

رابطه‌ی ساده و ترکیبی بین یادگیری غیررسمی و رضایت شغلی در بین پرستاران بیمارستان‌های دولتی آموزشی شهر اصفهان*

محمد علی نادى^۱، محمد حسین یارمحمدیان^۲، هاجر عزیزی^۳

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: سازمان‌ها از جمله نهادهای مهم در جهان امروز هستند که کارایی و اثربخشی آن‌ها وابسته به عملکرد نیروی انسانی است. نگرش مثبت نسبت به شغل در بهبود عملکرد نیروی انسانی در هر سازمانی حایز اهمیت می‌باشد. یادگیری غیررسمی از جهت تأثیر بر رضایت شغلی مدت زمانی است که مورد توجه محققان قرار گرفته است. این پژوهش با هدف تعیین روابط بین یادگیری غیررسمی و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی در بین پرستاران بیمارستان‌های دولتی آموزشی شهر اصفهان انجام شد.

روش بررسی: پژوهش حاضر توصیفی همبستگی بود که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۰ انجام گرفت. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه‌ی پرستاران شاغل رسمی و پیمانی بیمارستان‌های دولتی آموزشی شهر اصفهان به تعداد ۷۸۵ نفر بود و حجم نمونه براساس جدول تعیین حجم Cohen و همکاران ۲۷۸ نفر از آن‌ها را شامل می‌شد که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه‌ی یادگیری غیررسمی Alonderiene و پرسش‌نامه‌ی رضایت شغلی Warr و همکاران بود که روایی آن‌ها به روش صوری، محتوایی و سازه و پایایی آن‌ها با Cronbach's Alpha به ترتیب به میزان ۰/۷۳ و ۰/۸۹ محاسبه شد. تحلیل داده‌های پژوهش در سطح آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه‌ی گام به گام) با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۱۶ انجام گرفت.

یافته‌ها: بین رضایت شغلی با یادگیری غیررسمی ($r=0/337$)، نیاز به اکتساب ($r=0/230$)، نگرش‌های مثبت پاسخ‌گویان ($t=0/164$)، تخصیص منابع و زمان ($t=0/120$) و کسب اطلاعات ($t=0/303$) رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود داشت. نتایج رگرسیون چندگانه‌ی هم‌زمان نشان داد که نیاز به اکتساب، کسب اطلاعات و نگرش‌های مثبت بالادستان توان پیش‌بینی رضایت شغلی را دارا بوده است که با مشاهده‌ی رگرسیون گام به گام نیز این ارتباط تأیید شد. به این صورت که کسب اطلاعات، نیاز به اکتساب و نگرش‌های مثبت بالادستان نسبت به یادگیری به ترتیب ۰/۱۳۹، ۰/۱۶۷ و ۰/۱۳۹ توان پیش‌بینی رضایت شغلی را دارا بودند.

نتیجه‌گیری: براساس نتایج به دست آمده، می‌توان از طریق بهبود نگرش سرپرستان نسبت به فعالیت‌های یادگیری و به وجود آوردن احساس نیاز نسبت به یادگیری در میان پرستاران، رضایت شغلی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان را بهبود بخشید. به نظر می‌رسد رضایت شغلی بالاتر، خود را در قالب نیاز به اکتساب و کسب اطلاعات و داشتن نگرش مثبت فرادستان نسبت به یادگیری آشکار می‌کند.

واژه‌های کلیدی: یادگیری؛ رضایت شغلی؛ پرستاران؛ بیمارستان‌های آموزشی؛ بیمارستان‌های دولتی

* این مقاله حاصل طرح پژوهشی به شماره‌ی ۲۹۰۰۵۴ مصوب مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت و با حمایت معاونت تحقیقات و فن‌آوری دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می‌باشد.

۱- استادیار، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران (نویسنده‌ی مسؤول)
Email: mnadi@khuisf.ac.ir

۲- استادیار، مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۳- کارشناس ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران

اصلاح نهایی: ۹۱/۱۲/۲۷

دریافت مقاله: ۹۱/۱۲/۱۵

پذیرش مقاله: ۹۲/۵/۲۳

ارجاع: نادى محمد علی، یارمحمدیان محمد حسین، عزیزی هاجر. رابطه‌ی ساده و ترکیبی بین یادگیری غیررسمی و رضایت شغلی در بین پرستاران بیمارستان‌های دولتی آموزشی شهر اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۲؛ ۱۰(۷): ۹۷۹-۹۸۷.

