بررسی رابطه ابعاد انگیزش خود تعیین گری با اشتیاق شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران

کامران سلطانی عرب شاهمی^۱، زهره سهرابی^۲، محمدحسن کشاورزی^۳، قباد رضانی^{۳*}

چاپ: ۱۳۹۸/۰۳/۳۱

پذیرش: ۱۳۹۸/۰۲/۰۹

دریافت: ۱۳۹۷/۰۷/۲۸

چکیده

زمینه و هدف: هدف از انجام این مطالعه بررسی رابطه ابعاد انگیزش خودتعیین گری با اشتیاق شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران بود.

روش بررسی: روش انجام مطالعه توصیفی - همبستگی بود. جامعه‌ی آماری مورد مطالعه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران در چهار دانشکده (بهداشت - پزشکی - پیراپزشکی و دانشکده‌ی علوم رفتاری و سلامت روان) بودند. با استفاده از فرمول نمونه گیری کوکران تعداد ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه مطالعه انتخاب شدند. ابزار اصلی دو پرسشنامه اشتیاق شغلی (سالوناوا و شوفلی با پایایی ۰/۹۹) و انگیزش شغلی با ۵ مقیاس (کوداس و همکاران با پایایی ۰/۹۱) بود. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار (SPSS نسخه ۲۱) و آزمون‌های نرمالیتی، همبستگی و رگرسیون چندگانه بهره گرفته شد.

یافته‌ها: براساس یافته‌های به دست آمده ۴۴ درصد افراد مورد مطالعه مرد و ۵۶ درصد دیگر زن بوده‌اند. رابطه‌ی مثبت و معناداری بین (انگیزش درونی، خودپذیر و درون فکنی شده) و رابطه‌ی منفی معنی داری بین (بی انگیزه گی درونی و بی انگیزگی بیرونی) با اشتیاق شغلی در اعضای هیات علمی مشاهده شد. نتایج نشان داد که ۲۲ درصد از واریانس اشتیاق شغلی براساس ابعاد انگیزش خود تعیین گری شغلی قابل پیش بینی است و ۱۷ درصد از واریانس انگیزش خود تعیین گری براساس ابعاد اشتیاق شغلی قابل پیش بینی است.

نتیجه گیری: می توان گفت که سطوح بالای انگیزش شغلی خودتعیین کننده به پیامدهای مثبتی مانند اشتیاق شغلی می انجامد. با توجه به اینکه انگیزش شغلی براساس ابعاد اشتیاق شغلی قابل پیش بینی است، بنابراین لازم است تا برنامه ریزان و دست اندرکاران با تدابیر لازم در پی بالا نگه داشتن انگیزش شغلی اعضای هیات علمی باشند.

واژگان کلیدی: انگیزش شغلی، خودتعیین گری، اشتیاق شغلی، اعضای هیات علمی، دانشگاه علوم پزشکی.

این مقاله بدین صورت ارجاع داده شود:

Soltani Arabshahi K, sorabi Z, Keshavarzi M H, Ramezani G. Investigation of the Relationship between Self-determined Motivation and Work Engagement of Faculty Members of Iran University of Medical Sciences. J Med Educ Dev. 2019; 12 (33) :26-41

۱- مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.

۲- گروه آموزش پزشکی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران؛ تهران، ایران.

۳- گروه آموزش پزشکی، دانشکده پزشکی، مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.

*نویسنده‌ی مسوول: گروه آموزش پزشکی، دانشکده پزشکی، مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران. ramazanighobad@gmail.com

مقدمه

اعضای هیئت علمی بدنه‌ی اصلی هر دانشگاه را تشکیل می‌دهند، بنابر این از مهم‌ترین مولفه‌های نظام آموزشی و از اساسی‌ترین عناصر توسعه و پیشرفت در هر کشوری به شمار می‌آیند. دانشگاه‌های علوم پزشکی به اساتید با انگیزه، به‌عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارند تا در آموزش دانشجویان و ارتقاء بهداشت و درمان جامعه موثر واقع شوند. وجود تنش و عدم رضایت شغلی اعضای هیئت علمی می‌تواند تهدید کننده سلامت جسمی و روانی، کیفیت زندگی و مانع دستیابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی باشد. انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القاء کارکنان برای تولید نتایج موثر و کارآمد، خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت آمیز برنامه‌های پیش بینی شده است (۱).

اصطلاح انگیزش (Motivation) نخستین بار از واژه‌ی لاتین "موو" (Move) که به معنی حرکت است گرفته شد. انگیزه (Motive) را چرایی رفتار گویند. به عبارت دیگر هیچ رفتاری را فرد انجام نمی‌دهد که انگیزه‌ای یا نیازی محرک آن نباشد. انگیزش انسان اعم از خودآگاه یا ناخودآگاه، ناشی از نیازهای اوست. بنابراین در تعریف انگیزه می‌توان گفت: انگیزه یا نیاز (Need) عبارت است از حالتی درونی و کمبود یا محرومیتی که انسان را به انجام یک سری فعالیت و می‌دارد (۲). تعریف دیگر انگیزه «میل به کوشش فراوان در جهت تأمین هدف‌های سازمان به گونه‌ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده شود» (۳).

