

پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرستاران از طریق مؤلفه‌های تئوری سیستم انگیزشی فورد

## Forecast nurse's career adaptability from component of Ford's Motivational System Theory

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۸/۱۲، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۴/۲۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۶/۲

N. Manjough., (Ph.D Student) R. Khodabakhsh  
pirkalani., (Ph.D) S.M. Yazdi., (Ph.D) & Gh.  
Dehshiri., (Ph.D)

**Abstract:** The purpose of this study was to examine the predictors of career adaptability among nurses. Research method was correlation and multiple regressions. Population of this study included all of Nurses in Tehran Hospitals (50000 persons) that according to Krejcie & Morgan's table and cluster Random sampling, which are proportional to volume, 320 of them were selected as sample volume. Research tools includes career adaptability questionnaire, Generalized Self-Efficacy Scale (GSES), Goal orientation scale, Perceived Social Support questionnaire and Life Orientation Test- Revised which was analyzed by regression after distribution and collection. Results indicated that three component of Motivational System theory include self-efficacy, goal orientation and optimism could predict career adaptability. Based on the findings of this study, we can be design interventions aimed to increasing adaptability of nurses and equipped them the resources to make the best way to adapt their working conditions by improving the motivational factors (such as self-efficacy, goal orientation and optimism).

**Key words:** Career Adaptability, Motivational System Theory -nurses.

نرجس منجوقی<sup>۱</sup>، روشنگ خدا بخش پیرکلانی<sup>۲</sup>، سیده منور  
یزدی<sup>۳</sup> و غلامرضا دهشیری<sup>۴</sup>

**چکیده:** هدف پژوهش حاضر بررسی پیش‌بینی‌کننده‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرستاران براساس مؤلفه‌های تئوری سیستم انگیزشی فورد است. روش از نوع همبستگی و تحلیل رگرسیون چندگانه هم‌زمان بود. جامعه آماری شامل پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران در سال ۱۳۹۵ (۵۰ هزار نفر) بود که تعداد ۳۲۰ نفر به‌عنوان نمونه به‌روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی، مقیاس خودکارآمدی عمومی، پرسشنامه جهت‌گیری هدف، مقیاس چندبعدی حمایت اجتماعی ادراک‌شده، پرسشنامه خوش‌بینی (آزمون بازنگری شده جهت‌گیری زندگی) بود. پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها توسط روش تحلیل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد سه مؤلفه از تئوری سیستم انگیزشی شامل جهت‌گیری هدف یادگیری، خودکارآمدی و خوش‌بینی می‌توانند انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرستاران را پیش‌بینی کنند ( $P < 0/001$ ). یافته‌ها نشان داد با بهبود مؤلفه‌های انگیزشی مانند جهت‌گیری هدف یادگیری، خودکارآمدی و خوش‌بینی می‌توان پرستاران را به منابعی مجهز کرد تا بتوانند انطباق‌پذیری مسیر شغلی‌شان را افزایش دهند. یافته‌های این پژوهش می‌تواند برای مشاوران شغلی، روان‌شناسان صنعتی و سازمانی و پرستاران مفید باشد.

**کلید واژه‌ها:** انطباق‌پذیری مسیر شغلی، پرستاران، تئوری سیستم انگیزشی

Narjesman@Yahoo.com

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه الزهرا(س) تهران
۲. نویسنده مسئول: دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران
۳. استاد تمام گروه روان‌شناسی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران
۴. استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران

## مقدمه

جهانی شدن فرایندی است که جوامع مختلف را در بر گرفته و منجر به تغییرات بارزی در حوزه‌های مختلف کاری شده است. تغییرات دنیای کار درک مسیر شغلی را با استفاده از دیدگاه‌های سنتی (تأکید بر تناسب فرد و شغل) و مدرن (تأکید بر تعهد و ثبات) دشوار می‌سازد (ساویکاس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). عوامل متعددی حاکی از ناکارآمدی نظریه‌های سنتی و مدرن شغلی در وضعیت فعلی جامعه و نیاز به حضور رویکردهای جدید هستند. به نظر می‌رسد در حال حاضر، امکان‌پذیری و استفاده نبروهایی که به لحاظ شخصیتی با شغل خود همخوان هستند وجود ندارد و بنا به دلایلی از جمله عدم وجود فرصت‌های شغلی کافی برای افراد، جامعه امروز ایرانی ناگزیر به استفاده افراد در جایگاه‌های ناهماهنگ با ویژگی‌های فردی و شخصیتی است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که این عدم تناسب می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی (سوننتگ، کاتلر و فریتز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰)، استرس و ناراضی شغلی (کریستیانسن، اسلیتر و فراست<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴)، تمایل به ترک شغل و کاهش تعهد سازمانی (هافمن و دیوید<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶) شود. در چنین شرایطی فرد تنها با مجهز بودن به مهارت‌های انطباقی می‌تواند منابع استرس را مدیریت کرده و با وجود عدم هماهنگی ویژگی‌های فردی با شرایط شغل، عملکرد مطلوبی در آن داشته باشد. انطباق‌پذیری مسیر شغلی<sup>۵</sup> یکی از مفاهیم جدید در حیطه روان‌شناسی و مشاوره شغلی در دیدگاه فرامدرن است که ریشه در تغییرات دنیای کار دارد و به‌عنوان منابع فردی قلمداد می‌شود که کارکنان را قادر می‌سازد تا خود را به بهترین شکل با تغییرات جهان کاری و انتقالات مسیر شغلی هماهنگ ساخته و از پیامدهای منفی ناشی از عدم تناسب با شغل در امان بمانند (وان دن هیول، دمروتی، باکر و شافلی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳). چهار منبع دغدغه<sup>۷</sup>، کنترل<sup>۸</sup>، کنجکاوی<sup>۹</sup> و اعتماد<sup>۱۰</sup> در کنار یکدیگر انطباق‌پذیری مسیر شغلی را شکل می‌دهند (ساویکاس، ۲۰۰۵). دغدغه به‌معنای جهت‌گیری فرد نسبت به آینده و آماده شدن برای وظایف و چالش‌های آتی است (برنامه‌ریزی مسیر شغلی). کنترل به‌معنای میزان مسئولیت‌پذیری شخصی برای شکل‌دهی خود و محیط است که در تلاش،