مقدمه

عصر کنونی، عصر ارتباطات و اطلاعات است و زندگی در جوامعی که بر پایه‌ی علم و دانش می‌باشد و روز به روز در حال نو شدن و گسترش است، چالش‌های جدیدی را برای کارکنان و همچنین برای سازمان‌ها به وجود می‌آورد. برای بقا و رقابت کردن در چنین جوامعی به توسعه‌ی پایدار و یادگیری نیاز است. یادگیری و آموزش در این عصر فقط مختص دوران خاصی نیست و انسان‌ها ناگزیر از یادگیری مداوم و مادام‌العمر (Lifelong Learning) هستند که به نظر Eurostat شامل یادگیری رسمی (Formal learning)، یادگیری ضمنی (Non-Formal Learning) و یادگیری غیررسمی (Informal Learning) است (۱). Merriam و Caffarella بیان کرده‌اند که یادگیری رسمی دارای ساختار است و با حمایت مالی یک موسسه یا سازمان صورت می‌پذیرد. غالباً کلاس محور است و مربی یا آموزگاری در کلاس درس حضور دارند که به ارایه‌ی آموزش و ارزش‌یابی پردازد (۲). یادگیری ضمنی، یادگیری است که به صورت کارآموزی در کارگاه‌ها، دوره‌های آموزشی و مانند این‌ها صورت می‌پذیرد و یادگیری غیررسمی، آن نوع یادگیری است که در خانواده، محل کار یا خارج از آن آموخته می‌شود و اغلب توسط خود شخص تشخیص داده نمی‌شود (۱). در این پژوهش تأکید بر یادگیری غیررسمی است که اخیراً به‌عنوان یک یادگیری متعارف‌تر و کم‌هزینه‌تر (۳) نسبت به دو نوع یادگیری دیگر مورد توجه قرار گرفته است. به نظر می‌رسد که اولین مباحث مربوط به یادگیری غیررسمی را می‌توان در نظریه‌های Dewey یافت. البته قبل از آن هم Follett در مورد یادگیری غیررسمی نظراتی بیان کرد و معتقد بود که یادگیری غیررسمی در همان آغاز تولد نهادینه می‌شود و در تمام طول عمر به درازا می‌کشد (۴-۲). در فلسفه‌های Dewey و Follett بر اهمیت یادگیری غیررسمی تأکید شده است ولی Berg و Chyung معتقدند که این واژه از زمانی پدیدار شد که Knowls کتابی را تحت عنوان «آموزش غیررسمی بزرگسالان» منتشر کرد (۵). یادگیری غیررسمی بیش از ۷۵ درصد از یادگیری کارکنان است که در سازمان‌ها رخ می‌دهد. ولی با این حال بیش‌تر سازمان‌ها تنها

روی برنامه‌های یادگیری رسمی متمرکز هستند و فرصت‌های ارزشمندی را از دست می‌دهند (۶). یادگیری غیررسمی عبارت از یک فرایند یادگیری مستمر است که در سراسر عمر انسان ادامه می‌یابد و می‌تواند در همه زمان‌ها و مکان‌ها روی دهد (۷). در واقع این نوع یادگیری از آن دسته یادگیری‌هایی است که خارج از یک برنامه‌ی درسی مستقیم اتفاق می‌افتد (۸). Marsick و Watkins یک الگوی یادگیری غیررسمی را ابداع کرده‌اند، این الگو بر این فرض استوار شده است که رفتار افراد طبق گفته‌ی Lewin نتیجه‌ی تعامل آن‌ها با محیط است. در این الگو از قدرت کار و بافت سازمانی به‌عنوان عوامل تعیین‌کننده‌ی نوع یادگیری، حمایت به عمل آمده است. یادگیری، تعریف مسأله، حل مسأله و تعمق‌ورزی در محل کار شکل داده می‌شود و توسط هیجانانگیزان فرد (که ممکن است حاوی واکنش‌های متفاوت به شرایط فردی باشد) هدایت می‌شود. البته این هیجانانگیزان نقش محوری در فرایند یادگیری دارند، به این دلیل که کل شخصیت فرد را در فرایند یادگیری درگیر می‌کنند (۹). بعد از آن Watkins و Marsick مدل یادگیری غیررسمی در محل کار را مطرح کردند که شامل هشت مرحله بوده و شباهت زیادی به فرایند حل مسأله دارد. این مدل طرحی کلی و مفید از فعالیت‌های شناختی را فراهم می‌کند که در فرایند یادگیری غیررسمی درگیر هستند، هر چند اگر فعالیت‌ها و رفتارهای مرتبط با مسیر حرکت این هشت مرحله مشخص نشود، صحبت کردن در مورد ویژگی‌های محل کار یا کارکنانی که درگیر فعالیت‌های یادگیری می‌شوند، بیهوده خواهد بود (۵). Colly و همکاران رویکردهای مربوط به یادگیری را طبقه‌بندی کرده و در دو گروه اصلی رویکردهای عمدتاً نظری و رویکردهای عمدتاً سیاسی جای داده‌اند. البته یک دسته‌بندی کوچک‌تری هم وجود دارد که مربوط به تلفیق این دو رویکرد با یکدیگر است. رویکردهای نظری، تمرکز خود را به‌صورت انحصاری بر یادگیری در محل کار قرار داده‌اند و در مورد آن چه آموخته می‌شود، دیدگاه گسترده‌تری را اتخاذ می‌کنند. از جمله پژوهشگران این عرصه می‌توان به Eraut, Billett, Hadckinson, Beckett و Hager اشاره کرد (۱۰).

