

۲۰۱۷

مرکز ملی تحقیقات راهبردی آموزش پزشکی

طرح پژوهشی

عنوان طرح

نام مجریان طرح

دکتر پریرسا پارسا، دکتر بی تا پارسا



مرکز ملی تحقیقات راهبردی آموزش پزشکی

طرح پژوهشی:

عنوان طرح:

بررسی عوامل موثر بر پیشرفت حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال

۱۳۹۵-۹۶

نام مجری طرح

دکتر پریسا پارسا

دکتر بی تا پارسا

نام موسسه محل انجام طرح

دانشگاه علوم پزشکی همدان

تاریخ

۱۳۹۶

سلام الله عليه

۱. اطلاعات مربوط به طرح پژوهشی:

عنوان به فارسی بررسی عوامل موثر بر پیشرفت حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵

عنوان به انگلیسی:

Survey of factors associated to career advancement among academic members in Hamadan University of Medicine and Health Sciences in ۲۰۱۷-۲۰۱۸

- **واژگان کلیدی:**
سازمان ، پیشرفت ، شغل ، هیئت علمی
- **محل انجام طرح:**
دانشگاه علوم پزشکی همدان
- **نوع طرح: ترویجی**
- **روش مطالعه: مقطعی**
- **مدت زمان کل طرح: ۱۸ ماه**
- **روش اجرای پژوهشی بطور مختصر:**

افزایش انگیزه و یادگیری بیشتر افراد هیئت علمی یکی از استراتژیهای مهم دانشگاه برای ارتقای سطح دانشگاه در کشور و حتی سطح بین المللی است . در دانشگاههای علوم پزشکی روند ارتقا و پیشرفت حرفه ای اعضای هیئت علمی که عمدتاً شامل پزشکان، پیراپزشکان و سایر اعضای بالینی و علوم پایه میباشند علاوه بر تاثیرات مثبت آن بر ارتقای سطح علمی دانشجویان موجب بالاتر بردن سطح خدمت رسانی به جامعه و ارتقای سلامت مردم نیز می شود. وظیفه مهم مدیریت دانشگاه در توسعه منابع انسانی این است که ترتیباتی فراهم آورد که موجبات افزایش انگیزه کاری ، مولد بودن و عملکرد بهتر سازمانی کارکنان را تامین نماید. این امر از طریق ارتقای مهارتهای شغلی ، تواناییها و دانش با استفاده از تکنیکهای یادگیری و برقراری ارتباط با دیگران میسر می شود . مطالعات محدودی در مورد تاثیر عوامل فردی و سازمانی در پیشرفت حرفه ای در اعضای هیئت علمی دانشگاه انجام شده است . در سالهای اخیر مراکز آموزش عالی زیادی در ایران تاسیس شده اند و سیستم جامع آموزشی کشور بایستی ارزیابی مداوم خدمات این مراکز را انجام دهد. در این راستا ، بخصوص دانشگاههای دولتی نیازمند ارزیابی اهداف و برنامه های استراتژیک خود در جهت توسعه منابع انسانی می باشند .

اهمیت این تحقیق افزودن آگاهی در زمینه پیشرفت حرفه ای اعضای هیئت علمی است که برای برنامه ریزیهای ارتقای حرفه ای آنان چون برگزاری کارگاههای دانش افزایی و ارزیابی فعالیتهای آنان می تواند مورد استفاده قرار گیرد. از طرف دیگر برای مدیران مهم است که بدانند چه موانع و مشکلاتی برای پیشرفت حرفه ای و یادگیری سازمانی وجود دارد. بخصوص نتایج این مطالعه روشن خواهد نمود چه ارتباطاتی بین یادگیری سازمانی ، عوامل فردی و سازمانی در پیشرفت حرفه ای اعضای هیئت علمی برقرار می

باشند. بنابراین تحقیق حاضر به منظور بررسی تاثیر عوامل فردی ، سازمانی بروی پیشرفت حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان انجام می شود.

• استفاده کنندگان بالقوه نتایج پژوهش:

۱- مدیران و سیاستگذاران امور هیئت علمی در سطح وزارت ، دانشگاه ،

۲- مرکز توسعه آموزش دانشگاه

۳- اعضای هیئت علمی

همکاران اصلی طرح:

نام	نوع همکاری	ایمیل	شماره همراه
دکتر بی تا پارسا (دکتری مدیریت منابع انسانی)	همکاری در طراحی و اجرای طرح پژوهش	Bparsa2004@gmail.com	۰۹۱۸۳۱۸۳۹۷۶

• بیان مسئله

پیشرفت حرفه ای و یادگیری سازمانی به عنوان مفاهیمی مهم در رسیدن به افزایش انگیزه کاری ، کارآمدی، خلاقیت و مدیریت به کار گرفته می شوند. با پیشرفتهای صنعتی و تکنولوژی در جهان امروزه اکثر سازمانها بدنبال پیدا کردن راههایی برای توسعه و یادگیری بیشتر مستخدمین خود هستند. بطوریکه یکی از ضروریات در توسعه منابع انسانی درک ارتباط بین پیشرفت حرفه ای و یادگیری سازمانی می باشد(اسچابروک و لام ، ۲۰۰۲) . پیشرفت یا ارتقای حرفه ای کارکنان یکی از عوامل موثر در افزایش انگیزه کاری آنان می باشد و به مراحلی که موقعیت شغلی و عملکرد یک فرد تغییر می کند ، ارتقا می یابد ، و ارتباط بهتری با مدیریت سازمان برقرار می کند اطلاق می شود. به عقیده آپسپوری و همکاران (۲۰۰۶) عوامل زیادی در پیشرفت حرفه ای موثرند که شامل عوامل فردی ، خانواده و جامعه، حمایتهای شغلی مثل داشتن راهنما و ارتباط با همکاران میتواند باعث تسهیل پیشرفت شغلی شود. عوامل فردی شامل شخصیت و سایر فاکتورهای فیزیولوژیکالی می شود که توانایی فرد را برای مدیریت امور نظیر انگیزش، انتظارات حرفه ای و ایفای نقش و در حرفه در بر می گیرد .

محققین در یافته اند عواملی که باعث پیشرفت در حرفه میشوند شامل فاکتورهای فردی، ساختاری و رفتاری می باشند (نابی ، ۱۹۹۹. بیلت ، ۲۰۰۲). عوامل فردی که موجب ارتقای حرفه ای می شود به

متغیرهای فردی-اجتماعی، انگیزشی و دموگرافیک گفته می شود که موجب موفقیت در کار می شوند. متغیرهای فردی-اجتماعی مانند توانایی فردی، تلاش، آموزش و تمرین عملی هستند که روی عملکرد حرفه ای فرد تاثیر دارند و مهمترین فاکتورها در ارتقای حرفه ای می باشند. فاکتورهای ساختاری به عواملی گفته می شود که در سازمان باعث مهار یا پیشرفت توسعه حرفه ای می شود. مثلا سازمانهایی که پستهای یا موقعیتهای شغلی بیشتری دارند موجب افزایش فرصتهای شغلی و در آمد بیشتر افراد می شوند (جادی و همکاران، ۱۹۹۵، نابی، ۱۹۹۹).

فاکتورهای رفتاری به عواملی مثل خود کارآمدی مربوط می شود. جادی و همکاران (۲۰۰۱) نشان دادند که خود کارآمدی در بدو استخدام با حقوق و موقعیت شغلی در سه سال بعدی و رضایت شغلی در هفت سال آینده ارتباط وجود دارد. ژاو و همکاران، ۲۰۰۸ نشان دادند که مفهوم ارتقای حرفه ای در طول زندگی فرد دچار تغییراتی میشود. برای افراد تازه کار ارتقای حرفه ای به معنی بالا رفتن درجات شغلی است در حالیکه برای کارکنان سابقه دار ارتقای حرفه ای به مفهوم ارزشگذاری و قدردانی آنان در محیط کاری است.

