

بررسی تأثیر خودتعیین‌کنندگی بر درگیری شغلی با واسطه‌گری تاب‌آوری در کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر

منوره جمشید پورا^۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۷/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۳۱

چکیده

مقدمه و هدف: هدف این پژوهش بررسی تأثیر خودتعیین‌کنندگی بر درگیری شغلی با واسطه‌گری تاب‌آوری در کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر بود.

روش‌شناسی پژوهش: روش این تحقیق از نظر ماهیت و اهداف از نوع کاربردی بود و برای اجرای آن از روش همبستگی استفاده شد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر به تعداد ۱۶۹ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۱۷ نفر به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از ۳ پرسشنامه خودتعیین‌کنندگی دسی و رایان (۱۹۸۵)، پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو (۲۰۰۳)، پرسشنامه تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها به صورت صوری توسط ۳ نفر از اساتید علوم تربیتی مور تأیید قرار گرفت و ضریب پایایی پرسشنامه‌ها خودتعیین‌کنندگی ۰/۸۴۹، درگیری شغلی ۰/۸۰۱ و تاب‌آوری ۰/۷۹۹ برآورد شد. فرضیه‌های پژوهش با استفاده از (آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که خودتعیین‌کنندگی بر درگیری شغلی با واسطه‌گری تاب‌آوری تأثیر مثبت دارد. خودتعیین‌کنندگی بر درگیری شغلی تأثیر مثبت دارد. خودتعیین‌کنندگی بر تاب‌آوری تأثیر مثبت دارد. خودتعیین‌کنندگی بر درگیری شغلی با کنترل تاب‌آوری تأثیر مثبت دارد.

نتیجه‌گیری:

خودتعیین‌کنندگی می‌تواند تأثیر مثبتی بر درگیری شغلی داشته باشد. وقتی که افراد در شغل خود بیشترین قدرت و آزادی را برای اتخاذ تصمیمات دارند، احساس کنترل بیشتری بر شغل خود دارند و می‌توانند فعالیت‌های خود را به صورت مستقل انجام دهند.

کلیدواژه: خودتعیین‌کنندگی، درگیری شغلی، تاب‌آوری، کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر.

^۱ کارشناس ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی Mn.jam02020@gmail.com

مقدمه

امروزه مفهوم درگیری شغلی مورد توجه بسیاری از متخصصان حوزه روانشناسی صنعتی- سازمانی و مدیریت بوده است و پژوهشگران این حوزه بر وجود بازخوردهای متفاوت کارکنان درباره ی کار و رفتارهای مرتبط با این بازخوردها تأکید کرده اند. درگیری شغلی درجه اهمیت شغلی فردی در خودانگاره آن شخص است و درجه ای است که در آن خودانگاره و یا عزت نفس یک فرد، تحت تأثیر سطح عملکرد دریافت شده توسط خودش می باشد و درجه ای که فرد به صورت فعال در کارش شرکت می جوید و تصویری از مشارکت فعال یک فرد در کارش را نمایان می‌سازد. کارکنان با درگیری شغلی پایین به بیگانگی با کار و سازمان، بی هدفی یا جدایی بین زندگی و کارکنان منجر می شود، در مقابل درگیری شغلی بالا، افزایش و بهبود تعهد شغلی، رضایت شغلی، افزایش بهره وری، کاهش غیبت از کار و افزایش اشتیاق شغلی را به دنبال خواهد داشت (یو و لی، ۲۰۱۸).

انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی با پیامدهای فردی و سازمانی مطلوبی همچون عملکرد شغلی اثربخش، خشنودی شغلی و درگیری شغلی رابطه مثبتی دارد. افرادی که از انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی بالایی برخوردارند، درگیر کار خود می شوند و پرداختن به فعالیت‌های شغلی را امری لذت‌بخش ادراک میکنند. خودتعیین کنندگی را به صورت احساس اختیار و اراده داشتن در انجام کارها، تمایل ذاتی برای تجربه رفتاری که خودشخص آن را ترتیب داده باشد تعریف کرده اند. نظریه خودتعیین کنندگی بر این مسئله متمرکز است که چگونه عوامل اجتماعی و می تواند تسهیل کننده و یا بازدارنده حس اراده و آغاز گری افراد و بهزیستی و کیفیت عملکرد آنان باشد. این نظریه رفتار انسان را در چهارچوب عوامل محیطی، ارگانیزمی و انگیزشی تبیین می کند. خودتعیین گری زمانی رخ می‌دهد که فرد دارای احساس انتخاب و خودمختاری بوده و بر رفتارهای خود احاطه داشته باشد. خودتعیین‌گر بودن به معنای داشتن توانایی فرد در انتخاب این است که چه مشوق‌هایی از نوع درونی یا بیرونی تعیین‌گر رفتار و فعالیت‌های وی خواهند بود (حیدری، ۱۳۹۸).

