

Career Exploration Model of Hemophilia Patient' Occupational Success based on Personal, Occupational, and Social Variables

Zareiy M^{1*}, Gol Parvar M², Mehdad A³

¹PH.D student, General Psychology, Faculty of Psychology and Educational Science, Islamic Azad University of Khorasgan Branch, Isfahan, Iran

²Associate Professor, General Psychology, Faculty of Psychology and Educational Science, Islamic Azad University of Khorasgan Branch, Isfahan, Iran

³Assistant professor, Industrial psychology, Faculty of Psychology and Educational Science, Islamic Azad University of Khorasgan Branch, Isfahan, Iran

Abstract

Background: Occupational success is closely related to individual, family, social, political, and cultural aspects of hemophiliac patients. Therefore, this study was conducted with the aim of developing a career exploration model of hemophilia patients' occupational success based on personal, occupational, and social variables

Methods: The present research is descriptive of correlation type and the study population (participants) were all the hemophilia patients of Isfahan in 2016 two hundred of whom were selected randomly. The data collection instrument was a researcher-developed questionnaire to measure the communication/networking skills, interpersonal trust, individual skill development, psychological capital, citizenship behavior, work ethic, job involvement, updating knowledge, updating knowledge, career planning, vision and identity, intrinsic motivation and creativity and career success. Data were analyzed through path analysis using SPSS software.

Results: The results of path analysis showed that in a multilevel model there was a chain relationship between individual variables, employment and social and occupational success in hemophilia patients. There was a significant relationship between creativity, job involvement, vision and identity, communication/networking skills /, interpersonal trust, intrinsic motivation, career planning and career success. Also, there was a significant relationship between work ethic, updating knowledge, career planning, intrinsic motivation and creativity. On the other hand, there was a significant relationship between work ethic, communication/networking skills, career planning, job motivation, job involvement, interpersonal trust, individual skill development, work ethic skills and communication/networking skills.

Conclusion: The findings of this study indicated that we can strengthen hemophilia patients' career success through a multi-level set of individual, social, and occupational variables, especially through creativity, job involvement, vision and identity, communication/ networking skills, interpersonal trust, intrinsic motivation and career planning

Keywords: Career success, Hemophilia, Creativity, Intrinsic motivation

Sadra Med Sci J 2018; 6(1): 11-28

Received: Jun. 26th, 2017

Accepted: Dec. 1st, 2017

*Corresponding Author: Zareiy M, Ph.D student, General Psychology, Faculty of Psychology and Educational Science Islamic Azad University of Khorasgan Branch, Isfahan, Iran, Majid_baran55@yahoo.com

مجله علوم پزشکی صدرا

دوره ۶، شماره ۱، زمستان ۱۳۹۶، صفحات ۱۱ تا ۲۸

تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۹/۱۰ تاریخ دریافت: ۹۶/۰۴/۰۵

مقاله پژوهشی
(Original Article)

الگوی اکتشافی موفقیت شغلی بیماران هموفیلی بر پایه متغیرهای فردی، شغلی و اجتماعی

مجید زارعی^{۱*}، محسن گل پرور^۲، علی مهداد^۳^۱ دانشجوی دکتری روان شناسی عمومی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران^۲ دانشیار گروه روان شناسی عمومی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران^۳ استادیار، روان شناسی صنعتی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران

چکیده

مقدمه: موفقیت شغلی ارتباط بسیار نزدیکی با ابعاد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی در بیماران هموفیلی دارد لذا پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل اکتشافی موفقیت شغلی بیماران هموفیلی بر پایه متغیرهای فردی، شغلی و اجتماعی انجام شد.

مواد و روش: پژوهش حاضر از نوع توصیفی همبستگی بود. جامعه پژوهش حاضر را کلیه بیماران هموفیلی شهر اصفهان در سال ۱۳۹۵ تشکیل دادند که تعداد ۲۰۰ نفر از آنان صورت تصادفی انتخاب شدند. متغیرهای ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه محقق ساخته ای بود که به منظور سنجش متغیرهای مهارت‌های ارتباطی/شبکه ای، اعتماد بین فردی، فرصت رشد مهارتی، سرمایه روان-شناختی، رفتار شهروندی، اخلاق کاری، دلبستگی شغلی، روزآمدی دانش، برنامه‌ریزی شغلی، بینش و هویت، انگیزش درونی و خلاقیت و موفقیت شغلی توسط پرسشنامه محقق ساخته بررسی گردید. در نهایت اطلاعات از طریق تحلیل مسیر و با استفاده از نرم افزار SPSS تحلیل گردید.

یافته‌ها: نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان داد، طی یک مدل چندسطحی، رابطه‌ای زنجیره‌ای بین متغیرهای فردی، شغلی و اجتماعی با موفقیت شغلی در بیماران هموفیلی وجود دارد. بین خلاقیت، دلبستگی شغلی، بینش و هویت، مهارت‌های ارتباطی/شبکه سازی، اعتماد بین فردی، انگیزش درونی و برنامه ریزی شغلی با موفقیت شغلی ارتباط معناداری داشتند. همچنین بین اخلاق کاری، روزآمدی دانش، برنامه‌ریزی شغلی و انگیزش درونی با خلاقیت ارتباط معناداری داشتند. از سوی دیگر اعتماد بین فردی، فرصت رشد مهارتی و اخلاق کاری با مهارت‌های ارتباطی/شبکه سازی ارتباط معناداری داشتند.

بحث و نتیجه گیری: در مجموع نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که از طریق مجموعه ای چند سطحی از متغیرهای فردی، اجتماعی و شغلی، و بالاخص از طریق خلاقیت، دلبستگی شغلی، بینش و هویت، مهارت‌های ارتباطی/شبکه سازی، اعتماد بین فردی، انگیزش درونی و برنامه ریزی شغلی در مسیر تقویت موفقیت شغلی بیماران هموفیلی اقدام نمود.

واژه‌های کلیدی: موفقیت شغلی، هموفیلی، خلاقیت، انگیزش درونی

* نویسنده مسئول: مجید زارعی، دانشجوی دکتری روان شناسی عمومی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، اصفهان، ایران، ایمیل

مقدمه

اختلالات انعقادی، یک درصد از جمعیت جهان را درگیر کرده که شایع‌ترین آنها، هموفیلی (Hemophilia) است. این بیماری از دسته بیماری‌های مزمن است که به واسطه کمبود فاکتورهای انعقادی، شخص را در معرض انواع مشکلات جسمانی قرار می‌دهد. بیماری به علت جهش در ژن فاکتورهای انعقادی ۸ و ۹ بروز می‌کند. شیوع هموفیلی در مردان بیشتر است و زنان اکثراً به عنوان ناقل بیماری هستند (۱).

درمان سریع و به موقع این بیماری، سبب کاهش درد می‌شود و از بروز آسیب به مفصل، عضله و سایر اعضای بدن جلوگیری می‌کند. درد ناشی از آسیب مفصلی ضمن اینکه عملکرد بیماری را تحت تاثیر قرار داده و منجر به ناتوانی وی می‌گردد، می‌تواند باعث تحت تاثیر قرار دادن ابعاد مختلف زندگی بیماران هموفیلی و کاهش سطح کیفیت زندگی آن‌ها گردد (۲). به طور کلی زمانی که بیماری ایجاد می‌شود، دوره مزمن، نامطمئن و غیر قابل پیش بینی بیماری می‌تواند باعث دامنه وسیعی از نگرانی‌های روان شناختی و بین فردی گردد که این نگرانی‌ها نیاز به راهبردهای مقابله‌ای مناسب و انطباق خوب دارد. اگرچه با توجه به نیاز به ارتقاء کیفیت زندگی کاری، اجتماعی و خانوادگی این بیماران، تحقیقات زیادی در این زمینه در مراحل درمان و پیشگیری با فاکتورهای انعقادی انجام شده است؛ ولی با وجود بهبود نسبی زندگی و افزایش طول عمر این بیماران، هنوز هم بیماران و خانواده‌های آنها دارای مشکلاتی هستند، که توجه مداوم را می‌طلبد (۳).

پژوهشگران گزارش کرده‌اند، ایجاد روابط بین فردی و داشتن یک حرفه مستقل از مشکلات بیماران هموفیلی است (۴)؛ لیکن مطالعات محدودی در این زمینه در ایران صورت گرفته است. در این راستا، مطالعات انجام شده شیوع بالای اضطراب، افسردگی و روان پریشی و سطح متوسط تا ضعیف کیفیت زندگی بیماران هموفیلی را گزارش نمودند (۵). پژوهش‌ها نشان می‌دهند بیماران

هموفیلی مشکلات روانشناختی عدیده‌ای در زمینه‌های شغلی خود متحمل می‌شوند که کاملاً شناخته شده نیست (۷، ۶). در این راستا لگ (Legg) در پژوهشی فراتحلیلی، آموزش (Education)، امنیت شغلی (Job security)، رضایت شغلی (Job Satisfaction)، و در نهایت موفقیت شغلی (Career Success) را برای ارتقاء کیفیت زندگی بیماران هموفیلی حائز اهمیت برشمرد (۷).