تقریباً اذعان بر این است که انسان مهم‌ترین و در عین حال پیچیده‌ترین جزء فرایند ارزش آفرینی در سازمان است. تحقیقات نشان داده است که ۶۰ درصد از قابلیت‌های هر انسان منوط به انگیزش اوست. انگیزش نیروی سوق دهنده و کشنده‌ای است که به رفتار هدف‌مند منجر می‌شود. انگیزش یک نیروی هدایت کننده‌ی درونی است که افراد را به‌صورت فیزیولوژیک و روان شناختی در ارضای نیازها و انتظارات آنان

سوق می‌دهد (۴). نظریه پردازان زیادی اظهار داشته‌اند کارکنان را می‌توان با عوامل بسیار و متنوعی چون رضایت‌مندی از شغل، ایجاد امکان موفقیت و معنادار کردن شغل برانگیخت. باید سیاستی را اتخاذ کرد که هر فرد اهداف خود را با اهداف سازمان منطبق و همسو بداند (۵). از طرفی دیگر مهم‌ترین متولی فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی در هر کشوری دانشگاه‌ها هستند. در دانشگاه‌های علوم پزشکی، کمیت و کیفیت سیستم آموزش پزشکی، به عملکرد تک تک افراد بستگی دارد. اعضای هیات علمی به‌عنوان یکی از اجزای درون‌داد سیستم آموزش پزشکی و یکی از کلیدی‌ترین ارکان ساختار دانشگاه‌ها محسوب می‌شوند و میزان عملکردشان تابعی از توانایی، انگیزش و اشتیاق نسبت به شغلشان است. مسلماً اساتیدی که از انگیزش و اشتیاق شغلی مناسبی برخوردار باشند، با انگیزه‌ی کافی در تربیت دانشجویان، آنان را به افرادی موثر در موقعیت پزشک، پرستار، داروساز و سایر افراد سیستم بهداشتی تبدیل خواهند کرد و فراگیران تحت آموزش این اساتید نقش موثری در نظام سلامت جامعه برعهده خواهند گرفت (۱۸). تا زمانی که این نیروی انسانی از انگیزش شغلی قابل قبولی برخوردار نباشد سایر فعالیت‌های سازمان کارایی و نتیجه‌ی لازم را نخواهد داشت. امروزه اهمیت توجه به انگیزش و اشتیاق اساتید از اصول پذیرفته شده موسسات آکادمیک می‌باشد. از جمله روبرتر و همکارانش نشان دادند که اگر توجه به رضایت شغلی، انگیزش و اشتیاق اساتید در بدو ورود به موقعیت آکادمیک صورت گیرد، بهبود کیفیت آموزش بسیار بیشتر خواهد بود (۱۹). انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای افراد برای تولید نتیجه موثر و کارآمد و اجرای موفقیت آمیز برنامه‌های پیش بینی شده است. ویکتور وروم نظریه پرداز مدیریت، انگیزش را فرآیندی تصور می‌کند که گزینش‌هایی را که توسط انسان یا موجودات زنده دیگر صورت می‌پذیرد، تحت نفوذ قرار می‌دهد (۱۰). دانشگاه به اساتید با انگیزه، به‌عنوان

خود مشخص می‌شود که ترکیبی از احساس معنی دار، اشتیاق و چالش‌ها می‌باشد (۷,۶).

اشتیاق کاری نه تنها یک نقش حیاتی برای فهم رفتارهای سازمانی مثبت بازی می‌کند، بلکه همچنین برای هدایت مدیریت منابع انسانی و سیاست‌های بهداشت حرفه‌ای در سازمان‌ها نیز نقش مهمی دارد (۸). کارکنان مشتاق با علاقه و انگیزه کار می‌کنند و به کار کردن در سازمان افتخار می‌کنند. چشم انداز، ارزش‌ها، اهداف و استراتژی‌های سازمان را می‌شناسند و با آن‌ها همسو هستند. تلاشی داوطلبانه و فراتر از وظایف شغلی برای رسیدن به اهداف سازمانی انجام می‌دهند و به طور فیزیکی، عاطفی و شناختی با کار خود درگیر و عجین هستند (۹). مطالعه نعیمی و همکاران با عنوان رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان نتایج نشان داد رابطه‌ی مثبت و معنی دار بین سه بعد انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی (انگیزش درونی، خودپذیر و درون فکنی شده) با اشتیاق شغلی و رابطه منفی معنی دار بین ابعادی که از نظر خودتعیین کنندگی در سطح پایین هستند (انگیزش بیرونی، بی انگیزگی درونی و بی انگیزگی بیرونی) با اشتیاق شغلی است. یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی رابطه‌ی معنی داری با ابعاد اشتیاق شغلی (جذب، نیرومندی و وقف خود) دارد. به عبارتی سطوح بالای انگیزش شغلی خودتعیین کننده به پیامدهای مثبتی مانند اشتیاق شغلی می‌انجامد (۸). مطالعه‌ی پارکر و همکاران نشان داد، افرادی که از نظر انگیزش خودتعیین کنندگی در سطح بالایی هستند احساس کنترل و اشتیاق شغلی بیشتری نسبت به کار خود دارند. در مقابل افرادی که از نظر خود تعین کنندگی در سطح پایینی قرار دارند به میزان بیشتری دچار گرانباری نقش و شغل شده و شکایات جسمانی بیشتری دارند (۹).

عدم اشتیاق شغلی اعضای هیأت علمی می‌تواند تهدید کننده سلامت جسمی و روانی و کیفیت زندگی و مانع

یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارند تا در آموزش دانشجویان جامعه موثر واقع شوند (۱۱). شناخت عوامل موثر در ایجاد انگیزش شغلی، از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه کمک کننده باشد (۱۲). انگیزش شغلی از مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار در موفقیت و یا عقب ماندگی سیستم بوده و در صورت بی توجهی به آن، باعث هدر رفتن منابع سازمان می‌شود. نتایج نشان داد ۲۰ درصد تلاش و ۸۰ درصد انگیزه عامل موفقیت در سازمان‌ها گزارش شده و امروزه بزرگترین چالش مدیران، مواجهه با نیروهای کم انگیزه و کم مسئولیت پذیر می‌باشد (۱۳).

