

## تأثیر مسیر شغلی متنوع بر بهزیستی روان‌شناختی پرستاران (مورد مطالعه: بیمارستان‌های دولتی شهر خرم‌آباد)

علی حسنونند<sup>۱</sup>، محسن عارف‌نژاد<sup>۲</sup>، اسما سلیمانی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت ۱۳۹۹/۰۹/۰۳ تاریخ پذیرش ۱۴۰۰/۰۲/۱۱

## چکیده

**پیش‌زمینه و هدف:** با توجه به وضعیت بیماری کرونا و همه‌گیری آن، کادر درمان به‌خصوص پرستاران، نقش کلیدی در کنترل و درمان اپیدمی کرونا دارند. با این تفاسیر باید بر نقش اساسی پرستاران به‌عنوان بازوی قدرتمند بیمارستان‌ها اذعان داشت. علاوه بر خدماتی که پرستاران به بیمار ارائه می‌دهند، نوع ارتباط و نحوه برخورد آن‌ها با بیماران تأثیر بسیار زیادی بر روند درمان و رضایت بیماران دارد که می‌توان دریافت کیفیت برقراری ارتباط با بیمار و ارائه خدمات درمانی به او تحت تأثیر مستقیم رضایت‌مندی پرستار هست. رضایت و آرامش پرستاران تا حد زیادی تعیین‌کننده کیفیت مراقبت‌های بهداشتی است لذا هدف این پژوهش بررسی تأثیر مسیر شغلی متنوع بر بهزیستی روان‌شناختی پرستاران در راستای بهبود بهره‌وری آن‌ها بوده است.

**مواد و روش کار:** این پژوهش از نظر روش و ماهیت، توصیفی-همبستگی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری پژوهش حاضر پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر خرم‌آباد در بازه زمانی مهرماه تا آذرماه سال ۱۳۹۹ می‌باشند. با توجه به این که حجم جامعه آماری ۴۵۰ نفر بود بر اساس جدول مورگان حجم نمونه ۲۱۰ نفر برآورد شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به‌صورت، نمونه‌گیری در دسترس، می‌باشد. برای جمع‌آوری اطلاعات، از پرسشنامه‌های استاندارد و جهت سنجش متغیر مسیر شغلی متنوع، از پرسشنامه بریسکو و همکاران (۲۰۰۶) و همچنین برای سنجش متغیر بهزیستی روان‌شناختی از پرسشنامه ریف (۲۰۰۲) استفاده گردید. برای قابلیت اطمینان (پایایی) سازگاری درونی از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت اطمینان سازه (پایایی ترکیبی) برای مناسب بودن مدل اندازه‌گیری استفاده شد. در این تحقیق برای سنجش روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) استفاده شد. شاخص GOF در مدل PLS راه‌حلی برای بررسی برازش کلی مدل بوده و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند.

**یافته‌ها:** مقدار آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده بیشتر از ۰/۷۰ بود که نشان‌دهنده سازگاری درونی بالا می‌باشد. همچنین قابلیت اطمینان سازه (پایایی ترکیبی) به‌دست‌آمده بیشتر از ۰/۷۰ بود و بر اساس نظر فورنل و لارکر (۱۹۸۱) از پایایی مناسبی برخوردار می‌باشد. همچنین بارهای عاملی برای گویه‌ها بیشتر از ۰/۴۰ بود که بر اساس نظر هیر و همکاران از نظر آماری معنی‌دار (قابل قبول) هستند. روایی همگرا زمانی وجود دارد که AVE از ۰/۵ بزرگ‌تر باشد. مقدار همه AVE به‌دست‌آمده در این مطالعه بیشتر از ۰/۵۰ بود که بر اساس نظر فورنل و لارکر نشان‌دهنده روایی همگرای مناسب می‌باشد. برای بررسی و آزمون مدل از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS استفاده شد. با توجه به مقدار به‌دست‌آمده برای GOF به میزان ۰/۵۹۵ برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌گردد. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه تحقیق تأیید می‌شود.

**نتیجه‌گیری کلی:** نتایج در سطح اطمینان ۹۵٪ حاکی از آن است که مسیر شغلی متنوع تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بهزیستی روان‌شناختی دارد. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان با دادن استقلال و آزادی عمل بیشتر به پرستاران بر بهزیستی روان‌شناختی پرستاران تأثیر مطلوب گذاشت. همچنین می‌توان با ارتقای مهارت‌های شخصی و تخصصی و ایجاد فضای خلاقیت در بیمارستان‌ها بر نحوه ارتباط و کیفیت خدمات ارائه‌شده توسط پرستاران که خود معلول رضایت‌مندی این فشر است تأثیر مثبت گذاشت

**کلیدواژه‌ها:** بهزیستی روان‌شناختی، مسیر شغلی، مسیر شغلی متنوع

مجله پرستاری و مامایی، دوره نوزدهم، شماره سوم، پی‌درپی ۱۴۰، خرداد ۱۴۰۰، ص ۲۲۱-۲۰۷

آدرس مکاتبه: کرمانشاه، دانشگاه رازی کرمانشاه، تلفن: ۰۶۶۳۳۲۲۵۹۵۳

Email: economy912@gmail.com

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری توسعه اقتصادی و برنامه ریزی، دانشگاه رازی کرمانشاه (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> استادیار مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

<sup>۳</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد انفورماتیک پزشکی، دانشگاه جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران

## مقدمه

طی سال‌های اخیر نگرش آسیب‌شناختی درزمینه‌ی مطالعات سلامتی انسان موردنقد و بررسی قرار گرفته و مقیاس جدیدی به نام «بهبودی روان‌شناختی» جایگزین تعریف سلامتی با عنوان عدم وجود بیماری شده است (۱). بر اساس این نگرش، نبود نشانه‌های اختلالات روان‌شناختی، به‌عنوان تنها معیار سلامتی کنار گذاشته‌شده و خصوصیات مثبتی مانند سازگاری، شادمانی و اعتمادبه‌نفس نیز موردتوجه قرار گرفته‌اند. لذا سلامت روان معادل عملکرد مثبت روان‌شناختی ارزیابی می‌گردد. درنتیجه داشتن احساس رضایت از زندگی، پیشرفت شایسته، ارتباط کارآمد و مؤثر با جهان و انرژی و اخلاق مثبت در کنار نبود نشانه‌های بیماری روان‌شناختی، جزء خصوصیات مثبتی بودند که معیار بهبودی روان‌شناختی تفسیر شدند (۱،۲). بهبودی روان‌شناختی اهتمام برای کمال به‌منظور دستیابی به توانایی‌های بالقوه واقعی فرد است (۳). احساس ذهنی بهبودی دارای مؤلفه‌های شناختی است که شامل رضایت از زندگی است. رضایت از زندگی، یک فرایند قضاوتی شناختی است که در آن، افراد کیفیت زندگی خود را بر پایه گروهی از معیارها ارزشیابی می‌نمایند. زمانی که فرد از زندگی خود احساس رضایت می‌کند، شادکامی نمایان می‌شود (۴) زیرا بهبودی روان‌شناختی، احساسات مثبت، شناخت مثبت یعنی برخورداری از زندگی قابل‌درک و کنترل، علاقه به کار و فعالیت، خودپنداره مثبت یعنی، توانمندی اثبات خویشتن و روابط بین فردی سازنده را به همراه دارد. بنابراین بهبودی روان‌شناختی و رضایت از زندگی فرد از میزان خودآگاهی، خوش‌بینی و معنویت‌گرایی وی تأثیرپذیر است (۵). جهت‌گیری مسیر شغلی پروتئین یا متنوع نوع نوینی از مدیریت مسیر شغلی است که به علت تغییرات محیطی و سازمانی در چند دهه اخیر بیان شده است. این نام اقتباس‌شده از اسم پروتئوس، خدای دریا در افسانه‌های یونان باستان است که توانایی تغییر شکل داشت. این جهت‌گیری مسیر شغلی بر موفقیت روانی و توسعه مستمر، خودجوش و چالشی تأکید دارد. در حقیقت در این جهت‌گیری، کارکنان بیشتر به حرفه خود متعهد بوده تا این‌که به سازمان و کارفرمای خویش متعهد باشند و از خودآگاهی و عزت‌نفس به‌عنوان مؤلفه‌های هویتی مهم بهره می‌گیرند. در این جهت‌گیری، بر آزادی عمل و رشد که مستلزم تطبیق در محیط بسیار بی‌ثبات کسب‌وکار امروزی است تأکید می‌شود برخلاف مسیر شغلی سنتی که به ارزش‌های اساسی مانند پیشرفت و قدرت اهمیت می‌دهد در اقتصاددانشی قرن کنونی، اهمیت جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع به‌طور افزایشی نمایان شده و عدم اطمینان مبسوط در مسیر شغلی، کارکنان را ملزم کرده که برای ماندن در بازار کار رقابتی استخدامی، کنترل و نظارت بیشتری بر مدیریت مسیر شغلی خود داشته باشند (۶).

