

نقش میانجی اخلاق کاری (گرایش ارزشی به کار) در رابطه بلوغ روانی و انگیزش شغلی

دکتر ملیکه بهشتی فر

گروه مدیریت، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران

تاریخ دریافت: ۹۷/۸/۱۲، تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۰/۱۵

چکیده

زمینه: اهمیت ارتقای انگیزش شغلی در محیط کار، سبب شده تا عوامل تاثیرگذار بر آن بررسی شود. بلوغ روانی کارکنان به عنوان عاملی مهم، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. از طرفی، اخلاق در کار یا گرایش ارزشی به کار از عواملی بسیار با اهمیت است که در این مطالعه به عنوان میانجی بررسی می شود. از این رو، هدف از اجرای تحقیق حاضر، بررسی نقش میانجی اخلاق کاری (گرایش ارزشی به کار) در رابطه بلوغ روانی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر رفسنجان در سال ۱۳۹۶ می باشد.

روش: روش این تحقیق از نظر روش، توصیفی - همبستگی است و جامعه آماری آن کلیه کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهر رفسنجان به تعداد ۷۴۶ نفر بوده که ۲۵۶ نفر از آنها با استفاده از جدول مورگان و به روش طبقه‌ای تصادفی متناسب با حجم طبقه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها سه پرسشنامه استاندارد بود که روایی و پایایی آنها مورد تایید می باشد. برای تحلیل داده ها، از روش مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزارهای Amos و SPSS استفاده شد.

یافته ها: نتایج نشان داد بلوغ روانی کارکنان و انگیزش شغلی آنها رابطه دارد. همچنین رابطه بلوغ روانی و انگیزش شغلی با توجه به نقش میانجی گرایش ارزشی به کار تایید شد.

نتیجه گیری: با توجه به یافته ها، می توان نتیجه گرفت رشد بلوغ روانی کارکنان و گرایش ارزشی آنها به کار، منجر به افزایش میزان انگیزش شغلی در محیط کار می شود.

کلید واژگان: بلوغ روانی، اخلاق کاری، گرایش ارزشی به کار، انگیزش شغلی

سر آغاز

از آنجایی که مدیران به دنبال کسب اهداف سازمان هستند، باید موارد بسیاری را در کسب این مهم در نظر گیرند (۱). انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای کارکنان برای تولید نتیجه موثر و کارآمد و خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های پیش‌بینی شده است. به عبارت دیگر انگیزه عاملی است که موجود زنده را به فعالیت‌های مختلف و صرف انرژی در سطح‌های متفاوت وادار می‌کند. در عمل انگیزه‌ها نیروهای درونی فرد هستند که او را به‌طور آشکار به فعالیت خاصی وا می‌دارند (۲). طبق نظر برخی محققان، انگیزش می‌تواند یک تصمیم‌گیری شناختی تلقی شود که هدف آن، اجرای رفتاری است که منجر به موفقیت می‌شود (۳). انگیزش شغلی^۱ از جمله سازه‌های مهم در کارکنان می‌باشد که تا اندازه زیادی مستقیماً ریشه در شخصیت داشته و تا حدودی نیز متأثر از محیط می‌باشد. چنانچه انگیزش و هیجانات جنبه منفی و مخرب داشته باشند، آسیب روانشناختی و افکار و پیامدهای نامطلوبی به همراه خواهد داشت و بر عملکرد شغلی افراد اثر سوء می‌گذارد. انگیزش یک فرایند زنجیره‌ای است که با احساس نیاز یا احساس کمبود و محرومیت شروع می‌شود، سپس خواست را به دنبال می‌آورد و موجب تنش و کنش بسوی هدفی می‌شود که محصول آن، رفتار نیل به هدف است. توالی این فرایند ممکن است منجر به ارضای نیاز شود. مدل ویژگی‌های شغلی بیان می‌کند که ویژگی‌های شغلی دارای مولفه‌های تنوع مهارت، اهمیت، ماهیت شغل، آزادی عمل در کار و بازخورد می‌باشد (۴). که از این طریق می‌توان انگیزش شغلی را بررسی کرد (۵).

از آنجایی که مدیران به دنبال کسب اهداف سازمان هستند، باید موارد بسیاری را در کسب این مهم در نظر گیرند (۱). انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای کارکنان برای تولید نتیجه موثر و کارآمد و خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های پیش‌بینی شده است. به عبارت دیگر انگیزه عاملی است که موجود زنده را به فعالیت‌های مختلف و صرف انرژی در سطح‌های متفاوت وادار می‌کند. در عمل انگیزه‌ها نیروهای درونی فرد هستند که او را به‌طور آشکار به فعالیت خاصی وا می‌دارند (۲). طبق نظر برخی محققان، انگیزش می‌تواند یک تصمیم‌گیری شناختی تلقی شود که هدف آن، اجرای رفتاری است که منجر به موفقیت می‌شود (۳). انگیزش شغلی^۱ از جمله سازه‌های مهم در کارکنان می‌باشد که تا اندازه زیادی مستقیماً ریشه در



سنجیده می شود (۱۲). بررسی ها نشان می دهد بلوغ می تواند سبب ارتقای انگیزش شغلی در محیط کار گردد (۱۳).