علاوه بر عوامل فوق الذکر مطالعات نشان داده اند سازمانهایی که بدنبال پیشرفت و خلاقیت بیشتری هستند باید به یادگیری سازمانی توجه کنند. امروزه فقط سازمانهایی که تلاش می کنند که شایستگی، مولد بودن و خلاقیت را در کارشان توسعه دهند در شرایط پیچیده محیطی این دوران می توانند موفق باشند (لین و همکاران، ۲۰۰۷). لذا اکثر سازمانها بدنبال کسب منابع و اطلاعاتی هستند که با محیط اطرافشان سازگاری یابند. یادگیری سازمانی با تغییرات مثبتی که در سازمان ایجاد می کند یکی از راههای مهم مداخلات توسعه ای در سازمان می باشد (ایزنبرگ و لومباردو، ۲۰۰۴، لاپان، ۲۰۰۴). یادگیری سازمانی نشان میدهد که یادگیری چگونه در سازمان روی می دهد و موجب مدیریت بهتر سازمان، اتخاذ استراتژیهای مناسب و شایستگی سازمانی می شود. گرین هاوس و همکاران (۱۹۹۳) عقیده دارد که ترغیب به یادگیری مهمترین مرحله یادگیری سازمانی می باشد که موجب رسیدن به اهداف سازمان و عملکرد بهتر سازمان می شود.

یادگیری یکی از مهمترین تلاشها در طول زندگی حرفه ای افراد می باشد. در طی دوران حرفه ای هر فرد از تجربیات و دیگران یاد می گیرد. توانایی یادگیری از تجربیات گاهی به عنوان پیش آگهی

پیشرفت حرفه ای و عملکرد شغلی محسوب می شود (ایچنگر و لومباردو ، ۲۰۰۰ ، لوندون و ماو ر ، ۲۰۰۴) . یادگیری به سازمان این قوت را می دهد که در جهت خلاقیت ، توسعه دانش در داخل سازمان و رقابت با سایر سازمانها در خارج گام بردارد و از این طریق به پیشرفت فردی ، حرفه ای ، رفع مشکلات و تشویق کارکنان به استفاده از مهارتهای جدید و نو آوری سازمان بیانجامد. توافق نظراتی در تحقیقات انجام شده قبلی بین محققین در مورد ویژگیهای یادگیری وجود دارد. آنان معتقدند یادگیری سازمانی وقتی اتفاق می افتد که کارکنان بطور تیمی برای بدست آوری اهداف مشترک تلاش کنند، دانش و آگاهی داشته باشند و با یکدیگر این دانش را مبادله کنند، ارتباطات درون سازمان باز و گسترده باشد، تفکر سیستمی داشته باشند، یادگیری مورد تشویق قرار گیرد و پاداش بگیرد، تلاش برای اکتساب پایدار مهارتهای جدید مورد حمایت قرار گیرد، و در نهایت ایده ها و راه حلهای جدید مورد استقبال قرار گیرند (سنج ، ۱۹۹۰ و لوندون و ماو ر ، ۲۰۰۴) .

در این رابطه واتکینز و مارسیک (۱۹۹۳) در تئوری یادگیری سازمانی خود به هفت سازه یادگیری سازمانی که به ابعاد فردی و سازمانی مربوط می شوند اشاره می کنند. به نظر ایشان یک مدل موثر یادگیری سازمانی زمانی موثر می باشد که فرهنگ و بافت سازمانی شرایطی را فراهم آورد که باعث هماهنگی افراد و ساختار سازمانی شود تا موجب تسهیل یادگیری و تغییر سازنده در سازمان شود. این سازه ها شامل : یادگیری مداوم (Continues Learning) ، بحث و جستجو (Inquiry and dialogue) ، یادگیری تیمی (Team learning) ، سیستمهای تعبیه شده برای یادگیری (Embadded system، توانمند سازی (Empowerment) ، ارتباطات سیستمی (System connection) و برنامه های راهبری (Strategic leadership) می باشد. این سازه ها در سه سطح فردی ، تیمی و سازمانی هم قابل بررسی هستند . این سه سطح یادگیری فردی ، گروهی، سازمانی باید در سازمان ارزیابی و توسعه داده شوند تا منجر به پیشرفت سازمانی شوند. لیکن متأسفانه تا کنون تحقیقات کمی در مورد نقش ساختارهای یادگیری در پیشرفت حرفه ای انجام شده است .

افزایش انگیزه و یادگیری بیشتر افراد هیئت علمی یکی از استراتژیهای مهم دانشگاه برای ارتقای سطح دانشگاه در کشور و حتی بین المللی است . در دانشگاههای علوم پزشکی روند ارتقا و پیشرفت حرفه ای اعضای هیئت علمی که عمدتاً شامل پزشکان، پیراپزشکان و سایر اعضای بالینی و علوم پایه میباشند علاوه بر تاثیرات مثبت آن بر ارتقای سطح علمی دانشجویان موجب بالاتر بردن سطح خدمت رسانی به

جامعه و ارتقای سلامت مردم نیز می شود. وظیفه مهم مدیریت دانشگاه در توسعه منابع انسانی این است که ترتیباتی فراهم آورد که موجبات افزایش انگیزه کاری، مولد بودن و عملکرد بهتر سازمانی کارکنان را تامین نماید. این امر از طریق ارتقای مهارت‌های شغلی، تواناییها و دانش با استفاده از تکنیک‌های یادگیری و برقراری ارتباط با دیگران میسر می شود (کاپنیک، ۱۹۹۶). پیشرفت حرفه ای یکی از فاکتورهای مهم در رشد کارکنان می باشد (آلباتخ و نایت، ۲۰۰۷). تا این زمان، اطلاعات کمی در مورد تاثیر عوامل فردی و سازمانی در پیشرفت حرفه ای در اعضای هیئت علمی دانشگاه انجام شده است. در سالهای اخیر مراکز آموزش عالی زیادی در ایران تاسیس شده اند و سیستم جامع آموزشی کشور بایستی ارزیابی مداوم خدمات این مراکز را انجام دهد. در این راستا، بخصوص دانشگاه‌های دولتی نیازمند ارزیابی اهداف و برنامه های استراتژیک خود در جهت توسعه منابع انسانی می باشند. در این زمینه مطالعات قبلی در کاربرد نقش رفتار افراد در سرانجام شغلی کافی نبوده اند.

اهمیت این تحقیق افزودن آگاهی در زمینه پیشرفت حرفه ای اعضای هیئت علمی است که برای برنامه ریزیهای ارتقای حرفه ای آنان چون برگزاری کارگاههای دانش افزایی و ارزیابی فعالیتهای آنان می تواند مورد استفاده قرار گیرد. از طرف دیگر برای مدیران مهم است که بدانند چه موانع و مشکلاتی برای پیشرفت حرفه ای و یادگیری سازمانی وجود دارد. بخصوص نتایج این مطالعه روشن خواهد نمود چه ارتباطاتی بین یادگیری سازمانی، عوامل فردی و سازمانی در پیشرفت حرفه ای اعضای هیئت علمی برقرار می باشند. (کانون و ادمونسون، ۲۰۰۴). این تحقیق میتواند شواهد عینی فراهم آورد که مورد استفاده مدیران در هنگام تصمیم گیری در مورد ارتقای اعضای هیئت علمی قرار گرفت. بنابراین تحقیق حاضر به منظور بررسی عوامل موثر بر پیشرفت حرفه ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه علوم پزشکی همدان انجام می شود.

• مروری بر تحقیقات پیشین

در ایران مطالعاتی جهت تعیین ارتباط بین عوامل دموگرافیک و رفتاری در سازمان و تاثیر آن در عاقبت شغلی اعضای هیئت علمی و کارکنان انجام شده است. برای مثال سجادی نیا و همکاران در سال ۲۰۱۱ تحقیقی در مورد عوامل موثر بر ضایع شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی انجام داده است، نتایج نشان داد که ۸۰ درصد از شغل خود راضی بودند ولی فقط ۵۰ درصد آنان از ارتباط با دیگر همکاران رضایت داشتند. ۵۳/۴٪ از شرکت کنندگان از فرصتهای ارتقای شغلی راضی بودند و ۶۳٪ ذکر کردند در محیط کار به آنان احترام لازم گذاشته می شود. به ترتیب حدود ۳۸ درصد و ۶۰ درصد از شرایط فیزیکی محیط کار و میزان کار در هفته خود راضی بودند. حدود نیمی از آنان از

حقوق خویش و مدیریت دانشگاه رضایت داشتند ولی فقط ۲۵٪ از امکانات رفاهی راضی بودند. در این تحقیق بین سطح تحصیلات و درجه شغلی افراد با رضایت شغلی وجود نداشت .

