مقاله پژوهشی

بررسی رابطه بین شایستگی‌های محوری و تفکر انتقادی با توجه به نقش تعدیل‌گر بلوغ روانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان

حسن جعفری شهرآبادی[۱]، ملیکه بهشتی فر[۲*]، لیـــلا والـــی[۳]

• دریافت مقاله: ۹۵/۷/۲ • دریافت مقاله اصلاح شده: ۹۵/۱۱/۳ • پذیرش مقاله: ۹۵/۱۱/۵

چکیده

مقدمه: از شایستگی‌های محوری می‌توان در جهت منظم کردن مهارت‌ها و تکنولوژی‌های سازمان برای برطرف کردن خواسته های مشتری استفاده کرد. وجود تفکر انتقادی و بلوغ روانی می‌تواند تحقق این هدف را ممکن سازد. هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین شایستگی‌های محوری و تفکر انتقادی با توجه به نقش تعدیل‌گر بلوغ روانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان بود.

روش بررسی: این مطالعه توصیفی -تحلیلی بر روی ۲۶۷ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انجام شد. جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه‌های شایستگی‌های محوری دارای ۱۴ سؤال، پرسشنامه تفکر انتقادی با ۲۳ سؤال و پرسشنامه بلوغ روانی دارای ۱۹ سؤال صورت گرفت. بررسی روابط متغیرهای مورد بررسی با استفاده از رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) و نرم‌افزار Smart PLS 2 انجام شد.

یافته‌ها: ضریب میان متغیر شایستگی‌های محوری و تفکر انتقادی ۱۱/۲۲۳ بود. شایستگی‌های محوری به میزان ۳۶ درصد از تغییرات تفکر انتقادی را به طور مستقیم تبیین می‌کرد؛ اما ضریب متغیر شایستگی‌های محوری و بلوغ روانی، ۰/۹۹۳ محاسبه شد که به همین دلیل نمی‌توان تأثیر متغیر بلوغ روانی را به عنوان متغیر تعدیل‌گر تأیید نمود.

بحث و نتیجه‌گیری: در صورتی که تفکر انتقادی در سازمان وجود داشته باشد و کارکنان نظرات و عقاید خود را بیان کنند، بروز شایستگی‌های محوری در سازمان دیده خواهد شد بود که این امر از طریق گردآوری، تسهیم و ذخیره اطلاعات میسر خواهد شد.

واژگان کلیدی: شایستگی‌های محوری، تفکر انتقادی، بلوغ روانی، کارکنان

•ارجاع: جعفری شهرآبادی حسن، بهشتی فر ملیکه، والـی لیـلا. بررسی رابطه بین شایستگی‌های محوری و تفکر انتقادی با توجه به نقش تعدیل گر بلوغ روانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. مجله پژوهش‌های سلامت محور ۱۳۹۵؛ ۲(۴): ۴۰۵-۳۹۵.

۱. کارشناس ارشد، دانشکده مدیریت، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران.

۲. دانشیار، گروه مدیریت، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران.

۳. استادیار، مرکز تحقیقات مهندسی بهداشت محیط، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.

*** نویسنده مسئول:** رفسنجان، بلوار ولایت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان.

تلفن: ۳۱۳۱۳۰۸۳ **Email:** m.beheshtifar@yahoo.com

[Downloaded from hbrj.kmu.ac.ir on 2024-03-29]

مقدمه

در دنیای پیچیده امروز تنها یک چیز قابل پیش‌بینی است و آن یک چیز، پیش‌بینی ناپذیر بودن همه چیز است. لازمه زندگی درست در جهانی که پیوسته در حال تغییر و تحول است، توانمندی در تفکر است. تفکر نقادانه، تفکری است که در جستجوی شواهد، دلایل و مدارک برای یک قضاوت و نتیجه‌گیری است و یا برای دستیابی به چنین قضاوت و نتیجه‌گیری خواستار دلیل، شواهد و مدارکی است. نقد کردن یعنی پرسیدن سؤال و ارزیابی کردن. نقادی کردن، به معنی زیر سؤال بردن و کم ارزش جلوه دادن چیزها نیست. گاهی نقادی برای تحلیل سازنده و ایجاد درک بهتر از آنچه که اتفاق افتاده است به کار می‌رود. نقد یعنی نه بی‌دلیل چیزی را بپذیرید و نه بی‌دلیل آن را رد کنید (۱). تقریباً اغلب کارکنان در مورد حقیقت موضوعات و مسائل درون سازمانی، آگاهی دارند؛ اما جرئت ابراز حقیقت را به مدیر یا سرپرستشان ندارند (۲). بدین معنی که افراد در سازمان دارای ایده‌ها، نظرات و اطلاعاتی برای ارائه روش‌های سازنده در بهبود کار و سازمان هستند (۳) و مسلماً عدم مشارکت در طرح این دیدگاه‌ها به زیان سازمان خواهد بود و در واقع کارکنان اطلاعات ناخوشایند در مورد مشکلات یا مسائلی که با آن دست به گریبان‌اند را انتقال نمی‌دهند (٤) که نهایتاً نتایج منفی و نامطلوبی برای سازمان‌ها دارد و به همین دلیل بایستی عواملی را که مسبب آن می‌شوند مورد توجه قرار داد. عدم وجود تفکر انتقادی یک علامت بسیار مهم بیماری، استرس، پیری، افسردگی و یا ترس در سازمان به شمار می‌رود و مدیران باید در اولین فرصت عامل آن را ردیابی و برطرف نمایند. بی‌توجهی به این موضوع می‌تواند سبب اتفاقات وخیم‌تر و حتی مرگ سازمان شود. همچنین این پدیده می‌تواند پیامدهای نامطلوبی را به همراه داشته باشد، نظیر عدم ارائه پیشنهادات، عدم بازگو کردن مشکلات موجود، عدم احساس مسئولیت به انجام امور و مواردی از این قبیل (۵).