شد و تاکنون مورد بررسی قرار گرفته است (۱۱). Shipton و همکاران بر این باورند که یک ارتباط مثبت بین رضایت شغلی در سطح سازمانی و به دنبال آن نوآوری در شغل و سازمان وجود دارد (۱۶). بنابراین مدیران باید ادراکات کارکنان از محیط کار و رضایت شغلی آنان را در نظر داشته باشند تا تقویت و تسریع در یادگیری، نوآوری و خلاقیت رخ دهد. Bahn در پژوهشی که بر روی پرستاران انجام داد به این نتیجه رسیده است که آن‌ها به آموزش مداوم و یادگیری مادام‌العمر تمایل دارند. در مجموع شرکت کنندگان اظهار کرده‌اند که یادگیری موجب ارایه‌ی خدمات بیشتر و مناسب‌تر به ارباب رجوع می‌گردد (۱۷). همچنین Gai و همکاران در پژوهشی تازه‌ترین یافته‌ها در مورد عوامل مرتبط و مؤثر بر رضایت شغلی مدرسين پرستاری را گردآوری نموده و عنوان کرده‌اند، از آنجایی‌که شغل این افراد ارتباط مستقیم با آموزش دارد، یادگیری غیررسمی یکی از عوامل مهم در افزایش رضایت شغلی آن‌ها به شمار می‌رود (۱۸). نادى و سجادیان در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که دسترسی نداشتن به فن‌آوری رایانه و ویژگی‌های فردی مانند عشق به یادگیری و علاقه به شغل بر یادگیری غیررسمی معلمان تأثیرگذار است (۵). Team به نقل از McCeleland بیان می‌دارد که عوامل یادگیری غیررسمی (به‌عنوان مثال: نیاز به یادگیری) تأثیرات مثبتی بر فرد و به دنبال آن بر عملکرد سازمانی دارد. اشخاص سریع‌تر ترقی کرده، حقوق بیشتری دریافت می‌کنند و سازمان نیز سود بیشتری را کسب کرده و رشد سریع‌تری را خواهد داشت (۱). بنابراین یادگیری غیررسمی می‌تواند بر رضایت شغلی مؤثر باشد و باعث افزایش آن شود. با توجه به این‌که رضایت شغلی در میان پرستاران بیمارستان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است و یادگیری غیررسمی نیز به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی مورد توجه قرار دارد و براساس آنچه که تاکنون مورد بحث قرار گرفت، این پژوهش بر آن بوده است تا ابتدا نشان دهد که بین یادگیری غیررسمی و رضایت شغلی در میان پرستاران بیمارستان‌های دولتی آموزشی شهر اصفهان ارتباط وجود دارد و سپس این‌که کدامیک از مؤلفه‌های یادگیری غیررسمی قابلیت پیش‌بینی رضایت شغلی پرستاران را دارا است.

Watkins و Marsick انواع یادگیری در محل کار را طبقه‌بندی کرده‌اند که یادگیری غیررسمی از جمله آن‌ها است. آن‌ها معتقدند که یادگیری در محل کار شامل یادگیری رسمی، یادگیری غیررسمی و یادگیری اتفاقی است (۱۱)، با دانستن این نکته که یادگیری غیررسمی بخشی از یادگیری سازمانی است. Alonderiene در پژوهش خود فرض کرده که این نوع یادگیری بایستی به‌طور مثبتی عملکرد سازمان‌ها (تجارت‌خانه‌ها) را تحت تأثیر قرار دهد (۱). به علاوه تحقیقات Rowden و Ahmad و همچنین Pool و Pool (۱۳-۱۲) رابطه‌ی مثبتی را بین یادگیری غیررسمی و رضایت شغلی در سازمان‌های آمریکایی و مالزیایی نشان داده است. Alonderiene (۱) در مطالعه‌ی خود به تحلیل رابطه میان یادگیری غیررسمی و رضایت شغلی در میان مدیران تجارت‌خانه‌های کوچک در لیتوانی پرداخت و به این نتیجه رسید که مؤلفه‌های یادگیری غیررسمی نه تنها با یکدیگر در ارتباط هستند، بلکه بر رضایت شغلی نیز تأثیر دارند. از نظر وی مؤلفه‌های یادگیری غیررسمی در سه طبقه‌بندی کلی عوامل یادگیری غیررسمی (شامل انگیزه برای یادگیری، گرایش نسبت به یادگیری و تجربه‌ی کاری یادگیرنده)؛ روش‌های یادگیری غیررسمی و محیط یادگیری غیررسمی (شامل احاطه کننده‌ها، سیاست‌های تخصیص منابع و زمان برای یادگیری و محیط دوستانه‌ی یادگیری) قرار می‌گیرند.

