

اثر غیر مستقیم باز بودن به تجربه و عملکرد شغلی پرستاران: میانجیگرهای شخصیت پویا، برزندگی حرفه‌ای و موفقیت شغلی ادراک شده

سمیه زائری^۱، نجمه خواجه

چکیده

مقدمه: توجه به عملکرد شغلی کارکنان که از میان آن‌ها پرستاران بزرگ‌ترین بخش از نیروی انسانی نظام سلامت را تشکیل می‌دهند، یکی از عوامل موفقیت سازمانی است و استفاده از نیروی انسانی کارآمد در سازمان‌ها، دغدغه تمام مدیران است.

هدف: هدف از مطالعه حاضر بررسی نقش میانجی‌گری برزندگی شغلی، موفقیت شغلی ادراک شده و شخصیت پویا در رابطه با باز بودن به تجربه بر عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان‌های اهواز است.

مواد و روش‌ها: این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی با رویکرد معادلات ساختاری است که در سال (۱۳۹۴) انجام شد. الگوی پیشنهادی در یک نمونه‌ی (۲۵۶) نفری از پرستاران بیمارستان‌های اهواز که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند، آزموده شد. اطلاعات توسط (۵) پرسشنامه شامل برزندگی حرفه‌ای آدامز، وبستر و بایراسکی (۲۰۱۰)، موفقیت شغلی ادراک شده گرینر، ایلفرینگ و سمر (۲۰۰۸)، شخصیت پویا سیرت، کرانت و کرایمر (۱۹۹۹)، بعد شخصیتی باز بودن به تجربه آزمون نئو پی-آی-آر مک‌کری و کاستا (۱۹۸۵) و عملکرد شغلی تن هورن و رو (۱۹۸۸) جمع‌آوری گردید که ضرایب پایایی این پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۶۹، ۰/۶۹، ۰/۸۳، ۰/۸۹، ۰/۸۱) به دست آمد. برای ارزیابی الگوی پیشنهادی و آزمون اثرهای واسطه‌ای از تحلیل معادلات ساختاری و روش بوت استرپ استفاده گردید.

یافته‌ها: بیانگر تطابق و برازش الگوی پیشنهادی با داده‌های واقعی بود میانگین مجذورات خطای تقریب، شاخص برزندگی تطبیقی و شاخص نیکویی برازش به ترتیب، ۰/۰۷، ۰/۹۸ و ۰/۹۸ به دست آمد. علاوه بر آن نتایج نشان دادند که برزندگی شغلی، موفقیت شغلی ادراک شده و شخصیت پویا میانجیگرهای مناسبی در تبیین تأثیر باز بودن به تجربه بر عملکرد شغلی محسوب می‌شوند.

نتیجه‌گیری: براساس یافته‌های به دست آمده مدیران سازمان‌ها باید شرایطی را برای ارتقای سطح عملکرد شغلی با فراهم آوردن محیطی برای برازنده نمودن بیشتر حرفه و کمک به درک بهتر موفقیت شغلی و ایجاد محیطی جهت بالنده نمودن صفات شخصیتی فراهم آورند.

کلمات کلیدی: شخصیت پویا، باز بودن به تجربه، برزندگی شغلی، موفقیت شغلی ادراک شده پرستاران، عملکرد شغلی پرستاران

■ مؤلف مسؤول: سمیه زائری

کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

آدرس: beh.rezaei@gmail.com

نجمه خواجه

کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

فصلنامه
مدیریت پرستاری

سال ششم، دوره ششم

شماره سوم و چهارم

پاییز و زمستان ۱۳۹۶

■ مقدمه

سازمان‌های بهداشتی و درمانی در حال تغییر به سمت توسعه اقتصادی و اصلاحات سریع در سازمان‌های بهداشتی و درمانی همراه با پیشرفت‌های علمی و تقاضای مراقبت‌های بیشتر از سوی مراجعین هستند (۱). ارائه خدمات مقرون به صرفه و مراقبت‌های بهداشتی با کیفیت بالا کلید دست یابی به اهداف سازمان‌های بهداشتی و درمانی (۲) و متکی بر عملکرد شغلی مؤثر متخصصان و پرستاران این حوزه می‌باشد. عملکرد در حوزه مشاغل خدمات انسانی به ویژه پرستاری به دلیل مراجعه افراد برای حل مشکلات فیزیکی یا روانی همراه با فشار و درگیری عواطف است و اغلب موجب تنش می‌شود (۳). در اغلب سازمان‌های بهداشتی پرستاران بزرگ‌ترین گروه کار هستند و نقش عمده‌ای در موفقیت سازمانی را ایفا می‌کنند. از این رو بهبود عملکرد پرستاران، موفقیت سازمان و بهره‌وری بالا را در پی خواهد داشت.

عملکرد شغلی پرستاران به عنوان سطحی از اثربخشی یک پرستار در انجام نقش‌ها و مسؤولیت‌های مرتبط با مراقبت‌های پرستاری و کیفیت خدمات بهداشتی و درمانی تعریف می‌شود (۴). اگر چه مطالعاتی مربوط به عملکرد شغلی و ویژگی‌های کار پرستاران انجام شده است (۵، ۶) اما هیچ مطالعه‌ای به نقش برازندگی حرفه‌ای و شخصیت پویا در این قشر یافت نشد که دلیلی منطقی برای انجام این پژوهش است.