طبق نظریه خودتعیین کنندگی رفتار سالم، درگرو برآوردن نیازهای روانشناختی از قبیل خودمختاری، شایستگی و ارتباط است. چنانچه نیازها تا حدودی به طور مداوم ارضا شوند، افراد به طور موثر رشد کرده و به خوبی عمل خواهند نمود؛ اما اگر تا اندازه ای از ارضا این نیازها جلوگیری شود، به احتمال بیشتری اشخاص شاهد ناهنجاری و بی انگیزگی خواهند بود. بی‌انگیزگی به عنوان یک سبک کاملاً غیرخودمختار در سبک‌های تنظیمی خودتعیین‌گری، به حالتی اطلاق می‌شود که فرد در آن هیچ‌گونه تعلق خاطر و احساس همانندسازی با وظایف کاری خود نداشته و هیچ دلیلی برای انجام مطلوب کارها در خود نمی‌بیند (بارگ و همکاران، ۲۰۱۴).

1 - Yu & Lee

2 - Barg et al

از طرفی یکی از ابعاد سرمایه روانشناختی تاب آوری است که می‌تواند باعث افزایش سطح درگیری شغلی کارکنان شود. تاب آوری عبارت است از توانایی سازگاری موفقیت آمیز با شرایط تهدیدکننده. والر^۱ تاب آوری را سازگاری مثبت فرد در واکنش به شرایط ناگوار می‌داند. هرچند این مفهوم ابتدا توسط ورنر در حوزه روانشناسی رشد مطرح شد، ولی به تدریج به حوزه‌های دیگر روانشناسی مانند روانشناسی اجتماعی و روانشناسی بالینی وارد شد. کانر و دیویدسون^۲ که تاب آوری را در حوزه‌های اجتماعی مورد مطالعه قرار داده‌اند، معتقدند تاب آوری، تنها پایداری در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست، بلکه شرکت فعال و سازنده فرد در محیط است. آنها تاب آوری را توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی- روانی در شرایط خطرناک می‌دانند. افزون بر این، پژوهشگران بر این باورند که تاب آوری نوعی ترمیم خود با پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی است. کامپفر باور داشت که تاب آوری، بازگشت به تعادل اولیه یا رسیدن به تعادل سطح بالاتر (در شرایط تهدیدکننده) است و از این رو سازگاری موفق در زندگی را فراهم می‌کند. در عین حال وی به این نکته نیز اشاره می‌کند که سازگاری مثبت با زندگی، هم می‌تواند پیامد تاب آوری به شمار رود و هم به عنوان پیش‌آیند، سطح بالاتری از تاب آوری را سبب شود (بازارگرد، ثابت، و ذوالفقاری، ۱۳۹۹).

اورژانس ۱۱۵ با توجه به این که همواره با اتفاقات پیش‌بینی نشده سروکار دارد، امکان هماهنگی کارکنان تمامی تصمیمات با مدیران وجود ندارد و باید کارکنان در لحظه با توجه به توانایی خود و با کمک همکاران تصمیمات مورد نیاز را اتخاذ نمایند. بنابراین، رفتار خود تعیین‌کنندگی اهمیت بالایی در حوادث پیش‌بینی نشده دارد. همچنین کارکنان اورژانس به دلیل درخواست‌های عاطفی ناشی از درگیر شدن احساس در کنار کار و همچنین شرایط سخت شغلی مانند کار بیش از اندازه توان، تعارض فردی، نبودن پشتیبانی روانی و همچنین سختی عوامل فیزیکی، سازمانی و روانی- اجتماعی محیط کار، با چالش‌های زیادی مواجه هستند. یکی از مهم‌ترین توانایی‌های انسان که سبب سازگاری موثر با عوامل خطر مانند عوامل استرس‌زای روانی- اجتماعی محیط کار و درگیری شغلی می‌شود، تاب آوری است بنابراین این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا خودتعیین‌کنندگی بر درگیری شغلی با واسطه‌گری تاب آوری در کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر تاثیرگذار است؟

فرضیه‌های پژوهش:

خودتعیین‌کنندگی بر درگیری شغلی با واسطه‌گری تاب آوری در کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر تاثیرگذار است.

خودتعیین‌کنندگی بر درگیری شغلی کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر تاثیرگذار است.

خودتعیین‌کنندگی بر تاب آوری در کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر تاثیرگذار است.

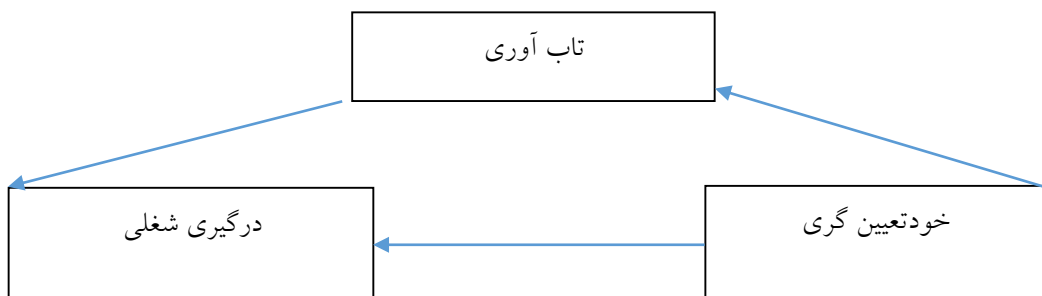
خودتعیین‌کنندگی بر درگیری شغلی با کنترل تاب آوری در کارکنان ۱۱۵ استان بوشهر تاثیرگذار است.