رمضان نیا در سال ۲۰۱۰ دریافت ارتباطی بین جنس و سن در رضایت شغلی کارکنان دانشگاه وجود ندارد. اما ارتباط معنی داری بین سطح تحصیلات و درجه شغلی افراد با رضایت شغلی وجود داشت. یعنی افرادی که عضو هیئت علمی و درجات بالاتر تحصیلی و مرتبه دانشگاهی داشتند نسبت به سایر کارکنان از رضایت شغلی بالاتری برخوردار بودند. ۴۰٪ کارمندان از محیط و شرایط (اتمسفِر) دانشگاه راضی بودند، ۳۰٪ موارد آن را قابل تحمل و ۳۰٪ ناراضی بودند. بعلاوه یافته ها نشان داد که ۱۵٪ کارکنان از درآمد خود راضی بودند، ۵۱٪ کارکنان از سطح در آمد خود نسبتا راضی بودند و ۳۴٪ ناراضی بودند. در نیجه محققین نتیجه گرفتند که اتمسفر سازمان بیشتر از میزان درآمد در رضایت کارکنان دانشگاه موثر می باشد .

نتایج مشابهی از تحقیق یوسفی و براتعلی در سال ۲۰۱۱ نشان داد که زنان با درجات بالاتر تحصیلات از موقعیت شغلی شان راضی هستند. آنان دریافتند که تحصیلات بالاتر نقش مهمی در ارتقای زنان در زندگی حرفه ای آنان دارد. مهدیون و همکاران در سال ۲۰۱۰ نشان دادند که ارتباطی بین رفتار سازمانی و ابعاد شخصیتی افراد با موقعیت شغلی ۲۱۳ نفر از کارکنان دانشگاه تهران وجود داشت. رفتار سازمانی ارتباط مثبتی با ابعاد شخصیتی داشت . بر این اساس صداقت ، توافق و ذکاوت به عنوان عوامل پیش بینی کننده رفتار سازمانی می باشند .

قالب تئوری این تحقیق

این تحقیق بر اساس سه تئوری شکل گرفته است که شامل ، تئوری حرفه ای شناخت اجتماعی (Social Cognitive Career Theory) و تئوری یادگیری سازمانی (organization learning theory) است .

تئوری یادگیری سازمانی

تئوری یادگیری سازمانی واتکینز و مارسیک (۱۹۹۳) یک مدل موثر یادگیری سازمانی زمانی موثر می باشد که معتقد است فرهنگ و بافت سازمانی شرایطی را فراهم می آورد که باعث هماهنگی افراد و

ساختار سازمان شود تا موجب تسهیل یادگیری و تغییر سازنده در سازمان شود. این سازه ها شامل :
(Inquiry and dialogue) ، بحث و جستجو (Continues Learning) یادگیری مداوم
(Embadded system) ، سیستمهای تعبیه شده برای یادگیری (Team learning) یادگیری تیمی
(System connection) ، ارتباطات سیستمی (Empowerment) ، توانمند سازی (Strategic leadership) و برنامه های راهبری
می باشد. این سازه ها در سه سطح فردی ، تیمی (Strategic leadership) و برنامه های راهبری
و سازمانی هم قابل بررسی هستند . این سه سطح یادگیری فردی ، گروهی، سازمانی باید در سازمان
ارزیابی و توسعه داده شوند تا منجر به پیشرفت سازمانی شوند. لیکن متأسفانه تا کنون تحقیقات کمی
در مورد نقش ساختارهای یادگیری در پیشرفت حرفه ای انجام شده است

: سطح فردی

به معنی ایجاد فرصتهای آموزشی پیوسته برای توسعه (Continues Learning) یادگیری مداوم
یادگیری است. یادگیری در کار وجود دارد بنابراین افراد در جریان کار یاد هم می گیرند. مثلاً اعضای
هیئت علمی برای یادگیری به هم کمک می کنند
فرهنگ سازمان از طرح سوالات ، پاسخ به آنها و (Inquiry and dialogue) بحث و جستجو
تجربیات افراد حمایت می کند. افراد قدرت استدلال خود را با بیان کردن نقطه نظرات و گوش کردن به
سخنان دیگران و کنکاش در نقطه نظرات دیگران توسعه می دهند. بطور مثال وقتی اعضای هیئت
علمی عقاید خود را بیان می کنند ، عقاید سایرین را هم می پرسند

: سطح گروهی

محیط کار براساس دستیابی به تفکرات گروهها طراحی شده (Team learning) یادگیری تیمی
است. همکاری با ارزش است و پاداش میگیرد. گروهها انتظار میرود از همکاری با یکدیگر یادگیری
داشته باشند. مثلاً در این دانشگاه ، گروهها خط مشی خود را براساس نتایج بحث های گروهی مورد
..بازبینی قرار می دهند. یا گروهها مطمئن هستند که دانشگاه به توصیه های آنان عمل خواهد کرد

: سطح سازمانی

سیستمهای ضروری برای به (Embadded system) سیستمهای تعبیه شده برای یادگیری
اشتراک گذاری یادگیری در محیط کار ایجاد شده، حفظ و ارتقا می یابند . کارکنان با این تکنولوژی
های سیستمی پیشرفته دسترسی دارند. بطور مثال این دانشگاه ، نتایجی را که از تجربیات قبلی کسب
کرده است را در اختیار کارکنان قرار می دهد

افراد در کنار یکدیگر قرار می گیرند تا یاد بگیرند و برای (Empowerment) توانمند سازی اشتراک در نقطه نظرات خود تلاش کنند. مسئولیتها تقسیم می شود و افراد انگیزه یادگیری و استفاده از آن در کارشان دارند. بطور مثال این دانشگاه ، اعضای هیئت علمی که از دیگران برجسته تر هستند را شناسایی می کند

سازمان به جامعه وابسته است. افراد به نقش محیط (System connection) ارتباطات سیستمی در کار خود و استفاده از اطلاعات برای تطابق عملکرد خود واقف هستند. افراد به یادگیری یکدیگر کمک می کنند تا تاثیر آنها در کل سازمان ببینند. مثلا این دانشگاه با موسسات و اجتماعات دیگر برای رسیدن به نیازهای متقابل کار می کند. یا این دانشگاه کارکنان و اعضای هیئت علمی را تشویق می کند که وقتی می خواهند مشکلی را حل کنند از راه حلها و جوابهای جمع آوری شده از بخشهای مختلف استفاده کنند.

رهبری از برنامه های یادگیری استراتژیک برای (Strategic leadership) و برنامه های راهبری بهره گیری تجاری استفاده می کند. ایجاد مدل های رهبری ، رقابت و حمایت می کنند. مثلا مدیران افراد تحت سرپرستی خود را راهنمایی و هدایت می کنند

تئوری حرفه ای شناخت اجتماعی

تئوری حرفه ای شناخت اجتماعی بر اساس کارهای لینت (۱۹۹۴) ایجاد شد و تا سال ۲۰۰۰ ادامه یافت. این تئوری بر اساس تئوری شناخت اجتماعی آلفرد بندورا در سال ۱۹۸۶ طراحی شد. این تئوری بر اساس عوامل شخصی ، فاکتورهای محیطی و رفتار است. تعامل این عوامل مهمترین عوامل توسعه فردی هستند. تئوری حرفه ای شناخت اجتماعی شامل سه جزو خودکارآمدی ، نتایج مورد انتظار و اهداف شخصی می باشند. خودکارآمدی باوری است که به فرد امکان می دهد که به اهدافش با کسب آگاهی و دانش برسد نتایج مورد انتظار باورهای شخصی در مورد پیش بینی نتایج و اهمیت آن می باشد. در نهایت، اهداف شخصی قالبی برای شروع و حفظ رفتارها و اعمال فرد می باشد. بطور مثال شخص اعتقاد دارد اگر در کارش با مشکلی برخورد کند می تواند از عهده آن برآید. تئوری حرفه ای شناخت اجتماعی با ترکیب اجزای فردی (خودکارآمدی) به همراهی محیط کاری (حمایت شغلی ، مربی و غیره) و تاثیرات آن بر عاقبت کاری طراحی شده است (لنت ، ۲۰۰۴، لنت و براون ۲۰۰۶). اولین بار لنت در سال ۱۹۹۴ تئوری حرفه ای شناخت اجتماعی را به دو جزء تقسیم بندی کرد: اولین

جزء تجربیات یادگیری فرد است که خود کارآمدی و انتظارات شغلی او را شکل می دهند. این قسمت نشان می دهد چگونه زمینه فیزیکی و محیطی فرد تجربیات یادگیری فرد را ایجاد می کند. جزء دوم خارج از فرد و مربوط به فاکتورهای اجتماعی و سازمانی می شود که موجب حمایت مثبت یا منفی محیطی میشود. (فلور و اوبرین ، ۲۰۰۲). اهمیت فاکتورهای محیطی بدلیل تاثیری است که بر روی عوامل فردی - شناختی و سایر رفتارهای حرفه ای است. هدف از این تحقیق تلفیق بین دانش فعلی ما پیشرفت حرفه ای و تئوری مذکور می باشد. این تئوری متشکل از عوامل فردی ، عوامل تاثیرگذار زمینه ای محیط کار و نتایج مورد انتظار یا عملکرد می باشد.

