

ORIGINAL RESEARCH PAPER

## Career Adaptability and its Correlation with Quality of Work Life in Nurses Working in the Emergency Department

**Delnia Jahani<sup>1</sup>, Faranak Jabbarzadeh Tabrizi<sup>1\*</sup>, Abbas Dadashzadeh<sup>2</sup>, Parvin Sarbakhsh<sup>2</sup>, Mina Hosseinzadeh<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Department of Medical Surgical Nursing, Faculty of Nursing and Midwifery, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran

<sup>2</sup> Department of Statistics and Epidemiology, Faculty of Health Science, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran

<sup>3</sup> Department of Community Health Nursing, Nursing and Midwifery Faculty, Tabriz University of medical sciences, Tabriz, Iran

Received: 2022-2-16

Accepted: 2022-7-20

### ABSTRACT

**Introduction:** Nurses of the emergency department experience stressful events that affect their mental health and reduce the quality of their work life. Career adaptability is considered a personal capability that enables employees to adapt to changes and avoid the negative consequences of job mismatch. This study was conducted to study career adaptability and its correlation with the quality of work life in the emergency department.

**Material and Methods:** This descriptive-correlational study was conducted on 104 nurses in the emergency department of teaching-therapeutic hospitals in Tabriz who were selected using random stratified sampling. Data was collected using a demographic checklist, the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) by Savickas, and the Quality of Nursing Work Life (QNWL) scale by Brooks & Anderson. Data were analyzed in SPSS using descriptive statistics (frequency, mean and standard deviation) and inferential statistics (independent t-test, one-way analysis of variance, Pearson's correlation coefficient, and linear regression analysis).

**Results:** The total scores of career adaptability and the quality of nursing work life were  $88.55 \pm 25.01$  from the achievable range of 24-120 and  $141.15 \pm 22.56$  from the achievable range of 42-252, respectively, which were moderate. In this study, 85.6% of nurses enjoyed a moderate quality of work life. Furthermore, the results of Pearson's correlation indicated a significant positive correlation between career adaptability and scores with the quality of work life score ( $p=0.05$ ). Regression analysis results indicated that career adaptability significantly predicts the quality of nursing work life ( $p=0.000$ ).

**Conclusion:** In this study, nurses experienced moderate career adaptability and quality of work life. Given the above factors, and considering adaptability as a variable predicting quality of work life, it is suggested to take measures to increase career adaptability in nurses through training or consulting interventions to improve the quality of nursing work life.

**Keywords:** Career adaptability, Emergency, Quality of work life, Nursing

### HOW TO CITE THIS ARTICLE

Jahani D, Jabbarzadeh Tabrizi F, Dadashzadeh A, Sarbakhsh P, Hosseinzadeh M. Career Adaptability and its Correlation with Quality of Work Life in Nurses Working in the Emergency Department. *J Health Saf Work*. 2022; 12(3): 652-663.

\* Corresponding Author Email: [jabbarzadehf@tbzmed.ac.ir](mailto:jabbarzadehf@tbzmed.ac.ir)

Copyright © 2022 The Authors.  
Published by Tehran University of Medical Sciences

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.

## 1. INTRODUCTION

Career adaptability is one of the unique concepts in the career counseling and psychology area that has roots in the work world changes and is considered as the capability of an individual which enables the employees to coordinate themselves to control the changes in the work environment and be safe from the negative consequences arising from career contradictions. Work life quality is the mental image or perception or interpretation of an organization's employees regarding the physical and mental desirability of the work environment. The emergency department of a unit is challenging and stressful, and its nurses have different and changing roles during their work life, including triage, resuscitation team, and clinical nurse, among others. In most studies on the emergency department, the work life quality of nurses has been declared low or average. Consequently, investigating adaptability variables of career and work life quality among the emergency department's personnel is of great significance.

## 2. MATERIAL AND METHODS

In the present study, inclusion criteria include a bachelor's or higher degree in nursing, at least one year of clinical experience in the emergency department, working in one of the emergency departments of Tabriz educational and treatment centers as a rotating or fixed shift, and being in direct contact with the patient. Exclusion criteria were not answering more than 20% of items and reluctance to collaborate in the study.

For data collection, the demographic information form, Career Adapt-Abilities Scale (CAAS), and Quality of Nursing Work Life (QNWL) questionnaires of Brooks and Anderson (2005) were used.

To perform this, the required permission No. 1399.840.IRTBZMED.REC was obtained from the ethics committee of Tabriz University of Medical Sciences. After getting familiar with nurses and interviewing them, the study's purpose was explained to qualify for participation. The SPSS software version 16 and descriptive and inferential methods were used for data analysis.

## 3. RESULTS AND DISCUSSION

In the present study, 104 nurses worked in the emergency departments of the educational and treatment centers associated with Tabriz University of Medical Sciences. The majority of nurses participating in this study are female (76%),

married (63.5%), have a bachelor's degree (86.5%), formal employment status (52.9%), income less than expenses (52.9%), 1-5 years of work experience (36.5%), nursing position (86.53%), 1-5 years of experience in the emergency department (56.7%), rotating shifts (73.1%), and working in the internal emergency department (26.9%). Table 1 presents further details of the demographic variables of the participants in the present study.

The mean and standard deviation of the total score of career adaptability were  $85.55 \pm 25.01$  from the achievable range of 24-120. Considering the normalized score of each dimension, the highest score was for job trust (3.48), and the lowest belonged to job control (3.375). The total mean of the work life quality of nurses participating in the present study was  $141.15 \pm 22.56$  from the achievable range of 42-252, which is the average range. In addition, the highest and lowest scores belonged to work plan (3.41), and work world (3.22), respectively. Most nurses participating in the present research had an average work life quality (169-85) (85.6%). Only one of them reported the quality of their working life as unsatisfactory (1-84), and about 13.5% reported their working life quality as desirable (170-252).

The results of independent T-test and one-way analysis of variance (ANOVA) indicated that the mean of total career adaptability based on work experience in the emergency was ( $p = 0.006$ ) and in the type of emergency ( $p < 0.001$ ), and the mean of total working life quality had a statistically significant difference considering demographic variables of employment status ( $p = 0.041$ ), monthly income ( $p = 0.01$ ) and type of shift ( $p = 0.047$ ).