همان‌طور که بیان شد، یادگیری غیررسمی می‌تواند بر بهبود عملکرد سازمانی و رضایت شغلی تأثیر داشته باشد که در این میان رضایت شغلی به‌عنوان عاملی مهم و مؤثر بر کیفیت زندگی و کار نیروی انسانی بوده است و عبارت از حالت عاطفی مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است که دارای ابعاد و عوامل گوناگونی می‌باشد. در واقع آنچه رضایت شغلی را شکل می‌دهد انتظاراتی است که فرد از شغل خود دارد (۱۴). Hoppock درباره‌ی پیچیدگی رضایت شغلی هشدار داد و آن را به‌عنوان ترکیبی از مواد روان‌شناختی، فیزیولوژیک و محیطی تعریف کرد که همه‌ی آن‌ها در کنار یکدیگر رضایت شغلی را پدید می‌آورند (۱۵). Berry بیان می‌دارد که تحقیقات در مورد رضایت شغلی در سال ۱۹۱۸ میلادی توسط Thurendak شروع

روش بررسی

این پژوهش توصیفی همبستگی بود که در سال ۱۳۹۰ خورشیدی انجام گرفت. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه پرستاران شاغل رسمی و پیمانی بیمارستان‌های دولتی آموزشی شهر اصفهان به تعداد ۷۸۵ نفر بود که حجم نمونه براساس جدول تعیین حجم Cohen و همکاران (۱۹) و با در نظر گرفتن خطای ۵ درصد، شامل ۲۷۸ نفر از پرستاران بیمارستان‌های دولتی آموزشی شهر اصفهان بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابتدا تعداد کل جامعه‌ی پرستاران بر حسب هر بیمارستان مشخص شد، سپس با توجه به حجم نمونه‌ی کل و به نسبت حضور تعداد پرستاران شاغل در هر بیمارستان، حجم نمونه در هر بیمارستان به تفکیک جنسیت تعیین گردید. به جهت پیشگیری از مخدوش شدن نتایج فقط شاغلین پیمانی، رسمی و رسمی آزمایشی در این مطالعه مشارکت داشتند. علاوه بر این، دارا بودن مدرک دیپلم و داشتن حداقل یک سال سابقه‌ی خدمت از شرایط ورود به این مطالعه بود. به منظور گردآوری اطلاعات از ابزارهای استاندارد زیر استفاده شد. از بین ۲۷۸ پرسش‌نامه بازگردانده شده ۷ پرسش‌نامه به دلیل مخدوش بودن کنار گذاشته شد. بدین ترتیب نرخ بازگشت ۹۷/۵۰ درصد بود. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از آمار در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه‌ی گام به گام) با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۱۶ استفاده گردید.

پرسش‌نامه‌ی رضایت شغلی (Job Satisfaction Scale): این پرسش‌نامه که توسط Warr و همکاران ابداع گردید، شامل ۱۵ گویه است و رضایت شغلی را به‌صورت کلی می‌سنجد. طیف پاسخ‌دهی به این ابزار، پنج درجه‌ای لیکرت از اصلاً راضی نیستم = ۱ تا خیلی راضی هستم = ۵ است. Cronbach's Alpha بین ۰/۸۹ - ۰/۸۵ و ضریب همبستگی آزمون - بازآزمون برای یک دوره‌ی شش ماهه ۰/۶۳ بوده است. روایی سازه‌ی این ابزار به روش روایی صوری و محتوایی توسط متخصصین موضوعی و روان‌سنجی و روایی سازه‌ی آن با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی و مقدار $KMO=0/92$ به شکل تک عاملی مطلوب

تشخیص داده شد. این پرسش‌نامه توسط Lu و همکاران نیز استفاده و اعتباریابی شده است (۱۴). پرسش‌نامه‌ی یادگیری غیررسمی (Informal Learning Scale): این مقیاس شامل ۲۹ گویه است و توسط Alonderiene با ۷ خرده مقیاس نیاز به اکتساب، نگرش‌های مثبت پاسخ‌گویان، نگرش‌های منفی پاسخ‌گویان، تخصیص منابع و زمان برای یادگیری، نگرش‌های مثبت بالادستان، نگرش‌های منفی بالادستان و کسب اطلاعات ارزیابی می‌شود. طیف پاسخ‌گویی بلی، خیر می‌باشد. روایی صوری و سازه‌ی این ابزار با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی و با مقدار $KMO=0/89$ مطلوب و ۷ عامل ادعا شده استخراج گردید. Cronbach's Alpha برای کل پرسش‌نامه و مؤلفه‌های آن به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۶۱، ۰/۸۴، ۰/۶۳، ۰/۷۰، ۰/۸۱، ۰/۶۱ و ۰/۷۶ گزارش شد (۱).