موفقیت شغلی بیماران هموفیلی با توجه به رویکردهای پژوهشی و کاربردی مطرح امروز در دنیا، از جمله مفاهیم بسیار مهم است. موفقیت شغلی مفهومی نسبی است؛ به نظر عده‌ای موفقیت شغلی همان پیشرفت شغلی و تعالی مهارت‌هاست، در حالی که عده دیگری موفقیت شغلی را کسب درآمد بیشتر می‌دانند. در مشاوره شغلی، موفقیت شغلی به سه حالت غیر روانی، روانی و عمومی تعریف شده است. در دیدگاه غیرروانی هر فردی که درآمد بیشتری دارد، در شغلش موفق‌تر است. در دیدگاه روانی موفقیت شغلی عبارت از احساس فرد از میزان کارایی و توانائیش در انجام کار محوله می‌باشد و در دیدگاه عمومی موفقیت شغلی زمانی حاصل می‌شود که فرد بتواند از تمام توانایی‌ها و امکانات خود در رسیدن به هدف‌های شغلی استفاده و بهره‌برداری نماید. مطالعات در زمینه موفقیت شغلی نشان می‌دهند که این مولفه تحت تاثیر مهارت‌های ارتباطی/شبکه‌سازی (Latticework) (۷)، اعتماد بین فردی (Interpersonal trust) (۸)، سرمایه روانشناختی (Psychological capital) (۱۰، ۹)، دلبستگی شغلی (Job Involvement) (۱۰)، سبک هویت (Identity) (۱۲-۱۴)، اخلاق کاری (Work ethic) (۱۴، ۱۵)، عزت نفس (Self-esteem) (۱۶)، خلاقیت (Creativity) (۱۶-۱۸)، فرصت رشد مهارتی (Opportunities for skills development and training) (۱۹) و انگیزش درونی (Intrinsic motivation) (۱۹) می‌باشد. همچنین بر اساس مبانی نظری رفتار فرانتش (Organizational Citizenship Behavior) می‌تواند موفقیت شغلی را تضمین نماید (۲۰).

هویت متضمن دو معنای اصلی است. نخست بیان کننده مفهوم تشابه مطلق است؛ این با آن مشابه است. معنای دوم آن به مفهوم تمایز اشاره دارد که به مرور زمان سازگاری و تداوم را فرض می‌گیرد. بنابراین هویت به طور همزمان دو نسبت محتمل را میان افراد یا اشیا برقرار می‌کند؛ از یک سو شباهت و از طرف دیگر تفاوت. انگیزش به عنوان یک حالت درونی که سبب انجام رفتاری خاص به وسیله یک فرد تعریف می‌گردد، تعریف شده است. از یک دیدگاه، انگیزش سبب جهت دهی به رفتار، شدت رفتار و پایداری آن در طول زمان می‌گردد (۲۰) و خلاقیت به معنای ترکیب ایده‌ها در یک روش منحصر به فرد یا ایجاد پیوستگی بین ایده‌هاست. تفکر خلاق تفکری است که مشخصه اصلی آن توانایی کنار گذاشتن فرض‌های غیر لازم و زایش افکار اصیل است.

جستجوی‌های انجام شده پژوهشی را که نشان‌دهنده توجه پژوهشگران به موفقیت شغلی بیماران هموفیلی باشد در دسترس قرار نداد. در نتیجه ارتباط تنگاتنگ شغل و حرفه با بعد اقتصادی - معیشتی، بعد فردی، خانوادگی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی (۲۵) و تاثیر به سزای آن در زندگی شخص - به خصوص در زندگی بیماران هموفیلی که هزینه‌های گزافی به منظور درمان بیماری خود متحمل می‌شوند و فشار هزینه‌های درمان بر فرد و خانواده و اثرات جانبی آن‌ها - و در نهایت با توجه به عدم به کار گیری یک الگوی موفقیت شغلی در جامعه ایران در این زمینه ضرورت انجام پژوهش حاضر را برای کمک به بیماران هموفیلی در راستای موفقیت شغلی بیشتر قطعی می‌سازد. بنابراین پژوهشگر در صدد است تا به این سوال پاسخ دهد که الگوی مسیر چند سطحی بین متغیرهای مهارت‌های ارتباطی/شبکه‌ای، اعتماد بین فردی، فرصت رشد مهارتی، سرمایه روان‌شناختی، رفتار شهروندی، اخلاق کاری، دلبستگی شغلی، روزآمدی دانش، برنامه‌ریزی شغلی، بینش و هویت، انگیزش درونی و خلاقیت و با موفقیت شغلی در بیماران هموفیلی چگونه است؟

در نتیجه به منظور تدوین مدل موفقیت شغلی بیماران هموفیلی متغیرهای مذکور وارد گردید. مهارت‌های ارتباطی/شبکه‌ای، به توانایی فردی، برای توسعه و حفظ روابط با دیگرانی که توان کمک در شغل یا حرفه را به فرد دارند، اطلاق می‌شود (۲۱). اعتماد بین فردی متشکل از سه عنصر باور/انتظار مثبت، تمایل به پذیرش آسیب پذیرانه و رفتارهای خطر پذیرانه است (۲۲). فرصت رشد مهارتی، شامل فرصت توسعه ظرفیت‌های یادگیری و نهادینه شدن دانائی در تمامی ارکان اقتصادی اجتماعی و فرهنگی می‌باشد (۲۳). سرمایه روان‌شناختی یکی از شاخص‌های روان‌شناسی مثبت‌گرای می‌باشد که با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش، برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت در باره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود (۲۴). برخی از کارکنان با انجام مسئولیت‌های فراتر از وظایف تعیین شده در شغلشان به بهبود و کارآیی سازمان خود کمک می‌کنند. به این معنی که آن‌ها همکاری‌های اضافی را انجام می‌دهند که نه لازم است و نه پیش بینی می‌شود. رایج‌ترین اصطلاح مورد استفاده برای این پدیده رفتار شهروندی است و شامل ابعاد نوع دوستی (Altruism)، وظیفه‌شناسی (Conscientiousness)، تواضع (Courtesy)، مردانگی (Sportsmanship) و شرافت شهروندی (Civicvirtu) است. دلبستگی شغلی شدت همانندسازی روان‌شناختی یک فرد با شغل خود است که به خصوصیات شخصی و ماهیت وظایف کاری وابسته است (۲۰). روزآمدی دانش شامل اقدامات مربوط به توسعه، کشف و تسخیر دانش می‌گردد.

برنامه‌ریزی شغلی یک برنامه ریزی برای هدف است که در آن فرد برای رسیدن به اهداف خاص کاری برنامه‌ریزی می‌کند. در برنامه‌ریزی شغلی فرد به دنبال اطلاعات است و به وسیله آن اطلاعات، هدف‌سازی می‌کند و بعد قدم‌ها و مراحل لازم برای رسیدن به آن هدف طرح‌ریزی می‌شود.

مواد و روش

این مطالعه به صورت توصیفی-تحلیلی و با هدف بررسی اکتشافی الگوی مسیر متغیرهای فردی، اجتماعی و خانوادگی با موفقیت شغلی در بیماران هموفیلی انجام شد. از لحاظ معیار کاربرد نیز این تحقیق از نوع کاربردی بود؛ چرا که نتایج آن می تواند مورد استفاده نهادهای تصمیم گیرنده قرار گیرد.

جامعه پژوهش حاضر را کلیه بیماران هموفیلی شهر اصفهان در سال ۱۳۹۵ تشکیل دادند که شامل ۷۵۰ نفر بودند. از این جامعه با توجه به نسبت آزمودنی ها به متغیرها که از نسبت بزرگ ۵ به ۱ تا نسبت حداقل ۲ به ۱ در نوسان است، تعداد ۲۰۰ نفر از افراد به صورت تصادفی و در دسترس انتخاب شدند.

به منظور سنجش متغیرهای همبسته با موفقیت شغلی پس از بررسی متون علمی و پژوهشی و بر اساس ملاک قابلیت تغییر داشتن از طریق آموزش، متغیرهای مهارت-های ارتباطی و شبکه سازی، سرمایه اجتماعی، فرصت رشد مهارتی، سرمایه روان شناختی، رفتارهای فرانش، اخلاق کاری، دلبستگی شغلی، روزآمدی دانش، برنامه ریزی شغلی، بینش و هویت شغلی، انگیزش درونی و خلاقیت برای سنجش به عنوان همبسته های قابل تغییر موفقیت شغلی شناسایی شدند. برای هر یک از این متغیرها، با توجه به تعداد زیاد آنها، برای هر یک مبتنی بر پرسشنامه ها و نظریات معتبر و مطرح یک پرسشنامه بین ۶ تا ۱۳ سوالی تهیه گردید. در ادامه این پرسشنامه ها معرفی شده اند.

پرسشنامه مهارت های ارتباطی و شبکه سازی: برای سنجش مهارت های ارتباطی و شبکه سازی بر مبنای متون و پرسشنامه در دسترس، پرسشنامه ای ۱۰ سوالی تهیه گردید. این پرسشنامه از نظر روایی صوری مورد تایید اساتید قرار گرفت. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مستند گردید. علاوه بر این همبستگی بین مهارت های ارتباطی و شبکه سازی با یازده متغیر همبسته دیگر با موفقیت شغلی، به عنوان روایی همگرایی این پرسشنامه در نظر گرفته شد. آلفای کرونباخ همگرایی این پرسشنامه در نظر گرفته شد. آلفای کرونباخ

پرسشنامه مهارت های ارتباطی و شبکه سازی برابر با ۰/۸ به دست آمد.

پرسشنامه اعتماد بین فردی: برای سنجش اعتماد بین فردی بر مبنای متون و پرسشنامه در دسترس (۲۶)، پرسشنامه ای ۱۰ سوالی تهیه گردید. این پرسشنامه از نظر روایی صوری مورد تایید اساتید قرار گرفت. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مستند گردید. علاوه بر این همبستگی بین اعتماد بین فردی با یازده متغیر همبسته دیگر با موفقیت شغلی، به عنوان روایی همگرایی این پرسشنامه در نظر گرفته شد. آلفای کرونباخ پرسشنامه اعتماد بین فردی برابر با ۰/۸۵ به دست آمد.