فاکتورهای فردی و پیشرفت حرفه ای

فاکتورهای فردی مثل خود کارآمدی و عوامل خانوادگی تاثیر مهمی در حرفه فرد دارند ، اهمیت تاثیر عوامل خانوادگی بر پیشرفت حرفه ای باید مورد تاکید قرار گرفته است (اسماعیل و محد رسدی ، ۲۰۰۶ ، اسماعیل و ابراهیم ، ۲۰۰۸). ماوین (۲۰۰۱) دریافت که برای بسیاری از کارکنان زن مشکل در هماهنگی زندگی خانوادگی و شغلشان وجود دارد. سرمایه گذاری که افراد برای یادگیری مهارتها میکنند نیز یکی دیگر از این عوامل فردی است . بر اساس این تئوری سرمایه گذاری در کسب دانش و مهارت باعث ارتقای رتبه در حرفه فرد می شود.

خودکارآمدی به معنی باور فرد از تواناییهایش است که باعث قابلیت فرد برای کسب خواسته هایش ایجاد می شود (جادج و همکاران ، ۱۹۹۸). انسان از تجربیات شکستها و پیروزیهایش یاد می گیرد . به نظر بندورا (۱۹۸۶) خودکارآمدی بر انتخابهای فرد، تلاش او برای غلبه بر مشکلات، احساس اضطراب و قدرت سازگاری او تاثیر می گذارد. دای و آلن (۲۰۰۴) نقش خودکارآمدی را بر موفقیت حرفه ای بررسی کردند و دریافتند افراد با حس خودکارآمدی زیاد تمایل دارند که بطور فعال در فعالیتهای یادگیری و توسعه درگیر شوند ، بنا براین به احتمال بیشتر در حرفه خود ارتقا یابند

فاکتورهای سازمانی و پیشرفت حرفه ای

در این تحقیق تاثیر متغیرهای مستقل وابسته به سازمان از قبیل حمایت سازمانی و کیفیت زندگی حرفه ای بر پیشرفت حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشگاه مورد بررسی قرار می گیرند

یادگیری سازمانی و پیشرفت حرفه ای

یادگیری سازمانی یکی از منابع ضروری و صلاحیت برای حفظ شایستگی و توانایی در محلهای کاری می باشد. یادگیری بعنوان توانایی دانشگاه برای تولید و نشر دانش و به عنوان منبعی برای خلاقیت بر شمرده می شود. یادگیری سازمانی در طی مراحل کسب، مشارکت و تشکیل دانش جدید از داخل و خارج محدوده سازمان ایجاد می شود (کروسان و همکاران ۱۹۹۹). به عبارت دیگر، توانایی دانشگاه در تطبیق با موقعیت جدید و بازسازی خود بر اساس نیازهای محیط و جامعه می باشد (جرجیو و همکاران، ۲۰۰۰). بر این اساس دانشگاه بایستی سیستمی ایجاد کند که باعث شود یادگیرهای فردی با دیگر اعضا به مشارکت قرار گیرد. افزایش یادگیری فردی باعث ارتقای یادگیری سازمان میشود و در نتیجه آن پیشرفت حرفه ای اتفاق می افتد.

تعاریف:

پیشرفت حرفه ای :

- تعریف تئوری : پیشرفت حرفه ای به مواقعی گفته می شود که یک کارمند تغییر مثبتی در میزان حقوق، دستیابی به اهداف، موقعیت شغلی و ارتقا پیدا می کند (آپسپوری، ۲۰۰۶).
- تعریف عملیاتی : در این تحقیق پیشرفت حرفه ای به معنای افزایش حقوق، دریافت پاداش، ارتقای مرتبه و درک فرد پیشرفت حرفه ای و دستیابی به اهداف حرفه ای خود می باشد ..

یادگیری سازمانی:

- تعریف تئوری: یادگیری سازمانی قابلیت یادگیری در سطوح فردی، گروهی و سازمانی را نشان می دهد. به عبارت دیگر یادگیری سازمانی باعث هدایت عملکرد سازمان میشود (روبی و همکاران، ۲۰۰۰).
- تعریف عملیاتی : یادگیری سازمانی یک نوع فعالیت یادگیری است که در اعضای هیئت علمی دانشگاه انجام می شود. و در این تحقیق فعالیت یادگیری فرد بصورت خود آموزی، شرکت در کارگاههای دانش آفرینی، استفاده از روشهای جدید تدریس و استفاده از فرصتها و امکانات برای یادگیری بیشتر و تحصیل علم، مشارکت در یادگیری با سایر همکاران، هماهنگ نمودن اهداف تدریس با اهداف آموزشی دانشگاه و رسالتهای دانشگاه می باشد.

عوامل فردی:

- تعریف تئوری : عوامل فردی به متغیرهایی که وابسته به فرد هستند و بیانگر ویژگیهای او می باشد .
- تعریف عملیاتی: در این تحقیق عوامل فردی خصوصیات چو ن خودکارآمدی جنسیت ، میزان تحصیلات ، مرتبه شغلی و سوابق شغلی مربوط می شود .

عوامل سازمانی:

- تعریف تئوری عوامل سازمانی :به متغیرهایی که به محیط و سازمان محل کار دلالت دارد گفته می شود .
- تعریف عملیاتی در این تحقیق عواملی چون حمایت سازمانی و کیفیت زندگی حرفه ای مربوط می شود

۱- هدف یا اهداف کلی:

هدف کلی این تحقیق تعیین ارتباط یادگیری سازمانی ، عوامل فردی ، و عوامل سازمانی بر روی پیشرفت حرفه ای در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان می باشد.

اهداف اختصاصی:

۱. تعیین ارتباط بین سازمان یادگیرنده (سطح فردی، سطح گروهی و سطح سازمانی) و پیشرفت حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان .
۲. تعیین ارتباط بین عوامل سازمانی (حمایت سازمانی و کیفیت زندگی حرفه ای) و پیشرفت حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان.
۳. تعیین ارتباط بین عوامل فردی (خودکارآمدی ، جنسیت ، سطح تحصیلات، مرتبه دانشگاهی ، سابقه کاری) بر پیشرفت حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان.
۴. تعیین عواملی که موجب پیشگویی پیشرفت حرفه ای در اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان می شود .

• اهداف کاربردی

• فرضیات پژوهشی:

۱. بین یادگیری سازمانی و پیشرفت حرفه ای در اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان ارتباط وجود دارد .
۲. بین عوامل سازمانی و پیشرفت حرفه ای در اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان ارتباط وجود دارد.
۳. بین عوامل فردی و پیشرفت حرفه ای در اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان ارتباط وجود دارد .

۲- روش پژوهش

نوع طرح و روش مطالعه : این تحقیق یک تحقیق مقطعی می باشد که در آن بررسی ارتباط بین پیشرفت حرفه ای با یادگیری سازمانی ، فاکتورهای فردی و سازمانی درمیان اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی در سال ۱۳۹۵-۹۶ انجام می شود.