The results of the Pearson correlation test demonstrated a positive and significant relationship between the total score of work life quality and the total score of career adaptability and all its dimensions ( $p < 0.001$ ). Moreover, there was a significant positive relationship between the mean score of work life, home life and work field with the mean of total career adaptability and its dimensions ( $p < 0.05$ ). There was no statistically significant relationship between the mean of total adaptability and the work world dimension ( $p < 0.05$ ).

Predicting the work life quality of the nurses participating in this study, linear regression analysis was conducted based on career adaptability. The regression analysis results indicated that the regression model is significant ( $p < 0.001$ ), and career adaptability significantly predicts work life quality.

Table 1. Personal and social characteristics of nurses participating in the study

Personal-social characteristics		Frequency	Percent (%)
Sex	Male	25	24
	Female	79	76
Marital status	Married	66	63.45
	Single	35	33.65
	Divorced	3	2.9
Education degree	BA	90	86.54
	BA and higher	14	13.46
Employment status	Temporary (project)	16	15.4
	Contractual	10	9.6
	Leased	23	22.1
	Official	55	52.9
Work experience (year)	1-5	38	36.5
	6-10	20	19.2
	11-15	17	16.3
	>16	29	27.91
Position	Nurse	90	86.54
	Supervisor	7	6.73
	Unit manager	7	6.73
Work experience in the emergency department (year)	1-5	59	56.7
	6-10	31	29.85
	11-15	12	11.55
	15-20	2	1.9
Shifts	Fixed	28	26.9
	Rotating	75	73.1
Emergency type	Internal	28	26.9
	Trauma	25	24
	Women	2	1.9
	Pediatric	7	6.7
	Heart	20	19.21
	COVID-19	22	21.2
Monthly income	<expenses and costs	55	52.9
	>expenses	43	41.3
	=expenses	6	5.8

For a one-unit increase in the independent variable of career adaptability, the dependent variable of work life quality is increased at 0.45 units.

#### 4. CONCLUSION

The participating nurses' career adaptability and work life quality were within the average range. Additionally, the results discovered a positive and significant relationship between career adaptability and work life quality. Furthermore, the regression analysis results indicated that career adaptability significantly predicts work life quality. Considering the correlation between the career adaptability of nurses and work-life quality and recognition of

adaptability as a predicting variable in improving the work life quality, it is suggested that the results of this research be used to improve the life quality of nurses. Moreover, the nursing managers can take measures (education and counseling interventions) to increase emergency nurses' career adaptability so that they are more adaptable to changes created in different roles during their career (from work commencement to retirement).

#### 5. ACKNOWLEDGMENT

The study was funded by Tehran University of Medical Sciences (TUMS) (Grant no. 98-3-99-45128).

## انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری در پرستاران شاغل در بخش اورژانس

دلنیا جهانی<sup>۱</sup>، فرانک جبارزاده تبریزی<sup>۱\*</sup>، عباس داداش زاده<sup>۱</sup>، پروین سربخش<sup>۲</sup>، مینا حسین زاده<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> گروه پرستاری داخلی جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی تبریز، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران

<sup>۲</sup> گروه آمار و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران

<sup>۳</sup> گروه پرستاری سلامت جامعه، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۲۷، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۲۹

### مکیده

**مقدمه:** پرستاران بخش اورژانس در محیطی پر استرس کار می‌کنند که این می‌تواند سلامت روانی آن‌ها را تحت تأثیر قرار داده و باعث کاهش کیفیت زندگی کاری آن‌ها شود. انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌عنوان توانمندی فردی قلمداد می‌شود که کارکنان را قادر می‌سازد تا خود را به بهترین شکل با تغییرات دنیای کاری هماهنگ ساخته و از پیامدهای منفی ناشی از عدم تناسب با شغل در امان بمانند. لذا مطالعه حاضر با هدف تعیین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری در پرستاران شاغل در بخش اورژانس انجام شد.

**روش کار:** پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بود که با مشارکت ۱۰۴ نفر از پرستاران شاغل در بخش اورژانس بیمارستان‌های آموزشی-درمانی تبریز که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شده بودند، انجام گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات از چک‌لیست اطلاعات دموگرافیک، فرم فارسی پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی ساویکاس و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری بروکس و اندرسون استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری‌شده توسط نرم‌افزار آماري SPSS16 و با استفاده از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون تی مستقل، آنالیز واریانس یک‌طرفه، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی) تجزیه و تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** در این مطالعه میانگین نمره کل انطباق‌پذیری شغلی و کیفیت زندگی کاری به ترتیب  $0.1 \pm 25/55/85$  از دامنه قابل کسب  $120-24$  و  $0.56 \pm 22/15/14$  از دامنه قابل کسب  $252-42$  بود که در حد متوسط می‌باشند.  $85/6$  درصد پرستاران شرکت‌کننده در این مطالعه از کیفیت زندگی کاری متوسط برخوردار بودند. همچنین نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که بین نمره کل انطباق‌پذیری شغلی و تمامی ابعاد آن با نمره کل کیفیت زندگی کاری ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد ( $P < 0.05$ ). نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌طور معنی‌داری کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی می‌کند ( $P < 0.001$ ). **نتیجه‌گیری:** انطباق‌پذیری مسیر شغلی و کیفیت زندگی کاری پرستاران شرکت‌کننده در این مطالعه در حد متوسط بود. از آنجایی که همبستگی بین انطباق‌پذیری شغلی پرستاران و کیفیت زندگی کاری وجود داشت و انطباق‌پذیری به‌عنوان یک متغیر پیش‌بین در بهبود کیفیت زندگی کاری شناخته شد؛ لذا پیشنهاد می‌گردد به‌منظور بهبود کیفیت زندگی کاری پرستاران، اقداماتی در جهت افزایش انطباق‌پذیری شغلی از طریق آموزش یا مداخلات مشاوره‌ای صورت گیرد.