از سوی دیگر، اخلاقیات^۵ در سازمان به عنوان سیستمی از ارزشها و بایدها و نبایدها تعریف می شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می شود (۱۴). موضوع اخلاق کاری^۷ نگرش به کار و گرایش ارزشی به کار در حوزه اخلاقیات کمتر مورد توجه قرار گرفته است. یکی از عوامل مهم ایجاد و حفظ سلامت جسمانی انسان کار است و در نتیجه به صورت غیرمستقیم، ضامن پیش گیری از بسیاری از بیماری های روحی و اخلاقی خواهد بود (۱۵). برای حرکت شتابنده به سمت شکوفایی اقتصادی، حمایت از کار مطلوب و مثبت مورد نیاز است. لذا بایستی گرایش، بینش^۸ و دانش لازم نسبت به کار در جامعه و سازمان ها ایجاد شود. در واقع به رغم پاره ای از نظرات موجود در جامعه، هنوز کار به عنوان پدیده ای ارزشمند تلقی نشده و جا دارد تا از این نگرش به عنوان یک فرصت برای تحول استفاده شود. فرهنگ کار و نظم پذیری در سازمان ها زمینه های استفاده مفید و موثر از منابع انسانی و مادی را فراهم می سازد و آثار مطلوبی در بعد بهره وری و کسب مزیت رقابتی دارد. برای ارزشی کردن تولید و سودآوری، گریزی نیست جز اینکه در سازمان و جامعه فرهنگ کار رواج پیدا کند (۱۶). نگرش به کار از دو جهت بیرونی و درونی قابل بررسی است. مرکزیت مطلق یا نسبی کار از طریق این دو جنبه بیان می شود. در مرکزیت مطلق، اصالتا به کار، بدون توجه به هیچ مفهوم دیگری، توجه می شود. در مرکزیت نسبی، کار براساس رابطه با جنبه های دیگر زندگی ارزیابی می شود. با ترکیب این دو جنبه (نگرش مطلق^۹ و نسبی^{۱۰} به کار) در عرصه های مختلف، کار به طور کلی از جنبه شخصی و سازمانی و همچنین معانی و مفاهیم مختلف آن می تواند مورد بررسی قرار گیرد (۱۷). بنا به تعریفی دیگر، کار دارای ارزش ابزاری^{۱۱} و یا اظهاری برای شاغلان است. کار می تواند به عنوان وسیله ای برای رسیدن به هدفی عینی یا ذهنی، مادی یا معنوی در نظر گرفته شود یا اینکه ارزش کار^{۱۲} در درون آن تعریف شود یا کار فی نفسه ارزشمند تلقی شود (۱۸).

در سال های اخیر، بسیاری از محققان در مورد ارزش های کاری مطالعاتی انجام داده اند. برخی اثر تفکر اقتصادی و فرهنگ ملی بر ارزش های کاری مدیران را در ایالات متحده، روسیه، ژاپن و چین انجام دادند. شواهد نشان می دهد توجه به ارزش های کاری می تواند شاخص مناسبی برای انتخاب و توسعه مسیر شغلی افراد باشد. همچنین ارتباط بین ارزش های کاری و جهت گیری شغلی کارکنان مورد تایید قرار گرفته است (۱۹). تحقیقی دیگر، با استفاده از تکنیک تحلیل عامل، گرایش ارزشی به کار^{۱۳} را در پنج مقوله جای داده است: ارزش های درونی مرتبط با کار، ارزش های درونی پیامدی کار، ارزش های بیرونی مرتبط با کار، ارزش های بیرونی پیامدی کار و ارزش های بیرونی مرتبط با افراد (۲۰). در یک بررسی این نتیجه حاصل شد که بلوغ روانی بر گرایش ارزشی به کار تاثیر می گذارد (۲۱). در مطالعه ای دیگر رابطه بین گرایش ارزشی به کار و انگیزش شغلی تایید گردید (۲۲).

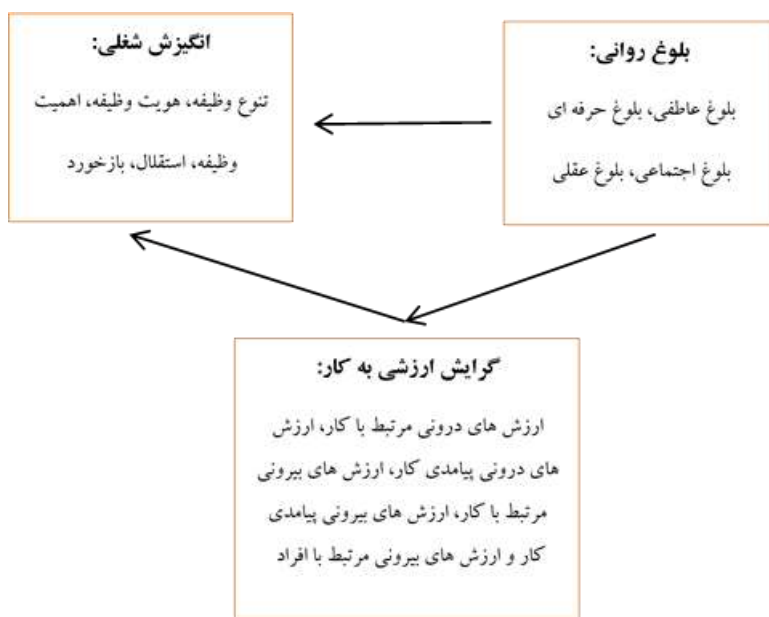
بررسی ها نشان می دهد موفقیت در تضمین کار از طریق توانایی و انگیزش شغلی کسب می شود و استراتژی های مدیریت سازمان باید مبتنی بر حفظ توانایی و انگیزه کارکنان باشد (۶). یک فرد با انگیزه را می توان در سازمان به راحتی حفظ کرد و این امر سبب کاهش هزینه های سازمان می شود. از این رو، مدیران زمان کافی برای بررسی مسائل مهم تر دارد زیرا کارکنان با انگیزه می توانند تیم سازی کرده و به سرپرستان کمک کنند (۷). افرادی که انگیزه پایینی دارند، به آسانی در روبرو شدن با مشکلات متقاعد می شوند که رفتار آنها بی فایده است و سریع دست از تلاش بر می دارند. اما افرادی که انگیزه و نیاز به کسب موفقیت بالایی دارند، موانع را به وسیله بهبود مهارت های خود مدیریتی و پشتکار از میان برداشته و در برابر مشکلات ایستادگی دارند. افراد با انگیزه پیشرفت پائین به سبب بی اعتمادی و وابستگی به ساختار خارجی، سطح متوسطی از اضطراب، افسردگی و تردید درباره خود را تجربه می کنند و نمی توانند انتظارات سازمان خود را برآورده سازند. این کارکنان در انجام وظایف خود کوتاهی کرده و این امر سبب عدم موفقیت شغلی و سازمانی آنها می شود (۸). از عوامل کاهش انگیزش شغلی کارکنان می توان به اختلاف سطح حقوق و دستمزد، عدم تطابق کاری با علاقه و تخصص، نبود اطمینان از پایدار ماندن موفقیت شغلی، عدم وجود جو مناسب جهت اظهار نظر و ابراز عقیده شغلی، در نظر نگرفتن خصوصیات عاطفی و جسمانی در تقسیم کار روزانه و همچنین عدم قدردانی کامل در مقابل انجام کار اشاره کرد. با توجه به مشکلات فوق، لازم است عواملی که سبب ارتقای انگیزش شغلی کارکنان می شود شناسایی شود. بلوغ روانی به عنوان یکی از این عوامل معرفی می شود.