در پی بروز نظریه‌ها و جنبش روان‌شناسی مثبت که در سلامتی روانی به وجود خصوصیات مثبت و رشد توانایی‌های فردی اهمیت و تأکید داشتند، عده‌ای از روان‌شناسان، بهبودی روان‌شناختی را جایگزین اصطلاح سلامتی روانی کرده‌اند چراکه بر این باورند این واژه نسبت به اصطلاح سلامتی روانی ابعاد مثبت را به میزان بیشتری به خاطر می‌آورد (۳). طی سال‌های اخیر نگرش آسیب‌شناختی درزمینه‌ی مطالعات سلامتی انسان موردنقد و بررسی قرار گرفته و مقیاس جدیدی به نام «بهبودی روان‌شناختی» جایگزین تعریف سلامتی با عنوان عدم وجود بیماری شده است (۱). بر اساس این نگرش، نبود نشانه‌های اختلالات روان‌شناختی، به‌عنوان تنها معیار سلامتی کنار گذاشته‌شده و خصوصیات مثبتی مانند سازگاری، شادمانی و اعتمادبه‌نفس نیز موردتوجه قرار گرفتند. لذا سلامت روان معادل عملکرد مثبت روان‌شناختی ارزیابی می‌گردد. درنتیجه داشتن احساس رضایت از زندگی، پیشرفت شایسته، ارتباط کارآمد و مؤثر با جهان و انرژی و اخلاق مثبت در کنار نبود نشانه‌های بیماری روان‌شناختی جزء خصوصیات مثبتی بودند که معیار بهبودی روان‌شناختی تفسیر شدند (۱،۲). از مهم‌ترین مدل‌های حوزه بهبودی روان‌شناختی، مدل ریف می‌باشد. از نظر ریف، بهبودی روان‌شناختی تلاش برای کمال به‌منظور تحقق توانایی‌های بالقوه واقعی فرد است. در این باور، بهبودی به معنای تلاش جهت تعالی و ارتقاء است که در محقق شدن استعدادها و توانایی‌های فرد نمایان می‌شود. ریف و همکارانش سعی کردند بر پایه اصول فلسفی افرادی مانند ارسطو و راسل معیارهای زندگی مطلوب یا در اصطلاح «زندگی خوب» را تعیین و گروه‌بندی کنند. بهبودی روان‌شناختی با توجه به شرایط و عوامل گوناگون، متغیر است. پژوهش‌های زیادی، اهمیت متغیرهایی مانند سن، جنس یا وضعیت اقتصادی و اجتماعی در بهبودی روان‌شناختی را تأیید نموده‌اند (۷). برخی از پژوهش‌ها نیز تأثیر تجارت زندگی (مانند ازدواج، بچه‌دار شدن، طلاق، فوت همسر و ...) (۸) یا رویارویی با مشکلاتی مانند داشتن والدین الکلی، بچه‌ی عقب‌مانده‌ی ذهنی (۹ و ۱۰) یا پرستاری از همسر یا والدین بیمار (۱۱) را موردبررسی قرار داده و بر تأثیر آن‌ها اذعان نموده‌اند. بر این اساس، مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده‌ی بهبودی روان‌شناختی (شکل ۱) را شش عامل پذیرش خود (توانایی دیدن و قبول نقاط قوت و ضعف خود)، هدفمندی در زندگی (به معنای داشتن مقاصد و اهدافی که به زندگی فرد جهت و معنا دهد)، رشد شخصی (داشتن این احساس که استعدادها و توانایی‌های بالقوه‌ی فرد طی زمان و در طول زندگی بالفعل خواهد شد)، داشتن ارتباط مثبت با دیگران (به مفهوم داشتن ارتباط نزدیک و با ارزش با افراد مهم در زندگی)، تسلط بر محیط (توانایی تنظیم و مدیریت امور زندگی به‌خصوص مسائل زندگی روزمره) و خودمختاری (توانایی و قدرت پیگیری خواست‌ها و عمل

بر پایه اصول شخصی حتی اگر مخالف آداب‌ورسوم و تقاضاهای اجتماعی باشد) تعیین کردند (۳).

شغل به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین عوامل تأمین نیازهای مادی و روانی، در زندگی افراد نقش عمده‌ای بازی می‌کند و درعین‌حال، تغییرات مداوم و وسیع در حوزه‌های شغلی امروز، نشان‌دهنده عدم قطعیت و اعتماد به داشتن شغلی دائمی است (۱۲). جهت‌گیری مسیر شغلی پروتئین یا متنوع، نوع نوینی از مدیریت مسیر شغلی است که به علت تغییرات محیطی و سازمانی در چند دهه اخیر، بیان شده است. این نام اقتباس شده از اسم پروتئوس، خدای دریا در افسانه‌های یونان باستان است که توانایی تغییر شکل داشت. این جهت‌گیری مسیر شغلی بر موفقیت روانی و توسعه مستمر، خودجوش و چالشی تأکید دارد. در حقیقت در این جهت‌گیری، کارکنان بیشتر به حرفه خود متعهد بوده تا این‌که به سازمان و کارفرمای خویش متعهد باشند و از خودآگاهی و عزت‌نفس به‌عنوان مؤلفه‌های هویتی مهم بهره می‌گیرند. در این جهت‌گیری، بر آزادی عمل و رشد که مستلزم تطبیق در محیط بسیار بی‌ثبات کسب‌وکار امروزی است، تأکید می‌شود برخلاف مسیر شغلی سنتی که به ارزش‌های اساسی مانند پیشرفت و قدرت اهمیت می‌دهد. در اقتصاددانشی قرن کنونی، اهمیت جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع به‌طور افزایشی نمایان شده و عدم اطمینان مبسوط در مسیر شغلی، کارکنان را ملزم کرده که برای ماندن در بازار کار رقابتی استخدامی، کنترل و نظارت بیشتری بر مدیریت مسیر شغلی خود داشته باشند (۶) به‌عبارت‌دیگر رقابت فزاینده در دنیای کسب‌وکار و ظهور فناوری‌های مؤثر جدید باعث کوتاه شدن چرخه عمر محصولات و سازمان‌ها شده و محیط‌های کاری را به‌صورت سیال و نامطمئن در آورده است (۱۳). در چنین محیطی که کسب‌وکارها به‌سرعت ظاهر می‌شوند و به علت ورود تازه‌واردان و شدت رقابت، از صحنه حذف می‌شوند، سرمایه‌های انسانی برای داشتن قابلیت استخدام مجبورند معیارهای اساسی و استانداردهای اصلی جهت‌گیری مسیر شغلی خود را معین کرده و بیش از آن‌که به کارفرمای خود مقید باشند، به حرفه و مسیر شغلی طراحی شده خود وفادار بمانند. جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع، به معنای پیگیری معیارهای موفقیت شغلی و مدیریت فعالانه مسیر شغلی فرد است. در این جهت‌گیری، سرمایه‌های انسانی بدون توجه به مسیرهای شغلی از پیش تعیین‌شده و وابسته به کارفرما، فقط به حرفه تخصصی خویش فکر کرده و قابلیت استخدام خود را پیگیری می‌کنند (۱۴).

مفهوم جدید مسیر شغلی در سال ۱۹۷۶ توسط هال مطرح گردید تا به شرح تعاملات میان خود‌هدایتی افراد، ارزش‌های اصلی آزادی و رشد و نیز موفقیت ذهنی مسیر شغلی بپردازند. بریسکو و هال در سال ۲۰۰۶ به توضیح این موضوع پرداختند که یک مسیر

شغلی متنوع بر دو بعد مهم ارزش محوری و خود رهبری تأکید می‌نماید. نگرش ارزش محوری به ارزش‌های درونی فرد اشاره دارد که راهنمایی و ارزیابی موفقیت را برای تجمیع مسیر شغلی فرد مهیا می‌کنند. خود رهبری به روشی گفته می‌شود که با عملکرد و نیازهای در حال تغییر آموزشی ناشی از جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع، هماهنگ است و برای استخدام‌پذیر بودن، دائماً بر سرمایه مسیر شغلی خود می‌افزاید (۱۵).

جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع برای ایجاد و کسب منابع و سرمایه لازم به‌منظور بقا در فضای کسب‌وکار رقابتی امروزه می‌تواند رضایت و رشد را در مسیر شغلی به دنبال داشته باشد. در حقیقت این نوع جهت‌گیری موجب افزایش انگیزه و اجرای استراتژی‌ها و نیز افزایش احتمال دستیابی به اهداف تعیین‌شده خواهد شد (۱۶). سرمایه مسیر شغلی شامل منابع و روابطی است که می‌توانند موجب ترقی نتایج مرتبط با مسیر شغلی شود (۱۷). سرمایه مسیر شغلی به شکل سه منبع انسانی، اجتماعی و روان‌شناختی در نظر گرفته می‌شود که کارکنان می‌توانند به‌عنوان یکی از برآیندهای رفتارهای جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع در جهت افزایش و انباشت آن‌ها اقدام نمایند. دسته اول فعالیت‌های مرتبط با جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع افراد، اغلب شامل سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی با توجه به نتایج و پاداش‌های محتمل در آینده است. به همین ترتیب، تعیین اهداف و استراتژی‌های مسیر شغلی از طریق آموزش، کسب تجارب بیشتر، افزایش مهارت و دانش و دریافت گواهی‌نامه‌های مختلف، می‌تواند موجب توسعه و پیشرفت سرمایه انسانی گردد (۱۸).

در دسته دوم، جهت‌گیری‌های مسیر شغلی متنوع می‌تواند سرمایه اجتماعی فرد را افزایش دهد، یعنی منابع حاصل از شبکه‌های شخصی و روابط حرفه‌ای بیشتر به‌عنوان ابزار اصلی برای کسب فرصت‌های شغلی عمل نموده و می‌تواند برای جهت‌دهی مسیر شغلی و رشد شخصی به کار روند. اشخاص در جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع به‌صورت فعالانه اهداف خود را تعیین و اصلاح نموده و با این روش، عزم و انگیزه خود را افزایش می‌دهند. این افراد احتمالاً با اقدامات آینده‌نگرانه خود به دنبال تقویت روابط با افرادی که می‌توانند به آن‌ها در دستیابی به اهدافشان کمک کنند، برآمده و برای این‌که بتوانند شرایط دستیابی به خواسته‌های شغلی و درنهایت توسعه گزینه‌های مسیر شغلی آنان را مهیا کنند، روابط جدیدی برقرار می‌نمایند (۱۹ و ۲۰) این مطالب نشان‌دهنده تأثیر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع و استراتژی‌های شبکه‌سازی در توسعه سرمایه اجتماعی است.

در دسته سوم، پژوهش‌ها نشان داده است که جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع می‌تواند موجب تقویت و توسعه منابع شناختی گردد

در سازمان‌های دولتی» نشان داد که بین نوع روابط استخدامی و قابلیت استخدام کارکنان تفاوت معناداری وجود ندارد. البته در برخی از ابعاد و مؤلفه‌های قابلیت استخدام کارکنان مانند انگیزش، کارراهه و انگیزه یادگیری تفاوت معناداری برداشت می‌شود (۲۷).

کاوسی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «رابطه بهزیستی روان‌شناختی با عملکرد شغلی پرستاران و مقایسه آن‌ها در بخش‌های ویژه و عادی» به این نتیجه رسید که بهزیستی روان‌شناختی پرستاران در بخش‌های ویژه و عادی تفاوت‌های معناداری با هم دارند (۲۸).

Ghafoor (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی اثر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بر موفقیت روان‌شناختی مددکاران اجتماعی» دریافت که جهت‌گیری متنوع در مسیر شغلی بر مددکاران اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری داشته و این اثر به‌وسیله وفور فرصت‌های کاری متعادل می‌گردد (۲۹).

در تحقیقی با عنوان «رابطه جهت‌گیری مسیر شغلی و تعادل کار و زندگی» که توسط Allen (۲۰۱۱) انجام شد این نتیجه حاصل گردید که بین این دو متغیر رابطه معنادار نیرومندی وجود دارد، به‌عبارت‌دیگر هر چه شرکت به سمت جهت‌گیری متنوع در مسیر شغلی بیشتر باشد، بین زندگی شغلی و خانوادگی افراد تعادل بهتری شکل می‌گیرد (۳۰).

Heilmann (۲۰۱۱) در پژوهشی اثر حرفه‌ای‌گرایی بر جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع را مورد مطالعه قرار داد و به این نتیجه رسید که هر چه میزان حرفه‌ای‌گرایی در افراد بیشتر باشد و مشاغل تخصصی‌تر شوند، تمایل به جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع بیشتر می‌شود. با بررسی ادبیات و پیشینه پژوهش و با توجه به این که روابط بین جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع و استخدام‌پذیری و نیز بین سرمایه مسیر شغلی و موفقیت کاری در مقالات متعددی مورد بررسی قرار گرفته است، جای تحقیق جامعی که به مطالعه رابطه بین هر سه متغیر بپردازد، در ادبیات مدیریت منابع انسانی خالی احساس می‌شود. در حقیقت با توجه به ماهیت کارهای موقتی و فرد محور دنیای امروز که به مسیر شغلی متنوع اتکا دارند و بر اساس آن ضرورت تقویت سرمایه شغلی برای افزایش قابلیت استخدامی آشکار می‌شود و با توجه به این که تاکنون هیچ‌گونه پژوهشی روابط بین این متغیرهای سه‌گانه را مورد بررسی قرار نداده است، این تحقیق در پی بررسی روابط متغیرهای جهت‌گیری شغلی متنوع، سرمایه مسیر شغلی و قابلیت استخدامی می‌باشد (۳۱).

بهزیستی روان‌شناختی اهتمام برای کمال به‌منظور دستیابی به توانایی‌های بالقوه واقعی فرد است (۳). احساس ذهنی بهزیستی دارای مؤلفه‌های شناختی است که شامل رضایت از زندگی است. رضایت از زندگی، یک فرایند قضاوتی شناختی می‌باشد که در آن،

که با اهداف با ارزش مرتبط بوده و نیز به حالت‌های روحی مثبت فردی چون امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری منتج شوند. امید حسی برگرفته از تعامل بین رفتارهای هدایت‌شده به‌سوی هدف و برنامه‌ریزی در راستای دستیابی به اهداف است. خوش‌بینی حالت مثبتی است که افراد در انتساب حوادث به فرد در هر دو حالت توانایی و ناتوانی در انجام کار به کار می‌گیرند. خودکارآمدی نشانه اعتماد فرد به توانایی‌های خود در انجام وظیفه در زمینه‌ای خاص است و انعطاف‌پذیری به توانایی افراد در رویارویی با شکست‌ها و تغییراتی اشاره دارد که آن‌ها را برای غلبه بر ناسازگاری‌ها و ابهامات توانمند می‌سازد (۲۱).

در پژوهشی که با عنوان «نقش سلامت خانواده و سلامت معنوی در بهزیستی روان‌شناختی پرستاران» توسط شاکری‌نیا و همکاران (۱۳۹۴) انجام گرفت نقش مثبت و معنی‌دار سلامت خانواده و سلامت معنوی در تبیین بهزیستی روان‌شناختی پرستاران شاغل در بیمارستان تأیید گردید. یافته‌های این مطالعه نشان‌دهنده اهمیت سلامت خانواده به‌عنوان یکی از سازه‌های مهم خانوادگی و سلامت معنوی به‌عنوان یکی از سازه‌های مهم معنوی در بهبود بهزیستی روان‌شناختی پرستاران است. بنابراین سفارش می‌شود تا در برنامه‌های مبتنی بر ارتقای سلامت روان پرستاران، این عوامل مورد توجه خاص قرار گیرند (۲۲).

تیبیک (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «تعیین نقش ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی زنان شهر تهران» به این نتیجه رسید که ویژگی‌های شخصیتی و حمایت‌های اجتماعی می‌تواند نقش مثبت و معناداری در تقویت بهزیستی روان‌شناختی بازی کند (۲۳).

کهریزه و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند بین عملکرد خانواده با بهزیستی پرستاران رابطه مثبت وجود دارد و پرستارانی که از محیط خانواده حامی و کم تعارض برخوردار بودند، شادکامی و بهزیستی بیشتری را گزارش نموده‌اند (۲۴).

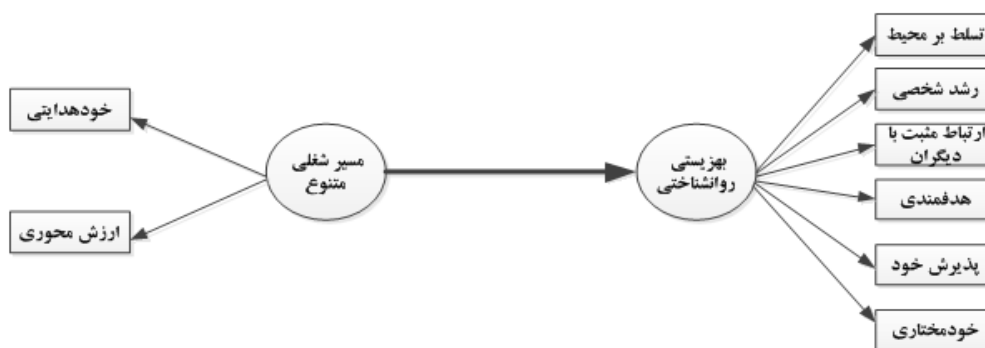
ابلی و وایسی (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی رابطه راهبردهای خود مدیریتی و موفقیت شغلی پرداختند. آن‌ها بیان نمودند که استراتژی خود مدیریتی شامل انتخاب اهداف و اجرای آن‌ها در راستای رفتارهای خودتنظیم است (۲۵).