**کلمات کلیدی:** انطباق‌پذیری مسیر شغلی، اورژانس، کیفیت زندگی کاری، پرستاری

\* پست الکترونیکی نویسنده مسئول مکاتبه: [jabbarzadehf@tbzmed.ac.ir](mailto:jabbarzadehf@tbzmed.ac.ir)

### مقدمه

انطباق‌پذیری مسیر شغلی<sup>۱</sup> یکی از مفاهیم جدید در حیطه روانشناسی و مشاوره شغلی است که ریشه در تغییرات دنیای کار دارد و به‌عنوان توانمندی فردی قلمداد می‌شود که کارکنان را قادر می‌سازد تا خود را به بهترین شکل با تغییرات دنیای کاری و نقل و انتقالات مسیر شغلی هماهنگ ساخته و از پیامدهای منفی ناشی از عدم تناسب با شغل در امان بمانند (۱). انطباق‌پذیری مسیر از مفهوم اصلی تئوری توسعه شغلی Super، یعنی بلوغ شغلی<sup>۲</sup> سرچشمه می‌گیرد که به‌طور مداوم توسط محققان به‌روزرسانی شده است. مفهوم سازگاری مسیر شغلی برای اولین بار توسط Super (۱۹۸۱) مطرح شد که از مفهوم اصلی دیگر توسعه شغلی، یعنی بلوغ شغلی، تکامل یافته است (۲). مطابق با نظر ساویکاس<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) چهار ویژگی، شامل دارا بودن دغدغه<sup>۴</sup>، کنترل<sup>۵</sup>، کنجکاوی<sup>۶</sup> و اعتماد<sup>۷</sup> در کنار یکدیگر، انطباق‌پذیری مسیر شغلی را شکل می‌دهند (۳). مطالعات اخیر نشان داده‌اند که توانایی مناسب برای انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌تواند برآیندهای مثبتی نظیر کاهش استرس شغلی، رضایت از شغل، رضایت از زندگی، توسعه برنامه‌ریزی شغلی، موفقیت شغلی و بهبود کیفیت زندگی کاری را به دنبال داشته باشد (۴-۷).

کیفیت زندگی کاری<sup>۸</sup> تصویر ذهنی یا به‌عبارت‌دیگر، درک یا برداشت کارکنان سازمان‌ها نسبت به مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار نامیده می‌شود (۸). کیفیت زندگی کاری در عکس‌العمل کارکنان نسبت به رضایت شغلی و سلامت روانی آنان انعکاس می‌یابد که مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار در یک سازمان، مانند حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، ملاحظات بهداشتی و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری و روش مدیریت است (۹). کیفیت زندگی کاری عاملی مهم در بهبود صلاحیت کاری و عملکرد

1 Career adapt-abilities

2 Career maturity,

3 Savickas

4 Concern

5 Control

6 Curiosity

7 Confidence

8 Quality of work life

مناسب پرستاران محسوب می‌شود (۱۰-۱۲).

بخش اورژانس یک واحد پراسترس و پرچالش است و پرستاران اورژانس دارای نقش‌های متفاوت و متغیر (نظیر تریاژ، تیم احیاء، پرستار بالینی) در طول دوره زندگی کاری خود می‌باشند. در اغلب مطالعات انجام‌شده در بخش اورژانس، میزان کیفیت زندگی کاری پرستاران پایین یا متوسط ذکر شده است (۱۳-۱۵). لذا بررسی متغیرهای انطباق‌پذیری مسیر شغلی و کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان بخش اورژانس حائز اهمیت است. در مرور متون انجام‌گرفته مطالعه‌ای که ارتباط بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و کیفیت زندگی کاری در خصوص پرستاران اورژانس که همواره در محیطی پراسترس مشغول به انجام‌وظیفه هستند، یافت نشد. لذا مطالعه حاضر با هدف تعیین انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرستاران اورژانس و ارتباط آن با کیفیت زندگی پرستاران انجام شد که می‌تواند در تکمیل پازل مربوط به برآیندهای احتمالی مرتبط با توسعه انطباق‌پذیری مسیر شغلی و عوامل پیش‌بینی‌کننده کیفیت زندگی کاری پرستاران اورژانس کمک‌کننده باشد.

### روش کار

پژوهش کنونی یک مطالعه توصیفی-همبستگی است که جامعه آماری آن شامل تمامی پرستاران شاغل در بخش اورژانس مراکز آموزشی-درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز در سال ۱۳۹۹ بود. حجم نمونه با استناد به مطالعه اوزنور و همکاران (۱۶) و با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه مربوط به برآورد میانگین در جامعه محدود و با در نظر گرفتن ریزش ۲۰ درصدی، ۱۰۴ نفر محاسبه و با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند؛ بدین‌صورت که بر اساس تعداد پرستاران موجود در هر یک از بیمارستان‌های آموزشی تبریز، افراد در طبقات مختلف قرار گرفتند که ویژگی مشترک آن‌ها در طبقات "شغل" آن‌ها بود. در مرحله اول تعداد نمونه‌ها از هر طبقه به نسبت جمعیت آن طبقه (بیمارستان موردنظر) انتخاب و در مرحله دوم، پس از مشخص شدن سهمیه هر یک از

درجه‌ای لیکرت می‌باشد که به هر گویه نمره ۵-۱ (نمره ۵ برای کاملاً موافقم، ۴ برای موافقم، ۳ برای نظری ندارم، ۲ برای مخالفم و ۱ برای کاملاً مخالفم) نمره‌دهی می‌شود. نمره کل مقیاس بین ۲۵۲-۴۲ می‌باشد. در صورتی که امتیاز هر نمونه بین ۸۴-۴۲ باشد کیفیت زندگی کاری نامطلوب، ۱۶۹-۸۵ کیفیت زندگی متوسط و ۲۵۲-۱۷۰ بیانگر کیفیت زندگی کاری مطلوب می‌باشد. این ابزار قبلاً در مطالعه صابر و همکاران (۲۰۱۶) ترجمه و روان‌سنجی شده است (۲۰). برای تأیید روایی صوری و محتوایی این ابزارها، فرم فارسی CAAS و QNWL در اختیار ۱۰ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشکده پرستاری و مامایی تبریز قرار داده شد. پس از دریافت نظرات و پیشنهادات، اصلاحات لازم اعمال گردید و روایی پرسشنامه‌ها تأیید شد. پایایی پرسشنامه‌ها از بعد انسجام درونی بررسی شد. بدین منظور مطالعه‌ای پایلوت بر روی ۳۰ نفر از پرستاران واجد شرایط انجام گرفت. ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی ۰/۷۴ و برای کل پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۷۸ و برای ابعاد زندگی کاری-زندگی خانگی، برنامه کاری، زمینه کاری و بعد جهانی کاری به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۷۲، ۰/۸۱ و ۰/۷۴ به دست آمد که قابل قبول می‌باشند.