نیروی انسانی بخش عمده ای از زندگی خود را در محیط سازمانی می گذرانند، طبیعی است که توجه به ابعاد سلامت جسمانی، روانی و اجتماعی کارکنان از اهمیت فراوانی برخوردار است (۹). از این روست که هر کسی طالب رشد شخصیت^۲ خویش است (۱۰). رشد یعنی رسیدن به بلوغ که فرآیندی تدریجی است. بلوغ عبارت از توانایی و تمایل که هر فرد درجه ای از آن را دارد و منظور از توانایی عبارت است از دانش (تحصیلات) و تجربه ای که فرد برای انجام تکلیف یا فعالیت خاصی به همراه دارد. هرگاه افراد سطح بلوغ بالاتری داشته باشند و انتظارات محیط برای وابستگی، فرمانبرداری و فعل پذیری بیشتر باشد، به نسبتی که شخص در سلسله مراتب اداری پایین تر می رود، باعث ناکامی، شکست و دید کوتاه مدت شخص می گردد (۱۰). برخی محققان بلوغ روانی^۳ را خودمختاری یا خودرایی تعریف می کنند، یعنی توانایی رفتار آزادانه در شرایط متفاوت. برخی محققان معتقدند معیار اصلی بلوغ روانی، خودمختاری فردی است، مثلا توانایی کار با آزادی عمل بالا در شرایط مشخص یا شرایط نامشخص. بر مبنای تحلیل نظریه ها، معیارها بلوغ روانی را می توان در مسئولیت پذیری^۴، خودآگاهی، آزادی عمل، خود مدیریتی، روابط اجتماعی مثبت، قدرت تحمل و انعطاف پذیری خلاصه کرد (۱۱). همچنین، بلوغ روانی کارکنان در این تحقیق با مولفه های بلوغ عاطفی، بلوغ عقلی، بلوغ حرفه ای و بلوغ اجتماعی

دکتر ملیکه بهشتی فر: نقش میانجی اخلاق کاری (گرایش ارزشی به کار) در رابطه بلوغ روانی و انگیزش شغلی

دیگر، تمرکز بر گرایش ارزشی به کار و پیامدهای مثبت آن می تواند سبب تغییر نگرش کارکنان در محیط کار شده و انگیزه شغلی آنها را تغییر دهد. در تحقیق حاضر، محقق در پی پاسخ به این سوال است که آیا بین بلوغ روانی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان رابطه دارد و آیا گرایش ارزشی به کار نقش میانجی را ایفا می کند یا خیر؟

مشکل ما در این تحقیق، عدم انگیزش شغلی کافی کارکنان در محیط کار است که می طلبد روش های ارتقای انگیزش شغلی به عنوان موتور محرک و عامل حرکت کارکنان در محیط کار، مورد بررسی قرار بگیرد تا مدیران از توان بالقوه کارکنان در سازمان استفاده کنند. در صورتی که بلوغ روانی کارکنان به عنوان عاملی برای تفکر و توانایی حل مساله رشد کند، می تواند بر ارتقای انگیزه افراد اثرگذار باشد و در نتیجه توان مدیران را در استفاده از ظرفیت نیروی انسانی افزایش می دهد. از سوی



نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق

همچنین از پرسشنامه های استاندارد بلوغ روانی، انگیزش شغلی و گرایش ارزشی به کار برای جمع آوری اطلاعات استفاده شد (۱۲، ۲۳، ۲۴). روایی پرسشنامه ها با استفاده از روایی محتوایی به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۹۲ و ۰/۹۱ قبلاً توسط محققان مورد تایید قرار گرفت (۱۲، ۲۵ و ۲۴). برای سنجش پایایی پرسشنامه ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که طبق جدول ۱، مقدار آلفای کرونباخ برای متغیرهای مورد بررسی از مقدار لازم آن که ۰/۷۰ است بالاتر است که می توان گفت که اجزای درونی (یعنی تمام گویه های) مقیاس دارای همبستگی قابل قبولی با همدیگر هستند. به منظور انتخاب اعضای نمونه، بعد از تهیه لیست حجم نمونه واحدهای اداری، مالی، خدمات و آموزش، به صورت تصادفی پرسشنامه ها توزیع و بعد از تکمیل جمع آوری شد. در قسمت تحلیل داده ها از مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزارهای Amos و SPSS استفاده شد و سطح معنی داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