1. Savickas
2. Sonnentag, Kuttler & Fritz
3. Christiansen, Sliter & Frost
4. Hoffman & David
5. Career adaptability
6. Van Den Heuvel, Demerouti, Bakker & Schaufeli
7. Concern
8. Control
9. Curiosity
10. Confidence

پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرستاران از طریق مؤلفه‌های تئوری سیستم انگیزشی فورد

پایداری و خود-نظمی تجلی می‌یابد (تصمیم‌گیری مسیر شغلی). کنجکاوی کاوش فرصت‌های آینده و اشتیاق برای فهم چگونگی تأثیر خود بر نقش‌ها و محیط کاری است (اکتشاف مسیر شغلی) و اعتماد بیانگر عقاید فرد در مورد توانایی خود در به واقعیت درآوردن اهداف شغلی، حل مشکلات و غلبه بر موانع است (عقاید اعتماد) (ساویکاس و پروفلی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). این منابع شکلی از سرمایه انسانی است که در طول زمان انباشته شده و از طریق آموزش و سایر تجربیات کاری قابل تغییر است. به‌این ترتیب با لحاظ کردن این نکته که انطباق‌پذیری قابل ارتقا و آموزش است می‌توان عواملی که در رشد و بهبود این ویژگی مؤثر است را شناسایی نموده و با تمرکز بر آن‌ها زمینه ارتقا این ویژگی را فراهم کرد.

پرستاران یکی از بزرگترین گروه‌های ارائه‌دهنده مراقبت‌های بهداشتی-درمانی هستند. با این حال مسأله مهم کمبود پرستاران باصلاحیت در سراسر دنیا عاملی است که کیفیت مراقبت‌های درمانی را به خطر می‌اندازد (کریسمس و هارت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). آمارها در ایران نشان می‌دهد که مشکل بیمارستان‌ها فقط جذب و گزینش پرستاران نیست بلکه مشکل اساسی نگهداری و ابقاء آن‌هاست (فارسی، دهقان نیری، نگارنده و برومند، ۲۰۱۰). ترک شغل می‌تواند پیامد طبیعی عدم تناسب کارکنان با شغل باشد (هالند، ۱۳۷۱). از سویی نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش‌های مختلف تأیید می‌کند که گزینش پرستاران همواره بر اساس تناسب ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها با شغل صورت نمی‌پذیرد. برای نمونه در پژوهش ادیب حاج باقری و دیانتی (۱۳۸۳)، حدود ۲/۴۴ درصد از دانشجویان پرستاری، شخصیت متناسب با شغل خود را دارا نبودند. همان‌طور که گفته شد انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌عنوان یک مفهوم کلیدی در دنیای کار امروز می‌تواند در چنین شرایطی تمایل به ترک شغل را کاهش داده و شرایطی را برای رضایت بیشتر فرد از شغل فراهم آورد. با وجود اهمیت محوری انطباق‌پذیری مسیر شغلی برای پرستاران، در داخل کشور پژوهشی با تأکید بر این متغیر و عوامل پیش‌بینی‌کننده آن در این حرفه یافت نشد. پژوهش حاضر در جهت رفع خلأ موجود در بررسی عوامل مؤثر در انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرستاران انجام شد.

در مرور پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه عوامل مؤثر بر انطباق‌پذیری شغلی به عوامل متعدد شخصیتی و انگیزشی اشاره شده است، اما پژوهشی که به‌صورت اختصاصی بر تأثیر مؤلفه‌های تئوری سیستم انگیزشی فورد<sup>۳</sup> بر انطباق‌پذیری متمرکز باشد، یافت نشد. چنانچه هدف ما کمک به افزایش انطباق‌پذیری باشد بهتر است بر پیش‌بینی‌کننده‌های انگیزشی انطباق‌پذیری مسیر

- 
1. Savickas & Porfeli
  2. Christmas & Hart
  3. Ford's Motivational System Theory (MST)

شغلی تمرکز کنیم چراکه انگیزش عامل فعال‌ساز رفتار انسان است (زاکر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). تئوری سیستم انگیزشی فورد (۱۹۹۲) سیستمی جامع بر اساس بررسی یکپارچه از سایر تئوری‌های انگیزشی است. طبق این تئوری موفقیت و پیشرفت توسط تعامل اهداف، عقاید (عقاید توانمندی و عقاید زمینه‌ای) و هیجان‌ات تسهیل می‌شود. مزیت این تئوری یکپارچه کردن سه عنصر اصلی انگیزه است که حاصل آن الگویی متشکل از جهت‌دهی<sup>۲</sup>، نیرودهی<sup>۳</sup> و تنظیم<sup>۴</sup> الگوهای رفتاری است. فورد این موارد را تحت عنوان اهداف شخصی، هیجان‌ات و عقاید مطرح می‌کند و بر این نکته تأکید می‌کند که این عناصر در تعامل با یکدیگر به تولید رفتار می‌انجامد (فورد، ۱۹۹۲ به نقل از فورد و اسمیت<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷).

در سیستم انگیزشی فورد مؤلفه اهداف، کارکرد جهت‌دهی دارد که در این پژوهش با استفاده از نظریه جهت‌گیری هدف وندوالی<sup>۶</sup> (۱۹۹۷) مفهوم‌سازی شده است. جهت‌گیری هدف، مقاصد رفتاری فرد را تعیین می‌کند (اسکالویک و اسکالویک<sup>۷</sup>، ۲۰۱۳). جهت‌گیری هدف با توجه به دو چارچوب تفسیری متفاوت در مورد تلاش و توانایی منتهی به جهت‌گیری هدف یادگیری یا جهت‌گیری هدف عملکرد می‌شود. جهت‌گیری هدف یادگیری، صلاحیت را از طریق دستیابی به مهارت‌های جدید و تسلط بر موقعیت‌های چالشی توسعه می‌دهد، در مقابل جهت‌گیری هدف عملکرد، صلاحیت را از طریق جستجوی قضاوت مطلوب و یا اجتناب از قضاوت نامطلوب کسب می‌کند. کسانی که جهت‌گیری هدف یادگیری دارند توانایی را متغیر و قابل‌افزایش می‌دانند و بنابراین در دیدگاه آن‌ها تلاش موجب موفقیت می‌شود. بنابراین آن‌ها الگوی پاسخ انطباقی را به کار می‌برند که باعث می‌شود از چالش‌ها لذت ببرند، تلاشگر باشند و سماجت نشان دهند. کسانی که جهت‌گیری هدف عملکرد دارند توانایی را ثابت و غیرقابل‌کنترل می‌دانند پس آن‌ها الگوی پاسخ غیر انطباقی دارند و در مواجهه با وظایف، عقب‌نشینی کرده یا برای اثبات توانایی‌شان به خود یا دیگران دست به عمل می‌زنند (الیوت و دیوک<sup>۸</sup>، ۱۹۸۸؛ مسا<sup>۹</sup>، ۲۰۱۲). با توجه به اینکه افراد با جهت‌گیری هدف عملکرد الگوی پاسخی را اختیار می‌کنند که از نظر مفهومی نقطه مقابل سازه انطباق‌پذیری است در این پژوهش تنها ارتباط جهت‌گیری هدف

