

## بررسی رابطه بین بلوغ حرفه‌ای و انگیزش شغلی با غرقگی در کارکنان ستاد وزارت بهداشت

الهام صادقکار حقیقی<sup>۱</sup>

مهدی زارع بهرام آبادی<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف از این پژوهش تعیین رابطه بین بلوغ حرفه‌ای و انگیزش شغلی با غرقگی در کارکنان شاغل در ستاد وزارت بهداشت بود. روش پژوهش از نوع همبستگی بود.

جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شاغل در معاونت‌های بهداشت، درمان و توسعه ستاد وزارت بهداشت بودند. نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای و بر اساس تعداد کارکنان هر معاونت بود و از این تعداد ۲۰۵ نفر در پژوهش شرکت کردند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه انگیزش شغلی‌هاگمن و الدهام (۱۹۷۶)، مشکلات حرفه‌ای بزرگسالان سوپر و همکاران (۱۹۸۸) و غرقگی جکسون و مارش (۱۹۹۶) بود. اطلاعات گردآوری شده توسط نرم افزار SPSS و با استفاده از روش همبستگی و رگرسیون گام به گام مورد تحلیل قرار گرفت.

نتایج نشان دادند که ارتباط منفی و معناداری بین بلوغ حرفه‌ای و میزان غرقگی (\*\*۰/۴۹-) وجود داشت، و بین میزان انگیزش شغلی و غرقگی رابطه مثبت و معناداری (\*\*۰/۳۴) وجود داشت. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان دادند که از بین خرده مقیاس‌های انگیزش شغلی و بلوغ حرفه‌ای مؤلفه‌های افول، بازخورد و مهارت به میزان ۵۶ درصد از واریانس کل تغییرات متغیر غرقگی را پیش بینی کردند.

**واژگان کلیدی:** انگیزش شغلی، بلوغ حرفه‌ای، غرقگی.

۱ کارشناسی ارشد مشاوره - دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران

۲ دکترای مشاوره و راهنمایی - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی

## ۱. مقدمه

نقش عامل انسانی در پیشبرد امور جامعه، دارای اهمیتی خاص است و انسان مؤثرترین رکن تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی محسوب می‌شود. پیشرفت‌های اقتصادی و اجتماعی لازمه توجه خاص به آموزش نیروی انسانی متعهد، متخصص، ماهر و کوشش در افزایش عوامل مؤثر در ارتقاء و بهبود کارایی و عملکرد افراد است. کار قسمت اعظمی از اوقات زندگی هر فرد را به خود اختصاص می‌دهد، انسان از طریق کار نیازهای زندگی‌اش را برطرف می‌کند و در عین حال از کار نیز لذت می‌برد و به خاطر کار کردن، زندگی می‌کند (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۴). کار تأثیر بسیاری بر بهزیستی فرد دارد (اسنایدر و لوپز، ۲۰۰۷).

در طی مطالعاتی که در مورد فرسودگی شغلی انجام گرفت، این سؤال منطقی مطرح شد که از سوی دیگر این پیوستار چه می‌دانیم و آیا می‌توان کارکنانی را یافت که با قدرت زیاد کار کنند و عمیقاً با کارشان درگیر و در آن غرق باشند؟ و اگر این چنین است چه چیزی آنها را به این سمت سوق می‌دهد. محققان با داشتن سؤالاتی از این دست در آخر قرن بیستم شروع به بررسی منظم‌تر قطب مقابل فرسودگی نمودند و این مقارن شد با ظهور آن چیزی که جنبش روانشناسی مثبت نگر نامیده شد و همچنین مقارن شد با افزایش تعداد سازمان‌هایی که بر خصوصیات روانی مثبت کارکنان تأکید می‌کردند. این رویکرد بر مطالعه علمی تجربیات مثبت، شادی و بهزیستی روانشناختی و منابع انسانی مثبت به جای تأکید بر نشانه‌های اندوه و مفاهیم منفی، تمرکز دارد (سلیگمن، ۲۰۰۰). لوت‌هانس (۲۰۰۲) نیاز به تحقیق در رفتار سازمانی مثبت را خاطر نشان کرد، در این حوزه، منابع، توانمندی‌های فرد و توانایی‌های روانشناختی وی را شناسایی کرده، آن‌ها را بهبود بخشیده و در بهبود عملکرد در محیط‌های کاری استفاده می‌کنند (به نقل از سالانوا، ۲۰۰۶).

