

## Presenting the Model of Job Engagement from the View of Points of Faculty Managers and other Managers based on Data-based Analysis

(Case of study: Guilan University of Medical Sciences)

Pourhabibi Z<sup>1</sup>, Seyed Javadin SR<sup>2</sup>, Hosseinian Sh<sup>3\*</sup>, Taban M<sup>4</sup>

1. PhD student in Business Administration, University of Tehran Aras International Campus, University of Tehran, Iran

2. Department of Public Management, Faculty of Management, University of Tehran, Iran

3. Department of Human Resources Management, Faculty of Organizational Recources, Amin Comprehensive University of Police Sciences, Tehran, Iran

4. Department of Management, Faculty of Literature and Humanities, Ilam University, Ilam, Iran

### Article Info

#### Article Type:

Research Article

#### Article History:

Received: 2023/05/08

Accepted: 2023/06/22

#### Key words:

Job Engagement

Grounded Theory

University of Medical Sciences

#### \*Corresponding author:

Department of Human Resources Management, Faculty of Organizational Recources, Amin Comprehensive University of Police Sciences, Tehran, Iran

shahamat111719@yahoo.com



©2023 Guilan University of Medical Sciences

### ABSTRACT

**Introduction:** One of the effective elements in improving job efficiency which causes a kind of cohesion in the organizations, is job enthusiasm. The aim of this study was to present the model of job enthusiasm of faculty managers and those who in the university.

**Methods:** This qualitative research was conducted using the data theory method of data-analyse. Data analysis results were obtained from the Max Kyoda qualitative analysis software in three stages of open, central and selective coding. The statistical population include faculty managers and those who have the experience of more than 5 years of work in the field of management from the university's sub-departments. Data collection continued using purposive sampling after 15 semi-structured interviews with experts. the main categories were extracted after completing the coding process until theoretical saturation was reached.

**Results:** During the open coding process categories of job passion were extracted; Then, in the central coding stage, the relationship between these categories, causal conditions (resilience, hope, self-efficacy, psychological empowerment), background (personal and occupational factors), intervening (internal and external organizational factors), measures (support, transparency, organizational justice and work environment) and the consequences of passion (internal and external advantages and disadvantages of the organization) were determined in the form of coding paradigm. Then, in the selective coding stage, one of the components of the coding paradigm was created with the flow of the story and the theory.

**Conclusion:** promoting job engagement can lead to profit consequence toward organizational enjoyment, So it is suggeseted authorities using participatory and revolutionary leadership methods provide desirable jon engagement as well as improving employee job performance.

**How to Cite This Article:** Pourhabibi Z, Seyed Javadin SR, Hosseinian Sh, Taban M. Presenting the Model of Job Engagement from the View of Points of Faculty Managers and other Managers based on Data-based Analysis (Case of study: Guilan University of Medical Sciences).RME. 2023;15(2):47-60.

## ارائه الگوی اشتیاق شغلی از دیدگاه مدیران هیات علمی و دیگر مدیران دانشگاه براساس تحلیل داده‌بنیاد

(مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی گیلان)

زهرا پورحبیبی<sup>۱</sup>، سید رضا سید جوادین<sup>۲</sup>، شهامت حسینیان\*<sup>۳</sup>، محمد تابان<sup>۴</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران پردیس بین‌المللی ارس دانشگاه تهران

۲. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۳. گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده منابع سازمانی، دانشگاه جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران

۴. گروه مدیریت و علوم انسانی دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

### اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخچه:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۰۱

کلیدواژه‌ها:

اشتیاق شغلی

نظریه داده بنیاد

دانشگاه علوم پزشکی

\* نویسنده مسئول:

شهامت حسینیان، گروه مدیریت منابع

انسانی، دانشکده منابع سازمانی، دانشگاه

جامع علوم انتظامی امین، تهران، ایران

shahamat111719@yahoo.com

### چکیده

**مقدمه:** یکی از عناصر موثر در بهبود کارایی شغلی، که موجب پدیدار شدن حس انسجام در سازمان می‌گردد، اشتیاق شغلی می‌باشد. هدف مطالعه، ارائه الگوی اشتیاق شغلی از دیدگاه مدیران هیات علمی و افراد متخصص در حوزه مدیریت دانشگاه بود.

**روش‌ها:** مطالعه کیفی با استفاده از روش نظریه داده بنیاد انجام شد. از نرم افزار تحلیل کیفی مکس کیودا، در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی نتایج تحلیل داده‌ها به دست آمد. جامعه آماری شامل مدیران هیات علمی و افراد دارای سابقه‌ی کاری بالای ۵ سال در زمینه مدیریت از معاونت‌های زیرمجموعه دانشگاه علوم پزشکی گیلان در سال ۱۴۰۲ به عنوان خبرگان بودند که جمع آوری اطلاعات با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند تا رسیدن به اشباع نظری ۱۵ نفر با مصاحبه نیمه ساختاریافته، انجام شد. مقوله‌های اصلی پس از تکمیل فرایند کدگذاری استخراج گردید.

**یافته‌ها:** طی فرآیند کدگذاری باز مقوله‌های اشتیاق شغلی استخراج گردید؛ سپس در مرحله کدگذاری محوری، ارتباط میان این مقوله‌ها، شرایط علی (تاب‌آوری، امیدواری، خودکارآمدی، توانمندسازی روانشناختی)، زمینه‌ای (عوامل فردی و شغلی)، مداخله‌گر (عوامل درون و برون سازمانی)، اقدامات (حمایت، شفافیت، عدالت سازمانی و محیط کاری) و پیامدهای اشتیاق (مزایا و معایب داخلی و خارجی) در قالب پارادایم کدگذاری تعیین شد. آنگاه در مرحله کدگذاری انتخابی، یکایک اجزای پارادایم کدگذاری با سیر داستان ترسیم و نظریه خلق شد.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به این‌که ارتقاء اشتیاق شغلی کارکنان می‌تواند پیامدهای مفید و ارزنده‌ای در جهت بهره‌وری سازمان ایجاد نماید، توصیه می‌گردد مسئولین دانشگاه با نگاهی عمیق‌تر و اعمال سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و مشارکتی زمینه ایجاد اشتیاق شغلی مطلوب را به‌منظور بهبود عملکرد شغلی کارکنان فراهم کنند.

### مقدمه

امروزه سازمان‌های موفق برای نیل به اهداف و بازدهی فعالیت‌های کارکنان به میزان مطلوب، کارایی شغلی را که از مهم‌ترین مولفه‌ها در فرآیند کار و اتخاذ تصمیمات راهبردی سازمان‌ها است، مدنظر قرار می‌دهند. یکی از عناصر موثر در بهبود کارایی شغلی، که موجب پدیدار شدن حس انسجام و وحدت میان کارکنان می‌گردد، اشتیاق شغلی است (۱). اشتیاق شغلی، یک وضعیت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با کار توصیف شده که در این وضعیت، شخص احساس نیرومندی و ارتباط مؤثر با فعالیت‌های کارش دارد و خود را به عنوان فردی توانمند برای پاسخ‌گویی به تقاضاهای شغلی

می‌داند (۲) که با ابعاد انرژی (نیرومندی)، فداکاری (وقف) و (جذب) یا تمایل حرفه‌ای مشخص می‌شود (۱). نیرومندی سطح بالایی از انرژی و تحمل روانی فرد هنگام کار و تمایل به صرف تلاش با وجود سختی در آن کار است. وقف یا فداکاری اشاره به دلبستگی عمیق با یک کار و احساس اهمیت، جدیت و چالش در کار دارد و جذب در اشتیاق شغلی از تمرکز شدید و اشتغال به یک کار با رضایت خاطر و احساس شادی در حین کار می‌باشد به طوری که گذشت زمان برای فرد سریع بوده و جداسدن او از کار به سختی صورت می‌گیرد (۳).

تکراری بر اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر منفی دارد (۹). از طرفی حمایت اجتماعی نقش بسزایی در افزایش اشتیاق شغلی دارد (۱۰). در نتایج پژوهش خیرالدین (۱۱) اشتیاق شغلی نقش مهمی در بهره‌وری فردی و سازمانی داشت که به‌عنوان یک نیروی محرک روانی، منافع بسیاری برای سازمان‌ها و نهادهای به همراه دارد و همین امر شناسایی عوامل ارتقاءدهنده آن در سازمان مورد مطالعه در چارچوب یک الگوی مناسب و کاربردی را ضروری می‌سازد. همچنین سطح بالای اشتیاق شغلی با رضایت شغلی بیشتر، تعهد سازمانی بالاتر و عدم تمایل به ترک حرفه مرتبط است (۱۲، ۱۳). در مدل اشتیاق موهبت سفید آبیجیت روات (۲۰۱۹)، شاخص استفاده شده تعیین سطح اشتیاق افراد مشارکت و رضایت‌مندی کارکنان بود (۵).