1. Zacher
2. Direction
3. Energization
4. Regulation
5. Ford & Smith
6. VandeWalle
7. Skaalvik & Skaalvik
8. Elliot & Dweck
9. Mesa

پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرستاران از طریق مؤلفه‌های تئوری سیستم انگیزشی فورد

یادگیری با انطباق‌پذیری مسیر شغلی مورد بررسی قرار گرفت. در پژوهش کرید، فالون و هود<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) رابطه مثبتی بین جهت‌گیری هدف یادگیری و ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی (دغدغه و کنترل) یافت شد. پژوهش‌های یوسفی (۱۳۹۰) و یوسفی، عابدی، باغبان، اعتمادی و عابدی<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) نیز رابطه مثبت بین جهت‌گیری هدف یادگیری با انطباق‌پذیری مسیر شغلی را نشان داد.

در سیستم انگیزشی فورد عقاید شامل عقاید توانمندی<sup>۳</sup> و عقاید زمینه‌ای<sup>۴</sup> می‌شود که کارکرد تنظیم الگوهای رفتاری را دارد. در این پژوهش عقاید توانمندی با استفاده از مؤلفه خودکارآمدی در نظریه بندورا و عقاید زمینه‌ای با استفاده از مؤلفه حمایت اجتماعی ادراک‌شده مفهوم‌سازی شده است. تحقیقات متعدد نشان داده است که افراد با سطوح بالای خودکارآمدی برای شغل خود دغدغه و نگرانی بیشتری داشته و بیشتر برای آن آماده می‌شوند (راگرز، کرید و ایان گلندن<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸؛ کرید پاتون و پرایدوکس<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶). ابنه‌هی، مات راشید و باکار<sup>۷</sup> (۲۰۱۶) نیز در پژوهش خود پیرامون پیش‌بینی‌کننده‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی در دانشجویان به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی حرفه‌ای قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده انطباق‌پذیری مسیر شغلی است. در تحقیق لو و چوی<sup>۸</sup> (۲۰۱۳) نیز خودکارآمدی حرفه‌ای توانست انطباق‌پذیری مسیر شغلی را پیش‌بینی کند. در تئوری سیستم انگیزشی فورد عقاید زمینه‌ای منعکس‌کننده قضاوت فرد در این مورد است که عناصر زمینه‌ای تا چه اندازه تلاش او را برای رسیدن به اهداف تسهیل یا بازداری می‌کند (فورد و اسمیت، ۲۰۰۷). در تحقیقات مربوط به مسیر شغلی این مفهوم در قالب ادراک افراد در مورد میزان حمایت‌کنندگی محیط بیان‌شده است (هیرسچی<sup>۹</sup>، ۲۰۰۹). تیان و فان<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۴) حمایت اجتماعی از سوی خانواده را به‌عنوان یکی از فاکتورهای مؤثر بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرستاران ذکر کردند.

هیجان‌ات در تئوری سیستم انگیزشی فورد کارکرد نیرودهی داشته و با استفاده از مؤلفه خوش‌بینی مفهوم‌سازی شده است. خوش‌بینی اعتقاد به‌اتفاق افتادن چیزهای خوب در آینده

- 
1. Creed, Fallon & Hood
  2. Yousefi, Abedi, Baghban, Eatemadi, & Abedi
  3. Capability beliefs
  4. Context beliefs
  5. Rogers, Creed, & Ian Glendon
  6. Creed, Patton & Prideaux
  7. Ebenehi, Mat Rashid & Bakar
  8. Loo and Choy
  9. Hirschi
  10. Tian & Fan

است (بلچر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). وضعیت هیجانی مثبت به شکل امید و خوش بینی در پژوهش های ویلکینز و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) و بایگاز-کاواس<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) پیش بینی کننده انطباق پذیری بود. در پژوهش حاضر با تأکید بر پارادایم سازه گرایی فرامردن از تئوری سیستم انگیزشی فورد (۱۹۹۲) به منظور بررسی پیش بینی کننده های انگیزشی انطباق پذیری مسیر شغلی در پرستاران استفاده شده است. به این ترتیب هدف کلی پژوهش حاضر پیش بینی انطباق پذیری مسیر شغلی پرستاران از طریق مؤلفه های تئوری سیستم انگیزشی فورد است.

## روش پژوهش

طرح پژوهش حاضر توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی و تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه پرستاران بیمارستان های شهر تهران در سال ۱۳۹۵ بود. روش نمونه گیری به صورت خوشه ای بوده به طوری که در مرحله اول از لیست بیمارستان های موجود در سطح شهر تهران ۱۰ بیمارستان (از ۵ نقطه شمال و جنوب و شرق و غرب و مرکز تهران) انتخاب شد و در مرحله دوم از هر بیمارستان حدود ۳۰ پرستار در شیفت ها و بخش های مختلف به صورت نمونه گیری داوطلبانه انتخاب شدند. ملاک ورود پرستاران به این پژوهش داشتن حداقل دو سال سابقه خدمت بود. در نهایت ۳۲۰ نفر طبق فرمول کوکران<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) به عنوان نمونه انتخاب شدند و پس از حذف پرسشنامه های مخدوش، داده های حاصل از ۲۹۰ پرسشنامه مفید و قابل استفاده مورد تحلیل قرار گرفت.