پرسشنامه فرصت رشد مهارتی: برای سنجش فرصت رشد مهارتی بر مبنای متون و پرسشنامه در دسترس، پرسشنامه ای ۱۰ سوالی تهیه گردید. این پرسشنامه از نظر روایی صوری مورد تایید اساتید قرار گرفت. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مستند گردید. علاوه بر این همبستگی بین فرصت رشد مهارتی با یازده متغیر همبسته دیگر با موفقیت شغلی، به عنوان روایی همگرایی این پرسشنامه در نظر گرفته شد. آلفای کرونباخ فرصت رشد مهارتی برابر با ۰/۸۲ به دست آمد.

پرسشنامه سرمایه روان شناختی: برای سنجش سرمایه روان شناختی بر مبنای متون و پرسشنامه در دسترس، پرسشنامه ای ۱۰ سوالی تهیه گردید. این پرسشنامه از نظر روایی صوری مورد تایید اساتید راهنمای رساله قرار گرفت. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مستند گردید. علاوه بر این همبستگی بین سرمایه روان شناختی با یازده متغیر همبسته دیگر با موفقیت شغلی، به عنوان روایی همگرایی این پرسشنامه در نظر گرفته شد. آلفای کرونباخ سرمایه روان شناختی برابر با ۰/۸۴ به دست آمد.

پرسشنامه رفتارهای فرانش: برای سنجش رفتارهای فرانش بر مبنای متون و پرسشنامه در دسترس (۲۶)،

این پرسشنامه در نظر گرفته شد. آلفای کرونباخ روزآمدی دانش برابر با ۰/۸۶ به دست آمد.

پرسشنامه برنامه‌ریزی شغلی: برای سنجش برنامه‌ریزی شغلی بر مبنای متون و پرسشنامه در دسترس، پرسشنامه‌ای ۱۰ سوالی تهیه گردید. این پرسشنامه از نظر روایی صوری مورد تایید اساتید قرار گرفت. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مستند گردید. علاوه بر این همبستگی بین برنامه‌ریزی شغلی با یازده متغیر همبسته دیگر با موفقیت شغلی، به عنوان روایی همگرایی این پرسشنامه در نظر گرفته شد. آلفای کرونباخ برنامه‌ریزی شغلی برابر با ۰/۸۵ به دست آمد.

پرسشنامه بینش و هویت شغلی: برای سنجش برنامه‌ریزی شغلی بر مبنای متون و پرسشنامه در دسترس، پرسشنامه ای ۱۰ سوالی تهیه گردید. این پرسشنامه از نظر روایی صوری مورد تایید اساتید قرار گرفت. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مستند گردید. علاوه بر این همبستگی بین برنامه‌ریزی شغلی با یازده متغیر همبسته دیگر با موفقیت شغلی، به عنوان روایی همگرایی این پرسشنامه در نظر گرفته شد. آلفای کرونباخ برنامه‌ریزی شغلی برابر با ۰/۸۱ به دست آمد.

پرسشنامه انگیزش درونی: برای سنجش انگیزش درونی بر مبنای متون و پرسشنامه در دسترس (۳۰)، پرسشنامه ای ۱۰ سوالی تهیه گردید. این پرسشنامه از نظر روایی صوری مورد تایید اساتید قرار گرفت. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مستند گردید. علاوه بر این همبستگی بین انگیزش درونی با یازده متغیر همبسته دیگر با موفقیت شغلی، به عنوان روایی همگرایی این پرسشنامه در نظر گرفته شد. آلفای کرونباخ انگیزش درونی برابر با ۰/۸۵ به دست آمد.

پرسشنامه خلاقیت: برای سنجش خلاقیت بر مبنای متون و پرسشنامه در دسترس (۲۹)، پرسشنامه ای ۱۰ سوالی تهیه گردید. این پرسشنامه از نظر روایی صوری مورد تایید اساتید قرار گرفت. روایی سازه این پرسشنامه از

پرسشنامه ای ۱۰ سوالی تهیه گردید. این پرسشنامه از نظر روایی صوری مورد تایید اساتید قرار گرفت. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مستند گردید. علاوه بر این همبستگی بین رفتارهای فرانش با یازده متغیر همبسته دیگر با موفقیت شغلی این همبستگی ها به عنوان روایی همگرایی این پرسشنامه در نظر گرفته شد. آلفای کرونباخ رفتارهای فرانش برابر با ۰/۸۷ به دست آمد.

پرسشنامه اخلاق کاری: برای سنجش اخلاق کاری بر مبنای متون و پرسشنامه در دسترس (۲۷)، پرسشنامه ای ۱۰ سوالی تهیه گردید. این پرسشنامه از نظر روایی صوری مورد تایید اساتید قرار گرفت. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مستند گردید. علاوه بر این همبستگی بین اخلاق کاری با یازده متغیر همبسته دیگر با موفقیت شغلی به عنوان روایی همگرایی این پرسشنامه در نظر گرفته شد. آلفای کرونباخ اخلاق کاری برابر با ۰/۸۷ به دست آمد.

پرسشنامه دلبستگی شغلی: برای سنجش دلبستگی شغلی بر مبنای متون و پرسشنامه در دسترس، پرسشنامه ای ۱۰ سوالی تهیه گردید. این پرسشنامه از نظر روایی صوری مورد تایید اساتید راهنمای رساله قرار گرفت. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مستند گردید. علاوه بر این همبستگی بین دلبستگی شغلی با یازده متغیر همبسته دیگر با موفقیت شغلی، به عنوان روایی همگرایی این پرسشنامه در نظر گرفته شد. آلفای کرونباخ دلبستگی شغلی برابر با ۰/۸۵ به دست آمد.

پرسشنامه روزآمدی دانش: برای سنجش روزآمدی دانش بر مبنای متون و پرسشنامه در دسترس (۲۸)، پرسشنامه ای ۷ سوالی تهیه گردید. این پرسشنامه از نظر روایی صوری مورد تایید اساتید قرار گرفت. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مستند گردید. علاوه بر این همبستگی بین روزآمدی دانش با یازده متغیر همبسته دیگر با موفقیت شغلی، به عنوان روایی همگرایی

رعایت و حفظ رازداری نسبت به شرایط و اطلاعات شرکت کنندگان؛ استفاده از داده‌های حاصل از اجرای پژوهش فقط در راستای اهداف پژوهش و عدم استفاده از اجبار برای شرکت یا ادامه مشارکت در پژوهش بود. پردازش آماری داده‌های این پژوهش نیز با بهره‌گیری از نرم افزار SPSS و روش همبستگی چند متغیره انجام گردید.

یافته ها

میانگین سنی گروه نمونه برابر با $26/64 \pm 3/54$ بود و تمامی افراد شرکت کننده در طرح را مردان تشکیل دادند. ۳۷/۲۲ از افراد مجرد و ۵۰/۲۳ متاهل و ۵۳/۰۱ درصد از افراد دارای تحصیلات دیپلم و زیر دیپلم، ۲۵/۱۱ درصد دارای تحصیلات کاردانی و ۱۸/۳۰ درصد دارای تحصیلات کارشناسی بودند. در ادامه به بررسی ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش پرداخته میشود.

طریق تحلیل عاملی اکتشافی مستند گردید. علاوه بر این همبستگی بین خلاقیت با یازده متغیر همبسته دیگر با موفقیت شغلی، به عنوان روایی همگرایی این پرسشنامه در نظر گرفته شد. آلفای کرونباخ خلاقیت برابر با ۰/۸۸ به دست آمد.

پرسشنامه موفقیت شغلی: برای سنجش موفقیت شغلی بر مبنای متون و پرسشنامه در دسترس (۳۰)، پرسشنامه ای ۱۴ سوالی تهیه گردید. این پرسشنامه از نظر روایی صوری مورد تایید اساتید قرار گرفت. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مستند گردید. علاوه بر این همبستگی بین موفقیت شغلی با دوازده متغیر همبسته دیگر با موفقیت شغلی، به عنوان روایی همگرایی این پرسشنامه در نظر گرفته شد. آلفای کرونباخ موفقیت شغلی برابر با ۰/۹ به دست آمد. نکات اخلاقی رعایت شده در پژوهش حاضر عبارتند از:

جدول ۱. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳
شبکه سازی	*												
اعتماد بین فردی	۰/۵۴۸**	*											
فرصت رشد مهارتی	۰/۴۰۸**	۰/۴۵۷**	*										
سرمایه روان شناسی	۰/۲۵۷**	۰/۳۵۱**	۰/۴۴۸**	*									
رفتار شهروندی	۰/۲۵۴**	۰/۳۶۰**	۰/۴۶۱**	۰/۴۱۵**	*								
اخلاق کاری	۰/۳۵۶**	۰/۲۶۰**	۰/۳۵۷**	۰/۲۱۲**	۰/۴۳۶**	*							
دلبستگی شغلی	۰/۲۲۶**	۰/۴۰۹**	۰/۲۸۶**	۰/۳۳۱**	۰/۳۹۸**	۰/۴۰۸**	*						
روز آمدی دانش	۰/۲۶۶**	۰/۳۰۳**	۰/۲۶۸**	۰/۳۴۲**	۰/۲۲۹**	۰/۲۸۱**	۰/۵۰۳**	*					
برنامه ریزی شغلی	۰/۲۵۳**	۰/۳۶۰**	۰/۳۲۹**	۰/۳۶۱**	۰/۳۸۲**	۰/۳۸۶**	۰/۶۵۱**	۰/۵۹۲**	*				
بینش و هویت	۰/۴۲۹**	۰/۳۷۸**	۰/۳۳۳**	۰/۳۷۵**	۰/۳۴۷**	۰/۵۷۰**	۰/۵۳۶**	۰/۵۴۹**	۰/۵۸۵**	*			
انگیزش درونی	۰/۳۶۷**	۰/۴۱۴**	۰/۳۶۵**	۰/۴۴۲**	۰/۳۲۲**	۰/۳۷۱**	۰/۵۷۱**	۰/۴۸۷**	۰/۵۲۴**	۰/۶۲۷**	*		
خلاقیت	۰/۲۴۶**	۰/۲۳۵**	۰/۱۸۸**	۰/۱۹۱	۰/۲۱۸**	۰/۱۱۹**	۰/۳۶۱**	۰/۴۴۲**	۰/۴۶۳**	۰/۳۶۸**	۰/۵۰۵**	*	
موفقیت	۰/۳۵۷**	۰/۱۷۴**	۰/۲۲۰**	۰/۲۲۹**	۰/۱۷۷**	۰/۲۱۰**	۰/۴۵۲**	۰/۳۴۷**	۰/۳۴۷**	۰/۴۸۷**	۰/۵۳۱**	۰/۵۲۶**	*

