

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۰۸

از صفحه ۹۷ الی ۱۱۱

فصلنامه خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت

سال دوازدهم / شماره چهل و یکم / بهار ۱۴۰۰

ارزیابی و شناسایی عوامل موثر بر خودتوسعه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان‌های مازندران، گیلان و گلستان و ارائه الگوی بهینه آن

زهرا کهرودی^۱ - پریسا ایران نژاد^{۲*} - رمضان جهانیان^۳

چکیده

هدف: در پژوهش حاضر قرار است که به ارزیابی و شناسایی عوامل موثر بر خودتوسعه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان‌های مازندران، گیلان و گلستان و ارائه الگوی بهینه آن پرداخته شود. **روش تحقیق:** روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر شیوه گردآوری داده‌ها آمیخته (کمی - کیفی) و از نظر کمی توصیفی از نوع پیمایشی و از نظر کیفی توصیفی از نوع نظریه‌زمینه‌ای است. جامعه آماری نیز در مرحله کیفی کلیه اعضای هیئت علمی با سابقه حداقل ۱۰ سال و در مرحله کمی کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان‌های مازندران، گیلان و گلستان که در سال ۱۳۹۹ مشغول به انجام وظایف شغلی می‌باشند و تعدادشان ۲۷۸۹ نفر می‌باشد. همچنین در پژوهش حاضر در مرحله کیفی از روش نمونه‌گیری هدفمند و در مرحله کمی از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی، متناسب با حجم هر یک از سه استان استفاده شد. ابزار گردآوری اطلاعات نیز پرسشنامه‌های استاندارد خود توسعه‌ای پرسشنامه محقق‌ساخته عوامل موثر بر خودتوسعه‌ای دارای روایی و پایایی تایید شده بوده‌اند. شیوه تجزیه و تحلیل اطلاعات در مرحله کیفی بصورت تحلیل محتوا و در مرحله کمی نیز مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری بوده‌است.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان می‌دهد که عوامل موثر بر خود توسعه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان‌های مازندران، گیلان و گلستان عبارتند از: عوامل فردی (خودکارآمدی، درگیری شغلی، انگیزش شغلی، تعهد حرفه‌ای، نیاز به موفقیت، مسئولیت‌پذیری، توانمندسازی روان‌شناختی، تاب آوری شغلی، خودشکوفایی، پایگاه اقتصادی/اجتماعی، سرمایه فرهنگی)، عوامل سازمانی (فرهنگ سازمانی، حمایت سازمانی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی) و عوامل گروهی (یادگیری گروهی).

نتیجه‌گیری: عوامل موثر بر خود توسعه‌ای کارکنان در قالب یک سری عوامل فردی، سازمانی و گروهی می‌باشند. فلذا زمانی که این عوامل موثر محقق و رعایت شود خودتوسعه‌ای آنها نیز راحت‌تر صورت می‌گیرد.

واژگان کلیدی: الگوی خود-توسعه‌ای، عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل گروهی، اعضای هیئت علمی دانشگاه

^۱ دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی گروه علوم تربیتی، دانشکده روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران.

^{۲*} استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران (نویسنده مسئول)

parisairannejad@yahoo.com

^۳ دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران

مقدمه

باید از یادگیری سازمانی برای ایجاد انتظارات عملکرد، مهارت‌های حل مسئله در سطوح بالاتر و به دست آوردن نتایج اجتماعی مطلوب بین کارکنان استفاده کنند. بنابراین، متخصصان بهسازی منابع انسانی مسئول ایجاد فرهنگ یادگیری در سازمان هستند که باعث یادگیری مداوم کارکنان و تشکیل سازمان یادگیرنده می‌شود (فلاح؛ ۱۳۹۶: ۲۲۰).

اعضای هیئت علمی با یک سری مشکلات خودتوسعه‌ای به لحاظ فردی از قبیل نیاز به آموزش مداوم (بومان؛ ۲۰۱۵: ۷)، بودن مشکل از جانب دانشگاه در راستای حفظ اعضای هیات علمی جذب شده (دی و زاکارو؛ ۲۰۱۵: ۳۸۸) و عدم توجه کافی به وضعیت رفاهی این افراد با توجه به شرایط زندگی فعلی و مشکلات اقتصادی (کورتینا و همکاران؛ ۲۰۱۴) مواجه می‌باشند. مشکلات اعضای هیات علمی از نظر سازمانی از این قرار است که همچنین کمبود بودجه تحقیقاتی از دیگر و مهمترین مشکلات اعضای هیئت علمی می‌باشد (نقی زاده و همکاران؛ ۱۳۹۴: ۱۸).

مهم‌ترین مشکلات در حوزه مقررات اداری نیز به هنگام نبودن مقررات و عدم تناسب با مقتضیات زمان، عدم آشنایی با اهداف و سیاست‌های کلان آموزش عالی است (مزاری و همکاران؛ ۱۳۹۴: ۱۲). مهم‌ترین مشکلات خدمات رفاهی نیز عدم برقراری توازن میان حقوق دریافتی و هزینه‌های زندگی، یکسان نگری در نظام پرداخت بدون توجه به کارایی افراد، اشتغال غیر منطقی در برخی مشاغل برای تأمین معاش که متناسب با شأن آن‌ها نمی‌باشد و عدم توانایی دانشگاه در ارائه تسهیلات مورد نیاز اساتید از قبیل باشگاه، صندوق رفاه و ... می‌باشند (جوانک و همکاران؛ ۱۳۹۶: ۱۴). پایین بودن انگیزش شغلی به دلیل عدم حمایت کافی سازمانی، حمایت سرپرست (فروتنی؛ ۱۳۹۴: ۱۶)، نیز از سایر موارد می‌باشد. مهمترین مشکل محیط کار هیئت علمی نیز نبود مرکزی تحت عنوان مرکز

سازمان‌ها با فشار روز افزون جهت کاهش هزینه‌های مالی و زمانی همراه با نیاز به برنامه‌های آموزش کارکنان روبه‌رو هستند. این امر سبب شده که امروزه توجه زیادی به سوی برنامه‌های خودتوسعه‌ای صورت گیرد (آبما؛ ۲۰۱۶: ۱۸).

خودتوسعه‌ای مجموعه‌ای از فعالیت‌های داوطلبانه و غیر رسمی مورد نیاز سازمان است که کارکنان انجام می‌دهند تا دانش و مهارت شغلی لازم را کسب و حفظ کنند (بورهام و همکاران؛ ۲۰۱۵: ۲۰). امروزه با افزایش درک سازمان‌ها از اهمیت یادگیری مداوم و نقش آن در کاهش وقایع نامطلوب و افزایش بهره‌وری، موضوع توسعه منابع انسانی به صورت فزاینده‌ای اهمیت یافته‌است (بویس و همکاران؛ ۲۰۱۵: ۷). یکی از حوزه‌هایی که به نظر می‌رسد اعضاء آن نیازمند شرکت منظم در برنامه‌های توسعه باشند، حیطة آموزش عالی است. چرا که در این حوزه، وقوع پیشرفت‌های شگرف و سریع در زمینه‌های علمی و فناوری منجر به قدیمی شدن دانش و مهارت شغلی استادان و اعضاء هیئت علمی خواهد شد (چیانگ و سیه؛ ۲۰۱۷: ۱۸۵).

امروزه منابع انسانی در سازمان‌ها به عنوان مهم‌ترین دارایی و تلاش برای بهسازی آن در اولویت‌های کلیدی مدیریت‌سازمان می‌باشد. آموزش و یادگیری کارکنان سازمان ابزار مهمی در تحقق این هدف می‌باشد. فرهنگ یادگیری سازمانی، فرهنگی است که یادگیری مستمر را تقویت و از آن حمایت می‌کند و آن را برای بهبود و پیشرفت سازمانی و بهسازی منابع انسانی به کار می‌گیرد. یک سازمان با یک فرهنگ یادگیری، آموزش مداوم را تشویق میکند و معتقد است که سیستم‌ها بر یکدیگر تاثیر می‌گذارند و فرصت‌هایی برای بهبود مداوم ایجاد می‌کند. سازمان‌های موثر دارای کارکنانی هستند که متعهد بوده و به موفقیت سازمان کمک می‌کنند. متخصصان توسعه منابع انسانی