## ابزار پژوهش

۱- مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی<sup>۵</sup> (CAAS): این مقیاس در سال ۲۰۱۲ توسط ساویکاس ساخته شد. مقیاس انطباق پذیری دارای ۲۴ گویه است و چهار بعد دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد را اندازه گیری می کند. برای سنجش هر بعد شش گویه در نظر گرفته شده است. گویه ها بر روی یک طیف لیکرتی ۵ درجه ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره گذاری می شود. پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ توسط ساویکاس و پروفلی (۲۰۱۲) در بین ۱۳ کشور برای بعد دغدغه ۸۳/۰، کنترل ۷۴/۰، کنجکاوی ۷۹/۰ و اعتماد ۸۵/۰ و کل مقیاس ۹۲/۰ به

1. Belcher
2. Wilkins et al
3. Buyukgoze-Kavas
4. Cochran
5. Career adapt-ability scale

پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرستاران از طریق مؤلفه‌های تئوری سیستم انگیزشی فورد

دست آمد. در پژوهش صالحی، عابدی، باغبان و نیلفروشان (۱۳۹۲) نیز آلفای کرونباخ برای بعد دغدغه ۰/۷۵، کنترل ۰/۶۵، کنجکاوی ۰/۸۲ و اعتماد ۰/۸۰ و برای کل مقیاس ۰/۹۱ گزارش شد. پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر ۰/۹۳ به دست آمده است.

۲- مقیاس خودکارآمدی عمومی<sup>۱</sup>: در این پژوهش از مقیاس خودکارآمدی عمومی جروسالم و شوارزر<sup>۲</sup> (۱۹۷۹) استفاده شد. این مقیاس شامل ۱۰ گویه خودکارآمدی عمومی است که هر گویه روی یک طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری می‌شود. روایی همزمان این مقیاس با مقیاس خودکارآمدی عمومی شرر در پژوهش دلاور، نجفی، رضایی، دبیری و رضایی (۱۳۹۲) ۰/۸۰ به دست آمد ( $p < 0/001$ ). پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ در پژوهش مرادی، ملک پور، امیری، مولوی و نوری (۱۳۸۹) ۰/۹۲ و در پژوهش حاضر ۰/۹۳ به دست آمده است.

۳- پرسشنامه جهت‌گیری هدف<sup>۳</sup>: مقیاس جهت‌گیری هدف وندوالی (۱۹۹۷) یک مقیاس ۱۳ گویه‌ای است و سه بعد جهت‌گیری هدف را اندازه‌گیری می‌کند. تعداد پنج گویه جهت‌گیری هدف یادگیری، چهار گویه جهت‌گیری هدف اثبات عملکرد و چهار گویه نیز جهت‌گیری هدف اجتناب از عملکرد را مورد سنجش قرار می‌دهد. هر گویه روی یک طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری می‌شود. در پژوهش حاضر تنها گویه‌هایی که جهت‌گیری هدف یادگیری را می‌سنجند مورد استفاده قرار گرفت. وندوالی (۱۹۹۷) میزان پایایی این بعد را ۰/۸۹ گزارش داد. پایایی مقیاس جهت‌گیری هدف یادگیری به روش آلفای کرونباخ در پژوهش هاشمی و لطیفیان (۱۳۸۸) ۰/۸۰ و در پژوهش حاضر ۰/۸۹ به دست آمده است.

۴- مقیاس حمایت اجتماعی ادراک‌شده<sup>۴</sup>: در این پژوهش از مقیاس چندبعدی حمایت اجتماعی ادراک‌شده زیمت، داهلم، زیمت و فارلی<sup>۵</sup> (۱۹۸۸) استفاده شد که یک مقیاس ۱۲ گویه‌ای است و حمایت اجتماعی را در سه بعد خانواده، دوستان و افراد مهم دیگر اندازه‌گیری می‌کند. برای هر بعد چهار گویه در نظر گرفته شده است و گویه‌ها روی یک طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری می‌شود و نمره بیشتر حمایت بیشتر را نشان می‌دهد. داهلم، زیمت و واکر<sup>۶</sup> (۱۹۹۱) روایی آن را با سایر پرسشنامه‌ها در جمعیت‌های دانشجویی و اجتماعی بررسی و تأیید کرده‌اند. در پژوهش شکر، فراهانی، کرمی نوری و مرادی (۱۳۹۱)

1. Generalized self-efficacy scale
2. Jerusalem & Schwarzer
3. Goal orientation Questionnaire
4. Percieved Social Support Scale
5. Zimet, Dahlem, Zimet & Farely
6. Dahlem, Zimet & Walker

پایایی کلی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ و برای هر یک از ابعاد سه‌گانه حمایت افراد مهم، خانواده و دوستان به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۵ و ۰/۹۱ گزارش شد. آلفای کرونباخ پرسشنامه حمایت اجتماعی ادراک‌شده در پژوهش حاضر ۹۵/۰ به دست آمده است.

۵- آزمون بازنگری شده جهت‌گیری به زندگی<sup>۱</sup> (L-OT-R): در این پژوهش جهت اندازه‌گیری خوش‌بینی از آزمون بازنگری شده جهت‌گیری زندگی شی یر، کارور<sup>۲</sup> (۱۹۸۵) استفاده شد که یک آزمون ۸ گویه ای است. این آزمون تفاوت‌های فردی در خوش‌بینی را موردسنجش قرار می‌دهد. هر گویه روی طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری می‌شود. گویه‌های آزمون، انتظاراتی را که فرد راجع به پیامدهای زندگی دارد را ارزیابی می‌کند. پایایی این آزمون به روش آلفای کرونباخ در پژوهش مارشال و لانگ<sup>۳</sup> (۱۹۹۰) معادل با ۸۵/۰ و در پژوهش کجیاب، عریضی و خدابخشی (۱۳۸۵) به روش آلفای کرونباخ ۷۴/۰ محاسبه شد. آلفای کرونباخ این آزمون در پژوهش حاضر ۰/۸۰ به دست آمده است. روایی وابسته به ملاک این آزمون در پژوهش کجیاب و همکاران (۱۳۸۵) مورد بررسی قرار گرفت به طوری که ضریب روایی بین خوش‌بینی و افسردگی ۰/۶۴۹- و بین خوش‌بینی و خود تسلط یابی ۰/۷۲۵ و از لحاظ آماری معنادار بود ( $P < 0.05$ ).