شغلی در بیماران هموفیلی ارتباط معناداری در سطح ۰/۰۰۱ وجود داشت. چنانچه ملاحظه می گردد کلیه متغیرها با هم ارتباط معناداری دارند و تنها ارتباط بین خلاقیت و سرمایه روان شناختی معنادار نمی باشد ($p > 0/05$).

با توجه به جدول ۱، بین متغیرهای مهارت‌های ارتباطی/شبکه‌ای، اعتماد بین فردی، فرصت رشد مهارتی، سرمایه روان‌شناختی، رفتار شهروندی، اخلاق کاری، دلبستگی شغلی، روزآمدی دانش، برنامه‌ریزی شغلی، بینش و هویت، انگیزش درونی و خلاقیت و با موفقیت

در جدول ۲، مسیرهای مدل موفقیت شغلی افراد مبتلا به هموفیلی ارائه شد.

جدول ۲. بررسی مسیرهای مدل موفقیت شغلی افراد مبتلا به هموفیلی

ردیف	مسیرهای مدل	B	SE	β	p	R ²
۱	خلایقت ← موفقیت شغلی	۰/۵۲	۰/۱	۰/۳۳	۰/۰۰۱	۰/۴۹۱
	دلبستگی شغلی ← موفقیت شغلی	۰/۴۷	۰/۱۱	۰/۳۲	۰/۰۰۱	
	بینش و هویت ← موفقیت شغلی	۰/۴	۰/۱۲	۰/۲۵	۰/۰۰۲	
	مهارت‌های ارتباطی و شبکه‌سازی ← موفقیت شغلی	۰/۳۹	۰/۱	۰/۲۵	۰/۰۰۱	
	اعتماد بین فردی ← موفقیت شغلی	-۰/۳۶	۰/۱	۰/۲۵	۰/۰۰۱	
	انگیزش درونی ← موفقیت شغلی	۰/۲۸	۰/۱۲	۰/۱۸	۰/۰۲	
۲	برنامه‌ریزی شغلی ← موفقیت شغلی	-۰/۲۵	۰/۱۲	-۰/۱۶	۰/۰۳	۰/۳۵۸
	اخلاق کاری ← خلاقیت	-۰/۲*	۰/۰۸	-۰/۱۹*	۰/۰۱	
	روزآمدی دانش ← خلاقیت	۰/۱۵*	۰/۰۷	۰/۱۵*	۰/۰۴۷	
	برنامه‌ریزی شغلی ← خلاقیت	۰/۲۵**	۰/۰۸	۰/۲۶**	۰/۰۰۲	
۳	انگیزش درونی ← خلاقیت	۰/۳۸**	۰/۰۸	۰/۳۹**	۰/۰۰۱	۰/۵۴۸
	اخلاق کاری ← دلبستگی شغلی	-۰/۱۴*	۰/۰۶	-۰/۱۳*	۰/۰۳	
	مهارت‌های ارتباطی/شبکه‌سازی ← دلبستگی شغلی	۰/۱۴*	۰/۰۷	۰/۱۳*	۰/۰۴	
	برنامه‌ریزی شغلی ← دلبستگی شغلی	۰/۳۸**	۰/۰۷	۰/۳۷**	۰/۰۰۱	
۴	انگیزش درونی ← دلبستگی شغلی	۰/۲۶**	۰/۰۷	۰/۲۴**	۰/۰۰۱	۰/۶۱۷
	مهارت‌های ارتباطی/شبکه‌سازی ← بینش و هویت	۰/۱۴*	۰/۰۵	۰/۱۳*	۰/۰۰۱	
	اخلاق کاری ← بینش و هویت	۰/۳۴**	۰/۰۵	۰/۳۳**	۰/۰۰۱	
	روزآمدی دانش ← بینش و هویت	۰/۱۸**	۰/۰۵	۰/۱۸**	۰/۰۰۱	
	برنامه‌ریزی شغلی ← بینش و هویت	۰/۱۹**	۰/۰۶	۰/۱۹**	۰/۰۰۱	
۵	انگیزش درونی ← بینش و هویت	۰/۲۷**	۰/۰۶	۰/۲۷**	۰/۰۰۱	۰/۳۷۹
	اعتماد بین فردی ← مهارت‌های ارتباطی/شبکه‌سازی	۰/۳۹**	۰/۰۶	۰/۴۲**	۰/۰۰۱	
	فرصت رشد مهارتی ← مهارت‌های ارتباطی/شبکه‌سازی	۰/۱۶*	۰/۰۷	۰/۱۵*	۰/۰۲	
۶	اخلاق کاری ← مهارت‌های ارتباطی/شبکه‌سازی	۰/۲**	۰/۰۷	۰/۲*	۰/۰۰۲	۰/۳۰۴
	اعتماد بین فردی ← فرصت رشد مهارتی	۰/۳۱**	۰/۰۸	۰/۲۸**	۰/۰۱	
۷	انگیزش درونی ← اعتماد بین فردی	۰/۲**	۰/۰۸	۰/۱۹**	۰/۰۰۹	۰/۴۰۹
	انگیزش درونی ← سرمایه روان‌شناختی	۰/۲۲**	۰/۰۶	۰/۲۲**	۰/۰۰۱	
	اخلاق کاری ← انگیزش درونی	۰/۱۷**	۰/۰۶	۰/۱۶**	۰/۰۰۹	
	روزآمدی دانش ← انگیزش درونی	۰/۲۱**	۰/۰۷	۰/۲۱**	۰/۰۰۲	
۸	برنامه‌ریزی شغلی ← انگیزش درونی	۰/۲۴**	۰/۰۷	۰/۲۵**	۰/۰۰۱	۰/۴۲۷
	اخلاق کاری ← برنامه‌ریزی شغلی	۰/۱۶*	۰/۰۶	۰/۱۴*	۰/۰۱	
۹	برنامه‌ریزی شغلی ← روزآمدی دانش	۰/۴۸**	۰/۰۶	۰/۴۷**	۰/۰۰۱	۰/۲۴۱
	اخلاق کاری ← سرمایه روان‌شناختی	۰/۱۹**	۰/۰۷	۰/۱۹**	۰/۰۰۷	
	اخلاق کاری ← رفتار فراتنش	۰/۳۲**	۰/۰۷	۰/۳۳**	۰/۰۰۱	
۱۰	اخلاق کاری ← روزآمدی دانش	۰/۱۴*	۰/۰۶	۰/۱۵*	۰/۰۲	۰/۱۵۳
	روزآمدی دانش ← رفتار فراتنش	۰/۲۳**	۰/۰۷	۰/۲۴**	۰/۰۰۱	
۱۱	روزآمدی دانش ← سرمایه روان‌شناختی	۰/۱۷*	۰/۰۷	۰/۱۶*	۰/۰۳	۰/۲۹۲
	فرصت رشد مهارتی ← رفتار فراتنش	۰/۲۳**	۰/۰۶	۰/۲۳**	۰/۰۰۱	
۱۲	فرصت رشد مهارتی ← سرمایه روان‌شناختی	۰/۲۳**	۰/۰۶	۰/۲۳**	۰/۰۰۱	۰/۲۹۲
	سرمایه روان‌شناختی ← رفتار فراتنش	۰/۴۴**	۰/۰۶	۰/۴۱**	۰/۰۰۱	۰/۱۷۳

