸	۰/۵۳۰	۰/۵۱۷	۴۱/۱۲	۰/۰۰۰	
۳	عوامل مدیریتی (وضعیت سرپرستی)	۰/۸۰۴	۰/۶۴۶	۰/۶۳۲	۴۳/۸۸	۰/۰۰۰	
۴	عوامل اجتماعی (رضایت شغلی)	۰/۸۲۶	۰/۶۸۱	۰/۶۶۴	۳۷/۹۷	۰/۰۰۰	
۵	عوامل آموزشی	۰/۸۴۴	۰/۷۱۲	۰/۶۹۱	۳۴/۶۱	۰/۰۰۰	

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از تحلیل همبستگی اسپیرمن بیانگر آن است که بین متغیرهای: عوامل فردی (سابقه خدمت)، عوامل محیطی (شرایط فیزیکی محیط کار، عوامل آموزشی (دفعات شرکت در دوره‌های آموزشی، ویژگی‌های دوره‌های آموزشی)، عوامل اجتماعی (ارتقاء شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی) عوامل اقتصادی (پاداش مالی) و عوامل مدیریتی (وضعیت سرپرستی، نحوه ارزیابی عملکرد) با متغیر وابسته توسعه حرفه‌ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۱ درصد خطا وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از ضریب همبستگی اسپیرمن بیانگر آن است که بین متغیرهای: عوامل فردی (سطح سواد) و عوامل اقتصادی (حقوق کارشناسان) با متغیر وابسته توسعه حرفه‌ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۵ درصد خطا وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش عوامل فردی، عوامل محیطی، عوامل آموزشی، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی و مدیریتی میزان توسعه حرفه‌ای نیز افزایش یابد، نتایج این پژوهش با تحقیقات احمدی و ایمانی (۱۳۸۹)، فرید و همکاران (۱۳۸۷)، جوینر و همکاران (۲۰۰۶) و امینی (۱۳۸۳) مطابقت دارد. نتیجه دیگر این پژوهش آن است که بین عوامل فردی و توسعه حرفه‌ای در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، همچنین بین عوامل اقتصادی با توسعه حرفه‌ای نیز در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد به عبارت

دیگر با افزایش عوامل فردی و اقتصادی توسعه حرفه ای بیشتر خواهد شد. نتایج این پژوهش نیز با تحقیقات رایبسون (۲۰۰۶) و کوپر (۲۰۰۹) مطابقت دارد.

نتایج نشان داد میزان تعهد سازمانی کارشناسان مورد مطالعه در حد زیاد بوده است که به ترتیب: احساس وفاداری زیاد به دانشگاه، تمایل جدی به تلاش برای تحقق اهداف سازمانی در دانشگاه، پذیرش اهداف و ارزش‌های دانشگاه، من افتخار می‌کنم که بگویم به دیگران که کارمند این دانشگاه هستم، من دریافته‌ام که ارزش‌هایم با ارزش‌های دانشگاه خیلی مشابهت دارد، علاقه مندی به باقی ماندن و ادامه کار در دانشگاه، لذت از کار کردن در دانشگاه و اینکه اگر در شرایط فعلی ام تغییری ایجاد شود، دانشگاه را ترک نمی‌کنم در اولویت اول تا هشتم قرار گرفته است، این یافته‌ها با تحقیقات آرونز (۲۰۰۸)، ناظمی (۱۳۸۹) و کاتب (۱۳۸۶) مشابهت دارد آن‌ها دریافتند ایجاد اعتماد سازی در محیط برای کارکنان و اعطای اختیارات کافی متناسب با مسئولیت‌های آنان، میزان تعهد سازمانی را در کارکنان بالا می‌برد.

بررسی میزان توسعه حرفه ای کارشناسان نشان داد که هماهنگی بین فعالیت‌های مختلف سازمان، برخورداری از مهارت لازم برای انجام کار، استفاده از تجربه شخصی در کسب موفقیت کاری، واضح بودن زمان انجام هر یک از وظایف محوله، مورد قبول بودن اهداف تعیین شده از سوی سازمان، مشخص بودن مافوق، در اختیار داشتن تجهیزات و امکانات مناسب و سالم و به موقع برای انجام کار، آگاهی از امور فرعی کارها علاوه بر وظایف اصلی، متناسب بودن شغل با استعداد کارکنان در حد متوسط و قابل قبول بوده است با این وجود موارد مطرح شده بایستی بیشتر تقویت گردد. ضمن اینکه میزان توسعه حرفه ای کارشناسان به ترتیب در زمینه‌های برخورداری از حمایت ضروری دیگر واحدهای اداره در انجام کارها، احساس امنیت شغلی، وجود شناخت مثبت و متقابل بین مدیریت و کارکنان، ارزیابی منظم از کارها، مشارکت در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کارهای مربوطه، برخورداری از آموزش لازم ضمن خدمت جهت ارتقاء کیفیت کارها، برخورداری از موقعیت لازم برای ارتقاء شغلی، برخورداری از امکانات و تسهیلات رفاهی سازمان، تاثیر شرایط اقتصادی جامعه بر کیفیت کار کارکنان، اشاعه بهبود کیفیت خدمات و فعالیت‌های کارکنان به عنوان یکی از اهداف اساسی از سوی مدیریت، مناسب بودن حقوق و مزایای دریافتی در مقایسه با سازمان‌های دیگر و دریافت پاداش مالی برای انجام موفق کارها در