انتخاب شغل تعیین می‌کند که فرد از کدام یک از توانمندی‌ها و استعدادها بهره بگیرد و از کدامیک چشم‌پوشی کند. بی تردید، تطبیق تواناییها و استعدادها با شغل سبب کارایی و ثمربخشی بیشتر، بهبود کیفیت کار، موفقیت و رضایت فرد می‌شود. علاوه بر تطبیق و متناسب سازی مهارت‌ها و توانمندی‌های هر فرد با شغلش، متغیرهای درونی و محیطی بسیاری از قبیل انگیزش، خودکارآمدی، خودکنترلی، پاداش، محیط کاری، سختی کار و غیره تأثیر دارد. فرانکو (۲۰۰۴) در مطالعه خود مهم‌ترین عوامل انگیزشی در کارکنان را شامل احساس افتخار، مفید و مؤثر بودن، صداقت و امنیت شغلی می‌داند.

افراد با انگیزه بالا، عملکرد بهتری نسبت به سایر افراد دارند. ارضای نیاز کارکنان بهتر است که به طور ذاتی فراهم شود و به عبارتی ماهیت خود فعالیت انگیزشی باشد (قمری، ۱۳۹۰).

هاکمن و الدهام (۱۹۷۵)، ویژگی‌های انگیزشی بالقوه شغل را عامل مهمی در رضایت شغلی کارکنان عنوان کرده‌اند. در این الگو از اهرم‌های معین انگیزش شغل (تنوع مهارت، اهمیت شغل، هویت شغل؛ استقلال شغلی و بازخورد) استفاده به عمل می‌آید که نتایج زیادی خواهد داشت. با بهره‌گیری از این شیوه طراحی، استعدادها، قابلیت‌ها و توانمندی‌های سازمان شکوفا شده و بهره‌وری نیروی انسانی و سیستم تولید افزایش می‌یابد.

در مجموع، انگیزش شغلی درونی بر نیاز بر انجام یا فعالیت مرتبط با کار با هدف تجربه‌خشنودی و رضایت درونی اشاره دارد. کارکنان که به طور ذاتی برانگیزاننده می‌شوند، بطور مداومی در کاری که مشغول انجام آن هستند، علاقه‌مندند (هارکیویکز و ایلوت، ۱۹۹۸). کارکنانی که توسط جنبه‌های ذاتی تکالیف کاری‌شان برانگیخته می‌شوند، مایل به ادامه فعالیت و کارشان هستند؛ آن‌ها به وسیله تکالیفی که انجام می‌دهند، جذب می‌شوند (میهای، ۱۹۹۷).

یکی دیگر از مفاهیم مهم در میزان رضایت فرد از فعالیتی که انجام می‌دهد، بلوغ حرفه‌ای است. مفهوم بلوغ حرفه‌ای یا بلوغ شغلی توسط سوپر (۱۹۵۷) معرفی شد. سوپر اذعان نمود که رسش حرفه‌ای نشان دهنده، جایگاهی است که بر روی

پیوستاری از رشد شغلی از اکتشاف تا زوال قرار دارد. یکی از پیامدهای احتمالی بلوغ حرفه‌ای که در سالهای اخیر مورد بررسی قرار گرفته است، سازه انگیزشی و ارزش‌های کاری است.

انگیزش شغلی به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار درونی، غرقگی در کار است. غرق شدن در کار نوعی درگیری ادراکی است که شامل توجه مزمین و مداوم بوده و غوطه‌وری در شغل را موجب می‌گردد. غرق شدن در کار نشان دهنده این است که چگونه یک کارمند در کار خود فرو می‌رود و به طول کامل در شغل خود درگیر می‌شود.

غرقگی وضعیت روانشناختی است که با تجربه مثبت بهینه و زمانی که فرد به طور عمیقی بر فعالیتی که در حال انجامش است، همراه می‌شود. تعهد در زندگی با مفهوم غرقگی و با تجارب بهینه همپوشی دارد (چیکزنت میهای، ۱۹۷۵). جکسون و چیکزنت میهای (۱۹۹۹) عنوان کردند که برای اینکه غرقگی روی دهد، فرد باید در موقعیت یا چالشی درگیر شود که سطح مهارت او را به کار گیرد. در واقع باید تعادلی بین مهارت‌ها و چالش برقرار شود.

در مدل غرقگی حالت (چیکزنت میهای، ۱۹۹۷) غرقگی بطور ذاتی فرد را بدون توجه به پیامدها و صرفاً به خاطر خود فعالیت برانگیخته می‌کند. اصل تبیینی غرقگی، تعادل بین سطح دشواری و مهارت است. زمانی که دشواری تکلیف بیشتر از مهارت فرد باشد، اضطراب ایجاد می‌شود و زمانی که مهارت بیشتر از دشواری تکلیف باشد، کسالت تجربه می‌شود. انگیزش برای شناخت و عملکرد ضروری است زیرا انگیزش رفتار فرد را هدایت می‌کند. افرادی که در کار خود غرق شده‌اند، شدیداً بر انجام وظایفشان متمرکز شده و هوشیاری خود را نسبت به محیط از دست می‌دهند (هایس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹)؛ بنابراین در هنگام انجام کار، زمان برای آنها به سرعت سپری می‌شود. جدا شدن این افراد از کاری که انجام می‌دهند، برای آنان بسیار سخت است (لاک وود<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷).