بهسازی و ارتقاء مدرسین در دانشگاه (کری و دولری؛ ۲۰۱۶: ۷۵۰)، نداشتن احساس امنیت شغلی مناسب در بین اعضای هیئت علمی جدید (اریک و آمیتاب؛ ۲۰۱۶: ۳۵۰)، در اختیار نبودن تجهیزات و امکانات مطالعاتی برای اساتید (بارون و همکاران؛ ۲۰۱۵: ۱۹۸)، عدم به اشتراک گذاری تجربیات خود با سایر دانشگاه‌ها (دینر و همکاران؛ ۲۰۱۸: ۴۴) و مواردی از این قبیل می‌باشد. مشکلات اعضای هیات علمی از نظر گروهی نیز مواردی از قبیل عدم تشکیل گروه‌های یادگیری (زاهدی و بازرگان؛ ۱۳۹۲: ۲۵) و می‌باشد. فلذا عواقب منفی اهمیت ندادن به این تحقیق نیز از این قرار است که چنانچه عوامل مؤثر بر خودتوسعه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی شناخته نشود بهره‌وری، رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری، رشد سازمانی و فرهنگ یادگیری در اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی نیز کاهش می‌یابد. بنابراین، دغدغه اصلی این پژوهش، فقدان آگاهی از عوامل مؤثر بر خودتوسعه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی است. از طرف دیگر نیز چون دانشگاه‌های آزادهای شعب شمال کشور به دلیل تخصیص بودجه‌های کم از جانب تهران در زمینه خودتوسعه‌ای با مشکلات بیشتری در زمینه‌های مذکور حمایت سازمانی، حمایت سرپرستان، نبود مرکزی تحت عنوان مرکز بهسازی و ارتقاء مدرسین در دانشگاه، نداشتن احساس امنیت شغلی مناسب در بین اعضای هیئت علمی، در اختیار نبودن تجهیزات و امکانات مطالعاتی کافی برای اساتید، عدم به اشتراک گذاری تجربیات خود با سایر دانشگاه‌ها و مواجه است این دانشگاه‌ها به عنوان مطالعه موردی پژوهش حاضر انتخاب گردید. بر این اساس، پرسش اصلی آن است که در راستای خودتوسعه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان‌های مازندران، گیلان و گلستان چه الگویی می‌توان ارائه داد؟

خودتوسعه‌ای یک نقطه شروع سودمند برای بنا نهادن تعامل و مکالمه‌ای دوسویه بین فرد و سازمان است و به کار بستن آن شیوه‌ای سیستماتیک برای یادگیری و کسب تجربه در راستای تقویت دانش و مهارت‌های خاصی است که فرد برای دست یافتن به اهداف تعیین شده نیاز دارد (دونالدسون و دولوت؛ ۲۰۱۵: ۱۸). شناسایی نیازهای یادگیری، برنامه‌ریزی فعالیت‌هایی برای توسعه شایستگی‌ها و رصد نمودن بازخورهای حاصل از ارتقاء توانمندی‌های افراد، شاکله یک برنامه خودتوسعه‌ای است (گلبارد و کارملی؛ ۲۰۱۷: ۴۶۸). فرایند خودتوسعه‌ای ماهیتاً بر اساس نظریات یادگیری است و مواردی چون بازتاب دستاوردها، شناسایی نقاط قوت و موارد قابل بهبود، هدف گذاری، تعیین مهارت‌ها، ثبت بازخورها، برقراری ارتباط بین یادگیری با تمام زمینه‌های کاری و اقدام به پرورش قابلیت‌ها و شناسایی حوزه‌های نیازمند توسعه اقدامات و دستاوردها را شامل می‌شود (بورگوین و پدلر؛ ۲۰۱۵: ۵۵). خودتوسعه‌ای فرآیندی اجرایی است که از طریق شناسایی و تامین نیازهای آموزشی و پرورشی فرد (کارمند)، مشارکت او در موفقیت سازمان متبوعش را ارتقاء می‌دهد (آلن و همکاران؛ ۲۰۱۵: ۱۰۸). این برنامه یک مدرک مدون رسمی است که اهداف یادگیری و توسعه مهارت‌ها و قابلیت‌های فرد را شناسایی و تعیین می‌کند (هیتون؛ ۲۰۱۷: ۴۵).

هر فرد به همراه مدیرش به صورت مشترک این برنامه را تدوین می‌کنند. این برنامه شامل آموزش‌ها و برنامه‌های رسمی و غیررسمی پرورشی است که کمک می‌کند تا مهارت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز برای تحقق اهداف خودتوسعه‌ای کسب و تقویت شود (چانگ و لیو؛ ۲۰۱۶: ۱۴۶۰).

خود توسعه ای کارکنان دانشگاه‌ها یکی از جنبه‌های بهبود کیفیت دانشگاهی است و کارکنان می‌توانند نقش مهمی در ارتقاء کیفیت دانشگاه خود ایفا کنند. لذا

جذب و تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص از دشواری‌های عمده سازمانها می باشد، ولی دشوارتر از آن ایجاد شرایطی جهت تداوم فعالیت و حفظ انگیزه کاری آنان است که متکی به مجموعه اقدامات مثبت و سازنده ای است که رضایت کامل یا نسبی کارکنان را در سازمان فراهم آورد، در مطالعات بسیاری به این مقوله پرداخته شده از جمله:

ایبلی و همکاران (۱۳۹۹)، در مطالعه خود به ارائه الگوی خودتوسعه ای رهبران دانشگاهی پرداختند. پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی خودتوسعه ای رهبران دانشگاهی انجام شده است. روش پژوهش کیفی بوده که به این منظور، از فراترکیب و برای تایید مدل از مصاحبه استفاده شده است. جامعه پژوهش در بخش فراترکیب ۲۶۷۰ سند علمی (شامل مقالات، کتاب‌ها، رساله‌ها و گزارش‌های کاری) بود که ۷۰ عدد از آنها به عنوان نمونه انتخاب شد. جامعه پژوهش در بخش مصاحبه، صاحب نظران رهبری دانشگاهی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بوده اند که ۱۳ نفر از آنان به عنوان نمونه به روش هدف مند، انتخاب شدند. به منظور جمع آوری اطلاعات از فیش فراترکیب و مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. برای تامین اعتبار یافته‌های پژوهش از ابزار حیاتی گلین (۲۰۰۶) و فرایند ساخت یافته نگارش و تحلیل یافته‌ها استفاده شد. یافته‌های فراترکیب به شناسایی پنج بعد کلیدی خودتوسعه ای رهبران دانشگاهی از جمله عوامل زمینه ای فردی و سازمانی خودتوسعه ای، فرایند و راهبردهای خودتوسعه ای و درنهایت دستاوردهای خودتوسعه ای منجر گردید که در مصاحبه‌ها نیز تایید و درنهایت، مدل نهایی خودتوسعه ای رهبران دانشگاهی در ۵ بعد کلیدی، ۲۴ مولفه و ۴۹ زیرمولفه طراحی شد.

مؤمنی و همکاران (۱۳۹۹)، در مطالعه خود به طراحی چارچوب مفهومی رفتار خودتوسعه ای کارکنان؛ مطالعه ای در شرکت گاز خراسان رضوی،

شمالی و جنوبی پرداختند. هدف اصلی پژوهش حاضر، ارائه چارچوب مفهومی رفتار خودتوسعه ای کارکنان بود. این پژوهش با رویکرد کیفی و با استفاده از تحلیل مضمون انجام شد. جامعه مورد مطالعه شامل ۴۲۵ نفر از کارکنان شرکت گاز خراسان رضوی، شمالی و جنوبی بود و از روش نمونه گیری هدفمند برای نمونه گیری استفاده شد. نمونه مورد مطالعه شامل ۲۱ نفر از کارکنان این شرکت بود که دارای آگاهی تئوریک و تجربه عملی در زمینه رفتار خودتوسعه ای بودند و از مصاحبه نیمه ساختاریافته ی عمیق برای جمع آوری اطلاعات استفاده شد. بر اساس نتایج پژوهش، رفتار خودتوسعه ای در قالب ده مقوله کلیدی تعهد سازمانی، خودآگاهی، خود کارآمدی، خود سامانی، توانمندی، خود شکوفایی، انعطاف پذیری، یادگیری خود هدایتی، تاب آوری و خوش بینی دسته بندی گردیدند. پیشایندهای رفتار خودتوسعه ای نیز در سه دسته فردی، سازمانی و فراسازمانی دسته بندی شدند. نتایج رفتار خودتوسعه ای نیز در سه دسته فردی، سازمانی و فراسازمانی شناسایی گردیدند.