### شیوه اجرای پژوهش

پس از دریافت اطلاعات و مجوزهای لازم در مورد جامعه پرستاران از سازمان نظام پرستاری استان تهران و انتخاب بیمارستان‌های هدف، محقق و دستیاران تحقیق (دستیاران آموزش دیده)، پرسشنامه‌های موردنظر را به صورت انفرادی به افرادی که داوطلب همکاری در تحقیق و دارای سابقه کاری بیش از دو سال بودند ارائه نمودند. متوسط زمان تکمیل پرسشنامه‌ها از سوی آزمودنی‌ها ۳۰ دقیقه بود.

### یافته‌ها

در این بخش یافته‌های توصیفی و یافته‌های استنباطی پژوهش ذکر می‌شوند. تعداد آزمودنی‌های این پژوهش ۲۹۰ نفر بودند که ۶۶/۶ درصد زن، ۶۳/۴ درصد متأهل و ۷۵/۲ درصد شاغل در بیمارستان‌های دولتی بودند. دامنه سنی شرکت‌کنندگان بین ۲۰ تا ۶۰ سال بود که ۷۹ درصد بین ۲۰ تا ۴۰ سال داشتند. ۴/۱ درصد از شرکت‌کنندگان دیپلم، ۵/۲ درصد

1. Life Orientation Test-Revised
2. Scheier & Carver
3. Marshall & Lang



پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرستاران از طریق مؤلفه‌های تئوری سیستم انگیزشی فورد

فوق‌دیپلم، ۷۴/۱ درصد لیسانس و ۱۶/۶ درصد فوق‌لیسانس داشتند. ۲۹/۳ درصد افراد بین ۲ تا ۴ سال، ۱۵/۲ درصد بین ۴ تا ۶ سال، ۹/۷ درصد بین ۶ تا ۸ سال و ۳۴/۱ درصد بیش از ۱۰ سال سابقه کاری داشتند.

پس از تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده پیش‌فرض نرمالیتی و هم خطی بررسی شد. دامنه کجی نمرات بین ۱/۱۸- تا ۰/۱۲- و دامنه کشیدگی نمرات بین ۰/۱۸ تا ۱/۵۷ قرار داشت. بر اساس نظر کلاین<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) در صورتی که مقادیر کجی بین بازه‌ی ۳- و ۳+ و مقادیر کشیدگی بین بازه ۱۰- و ۱۰+ باشد، پیش‌فرض نرمال بودن برقرار است. به‌این ترتیب مفروضه نرمال بودن داده‌ها تأیید می‌شود. علاوه بر این با بررسی متغیرها توسط آماره تحمل (Tolerance) و آماره تراکم عاملی (VIF) مشخص شد که مقدار آماره تحمل از مقدار برش ۰/۱ بیشتر و آماره تراکم عاملی نیز از مقدار برش ۱۰ کمتر است بنابراین از مفروضه هم خطی، تخطی صورت نگرفته است. جدول ۱ حاوی اطلاعاتی در مورد میانگین، انحراف استاندارد و ماتریس ضرایب همبستگی انطباق‌پذیری با سایر متغیرهای پژوهش است.

جدول ۱. میانگین، انحراف استاندارد و ماتریس ضرایب همبستگی انطباق‌پذیری با سایر متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	۴	۵
۱-جهت‌گیری هدف یادگیری	۱۸/۷۳	۴/۰۵	۱				
۲-حمایت اجتماعی	۴۶/۴۷	۹/۸۳	**۰/۵۵	۱			
۳-خوش‌بینی	۲۶/۸۱	۴/۹۳	**۰/۴۲	**۰/۴۷	۱		
۴-خودکارآمدی	۳۷/۲۹	۶/۶۰	**۰/۶۱	**۰/۶۵	**۰/۵۰	۱	
۵-انطباق‌پذیری	۸۹/۹۰	۱۳/۵۱	**۰/۷۲	**۰/۵۲	**۰/۴۷	**۰/۶۳	۱

\*\* $p < 0.01$ ,  $n = 290$

براساس جدول ۱ تمامی ضرایب همبستگی مثبت و در سطح آلفای ۰۰۱/۰ معنی‌دار است. بنابراین بین انطباق‌پذیری با متغیرهای جهت‌گیری هدف یادگیری، حمایت اجتماعی، خوش‌بینی و خودکارآمدی ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد و افراد دارای نمرات بالاتر در این متغیرها از انطباق‌پذیری بالاتری برخوردار هستند. در این میان جهت‌گیری هدف یادگیری نسبت به سایر متغیرها همبستگی بالاتری با انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارد. در مرحله بعدی به‌منظور پیش‌بینی انطباق‌پذیری توسط متغیرهای مذکور از آزمون رگرسیون چندگانه به شیوه هم‌زمان استفاده شد. جدول ۲ نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه هم‌زمان را نشان می‌دهد.

جدول ۲. تحلیل رگرسیون همزمان برای پیش‌بینی انطباق‌پذیری از طریق متغیرهای جهت‌گیری هدف یادگیری، خوش‌بینی، خودکارآمدی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده

شاخص‌های هم خطی		سطح معنی‌داری	t	ضرایب استاندارد شده بتا	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد نشده	مدل
VIF	Tolerance						
		۰۰۱/۰	۸/۶۵		۳/۴۰	۲۹/۳۸	مقدار ثابت
۲/۱۷	۰/۴۶	۰۰۱/۰	۴/۳۲	۰/۲۴	۰/۱۲	۰/۵۰	خودکارآمدی
۱/۹۰	۰/۵۳	۰/۶۵۳	۰/۴۵	۰/۰۲	۰/۰۷	۰/۰۳	حمایت اجتماعی ادراک‌شده
۱/۷۳	۰/۵۸	۰۰۱/۰	۱۰/۰۵	۰/۵۰	۰/۱۷	۱/۶۹	جهت‌گیری هدف یادگیری
۱/۴۲	۰/۷۰	۰/۰۰۸	۲/۶۵	۰/۱۲	۰/۱۳	۰/۳۳	خوش‌بینی

ضریب همبستگی چندگانه ( $R$ ) بین متغیرهای مستقل و وابسته برابر با  $۰/۷۶$  به دست آمد. مقدار  $p < ۰/۰۰۱$ ،  $F(۳۸۵, ۴) = ۹۹/۹۱$  در آزمون تحلیل واریانس نیز نشان‌دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده است.