¹ - Waller

² - Connor & Davidson

چارچوب نظری، الگویی مفهومی است مبنی بر روابط تتوریک میان شماری از عواملی که در مسأله پژوهش، با اهمیت تشخیص داده شده‌اند. بنابراین چارچوب نظری چیزی نیست جز، تعیین شبکه روابط موجود میان متغیرهای مرتبط با یک مسأله. یکی از مهمترین نظریه‌های انگیزش، نظریه خود تعیین‌گری دسی و ریان (۱۹۸۵) است. براساس عقیده دسی و رایان، انواع سبک تنظیمی وجود دارد که انسان‌ها در یک موقعیت ویژه براساس سبک انگیزش خود در آن قرار می‌گیرند. این ۶ طبقه انگیزشی میان کمترین و بیشترین سطح خودمختاری قرار دارند و پیوستاری از بدون تنظیم (بی انگیزگی)، تنظیم بیرونی، تنظیم درون فکنی شده، تنظیم تشخیص داده شده و تنظیم هماهنگ شده (انگیزش بیرونی) و تنظیم درونی (انگیزش درونی) را تشکیل می‌دهند. درگیری شغلی به‌عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اشتیاق شغلی کارکنان سازمان کمک می‌کند و یک ویژگی ذاتاً مطلوب کارکنان است. به نظر می‌رسد درگیری شغلی بالا، یک ویژگی ذاتاً مطلوب کارکنان است و طبق تعریف درگیری شغلی به میزان هویت روان‌شناختی فرد با شغل خود اشاره دارد. تاب‌آوری به افراد توانایی می‌بخشد تا با مشکلات و نا‌ملايمات زندگی و شغلی روبرو شوند بدون اینکه دچار آسیب شوند و حتی این موقعیت‌ها را فرصتی برای ارتقاء و رشد شخصیت خود مورد استفاده قرار دهند، تاب‌آوری نه فقط افزایش قدرت تحمل و سازگاری فرد در برخورد با مشکل است، بلکه مهم‌تر از آن حفظ سلامت روانی و ارتقاء آن است.

مدل مفهومی تحقیق



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

¹ Deci & Ryan

از آنجا که این تحقیق به بررسی تاثیر خودتعیین‌کنندگی بر درگیری شغلی با واسطه‌گری تاب‌آوری در کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر پرداخته است، از نوع توصیفی - همبستگی از شاخه میدانی است و از لحاظ ماهیت کاربردی و از نظر زمان مقطعی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر که طبق آمار ارائه شده از معاونت امور اداری تعداد ۱۶۹ کارمند در آن سازمان مشغول خدمت بودند. برای بدست آوردن تعداد نمونه از فرمول کوکران (کوچران) که مربوط به تعداد نمونه در یک جامعه بسته است استفاده شد. در این فرمول به خاطر حداکثر شدن تعداد نمونه احتمال وجود کارایی را $p=0/50$ در نظر گرفته شد. کل نمونه انتخاب شده از ۱۱۷ نفر از کلیه کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر بود، که روش نمونه‌گیری این پژوهش با توجه به نوع جامعه آماری، از نوع تصادفی ساده بوده است.

پرسشنامه خودتعیین‌کنندگی: این آزمون براساس پرسشنامه خودتعیین‌کنندگی دسی و ریان (۱۹۸۵)، تنظیم شده است و حاوی ۱۸ سوال بوده و مبتنی بر مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت است. مولفه‌های خودتعیین‌کنندگی عبارتند از: تنظیم درونی که با سوالات ۱ تا ۳، تنظیم بیرونی با سوالات ۴ تا ۶، بی‌انگیزگی با سوالات ۷ تا ۹، تنظیم درون فکری شده ۱۰ تا ۱۲، تنظیم تشخیص داده شده با سوالات ۱۳ تا ۱۵ و تنظیم هماهنگ شده ۱۶ تا ۱۸ سنجیده می‌شود. یوسف زاده (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی میزان اضطراب مرگ و نقش واسطه‌ای نیازهای خودتعیینی در فرسودگی شغلی کارکنان اورژانس روایی سازه پرسشنامه و میزان پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد که نشان دهنده پایایی قابل قبول ابزاراندازه‌گیری می‌باشد.

پرسشنامه درگیری شغلی: این آزمون براساس پرسشنامه درگیری شغلی کانونگو (۲۰۰۳)، تنظیم شده است و حاوی ۱۰ سوال بوده و مبتنی بر مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت است. میرهاشم (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان پیش‌بینی کننده‌های درگیری شغلی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی روایی سازه پرسشنامه را از طریق تحلیل عاملی مورد آزمون قرارداد و نشان داد که سوالات برای سنجش متغیر مورد نظر از روایی سازه قابل قبولی برخوردار است و میزان پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد که نشان دهنده پایایی قابل قبول ابزاراندازه‌گیری می‌باشد.