محیط پژوهش: دانشگاه علوم پزشکی همدان

شروع مراحل انجام کار:

در ابتدا لیست کلیه اعضای هیئت علمی از امور استخدامی دانشگاه گرفته می شود و سپس با استفاده از نمونه گیری طبقه ای ، اعضای هیئت علمی بالینی و علوم پایه به دو طبقه تقسیم می شوند. سپس با توجه به تعداد اعضا در دانشکده ها و بیمارستانها به جمع آوری اطلاعات از ۲۰۰ نفر که بطور تصادفی انتخاب می شوند اطلاعات جمع آوری میشود. در این روش از اعضای هیئت علمی دانشگاه که خصوصیات ورود به مطالعه را داشته باشند (عضو هیئت علمی رسمی ، پیمانی و قراردادی ، حداقل ۲ سال سابقه کار) و تمایل به شرکت در تحقیق را داشته باشند در کلیه دانشکده ها و بیمارستانهای آموزشی اطلاعات تکمیل می گردد. این پرسشنامه توسط امور آموزشی هر دانشکده و بیمارستان درون پاکت بین افراد هیئت علمی انتخاب شده که مایل به شرکت در مطالعه باشند توزیع می گردد و به ایشان فرصت داده می شود که در عرض یک هفته پرسشنامه را تکمیل نمایند و بعد از آن پرسشنامه ها را در پاکتهای در بسته مجدداً توسط همکاران جمع آوری می شود. بعد از جمع آوری پرسشنامه ها توسط محقق اطلاعات آنها استخراج می گردند.

مشخصات ابزار جمع آوری اطلاعات و نحوه جمع آوری آن در این تحقیق از پرسشنامه های استاندارد برای تکمیل اطلاعات استفاده می شود که شامل اطلاعات دموگرافیک، فردی، سازمانی و پیشرفت حرفه ای است. بیشتر پاسخها بر اساس معیار چند گزینه ای لیکرت است. روایی و اعتبار محتوایی این تحقیق با بررسی اعضای هیئت علمی و صاحب نظر تایید می گردد. پایایی این تحقیق با استفاده از آزمون آلفا کرونباخ تایید می گردد. جهت تعیین روایی و پایایی پرسشنامه ابتدا یک مطالعه پایلوت در ۲۰ نمونه انجام شده است. که بر این اساس تغییرات جزئی در سوالات داده شد و اعتبار پرسشنامه برای کلیه مقیاسها در سطح قابل قبول بود (پرسشنامه به پیوست). (میباشد).

اطلاعات دموگرافیک: اطلاعاتی در زمینه جنس، سن، قومیت، وضعیت تاهل، تعداد افراد خانواده، سطح تحصیلات، موقعیت شغلی و سابقه کاری می باشد. متغیرهای مستقل

Dimensions of Learning Organization : سازمان یادگیرنده با استفاده از مقیاس که توسط واتکینزو مارسیک (۱۹۹۳) طراحی گردیده است تکمیل می (DLOQ) Questionnaire گردد. ۲۱ سوال پنج گزینه لیکرت (۱=بشدت مخالف تا ۵=بشدت موافق) یادگیری سازمانی را اندازه تاکنون در موقعیتهای مختلف مورد ارزیابی قرار گرفته است و پایایی DLOQ می گیرند. پرسشنامه قابل قبولی دارد روایی این مقیاس پرسشنامه با کرونباخ الفا برابر ۰/۸۳ تا ۰/۹۰ تایید شده است (و). (اتکینزو مارسیک، ۲۰۰۳، الینگر و همکاران، ۲۰۰۲).

فاکتورهای فردی : در این قسمت علاوه بر عوامل دموگرافیک فردی اشاره شده در فوق (چون جنس، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، موقعیت شغلی و سابقه کاری) تاثیر خودکارآمدی مورد بررسی قرار می گیرد. خودکارآمدی با استفاده از هشت سوال با مقیاس پنج گزینه ای (۱=بشدت مخالف تا ۵=بشدت موافق) مورد بررسی قرار می گیرد. روایی این مقیاس پرسشنامه با کرونباخ الفا برابر ۰/۸۸. تایید (شده است) (بکر و همکاران، ۱۹۹۷؛ اسشوارتز و جورسالم، ۱۹۹۵).

فاکتورهای سازمانی : در این بخش تاثیر حمایت سازمانی و کیفیت زندگی حرفه ای مورد بررسی قرار می گیرد. حمایت سازمانی با چهار سوال با مقیاس هفت گزینه ای لیکرت (۱=شدیدا مخالف تا ۷=شدیدا موافق) برگرفته از تحقیق ایزنبرگر (۲۰۰۸) سنجیده می شود. روایی این مقیاس پرسشنامه با

با Quality of Work Life (QWL) کرونباخ الفا برابر ۰/۹۰ تایید شده است. کیفیت زندگی کاری استفاده از ۱۶ سوال با مقیاس پنج گزینه ای (۱=بشدت مخالف تا ۵=بشدت موافق) برگرفته از تحقیق سیرجی و همکاران (۲۰۰۱) مورد بررسی قرار می گیرد. روایی این مقیاس پرسشنامه با کرونباخ الفا برابر ۰/۷۰ تایید شده است.

متغیر وابسته

پیشرفت حرفه ای و رضایت شغلی : این قسمت با پرسشنامه ای با ۳۰ سوال پنج گزینه ای (۱=شدیدا مخالف تا ۵=شدیدا موافق) که از تحقیق فوستر و همکاران در سال ۲۰۰۰ اقتباس شده است سنجیده می شود. این معیار پیشرفت اهداف حرفه ای، توسعه تواناییهای تخصصی ، سرعت پیشرفت ، بهبود وضعیت مالی ، و درک فرصت های ارتقای شغلی را می سنجد. روایی این مقیاس پرسشنامه با کرونباخ الفا برابر ۰/۸۹ تایید شده است. همچنین احراز ارتقای شغلی (تغییر رتبه ، تغییر مسئولیت ، تشویق ، افزایش حقوق ترفیع سالیانه، دریافت پاداش) در پنج سال اخیر مورد بررسی قرار می گیرد. موانع پیشرفت حرفه ای نیز با ۹ سوال پنج گزینه ای لیکرت مورد بررسی قرار می گیرد (۱=شدیدا مخالف تا ۵=شدیدا موافق). رضایت شغلی با چهار سوال هفت گزینه ای (۱=شدیدا مخالف تا ۵=شدیدا موافق) بررسی می شود (ریوردان ، ۲۰۰۷). روایی این مقیاس پرسشنامه با کرونباخ الفا برابر ۰/۸۲ تایید شده است.

روش محاسبه حجم نمونه و تعداد آن:

تعداد نمونه بر اساس فرمول جکل (۱۹۹۶) و گرین (۱۹۹۱) به روش زیر محاسبه گردید.

بر اساس مطالعه قبلی رضایت از فرصت های ارتقای اعضای هیات علمی در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی ۵۳/۴% بوده است . با فرض موارد ذیل تعداد نمونه مورد نیاز برابر با ۹۸ نفر می باشد.

$$Z_{\alpha}(\text{error type I}, \alpha = 0.05) = 1.96,$$

$$Z_{\beta}(\text{error type II}, \beta = 0.20) = 0.84,$$

$$P=۰٫۵۳$$

$$d^* = ۰٫۲$$

$$n = \frac{(Z\alpha + Z\beta)^2 \times 2 \times P(1-P)}{(۰٫۲)^2} = \frac{(۱٫۹۶ + ۰٫۸۴)^2 \times 2 \times (۰٫۵۳) \times (۰٫۴۷)}{(۰٫۲)^2} = ۹۷٫۳۵$$

$$d^*$$

$$(۰٫۲)^2$$

براساس فرمول گرین تعداد نمونه کافی با افکت سایز متوسط ($f^2=۰٫۱۵$) و تعداد فاکتورهای مستقل برابر با بیست

برابر با ۷۳ نمونه می باشد. ($\rho=۲۰$)

$$n \geq \underline{(۸)} + (\rho - ۱)$$

$$f^2$$

$$n \geq ۷۲٫۲۳$$

از آنجا که برای تجزیه و تحلیل با مدل‌های رگرسیونی نیاز به نمونه‌های بیشتری نیاز می‌باشد . . برای تجزیه و تحلیل با آزمون رگرسیون حداقل تعداد نمونه باید ۱۰۰-۱۵۰ باشد (هایر و همکاران، ۲۰۰۶). با توجه به تعداد فاکتورهای مورد بررسی تعداد نمونه لازم در این تحقیق حدود ۲۰۰ نفر برآورد می‌شود.