باکر<sup>۳</sup> (۲۰۰۵)، مفهوم غرقگی را در موقعیت کار به کار برد و غرقگی را تجربه اوج کوتاه مدت در کار تعریف کرد که با جذب، لذت از کار و انگیزه شغلی درونی مشخص می‌شود. جذب بر حالتی از هشیاری کامل اشاره دارد که کارکنان بطور کاملی در کارشان غوطه‌ور می‌شوند. زمان می‌گذرد و آنها هر چیزی که در اطرافشان می‌گذرد را فراموش می‌کنند. کارکنانی که از کارشان لذت می‌برند و احساس شادی می‌کنند، قضاوت بسیار مثبتی درباره کیفیت زندگی کاری‌شان می‌کنند (ون هوون<sup>۴</sup>، ۱۹۸۴). احساس لذت و شادکامی، پیامد ارزیابی شناختی و هیجانی از تجربه غرقگی است (اینگرز<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸).

دمورتنی<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۱) نشان دادند که مشاغل دارای فشار بالا (تقاضاهای بالا و کنترل پایین)، پیامدهای منفی برای سلامت افراد (خستگی عاطفی، شکایت‌های روان تنی) دارد. علاوه بر این، مشاغل فعال (تقاضاهای بالا و کنترل بالا)، باعث افزایش پیامدهای مثبت (چالش انگیزی شغل و رضایت شغلی)، خواهد شد. در تحقیقی که توسط زف<sup>۷</sup> و همکاران (۱۹۹۶) انجام شد، نتایج نشان داد که در صورتی که افراد در کار خود احساس شایستگی کنند، تأثیرات مثبتی بر سلامت روان کارکنان دارد اما اگر فراتر از دانش و مهارت و توانایی فرد باشد دچار استرس شغلی می‌شود. چیکزنت میهای (۱۹۹۰) و جاکسون و مارش (۱۹۹۶) ۹ خصیصه وضعیت غرقگی را مشخص کردند:

۱- وجود تعادل بین مهارت‌های ادارک شده فرد و چالش ادارک شده از موقعیت

1. Hayase
2. Lockwood
3. Backer
4. Veenhoven
5. Engeser
6. Demerotti
7. zouf

- ۲- پیوند فعالیت و آگاهی
- ۳- وجود اهداف شفاف
- ۴- وجود بازخورد واضح
- ۵- تمرکز بر فعالیت در دست انجام
- ۶- حس کنترل بر خود و موقعیت
- ۷- فقدان خودآگاهی
- ۸- گذر زمان
- ۹- تجربه با قصد درونی

پژوهش حاضر به طور اختصاصی بر منابع درونی و شخصی که غرقگی را تسهیل می‌کنند و در پی پاسخ به این سؤال است که آیا بین انگیزش شغلی و بلوغ حرفه‌ای با غرقگی در کارکنان شاغل در ستاد وزارت بهداشت رابطه معناداری وجود دارد؟ آیا این دو متغیر می‌تواند غرقگی را پیش‌بینی کنند؟

## ۰۲ روش پژوهش

پژوهش حاضر مطالعه‌ای مقطعی و توصیفی و از نوع همبستگی است و با هدف بررسی رابطه بین بلوغ حرفه‌ای و انگیزش شغلی با غرقگی در کارکنان شاغل در ستاد وزارت بهداشت در بازه زمانی زمستان ۹۳ تا بهار ۹۴ طراحی و اجرا گردید. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان شاغل در معاونت‌های بهداشت، درمان و توسعه وزارت بهداشت در سال ۱۳۹۴ است.

نمونه آماری طبق فرمول کوکران و با میزان خطای ۰/۰۵ شامل ۲۱۷ نفر از کارکنان شاغل در معاونت‌های بهداشت، درمان و توسعه وزارت بهداشت در سال ۱۳۹۴ است که از ۱۲ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن اطلاعات نتوانستیم استفاده کنیم و در نهایت نمونه مورد نظر ۲۰۵ نفر شدند. نمونه آماری در پژوهش حاضر به شیوه تصادفی طبقه‌ای از معاونت‌های بهداشت، درمان و توسعه انتخاب شد.