پرسشنامه تاب‌آوری: این آزمون براساس پرسشنامه تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳)، تنظیم شده است و حاوی ۲۵ سوال بوده و مبتنی بر مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت است. سامانی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان تاب‌آوری، سلامت روانی و رضایتمندی از زندگی در یک بررسی مقطعی پایایی مقیاس را در دانشجویان شیراز و به کمک ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷ به دست آوردند و در محاسبه روایی مقیاس نتایج تحلیل عامل مقیاس مقدار ضریب kmo را برابر ۰/۸۹ و مقدار آزمون بارتلت را برابر ۱۸۹۳/۸۳ محاسبه کرده‌اند.

¹ Kanungo

یافته‌ها

در آمار استنباطی زمانی که می‌خواهیم فرضیه‌ها را آزمون کنیم، ابتدا به بررسی نوع متغیرها و توزیع آنها می‌پردازیم. آزمونهای آماری بر اساس نوع توزیع متغیرها تغییر می‌کنند و چنانچه متغیرها از توزیع نرمال نباشند باید از توزیع‌های ناپارامتری استفاده کرد. حال به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنف استفاده شده است، فرض H_0 و فرض H_1 در آزمون کولموگروف-اسمیرنف به شرح زیر می‌باشد.

H_0 : داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار است.

H_1 : داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار نیست.

آزمون کولموگروف-اسمیرنف را برای متغیرهای تحقیق انجام داده و نتایج در جدول زیر آمده است:

جدول ۱: جدول آزمون کولموگروف اسمیرنف

سطح معناداری	آزمون کولموگروف اسمیرنف	
۰/۳۹۴	۰/۶۴۸	خودتعیین کنندگی
۰/۴۳۵	۰/۶۸۶	درگیری شغلی
۰/۱۴۸	۱/۱۴	تاب آوری

در جدول ۱ سطح معناداری برای متغیرهای این تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین آماره کولموگروف اسمیرنف در خصوص متغیرها در سطح ۰/۰۵ خطا معنی دار نبوده و بر این اساس فرض مقابل (نرمال نبودن داده‌ها) رد می‌شود. بنابراین توزیع متغیرها نرمال می‌باشد.

آزمون فرضیه‌های پژوهش:

فرضیه فرعی ۱: خودتعیین کنندگی بر درگیری شغلی کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر تاثیرگذار است. در این فرضیه هدف بررسی تاثیر خودتعیین کنندگی بر درگیری شغلی کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر می‌باشد و به همین منظور از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

جدول ۲: ضریب همبستگی بین خودتعیین کنندگی و درگیری شغلی

درگیری شغلی		
۰/۶۵	ضریب همبستگی	خودتعیین کنندگی
$p < 0.05$	سطح معناداری	

نتایج جدول ۲ نشان می دهد بین دو متغیر در سطح احتمال $p < 0.05$ رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین خودتعیین کنندگی و درگیری شغلی کارکنان ۰/۶۵ است برای پی بردن به تاثیر خودتعیین کنندگی و درگیری شغلی کارکنان از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است،

جدول ۳: جدول نتیجه رگرسیون بین خودتعیین کنندگی و درگیری شغلی کارکنان

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		Beta	خطای استاندارد	B	
$p < 0.05$	۱۱/۰۳۰		۲/۶۴۸	۲۹/۲۰۷	مقدار ثابت
$p < 0.05$	۱۳/۳۷۲	۰/۶۳	۰/۱۳۹	۱/۸۵۳	خودتعیین کنندگی

به ازای تغییر یک واحد خودتعیین کنندگی ۰/۶۳ واحد تغییر درگیری شغلی کارکنان ایجاد می شود ۰/۶۳ در نتیجه خودتعیین کنندگی بر درگیری شغلی کارکنان مؤثر است.

فرضیه فرعی ۲: خودتعیین کنندگی بر تاب آوری در کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر تاثیرگذار است. در این فرضیه هدف بررسی تاثیر خودتعیین کنندگی بر تاب آوری در کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر می باشد و به همین منظور از آزمون رگرسیون استفاده می شود.

جدول ۴: ضریب همبستگی بین خودتعیین کنندگی و تاب آوری کارکنان

تاب آوری کارکنان		
۰/۶۶۰	ضریب همبستگی	خودتعیین کنندگی
۰/۰۰۱	سطح معناداری	

* $P < .05$

نتایج جدول ۴ نشان می دهد که دو متغیر در سطح احتمال $p < 0.05$ رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی بین خودتعیین کنندگی و تاب آوری کارکنان ۰/۶۶۰ است.