گودرزی و همکاران (۱۳۹۸)، در مطالعه خود به بررسی نقش واسطه ای خودتوسعه ای در رابطه خودآگاهی و عملکرد شغلی پرداختند. پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش واسطه ای خودتوسعه ای در رابطه خودآگاهی و عملکرد شغلی صورت گرفت. روش پژوهش توصیفی همبستگی و روش تحلیل مدل یابی معادلات ساختاری بود. جامعه پژوهش کارکنان مدارس دولتی ناحیه ۱ شهرری به تعداد ۲۲۰۰ نفر بود که با استفاده از فرمول نمونه گیری کوکران و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای با اختصاص متناسب ۱۵۰ پرسشنامه معتبر جمع آوری شد. از پرسشنامه‌های خودآگاهی مقیمی (۱۳۹۰) با پایایی $\alpha=0/85$ ، خودتوسعه ای ایبلی و مزاری (۱۳۹۳) با پایایی $\alpha=0/87$ ، و عملکرد شغلی بیرن و همکارانش (۲۰۰۵) و کونوی (۱۹۹۹) با پایایی $\alpha=0/78$ استفاده شد. بررسی

مدل پژوهش نشان از برازش مناسب آن با داده‌ها داشت. بر این اساس، خودآگاهی بر خودتوسعه‌ای ($\beta=0/76$) و خودتوسعه‌ای بر عملکرد شغلی ($\beta=0/57$) تاثیرگذار است. همچنین خودآگاهی با میانجی‌گری خودتوسعه‌ای بر عملکرد شغلی ($\gamma=0/38$) تاثیرگذار است. نهایتاً، خودآگاهی به طور مستقیم بر عملکرد شغلی ($\gamma=0/49$) تاثیرگذار است. به طور خلاصه، می‌توان گفت خودآگاهی با تاثیر بر خودتوسعه‌ای عملکرد شغلی بهتری را به ارمغان خواهد آورد.

ایبلی و مزاری (۱۳۹۷)، در مطالعه خود به بررسی نظریه‌های پشتیبان خودتوسعه‌ای منابع انسانی پرداختند. پژوهش حاضر با هدف شناسایی نظریه‌های پشتیبان خودتوسعه‌ای منابع انسانی انجام شده است. روش پژوهش کیفی و از نوع فراترکیب بوده است. جامعه پژوهش شامل اسناد علمی فنی (مقالات، کتاب‌ها، رساله و پایان نامه و گزارش‌های کاری) یافته شده به تعداد بیش از ۱۰۰۰ سند بوده است که در نهایت نمونه‌ای به تعداد ۴۰ سند مورد تحلیل قرار گرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات از کاربرد اقتباس شده از خنیفر و مسلمی (۱۳۹۶) استفاده شد. نتایج پژوهش کیفی حاکی از شناسایی ۱۴ نظریه پشتیبان خودتوسعه‌ای شد و مجموعاً بیش از ۵۵ مولفه اساسی در سطح مفهوم و سه گروه کلی نظریه پشتیبان شناسایی شد. در نهایت، براساس این یافته‌ها، پیشنهادهای کاربردی و پژوهشی ارائه شده است.

پورکریمی و مزاری (۱۳۹۶)، در مطالعه خود به بررسی نقش واسطه‌ای خودتوسعه‌ای در رابطه رهبری تحول‌آفرین و چابکی سرمایه انسانی پرداختند. پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش واسطه‌ای خودتوسعه‌ای در رابطه رهبری تحول‌آفرین و چابکی سرمایه انسانی انجام شده است. روش پژوهش توصیفی-همبستگی و روش تحلیل از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بوده است. جامعه پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی منطقه یک شهر تهران به

تعداد ۶۴۰ نفر بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با اختصاص متناسب، ۲۲۴ نفر از آنان انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه رهبری تحول‌آفرین باس و آلیو (۲۰۰۰) خودتوسعه‌ای ایبلی و مزاری (۱۳۹۳) و چابکی سرمایه انسانی شری‌های (۲۰۰۸) به ترتیب با پایایی ۰/۹۴، ۰/۹۲ و ۰/۹۴ استفاده شده است که روایی محتوای آن‌ها نیز بررسی و تایید شد. بررسی وضعیت متغیرها نشان داد، رهبری تحول‌آفرین (۴/۴۵)، خودتوسعه‌ای (۴/۲۰) و چابکی سرمایه انسانی (۳/۸۵) بالاتر از حد متوسط بوده است. مدل معادلات ساختاری نیز با شاخص‌های برازش مدل تایید شد؛ براین اساس، رهبری تحول‌آفرین به طور مستقیم بر خودتوسعه‌ای ($\gamma=0/23$) و با میانجی‌گری خودتوسعه‌ای بر چابکی سرمایه انسانی ($\beta=0/08$) تاثیر داشته است. هم‌چنین خودتوسعه‌ای به طور مستقیم بر چابکی سرمایه انسانی ($\beta=0/33$) تاثیرگذار بوده است. نهایتاً این که، رهبری تحول‌آفرین به طور مستقیم بر چابکی سرمایه انسانی تاثیرگذار نبوده است. بای^{۱۸} و همکاران (۲۰۲۱)، در مطالعه خود به ارزیابی توانایی خود توسعه‌ای و مطالعه عوامل ممانعت از آن برای مزارع جنگلی دولتی: استفاده از SEM-PPM پرداختند. در این مطالعه از ۱۳۰۵ نمونه داده از ۱۶ استان، یک مدل معادله ساختاری (SEM) و یک مدل پیگیری فرافکنی (PPM) برای ارزیابی توانایی‌های خود توسعه‌ای SOFFها و برای تحلیل عوامل مانع این توانایی‌ها در استان‌های مختلف، در سطوح مختلف توسعه‌ای و با روابط تبعی متفاوت استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که (۱) توانایی‌های خود توسعه‌ای SOFFs ضعیف است و استان‌های بسیار کمتری نسبت به سطح بالا وجود دارد. (۲) رابطه زیرمجموعه به طور قابل توجهی توانایی توسعه خود را تحت تأثیر قرار می‌دهد، که بالاترین سطح برای SOFFهای شهرداری است. و (۳) خدمات اجتماعی، امنیت معیشتی مردم، توانایی مدیریت و منابع جنگلی

($xx = 3.96$) بالاتر است. تفاوت معناداری آماری بین شرکت در آموزش خدمات و عدم شرکت در آموزش ضمن خدمت به نفع حضور در آموزش ضمن خدمت در خود توسعه ای در استفاده از فناوری در آموزش وجود دارد.

ایرینا^{۲۰} و همکاران (۲۰۲۱)، در مطالعه خود به بررسی پشتیبانی فنی از خود توسعه ای حرفه ای معلمان در سیستم یادگیری مادام العمر پرداختند. این مقاله به استفاده از اصول اتودیداکتیک و فنون آموزشی انسانی در خود توسعه ای حرفه ای معلمان اختصاص دارد. استفاده از روشهای اتودیداکتیک شرط خودآموزی حرفه ای موثر معلمان در نظر گرفته شده است. طراحی فراآموزشی، که صلاحیت متا موضوع معلمان را تشکیل می دهد، پشتیبانی فن آوری برای اجرای اتودیداکتیک در آموزش حرفه ای آموزشی است. در مقاله صلاحیت فرا موضوع معلم به عنوان ساختاری شخصی برای خودآموزی در نظر گرفته می شود که برای شکل گیری آن تعامل گفتگوی همه شرکت کنندگان در فرایند آموزشی ضروری است. ویژگیهای استفاده از اصول اتودیداکتیک و پشتیبانی تکنولوژیکی از روند آموزشی معلمان در طول اجرای پروژههای فراآموزشی در مقاله نشان داده می شود، زمانی که معلمان با حل مشکلات مهم شخصی، در سیستم خود تغییر شکل می دهند شناسایی - خود توسعه ای - تحقق بخشیدن به خود. هدف از این مطالعه شناسایی و اثبات نظری پتانسیل استفاده از فن آوریهای انسانی در رابطه با تشکیل صلاحیت متا موضوع خود توسعه ای حرفه ای است، به عنوان پایه ای برای خود توسعه. روش اصلی تحقیق در مورد این موضوع، تجزیه و تحلیل ادبیات موجود در مورد مفاهیم صلاحیت متا موضوع اتودیداکتیک و خود توسعه ای و همچنین روشی برای مدل سازی فرآیند توسعه خود حرفه ای در زمینه طول عمر است. این مقاله ویژگیهای متمایز اتودیداکتیک را در مقایسه با

عمده ترین محدودیتهای تواناییهای خود توسعه ای SOFF است و امنیت معیشتی مردم بیشترین تأثیر را در SOFFها با تواناییهای بالقوه توسعه خود دارد، در حالی که خدمات اجتماعی مهمترین مورد برای کسانی که توانایی رشد کمتری دارند.