با توجه به اهمیت اشتیاق شغلی و نقش مهم آن در بهره‌وری فردی و سازمانی، لزوم بررسی دقیق و موشکافانه این متغیر و شناسایی پیشایندها و عوامل ایجادکننده آن در جهت تحقق اهداف سازمانی بیش از پیش احساس می‌شود. همچنین با توجه به ارزیابی دانشگاه علوم پزشکی گیلان با سایر دانشگاه‌های هم‌تراز در خصوص میزان اشتیاق شغلی موجود در دانشگاه و توجه به اهمیت مقوله اشتیاق شغلی سازمان‌ها به‌ویژه دانشگاه به‌عنوان یک نهاد آموزشی، پژوهشی که بتواند عوامل مؤثر بر سلامت سازمان را یافته و به ارائه راهکاری در خصوص حل مشکلات بپردازد؛ قابل تامل است که با ارائه الگویی در این خصوص، سازمان علوم پزشکی گیلان وزین می‌گردد. از طرفی این مطلب چنان ضرورت می‌یابد که در صورت انجام نشدن آن دانشگاه از نکات قوت خود بی‌خبر خواهد بود چه بسا بعد مدتی آن را بخاطر اهمال از دست داده و ضعف‌های آن روز به روز بیشتر گردد.

### روش‌ها

این مطالعه با هدف طراحی الگوی مناسب اشتیاق شغلی در دانشگاه علوم پزشکی گیلان با استفاده از روش کیفی بر مبنای رویکرد تئوری داده بنیاد بهره انجام گرفت. پژوهش کیفی مبتنی بر داده‌های ذهنی، تفسیری و زمینه‌ای است (۱۴). در نظریه حاصل تئوری داده بنیاد، درک عمیقی در ارتباط با موجودیت‌های مورد مطالعه فراهم شد. بنابراین منظور از نظریه داده بنیاد، نظریه برگرفته از داده‌هایی است که طی فرآیند پژوهش به صورت نظام‌مند گردآوری و تحلیل شده‌اند (۱۵). روش گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر از نوع میدانی و از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. مشارکت‌کنندگان

مفهوم اشتیاق شغلی متشکل از سه بعد شناختی، عاطفی و رفتاری می‌باشد. جنبه‌ی شناختی اشتیاق شغلی مرتبط بر بینش و باورها از سازمان، مدیران و شرایط کار است. جنبه‌ی عاطفی اشتیاق شغلی به چگونگی احساسات کارکنان و طریقه‌ی نگرش آن‌ها نسبت به سازمان، رهبران و شرایط کار مربوط می‌باشد و جنبه‌ی رفتاری اشتیاق شغلی کارکنان، عاملی مشتمل بر تلاش‌های آگاهانه و متفکرانه و داوطلبانه‌ی افراد برای بالا بردن سطح اشتیاق شغلی خود است، که منجر به انجام وظایف با علاقه بیشتر می‌گردد (۴). تحقیقات نظرسنجی بین‌المللی (International Survey Researchs) در سال ۲۰۰۳ بر سه جزء نیازهای مرتبط با هم به‌عنوان شناختی، عاطفی و رفتاری متمرکز شدند. از طرفی مدل محرک‌های اشتیاق شغلی آون هویت (Aon Hewitt) و روات (Rawat) (۲۰۱۹) نشان داد که پیامدهای شغلی سه جنبه ۱. یادگیری، تلاش و تفکر ۲. انگیزش ۳. رفتارهای هدفمند را در بردارد که در راستای سه جنبه شناختی، عاطفی و رفتاری مطالعه حاضر است. همچنین در مدل کان (۱۹۹۰)، نظریه اشتیاق شغلی دلوییت (Deloitte) و روات (۲۰۱۹) بعد معنی‌داری کار یکی از ابعاد اشتیاق شغلی است (۵).

وظیفه حفظ و نگهداری نیروی انسانی از جمله مهم‌ترین وظایف مدیریت می‌باشد تا سازمان به بالاترین بهره‌وری دست یابد (۴). فشار شغلی منجر به ترک شغل، اختلال سلامتی، نارضایتی شغلی و کاهش کیفیت کاری می‌شود (۶). با ترک خدمت کارکنان فشارهای مالی بر سازمان برای جذب و آموزش کارکنان جدید بوجود می‌آید. بدین دلیل که استخدام و آموزش (جذب) کارکنان جدید صرف نمودن هزینه‌ها و وقت زیادی را برای سازمان به همراه دارد. در واقع، ثبات افراد در یک شغل با انگیزه همراه بوده و مستلزم تشویق افراد به متعهد شدن به سازمان است (۴). از این‌رو اشتیاق شغلی عامل بسیار تأثیرگذار در خودکنترلی فردی افراد سازمان، رفتارهای نوآورانه و جدید و دگرگون‌سازی شغلی و متحول نمودن کارکنان در انجام وظایف است (۷). می‌توان اشتیاق شغلی را با استفاده از منابع شغلی و منابع شخصی افزایش داد. منابع شغلی به جنبه‌های فیزیکی، اجتماعی و سازمانی شغل مانند تنوع مهارت و فرصت‌های یادگیری رشد و منابع شخصی به ارزیابی مثبت توانایی فرد برای کنترل محیط اشاره دارد. کارمندانی که به‌طور مثبت توانایی خود را ارزیابی می‌کنند و علایق و ارزش‌های آن‌ها با اهداف آن‌ها مطابقت دارند، اشتیاق شغلی بیشتری دارند (۸). ملال‌آور بودن و انجام کارهای

مصاحبه اهداف تحقیق حقوق شرکت‌کنندگان برای شرکت یا عدم شرکت در مطالعه شرح داده شد و پس از اخذ رضایت‌نامه به دلیل استفاده از ضبط صوت، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با استفاده از پرسشنامه‌ای مشتمل بر سؤالات باز از افراد در معاونت‌های زیرمجموعه دانشگاه علوم پزشکی گیلان انجام شد. مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. سؤالات مطرح شده براساس پروتکل مصاحبه بر مبنای قالب مدل پارادایمی (عوامل علی، شرایط زمینه‌ای، پدیده محوری، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها) پرسیده شدند (جدول ۱).

مجموعه‌ای از خبرگان مطلع به موضوع، مدیران (۸ نفر هیات علمی و ۷ نفر غیر هیات علمی) دارای سابقه کاری بالای ۵ سال و برخورداری از دانش علمی و تخصصی در حوزه مدیریت از معاونت‌های زیرمجموعه دانشگاه علوم پزشکی گیلان بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری نظری انتخاب شدند. منظور از نمونه‌گیری نظری، نوعی نمونه‌گیری هدفمند است که تمرکز آن بر تدوین نظریه می‌باشد (۱۶). سپس مصاحبه‌ها براساس فن گلوله برفی انجام شد، بدین صورت که هر مصاحبه‌شونده افراد بعدی را معرفی می‌کرد. در ابتدای