جدول ۵ نتیجه آزمون رگرسیون بین خودتعیین کنندگی و تاب آوری کارکنان

سطح معناداری	t	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		Beta	خطای استاندارد	
p<0.05	۵/۵۲۲		۳/۹۲۳	مقدار ثابت
p<0.05	۹/۴۲۳	۰/۶۲	۰/۰۴۶	خودتعیین کنندگی

به ازای تغییر یک واحد خودتعیین کنندگی، ۰/۶۶۰ واحد تغییر در تاب آوری کارکنان ایجاد می شود در نتیجه خودتعیین کنندگی بتای ۰/۶۲ بر تاب آوری کارکنان مؤثر است.

فرضیه فرعی ۳: خودتعیین کنندگی بر درگیری شغلی با کنترل تاب آوری کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر تاثیر گذار است. در این فرضیه هدف بررسی تاثیر خودتعیین کنندگی بر درگیری شغلی با کنترل تاب آوری کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر می باشد و به همین منظور از آزمون رگرسیون استفاده می شود.

جدول ۶: آزمون رگرسیون خودتعیین کنندگی، درگیری شغلی، تاب آوری

سطح معناداری	t	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		Beta	خطای استاندارد	
۰/۰۰۰	۴/۵۶۸		۱/۶۷۲	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۱۹/۳۷۱	۰/۴۱	۰/۰۲۳	خودتعیین کنندگی
۰/۵۵۱	۰/۵۹۹	۰/۲۹	۰۰/۰۳۵	تاب آوری

در جدول ضرایب رگرسیون خودتعیین کنندگی نقش مهمتری را در معادله رگرسیون دارد. زیرا تغییر به اندازه یک انحراف معیار در خودتعیین کنندگی، موجب ۴۱ درصد انحراف معیار درگیری شغلی کارکنان می شود در حالیکه یک انحراف معیار تغییر در تاب آوری ایجاد ۲۹ درصد تغییر در درگیری شغلی را دارد. این ترتیب بندی را دقیقاً می توان در میزان همبستگی هر یک از متغیرهای مستقل با متغیر وابسته در جدول ضریب همبستگی نیز مشاهده کرد.

فرضیه اصلی: خودتعیین کنندگی بر درگیری شغلی با واسطه‌گری تاب‌آوری در کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر تاثیرگذار است.

با توجه به اینکه در فرضیه اصلی هدف تاثیر خودتعیین کنندگی بر درگیری شغلی با واسطه‌گری تاب‌آوری در کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر می‌باشد از روش بارن و کنی استفاده شد. بر اساس رویکرد بارون و کنی، اثر متغیر میانجی باید سه شرط داشته باشد: ۱- متغیر یا متغیرهای مستقل باید بر متغیر میانجی تأثیر داشته باشند؛ ۲- متغیر یا متغیرهای مستقل باید بر متغیر وابسته تأثیر داشته باشد؛ ۳- متغیر میانجی باید بر متغیر وابسته در رگرسیون از متغیرهای مستقل و متغیر میانجی بر متغیر وابسته تأثیر داشته باشد (وهبا و الساید، ۲۰۱۵). با توجه به افت ضریب رگرسیونی از مرحله اول تا سوم در ابتدا ضریب بتای تاثیر خودتعیین کنندگی بر درگیری شغلی ۰/۶۳ بود که در مرحله سوم این ضریب افت کرده و به ۰/۴۱ کاهش پیدا نموده است. در نتیجه می‌توان گفت تاب‌آوری در ارتباط با خودتعیین کنندگی و درگیری شغلی نقش تعیین‌کننده دارد. برای آزمودن تاثیر یک متغیر میانجی در مدل معادلات ساختاری یا رابطه رگرسیونی بین متغیر مستقل و وابسته استفاده می‌شود. یک مدل میانجی دار به دنبال شناسایی رابطه مشاهده شده بین یک متغیر مستقل و یک متغیر وابسته از طریق گنجاندن یک متغیر فرضی سوم، معروف به متغیر میانجی است. فرمول آزمون سوبل در زیر آورده شده است.

$$t = \frac{a + b}{\sqrt{(b^2 \cdot s_a^2) + (a^2 \cdot s_b^2)}}$$

فرمول شماره ۱ آزمون سوبل

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

S_a خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

S_b خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

مقدار آزمون سوبل در این پژوهش، ۱۲/۶۶ بدست آمد. چنانچه مقدار آماره آزمون با آزمون سوبل از مقدار بحرانی

۱/۹۶ بیشتر باشد اثر میانجی معنادار است.

¹ Wahba & Elsayed

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی تحقیق: خودتعیین کنندگی بر درگیری شغلی با واسطه گری تاب آوری در کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر تاثیر گذار است.

خودتعیین کنندگی بر درگیری شغلی با واسطه گری تاب آوری در کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر تاثیر گذار است و فرضیه اصلی تایید می شود.