کاکر^{۱۹} و همکاران (۲۰۲۱)، در مطالعه خود به بررسی تأثیر برنامه نویسی پایه ای رباتیک در ضمن آموزش در پذیرش معلمان، فن آوری، خود توسعه ای و مهارت‌های تفکر محاسباتی معلمان در استفاده از فناوری پرداختند. هدف از این مطالعه بررسی مهارت پذیرش فناوری، خود توسعه ای و تفکر محاسباتی معلمانی بود که در آموزش ضمن خدمت کدگذاری رباتیک از شاخه‌های مختلف در مدارس ابتدایی و متوسطه شرکت داشتند. این تحقیق با توجه به روش تحقیق مقایسه ای علی انجام شده است. گروه مطالعه شامل ۲۱۷ معلم، ۱۰۶ مرد و ۱۱۱ معلم زن از شاخه‌های مختلف شاغل در آماسیا و سامسون بود. برای جمع آوری داده‌ها از مقیاس‌های تحقیقاتی " خود توسعه ای در استفاده از فناوری در آموزش"، "پذیرش فناوری" و "مهارت‌های تفکر محاسباتی" استفاده شد. برای ارزیابی خود توسعه ای از نامزدهای معلم مطالعات اجتماعی؟ صلاحیت استفاده از فناوری آنها در آموزش، از (نمونه Balikesir) استفاده شد (پایان نامه کارشناسی ارشد منتشر نشده، دانشگاه Gazi، آنکارا، ۲۰۰۶). در مقیاس ۱۴ ماده وجود داشت و ضریب سازگاری داخلی ۰/۸۸ بود. مقیاس پذیرش فناوری برای معلمان توسط Ursavaş و همکاران تدوین شد. (نظریه آموزش عمل؛ ۲۰۱۴: ۸۵-۹۱۷). مقیاس در مجموع از ۱۱ فاکتور و ۳۸ ماده تشکیل شده است. ضریب کرونباخ α برای فاکتورهای موجود در مقیاس بین ۰،۷۹۸ تا ۰،۹۰۹ بود. از مقیاس مهارت‌های تفکر محاسباتی (کاکرو اوزدن؛ ۲۰۱۷) استفاده شده است. نتایج نشان داد پیشرفت خودتوسعه ای معلمان در استفاده از فناوری ($xx = 3.99$) و پذیرش فناوری

فردی به خصوصیات شخصی، یعنی جهت‌گیری هدف یادگیری و شخصیت پیشگیرانه ارجاع می‌شوند، در حالی که عوامل موقعیتی شرایط محیطی هستند، از جمله استقلال شغل و محیط توانمندسازی. داده‌ها از ۲۸۰ مدیر میانی بخش بانکی جمع‌آوری شده است. برای اعتبارسنجی مدل، مدل معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی انجام شد. یافته‌های مطالعه نشان داد که رابطه مستقیم و معناداری بین عوامل فردی (جهت‌گیری هدف یادگیری و شخصیت پیشگیرانه) و موقعیتی (محیط توانمندساز و خودمختاری شغلی) با رشد خود توسعه‌ای وجود دارد. این مطالعه همچنین تنها یک اثر تعدیل‌کننده قابل توجه در محیط توانمندسازی در رابطه با جهت‌گیری هدف یادگیری و خود توسعه‌ای یافت، به همین ترتیب استقلال شغلی رابطه شخصیت فعال و رشد خود را تعدیل می‌کند. ایوتوشنکو^{۲۳} و همکاران (۲۰۲۰)، در مطالعه خود به بررسی مطالعه مدل خود توسعه‌ای در زمینه امنیت ساختاری یکپارچگی فرد پرداختند. هدف از مطالعه اثبات نظری و آزمایش دستگاه روش شناختی برای تعیین امکان خود توسعه‌ای و حفظ سطح نگرش‌های روانشناختی شخصی برای تعاملات اجتماعی و شغلی است. این مقاله مدلی برای شکل‌گیری ادراک کیفی از امکانات اصلاح‌انگیزه‌ها و ویژگی‌های شخصیتی ارائه می‌دهد که بر تعامل اجتماعی فرد تأثیر می‌گذارد. تجزیه و تحلیل نتایج بدست آمده اجازه پذیرش اثربخشی روش تجربی نویسندگان را دارد. نویسندگان نشان می‌دهند که حمایت ساختاری از رشد خصوصیات روانشناختی افراد باید مبتنی بر درک مرزهای تعامل اجتماعی و شغلی و تعیین امکانات برای تعدیل آن باشد. هم‌چنین مدلی برای شکل‌گیری ادراک کیفی از امکانات اصلاح‌انگیزه‌ها و ویژگی‌های شخصیتی ارائه دادند. این، به نوبه خود، امکان تعریف مجموعه‌ای را ایجاد می‌کند که به تعامل اجتماعی اضافی بین اجزای ساختار اجتماعی کمک می‌کند.

آموزه‌های سنتی نشان می‌دهد. این ویژگی‌ها طراحی فرآوردی فرآیند خودسازی حرفه‌ای را ممکن می‌سازد. مدل خود توسعه‌ای حرفه‌ای یک معلم تعیین شده و جنبه‌های فنی این فرآیند در مقاله مشخص شده است. این مواد می‌توانند توسط معلمان تخصص‌های مختلف برای اجرای موفقیت‌آمیز فرآیند خود توسعه‌ای حرفه‌ای، مبانی علمی و روش شناختی برای طراحی فرآیند خود توسعه‌ای حرفه‌ای استفاده شوند. ودایسوار^{۲۱} و همکاران (۲۰۲۱)، در مطالعه خود به بررسی EXPO: برنامه آموزش خود توسعه‌ای برای معرفی صلاحیت عاطفی برای دانشجویان سال اول روانشناسی پرداختند. این مطالعه بررسی کرد که آیا برنامه آموزشی خود توسعه‌ای EXPO می‌تواند دانش را در مورد صلاحیت عاطفی بهبود بخشد. در این مطالعه از طراحی پیش‌آزمایشی استفاده شده است. شرکت‌کنندگان همه دانشجویان سال اول رشته روانشناسی بودند (۱۵۵ نفر = ۳۱ نفر = ۳۱۴ نفر = ۱۲۴ نفر)، در حالی که صلاحیت عاطفی با استفاده از پرسشنامه صلاحیت احساسی گلمن ارزیابی شد ($R = 0.879$). برای تجزیه و تحلیل داده‌های قبل و بعد از برنامه‌ها از آزمون علامت‌گذاری کردن ویلکاکسون استفاده شد. پس از برنامه EXPO (از نظر $z = 4.068, p < .05$)، از نظر آماری بهبود دانش قابل توجهی در صلاحیت عاطفی دانش‌آموزان وجود داشت، با اندازه اثر متوسط ($r = 0.33$) با بیشترین پیشرفت در همدلی ($z = 9.248, p < .05, r = .75$). مطالعه اثر بخشی مداخله شایستگی عاطفی باید برای استفاده از طرح آزمایش کارآزمایی تصادفی (RCT) برای تعمیم تأثیر کلی برنامه مداخله ارائه شود. ضیا^{۲۲} و همکاران (۲۰۲۰)، در مطالعه خود به بررسی تأثیر متقابل عوامل موقعیتی بر عوامل فردی و خود توسعه‌ای پرداختند. هدف از این مطالعه بررسی تأثیر عوامل فردی و موقعیتی بر خود توسعه‌ای و همچنین تعدیل نقش عوامل موقعیتی است. عوامل

روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی بوده و از لحاظ روش، آمیخته از نوع اکتشافی و در بخش کمی، توصیفی پیمایشی و در بخش کیفی توصیفی از نوع نظریه زمینه‌ای می‌باشد. در قسمت کیفی، جامعه آماری تعدادی از خبرگان هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان‌های مازندران، گیلان و گلستان که در سال ۱۳۹۹ مشغول به انجام وظایف شغلی می‌باشند و سابقه شغلی بالای ۱۰ سال دارند که به شیوه در دسترس و با در نظر داشتن حد کفایت اشباع ۳۰ نفر انتخاب شده اند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این مرحله نیز مصاحبه بوده است که عوامل موثر بر خودتوسعه ای کارکنان شناسایی شده‌اند و بر مبنای آنها پرسشنامه طراحی شده است. در قسمت کمی جامعه آماری، کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان‌های مازندران، گیلان و گلستان که در سال ۱۳۹۹ مشغول به انجام وظایف شغلی می‌باشند و تعدادشان ۲۷۸۹ نفر می‌باشد. در این مرحله نمونه گیری از نوع تصادفی ساده می‌باشد. در این مرحله از پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی، متناسب با حجم هر یک از سه استان استفاده شد، بدین‌صورت که نخست بر اساس حجم کل جامعه آماری مشخص شده، تعداد نمونه آماری مورد نظر تعیین و سپس نمونه هر یک از استانها نیز مشخص گردید.