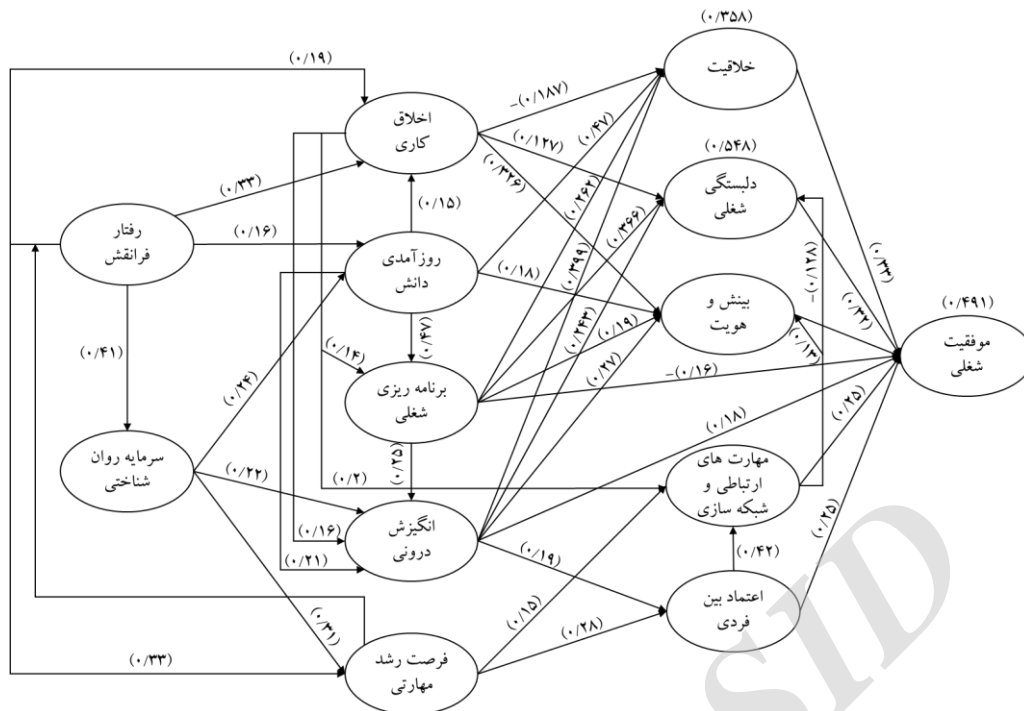
دارند و ۳۰/۴ درصد از واریانس اعتماد بین فردی را تبیین می کنند و سرمایه روانشناختی ($\beta = ۰/۳۲, p < ۰/۰۱$)، اخلاق کاری ($\beta = ۰/۱۶, p < ۰/۰۱$)، روزآمدی دانش ($\beta = ۰/۲۱, p < ۰/۰۱$) و برنامه ریزی شغلی ($\beta = ۰/۲۵, p < ۰/۰۱$) با انگیزش درونی ارتباط دارند و در کل ۴۰/۹ درصد از آن را تبیین می کنند.

با توجه به ردیف ۸ جدول ۲، اخلاق کاری ($\beta = ۰/۱۴, p < ۰/۰۱$) و روزآمدی دانش ($\beta = ۰/۴۷, p < ۰/۰۱$) با برنامه ریزی شغلی دارای ارتباطند و قادر به تبیین ۴۲/۷ درصد از واریانس آن می باشند. در ادامه نشان داده شد، سرمایه روانشناختی ($\beta = ۰/۱۹, p < ۰/۰۱$)، رفتار فرانش سرمایه روانشناختی ($\beta = ۰/۳۳, p < ۰/۰۱$) و روزآمدی دانش ($\beta = ۰/۱۵, p < ۰/۰۱$) با اخلاق کاری رابطه داشته و ۲۴/۱ درصد از واریانس آن را تبیین نموده اند. همچنین یافته ها حکایت از ارتباط سرمایه روانشناختی ($\beta = ۰/۲۴, p < ۰/۰۱$) و رفتار فرانش ($\beta = ۰/۱۶, p < ۰/۰۵$) با روز آمدی دانش و تبیین ۱۵/۳ درصد از واریانس آن را دارد. همچنین سرمایه روانشناختی ($\beta = ۰/۲۲, p < ۰/۰۱$) و رفتار فرانش ($\beta = ۰/۲۳, p < ۰/۰۱$) با فرصت مهارتی ارتباطی دارند و ۲۹/۲ درصد از واریانس آن را تبیین می کنند. در نهایت نتایج نشان می دهد که سرمایه روانشناختی ($\beta = ۰/۴۱, p < ۰/۰۱$) با رفتار فرانش ارتباط داشته و قادر به تبیین ۱۷/۳ درصد از واریانس آن می باشد. مدل مدون در شکل ۱، آمده است.

چنان که در جدول ۲، مشاهده می شود، خلاقیت ($\beta = ۰/۳۳, p < ۰/۰۱$)، دلبستگی شغلی ($\beta = ۰/۳۲, p < ۰/۰۱$)، بینش و هویت ($\beta = ۰/۲۵, p < ۰/۰۱$)، مهارت های ارتباطی/شبکه سازی ($\beta = ۰/۲۵, p < ۰/۰۱$)، اعتماد بین فردی ($\beta = ۰/۲۵, p < ۰/۰۱$)، انگیزش درونی ($\beta = ۰/۱۸, p < ۰/۰۵$) و برنامه ریزی شغلی ($\beta = -۰/۱۶, p < ۰/۰۵$) با موفقیت شغلی ارتباط دارند و در کل ۴۹/۱ درصد از واریانس موفقیت شغلی را تبیین می کنند. همچنین اخلاق کاری ($\beta = -۰/۱۹, p < ۰/۰۵$)، روزآمدی دانش ($\beta = ۰/۱۵, p < ۰/۰۱$)، برنامه ریزی شغلی ($\beta = ۰/۲۶, p < ۰/۰۱$) و انگیزش درونی ($\beta = ۰/۳۹, p < ۰/۰۱$) با خلاقیت دارای رابطه معنادار هستند و توانسته اند ۳۵/۸ درصد از واریانس این متغیر را تبیین کنند.

چنانچه در ردیف ۳ جدول ۲ ملاحظه می شود، اخلاق کاری ($\beta = -۰/۱۳, p < ۰/۰۵$)، مهارت های ارتباطی/شبکه سازی ($\beta = ۰/۱۳, p < ۰/۰۵$)، برنامه ریزی شغلی ($\beta = ۰/۳۷, p < ۰/۰۱$) و انگیزش شغلی ($\beta = ۰/۲۴, p < ۰/۰۱$) با دلبستگی شغلی ارتباط معنادار دارند و قادرند ۵۴/۸ درصد از واریانس دلبستگی شغلی را تبیین کنند. در ادامه نشان داده شد، مهارت های ارتباطی/شبکه سازی ($\beta = ۰/۱۳, p < ۰/۰۱$)، اخلاق کاری ($\beta = ۰/۳۲, p < ۰/۰۱$)، روزآمدی دانش ($\beta = ۰/۱۸, p < ۰/۰۱$)، برنامه ریزی شغلی ($\beta = -۰/۱۹, p < ۰/۰۱$) و انگیزش درونی ($\beta = ۰/۲۷, p < ۰/۰۱$) با بینش و هویت ارتباط دارند و در کل ۶۱/۷ درصد از واریانس آن را تبیین می کنند.

با توجه به ردیف ۵ جدول ۲، اعتماد بین فردی ($\beta = ۰/۴۲, p < ۰/۰۵$)، فرصت رشد مهارتی ($\beta = ۰/۱۵, p < ۰/۰۵$) و اخلاق کاری ($\beta = ۰/۲, p < ۰/۰۵$) با مهارت های ارتباطی/شبکه سازی رابطه دارند و ۳۷/۹ درصد از واریانس آن را تبیین می کنند. همچنین نتایج نشان می دهد که فرصت رشد مهارتی ($\beta = ۰/۲۸, p < ۰/۰۱$) و انگیزش درونی ($\beta = ۰/۱۹, p < ۰/۰۱$) با اعتماد بین فردی رابطه



شکل ۱. مدل اکتشافی موفقیت بیماران هموفیلیک بر پایه متغیرهای فردی، شغلی و اجتماعی

بحث

پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل اکتشافی موفقیت شغلی بیماران هموفیلی بر پایه متغیرهای فردی، شغلی و اجتماعی اجرا گردید. یافته ها نشان داد، در سطح اول، خلاقیت، دلستگی شغلی، بینش و هویت، مهارت های ارتباطی/شبکه سازی، اعتماد بین فردی، انگیزش درونی و برنامه ریزی شغلی با موفقیت شغلی ارتباط معناداری دارند. با توجه به این که این متغیرها در اولین سطح از ارتباط با موفقیت شغلی هستند، دارای اهمیتی بیش از بقیه متغیرها می باشند. نتایج این بخش از پژوهش با یافته های پژوهش و چانگ و همکاران (۱۸) مبنی بر وجود ارتباط میان خلاقیت با موفقیت شغلی همسو می باشد. علی اکبری و همکاران (۱۱)، و فومنی (۱۲) نیز در راستای یافته های این بخش بر ارتباط میان دلستگی شغلی و موفقیت شغلی تاکید کردند. یافته های مطالعات برقی مقدم و همکاران (۱۳) و رفاهی و همکاران (۱۴) نشان دادند که بین سبک های هویت و موفقیت شغلی رابطه وجود دارد. یافته های پژوهش مبنی بر ارتباط میان اعتماد

بین فردی با موفقیت شغلی در پژوهش اکبری و همکاران (۸) گزارش شده بود. نتایج مطالعات مات ایسا و همکاران (Mat Isa) (۱۹) بر وجود رابطه میان انگیزش درونی و موفقیت شغلی صحه گذاردند. وجود ارتباط میان خلاقیت، دلستگی شغلی، بینش و هویت، مهارت های ارتباطی/شبکه سازی، اعتماد بین فردی، انگیزش درونی و برنامه ریزی شغلی با موفقیت شغلی به خوبی قابل تبیین است. بر این اساس باید بیان نمود که افراد خلاق، از شیوه های متفاوت اثربخشی برای انجام فعالیت های کاری خود بهره می جویند و در این حین شیوه های خلاقانه و مفید از طریق بازخورد تقویت شده و در نتیجه فرد بیشتر به شغل خود جذب می شود (۳۱) که نتیجه آن عملکرد شغلی بالاتر افراد است. در این بین باید ذکر کرد که نقش خلاقیت در موفقیت شغلی با توجه به مدل تدوین شده قابل توجه است، چراکه این مولفه علاوه بر رابطه خطی مثبت با موفقیت شغلی، به عنوان میانجی گر در ارتباط بین اخلاق کاری، روزآمدی دانش، برنامه ریزی شغلی و انگیزش درونی با موفقیت