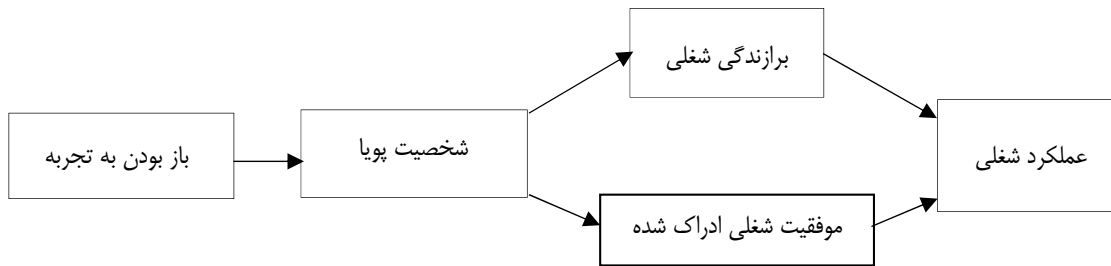
عملکرد شغلی پزشکان و پرستاران به ویژه در تکمیل فعالیت‌های بهداشتی و درمانی بسیار مهم، مداوم و مؤثر است. هنگامی که ادبیات پژوهشی مربوط به عملکرد شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرد، دیده می‌شود که تعداد معینی از تحقیقات در مورد عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی در بیمارستان‌ها و عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی که تا به امروز مورد بررسی قرار نگرفته‌اند، انجام شده است؛ بنابراین بررسی عوامل سازمانی، فردی و اجتماعی مؤثر بر عملکرد پرستاران ضروری احساس می‌شود، بر همین اساس این مطالعه با هدف بررسی نقش میانجی‌گری برازندگی شغلی و موفقیت شغلی ادراک شده در تبیین اثر شخصیت پویا و باز بودن به تجربه بر عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان‌های اهواز انجام گردید؛ بنابراین در پژوهش حاضر بررسی نقش متغیرهای دیگر در پیش‌بینی این سازه مهم هدف اصلی است. یکی از این متغیرهای بسیار مهم شخصیت پویا است.

شخصیت پویا شخصیتی است که خود را از قید و بند نیروهای محیطی رها سازد و باعث تغییرات مؤثر شود. افراد پویا، موقعیت‌ها و فرصت‌ها را شناسایی و بر روی آن‌ها اثر می‌گذارند، از خود ابتکار

نشان می‌دهند، فعالیت می‌کنند و تا زمانی که تغییرات قابل توجه ایجاد بر آن فعالیت اصرار می‌کنند (۷). افراد با شخصیت پویا به عنوان افرادی هستند که توسط فشارهای موقعیتی مورد اجبار قرار نمی‌گیرند و اثر بزرگی بر تغییرات محیطی دارند. شخصیت پویا به عنوان گرایش نسبتاً پایدار فرد برای اثر گذاشتن بر تغییرات محیطی تعریف می‌شود و این گرایش به درگیر شدن در رفتارهای پویا در موقعیت‌های مختلف اشاره دارد. افراد با شخصیت پویا تمایل دارند تا شرایط محیطی کار خود از جمله محیط فیزیکی آن را تغییر دهند (۸) افراد با شخصیت پویا فرصت‌ها را شناسایی می‌کنند، اقداماتی انجام می‌دهند و در نهایت تغییرات با ارزشی را در محیط کار خود ایجاد می‌کنند (۹). برعکس افراد با پویایی پایین فرصت‌ها را شناسایی نمی‌کنند، قادر به ایجاد تغییرات در محیط خود نمی‌باشند و معتقدند که باید در مقابل فشارها و تغییرات محیطی منفعل باشند و عکس‌العملی نشان ندهند و به جای تغییر دادن شرایط محیطی، آن را می‌پذیرند و با آن سازگار می‌شوند (۹). تعدادی از محققان مفهوم متداول پویایی را در برابر حیطه وسیعی از رفتارهای سازمانی بررسی کرده‌اند، مانند شخصیت پویا و تأثیرش بر یکسری پیامد مانند عملکرد شغلی، ادراک‌های رهبری، پیامدهای کارراهه و اثر بخشی گروهی (۱۰، ۱۱).

باز بودن به تجربه یک ویژگی شخصیتی افرادی است که از لحاظ فکری کنج‌کاو هستند و گرایش به تجارب جدید و کشف ایده‌های نو دارند. افرادی که در این بعد شخصیتی نمره‌های بالاتری کسب کنند به عنوان افرادی خلاق، نوآور، تخیلی، انعکاسی و غیر سنتی توصیف می‌شوند. این ویژگی شخصیتی بسیار کم‌تر از عصبیت و برونگرایی شناخته شده است. عناصر تشکیل‌دهنده‌ی باز بودن نسبت به تجربه (تصورات فعال، حساسیت نسبت به زیبایی، توجه به تجربه‌های عاطفی درونی و قضاوت مستقل) اغلب در نظریه‌ها و ارزیابی‌های شخصیتی نقش قابل توجهی را ایفا نموده‌اند و غالباً وحدت این ویژگی‌ها در یک شاخص مورد نظر قرار گرفته است. فرد دارای این ویژگی در پی فرصت‌های آموزشی بیشتر و تجارب کاری چالش‌انگیز است (۱۲).

برازندگی حرفه‌ای به عنوان مجموعه‌ای از نیروهایی که افراد را به شغلشان متصل می‌کند تعریف می‌شود (۱۳، ۱۴). این نیروها از درون و برون شغل به وجود می‌آیند و اشاره به ترکیب نیروهایی دارد که افراد را از ترک شغل باز می‌دارد (۱۵). این نیروها نشان دهنده ادراک افراد با توجه به ارتباطاتشان با جنبه‌هایی از کار مانند مردم و گروه‌ها، تناسب شخص-شغل و فداکاری مورد