یافته‌های مطالعه Fernandez, Sallan, Enache و Simo (۲۰۱۱) با عنوان «بررسی تأثیر نگرش مسیر شغلی بدون مرز و متنوع بر موفقیت مسیر شغلی» نشان داد که خود هدایتی در مسیر شغلی متنوع بر موفقیت شغلی اثر مثبتی دارد. همچنین نگرش مسیر شغلی متنوع و مسیر بدون مرز در پیش‌بینی موفقیت شغلی اهمیت زیادی دارند (۲۶). نتایج تحقیق زاهدی و حسن‌پور (۱۳۸۸) با عنوان «بررسی تأثیر روابط استخدامی بر قابلیت استخدام کارکنان

میزان رضایتمندی بیماران و مددجویان از خدمات ارائه‌شده بهداشتی و درمانی ثمربخش باشد. شرایط شغلی نامناسب به‌ویژه در محیط‌های بیمارستانی موجب افزایش استرس و فرسودگی شغلی در پرستاران گشته و بهزیستی روان‌شناختی آن‌ها را با خطر جدی روبرو می‌سازد (۳۲). در مجموع، مشاغلی که در آن کارکنان وظیفه امور مراقبتی و درمانی را عهده‌دار هستند و روابط بین فردی و اجتماعی وسیعی در آن‌ها جاری است، به‌طور عادی، زمینه برای تشکیل برخی مشکلات و ناراحتی‌ها فراهم می‌شود. از جمله متغیرهایی که می‌تواند نقش بازدارنده و تعدیل‌کننده در برابر چنین مسائل و مشکلاتی را داشته باشد، بهزیستی روان‌شناختی است (۲۸). با توجه به اهمیت بخش بهداشت و سلامت در توسعه کشورها و نقش نیروی انسانی در بخش مذکور، مسیر شغلی نیروی انسانی فعال در بخش بهداشت و سلامت دارای اهمیت فراوانی می‌باشد. افرادی که مسیر شغلی‌شان با نیازهایی که دارند هماهنگ باشد، تلاش می‌کنند که دانش و مهارت خود را در طول مسیر شغلی بهبود دهند، بنابراین با افزایش احساس همانندسازی و وابستگی به سازمانی که این فرصت را در اختیار آن‌ها قرار داده است، بهزیستی روان‌شناختی‌شان نیز افزایش می‌یابد. مسیر شغلی متنوع، مشوقی برای خودمدیریتی و افزایش انگیزش در شغل افراد است. افزایش انگیزش و حس مثبتی که فرد نسبت به سازمان و کار خود داشته باشد باعث ایجاد بهزیستی روان‌شناختی در افراد می‌گردد. با افزایش بهزیستی روان‌شناختی، افراد با توان و تمایل بیشتر برای انجام فعالیت‌های محوله از سوی سازمان اقدام می‌کنند و در نتیجه باعث بهبود بهره‌وری فردی و سازمانی می‌شود. با توجه به مطالب یادشده هدف اصلی این تحقیق، بررسی تأثیر مسیر شغلی متنوع بر بهزیستی روان‌شناختی پرستاران مشغول به کار در بیمارستان‌های دولتی شهر خرم‌آباد است.

افراد کیفیت زندگی خود را بر پایه گروهی از معیارها ارزشیابی می‌نمایند. زمانی که فرد از زندگی خود احساس رضایت می‌نماید، شادکامی نمایان می‌شود (۴)؛ زیرا بهزیستی روان‌شناختی احساسات مثبت، شناخت مثبت یعنی برخورداری از زندگی قابل‌درک و کنترل، علاقه به کار و فعالیت، خودپنداره مثبت یعنی، توانمندی اثبات خویش و روابط بین فردی سازنده را به همراه دارد. بنابراین بهزیستی روان‌شناختی و رضایت از زندگی فرد از میزان خودآگاهی، خوش‌بینی و معنویت‌گرایی وی تأثیرپذیر است (۵).

نیروی انسانی مهم‌ترین اهرم اصلی در بهره‌وری سازمان‌های خدماتی می‌باشد. لذا باید توجه خاصی به آن مبذول داشت با توجه نظر به این‌که پرستاران بزرگ‌ترین گروه بهداشتی و درمانی را تشکیل می‌دهند و بیش از هر گروه دیگری از کارکنان بیمارستان، بهره‌وری و پیشرفت سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند و همچنین بهره‌وری پرستاران در نهایت به تصمیم‌گیری بهتری در برنامه‌ریزی ارائه خدمات و مراقبت‌ها منجر می‌گردد لذا با مشخص کردن مؤثرترین متغیرها در بهره‌وری شغلی پرستاران می‌توان این امیدواری را داشت که این قشر زحمت‌کش که مسئول حفظ و ارتقاء سلامت بیماران هستند، مسؤولیت‌های محول شده به آن‌ها را با دقت بیشتری انجام دهند، به سلامت بیماران کمک کنند و تحولی در سیستم‌های بهداشتی و درمانی ایجاد کنند. توجه به عملکرد شغلی کارکنان از عوامل مهم در موفقیت سازمانی می‌باشد. گسترده‌ترین بخش نیروی انسانی نظام سلامت، پرستاران هستند که نقش کلیدی در استمرار، مراقبت و ارتقای سلامت بیماران بازی می‌کنند. لذا واضح است که باید از سلامت جسمانی و بهزیستی روان‌شناختی بالایی بهره‌مند باشند (۲۸). بهزیستی روان‌شناختی پرستاران افزون بر اهمیتی که می‌تواند در افزایش کیفیت زندگی داشته باشد، همچنین می‌تواند در بهبود عملکرد شغلی آن‌ها و در نتیجه افزایش



شکل (۱): مدل مفهومی و فرضیه تحقیق

با توجه به مدل مفهومی تحقیق فرضیه به‌صورت زیر تدوین شده است:

H1: مسیر شغلی متنوع تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بهزیستی روان‌شناختی دارد.

## مواد و روش کار

این پژوهش از نظر روش و ماهیت، توصیفی-همبستگی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری پژوهش حاضر پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر خرم‌آباد (۴ بیمارستان) هستند. با توجه به این‌که حجم جامعه آماری ۴۵۰ نفر بود بر اساس جدول مورگان حجم نمونه ۲۱۰ نفر برآورد شد. در این پژوهش بر اساس تمایل اعضای نمونه و با در نظر گرفتن معیارهای ورود که شامل پرستارانی که در هنگام انجام تحقیق حداقل ۵ سال سابقه پرستاری را داشته باشند و معیارهای خروج از مطالعه پرستارانی بودند که کم‌تر از ۵ سال سابقه کار داشتند اطلاعات جمع‌آوری شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت، نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه، است. برای جمع‌آوری اطلاعات، از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. در رابطه با سنجش متغیر مسیر شغلی متنوع، از پرسشنامه Briscoe و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شده است (۲۰). این پرسشنامه دارای ۱۴ سؤال است که شامل دو بعد خودهدایتی و ارزش محور است و برای سنجش متغیر بهزیستی روان‌شناختی از پرسشنامه ریف (۲۰۰۲) که شامل ۱۸ سؤال و شش بعد تسلط بر محیط، رشد شخصی، ارتباط مثبت با دیگران، هدفمندی، پذیرش خود و خودمختاری است، استفاده گردید (۳۳). برای آزمون پایایی پرسشنامه از شیوه آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب پایایی برای متغیرهای بالاتر از ۰/۷۰ بود. برای بررسی و مدل از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ استفاده می‌شود. این فن امکان بررسی روابط متغیرهای پنهان و سنجشها (متغیرهای قابل مشاهده) را به صورت هم‌زمان فراهم می‌سازد همچنین این فن دارای قدرت پیش‌بینی مناسب است و زمانی که تعداد زیادی سازه‌ها و یا شاخص‌ها در مدل وجود داشته باشد، می‌توانند به خوبی مدل برازش کنند. در این روش، برازش مدل پژوهش در سه بخش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی با توجه به شاخص‌های مختص به خود، ارزیابی گردید. محققین دلایل متعددی را برای استفاده از روش پی‌آس ذکر نموده‌اند. مهم‌ترین دلیل، برتری این روش برای نمونه‌های کوچک ذکر شده است. دلیل بعدی داده‌های غیر نرمال است که محققین و پژوهشگران در برخی

پژوهش‌ها با آن سروکار دارند. حجم نمونه اندک بهترین دلیل استفاده از پی‌آس است. نسل اول این فن معادلات ساختاری که با نرم‌افزارهایی مانند لیزرل، Amos و EQS اجرا می‌شدند، نیاز به تعداد نمونه زیاد دارند درحالی‌که روش پی‌آس توان اجرای مدل با تعداد نمونه خیلی کم را دارا هست.