یافته‌ها

از میان ۲۷۱ نفر مشارکت‌کننده در این پژوهش ۷۳/۱ درصد زن و ۲۶/۹ درصد مرد بودند. سن بیش‌تر افراد (۵۵ درصد) بین ۴۰-۳۰ گزارش شد و میزان سابقه‌ی کاری ۶۰ درصد پرستاران پایین‌تر از ده سال، ۲۳ درصد بین ۲۰-۱۰ و ۵ درصد نیز بالای ۲۰ سال بود. چنان‌چه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین رضایت شغلی ۴۱/۱۳ و میانگین یادگیری غیررسمی ۴۵/۸۴ است. هم‌چنین یادگیری غیررسمی ($r=0/337$)، نیاز به اکتساب ($r=0/230$)، نگرش‌های مثبت پاسخ‌گویان ($r=0/164$)، تخصیص منابع و زمان برای یادگیری ($r=0/120$)، نگرش‌های مثبت بالادستان ($r=0/235$) و کسب اطلاعات ($r=0/303$) با رضایت شغلی رابطه‌ی مثبت و معنادار دارد.

نتایج جدول ۲ حاکی از آن است که مؤلفه‌های کسب اطلاعات، نیاز به اکتساب و نگرش‌های مثبت بالادستان نسبت به یادگیری توان پیش‌بینی رضایت شغلی را دارا است، چنان‌چه مشاهده می‌شود، این سه مؤلفه در سه گام پیاپی وارد معادله شده است. در گام اول پیش‌بینی می‌شود که با افزایش یک واحد به کسب اطلاعات، ۰/۳۰۳ واحد به رضایت شغلی افزوده شود. در گام دوم با ورود نیاز به اکتساب این میزان به ۰/۲۳۱ واحد و در گام سوم با

است، به معنای دیگر این که کسب اطلاعات به تنهایی قدرت پیش‌بینی بیش‌تری برای رضایت شغلی دارد و با ورود دو مؤلفه‌ی دیگر این توان کاهش پیدا می‌کند.

اضافه شدن مؤلفه‌ی نگرش‌های مثبت بالادستان به دو مؤلفه‌ی قبلی، ضریب β به ۰/۱۷۷ می‌رسد. این نتایج گویای آن است که گام اول نسبت به گام دوم و سوم از قدرت بیش‌تری برخوردار

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	شاخص‌های آماری	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱- رضایت شغلی	۴۱/۱۳	۹/۳۸	-									
۲- یادگیری غیررسمی	۴۵/۸۴	۳/۴۳	۰/۳۳۷**									
۳- نیاز به اکتساب	۸/۸۶	۱/۲۲	۰/۲۳۰**	۰/۳۶۴**								
۴- نگرش‌های مثبت پاسخ‌گویان	۵/۰۵	۰/۸۹	۰/۱۶۴**	۰/۲۸۹**	۰/۲۲۹**							
۵- نگرش‌های منفی پاسخ‌گویان	۴/۲۴	۰/۸۹	-۰/۰۸۸	۰/۲۲۸**	-۰/۲۶۲**	-۰/۲۶۸**						
۶- تخصیص منابع و زمان برای یادگیری	۱۰/۵۴	۱/۴۷	۰/۱۲۰*	۰/۶۰۱**	-۰/۰۸۷	-۰/۰۰۹	۰/۱۵۸**					
۷- نگرش‌های مثبت بالادستان	۴/۷۲	۰/۹۴	۰/۲۳۵**	۰/۴۱۶**	۰/۰۶۷	۰/۱۱۵	-۰/۰۶۵	۰/۲۳۵**				
۸- نگرش‌های منفی بالادستان	۴/۶۲	۱/۱۴	۰/۰۱۳	۰/۳۷۴**	۰/۱۰۷	-۰/۰۳۸	-۰/۰۴۴	۰/۰۴۰	-۰/۱۶۶**			
۹- کسب اطلاعات	۷/۷۸	۱/۳۰	۰/۳۰۳*	۰/۶۳۱**	-۰/۰۰۴	۰/۰۰۴	۰/۲۵۶**	۰/۲۲۶**	۰/۱۵۴*	-۰/۱۴۳*		

**Pvalue \leq ۰/۰۱ *Pvalue \leq ۰/۰۵

جدول ۲: رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی رضایت شغلی براساس مؤلفه‌های یادگیری غیر رسمی

R ²	R	VIF	سطح معناداری t	ضریب استاندارد آماره‌ی t	ضرایب غیر استاندارد		خطای استاندارد	B
					β	خطای استاندارد		
۰/۰۹۲	۰/۳۰۳	-	۰/۰۰۰	۷/۲۸۸	-	۳/۳۰۷	۲۴/۱۰۶	گام اول
								ضریب ثابت
۰/۱۴۵	۰/۳۸۱	-	۰/۰۹۴	۱/۶۷۹	-	۵/۰۰۹	۸/۴۰۹	گام دوم
								کسب اطلاعات
۰/۱۷۶	۰/۴۱۹	-	۰/۰۰۰	۵/۳۸۶	۰/۳۰۴	۰/۴۰۷	۲/۱۹۳	گام سوم
								ضریب ثابت
۱/۰۲۴	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۴/۹۲۴	۰/۲۷۷	۰/۴۰۶	۱/۹۹۷	۱/۹۹۷	کسب اطلاعات
								نیاز به اکتساب
۱/۰۰۵	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۳/۹۲۸	۰/۲۱۹	۰/۴۲۶	۱/۶۷۲	۱/۶۷۲	نیاز به اکتساب
								نگرش‌های مثبت بالادستان
۱/۰۲۹	۰/۰۰۲	۰/۰۰۲	۳/۱۴۷	۰/۱۷۷	۰/۵۶۱	۱/۷۶۵	۱/۷۶۵	