برای انجام این پژوهش از کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی تبریز مجوز لازم به شماره IR.TBZMED. REC.۱۳۹۹.۸۴۰ اخذ گردید. روش کار به این صورت بود که پس از آشنایی با پرستاران و انجام مصاحبه با آنان، در صورت دارا بودن شرایط ورود به مطالعه، هدف از انجام مطالعه برای آنان تشریح شد. همچنین برای تک‌تک واحدهای پژوهش توضیح داده شد که شرکت در این پژوهش اختیاری و پرسشنامه‌ها بدون نام بوده و کلیه اطلاعات ثبت‌شده در آن‌ها به صورت محرمانه خواهد ماند. در نهایت قبل از تکمیل پرسشنامه توسط واحدهای پژوهش از آنان فرم رضایت آگاهانه اخذ گردید.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ و از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. ابتدا بر اساس آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و

بیمارستان‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی افراد نمونه انتخاب شدند.

در این مطالعه معیارهای ورود به مطالعه شامل داشتن مدرک تحصیلی کارشناسی پرستاری و بالاتر، داشتن حداقل یک سال سابقه کار بالینی در بخش اورژانس، شاغل بودن در یکی از اورژانس‌های مراکز آموزشی-درمانی تبریز به صورت شیفت گردشی یا شیفت ثابت و ارتباط مستقیم با بیمار بود. شرایط خروج از مطالعه نیز عدم پاسخ‌دهی به بیش از ۲۰ درصد گویه‌ها و عدم تمایل به همکاری در مطالعه در نظر گرفته شد.

برای جمع‌آوری داده‌ها از فرم اطلاعات دموگرافیک، پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS)<sup>۹</sup> و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری پرستاری (QNWL)<sup>۱۰</sup> (بروکس و اندرسون، ۲۰۰۵) استفاده گردید.

پرسشنامه CAAS در سال (۲۰۱۲) توسط ساویکاس<sup>۱۱</sup> و همکاران طراحی شد (۱۷) که شامل ۲۴ گویه و چهار خرده مقیاس دغدغه شغلی (سؤالات ۶-۱)، کنترل شغلی (سؤالات ۱۲-۷)، کنجکاوای شغلی (سؤالات ۱۸-۱۳)، اعتماد شغلی (سؤالات ۲۴-۱۹) می‌باشد و روی یک طیف پنج‌درجه‌ای از کاملاً موافقم (۱) تا کاملاً مخالفم (۵) نمره‌گذاری می‌شود. حداقل نمره ۲۴ و حداکثر نمره ۱۲۰ می‌باشد که نمره پایین‌تر بیانگر میزان انطباق‌پذیری کمتر و نمره بالاتر بیانگر میزان انطباق‌پذیری بالاتر در مسیر شغلی افراد است. در ایران پرسشنامه توسط ستاری اردبیلی، روان‌سنجی و اعتبار یابی شده است (۱۸).

پرسشنامه QNWL توسط بروکس و اندرسون<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۵) طراحی شد (۱۹). این مقیاس دارای ۴۲ سؤال و چهار خرده مقیاس می‌باشد که عبارت‌اند از: زندگی کاری-زندگی شخصی<sup>۱۳</sup>، برنامه کاری<sup>۱۴</sup>، زمینه کاری<sup>۱۵</sup> و بعد جهانی کار<sup>۱۶</sup> (۱۹). پاسخ هر گویه به صورت طیف ۵

9 Career Adapt- Abilities Scale (CAAS)

10 Quality of Nursing Work Life (QNWL)

11 Savickas

12 Brooks & Anderson

13 Work Life/Home Life

14 Work design

15 Work context

16 Work world

چولگی و کشیدگی داده‌ها به وضعیت نرمالیتی این متغیرها پرداخته شد. برای بررسی ارتباط بین متغیرهای مورد بررسی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده شد. با توجه به نرمال بودن داده‌ها، جهت مقایسه میانگین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و کیفیت زندگی کاری پرستاری برحسب متغیرهای دموگرافیک دوگروهی از آزمون تی مستقل و در متغیرهای بیش از دو گروه از آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه استفاده شد. برای تمام آزمون‌های استنباطی سطح معنی‌داری  $P < 0.05$  در نظر گرفته شد.

### یافته‌ها

در این مطالعه ۱۰۴ نفر از پرستاران شاغل در بخش اورژانس مراکز آموزشی-درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر شرکت کردند. اکثریت پرستاران شرکت‌کننده در این پژوهش زن (۷۶ درصد)، متأهل (۶۳/۵ درصد)، دارای مدرک کارشناسی (۸۶/۵ درصد)، وضعیت استخدامی رسمی (۵۲/۹ درصد)، درآمد کمتر از مخارج (۵۲/۹)، سابقه کار ۵-۱ سال (۳۶/۵ درصد)، سمت شغلی پرستاری (۸۶/۵۳ درصد)، سابقه کار در اورژانس ۵-۱ سال (۵۶/۷ درصد)، شیفت کاری گردشی (۷۳/۱ درصد) و شاغل در اورژانس داخلی (۲۶/۹ درصد) بودند. جزئیات بیشتر مربوط به متغیرهای دموگرافیک شرکت‌کنندگان در این مطالعه در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