جدول ۲ نشان می‌دهد مقدار ضریب رگرسیون استانداردشده برای جهت‌گیری هدف یادگیری برابر با  $۰/۵۰$ ، برای متغیر خودکارآمدی برابر با  $۰/۲۴$  و برای خوش‌بینی برابر با  $۰/۱۲$  می‌باشد. با توجه به مقدار آماره‌های  $t$  به دست آمده که در سطح آلفای  $۰/۰۰۱$  معنی‌دار می‌باشد، می‌توان گفت ۵۸ درصد از تغییرات انطباق‌پذیری توسط سه متغیر خودکارآمدی، خوش‌بینی و جهت‌گیری هدف یادگیری قابل تبیین است. بنابراین بر اساس مدل رگرسیونی متغیرهای جهت‌گیری هدف یادگیری، خودکارآمدی و خوش‌بینی می‌توانند تغییرات مربوط به متغیر انطباق‌پذیری را به خوبی تبیین نمایند اما متغیر حمایت اجتماعی ادراک‌شده نقشی در پیش‌بینی انطباق‌پذیری ندارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از پژوهش حاکی از وجود رابطه بین مؤلفه‌های تئوری انگیزشی فورد با انطباق‌پذیری مسیر شغلی در پرستاران است. تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که جهت‌گیری هدف یادگیری اولین و مهم‌ترین عامل و پس از آن به ترتیب خودکارآمدی و خوش‌بینی پیش-

پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرستاران از طریق مؤلفه‌های تئوری سیستم انگیزشی فورد

بینی‌کننده‌های انطباق‌پذیری هستند. از آنجا که حمایت اجتماعی ادراک‌شده قادر به پیش‌بینی انطباق‌پذیری نبود از معادله رگرسیونی حذف شد.

پژوهش‌های دیگر نیز رابطه مثبت بین جهت‌گیری هدف یادگیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی را نشان داده‌اند (والترز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴، کرید و همکاران، ۲۰۰۹؛ یوسفی، ۱۳۹۰؛ و یوسفی و همکاران، ۲۰۱۳). طبق نظر والترز (۲۰۰۴) افراد دارای جهت‌گیری هدف یادگیری و اثبات عملکرد تلاش و مقاومت بیشتری از خود نشان داده و بیشتر از استراتژی‌های شناختی و فراشناختی بهره می‌برند. بنابراین بعد کنترل در انطباق‌پذیری می‌تواند نتیجه به دست آمده را تبیین کند. کنترل به میزان مسئولیت‌پذیری شخصی در قبال شکل‌دهی خود و محیط با تلاش و پایداری اشاره دارد. بنابراین احتمالاً جهت‌گیری هدف یادگیری با تأثیر بر بعد کنترل، انطباق‌پذیری مسیر شغلی را افزایش می‌دهد. از سوی دیگر یکی از ویژگی‌های افراد دارای جهت‌گیری هدف یادگیری اتکا به تلاش خود برای غلبه بر موانع است. همین امر حس اکتشاف، خلاقیت و کنجکاوی را تشویق می‌کند (کرید و همکاران، ۲۰۰۹). همچنین تلاش و اکتشاف شرط لازم برای این است که فرد توانایی خود در غلبه بر مشکلات و حل مساله را باور کند. این توانایی‌ها به ترتیب با بعد کنجکاوی و اعتماد در انطباق‌پذیری، تطابق مفهومی دارد.

دومین عامل پیش‌بینی‌کننده انطباق‌پذیری مسیر شغلی، خودکارآمدی است. پژوهش‌های دیگر نیز رابطه مثبتی بین این دو متغیر به دست آورده‌اند (کرید و همکاران، ۲۰۰۶؛ گاداسی، گاتی و واگمن-رولنیک<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳؛ لو و چوی، ۲۰۱۳ و ابنهی و همکاران، ۲۰۱۶). طبق نظر بندورا (۱۹۸۶) خودکارآمدی دارای ابعاد شناختی، انگیزشی و هیجانی است. به‌طور نظریه خودکارآمدی از طریق بعد کنترل که بیانگر مسئولیت‌پذیری فرد برای شکل دادن خود و محیط و تلاش و خود نظمی در رویارویی با چالش‌هاست باعث افزایش انطباق‌پذیری شده است. همچنین بعد اعتماد نیز که مربوط به باورهای فرد در مورد توانایی حل و فصل مشکلات و بهبود شرایط زندگی است می‌تواند در نقش خودکارآمدی بر انطباق‌پذیری موثر باشد.

مؤلفه سوم پیش‌بینی‌کننده انطباق‌پذیری، خوش‌بینی است که در پژوهش‌های قبلی نیز مورد تأیید قرار گرفته است (سانتیلی، نوتا، گینورا و سورسی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴؛ ویلکینز و همکاران، ۲۰۱۴ و بایگاز-کاواس، ۲۰۱۶). خوش‌بینی می‌تواند با بعد دغدغه در انطباق‌پذیری ارتباط داشته باشد. طبق نظر ساویکاس (۲۰۰۱) خوش‌بینی دغدغه افراد را تشدید می‌کند زیرا آگاهی فرد را نسبت به وظایف و انتقالات شغلی در آینده افزایش می‌دهد، پس فرد زمان حال و فعالیت‌های زمان

- 
1. Wolters
  2. Gadassi, Gati & Wagman-Rolnick
  3. Santilli, Nota, Ginevra & Soresi

حال را به آرزوها متصل کرده و آن‌ها را قابل وصول حس می‌کند. ویژگی دیگر افراد خوش‌بین که مساله مداری است (باکر و کوک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳) سبب می‌شود افراد خوش‌بین از طریق آگاهی از وظایف آتی، طرح مندی و برنامه‌ریزی که ویژگی بعد دغدغه است انطباق‌پذیری خود را افزایش دهند.