ردیف	نام حوزه	حجم جامعه/ نفر	حجم نمونه/ نفر
۱	مازندران	۱۴۴۷	۱۷۶
۲	گیلان	۸۲۸	۱۰۱
۳	گلستان	۵۱۴	۶۲
	جمع کل	۲۷۸۹	۳۳۹

در پژوهش حاضر نیز برای جمع‌آوری اطلاعات از مصاحبه و پرسشنامه بسته استفاده شده است. ابتدا مبتنی بر رویکرد مصاحبه و براساس مبانی نظری پژوهش، به تحلیل محتوای مقوله‌ای مصاحبه‌ها پرداخته شد در ادامه پس از کدگذاری اولیه و ثانویه

مصاحبه‌ها اقدام به تهیه پرسشنامه شد که روایی آن توسط خبرگان تایید شد و پایایی آن نیز در تکرارهای مختلف مورد بررسی و تایید قرار گرفت. طی کدگذاری اولیه عوامل مؤثر بر خودتوسعه‌ای که بصورت کیفی و مبتنی بر مبانی نظری مقالات تهیه شده بود از خبرگان نیز سؤال گردید و با ترکیب اطلاعات بدست آمده از مبانی نظری و نظر خبرگان ناشی از مصاحبه عوامل شناسایی شده موثر بر خودتوسعه‌ای از قرار جدول (۱) می‌باشد. سپس در روش کمی پرسشنامه محقق ساخته ای با توجه به داده‌های مصاحبه و نظریه‌های موجد در ادبیات تحقیق استفاده شد. در پژوهش حاضر جهت سنجش متغیر خودتوسعه‌ای از پرسشنامه استاندارد پرالت (۲۰۰۸) دارای ۶ گویه و برای سنجش عوامل موثر بر خودتوسعه‌ای از پرسشنامه محقق ساخته عوامل موثر بر خودتوسعه‌ای دارای ۵۰ گویه استفاده شده است. روایی پرسشنامه‌ها مبتنی بر نظر خبرگان و محاسبه شاخص‌های CVI و CVR در جدول (۲) و (۳) تایید شده است زیرا همه مقادیر نزدیک به ۱ بوده‌اند. نتایج پایایی پرسشنامه‌ها نیز در جدول (۴) آورده شده است.

جدول ۱: عوامل شناسایی شده موثر بر خودتوسعه‌ای

عوامل	مولفه‌ها
عوامل فردی	خودکارآمدی
	درگیری شغلی
	انگیزش شغلی
	تعهد حرفه‌ای
	نیاز به موفقیت
	مسئولیت‌پذیری
	توانمندسازی روانشناختی
	تاب‌آوری شغلی
	خودشکوفایی
	پایگاه اقتصادی/اجتماعی
عوامل سازمانی	سرمایه فرهنگی
	فرهنگ سازمانی
	حمایت سازمانی
	عدالت سازمانی
عوامل تیمی	تعهد سازمانی
	یادگیری گروهی

جدول ۲: شاخص روایی محتوای پرسشنامه توسط نسبت روایی محتوا CVR

و شاخص روایی محتوا CVI برای پرسشنامه خودتوسعه‌ای

سوال	CVI	CVR
۱	۰/۹۱	۰/۸۸
۲	۰/۸۵	۰/۸۲
۳	۰/۸۴	۰/۷۵
۴	۰/۸۵	۰/۷۹
۵	۰/۸۶	۰/۸۴
۶	۰/۸۳	۰/۸۰

جدول ۳: شاخص روایی محتوای پرسشنامه توسط نسبت روایی محتوا CVR

و شاخص روایی محتوا CVI برای پرسشنامه عوامل موثر بر خودتوسعه‌ای

سوال	CVI	CVR	سوال	CVI	CVR
۱	۰/۸۴	۰/۷۵	۲۶	۰/۹۱	۱
۲	۰/۸۵	۰/۷۹	۲۷	۰/۸۸	۰/۸۳
۳	۰/۸۶	۰/۸۴	۲۸	۰/۸۷	۰/۸۵
۴	۰/۸۳	۰/۸۰	۲۹	۰/۹۱	۰/۸۸
۵	۰/۸۲	۰/۸۰	۳۰	۰/۹۱	۰/۸۸
۶	۰/۹۱	۰/۸۷	۳۱	۰/۸۵	۰/۸۲
۷	۰/۸۵	۰/۸۱	۳۲	۰/۸۸	۰/۷۵
۸	۰/۸۴	۰/۷۵	۳۳	۰/۸۰	۰/۷۸
۹	۰/۸۰	۰/۷۸	۳۴	۰/۹۱	۰/۸۲
۱۰	۰/۸۲	۰/۸۲	۳۵	۰/۸۵	۱
۱۱	۰/۸۵	۱	۳۶	۰/۸۴	۰/۸۳
۱۲	۰/۸۴	۰/۸۳	۳۷	۰/۸۱	۰/۸۱
۱۳	۰/۸۱	۰/۸۱	۳۸	۰/۸۴	۱
۱۴	۰/۸۴	۱	۳۹	۰/۸۴	۰/۸۹
۱۵	۰/۷۹	۰/۸۲	۴۰	۰/۹۵	۱
۱۶	۰/۹۵	۱	۴۱	۰/۹۲	۱
۱۷	۰/۹۲	۱	۴۲	۰/۸۸	۱
۱۸	۰/۸۸	۱	۴۳	۰/۹۱	۱
۱۹	۰/۹۱	۱	۴۴	۰/۸۸	۰/۸۳
۲۰	۰/۸۸	۰/۸۳	۴۵	۰/۹۰	۰/۸۵
۲۱	۰/۸۷	۰/۸۵	۴۶	۰/۹۱	۰/۸۸
۲۲	۰/۹۱	۰/۸۸	۴۷	۰/۸۸	۰/۸۲
۲۳	۰/۸۴	۰/۸۲	۴۸	۰/۸۶	۰/۸۳
۲۴	۰/۸۶	۰/۸۳	۴۹	۰/۸۸	۱
۲۵	۰/۸۸	۱	۵۰	۰/۹۳	۱

جدول ۴: ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیر	مولفه‌ها	آلفای کرونباخ
خودتوسعه‌ای	خودتوسعه‌ای	۰/۷۱۴
	خودکارآمدی	۰/۸۱۳
	درگیری شغلی	۰/۸۳۴
	انگیزش شغلی	۰/۸۳۴
	تعهد حرفه‌ای	۰/۸۳۳
	نیاز به موفقیت	۰/۷۴۳
	مسئولیت‌پذیری	۰/۷۵۴
	توانمندسازی روانشناختی	۰/۸۰۶
	تاب‌آوری شغلی	۰/۷۸۴
	خودشکوفایی	۰/۷۶۲
عوامل موثر بر خودتوسعه‌ای	پایگاه اقتصادی/اجتماعی	۰/۷۹۵
	سرمایه فرهنگی	۰/۸۰۲
	فرهنگ سازمانی	۰/۷۲۶
	حمایت سازمانی	۰/۷۴۳
	عدالت سازمانی	۰/۷۹۷
	تعهد سازمانی	۰/۷۱۴
	یادگیری گروهی	۰/۸۰۲

یافته‌ها

درصد) در حوزه گیلان، ۶۲ نفر (۱۸ درصد) در حوزه گلستان می‌باشند. همچنین شاخص‌های توصیفی برای متغیرهای پژوهش در جدول (۵) آورده شده است. میانگین و انحراف استاندارد هر یک از متغیرهای تحقیق در ستون دوم و سوم مشاهده می‌گردد و دو ستون آخر شامل چولگی و کشیدگی می‌باشند، کمتر بودن مقادیر این شاخص‌ها از ۰/۵ نرمال بودن مشاهدات را تأیید می‌کند.