میانگین و انحراف معیار نمره کل انطباق‌پذیری شغلی  $85.55 \pm 25.01$  از دامنه قابل کسب ۱۲۰-۲۴ بود. با توجه به نمره نرمال شده هر بعد، بیشترین نمره کسب‌شده مربوط به بعد اعتماد شغلی (۳/۴۸ از ۵) و کمترین نمره کسب‌شده مربوط به بعد کنترل شغلی (۳/۳۷۵ از ۵) بود. میانگین نمره کل کیفیت زندگی کاری پرستاران مشارکت‌کننده در مطالعه کنونی  $141.15 \pm 22.56$  از دامنه قابل کسب ۲۵۲-۴۲ بود که در حد متوسط است. همچنین بیشترین و کمترین نمره کسب‌شده به ترتیب مربوط به ابعاد برنامه کاری (۳/۴۱ از ۵) و دنیای کاری

(۳/۲۲ از ۵) بود (جدول ۲). اکثریت پرستاران شرکت‌کننده در این مطالعه از کیفیت زندگی کاری متوسط (۱۶۹-۸۵) برخوردار بودند (۸۵/۶ درصد). تنها یک نفر از آن‌ها کیفیت زندگی کاری خود را نامطلوب (۱-۸۴) و حدود ۱۳/۵ درصد از آن‌ها کیفیت زندگی کاری خود را در حد مطلوب (۲۵۲-۱۷۰) گزارش نموده‌اند.

نتایج آزمون‌های آماری تی مستقل و آنالیز واریانس یک‌طرفه نشان داد که میانگین نمره کل انطباق‌پذیری شغلی برحسب سابقه کار در اورژانس ( $P = 0.006$ ) و نوع اورژانس ( $P < 0.001$ ) و میانگین نمره کل کیفیت زندگی کاری برحسب متغیرهای دموگرافیک وضعیت استخدامی ( $P = 0.041$ )، درآمد ماهیانه ( $P = 0.01$ ) و نوع شیفت کاری ( $P = 0.047$ ) دارای اختلاف آماری معنی‌دار بود.

نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که بین نمره کل کیفیت زندگی کاری و نمره کل انطباق‌پذیری شغلی و تمامی ابعاد آن ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد ( $P < 0.001$ ). همچنین بین میانگین نمره بعد زندگی کاری-زندگی شخصی و زمینه کاری نیز با میانگین نمره کل انطباق‌پذیری شغلی و تمامی ابعاد آن ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود داشت ( $P < 0.05$ ). بین میانگین نمره کل انطباق‌پذیری و بعد دنیای کاری ارتباط آماری معنی‌داری یافت نشد ( $P > 0.05$ ) (جدول ۳).

به‌منظور پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری پرستاران شرکت‌کننده در این مطالعه بر اساس انطباق‌پذیری شغلی، تحلیل رگرسیون خطی انجام شد. نتایج تحلیل رگرسیون نتایج نشان داد مدل رگرسیونی معنی‌دار است ( $P < 0.001$ ) و انطباق‌پذیری شغلی به‌طور معنی‌داری کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی می‌کند و به ازای یک واحد افزایش در متغیر مستقل انطباق‌پذیری شغلی، متغیر وابسته کیفیت زندگی کاری به میزان ۰/۴۵ واحد افزایش می‌یابد.

### بحث

این پژوهش یک مطالعه توصیفی-همبستگی از نوع مقطعی بود که با هدف تعیین انطباق‌پذیری مسیر

جدول ۱. مشخصات فردی و اجتماعی پرستاران شرکت‌کننده در مطالعه

درصد	فراوانی	مشخصات فردی-اجتماعی
۲۴	۲۵	جنس مرد
۷۶	۷۹	زن
۶۳/۴۵	۶۶	وضعیت تأهل متأهل
۳۳/۶۵	۳۵	مجرد
۲/۹	۳	جدا شده
۸۶.۵۴	۹۰	تحصیلات کارشناسی
۱۳/۴۶	۱۴	کارشناسی ارشد و بالاتر
۱۵/۴	۱۶	وضعیت استخدامی طرحی
۹/۶	۱۰	قراردادی
۲۲/۱	۲۳	پیمانی
۵۲/۹	۵۵	رسمی
۳۶/۵	۳۸	سابقه کار (سال) ۱-۵
۱۹/۲	۲۰	۶-۱۰
۱۶/۳	۱۷	۱۱-۱۵
۲۷/۹۱	۲۹	بالاتر از ۱۶
۸۶/۵۴	۹۰	سمت پرستار
۶/۷۳	۷	سوپروایزر
۶/۷۳	۷	مسئول بخش
۵۶/۷	۵۹	سابقه کار در اورژانس (سال) ۱-۵
۲۹/۸۵	۳۱	۶-۱۰
۱۱/۵۵	۱۲	۱۱-۱۵
۱/۹	۲	۱۵-۲۰
۲۶/۹	۲۸	نوع شیفت ثابت
۷۳/۱	۷۵	گردشی
۲۶/۹	۲۸	داخلی
۲۴	۲۵	تروما
۱/۹	۲	نوع اورژانس زنان
۶/۷	۷	کودکان
۱۹/۲۱	۲۰	قلبی
۲۱/۲	۲۲	کووید-۱۹
۵۲/۹	۵۵	درآمد ماهیانه کمتر از مخارج
۴۱/۳	۴۳	بیشتر از مخارج
۵/۸	۶	برابر با مخارج

شغلی و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری در پرستاران و ۱۳۹۹ انجام شد. یافته‌های مطالعه نشان داد کل انطباق‌پذیری شغلی با مشارکت ۱۰۴ نفر از پرستاران شاغل در مراکز آموزشی-درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تبریز در سال پرستاران در حد متوسط و بیشترین و کمترین نمره



جدول ۲. میانگین نمره کل انطباق پذیری شغلی، کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن‌ها در پرستاران شرکت‌کننده در مطالعه