## ابزارهای پژوهش:

### ۱- پرسشنامه انگیزش شغلی:

این پرسشنامه توسط هاکمن و الدهام (۱۹۷۶) بر اساس پرسشنامه ترجمه شده مؤسسه JDS<sup>۱</sup> آمریکا و به منظور سنجش میزان انگیزش شغلی کارمندان در تمامی مشاغل تهیه شده است. پرسشنامه دارای ۲۵ سؤال ۵ گزینه‌ای با گزینه‌های بسیار زیاد، زیاد، تا اندازه‌ای، کم و بسیار کم است. این پرسشنامه بر اساس مدل جدید هاکمن و الدهام تنظیم شده است. ریچارد هاکمن و گرگ الدهام جامع‌تری مدل مشخصات شغلی را تدوین کرده‌اند و با درک این مفهوم که مشخصات شغلی برانگیزاننده است، ۵ مشخصه کلیدی را که می‌توان برای توصیف انگیزه بالقوه یک شغل به کار برده شود تعیین کرده‌اند.

۲- پرسشنامه مشکلات حرفه‌ای بزرگسالان (بلوغ حرفه‌ای)<sup>۱</sup>:

پرسشنامه مشکلات حرفه‌ای بزرگسالان توسط سوپر، تامپسون و لیندمن (۱۹۸۸) برای ارزیابی مشکلات مربوط به رشد مراحل و وظایف حرفه‌ای ایجاد شد. ACCI نمراتی را برای چهار مرحله حرفه‌ای بزرگسالان فراهم می‌کند که این نمرات می‌تواند با یکدیگر و با استفاده از هنجار تفسیر شود. این نمرات منعکس کننده میزان مشکلاتی است که فرد درباره وظایف هر مرحله ابراز می‌کند. به عبارتی این پرسشنامه میزان مشکلات فرد با وظایفش را در هر مرحله اندازه می‌گیرد. پرسشنامه دارای ۶۱ سؤال است و نمره فرد را در چهار مرحله رشد حرفه‌ای بزرگسالان (اکتشاف، تثبیت، ابقاء و افول) مشخص می‌کند و به نوعی جایگاه افراد را در این مسیر مشخص می‌کند. ۱۵ سؤال اول مربوط به مرحله کشف شغلی است که خود مشتمل بر سه زیر مرحله تبلور، تشخیص و اجرا است و هر زیر مرحله شامل ۵ سؤال است. ۱۵ سؤال بعدی مربوط به مرحله مشغول به کار شدن است که خود شامل سه زیر مرحله تثبیت، تحکیم و پیشرفت است. ۱۵ سؤال سوم مربوط به مرحله بقاء یا نگهداری شغل است که خود شامل سه زیر مرحله دستیابی، به روز رسانی و نوآوری است. ۱۵ سؤال آخر پرسشنامه مربوط به قطع همکاری است که مشتمل بر سه زیر مرحله کاهش ساعت کاری، طرح‌ریزی برای بازنشستگی و زندگی بازنشستگی است. ضریب اعتبار این پرسشنامه توسط سوپر (۱۹۸۸)، ۰/۹۶ گزارش شده است. در پژوهش شیرانی نژاد و همکاران (۱۳۸۹)، ضریب اعتبار کل پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۴ به دست آمد. در پژوهش حاضر ضریب اعتبار کل پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۵ به دست آمد.

## ۱- مقیاس غرقگی

توسط جکسون و مارش (۱۹۹۶) و بر اساس نظریه چیکزنت میهای و دیگر تحقیقات کیفی طراحی شد. این مقیاس شامل ۳۶ سؤال است و ۹ بُعد که هر کدام از ابعاد دارای ۴ سؤال هستند. ابعاد شامل، تعادل بین دشواری - مهارت<sup>۲</sup>، درهم آمیزی فعالیت - آگاهی<sup>۳</sup>، اهداف شفاف<sup>۴</sup>، بازخورد غیر مبهم<sup>۵</sup> (شفاف)، تمرکز بر تکلیف در حال انجام<sup>۶</sup>، حس کنترل<sup>۷</sup>، فقدان خودآگاهی<sup>۸</sup>، گذر زمان<sup>۹</sup> و تجربه با قصد درونی<sup>۱۰</sup> است و در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرتی نمره گذاری می‌شود (۱ = کاملاً مخالف، ۵ = کاملاً موافق). اعتبار درونی این مقیاس توسط مارش و جکسون (۱۹۹۹) از ۰/۸۰ تا ۰/۸۶ برآورد شده است (جونگ، ۲۰۱۲). پرسشنامه غرقگی مارش و جکسون توسط زارع و زاهدی در ایران در سال ۱۳۹۲ مورد روایی و پایایی قرار گرفت و ضریب اعتبار آن ۰/۸۷ به دست آمد. ضریب پایایی برای کل پرسشنامه غرقگی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بوده است. ضرایب آلفای کرونباخ برای مؤلفه تعادل بین دشواری - مهارت ۰/۸۶، درهم آمیزی فعالیت - آگاهی ۰/۸۵، اهداف شفاف ۰/۸۵، بازخورد شفاف ۰/۸۳، تمرکز بر تکلیف ۰/۸۰، کنترل ۰/۸۴، فقدان خودآگاهی ۰/۸۶، گذر زمان ۰/۸۷، تجربه با قصد درونی ۰/۸۶ بود.