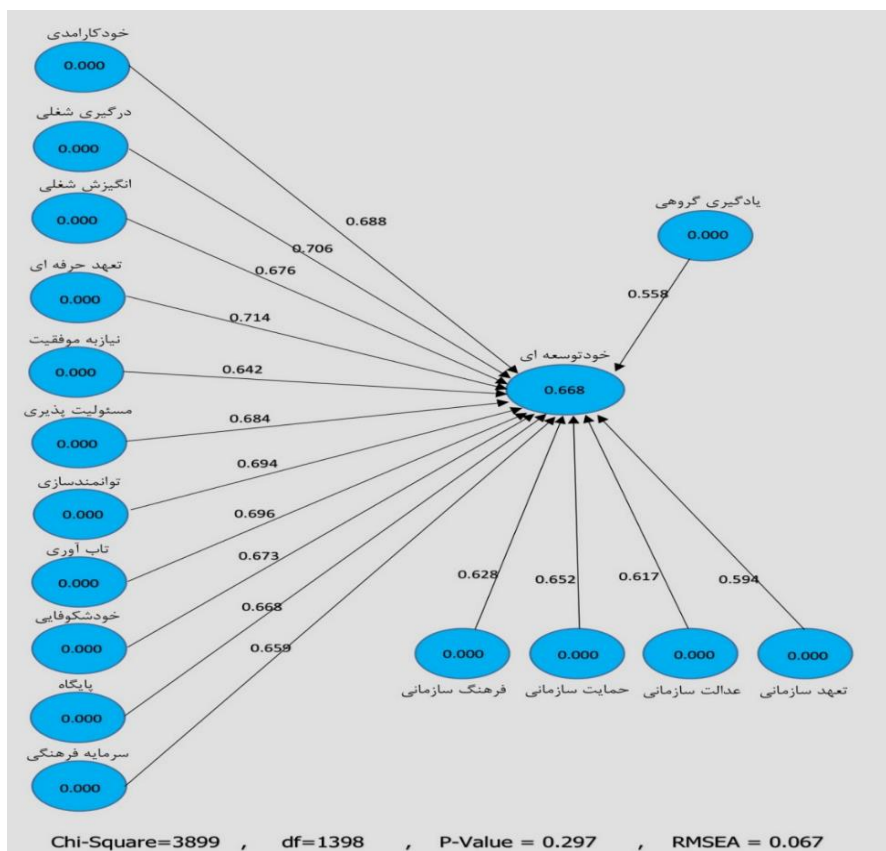
همچنین کلیه میانگین‌های محاسبه شده برای متغیرهای تحقیق (وضعیت موجود) از میانگین مطلوب (وضعیت مطلوب) پایین‌تر بوده و حاکی از وضعیت نامناسب عوامل فردی، سازمانی و گروهی دارد.

اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهنده‌ها در پژوهش حاضر، ۳۴ نفر از پاسخ دهندگان (۱۰ درصد) زن و ۳۰۵ نفر از آنها (۹۰ درصد) مرد هستند، ۴۴ نفر از پاسخ دهندگان (۱۳ درصد) دارای سن کمتر از ۳۰ سال، ۱۰۵ نفر (۳۱ درصد) دارای سن ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۶۳ نفر (۴۸ درصد) دارای سن ۴۰ تا ۵۰ سال و ۲۷ نفر (۸ درصد) دارای سن ۵۰ به بالا می‌باشند، ۳۹ نفر از پاسخ دهندگان (۱۱ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی، ۲۴۷ نفر (۷۳ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد، ۵۳ نفر (۱۶ درصد) دارای مدرک تحصیلی دکتری می‌باشند، ۱۷۶ نفر از پاسخ دهندگان (۵۲ درصد) در حوزه مازندران، ۱۰۱ نفر (۳۰

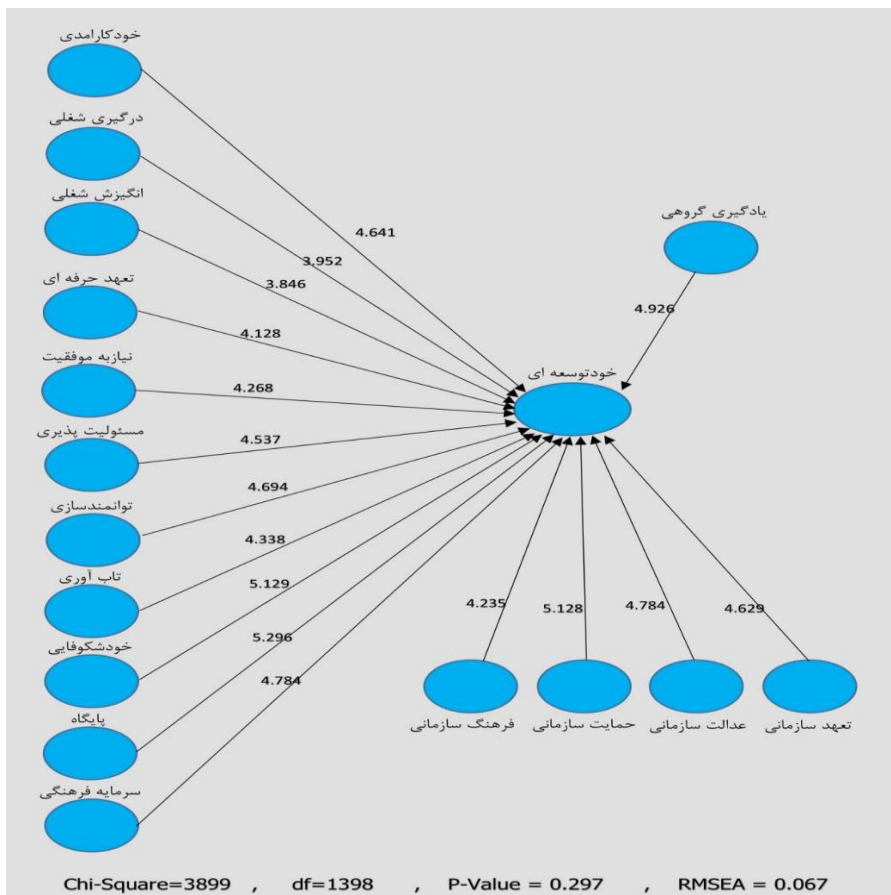
جدول ۵: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای تحقیق	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس	چولگی	کشدگی
خودتوسعه‌ای	۲،۷۱	۳،۰۴	۹،۲۴	۰،۴۸۹	۰،۳۶۷
خود کارآمدی	۲،۶۲	۳،۱۸	۱۰،۱۱	۰،۴۱۰	۰،۲۵۴
درگیری شغلی	۲،۷۰	۳،۱۲	۹،۷۳	۰،۴۳۸	۰،۳۱۸
انگیزش شغلی	۲،۶۵	۳،۰۹	۹،۵۴	۰،۴۵۴	۰،۳۳۷
تعهد حرفه‌ای	۲،۶۹	۳،۱۰	۹،۶۱	۰،۴۴۶	۰،۲۹۶
نیاز به موفقیت	۲،۶۲	۲،۸۴	۸،۰۶	۰،۴۶۴	۰،۳۵۴
مسئولیت پذیری	۲،۷۳	۲،۱۱	۴،۴۵	۰،۴۷۳	۰،۳۴۱
توانمندسازی روانشناختی	۲،۷۳	۳،۰۹	۹،۵۴	۰،۴۳۱	۰،۳۶۷
تاب آوری شغلی	۲،۷۹	۳،۱۲	۹،۷۳	۰،۴۱۹	۰،۳۷۹
خودشکوفایی	۲،۹۵	۳،۱۰	۹،۶۱	۰،۴۵۴	۰،۳۴۲
پایگاه اقتصادی/اجتماعی	۲	۲،۱۱	۴،۴۵	۰،۴۶۵	۰،۳۴۸
سرمایه فرهنگی	۲،۵۴	۲،۲۶	۵،۱۱	۰،۴۸۱	۰،۳۹۵
فرهنگ سازمانی	۲،۷۱	۱،۹۸	۳،۹۶	۰،۴۴۶	۰،۳۹۷
حمایت سازمانی	۲،۵۸	۲،۴۳	۵،۹۰	۰،۴۶۲	۰،۳۵۳
عدالت سازمانی	۲،۷۰	۲،۶۹	۷،۲۴	۰،۴۲۸	۰،۳۷۱
تعهد سازمانی	۲،۷۰	۳،۰۱	۹،۰۶	۰،۴۴۲	۰،۳۶۱
یادگیری گروهی	۲،۵۲	۱،۸۵	۳،۴۲	۰،۴۲۸	۰،۳۵۲