معادله خط رضایت شغلی = $۱/۷۶۵ + ۱/۶۷۲ + ۱/۹۹۷ + ۲/۴۲۰ = ۱/۷۶۵$

بیش‌تر و بهتر به ارباب رجوع می‌شود که این خود نشان‌دهنده‌ی رضایت شغلی است (۱۷). Gai و همکاران به بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرداخته و به این نتیجه رسیده‌اند که یادگیری غیررسمی یکی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی است (۱۸). Alonderiene (۱) نیز چنین نتیجه‌ای را در مورد مدیران در لیتوانی به‌دست آورد. وی بیان داشته که علاوه بر ارتباطی که

بحث

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین یادگیری غیررسمی با رضایت شغلی در سطح $Pvalue \leq ۰/۰۵$ معنی‌دار بوده است. بنابراین بین یادگیری غیررسمی با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. Bahn در پژوهش خود به این نتیجه رسیده است که یادگیری و تمایل نسبت به آن موجب ارائه‌ی خدمات

باشد. در این میان به نظر می‌رسد که یادگیری غیررسمی اثر بهتری بر افزایش رضایت شغلی داشته باشد. در این نوع یادگیری فرد هر آن‌چه را نیاز دارد و به هر نحوی که دلخواه اوست یاد می‌گیرد، حتی گفته می‌شود که این نوع یادگیری ناآگاهانه است، بدین معنا که ممکن است فردی مطلبی را بیاموزد و مدتی بعد از این مطلب در محیط کار خود استفاده کند، اما در یادگیری رسمی یک‌سری مطالب که از نظر بالادستان برای کارکنان لازم است در طی یک دوره جلسات مشخص و معین آموزش داده می‌شود. شاید بتوان گفت که یادگیری غیررسمی نسبت به یادگیری رسمی تأثیر بیش‌تری بر رضایت شغلی دارد.

نتیجه‌گیری

رضایت شغلی در واقع تابع عملکرد فرد در سازمان است و برای بهبود عملکرد یادگیری لازم است. فرد باید یاد بگیرد که یک وظیفه را از چه راه‌هایی می‌توان انجام داد و بهترین راه کدام است. از طریق آموزش و یادگیری افراد با اهداف سازمان، قوانین و مقررات سازمانی و همچنین با شرح وظایف خود، همکاران و سرپرستان آشنا می‌شوند. از انجام این پژوهش و نتایج به‌دست آمده از آن می‌توان دریافت که یادگیری غیررسمی به‌عنوان یک عامل نوظهور می‌تواند باعث بهبود نگرش افراد نسبت به شغل شود. با به چالش کشیدن افراد در موقعیت‌های شغلی گوناگون می‌توان احساس نیاز به یادگیری را در پرستاران به وجود آورد. نیاز به یادگیری به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های پیش‌بینی‌کننده‌ی رضایت شغلی، این ادعا را تا حدودی اثبات می‌کند که نیازهای مثبت زیر بنای نگرش‌های مثبت هستند و کسب اطلاعات مورد نیاز به‌عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده‌ی دیگر مؤید تمرکز در نظام شناختی فرد است و زمانی که این احساس نیاز مرتفع شود، نگرش مثبت نسبت به شغل در فرد متبلور می‌شود. همچنین نگرش‌های مثبت فرادستان نسبت به یادگیری زمینه‌ی استفاده از فعالیت‌های یادگیری افراد در محیط کار را فراهم می‌کند. چنین افرادی مشتاق به وجود آوردن چیزهای جدید، یافتن راه‌حل‌های جدید و کاربردی برای مشکلات و استفاده از توانایی‌های افراد هستند و در جهت تحقق این اهداف می‌کوشند تا منابع و زمان کافی برای یادگیری را به وجود آورند.