از مجموع ۲۱۷ آزمودنی که به سؤالات پرسشنامه‌ها پاسخ دادند، ۱۲ پرسشنامه بدلیل ناقص بودن اطلاعات از مجموعه آزمون‌ها حذف شد، در نتیجه جمعاً داده‌های ۲۰۵ پرسشنامه در تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. بعد از تکمیل

1. Adult career concern inventory (ACCI)
2. challenge- skill balance
3. merging of action and awareness
4. clear goal
5. an ambiguous feedback
6. concentration on the task at hand
7. sense of control
8. Loss of self- consciousness
9. Transformation of time
10. Autotelic experience

پرسشنامه‌ها و گردآوری داده‌ها، فرضیه‌های پژوهش از طریق نرم افزار SPSS با استفاده از روش همبستگی و رگرسیون گام به گام مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

### ۳. یافته‌ها

یافته‌ها نشان دادند که در کل ۱۲/۱ درصد افراد مورد مطالعه ۲۲ تا ۲۹ سال، ۴۳/۹ درصد ۳۰ تا ۳۷، ۳۱/۲ درصد ۳۸-۴۵ ساله و ۱۲/۶ درصد آنها ۴۶ تا ۵۵ سال، سن داشته‌اند. در مجموع ۶۲/۴ درصد افراد مورد مطالعه را زنان و ۳۷/۵ درصد آنها را مردان تشکیل دادند. ۵۵/۴ درصد زنان و ۴۴/۶ درصد مردان مورد مطالعه متأهل و بقیه مجرد بوده‌اند. بطورکلی ۶۷/۸ درصد کارمندان شرکت کننده در پژوهش متأهل و ۳۲/۱ درصد نیز مجرد بودند. ۱۲/۱ درصد کارمندان شرکت کننده در پژوهش دارای تحصیلات دیپلم، ۹/۲ درصد تحصیلات فوق دیپلم، ۳۷ درصد لیسانس، ۳۰/۲ درصد فوق لیسانس و ۱۱/۲ درصد آنها نیز مدرک دکترا داشته‌اند. از نظر وضعیت شغلی ۶۵/۵ درصد زنان و ۴۵/۱ درصد مردان مورد مطالعه کارشناس واحد، ۳۴/۴ درصد زنان و ۵۴/۸ درصد مدیر بوده‌اند. بطورکلی ۶۲/۴ درصد افراد مورد مطالعه کارشناس، ۳۷/۵ درصد مدیر بودند.

جدول شماره ۱- رابطه بین بلوغ حرفه‌ای و خرده مقیاس‌های آن با غرقگی در کارکنان شاغل در ستاد وزارت بهداشت

متغیرها	اکتشاف	تثبیت	بقاء	افول	کل بلوغ حرفه‌ای
غرقگی	-۰/۱۴	-۰/۱۱	-۰/۳۱**	-۰/۷۰**	-۰/۴۹**

نتایج جدول شماره ۱ نشان می‌دهد بین بلوغ حرفه‌ای و غرقگی رابطه منفی و معناداری ( $R = -۰/۴۹^{**}$ ) وجود دارد ( $P < ۰/۰۱$ ). بدین معنی که هر چه میزان مشکلات حرفه‌ای کارکنان بیشتر باشد میزان غرقگی در آنها کمتر است و برعکس هر چه مشکلات مراحل بلوغ حرفه‌ای کمتر باشد غرقگی بیشتر خواهد بود. یافته‌ها همچنین نشان می‌دهند که بین مشکلات مربوط به مرحله بقاء با غرقگی رابطه منفی و معناداری ( $R = -۰/۳۱^{**}$ ) وجود دارد ( $P < ۰/۰۱$ ). بین مشکلات مربوط به مرحله افول با غرقگی رابطه منفی و معناداری ( $R = -۰/۷۰^{**}$ ) وجود دارد ( $P < ۰/۰۱$ ). بدین معنی که هر چه میزان مشکلات حرفه‌ای در مرحله افول و بقاء بیشتر باشد غرقگی کمتر است.