از طرفی در راهبردهای شغلی مفهوم شایستگی‌های محوری به عنوان ابزار رقابت و شیوه‌های مزیت‌های راهبردی برخی از شرکت‌ها بیان می‌شود و دارای دو دیدگاه است. در دیدگاه نخست، شایستگی‌های کلیدی که توسط Prahalad و Hamel ارائه شد بر مقوله‌های راهبردی تمرکز دارند که سازمان را به صورت یک کل در نظر می‌گیرند، اما در دیدگاه دوم، تمرکز بر افراد و نیروی کار است که در حال رقابت برای ابراز ارزش‌های خویشتن هستند (٦). با تعاریف شایستگی، چنین به نظر می‌رسد که شایستگی همانند چتری است که هر چیزی را که به گونه‌ای مستقیم یا غیرمستقیم بر روی عملکرد شغلی تأثیر داشته باشد، در بر می‌گیرد؛ به عبارت دیگر، شایستگی، تصویری از یک انسان رشد یافته را نشان می‌دهد که برای انجام یک شغل، آمادگی‌های کامل را از هر جهت داشته باشد (۷). نظریه شایستگی‌های محوری که زیر مجموعه‌ای از دیدگاه مبتنی بر منابع است، به سازمان‌ها امکان تجدیدنظر، شناسایی و بهره‌گیری از آن چیزی می‌دهد که رشد آن‌ها را در رقابت جهانی امکان‌پذیر می‌کند (۸). شایستگی‌های محوری، ذخیره منحصر به فردی از یادگیری، متشکل از دانش عینی و ضمنی، مهارت و فناوری تعریف شده است که به سازمان‌ها مزیت رقابتی اعطا می‌کند (۹).

شخصیت بالغ یکی از گنجینه‌های سازمان است که اگر با مهارت‌های شغلی در سطح بالا همراه شود، گنجینه بی‌رقیب سازمان و مهم‌ترین عامل بالقوه

[Downloaded from hbrj.kmu.ac.ir on 2024-03-29]

تحول و نوسازی و ادامه حیات مؤثر بخش‌های تولید، خدماتی و آموزشی هر سازمان خواهد بود (۱۰). بالغ شدن فرد از دو دیدگاه مورد توجه قرار می‌گیرد: بلوغ و رشد یا بالا رفتن توانایی فرد از نظر کاری که باید انجام دهد و رشد یا بلوغ او از نظر روانی. در مورد بالغ شدن فرد از نظر کار، به دانش، آگاهی و مهارت‌های فرد توجه می‌شود. کسانی که از این جهات به حد کمال رسیده باشند، می‌توانند بدون هدایت و گرفتن دستور از دیگران کار را به نحو احسن انجام دهند زیرا دانش و تجربه کافی در این زمینه دارند. آنان که از نظر روانی به حد کمال رسیده باشند، به تشویق و ترغیب خارجی نیازی ندارند و مشوق‌های درونی برای آن‌ها کفایت می‌کند (۱۱).

با توجه به مطالب فوق، محقق در پی پاسخ به این سؤال است که آیا بین شایستگی‌های محوری و تفکر انتقادی با توجه به نقش تعدیل‌گر بلوغ روانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان رابطه وجود دارد یا خیر؟

روش بررسی

مطالعه حاضر از نوع توصیفی- تحلیلی بود که بر روی ۸۵۵ نفر از کارکنان چهار واحد اداری، مالی، خدمات و آموزش دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان انجام شد که با استفاده از جدول مورگان، ۲٦۷ نفر انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه استفاده شد که در ابتدا، سؤالات مربوط به ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان مورد بررسی نظیر جنسیت، سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات مطرح شد. پرسشنامه اول به نام پرسشنامه سنجش شایستگی‌های محوری با استفاده از مدل سلطانی و مؤلفه‌های شایستگی‌های بازاریابی (سؤالات ۵-۱)، شایستگی‌های فناورانه (سؤالات ۱۰-٦) و شایستگی‌های یکپارچگی (سؤالات ۱٤-۱۱) مورد استفاده قرار گرفت (۱۲). تفکر انتقادی طبق مدل معینی با مؤلفه‌های تحلیل (سؤالات ۸-۱)، استنباط (سؤالات ۱٦-۹) و ارزشیابی (سؤالات ۲۳-۱۷) سنجیده شد (۱۳). بلوغ روانی نیز طبق مدل طاهری خراسانی شامل مؤلفه‌های بلوغ عاطفی (سؤالات ٤-۱)، بلوغ عقلی (۸ سؤالات-٦)، بلوغ حرفه‌ای (سؤالات ۱٤-۱۰) و بلوغ اجتماعی (سؤالات ۱۹-۱۵) می‌باشد (۱٤). امتیازدهی به سؤالات هر سه پرسشنامه با استفاده از مقیاس لیکرت پنج‌تایی بود به این شکل که هر سؤال دارای ۵ گزینه بود و از کاملاً موافقم (۵)، موافقم (٤)، نسبتاً موافقم (۳) تا مخالفم (۲) و کاملاً مخالفم (۱) امتیازدهی شد. با توجه به مقیاس لیکرت، عدد بین ۱/۸-۱ نشان‌دهنده میانگین بسیار کم، عدد بین ۲/٦- ۱/۹ نشان‌دهنده میانگین کم، عدد بین ۳/٤- ۲/۷ نشان‌دهنده میانگین متوسط، عدد بین ٤/۲- ۳/۵ نشان‌دهنده میانگین بالا و عدد بین ۵-٤/۳ نشان‌دهنده میانگین بسیار بالا بود. پرسشنامه‌ها بین کارکنان توزیع شد و رضایت آن‌ها جهت تکمیل پرسشنامه‌ها اخذ شد و به آن‌ها اطمینان داده شد که مشخصات آنان در پرسشنامه محرمانه خواهد ماند و در اختیار فرد دیگری قرار نخواهد گرفت. از کلیه شرکت‌کنندگان در مطالعه، رضایت آگاهانه اخذ شد و به آن‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات پرسشنامه‌های تکمیل شده توسط آنان در اختیار کسی قرار نخواهد گرفت و جنبه محرمانگی آن، حفظ خواهد شد.