تجزیه و تحلیل اطلاعات

داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS VER ۱۷ تجزیه و تحلیل میشوند. از آمار توصیفی برای توصیف وضعیت دموگرافیک، پیشرفت حرفه‌ای، یادگیری سازمانی، فاکتورهای فردی و سازمانی پاسخ دهندگان استفاده میشود (جدول توزیع فراوانی و درصد). برای آنالیز ارتباط بین متغیرهای کیفی از آزمون کای-اسکوار و برای مقایسه گروه‌ها از آزمون‌های (T-TEST دو گروه) و (ANOVA بیشتر از دو گروه) استفاده میشود. برای بررسی همبستگی متغیرهای کمی از آزمون‌های همبستگی (پیرسون و پارشیال) استفاده میشود.

در این مطالعه برای اطمینان از روایی محتوایی از پرسشنامه‌های استاندارد شده برای بررسی استفاده شده است (کرونباخ الفا بالاتر از ۰/۷۰). روایی صوری پرسشنامه از نظرات یک تیم متخصص استفاده میشود و بر حسب مورد تغییرات لازم را در عبارات پرسشنامه انجام میدهند. در نهایت برای بررسی آسانی استفاده، یک پیش آزمون در یک گروه ۲۰ نفری از جامعه پژوهش انجام میشود (این افراد از نمونه‌گیری حذف میشوند).

از آزمون رگرسیون خطی برای بررسی اثر متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته (پیشرفت حرفه‌ای) استفاده میشود. از محاسن این آزمون این است که علاوه بر اینکه تاثیر کلی دسته‌ای از متغیرهای مستقل را روی متغیر وابسته نشان میدهد تاثیر هر کدام از این متغیرها را با کنترل دیگر متغیرها روی متغیر وابسته نشان میدهد. در نهایت مدل آماری بر اساس فرضیه‌های تحقیق بدست آورده میشود. این روش آماری ارتباط آماری بین یک

متغیر وابسته منفرد را با چندین متغیر مستقل (متغیرهای پیشگویی کننده) میتواند نشان دهد (استیونس، ۲۰۰۱).

• محدودیت های پژوهش:

- عدم تکمیل پرسشنامه ها میشود که در موارد نیاز با اعضای هیئت علمی تماس گرفته میشود و اطلاعات تکمیل میگردد.
- ۱- ملاحظات اخلاقی: قبل از انجام تحقیق مجوز کمیته اخلاق دانشگاه کسب خواهد شد.
- ۲- همچنین رضایت شفاهی و کتبی جهت شرکت در طرح از اعضای هیئت علمی قبل از انجام طرح گرفته خواهد شد.
- ۳- کلیه اطلاعات افراد محرمانه خواهد ماند.

ردیف	فعالیت های اجرایی	زمان کل	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸
۱	ثبت پروپوزال	۳ ماه																		
۲	جمع آوری نمونه	۳ ماه																		
۳	بررسی پرسشنامه ها	۲ ماه																		
۴	ورود اطلاعات به رایانه	۳ ماه																		
۵	آنالیز	۳ ماه																		
۶	تهیه گزارش نهایی	۴ ماه																		

۴	تجزیه و تحلیل	دکتر پریسا پارسا	دانشیار	۳۰	۱۴۰۰۰۰	۴۲۰۰۰۰۰
۵	تهیه گزارش	دکتر پریسا پارسا	دانشیار	۲۰	۱۴۰۰۰۰	۲۸۰۰۰۰۰
	نهایی	دکتر بیتا پارسا	استادیار	۲۰	۱۲۰۰۰۰۰	۲۴۰۰۰۰۰
جمع هزینه						۴۳۴۰۰۰۰۰

مواد مصرفی :

نام ماده	کشور سازنده	شرکت سازنده	شرکت فروشنده ایران	تعداد یا مقدار لازم	قیمت واحد (ریال)	قیمت کل (ریال)
کاغذ	ایران			۲ بسته	۲۰۰۰۰۰	۴۰۰۰۰۰۰ ریال
خودکار	ایران			۲۰۰	۲۰۰۰۰	۴۰۰۰۰۰۰ ریال
پاکت بزرگ A4	ایران			۲۰۰	۲۰۰۰	۴۰۰۰۰۰۰ ریال
کاور پلاستیکی	ایران			۲۰۰	۵۰۰۰	۱۰۰۰۰۰۰۰ ریال
جمع هزینه						۲۲۰۰۰۰۰۰ ریال

– هزینه های دیگر

هزینه های تکثیر اوراق	۲۰۰۰۰۰۰ ریال
تکثیر و صحافی گزارش نهایی	۱۵۰۰۰۰۰ ریال
جمع هزینه	۳۵۰۰۰۰۰ ریال

جمع هزینه های طرح :

هزینه پرسنلی	۴۳۴۰۰۰۰۰ ریال	هزینه مسافرت	
هزینه آزمایشها و خدمات تخصصی		هزینه های دیگر	۳۵۰۰۰۰۰ ریال
هزینه مواد و وسایل مصرفی	۲۲۰۰۰۰۰ ریال	متفرقه	-----
هزینه وسایل غیر مصرفی	-----	جمع کل	۴۹۱۰۰۰۰۰ ریال

• مبلغ قرار داد

نوع گرانت درخواستی:

مینی گرانت ☐ گرانت ترویجی * گرانت توسعه ایی ☐ گرانت راهبردی ☐

مراجع :

Altbach, P.G. (٢٠٠٤), "Globalization and the university: myths and reality in an unequal world", Tertiary Education and Management, ١٠, pp. ٣-٢٥.

Altbach, P.G. (٢٠٠٩), "Peripheries and centers: research universities in developing countries", Asia Pacific Education Reviews, ١٠, pp. ١٥-٢٧.

Altbach, P.G. and Knight, J. (٢٠٠٧), "The internationalization of higher education", Journal of Studies in International Education, ١١ (٣-٤), pp. ٢٩٠-٣٠٥.

Apospori, E., Nikandrou, I., & Panayopoulou, L. (٢٠٠٦). Mentoring and women's career advancement in Greece. Human Resource Development International, ٩ (٤), pp. ٥٠٦-٥٢٧.

Arokiasamy, L. and Ismail, M. (٢٠٠٨), "Exploring mentoring as a tool for career advancement of academics in private higher education institutions in Malaysia", European Journal of Social Sciences, ٥ (٤), pp. ٢١-٩.

Arvey, R. D., Carter, G. W., & Buerkley, D. K. (١٩٩١). Job satisfaction: Dispositional and situational influences. International Review of Industrial and Organizational Psychology, ٦, pp. ٣٥٩-٣٨٣.

Ary, D., Jacobs, L.C. and Razavieh, A. (٢٠٠٦), Introduction to Research and Education, ٦th ed., Wadsworth/Thomson Learning, Belmont, CA..

Aryee, S., Chay, Y. W., & Tan, H. H. (١٩٩٤). An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore. Human Relations, ٤٧(٥), pp. ٤٨٧-٥١٠.

Bach, S. (٢٠٠١). Hr and New Approaches to Public Sector Management: Improving Hrm Capacity. World Health Organization, Department of Organization of Health, Services Delivery. Geneva, Switzerland

Bandura, A. (1986), *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The exercise of control*. New York: Freeman.

Barley, S.R. and Tolbert, P.S. (1997), "Institutionalization and structuration: studying the links between action institution", *Organization Studies*, 18, pp. 93-117.

Beauregard, T. A. (2007). Family influences on the career life cycle. In M. Ozbilgin & A. Malach-Pines (Eds.), *Career Choice in Management and Entrepreneurship: A Research Companion* (pp. 101-126). Edward Elgar Press.

Bedeian, A., Burke, G. and Moffett, R. (1988), "Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals", *Journal of Management*, 14, pp. 470-91.

Billett, S. (2002), 'Workplace pedagogic practices: co-participation and learning', *British Journal of Educational Studies*, 50, 407-21.