روش

این تحقیق از نظر روش، توصیفی - همبستگی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق، شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر رفسنجان به تعداد ۷۴۶ نفر و حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۵۶ نفر می باشد که از نمونه گیری به روش طبقه ای تصادفی متناسب با حجم طبقه، استفاده شد (طبقه اداری، مالی، خدمات و آموزش). ویژگی های جمعیت شناختی جنسیت، سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات مد نظر قرار گرفت. با توجه به داده های جمع آوری شده در بخش ویژگی های جمعیت شناختی، می توان دریافت که اکثر پاسخ دهندگان (۵۷٪ یعنی ۱۴۶ نفر) زن بودند. ترکیب سنی نشان دهنده این بود که بیشتر آنها (۴۳٪ یعنی ۱۱۰ نفر) بین ۳۱ تا ۴۰ سال سن داشته و (۳۵/۹٪ یعنی ۹۲ نفر) بین ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه خدمتی داشتند و میزان مدرک تحصیلی (۵۹٪ یعنی ۱۵۱ نفر) لیسانس بودند.



جدول ۱: سازگاری درونی

متغیر	مولفه	آلفای کرونباخ	تعداد سوالات	تعداد آزمودنی ها
بلوغ روانی		۰/۹۱۹	۱۹	۲۵۶
	بلوغ عاطفی	۰/۷۰۰	۴	۲۵۶
	بلوغ عقلی	۰/۷۷۸	۵	۲۵۶
	بلوغ حرفه ای	۰/۸۵۸	۵	۲۵۶
	بلوغ اجتماعی	۰/۷۹۶	۵	۲۵۶
انگیزش		۰/۸۶۸	۱۵	۲۵۶
	اهمیت وظیفه	۰/۷۳۰	۳	۲۵۶
	تنوع مهارت	۰/۷۰۱	۳	۲۵۶
	استقلال	۰/۷۲۶	۳	۲۵۶
	بازخورد	۰/۷۲۸	۳	۲۵۶
	هویت شغل	۰/۸۱۴	۳	۲۵۶
گرایش ارزشی به کار		۰/۸۹۰	۱۹	۲۵۶
	ارزش های درونی مرتبط با کار	۰/۷۱۲	۳	۲۵۶
	ارزش های بیرونی پیامدی کار	۰/۷۸۴	۳	۲۵۶
	ارزش های بیرونی مرتبط با کار	۰/۷۶۰	۴	۲۵۶
	ارزش های بیرونی پیامدی کار	۰/۷۹۱	۵	۲۵۶
	ارزش های بیرونی مرتبط با افراد	۰/۷۲۴	۴	۲۵۶

یافته ها

دو شاخص مد نظر قرار می گیرد. شاخص اول چولگی است که باید بین ۳- تا ۳+ باشد و شاخص دوم کشیدگی است که باید بین ۷- تا ۷+ باشد تا داده ها نرمال باشند. لذا با توجه به نتایج، متغیرهای مورد بررسی از توزیع نرمال دور نیستند. نتایج برازش مدل در نگاره ۲ نشان داده شده است.

شاخص های توصیفی متغیرهای تحقیق در جدول ۲ مشخص شده است.

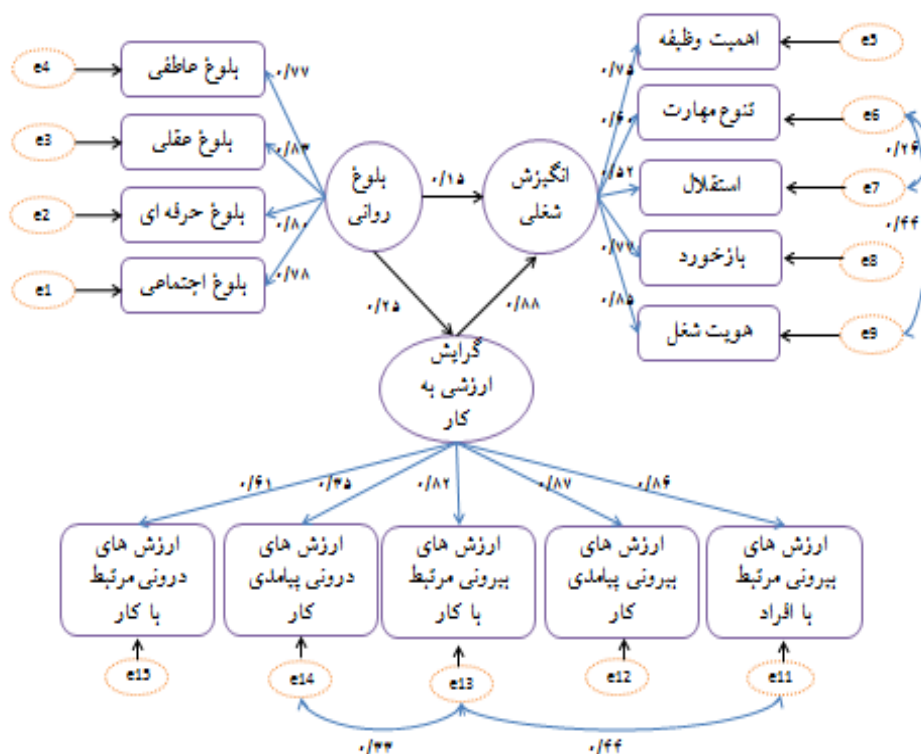
برای بررسی فرضیه های تحقیق، از مدل معادلات ساختاری (SEM) با نرم افزار Amos 22 استفاده شد. برای نرمال بودن شاخصها در آموس،