کان در سال ۱۹۹۰ اولین کسی بود که این مفهوم را وارد محیط‌های کاری کرد. او اشتیاق شغلی را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش‌های کاری تعریف می‌کند. در اشتیاق شغلی افراد در ایفای نقش تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را بکار گرفته یا ابراز می‌کنند. اشتیاق شغلی باعث می‌گردد که کارکنان دارای روحیه و جسارت در کار باشند. به نظر کان فرد و نقش دارای تعاملات متقابل هستند به طوری که اولاً فرد انرژی خود را برای رفتارهای در نقش صرف کرده و همچنین خود را درون نقش بیان می‌کند (۲۴). اشتیاق شغلی نیز به عنوان مفهومی از مفاهیم روان شناسی مثبت گرا مطرح می‌شود. سالاونوا و همکاران اشتیاق شغلی را یک تفکر مثبت و واقعی دانسته که به وسیله قدرت، فداکاری و جذابیت توصیف می‌شود و موجبات تمایل و رضایت افراد را در اشتیاق به انجام کار فراهم می‌سازد. اشتیاق شغلی دارای سه بعد می‌باشد، بعد اول جذب: به میزان تمرکز و غرق شدن فرد در کارش اشاره دارد که این امر کنارگیری از کار را برای آن دشوار می‌سازد. بعد دوم نیرومندی: در این بعد فرد تلاش قابل ملاحظه‌ای را در انجام کارش مبذول می‌سازد و بر موقعیت دشوار پافشاری می‌کند. در نهایت بعد سوم وقف یا فداکاری: این بعد با درگیری شدید روانی فرد با کار

دستیابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی باشد. فقدان انگیزش در کاهش میزان حضور در محل کار، و کمیت و کیفیت کار تأثیر دارد. در یک بررسی، نامشخص بودن آینده، فقدان برنامه‌ی صحیح و امنیت شغلی را در این امر مؤثر دانسته‌اند (۲۱). بنابراین پژوهش حاضر اهمیت و کاربرد نظریه خودتعیین‌گری در محیط کار را نشان داده و نیز ابزاری را در اختیار مدیران قرار می‌دهد که به کمک آن در ارزیابی سطح انگیزش شغلی کارکنان و گسترش برنامه‌هایی در جهت ارتقا سبک‌های تنظیمی بهتر و موثرتر اقدام کنند. و با توجه به اینکه رابطه‌ی مستقیمی بین انگیزش و رضایت، تعهد و عملکرد شغلی وجود دارد، لذا شناخت ابعاد انگیزشی منابع انسانی سهم قابل توجهی در رشد و پویایی دانشگاه به عهده خواهد داشت و در نهایت بی انگیزگی را متوقف کرده یا کاهش خواهد داد. همچنین از آنجا که اشتیاق شغلی به عنوان یک متغیر تأثیر گذار نقش مهمی در جلوگیری از کارکنان به سمت فرسودگی شغلی دارد و از طرفی انگیزش خودتعیین‌گری به عنوان یکی از رویکردهای انگیزشی نو، انگیزش افراد را در سه بعد انگیزش درونی، انگیزش بیرونی و بی انگیزگی مورد بررسی قرار می‌دهد؛ این مطالعه با هدف بررسی رابطه‌ی ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌گری و ابعاد اشتیاق شغلی اعضای هیات علمی به عنوان عنصر حیاتی در درون نظام آموزشی در بین اساتید دانشگاه علوم پزشکی ایران مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این مطالعه می‌تواند برای مسولان و برنامه ریزان دانشگاه جهت شناخت وضعیت انگیزش اعضای هیات علمی، تمرکز بر انگیزش بیرونی و درونی و عوامل تأثیر گذار موثر باشد.

روش بررسی

مطالعه‌ی حاضر یک مطالعه‌ی توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. زمان انجام مطالعه در پاییز و زمستان ۱۳۹۷ انجام گرفت. جامعه‌ی آماری مطالعه‌ی کلیه‌ی اساتید دانشگاه علوم

پزشکی ایران در چهار دانشکده (بهداشت - پزشکی - پیراپزشکی و دانشکده علوم رفتاری و سلامت روان) بودند که در زمان انجام مطالعه و با حذف دو دسته از اساتید تازه استخدام شده و اساتید در شرف بازنشستگی تعداد آنان برابر با ۱۴۲ نفر تعیین شد. با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه مطالعه انتخاب شدند.

ملاحظات اخلاقی و معیارهای ورود به مطالعه: کسب مجوز از کمیته‌ی اخلاق دانشگاه؛ کسب رضایت آگاهانه از افراد نمونه، محرمانه و بی نام بودن اطلاعات، اعضای هیات علمی چهار دانشکده (بهداشت- پزشکی- پیراپزشکی- علوم رفتاری و سلامت روان). معیارهای خروج از مطالعه: عدم همکاری، اعضای هیات علمی که تازه استخدام و جذب شده‌اند (کمتر از سه سال)؛ اعضای هیات علمی که کمتر از سه سال به بازنشستگی آن‌ها مانده است.

روش گردآوری داده‌ها: جهت سنجش اشتیاق شغلی اعضای هیات علمی از پرسشنامه اسکافیلی و همکاران و جهت سنجش انگیزه خودتعیین‌گری از پرسشنامه انگیزش شغلی کوداس و همکاران استفاده شد. مقیاس انگیزش خودتعیین‌کنندگی: انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی به وسیله‌ی پرسشنامه کوداس و همکاران (۲۵) استفاده شد. این پرسشنامه ویرایش تجدید نظر شده پرسشنامه رایان است این مقیاس بر مبنای نظریه خودتعیین‌کنندگی دسی و ریان توسط والرند و همکاران ساخته شده است (۲۶) این پرسش نامه در ایران، توسط بحرانی مورد استفاده قرار گرفته است. این پرسشنامه دارای ۲۰ پرسش ۵ گزینه‌ای است که پنج نوع انگیزه نظم‌دهی بیرونی، نظم‌دهی درون‌فکنی شده، نظم‌دهی تشخیص داده - شده انگیزش درونی و بی انگیزشی را می‌سنجد. هرکدام از مقیاس‌های فرعی دارای چهار گویه هستند که آزمودنی بر روی یک مقیاس پنج بخشی به آن پاسخ می‌دهد. راتل و همکاران پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ را ۰/۸۱ گزارش کرده‌اند (۲۷). گویه‌های این ابزار، در

آمد. حداقل نمره در هر گویه ۱ و حداکثر آن ۵ است و برای کل پرسشنامه نمره‌ی حداقل ۱۷ و حداکثر ۸۵ می‌باشد (۲۸). روش تحلیل داده‌ها: در این قسمت اطلاعات گردآوری شده در خصوص سؤالات پژوهش در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد) و استنباطی آزمون آزمون کلومگروف - اسمیرنف جهت سنجش نرمال بودن نمونه آماری، ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه با کمک نرم افزار spss نسخه ۲۱ برای سنجش فرضیات تحقیق استفاده شد.