حمایت اجتماعی ادراک‌شده به‌عنوان یک مؤلفه انگیزشی زمینه‌ای در سیستم انگیزشی فورد در نظر گرفته شده است. در این پژوهش اگرچه حمایت اجتماعی ادراک‌شده با انطباق‌پذیری مسیر شغلی رابطه مثبت معنی‌دار دارد، اما پیش‌بینی‌کننده انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرستاران نیست. در پژوهش تیان و فان (۲۰۱۴) نیز حمایت اجتماعی ادراک‌شده نتوانست انطباق‌پذیری را پیش‌بینی کند و در پژوهش توران، سلیک و توران<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) نیز حمایت اجتماعی ادراک‌شده تنها نتوانست بعد اکتشاف مسیر شغلی را پیش‌بینی کند. رابطه همبندی بین انطباق‌پذیری و حمایت اجتماعی ادراک‌شده با وجود عدم رابطه پیش‌بینی‌کنندگی بین این دو متغیر به این معنی است که افرادی که حمایت اجتماعی بالاتری را ادراک می‌کنند ممکن است افراد انطباق‌پذیری نیز باشند اما لزوماً ادراک حمایت از سوی محیط به انطباق‌پذیری نمی‌انجامد. به‌طورکلی پژوهش حاضر نقش مؤلفه‌های تئوری سیستم انگیزشی فورد در پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی را نشان می‌دهد. اهمیت کاربرد یافته‌های این پژوهش در این است که در حرفه پرستاری با توجه به تغییرات روزافزون در علم پزشکی و سیستم‌های مراقبتی نیاز فراوانی به تجهیز پرستاران برای مقابله و انطباق هرچه بهتر با این تغییرات احساس می‌شود.

### محدودیت‌ها و پیشنهادها

از آنجا که بیش از دو سوم نمونه مورد بررسی در این پژوهش زن و بیش از سه چهارم شاغل در بیمارستان‌های دولتی بودند، بنابراین بهتر است تعمیم یافته‌ها به گروه مردان و کارکنان بیمارستان‌های خصوصی با احتیاط صورت گیرد. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های دیگر نقش عوامل جمعیت‌شناختی در پیش‌بینی انطباق‌پذیری توسط عوامل انگیزشی را نیز مورد توجه قرار دهند. با توجه به اقتضانات خاص شغل پرستاری و خستگی، فشار کاری و محدودیت زمانی در تکمیل پرسشنامه‌ها به پژوهشگران آتی توصیه می‌شود در محیط خارج از بیمارستان به جمعیت نمونه دسترسی یافته و توضیحات لازم برای همکاری بیشتر و تکمیل پرسشنامه را به آن‌ها ارائه دهند.

1. Baker & Cook

2. Turan, Celik & Turan

## نتیجه‌گیری

با توجه به نقش کلیدی انطباق‌پذیری شغلی در دنیای کار فرامردن، مسئولان امر می‌توانند یافته‌های این پژوهش را در افزایش انطباق‌پذیری پرستاران به‌کارگیرند. در همین راستا و نظر به اینکه جهت‌گیری هدف یادگیری، خودکارآمدی و خوش‌بینی مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی هستند، می‌توان برنامه‌هایی به‌صورت کارگاه‌های افزایش خودکارآمدی و خوش‌بینی برگزار کرد. همچنین برای تغییر جهت هدف فرد به سمت یادگیری انگیزه‌هایی برای یادگیری مستمر در پرستاران ایجاد کرده و با استفاده از رویکرد مشاوره‌سازگرای چارچوب تفسیری فرد نسبت به سازه‌های تلاش و توانایی را تغییر داد تا فرد در نهایت قادر شود از طریق توسعه مهارت‌های جدید و تسلط بر موقعیت‌های چالشی جهت‌گیری هدف یادگیری را کسب کند.

## تشکر و قدردانی

در پایان از تمام اساتید فرهیخته و پرستاران عزیزی که در اجرای این پژوهش ما را یاری نمودند و همچنین از تمام بیمارستان‌هایی که در اجرای این پژوهش همکاری نمودند کمال تشکر را داریم.

## منابع

- ادیب حاج باقری، محسن؛ دیان‌تی، منصور (۱۳۸۳). تناسب شخصیتی دانشجویان پرستاری برای تحصیل و کار در این حرفه. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۴ (۱۲)، ۵-۱۱.
- دلاور، علی؛ نجفی، محمود؛ رضایی، علی محمد؛ دبیری، سولماز؛ رضایی، نور محمد. (۱۳۹۲). خصوصیات روان‌سنجی مقیاس خودکارآمدی عمومی در کارکنان دانشگاه. *فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی*، ۱۲ (۴)، ۸۷-۱۰۳.
- شکری، امید؛ فراهانی، محمد نقی؛ کرمی نوری، رضا؛ مرادی، علیرضا. (۱۳۹۱). حمایت اجتماعی ادراک‌شده و تنیدگی تحصیلی: نقش تفاوت‌های جنسی و فرهنگی. *مجله روان‌شناسی تحولی: روان‌شناسان ایرانی*، ۹ (۳۴)، ۱۴۳-۱۵۶.
- صالحی، رضوان؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران؛ نیلفروشان، پریسا (۱۳۹۲). بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS). *فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی*، ۴ (۱۶)، ۴۹-۶۵.
- عبدی، هما؛ شهبازی، لیلی. (۱۳۸۰). استرس شغلی در پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه و ارتباط آن با فرسودگی شغلی آن‌ها. *مجله علوم پزشکی و خدمات درمانی شهید صدوقی یزد*، ۹ (۳)، ۶۳-۵۸.

کجیاف، محمدباقر؛ عریضی، حمیدرضا؛ خدابخشی، مهدی (۱۳۸۵). هنجاریابی، پایایی، و روایی مقیاس خوش بینی و بررسی رابطه بین خوش بینی، خودتسلط یابی، و افسردگی در شهر اصفهان. *مطالعات روانشناختی*، ۲ (۱-۲)، ۶۸-۵۱.

مرادی، اعظم؛ ملک پور، مختار؛ امیری، شعله؛ مولوی، حسین؛ نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۹). تأثیر عزت نفس، خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت بر کیفیت زندگی زنان مبتلا به ناتوانی جسمی- حرکتی. *فصلنامه پژوهش در حیطه کودکان استثنایی*، ۱۰ (۱)، ۴۹-۶۴.