ارتباطی/شبکه سازی با موفقیت شغلی بیماران هموفیلی، جزینی وهمکاران (۳۲) بیان می دارند که بر قراری روابط مطلوب و مناسب در سلامت روحی و روانی افراد و در نهایت رضایت از زندگی و شغل نقش به سزایی دارد. علم به چگونگی برقراری ارتباطات موثر و متناسب با موقعیت های مختلف، فرد را به سمت موفقیت شغلی سوق می دهد. در اینجا این نکته لازم به ذکر است که مهارت های ارتباطی/شبکه سازی در ارتباط میان اخلاق کاری، فرصت های رشد مهارتی و اعتماد بین فردی با موفقیت شغلی نقش واسطه ای ایفا می کند. روشن است، فردی که به اصول اخلاقی پایبند است، در ارتباط با دیگران از اصول دین اسلام پیروی کرده و با توجه به آنکه دین اسلام دایما افراد را به ارتباط، محبت و مهرورزی نسبت به دیگران و شرکت در مراسم گروهی سوق می دهد، مهارت های ارتباطی و شبکه سازی قوی تری دارد و این امر موفقیت شغلی فرد را در پی دارد. همچنین استفاده از فرصت های رشد مهارتی به فرد این امکان را داده است که مهارت های ارتباطی را آموخته و از آنها در جهت ارتقاء موفقیت شغلی خود استفاده کند. اعتماد بین فردی نیز به افراد کمک می کند تا به سمت همکاری، کار گروهی و مشارکت با سایرین گرایش یافته و این امر منجر به تقویت شبکه ی اطرافیان و همکاری و در نتیجه بالاتر رفتن موفقیت شغلی گردد. همچنین اعتماد بین فردی با ایجاد فضای باز، فرهنگ سازش، کار گروهی، رضایت شغلی بالا و مشارکت در تصمیم گیری موفقیت کارکنان را به همراه دارد که به خوبی تبیین کننده ی رابطه خطی مثبت این متغیر است (۳۳).

بر اساس مبانی نظری در تبیین ارتباط بین انگیزش درونی و موفقیت شغلی، داشتن انگیزش درونی برای پرداختن به فعالیت های کاری اثری مثبت به دنبال دارد که همانا موفقیت و پیشرفت در زمینه شغلی را به همراه دارد. به عبارتی انگیزش درونی منجر به رضایت درونی از شغل از طریق تعهد حرفه ای و ویژگی های درونی شغل می گردد. انگیزش درونی، به عنوان واسطه ای در رابطه بین سرمایه

شغلی عمل می کند. به عبارتی فرد هموفیلیکی که کمتر به اصول اخلاقی ثابتی پایبند است، اطلاعات و دانش به روزی دارد، دارای برنامه ریزی شغلی و انگیزش درونی برای پیشرفت و موفقیت دارد، بیشتر رفتارهای خلاقانه در موقعیت های شغلی خود به کار می برد که این امر به نوبه خود منجر به موفقیت فرد در شغلش می گردد، در نتیجه می بایست در تدوین مداخلات به منظور ارتقاء موفقیت شغلی بیماران هموفیلی توجه ویژه ای را به خلاقیت مبدول داشت.

در ادامه در تبیین یافته ها باید بیان نمود، بر اساس پژوهش های انجام شده، کارکنانی که دارای دلبستگی شغلی هستند، از شغل خود راضی تر، میزان ترک کار و غیبت کمتری نسبت به سایرین دارند. به عبارتی خود کنترلی و خود انگیزی بالاتری داشته و در شغل خود موفق ترند (۱۲). نقش دلبستگی شغلی نیز در موفقیت شغلی بیماران هموفیلی حائز اهمیت است. چراکه علاوه بر این که خود، افزایش موفقیت شغلی را در بیماران هموفیلی به همراه دارد، نقش میانجی گری میان اخلاق کاری، برنامه ریزی شغلی، مهارت های ارتباطی/شبکه سازی و انگیزش درونی با موفقیت شغلی ایفا می کند. به عبارتی زمانی که فرد، به اصول اخلاقی پایبند است از انجام رفتارهایی که موجب تنزل رتبه و یا مسبب نارضایتی همکاران و ارباب رجوع گردد، اجتناب می کند، دارای برنامه ریزی شغلی مناسب و مهارت های ارتباطی در خور توجهی است و میل به موفقیت درونی دارد، دلبستگی شغلی شدیدتری داشته و این امر موجب موفقیت فرد در شغلش می گردد.

در تبیین ارتباط مثبت بین بینش و هویت با موفقیت شغلی باید بیان نمود که بینش و سبک هویت، با تاثیر بر عوامل برانگیزاننده و میزان احساس موفقیت، موفقیت شغلی را تبیین می کنند. بینش و سبک هویت نیز همانند خلاقیت، نقش میانجی گر را در ارتباط بین اخلاق کاری، روزآمدی دانش، برنامه ریزی شغلی و انگیزش درونی با موفقیت شغلی ایفا می کند. در راستای دیگر یافته های پژوهش حاضر مبنی بر ارتباط مثبت مهارت های

روانشناختی با موفقیت شغلی عمل می کند. آنچه در این پژوهش نا همسو با مطالعات مذکور می باشد رابطه ی خطی منفی برنامه ریزی شغلی با موفقیت شغلی است که این امر را می توان به شرایط جسمانی بیماران هموفیلی نسبت داد. این افراد از نظر استعداد و توانایی های شغلی به هیچ عنوان کمتر از سطح عمومی جامعه نمی باشند و صرفاً وجود یک نقص ژنتیکی در عوامل انعقادی خون نمی تواند مانع بروز و ظهور توانایی ها و استعداد های آنها در فعالیت های شغلی و اجتماعی در جامعه باشد. بررسی ها و تحقیقات اولیه حکایت از آن دارد که اشتغال مطلوب و مناسب برای این بیماران، احساس امنیت، رفاه و آسایش به دنبال دارد و به طور چشمگیری به کاهش خونریزی های خودبه خودی یا طول زمان خونریزی های دیگر و در نتیجه کاهش مصرف فرآورده های خونی گران قیمت، کاهش طول درمان و معلولیت های مفصلی را به دنبال دارد. شایان ذکر است سازماندهی و برنامه ریزی و ایجاد اشتغال مناسب برای بیماران هموفیلی، یک ضرورت عمومی است که جامعه ی ما از آن غفلت دارد. ارتباط منفی برنامه ریزی شغلی با موفقیت شغلی بیماران هموفیلی را می توان به ناکامی این بیماران در برنامه ریزی های شغلی شان نسبت داد. با توجه به یافته های پژوهش، در مرحله دوم، اخلاق کاری، روزآمدی دانش، برنامه ریزی شغلی و انگیزش درونی با خلاقیت ارتباط معناداری داشتند. این بخش از یافته ها با نتایج پژوهش های مقیمی خراسانی (۳۴)، پاداش و همکاران (۳۵)، مشایخ (۳۶)، صوفی و همکاران (۳۷) همسو می باشد. در تبیین این یافته ها باید بیان نمود، یکی از مهمترین عوامل زمینه ساز بروز مشکلات متعدد، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است. فردی که نسبت به اخلاقیات و ارزش های اخلاقی در کار بی توجه است، آثار نامطلوبی از جمله تبعیض، بی عدالتی را تجربه خواهد نمود که در نهایت کاهش خلاقیت را خواهد داشت. همچنین فرد خلاق نیاز مبرمی به آگاهی از دانش و اطلاعات روز دارد. فردی که دارای دانش به روز شده در

حیطه شغل خود می باشد، با اشراف بر نوآوری های انجام شده، با کسب ذهن سیال، خلاء های دانشی را بهتر شناسایی نموده و در نهایت خلاقیت بیشتری را نمایان می سازد. در راستای عملی کردن افکار سیال و در جهت رفع خلاء های موجود، برنامه ریزی شغلی اهمیت ویژه ای دارد. فرد با استفاده از برنامه ریزی شغلی، انرژی خود را بهینه صرف کرده و در نتیجه تمایل بیشتری به خلاقیت دارد. همچنین انگیزش درونی با ایجاد رضایت درونی از شغل از طریق تعهد حرفه ای و ویژگی های درونی شغل باعث می گردد تا فرد به واسطه رضایت از شغل خود، گرایش به ایده های خلاقانه بیابد.

در مرحله سوم، اخلاق کاری، مهارت های ارتباطی/شبکه سازی، برنامه ریزی شغلی و انگیزش شغلی با دلبستگی شغلی ارتباط معناداری داشتند. این یافته ها با پژوهش های فومنی (۱۲)، نظری (۳۸) و رخصتی و همکاران (۳۹) همسو می باشد. در تبیین این یافته ها باید بیان نمود که اخلاق کاری زمینه را برای بروز عوامل آسیب زای نگرشی و رفتاری کارکنان کم رنگ کرده و دلبستگی شغلی را افزایش می دهد. همچنین برقراری روابط مطلوب و مناسب در سلامت افراد و در نهایت احساس رضایت از زندگی و کار نقش بسیار مهمی دارد که منجر به افزایش دلبستگی شغلی می گردد. با برنامه ریزی در جهت نیل به اهداف شغلی نیز انگیزش شغلی و دلبستگی شغلی افزایش می یابد، چراکه فرد با صرف انرژی کمتری به اهداف بلند مدت و کوتاه مدت رسیده که خود همانند یک تقویت کننده عمل می نماید. در نتیجه در ارتقاء دلبستگی شغلی بیماران هموفیلی توجه به اخلاق کاری، مهارت های ارتباطی/شبکه سازی، برنامه ریزی شغلی و انگیزش شغلی حائز اهمیت است.