بین یادگیری غیررسمی و رضایت شغلی موجود است، بین مؤلفه‌های یادگیری غیررسمی و رضایت شغلی نیز ارتباط وجود دارد. در پژوهش حاضر نیز ارتباط بین مؤلفه‌های یادگیری غیررسمی با رضایت شغلی بررسی شده و نتایج جدول ۲ حاکی از آن بود که ضریب همبستگی بین نیاز به اکتساب، نگرش‌های مثبت پاسخ‌گویان، تخصیص منابع و زمان برای یادگیری، نگرش‌های مثبت بالادستان و کسب اطلاعات با رضایت شغلی در سطح $Pvalue \leq 0/05$ معنی‌دار بوده است و این بدان معناست که بین نیاز به اکتساب با رضایت شغلی، بین نگرش‌های مثبت با رضایت شغلی، بین تخصیص منابع و زمان برای یادگیری با رضایت شغلی، بین نگرش‌های مثبت بالادستان با رضایت شغلی و بین کسب اطلاعات با رضایت شغلی ارتباط وجود دارد. همان‌گونه که بیان شد روابط مشاهده شده بین متغیرها با نتایج پژوهش Gai، Alonderiene، Bahn و همکاران هم‌خوانی دارد. پژوهش دیگری نیز در این زمینه وجود دارد که نشان می‌دهد رضایت شغلی باعث افزایش یادگیری می‌شود. Shipton و همکاران به این نتیجه رسیده‌اند که توجه به رضایت شغلی برای تقویت و تسریع یادگیری مهم است (۱۶). بر این اساس و به زعم محققین ارتباط بین یادگیری غیررسمی و رضایت شغلی می‌تواند دو طرفه باشد. بدین معنا که در عین حال که یادگیری غیررسمی و مؤلفه‌های آن بر رضایت شغلی مؤثر است و آن را افزایش می‌دهد، ممکن است رضایت شغلی بالا هم باعث افزایش میل به یادگیری شود. براساس مدل Kwakman نگرش افراد نسبت به شغل یکی از عواملی است که باعث مشارکت افراد در فعالیت‌های یادگیری غیررسمی می‌شود (۵). این طور به نظر می‌رسد که اگر این نگرش مثبت وجود داشته باشد، فرد خود را ملزم به یادگیری می‌داند و این یادگیری نیز خود باعث بهبود این نگرش خواهد شد. در واقع وقتی که فرد به شغل خود و شرایط محیط کار و نحوه‌ی اجرای وظایف، احاطه‌ی کامل داشته باشد، نگرش بهتری نسبت به شغل خود دارد که این همان رضایت شغلی است. از آنجایی که مشاغل در حال تغییر هستند، یادگیری در مورد شیوه‌های جدید انجام وظایف امری لازم است. این یادگیری ممکن است به صورت رسمی و در قالب دوره‌های آموزشی صورت پذیرد و یا این‌که به صورت غیررسمی

زمان لازم برای فعالیت‌های یادگیری را در محیط بیمارستان فراهم آورد. طبق نظر آلوندرین اداره کردن یادگیری غیررسمی، به دلیل ناآگاهانه و تصادفی بودن آن مشکل است (۱). این نوع یادگیری ممکن است تحت تأثیر محیط مثبت باشد که آسان‌سازی فرایند یادگیری را سبب می‌شود، یا این که تحت تأثیر محیط منفی باشد و مانع یادگیری شود. با توجه به این گفته پیشنهاد می‌شود نقش حمایتی مدیران، دست‌اندرکاران آموزش و همکاران از طریق فراهم کردن محیط دوستانه در بیمارستان و به وجود آوردن شرایط برای همکاری و مشارکت بین پرستاران تقویت شود.

پیشنهادها

با توجه به ارتباط بین مؤلفه‌های یادگیری غیررسمی و رضایت شغلی، با به چالش کشیدن افراد می‌توان احساس نیاز به دریافت اطلاعات را در آن‌ها به وجود آورد و زمینه را برای شرکت در فعالیت‌های یادگیری غیررسمی فراهم کرد و از این طریق رضایت شغلی افراد را افزایش داد. راه کار دوم این که به وسیله‌ی بهبود بخشیدن به نگرش‌های مثبت و کنار گذاشتن نگرش‌های منفی (چه در میان پاسخ‌گویان و چه در میان مدیران) می‌توان زمینه‌ی استفاده‌ی بیشتر از فعالیت‌های یادگیری غیررسمی را افزایش داد. سوم این که منابع کافی و

References

1. Alonderiene A. Enhancing informal learning to improve job satisfaction: Perspective of SMEs managers in Lithuania. *Baltic Journal of Management* 2010; 5(2): 257-87.
2. Conlon TJ. A Review of Informal Learning Literature, Theory and Implication for Practice in Developing Global Professional Competence. *Journal of European Industrial Training* 2004; 28(2,3,4): 283-95.
3. Livingstone DW. Hidden dimensions of work and learning: the signification of unpaid work and Informal Learning in Global Capitalism. *Journal of Workplace Learning* 2003; 15(7,8): 359-67.
4. Marsick VJ, Watkins KE. Informal and Incidental Learning. *New Direction for Adult and Continuing Education* 2001; 89: 25-34.
5. Ntadi MA, Sajadiyan E. A Study on the activities, environmental inhibitors and personal characteristics influencing teachers' informal learning in Isfahan. *Quarterly Journal of Educational Innovations* 2009; 8(30): 157-85. [Article in Persian]
6. Amin-alroaya S, Ahmadi GH, Nadi MA. The relationship between learning organization's components and informal learning from perspective of Esfahan girl's high school. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Administration* 1388; 3(4): 73-92. [Article in Persian]
7. Baser JA, Buntat Y. Informal Learning among Engineering Technology Teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2010; 7: 336-44.
8. Afshar M, Danesh F. Effect of non-formal education programs, in libraries of Intellectual Development of Children and Adolescents in Isfahan on improving students' information literacy, librarians and teachers' perspectives. *Payame-Ketabkhane* 2008; 54: 83-98. [Article in Persian]
9. Knowles M, Holton E, Swanson RA. *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*. Houston: Gulf Publishing Company; 1998.
10. Hager p, Halliday J. *Recovering Informal Learning Wisdom, Judgement and Community*. Netherland: springer; 2009.
11. Rowden RW, Clyde T, Conine JR. The Impact of Workplace Learning on Job Satisfaction in Small US Commercial Banks. *Journal of Workplace Learning* 2005; 17(4): 215-30.
12. Rowden RW, Ahmad S. The Relationship between Workplace Learning and Job Satisfaction in Small Mid-Sized Businesses in Malaysia. *Human Resource Development International* 2000; 3(3): 307-22.
13. Pool S, Pool B. A management development model: measuring organizational commitment and its impact on job satisfaction among executives in a learning organization. *Journal of Management Development* 2007; 26(4): 353-69.
14. Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction and its related factors: A questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *Int J Nurs Stud* 2007; 44(4): 574-88.