شکل (۱): مدل پیشنهادی پژوهش حاضر، روابط میان متغیرهای پیشابند، میانجیگر و پیامد

شخصی (دل‌بستگی و اعتماد) تعریف می‌شود. این بُعد از آن جهت حائز اهمیت است که افراد، بازخورد مثبتی که از سوی دیگران دریافت کرده‌اند را به عنوان موفقیت تعبیر و تفسیر می‌کنند (۲۳). موفقیت کار راهه نوع دیگری از بازشناسی از عملکرد بهینه است. موفقیت کار راهه به معنی دستیابی به مراحل بالا در کار راهه یک فرد است. ارتقاء و پیشرفت کار راهه، افزایش سطح عملکرد شغلی و برقراری روابط کاری موفقیت‌آمیز مثال‌هایی از موفقیت کار راهه هستند (۲۳). موفقیت کار راهه به نسبت کمتر از ابعاد موفقیت شغلی ادراک شده رخ می‌دهد زیرا ارتقاء و پیشرفت کار راهه به سرعت اتفاق نمی‌افتد و مستلزم تلاش‌های طولانی مدت است (۲۴). امروزه کمبود نیروی پرستاری یک نگرانی جهانی است که استعفای پرستاران شاغل در حال حاضر به عنوان یکی از دلایل عمده این موضوع است (۲۵). گزارش شده است که بین سال‌های (۱۹۹۶ تا ۲۰۰۰)، (۲۸ درصد) از پرستاران در ایالات متحده مشاغل خود را به دلیل کار در مشاغل غیر پرستاری ترک کرده‌اند (۲۶). بنابراین گزارش بهره‌گیری از کادر پرستاری با عملکرد مطلوب، نیازمند بررسی عوامل اصلی و تقویت‌کننده آن است. همچنین در چند سال اخیر، تحولات نسبتاً گسترده‌ای در حوزه شرایط و محیط کاری پرستاران ایرانی صورت گرفته است که از ضرورت پژوهش‌های جدید در این حیطه حکایت دارد. از سویی عملکرد شغلی پرستاران در ارائه مراقبت‌های سلامت به شیوه‌ای مؤثر بسیار مهم می‌باشد. مرور متون نشان می‌دهد تعداد محدودی از پژوهش‌ها در مورد عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی پرستاران در بیمارستان‌ها به انجام رسیده است؛ اما هر کدام به برخی از عوامل پرداخته‌اند و همه عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی مورد بررسی قرار نگرفته است؛ اما یکی از عوامل مهمی که تأثیر زیادی بر عملکرد شغلی پرستاران دارد، تیپ شخصیتی آنها در نحوه ارائه خدمات است؛ علاوه بر آن متغیرهای دیگری مانند موفقیتی که پرستاران از محیط کاری خود درک میکنند

بحث در ترک شغل می‌باشد (۱۳، ۱۶). شواهد تحقیقات نشان می‌دهد که برازندگی شغلی به عنوان پیش‌بینی‌کننده ترک کار و خشنودی شغلی می‌باشد (۱۷). کارکنان که از ارتباط نزدیک با همکاران و گروه‌های کاری (ارتباط) برخوردار هستند و خواستار سازگاری شغلشان با اهداف و ارزش‌هایشان می‌باشند (تناسب) و جسورانه عمل می‌کنند (فداکاری) به‌طور کلی احساس برازندگی در شغلشان احساس می‌کنند (۱۸). این نیروها (تناسب، ارتباطات و فداکاری) به‌طور بالقوه به عنوان یک ضربه گیر به صدمات و نارضایتی که پیش از ساختار ترک خدمت می‌باشند، عمل می‌کند (۱۹). سطوح بالا از برازندگی شغلی به‌طور کلی نشان می‌دهد که یک فرد احساس سازگاری بین نیازهای حرفه‌ای او، اهداف و ارزش‌ها می‌کند.

موفقیت شغلی به معنی همه انواع شرایط، پیامدها و رفتارهای مطلوبی است که از سوی افراد تجربه می‌شود. موفقیت شغلی ادراک شده به معنی ارزیابی‌های مثبت فرد از وقایع شغلی در رابطه با اهداف کاری است که عواطف مثبت را در فرد فرا می‌خواند و بر رفتارهایی مثل افزایش سطح تلاش و کوشش و نگرش‌هایی همچون تعهد عاطفی و ارتقاء بهزیستی و سلامت حرفه‌ای کارکنان تأثیر ویژه‌ای دارد. موفقیت شغلی دارای چهار بعد مجزا است (۲۰). این چهار بعد شامل تحقق اهداف، موفقیت‌های اجتماع یار، موفقیت کار راهه و بازخورد مثبت هستند. تحقق اهداف، هسته اصلی موفقیت شغلی ادراک شده است و به معنی دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده در قالب عملکرد تکلیفی (۲۱) و یا اهداف شخصی (۲۲) است. موفقیت اجتماع یار، نوع اولیه موفقیت شغلی ادراک شده ناشی از تلاش و کوشش است. موفقیت اجتماع یار به عنوان نتایج مطلوب و خوشایند رفتاری که به هدف ارتقاء و بهبود موفقیت دیگران صورت می‌گیرد، هست. بازخورد مثبت به عنوان قدردانی و ارج نهادن به عملکرد خوب برای رفتار کاری یک فرد (کارایی) و کیفیت روابط بین فردی و یا اسنادهای

گردآوری داده‌ها استفاده شد که در زیر معرفی می‌شوند. باز بودن به تجربه: در این پژوهش جهت سنجش بعد شخصیتی باز بودن به تجربه از یکی از ابعاد آزمون نئو پی-آی-آر مک کری و کاستا (۱۹۸۵) استفاده شده است (۲۷). این آزمون یکی از مقیاس‌های متداول برای سنجش ویژگی‌های شخصیت است. این آزمون دارای (۲۴۰) ماده است. (۴۸) ماده‌ی آن مربوط به بعد باز بودن نسبت به تجربه است. مقیاس آن به صورت لیکرت و از دامنه‌ی یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) است. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب (۰/۶۹) و (۰/۷۳) و ضریب روایی آن (۰/۷۴) به دست آمد.

شخصیت پویا: در پژوهش حاضر جهت سنجش شخصیت پویا از مقیاس شخصیت پویای سیبرت، کرانت و کرایمر (۱۹۹۹) استفاده شد (۲۸). این مقیاس شامل (۱۰) ماده است که از مقیاس اصلی ۱۷ آیتمی باتمن و کرانت (۱۹۹۳) مشتق شده است (۲۹). نمره‌گذاری پرسشنامه در یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) انجام شده است. باتمن و کرانت پایایی این مقیاس را به روش آلفای کرونباخ (۰/۸۹) گزارش کرده‌اند. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ برابر با (۰/۸۳) و اعتبار آن در قابل قبولی است.