جدول ۲: مقادیر شاخص های توصیفی در خصوص متغیرهای تحقیق و مولفه های آن (n=۲۵۶)

متغیر	مولفه	میانگین	انحراف معیار	میان	چولگی	کشیدگی	کمینه	بیشینه
انگیزش		۳/۱۰	۰/۵۰	۳/۲۰	-۰/۴۸	۰/۴۱	۱/۴۰	۵/۰۰
	اهمیت وظیفه	۳/۲۲	۰/۶۱	۳/۳۳	-۰/۳۸	-۰/۴۵	۱/۶۷	۵/۰۰
	تنوع وظیفه	۳/۳۲	۰/۵۴	۳/۳۳	-۰/۸۲	۲/۷۹	۱/۰۰	۵/۰۰
	استقلال	۳/۲۹	۰/۶۶	۳/۳۳	-۰/۰۶	۰/۰۶	۱/۶۷	۵/۰۰
	بازخورد	۲/۸۰	۰/۷۰	۲/۶۶	-۰/۱۷	-۰/۱۷	۱/۰۰	۵/۰۰
	هویت وظیفه	۲/۸۹	۰/۷۵	۳/۰۰	-۰/۰۷	۰/۳۹	۱/۰۰	۵/۰۰
گرایش ارزشی به کار		۳/۱۱	۰/۵۲	۳/۱۰	-۰/۱۸	-۰/۳۷	۱/۶۸	۴/۱۶
	ارزش های درونی مرتبط با کار	۳/۰۸	۰/۶۳	۳/۰۰	۰/۱۷	۰/۲۶	۱/۰۰	۴/۶۷
	ارزش های بیرونی پیامدی کار	۳/۶۶	۰/۷۰	۳/۶۶	-۰/۴۰	۰/۱۵	۱/۶۷	۵/۰۰
	ارزش های بیرونی مرتبط با کار	۲/۷۵	۰/۷۲	۲/۷۵	-۰/۱۱	-۰/۷۲	۱/۲۵	۴/۵۰
	ارزش های بیرونی پیامدی کار	۳/۱۰	۰/۶۵	۳/۲۰	-۰/۵۳	۰/۲۴	۱/۰۰	۴/۲۰

دکتر ملیکه بهشتی فر: نقش میانجی اخلاق کاری (گرایش ارزشی به کار) در رابطه بلوغ روانی و انگیزش شغلی

۴/۷۵	۱/۵۰	-۰/۰۳	۰/۲۳	۳/۰۰	۰/۶۵	۳/۰۷	ارزش های بیرونی مرتبط با افراد
۵/۰۰	۲/۳۷	۰/۱۱	-۰/۱۵	۳/۸۶	۰/۴۷	۳/۹۰	بلوغ روانی
۵/۰۰	۲/۰۰	۰/۶۵	-۰/۵۲	۴/۰۰	۰/۵۵	۳/۷۸	بلوغ عاطفی
۵/۰۰	۲/۴۰	-۰/۲۷	۰/۱۵	۳/۶۰	۰/۵۴	۳/۷۵	بلوغ عقلی
۵/۰۰	۲/۴۰	-۰/۱۵	-۰/۴۳	۴/۰۰	۰/۶۰	۴/۰۵	بلوغ حرفه ای
۵/۰۰	۲/۶۰	-۰/۳۹	-۰/۱۰	۴/۰۰	۰/۵۰	۴/۰۱	بلوغ اجتماعی



نگاره ۲: مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از مدل سازی معادلات ساختاری برای بررسی مدل مفهومی

«انگیزش» برخوردار هستند. نتایج بخش تحلیل عاملی برای سازه «گرایش ارزشی به کار» نشان داد کلیه مؤلفه‌ها در سازه مربوط به خود معنی دار هستند. بر اساس بار عاملی استاندارد شده به ترتیب ارزش های بیرونی پیامدهای کار، ارزش های بیرونی مرتبط با افراد، ارزش های بیرونی مرتبط با کار، ارزش های درونی مرتبط با کار و ارزش های درونی پیامدهای کار از اهمیت نسبی به عنوان شاخص برای اندازه گیری متغیر «گرایش ارزشی به کار» برخوردار هستند. شاخص‌های نیکویی برازش در جدول ۳ آورده شده است. بر اساس شاخص‌های نیکویی برازش، مدل برازش داده شده مناسب است.

بارهای عاملی استاندارد مربوط به سازه‌های تحقیق بررسی شد. در هر سازه، بار عاملی استاندارد بزرگ‌تر نشان‌دهنده‌ی این است که مؤلفه مربوطه، نشانگر بهتری برای آن سازه است. نتایج بخش تحلیل عاملی برای سازه «بلوغ روانی» نشان داد کلیه مؤلفه‌ها در سازه مربوط به خود معنی دار هستند. بر اساس بار عاملی استاندارد شده به ترتیب بلوغ عقلی، بلوغ حرفه ای، بلوغ اجتماعی و بلوغ عاطفی از اهمیت نسبی به عنوان شاخص برای اندازه گیری متغیر «بلوغ روانی» برخوردار هستند. نتایج بخش تحلیل عاملی برای سازه «انگیزش» نشان داد کلیه مؤلفه‌ها در سازه مربوط به خود معنی دار هستند. بر اساس بار عاملی استاندارد شده به ترتیب هویت شغل، بازخورد، اهمیت وظیفه، تنوع مهارت و استقلال از اهمیت نسبی به عنوان شاخص برای اندازه گیری متغیر