### جدول ۱: پروتکل مصاحبه با مشارکت‌کنندگان در پژوهش

| پرسش‌های اصلی مصاحبه  |   |
|---|---|
| <b>پدیده اصلی</b>   |   |
| پرسش ۱. از دید شما (به‌عنوان یک خبره دانشگاهی) اشتیاق شغلی چیست؟  |   |
| پرسش ۲. اجزای تشکیل‌دهنده اشتیاق شغلی منابع انسانی در دانشگاه کدامند؟ لطفاً در خصوص هر یک توضیح دهید.   |   |
| پرسش ۳. اگر بخواهید موارد مطرح شده در پرسش قبل را رتبه‌بندی کنید، به ترتیب مهم‌ترین اجزای تشکیل‌دهنده اشتیاق شغلی منابع انسانی در دانشگاه شما کدامند؟   |   |
| <b>شرایط علی</b>  |   |
| پرسش ۱. شرایط به وجودآورنده اشتیاق شغلی منابع انسانی در دانشگاه‌ها (علوم پزشکی گیلان) کدامند؟   |   |
| پرسش ۲. به نظر شما مهم‌ترین علل و دلایل دانشگاه شما برای پرداختن به محث اشتیاق شغلی منابع انسانی و مدیریت کردن آن‌ها کدامند؟  |   |
| <b>شرایط مداخله‌گر</b>  |   |
| پرسش ۱. چه عواملی بر مدیریت کردن اشتیاق شغلی منابع انسانی در دانشگاه‌ها اثرگذارند (منظور عوامل داخلی و در کنترل دانشگاه است).   |   |
| پرسش ۲. میزان و نوع اثرگذاری هر یک از عوامل اشاره شده در پرسش قبل را مشخص کنید.   |   |
| پرسش ۳. اگر بخواهید عوامل مؤثر بر مدیریت اشتیاق شغلی منابع انسانی در دانشگاه‌ها را اولویت‌بندی کنید، مهم‌ترین عوامل کدامند؟   |   |
| <b>راهبرد</b>   |   |
| پرسش ۱. دانشگاه برای مدیریت کردن اشتیاق شغلی منابع انسانی در سازمان چه استراتژی‌ها و اقداماتی را در پیش گرفته است؟  |   |
| <b>شرایط زمینه‌ای</b>   |   |
| پرسش ۱. عوامل زمینه‌ای به‌منظور اشتیاق شغلی منابع انسانی در دانشگاه شما کدامند؟ به بیان دیگر، برای مدیریت اشتیاق شغلی منابع انسانی در دانشگاه‌ها چه عواملی وجود دارد که در کنترل و ارائه این دانشگاه نبوده، اما بر میزان و شدت اشتیاق شغلی منابع انسانی اثرگذارند؟  |   |
| پرسش ۲. به نظر شما راهی برای کنترل این‌گونه عوامل وجود دارد؟ (با فرض در اختیار داشتن قدرت کنترل)  |   |
| <b>پیامدها</b>  |   |
| پرسش ۱. به نظر شما اگر اشتیاق شغلی منابع انسانی در سازمان به درستی مدیریت شود، چه نتایج و پیامدهایی را در پی خواهد داشت؟  |   |
| پرسش ۲. پیامدهای مدیریت یا نبود مدیریت اشتیاق شغلی منابع انسانی در دانشگاه شما متوجه چه واحدها/ ادارات/ افراد خواهد شد؟   |   |
| پرسش ۳. به نظر شما از چه راه‌هایی می‌توان ارزیابی کرد که اشتیاق شغلی منابع انسانی در دانشگاه‌ها به درستی مدیریت شده است؟  |   |
| در پژوهش‌های مبتنی بر تئوری داده بنیاد روایی و پایایی بر خلاف روش‌های کمی بر اساس شاخص «اعتماد پذیرش پژوهش» سنجیده می‌شود (۱۷). بریمن Bryman به نقل از گوبا و لینکلن (۱۹۹۴) معتقد بود کوشش در جهت ایجاد و گسترش روش‌های جایگزین ارزیابی اعتبار برای پژوهش کیفی ضروری است. این دو در جهت گسترش این ابزارها از مفاهیم زیر برای جانشین‌سازی مفاهیم به کار رفته در حوزه‌ی کیفی استفاده نمودند (۱۸). برای اطمینان از روایی و پایایی در | مطالعه حاضر از چهار معیار اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری و تاییدپذیری و اطمینان‌پذیری استفاده شد (۲۱-۱۹). برای تایید صحت داده‌ها و کدهای استخراج شده، افراد مصاحبه شونده چند مورد از مصاحبه‌های پیاده شده روی کاغذ را مجدداً مرور کرده و تفسیرهای پژوهشگر را ارزیابی کردند. همچنین برای بررسی دقت یافته‌ها به تایید چند نفر از مشارکت‌کنندگان رسید. تمامی مصاحبه‌ها، کدها و نتایج تحلیل جهت دریافت نظرات تخصصی و بازبینی توسط اساتید |

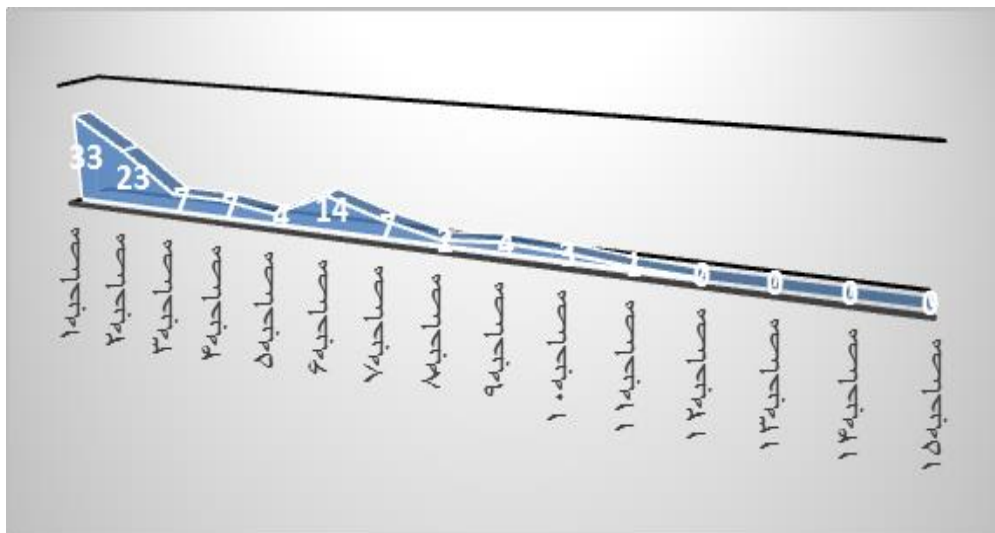
کدگذاری اولیه داده‌ها، برای هر کد تعیین شده یک شرح واره (یادداشت و توضیح شخصی) یا به گفته گلاسر یک شرح واره نظری (نکات کلیدی) نوشته شد. در مرحله بعد (کدگذاری محوری) مقولات به دست آمده از طریق کدگذاری باز در نظمی منطقی قرار گرفتند و ارتباط آن‌ها با هم مشخص شد. این کار با به کار بردن یک مدل پارادایمی شامل شرایط علی، پدیده، زمینه، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها انجام شد (۹). در مرحله سوم کدگذاری انتخابی بر اساس مدل مرحله قبل، توضیحاتی ارائه داده شد که طبقات مدل را به یکدیگر مرتبط ساخته یا داستانی را شکل داد که عامل ارتباط طبقات مدل با یکدیگر می‌گردد (۲۲). این پژوهش در تاریخ ۱۴۰۱/۰۹/۳۰ در کمیته اخلاق دانشگاه با کد: IR.GUMS.REC.1401.435 تصویب شد.

### یافته‌ها

در مرحله کدگذاری باز اولیه، ۳۹۲ کد اولیه (مفاهیم) از ۱۵ مصاحبه با خبرگان استخراج شد که در مجموع ۲۸۷ کد تکراری و ۱۰۵ کد غیرتکراری بود. سپس در کدگذاری ثانویه با مقایسه رفت و برگشتی مفاهیم استخراج شده در قالب زیرمقوله و مقوله‌های فرعی طبقه‌بندی شدند.

راهنما و مشاور و پژوهشگر ارزیابی گردید. برای کسب اطمینان از واقعی بودن موقعیت از افراد آگاه به موضوع در حوزه مدیریت آموزش و پژوهش پزشکی دانشگاه هم‌راستا با درک پژوهشگر به مدت چهار ماه هدایت مصاحبه‌ها و نظارت بر فرایند انجام پژوهش استفاده شد. در نهایت یافته‌های پژوهش در اختیار چهار نفر از مصاحبه شونده‌گان و خبرگان دانشگاهی و پژوهشی قرارداد شد و با توجه به نظرات آن‌ها مورد تایید قرار گرفت.

به منظور جمع‌آوری داده‌ها، محقق برای خبرگان از میان افراد هیات علمی و غیر هیات علمی در حوزه مدیریت دانشگاه علوم پزشکی گیلان با روش نمونه‌گیری هدفمند براساس گلوله برفی به طور مختصر هدف تحقیق و کلیتی از آن را تشریح نمود. پس از تکمیل یافته‌ها مدل زمینه‌ای بر اساس مدل سیستماتیک استراس و کوربین (۱۶) طراحی گردید. نتایج تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار تحلیل کیفی مکس کیودا در فرایند تحلیل کدبندی شدند که اطلاعات شامل سه مرحله کدگذاری باز؛ کدگذاری محوری، کدگذاری انتخابی است (۱۶). در مرحله کدگذاری باز محقق پس از جمع‌آوری مصاحبه‌های انجام گرفته، اقدام به استخراج نکات کلیدی و مقوله‌های اولیه نمود. در مرحله اول بر اساس واحد کدگذاری به هر واحد مورد نظر یک کد (مفهوم، نام، برچسب) الصاق شد در امتداد با



نمودار ۱: کدهای جدید ظاهر شده در هر مصاحبه و چگونگی رسیدن به اشباع نظری

شخصی (فردی)، عوامل شغلی، عوامل درون سازمانی، عوامل برون سازمانی، حمایت، شفافیت، عدالت سازمانی، محیط کاری، پیامدهای داخلی، پیامدهای داخلی) دسته‌بندی شدند. در مرحله کدبندی محوری، یکی از مقوله‌ها از کدگذاری باز را به عنوان مقوله محوری انتخاب و آن را تحت عنوان پدیده

در پایان این مرحله از کدگذاری باز، با تحلیل ۱۰۵ مفهوم اولیه غیرتکراری و پس از بررسی مفاهیم اولیه تعداد ۳۵ مقوله کدهای باز تشکیل شد که در نهایت در ۱۶ مقوله اصلی (اشتیاق شغلی، تاب آوری، خوشبینی و امیدواری، خودکارآمدی، محیط کار، توانمندسازی روانشناختی، عوامل

محوری در مرکز فرایند مورد کاوش قرار داد و ارتباط سایر مقوله‌ها را با آن مشخص شد (جدول ۳، ۲).  
جدول ۲: کدگذاری محوری شرایط علی، شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌گر اشتیاق شغلی

| مقوله کلی  | مفاهیم   | کدهای باز                          | کدگذاری محوری      |                    |
|--|--|------------------------------------|--------------------|--------------------|
| پدیده محوری  | ۱. انرژی حرفه‌ای داشتن به‌کار، ۲. شوق خاصی به‌کار، ۳. انجام کار با تمام نیرو و سعی و تلاش، ۴. قدرت و توانایی در انجام کار، ۵. تلاش کافی کار، ۶. خلاقیت و نوآوری در کار   | نیرومندی و انرژی حرفه‌ای           | اشتیاق شغلی        |                    |
|  | ۱. حس غرور برای انجام کار، ۲. وقف شدن و فداکاری در کار، ۳. احساس معنی‌داری در انجام کار  | وقف و فداکاری حرفه‌ای              |                    |                    |
|  | ۱. توجه و علاقه به‌کار، ۲. استقبال و تمایل به‌کار، ۳. انگیزه و تمایل قلبی فرد برای انجام کار، ۴. درگیری و وابستگی و دلبستگی به‌کار، ۵. کشش و جذب کار، ۶. تمرکز کامل به‌کار، ۷. انگیزه فردی نسبت به‌کار، ۸. تعلق خاطر | جذب و شیفتگی حرفه‌ای               |                    |                    |
|  | ۱. تاب آوری و قدرت تحمل کارکنان، ۲. صبر و شکیبایی در کار   | صبر و شکیبایی در کار               |                    | تاب آوری           |
|  | ۱. امیدواری و نگرش مثبت به انجام کار، ۲. توجه و علاقه به‌کار، ۳. ارزش قائل شدن برای کار، ۴. خودآگاهی درونی نسبت به شغل   | نگرش مثبت به کار                   |                    | خوشبینی و امیدواری |
|  | ۱. توانایی و دانش کارکنان، ۲. هوشمندی افراد، ۳. باور خودکارآمدی در کارکنان، ۴. مسئولیت‌پذیری، ۵. فداکاری، ایثارگر بودن و از خودگذشتگی در کار، ۶. وظیفه‌شناسی و وجدان کاری در فرد                                     | مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌شناسی در فرد |                    | خودکارآمدی         |
|  | ۱. توانمندسازی روانشناختی، ۲. ارزشمند بودن شغل، ۳. احساس معنی‌داری   | احساس معنا داری                    |                    | توانمندسازی        |
| شرایط علی  | ۱. خودمختاری، ۲. تفویض اختیار به کارکنان، ۳. اختیار و استقلال عمل، ۴. اعطای آزادی عمل کنترل شده  | خودمختاری                          | روانشناختی         |                    |
|  | ۱. اعتماد به نفس فرد، ۲. ارزش قائل شدن برای کارکنان، ۳. خودشناسی و توسعه فردی، ۴. عزت نفس فرد، ۵. خودارزشیابی محوری و فردی   | خودارزشیابی                        | عوامل شخصی (فردی)  |                    |
|  | ۱. عوامل معنوی و رضای معبود، ۲. اثرگذاری فرد بر محیط کار و درک کنترل فرد بر محیطش  | منابع معنوی                        | عوامل شغلی         |                    |
|  | ۱. محیط سازمانی مناسب، ۲. قدردانی به‌موقع، ۳. مزایای رفاهی   | رضایت شغلی                         |                    |                    |
|  | ۱. خود کنترلی فرد، ۲. انگیزه شغلی، ۳. تطبیق دادن با محیط کار   | انگیزه شغلی                        |                    |                    |
|  | ۱. فرصت ارتقاء و پیشرفت در سازمان، ۲. مسیر ارتقاء شغلی، ۳. برگزاری کلاس‌های توجیهی و آموزشی  | فرصت‌های رشد و یادگیری             | عوامل شغلی         |                    |
|  | ۱. تعاملات کارکنان با مدیران و همکاران، ۲. حمایت و ارتباطات در سازمان، ۳. حمایت و ارتباط با همکاران، ۴. تعاملات و ارتباطات و مهارت‌های ارتباطی، ۵. اشتراک گذاشتن تجربیات و دانش همکاران با هم                        | حمایت درک شده                      | عوامل شغلی         |                    |
| ۱. تناسب شغل و شاغل، ۲. جایگاه شغلی مناسب، ۳. غنی‌سازی شغلی، ۴. چرخش شغلی، ۵. تنوع شغلی، ۶. استقلال در شغل، ۷. ویژگی‌های شغل، ۸. استقلال داشتن | ویژگی‌های شغل  | عوامل شغلی                         |                    |                    |
| ۱. شایسته‌گزینی عادلانه، ۲. شایسته‌سالاری، ۳. جانشین پروری، ۴. چرخش شغلی بر مبنای شایسته محوری   | شایستگی محوری  | عوامل شغلی                         |                    |                    |
| شرایط زمینه‌ای   | ۱. رهبری (اخلاقی)، ۲. رهبری (مشارکتی)، ۳. رهبری (تحول آفرین)، ۴. رهبری (تبادلی)، ۵. حمایت مدیر یا رییس از کارکنان  | سبک رهبری                          | عوامل درون سازمانی |                    |
|  | ۱. تعهد شغلی، ۲. تعهد فردی   | تعهد سازمانی                       |                    |                    |
|  | ۱. فرهنگ، ۲. هم‌زاد پنداری و الگو برداری   | فرهنگ سازمانی                      |                    |                    |
|  | ۱. فرسودگی   | فرسودگی شغلی                       |                    |                    |
|  | ۱. سکوت سازمانی  | سکوت سازمانی                       |                    |                    |
|  | ۱. جو سازمانی نوآورانه، ۲. رفتار کارآفرینی نوآورانه، ۳. استقبال از خلاقیت و نوآوری کارکنان   | جو نوآورانه                        |                    |                    |
|  | ۱. عوامل اجتماعی خارج از سازمان، ۲. شرایط سیاسی و اقتصادی و اجتماعی، ۳. عدم تبعیض  | شرایط بیرونی                       |                    | عوامل برون         |

| مقوله کلی     | مفاهیم | کدهای باز | کدگذاری محوری |
|---------------|--------|-----------|---------------|
| بین سازمان‌ها |        |           | سازمانی       |

جدول ۳: کدگذاری محوری راهبردها و پیامدهای اشتیاق شغلی

| مقوله کلی   | مفاهیم   | کدهای باز           | کدگذاری محوری  |
|-------------|--|---------------------|----------------|
| حمایت       | ۱. شناخت کامل مدیران از توانایی‌های کارکنان، ۲. همدلی و حمایت مدیران با کارکنان، ۳. توجه به مشکلات کارکنان و دغدغه‌های آن‌ها و حمایت سازمانی درک شده، ۴. تشویق و تنبیه معنوی، ۵. ساعت کاری منقطع، ۶. جو سالم و احترام و اعتماد متقابل  | حمایت معنوی         |                |
|             | ۱. عوامل مالی مانند حقوق و مزایا، ۲. پرداختی‌های عادلانه پرداختی‌ها و تشویق و تقدیر و پاداش مادی، ۳. اقدامات رفاهی و خدماتی، ۴. امنیت شغلی   | حمایت مادی          |                |
|             | ۱. شفافیت وظایف و نقش افراد  | شفافیت شغلی         |                |
| شفافیت      | ۱. شفافیت اهداف، چشم‌انداز و استراتژی‌های سازمانی، ۲. برنامه مدون و کامل برای اهداف سازمان، ۳. شفافیت مدیر با کارمندان   | شفافیت سازمانی      |                |
|             | ۱. عدم تفاوت مشهود در پرداختی‌های کارکنان و وجود برابری، ۲. پرداخت عادلانه، ۳. عدم تبعیض در سازمان   | عدالت توزیعی        |                |
|             | ۱. قوانین دموکراسی دست و پا گیر، ۲. فرایندهای بروکراسی، ۳. اجرایی کردن مقررات سازمان، ۴. انجام قوانین و مقررات و رعایت حق و حقوق، ۵. ارزشیابی و استخدام واقع بینانه و اثربخش، ۶. معیار درست سنجش و ارزیابی عملکرد، ۷. برنامه جامع ارزیابی عملکرد، ۸. بازخورد عملکرد  | عدالت رویه‌ای       |                |
| محیط کاری   | ۱. محیط کاری شاد و دوستانه و منقطع، ۲. محیط پرانرژی و خوشنودی شغلی   | محیط روانشناختی کار |                |
|             | ۱. دسترسی به تجهیزات لازم، ۲. محیط مناسب رفاهی و عوامل محیطی مناسب، ۳. ایجاد محیط کاری مناسب و شرایط فیزیکی برای کارکنان   | محیط فیزیکی کار     |                |
|             | ۱. بهبود روحیه و سلامت روان کارکنان و افزایش انگیزه کارکنان، ۲. افزایش میل به ماندن در سازمان و کاهش ترک خدمت و کاهش غیبت کارکنان، ۳. افزایش رضایت شغلی، ۴. افزایش تعهد سازمانی، ۵. افزایش وفاداری کارکنان، ۶. افزایش احساس ارزشمندی در کارکنان، ۷. بهبود عملکرد سازمان و کارکنان، ۸. افزایش بهره‌وری اقتصادی و اجتماعی و سازمانی، ۹. دستیابی به اهداف سازمان و تحول سازمانی، ۱۰. بلوغ بالای سازمانی | مزایای داخلی        | پیامدهای داخلی |
| معیای داخلی | ۱. طلب حقوق و پست بالاتر، ۲. افزایش فرسودگی شغلی   | معیای داخلی         |                |
|             | ۱. رضایتمندی و وفاداری ارباب رجوعان، ۲. وفاداری کارکنان، ۳. خدمات‌رسانی به ارباب رجوع، ۴. بهبود و ارتقاء برند سازمانی، ۵. اعتمادسازی ذینفعان از سازمان، ۶. جذب کارکنان با استعداد خارج از سازمان، ۷. چابکی سازمان  | مزایای خارجی        | پیامدهای خارجی |
|             | ۱. عدم تعادل کار و زندگی   | معیای خارجی         |                |

نتایج

معیای

در ادامه در بخش کدگذاری انتخابی ارتباط بین مقوله‌های فرعی با مقوله اصلی به دست آمد و در قالب مدل پارادایمی ارائه شد.

نتایج کدگذاری انتخابی (روایت نظری الگوی پژوهش)

در این مرحله، در کدگذاری انتخابی، مدل نهایی انتخاب شد و مراحل انجام پژوهش به صورت داستان‌وار ارائه شدند. در یک خط سیر داستان، بررسی شد که چگونه عوامل مخصوصی بر

پدیده اثر می‌گذارند و منجر به استفاده از راهبردهایی خاص با خروجی‌های ویژه می‌شوند. مصاحبه با خبرگان مربوطه نشان داد که عامل علی تاب‌آوری می‌تواند به صورت مستقیم بر اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان تأثیرگذار باشد. مشارکت‌کننده شماره ۴ (هیات علمی) اظهار داشت: "از آنجا که تاب‌آوری یک حس روحی می‌باشد می‌تواند عاملی در ایجاد اشتیاق باشد" عامل علی دیگری که از نگاه خبرگان مورد توجه بود عامل

اما از شرایط میانجی یا مداخله‌گر در این پژوهش عوامل درون و برون سازمانی بود که مشارکت‌کننده ۷ (هیات علمی) اظهار داشتند که "نوع نگاهی که مدیر به‌فرد دارد، سبک رهبری (رهبری اخلاقی) مدیران نیز بر بالا رفتن اشتیاق شغلی مداخله می‌کند". "عوامل اجتماعی خارج از سازمان بسیار تاثیرگذار می‌باشد مشکلاتی که در جامعه و حتی در زندگی افراد به‌وجود می‌آید". "عوامل بیرونی یعنی سیاسی اقتصادی مثل شرایط حاضر که باعث ایجاد استرس می‌گردد و همچنین شرایط اجتماعی تاثیرات خاص خود را دارد".

در مورد پدیده محوری پژوهش مصاحبه‌شونده شماره ۱۱ (غیر هیات علمی) بیان داشتند که "اشتیاق شغلی می‌تواند منبعث شده از علاقه به کار، علاقه به وظایف باشد و در موارد حادتر می‌تواند اعتیاد به کار باشد". "اشتیاق شغلی یعنی برای انجام کار باید شور و شوق (نیرومندی) داشته باشد. انرژی حرفه‌ای، نیرومندی که همان شور و شوق می‌باشد و دلبستگی/ شیفستگی می‌توانند از ابعاد اشتیاق شغلی باشند". "وقف کردن فرد این‌که حس وفاداری و معنی‌داری در کار از ابعاد اشتیاق می‌توان در نظر گرفت".

راهبردها نیز مشارکت‌کننده ۱۲ (هیات علمی) بیان نمود که "تشویقی‌های معنوی تشویقی‌های کاغذی که به مناسبت‌های مختلف ممکن است به افراد داده شود یکی دیگر از مواردی است که اشتیاق را تحت تاثیر قرار می‌دهد و همه این‌ها از راهکارهای ایجاد و توسعه اشتیاق شغلی هستند". "راهکارها و اقداماتی برای بالا بردن اشتیاق عبارت است از استخدام، اثربخش، توجه به اقدامات رفاهی و خدماتی، محیط پرانرژی، شفاف سازی اهداف و پروژه‌ها، ارتباطات بیشتر با کارکنان، برگزاری جلسات با پرسنل، سیستم‌های عادلانه و به موقع".

نهایتاً در زمینه پیامدها بیان داشتند که "از مزایای اشتیاق شغلی بالا رفتن راندمان کارها در سازمان، انجام درست کارها، بالا رفتن عملکرد شغلی افراد و جابجایی به‌حداقل می‌رسد. حس وفاداری بسیار بالا می‌رود، حس مثبت و خوبی به خود داشتن در کارکنان ایجاد می‌گردد، به‌طبع به ارباب رجوع، بیماران انعکاس داده شده و حس رضایتمندی بیشتری خواهند داشت". "با بودن اشتیاق زیاد یعنی بیش از اندازه در افراد عدم تعادل کار و زندگی رخ می‌دهد که از معایب اشتیاق می‌تواند باشد. یعنی بیش از تایم و انرژی خود را برای کار می‌گذارند که در دراز مدت باعث فرسودگی شغلی می‌گردد. از معایب دیگر اشتیاق بسیار بالا طلب حقوق و پست بالاتری

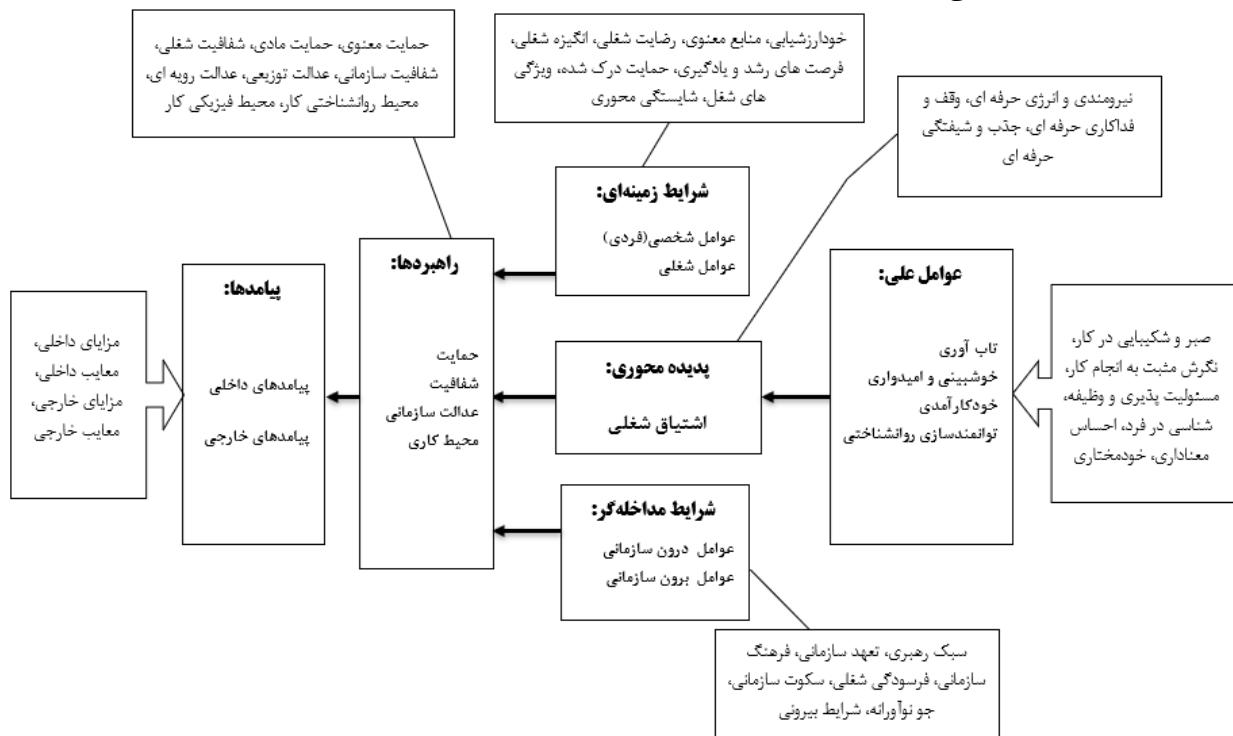
خوش‌بینی و امیدواری بود که بیان نمودند "فردی که دارای یک دید مثبت به شغل خودش باشد، باعث بالا رفتن انگیزه و در نهایت اشتیاق فرد می‌گردد". "این‌که فرد بداند تا کجای کار را می‌تواند انجام دهد و این‌که تا کجا خواسته فرد باشد نیز از شرایطی می‌باشد که باعث به‌وجود آمدن اشتیاق شغلی در فرد می‌شود" در زمینه عامل علی خودکارآمدی مشارکت‌کننده شماره ۹ بیان داشت "خودکارآمدی یعنی خود فرد حس سرپرستی دارد، منتظر نیست که فرد مافوق از وی بخواهد که کار را به‌صورت بهینه انجام دهد" و نهایتاً در خصوص عامل علی توانمندسازی بیان داشتند که "خودمختاری از توانمندی افراد بوجود می‌آید. خودمختاری می‌گوید که شما تا چه اندازه تفویض اختیار دارید".

خبرگان، مقوله‌های عوامل شخصی (فردی) و عوامل شغلی را به‌عنوان شرایط زمینه‌ای اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان معرفی کردند و بیان داشتند که "توسعه فردی یعنی این‌که فرد روی خود کار کند تا خود را بالا بکشد. به خودشناسی دقیقی در خود برسد. عزت نفس و خود ارزشیابی فردی می‌تواند اشتیاق شغلی را در آن فرد پخته‌تر نماید" از شرایط دیگر فردی می‌توان "عوامل معنوی را یک بعد قضیه در نظر گرفت، به‌طوری که فرد در نظر می‌گیرد که با انجام فلان کار مسیری برای افراد باز شده و حس رضایتمندی به وی دست دهد و این‌که در راه رضای معبود کاری را انجام دهد". "عوامل انگیزشی از شرایط مهم و جز اولین موارد مهم است، یک نوع تقدیر و تشویق به‌شکل پاداشی مازاد اضافه‌کار برای کارکنان، یک عامل انگیزشی برای کارکنان می‌تواند باشد". در عوامل شغلی نیز خبرگان (غیر هیات علمی) چنین نظر داشتند که "حمایت همکاران و به‌ویژه سرپرست و مدیران از شرایط بسترساز می‌باشد". "من شغلی که انتخاب نمودم چقدر به رشته تحصیلی که در آن وقت پا نهادم و تحصیل کردم مرتبط است. آیا آن‌را با علاقه و آگاهانه انتخاب کردم؟ این‌که چقدر جایگاه شغلی خودم را دوست دارم، چقدر در سازمان می‌توانم موثر و چقدر حس ارزشمند بودن در سازمان را داشته باشم". که زمینه‌های نام برده شده راهبردها را هم تحت تاثیر قرار می‌دهد. مشارکت‌کننده شماره ۳ (هیات علمی) بیان داشت که "حمایت سازمان از فرد، تعاملات با مدیران، تعاملات با همکاران و فرصت ارتقاء و پیشرفت، مزایای رفاهی دلیل دیگری برای بهبود اشتیاق شغلی است". "در اشتیاق شغلی محیط کار، همکاران، سرپرست یا مدیر مافوق، حمایت مدیر بسیار حائز اهمیت می‌باشد".



سمت بالاتر برسند".

می‌شود. مثلاً سه نفر در یک واحد هر سه بسیار پرا انرژی، پرکار و هر سه انتظار دارند که زمانی که مدیرشان ارتقاء بیابد به



نمودار ۲. الگوی پیشنهادی اشتیاق شغلی مطلوب در دانشگاه علوم پزشکی گیلان

## بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش تلاش شد با استفاده از روش نظریه داده بنیاد، الگوی مناسب اشتیاق شغلی طراحی و تدوین شود. بر این اساس، الگوی نهایی پژوهش مشتمل بر ۱۶ مقوله اصلی ارائه شد. در این الگو، اشتیاق شغلی مناسب به‌عنوان مقوله اصلی یا پدیده محوری انتخاب شد که یک متغیر وابسته تحت تأثیر شرایط گوناگونی مانند تاب‌آوری، خوش‌بینی و امیدواری، خودکارآمدی، توانمندسازی روانشناختی و غیره قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که برای اشتیاق شغلی مناسب، نخست باید به شرایط علی توجه کرد. در این الگو شرایط علی به‌عنوان عواملی که به‌صورت مستقیم بر پدیده اصلی تأثیرگذار بود، مشتمل بر چهار مقوله، به ترتیب زیر به‌دست آمد: اولین مقوله از شرایط علی به‌نام تاب‌آوری انتخاب شد که به مواردی از تاب‌آوری فرد در کار و صبر و شکیبایی کارکنان اشاره دارد و صاحب‌نظران بیان نمودند که "افرادی که تاب‌آوری بیشتری دارند صبورتر هستند و می‌توانند اشتیاق را در خود حفظ کنند اما افرادی که تاب‌آوری کم‌تری دارند و دنبال بهانه می‌گردند نمی‌توانند این مشکلات را تحمل کنند و دل‌سرد می‌شوند" با یافته‌های تحقیقات قراچه و همکاران (۲۳)

و مطالعه کیا (۲۴) همخوانی دارد چرا که در آن نشان داده شد که اشتیاق شغلی و تاب‌آوری می‌تواند رضایت از زندگی افراد را تبیین نماید. همچنین خوش‌بینی و امیدواری، خودکارآمدی، توانمندسازی روانشناختی نیز با مطالعه قراچه و همکاران همسو است (۲۳). در مطالعه عظیم‌پور بیان شد که سیهاگ و ساریکوال Sihag & Sarikwal در سال ۲۰۱۵ همانند مطالعه حاضر امید، اعتماد به‌نفس، تاب‌آوری و خوش‌بینی، از عوامل علیتی در اشتیاق شغلی و همچنین فریاد و ناظمی در سال ۱۳۹۵ توانمندسازی روانشناختی را علت اصلی اشتیاق شغلی دانستند (۲۵). اما در تحقیق بستانی توانمندسازی روانشناختی به‌عنوان متغیر میانجی در تأثیر گردش شغلی بر اشتیاق شغلی بود (۱۲). از اقداماتی که در جهت پدیده محوری در مطالعه حاضر در نظر گرفته شد حمایت‌های مالی و معنوی بود که این‌ها خبرگان بیان نمودند "بیشتر از پول و درآمد، عوامل بهداشتی روانی تأثیرگذاری بالاتری دارد، یعنی این‌ها که من فردی را حمایت کنم و از او قدرانی کنم، آموزشش بدهم، ارتقای بدهم". که در مطالعه اسدپور و همکاران نیز حمایت سازمانی رابطه مثبتی با اشتیاق شغلی کارکنان داشت، همسو بود (۲۶). در مطالعه وانگ و همکاران نیز بیان شد که تقویت حمایت اجتماعی موجب رفع استرس شغلی، بهبود

که در آن نیز بیان شد با افزایش حمایت مسئولان می‌توان از فرسودگی شغلی پیشگیری کرد که در نتیجه کیفیت حمایت از ارباب رجوع و نیز رضایت شغلی کارکنان افزایش می‌یابد (۳۵).

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که خدمات‌رسانی به ارباب‌رجوع از پیامدها و نتایج مطالعه می‌باشد. همچنین برخی از منابع شغلی و شخصی در محیط کار موجب ایجاد اشتیاق شغلی در کارکنان می‌گردند و متعاقباً اشتیاق شغلی نیز به پیامدهای مثبت در محیط کار منجر می‌شود (۲۶،۳۶) که از پیامدهای مثبت داخل سازمان در مطالعه حاضر بهبود روحیه و سلامت روان کارکنان، کاهش غیبت کارکنان، افزایش میل به ماندن در سازمان، افزایش انگیزه و رضایت شغلی و تعهد سازمانی و وفاداری کارکنان، بهبود عملکرد سازمان و کارکنان، افزایش بهره‌وری اقتصادی و بهره‌وری اجتماعی و بهره‌وری سازمانی، انجام درست وظایف شغلی، بهبود عملکرد شغلی، دستیابی به اهداف سازمان، تغییرات مثبت در سازمان و تحول سازمانی، بلوغ بالای سازمانی بدست آمد که این عوامل همسو با مطالعه مساح و همکاران در سال ۲۰۱۶ که بیان نمودند، اشتیاق شغلی در کارکنان سازمان تاثیر بسیاری بر مؤلفه‌های مهم سازمانی همانند عملکرد و خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، خلاقیت، ابتکار، انگیزه، روحیه، بهره‌وری، نگرش‌های شغلی، مسئولیت‌پذیری، غیبت، نرخ جابجایی و توانایی جذب کارکنان با استعداد خارج از سازمان دارد (۱۳) که از نظر بالا رفتن توانایی جذب کارکنان با استعداد از خارج از سازمان با تحقیق حاضر نیز همخوانی دارد.

در نهایت، نتایج مطالعه حاضر حاکی از آن بود که نیرومندی و انرژی حرفه‌ای، وقف و فداکاری حرفه‌ای و جذب و شیفتگی حرفه‌ای، جزء پدیده اصلی یعنی اشتیاق شغلی و ابعاد آن با توجه به بررسی‌های میدانی و مصاحبه با خبرگان است که با مطالعه حکیمی (۳۷)، آگاروال (۳۸) که اشتیاق شغلی را تعلق، رضایت و احساس شور و شغف در محیط کار معرفی نمود همسو است. همچنین حکیمی بیان داشت اشتیاق شغلی مناسب بیان‌کننده حس معنی‌داری، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است (۳۷). از آنجایی‌که رضایی شریف اشتیاق (۳۹) نیز آن‌را میزان انرژی، دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه تعریف کرد، با نتایج مطالعه حاضر همخوانی دارد.

بنابراین توصیه می‌شود که برای بهبود و ارتقای اشتیاق شغلی در منابع انسانی دانشگاه به شرایط علی آن که تاثیر مستقیم

انعطاف‌پذیری روانی و بهزیستی ذهنی شده و نهایتاً باعث بهبود سطح اشتیاق کاری می‌گردد (۲۷). عامل دیگر در راهبردها و اقدامات داشتن اشتیاق شغلی شفافیت در مطالعه حاضر بود که با مطالعه آبیجیت روات هم‌راستاست که در آن نظریه اشتیاق (کار) دلوییت شفافیت و صداقت موجب بالا رفتن اعتماد افراد به مدیر و سرپرستان شد (۵). به گفته احمدی‌نیک ارتباط درون سازمانی، جو سازمانی نوآورانه از عواملی هستند که بر اشتیاق شغلی موثر می‌باشند که در مطالعه حاضر نیز این عوامل را براساس یافته‌ها از شرایط مداخله‌گر و تاثیرگذار در نظر گرفته شده است. همچنین احمدی‌نیک عدالت سازمانی ادراک شده را به‌عنوان عامل تاثیرگذار می‌داند (۲۸). کارکولیان Karkoulian نیز عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی را از شاخص‌های عدالت سازمانی معرفی نمود (۲۹) که به‌نوعی هم‌راستا با مطالعه حاضر بود.

از آنجایی‌که محیط کار به گفته کمانگری بر اشتیاق موثر است (۳۰) و اگرچه کیم Kim شاد بودن محیط کار را از عوامل میانجی در مدیریت منابع می‌داند (۳۱). در مطالعه حاضر آن را یک راهبرد مثبت و کارا در ایجاد و افزایش اشتیاق شغلی در نظر گرفته شد. سان و بانچاپاتناساکدا Sun & Bunchapattanasakda عوامل سازمانی، عوامل شغلی و عوامل فردی را از متغیرهای درگیری شغلی کارکنان معرفی نمود (۳۲) که در مطالعه حاضر عوامل شغلی و عوامل فردی به‌عنوان شرایط زمینه‌ای در نظر گرفته شد. در صورتی که علیشاهی عوامل سازمانی (درونی و بیرونی) را از عوامل موثر بر اشتیاق می‌داند (۳۳).

از نتایج دیگر مطالعه حاضر، فرسودگی شغلی به‌عنوان یکی از عوامل مداخله‌گر بر اشتیاق شغلی شناخته شد. همان‌گونه که در مطالعه داوودی و همکاران نیز بر این مطلب اشاره گردید و در آن بیان شد که مدیران می‌توانند با مداخله سودمند فرسودگی شغلی را کاهش داده و انگیزه شغلی را در کارکنان بالا ببرند (۳۴) که در مطالعه حاضر نیز حمایت مدیران از کارکنان و تعاملات کارکنان با آن‌ها از شرایط زمینه‌ای اشتیاق شغلی کارکنان معرفی گردید. به‌نقل از خبرگان "همکاران، سرپرست یا مدیر مافوق، حمایت مدیر در اشتیاق شغلی کارکنان بسیار حائز اهمیت است. در سازمان نوع مدیریتی که سرپرستان در نظر می‌گیرند و یا نوع مدیریتی که در برنامه سازمان تعریف شده از لحاظ روانشناختی بسیار موثر بر فرد است." که همسو با مطالعه شهنازدوست و همکاران است چرا

بخش قابل توجهی از تغییرات سازمانی در منابع انسانی دانشگاه را پیش‌بینی می‌نمایند. همچنین باید توجه داشته باشیم که نیروی انسانی و منابع انسانی یک سازمان، اهداف آن سازمان را تحقق می‌بخشند. یکی از اقداماتی که مدیران می‌توانند برای ایجاد و برانگیختن اشتیاق کارکنان انجام دهند، فعالیت‌هایی است که باید پیش از ورود و پیوستن فرد به سازمان انجام شود. افرادی در اولویت انتخاب قرار گیرند که از ظرفیت باور و اعتماد قلبی لازم برای اشتیاق برخوردارند. مدیران عواملی چون استخدام اثربخش، توجه به اقدامات رفاهی و خدماتی، ایجاد محیط پرانرژی، شفاف‌سازی اهداف و پروژه‌ها، ارتباطات بیشتر با کارکنان، برگزاری جلسات با پرسنل، سیستم‌های عادلانه و به‌موقع، عوامل بیرونی یعنی سیاسی اقتصادی همانند شرایط حاضر که باعث ایجاد استرس گردیده است و همچنین شرایط اجتماعی را باید در نظر بگیرند.

در فرایند انتخاب کارکنان، ویژگی‌های شخصیتی هم‌چون امیدواری، خودکارآمدی و صبر و شکیبایی و مقاومت در مقابل سختی‌ها، معیارهای اولیه انتخاب در نظر گرفته شوند؛ زیرا برخورداری از این خصیصه‌ها می‌تواند ظرفیت اولیه لازم برای اشتیاق کارکنان را ایجاد کند. البته این معیارها در انتخاب مدیران نیز باید مدنظر قرار گیرد؛ چون آنان نیز در ایجاد فضای کاری مملو از اشتیاق، نقش شایان توجهی دارند. فرایندهای انتخاب نیز با بهره‌گیری از ابزارهای نوین، مانند مراکز (کانون) ارزیابی و مصاحبه‌های رفتاری مبتنی بر شایستگی انجام شود.

### قدردانی

بدینوسیله پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی گیلان و از کلیه شرکت‌کنندگان در مطالعه حاضر که در اجرای پژوهش همکاری نمودند، سپاسگزاری نمایند.

بر اشتیاق را دارد، توجه گردد. از پیشنهادات اجرایی برای شرایط مداخله‌گر بر اشتیاق شغلی توجه به عواملی از قبیل تعهد و فرهنگ سازمانی، جو نوآورانه و همچنین کاهش فرسودگی شغلی و سکوت سازمانی باید مدنظر مدیران و برنامه‌ریزان سازمانی قرار گیرند. از طرفی توجه به شرایط محیطی بیرون از سازمان مسائل و معضلات اقتصادی کشور، مسائل و معضلات فرهنگی اجتماعی کشور بسیار مؤثر و تأثیرگذار هستند، در نتیجه مدیران و برنامه‌ریزان سازمانی باید تمام تلاش خود را به کار گیرند تا میزان اثرگذاری و تأثیر این عوامل را در سازمان به حداقل برسانند. پیشنهادات اجرایی برای شرایط زمینه‌ای چنین است که مدیران موظفند به عوامل شغلی حاکم بر سازمان چون فرصت‌های رشد و یادگیری، ویژگی‌های شغل و شایسته‌سالاری و عوامل شخصی افراد توجه نمایند. پیشنهادهای اجرایی در سطح راهبردهای مؤثر تمرکز بر عواملی از قبیل حمایت‌های معنوی و مادی، شفافیت اهداف سازمان، عدالت سازمانی و محیط‌های روانشناختی و فیزیکی کاری می‌توانند بسیار مفید و مؤثر واقع شوند.

اصلی‌ترین محدودیت پژوهش حاضر، مربوط به رویکرد تحقیق (پژوهش‌های کیفی) است که نمی‌توان نتایج تحقیق را به راحتی به دیگر حوزه‌ها تعمیم داد.

پژوهش‌های آینده باید براساس این طبقه‌بندی انجام شود که آیا سازمان‌هایی که اشتیاق شغلی در آن‌ها رایج است یا هم اکنون به صورت فعال در حال افزایش آن هستند، بیشتر از اشتیاق برای دستیابی به اهداف استخدام و گزینش متقاضیان استخدام و خدمات رسانی به ارباب رجوع و اعتمادسازی ذینفعان از سازمان استفاده می‌کنند و یا اینکه از الگوی اشتیاق شغلی مستقیماً در جهت بالا بردن رضایتمندی و وفاداری نیروی انسانی استفاده نمایند. برای مثال، سازمان‌هایی که اشتیاق شغلی بالاتری دارند، ممکن است طیف وسیع‌تری از متقاضیان و هم‌چنین متقاضیانی را که بیشتر به سازمان آن‌ها جذب شده‌اند، به دست بیاورند.

براساس نتایج پژوهش حاضر، رویکردهای مدیریتی مدیران باید حمایت‌کننده و تقویت‌کننده اشتیاق کارکنان باشد. اشتیاق شغلی و عوامل بوجود آورنده و مداخله‌گر و زمینه‌ای آن

## References

1. Karimi PD, Mardani M. [The Mediating Role of Psychological Capital in the Relationship between Authentic Leadership and Work Engagement among School Principals and Teachers]. Quarterly Journal of Family and Research 2020; 17 (2): 7-32. [Persian]

2. Fisher R, Merlot E, Johnson LW. The obsessive and harmonious nature of entrepreneurial passion. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* 2018; 24 (1): 22-40. [[DOI:10.1108/IJEBR-01-2017-0011](https://doi.org/10.1108/IJEBR-01-2017-0011)]
3. Sepahvand R, Bagherzadeh Khodashahri R. [The Impact of Humorous Behavior on Employee Work Engagement with the Mediating Role of Emotional Energy (Case Study: Cinema Organization of the Ministry of Culture and Islamic Guidance)]. *Organizational Behavior Studies Quarterly* 2021; 10(1): 155-178. [Persian]
4. Abbaszadeh Y. [Impact of Job Engagement And Organizational Development on Teacher Retention in non-governmental schools in Marand]. *Journal of Operations Management* 2021; 1(1): 167-89. [Persian]
5. Rawat PA, Dadas AB. A study of employee engagement models to build new business approaches. *Neville Wadia Institute of Management Studies & Research*. 2019; 98-107.
6. Amirimajed M, Ghanbaripana A. [Structural Equation Modeling Approach in Explaining the Impact of Job Stress with Mediation of Job Motivation on Psychological Well-Being of Instructors in Specific Learning Disorder Centers]. *J Except Educ* 2020; 2 (160) :37-50. [Persian]
7. Akbari T, Raheli Namin M. [Structural analysis of the relationship between organizational culture and job motivation mediated by professional ethics]. *Applied Educational Leadership*. 2020. 1(3): 1-16. [Persian]
8. Singh J, Chopra VG. Workplace spirituality, grit and work engagement. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation* 2018; 14 (1-2): 50-9. [[DOI:10.1177/2319510X18811776](https://doi.org/10.1177/2319510X18811776)]
9. Qureshi H, Lambert EG, Frank J. The relationship between stressors and police job involvement. *International Journal of Police Science & Management* 2019; 21 (1): 48-61. [[DOI:10.1177/1461355719832621](https://doi.org/10.1177/1461355719832621)]
10. Safarzadeh S. [The Moderating Role of Subjective Well-Being on the Relationship of Goal Orientation and Metacognition With the Academic Self-Efficacy of the Students]. *Contemporary Psychology, Biannual Journal of the Iranian Psychological Association* 2018; 13 (1): 62-77. [Persian] [[DOI:10.32598/bjcp.13.1.62](https://doi.org/10.32598/bjcp.13.1.62)]
11. Khairuddin M, Mahmud Z, editors. [Modelling the effects of Psychological Well-Being Attributes on Students' Happiness]. *Journal of Physics: Conference Series* 2020; 1496(1): 012003. [Persian] [[DOI:10.1088/1742-6596/1496/1/012003](https://doi.org/10.1088/1742-6596/1496/1/012003)]
12. Bostani T, Ghorbanhoseini M. [The effect of employee empowerment on the job enthusiasm of Saveh Municipality employees]. *Journal of Accounting and Management Vision* 2020; 3 (24): 120-6. [Persian]
13. Sepahvand R, Kolivand H. [Strategic Propellers For The Development Of Job Enthusiasm Of Human Capital (Case Study: One Of The Aja Air Defense Units)]. *Military Management Quarterly* 2021; 20(80): 151-84. [Persian]
14. Thomson SB. *Qualitative Research: Validity*. JONNG 2011; 6 (1): 77-82.
15. Akavan P, Nabizadeh M. Designing a Model for Knowledge Management at National Level Using Grounded Theory and Interpretive Structural Modeling. *Journal of Science and Technology Policy* 2016; 7(4): 1-16.
16. Straus A, Corbin J. *Basic of Qualitative Research: Techniques and Procedures for developing Grounded Theory*. 3<sup>rd</sup> ed, Los Angeles: stage publication; 2008. [[DOI:10.4135/9781452230153](https://doi.org/10.4135/9781452230153)]

17. Charmaz K. Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis. sage; 2006.
18. Bryman A. Social Research Method .Oxford University Press; 2016.
19. Andreas M. Validity and reliability tests in case study research: a literature review with hands-on applications for each research phase, *Qualitative Market Research: An International Journal* 2003; 6 (2): 75-86. [DOI:10.1108/13522750310470055]
20. Bryman A. Leadership and organizations (RLE: Organizations): Routledge; 2013. [DOI:10.4324/9780203545270]
21. Tabatabaee A, Hasani P, Mortazavi H, Tabatabaieichehr M [Strategies to enhance rigor in qualitative research]. *Journal of North Khorasan University of Medical Sciences* 2013; 5 (3): 663-70. [Persian] [DOI:10.29252/jnkums.5.3.663]
22. Creswell JW. Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative: Prentice Hall Upper Saddle River, NJ; 2002.
23. Gharacheh S, Direh A. [Determining the Relationship between Core Self-Assessment with Work Engagement for Working Female Headed Household in Ahvaz]. *Quarterly Journal of Women and Society* 2017; 8 (29): 37-57. [Persian]
24. Kia A. [Relationship between job enthusiasm and resilience with life satisfaction in teachers of exceptional students in Amol city, provincial scientific research conference strategies and strategies for quality improvement in education, Minab, education management of Minab city, 2017]. [cited 2023 Jun 01]. Available from: <https://civilica.com/doc/697411>. [Persian]
25. Azimpour E, Jalileans S. [Role Job Hardiness in predicting job performance, with the mediation of innovative work behaviors]. *The Journal of Modern Thoughts in Education* 2016; 11 (2): 72-60. [Persian]
26. Asadpour A, Shafizadeh H, Abdollahi M, Pirzad A, Momayez S. [Predicting nurses' work engagement based on innovative organizational climate, perceived organizational support and servant leadership]. *Quarterly Journal of Nursing Management* 2018; 7 (1): 51-60. [Persian] [DOI:10.29252/ijnv.7.1.51]
27. Wang Y, Gao Y, Xun Y. Work engagement and associated factors among dental nurses in China. *BMC Oral Health* 2021; 21 (1): 1-9. [DOI:10.1186/s12903-021-01766-y]
28. Ahmadineek F, Shojaee A, Romiani U. [Identifying and ranking the factors affecting teachers' job motivation (Case study: Secondary schools in Behbahan city)]. *Applied Educational Leadership* 2021; 2 (5): 1-14. [Persian]
29. Karkoulian S, Assaker G, Hallak R. An empirical study of 360-degree feedback, organizational justice, and firm sustainability. *Journal of business research* 2016; 69 (5): 1862-1867. [DOI:10.1016/j.jbusres.2015.10.070]
30. Kamangari a, Shojaei S, Ahmadi Zahrani M. [Provide a Model of Job Motivation, Mental Health and Some Personality Traits of Employees]. *Razi Journal of Medical Sciences* 2022; 28 (12): 176-84. [Persian]
31. Kim K-S. The influence of hotels high-commitment hr on job engagement of employees: Mediating effects of workplace happiness and mental health. *Applied Research in Quality of Life* 2019; 14 (2): 507-25. [DOI:10.1007/s11482-018-9626-z]
32. Sun L, Bunchapattanasakda C. Employee engagement: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies* 2019; 9 (1): 63-80. [DOI:10.5296/ijhrs.v9i1.14167]

33. Ghasemzadeh A, Mahdioun R, Hedayati A, Kazem zade M. [The role of professional development and work ethics, organizational commitment and tend to remain in library staff of Tabriz]. *Academic Librarianship and Information Research* 2018; 52 (3): 81-98. [Persian]
34. Davoudi-Kiakalayeh A, Farahbod F, Goudarzvand Chegini M, Rimaz S, Kouchakinejad-Eramsadati L, Akbari M. [Evaluation of Burnout Among Nurses Working in a First Level Trauma Center. *Journal of Guilan University of Medical Sciences* 2015; 23 (92): 24-30. [Persian]
35. Shahnazdoust M, Maghsudi S, Tabari R, Kazemnegad E. [Relationship between nursing burnout and occupational support]. *Journal of Guilan University of Medical Sciences* 2012; 20(80): 49-59. [Persian]
36. Kordi E, Nasti Zaei N. [The relationship of servant leadership style and organizational learning with job engagement of exceptional school teachers]. *Journal of Occupational and Organizational Counseling* 2015; 7 (23): 68-91. [Persian]
37. Hakimi I. [The Role of Proactive Personality on Job Engagement by Mediating Work Meaning]. *Positive Psychology Research* 2020; 6 (2): 35-48. [Persian]
38. Agarwal UA. Examining perceived organizational politics among Indian managers: Engagement as mediator and locus of control as moderator. *International Journal of Organizational Analysis* 2016; 24 (3): 415-37. [[DOI:10.1108/IJOA-07-2014-0786](https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2014-0786)]
39. Rezaei Sharif A, Karimianpour G, Moradi G, Karimianpour E. [The mediating role of job engagement in relationship between work ethic with commitment to change]. *Career and Organizational Counseling* 2018; 10 (34): 64-79. [Persian]