جدول شماره ۲ - رابطه بین انگیزش شغلی و خرده مقیاس‌های آن با میزان غرقگی در کارکنان شاغل در ستاد وزارت بهداشت

متغیرها	مهارت	هویت وظیفه	اهمیت وظیفه	استقلال شغلی	بازخورد	کل انگیزش شغلی
غرقگی	-۰/۳۲**	-۰/۱۶	-۰/۲۳**	-۰/۱۲	-۰/۴۸**	-۰/۳۴**

نتایج مربوط به بررسی رابطه بین انگیزش شغلی و مؤلفه‌های آن و غرقگی در جدول شماره ۲ ارائه شده است. همانگونه که

اطلاعات جدول نشان می‌دهد، بین انگیزش شغلی و میزان غرقگی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $R = 0/34^{**}$ ). همچنین، نتایج نشان می‌دهند که بین غرقگی با مؤلفه مهارت رابطه مثبت و معنادار ( $0/32^{**}$ ) وجود دارد، بدین معنی که با افزایش مهارت میزان غرقگی نیز بالا می‌رود. همچنین بین میزان غرقگی با مؤلفه‌های اهمیت وظیفه و بازخورد رابطه مثبت و معناداری به ترتیب ( $0/23^{**}$ ) و ( $0/48^{**}$ ) مشاهده شد ( $P < 0/01$ ). از بین پنج مؤلفه مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال شغلی و بازخورد، بیشترین رابطه بین مؤلفه بازخورد و سپس به ترتیب مهارت و اهمیت وظیفه مشاهده شد.

جدول ۳ - نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام رابطه بین بلوغ حرفه‌ای و انگیزش شغلی با غرقگی

متغیر	R	R <sup>2</sup>	B	B	T	سطح معناداری
افول	0/708	0/501	-1/17	-0/708	-14/277	0/001
بازخورد	0/738	0/544	1/57	0/229	4/37	0/001
مهارت	0/75	0/563	1/19	0/139	2/95	0/003

نتایج نشان داد مؤلفه‌های افول، بازخورد و مهارت به میزان ۵۶ درصد از واریانس کل تغییرات متغیر غرقگی را پیش‌بینی می‌کند. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام در جدول شماره ۳ نمایش داده شده است. متغیر افول با ضریب بتای معادل  $-0/708$  و به اندازه ۵۰٪ از واریانس متغیر غرقگی را پیش‌بینی می‌کند و متغیر بازخورد با ضریب بتای  $0/229$  به اندازه ۴۳٪ از واریانس متغیر غرقگی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین متغیر مهارت با ضریب بتای به اندازه  $1/9$ ٪ از واریانس متغیر غرقگی را پیش‌بینی می‌کند. یافته‌های مرتبط با معنی داری مدل رگرسیون نیز در جدول شماره ۴ نمایش داده شده است.

جدول ۴ - نتایج آزمون تجزیه و تحلیل واریانس معنی داری مدل رگرسیون

متغیرها	آزمون	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	p
افول	رگرسیون	۸۰۱۸۶/۹۰۲	۱	۸۰۱۸۶/۹۰۲	۲۰۳/۸۳۹	.۰۰۰
	باقیمانده	۷۹۸۵۶/۷۰۸	۲۰۳	۳۹۳/۳۸۳		
بازخورد	رگرسیون	۸۷۰۸۴/۲۴۴	۲	۴۳۵۴۲/۱۲۲	۱۲۰/۵۵۴	.۰۰۰
	باقیمانده	۷۲۹۵۹/۳۶۶	۲۰۲	۳۶۱/۱۸۵		
مهارت	رگرسیون	۹۰۱۲۴/۵۵۹	۳	۳۰۰۴۱/۵۲۰	۸۶/۳۶۲	.۰۰۰
	باقیمانده	۶۹۹۱۹/۰۵۰	۲۰۱	۳۴۷/۸۵۶		
کل			۲۰۴	۱۶۰۰۴۳/۶۱۰		

یافته‌های استنباطی در مجموع نشان دادند که ارتباط منفی و معناداری بین بلوغ حرفه‌ای و میزان غرقگی ( $-0/49^{**}$ ) وجود داشت، بدین معنی که هر چه میزان مشکلات حرفه‌ای کارکنان بیشتر شود، میزان غرقگی آنها در کار کاهش

می‌یابد. همچنین بین میزان انگیزش شغلی و غرقگی رابطه مثبت و معناداری (\*\*۰/۳۴) وجود داشت. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نتایج نشان دادند که از بین خرده مقیاس‌های انگیزش شغلی و بلوغ حرفه‌ای متغیرهای افول، بازخورد و مهارت به میزان ۵۶٪ درصد واریانس کل تغییرات عامل غرقگی را پیش بینی می‌کنند.