جدول ۳: شاخص‌های برازش برای مدل

شاخص	درجه آزادی/کای دو	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	NFI	IFI
مقدار محاسبه شده	۳/۴۷	۰/۰۹۰	۰/۹۱	۰/۸۷	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۹۲
سطح قابل قبول	≤۵	≤۰/۱	≥۰/۹۰	≥۰/۸۰	≥۰/۹۰	≥۰/۹۰	≥۰/۹۰
نتیجه	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب

تفسیر شاخص‌های برازش:

۱. شاخص کای اسکور هنجار شده (درجه آزادی/کای دو): کای اسکور را می‌توان به‌عنوان عمومی‌ترین و پرکاربردترین شاخص برازش در مدل سازی معادلات ساختاری تلقی کرد. هر چه مقدار آن کوچک‌تر باشد برازش داده‌ها به مدل بهتر است. یک معیار رایج برای بررسی مناسب بودن این شاخص این است که حاصل تقسیم مقدار کای اسکور بر درجه آزادی بایستی کمتر از مقدار ۵ باشد. در مدل این مقدار برابر ۳/۴۷ محاسبه شد، بنابراین مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

۲. RMSEA (چذر میانگین مجذورات خطای تقریب): این شاخص بر مبنای تحلیل ماتریس باقیمانده قرار دارد. بر خلاف شاخص‌های دیگر در مدل سازی که تنها دارای برآورد نقطه‌ای هستند، این شاخص برای فواصل اطمینان مختلف نیز قابل محاسبه است. مقدار کمتر از ۰/۱ برای این شاخص نشان از برازش مناسب مدل دارد. مقدار این شاخص برای مدل پژوهش برابر ۰/۰۹۰ محاسبه شد که نشان از برازش مناسب مدل دارد.

۳. GFI (شاخص نیکویی برازش)، CFI (شاخص برازندگی تطبیقی)، IFI (شاخص برازندگی افزایشی)، NFI (شاخص برازندگی هنجار شده): مقادیر بالاتر از ۰/۹ هر یک از شاخص‌های بالا نشان دهنده

مناسب بودن برازش مدل است. با توجه به اینکه در مدل تمامی مقادیر به دست آمده برای این شاخص‌ها بزرگ‌تر از ۰/۹ هستند در نتیجه مدل برازش داده شده به داده‌ها مناسب است. دو شاخص برازش افزایشی (IFI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) از جمله مهم‌ترین شاخص‌های برازش تطبیقی شمرده می‌شوند. شاخص‌های برازش تطبیقی، در راستای تکمیل شاخص‌های برازش مطلق، با مبنای قرار دادن یک یا چند مدل، مدل نظری تدوین شده مورد آزمون را با آن مقایسه و بررسی می‌کنند که آیا به لحاظ آماری قابل قبول‌تر، ضعیف‌تر یا بدون تفاوت با آن است. بر اساس این شاخص‌ها مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

۴. AGFI (شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته): مقادیر بالاتر از ۰/۸ این شاخص نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل است. با توجه به اینکه در مدل مقدار به دست آمده برای این شاخص بزرگ‌تر از ۰/۸ است؛ در نتیجه مدل برازش داده شده به داده‌ها مناسب است. بررسی فرضیه‌های اصلی:

جدول ۴: ضرایب مسیر و معنی‌داری آن‌ها در مدل مسیر اصلی

رابطه مورد بررسی	ضریب مسیر	p-value	وجود تاثیر	نوع تاثیر
بلوغ روانی ← گرایش ارزشی به کار	۰/۲۵۲	<۰/۰۰۱*	دارد	مثبت
بلوغ روانی ← انگیزش	۰/۱۵۲	<۰/۰۰۱*	دارد	مثبت
گرایش ارزشی به کار ← انگیزش	۰/۸۵۶	<۰/۰۰۱*	دارد	مثبت

فرضیه اصلی ۱: بین بلوغ روانی و انگیزش شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی رابطه وجود دارد. با توجه به نگاره ۲ و جدول ۴ که رابطه استاندارد شده بلوغ روانی بر انگیزش شغلی ($P < 0.05$) مثبت و معنی دار است، نشان دهنده این مطلب است بین بلوغ روانی و گرایش ارزشی به کار رابطه وجود دارد و با افزایش در میزان بلوغ روانی میزان گرایش ارزشی به کار افزایش پیدا خواهد کرد.

۲-۲- بین گرایش ارزشی به کار و انگیزش شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی رابطه وجود دارد. با توجه به نگاره ۲ و جدول ۴ که رابطه استاندارد شده گرایش ارزشی به کار بر انگیزش شغلی ($P < 0.05$) مثبت و معنی دار است، نشان دهنده این مطلب است بین گرایش ارزشی به کار و انگیزش شغلی رابطه وجود دارد و با افزایش در میزان گرایش ارزشی به کار میزان انگیزش شغلی افزایش پیدا خواهد کرد.

فرضیه اصلی ۲: بین بلوغ روانی و انگیزش شغلی با توجه به نقش میانجی گرایش ارزشی به کار در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی رابطه وجود دارد.