Boice, R. (1993), "Early turning points in professional careers of women and minorities", *New Directions for Teaching and Learning*, 53, pp. 71-9.

Bozionelos, N. (2003), 'Intra-organizational network resources: relation to career success and personality', *International Journal of Organizational Analysis*, 11, 41-66.

Bozionelos, N. (2006), 'Mentoring and expressive network resources: their relationship with career success and emotional exhaustion among Hellenes employees involved in emotion work', *The International Journal of Human Resource Management*, 17, 2, 362-78.

Bozionelos, N. (2008), "Intra-organizational network resources: how they relate to career success and organizational commitment", *Personnel Review*, 37 (3), pp. 249-63.

Cascio, W. F. (2000). Costing human resources: The financial impact of behavior in organizations (3th ed.). Boston: Kent.

Conlon, T. J. (2003). Development of an operational definition of career development for the 21st century workplace. Proceedings of the Academy of Human Resource Development (Research Forum 3-1). Minneapolis, MN: AHRD.

Cummings, T., & Worley, C. (2004). *Organization development and change* (4th ed.). Mason, OH: South-Western College Publishing.

Day, R., & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 72-91.

Desimone, R. L., Werner, J. M., & Harris, D. M. (2002). Human resource development (3rd ed.). Mason, OH: South-Western. (3rd ed., pp. 477-512). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Eder, P. and Eisenberger, R. (2008), "Perceived organizational support: reducing the negative influence of co-worker withdrawal behavior", *Journal of Management*, 34, pp. 55-68.

Eichinger, R., & Lombardo, M. (2004). Learning agility as a prime indicator of potential. *Human Resource Planning*, 22, 12-15.

Flores, L.Y. and O'Brien, K.M. (2002), "The career development of Mexican American adolescent women: a test of social cognitive career theory", *Journal of Counselling Psychology*, 49, pp. 14-27.

Forret, M.L. and Dougherty, T. (2001), "Correlates of networking behavior for managerial and professional employees", *Group & Organization Management*, 26, pp. 283-311.

Forrier, A. and Sels, L. (2003), 'The concept employability: a complex mosaic', *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3, 102-24.

Foster, S., McMurray, L., Linzer, M., Judith, W., Rosenberg, M. and Carnes, M. (۲۰۰۰), "Result of a gender-climate and work-environment survey at a Midwestern Academic Health Center", *Academic Medicine*, ۷۵ (۶), pp. ۶۵۳-۶۰.

Frone, M. and Rice, W. (۱۹۸۷), "Work-family conflict: the effect of job and family involvement", *Journal of Occupational Behavior*, ۸, pp. ۴۵-۵۳.

Gaertner, S. (۲۰۰۰). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human Resource Management Review*, ۹ (۴), ۴۷۹-۴۹۳.

Garavan, T. N., McGuire, D., & O'Donnell, D. (۲۰۰۴). Exploring human resource development: A levels of analysis approach. *Human Resource Development Review*, ۳(۴), ۴۱۷-۴۴۱.

Garvin, D. A. (۱۹۹۳). Building a learning organization. *Harvard Business Review*, ۷۱(۴), ۷۸-۹۱.

Gilley, J. W., Eggland, S. A., & Gilley, A. M. (۲۰۰۲). *Principles of human resource development* (۲nd Ed.). Cambridge, MA: Perseus Publishing.

Godshalk, V.M. and Sosik, J.J. (۲۰۰۳), "Aiming for career success: the role of learning goal orientation in mentoring relationship", *Journal of Vocational Behavior*, ۶۳, pp. ۴۱۷-۳۷.

Graham, C. M. & Nafukho, F. M. (۲۰۰۴). Perceived effectiveness and application of organizational career development practices. In M. L. Morris & F. A. Nafukho (Eds.), *Proceedings of the Academy of Human Resource Development* (p. ۵۰-۵۷).

Greenhaus, J.H. and Parasuraman, S. (۱۹۹۳), "Job performance attributions and career advancement prospects: an examination of gender and race effects", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. ۵۵ No. ۲, pp. ۲۷۳-۹۷.

Greenhaus, J.H. and Parasuraman, S. (۱۹۹۳), "Job performance attributions and career advancement prospects: an examination of gender and race effects", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. ۵۵ No. ۲, pp. ۲۷۳-۹۷.

Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. and Wormley, W. (۱۹۹۰), "Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcomes", Academy of Management Journal, Vol. ۳۳ No. ۱, pp. ۶۴-۸۶.

Greiling, D. (۲۰۰۷). Trust and Performance Management in Non-Profit Organizations, The Innovation Journal: Public Sector Innovation Journal, Volume ۱۲(۳): ۴۱۵-۲۵.

Griego, O. V., Geroy, G. D., & Wright, P. C. (۲۰۰۰). Predictors of learning organizations: A human resource development practitioner's perspective. The Learning Organization ۷(۱), ۵-۱۲.

Hashemi-Sheykhshabani, S. Validity and Reliability of Core Self-Evaluations Scale in Iranian Employees. Procedia Social and Behavioral Sciences ۱۵ (۲۰۱۱) ۱۵۶۱-۱۵۶۵

Higgins, M. and Kram, K. (۲۰۰۱), "Reconceptualizing mentoring at work: a developmental network perspective", Academy of Management Review, ۲۶ (۲), pp. ۲۶۴-۸۸.

Higgins, M. C., Dobrow, S. R., & Chandler, D. (۲۰۰۸). Never quite good enough: The paradox of sticky developmental relationships for elite university graduates. Journal of Vocational Behavior, ۷۲, ۲۰۷-۲۲۴.

Holt, D. T., & Jung, H. H. (۲۰۰۸). Development of a Korean version of a core self-evaluations scale. Psychological Report. ۱۰۳(۲), ۴۱۵-۲۵.

Ismail, M. (۲۰۰۸), Gender and Career: Realities and Challenges, Inaugural Lecture Series, Universiti Putra Malaysia, Serdang.

Ismail, M. and Ibrahim, M. (۲۰۰۸), "Barriers to career progression faced by women: evidence from a Malaysian multinational oil company", Gender in Management: An International Journal, ۲۳ (۱-۲), pp. ۵۱-۶۶.

Ismail, M. and Mohd Rasdi, R. (۲۰۰۶), High-flying Women Academics: A Question of Career Mobility, Pelanduk Publications, Subang Jaya.

Ismail, M. and Mohd Rasdi, R. (۲۰۰۷), "Impact of networking on career development: experience of high-flying women academics", Human Resource Development International, ۱۰ (۲), pp. ۱۵۷-۷۲.

Jang, K.L., Livesley, W.J. and Vernon, P.A. (۱۹۹۶), "Heritability of the big five personality dimensions and their facets: a twin study", Journal of Personality, ۶۴, pp. ۵۷۷-۹۱.

Judge T. A, Locke E. A, Durham C. C, & Kluger A. N, (۱۹۹۸). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations, Journal of Applied Psychology, ۸۳: ۱۷-۳۴.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (۲۰۰۱). Relationship of core self-evaluations traits, self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and Emotional Stability with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology, ۸۶: ۸۰-۹۲.

Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (۱۹۹۵). An empirical investigation of the predictors of executive career success. Personnel Psychology, ۴۸(۳), pp. ۴۸۵-۵۱۹.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (۲۰۰۳). The core self-evaluations scale: development of a measure. Personnel Psychology, ۵۶, ۳۰۳-۳۳۱.

Khajepoura M., Dabbagh Ghazvinia S., Memaria E., Rahmanib M.. (۲۰۱۱). Social cognitive theory of gender development and differentiation. Procedia Social and Behavioral Sciences ۱۵ ۱۱۸۸-۱۱۹۸

Khasawneh, S. (۲۰۱۰). Learning Organization Disciplines in Higher Education Institutions: An Approach to Human Resource Development in Jordan. Springer Science+Business Media, LLC

Kim, D. H. (۱۹۹۵). Managerial practice fields: Infrastructures of a learning organization. In S. Chawla & J. Renesch (Eds.), Learning organizations: Developing cultures for tomorrow's workplace (pp. ۳۵۱-۳۶۳). Portland, OR: Productivity Press.

Kim, S. (۲۰۰۲). Participative management and job satisfaction: Lessons for management leadership. Public Administration Review, ۶۲, ۲۳۱-۲۴۱.