در مرحله چهارم، مهارت های ارتباطی/شبکه سازی، اخلاق کاری، روزآمدی دانش، برنامه ریزی شغلی و انگیزش درونی با بینش و هویت ارتباط معناداری داشتند. این بخش از یافته ها با نتایج پژوهش های اولس (Oles) (۳۹)، سلمانیان و همکاران (۴۰) همسو می باشد. در تبیین این

رشد وی می شود. شکل گیری ارتباطات گسترده که به دنبال اعتماد بین فردی به وجود می آید، با اخذ حمایت اجتماعی بیشتر، انگیزش درونی فرد را ارتقا داده که افزایش اعتماد بین فردی را در پی دارد.

در مرحله هفتم، سرمایه روانشناختی، اخلاق کاری، روزآمدی دانش و برنامه ریزی شغلی با انگیزش درونی ارتباط معناداری داشتند. این بخش از نتایج با یافته های مطالعات سپهوند و همکاران (۴۲)، کیوانلو و همکاران (۴۳) همسو می باشد. در تبیین این یافته ها باید بیان نمود که افرادی با سرمایه روانشناختی بالا، خوش بین، امیدوار، خود کارآمد و انعطاف پذیر می باشند (۴۳) در نتیجه طبیعی است فردی با این خصیصه ها، انگیزه بالایی در شغل خود داشته باشد. فرد با اخلاق کاری بالا نیز، خود را مسئول وظایف کاری خود دانسته، به اهداف شغلی خود نائل شده و با تقویت از سوی سایرین انگیزه بالاتری کسب می نماید. همچنین فردی که انگیزه بالایی دارد به طبع به دنبال به روز کردن دانش خود و در صدد برنامه ریزی در رسیدن به اهداف خود می باشد.

در مرحله هشتم، اخلاق کاری و روزآمدی دانش با برنامه ریزی شغلی ارتباط معناداری داشتند. با توجه به بررسی های محقق پژوهشی که ارتباط میان اخلاق کاری و روزآمدی دانش با برنامه ریزی شغلی را مورد بررسی قرار داده باشد، یافت نشد که این بخش لزوم انجام پژوهش در این زمینه را روشن می سازد. در تبیین این بخش باید بیان نمود، فردی که فردی که از اخلاق کاری بالایی برخوردار است، خود را مسئول امور محوله شغلی می داند در نتیجه برای نیل به آن، برای کوتاه کردن مسیر و کاهش موانع به برنامه ریزی شغلی گرایش می یابد و شکی در نیاز مبرم به دانش و اطلاعات به روز به منظور دستیابی به برنامه ای دقیق نیست.

در مرحله نهم، سرمایه روانشناختی، رفتار فرائقش و روزآمدی دانش با اخلاق کاری ارتباط معناداری داشتند. این بخش از یافته ها با نتایج پژوهش های بهارلو و همکاران (۴۵)، اسدی و همکاران (۴۶) همسو می باشد. در تبیین

یافته ها باید بیان نمود که مهارت های ارتباطی/شبکه سازی، ارتباط بهتر با همکاران را به دنبال دارد که می توان آن را به سطح بینش فرد و سبک هویت خاص همبسته کرد. همچنین فرد متکی به مسائل اخلاقی و معرفتی، سخت کوشی را برای خود ارزش می دانند و تأکید فراوانی بر وظایف کاری خود دارند که خود نشان از بینش و سبک هویتی خاص دارد. در راستای یافته های پژوهش می توان گفت بیماران هموفیلی که بینش بالاتری دارد، اطلاعات به روز شده، برنامه ریزی شغلی منظم داشته با نیل به اهداف شغلی انگیزش بالاتری را تجربه می نمایند. در مرحله پنجم، اعتماد بین فردی، فرصت رشد مهارتی و اخلاق کاری با مهارت های ارتباطی/شبکه سازی ارتباط معناداری داشتند. این بخش از یافته ها با نتایج جباری فر و همکاران (۴۱) همسو می باشد. در تبیین این بخش می توان گفت که فردی که مهارت های ارتباطی بالایی دارد، به واسطه ی کسب حمایت اجتماعی از سوی همکاران و اطرافیان اعتماد بین فردی بالاتری را اتخاذ می نماید. همچنین به واسطه ی ارتباطات گسترده با فرصت های بیشتری برای رشد مواجه می گردد. همچنین فردی که دارای مهارت های ارتباطی بالایی است، به صورت مناسبی در موقعیت های گوناگون رفتار می کند. وی در زمان های مناسبی به صحبت کردن با همکاران، مکالمه های تلفنی و غیره می پردازد. در نتیجه ی کار خود را در زمان مناسبتر و کمتری، با دقت بیشتری به پایان می رساند در نتیجه اخلاق کاری بالاتری گزارش می نمایند.

در مرحله ششم، فرصت رشد مهارتی و انگیزش درونی با اعتماد بین فردی ارتباط معناداری داشتند. با توجه به بررسی های محقق پژوهشی که ارتباط میان فرصت رشد مهارتی و انگیزش درونی با اعتماد بین فردی را مورد بررسی قرار داده باشد، یافت نشد که این بخش نشان از لزوم انجام پژوهش در این زمینه را دارد. در تبیین این یافته ها می توان گفت که فردی که اعتماد بین فردی بالاتری دارد، ارتباطات بیشتری با دیگران برقرار نموده و در نهایت از فرصت های بیشتری مطلع می گردد که باعث

پژوهش به جامعه زنان و به سایر شهرها، باید جوانب احتیاط را رعایت نمود. پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی بهتر است از علاوه بر عوامل موثر بر موفقیت شغلی مردان، سازه های موثر در موفقیت شغلی زنان نیز بررسی گردد. همچنین بررسی هایی از این دست در شهر های دیگر می تواند مبنایی برای مقایسه فراهم آورد. همچنین پیشنهاد می شود با استفاده از مطالب به دست آمده مداخله ای در جهت بهبود وضعیت روان شناختی بیماران مبتلا به هموفیلی تدوین گردد.

نتیجه گیری

با توجه به آنکه اشتغال برای بیماران هموفیلی منجر به کاهش فشارهای گسترده روانی حاصل از بیماری و مشکلات تابعه آن از جمله معلولیت ها و آلودگی های ویروسی می گردد و نظر به آنکه بیماران هموفیلی شاغل نسبت به بیماران هموفیلی فاقد شغل بهتر با محیط اجتماعی و مشکلات بیماری خود کنار می آیند، لزوم تدوین مداخله ای به منظور ارتقاء موفقیت شغلی این بیماران احساس می شود.

تقدیر و تشکر

این مقاله برگرفته از رساله دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان بوده لذا بدین وسیله از کلیه بیماران محترم که در انجام این تحقیق همکاری داشته اند صمیمانه تقدیر و تشکر می گردد.

تضاد منافع

در این مطالعه تضاد منافع وجود ندارد.

منابع

1. Payandeh M, Amirifard N, Sadeghi E, Sadeghi M, Choubasaz M, Noor Mohammadi Far F. The Survey of Effective Agents on Factor VIII and IX Inhibitors in Patients with Hemophilia

یافته ها باید بیان نمود که افرادی که اخلاق کاری بالایی دارند، به تبع مسئول، تابع اصول اخلاقی، از خود گذشته، دارای روابط اجتماعی سازنده و قادر به رشد توانایی های فردی و گروهی می باشند. در نتیجه این فرد خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و انعطاف پذیری بالایی داشته و در نهایت سرمایه روان شناختی وی در سطح بالایی است. این فرد ممکن است زمان بیشتر از آنچه ساعات کاری را در بر می گیرد برای اتمام وظایف خود صرف کند که این ویژگی را تحت عنوان رفتار فرانتش می شناسیم این فرد قطعاً به دنبال به روز کردن اطلاعات خود می باشد.

بالاخره در مرحله دهم، سرمایه روانشناختی و رفتار فرانتش با روز آمدی دانش و سرمایه روانشناختی و رفتار فرانتش با فرصت رشد مهارتی در نهایت سرمایه روانشناختی با رفتار فرانتش ارتباط معناداری داشتند. در این راستا تحقیقات نشان داد سرمایه روانشناختی نقش مثبتی در ارتقاء انعطاف پذیری و امیدواری دارد و نهایتاً منجر به افزایش رفتار شهروندی سازمانی می گردد که همانطور که پیشتر گفته شد لازمه ی رفتار شهروندی، به روز بودن دانش و اطلاعات است. همچنین فردی که دارای رفتارهای فرانتش است، با بهبود عملکردش، خود را به سمت فرصت های رشد مهارتی سوق می دهد.