روایی و پایایی پرسشنامه‌های شایستگی‌های محوری، تفکر انتقادی و بلوغ روانی مورد تأیید بود (۱٤-۱۲). از آمار توصیفی برای محاسبه فراوانی، میانگین و انحراف معیار استفاده شد. برای بررسی

[Downloaded from hbrj.kmu.ac.ir on 2024-03-29]

روابط متغیرهای تحقیق، از رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) و نرم‌افزار Smart PLS 2 استفاده شد و سطح معنی‌داری ۱/۹۶ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

از ۲۶۷ فرد مورد بررسی ۱۲۷ نفر (۴۷/۶ درصد) زن و ۸۲ نفر (۳۰/۷ درصد) مرد بودند، ۵۸ نفر (۲۱/۷ درصد) جنسیت خود را مشخص نکردند. ۴/۱ درصد کارکنان مورد بررسی در گروه سنی ۲۵ سال و کمتر، ۱۳/۵ درصد آنان در گروه سنی ۳۰-۲۶ سال،۳۴/۷ درصد در گروه سنی ۴۰-۳۱ سال و ۳۲/۲ درصد در گروه سنی ۴۱ سال و بیشتر قرار داشتند، ۱۵/۵ درصد سن خود را مشخص نکردند. سابقه کار ۹/۷ درصد کارکنان مورد بررسی ۵ سال و کمتر، ۱۲/۴ درصد آنان ۱۰-۶ سال، ۳۳/۳ درصد ۲۰-۱۱ سال و ۲۵/۵ درصد دارای سابقه کار ۲۱ سال و بیشتر بودند، ۱۹/۱ درصد سابقه کار خود را مشخص نکردند. ۳۸/۲ درصد آنان دارای تحصیلات دیپلم، ۷/۱ درصد آنان دارای تحصیلات فوق‌دیپلم، ۳۳ درصد لیسانس، ۶/۷ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس بودند و ۱۵ درصد تحصیلات خود را ذکر نکردند. وضعیت آمارهای توصیفی در خصوص متغیرها در جدول ۱ مشخص شده است.

جدول ۱: وضعیت آمارهای توصیفی در خصوص ابعاد شایستگی‌های محوری، تفکر انتقادی و بلوغ روانی و مؤلفه‌های آن‌ها در کارکنان مورد بررسی

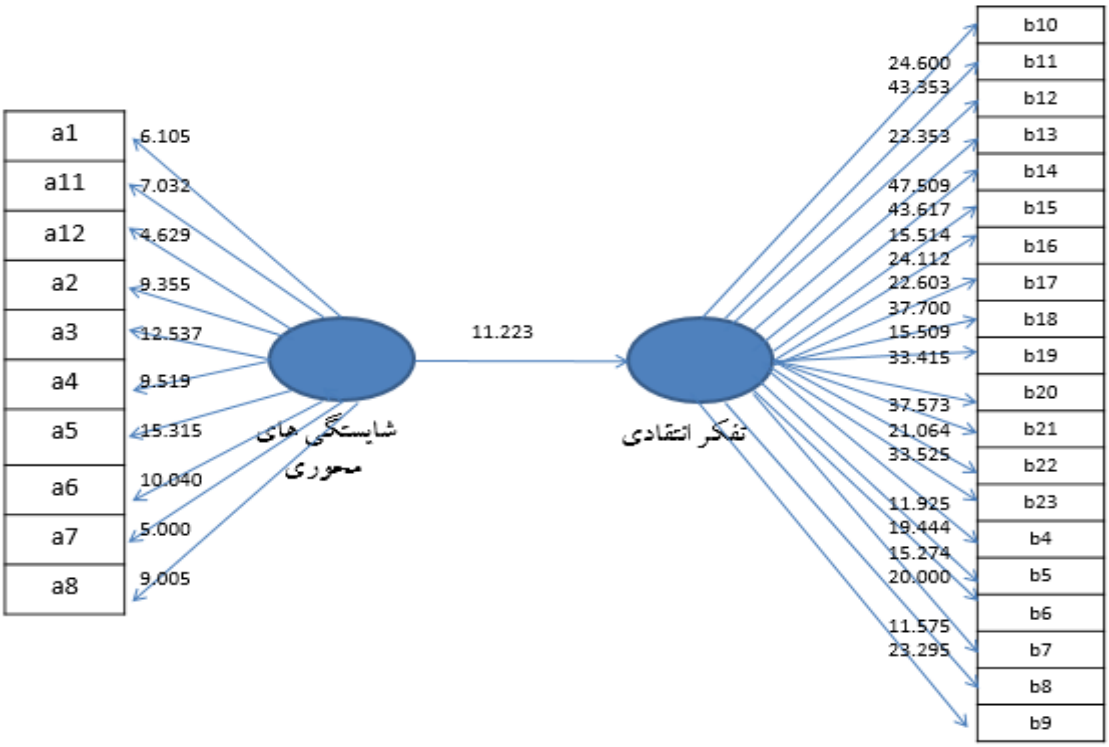
آماره‌های توصیفی / ابعاد مورد بررسی	مؤلفه	انحراف معیار±میانگین
شایستگی‌های محوری	شایستگی‌های بازاریابی	۳/۱۵±۰/۸۶
	شایستگی‌های فناورانه	۳/۴۳±۰/۶۸
	شایستگی‌های یکپارچگی	۳/۴۲±۰/۷۲
	میانگین کل	۳/۳۳±۰/۶۰
تفکر انتقادی	تحلیل	۳/۵۵±۰/۵۰
	استنباط	۳/۷۹±۰/۴۶
	ارزشیابی	۳/۸۳±۰/۶۵
	میانگین کل	۳/۶۸±۰/۴۶
بلوغ روانی	بلوغ عاطفی	۳/۸۸±۰/۷۲
	بلوغ عقلی	۳/۸۶±۰/۶۳
	بلوغ حرفه‌ای	۳/۹۶±۰/۶۹
	بلوغ اجتماعی	۴/۰۳±۰/۶۲
	میانگین کل	۳/۹۴±۰/۵۵

در متغیر شایستگی‌های محوری، مؤلفه شایستگی‌های بازاریابی دارای امتیاز میانگین متوسط و مؤلفه‌های شایستگی‌های فناورانه و شایستگی‌های یکپارچگی دارای امتیاز میانگین زیاد بودند. با توجه به میانگین‌های محاسبه شده متغیر تفکر انتقادی و مؤلفه‌های آن دارای میانگین زیاد بود. با توجه به میانگین‌های محاسبه شده متغیر بلوغ روانی و مؤلفه‌های آن دارای میانگین زیاد بود.

بین شایستگی‌های محوری و تفکر انتقادی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان رابطه وجود

[Downloaded from hbrj.kmu.ac.ir on 2024-03-29]

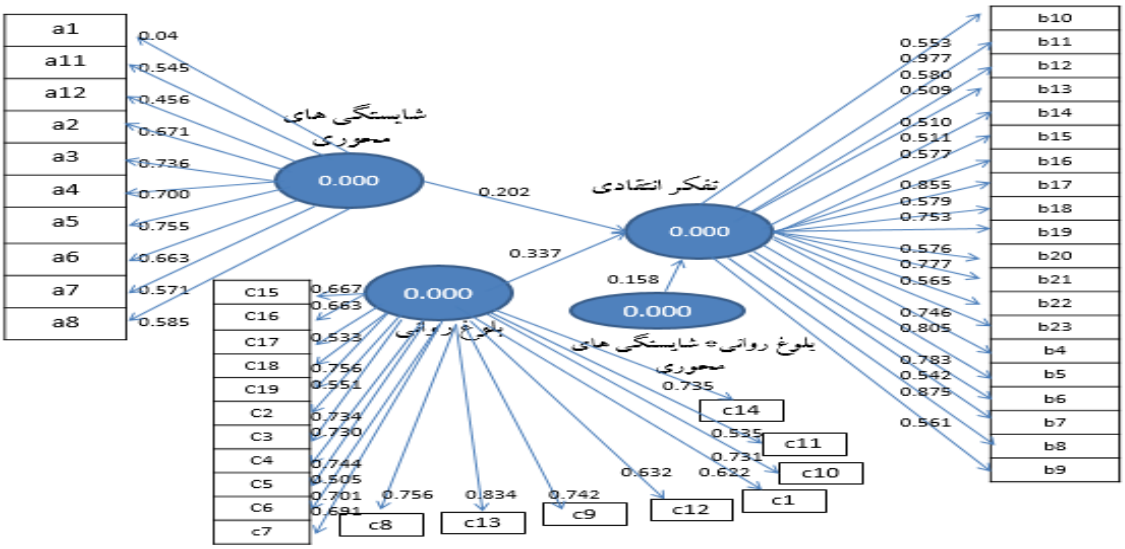
داشت. ضریب میان متغیر شایستگی‌های محوری و تفکر انتقادی ۱۱/۲۲۳ بود که چون بیشتر از ۱/۹۶ بود، نشان از وجود رابطه شایستگی‌های محوری و تفکر انتقادی داشت. ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر شایستگی‌های محوری و تفکر انتقادی ۰/۳۶۷ بود که نشان دهنده رابطه مستقیم این دو متغیر و همچنین بیانگر این نکته بود که شایستگی‌های محوری به میزان ۳۶ درصد از تغییرات تفکر انتقادی را به طور مستقیم تبیین می‌نمود. در شکل ۱، Aها شماره سؤالات پرسشنامه شایستگی‌های محوری بعد از حذف سؤالات با بار عاملی کمتر از ۰/٤ هستند و Bها سؤالات مربوط به پرسشنامه تفکر انتقادی بعد از حذف سؤالات با بار عاملی کمتر از ۰/٤ می‌باشند.