هاشمی، لادن؛ لطیفیان، مرتضی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کمال گرایی و جهت‌گزینی هدف در میان دانش‌آموزان پیش‌دانشگاهی دولتی (با گرایش‌های علوم تجربی و ریاضی). *مطالعات روانشناختی*، ۵ (۳)، ۲۶-۹.

هالند، جان. (۱۳۷۱). *حرفه مناسب شما چیست؟*. ترجمه سیمین حسینیان و منور یزدی. تهران: انتشارات کمال تربیت.

یوسفی، زهرا. (۱۳۹۰). *بررسی روابط عوامل فردی و موقعیتی با خودکارآمدی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی در بین دانشجویان سراسری شهر اصفهان*، پایان‌نامه دکتری رشته مشاوره گرایش شغلی، دانشگاه اصفهان.

- Baker, J. J., & Cook, S. W. (2003). Coping, anxiety, optimism, and self – efficacy, as related to exam situations. *Am Psychol*, 52, 342- 348.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Belcher, J. T. (2009). *Optimism, psychological well-being, and quality of life in females with fibromyalgia syndrome*. Dissertation. Capella University.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting Career Adaptability From Positive Psychological Traits, *The Career Development Quarterly*, 64 (2) , 114-125.
- Cao, K., & Zeng, Y. (2008). Relationship between social support, psychological control and subjective wellbeing of college students. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 16, 195-197.
- Christiansen, N., Sliter, M., & Frost, C. T. (2014). What employees dislike about their jobs: Relationship between personality-based fit and work satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 71, 25-29.
- Christmas, K., & Hart, K. A. (2007). Workforce shortages are a global issue. *Nursing economics*, 25 (3) , 175-177.
- Cochran, w. (2007). *Sampling techniques* 3<sup>rd</sup> edition, Wiley publishers, New York.
- Creed, P, A., Patton, W., & Prideaux, L. (2006). Causal relationship between career indecision and career decision-making self-efficacy: A longitudinal cross-lagged analysis. *Journal of Career Assessment*, 22 (4) , 277- 289.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219-229.
- Dahlem, N. W., Zimet, G. D., & Walker, R. R. (1991). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support: A confirmation study. *Journal of Clinical Psychology*, 47, 756-761.

- Ebenehi, A. Sh., Mat Rashid, A., & Bakar, A. R. (2016). Predictors of Career Adaptability Skill among Higher Education Students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 3 (3), 212-229.
- Elliot, A. J., & Dweck, C. S. (1988). Goals: an approach to motivating and achievement. *Journal of Personality and Psychology*, 54, 5-12.
- Elliot, A. J., & Dweck, C. S. (1988). Goals: an approach to motivating and achievement. *Journal of Personality and Psychology*, 54, 5-12.
- Farsi, Z., Dehghan-nayeri, N., Negarandeh, R., & Broomand, S. (2010). Nursing profession in Iran: An overview of opportunities and challenges. *Japan Journal of Nursing Science*, 7, 9–18.
- Ford, M. E., & Smith, P. R. (2007). Thriving with social purpose: An integrative approach to the development of optimal human functioning. *Educational Psychologist*, 42, 153-171.
- Gadassi, R., Gati, I., & Wagman-Rolnick, H. (2013). The adaptability of career decision-making profiles: Associations with self-efficacy, emotional difficulties, and decision status. *Journal of Career Development*, 40 (6), 490-507.
- Gushue, G. V., & Clarke, C. P. (2006). self-efficacy and career exploration behavior. *Journal of Career Development*, 33 (1), 19-28.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (2), 145-155.
- Hoffman, B. J. & David, W. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person–organization fit and outcome. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (3), 389-399.
- Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1979). *Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal*. In R. Schwarzer (Ed. ), *Self-efficacy: Thought control of action* (pp. 195-216). Washington, DC: Hemisphere.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York, NY: The Guilford Press.
- Loo, C. W., & Choy, J. L. F. (2013). Sources of self-efficacy influencing academic performance of engineering students. *American Journal of Educational Research*, 1 (3), 86-92.
- Marshall, G. N., & Lang, E. L. (1990). Optimism, self-mastery, and symptoms of depression in women professionals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(1), 132-139.
- Mesa, V. (2012). Achievement goal orientations of community college mathematics students and the misalignment of instructor perceptions. *Community College Review*, 40 (1), 46-74.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Ian Glendon, A. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 132-142.
- Ross, C. E., & Broh, B. A. (2000). The role of self-esteem and the sense of personal control in the academic achievement process. *Sociology of Education*, 73, 270-284.

- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3-24.
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers within intellectual disability. *J. Vocat. Behav.* 85, 67-74.
- Savickas, M. L. (2001). *Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns, and narratives*. Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow, 295-320.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds. ), Career development and counseling: Putting theory and research to work, (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Savickas, M. L. (2009). *Career counseling over time: Psychotherapy training video* [DVD]. Washington, DC: American Psychological Association. Available from <http://www.apa.org/pubs/videos>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across ۱۳ countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3) ,661-673.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2013). Teachers' perceptions of the school goal structure: Relations with teachers' goal orientations, work engagement, and job satisfaction. *International Journal of Educational Research*. 62 , 199-209.
- Sonnetag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (3) ,355-365.
- Tian, Y., Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior* ,85, 251,257.
- Turan, E., Celik, E., & Turan, M. E. (2014). Perceived social support as predictors of adolescents' career exploration. *Australian Journal of Career Development*, 23 (3) , 119-124.
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2013). Adapting to change: The value of change information and meaning-making. *Journal of Vocational Behaviour*, 83, 11-21.
- VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a of work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 995-1015.
- Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J. G., & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85,329,338.
- Wolters, C. A. (2004). Advancing Achievement Goal Theory: Using Goal Structures and Goal Orientations to Predict Students' Motivation, Cognition, and Achievement. *J Educ Psychol*, 96 (2) , 236-250.



پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرستاران از طریق مؤلفه‌های تئوری سیستم‌انگیزی فورد

- Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi, O., & Abedi, A. (2013). Personal and situational variables, and career concerns: Predicting career adaptability in young adults. *The Spanish Journal of Psychology*, 14 (01) , 263-271.
- Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84,188-198.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G. & Farelly, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52, 30-41.