15. Seyedameri MH, Karimi V, Kashef MM. The relationship between organizational climate and job satisfaction in physical education offices in the province of Kurdistan and Kermanshah. *Research on Sport Sciences* 2009; 6(2): 47-60.
16. Shipton H, West MA, Parkes C, Dawson JF. *Aggregate job satisfaction, HRM and organization innovation*. UK: Aston Business school, Aston University Birmingham; 2004.
17. Bahn D. Orientation of nurses towards formal and informal learning: Motives and perceptions. *Nurse Educ Today* 2007; 27(7): 723-30.
18. Gui L, Barriball KL, While AE. Job satisfaction of nurse teachers aliterature review. part II: effect and related factors. *Journal nurse education today* 2009; 29(4): 477-87.
19. Nadi MA, Sajadiyan E. *Fundamentals of Applied Research Methods in the Humanities*. Isfahan: Islamic Azad University, Khorasgan Branch; 2010. [Book in Persian]

Simple and Combined Relationships between Informal Learning and Job Satisfaction among Nurses in Governmental Teaching Hospitals of Isfahan City*

Mohammad Ali Nadi¹; Mohammad Hossein Yarmohammadian²; Hajar Azizi³

Original Article

Abstract

Introduction: Organizations are the major institutions in the world that their efficiency is dependent on human resources and human performance. Positive attitude towards the job is an important target in any organization to improve the human resources. As long as, there is the interest focuses of researchers on informal learning based on job satisfaction impacts. This study investigated the relationship between informal learning and its components with job satisfaction among nurses in governmental teaching hospitals of Isfahan city.

Methods: The current research was conducted as a descriptive- correlation study during 2011. The population consisted of the whole nurses (785) in governmental teaching hospitals of Isfahan city. The sample was included about 278 nurses that selected based on Cohen et al table from different departments of governmental teaching hospitals of Isfahan city and was selected by contribution random sampling method. The Informal learning questionnaire of Alonderiene and the job satisfaction questionnaire of Warr et al were used. The validity of content and construct was confirmed and the reliability with Cronbach's alpha calculated 0/73 and 0/89 respectively. The research data analyzed in descriptive (frequency, percent, mean, standard deviation) and inferential (Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression) statistics levels, using SPSS16 software.

Results: There was a positive and meaningful relationships between job satisfaction along with informal learning ($r=337/0$), the need for acquisition ($r=230/0$), Positive attitudes of responders ($r=0/164$), allocation of resources and time ($r=120/0$) and information ($r=303/0$). The simultaneous multiple regression results showed that the required acquisition, upstream information and positive attitudes had the ability to predict the job satisfaction which confirmed this relationship in stepwise regression. That is the data collection, requirement to acquisition and positive attitudes towards learning as on 0/089, 0/139, 0/167 had the power to predict job satisfaction.

Conclusion: Based on achieved results, we can expect by improving caregivers attitudes toward learning activities and to create a feeling of need to learn among nurses, the job satisfactions of nurses will be improved in teaching hospitals of Isfahan city. It seems that job satisfaction can be determined in terms of need for data acquisition and having a positive attitude on learning.

Keywords: Learning; Job Satisfaction; Nurses; Hospitals, Teaching; Hospitals, Public

Received: 5 Mar, 2013

Accepted: 14 Aug, 2013

Citation: Nadi MA, Yarmohammadian MH, Azizi H. **Simple and Combined Relationships between Informal Learning and Job Satisfaction among Nurses in Governmental Teaching Hospitals of Isfahan City.** Health Inf Manage 2014; 10(7): 987.

* The article is derived from a research project (No. 290054) in Health Management and Economics Research Center and supported by vice chancellery for Research and Technology, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

1- Assistant Professor, Educational Management, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran (Corresponding Author) Email: mnadi@khuisf.ac.ir

2- Professor, Educational Planning and Management, Health Management and Economics Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

3- MSc, Educational Management, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran