

تأثیر هدف‌گرایی و ادراک شخصی از قابلیت استخدام بر عملکرد کارکنان بیمارستان‌ها با نقش واسطه اشتیاق شغلی

الهه صابری*، یعقوب مهارتی**
علی‌رضا خوراکیان***

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۰/۲۸

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۸/۰۳/۳۱

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین هدف‌گرایی و ادراک شخصی از قابلیت استخدام با عملکرد پرستاران بوده است. جامعه آماری این تحقیق مجموعه پرستاران بیمارستان‌های فارابی و هفده شهریور است که تعداد آنها ۲۶۴ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده و تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۵۴ نفر به‌دست آمد. به‌منظور واکاوی داده‌ها، ابتدا اطلاعات حاصل از پرسشنامه استخراج و سپس از طریق نرم‌افزارهای آماری SPSS19 و SMART PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد رابطه هدف‌گرایی و اشتیاق شغلی پرستاران مثبت و معنی‌دار نیست، درحالی‌که از میان سه بعد آن که شامل هدف‌گرایی یادگیری، هدف‌گرایی عملکرد اثباتی و هدف‌گرایی عملکرد اجتنابی می‌باشد، هدف‌گرایی یادگیری بر اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد، همچنین نتایج نشان داد هدف‌گرایی پرستاران بر عملکرد پرستاران تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. ادراک شخصی از قابلیت استخدام بر عملکرد پرستاران تأثیری مثبت و معنی‌دار ندارد، درحالی‌که تأثیر ادراک شخصی از قابلیت استخدام بر اشتیاق شغلی پرستاران تأثیری مثبت و معنی‌دار است. در این پژوهش ثابت شد اشتیاق شغلی پرستاران بر عملکرد آنها تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

کلیدواژه: هدف‌گرایی؛ ادراک شخصی از قابلیت استخدام؛ اشتیاق شغلی؛ عملکرد کارکنان

*. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش مدیریت تحول. دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد

**. استادیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد (نویسنده مسئول)

maharati@um.ac.ir

***. دانشیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد

مقدمه

در عصر حاضر، عملکرد کارکنان در رأس بسیاری از تلاش‌های بهبود محیط کار است. (پولاک^۱، ۲۰۱۵). امروزه اشتیاق شغلی^۲ به عنوان یکی از داغ‌ترین موضوعات مدیریتی و یک ضرورت برای رسیدن به میزان بالایی از عملکرد سازمان‌ها شناخته شده است (ولبورن^۳، ۲۰۰۷). کارفرمایان اکنون متوجه هستند که با تمرکز بر اشتیاق شغلی کارکنان، می‌توانند نیروی کار مؤثرتر و کارآمدتر ایجاد کنند. هر ابتکاری در جهت پیشرفت که توسط مدیریت صورت می‌گیرد، بدون درگیری و اشتیاق شغلی کارکنان نمی‌تواند مفید باشد (کامپاسو و سندھیا اسریدوی^۴، ۲۰۱۰). بنابراین، اشتیاق شغلی کارکنان یکی از مهم‌ترین اهداف هر سازمان محسوب می‌شود و هر سازمانی سعی در تقویت این هدف از طرق گوناگون دارد (خداامرادی، ۱۳۹۵). نظریه هدف‌گرایی^۵ به عنوان یک موضوع مهم در حوزه تحقیقات انگیزشی، بیانگر خواسته‌ای می‌باشد که افراد تلاش می‌کنند آن را به دست آورند که می‌تواند راهنما و هدایت‌کننده رفتار آنان باشد (لنین برینک و پنتریچ^۶، ۲۰۰۲ به نقل از آزادی ده‌بیدی، ۱۳۹۳). هدف‌گرایی، بیانگر نوعی انگیزش درونی است که بر انتخاب شغل و سایر مؤلفه‌های مرتبط با آن تأثیرگذار است. از این رو، با توجه به ماهیت انگیزشی بودن هدف‌گرایی انتظار می‌رود این متغیر با اشتیاق شغلی در ارتباط است (واندوال^۷، ۱۹۹۷ به نقل از حاجی حسنی و کاوه، ۱۳۹۵). در رابطه بین هدف‌گرایی و عملکرد نیز برخی مطالعات حاکی از این است که هدف‌گرایی دارای تأثیری قوی بر عملکرد افراد است (گیل^۸، ب.ت.). هدف‌گرایی شامل سه حالت هدف‌گرایی یادگیری^۹، هدف‌گرایی عملکرد اثباتی^{۱۰} و هدف‌گرایی عملکرد اجتنابی^{۱۱} است (واندوال، ۱۹۹۷).

1. Pollock
2. Work Engagement
3. Welbourne
4. Markos & Sandhya Sridevi
5. Goal Orientation
6. Lininbrink & Pintirich
7. VandeWalle
8. Giel
9. Learning goal orientation
10. Performance- prove goal orientation
11. Performance- avoid goal orientation

به‌طور کلی می‌توان گفت افراد در هریک از حالات هدف‌گرایی عکس‌العمل‌های متفاوتی نسبت به وقایع اطراف خود نشان می‌دهند و به‌گونه‌ای متفاوت از یکدیگر برانگیخته می‌شوند، بنابراین، انتظار می‌رود نوع حالات هدف‌گرایی کارکنان در پیش‌بینی اشتیاق شغلی و عملکرد آنان تأثیرگذار باشد. عدم امنیت شغلی ایجادشده از قراردادهای استخدامی کوتاه‌مدت و موقت کاری که به‌دنبال تغییرات فرایندها و ساختارهای سازمانی افزایش یافته است، باعث به‌وجودآمدن تعارضات میان کارکنان و سازمان‌ها شده است (زاهدی و همکاران، ۱۳۸۹). دراین‌میان، قابلیت استخدام^۱ مفهومی است که برای مواجهه با عدم امنیت شغلی در استخدام مطرح شده است (زاهدی و حسن‌پور، ۱۳۸۸). قابلیت استخدام به‌معنای توانایی فرد برای حفظ شغل و یا به‌دست‌آوردن شغل موردنظر است (رودول و آرنولد^۲، ۲۰۰۷). درهمین‌راستا ادراک از قابلیت استخدام مربوط به ادراک فرد از امکاناتش برای به‌دست‌آوردن و یا حفظ شغل است (برنتسون و مارکلوند^۳، ۲۰۰۷ به‌نقل از وانهرکه و همکاران^۴، ۲۰۱۴). تحقیقات نشان می‌دهد قابلیت استخدام برای افراد احساس کنترل بر زندگی حرفه‌ای را فراهم می‌آورد و افراد را قادر می‌سازد تا اهداف شغلی خود را دنبال کنند و تحقق بخشند (فوگیت^۵ و همکاران، ۲۰۰۴ به‌نقل از وانهرکه و همکاران، ۲۰۱۶). همچنین افراد دارای قابلیت استخدام بالا، رفتار و ادراک خود را درجهت بهینه‌کردن وضعیت و به‌دست‌آوردن نتایج مانند رضایت شغلی و فرصت‌های شغلی تغییر می‌دهند و فعالانه مشتاق یادگیری و هر آنچه که می‌تواند منافع شغلی آنها را برآورده کند، هستند (فوگیت و همکاران، ۲۰۰۴). به‌همین‌دلیل، داشتن نگاهی عمیق به ادراک فرد از توانایی خود برای یافتن شغلی جدید به‌دلیل اثری که بر رفتار و افکار او می‌گذارد، بسیار مهم است (برنتسون، ۲۰۰۸).

بیمارستان‌ها ازجمله سازمان‌های مهمی هستند که کیفیت عملکرد آنها تأثیر بسزایی بر سلامت جامعه دارد. پرواضح است دست‌اندرکاران حرفه‌های پزشکی به‌دلیل برعهده‌داشتن مسئولیت تأمین سلامت و درمان بیماران، تحت تأثیر عوامل متعدد و استرس‌زا هستند (بهرامی و اکبری، ۲۰۱۱).

1. Self- perceived employability
2. Rothwell & Arnold
3. Bernrtson &Marklund
4. Vanhercke
5. Fugate

به نقل از معصومی و همکاران، ۱۳۹۵). در این میان، پرستاران به عنوان یکی از اثرگذارترین افراد این حرفه به شمار می آیند. حرفه پرستاری به دلیل نیاز به مهارت و تمرکز در انجام کار، همکاری تیمی قوی و ارائه مراقبت ۲۴ ساعته استرس شغلی زیادی را ایجاد می کند (ام سی ویکار^۱، ۲۰۰۳). به نقل از غلام نژاد و نیک پیم، ۱۳۸۸). زاهد بابلان و همکاران مدعی هستند شواهد به دست آمده از تحقیقات گارسیا^۲ (۲۰۰۶)؛ هالبرگ و سورک^۳ (۲۰۰۴)؛ والتر (۱۹۹۹)؛ کان^۴ و همکاران (۲۰۰۰) گویای رابطه منفی و معنی دار بین استرس کارکنان و اشتیاق شغلی آنان است که این رابطه در پژوهش خود ایشان نیز مورد تأیید قرار گرفته است (زاهد بابلان و همکاران، ۱۳۹۴). این شغل حساس و خطیر و استرس های ناشی از آن، پرستاران را در معرض انواع تنش ها و فرسودگی های جسمانی و روانی قرار می دهد و این احتمال تضعیف عملکرد و یا حتی ترک شغل را در آنان افزایش می دهد. پرواضح است در این میان، پرستاران بیمارستان های مورد مطالعه (فارابی و هفده شهریور) نیز از این قاعده مستثنی نبودند و طبق مصاحبه هایی که با این افراد انجام شد، این فشار و تنش به راحتی قابل تشخیص بود، بنابراین به دلیل مسئولیت مهمی که این افراد در قبال سلامت مردم جامعه دارند و همچنین وجود طیف وسیعی از مراجعان به این بیمارستان ها به دلیل پوشش بیمه ای توسط این مراکز، کیفیت کاری این پرستاران از اهمیتی مضاعف برخوردار است، از این رو توجه به سلامت روانی، ایجاد انگیزه و شور و اشتیاق شغلی و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر عملکرد در آنها سبب غلبه بر مشکلات کاری و تلاش در راستای انجام هرچه بهتر کارها، ارتقای عملکرد و در نهایت سلامت جامعه خواهد شد. شناسایی عواملی مانند نوع حالت هدف گرایی پرستاران توسط مسئولین بیمارستان های مذکور سبب برخورد و جایگاه یابی متناسب با ویژگی های شخصیتی مختص به هر فرد با او خواهد شد و این امر اشتیاق او را در انجام وظایف محوله افزایش می دهد، همچنین آگاهی مسئولان از ادراکی که پرستاران از قابلیت استخدامی خود دارد، شناخت لازم را در کارفرما برای راهکارهای افزایش قابلیت های استخدامی و امنیت شغلی در این قشر به وجود می آورد و متعاقباً باعث افزایش اشتیاق شغلی و عملکرد در آنان خواهد شد. بنابراین، با توجه به

1. MC Vicar
2. Garcia
3. Hullberg & surc
4. Kahn

اهمیت موضوع عملکرد کارکنان در سازمان‌ها و نقش آن در بهبود و اعتلای سازمان و تسهیل در رسیدن به اهداف سازمانی و همچنین پیامدهای مثبت اشتیاق شغلی کارکنان، این پژوهش به بررسی تأثیر سهم متغیرهای هدف‌گرایی و ادراک شخصی از قابلیت استخدام بر عملکرد و اشتیاق پرستاران در انجام وظایفشان پرداخته است.

مبانی نظری

هدف‌گرایی

تحقیقات روی هدف‌گرایی در اواخر دهه ۱۹۷۰ و اوایل دهه ۱۹۸۰ آغاز شد (الیوت^۱، ۱۹۹۹). درواقع، ساختار هدف‌گرایی از تحقیقات روان‌شناسی آموزشی، پیرامون بررسی تفاوت‌های فردی در رفتارهای مرتبط با موفقیت ظهور پیدا کرده است (مک‌کینی^۲، ۲۰۰۳). اگرچه برای اولین بار این تحقیقات توسط دوک^۳ و دیگران در محیط تحصیلی و روی نوجوانان انجام شد اما اخیراً توجه بیشتری به پیامدهای حاصل از آن روی افراد بزرگسال شده است که این مطالعات حاکی از ارزش بالقوه پژوهش پیرامون هدف‌گرایی روی افراد است (واندوال، ۱۹۹۷). جوکار در توضیح تفاوت هدف‌گرایی با اهداف خاصی که افراد انتخاب می‌کنند، این‌گونه بیان می‌کند که اهداف خاص درواقع مقاصدی است که فرد قصد وصول به آنها را دارد، اما هدف‌گرایی تبیین‌کننده انگیزه‌ای است که در ورای رسیدن به آن مقصد دنبال می‌شود؛ بنابراین، نحوه برداشت فرد و واکنش او به دنیای پیرامون تحت تأثیر هدف‌گرایی قرار دارد (آرچر، ۱۹۹۴ به نقل از جوکار، ۱۳۸۶). سازه جهت‌گیری هدف فرایند انگیزش درونی را منعکس می‌کند که بر انتخاب شغل، تنظیم اهداف و سازوکارهای تلاش برای یادگیری و عملکرد تأثیرگذار است (واندوال، ۱۹۹۷ به نقل از حاجی‌حسنی و کاوه، ۱۳۹۵). هدف‌گرایی در سیر تکاملی خود طی سال‌ها دستخوش تغییرات زیادی شده است (دکر^۴ و همکاران، ۲۰۱۶) و انواع مختلفی از هدف‌گرایی ازسوی نظریه‌پردازان طی سال‌های مختلف مطرح شده است. در تقسیم‌بندی انواع هدف‌گرایی دوک (۲۰۰۶) دو

1. Elliot
2. McKinney
3. Dweck
4. Dekker

هدف‌گرایی احتمالی در موقعیت‌های پیشرفت را به دو دسته هدف‌گرایی یادگیری و هدف‌گرایی عملکرد تقسیم می‌کند. درواقع تمرکز اصلی هدف‌گرایی به دو دسته اصلی که هدف‌گرایی یادگیری و هدف‌گرایی عملکرد است، معطوف می‌شود (به نقل از مک فارلند و کیدول^۱، ۲۰۰۶). افراد در هریک از این حالات از نظر رفتار، شناخت و اینکه شایستگی چگونه تعریف می‌شود، متفاوت هستند (الیوت، ۱۹۹۹). ازسوی دیگر واندوال معتقد است که بهتر است هدف‌گرایی عملکرد به دو بعد جداگانه اثباتی و اجتنابی تقسیم شود و هدف‌گرایی تبدیل به یک ساختار سه‌عاملی شود که هدف‌گرایی یادگیری اشاره به تمایل به پرورش خود با به‌دست‌آوردن مهارت‌های جدید، تسلط بر شرایط جدید و بهبود صلاحیت خود، هدف‌گرایی عملکرد اثباتی اشاره به تمایل به اثبات صلاحیت خود و به‌دست‌آوردن قضاوت مطلوب درمورد آن و درنهایت هدف‌گرایی عملکرد اجتنابی اشاره به تمایل به اجتناب از ردصلاحیت‌شدن و اجتناب از قضاوت منفی درمورد آن دارد (واندوال، ۱۹۹۷) که این سه نوع هدف‌گرایی در میان انواع دیگر از بقیه مشهورترند. مطالعات دیگری نیز در حوزه هدف‌گرایی انجام شده است که آن را یک ساختار چهارعاملی شامل یادگیری رویکردی^۲ و یادگیری اجتنابی^۳ در حوزه هدف‌گرایی یادگیری و عملکرد اثباتی و عملکرد اجتنابی در حوزه هدف‌گرایی عملکردی می‌داند (اسلاگتر^۴، ۲۰۱۷). لازم به ذکر است که اهداف تسلط^۵ و اهداف یادگیری دارای مفهوم یکسان هستند؛ و اهداف عملکردی رویکردی^۶ و عملکردی اثباتی نیز تفاوتی با هم ندارند و به جای یکدیگر استفاده می‌شوند، این اهداف در قسمت مدل‌ها آورده شده است.

باتوجه به مبانی نظری و استدلال‌ات مطرح‌شده فرضیه‌های زیر قابل طرح است:

- هدف‌گرایی پرستاران بر عملکرد آنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
- هدف‌گرایی پرستاران بر اشتیاق شغلی آنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

1. McFarland & Kidwell
2. Learning approach
3. Learning avoid
4. Slagter
5. Mastery
6. Performance approach

– هدف‌گرایی پرستاران از طریق متغیر واسط اشتیاق شغلی پرستاران بر عملکرد آنها تأثیر دارد.

مدل‌های مطرح در زمینه هدف‌گرایی

به دلیل اهمیت هدف‌گرایی و آثار ناشی از آن مدل‌های مختلفی توسط نظریه‌پردازان مختلف مطرح شده است؛ در این مطالعه به سه مدل از مهم‌ترین آنها اشاره می‌شود که شامل مدل چهاربخشی الیوت و مگ گریگور^۱، تئوری هوش دوک و درنهایت مدل نیکولز^۲ می‌باشد که در جدول (۱) به شرح هریک پرداخته خواهد شد.

جدول ۱. مدل‌های هدف‌گرایی

مدل	ابعاد شناسایی شده	توصیف کوتاه
الیوت و مگ گریگور (۲۰۰۱)	تسلط رویکردی	این نوع هدف‌گرایی مربوط به توسعه مهارت‌ها و توانایی‌ها، پیشرفت یادگیری و درک مصالح است (چن و وانگ، ۲۰۱۵)
	تسلط اجتنابی	در اهداف تسلط اجتناب، شایستگی به صورت تسلط کامل تکالیف تعریف می‌شود و تمام تلاش فرد برای دوری گزیدن از خطا و اشتباه معطوف است. ترس از نفهمیدن مطالب، شکست در یادگیری و فراموشی از ویژگی‌های این نوع جهت‌گیری است (پیتترچ، ۲۰۰۱ به نقل از مشتاقی، ۱۳۹۱)
	عملکرد رویکردی	این حالت مربوط به تلاش فرد برای بهبودن از دیگران است (چن و وانگ، ۲۰۱۵)
	عملکردی اجتنابی	تلاش فرد برای اجتناب از بی‌کفایت‌بودن یا بدتر دیده‌شدن نسبت به دیگران از ویژگی‌های این نوع هدف‌گرایی است (چن و وانگ، ۲۰۱۵)
دوک (۲۰۰۰)	جهت‌گیری هدف تبحری	دانش‌آموزان دارای طرز تفکر رشدی (نظریه افزایشی هوش) تمایل به جهت‌گیری هدف تبحری دارند و هنگام مواجهه با مشکلات بر این باورند که با تلاش بیشتر می‌توانند صاحب موفقیت شوند و شایستگی بیشتری به دست آورند (مجبی نورالدین وند و همکاران، ۱۳۹۲).

1. Elliot & McGregor
2. Nichols

مدل	ابعاد شناسایی شده	توصیف کوتاه
	جهت گیری هدف عملکردی	افراد دارای طرز تفکر ثابت (نظریه ذاتی هوش) دارای جهت گیری هدف عملکردی هستند و همواره به دنبال ثابت کردن و تأیید توانایی های خود می باشند. آنها در مواجهه با مشکلات انتظار شکست دارند و اگر شکست بخورند آن را به کم هوشی خود نسبت می دهند (مجبی نورالدین وند و همکاران، ۱۳۹۲).
نیکولز	جهت گیری معطوف به خود (خود گرا)	افراد خود گرا که دیگر مرجع نیز گفته می شوند موفقیت را در برتر بودن نسبت به دیگران تعریف می کنند (بهرام و شفیع زاده، ۱۳۸۴).
	جهت گیری معطوف به تکلیف (تکلیف گرا)	افراد تکلیف گرا که خود مرجع نیز نامیده می شوند علت موفقیت خود را در یادگیری مهارت ها و پیشرفت فردی می دانند (بهرام و شفیع زاده، ۱۳۸۴).

ادراک شخصی از قابلیت استخدام

مفهوم قابلیت استخدام عمری به قدمت یک قرن دارد و پیدایش آن به آغاز قرن بیستم در بریتانیا برمی گردد (عباسی و حسن پور، ۱۳۸۸). بریج اولین کسی بود که ایده قابلیت استخدام را در سال ۱۹۰۹ معرفی کرد (منسفیلد^۱، ۲۰۰۱ به نقل از دگریپ^۲ و همکاران، ۲۰۰۴). چارنر^۳ (۱۹۸۸) به نقل از دگریپ و همکاران قابلیت استخدام را به عنوان یک فراویژگی تعریف می کند که نگرش، دانش و مهارت را دربرمی گیرد و ظرفیت بازار کار کارکنان را تعیین می کند و اثرات مهمی از ابتدا تا انتها روی مشاغل دارد که پس از سال ۱۹۸۰ مورد توجه روزافزون کارگران قرار گرفت (دگریپ و همکاران، ۱۹۹۹). درواقع مفهوم قابلیت استخدام با هدف حل تعارضات میان کارکنان و سازمان ها و برای مواجهه با عدم امنیت شغلی ایجاد شده از قراردادهای استخدامی کوتاه مدت و موقت کاری که به دنبال تغییرات فرایندها و ساختارهای سازمانی افزایش یافته، مطرح شده است و مطالعات زیادی درخصوص آن انجام گرفته است (زاهدی و همکاران، ۱۳۸۹). رودول و آرنولد قابلیت استخدام را توانایی فرد برای حفظ شغل و یا به دست آوردن شغل موردنظر

1. Mansfield
2. De Gripe
3. Charner

تعریف کرده‌اند (رودول و آرنولد، ۲۰۰۷)، به همین دلیل، قابلیت استخدام هنگامی که کارکنان در کارشان با تغییرات مواجه می‌شوند، بسیار مهم می‌شود (دگریپ و همکاران، ۱۹۹۹). به بیانی دیگر، قابلیت استخدام اشاره به شانس فرد برای کار در بازار داخلی یا خارجی کار دارد (فاریر و سلز^۱، ۲۰۰۳). این مفهوم به دو بعد جداگانه قابل تقسیم است که در حالت اول قابلیت استخدام می‌تواند داخلی باشد که در آن فرد در همان سازمان به کار گرفته می‌شود (والکوف، ۲۰۱۶)، یا خارجی باشد که قابلیت استخدام خارجی به توانایی کارکنان برای تغییر شغل اشاره می‌کند (ساندرز و دگریپ^۲، ۲۰۰۴ به نقل از سانچس منجاواکاس^۳ و همکاران، ۲۰۱۳). طبق نظر وانهر که و همکاران ادراک از قابلیت استخدام یک ارزیابی ذهنی است؛ به‌طور کلی ادراک از قابلیت استخدام مربوط به ادراک فرد از امکاناتش برای به‌دست آوردن و یا حفظ شغل است (برنتسون و مارکلوند، ۲۰۰۷ به نقل از وانهر که و همکاران، ۲۰۱۴). رودول و همکاران نیز ادراک از قابلیت استخدام را توانایی ادراک شده برای دستیابی به اشتغال پایدار مناسب با میزان صلاحیت فرد تعریف کرده‌اند (رودول و همکاران، ۲۰۰۸). ادراکی که افراد از قابلیت استخدام خود دارند بر احساسات و تفکرات و واکنش‌های آنها اثر می‌گذارد و رفتار آن‌ها را در محیط سازمان شکل می‌دهد (برنتسون، ۲۰۰۸).

باتوجه به مرور مبانی نظری فرضیه‌های زیر قابل طرح است:

- ادراک شخصی از قابلیت استخدام بر عملکرد پرستاران تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
- ادراک شخصی از قابلیت استخدام بر اشتیاق شغلی پرستاران تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
- ادراک شخصی از قابلیت استخدام از طریق متغیر واسط اشتیاق شغلی پرستاران بر عملکرد آن‌ها تأثیر دارد.

مدل‌های قابلیت استخدام

در این بخش سعی بر این است تا به تعدادی از مهم‌ترین مدل‌های پیرامون قابلیت استخدام پرداخته شود. به همین منظور شرح این مدل‌ها در جدول (۲) آورده شده است.

1. Forrier & Sels
2. Sanders & De Grip
3. Sanchez-Manjavacas

جدول ۲. مدل های قابلیت استخدام

مدل	ابعاد شناسایی شده	توضیح ابعاد
وندهیجد و وندرهیجدن، ۲۰۰۶	تخصص حرفه ای	تخصص حرفه ای (خبرگی حرفه ای) کارآمد و به روز یکی از دلایل برکناری از کار در مواقع رکود است، بنابر این، داشتن تخصص حرفه ای یک سرمایه انسانی است که برای حیات سازمان ها لازم و حیاتی است (وندهیجد و وندرهیجدن، ۲۰۰۶)
	پیش بینی و بهینه سازی	به معنای آماده شدن برای تغییرات کار آینده به شیوه ای فردی و اخلاقانه به منظور تلاش برای بهترین نتایج ممکن شغل و حرفه می باشد (وندهیجد و وندرهیجدن، ۲۰۰۶).
	انعطاف پذیری شخصی	کارکنان باید با تغییراتی که در بازار کار داخلی و خارجی اتفاق می افتد و خارج از کنترل آنهاست منطبق شوند و آن را بپذیرند (وندهیجد و وندرهیجدن، ۲۰۰۶)
	حس سازمانی	اشتراک گذاشتن مسئولیت ها، دانش، تجربیات، احساسات، اعتبارات، شکست، اهداف و غیره (وندهیجد و وندرهیجدن، ۲۰۰۶).
	تعادل	اشاره به مصالحه و سازگاری بین منافع و علایق متضاد میان کارکنان و کارفرمایان دارد (وندهیجد و وندرهیجدن، ۲۰۰۶).
فوگیت و همکاران، ۲۰۰۴	هویت کارراهه	هویت کارراهه شبیه سازی سازه هایی مانند هویت نقش، هویت شغلی و هویت سازمانی است که همه آنها به نحوه تعریف افراد از خودشان در یک زمینه کاری خاص مربوط می شود (فوگیت و همکاران، ۲۰۰۴)
	انطباق پذیری شخصی	افراد انطباق پذیر تمایل و توانایی تغییر عوامل شخصی مثل دانش، مهارت ها، توانایی ها، وضعیت، رفتارها و غیره را برای مواجه شدن با خواسته های شغلی دارند (فوگیت و همکاران، ۲۰۰۴).
	سرمایه اجتماعی و انسانی	توانایی فرد برای شناسایی و تحقق فرصت های شغلی (به عنوان مثال، قابلیت استخدام) به شدت تحت تأثیر چنین سرمایه ای قرار دارد (فوگیت و همکاران، ۲۰۰۴).
کلایت من و آت، ۱۹۹۹	دانش و مهارت های قابل اجرا	دانش و مهارت های کاربردی به تنهایی کافی نیست. در صورت لزوم، کارکنان باید مشتاق باشند و از این فرصت استفاده کنند که

مدل	ابعاد شناسایی شده	توضیح ابعاد
	تمایل به جابه‌جایی	جابه‌جا شوند و به محل کار دیگر منتقل شوند یا در محل کار خود تغییر کنند، علاوه بر این لازم است تا دانش فنی بازار کار را بدانند (کلایت‌من و آت، ۱۹۹۹).
	اطلاع از بازار کار	
دگریپ و همکاران، ۱۹۹۹	اشتیاق	این دو بعد با شش شاخص سنجیده می‌شوند که عبارتند از: ۱. تمایل به تحرک و جابه‌جایی بین مشاغل، ۲. ظرفیت تحرک و جابه‌جایی بین مشاغل، ۳. تمایل به مشارکت در آموزش، ۴. ظرفیت مشارکت در آموزش (دگریپ و همکاران، ۱۹۹۹).
	ظرفیت	

اشتیاق شغلی

مفهوم اشتیاق شغلی، اولین بار توسط ویلیام کان طی پژوهشی در سال ۱۹۹۰ مطرح شد (لی^۱، ۲۰۱۶). این مفهوم طی سال‌های ۱۹۹۹ تا ۲۰۰۵ مورد توجه صنعت بود و از سال ۲۰۰۶ نیز مورد علاقه مجامع علمی قرار گرفت (ولچ^۲، ۲۰۱۱ به نقل از آنیثا^۳، ۲۰۱۴). اشتیاق شغلی یکی از مفاهیم روان‌شناسی مثبت‌گرا در حیطه شغل محسوب می‌شود و درواقع به عنوان برجسته‌ترین مفهوم مثبت سازمانی، به‌ویژه میان مشاوران سازمانی مطرح است (سالانوا و شوفلی^۴، ۲۰۰۷ به نقل از ربیعی و همکاران، ۱۳۹۴). این مفهوم از عوامل زیادی همچون فرهنگ محل کار، ارتباطات سازمانی و شبکه‌های مدیریتی تأثیر می‌پذیرد و ارتقای آن سبب حفظ استعدادها و بهبود عملکرد سازمانی و درنهایت موجب موفقیت سازمان در عرصه کسب و کار می‌گردد (کومار و سویدا^۵، ۲۰۱۱). به عقیده هارتر^۶ و همکاران (۲۰۰۲) اشتیاق شغلی کارکنان به مشارکت و رضایت فردی و همچنین شور و شوق در کار، اشاره می‌کند. درواقع می‌توان گفت اشتیاق شغلی کارکنان، زمانی است که

1. Li
2. Welch
3. Anitha
4. Salanova & Schaufeli
5. Kumar & Swetha
6. Harter

فرد خود را از لحاظ جسمی، شناختی و احساسی به یک شغل غرق کند (والکوف، ۲۰۱۶). این عامل در مواجهه با نیازمندی‌های جدید و چالش برانگیز شغل می‌تواند بسیار کمک‌کننده باشد (باکر و لیتر^۱، ۲۰۱۰).

یکی از مدل‌های پرکاربرد در این زمینه مدل شوفلی^۲ و باکر (۲۰۰۳) است که اشتیاق شغلی را در سه بعد تعریف نموده‌اند و عبارتند از:

- شور و شوق در کار: شور و شوق در کار (انرژی) سطح بالایی از انرژی و تحمل روانی فرد هنگام کار و تمایل به صرف تلاش در آن کار با وجود سختی آن است و برای دستیابی به موفقیت در رقابت و مبارزه‌ها، عنصر حیاتی به‌شمار می‌آید (هایاس^۳، ۲۰۰۹ به‌نقل از فریاد و همکاران، ۱۳۹۳).

- فداکاری: دومین بعد از اشتیاق شغلی وقف‌شدن در کار یا همان فداکاری می‌باشد، این مؤلفه بعد هیجانی اشتیاق شغلی است به‌گونه‌ای که افرادی که در این بعد دارای نمره بالایی هستند به شغلشان علاقمند هستند و احساس مثبتی نسبت به آن دارند (پورعباس و همکاران، ۱۳۹۲).

- جذب: بعد نهایی اشتیاق شغلی که جذب نام دارد اشاره می‌کند به تمرکز کامل و عمیقاً غوطه‌ورشدن در کار به‌طوری‌که زمان به‌سرعت می‌گذرد و برای فرد مشکل است از کار جدا شود (شوفلی و همکاران، ۲۰۰۲).

باتوجه به مرور مبانی نظری فرضیه زیر قابل طرح است:

– اشتیاق شغلی پرستاران بر عملکرد آنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

نظریه‌های اشتیاق شغلی

در این بخش تعدادی از مهم‌ترین نظریه‌های اشتیاق شغلی در جدول (۳) آورده شده است.

1. Bakker & Leiter
2. Schaufeli
3. Hayase

جدول ۳. نظریه‌های اشتیاق شغلی

نظریه	توصیف کوتاه
کان، ۱۹۹۰	اشتیاق عبارت است از اعمال نفوذ اعضای سازمان به نقش‌های کاری خود؛ در اشتیاق افراد خود را از لحاظ فیزیکی، شناختی و عاطفی در طول ایفای نقش به کار می‌گیرند و ابراز می‌دارند، در اشتیاق شغلی، کارکنان احساس می‌کنند به‌عنوان بازپرداخت برای منابعی که از سازمان خود دریافت می‌کنند، موظف هستند خود را عمیقاً در ایفای نقش خود به کار گیرند (کان، ۱۹۹۰؛ ساکس، ۲۰۰۶)
شوفلی، ۲۰۰۲	اشتیاق یک حالت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با کار است که با سه مؤلفه شور و شوق در کار، فداکاری و جذب مشخص می‌شود. می‌توان گفت اشتیاق به‌جای یک حالت لحظه‌ای و مشخص، به یک حالت شناختی عاطفی ماندگار و فراگیر اشاره دارد که بر هیچ جسم، رویداد، فرد یا رفتار خاص متمرکز نیست (شوفلی و باکر، ۲۰۰۴).
مسلج و لیتز، ۱۹۹۷	اشتیاق شغلی با سه بعد انرژی، درگیری و اثربخشی مشخص می‌شود که مخالف خستگی، بدبینی و ناکارآمدی در فرسودگی شغلی است، همچنین شش حوزه زندگی کاری منجر به فرسودگی شغلی و اشتیاق شغلی می‌شود که عبارتند از: حجم کاری، کنترل، پاداش و به‌رسمیت‌شناختن، جامعه و حمایت اجتماعی، عدالت درک‌شده و ارزش (ساکس، ۲۰۰۶).

عملکرد کارکنان

سازمان‌های امروزی برای داشتن مزیت رقابتی پایدار و رسیدن به اهداف خود نیازمند داشتن کارکنانی با عملکرد اثربخش و بالا هستند (قربان‌زاده، ۱۳۹۲). پولاک معتقد است عملکرد کارکنان از پویایی‌های گوناگونی نظیر توانایی یادگیری و سازگاری با شرایط در حال تغییر تأثیر می‌پذیرد (پولاک، ۲۰۱۵).

از جمله مهم‌ترین عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

- استعداد: کشف استعدادها و تخصیص وظایف متناسب با استعداد کارمندان سهم بسزایی در ارتقای عملکرد آنان دارد.

- دانش و مهارت: توسعه و آموزش مهارت‌های کارکنان به‌عنوان مکمل استعداد سبب افزایش عملکرد کارکنان و تعالی سازمان‌ها می‌شود.
 - فرصت: این عامل برای استفاده مؤثر از استعداد و مهارت‌ها ضروری است. درواقع این فرصت هم از جنس زمان است، به‌این‌معنا که کارکنان نیاز به وقت کافی دارند تا عملکردهای موردنظر را بروز دهند و هم از جنس اختیار است، به‌این‌معنا که باید به کارکنان اعتماد کرد و به آنها اختیارات لازم را (متناسب با مسئولیت‌ها و صلاحیت‌هایشان) تفویض کرد.
 - منابع: منابع و امکانات، تجهیزات و ابزار و اطلاعات، چنانچه به میزان لازم و کافی و با کیفیت و در زمان مناسب دراختیار کارکنان قرار گیرد می‌تواند تسهیل‌گر رفتارها و عملکردهای مطلوب آنها باشد.
 - انگیزه: توجه مدیریت به نیازهای متنوع کارکنان می‌تواند انگیزه لازم را برای دستیابی به عملکرد مطلوب در آنان فراهم کند.
 - هدف و برنامه: اهداف مشخص سبب متمرکز شدن انرژی و منابع می‌شود.
 - مثبت‌اندیشی، پایداری و پشتکار: پشتکار و مثبت‌اندیشی کمک می‌کند تا کارکنان در مسیر اجرای برنامه‌ها و دستیابی به اهداف، کار را با انرژی و اشتیاق آغاز کنند، ادامه دهند و به سرانجام برسانند (ابوالعالی، ۱۳۸۹ به نقل از قربانزاده، ۱۳۹۲).
- پولاک در پژوهشی به تقلید از ویلیام و اندرسون^۱ (۱۹۹۱) عملکرد کارکنان را با سه بعد آن شامل رفتار در نقش^۲، رفتار شهروندی سازمانی کارمند در افراد^۳ و رفتار شهروندی سازمانی کارمند در سازمان^۴ اندازه‌گیری کرده است. برای مثال او از سؤالاتی همچون نحوه‌ی مواجهه‌شدن با الزامات رسمی کار، رفتار در نقش را اندازه‌گیری کرده است و با پرسش درباره میزان کمک به دیگران در انجام کارهای سخت و یا انتقال اطلاعات به همکاران میزان رفتار شهروندی سازمانی کارمند در افراد را سنجیده است. همچنین از سؤالاتی همچون میزان پایبندی به قوانین غیر رسمی

1. Williams & Anderson

2. IRB: in role behavior

3. OCBI: employee organizational citizenship behavior targeted at the individual

4. OCBO: employee organizational citizenship behavior targeted at the organization

برای حفظ نظم یا حفاظت از اموال سازمان برای اندازه‌گیری رفتار شهروندی سازمانی کارمند در سازمان، استفاده کرده است (پولاک، ۲۰۱۵). رفتار شهروندی سازمانی در افراد رفتاری است که مستقیماً به افراد خاصی کمک می‌کنند و از این طریق به‌طور غیرمستقیم به‌معنای کمک به سازمان است. درحالی‌که رفتار شهروندی سازمانی در سازمان رفتاری است که به‌طور کلی به نفع سازمان است (ویلیام و اندرسون^۱، ۱۹۹۱). عملکرد کارکنان می‌تواند در درک ارباب‌رجوع از کیفیت خدمات و میزان شکایات آنان اثرگذار باشد (ژانگ^۲، ۲۰۱۲). همچنین عملکرد مطلوب کارکنان بهبود مستمر آن سبب سودآوری سازمان و تسهیل در تحقق اهداف راهبردی آن می‌شود (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸). در این پژوهش عملکرد کارکنان توسط خود ایشان و براساس ادراکی که از عملکرد خود دارند، ارزیابی می‌شود.

مرور مطالعات پیشین

در ارتباط با موضوع پژوهش، تحقیقاتی در حوزه داخلی و خارجی صورت پذیرفته است که براساس مرتبط‌ترین با موضوع پژوهش، به بررسی آن پرداخته می‌شود.

تحقیقات داخلی

حاجی‌حسینی و کاوه (۱۳۹۵) در مقاله تعیین سهم جهت‌گیری هدف، حمایت سازمانی ادراک‌شده و پنج عامل بزرگ شخصیت در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان زن شهرستان شهرکرد در یک نمونه ۲۳۰ نفره از معلمان زن، با استفاده از رگرسیون نشان دادند که دو مؤلفه جهت‌گیری هدف (جهت‌گیری هدف برای تأیید عملکرد و جهت‌گیری هدف برای رسیدن به هدف)، دو مؤلفه شخصیت (بازبودن به تجربه و روان‌رنجوری) و حمایت سازمانی ادراک‌شده سهم معنی‌داری در پیش‌بینی اشتیاق شغلی دارند.

نوروزی و همکاران (۱۳۹۵) در مقاله بررسی رابطه بین اشتیاق شغلی با عملکرد نوآورانه و مشتری‌گرایی کارکنان بانک‌های مسکن استان گلستان در یک نمونه ۱۵۹ نفره از کارکنان، با

1. Williams & Anderson
2. Zhang

استفاده از آزمون‌های همبستگی و رگرسیون نشان دادند بین کلیه ابعاد اشتیاق شغلی با عملکرد نوآورانه و مشتری‌گرایی کارکنان بانک‌های مسکن استان گلستان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. سه بعد اشتیاق شغلی، شامل: شور و شوق در کار، پشتکار در کار و غرق‌شدن در کار مورد بررسی قرار گرفته است.

ملایی و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه که پژوهشی توصیفی-همبستگی و در میان یک نمونه ۲۰۰ نفره از کارکنان یک مرکز خدمات درمانی در شهر اصفهان انجام شد، با استفاده از روش همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون نشان دادند که بین معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین تجربه عرفانی و معنوی و پیوند معنوی از مؤلفه‌های معنویت در محیط کار، نیرومندی از مؤلفه‌های اشتیاق شغلی و انگیزه درونی، پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌دار عملکرد وظیفه هستند.

پویان و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان تأثیر ابعاد اشتیاق شغلی بر مدیریت عملکرد در اداره کل میراث فرهنگی صنایع دستی و گردشگری خراسان جنوبی در یک نمونه ۱۱۲ نفره از کارکنان، با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین اشتیاق شغلی و مدیریت عملکرد را تأیید کردند. با توجه به اینکه در این پژوهش رابطه کلیه ابعاد اشتیاق شغلی با مدیریت عملکرد کارکنان معنی‌دار بود و کلیه فرضیه‌های تحقیق مورد قبول واقع شد، پیش‌بینی شد با افزایش اشتیاق شغلی کارکنان، مدیریت عملکرد کارکنان تسهیل یابد.

زاهدی و زکی‌زاده (۱۳۹۳) در مقاله تأثیر قابلیت استخدام بر موفقیت کارراه شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی استان قزوین در یک نمونه ۱۳۰ نفره از کارکنان، با استفاده از رگرسیون خطی ساده نشان دادند که ابعاد قابلیت استخدام (تخصص حرفه‌ای، پیش‌بینی و بهینه‌سازی، انعطاف‌پذیری شخصی، حس سازمانی و توازن) بر موفقیت کارراه (موفقیت شغلی، موفقیت بین فردی، موفقیت مالی، موفقیت سلسله‌مراتبی و رضایت از زندگی) تأثیرگذار هستند.

تحقیقات خارجی

پولاک (۲۰۱۵) در رساله یادگیری با اشتیاق: هدف‌گرایی رهبر، هدف‌گرایی کارکنان و نقش

واسطه‌گری یادگیری کارکنان بر اشتیاق شغلی و بر عملکرد کارکنان در یک نمونه ۳۹۴ نفره از کارکنان سه شرکت تولیدی و یک شرکت کفپوش تجاری، با استفاده از رگرسیون و آزمون ANOVA نشان داد که بین حالت هدف‌گرایی یادگیری کارکنان و اشتیاق شغلی آنان، رابطه مثبت وجود دارد. همچنین به این نتیجه رسید که بین حالت هدف‌گرایی یادگیری و یادگیری کارکنان یک ارتباط مثبت وجود دارد و یادگیری کارکنان میان حالت هدف‌گرایی یادگیری و اشتیاق شغلی کارکنان واسطه‌گری می‌کند و یک ارتباط مثبت میان اشتیاق شغلی کارکنان و عملکرد آنان وجود دارد.

والکوف (۲۰۱۶) در رساله ادراک شخصی از قابلیت استخدام، تعهد سازمانی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های اشتیاق شغلی کارکنان در یک نمونه ۸۸ نفره از کارکنان سازمان‌های جنوب غربی و مرکزی فلوریدا، با استفاده از رگرسیون و آزمون ANOVA نشان داد که متغیرهای مستقل ادراک شخصی از قابلیت استخدام و تعهد سازمانی، پیش‌بینی‌کننده‌های مهمی از اشتیاق شغلی کارکنان هستند. متغیرهای جمعیتی و فردی مانند سطح شغلی، سطح تحصیلات، جنسیت، نسل و اندازه سازمانی، پیش‌بینی‌کننده‌های قابل‌توجهی از اشتیاق شغلی کارکنان نبود.

هان و کیم^۱ (۲۰۱۷) در مقاله یک مطالعه تجربه روی ارتباط بین ادراک از قابلیت استخدام و عملکرد کارکنان در یک نمونه ۳۳۴ نفره از کارکنان و ۳۷ نفره از سرپرستان سازمان‌های کره جنوبی، با استفاده از رگرسیون سلسله‌مراتبی نشان دادند که ادراک از قابلیت استخدام با سه حوزه عملکرد کارکنان شامل: عملکرد در نقش، عملکرد انطباقی و عملکرد فرانش ارتباط مثبت دارد و یک اثر متقابل بین ادراک از قابلیت استخدام و کیفیت ادراک شده از استخدام بر عملکرد فرانش مشهود است.

ین^۲ و همکاران (۲۰۱۶) در مقاله نقش واسطه‌هدف‌گرایی یادگیری در رابطه بین اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه کاری در یک نمونه ۲۶۵ نفره از کارکنان منتخب شش دانشگاه دولتی واقع در مناطق شمالی و مرکزی مالزی، نشان دادند که اشتیاق شغلی تأثیر مثبتی بر هدف‌گرایی یادگیری

1. Hahn & Kim
2. Yean

دارد و هدف‌گرایی یادگیری تأثیر مثبتی بر رفتار نوآورانه کاری برجا می‌گذارد. همچنین هدف‌گرایی رابطه بین اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه کاری را واسطه‌گری می‌کند، درواقع اعضای هیئت‌علمی که به‌شدت در شغل خود اشتیاق دارند، بیشتر احتمال دارد سطح بالایی از هدف‌گرایی یادگیری را نشان دهند که درنهایت به شرکت در رفتارهای نوآورانه متمایل می‌شود.

آدریانسنس^۱ و همکاران (۲۰۱۵) در مقاله وابستگی هدف‌گرایی با اشتیاق شغلی و فرسودگی شغلی در پرستاران اورژانس در یک نمونه ۱۷۰ نفره از پرستاران سیزده بیمارستان ثالث بلژیکی، با استفاده از رگرسیون سلسله‌مراتبی و آزمون ANOVA نشان دادند هدف‌گرایی تسلط-گرایشی به‌شدت با افزایش اشتیاق شغلی و کاهش فرسودگی شغلی در ارتباط است، همچنین هدف‌گرایی عملکرد اجتنابی به‌شدت با کاهش در اشتیاق شغلی و افزایش در فرسودگی شغلی مرتبط می‌باشد. آنیدا (۲۰۱۴) در مقاله عوامل تعیین‌کننده اشتیاق شغلی کارکنان و تأثیر آنها بر عملکرد کارکنان در یک نمونه ۷۰۰ نفره از کارکنان سطوح مدیریتی متوسط و پایین از سازمان‌های کوچک، با استفاده از رگرسیون و آزمون ANOVA نشان داد که تمام عوامل سلامت محل کار، برنامه‌های جبران خسارت، روابط تیم و همکاران، رهبری، محیط کار، سیاست‌ها و رویه‌ها، آموزش و توسعه حرفه‌ای به‌طور قابل توجهی اشتیاق شغلی کارکنان را بیان می‌کند. همچنین اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کارکنان دارد.

داسیلوا^۲ و همکاران (۲۰۱۰) در مقاله رابطه هدف‌گرایی کارکنان با عملکرد خلاقانه در یک نمونه ۱۰۸ نفره از کارکنان سه سازمان غیرانتفاعی، با استفاده از رگرسیون چندگانه سلسله‌مراتبی نشان دادند هدف‌گرایی یادگیری با عملکرد خلاقانه رابطه مثبت دارد و هدف‌گرایی اجتنابی دارای رابطه منفی با خلاقیت است. همچنین تمایل به تجربه‌های جدید رابطه بین هدف‌گرایی اثباتی و عملکرد خلاقانه را تعدیل می‌کند.

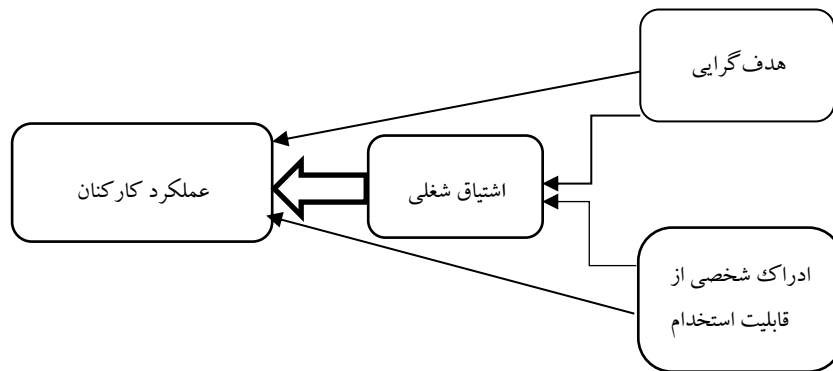
سانچس منجاواکس و همکاران (۲۰۱۳) در مقاله خود با عنوان قابلیت استخدام داخلی به‌عنوان یک استراتژی برای حفظ کارکنان کلیدی در یک نمونه ۲۳۸ نفره از متخصصان شاغل تحت قرارداد با یک شرکت خصوصی در والنسیا اسپانیا، نشان دادند که قابلیت استخدام باید از طریق

1. Adriaenssens
2. Da Silva

تقویت قرارداد روانی بین شرکت و کارمند به وسیله شناخت حرفه‌ای، یکی از عوامل ضروری در دستیابی به تعهد موردنظر، وفاداری، سازگاری و بهره‌وری از کارکنان محسوب شود. فرضیه‌های پیشنهادی از طریق تجزیه و تحلیل علی (معادلات ساختاری، LISREL) با هم مقایسه شدند. دکوپر^۱ و همکاران (۲۰۰۸) در مقاله خود با عنوان قابلیت استخدام و رفاه کارکنان: با نقش واسط ناامنی شغلی در یک نمونه ۵۵۹ نفره از کارکنان بخش‌های هفت سازمان بلژیکی، با استفاده از رگرسیون سلسله‌مراتبی نشان دادند قابلیت استخدام به‌طور مثبت با اشتیاق شغلی و رضایت از زندگی در ارتباط است، همچنین قابلیت استخدام به‌طور منفی با ناامنی شغلی در ارتباط است، به این معنا که کارکنان با قابلیت استخدام بالا در مقایسه با کارکنان با قابلیت استخدام پایین کم‌تر احساس ناامنی می‌کنند و ناامنی شغلی با کاهش اشتیاق شغلی و نارضایتی از زندگی در ارتباط است. بنابراین، ناامنی شغلی میان قابلیت استخدام و رفاه کارکنان میانجی‌گری می‌کند.

مدل مفهومی تحقیق

باتوجه به موارد مطرح شده در ادبیات و مبانی نظری تحقیق، مدل مفهومی این پژوهش به صورت شکل (۱) می‌باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی ترکیبی تحقیق (برگرفته از Pollock, 2015 و Volkov, 2016)

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی پیمایشی است. همچنین این مطالعه به جهت بررسی اثرات متغیرها بین پرستاران و نهایتاً ارائه پیشنهادهای کاربردی برای بیمارستان در راستای رفع مشکلات و بهبود وضع موجود، جنبه کاربردی پیدا می‌کند. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۶۴ نفر پرستار مرد و زن بیمارستان‌های فارابی و هفده شهریور در شهرستان مشهد در سال ۱۳۹۷ بودند که پژوهش روی آنان و در سطح فردی انجام شد. روش نمونه‌گیری نیز تصادفی ساده است و تعیین حجم نمونه در این پژوهش با استفاده از جدول مورگان ۱۵۴ نفر (۳۳ نفر مرد، ۱۲۱ نفر زن) به دست آمد.

برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه هدف‌گرایی پولاک (۲۰۱۵) شامل ۹ سؤال، پرسشنامه عملکرد پولاک (۲۰۱۵) شامل ۱۰ سؤال، پرسشنامه ادراک شخصی از قابلیت استخدام والکوف (۲۰۱۶) شامل ۶ سؤال و پرسشنامه اشتیاق شغلی والکوف (۲۰۱۶) شامل ۱۲ سؤال استفاده شده است. به‌طور کلی پرسشنامه پژوهش دارای ۳۷ سؤال است که براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم (کاملاً موافقم=۱، موافق=۲، نه موافق نه مخالف=۳، مخالف=۴، کاملاً مخالف=۵) طراحی شده است.

به‌منظور واکاوی داده‌های پژوهش حاضر، ابتدا اطلاعات حاصل از پرسشنامه استخراج و سپس از طریق نرم‌افزارهای آماری SPSS19 و SMART PLS در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت تا پذیرش و یا عدم پذیرش فرضیه‌های پژوهش، بررسی شود.

یافته‌ها

در جدول (۴) تحلیل توصیفی نمونه‌ها آورده شده است.

جدول ۴. تحلیل توصیفی نمونه‌ها

متغیر	سطوح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۳۳	۲۱/۴
	زن	۱۲۱	۷۸/۶
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۲۳	۱۴/۹
	۳۱ تا ۴۰ سال	۸۵	۵۵/۲
	۴۱ تا ۵۰ سال	۴۶	۲۹/۹
	بالتر از ۵۱ سال	–	–
تحصیلات	فوق دیپلم	۱۵	۹/۷
	کارشناسی	۱۲۹	۸۳/۸
	کارشناسی ارشد	۱۰	۶/۵
سابقه کاری	کمتر از ۵ سال	۱۴	۹/۱
	۵ تا ۱۰ سال	۳۶	۲۳/۴
	۱۰ تا ۱۵ سال	۴۳	۲۷/۹
	۱۵ تا ۲۰ سال	۴۸	۳۱/۲
	۲۰ تا ۲۵ سال	۱۲	۷/۸
	۲۵ سال به بالا	۱	۰/۶
وضعیت تأهل	مجرد	۲۱	۱۳/۶
	متاهل	۱۳۳	۸۶/۴

پایایی سازه^۱ (سازگاری درونی)

برای اندازه‌گیری پایایی از شاخص پایایی ترکیبی^۲ در مدل PLS استفاده شده که باید بزرگتر یا مساوی ۰/۶ باشد. جدول (۵) مقدار پایایی سازه را برای هریک از متغیرهای مکنون نشان می‌دهد.

1. Construct reliability

۲. Composite reliability

جدول ۵. ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای تحقیق

کد متغیر	متغیر	نوع مقیاس	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
GO	هدف گرایی	لیکرت ۵ نقطه‌ای	۰/۷۹۳	۰/۷۷۲
SPE	ادراک شخصی از قابلیت استخدام	لیکرت ۵ نقطه‌ای	۰/۶۴۶	۰/۷۵۹
WE	اشتیاق شغلی	لیکرت ۵ نقطه‌ای	۰/۸۸۲	۰/۸۲۱
P	عملکرد	لیکرت ۵ نقطه‌ای	۰/۸۴۸	۰/۷۸۶

همان‌طور که مشاهده می‌شود مقدار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی در جدول (۵) نشان داده شده و ملاحظه می‌شود که این ضرایب همگی بالاتر از ۰/۶ می‌باشند. بنابراین، مدل اندازه‌گیری از پایایی سازه مناسبی برخوردار است.

روایی (اعتبار) همگرا

روایی (اعتبار) همگرا^۱ در مدل PLS توسط معیار میانگین واریانس استخراجی (AVE)^۲ مورد تحلیل قرار می‌گیرد. این شاخص نشان‌دهنده میزان واریانس است که یک سازه (متغیر مکنون) از نشانگرهایش به‌دست می‌آورد. برای این معیار مگنر و همکاران^۳ (۱۹۹۶) مقادیر بیشتر از ۰/۴ را پیشنهاد می‌کنند؛ چرا که این مقدار تضمین می‌کند حداقل ۴۰ درصد واریانس یک سازه توسط نشانگرهایش تعریف می‌شود. در جدول (۶) نتایج حاصل از بررسی روایی همگرا در تحقیق حاضر ارائه شده است.

۱. Convergent validity

۲. Average variance extracted

3. Magner et al

جدول ۶. روایی همگرایی سازه‌های (متغیرهای مکنون) تحقیق

کد متغیر	متغیر	میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)
GO	هدف‌گرایی	۰/۶۰۲
SPE	ادراک شخصی از قابلیت استخدام	۰/۶۰۹
WE	اشتیاق شغلی	۰/۷۳۵
P	عملکرد	۰/۷۰۰

همان‌طور که ملاحظه می‌شود تمامی مقادیر میانگین واریانس استخراج‌شده از ۰/۴ بیشتر بوده و بنابراین، مدل اندازه‌گیری از روایی همگرایی مناسب برخوردار است. خروجی نرم‌افزار برای روایی همگرا در زیر آورده شده است.

Quality Criteria Overview

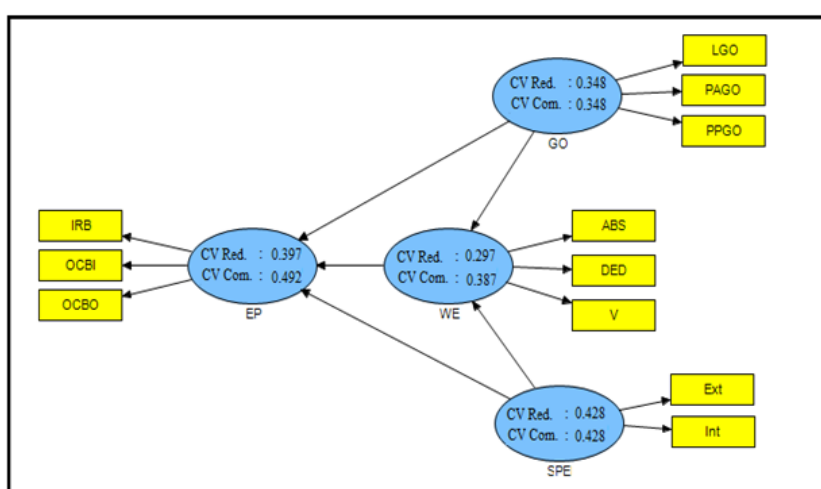
	<u>AVE</u>	<u>Composite Reliability</u>	<u>R Square</u>	<u>Cronbachs Alpha</u>
EP	0.700266	0.885427	0.377510	0.856964
GO	0.602022	0.852375	-	0.804127
SPE	0.609382	0.772057	-	0.646274
WE	0.735496	0.903552	0.341423	0.882744

بررسی شاخص‌های برازش مدل

برای بررسی کیفیت یا اعتبار مدل از بررسی اعتبار^۱ که شامل شاخص بررسی اعتبار اشتراک^۲ شاخص بررسی اعتبار حشو یا افزونگی^۳ می‌باشد، استفاده شده است. شاخص اشتراک، کیفیت مدل اندازه‌گیری هر متغیر را می‌سنجد. شاخص حشو نیز که به آن Q^2 استون-گیسر نیز می‌گویند،

1. Cross-validation
2. CV-Communality
3. CV-Redundancy

با در نظر گرفتن مدل اندازه گیری، کیفیت مدل ساختاری را برای هر متغیر اندازه گیری می کنند. مقادیر مثبت این شاخص ها نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه گیری و ساختاری می باشد. نتایج برازش در شکل (۲) و جدول (۷) ارائه شده است. همان گونه که ملاحظه می شود، شاخص ها مثبت و بزرگتر از صفر هستند، لذا مدل اندازه گیری و ساختاری تحقیق، دارای کیفیت مناسب و قابل قبول است.



شکل ۲. شاخص های برازش مدل

جدول ۷. شاخص های اشتراک (CV Com) و شاخص حشو (CV Red)

کد متغیر	متغیر	CV Com	CV Red
GO	هدف گرایی پرستاران	۰/۳۴۸	۰/۳۴۸
SPE	ادراک شخصی از قابلیت استخدام	۰/۴۲۸	۰/۴۲۸
WE	اشتیاق شغلی پرستاران	۰/۳۸۷	۰/۲۹۷
P	عملکرد پرستاران	۰/۴۹۲	۰/۳۹۷

در جدول (۸) نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق ذکر شده است.

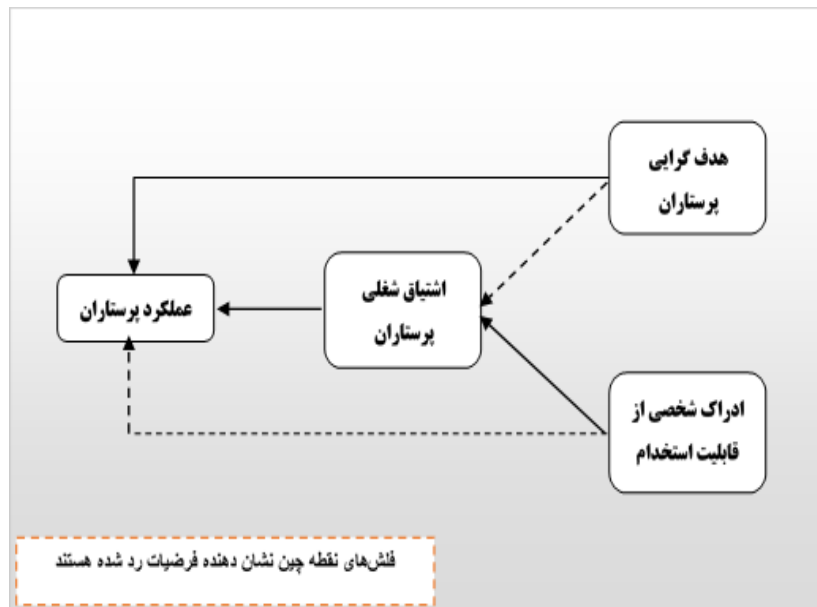
جدول ۸. خلاصه‌ی نتایج آزمون فرضیه

ردیف	فرضیه	ضریب مسیر	T-value	نتیجه آزمون
۱	هدف‌گرایی پرستاران ⇨ عملکرد پرستاران	۰/۴۸۵	۴/۷۵۹	تأیید فرضیه
۲	ادراک شخصی از قابلیت استخدام ⇨ عملکرد پرستاران	-۰/۰۶۷	۰/۵۵۹	عدم تأیید فرضیه
۳	هدف‌گرایی پرستاران ⇨ اشتیاق شغلی پرستاران	۰/۱۴۸	۱/۳۴۷	عدم تأیید فرضیه
۴	ادراک شخصی از قابلیت استخدام ⇨ اشتیاق شغلی پرستاران	۰/۴۶۷	۴/۷۸۶	تأیید فرضیه
۵	اشتیاق شغلی پرستاران ⇨ عملکرد پرستاران	۰/۲۴۳	۲/۴۶۰	تأیید فرضیه
	فرضیه	از طریق		نتیجه آزمون
۶	هدف‌گرایی پرستاران ⇨ عملکرد پرستاران	اشتیاق شغلی پرستاران		تأیید فرضیه
۷	ادراک شخصی از قابلیت استخدام ⇨ عملکرد پرستاران	اشتیاق شغلی پرستاران		عدم تأیید فرضیه

علاوه‌براین، باتوجه‌به اهمیت هدف‌گرایی و ابعاد آن، به بررسی تأثیر ابعاد هدف‌گرایی بر اشتیاق شغلی و عملکرد پرستاران پرداخته شده است که در جدول (۹) به نتایج آن اشاره شده است.

جدول ۹. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های مربوط به ابعاد هدف‌گرایی

فرضیه	ضریب مسیر	T-value	نتیجه آزمون
LGO ⇨ عملکرد پرستاران	۰/۱۴۵	۱/۱۶۸	عدم تأیید فرضیه
PAGO ⇨ عملکرد پرستاران	۰/۱۶۹	۱/۴۱۸	عدم تأیید فرضیه
PPGO ⇨ عملکرد پرستاران	۰/۳۰۳	۲/۸۳۹	تأیید فرضیه
LGO ⇨ اشتیاق شغلی پرستاران	۰/۲۴۳	۲/۳۴۴	تأیید فرضیه
PAGO ⇨ اشتیاق شغلی پرستاران	۰/۰۵۶	۰/۵۲۵	عدم تأیید فرضیه
PPGO ⇨ اشتیاق شغلی پرستاران	-۰/۰۹۵	۰/۹۱۵	عدم تأیید فرضیه
فرضیه	از طریق		نتیجه آزمون
LGO ⇨ عملکرد پرستاران	اشتیاق شغلی پرستاران		تأیید فرضیه
PAGO ⇨ عملکرد پرستاران	اشتیاق شغلی پرستاران		تأیید فرضیه
PPGO ⇨ عملکرد پرستاران	اشتیاق شغلی پرستاران		تأیید فرضیه



شکل ۳. مدل نهایی پژوهش

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد رابطه هدف گرایی پرستاران با عملکرد آنها مثبت و معنی‌دار است و این بدین معناست که در جامعه مورد مطالعه (بیمارستان‌های فارابی و هفده شهریور) هدف گرایی پرستاران بر عملکرد آنان اثر دارد. نتایج این پژوهش بیانگر آن است که حالت هدف گرایی عملکرد اثباتی بر عملکرد پرستاران تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. درمقابل بررسی‌ها ثابت کرد میان هدف گرایی یادگیری و هدف گرایی عملکرد اجتنابی با عملکرد پرستاران، رابطه معنی‌داری وجود ندارد. گیل معتقد است هدف گرایی دارای تأثیری قوی بر عملکرد افراد است. تحقیقات نشان می‌دهد افراد صاحب حالت هدف گرایی اثباتی تمایل به اثبات صلاحیت خود و به‌دست آوردن قضاوت مطلوب درمورد آن دارند (واندوال، ۱۹۹۷). درهمین راستا پژوهش حاضر نشانگر آن است که پرستاران دارای حالت هدف گرایی عملکرد اثباتی در بیمارستان‌های فارابی و هفده شهریور به‌دلیل تلاش برای اثبات شایستگی‌ها و توانایی‌های

خود در کار محوله و سعی در بهتر بودن از دیگران و همچنین تمایل و تلاش آنها برای به‌نمایش گذاشتن مهارت‌ها و دستاوردهایشان عملکرد بهتری در کارشان نشان می‌دهند، بهتر از عهده الزامات شغلی خود برمی‌آیند و پایداری بیشتری به قوانین رسمی و غیررسمی سازمان خود دارند.

ازسوی دیگر، نتایج این پژوهش بیانگر آن است که در جامعه مورد مطالعه (بیمارستان‌های فارابی و هفده شهریور) ادراک شخصی از قابلیت استخدام بر عملکرد پرستاران تأثیر ندارد. نتیجه حاصل از این فرضیه با پژوهش هان و کیم (۲۰۱۸) همسویی ندارد. آنها در پژوهش خود روی ارتباط بین ادراک از قابلیت استخدام و عملکرد کارکنان به این نتیجه رسیدند که ادراک از قابلیت استخدام با سه حوزه عملکرد کارکنان شامل: عملکرد در نقش، عملکرد انطباقی و عملکرد فرانش ارتباط مثبت دارد. در توجیه عدم تأیید این فرضیه می‌توان گفت قصور در حرفه پرستاری به دلیل سروکار داشتن با جان و سلامت انسان‌ها غیر قابل چشم‌پوشی است. پرستاران بیمارستان‌های فارابی و هفده شهریور بر این باور بودند که مشکلات سازمانی و فردی نباید کم‌ترین اثر سوء در عملکرد آنان داشته باشد، پرواضح است کوتاهی پرستار در انجام درست وظایف خود خسارات قابل ملاحظه و چه‌بسا غیر قابل جبرانی را بر سازمان و بیماران وارد می‌کند. از این رو به نظر می‌رسد ادراکی که پرستاران بیمارستان‌های فارابی و هفده شهریور از قابلیت استخدام‌پذیری خود دارند، تأثیری در عملکرد آنان ایجاد نخواهد کرد و یقیناً این امر به دلیل شغل حساس و خطیر آنها به دلیل مواجهه بودن با سلامت و جان انسان‌هاست.

همچنین پژوهش حاضر نشان داد رابطه بین هدف‌گرایی پرستاران و اشتیاق شغلی آنان رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار نیست؛ این بدین معناست که در جامعه مورد مطالعه (بیمارستان‌های فارابی و هفده شهریور) هدف‌گرایی پرستاران بر اشتیاق شغلی آنان تأثیر ندارد. نتایج پژوهش حاضر در رابطه ابعاد هدف‌گرایی با اشتیاق شغلی در پرستاران بیمارستان‌های مذکور نشان داد بین هدف‌گرایی عملکرد اثباتی و هدف‌گرایی عملکرد اجتنابی با اشتیاق شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. به نظر می‌رسد به دلیل تلاشی که افراد دارای حالت هدف‌گرایی عملکرد اثباتی برای نشان دادن شایستگی‌های خود به دیگران دارند، آن گونه که باید به ماهیت کار و انجام وظایف شغلی خود علاقه و اشتیاق نشان نمی‌دهند و تمام فکر و ذهن خود را معطوف به اثبات خود می‌کنند، در نتیجه

از سطوح عاطفی و شناختی شان در ایفای نقش استفاده نکرده و اشتیاق آنها تحت تأثیر قرار نخواهد گرفت. از طرف دیگر، افراد دارای حالت هدف گرایی اجتنابی نیز به دلیل ترس از شکست و اجتنابی که از قضاوت منفی دیگران درمورد خود دارند، کم تر در انجام وظایف خود با اشتیاق عمل می کنند و ترس از بی کفایت دیده شدن آنها را از اشتیاق در انجام وظایف محوله دور نگه خواهد داشت. در حالی که حالت هدف گرایی یادگیری در پرستاران با اشتیاق شغلی آنان رابطه مثبت و معنی دار دارد. نتیجه حاصل در رابطه هدف گرایی یادگیری و اشتیاق شغلی با تحقیقات پولاک (۲۰۱۵) و بخشی از یافته های آدریانسنس (۲۰۱۵) همخوانی دارد. طبق نظر واندوال و همکاران (۲۰۰۱) به نقل از داسیلوا و همکاران (۲۰۱۰) کارکنان دارای هدف گرایی یادگیری احتمال بیشتری دارد فعالانه عمل کنند، مهارت ها را هنگام مطالبه وظایف چالش برانگیز توسعه دهند، توانایی انطباق با محیط جدید را داشته باشند، بازخورد را به طور مؤثر پردازش کنند و تمایل به ایده های جدید داشته باشند. دوک (۱۹۸۶) معتقد است هدف گرایی یادگیری یک ذهنیت داخلی است که کارمندان را تشویق می کند تا مهارت های جدید خود را با یادگیری استعداد های جدید ارتقا دهند (به نقل از ین و همکاران، ۲۰۱۶). بررسی های به عمل آمده در بیمارستان های مورد مطالعه نشان داد پرستاران دارای حالت هدف گرایی یادگیری، شور و شوق بیشتری در انجام مسئولیت های شان می دهند و دلبستگی بیشتری به شغل و سازمان خود دارند، در توجیه این امر می توان گفت افراد دارای حالت هدف گرایی یادگیری به دلیل میل ذاتی خود به پیشرفت، یادگیری و توسعه مهارت ها، شور و شوق و انعطاف پذیری بیشتری در کارشان دارند و پابندی بیشتری به حرفه خود نسبت به دیگران نشان می دهند که این امر به دلیل ویژگی های خاص افراد دارای حالت هدف گرایی یادگیری اتفاق می افتد.

نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد رابطه بین ادراک شخصی از قابلیت استخدام و اشتیاق شغلی پرستاران، تأثیری مثبت و معنی دار است. بدین معنا که در جامعه مورد مطالعه (بیمارستان های فارابی و هفده شهریور) ادراک شخصی از قابلیت استخدام بر اشتیاق شغلی پرستاران تأثیر مثبت و معنی دار دارد. نتیجه حاصل از این فرضیه با پژوهش والکوف (۲۰۱۶) همخوانی دارد. همچنین در پژوهشی توسط دکویپر و همکارانش (۲۰۰۸) نشان داده شد قابلیت استخدام به طور مثبت با اشتیاق شغلی و رضایت از زندگی در ارتباط است. به نظر می رسد پرستاران به دلیل استرس های کاری و

فشار روانی بالایی که در شغل خود احساس می‌کنند، بیشتر نیازمند احساس امنیتی هستند که در نتیجه درک آنان از افزایش قابلیت استخدامی‌شان به وجود می‌آید. بررسی‌های به عمل آمده در پژوهش حاضر نشان داد پرستارانی که ادراک بالاتری از قابلیت استخدامی خود داشتند، به دلیل احساس امنیت شغلی، کم‌تر تحت تأثیر فشار کاری و خستگی حاصل از آن قرار می‌گرفتند و به‌الطبع، شور و شوق بیشتری در انجام وظایف شغلی خود نشان می‌دادند.

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد رابطه بین اشتیاق شغلی پرستاران و عملکرد آنان تأثیری مثبت و معنی‌دار است. بدین معنا که در جامعه مورد مطالعه (فارابی و هفده شهریور) اشتیاق شغلی پرستاران بر عملکرد آنان تأثیری مثبت و معنی‌دار دارد. نتیجه حاصل از این فرضیه با تحقیقات پولاک (۲۰۱۵)، آنیدا (۲۰۱۴) و ملایی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد. پرستاران به دلیل قرار گرفتن در معرض کارهای سخت و طاقت‌فرسا و حجم کاری سنگین نیاز به انگیزه دارند، در همین راستا، ایکس و همکاران (۲۰۱۵) به نقل از وانگ و همکاران (ب.ت.) تأکید دارند اشتیاق شغلی به معنای میزان بالایی از تمرکز، تلاش و پایداری است و همچنین به این معناست که کارکنان یک انگیزه ذاتی دارند که آنها را به سوی اجرای فعالیت‌ها هدایت می‌کند. اشتیاق شغلی یک امتیاز برای پرستاران محسوب می‌شود که مسئولیت‌های محول‌شده را بدون احساس خستگی و با بیشترین تمرکز و تلاش به انجام برسانند، آن‌هم درحالی که این قشر از افراد مسئولیت مهمی در قبال سلامت افراد جامعه برعهده دارند. پژوهش حاضر نشان داد پرستاران با اشتیاق شغلی بالا در بیمارستان‌های فارابی و هفده شهریور وظایف شغلی خود را به بهترین شکل ممکن انجام می‌دهند و فراتر از الزامات رسمی عملکرد شغل می‌باشند، آنها رفتار شهروندی سازمانی بیشتری میان همکاران و در محیط کار دارند و نسبت به قوانین رسمی و غیررسمی محیط کاری پایبندی بیشتری دارند و مشارکت آنها در کار بیشتر از سایرین می‌باشد. همچنین پرستاران مشتاق بیمارستان‌های مورد مطالعه در مقابل حجم کاری سنگین کم‌تر احساس خستگی می‌کردند، بنابراین، با تلاش و تمرکز بیشتری مسئولیت‌های شغلی خود را برآورده می‌ساختند.

همچنین نتایج حاصل نشان داد هدف‌گرایی پرستاران از طریق متغیر واسطه اشتیاق شغلی پرستاران بر عملکرد آنان اثرگذار است. بررسی‌های به عمل آمده نشان داد هر سه بعد هدف‌گرایی (یادگیری، عملکرد اثباتی، عملکرد اجتنابی) از طریق متغیر اشتیاق شغلی بر عملکرد اثرگذار

هستند. عابدینی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی پیرامون بررسی نقش واسطه‌گری درگیری تحصیلی در ارتباط اهداف اجتنابی عملکردی و پیشرفت تحصیلی در دانش‌آموزان نشان دادند ابعاد شناختی، عاطفی و رفتاری درگیری تحصیلی (اشتیاق تحصیلی) در ارتباط بین اهداف اجتنابی عملکردی و پیشرفت تحصیلی نقش میانجی را ایفا می‌کند که با بخشی از یافته‌های این پژوهش در رابطه با نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه هدف‌گرایی عملکرد اجتنابی و عملکرد پرستاران همخوانی دارد. کارکنان مشتاق در هر سازمانی تلاشی مضاعف در رسیدن به اهداف سازمانی انجام می‌دهند و عملکردی با کیفیت بالا از خود نشان می‌دهند. بنابراین، یقیناً همراه‌بودن افراد در هر کدام از حالات هدف‌گرایی در کنار اشتیاق و دلبستگی آنها به شغل و سازمان، این افراد را در انجام شایسته وظایف و مسئولیت‌هایشان یاری می‌نماید. آرچر (۱۹۹۴) به نقل از جوکار (۱۳۸۶) تأکید دارد، اهداف خاص در واقع مقاصدی است که فرد قصد وصول به آنها را دارد اما هدف‌گرایی تبیین‌کننده انگیزه‌ای است که در ورای رسیدن به آن مقصد دنبال می‌شود. هدف‌گرایی به عنوان تبیین‌کننده نوعی انگیزش درونی در کنار اشتیاق و علاقه کارکنان به شغل خود سبب بهبود عملکرد در آنان می‌شود. در همین راستا بررسی‌های به عمل آمده در پرستاران بیمارستان‌های مورد مطالعه گویای همین امر بود، پرستاران در هر کدام از حالات هدف‌گرایی و با داشتن انگیزه‌ای که هر کدام در ورای رسیدن به مقصد خود دنبال می‌کنند، انگیزه درونی خود را برای رسیدن به هدف مورد نظر بسیج می‌کنند که این امر باعث افزایش دلبستگی و علاقه فرد به فعالیت می‌شود و عملکرد پرستاران را در حرفه خود بهبود می‌بخشد.

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد ادراک شخصی از قابلیت استخدام از طریق متغیر واسطه اشتیاق شغلی بر عملکرد پرستاران تأثیر ندارد. یکی از دلایل عدم حمایت نتایج پژوهش از تأیید نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی در رابطه بین ادراک شخصی از قابلیت استخدام و عملکرد پرستاران شاغل در بیمارستان‌های فارابی و هفده شهریور را می‌توان به فشار کاری و آسیب‌های روحی و جسمی انکارناپذیر در این حرفه نسبت داد. همچنین حساسیت کاری بالا در حرفه پرستاری نسبت به سایر مشاغل سبب می‌شود اشتیاق شغلی نتواند تأثیر ادراک شخصی از قابلیت استخدام را با عملکرد پرستاران میانجی‌گری کند؛ برای مثال، مهارت‌های خاص رشته‌های شاخه پزشکی و همچنین شرایط کاری خاص در بیمارستان‌ها باعث می‌شود حتی با وجود اینکه پرستار،

آینده خوبی را در سازمان برای خود متصور است و امنیت شغلی بالایی را احساس می‌کند، اما به دلیل حساسیت، فشار کاری و نیازمندی‌های مخصوص به این حرفه، شور و شوق کافی در وی به میزانی که بتواند تأثیر شگرفی در عملکرد ایجاد کند، به‌وقوع نخواهد پیوست. ازجمله پیشنهادهای کاربردی که بر مبنای یافته‌های پژوهش می‌توان بدان اشاره نمود، عبارتند از:

۱. انتخاب جایگاه پرستاران با توجه به حالت هدف‌گرایی آنان. برای مثال، با توجه به اینکه افراد دارای حالت هدف‌گرایی عملکرد اثباتی، عملکرد بهتری در ایفای نقش خود دارند و افراد دارای حالت هدف‌گرایی یادگیری هنگام انجام وظایف دشوار، چالش‌برانگیز و شرایط استرس‌آور از قدرت پردازش ذهنی بالاتری برخوردارند، مسئولیت‌های شغلی خود را بهتر انجام می‌دهند و اشتیاق شغلی بیشتری دارند، به‌نظر می‌رسد استفاده از اینگونه افراد در بخش‌های ICU، اورژانس، CCU، و دیگر بخش‌هایی که از دشواری، مهارت و حساسیت کاری بالایی برخوردارند، مفیده فایده واقع شود. لذا پیشنهاد می‌شود مسئولین بیمارستان قبل از شروع به کار با استفاده از یک آزمون برای تعیین حالت هدف‌گرایی پرستاران، آنان را برای جایگاه شغلی متناسب با حالت هدف‌گرایی‌شان به کار بگیرند.
۲. با توجه به اینکه درک افراد از قابلیت استخدامی خود، بر اشتیاق شغلی آنان تأثیر مثبت دارد و نتایج تحقیقات نشان می‌دهد افرادی که ادراک از قابلیت استخدام بالاتری دارند، کم‌تر احساس خستگی می‌کنند و رضایت و اشتیاق بیشتری از انجام مسئولیت‌هایشان دارند، لزوم توجه به قابلیت استخدامی پرستاران به دلیل تأثیر مستقیمی که بر اشتیاق آنان به حرفه خود دارد، امری مهم تلقی می‌شود. در همین راستا، مسئولین بیمارستان‌ها با ایجاد احساس امنیت شغلی و ارتقای قابلیت‌های استخدامی در این قشر مهم و اثرگذار می‌توانند در ایجاد اشتیاق آنان در انجام مسئولیت‌هایشان تأثیرگذار باشند. لذا پیشنهاد می‌شود این مسئولین در نشست‌هایی دوره‌ای با پرستاران بخش‌های مختلف در جریان مشکلات و انتظارات آنها قرار بگیرند؛ طی جلسات برگزار شده مسئولین در جریان مشکلات قرار گرفته و اگر ادراکات افراد نتیجه سوء برداشت آنان باشد، طی جلساتی ابهامات را برطرف نمایند و اگر این ادراکات تحت تأثیر ضعف‌هایی در سازمان قرار داشته باشد، با برگزاری جلساتی مانند

طوفان فکری راه حل این مشکلات توسط پرستاران مشغول به کار در بیمارستان ارائه شود و تصمیم واحدی با همکاری همه اعضا در خصوص ارتقای قابلیت های استخدامی اتخاذ شود.

۳. با توجه به یافته های پژوهش پیشنهاد می شود مدیران بیمارستان های مورد مطالعه سیاست گذاری و برنامه ریزی های لازم در جهت ارتقای اشتیاق شغلی پرستاران تدوین کنند.