این نتیجه همسو با نتایج مطالعات سلجوقی و ایرانشاهی (۱۴۰۱) دریافتند که یافته های پژوهش نشان داد تاب آوری بر عدم قصد ترک شغل با نقش میانجی درگیری شغلی تاثیر مثبت دارد، مالکپور لپری و بختیاری رنایی (۱۴۰۱) دریافتند که مدل تعامل استاد-شاگردی بر تاب آوری تحصیلی، خودکارآمدی و درگیری تحصیلی اثر مستقیم و معنی داری دارد. لیانگ و کائو (۲۰۲۱)، دریافتند که تاب آوری کارکنان رابطه مثبتی با تاب آوری سازمانی دارد. کو و چانگ^۲ (۲۰۱۸) نشان دادند رابطه منفی معناداری بین تاب آوری و اهمال کاری وجود دارد. به عبارتی با افزایش تاب آوری هر فرد میزان اهمالکاری او کاهش می یابد. حیدری (۱۳۹۸) وجود رابطه مثبت مابین متغیرهای نظریه خودتعیین گری و سلامت جسمانی افراد را تأیید می کند، برسلانی (۱۳۹۲) نشان داد که انگیزش اخلاق پژوهشی و نگرش اخلاق پژوهشی از طریق نیازهای خودتعیین گری در اخلاق پژوهش قابل پیش بینی هستند. این یافته ها را چنین می توان توصیف کرد که افرادی که از نظر خودتعیین کنندگی در سطح خودپذیر قرار دارند، با کار و شغل خود همانندسازی می کنند و آنرا به عنوان جزئی از ارزشهای خود می پذیرند. افراد در چنین شرایطی به این دلیل که کار هماهنگی و هم سوئی بیشتری با اهداف و هویت شخصی آنها دارد، احساس آزادی و اختیار بیشتری می کنند و به احتمال بیشتری نسبت به فعالیتهای آن کار احساس مالکیت کرده و فکر میکنند مهارت‌ها، توانایی و صلاحیت لازم برای انجام کارهای خود را دارند. این حالت احساس درگیری شغلی را در آنها تشدید کرده و این امکان را به افراد و سازمان ها را می دهد تا در مواجهه با چالش های گوناگون تاب آوری بیشتری از خود به نمایش بگذارند.

فرضیه فرعی ۱: خودتعیین کنندگی بر درگیری شغلی کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر تاثیر گذار است. در این رابطه حیدری (۱۳۹۸) وجود رابطه مثبت مابین متغیرهای نظریه خودتعیین گری و سلامت جسمانی افراد را تأیید می کند، برسلانی (۱۳۹۲) به این نتیجه رسید که انگیزش اخلاق پژوهشی و نگرش اخلاق پژوهشی از طریق نیازهای خودتعیین گری در اخلاق پژوهش قابل پیش بینی هستند. لابر تا و همکاران (۲۰۱۷) دریافتند دانشجویان با عملکرد بالا، انگیزه بیشتری دارند و خودمختاری بیشتری را نسبت به دانش آموزان با عملکرد پایین نشان می دهند. این یافته ها را چنین می توان توصیف کرد که درگیری شغلی یکی از پیامدهای مهم انگیزش درونی است که بیانگر نگرشهای افراد نسبت به ویژگیهای شغل آنها است و نشان دهنده میزان تلاشی است که فرد در شغل

¹ Liang & Cao

² Ko & Chang

خود اعمال میکند. چنین تلاشی بدون هیچگونه احساس اجبار یا مشوق بیرونی و تنها به دلیل لذت ناشی از انجام آن کار رخ میدهد. خودتعیین کنندگی در افراد باعث میشود که آنها سرسختانه درگیر کار خود شوند و پرداختن به فعالیتهای شغلی را امری لذتبخش ادراک کنند.

فرضیه فرعی ۲: خودتعیین کنندگی بر تاب آوری در کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر تاثیرگذار است. نتایج نشان داد که خودتعیین کنندگی بر تاب آوری در کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر با مقدار بتای ۰/۴۱ تاثیرگذار است. این نتیجه با نتایج مطالعات عشق آبادی، رضایی و طالع پسند (۱۴۰۰) همسو است. حیدری تبا (۱۳۹۸) وجود رابطه مثبت مابین متغیرهای نظریه خود تعیین گری و سلامت جسمانی افراد را تأیید میکند، برسلانی (۱۳۹۲)، نیز نشان دادند که انگیزش اخلاق پژوهشی و نگرش اخلاق پژوهشی از طریق نیازهای خودتعیین گری در اخلاق پژوهش قابل پیش بینی هستند، رموس (۲۰۲۳) نشان داد که هر دو مدل رفتار برنامه ریزی شده و تئوری خودتعیین گری به طور قابل توجهی قصد و رفتار سلامت جویی را در میان سالمندان مبتلا به آسیب شنوایی پیش بینی می کنند، لابر تا و همکاران (۲۰۱۷)، دریافتند دانشجویان با عملکرد بالا، انگیزه بیشتری دارند و خودمختاری بیشتری را نسبت به دانش آموزان با عملکرد پایین نشان می دهند. این یافته ها را چنین میتوان توصیف کرد که کارکنان خود تعیین گر هنگامی که با وظیفه ای مواجه می شود، حتی اگر نسبت به انجام این وظیفه علاقمندی وجود نداشته باشد برای انجام آن در آینده، برنامه ریزی خواهد کرد. افراد دارای انگیزش خودتعیین کنندگی درونی چنین میبندارند که مهارت، توانایی و صلاحیت لازم برای انجام اثربخش شغل خویش را دارند، داشتن انگیزش، به عنوان نیروی محرکه رفتار، زمینه ساز کوشش و پافشاری بر اهداف است که این ویژگی در افراد با تاب آوری بالا قابل مشاهده است.