یافته‌ها

بررسی اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه، فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس ویژگی‌های شخصیتی مطابق جدول ۱ می‌باشد.

مقیاس لیکرتی ۵ گزینه‌ای تهیه شده است. حداقل نمره در هر گویه ۱ و حداکثر آن ۵ است و برای کل پرسشنامه نمره‌ی حداقل ۲۰ و حداکثر ۱۰۰ می‌باشد. مقیاس اشتیاق شغلی: در پژوهش حاضر مقیاس اشتیاق شغلی توسط سالوناوا و شوفلی متشکل از سه خرده مقیاس جذب، نیرومندی و وقف خود مورد سنجش قرار گرفته، این پرسشنامه در ۱۷ ماده مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای ساخته شده است که در آن سه بعد جذب ۶ ماده، نیرومندی ۶ ماده و وقف یا فداکاری ۵ ماده را به خود اختصاص داده‌اند. در ایران خسروی ضرایب پایایی را به دو روش آلفای کربناخ و تنصیف به ترتیب ۹۳ درصد و ۸۹ درصد و ضرایب روایی آن را با استفاده از روش روایی همزمان ۴۰ درصد گزارش کرده است که نشان دهنده‌ی روایی مطلوب این مقیاس می‌باشد و پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کربناخ ۹۹ درصد بدست

جدول ۱: متغیرهای جمعیت شناختی افراد حاضر در نمونه

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۴۴ / ۰/۴۴
	زن	۵۶ / ۰/۵۶
سن	کمتر از ۳۵ سال	۸ / ۰/۸
	۳۵ - ۴۵ سال	۳۱ / ۰/۳۱
	۴۵ به بالا	۶۱ / ۰/۶۱
تحصیلات	مربی	۴ / ۰/۴
	استادیار	۷۰ / ۰/۷۰
	دانشیار	۲۰ / ۰/۲۰
	استاد	۶ / ۰/۶
سابقه‌ی خدمت	۳ - ۱۰ سال	۳۸ / ۰/۳۸
	۱۰ - ۲۰ سال	۴۴ / ۰/۴۴
	بالای ۲۰ سال	۱۸ / ۰/۱۸

سال (۶۱ درصد)، بیشترین مرتبه‌ی علمی استادیار (۷۰ درصد)، و بیشترین سابقه‌ی خدمت نیز بین ۱۰ تا ۲۰ سال (۴۴ درصد) بوده است.

جدول بالا بیان‌گر متغیرهای دموگرافیک افراد نمونه تحقیق است. داده‌ها نشان می‌دهد ۴۴ درصد افراد مرد و ۵۶ درصد زن، بیشترین میانگین سنی افراد بالای ۴۵

جدول ۲: میانگین و انحراف استاندارد متغیرها

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
بی انگیزگی درونی	۲/۹۴	۲/۳۱
بی انگیزگی بیرونی	۳/۷۷	۲/۲۷
درون فکنی شده	۲/۸۹	۲/۱۴
انگیزش درونی	۳/۱۴	۲/۰۶
خودپذیر	۴/۰۴	۲/۲۱
اشتیاق شغلی	۳/۵۱	۲/۲۸

مطالعه‌ی حاضر در پی پاسخگویی به اهداف زیر بود.

بین بعد انگیزش درونی با اشتیاق شغلی اعضای هیات علمی در دانشگاه رابطه وجود دارد.

بین بعد بی انگیزگی بیرونی انگیزش شغلی با اشتیاق شغلی اعضای هیات علمی در دانشگاه رابطه وجود دارد.

بین بعد بی انگیزگی درونی انگیزش شغلی با اشتیاق شغلی اعضای هیات علمی در دانشگاه رابطه وجود دارد.

بین بعد درون فکنی شده انگیزش شغلی با اشتیاق شغلی اعضای هیات علمی در دانشگاه رابطه وجود دارد.

بین بعد خودپذیر انگیزش شغلی با اشتیاق شغلی اعضای هیات علمی در دانشگاه رابطه وجود دارد.

با توجه به آزمون نرمالیتی به عمل آمده از داده های حاصل از پرسشنامه‌ها، و با توجه به سطح معنی داری (sig) این آزمون-ها نشان داده شد که متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند و بنابراین از آزمون‌های پارامتریک استفاده خواهد شد. (سطح معناداری: خودپذیر ۰/۱۲۸؛ اشتیاق شغلی ۰/۲۱۱؛ انگیزش درونی ۰/۵۰۶؛ درون فکنی شده ۰/۳۳۶؛ بی انگیزگی درونی ۰/۲۵۸؛ بی انگیزگی بیرونی ۰/۱۲۴).