## یافته‌ها

در این پژوهش ابتدا به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق پرداخته شده است که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از نمونه آماری پژوهش نشان می‌دهد اکثر پاسخگویان دارای جنسیت زن بوده و دارای سن بین ۳۰-۴۰ سال (میانگین ۳۴،۵ و انحراف معیار ۰،۶۵۷) و نیز بیشتر پاسخگویان دارای تحصیلات مقطع کارشناسی بودند.

### مدل اندازه‌گیری:

قبل از ارزیابی مدل اندازه‌گیری، در این تحقیق ابتدا قابلیت اطمینان (پایایی) برای شاخص‌های هر سازه (قابلیت اطمینان سازگاری درونی<sup>۱</sup>) بررسی می‌شود. برای روایی هر سازه از روایی واگرا و روایی همگرا<sup>۲</sup> استفاده شده است. برای قابلیت اطمینان (پایایی) سازگاری درونی از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت اطمینان سازه (پایایی ترکیبی<sup>۳</sup>) برای مناسب بودن مدل اندازه‌گیری استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده بیشتر از ۰/۷۰ می‌باشد و بر اساس نظر نونالی و برنشتاین (۱۹۹۴) نشان‌دهنده سازگاری درونی بالا می‌باشد. (۳۴) همچنین قابلیت اطمینان سازه (پایایی ترکیبی) به دست آمده که بیشتر از ۰/۷۰ می‌باشد و بر اساس نظر فورنل و لارکر (۱۹۸۱) از پایایی مناسبی برخوردار می‌باشد (۳۵). همچنین بارهای عاملی<sup>۴</sup> برای گویه‌ها بیشتر از ۰/۴۰ بود که بر اساس نظر هیر و همکاران از نظر آماری معنی‌دار (قابل قبول) هستند (۳۶). در این تحقیق برای سنجش روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج شده (AVE<sup>۵</sup>) استفاده شد. روایی همگرا زمانی وجود دارد که AVE از ۰/۵ بزرگ‌تر باشد. مقدار همه AVE به دست آمده در این مطالعه بیشتر از ۰/۵۰ می‌باشد که بر اساس نظر فورنل و لارکر نشان‌دهنده روایی همگرای مناسب می‌باشد. نتایج مربوط به پایایی و روایی همگرا در جدول ۱ ارائه شده است.

<sup>۴</sup> loadings

<sup>۵</sup> Average Variance Extracted

<sup>۱</sup> internal consistency reliability

<sup>۲</sup> convergent validity and discriminant validity

<sup>۳</sup> composite reliability

جدول (۱): نتایج روایی و پایایی

متغیر	گویه	بارعاملی	p-value	AVE	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
جهت‌گیری مسیر شغلی متنوع خودهدایتی	P1	۰/۷۲۴	xx	۰/۶۱۷	۰/۷۸	۰/۸۳
	P2	۰/۶۹۸	xx			
	P3	۰/۶۴۸	xx			
	P4	۰/۷۲۱	xx			
	P5	۰/۷۵۸	xx			
	P6	۰/۷۳۱	xx			
	P7	۰/۶۳۷	xx			
	P8	۰/۷۷۴	xx			
ارزش محوری	P9	۰/۶۹۲	xx	۰/۵۱۰	۰/۷۸	۷۹/۰
	P10	۰/۷۳۸	xx			
	P11	۰/۷۲۴	xx			
	P12	۰/۷۱۴	xx			
	P13	۰/۶۹۲	xx			
	P14	۰/۷۲۳	xx			
	بهزیستی روان‌شناختی خودمختاری	W1	۰/۷۳۲			
W2		۰/۷۶۱	xx			
W3		۰/۶۹۸	xx			
پذیرش خود	W4	۰/۷۱۴	xx	۰/۵۱۹	۰/۷۸	۰/۷۹
	W5	۰/۷۰۹	xx			
	W6	۰/۷۳۸	xx			
هدمندی	W7	۰/۷۴۸	xx	۰/۵۲۵	۰/۷۹	۰/۸۴
	W8	۰/۷۳۵	xx			
	W9	۰/۶۸۹	xx			
ارتباط مثبت با دیگران	W10	۰/۷۲۲	xx	۰/۵۰۳	۰/۸۱	۰/۸۳
	W11	۰/۶۹۷	xx			
	W12	۰/۷۰۹	xx			
رشد شخصی	W13	۰/۷۸۹	xx	۰/۶۰۸	۰/۸۳	۰/۸۷

				xx	۰/۷۶۹	W14
				xx	۰/۷۸۲	W15
۰/۸۲	۰/۷۹	۰/۵۱۵	تسلط بر محیط			
				xx	۰/۶۹۷	W16
				xx	۰/۷۲۱	W17
				xx	۰/۷۳۴	W18

بررسی روایی واگرا بر اساس هر دو روش در جدول ۲ و ۳ نشان داده شده است.

برای بررسی روایی واگرا (اعتبار تشخیصی<sup>۱</sup>) از روش بارهای عاملی متقاطع<sup>۲</sup> و شاخص فورنل و لارکر<sup>۳</sup> استفاده شد. در ارزیابی معیار فورنل - لارکر از ریشه مربع AVE های استفاده می‌شود. نتایج

جدول (۲): روایی واگرا با روش بارهای عاملی متقاطع

خود همدلی	ارزش محوری	خودمختاری	بپذیری خود	هدفمندی	ارتباط مثبت با دیگران	رشد شخصی	تسلط بر محیط	
۰/۷۲۴	۰/۴۲۶	۰/۲۲۴	۰/۱۴۴	۰/۳۳۰	۰/۳۵۸	۰/۳۵۷	۰/۷۴۱	۱P
۰/۶۹۸	۰/۰۸۹	۰/۲۷۷	۰/۳۹۵	۰/۱۲۰	۰/۲۵۴	۰/۱۸۹	۰/۶۶۷	۲P
۰/۶۴۸	۰/۲۸۳	۰/۰۵۴	۰/۳۵۰	۰/۰۷۵	۰/۱۶۸	۰/۲۵۳	۰/۷۳۴	P3
۰/۷۲۱	۰/۴۵۷	۰/۵۳۶	۰/۰۹۶	۰/۲۸۵	۰/۴۴۳	۰/۳۷۴	۰/۷۶۱	P4
۰/۷۵۸	۰/۱۴۶	۰/۳۲۸	۰/۰۴۶	۰/۳۴۳	۰/۳۵۸	۰/۲۶۱	۰/۶۹۸	P5
۰/۷۳۱	۰/۵۳۵	۰/۲۹۳	۰/۱۴۵	۰/۵۲۶	۰/۲۱۹	۰/۳۵۷	۰/۳۴۸	P6
۰/۶۳۷	۰/۰۶۰	۰/۲۸۰	۰/۰۰۴	۰/۰۴۳	۰/۳۷۷	۰/۲۲۸	۰/۰۷۳	P7
۰/۷۷۴	۰/۴۰۱	۰/۲۱۹	۰/۱۲۳	۰/۳۷۹	۰/۵۴۱	۰/۵۳۷	۰/۴۳۳	P8
۰/۱۰۰	۰/۶۹۲	۰/۲۶۷	۰/۳۰۵	۰/۴۰۲	۰/۳۱۴	۰/۵۲۶	۰/۴۴۲	P9
۰/۳۵۲	۰/۷۳۸	۰/۱۷۳	۰/۳۵۹	۰/۲۵۳	۰/۲۶۸	۰/۲۰۳	۰/۲۳۰	P10
۰/۱۰۲	۰/۷۲۴	۰/۴۱۷	۰/۰۰۸	۰/۰۱۱	۰/۳۰۵	۰/۳۶۸	۰/۴۶۰	P11
۰/۳۵۹	۰/۷۱۴	۰/۳۸۴	۰/۲۸۶	۰/۳۳۹	۰/۱۷۴	۰/۴۵۲	۰/۰۱۷	P12
۰/۱۹۷	۰/۶۹۲	۰/۲۴۲	۰/۰۲۱	۰/۵۱۸	۰/۳۴۲	۰/۰۹۸	۰/۰۲۱	P13
۰/۲۳۶	۰/۷۲۳	۰/۲۳۷	۰/۳۴۷	۰/۳۱۱	۰/۱۳۱	۰/۴۳۳	۰/۳۸۵	P14
۰/۲۷۹	۰/۰۴۱	۰/۷۳۲	۰/۱۸۷	۰/۴۴۳	۰/۰۰۹	۰/۲۴۹	۰/۲۸۸	W1
۰/۰۵۶	۰/۰۶۹	۷۶۱/۰	۰/۴۲۹	۰/۴۶۷	۰/۱۳۳	۰/۴۴۲	۰/۰۴۵	W2
۰/۵۲۹	۰/۴۱۷	۰/۶۹۸	۰/۲۶۹	۰/۲۹۳	۰/۰۳۹	۰/۴۳۸	۰/۱۱۴	W3
۰/۲۲۳	۰/۲۰۴	۰/۱۴۳	۰/۷۱۴	۰/۳۲۹	۰/۰۶۷	۰/۰۳۴	۰/۴۰۶	W4
۰/۴۵۱	۰/۳۴۴	۰/۲۲۸	۰/۷۰۹	۰/۲۲۳	۰/۴۴۹	۰/۲۷۶	۰/۲۸۸	W5
۰/۰۶۶	۰/۱۸۷	۰/۵۴۶	۰/۷۳۸	۰/۱۵۱	۰/۰۴۹	۰/۳۳۷	۰/۴۶۶	W6