۲-۱- بین بلوغ روانی و گرایش ارزشی به کار در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی رابطه وجود دارد. با توجه به نگاره ۲ و جدول ۴ که رابطه

نتیجه گیری

با توجه به تایید تمام فرضیه ها، می توان دریافت که بلوغ روانی به عنوان متغیر مستقل و گرایش ارزشی به کار به عنوان متغیر میانجی نقش اساسی در انگیزش شغلی کارکنان دارد. در زمانی که فرد دارای آمادگی زیستی است و توانایی تفکر، توانایی حل مسئله و... را دارد و همچنین توانایی درک و شناخت بیشتری به دست آورده است، نگرش و گرایش وی به کار ارزشی شده و این خود سبب ایجاد انگیزش کافی برای انجام وظایف می شود. از آنجائی که در خصوص بلوغ روانی و گرایش ارزشی به کار و نقش عمده آنها در سازمان ها، بررسی های معدودی انجام گرفته است، لزوم توجه بیش از پیش به این متغیرها به شدت احساس می شود و نهادینه کردن آنها در محیط کار از سوی مدیران در جهت اثربخشی و موفقیت سازمانی توصیه می گردد.

ملاحظه های اخلاقی

در این پژوهش، با استفاده از منابع مورد استفاده، اصل اخلاق امانت داری علمی مورد توجه قرار گرفته و سایر اصول اخلاقی همچون محرمانه بودن اطلاعات رعایت شده است.

سپاسگزاری

بدینوسیله از تمامی مسئولین و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان که ما را در اجرای این پژوهش یاری نمودند، تشکر و قدردانی می شود.

واژه نامه

1. Job motivation	انگیزش شغلی
2. Personality development	رشد شخصیت
3. Psychological maturity	بلوغ روانی
4. Responsibility taking	مسئولیت پذیری
5. Ethics	اخلاقیات
6. Values	ارزش ها
7. Work moral	اخلاق کاری
8. Insight	بینش
9. Absolute attitude	نگرش مطلق
10. Relative attitude	نگرش نسبی
11. Instrumental value	ارزش ابزاری
12. Work value	ارزش کاری
13. Value tendency to work	گرایش ارزشی به کار
14. Maturation	پختگی
15. Internal stimulés	محرک های درونی

References

- Beheshtifar M, Nekoei-moghadam M. (2010). Relationship between managers' moral behaviors

همانطور که در جدول ۴ مشخص است دو مسیر بلوغ روانی - گرایش ارزشی به کار و گرایش ارزشی به کار - انگیزش شغلی معنی دار می باشد که این مطلب حاکی از رابطه بلوغ روانی بر انگیزش شغلی از طریق متغیر میانجی گرایش ارزشی به کار در سطح اطمینان ۰/۹۵ است.

بحث

نتایج این تحقیق نشان داد بین بلوغ روانی و انگیزش شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی رابطه وجود دارد. این نتیجه با نتایج حاصل از تحقیقات گذشته همخوانی دارد (۱۳، ۲۶، ۲۷، ۲۸ و ۲۹). با توجه به اینکه کارکنان با بلوغ روانی بالا از نظر عاطفی توانایی ایجاد، رشد، کنترل عواطف و احساسات خود را دارند؛ از نظر عقلی قابلیت درک و فهم سریع، قدرت حل مساله، پیش بینی و نتیجه گیری را دارا هستند، از نظر حرفه ای در درک مهارت کاری، دانش کاری و مهارت کار در سازمان موفق هستند و نهایتاً از نظر اجتماعی بر روابط اثربخش تاکید دارند، قدر مسلم است که این ویژگی ها می تواند انگیزش شغلی کارکنان را به بهترین شکل ممکن ارتقاء دهد. از این رو می توان استدلال کرد بلوغ روانی عاملی مطرح و قابل توجه در افزایش انگیزش شغلی کارکنان در محیط کار محسوب می شود.

نتایج این تحقیق نشان داد گرایش ارزشی به کار نقش میانجی در رابطه بلوغ روانی و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی دارد. همچنین بین بلوغ روانی و گرایش ارزشی به کار رابطه وجود دارد. نتایج این یافته با یافته های تحقیقات گذشته همخوانی دارد (۲۱، ۳۰ و ۳۱). از طرفی، بین گرایش ارزشی به کار و انگیزش شغلی رابطه وجود دارد که این نتیجه با نتایج بررسی های گذشته مطابقت دارد (۳۲، ۳۳ و ۳۴). در صورتی که افراد دارای بلوغ روانی باشند و از لحاظ شناخت و درک مسائل به پختگی^{۱۴} لازم رسیده باشند، به کار گرایش داشته و انجام فعالیت و وظایفشان را یک ارزش می دانند و در نتیجه داشتن محرک های درونی^{۱۵} برای انجام کار، انگیزش شغلی آنها بیشتر می شود. از این رو می توان اینگونه استدلال کرد که بلوغ روانی منجر به گرایش ارزشی به کار شده و گرایش ارزشی به کار سبب ارتقای انگیزش شغلی می گردد.

با توجه به نتایج بدست آمده، لازم است شرایطی در محیط کار برای رشد و ارتقای بلوغ روانی کارکنان از طریق ارتقای بلوغ حرفه ای، بلوغ اجتماعی، بلوغ عقلی و بلوغ عاطفی فراهم گردد تا میزان انگیزه شغلی کارکنان افزایش یابد. همچنین، تشویق کارکنان به گرایش ارزشی درونی و بیرونی به کار می تواند سبب افزایش انگیزه آنها در محیط کار گردد. از محدودیت های تحقیق می توان خودداری برخی از افراد از ارائه پاسخ واقعی در نتیجه تحقیق اثر گذار بوده است که پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی برای جمع آوری داده ها، به جای پرسشنامه از روش هایی نظیر مصاحبه استفاده شود.