جدول ۳: ماتریس (ضریب) همبستگی پیرسون بین ابعاد انگیزش شغلی و اشتیاق شغلی

اشتیاق شغلی	اشتیاق شغلی	اشتیاق شغلی	اشتیاق شغلی	اشتیاق شغلی
خودپذیر	۰/۵۱۲			
بی انگیزگی بیرونی	-۰/۲۰۴			
درون فکنی شده	۰/۵۳۶			
انگیزش درونی	۰/۲۹۲			
بی انگیزگی درونی	-۰/۱۸۶			

می‌توان گفت که غیر از دو بعد بی انگیزگی درونی و بیرونی (که دارای رابطه‌ی منفی معنی دار) با متغیر اشتیاق شغلی هستند؛ سایر ابعاد انگیزش شغلی دارای رابطه‌ی مثبت

و معنی دار با اشتیاق شغلی می‌باشند و در این میان بعد درونی فکنی شده با (۰/۵۳۶) دارای بیشتری رابطه با اشتیاق شغلی است.

۱. کدام بعد انگیزش خودتعیین گری مناسب ترین پیش بین برای اشتیاق شغلی می باشد؟
به منظور بررسی پیش بینی ابعاد انگیزش خود تعیین گری برای اشتیاق شغلی از روش رگرسیون همزمان استفاده شد. ابتدا لازم بود پیش فرض های آماری این آزمون بررسی شود که این کار با استفاده از داده های آماری انجام شد. نتایج نشان

داد که پیش فرض استقلال نمرات باقی مانده (با استفاده از آماره دوربین -واتسون) و عدم وجود چند هم خطی (بررسی شاخص های VIF و تحمل) (لاورنس؛ گامست و گارینو (Lawrence, Gamst, & Garynv)،) برای هر دو آزمون رگرسیون رعایت شده است.

جدول ۴: ضرایب رگرسیون برای پیش بینی اشتیاق شغلی براساس ابعاد انگیزش خودتعیین گری

معناداری	F	R ²	R	معناداری	T	β	خطای معیار	B	مدل
۰/۰۰۱	۱۴/۵۷	۰/۲۲	۰/۵۳						ضریب ثابت
				۰/۰۰۱	۲/۱۹	۰/۳۹	۰/۱۱	۰/۲۵	خودپذیر
				۰/۰۰۱	۴/۲۸	-۰/۲۲	۰/۱۶	۰/۳۶	بی انگیزگی بیرونی
				۰/۰۰۱	۳/۵۵	۰/۴۶	۰/۱۹	۰/۴۷	درون فکنی شده
				۰/۰۰۱	۳/۱۲	۰/۳۳	۰/۲۱	۰/۵۳	انگیزش درونی
				۰/۰۰۱	۲/۱۹	-۰/۱۹	۰/۱۷	۰/۳۹	بی انگیزگی درونی

در جدول ۵، ضرایب رگرسیون برای پیش بینی اشتیاق شغلی براساس ابعاد انگیزش خودتعیین گری ارائه شده است. مقدار ضریب تعیین (R^2) نشان می دهد که ۲۲ درصد از واریانس اشتیاق شغلی براساس ابعاد انگیزش خودتعیین گری شغلی قابل پیش بینی است. همچنین ضرایب بتا نشان می دهد درون

فکنی شده ۰/۴۶، خودپذیر ۰/۳۹، انگیزش درونی ۰/۳۳، بی انگیزگی بیرونی ۰/۲۲- و بی انگیزگی درونی ۰/۱۹- بر روی اشتیاق شغلی تاثیر دارند.
۲. کدام بعد اشتیاق شغلی مناسب ترین پیش بین برای انگیزش خود تعیین گری می باشد؟

جدول ۵: ضرایب رگرسیون برای پیش بینی انگیزش خود تعیین گری براساس ابعاد اشتیاق شغلی

معناداری	F	R ²	R	معناداری	T	β	خطای معیار	B	مدل
۰/۰۰۱	۱۲/۲۶	۰/۱۷	۰/۶۲						ضریب ثابت
				۰/۰۰۱	۳/۱۴	۰/۲۶	۰/۱۴	۰/۳۲	جذب
				۰/۰۰۱	۲/۷۱	۰/۳۰	۰/۱۲	۰/۲۱	نیرومندی
				۰/۰۰۱	۳/۲۵	۰/۲۱	۰/۱۰	۰/۲۷	وقف خود

ضرایب رگرسیون برای پیش بینی انگیزش خود تعیین گری براساس ابعاد اشتیاق شغلی ارائه شده است. مقدار ضریب تعیین (R^2) نشان می‌دهد که ۱۷ درصد از واریانس انگیزش خود تعیین گری براساس ابعاد اشتیاق شغلی قابل پیش بینی است. همچنین ضرایب بتا نشان می‌دهد جذب ۰/۲۶، نیرومندی ۰/۳۰، وقف خود ۰/۲۱ بر روی انگیزش خود تعیین گری تاثیر دارند.

بحث

نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که بین ابعاد انگیزش شغلی خود تعیین گیری و اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد. آزمون‌ها بیان‌گر آن بود که رابطه‌ی مثبت و معناداری بین (انگیزش درونی، خودپذیر و فکنی شده) و رابطه‌ی منفی معنی داری بین (بی انگیزگی درونی و بی انگیزگی بیرونی) با اشتیاق شغلی در اعضای هیات علمی وجود دارد. نتایج نشان داد که ۲۲ درصد از واریانس اشتیاق شغلی براساس ابعاد انگیزش خودتعیین گری شغلی قابل پیش بینی است و ۱۷ درصد از واریانس انگیزش خود تعیین گری براساس ابعاد اشتیاق شغلی قابل پیش بینی است. این نتایج با یافته‌های اسپرینگر و پارکر و همکاران، و نعامی و پیریایی همسو می‌باشد. انگیزش در سطح خودپذیر نیز رابطه‌ی مثبت معنی داری با اشتیاق شغلی اعضای هیات علمی دارد. همچنین مطالعه‌ی گرین اسلاد و جیمسون با این یافته همخوانی داشت. یافته‌های مطالعه ملایی و همکاران، اسپرینگر (۱۶)، پارکر و همکاران (۱۷) و باکر و لیتز (۱۵) با این مطالعه همسو بود. در بی انگیزگی درونی، افراد به این دلیل بی انگیزه هستند که فکر می‌کنند مهارت‌ها، توانایی و صلاحیت لازم برای انجام کارهای خود را ندارند. این حالت احساس بی تفاوتی را در آن‌ها افزایش داده و منجر به کاهش چشمگیری در دلبستگی و اشتیاق آن‌ها به شغل می‌شود. هاکنان و همکاران در مطالعه‌ای