نمره* نرمال شده	انحراف معیار	میانگین	حداکثر	حداقل	دامنه قابل کسب	متغیر
۳/۳۷۶	۷/۰۷	۲۰/۲۶	۳۰	۶	۳۰-۶	دغدغه شغلی
۳/۳۷۵	۶/۰۷	۲۰/۲۵	۳۰	۶	۳۰-۶	کنترل شغلی
۳/۴۵	۶/۳۵	۲۰/۷۱	۳۰	۶	۳۰-۶	کنجکاوی شغلی
۳/۴۸	۶/۳۷	۲۰/۸۹	۳۰	۶	۳۰-۶	اعتماد شغلی
۳/۵۶	۲۵/۰۱	۸۵/۵۵	۱۲۰	۲۷	۱۲۰-۲۴	نمره کل انطباق پذیری مسیر شغلی
۳/۳۳	۴/۷۴	۲۳/۳۲	۳۴	۸	۴۲-۷	زندگی کاری-زندگی شخصی
۳/۴۱	۸/۰۷	۳۴/۱۷	۵۸	۱۵	۶۰-۱۰	برنامه کاری
۳/۳۷	۱۵/۴۹	۶۷/۵۲	۹۳	۲۶	۱۲۰-۲۰	زمینه کاری
۳/۲۲	۴/۲۱	۱۶/۱۲	۲۸	۵	۳۰-۵	بعد دنیای کاری
۳/۳۶	۲۲/۵۶	۱۴۱/۱۵	۱۸۷	۵۸	۲۵۲-۴۲	نمره کل کیفیت زندگی کاری

\* نمره نرمال شده = میانگین نمره به دست آمده از هر بعد تقسیم بر حداکثر نمره قابل دست‌یابی در آن بعد

جدول ۳. همبستگی بین نمره کل انطباق پذیری شغلی، کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن‌ها در پرستاران شرکت‌کننده در مطالعه کنونی

نمره کل انطباق پذیری شغلی	اعتماد شغلی	کنجکاوی شغلی	کنترل شغلی	دغدغه شغلی	متغیر
۰/۲۴۲*	۰/۲۴*	۰/۲۲۷*	۰/۱۹۸*	۰/۳۵۳***	بعد زندگی کاری-زندگی خانگی
۰/۲۲۷*	۰/۱۸۱	۰/۲۶۵**	۰/۲*	۰/۲۱۱*	بعد برنامه کاری
۰/۴۳***	۰/۳۹۲***	۰/۴۷۳***	۰/۴۱***	۰/۳۳۳***	بعد زمینه کاری
۰/۱۸۲	۰/۱۵۹	۰/۲۱۵*	۰/۱۷۳	۰/۱۲۰	بعد دنیای کاری
۰/۴۶۱***	۰/۴۱۴***	۰/۵۰۷***	۰/۴۲۷***	۰/۳۸***	نمره کل کیفیت زندگی کاری

\*\*\*P<۰/۰۰۱, \*\*P<۰/۰۱, \*P<۰/۰۵

تهران انجام شده، میانگین نمره انطباق پذیری مسیر شغلی پایین‌تر از مقدار گزارش شده در مطالعه کنونی می‌باشد (۲۴) که از دلایل احتمالی این اختلاف می‌توان به تفاوت در جامعه هدف دو مطالعه و نیز تفاوت در ابزار (پرسشنامه دنیسون ۲۰۰۶) مورد استفاده اشاره نمود.

در این مطالعه کیفیت زندگی کاری پرستاران مشارکت‌کننده در حد متوسط بود و تنها عده قلیلی از پرستاران سطح کیفیت زندگی کاری خود را مطلوب برآورد نموده‌اند. همچنین با توجه به نمره نرمال شده

کسب شده به ترتیب مربوط به ابعاد اعتماد شغلی و کنترل شغلی بود که در راستای تائید یافته‌های مطالعه منجوقی (۲۰۱۷)، پردلان (۲۰۲۰)، ایسپیر<sup>۱۷</sup> (۲۰۱۸) و تیان<sup>۱۸</sup> (۲۰۱۴) که از ابزار CAAS برای سنجش انطباق پذیری مسیر شغلی استفاده نموده‌اند، می‌باشد (۱۶، ۲۱-۲۳).

در مطالعه عباسی مقدم و همکاران که با هدف بررسی ارتباط بین مشارکت سازمانی و انطباق‌پذیری سازمانی در کارکنان اداری و درمانی بیمارستان امام خمینی (ره)

17 İspir  
18 Tian

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری بر اساس مؤلفه‌های انطباق‌پذیری شغلی

متغیر وابسته	مدل	Std. Error	R	R <sup>2</sup>	F	Sig.	B	B	T	Sig.
کیفیت زندگی کاری	مقدار ثابت	۲۷/۱۳					۱۰۴/۶	-	۳/۸۵	<۰/۰۰۱
	انطباق‌پذیری شغلی کل	۰/۰۸۲					۰/۴۵	۰/۴۹۵	۵/۴۷	<۰/۰۰۱
	سن	۰/۹۹۶					۰/۹۳	۰/۳۵۱	۰/۹۴	۰/۳۵
	جنس	۴/۷۴					-۲/۹۲	-۰/۰۵۶	-۰/۶۱	۰/۵۴
	درآمد	۳/۵۵					۰/۶۳	۰/۰۱۷	۰/۱۸	۰/۸۶
	تحصیلات	۵/۲۶					-۳/۴۵	-۰/۰۶۳	-۰/۶۵	۰/۵۱
	تأهل	۴/۱۸					-۱/۸۷	-۰/۰۴۳	-۰/۴۵	۰/۶۶
	استخدامی	۲/۸۶					-۰/۱۴	-۰/۰۰۷	-۰/۰۵	۰/۹۶
	سابقه کار	۱/۱۵					-۰/۴۵	-۰/۱۴۴	-۰/۳۹	۰/۷
	شیفت کاری	۲/۶۸					-۴/۲۱	-۰/۱۵۷	-۱/۵۶	۰/۱۲
سمت	۴/۴۸					-۹/۶۳	-۰/۲۴۹	-۲/۱۵	۰/۰۵۵	
			۰/۵۳	۰/۲	۳/۶	<۰/۰۰۱				

نشان‌دهنده پایین بودن کیفیت زندگی کاری پرستاران در ایران و نیز بیشتر کشورهای دنیاست که خود مستلزم بررسی بیشتر برای شناسایی عوامل مؤثر بر نارضایتی پرستاران از کیفیت زندگی کاریشان و ارائه راه‌کارهایی برای بهبود آن می‌باشد.

نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که بین نمره کل انطباق‌پذیری شغلی و تمامی ابعاد آن (زندگی کاری-زندگی خانگی، برنامه کاری، زمینه کاری و دنیای کاری) با نمره کل کیفیت زندگی کاری ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. علاوه بر این نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد مدل رگرسیونی معنی دار است و انطباق‌پذیری شغلی به‌طور معنی‌داری کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی می‌کند. مشابه با یافته‌های ما، تحریری و همکاران نشان دادند (۲۰۱۹) که بین انطباق‌پذیری شغلی کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر قزوین ارتباط مثبت معنی‌داری وجود داشت و از بین ابعاد مختلف انطباق‌پذیری، بعد کنترل شغلی می‌تواند پیش‌بین معنی‌داری برای کیفیت زندگی کاری آنان باشد (۲۸). در مطالعه سورسی<sup>۲۰</sup> و همکاران (۲۰۱۲) نیز نشان

20 Soresi

هر بعد، بیشترین و کمترین نمره کسب‌شده به ترتیب مربوط به ابعاد برنامه کاری و بعد دنیای کاری بود. در مطالعه کریمی و همکاران (۲۰۲۱)، سلیمان<sup>۱۹</sup> و همکاران (۲۰۱۹) و بزرگ‌زاد و همکاران (۱۴۰۰) نیز که با استفاده پرسشنامه کیفیت زندگی کاری پرستاری بروکس و اندرسون به ارزیابی سطح کیفیت زندگی کاری پرستاران بخش اورژانس پرداخته‌اند، سطح کیفیت زندگی کاری پرستاران بخش اورژانس در حد متوسط گزارش شده است (۱۴، ۲۵، ۲۶) که در راستای تائید نتایج پژوهش حاضر می‌باشند. در مطالعه دیگری که در اتیوپی جنوبی (۲۰۱۷) انجام شده است، حدود ۶۷ درصد از پرستاران کیفیت زندگی خود را نامطلوب ارزیابی نموده‌اند که در راستای نتایج مطالعه کنونی می‌باشد؛ هرچند که در این مطالعه میانگین نمره کیفیت زندگی کاری به‌مراتب کمتر از نتایج ما می‌باشد (۲۷) که این اختلاف به دلیل نحوه نمره‌دهی به گویه‌های پرسشنامه بروکس است که در مطالعه مذکور نمره‌دهی در مقیاس لیکرت ۵ درجه (۱-۵) بوده است؛ بنابراین با توجه به نتایج مطالعه کنونی و مقایسه آن با مقالات مربوطه می‌توان گفت: آمار

19 Suleiman

داده شد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی با کیفیت زندگی افراد ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد (۲۹) که در راستای تأیید نتایج پژوهش حاضر می‌باشد.

مانند سایر مطالعات، این پژوهش نیز دارای یک سری محدودیت‌هایی بود. این یافته‌ها بر اساس خودگزارش‌دهی شرکت‌کنندگان بوده که ممکن است کاملاً منطبق بر واقعیت نباشد. همچنین این پژوهش فقط در بخش اورژانس انجام گرفته و نتایج برای سایر بخش‌ها قابل‌تعمیم نمی‌باشد. علاوه‌براین عدم دقت در پاسخ‌گویی به سؤالات به علت محدودیت زمانی ناشی از شلوغی بخش اورژانس نیز می‌تواند از محدودیت‌های مطالعه باشد.

انطباق‌پذیری شغلی پرستاران و کیفیت زندگی کاری وجود داشت و انطباق‌پذیری به‌عنوان یک متغیر پیش‌بین در بهبود کیفیت زندگی کاری شناخته شد، لذا پیشنهاد می‌شود مدیران پرستاری با استفاده از نتایج این پژوهش، به‌منظور ارتقاء کیفیت زندگی کاری پرستاران، اقداماتی (آموزش و مداخلات مشاوره‌ای) در جهت افزایش انطباق‌پذیری شغلی پرستاران اورژانس انجام دهند تا درنهایت پرستاران اورژانس با تغییرات ایجادشده در نقش‌های مختلف در طی مسیر شغلی (از زمان ورود به محیط کار تا بازنشستگی) انطباق‌پذیری مناسب‌تری داشته باشند.

### تشریح و قدردانی

بدین‌وسیله پژوهشگران مراتب قدردانی خود را از معاونت محترم تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی تبریز (کد اخلاقی: IR.TBZMED.REC.۱۳۹۹.۸۴۰) و معاونت پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی، مدیران و مسئولان بیمارستان‌های امام رضا (ع)، شهید مدنی، سینا، شهدا، نیکوکاری و کودکان و همچنین پرستاران گرامی به‌خاطر همکاری صمیمانه و مشارکت فعال آن‌ها در این مطالعه، اعلام می‌نمایند.