Kontoghiorghes, C. (۲۰۰۱). A holistic approach towards motivation to learn. *Performance Improvement Quarterly*, ۱۴ (۴), ۲۳۳–۲۴۶.

Kuchinke, K. P. (۱۹۹۶). Classification of human development in HRD. *Organization Development Journal*, ۱۴ (۱), ۵۵–۶۹.

Lankau, M.J. and Scandura, T.A. (۲۰۰۲), “An investigation of personal learning in mentoring relationship: content, antecedents, and consequences”, *Academy of Management Journal*, ۴۵, pp. ۷۷۹–۹۰.

Lapan, R.. (۲۰۰۴). Career development across the K-۱۶ Years: Bridging the present to satisfying and successful futures. Alexandria, VA: American Counseling Association. pp. ۱۲-۱۴, ۳۴-۴۰, ۶۲-۶۴.

Lent, R.W. (۲۰۰۵), “A social cognitive view of career development and counseling”, in Brown, S.D.E.L. and Lent, R.W. (Eds), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, NJ, pp. ۱۰۱-۱۲۷).

Lent, R.W. and Brown, S.D. (۲۰۰۶), “Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: a social-cognitive view”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. ۶۹, pp. ۲۳۶-۴۷.

Lent, R.W., Brown, S.D. and Hackett, G. (۱۹۹۴), “Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance”, *Journal of Vocational Behavior*, ۴۵, pp. ۷۹-۱۲۲.

Lent, R.W., Brown, S.D. and Hackett, G. (۲۰۰۰), “Contextual support and barriers to career choice: a social cognitive analysis”, *Journal of Counseling Psychology*, ۴۷, pp. ۳۶-۴۹.

Lien, B. Y, Hung, R.Y., Mclean, G.N. (۲۰۰۷). Organizational Learning as an Organization Development Intervention in Six High- Technology Firms in Taiwan: An Exploratory Case Study, *Human Resource Development Quarterly*, vol. ۱۸, no. ۲, Wiley Periodicals, Inc.

London, M., & Maurer, T. (۲۰۰۴). Leadership development: A diagnostic model for continuous learning in dynamic organizations. In J. Antonakis, A.

Cianciolo, & R. Sternberg (eds.), *The nature of leadership* (pp. 222 – 240). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

London, M., & Maurer, T. (2004). Leadership development: A diagnostic model for continuous learning in dynamic organizations. In J. Antonakis, A. Cianciolo, & R. Sternberg (eds.), *The nature of leadership* (pp. 222 – 240). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Loscertales, M. D. R. B. (2007). *Opening the black-Box of individual career advancement: The role of organizational factor*. Academy of Management Journal, Vol. 33 No. 1, pp. 64-86.

Mackenzie, S.B., Podsakoff, P.M. and Fetter, R. (1993), "The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of sales performance", Journal of Marketing, Vol. 57, pp. 70-80.

Mahdiun R. Ghahramani M. Rezaii Shari A. Explanation of organizational citizenship behavior with personality Procedia Social and Behavioral Sciences 5 (2010) 178-184

Maimunah, I. and Arokiasamy. L. (2007). Exploring mentoring as a tool for career advancement of academics in private higher education institutions in Malaysia. The Journal Of International Social Research. 1, 1, pp. 130-141

Marsick, V. (2006), 'Informal strategic learning in the workplace', in J. N. Streumer (ed.), *Work- Related Learning* (Dordrecht/New York: Springer), pp. 51-69.

Marsick, V. and Volpe, F. M. (1999), 'Informal learning on the job', *Advances in Developing Human Resources*, 1, 5-8.

Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: The dimensions of learning organization questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 5(1), 122-151.

Marsick, V., & Watkins, K. (1994). The learning organization: An integrative vision for HRD. *Human Development Quarterly*, 5(4), 303-360.

Mavin, S. (2001), "Women's careers in theory and practice: time for change", *Women in Management Review*, 16, pp. 183-92.

Mayrhofer, W., Steyrer, J., Meyer, M., Strunk, G., Schiffinger, M. and Iellatchitch, A. (۲۰۰۵), "Graduates' career aspirations and individual characteristics", *Human Resource Management Journal*, ۱۵ (۱), pp. ۳۸-۵۶.

Mohd Rasdi, R., Ismail, M., Uli, J. and Mohd Noah, S. (۲۰۰۹), "Towards developing a theoretical framework for measuring public sector managers' career success", *Journal of European Industrial Training*, ۳۳ (۳), pp. ۲۳۲-۵۴.

Nabi, G. (۱۹۹۹). An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. *Career Development International*, ۴(۴), pp. ۲۱۲-۲۲۴.

Nunnally, J. C. (۱۹۷۸). *Psychometric theory* (۲nd ed.). New York, NY: McGraw-Hill .

Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke, E. A.. Core self-evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior* ۲۰۰۵, ۲۶, ۹۶۵-۹۸۴.

Ragins, B.R., Cotton, J.L. and Miller, J.S. (۲۰۰۰), "Marginal mentoring: the effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes", *Academy of Management Journal*, ۴۳, pp. ۱۱۷-۹۴.

Ramazannia J., Kavousian J., Beigy A., Emami M., Hadavizadeh A. The study of job satisfaction among Bandar Abbas Islamic Azad university staff. *Procedia Social and Behavioral Sciences* ۵ (۲۰۱۰) ۲۵۸-۲۶۱

Sajadi S, Nasiri Oskouie N, Ghandchi S, Egiligy J. Job satisfaction and its contributing factors in female faculty members at Shahid Beheshti Medical Scence. *Journal of Paramedical Science* ۲۰۱۱; ۲ (۱) : ۲۰-۲۹.

Salisbury, M. (۲۰۰۱). Creating a process for capturing and leveraging intellectual capital. *Performance Improvement Quarterly*, ۱۲(۳), ۲۰۲-۲۱۹.

Savickas, M. L. & Lent, R. W. (۱۹۹۴). *Convergence in career development theories*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Savickas, M. L. (1990). Current theoretical issues in vocational psychology: Convergence, divergence, and schism. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research and practice* (2nd ed., pp. 1-34).

Savickas, M. L. (2001). Envisioning the future of vocational psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 167-170.

Savickas, M. L. (2000). The theory and practice of career construction. In S. S. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Scandura, T.A. and Williams, E.A. (2001), "An investigation of the moderating effects of gender on the relationships between initiation and prote'ge's perception of mentoring functions", *Academy of Management Journal*, 59, pp. 342-63.

Schaubroeck, J. and Lam, S.S.K. (2002), "How similarity to peers and supervisor influences organizational advancement in different cultures", *Academy of Management Journal*, Vol. 45 No. 6, pp. 1120-36.

Seibert, S. E., Kraimer, M. L. and Crant, J. M. (2001a), 'What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success', *Personnel Psychology*, 54, 480-94.

Song JH, Joo B, Chermack T.J. (2009) The Dimensions of Learning Organization Questionnaire (DLOQ): A Validation Study in a Korean Context .*HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERL* , 20 (1): 43-64

Senge, P. (1990). *The fifth discipline*. New York, NY: Doubleday.

Swanson, R. A., & Holton E. F. III (2001). *Foundations of human resource development*. San Francisco: Berrett-Koehler.

Tymon, W.G. and Stumpf, S.A. (2003), "Social capital in the success of knowledge workers", *Career Development International*, 8 (1), pp. 12-20.

Van Emmerik, I.J.H., Euwema, M.C., Geschiere, M. and Schouten, M.F.A.G. (۲۰۰۶), "Networking your way through the organization: gender differences in the relationship between network participation and career satisfaction", *Women in Management Review*, ۲۱ (۱), pp. ۵۴-۶۶.

Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (۱۹۹۳). *Sculpting the learning organization: Lessons in the art and science of systemic change*. San Francisco: Jossey-Bass.

Yousefy A. ,Baratali M. (۲۰۱۱) .Women, Employment and Higher education schoolings. *Procedia Social and Behavioral Sciences* ۱۵, ۳۸۶۱-۳۸۶۹.

Zhao, W. & Zhou, X.. (۲۰۰۸). Intraorganisational career advancement and voluntary in a multinational bank in Taiwan. *Career Development*

International, ۳, ۴۰۲-۴۲۴.