16. Soltani A. (2014). Applied approaches of industrial culture. *Tadbir Journal*; 15 (152): 27-32. (In Persian).
17. Erikson B. (1998). Attitude to work. [Ph.D. Thesis]. Sweden: Goteberg University.
18. Safiri G. (2009). Comprehensiveness of development meaning and its relation to culture. *Journal of Culture and Development*; 15: 49. (In Persian).
19. Lin JW, Shen PF, Hsu YS. (2015). Effects of employees' work values and organizational management on corporate performance for Chinese and Taiwanese construction enterprises. *Sustainability*; 7: 16836-16848.
20. Knoop R. (1994). Work value and job satisfaction. *Journal of Social Psychology*; 128 (6): 683-690.
21. Lafreniere KD, Ledgerwood DM, Murgatroyd S. (2007). *Psychopathology, therapy and counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
22. Shepherd DJ, Lee B, Kerr JH. (2006). Reversal theory: A suggested way forward for an improved understanding of interpersonal relationships in sports. *Psychology of Sport and Exercise*; 7(2): 143-157.
23. Hackman JR, Oldham GR. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*; 16: 250-279.
24. Jafari Bahmanabad A. (2016). Study of relationship between change requirement and value tendency to work with service quality. [MA thesis]. Rafsanjan: Islamic Azad University. (In Persian).
25. Asadabadi S. (2014). Study of relationship between personality traits with creativity and job motivation. [MA thesis]. Rafsanjan: Islamic Azad University. (In Persian).
26. Markova SV, Emelyanova ID. (2016). Personal maturity of adopting parents as a condition for preventing social orphanage. *International Journal of Environmental and Science Education*; 11 (17): 10045-55.
27. Hangal S, Aminabhavi VA. (2007). Self-Concept, emotional maturity and achievement motivation of the adolescent children of employed mothers and homemakers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*; 33 (1): 103-110.
28. Emery SL. (1997). The effects of educational placement on academic achievement, social maturity, and motivation for students with mild mental retardation. [Ph.D. thesis]. Sweden: Goteberg University
29. Ulusoy FM, Önen AS. (2014). The effects of the professional maturity levels of secondary school students on their academic motivations. *Procedia - Soc Behav Sci.*; 143: 1153-7.
30. Tarhan A, Turetken O, Reijers HA. (2015). Do mature business processes lead to improved performance? A review of literature for empirical and job satisfaction. *Ethics in Science and Technology*; 5 (1, 2): 67-73. (In Persian).
2. David A, Anderzej A. (2010). *Organizational behavior*. 7th ed. London: Pearson Publication.
3. Moghimi M. (2011). *Organization and management: a research approach*. 4th ed. Tehran: Terme publication. (In Persian).
4. Galandari A. (2017). Investigation of effect procrastination on job motivation based on self-esteem mediator role in medical science university of Bam city. [MA. Thesis]. Rafsanjan: Islamic Azad University. (In Persian).
5. Tomo A, Todisco L. (2018). Enhancing employees' performance through organizational care policies in the health care context. *Public Administration Research*; 7 (1): 5-19.
6. Feibil A, Peter R, Swart E, March S. (2018). Developing an extended model of the relation between work motivation and health as affected by the work ability as part of a corporate age management approach. *Int. J. Environ. Res. Public Health*; 15 (77): 2-14.
7. Badubi RM. (2017). Theories of motivation and their application in organizations: A risk analysis. *International Journal of Innovation and Economic Development*; 3 (3): 44-51.
8. Hedari A, Moradi S, Darikvand S. (2010). Relation between psychological ownership with emotional commitment and tendency to stay in Oil Company. *Knowledge and Research in Applied Psychology*; 13 (47): 14. (In Persian).
9. Hasani M, Abasi Khalgiri S, Ghalavandi H. (2016). To analysis relation human resource activities with positive attitude toward work and organizational ethics. *Ethics in Science and Technology*; 11 (4): 1-11. (In Persian).
10. Zare Nazari R. (2011). Psychology of creativity growth and its relationship with personality and intelligence. *Journal of Rahyaft*; 26: 9. (In Persian).
11. Manukyan VR, Golovey LA, Strizhitskaya OY. (2015). Formation of personality psychological maturity and adulthood crises. *Psychology in Russia: State of the Art*; 8 (2): 99-112.
12. Taheri Khorasani M. (2014). Investigation of mental maturity with creativity and risk taking in Meli bank branches. [MA thesis]. Rafsanjan : Islamic Azad University. (In Persian).
13. Antonescu FM, Virban PC. (2015). Relationship motivation- vocational maturity to students to practice sports contact. Turkey: International Conference of Scientific.
14. Esmaeli Tarzi Z, Beheshtifar M, Esmaeli Tarzi H. (2013). Relationship between moral intelligence with managers' trust-making. *Ethics in Science and Technology*; 8 (1): 70-84. (In Persian).
15. Beheshtipor T. (2012). Investigation of relation between personal sensitivity with organizational equity and social capital. [MA thesis]. Tehran: Tehran University, Management Department. (In Persian).

- satisfaction facets. Personality and Individual Differences; 76: 56–61.
33. Paul I, Green JA, Eli JF, Grainne MF, Francesca G. (2017). The energizing nature of work engagement: Toward a new need-based theory of work motivation, Research in Organizational Behavior; 37: 1–18.
34. Snezana M. (2007). Motivation of employees and behavior modification in health care organizations. Acta Medica Medianae; 46 (2): 53-62.
- evidence. Germany: 23rd European Conference on Information Systems (ECIS 2015).
31. Joyce GP. (1974). Maturity of faith in relation to psychological maturity and liberal-conservative religious orientation. [MA Thesis]. USA: Loyola University Chicago
32. Rachel E, Avery A, Luke D, Smillie B, Chris R, Fife-Schaw A. (2015). Employee achievement orientations and personality as predictors of job