در بین اعضای هیات علمی دانشگاه در کانادا به این نتیجه رسیدند که اشتیاق شغلی و درگیری شغلی موجب توسعه عملکرد شغلی اعضای هیات علمی می‌شود (۲۳) که با پژوهش حاضر همخوانی داشت. در تبیین این یافته می‌توان گفت که هرچه اساتید نسبت به شغل خود احساس تمایل و شور و شوق بیشتری داشته باشند، میزان تعد و وفاداری آن به سازمان و وظیفه خود بیشتر می‌شود و با علاقه و تلاش و توان بیشتری به انجام وظیفه خود می‌پردازند که نهایتاً توسعه‌ی عملکرد شغلی آنان را در پی دارد. یافته‌های حاصل از پژوهش استاد در سال ۱۳۸۴ نشان داد که پرداخت حقوق و دستمزد منصفانه، تامین امکانات رفاهی، تفویض اختیار، تامین امنیت شغلی در افزایش کارایی موثر است (۲۹). در مطالعه‌ای دیگر که توسط بخشی علی آباد، نوروزی و حسینی انجام شد، عامل حقوق و دستمزد در بین عوامل بیرونی و درونی به عنوان مهم ترین عامل در ایجاد انگیزش شغلی معرفی شده است (۳۰). حسن آبادی نیز نشان داد که سه عامل حقوق و دستمزد، امنیت شغلی بیش از هر عامل دیگری می‌تواند یک عامل انگیزشی محسوب شود (۳۱). سولیان (Sullivan) در مطالعه‌ی خود نشان داد که عواملی چون تشکر شخصی، ترفیع عملکرد، سپاس‌گزاری کتبی، تشویق و ترفیع موفقیت‌ها و تحسین و تمجید علنی مهم‌ترین عواملی هستند که در ایجاد انگیزه در کارکنان مؤثر است (۳۲). دنستن (Densten) در تحقیق دیگری به این نتیجه دست یافت که استقلال داخلی، وضع و حالات حرفه‌ای و پرداخت‌ها از مهم‌ترین عوامل ایجاد رضایت و بهبود عملکرد کارکنان هستند (۳۳). اشتیاق شغلی یکی از پیامدهای مهم انگیزش درونی است که بیانگر نگرش‌های افراد نسبت به ویژگی‌های شغل آن‌ها است و نشان دهنده‌ی میزان تلاشی است که فرد در شغل خود اعمال می‌کند. چنین تلاشی بدون هیچگونه احساس اجبار یا مشوق بیرونی و تنها به دلیل لذت ناشی از انجام آن کار رخ می‌دهد.

دلیلی برای انجام مطلوب کارها در خود نمی‌بیند. در این شرایط، فرد به نوعی حالت انفعال دچار می‌شود به گونه‌ای که هیچ‌گونه انگیزش درونی و یا بیرونی او را به انجام کار برانگیخته نمی‌کند. طبیعی است که افراد در چنین شرایطی هیچ‌گونه دلبستگی به شغل خود ندارند، انرژی زیادی در کار صرف نمی‌کنند و اشتیاقی نیز نسبت به شغل خود ندارند.

نتیجه گیری

با توجه به نقش تاثیر گذار اعضای هیات علمی، ایجاد انگیزه در آنان زمینه‌ی اشتیاق شغلی را فراهم خواهد نمود. پیامد چنین فضایی زمینه ساز محیط پرنشاط و ارتقاء جایگاه علمی کشور خواهد بود. اعضای هیأت علمی بدنه‌ی اصلی دانشگاه‌های علوم پزشکی را تشکیل می‌دهند و به‌عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نقش به سزایی در ارتقای بهداشت و درمان جامعه دارند. انگیزش یکی از ابزارهای مهم در برانگیختگی اعضای هیأت علمی در انجام فعالیت‌های موثر و کارآمد در محیط‌های شغلی می‌باشد. اشتیاق شغلی یک مفهوم روانشناسی مثبت است و مربوط به درگیر شدن فرد و علاقه او به شغل و حرفه خود است. با توجه به اینکه این متغیر براساس مطالعات تجربی صورت گرفته سبب بهبود عملکرد شغلی و سازمانی فرد شده و تعهد سازمانی را ارتقاء می‌بخشد و نیز افرادی که داری اشتیاق شغلی باشند در کار خود بی‌وقفه تلاش می‌کنند و فرد با سازمان یکی می‌شود و موفقیت و شکست سازمان را موفقیت و شکست خود می‌داند و سازمان را هویت خود می‌پندارد، لازم است تا نگاه ویژه‌ای در دانشگاه به آن صورت گیرد. از آنجا که یافته‌های این مطالعه نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین ابعاد انگیزش شغلی خود تعیین گیری و اشتیاق شغلی در اعضای هیات علمی وجود دارد و از سوی دیگر با توجه به نقش خطیر اساتید در آموزش، پژوهش و درمان می‌توان تا حد زیادی با تکیه بر ابعاد انگیزشی در آنان، موجب شد تا با رغبت بیشتری