<sup>3</sup> Fornell-Larcker criterion

<sup>1</sup> discriminant validity

<sup>2</sup> cross loading



0/310	0/061	0/050	0/079	0/343	0/118	0/104	0/160	W7
0/464	0/326	0/299	0/735	0/394	0/411	0/141	0/381	W8
0/304	0/315	0/322	0/689	0/302	0/423	0/352	0/076	9W
0/174	0/197	0/039	0/356	0/175	0/166	0/123	0/046	W10
0/286	0/281	0/697	0/448	0/210	0/125	0/108	0/165	W11
0/127	0/290	0/709	0/082	0/174	0/180	0/179	0/495	W12
0/126	0/789	0/192	0/296	0/211	0/031	0/012	0/471	W13
0/164	0/769	0/015	0/282	0/101	0/094	0/282	0/270	W14
0/366	0/782	0/530	0/325	0/373	0/296	0/228	0/086	W15
0/697	0/380	0/363	0/061	0/084	0/183	0/237	0/385	W16
0/721	0/153	0/361	0/355	0/228	0/462	0/335	0/230	W17
0/734	0/022	0/415	0/258	0/369	0/233	0/408	0/176	W18

جدول (۳): روایی واگرا با روش فرنل - لارکر

خودهدایتی	ارزش	خودمختاری	پذیرش خود	هدفمندی	ارتباط مثبت	رشد شخصی	تسلط بر محیط
0/712							
0/567	0/714						
0/385	0/264	0/730					
0/408	0/143	0/277	0/720				
0/279	0/229	0/021	0/150	0/724			
0/189	0/189	0/231	0/244	0/398	0/709		
0/223	0/460	0/210	0/393	0/348	0/248	0/779	
0/423	0/512	0/486	0/238	0/385	0/367	0/405	0/717

برای سازه‌های درونی به‌عنوان شاخصی برای قدرت پیش‌بینی مدل ارائه شده است.

### برازش مدل ساختاری:

برای بررسی برازش مدل ساختاری با روش PLS در این مطالعه از ضرایب  $R^2$  و معیار  $Q^2$  استفاده شده است.  $R^2$  معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد.  $Q^2$  معیاری است که توسط استون و گیزر (۱۹۷۵) معرفی شد و قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. مقادیر  $R^2$  و  $Q^2$  در جدول ۴ ارائه شده است.

با توجه به این که تمام متغیرهای در این تحقیق در هر دو روش بارهای عاملی متقاطع و معیار فرنل - لارکر، اعتبار واگرا (اعتبار تشخیصی) سازه‌ها را تأیید کردند در نتیجه، مدل اندازه‌گیری در این تحقیق قابل اعتماد و معتبر بود.

### مدل ساختاری:

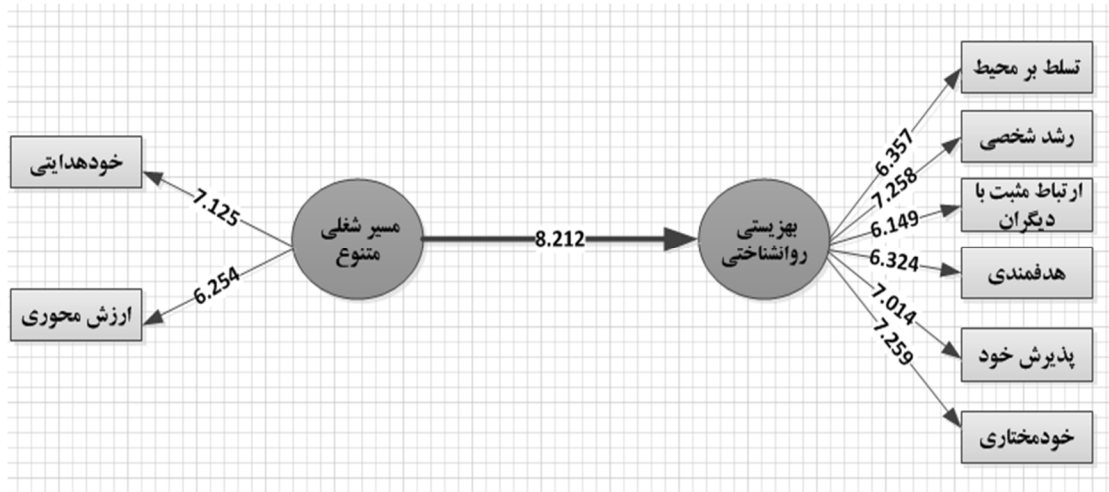
در این مطالعه برای بررسی مدل پیشنهادی از تجزیه و تحلیل PLS استفاده شد. نتایج اثرات مستقیم (تخمین PLS) در شکل ۲ ارائه شده است. در این شکل واریانس، معنی‌داری آماری و ضریب مسیر مشخص شده است. علاوه بر این مقدار  $R^2$  در نظر گرفته شده

جدول (۴): مقادیر  $R^2$  و  $Q^2$

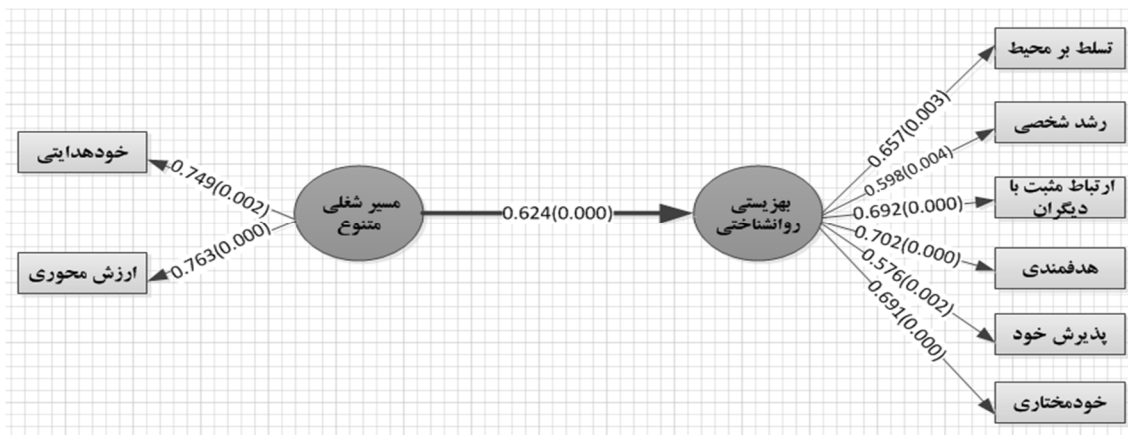
بهبودی روان‌شناختی	
R2	۰/۴۶
Q2	۰/۲۲

با توجه به مقادیر  $R^2$  و  $Q^2$  مشخص شد که مدل ساختاری از برازش و قابلیت پیش‌بینی مناسبی برخوردار است.

بررسی مدل مفهومی تحقیق و آزمون فرضیه:



شکل (۲): مدل ترسیم‌شده همراه با مقادیر آماره T برای فرضیه تحقیق



شکل (۳): مدل ترسیم‌شده همراه با مقادیر P-value و ضرایب استاندارد فرضیه تحقیق

برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که  $GOF = 0/1$  میزان کم،  $GOF = 0/25$  مقدار متوسط و مقدار بزرگ  $GOF = 0/36$  برای سنجش اعتبار مدل‌های PLS به کار می‌رود (۳۷). نتایج برازش کلی مدل در جدول ۲ ارائه شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$(GOF = \sqrt{\text{Avg (Communality)} \times \text{Avg (R2)}}$$

برازش کلی مدل:

شاخص GOF در مدل PLS راه‌حلی برای بررسی برازش کلی مدل بوده و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. این شاخص توانایی پیش‌بینی کلی مدل را بررسی می‌کند و این‌که آیا مدل آزمایش‌شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا خیر. برای بررسی

مطلوب است. خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها در جدول ۵ ارائه شده است.

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه تحقیق تأیید می‌شود.