به طور کلی یافته های حاصل از پژوهش حاضر، اطلاعات جامعی را پیرامون عوامل موثر بر موفقیت شغلی بیماران مبتلا به هموفیلی ارائه می دهد که می توان از آن در جهت تدوین بسته آموزشی موفقیت شغلی بیماران مبتلا به هموفیلی استفاده نمود و گامی موثر در جهت بهبود وضعیت روانشناختی و کیفیت زندگی این بیماران برداشت. پژوهش حاضر همچون سایر پژوهش ها دارای محدودیت هایی است که از آن جمله می توان به روش انجام پژوهش اشاره نمود که استنباط علی از نتایج پژوهش را غیرممکن و همچنین به جنسیت نمونه پژوهش که آن را مردان تشکیل داده اند و محل انجام پژوهش که شهر اصفهان بوده است و در نتیجه در تعمیم نتایج یافته های این

- HIV infection? A review on the cohort of hemophilia patients. *Frontiers in Human Neuroscience* 2014; 8:470.
8. Akbari Birang M, Ghavami Rad Z. Predict the success of girls' education on the basis of their religious orientation and interpersonal trust. *Cultural-Educational Journal of Women and the Family* 2015; 10 (33): 42-19. (Persian)
 9. Barimani A, Modanloo Y, Yusefi H. The relationship between psychological capital and job satisfaction Imam Khomeini Relief Committee East Province 2015; 10(44): 129-145.
 10. Memarzade GH, Khatayu M, Abaszade Meynagh Sh. The association between psychological capital and organizational commitment (Department of Cooperatives, Labor and Social Welfare province). *Managed Futures* 2012; 96(10): 1-10.
 11. Kamkar M, Madani E. The prediction of work-family conflict and job attachment from success dimensions among employees of natanz medical hygiene network. *Quarterly Journal of Educational Psychology* 2010; 1(3):47-56. (Persian)
 12. Fomani GH. The relationship between job motivation, job involvement and organizational commitment of teachers and education managers' productivity in the province. *Productivity Management* 2015; 8 (32): 190-171. (Persian)
 13. Barghi Moghadam J & Baninosrat A. The relationship between identity styles and trigger the feeling of success teenage boys elite sport karate. A and B in Kermanshah Province. *Iranian Journal of Blood and Cancer* 2016; 7(4): 191-194. (Persian)
 2. Kargarfard M, Dehghani M, Heydari A. Effects of aquatic exercise therapy on quality of life, anxiety and depression in patients with hemophilia. *Koomesh* 2011; 12 (4): 371-364. (Persian)
 3. Seyed Mirza S, Memarian R, Vanaki Z. The evaluation of effect case management program on quality of life of pre-school children with hemophilia. *Quarterly journal of nursing management* 2013; 2(1): 37-47. (Persian)
 4. Kuan EL, Ivanov S, Bridenbaugh EA, Victora G, Wang W, Childs EW. Collecting lymphatic vessel permeability facilitates adipose tissue inflammation and distribution of antigen to lymph node-homing adipose tissue dendritic cells. *Journal of Immunology* 2015; 194(11):5200-10
 5. Dolatkah R, Fakhari A, Zakaria Pezeshki M, Tavassoli N, Shabanlouei R, Gholchin M. Health Related Quality of Life in Adult Patients with Hemophilia Referring to Shahid Ghazi Tabtabaei Hematology and Oncology Center, Tabriz, Iran. *Medical journal of Tabriz University of Medical Sciences and Health Services* 2014; 36(3): 32-37. (Persian)
 6. DuTreil S. Physical and psychosocial challenges in adult hemophilia patients with inhibitors. *J Blood Med* 2014; 22; 5:115-22
 7. Riva S, Cutica L, Pravettoni G. Is there evidence for neurocognitive dysfunctions in patients with postnatal

20. Mahdad A. Industrial and Organizational Psychology. Organizational justice, organizational citizenship behavior and the psychological contract. Jangal publication 2015; 169-203. (Persian)
21. Saddiqa Qureshi S, Saleem F. Impact of Networking on Career Progression: Moderating Role of Gender. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences 2016; 10(3): 419-443.
22. Hassan M, Semerciöz F. Trust in personal and impersonal Forms Its antecedents and consequences: a conceptual analysis within organizational context. International Journal of Management & Information Systems, Second Quarter 2010; 14(2): 67-84.
23. Gharoon M, entezari Y. Position in the development of skills training: Knowledge Based Economy. Journal of Industry and University 2012; 5(17): 61-77. (Persian)
24. Rahmani A, Adam pira S. Factors affecting the career success of women accountants in Iran. Journal Accounting and Auditing Knowledge Management, 2013; 2(8): 129-131. (Persian)
25. Rempel J K, Holmes J G, Zanna M P. Trust in close relationships. Journal of Personality and Social Psychology 2008; 49(1): 1
26. Tudhi, Z and Asgarzadeh, H. Investigating the role of mediator of commitment and organizational justice in the relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior. Future Studies Management 2013; 25 (1): 32-23.
- Training and Evaluation 2010; 3 (9): 25-7.
14. Refahi Z, Panahande A. Predict academic success based on identity styles and self-efficacy (Individual and collective) pupils, Education Scholarships 2015; 2(1): 144-166. (Persian)
15. Rokhman, W. The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies 2010; 15(1): 21-27.
16. Ebrahimpour Y, Esmaeeli M, Haji anzhayi Z. The Relationship between Self-esteem and the Need to Achieve the Achievement of Female Physical Education Teachers in Bonab City. Woman and Family Studies 2014, 7(28): 7-33 (Persian)
17. Chen M, Chang Y, Lo Y. Creativity cognitive style, conflict, and career success for creative entrepreneurs. Journal of Business Research 2015; 68(4):906-910.
18. Chang Y. Creativity, Opportunity Recognition, New Venture Resources and Entrepreneurial Career Success in Creative Industries. Portland International Center for Management of Engineering and Technology 2016; 16: 1365-1371.
19. Mat Isa M, Romle A, Udin M, Mohd Zahid S, Embi M, Hakim Mohamad Zabri M. Relationship Between Motivation and Commitment on Job Performance among Employees in Higher Education from Students' Perspective. World Applied Sciences Journal 2016; 34 (3): 400-407

- and work motivation in improving employee productivity (Case Study: Coal tops). *Management efficiency* 2016; 10 (39): 149-125. (Persian)
34. Moghimi Khorasani A. The relationship between work ethic and creativity. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2014; 10(3): 85-93. (Persian)
35. Padash F, Golpavar M. Between moral based leadership with intrinsic motivation for innovation and creativity of employees. *Ethics in Science and Technology*. 2010; 5(1): 103-121. (Persian)
36. Mashayekh P. The relationship between Islamic work ethic and creative city offices Kazeroon. *Bi-quarterly Journal of Islam & Management* 2012; 1(1): 151-162. (Persian)
37. Sufi Rezayi M, Kosari M, Khosravi rad B & Zare Fakhrian N. Relationship management with the intention to planning and creativity managers and employees of the Ministry of Sport and Youth. *Applied research of Sport Management* 2016; 4(4): 113-124. (Persian)
38. Nazari R. Effect on job satisfaction and organizational commitment of staff communication skills of managers of sports organizations. *Communication Management in Sports Media* 2010; 3(10): 53-60. (Persian)
39. Oles M. Dimensions of Identity and Subjective Quality of Life in Adolescents. *Soc indic Res* 2016; 126: 1401-1419.
40. Soleymanian A, Dorudi H & Golpich Z. Job growth predictions based on
27. Golparvar M, Nadi Mohammad A. The role of the mediator of organizational loyalty in the relationship between work ethic and deviant behaviors in the workplace. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2010; 6(1): 43 -52
28. Golestinzadeh M, Shah Talebi B, Etebariyan A. The relationship between information technology acceptance and employee creativity in Isfahan Steel Company. *Quarterly Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences* 2014; 5 (20): 70-51.
29. Golparvar M, Padash F, Atashpour H. Strengthening the Empowerment, Empowerment and Creativity of Employees through Ethical Leadership. *Health of Iran* 2010; 7 (3): 4- 11.
30. Akbari tabar A, Makromi H, Nazifi M, Rahi O, Mirkmanard E, Hossein Puri M. Study of psychometric properties of Spector's job satisfaction questionnaire in physicians and nurses of hospitals affiliated to Kerman University of Medical Sciences. *Koomesh Magazine* 2012; 14 (3): 335-341.
31. Talebi B, Shams E. Study of the Relationship between Job Characteristics and Teachers productivity. *Journal of Basic and Applied Scientific Research* 2012; 2(10): 10272-10278.
32. Jazini A, Soltani A. The effect of communication skills for managers with job satisfaction. *Inspection Quarterly* 2015; 10 (35): 43-13. (Persian)
33. Hamidi, & Erab, Kh. Investigate the predictive role of psychological capital

- work ethics and job satisfaction and organizational commitment. *Iranian Journal of Medical Ethics and History* 2016 8(6): 69-82. (Persian)
44. Rego A, Marques C, Leal S, Sousa F, Cunha M P. Psychological capital and performance of civil servants: Exploring neutralizers in the context of an appraisal system. *International Journal of Human Resources Management* 2010; 21(9), 1531-1552.
45. Baharloo M, Bashlide K, Naami Z, Hashemi E. Analysis of the relationship between ethical leadership and organizational citizenship behavior. *Ethics in Science and Technology* 2015; 10(1): 18-26. (Persian)
46. Mahdad A, Asadi A & Golparvar M. The effect of religious beliefs in relationship job stress and general health of nurses. *Knowledge & Research in Applied Psychology* 2016; 17(2): 15-25. (Persian)
- identity styles of students in higher education institutions *bojnurd. Research and Planning in Higher Education* 2011; 19(2): 161-175. (Persian)
41. Jabari far E, Hosein Puor K, Khalife Soltani F, Shamir H & Nilchian F. Assessment of communication skills and professional ethics and postgraduate students of Isfahan Dental School. *Journal of Isfahan Dental School* 2011; 7(5): 770-777. (Persian)
42. Sepahvand R, Saedi A & Pazhuan A. The effect of psychological capital on intrinsic motivation and creativity (Case Study: Telecom Lorestan Province). *Journal of Educational Psychology* 2017; 7(4): 38-20. (Persian)
43. Keyvanloo L, Rahimi T, Mohamadzade Ebrahimi A. The mediating role of intrinsic motivation in the relationship between Islamic

Cite this article as:

Zareiy M, Gol Parvar M, Mehdad A. Career Exploration Model of Hemophilia Patient' Occupational Success based on Personal, Occupational, and Social Variables. *Sadra Med Sci J* 2018; 6(1): 11-28.