انگیزش خودپذیر به‌عنوان سطحی از انگیزش بیرونی که به مقدار زیادی در جریان درونی سازی به صورت خودمختار و درونی درآمده است، منجر به وقوع پیامدهای مطلوب فردی و سازمانی می‌گردد. به عبارتی افرادی که از نظر خودتعیین کنندگی در سطح خودپذیر قرار دارند، با کار و شغل خود همانندسازی می‌کنند و آن را به عنوان جزئی از ارزش‌های خود می‌پذیرند. افراد در چنین شرایطی به این دلیل که کار هماهنگی و هم سویی بیشتری با اهداف و هویت شخصی آن‌ها دارد، احساس آزادی و اختیار بیشتری می‌کنند و به احتمال بیشتری نسبت به فعالیت‌های آن کار احساس مالکیت کرده و اشتیاق بیشتری نسبت به شغل خود نشان می‌دهند (۳۴). توجه به این بعد انگیزش شغلی خود تعیین کنندگی با توجه به این نکته که همیشه افراد کمی در بدو ورود به سازمان به صورت درونی برانگیخته هستند، می‌تواند دستاوردهای مهمی برای سازمان‌ها داشته باشد. به عبارتی فراهم کردن شرایطی که منجر به تسهیل فرایند همانندسازی اساتید با اهداف سازمانی می‌گردد، می‌تواند نقش مهمی در افزایش انگیزش خودتعیین کنندگی و به دنبال آن پیامدهای مطلوبی همچون افزایش اشتیاق شغلی داشته باشد. در تبیین رابطه‌ی معنی دار بین انگیزش درون فکنی شده با اشتیاق شغلی می‌توان به ماهیت این سبک تنظیمی اشاره نمود. تنظیم درون فکنی شده از نظر نوع تنظیم شبیه به تنظیم بیرونی است و رفتار در آن توسط پاداش‌ها و تنبیه‌ها هدایت می‌شود با این تفاوت که در تنظیم درون فکنی شده، پاداش‌ها و تنبیه‌ها توسط خود فرد اعمال می‌شود و کمتر تحت کنترل محیط بیرونی و دیگران قرار می‌گیرد. در این شرایط باورها و انتظارات شخص از خودتعیین کننده نگرش‌های شغلی خواهند بود. از طرفی دیگر بی انگیزگی به‌عنوان یک سبک کاملاً غیرخود مختار در سبک‌های تنظیمی خودتعیین کنندگی، به حالتی اطلاق می‌شود که فرد در آن هیچ‌گونه تعلق خاطر و احساس همانندسازی با وظایف کاری خود نداشته و هیچ

مناسب برای اعضای هیات علمی توام با امنیت شغلی و احترام به ارزش‌های اخلاقی، رفع موانع و مشکلات اساتید در حیطه دانشگاه، تخصیص حقوق و مزایا بر مبنای صلاحیت، توانایی و عملکرد، لزوم رعایت عدالت شغلی و قدردانی شایسته از اساتید، بازنگری و بهبود آیین نامه‌های ارتقای شغلی اعضای هیات علمی موجبات انگیزش شغلی اعضای هیات علمی را فراهم خواهد نمود که باعث می‌شود اساتید احساس تعهد بیشتری نسبت به کمیت و کیفیت عملکرد خود داشته و نیز میزان رضایت شغلی آنان نیز افزایش یابد.

تقدیر و تشکر

نویسندگان این پژوهش بر خود لازم می‌دانند که از زحمات و همکاری صمیمانه کلیه افراد شرکت کننده در جریان مطالعه تشکر و قدردانی نمایند. مقاله‌ی حاصل یک کار تحقیقی تیمی (طرح اچ اس ار) در دانشگاه علوم پزشکی ایران با کد ۳۱۴۴۶ می‌باشد.

References

- 1- Bessell I, Dicks B, Wysocki A, Kepner K. Understanding motivation: an effective tool for managers. University of Florida, Institute of food and agricultural sciences. 2009.
- 2- Seyedjavadian, R. Management Theories. 2006. Danesh nashr. Third Edition. p. 455.
- 3- Estiphen .P. Robbins D. Organizational Behaviour. Translated by Aarabi. M. Hamid. Parsian, A. print 9. 1998. p 326.
- 4- Lam S, Tang C. Motivation of survey employees in construction projects. *Journal of geospatial engineering*. 2003; 5(1):61-6.
- 5- Ghaffari, H., Saki, S., & Savari, M. . Investigating relationship between psychological empowerment and organizational learning among the staff of education organization Karaj

فعالیت‌های خود را در محیط دانشگاه و بیمارستان پیگیری و دنبال نمایند. اشتیاق شغلی علاوه بر اینکه یک نقش ضروری در راستای درک رفتارهای سازمانی مثبت ایفا می‌کند، در جهت هدایت و توسعه مدیریت منابع انسانی و سیاست‌های بهداشت حرفه‌ای در سازمان‌ها نیز نقش مهمی بر عهده دارد. این مطالعه دارای محدودیت‌هایی از قبیل (کمبود مطالعات پیشین، امکان مقایسه یافته‌ها با سایر تحقیقات مشابه، که تعمیم نتایج را تا حدی دشوار می‌کند، تکیه بر ابزا پرسشنامه و نوع مطالعه همبستگی) بود، که می‌توان در تحقیقات آتی از روش‌های کیفی نظیر مصاحبه جهت غنای بیشتر مطالعه بهره برد.

لازم است تا با شناخت کافی از شرایط و فراهم نمودن موقعیت‌هایی که منجر به افزایش اشتیاق شغلی اعضای هیات علمی می‌گردد توجه بیش از پیش به این امر صورت گیرد و با حمایت‌های لازم مدیران و افراد مربوطه، انگیزش شغلی اعضای هیات علمی را که سبب بهبود عملکرد شغلی آنان می‌شود، در سطح بالایی نگه داشت. تامین بستر محیط کاری

province. *European Journal of Zoological Research*, 2014; 3(1), 37-41.