با توجه به مقدار به‌دست‌آمده برای GOF به میزان ۰/۵۹۵ برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود. علاوه بر این با توجه به جدول بالا ضرایب R<sup>2</sup> معیاری برای بررسی برازش مدل ساختاری محسوب می‌شوند. ضرایب R<sup>2</sup> مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است که با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، مقادیر R<sup>2</sup>

جدول (۵): شاخص‌های کلی برازش مدل

R2	Communalities	متغیر پنهان
-	۰/۷۲۵	مسیر شغلی متنوع
۰/۴۹۲	۰/۷۱۴	بهزیستی روان‌شناختی
۰/۴۹۲	۰/۷۱۹	میانگین
	۰/۵۹۵	GOF

جدول (۶): خلاصه آزمون فرضیه‌ها

فرضیه‌ها	ضریب مسیر	آماره T	سطح معناداری	نتیجه آزمون
H1: مسیر شغلی متنوع تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بهزیستی روان‌شناختی دارد.	۰/۶۲۴	۸/۲۱۲	۰/۰۰۰	تأیید فرضیه

## بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به وضعیت بیماری کرونا و همه‌گیری آن، پرستاران در خط مقدم مبارزه با این بیماری هستند و رضایت شغلی پرستاران تأثیری مستقیم در افزایش کیفیت ارائه خدمات و میزان رضایت‌مندی بیماران دارد. با توجه به این‌که بهزیستی روان‌شناختی نقش بسزایی در ابعاد مختلف زندگی روانی - اجتماعی و حتی جسمی افراد دارد هدف از این تحقیق بررسی تأثیر مسیر شغلی پروتئین بر بهزیستی روان‌شناختی پرستاران بیمارستان‌های دولتی در شهر خرم‌آباد بود. نتایج تحقیق حاکی از این بود که مسیر شغلی پروتئین تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بهزیستی روان‌شناختی پرستاران دارد. نتایج این تحقیق با تحقیق تیبیک (۱۳۹۵) همخوانی دارد. او در پژوهشی با عنوان «تعیین نقش ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی زنان شهر تهران» به این نتیجه رسید که ویژگی‌های شخصیتی و حمایت‌های اجتماعی می‌تواند نقش مثبت و معناداری در تقویت بهزیستی روان‌شناختی بازی کند (۳۰). نتایج این تحقیق با تحقیق کاوسی (۱۳۹۳) نیز همخوانی دارد. او در پژوهشی با عنوان «رابطه بهزیستی روان‌شناختی با عملکرد شغلی پرستاران و مقایسه آن‌ها در

بخش‌های ویژه و عادی» به این نتیجه رسید که بهزیستی روان‌شناختی پرستاران در بخش‌های ویژه و عادی تفاوت‌های معناداری با هم دارند و افرادی که وضعیت بهزیستی روان‌شناختی بهتری دارند از عملکرد بالاتری برخوردارند، (۹).

کهریزه و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند بین عملکرد خانواده با بهزیستی پرستاران رابطه مثبت وجود دارد و پرستارانی که از محیط خانواده حامی و کم تعارض برخوردار بودند، شادکامی و بهزیستی بیشتری را گزارش نموده‌اند که با نتایج این تحقیق همخوانی دارند (۳۱). زمانی که افراد در مسیر شغلی خود قرار می‌گیرند در پی هدفی هستند که برای آن‌ها ارزشمند باشد. بدین جهت تمام توان خود را به کار می‌گیرند تا بتوانند با اطمینان کامل مسیر رشد شغلی خود را طی نمایند و به موفقیت برسند. مسیر شغلی مجموعه پیاپی نگرش‌ها رفتارهای فرد در زمینه فعالیت‌ها و تجربه‌های مربوط به کار می‌باشد. لذا تفاوت در نگرش‌ها و رفتارها باعث می‌شود تا در برخی از افراد اگر از قوه ابتکار و نوآوری آن‌ها به بهترین وجه بهره‌برداری شود، مسیر رشد خود را به‌سرعت و با اعتماد کامل سپری کنند و در برخی دیگر زمانی به ادامه مسیر تشویق گردند که بتوانند در این مسیر آزادی عمل و استقلال کاری بیشتری به دست آورند.

۹- آموزش تسلط بر محیط از طریق آموزش چگونگی مدیریت بر زندگی خویش، مدیریت بر شرایط و محیط، توضیح فواید مدیریت زمان و نحوه برنامه‌ریزی صحیح.

۱۰- آموزش هدفمندی در زندگی از طریق یافتن معنا، هدف و جهت‌گیری در زندگی، تشریح فواید هدفمندی و تنظیم اهداف و اولویت‌بندی آن‌ها

محدودیت‌های که در انجام این پژوهش وجود داشت شامل: ۱-

همه‌گیری کرونا که باعث طولانی شدن زمان جمع‌آوری اطلاعات میدانی گردید. ۲- در این پژوهش به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده گردید، در نتیجه ممکن است برخی از افراد از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده و پاسخ غیرواقعی داده باشند. ۳- این پژوهش به‌صورت مقطعی انجام شده است. به این دلیل، نتیجه‌گیری درباره علیت را دشوار می‌سازد. ۴- نتایج پژوهش حاضر قابل تعمیم به بیمارستان‌های دولتی شهر خرم‌آباد بوده است و در صورت نیاز و برای تعمیم به سایر بیمارستان‌ها باید با احتیاط و دانش کافی این کار صورت گیرد. ۵- به علت تعداد کم پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با موضوع تحقیق به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آتی خود را در زمینه‌هایی مانند تأثیر مسیر شغلی بر بهزیستی روان‌شناختی، تأثیر بهزیستی روان‌شناختی بر رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری انجام دهند.

### تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از همکاری کادر درمان بیمارستان‌های دولتی شهر خرم‌آباد که علی‌رغم وجود بیماری کرونا و وجود مشغله‌های بسیار ما را در نگارش و تکمیل این اثر یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

### References:

01. Ryff CD, Singer B H, Love GD. Positive health: Connecting well-being with biology. *Philos Trans R Soc Lond B Biol Sci* 2004; 359(1449):1383-94.
02. Ryff CD, Singer BH. The contours of positive human health. *Psychological Inquiry* 1998; 9 (1):1-28.
03. Mikaeli F, Nourizad N, Hashemi S. Investigating the relationship between heresy, purposefulness in life, hope and academic motivation of undergraduate students. *Quarterly Journal of New Psychological Research* 2014; 9(36): 181-207.
04. Tagharobi Z, Sharifi Kh., Suki Z. Mental well-being in students of Kashan School of Nursing and

بنابراین افراد به محرک‌ها نیاز دارند که بتوانند انگیزه و شوق کافی را در آن‌ها ایجاد کند و توسعه دهند تا بتوانند مسیر پیشرفت شغلی و حرفه‌ای خود را سپری کنند.

با توجه به مؤلفه‌های بهزیستی روان‌شناختی و مسیر شغلی متنوع به مدیران بیمارستان‌ها پیشنهاد می‌گردد:

- ۱- فرصت توسعه و مهارت‌های فردی را برای پرستاران فراهم آورند.
- ۲- تا جایی که امکان دارد به پرستاران در انجام وظایف و مسئولیت‌هایشان آزادی عمل داده شود.
- ۳- آموزش پذیرش خود از طریق این‌که چگونه خود را با ویژگی‌های مثبت و منفی بپذیریم، چگونه بتوانیم آنچه هستیم را بپذیریم و با گذشته خویش و اشتباه‌هایمان کنار بیاییم.
- ۴- آموزش پذیرش خود از طریق خودشناسی یعنی اینکه چگونه خود را بشناسیم، نگرش صحیح نسبت به خود پیدا کنیم و ویژگی‌های شخصیتی خود را بشناسیم.
- ۵- آموزش ارتباط مثبت با دیگران از طریق معرفی مفهوم ارتباط و انواع آن، آشنایی با مهارت‌های ارتباطی و روش‌های برقراری ارتباط مؤثر.
- ۶- آموزش ارتباط مثبت با دیگران از طریق آموزش خوش‌بینی و تفکر مثبت و بررسی نقش و اهمیت خوش‌بینی و تفکر مثبت در ایجاد ارتباط مثبت با دیگران.
- ۷- آموزش استقلال و خودمختاری از طریق آموزش مهارت اعتماد کردن به رأی و نظر خود و آموزش مهارت جرأت‌ورزی، آموزش مهارت نه گفتن و تقویت این مهارت‌ها.
- ۸- معرفی مفهوم رشد شخصی و آموزش آن از طریق این‌که یادگیری تجارب جدید باعث ارتقای رشد شخصی می‌گردد.

Midwifery. *Sci J Hamadan School Nurs Midwifery* 2012; 20 (1): 54-64.