شکل ۱: رابطه میان شایستگی‌های محوری و تفکر انتقادی همراه با ضرایب معناداری

بین شایستگی‌های محوری و تفکر انتقادی با توجه به نقش تعدیل‌گر بلوغ روانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان رابطه وجود داشت. ضریب معناداری میان شایستگی‌های محوری و بلوغ روانی، ۰/۹۹۳ به دست آمد که به دلیل کمتر بودن از ۱/۹۶ نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵٪ نمی‌توان تأثیر متغیر بلوغ روانی را به عنوان متغیر تعدیل‌گر تأیید ساخت؛ به عبارت دیگر در سطح اطمینان ۹۵٪ نمی‌توان تأیید نمود که متغیر بلوغ روانی، رابطه میان شایستگی‌های محوری و تفکر انتقادی را تعدیل می‌کند (شکل ۲).

[Downloaded from hbrj.kmu.ac.ir on 2024-03-29]



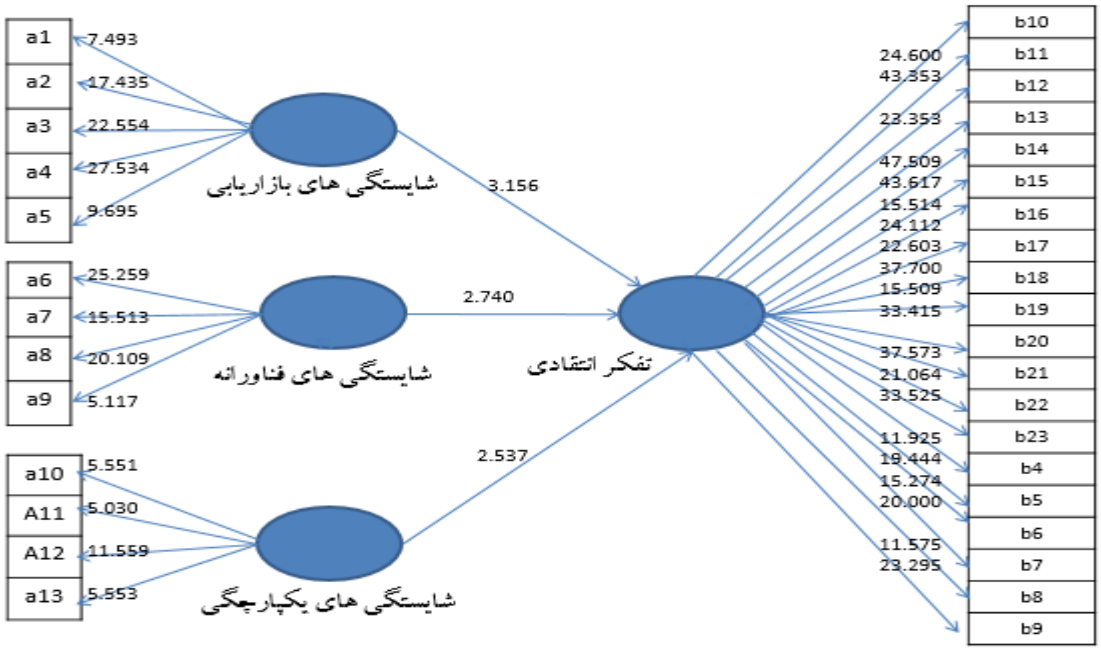
شکل ۲: مدل اجرا شده همراه با ضرایب بارهای عاملی بعد از حذف بارهای عاملی کمتر از ۰/٤

بین شایستگی‌های بازاریابی و تفکر انتقادی در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان رابطه وجود داشت. ضریب معناداری میان متغیر شایستگی‌های بازاریابی و تفکر انتقادی ۲/۱۵۵ بود که چون بیشتر از ۱/۹٦ به دست آمد، نشان از وجود رابطه بین شایستگی‌های بازاریابی و تفکر انتقادی داشت. ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر شایستگی‌های بازاریابی و تفکر انتقادی ۰/۲٤٤ بود که نشان دهنده رابطه مستقیم این دو متغیر و همچنین بیانگر این مطلب بود که شایستگی‌های بازاریابی به میزان ۲٤ درصد از تغییرات تفکر انتقادی را به طور مستقیم تبیین می‌کند (شکل ۳).

بین شایستگی‌های فناورانه و تفکر انتقادی در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان رابطه وجود داشت. ضریب معناداری میان متغیر شایستگی‌های فناورانه و تفکر انتقادی ۲/۷٤۰ بود که چون بیشتر از ۱/۹٦ بود، نشان از وجود رابطه بین شایستگی‌های فناورانه و تفکر انتقادی بود. ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر شایستگی‌های فناورانه و تفکر انتقادی ۰/۱٤٥ بود که نشان دهنده رابطه مستقیم این دو متغیر و همچنین بیانگر این مطلب بود که شایستگی‌های فناورانه به میزان ۱٤ درصد از تغییرات تفکر انتقادی را به طور مستقیم تبیین می‌کند (شکل ۳).

بین شایستگی‌های یکپارچگی و تفکر انتقادی در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان رابطه وجود داشت. ضریب معناداری میان متغیر شایستگی‌های یکپارچگی و تفکر انتقادی ۲/۵۳۷ حاصل شد که بیشتر از ۱/۹٦ بود که نشان از وجود رابطه بین شایستگی‌های یکپارچگی و تفکر انتقادی بود. ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیر شایستگی‌های یکپارچگی و تفکر انتقادی ۰/۱۲۹ نشان دهنده رابطه مستقیم این دو متغیر و همچنین بیانگر این مطلب بود که شایستگی‌های یکپارچگی به میزان ۱۲ درصد از تغییرات تفکر انتقادی را به طور مستقیم تبیین می‌کند (شکل ۳).