حد کم و غیر قابل قبول بوده است که بایستی مورد توجه بیشتر مدیران دانشگاه قرار گیرد. این یافته‌ها با تحقیقات فرهنگی و حسین زاده (۱۳۸۸)، (۲۰۰۶) رابینسون (۲۰۰۳) و بروان (۲۰۰۳)، شیربیگی (۲۰۰۷) و ایروانی (۱۳۸۵) مطابقت می‌نماید.

نتایج رگرسیون چند متغیره نشان داد که به ترتیب متغیرهای: عوامل مدیریتی (نحوه ارزیابی عملکرد)، عوامل محیطی (شرایط فیزیکی محیط کار)، عوامل مدیریتی (وضعیت سرپرستی)، عوامل اجتماعی (رضایت شغلی)، عوامل آموزشی (ویژگی‌های دوره‌های آموزشی) نقش مثبتی بر میزان توسعه حرفه‌ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی داشته‌اند به طور کلی متغیرهای مذکور حدود ۶۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته میزان توسعه حرفه‌ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی را باعث شده‌اند. این یافته‌ها با تحقیقات کوپر (۲۰۰۹)، وینگ (۲۰۰۴)، آهیرنی و رپ (۲۰۰۵) و لی و همکاران (۲۰۱۰) مطابقت داشته است.

با توجه به نتایج تحقیق، پیشنهادت زیر ارائه می‌گردد:

- نتایج رگرسیون چند متغیره نشان داد که متغیر ویژگی‌های دوره‌های آموزشی نقش مثبتی بر توسعه حرفه‌ای کارشناسان داشته است لذا پیشنهاد می‌گردد در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت به میزان مطابقت دوره‌های گذرانده شده با نیازهای شغلی کارشناسان، کاربردی و عملی بودن دوره‌های گذرانده شده و نیز مطابقت آموزش‌های اخذ شده در دانشگاه با شغل فعلی کارشناسان توجه بیشتری از سوی مسئولین و مدیران صورت گیرد تا آموزش‌های اجرا شده از اثربخشی لازم برخوردار گردد.

- نتایج رگرسیون چند متغیره نشان داد که متغیر رضایت شغلی نقش مثبتی بر توسعه حرفه‌ای کارشناسان داشته است لذا پیشنهاد می‌گردد فرصت پیشرفت شغلی در محیط کار برای کارشناسان از سوی مسئولین دانشگاه فراهم آید همچنین شرایط عدم خستگی از کار و جالب بودن محیط کار برای کارشناسان فراهم آید.

- با توجه به نتایج بدست آمده از تحقیق در خصوص توسعه حرفه‌ای کارشناسان در دانشگاه آزاد اسلامی موارد ذیل پیشنهاد می‌گردد:

- پرداخت پاداش مالی برای انجام موفق کارها به کارشناسان

- در نظر گرفتن حقوق و مزایای مناسب در مقایسه با سازمان‌های دیگر به منظور ایجاد انگیزه در بین کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی
- ایجاد انگیزه در کارشناسان به منظور اشاعه بهبود کیفیت خدمات و فعالیت‌های کارکنان به عنوان یکی از اهداف اساسی از سوی مدیریت
- در نظر گرفتن امکانات و تسهیلات رفاهی برای کارشناسان از سوی سازمان
- در نظر گرفتن تمهیدات و موقعیت لازم برای ارتقاء شغلی کارکنان و کارشناسان
- مشارکت کارشناسان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کارهای مربوطه
- ایجاد زمینه‌های لازم برای شناخت و رابطه مثبت و متقابل بین مدیریت و کارکنان
- ایجاد زمینه‌های لازم برای احساس امنیت شغلی در بین کارکنان
- ایجاد شرایط لازم برخوردار از حمایت ضروری دیگر واحدهای اداره در انجام کارها