پرسشنامه برازندگی حرفه‌ای: مقیاس (۱۳) ماده‌ای برازندگی حرفه‌ای توسط آدامز، وبستر و بایراسکی (۲۰۱۰) ساخته شده است (۳۰). این مقیاس شامل دو خرده مقیاس برازندگی حرفه‌ای درونی (۶ ماده) و برازندگی حرفه‌ای بیرونی (۷ ماده) است و به ماده‌های این مقیاس در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) پاسخ داده شده است. آدامز و همکاران (۲۰۱۰) پایایی این مقیاس را به روش آلفای کرونباخ برای برازندگی حرفه‌ای درونی (۰/۷۳) و برای برازندگی حرفه‌ای بیرونی (۰/۸۰) به دست آوردند. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ (۰/۸۱) و روایی آن از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی محقق ساخته (۰/۶۱) به دست آمد.

پرسشنامه موفقیت شغلی ادراک شده: مقیاس (۱۶) ماده‌ای موفقیت شغلی توسط گرینر، ایلفرینگ و سمر (۲۰۰۸) ساخته شده است (۲۳). این مقیاس چهار خرده مقیاس سازه موفقیت شغلی یعنی تحقق اهداف (۳ ماده)، موفقیت اجتماع یار (۶ ماده)، بازخورد مثبت (۳ ماده) و موفقیت کار راهه (۴ ماده) را می‌سنجد و به ماده‌های مقیاس در یک طیف لیکرتی ۷ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۷ (همیشه) پاسخ داده می‌شود. پژوهش‌های گذشته روایی مطلوب

و متناسب با آن در محیط کار بازده خواهند داشت، از عوامل اثر گذار است. متغیرهای مختلفی بر عملکرد شغلی پرستاران تأثیرگذار هستند که در مطالعات مختلف به آنها پرداخته شده است، از جمله؛ مهارت‌های مدیریت و رهبری، شایستگی شغلی، بارکاری متعادل، حمایت اجتماعی، رضایت شغلی و تعهد شغلی؛ اما موضوعی که تا کنون مورد توجه قرار نگرفته بررسی ارتباط غیرمستقیم متغیر شخصیتی باز بودن به تجربه از طریق متغیر نو ظهور برازندگی حرفه‌ای و متغیر بسیار حائز اهمیت موفقیت شغلی قابل ادراک از سوی پرستاران و همچنین شخصیت پویا است؛ در ادبیات تحقیقات تا کنون مطالعه‌ای بر این اساس و با در نظر گرفتن این سه متغیر مهم برای افزایش و رسیدن به عملکرد شغلی انجام نشده است. لذا ضرورت انجام چنین تحقیقی احساس شده است. با توجه به مطالب فوق این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی گری برازندگی شغلی، موفقیت شغلی ادراک شده و شخصیت پویا در رابطه با باز بودن به تجربه بر عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان‌های اهواز انجام گرفت. به همین منظور در شکل (۱)، الگوی پیشنهادی در پژوهش حاضر نشان داده شده است.

■ مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. در مدل تحلیلی پژوهش، باز بودن به تجربه به عنوان متغیر مستقل، عملکرد شغلی به عنوان متغیر وابسته و شخصیت پویا، برازندگی شغلی و موفقیت شغلی ادراک شده به عنوان متغیرهای میانجی در نظر گرفته شد. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه پرستاران پنج بیمارستان دانشگاهی اهواز بودند که شامل ۷۸۸ می‌باشد. نمونه پژوهش شامل ۲۵۶ پرستار که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی یعنی به تناسب جمعیت هر بیمارستان با استفاده از روش نمونه‌گیری کوکران انتخاب شدند. معیار ورود به مطالعه شاغل بودن پرستاران و معیار خروج از مطالعه عدم تکمیل پرسشنامه بود که در پژوهش حاضر (۲۱) پرستار به دلیل تکمیل نکردن پرسشنامه‌ها از تحقیق خارج شدند و بررسی‌های آماری در نهایت بر روی (۲۳۵) پرسشنامه انجام شد. همچنین به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی، توزیع پرسشنامه‌ها توسط پژوهشگران انجام شد. در طی مراجعه به بیمارستان‌ها، پژوهشگر به توضیح اهداف پژوهش و حصول اطمینان از محرمانه ماندن داده‌ها پرداخت و با اختصاص دو روز برای تکمیل پرسشنامه‌ها، پرسشنامه‌ها میان شرکت‌کنندگان توزیع و مجدداً جمع‌آوری شد. در این پژوهش از ۵ پرسشنامه برای

جدول (۱): میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره‌های متغیرهای مورد مطالعه و ماتریس ضرایب همبستگی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره	ضرایب همبستگی			
					۱	۲	۳	۴
۱. شخصیت پویا	۳۷/۷۵	۴/۶۶	۲۴	۵۰				
۲. باز بودن به تجربه	۴۵/۶۸	۴/۸۴	۳۰	۵۸	**۰/۳۶			
۳. برازندگی شغلی	۵۰/۱۵	۴/۹۷	۳۴	۶۵	**۰/۱۲	**۰/۲۹		
۴. موفقیت شغلی ادراک شده	۶۱/۷۵	۶/۸۷	۴۲	۷۷	**۰/۴۰	**۰/۲۷	**۰/۱۷	
۵. عملکرد شغلی	۳۲/۹۴	۴/۳۴	۲۲	۴۲	**۰/۲۴	**۰/۳۶	**۰/۱۷	**۰/۲۳

با (۰/۲۴ و ۰/۳۶) است که در سطح (۰/۰۰۱) معنی‌دار است. علاوه بر آن رابطه بین شخصیت پویا و باز بودن به تجربه با برازندگی شغلی نیز قابل توجه و معنی‌دار می‌باشند. به منظور بررسی الگوی پیشنهادی، روش الگوی یابی معادلات ساختاری مورد استفاده قرار گرفت. برازندگی الگوی پیشنهادی براساس ترکیبی از سنج‌های برازندگی جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. نتایج حاکی از برازش مطلوب الگوی پیشنهادی است. شاخص‌های برازش الگوی آزمون شده در جدول (۲) نشان داده شده‌اند. همانطور که در شکل ۲ مشاهده می‌گردد، ضریب مسیرهای مستقیم به‌طور کامل معنی‌دار به دست آمده است. از آنجا که نرم افزار AMOS معنی‌داری اوزان مستقیم را بر برازندگی ارائه می‌دهد.

برای آزمون اثرات غیر مستقیم متغیرهای وابسته بر متغیر وابسته از طریق متغیر میانجی گر از روش بوت استرپ در برنامه طراحی شده پریچر و هیز (۲۰۰۸) استفاده گردید. البته یک نکته را نباید فراموش کرد که هنگامی که برازندگی مدل پذیرفته می‌شود، این برازش راه را برای بررسی اثرات غیر مستقیم فراهم می‌سازد. به دلیل این‌که یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی حاضر، وجود مسیرهای واسطه‌ای بود. رابطه واسطه‌ای با استفاده از روش بوت استرپ بررسی شد. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای الگوی پیشنهادی را می‌توان در جدول (۳) مشاهده نمود.

همانطور که در جدول (۳) نشان داده شده است، با توجه به این‌که صفر بیرون از این فاصله‌ها (حد بالا و پایین) قرار گرفته است، روابط میانجیگری معنی‌دار هستند. سطح اطمینان برای این فاصله‌ها (۹۵) و تعداد نمونه‌گیریهای مجدد بوت استرپ (۱۰۰۰) است. علاوه بر آن، می‌توان گفت که میزانی از تأثیر شخصیت پویا و باز بودن به تجربه بر عملکرد شغلی ناشی از برازندگی شغلی و موفقیت شغلی ادراک شده می‌باشد.

این مقیاس را مورد تأیید قرار داده‌اند. پریو و گانستر (۲۰۱۰) نشان دادند که نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی حاکی از روایی مطلوب و تأیید چهار عاملی بودن ساختار و همچنین همسانی درونی این مقیاس است (۰/۳۱). در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ (۰/۸۹) و طیف ضرایب پایایی ابعاد مختلف پرسشنامه بین (۰/۵۱ تا ۰/۸۸) می‌باشد.

پرسشنامه عملکرد شغلی: در این پژوهش برای سنجش عملکرد وظیفه‌ای از مقیاس نه ماده‌ای تن هورن و رو (۱۹۸۸) که یک پرسشنامه خود گزارشی است، استفاده شد (۰/۳۲). پاسخ‌ها به ماده‌های این پرسشنامه روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) مشخص می‌گردند. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به روش آلفای کرونباخ (۰/۶۹) به دست آمد. همچنین روایی آن در حد مطلوبی بود.

همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۶ در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌های نظیر میانگین و انحراف استاندارد، کمترین و بیشترین مقدار و در سطح استنباطی، از آزمون‌های همبستگی پیرسون بهره گرفته شد. همچنین سنجش برازش الگوی پیشنهادی براساس نرم افزار AMOS انجام گرفت.

■ یافته‌ها

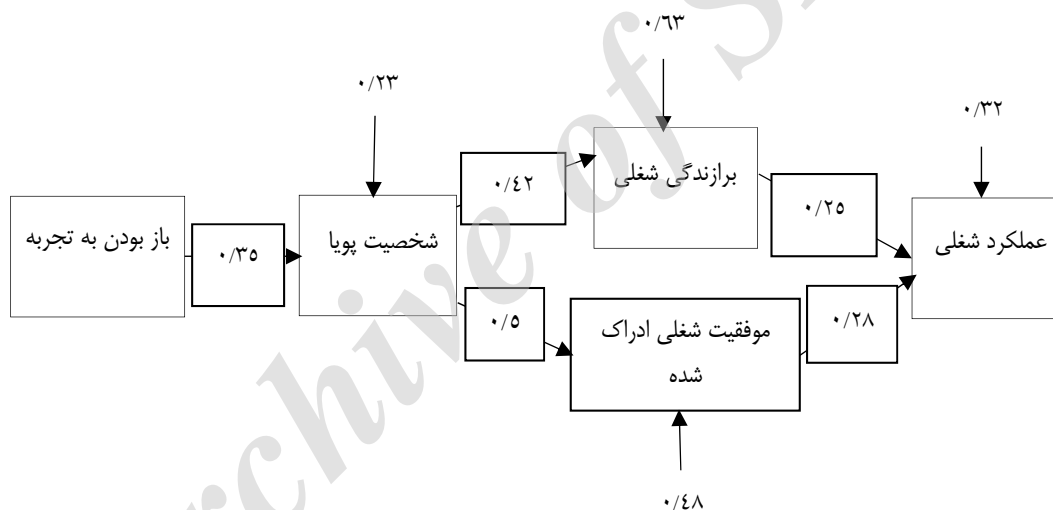
نتایج به دست آمده از اطلاعات جمعیت شناختی بیانگر آن است که میانگین سنی نمونه تحقیق (۳۴) سال است که (۷۶/۴ درصد) آن‌ها را زنان و (۲۳/۶ درصد) آن‌ها را مردان تشکیل می‌دهند. یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره‌های اعضای نمونه روی متغیرهای مورد مطالعه و همچنین ماتریس ضرایب همبستگی متغیرها در جدول (۱) نشان داده شده‌اند. همان‌طور که مشاهده می‌شود ضریب همبستگی بین شخصیت پویا و باز بودن به تجربه با عملکرد شغلی به ترتیب برابر

جدول (۲): شاخص‌های برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص‌های برازش	GFI	AGFI	IFI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۰/۹۸	۰/۹۲	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۰۷
مقادیر مطلوب	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	۰-۱	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	کمتر از ۰/۱

جدول (۳): میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره‌های متغیرهای مورد مطالعه و ماتریس ضرایب

مسیر	مقدار	سطح اطمینان ۰/۹۵	
		حد پایین	حد بالا
باز بودن به تجربه ← شخصیت پویا ← موفقیت شغلی ادراک شده	۰/۰۹۶۶	۰/۴۳۰۵	۰/۵۰۱۸
باز بودن به تجربه ← شخصیت پویا ← برازندگی شغلی	۰/۰۶۵۱	۰/۰۲۵۶	۰/۱۱۰۲
شخصیت پویا ← موفقیت شغلی ادراک شده ← عملکرد شغلی	۰/۰۱۰۵	۰/۰۴۸۱	۰/۲۷۴۰
شخصیت پویا ← برازندگی شغلی ← عملکرد شغلی	۰/۰۰۶۴	۰/۰۱۴۱	۰/۰۸۳۰



شکل (۲): مدل پیشنهادی پژوهش حاضر، روابط میان متغیرهای پیشنهادی، میانجیگر و پیامد

■ بحث

شغلی ادراک شده است.

باز بودن به تجربه با خیالبافی، زیبایی شناسی، احساسات، فعالیت‌ها و ایده‌ها ارتباط مستقیم دارد. شخصیت پویا نیز به معنای ایجاد و آفرینندگی و تغییر در شرایط فعلی و به صورت توانایی شخص در ایجاد ایده‌ها، نظریه‌ها، بینش‌ها یا اشیای جدید و نو و بازسازی مجدد است. لذا با توجه به مفهوم شخصیت پویا و باز بودن به تجربه ارتباط این دو سازه منطقی به نظر می‌رسد چرا که افراد گشوده به تجربه به دنبال راه‌حل‌های جدید می‌باشند که خود راه‌حل‌های جدید یکی از مفاهیم اساسی و نهفته در شخصیت پویا است. نتایج این یافته با پژوهش‌های ونبرگ و کمیر مولر (۲۰۰۰) و کونشان گی، مینگ چون یو و یو گوان (۲۰۱۳) هماهنگ است (۳۳، ۳۴).

هدف کلی این مطالعه بررسی رابطه بین باز بودن به تجربه و عملکرد شغلی در پرستاران بیمارستان‌های اهواز با توجه به نقش واسطه‌ای شخصیت پویا، برازندگی شغلی و موفقیت شغلی ادراک شده بود. نتایج نشان داد، الگوی پیشنهادی در همه شاخص‌های برازندگی دارای برازش نسبتاً خوبی هستند. از طرفی نتایج آزمون بوت استرپ حاکی از رابطه غیر مستقیم معنی‌دار بین متغیرها در سطح $0/05 < P$ است؛ بنابراین متغیرهای شخصیت پویا، برازندگی حرفه‌ای و موفقیت شغلی ادراک شده به عنوان متغیرهای میانجی ایفای نقش می‌کنند و می‌توان گفت که میزانی از تأثیر باز بودن به تجربه بر عملکرد شغلی ناشی از شخصیت پویا، برازندگی حرفه‌ای و موفقیت

افراد با شخصیت پویا خودشان مشکلات را شناسایی و حل می‌کنند و به این صورت در زندگی شخصی و حرفه‌ای خود پیشرفت می‌کنند (۸) به همین دلیل است که شخصیت پویا یک تعیین کننده مهم در درک موفقیت و اثربخشی در نظر گرفته شده است. این نتایج همسو با یافته‌های پژوهش فولر و مارلر (۲۰۰۹)، بوژنلاس و بوژنلاس (۲۰۱۰) می‌باشد (۳۵، ۳۶). اخیراً فراتحلیل‌ها نشان داده که افراد با شخصیت پویا (پیشرو) موفقیت شغلی بیشتری دارند چرا که تحرک آنها را به سمت موفقیت حرفه‌ای سوق میدهد. با استفاده از نظریه کرانت (۲۰۰۰) در مورد شخصیت پویا استدلال می‌شود که افراد پویا فرصت‌ها و شرایط مطلوبی را در شغل خود ایجاد می‌کنند (۷). تایمز و باکر (۲۰۱۰) بیان می‌دارند که کارکنان پویا برای ایجاد هماهنگی بیشتر با محیط خود متناسب با نیازها و توانایی‌هایشان تلاش می‌کنند- آن‌ها محیط کارشان را شکل می‌دهند به طوری که تقاضاها و منابع شغلی خود را با نیازها و توانایی‌های خود متناسب‌تر می‌سازد (۳۷). براساس این نظریه، انتظار می‌رود که پرستاران با شخصیت پویا به گونه‌ای فعالانه محیط کار خود را غنی سازند؛ بدین صورت به کسب مهارت‌های گوناگون، جستجوی فرصت‌هایی برای یادگیری و آموزش بیشتر و پیشرفت در کار می‌باشند (۸). به علاوه، کارکنان با شخصیت پویا به احتمال بیشتری به دنبال فرصت‌های چالش برانگیز می‌باشند. طی مطالعات انجام شده، نشان داده شده است که زمانی اشتیاق کارکنان به کار افزایش یافته و بالاترین عملکرد شغلی را نشان می‌دهند که محیط کاری غنی و چالش برانگیزی داشته باشند، از این رو سازمان‌ها باید حمایت اجتماعی و زمینه کسب مهارت‌های مختلف را برای کارکنان خود فراهم کنند. در واقع مدیریت این توانایی را دارد که تقاضاها و منابع شغلی افراد را تحت تأثیر قرار دهد و به طور غیر مستقیم اشتیاق و عملکرد آنها را افزایش دهد؛ بنابراین داشتن همین ویژگی فرد را به درک موفقیت شغلی در تمامی چهار ابعاد آن سوق می‌دهد.

افراد با شخصیت پویا جسورانه عمل می‌کنند که این یکی از ویژگی‌های برانندگی حرفه‌ای است، با توجه به این دیدگاه افرادی که به دنبال ایجاد فضاهای جدید و نا ایستایی در محیط کارشان هستند در نتیجه نسبتاً به شغلشان براننده‌تر عمل کرده. همچنین داشتن قدرت نفوذ و تأثیرگذاری در افراد پویا سبب داشتن ارتباط نزدیک با همکاران و گروه‌های کاری می‌شود، داشتن پشتکار عالی و انجام انتخابی قوی و در نظر گرفتن موضوعات نسبت به ایجاد سازگاری پرستاران در میان نیازهای حرفه‌ای، اهداف و ارزش‌های آن‌ها می‌شود که تماماً نشانگر برانندگی حرفه‌ای است. به علاوه یکی از مفاهیم نهفته در برانندگی حرفه، ترک شغل می‌باشد. تحقیقات

نشان داده‌اند که افراد با شخصیت پویا، مولفه ارتباط در برانندگی شغلی را بسیار دارا هستند و به میزان بالایی در شغل خود می‌مانند (۳۸)؛ بنابراین نتایج به دست آمده با پژوهش‌های هابر (۲۰۱۷) و با توجه به نتایج به دست آمده و پژوهش انجام شده در پی داشتن کارکنانی پویا با ایجاد حس موفقیت شغلی در آنها و یافتن شغلی براننده برای خود عملکرد شغلی بالا مورد انتظار خواهد بود، چرا که موفقیت شغلی با ایجاد احساس تلاش و کوشش مضاعف، ایجاد کارراه‌های موفق و تحقق اهداف و همچنین برانندگی حرفه‌ای با ایجاد حس فداکاری و ارتباط، عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین با توجه به این که پرستاران از با ارزش‌ترین سرمایه‌های نظام سلامت هستند، توصیه می‌شود فرصت‌هایی جهت رشد و بالندگی ویژگی‌های شخصیتی مثبت آن‌ها و القای حس مثبت بودن جهت رشد سایر ویژگی‌های کارآمد در محیط کار برای آنها ایجاد شود تا زمینه ساز عملکرد شغلی در سطح بالا و ارتقاء فعالیت‌های آنها در راستای بهبود خدمات بهداشتی گردد.

■ نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نقش میانجی گری سه متغیر شخصیت پویا، برانندگی شغلی و موفقیت شغلی ادراک شده در رابطه بین باز بودن به تجربه و عملکرد شغلی در این مطالعه تأیید نمود. به طوری که مشخص گردید داشتن عملکرد شغلی مطلوب می‌تواند تحت تأثیر متغیرهای مهم دیگری مانند برانندگی حرفه‌ای، موفقیت ادراک شده و تیپ شخصیتی پرستاران قرار گیرد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود جهت نیل به عملکرد شغلی بالا مدیران و مسوولان بیمارستان‌ها به دیدگاه‌ها و نظرات پرستاران توجه کرده و در حد امکان فضایی جهت خارج شدن از پوسته بسته فعالیت‌های پرستاری را ایجاد کنند تا افرادی با داشتن شخصیت پویا، فعال‌تر از قبل به کار خود ادامه داده و با فداکاری و احساس تناسب بیشتری مشغول به فعالیت شوند بدین صورت که افراد دارای شخصیت پویا را در بخش کودکان قرار داده تا با خمیر مایه خود جو مساعدی هم برای خود و هم برای کودکان بستری در آن بخش را ایجاد کنند، همچنین بهتر است زمینه‌ای فراهم شود تا پرستاران آزادانه و بدون هیچ گونه ترسی نظرات خود را ابراز کنند و احساس موفقیت را لمس کنند. در پایان لازم است در تعبیر و تفسیر نتایج به محدودیت‌های پژوهش نیز اشاره شود از قبیل این که انتخاب نمونه از بیمارستان‌های شهر اهواز صورت گرفته است که بر تعمیم یافته‌ها به سایر بیمارستان‌ها، اثر می‌گذارد. براین اساس به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود برای افزایش تعمیم‌پذیری، این پژوهش را در سایر بیمارستان‌ها و شهرهای مختلف مورد بررسی قرار دهند.

■ References

- 1- Lawler III EE, Mohrman SA. Beyond the vision: What makes HR effective? *People and Strategy*. 2000;23(4):10.
- 2- HAMILTON KE, Coates V, Kelly B, Boore JR, Cundell JH, Gracey J, et al. Performance assessment in health care providers: a CRITICAL review of evidence and current practice. *Journal of Nursing Management*. 2007;15(8):773-91.
- 3- Mshellia PS, Malachy D, Sabo B, Abu-Abdissamad A. Emotional intelligence and contextual performance among nursing professionals in Jos Metropolis, Plateau State, Nigeria. *Journal of Good Governance and Sustainable Development in Africa (JGGSDA)*. 2016;3(1):19-33.
- 4- Schwirian PM. Evaluating the performance of nurses: A multidimensional approach. *Nursing research*. 1978;27(6):347-50.
- 5- Chua I. The effects of goal setting and job characteristics on the job performance of selected manufacturing firms in Taiwan. (IMBA). 2006:1-100.
- 6- Ang S, Slaughter SA. Work outcomes and job design for contract versus permanent information systems professionals on software development teams. *Management Information Systems Quarterly*. 2001;25(3):321-50.
- 7- Crant JM. Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*. 2000;26(3):435-62.
- 8- Tims M, Bakker AB, Derks D. Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*. 2012;80(1):173-86.
- 9- Crant JM. The Proactive Personality Scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of applied psychology*. 1995;80(4):532.
- 10- Deluga RJ. American presidential proactivity, charismatic leadership, and rated performance. *The Leadership Quarterly*. 1998;9(3):265-91.
- 11- Crant JM, Bateman TS. Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of organizational Behavior*. 2000:63-75.
- 12- Barrick MR, Mount MK. The big five personality dimensions and job performance: a meta analysis. *Personnel psychology*. 1991;44(1):1-26.
- 13- Feldman DC, Ng TW. Careers: Mobility, embeddedness, and success. *Journal of Management*. 2007;33(3):350-77.
- 14- Feldman DC. Career mobility and career stability among older workers. *Aging and work in the 21st century*. 2007:179-97.
- 15- Yao X, Lee T, Mitchell T, Burton J, Sablynski C. Job embeddedness: Current research and future directions. *Understanding employee retention and turnover*. 2004:153-87.
- 16- Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Sablynski CJ, Erez M. Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*. 2001;44(6):1102-21.
- 17- Tanova C, Holtom BC. Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in four European countries. *The International Journal of Human Resource Management*. 2008;19(9):1553-68.
- 18- Ng TW, Feldman DC. The effects of organizational embeddedness on development of social capital and human capital. *Journal of Applied Psychology*. 2010;95(4):696.
- 19- Holtom BC, Inderrieden EJ. Integrating the unfolding model and job embeddedness model to better understand voluntary turnover. *Journal of Managerial Issues*. 2006:435-52.
- 20- Semmer N. Individual differences, work stress and health. *Handbook of work and health psychology*. 2003;2:83-120.
- 21- Sonnentag S, Bayer U-V. Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2005;10(4):393.