### نتیجه‌گیری

در مطالعه حاضر انطباق‌پذیری شغلی و کیفیت زندگی کاری پرستاران شرکت‌کننده در حد متوسط بود. همچنین نتایج نشان داد که بین انطباق‌پذیری شغلی و کیفیت زندگی کاری ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که انطباق‌پذیری شغلی به‌طور معنی‌داری کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی می‌کند. از آنجایی‌که همبستگی بین

### REFERENCES

1. Savickas ML. Career Adaptability: An integrative construct for life span, life space theory. *Career Dev Q.* 1997; 45 (3): 247-59.
2. Chen H, Fang T, Liu F, Pang L, Wen Y, Chen S, et al. Career Adaptability Research: A literature review with scientific knowledge mapping in web of science. *Int J Environ Res Public Health.* 2020; 17 (16): 5986.
3. Savickas ML. The Theory and Practice Of Career Construction Career Development and Counseling: Putting theory and research to work. 2005; 1: 42-70.
4. Cabras C, Mondo M. Future Orientation as A Mediator Between Career Adaptability and Life Satisfaction In University Students. *J Career Dev.* 2018; 45(6): 597-609.
5. Fasbender U, Wohrmann AM, Wang M, Klehe UC. Is The Future Still Open? The Mediating Role Of Occupational

- Future Time Perspective In The Effects Of Career Adaptability and Aging Experience On Late Career Planning. *J Vocat Behav.* 2019; 111: 24-38.
6. Fiori M, Bollmann G, Rossier J. Exploring The Path Through Which Career Adaptability Increases Job Satisfaction And Lowers Job Stress: The role of affect. *J Vocat Behav.* 2015; 91: 113-21.
7. Haibo Y, Xiaoyu G, Xiaoming Z, Zhijin H. Career Adaptability With Or Without Career Identity: How career adaptability leads to organizational success and individual career success? *J Career Assess.* 2018; 26(4): 717-31.
8. Walton RE. Quality Of Working Life: What is it. *Sloan management rev.* 1973; 15(1): 11-21.
9. Moradi T, Maghaminejad F, Azizi Fini I. Quality Of Working Life Of Nurses and Its Related Factors. *Nurs*

- Midwifery Stud. 2014; 3(2).
10. Issever O, Bektas M. Effects Of Learned Resourcefulness, Work Life Quality, and Burnout On Pediatric Nurses' Intention To Leave Job. *Perspect Psychiatr Care*. 2021; 57(1): 263-71.
  11. Lee YW, Dai YT, Chang MY, Chang YC, Yao KG, Liu MC. Quality Of Work Life, Nurses' Intention To Leave The Profession, and Nurses Leaving The Profession: A one year prospective survey. *J Nurs Scholarsh*. 2017; 49(4): 438-44.
  12. Mazloumi A, Kazemi Z, Mehrdad R, Helmi Kohneh Shahri M, Pour Hossein M. Validity and Reliability Of WRQoL-2 Questionnaire For Assessment Of Nurses' Quality Of Work Life. *Journal of Health and Safety at Work*. 2017; 7(2): 143-52. [Persian]
  13. Eslamian J, Akbarpoor AA, Hoseini SA. Quality Of Work Life and Its Association With Workplace Violence Of The Nurses In Emergency Departments. *Iran J Nurs Midwifery Res*. 2015; 20(1): 56.
  14. karimi M, Bozorgzad P, Najafi Ghezeljeh T, Haghani H, Fallah B. The Productivity and Quality of Work Life in Emergency Nurses. *Iran Journal of Nursing*. 2021; 34(130): 73-90. [In Persian]
  15. Ruiz Fernandez MD, Ramos Pichardo JD, Ibanez Masero O, Sanchez Ruiz MJ, Fernandez Leyva A, Ortega Galan AM. Perceived Health, Perceived Social Support and Professional Quality Of Life in Hospital Emergency Nurses. *Int Emerg Nurs*. 2021; 59: 101079.
  16. Ispir O, Elibol E, Sonmez B. The Relationship of Personality Traits and Entrepreneurship Tendencies With Career Adaptability of Nursing Students. *Nurse Educ Today*. 2019; 79: 41-47.
  17. Savickas ML, Porfeli EJ. Career Adapt Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *J Vocat Behav*. 2012; 80(3): 661-73.
  18. Mckenna B, Zacher H, Ardabili FS, Mohebhi H. Career Adapt Abilities Scale Iran Form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. *J Vocat Behav*. 2016; 93: 81-91.
  19. Brooks BA, Anderson MA. Defining Quality Of Nursing Work Life. *Nurs Econ*. 2005; 23(6): 319-26.
  20. Saber S, Borhani F, Navidiyan A, Ramezani T, Rezvani Amin M, et al. Relationship between Quality of Work Life and Productivity of Nurses in Hospitals of Kerman University of Medical Sciences in 2012. *Akhlagh Zisti*. 2016; 3(9): 144-66. [Persian]
  21. Manjough N, Khodabakhsh R, Yazdi SM. Forecast Nurse's Career Adaptability from Component of Ford's Motivational System Theory. *Quarterly Journal of Career & Organizational*. 2017; 9(31): 9-25. [Persian]
  22. Pordelan N, Hosseinian S. The role of Online Career Counseling Based on The Guidance Approach in Career Adaptability of Nurses. *Journal of Nursing Education*. 2020; 9(3): 1-9. [Persian]
  23. Tian Y, Cheng M, Cheng C, Fan X. The Impact of Clinical Learning Environment and Career Motivation on Career Adaptability of Student Nurses. *J Nurs Sci*. 2014; 29(17): 63-5.
  24. Mohammad Ali AM, Azam HA. The Relationship Between Organizational Participation and Organizational Adaptability Among The Staffs Of Imam Khomeini Hospital In Tehran, Iran. *Payavard Salamat*. 2012; 5(5). [Persian]
  25. Karimi M, Bozorgzad P, Najafi Ghezeljeh T, Haghani H, Fallah B. The Productivity and Quality of Work Life in Emergency Nurses. *Iran Journal of Nursing*. 2021; 34(130): 73-90.
  26. Suleiman K, Hijazi Z, Al Kalaldehy M, Sharour LA. Quality of Nursing Work Life and Related Factors among Emergency Nurses in Jordan. *J Occup Health*. 2019; 461(5): 398-406.
  27. Kelbiso L, Belay A, Woldie M. Determinants of quality of work life among nurses working in Hawassa town public health facilities, South Ethiopia: a cross-sectional study. *Nursing research and practice*. 2017; 2017.
  28. Tahriri M, Hayati M, Ghodrati Mirkouhi M. Investigating The Employees' Quality of Work Life and Predicting It Based on Career Adaptability. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*. 2019; 6(2): 177-92. d [Persian]
  29. Soresi S, Nota L, Ferrari L. Career Adapt Abilities Scale Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *J Vocat Behav*. 2012; 80(3): 705-11.