منابع

- احمدی، حبیب، ایمان، محمد تقی (۱۳۸۷). بررسی عوامل موثر بر تعهد سازمانی، مطالعه موردی، گمرکات استان فارس، **مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز**، شماره ۵۴.
- ایروانی، هوشنگ و همکاران (۱۳۸۵). تحلیل عوامل تاثیر گذار بر بهبود فرصت مطالعاتی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران، **فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی**، سال دوازدهم، شماره ۳، پاییز ۱۳۸۵.
- پور احسن، بهزاد (۱۳۷۵). آموزش نیروی انسانی فراگردی پیوسته در افزایش بهره‌وری سازمان‌ها، **مجموعه مقالات سمینار شیوه‌های عملی ارتقاء نیروی انسانی**، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- فرید، داریوش، و بردبار، غلامرضا، و منصوری، حسین، (۱۳۸۷). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش یزد با استفاده از فنون تصمیم‌گیری چند شاخصه. **فصلنامه نوآوری‌های آموزشی**، شماره ۳۱.
- فرهنگی، علی اکبر و حسین زاده، علی (۱۳۸۸). دیدگاه‌های نوین درباره تعهد سازمانی، **ماهنامه تدبیر**.
- شیربگی، ناصر (۱۳۸۶). **مقایسه تعهد سازمانی و چارچوب‌های رهبری در بین اعضای دانشگاه هند و ایران**، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه تبریز.

- کاتب، غلامرضا (۱۳۸۶). توانمند سازی منابع انسانی راهکار کارآفرینی سازمانی، **مجموعه مقالات سمینار شیوه‌های علمی ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی، تهران**.
- گال، مردیت (۱۳۸۲). **روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی**، جلد ۲، مترجم نصر، تهران، انتشارات سمت.
- مرسی، پاول، و بلانچرد، کنت. اچ. (۱۳۷۳). **مدیریت رفتار سازمانی** (ترجمه قاسم کبیری). تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- Ackfelt, A. L. & Coote, L. V. (2005). A Study of Organizational Citizenship Behavior in Retail Setting, **Journal of Business Research**, 158(2) , 151-159.
- Ahearne, M, Mathieu, J & Rapp, A (2005). " To Empower or Not to Empower Your Sales Force? An Empirical Examination of the Influence of Leadership Empowerment Behavior on Customer Satisfaction and Performance "**Journal of Applied Psychology**, 90(5) ,28-34.
- Aron, S (2008). "Definition of faculty development, **Pod net work professional and organizational network in higher education "**. 9(1),100-112.
- Brown, B (2006). "Business lecturers' perceptions of the nature of entrepreneurship and behavior of leadership" , **International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research**, 12(5),87-89.
- Echols, A & Neck, C.P (1998). The impact of behaviors and structure on corporate entrepreneurial success, **Journal of Managerial Psychology**, Vol 13, No2.
- Gwavuya, F. (2010). Factors Affecting Job Satisfaction Among Civilian Staff in The Zimbabwe Republic. **Journal of Academic Leadership**, 8 (4), 200-210.
- Halford, A (1994). Faculty morale-enhancing it in spite of diminishing resources and challenge. **International conference for community college chair and other instructional leaders**. Vol 2, No 10.
- Joiner, T. A. & Bakalis, S. (2006). The Antecedents of Organizational Commitment: The Case of Australian Casual Academics, **International Journal of Educational Management**, 20 (6), 439-440.
- Kang , B & Miller, M.(2003). " Sabbatical Assessment Measures :Evaluating faculty leave programs ". **Journal of staff, program and organization development** 17(2),pp 31-35.
- Koper, R. (2009). Learning Network Services for Professional Development, **Spinger**.12(2),102-105

- Lee, S. H., Lee, T. W. & Lum, C. F. (2008). The Effects of Employee Services on Organizational Commitment and Intentions to Quit. **Personal Review**, 37(2), 222-227.
- Robirson, Q. M. (2006). Justice in Teams: the Activation and Role of Sense Making in the Emergence of Justice Climates. **Organizational Behavior and Human Decision Process**. 100 (16) ,170-179.
- Taylor, B (2003). "Board leadership: balancing entrepreneurship and strategy with accountability and control" **Journal of Corporate Governance**, 3(2), 14-16.
- Nixon, B (2002). " Facilitating Empowerment in Organizations ", **Leadership & Organization Development Journal Research paper**; 15(4).
- Walumbwa, F. O., Wu, C.& Orwa, B. (2008). Contingent Reward Transactional Leadership, Work Attitudes, and Organizational Professional Behavior: The Role of Procedural Justice Climate Perceptions and Strength., 19(7), 251-260
- Wing, L. S (2004). " Personal empowerment: self as tool ",**Empowerment in Organizations**, 4(3).
- Yau, D. Sculli, B(1990)." Managerial Traits and Skills", **Journal of Management Development**, 9(6).113-117.