فرضیه فرعی ۳: خودتعیین کنندگی بر درگیری شغلی با کنترل تاب آوری تاثیرگذار است. نتایج نشان داد که خود تعیین کنندگی با ضریب بتای ۰/۴۱ بر درگیری شغلی تاثیر گذار است و همچنین تاب آوری با ضریب بتای ۰/۲۹ بر درگیری شغلی تاثیر گذار است.

این نتیجه با نتایج مطالعات سلجوقی و ایرانشاهی (۱۴۰۱)، با عنوان تاثیر تاب آوری بر عدم قصد ترک شغل با نقش میانجی درگیری شغلی در بین نیروهای قرار دادی شعبات بانک های خصوصی استان لرستان، که یافته های پژوهش نشان داد تاب آوری بر عدم قصد ترک شغل با نقش میانجی درگیری شغلی تاثیر مثبت دارد، مالکپور لهری و بختیاری رانی (۱۴۰۱)، دریافتند که مدل تعامل استاد-شاگردی بر تاب آوری تحصیلی، خودکارآمدی و درگیری تحصیلی اثر مستقیم و معنی داری دارد، نتایج مطالعه رموس (۲۰۲۳)، نشان داد که هر دو مدل رفتار برنامه ریزی شده و تئوری خودتعیین گری به طور قابل توجهی قصد و رفتار سلامت جویی را در میان سالمندان مبتلا به آسیب شنوایی پیش بینی می کنند، لیانگ و کائو (۲۰۲۱) دریافتند که تاب آوری کارکنان رابطه مثبتی با تاب آوری سازمانی دارد، کو و چانگ (۲۰۱۸) دریافتند رابطه منفی معناداری بین تاب آوری و اهمال کاری وجود دارد. به عبارتی با افزایش تاب آوری هر فرد میزان اهمالکاری او کاهش می یابد.

این یافته‌ها را چنین می‌توان توصیف کرد که فرد خودتعیین‌گر، خودش منشاء عملکرد است، با دارا بودن این ویژگی می‌تواند به عوامل درونی از جمله علاقه و تمایل به انجام بهتر کارها و داشتن عملکرد خوب برانگیخته شود. وقتی افراد به طور خودانگیخته اقدام به عمل می‌کنند با میل و رغبت و رضایتمندی و به طور کامل و شایسته آن کار را انجام می‌دهند، از این رو به عنوان متغیر شناختی می‌تواند باعث درگیری شغلی بیشتر فرد شود. افراد خودتعیین‌گر احساس آزادی و خودمختاری بیشتری میکنند چرا که رفتارهای آنها بازتاب جنبه‌هایی از خودشان است. در این سطح افراد ارزش هر رفتار را درک کرده و آن را به عنوان ارزش خود پذیرفته‌اند و در زمان بروز مسأله و شرایط سخت چنین افرادی بر توانمندی خود جهت حل مشکل تمرکز کرده و از تاب‌آوری بالایی برخوردارند و به دنبال راهکار می‌روند.

باتوجه به فرضیه اصلی تحقیق که در آن خودتعیین‌کنندگی بر درگیری شغلی با واسطه‌گری تاب‌آوری در کارکنان اورژانس ۱۱۵ استان بوشهر تاثیرگذار است، پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

به مدیران پیشنهاد می‌شود تا اختیارات کافی را به کارکنان خود واگذار کنند و همچنین دستورالعمل‌های سازمانی و رویه‌ها و قوانین را به نوعی وضع کنند که دست و پاگیر نباشد و به کارکنان آزادی عمل دهد تا آنان نیز بتوانند مشارکت بیشتری در تصمیم‌گیری‌ها و اهداف سازمان داشته باشند تنظیم و تعیین اهداف مشخص و قابل دسترس به عنوان یکی از راههای موثر ایجاد انگیزه برای کارکنان است. این اهداف باید دارای قدرت انگیزشی باشند و با روشهای مشارکت‌جویانه به کارکنان فرصت داده شود که درگیر مسایل شوند و نقش فعالتری در تصمیم‌گیری‌ها داشته باشند، تا رفتار کارکنان با اهداف سازمان همسو و هماهنگ تر شود و در برخورد با مشکلات سازمان تاب‌آوری بیشتری داشته باشند.

از آنجا که این تحقیق در کارکنان ۱۱۵ استان بوشهر انجام شده است برای استفاده کردن از نتایج بدست آمده‌ی تحقیق در سازمان‌های دیگر می‌بایست احتیاط لازم رعایت شود.

ملاحظات اخلاقی

از اطلاعات خصوصی و شخصی داوطلبین محافظت شد.

نتایج در صورت تمایل برای آنها تفسیر شد.