[Downloaded from hbrj.kmu.ac.ir on 2024-03-29]



شکل ۳: رابطه میان ابعاد شایستگی‌های محوری با تفکر انتقادی همراه با ضرایب معناداری

بحث و نتیجه‌گیری

طبق یافته‌ها، متغیر شایستگی‌های محوری و مؤلفه شایستگی‌های بازاریابی دارای میانگین متوسط بودند. در مطالعه‌ای تحت عنوان رابطه شایستگی‌های محوری با عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان، میانگین شایستگی‌های محوری مدیران در حد متوسط به دست آمد (۱۵). همچنین، در یک بررسی تحت عنوان شناسایی و ارزیابی مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، میانگین شایستگی بازاریابی دارای میانگین متوسط بود (۱۶). این یافته نشان می‌دهد که شایستگی‌هایی مهم‌تر از شایستگی‌های محوری و شایستگی‌های بازاریابی در موفقیت کاری کارکنان علوم پزشکی و سایر سازمان‌ها حائز اهمیت است.

یافته‌ها نشان داد مؤلفه‌های شایستگی‌های فناورانه و شایستگی‌های یکپارچگی دارای میانگین زیاد بود. در حالی که نتایج این بررسی با نتایج مطالعه‌ای تحت عنوان بررسی تأثیر شایستگی‌های محوری و قابلیت‌های ارتباطی با سلامت روانی مدیران همخوانی ندارد. در این بررسی، میانگین شایستگی فناورانه و یکپارچگی دارای میانگین متوسط بود (۱۷). یافته‌ها نشان می‌دهد وجود شایستگی‌های فناورانه و شایستگی‌های یکپارچگی در سازمان‌ها به دلیل اهداف و استراتژی‌های متفاوت، مشابه نیست. قدر این که دو نوع شایستگی در دانشگاه علوم پزشکی از اهمیت بیشتری برخوردار است و دلیل آن تمایز این دانشگاه از نظر هدف با سایر سازمان‌ها است.

با توجه به میانگین‌های محاسبه شده متغیر تفکر انتقادی و مؤلفه‌های آن دارای میانگین زیاد بود. در مطالعه‌ای در مورد بررسی رابطه سواد اطلاعاتی و تفکر انتقادی کارکنان دستگاه‌های اجرایی شهر کرمان، میانگین تفکر انتقادی و مؤلفه‌های تحلیل، استنباط و ارزشیابی زیاد برآورد شد (۱۳). این یافته نشان

[Downloaded from hbrj.kmu.ac.ir on 2024-03-29]

می‌دهد که تفکر انتقادی متغیری بسیار مهم در هر سازمان است و تصمیماتی که بر مبنای تحلیل، استنباط و ارزیابی اتخاذ می‌گردند دارای اهمیت ویژه‌ای می‌باشند.

با توجه به میانگین‌های محاسبه شده متغیر بلوغ روانی و مؤلفه‌های آن دارای میانگین زیاد بود. در مطالعه‌ای تحت عنوان بررسی رابطه بلوغ روانی کارکنان با خلاقیت و ریسک‌پذیری آنان در شعب بانک ملی شهر رفسنجان، میانگین بلوغ روانی کارکنان زیاد برآورد گردید (۱٤). این یافته نیز نشان می‌دهد بلوغ روانی کارکنان متغیری بسیار مهم در موفقیت هر سازمان است، چرا که کارکنان با بلوغ روانی بالا می‌توانند در کسب اهداف عالی سازمان و پذیرش مسئولیت‌های کاری بهتر از سایرین عمل کنند.

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین شایستگی‌های محوری و تفکر انتقادی در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان رابطه مستقیم وجود دارد. Sudsomboon و Anmanatarkul در تحقیق خود دریافتند که شایستگی‌های محوری و تفکر انتقادی با یکدیگر رابطه دارند (۱۸). Nerachara نیز رابطه بین شایستگی‌های محوری و تفکر انتقادی را مورد تأیید قرار داده است (۱۹). کارکنان دارای شایستگی‌های محوری می‌توانند با توانایی و مهارت لازم در انجام بهینه وظایف بهتر از سایرین عمل می‌کنند و این امر موجب می‌گردد این افراد بتوانند در تصمیمات کاری خود با تفکری مبتنی بر استدلال امور را پیش ببرند.

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که متغیر بلوغ روانی، رابطه میان شایستگی‌های محوری و تفکر انتقادی را تعدیل نمی‌کند. Walter و Kerij نیز رابطه بین شایستگی‌های محوری و بلوغ روانی را مورد تأیید قرار داده‌اند (۲۰). Hsiao و Chen نیز رابطه بلوغ روانی و شایستگی‌های محوری را تأیید کرده‌اند (۲۱). بلوغ به معنی داشتن توانایی برقرار کردن و به وجود آوردن اهداف عالی اما قابل حصول، انگیزش کسب موفقیت، علاقه‌مندی و توانایی پذیرش مسئولیت و آموزش یا تجربه در یک فرد یا گروه است که موجب می‌شود تا کارکنان بتوانند شایستگی‌های محوری را کسب کرده و در جهت بهبود شایستگی‌های سازمان تلاش کنند و چنانچه فکر یا نقدی دارند، بیان کنند و در آن جهت گام بردارند. اما نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که بلوغ روانی رابطه بین شایستگی‌های محوری و تفکر انتقادی را تعدیل نمی‌کند که ممکن است به دلیل عدم وجود بلوغ روانی در کارکنان و یا عدم در نظر گرفتن بلوغ روانی کارکنان صورت پذیرد و همچنین ممکن است به دلیل وجود متغیرهای مداخله‌گر، مزاحم و یا تعدیل‌گر دیگری چنین رابطه‌ای به دست آمده باشد.