#### ۴. بحث و نتیجه‌گیری

مرور مطالعات نشان می‌دهد که انگیزش درونی به صورت انجام یک فعالیت به خاطر ارضاء درونی آن جدای از پیامدهای آن تعریف شده است. وقتی فردی انگیزش درونی دارد به منظور سرگرمی یا چالش یک فعالیت عملی می‌کند و اقدام او ناشی از بازده بیرونی، فشار یا پاداش نیست. انگیزش بیرونی به عنوان یک سازه زمانی لحاظ می‌شود که یک فعالیت به منظور دستیابی به برخی پیامدهای مجزا صورت می‌گیرد. زیرا در انگیزش درونی یک فعالیت صرفاً به خاطر لذت بخش بودن فعالیت انجام می‌شود نه اینکه آن فعالیت وسیله‌ای برای دستیابی به هدف دیگری باشد. تحقیقات اخیر نشان داده‌اند که بین مؤلفه‌های این برنامه شغلی و سطح درگیری در کار و غرقگی رابطه معناداری وجود دارد (باکر و بال، ۲۰۱۰؛ کرسیتین<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). نتایج مطالعه هامفری<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۷) و فرید<sup>۴</sup> و فریس<sup>۵</sup> (۱۹۸۷) نشان داد که بین این ۵ ویژگی با رضایت شغلی و انگیزش درونی کار رابطه وجود دارد.

غرقگی یک نوع انگیزش درونی است. خود انگیزش به دو قسمت درونی و بیرونی تقسیم می‌شوند. تجربه ذهنی غرقگی تحت تأثیر دو متغیر چالش ادراکی و مهارت ادراکی است. افراد زمانی که چالش ادراکی فراتر از مهارت ادراک شده داشته باشند، اضطراب را تجربه می‌کنند، زمانی که مهارت ادراکی فراتر از چالش تکالیف باشد، احساس کسالت و وقتی چالش و مهارت هر دو پایین باشند، احساس بی تفاوتی می‌کنند. در حالی که چنانچه سطح مهارت و چالش ادراک شده هر دو بالا باشد منجر به غرقگی می‌شود.

تروینو<sup>۶</sup> و بستر<sup>۷</sup> (۱۹۹۲)، ۴ ویژگی اصلی تجربه غرقگی را مشخص کردند که شامل: احساس کنترل، متمرکز کردن توجه بر فعالیت، احساس کنجکاوی و داشتن علاقه و انگیزش درونی بودند. آن‌ها تأثیرات غرقگی را بر پیامدهای ارتباطی مربوط به کار مورد ارزیابی قرار دادند و دریافتند که غرقگی منجر به نگرش مثبت و کارآمدی بالاست.

کامل‌ترین ارزیابی که تا به امروز در مورد چگونگی ارتباط ویژگی‌های شغلی هاگمن و الدهام با درگیری در کار صورت گرفته است توسط شانتز<sup>۸</sup> و همکاران (۲۰۱۳) انجام شده است. مطالعه آنها نشان داد که ارتباط مثبتی بین چهار مورد از ۵ ویژگی معرفی شده توسط آنها (تنوع مهارت، خودمختاری، اهمیت شغل و بازخورد) با درگیری در کار وجود دارد. در این میان تنوع مهارت بالاترین رابطه را با درگیری در کار داشته است. نتایج این مطالعه همچنین نشان داد که افرادی که عمیقاً در کار خود درگیر شده بودند به دیگران هم بیشتر کمک می‌کردند و رفتارهای نامناسبی از قبیل تأخیر در سر کار کمتر داشتند.

بر اساس نظر میهای، غرقگی را به عنوان حالتی توصیف کرد که افراد در آن چنان در فعالیتی درگیر می‌شوند که متوجه چیز دیگری نمی‌شوند. خود این تجربه چنان لذت بخش است که افراد می‌خواهند آن را حتی اگر هزینه بالایی داشته باشد

1. Ball
2. Christian
3. Humphrey
4. Fried
5. Ferris
6. Trevino
7. Webster
8. Shantz

یا صرفاً به منظور انجام آن فعالیت، آن را به اتمام برسانند. در نظریه میهای، ارتباط بین سطح مهارت و دشواری تکلیف تعیین کننده سطوح مختلفی از تجربه روانی است. زمانی که دشواری تکلیف خیلی بالا باشد، اضطراب ایجاد می‌کند و در صورتی که مهارت فرد خیلی بالا باشد منجر به ملال و کسالت می‌شود. کسالت و اضطراب هر دو انگیزه فرد برای یادگیری را کاهش می‌دهند. انگیزش اساساً نشان می‌دهد که چرا یک فرد کار خاصی را انجام می‌دهد. انگیزش از فرد به فرد دیگر متفاوت است اما نتیجه آن یکسان است. انگیزش یک نیروی خیلی قوی در زندگی ما است و بخش کلیدی در غرقگی نیز می‌باشد (میهای، ۱۹۹۰).