در صورت مشاهده هرگونه اختلال، راهنمایی‌های لازم جهت پیگیری به داوطلبین ارائه شد.

منابع فارسی

- بازارگرد، مه‌ری، ثابت، سمیه، ذوالفقاری، مهدی. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سیستم کاری عملکرد بالا بر عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری تاب‌آوری (مورد مطالعه: کارکنان شعب بانک ملی شهر رشت)، اولین کنفرانس ملی بهینه‌سازی سیستم‌های تولیدی و خدماتی، رودسر.
- بر سلانی، مسیح‌اله. (۱۳۹۲). بررسی نقش نیازهای خودتعیین‌گری در نگرش و انگیزش اخلاق پژوهشی دانشجویان مقطع دکتری تخصصی دانشگاه فردوسی مشهد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه فردوسی مشهد.
- حیدری، آتنا. (۱۳۹۸). کاربرد نظریه خودتعیین‌گری در حوزه سلامت، چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران.
- سلجوقی، کاظم، ایرانشاهی، رضا. (۱۴۰۱). تأثیر تاب‌آوری بر عدم قصد ترک شغل با نقش میانجی‌گری درگیری شغلی در بین نیروهای قراردادی شعبات بانک‌های خصوصی استان لرستان، سیزدهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، امور مالی، تجارت، بانک، اقتصاد و حسابداری.
- عشق‌آبادی، سحر، رضایی، علی محمد، طالع‌پسند، سیاوش. (۱۴۰۰). روابط ساختاری سرمایه‌های روان‌شناختی و خودتعیین‌گری با اضطراب امتحان: نقش واسطه‌ای درگیری تحصیلی و سخت‌رویی، مجله روانشناسی بالینی، ۳(۴)، ۵۵-۷۶.
- میرهاشمی، مالک. (۱۳۸۷). پیش‌بینی‌کننده‌های درگیری شغلی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی. روانشناسی تحولی: روانشناسان ایرانی، ۴(۱۵)، ۲۳۵-۲۴۴.
- یوسف‌زاده، ایمان. (۱۳۹۲). بررسی میزان اضطراب مرگ و نقش واسطه‌ای نیازهای خودتعیینی در فرسودگی شغلی کارکنان اورژانس. پایان‌نامه، کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.

منابع انگلیسی

- Barg, J., Rugarathna, R., Mendis, D. & Hewage, K. (2014). Motivating Workers in Construction. *Journal of Construction Engineering*, 14(1), 12.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). *A motivational approach to self: Integration in personality*. In R. Dienstbier (Ed.), Nebraska symposium on motivation: Perspectives on motivation. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied psychology*, 67(3), 341.

- Ko, Ch., Chang, Y.(2018). Investigating the Relationships among Resilience, Social Anxiety, and Procrastination in a Sample of College Students. *Psychological Reports*, (122), 1-10.
- Liang, F, Cao, L(2021).Linking Employee Resilience with Organizational Resilience: The Roles of Coping Mechanism and Managerial Resilience, *Psychology Research and Behavior Management*,2(4), 34-76
- Ramos, MD.(2023).Exploring the relationship between planned behavior and self-determination theory on health-seeking behavior among older adults with hearing impairment, *Geriatric Nursing*,4(3),23-65.
- Yu ,M ,Lee, H. (2018).Impact of resilience and job involvement on turnover intention of new graduate nurses using structural equation modeling ,*Japan Journal of Nursing Science*, 54, (2). 84-99.

Investigating the Effect of Self-determination on Job Involvement with the Mediation of Resilience in 115 Emergency Employees of Bushehr Province

Monavareh Jamshidpour¹

Abstract

Introduction and goal: The purpose of this study was to investigate the effect of self-determination on job involvement with the mediation of resilience in 115 Emergency employees of Bushehr province.

Research methodology: This research was applied in terms of its nature and goals, and the correlation method was used for its implementation. The statistical population of this research included all the employees of 115 Emergency of Bushehr provinces in the number of 169 people, using Cochran's formula, 117 people were selected as the sample size by simple random sampling. To collect data, 3 self-determination questionnaires were used by Desi and Ryan (1985), Kanongo's Job Engagement Questionnaire (2003), Conner and Davidson's Resilience Questionnaire (2003). The face validity of the questionnaires was confirmed by 3 professors of educational sciences at Moore, and the reliability coefficient of the questionnaires was estimated as 0.849 for self-determination, 0.801 for job involvement, and 0.799 for resilience. Research hypotheses were analyzed using (Pearson's correlation test and regression analysis).

Findings: The findings of the research indicated that self-determination has a positive effect on job engagement through the mediation of resilience. Self-determination has a positive effect on job involvement. Self-determination has a positive effect on resilience. Self-determination has a positive effect on job involvement with control resilience.

Conclusion:

Self-determination can have a positive effect on job involvement. When people have the most power and freedom to make decisions in their jobs, they feel more in control of their jobs and can do their activities independently.

Keywords: Self-determination, job conflict, resilience, 115 employees employees of Bushehr province

¹ M.A, Training and Development of Human Resources. Mn.jam02020@gmail.com