- 22- Maier GW, Brunstein JC. The role of personal work goals in newcomers' job satisfaction and organizational commitment: A longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology*. 2001;86(5):1034.
- 23- Grebner S, Elfering AH, Semmer N. Subjective occupational success: A resource in the stress proces. 2008.
- 24- Singh R, Ragins BR, Tharenou P. What matters most? The relative role of mentoring and career capital in career success. *Journal of Vocational Behavior*. 2009;75(1):56-67.
- 25- Lansiquot BA, Tullai McGuinness S, Madigan E. Turnover Intention Among Hospital Based Registered Nurses in the Eastern Caribbean. *Journal of Nursing Scholarship*. 2012;44(2):187-93.
- 26- Larrabee JH, Janney MA, Ostrow CL, Withrow ML, Hobbs GR, Burant C. Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. *Journal of Nursing Administration*. 2003;33(5):271-83.
- 27- McCrae RR, Costa Jr PT. Openness to experience. *Perspectives in Personality*. 1985;1:145-72.
- 28- Seibert SE, Crant JM, Kraimer ML. Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*. 1999;84(3):416.
29. Bateman TS, Crant JM. The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*. 1993;14(2):103-18.
- 30- Adams GA, Webster JR, Buyarski DM. Development of an occupational embeddedness measure. *Career Development International*. 2010;15(5):420-36.
- 31- Perrewé PL, Ganster DC. New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress: Emerald Group Publishing Limited; 2010.
32. Ten Horn L, Roe R. De Delftse Meetdoos voor Kwaliteit van Arbeid. Oriëntatie voor gebruikers [The Delft Measurement Kit Users' Guide]. Delft University of Technology, Faculty of Technology and Society. 1988.
- 33- Wanberg CR, Kammeyer-Mueller JD. Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology*. 2000;85(3):373.
- 34- Guan QGMYY, editor Linking personality traits and job satisfaction to CReativity. 2013 International Conference on Advanced Computer Science and Electronics Information (ICACSEI 2013); 2013: Atlantis Press.
- 35- Fuller B, Marler LE. Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*. 2009;75(3):329-45.
36. Bozionelos N, Bozionelos G. Mentoring received by protégés: its relation to personality and mental ability in the Anglo-Saxon organizational environment. *The International Journal of Human Resource Management*. 2010;21(4):509-29.
- 37- Tims M, Bakker AB. Job Crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*. 2010;36(2):1-9.
- 38- Huber AF. Proactive Personality and Voluntary Turnover: The moderating effects of development and perceived career opportunities: Illinois State University; 2017.

Indirect impact of openness to experience and job performance of nurses: mediations of proactive personality, occupational embeddedness and subjective occupational success

Somaye Zaeri[■], Najme Khaje

■ Corresponding author:

Zaeri S.

MSc. Industrial and Organizational Psychology, Department of psychology, Faculty of Education and psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
Address: somaye.zaeri@gmail.com

Khaje N.

MSc. Industrial and Organizational Psychology, Department of psychology, Faculty of Education and psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

Introduction: One of the factors of organizational success is paying attention to job performance of employees, among which nurses constitute the largest part of human resources in health system, and the use of efficient manpower in organizations is a concern for all managers.

Aim: The purpose of this study was to investigate the effect of openness to experience and job performance with mediating role of occupational embeddedness, proactive personality and subjective occupational success.

Material & Method: This descriptive study is a correlation type with the structural equation approach, which was conducted in 2015. Proposed model was examined 256 nursing of Ahwaz city hospital that were selected via stratified random sampling method. Data were collected by occupational embeddedness scale (adams, Webster & buyarski, 2010), subjective occupational success scale (Grebner, Elfering & Semmer, 2008), proactive personality scale (Seibert, Crant & Kraimer, 1999) openness to experience scale (NEO-PIR McCrae & Costa, 1985) and job performance scale (Ten Horn & Roe, 1988). Fitness of the proposed model was examined through structural equation modeling (SEM) and indirect effects in proposed model were tested using the bootstrap procedure.

Results: Finding indicated that the proposed model fit the data (RAMSI: 0.07, CFI: 0.98, GFI:0.98). The result indicates that, occupational embeddedness, subjective occupational success and proactive personality are mediatizing for explain the impact on openness experience with job performance.

Conclusion: Based on the to the results organizations must improve the conditions for job performance by providing a suitable environment for the more professional and contribute to a better understanding of career success and provide an environment for the growing of personality traits.

Key words: job performance, openness to experience, occupational embeddedness, proactive personality, subjective occupational success

**Nursing
Management**

Quarterly Journal of Nursing Management

Vol 6, No 3&4, 2017&2018