ایزارد (۲۰۰۹) معتقد است که علاقه عامل اصلی بالا برنده انگیزش درونی است. زیرا توجه را به یک سری تکلیف هدایت و متمرکز می‌کند و کاوش در محیط جدید را ترغیب می‌کند. میهای (۱۹۷۹) اظهار کرد که لذت عامل اصلی بالا برنده انگیزش درونی است زیرا پاداش درونی لازم برای جذب شدن در کار و ذهن متمرکز را فراهم می‌کند. دسی و ریان نتیجه گرفتند که "علاقه و لذت" هیجان‌های اصلی هستند که با انگیزش درونی همراهند.

انگیزش به طور گسترده‌ای مورد مطالعه قرار گرفته است و تحقیقات به وضوح نشان داده است که بر پیامدهای یادگیری تأثیر عظیمی دارد (ویلیامز و ویلیامز، ۲۰۱۰). علاوه بر این، فقدان انگیزه (مانند، بی‌حوصلگی و ملال) تأثیر منفی بر توانایی یادگیرنده برای متمرکز کردن توجه خود دارد. انگیزش همچنین می‌تواند به فرد کمک کند در فعالیتهای دشوار استقامت نشان دهد یا حتی اگر تکلیف مورد نظر ملال‌آور باشد به آن ادامه دهد. باید متذکر شد که اضطراب و ملال هر دو به طور معناداری انگیزش و تمرکز را کاهش می‌دهند (تاچمن، ۲۰۰۵).

همچنین می‌توان گفت که افرادی که بلوغ حرفه‌ای بالایی دارند هدفمند و با بینش شغل مورد نظر را انتخاب کرده‌اند و مشکلات حرفه‌ای کمتری دارند، سردرگمی کمتری دارند و انرژی خود را صرف انجام کار خود می‌کنند و از انجام فعالیت در دسترس خود احساس رضایت و خرسندی بیشتری می‌کنند، در نتیجه زمینه بروز غرقگی در آنها بالاتر از افرادی است که فاقد بلوغ شغلی هستند.

## منابع:

- Bakker, A.B.( 2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*. 66, pp. 26–44.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper Collins
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *The Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Eisenberger, R., Jones, J., Stinglhamber, F., Shanock, L., & Randall, A. (2005). Flow experiences at work: for high achievers alone? *Journal of organizational behaviour*, 26, 755-775.
- Engeser, S. & Rheinberg, F. (2008). Flow, performance and moderators of challenge-skill balance. *Motivation and emotion*, 32, 158-172
- Esser J, Holte B, McCusker MA (2010). A study of nurse faculty job satisfaction in community colleges in Florida. *Teach. Learn. Nurs.*, 5: 16-26.
- Franco, L.M., Bennett, S., Kanfer, R, stubblebine,P. (2004). Determination and consequences of health worker motivation hospitals in Jordan and Georgia. *Social science med*: 58 (2): 343-355.
- Fried, Y., and Ferris, G. R. (1987) 'The Validity of the Job Characteristics Model. A Review and Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, Vol. 40, pp.287-322.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159–170.
- Hayase, L. K. (2009). "Internal Communication in Organizations and Employee Engagement". A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the Master of Arts Degree in Journalism and Media Studies Graduate College University of Nevada, Las Vegas.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., and Morgeson, F. P. (2007) 'Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, pp. 1332-1356.
- Jackson, S. A., & Marsh, H. W. (1996). Development and validation of a scale to measure optimal experience: The flow state scale. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 18, 17-36
- Lockwood, N. R. (۲۰۰۷). "Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role". *HR Magazine*. Vol. 52, No. 3, pp.1-11
- Salanova, S., Bakker, A., & Llorens, S. 2006. Flow at work: evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of happiness studies*, 7, 1-22.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247–259.
- Schaufeli, W. B., and Bakker, A. B. (2004) 'Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study,' *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, pp. 293-315.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2003). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American psychologist*, 55, 5-14.
- Teachman, B.A.(2005). Information processing and anxiety sensitivity: cognitive vulnerability to panic reflected in interpretation and memory biases. *Cognitive Therapy and Research*, 29, pp 483-503.
- قمری، نرگس. درخشان راد، سید علیرضا. قمری، محبوبه. قمری، عصمت. (۱۳۹۰). بررسی میزان انگیزش شغلی حرفه کاردرمانی بر اساس شاخص بالقوه انگیزش در بین کاردرمانگران استان فارس در اسل ۱۳۹۰. *مجله علوم پژوهشی توانبخشی نوین*، دانشگاه علوم پزشکی تهران: دوره ۶، شماره ۳.