- 6- Keyvanar M, Shahpouri S, Oreyzi HR. Relationship among organizational justice, work engagement and positive organizational behavior of nurses via mediation of their personal career goals. *Iran Journal of Nursing*. 2014; 27(88):22-33.
- 7- Kordi E, Nastiezaie N. The Relationship between Servant Leadership Style and Organizational Learning with Teachers' Job Engagement in Zahedan Exceptional Schools. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*. 2015; 7 (23); 68-91.
- 8- Schaufeli W, Salanova M. Work engagement. Managing social and ethical issues in organizations. 2007;135:177.
- 9- Parker SL, Jimmieson NL, Amiot CE. Self-determination as a moderator of demands and

- control: Implications for employee strain and engagement. *Journal of Vocational Behavior*. 2010;76(1):52-67.
- 10- Qrbany R. Assessment needs and motivational factors internal and external employees case study .of Islamic Azad University Abhar. *Journal of Behavioral Sciences*. 2010;2(4):91-18.
- 11- Rokni E, Sabet A, Hashemi A, Eftekhari A. Organizational Factors Influencing Motivation among Faculty Members of Shiraz University of Medical Sciences. *J Med Educ Dev*. 2016; 9 (21) :16-25.
- 12- Bakhshi Ali Abadi H, Norouzi D, Hosseini Z S. Effective Factors on Job Motivation in Academic Members of Rafsanjan Medical University. *Iranian Journal of Medical Education*. 2004; 4 (2) :33-41.
- 13- Karimi R. Planning and human resources management. Center for Applied Research in Higher Education. Komiteh Emdad of Imam Khomeini. 2002.
- 14- Greenslade JH, jimmieson NL. Organizational factors impacting on patient satisfaction: a cross sectional examination of . service climate and linkages to nurses' effort and performance. *International Journal of Nursing Studies*. 2011;48:1188-98.
- 15- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.). (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. New York: Psychology Press.
- 16- Springer, G. J. (2010). Job Motivation, satisfaction and performance among bank employees: A correlational study. The Thesis of Ph.D of Philosophy. Northcentral University.
- 17- Parker, S. L., Jimmieson, N. L., & Amiot, C. E. (2010). Self- determination as a moderator of demands and control: Implications for employee strain and engagement. *Journal of Vocational Behavior*. 76, 52-67.
- 18- Ziar S , Momtazmanesh N , Ahmadi S , Abdi AR , Ahmadi F. Effective Factors in Job Motivation of Faculty Members of Shaheed Beheshti University of Medical Sciences Based on Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in 1394. *J Med Educ Dev*. 2016; 9 (23): 20-30
- 19- Roberts BJ, Jones C, Lynn M. Job satisfaction of new baccalaureate nurses. *J Nurs Adm*. 2004; 34(9): 428-35.
- 20- Deci, E. L., & Ryan, R. M. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well being. *American Psychologist*. 2000; 55: 68-78.
- 21- Bakhshi Ali Abadi H, Norouzi D, Hosseini Z S. Effective Factors on Job Motivation in Academic Members of Rafsanjan Medical University. *Iranian Journal of Medical Education*. 2004; 4 (2) :33-41.
- 22- Sabet A, Yadolahi Khales H, Razeghi S, Shakarizadeh Shirazi M H. Investigating the Organizational and Psychological Factors Affecting the Development and Improvement of Faculty Members' Job Performance. *Manage Strat Health Syst*. 2017; 2 (3) :163-172.
- 23- Hakanen JJ, Perhoniemi R, Toppinen-Tanner S. Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and workunit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior* 2008; 73(1): 78-91. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>.
- 24- Khorakian AR, Ilaya F, Nazemi SH. The Impact of Psychological Empowerment on Innovative Behavior of Employees Regarding Their Job Excitement. *Development Management Journal*. 2016; 25: 17-25.
- 25- Goudas, M., Biddle, S.J.H. and Fox, K. R. (1994); Perceived Locus of Causality, Goal Orientations, and Perceived Competence in School Physical Education Classes. *British Journal of Educational Psychology*. Vol. 64, pp. 453-463.
- 26- Deci, E. L. and Ryan, R. M. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-determination of Behavior. *Psychological Inquiry*. 26: 325-346.

- 27- Mesrabadi J, Ahmadi Z, Erfani Adab E. Teachers' Training Students' Motivational Clusters in General, Educational and Core Courses in Azerbaijan University of Tarbiat Moallem. *IRPHE*. 2011; 16 (4): 57-72.
- 28- Khosravi, Vali alla. Investigating the relationship between organizational identity, career incentive and psychological ownership with job motivation and work enthusiasm among the employees of an industrial company. Master's thesis, Faculty of Education and Psychology. Chamran martyr of Ahwaz University. 2010.
- 29- Yazdanpanah B, Pourdanesh F, Safari M, Rezaee M, Afshun E, Ostvar R, et al. Factors affecting the motivations of the staff of Yasuj University of Medical Sciences from the point of view of the managers and the staff. *Armaghane Danesh*. 2004; 8(31): 1-20.
- 30- Bakhshi Ali Abad H, Noruzi D & Hosseini ZS. Effective factors on job motivation in Academic members of Rafsanjan medical university. *Iranian Journal of Medical Education*. 2004; 4(2): 33-41.
- 31- Hassan Abadi A. Factors which are affected on human forces motivation who work in Iran water and power resources development company based on Herzberg theory [Dissertation]. Tehran: Institute for Management and Planning Studies. 2000.
- 32- M. A. iravan; Akhavan Behbahan. A: Nosratinejad.F: Gholamrezanejad. A” The relationship between job satisfaction and Hertzberg's motive – hygienic factors in staffs of Yasouj hospitals. *MEDICAL SCIENCES*. 2010; 20 (1) :45-51.
- 33- Densten IL. Clarifying inspirational motivation and its relationship to extra effort. *Leadership & Organization Development Journal*. 2002; 23: 40-44.
- 34- Ervan. M. A, Akhavan behbani.A. Nosratinejad.F, GHolamrezanejad,F(2011), The relationship between job satisfaction and Hertzberg's motive – hygienic factors in staffs of Yasouj hospitals. *MEDICAL SCIENCES*. 2010; 20 (1) :45-51.