05. Adler MG, Fagley NS. Appreciation: Individual differences in finding value and meaning as a unique predictor of subjective well-being. *J Person* 2005; 73:79-114
06. Akhtar S. Causal Attributions of Career Success across Genders: A Perspective of Private Sector Organizations. *World Appl Sci J* 2010; 11(6): 646-52.
07. Shokri O, Dastjerdi R, Daneshvar Pour Z, Ghanaie Z, ZeinAbadi H, Geravand F. Gender differences in scales of psychological well-being in Birjand state

- universities during the school year 2005-2006. *J Birjand Univ Med Sci* 2008; 15(3): 54-61.
08. Kord Samini B. Remarriage of the spouse and children's mental health in Sistan and Baluchestan. (Dissertation). Tehran: Tehran University; 2005.
09. Comic K, Friedrich W, Greenberg M. Adaptation of families with mentally retarded children: A model of stress, coping and family ecology. *Am J Ment Deficien* 1983; 88:125-231.
10. Alizadeh H. The impact on families with disabled children or disabled. *J Spec Educ* 2002; 14:3-7.
11. Ryff C, Singer B. From social structure to biology. *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press; 2002. P. 63-73.
12. Nilsson S, Ekberg K. Employability and work ability: Returning to the labor market after long-term absence. *Journal Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation* 2012; 44(4): 449-57.
13. Bauman Z. *Liquid times: Living in an age of uncertainty*, Polity Press, Cambridge; 2007.
14. Rounds JB, Jin J. Nature, importance and assessment of needs and values. In Brown, S.D. and Lent, R.W. (eds), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 2<sup>nd</sup> ed, John Wiley & Sons, Inc, Hoboken: New Jersey; 2013. p. 417-8.
15. Briscoe JP, Hall D, Frautschy DeMuth RL. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *J Vocational Behav* 2006; 69: 30-41.
16. Weng Q, McElroy JC, Morrow PC, Liu R. The relationship between career growth and organizational commitment. *J Vocat Behav*. 2010;77(3):391-400.
17. Inkson K, Arthur MB. How to be a Successful Career Capitalist. *Organizational Dynamics* 2001; 30 (1): 48-61.
18. Dess GG, Shaw JD. Voluntary turnover, social capital, and organizational performance. *Acad Manage Rev* 2001; 26 (3): 446-56.
19. Wolff H, Moser K. Effects of networking on career success: A longitudinal study. *J Appl Psychol* 2009; 94(1):196-206.
20. Noe RA. Is career management related to employee development and performance? *J Org Behav* 1996; 17(3):119-33.
21. Snyder CR, Irving LM, Anderson J. Hope and health. In CR Snyder & DR Forsyth. *Handbook of social and clinical psychology*. 1991.
22. Shakrinia E, Sotoudeh H, Ghasemi Jubneh R, Khairati M, Hosseini Siddiq M. The role of family health and spiritual health in the psychological well-being of nurses. *J Med History* 2015; 7(25): 161-84.
23. Tibik Z. Determining the role of personality traits and social support in predicting the psychological well-being of women in Karaj. *J Psychol Stud Educ Sci* 2016; 3(1).
24. Kahrizi Ch, Bazazian S, Ghamari M. The Relationship between Psychological Hardness and Family Function and Nurses' Mental Well-Being. *J Preventive Care Nurs Midwifery* 2014; 4(1): 5 - 44.
25. Abele AE, Wiese BS. The nomological network of self-management strategies and career success. *J Occup Organ Psychol* 2014; 81(4):733-49.
26. Enache M, Sallan J.M, Simo P, Fernandez V. Career attitudes and subjective career success: tackling gender differences. *Gender Manag Int J* 2011; 26 (3): 234-50.
27. Zahedi Sh, Hassanpour A. The effect of employment relations on the employability of employees in government organizations. *Quart J Develop Transformn Manag* 2009; 1388(2):1 - 8.
28. Kavosi Koosha Z, Ghaderi A, Moeinizadeh M. Relationship between psychological well-being and nurses' job performance and their comparison in special and normal wards. *Clin Psychol Counsel Res* 2014; 4 (1): 175 -94

29. Ghafoor MM. Role of Demographic Characteristics on Job Satisfaction. *Far East J Psychol Business* 2012; 6(1): 30-45.
30. Allen BC. The role of professional identity commitment in understanding the relationship between casual employment and perceptions of career success. *Career Develop Int* 2011; 16 (2):195-216.
31. Heilmann P. The dialectics between boundary less career and competence development findings among Finnish ICT and paper managers. *Int J Hum Resource Manag* 2011; 22 (1):181-96.
32. Jormfeldt H. Perspectives on health and well-being in nursing. *Int J Qualitative Stud Health Well-being* 2014; 9(10): 3402.
33. Ryff CD, Singer BH. From social structure to biology: integrative science in pursuit of human health and well-being. In C.R.Snyder, & S.J. Lopez (Eds), *Handbook of positive psychology*. Oxford: university press; 2002. P.541-54.
34. Nunnally JC, Bernstein IH. *Psychometric Theory*. 3rd Ed, New York: McGraw-Hill Inc; 1994.
35. Fornell C, Larcker D. Evaluating structural equation models with unobservable and measuring error. *J High Tech Manag Reas* 1981: 39-50.
36. Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE, Tatham RL. *Multivariate data analysis*. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall; 2006.
37. Wetzels M, G-Schroder C, Van Oppen C. Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *Manag Info Sys Quart* 2009; 33 (1):177-95.

## THE EFFECT OF DIVERSE CAREER PATH ON NURSES' PSYCHOLOGICAL WELL-BEING (CASE STUDY: KHORRAMABAD PUBLIC HOSPITALS)

Ali Hassanvand<sup>1</sup>, Mohsen Arefnejad<sup>2</sup>, Asma Soleimani<sup>3</sup>

Received: 24 December, 2020; Accepted: 28 April, 2021

### Abstract

**Background & Aims:** Due to the condition of coronary heart disease and its epidemic, treatment staff and especially nurses have a key role in controlling and treating coronary heart disease. With these interpretations, the essential role of nurses as a powerful arm of hospitals should be acknowledged. In addition to the services that nurses provide to patients, the type of communication and how they treat patients has a great impact on the treatment process and patient satisfaction; It is possible to get the quality of communication with the patient and provide medical services to him is directly affected by the nurse's satisfaction. Satisfaction and comfort of nurses largely determine the quality of health care, so the purpose of this study was to investigate the effect of a variety of career paths on the psychological well-being of nurses in order to improve their productivity.

**Materials and Methods:** This research is applied in terms of method and nature, including descriptive-correlational research and in terms of purpose. The statistical population of the present study is the nurses of public hospitals in Khorramabad in the period of October to December 2016. Given that the statistical population was 450 people, based on Morgan table, the sample size was estimated to be 210 people. The sampling method in this study is available sampling. To collect information, standard questionnaires were used and to measure the variable of various career paths, the questionnaire of Briscoe et al. (2006) and also to measure the psychological well-being variable, the Reef questionnaire (2002) was used. For reliability (reliability) of internal consistency, two criteria of Cronbach's alpha coefficient and structural reliability (combined reliability) were used for the suitability of the measurement model. In this study, the mean extracted variance (AVE) was used to assess the convergent validity. The GOF index in the PLS model is a solution to check the overall fit of the model and is between zero one and values close to one indicate the appropriate quality of the model.

**Results:** The value of Cronbach's alpha is more than 0.70 which indicates high internal compatibility. Also, the reliability of the structure (combined reliability) is obtained, which is more than 0.70 and according to Fornel and Larker (1981) has a good reliability. Also, the factor loads for the items were more than 0.40, which are statistically significant (acceptable) according to Hir et al. Convergent validity exists when the AVE is greater than 0.5. The value of all AVE obtained in this study is more than 0.50, which according to Fornel and Larker indicates the appropriate convergent validity. Structural equation modeling and PLS software were used to review and test the model. According to the value obtained for GOF of 0.595, a very suitable fit of the general model is confirmed. The results of structural equation modeling using Smart PLS software showed that the research hypothesis is confirmed at 95% confidence level.

**Conclusion:** Results at 95% confidence level indicate a diverse career path has a positive and significant effect on psychological well-being. According to the research results, it can be found that giving nurses more independence and freedom of action has a positive effect on the psychological well-being of nurses. It is also possible to have a positive effect on the communication and quality of services provided by nurses by improving personal and specialized skills and creating a creative atmosphere in hospitals, which is itself a consequence of the satisfaction of this group.

**Keywords:** psychological well-being, career path, diverse career path

**Address:** Khorramabad, Lorestan University, Department of Management

**Tel:** +986633225953

**Email:** economy912@gmail.com

<sup>1</sup> Ph.D. student of Economics, Razi University, Kermanshah (Corresponding Author)

<sup>2</sup> Assistant Professor, Management, Lorestan University

<sup>3</sup> Master student of medical informatics, Ahvaz Jundishapur University