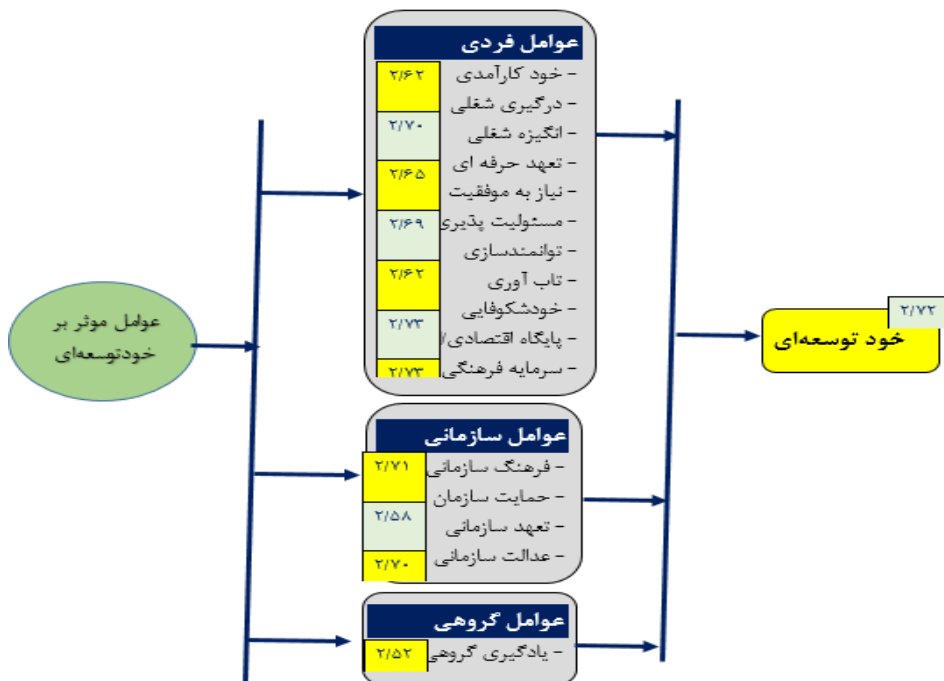
فصلنامه خط مشی گذاری عمومی در مدیریت



شکل ۱: مدل پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۲: مدل پژوهش در حالت معناداری ضرایب t-value



شکل (۳): الگوی نهایی پژوهش

طبق شکل (۱) از آنجایی که تمامی بارهای عاملی بزرگتر از ۰،۵ و طبق شکل ۲ از آنجایی که تمامی ضرایب تی خارج از بازه ۱،۹۶ و -۱،۹۶ می‌باشند حاکی از تایید ارتباط میان سازه‌ها می‌باشد. همچنین در شکل ۳ الگوی نهایی پژوهش ارائه شده است.

بحث و نتیجه گیری

طبق تجزیه و تحلیل‌ها مشخص گردید که عوامل موثر بر خود توسعه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استانهای مازندران، گیلان و گلستان عبارتند از: عوامل فردی (خودکارآمدی، درگیری شغلی، انگیزش شغلی، تعهد حرفه ای، نیاز به موفقیت، مسئولیت پذیری، توانمندسازی روان شناختی، تاب آوری شغلی، خودشکوفایی، پایگاه اقتصادی/اجتماعی، سرمایه فرهنگی)، عوامل سازمانی (فرهنگ سازمانی، حمایت سازمانی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی) و عوامل گروهی (یادگیری گروهی). نتایج حاصل از پژوهش با نتایج پژوهش ایبلی و همکاران (۱۳۹۹)، مؤمنی و همکاران (۱۳۹۹)، گودرزی و همکاران (۱۳۹۸)، ایرینا و همکاران (۲۰۲۱)، ضیا و همکاران (۲۰۲۰) کاملاً هم سو بود. عوامل موثر بر خود توسعه‌ای کارکنان در قالب یک سری عوامل فردی، سازمانی و گروهی می‌باشند. فلذا زمانی که کارکنان خودکارآمدی داشته باشند، درگیری شغلی بالایی داشته باشند، انگیزش شغلی بالایی داشته باشند، تعهد حرفه ای بالایی داشته باشند، نیاز به موفقیت در سطح بالایی داشته باشند، مسئولیت پذیری بالایی داشته باشند، توانمندسازی روان شناختی بالایی داشته باشند، تاب آوری بالایی داشته باشند، خودشکوفایی در سطح بالایی داشته باشند، پایگاه اقتصادی اجتماعی در سطح مطلوبی داشته باشند، سرمایه فرهنگی در سطح بالایی داشته باشند، فرهنگ سازمانی در سطح بالایی داشته باشند، از جانب مدیران حمایت سازمانی بالایی داشته باشند، از جانب سازمان عدالت سازمانی زیادی را تجربه نمایند و تعهد سازمانی بالایی داشته باشند و یادگیری در سطح

گروهی برای آنها پیاده سازی گردد خودتوسعه ای آنها نیز راحت تر صورت می‌گیرد.

پیشنهادهای کاربردی که می توان بر پایه نتایج حاصل از این مطالعه مطرح کرد، این است که:

- (۱) مدیران و سرپرستاران دانشگاه از طریق خلق فرصت‌های یادگیری غیر رسمی، تشویق، اعتقاد به ارزش توسعه، فراهم کردن زمان، اطلاعات، همراهی، تخصیص منابع و پاداش، می توانند نقشی حیاتی در زمینه خود توسعه ای کارکنان، ایفا کند.
- (۲) واگذاری مسئولیت شغلی باید بر اساس توانمندی‌های افراد در دانشگاه صورت گیرد تا فرد بتواند از عهده و وظیفه محوله بر آمده، احساس مفید بودن و مؤثر بودن داشته باشد.
- (۳) به افراد فرصت داده شود تا دانش فراگرفته شده را در عمل به کار گیرند و نیز برنامه‌هایی برای جلب کارکنان مسن در دانشگاهها به سری برنامه‌های خود توسعه ای طراحی شود. پیشنهاد می‌شود برای تحکیم باورهای دینی کارکنان و فرهنگ سازی لازم در این رابطه، کارگاه‌های فرهنگی - آموزشی برگزار شود و مبانی ارزشی کار در اسلام و اهمیت کار و تلاش و نیز اهمیت آموزش و توسعه مهارت‌های نیروی کار در کیفیت انجام کار، برای کارکنان دانشگاه تبیین شود.
- (۴) از آنجا که در این تحقیق، متغیرهای محدودی بررسی شده است، پیشنهاد می‌شود متغیرهای دیگری نظیر ویژگی‌های شخصیتی، مهارت، توانایی، نیاز به یادگیری و همچنین عوامل محیطی (جو یادگیری سازمان، حمایت خانواده، تعارض کار- خانواده، حمایت همکاران) که می توانند رابطه زیادی با تمایل کارکنان در محیط دانشگاه برای شرکت در خود توسعه ای داشته باشند، بررسی شوند. پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده، اثر خود توسعه ای بر عملکرد فردی و سازمانی نظیر رضایت شغلی، بهره وری، کیفیت زندگی کاری و غیره نیز بررسی شود.