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد بین شایستگی‌های بازاریابی و تفکر انتقادی در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان رابطه مستقیم وجود دارد. Sudsomboon و Anmanatarkul و Nerachara در تحقیقاتشان دریافته‌اند که شایستگی‌های بازاریابی و تفکر نقادانه با یکدیگر رابطه مثبت و معنی‌داری دارند (۱۸،۱۹). در صورتی که سازمان‌ها به شایستگی‌های بازاریابی دست پیدا کنند، مطمئناً از تفکرات انتقادی کارکنان استفاده خواهند کرد و به شایستگی‌ها دست خواهند یافت و این شایستگی‌ها همانند یک سیکل عمل کرده و در نتیجه موجب می‌گردد تا کارکنان دوباره انتقاد کنند و باز نظرات بهتری برای دستیابی به شایستگی محوری ارائه دهند.

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد بین شایستگی‌های

[Downloaded from hbrj.kmu.ac.ir on 2024-03-29]

فناورانه و تفکر انتقادی در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان رابطه مستقیم وجود دارد. نتایج حاصل از تحقیق با نتایج حاصل از تحقیق عریضی همخوانی دارد. وی دریافته است که شایستگی در زمینه فناوری موجب می‌گردد تا تفکر انتقادی افزایش یابد (۷). در صورتی که در سازمان شایستگی در زمینه فناوری وجود داشته باشد و کارکنان دانش به روز و منحصر به فرد را در اختیار داشته باشند، خواهند توانست تا با دستیابی به اطلاعات و فناوری، انتقادی را مطرح کنند.

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که شایستگی‌های یکپارچگی و تفکر انتقادی در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان رابطه مستقیم وجود دارد. نتایج حاصل از تحقیق با نتایج حاصل از تحقیق Hoffman و همکاران همخوانی دارد. آن‌ها دریافتند که شایستگی‌های یکپارچگی زمینه بروز تفکر انتقادی را فراهم می‌کنند (۲۲). در صورتی که شایستگی یکپارچگی وجود داشته باشد و کارکنان در سازمان به اطلاعات و معلومات موردنیاز برای تفکر و درک مسائل در دسترس داشته باشند و هر سازمان نیز اطلاعات را در سازمان کسب و نشر دهد، تفکر انتقادی نیز رشد یافته و بروز خواهد کرد.

پیشنهادها

بایستی مجموعه‌ای از مهارت‌ها و فناوری‌هایی که به سازمان امکان می‌دهد منافعی را در اختیار ارباب رجوع قرار دهد، در اختیار کارکنان و افراد سازمان قرار گیرد. دانش درونی در ایجاد دانش جدید و محصولات و خدمات جدید فراهم گردد و دانش در مغزهای افراد، در نرم‌افزارها، تجهیزات و مانند آن‌ها به کار برده شود و بروز شود تا منتقدانه فکر کردن در بین افراد رواج یابد و افراد با داشتن دانش به انتقاد بپردازند. توصیه می‌شود که اطلاعات لازم در مورد سلایق، عادات، تحصیلات و شغل ارباب رجوع جمع‌آوری‌شده و به اطلاع کارکنان برسد. خدمات جدید به ارباب رجوع با توجه به اطلاعات ارباب رجوع ارائه گردد تا کارکنان با دیدی انتقادی و استنباطی و درکی به تجزیه‌وتحلیل اطلاعات پرداخته و در جهت ارتقاء دوباره شایستگی‌های محوری تلاش کنند.

این پژوهش در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان انجام شده است، لذا پیشنهاد می‌شود در سازمان‌ها و نهادها و مؤسسات دیگر نیز این موضوع مورد بررسی قرار گیرد تا از این طریق قدرت تعمیم‌پذیری نتایج به دست آمده افزایش یابد و همچنین نتایج حاصله با نتایج این تحقیق مقایسه گردد.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان جهت همکاری تشکر و قدردانی دارند.

تعارض منافع

بدین‌وسیله نویسندگان تصریح می‌نمایند که هیچ‌گونه تعارض منافعی در خصوص پژوهش حاضر وجود ندارد.

References

1. Madadkhani Z, Nikoogoftar M. Critical Thinking in Nurses: Predictive Role of Emotional Intelligence. Hayat 2015; 20 (4) :77-88. Persian.

2. Shahzadeh Ahmadi J. The Impact of Irrational Thinking on Job Satisfaction of Teachers in Secondary Schools in Sanandaj [dissertation].

[Downloaded from hbrj.kmu.ac.ir on 2024-03-29]