منابع

- آزادی ده‌بیدی، فاطمه (۱۳۹۳). پیش‌بینی اضطراب امتحان براساس سبک‌های شناختی تفکر با واسطه‌گری مؤلفه‌های هدف‌گرایی در دانشجویان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه شیراز، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- بهرام، عباس و شفیع‌زاده، محسن (۱۳۸۴). رابطه بین هدف‌گرایی و توانایی ادراک‌شده با انگیزش شرکت در فعالیت‌های بدنی و ورزشی دانش‌آموزان. *نشریه علوم حرکتی و ورزش*، دوره اول، شماره ششم: ۵۳-۶۹.
- پورعباس، علی؛ عابدی، محمدرضا و باغبان، ایران (۱۳۹۲). اثربخشی کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارکنان بخش اداری دانشگاه اصفهان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره پنجم، شماره هفدهمک ۳۷-۵۰.
- پویان، فرانک؛ شکاری، غلامعباس و ذبیحی، محمدرضا (۱۳۹۵). تأثیر ابعاد اشتیاق شغلی بر مدیریت عملکرد در اداره کل میراث فرهنگی صنایع دستی و گردشگری خراسان جنوبی. *دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد. اولین کنفرانس ملی تحول و نوآوری سازمانی با رویکرد اقتصاد مقاومتی*.
- جوکار، بهرام (۱۳۸۶). رابطه هدف‌گرایی و شادی. *فصلنامه علمی- پژوهشی روان‌شناسی دانشگاه تبریز*، دوره دوم، شماره پنجم.
- حاجی‌حسنی، مهرداد و کاوه، منیژه (۱۳۹۵). تعیین سهم جهت‌گیری هدف، حمایت سازمانی ادراک‌شده و پنج عامل بزرگ شخصیت در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان زن شهرستان شهرکرد. *مجله آرگونومی*، دوره چهارم، شماره سوم.
- خدامرادی، محمود (۱۳۹۵). *رابطه اشتیاق شغلی و مدیریت زمان با عملکرد شغلی در کارمندان بانک صادرات*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته روان‌شناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- ربیعی، محمد؛ شیروانی، عباس و دادی، راضیه (۱۳۹۴). اثربخشی آموزش گروهی شادمانی فوردایس بر ابعاد اشتیاق شغلی به‌روزان. *پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت*، شماره اول، دوره چهارم: ۲۹-۴۴.

- زاهد بابلان، عادل؛ خالق خواه، علی و شاکر، فاطمه (۱۳۹۴). بررسی رابطه اشتیاق شغلی با استرس شغلی (ابهام نقش و تعارض نقش) دبیران شهرستان داراب، دومین کنفرانس بین المللی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان شناسی. *مطالعات اجتماعی و فرهنگی*.
- زاهدی، سیدمحمد و زکی زاده، سهیلا (۱۳۹۳). تأثیر قابلیت استخدام بر موفقیت کارراهه شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی استان قزوین. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، دوره هفدهم: ۶۳-۷۳.
- زاهدی، شمس السادات و حسن پور، اکبر (۱۳۸۸). پژوهشی پیرامون عوامل فردی مؤثر بر قابلیت استخدام کارکنان در بخش دولتی ایران. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، دوره چهارم، شماره سیزدهم: ۲۵-۴۶.
- زاهدی، شمس السادات؛ روشندل اربطانی، طاهر و حسن پور، اکبر (۱۳۸۹). عوامل سازمانی مؤثر بر قابلیت استخدام کارکنان در سازمان های دولتی. *نشریه مدیریت دولتی*، دوره دوم، شماره چهارم: ۷۳-۸۸.
- عباسی، طیبه و حسن پور، اکبر (۱۳۸۸). قابلیت استخدام کارکنان: امنیت شغلی قرن بیست و یکم. *تدبیر*، شماره ۲۱۳.
- غلام نژاد، حانیه و نیک پیما، نسرين (۱۳۸۸). علل ایجادکننده استرس شغلی در پرستاران. *فصلنامه سلامت کار ایران*، دوره ششم، شماره اول.
- فریاد، لعلیا؛ خوراکیان، علی رضا و ناظمی، شمس الدین (۱۳۹۳). بررسی نقش واسطه اشتیاق شغلی در رابطه بین توانمندسازی روان شناختی و رفتار نوآورانه در کارکنان، نخستین کنفرانس آینده پژوهی. *مدیریت و توسعه*، شیراز.
- قربان زاده، منصور (۱۳۹۲). مدیریت عملکرد کارکنان. *ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه*، شماره ۱۶۰.
- محبی نورالدین وند، محمدحسین؛ شهنی ییلاق، منیجه و پاشا شریفی، حسن (۱۳۹۲). بررسی شاخص های روان سنجی مقیاس نظریه ضمنی هوش (ITIS) در جامعه دانشجویی. *فصلنامه اندازه گیری توییتی*، دوره چهارم، شماره چهاردهم.

مشتاقي، سعيد (۱۳۹۱). پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی براساس جهت‌گیری هدف پیشرفت، گروه علوم تربیتی، واحد دزفول، دانشگاه آزاد اسلامی ایران. **فصلنامه راهبردهای آموزش**، دوره پنجم، شماره دوم: ۸۹-۹۴.

معصومی، معصومه؛ طهماسبی، رحیم؛ جلالی، مهرداد و جعفری، فریده (۱۳۹۵). بررسی ارتباط استرس شغلی و سلامت معنوی پرستاران شاغل در بخش‌های ویژه‌ی بیمارستان‌های شهر بوشهر. **فصلنامه پرستاری گروه‌های آسیب‌پذیر**، دوره سوم، شماره هشتم: ۳۷-۴۷.

ملایی، مریم؛ مهداد، علی و گل‌پرور، محسن (۱۳۹۳). رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه. **دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی**، دوره پانزدهم، شماره دوم: ۴۷-۵۵.

نوروزی، اعظم؛ چاره‌جو، امین؛ تاشی، محمد و اژدری، علی‌رضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین اشتیاق شغلی با عملکرد نوآورانه و مشتری‌گرایی کارکنان بانک مسکن استان گلستان. **سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در علوم انسانی**.

یعقوبی، مریم؛ کریمی، سعید؛ حسن‌زاده، اکبر؛ جوادی، مرضیه؛ ماندگار، حسنعلی و عابدی، فرزانه (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد کارکنان براساس مدل ACHIEVE از دید مدیران (ارشد، اداری و پرستاری) بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان. **فصلنامه بیمارستان، ارگان رسمی انجمن علمی اداره امور بیمارستان‌های ایران**، دوره هشتم، شماره دوم.

- Adriaenssens, J., De Gucht, V. & Maes, S. (2015). Association of goal orientation with work engagement and burnout in emergency nurses. **Journal of Occupational Health**, 57(2), 151-160.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. **International Journal of Productivity and Performance Management**, 63(3), 308-323.
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). **Work engagement: A handbook of essential theory and research**. Psychology Press.
- Berntson, E. (2008). **Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being** (Doctoral dissertation, Psykologiska institutionen).
- Chen, W. W. & Wong, Y. L. (2015). Chinese mindset: theories of intelligence, goal orientation and academic achievement in Hong Kong students. **Educational Psychology**, 35(6), 714-725.

- Dekker, S., Krabbendam, L., Lee, N., Boschloo, A., De Groot, R. & Jolles, J. (2016). Dominant goal orientations predict differences in academic achievement during adolescence through metacognitive self-regulation. **Journal of Educational and Developmental Psychology**, 6(1), 47.
- Da Silva, N., Borlongan-Conway, M. D. & Tokunaga, H. (2010). Employee Goal Orientation in Relation to Creative Performance. **Review of Management Innovation & Creativity**, 3 (6),94-102.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D. & Alarco, B. (2008). Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity. **Applied Psychology**, 57(3), 488-509.
- De Grip, A., Van Loo, J. & Sanders, J. (2004). The industry employability index: Taking account of supply and demand characteristics. **International Labour Review**, 143(3), 211-233.
- De Gripe, A., Van Loo, J. & Sanders, J. (1999). Employability In Action: An Industry Employability Index. **SKOPE Research Paper**, 5.
- Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. **Educational Psychologist**, 34(3), 169-189.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. **Journal of Vocational Behavior**, 65(1), 14-38.
- Forrier, A. & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. **International Journal of Human Resources Development and Management**, 3(2), 102-124.
- Giel, L. (n.d.). The Impact of Induced State Achievement Goal Orientation on Performance, Motivation, Self-efficacy, and Enjoyment: A Meta-Analysis. Institute for Psychology, Faculty of Social Sciences, Erasmus University Rotterdam, **Master Thesis Work & Organizational Psychology**.
- Hahn, H. J. & Kim, S. (2018). An empirical study on the relationship between perceived employability and employee performance. **Human Resource Development International**, 21(2), 74-90.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. **Journal of Applied psychology**, 87(2), 268-279.
- Kumar, D. P. & Swetha, G. (2011). A prognostic examination of employee engagement from its historical roots. **International Journal of Trade, Economics and Finance**, 2(3), 232.
- Kompaso, S. M. & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. **International Journal of Business and Management**, 5(12), 89.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Academy of Management Journal**, 33(4), 692-724.
- Li, Y. (2016). **The impact of leadership behavior on employee engagement**. Lawrence Technological University.

- McFarland, R. G. & Kidwell, B. (2006). An examination of instrumental and expressive traits on performance: The mediating role of learning, prove, and avoid goal orientations. **Journal of Personal Selling & Sales Management**, 26(2), 139-159.
- McKinney, A. P. (2003). **Goal orientation: A test of competing models** (Doctoral dissertation, Virginia Tech).
- Pollock, P. W. (2015). **Learning to be engaged: Leader goal orientation, employee goal orientation and the mediating role of employee learning on employee engagement and performance** (Doctoral dissertation, St. Ambrose University).
- Rothwell, A., Herbert, I. & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. **Journal of Vocational Behavior**, 73(1), 1-12.
- Rothwell, A. & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. **Personnel Review**, 36(1), 23-41.
- Sánchez-Manjavacas, Á.Saorín-Iborra, M. C. & Willoughby, M. (2014). Internal employability as a strategy for key employee retention. **Innovar**, 24(53), 7-22.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. **Journal of Managerial Psychology**, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A. (2004). **The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)**. **Occupational Health Psychology**. Unit Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness Studies**, 3(1), 71-92.
- Volkov, I. V. (2016). **Self-perceived employability, organizational commitment, and demographic characteristics as predictors of employee engagement** (Doctoral dissertation, Barry University).
- Vanhercke, D., De Cuyper, N. & De Witte, H. (2016). Perceived employability and well-being: An overview. **Psihologia Resurselor Umane**, 14(1), 8-18.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E. & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. **Personnel Review**, 43(4), 592-605.
- Van Der Heijden, B. I. & Heijde, C. M. V. D. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. **Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management**, 45(3), 449-476.
- VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. **Educational and Psychological Measurement**, 57(6), 995-1015.

- Welbourne, T. M. (2007). Employee engagement: Beyond the fad and into the executive suite. **Leader to Leader**, 2007(44), 45-51.
- Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. **Journal of Management**, 17(3), 601-617.
- Wang, W., Sun, Y., Xu, Zh. & Qu, Y. (n.d.). A Cross –Level Perspective on creativity: The Role Of Learning Goal Orientation, Work Engagment, and Organizational Learning Climate.
- Yean, T. F., Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). The Mediating Role of Learning Goal Orientation in the Relationship between Work Engagement and Innovative Work Behavior. **International Review of Management and Marketing**, 6(7S), 169-174.
- Zhang, Y. (2012). **The Impact of Performance Management System on Employee Performance.**