- Journal of Police Strategies & Management. 29 (4), pp.741-756.
- Çakır, R., Şahin, H., Balci, H. et al. The effect of basic robotic coding in-service training on teachers' acceptance of technology, self-development, and computational thinking skills in technology use. *J. Comput. Educ.* (2021). <https://doi.org/10.1007/s40692-020-00178-1>.
- Chang, L.C., Liu, C.H. (2016). Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey". *Int. J. Nurs. Stud.* 45 (10),pp.1442-1448.
- Chiang, C.F., & Hsieh, T.S. (2017). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational-citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31, pp.180-190
- Cortina, J., Zaccaro, S., McFarland, L., Baughman, K., Wood, G., & Odin, E. (2014). Promoting realistic self-assessment as the basis for effective leader self-development. ARI Research Leader Development Research Unit (1-69).
- Day, D. V., & Zaccaro, S. J. (2015). Toward a science of leader development. In D. V. Day, S. J. Zaccaro, & S. M. Halpin (Eds.), *Leader development for transforming organization* (pp. 383-399). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Diener E, Diener R , Halpern D , Vitterso J (2018) *Social Well-Being: Research and Policy Recommendations* , Global Happiness Policy Report.
- Donaldson, S. I., & Dollwet, M. (2015). Taming the waves and wild horses of positive organizational psychology. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in positive psychology*, (pp. 1-21). Bingley, UK: Emerald.
- Eric, P. & Jack Amitabh (2016). From Methodological Triangulation in Management Research, *Management Research News*, Department of Quantitative Analysis and Operations Management. College of Business Administration, University of Cincinnati, Ohio, USA: Cincinnati, 29 (6): 345-357.
- Pourkarimi, J, Mazari, A (2017). The mediating role of self-development in the relationship between transformational leadership and human capital agility. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, Sixth Year No. 2 (22). pp. 101-125 (persian).
- Fallah, Mehdi (2017). *Organizational Learning Culture in Human Resource Development*, Fifth National Conference on Education and Human Capital Development, Tehran.
- Foroutani, Z (2015) *Factors Affecting Employees' Self-Developmental Behavior with*
- References**
- Abbema, A.E. (2016). *The Motivational Leader: A Self-Determination Approach*. University of Twente, Enschede, The Netherlands.
- Abili, Kh., Pour Karimi, J, Mazari, A. (2020). Provide a self-development model for academic leaders. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, Ninth Year No. 2, pp. 1-28 (Persian).
- Abili, Kh., Mazari, M. (2018). Self-development support theories of human resources. *Journal of Human Resource Management Development and Support*, 50. pp. 111-138 (Persian).
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2015). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29, pp.99-118
- Andrén, U. (2012). Self-awareness and self-knowledge in professions: Something we are or a skill we learn. *Kompndiet, Göteborg*.
- Burkhanova, Irina Y; Drandrov, Gerold L; Ivanova, Svetlana S; Stafeeva, Anastasia V; Vorobyov, Nikolay B; et al. *International Journal of Applied Exercise Physiology; Mazandaran Vol. 9, Iss. 4, (2020): 117-124.*
- Boreham P , Pvey J , Tomaszewski W (2015) *Work and Social Wellbeing: The Impact of Employment Conditions on Quality of Life* , *The International Journal of Human Resource Management*
- Bowman, R. (2015). Teachers as leaders: A commitment to self-Development. *Academic Exchange Quarterly*, 19 (1): 1-10.
- Boyce, L.A., Zaccaro, S.J., and Wisecarver, M.Z. (2015). Propensity for self-development of leadership attributes: Understanding, predicting, and supporting performance of leader self-development. *The Leadership Quarterly*, 21: 159-178.
- Braun, S., Nazlic, T., Weisweiler, S., Pawlowska, B., Peus, C., Frey, D. (2015). Effective Leadership Development in Higher Education: Individual and Group Level Approaches. *Journal of Leadership Education*, 8 (1):195-206.
- Burgoyne, J., (2015). *Learning Theory and the Construction of Self: What Kinds of People Do We Create through the Theories of Learning that We Apply to Their Development?*. *Learning Theory and the Construction of Self*, 1-16.
- Burgoyne, J., Pedler, M. (2015). Valuing leadership development: a practices and challenge approach. *Journal of the Association for Management Education and Development*, 19 (4): 26-72.
- Carrie, P., Dollery, B. (2016). Organizational commitment and perceived organizational support in the NSW police. *International*

- framework for employees' self-developmental behavior; A study in Khorasan Razavi, North and South Gas Company. Quarterly Journal of Human Resource Management in the Oil Industry, Eleventh Year No. 43. pp. 25-54 (persian).
- Naghizadeh, A, Khan Babazadeh, M, Samari, A (2015) A Study of Research Barriers and Problems from the Perspective of Faculty Members in Ardabil University of Medical Sciences, Journal of Ardabil University of Medical Sciences and Health Services, Volume 15, Number 3 (persian).
- Zahedi, S, Bazargan, A (2013) Faculty members' views on the needs of their professional development and methods of meeting the needs, Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, No. 67 (Persian).
- Zia, M.Q., Naveed, M., Bashir, M.A. and Shamsi, A.F. (2020), "The interaction of situational factors on individual factors and self-development", European Journal of Training and Development, Vol. 44 No. 4/5, pp. 509-530. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2019-0172>.

یادداشت‌ها

- ¹ Abbema
² Boreham et al.
³ Boyce et al.
⁴ Chiang & Hsieh
⁵ Bowman.
⁶ Day & Zaccaro.
⁷ Cortina & et al.
⁸ Carrie & Dollery
⁹ Eric & Amitabh
¹⁰ Braun & et al
¹¹ Diener
¹² Donaldson & Dollwe.
¹³ Gelbard & Carmeli.
¹⁴ Burgoyne & Pedler
¹⁵ Allen & et al.
¹⁶ Hinton
¹⁷ Chang & Liu.
¹⁸ Bai
¹⁹ Çakır
²⁰ Irina
²¹ Wedyaswari
²² Zia
²³ Ievtushenko

- Emphasis on the Role of Organizational Support and Islamic Attitude to Work, Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies, Fourth Year, Second Issue (persian).
- Gelbard, R., & Carmeli, A. (2017). The interactive effect of team dynamics and organizational support on ICT project success, International Journal of Project Management, 27, pp. 464-470.
- Goodarzi, M., and Mazari, A., and Khabareh, K. (2019). The mediating role of self-development in the relationship between self-awareness and job performance. Organizational Culture Management, 17 (4), 531-548 (persian).
- Hinton, K.L. (2017). Self-responsibili and social responsibility. University of Nevada, Available at: <https://www.unce.unr.edu/publications/files/cy/other/fs9396.pdf>.
- Iryna V. Ievtushenko, Yevheniia Dœ. Kaliuzhna, Olena O. Nezhynska (2020)." The Study of the Self-Development Model in the Context of Structural Security of the Individual Integrity". journal of intellectual disability diagnosis and treatment. Vol. 8 No. 3 (2020).
- Javanak, M, Abili, Kh, Pourkarimi, J, Soltani, K (2017) Presenting the Professional Development Model of Clinical Education Department Managers: The Case of Public Medical Universities, Scientific Journal of Medical Education Strategies (persian).
- Jawahar, I. M., & Hemmasi, P. (2017). Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions the mediating role of job and employer satisfaction. Women in Management Review, 21 (8), pp. 643-661.
- Jiangdi B , Pan T, Wenhui Ch, Junchang L (2021)." Evaluation of Self-Development Ability and Study of Its Obstacle Factors for State-Owned Forest Farms: Applying the SEM-PPM". Sustainability 2021, 13 (6), 3119; <https://doi.org/10.3390/su13063119>.
- Mazari, E, Khabareh, K, Badaban, S (2015) Gap Analysis of the Self-Development Status of Human Resources in Higher Education Centers (Case: University of Tehran), 2nd International Conference on Management and Development Culture (persian).
- Miryam Wedyaswari, Millati Syamila, Devita Ratna Widowati (2020)." EXPO: Self-Development Training Program to Introduce Emotional Competence for First-Year Psychology Students". ASIA PACIFIC HIGHER EDUCATION RESEARCH JOURNAL. Volume 7. pp. 29-46.
- Momeni, A, Kafashpour, A, Malekzadeh, Gh, Khorakian, Gh (2020). Designing a conceptual



Evaluating and Identifying the Factors Affecting the Self-Development of Faculty Members of Islamic Azad University of Mazandaran, Gilan and Golestan Provinces and Presenting its Optimal Model

Zahra Kahroodi¹ - Parisa Iran Nejad^{2*} - Ramezan Jahanian³

Abstract

Objective: In the present study, it is planned to evaluate and identify the factors affecting the self-development of the faculty members of the Islamic Azad University of Mazandaran, Gilan and Golestan provinces and to present its optimal model.

Methods: Research method in terms of purpose, applied; In terms of data collection method is mixed (quantitative-qualitative), in terms of quantity is descriptive survey type and qualitatively descriptive is in the field theory. The statistical population is in the qualitative stage of all faculty members with at least 10 years of experience and in the quantitative stage of all faculty members of the Islamic Azad University of Mazandaran, Gilan and Golestan provinces who are engaged in job duties in 1399 and their number is 2789 people. Also, in the present study, purposive sampling method was used in the qualitative stage and relative stratified random sampling method was used in the quantitative stage, in proportion to the volume of each of the three provinces. Data collection tools were also standard self-development questionnaires of researcher-made questionnaires of factors affecting self-development with validity and reliability. The method of data analysis in the qualitative stage is content analysis and in the quantitative stage is based on structural equation modeling.

Findings: The findings show that the factors affecting the self-development of faculty members of Islamic Azad University of Mazandaran, Gilan and Golestan provinces are: Individual factors (self-efficacy, job conflict, job motivation, professional commitment, need for success, responsibility, psychological empowerment, resilience Job creation, self-actualization, economic / social status, cultural capital), organizational factors (organizational culture, organizational support, organizational justice, organizational commitment) and group factors (group learning).

Findings: Finally, it is suggested that managers and supervisors can play a vital role in employee self-development by creating informal learning opportunities, encouraging, believing in the value of development, providing time, information, support, resource allocation, and rewards.

Keywords: self-developmental pattern, individual factors, organizational factors, group factors, university faculty members

¹ Ph.D Student, Department of Educational Science, Faculty of Psychology, Islamic Azad University of Karaj, Karaj Branch, Iran.

² Assistant Professor, Department of Educational Science, Faculty of Psychology, Islamic Azad University of Karaj, Karaj, Iran. (Corresponding author) parisairannejad@yahoo.com

³ Department of Educational Science, Faculty of Psychology, Islamic Azad University of Karaj, Karaj, Iran.