Teacher Training University. Sanandaj, Persian 2012.
3. Zarei Matin H, Taheri A, Sayar A. Organizational silence: concepts, antecedents, and consequences. Iranian Journal of Management Sciences 2011; 6(21):77-104. Persian
4. Hariri N, Bagherizade Z. Evaluation of critical thinking skills in mazandaran University of Medical Sciences' students, health faculty. J Of Mazandaran Univ Med Sci 2012;21(1):166-73. Persian
5. Ezadi yazdanabadi H, Studying of relationship between Risk taking with employees's Silence and Their work conscience of Qhvamin bank branches in Kerman province [dissertation]. Islamic Azad Rafsanjan: Rafsanjan Azad University; 2014. Persian
6. Prahalad CK, Hamel G. The core competence of the corporation. Harvard Business Review 1990; 68(3):79-91.
7. Nemati Dehkordi S, Nemati Dehkordi M, Goli H, Barkhordari M. Training based on competency: communicated bridge between theory and practice. Strides Dev Med Educ 2013; 13(6):644-46. Persian
8. Kong E. The Strategic Importance of Intellectual Capital in the Non-profit Sector. Journal of Intellectual Capital 2007; 8(4):721-31.
9. Piliem T, Krebrij M, Critical Success Factors of Knowledge management implementation at a national level, VINE: The Journal of Information and Knowledge Management Systems 2006; 36(1):52-66.
10. Saatchi M. Applied Psychology for Managers in the Home, School, and Community Organizations, 7th ed. Tehran: Moasese Chap virayesh. Publication; 2007. Persian
11. Robbins SP. Organizational Behavior (Concepts, Theories and Applications). Translated by Parsaeian A, Arabi M. 6th ed. Tehran: Dafter Pazhoheshay Frhangi in Tehran. 2006. Persian.
12. Soltani Z. Effective Factors on Managers' Core Competencies in Public Organizations of Rafsanjan City [dissertation]. Rafsanjan: Rafsanjan Azad University; 2016. Persian
13. Moeini H. Study of relationship between Information literacy and Critical Thinking in in Public Organizations of Kerman City [dissertation]. Rafsanjan: Rafsanjan Azad University; 2016. Persian
14. Taheri Khorasani M. Study of relationship between Employees' Pychological Maturity with Creativity and Risk-taking in Meli Bank Branches of Rafsanjan [dissertation]. Rafsanjan: Rafsanjan Azad University; 2014. Persian
15. Sargazi Z, Nastizaei N, Pourgaz A. The Relationship Core Competencies with Performance of educational group's managers University of Sistan and Baluchestan. Management Reserches 2015; 8(30): 33-52. Persian
16. Gorzin R, Salehi Omran A, Khavari A. Identify and evaluate the professional competency components trainers Vocational and technical training centers (Mazandaran Province). 5th International Conference of Skill-training and Employment; 2017 Aug; Tehran: Technical and Vocational Training Organization: 2016. p. 1-9.
17. Normohammady A. Study of relationship between Core Competencies and Communicational Abilities with Mental Health in Public Organizations of Rafsanjan City [dissertation]. Rafsanjan: Rafsanjan Azad University; 2017. Persian
18. Sudsomboon G, Anmanatarkul F. An Outline of Goals for a Critical Thinking Curriculum and its Assessment; 2009.
19. Nerachara DE. Critical Thoughts on Critical Thinking. The Journal of Academic Libriansahi 2008; 35(4):403-7.
20. Walter DR, Kerij RM. The Future of Engineering Education: Developing Critical Skills, Chemical Engineering Education. 2008; 34(2):108-17.
21. Hsiao HC, Chen SC. Process of Curriculum Development for Engineering Education, The proceedings of 2nd Russian Seminar on engineering education. UICEE: Tambov. Russia. 2011:27-9.
22. Hoffman JJ, Hoelscher ML, Sherif K. Social Capital, Knowledge Management, and Sustained Superior Performance. Journal of Knowledge Management 2015; 9(3):93-100.

[Downloaded from hbrj.kmu.ac.ir on 2024-03-29]

Original Article

The Relationship between Core Competencies and Critical Thinking with regard to the Moderating Role of Mental Maturity: a study on staff of Rafsanjan University of Medical Sciences

JafarAbadi Shahrabadi Hasan[1], Beheshtifar Malikeh[2]*, Vali Leila [3]

• Received: 23. 09. 2016 • Revised: 22. 01. 2017 • Accepted: 24. 01. 2017

Abstract

Background & Objectives: Core competencies are used to order organizational skills and techonlogies for the purpose of satisfying the customers' needs. Critical thinking and mental maturity help to achieve this goal. The aim of this research was to study the relationship between core competencies and critical thinking with regard to the moderating role of mental maturity in staff of Rafsanjan University of Medical Sciences in 2016.

Methods: This descriptive - analyctical study was done on 267 staff of Rafsanjan University of Medical Sciences selected through randomized stratified sampling. Data collection was conducted through using core competencies questionnaire (14 qeustions), critical thinking questionnaire (23 qeustions) and mental maturity questionnaire (19 qeustions). The relationship between variables were analyzed using Partial Least Squares (PLS) and through Smart PLS 2 software.

Results: The coefficient between core competencies and critical thinking variables was 11.223 and core competencies directly explained 36 percent of critical thinking variations. But, the coefficient between core competencies and mental maturity variables was 0.993. Therefore, the effect of mental maturity as a moderating variable was not approved.

Conclusion: The presence of critical thinking in organization and the opportunity for employees to express their opinions and suggestions lead to the presence of core competencies in organizations and it is possible through gathering, sharing and saving data.

Keywords: Core competence, Critical thinking, Mental maturity, Employees

•**Citation:** JafarAbadi Shahrabadi H, Beheshtifar M, Vali L. The Relationship between Core Competencies and Critical Thinking with regard to the Moderating Role of Mental Maturity: a study on staff of Rafsanjan University of Medical Sciences. Journal of Health Based Research 2017; 2(4): 395-405.

1. MSc, Faculty of Management, Islamic Azad University, Rafsanjan Branch, Rafsanjan, Iran.
2. Associate Professor, Department of Management, Rafsanjan Unit, Islamic Azad University, Rafsanjan, Iran
Assistant Professor, Environmental Health Engineering Research Center, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran.
***Correspondence:** Velayat Blv, Rafsanjan, Azad University, Rafsanjan.
Tel: 31313083 **Email:** m.beheshtifar@yahoo.com

[Downloaded from hbrj.kmu.ac.ir on 2024-03-29]