

Studying the Mediating Role of Core Self-Evaluation in Relationship between Personality and Career Adaptability

Shiva Sharifi¹, Ahmad Sadeghi²

1. MA in Career Counseling, University of Isfahan, Faculty of Educational Science and Psychology, Department of Counseling, Isfahan, Iran
2. Corresponding author, Associate Professor, University of Isfahan, Faculty of Educational Science and Psychology, Department of Counseling, Isfahan, Iran

ABSTRACT

The article is taken from a senior dissertation

Received: 01/03/1398 - Accepted: 31/06/1400

Aim: The purpose of the current study was to investigate the role of core self-evaluation as a mediator between personality and career adaptability among all University of Isfahan's bachelor students who were in the last two years of their education. **Methods:** The method applied was a correlational study analyzed by the structural equation modeling approach. Total of 401 participants were selected through stratified sampling (considering the gender and population of each field of study) among all University of Isfahan's bachelor students who were in the last two years of their education. The Career adaptability scale (Savickas and Profeili, 2012), the core Self-evaluation scale (Judge & Durham, 2003), and the big five personality traits questionnaire (Mc-Crae & Costa, 2004) were applied to collect data. **Results:** Results indicated that core self-evaluation partially mediated the relationship between conscientiousness ($p < 0/001$) and extraversion ($p < 0/001$) with career adaptability. On the other hand, the relationship between career adaptability with openness to experience ($p < 0/05$) and neuroticism ($p < 0/001$) was indirect, and a direct relationship was noticed between career adaptability and agreeableness ($p < 0/02$). **Conclusion:** Results of the current study confirm the importance of conscientiousness, extraversion, and core self-evaluations' roles on increasing career adaptability of the students who will graduate in the upcoming years. Furthermore, it seems that it is necessary to plan for the programs which enhance students' core self-evaluation that increases their career adaptability. Also, in planning these programs, individual's big five personality traits should be considered.

Keywords: Career adaptability, core self-evaluation, personality, structural equation modeling



فصلنامه علمی پژوهشهای مشاوره
انجمن مشاوره ایران
جلد ۲۱، شماره ۸۱، بهار ۱۴۰۱
مقاله پژوهشی

e-issn:4018-2717

p-issn:400-2717X

DOI: 10.18502/qjcr.v21i81.9500

بررسی نقش میانجی خودارزیابی بنیادین در ارتباط بین شخصیت و انطباق پذیری مسیرشغلی

شیوا شریفی^۱، احمد صادقی^۲

۱. کارشناس ارشد مشاوره شغلی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
۲. نویسنده مسئول، دکتری مشاوره، دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
Email: A.sadeghi@edu.ui.ac.ir

(صفحات ۲۸۱-۳۰۸)

چکیده

مقاله مستخرج از پایان‌نامه ارشد می‌باشد

هدف: هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی خودارزیابی بنیادین در ارتباط بین شخصیت و انطباق پذیری مسیر شغلی بر دانشجویان دو سال آخر مقطع کارشناسی دانشگاه اصفهان بود. **روش:** روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی بوده که به روش معادلات ساختاری، تحلیل و مدل‌سازی شد. جامعه‌ی آماری، دانشجویان مشغول به تحصیل در دو سال آخر دوره کارشناسی دانشگاه اصفهان، در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ بودند. از این جامعه نمونه‌ای ۴۰۱ نفری به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی متناسب با جنسیت و شاخه تحصیلی مورد بررسی قرار گرفتند. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل مقیاس‌های انطباق‌پذیری مسیرشغلی ساویکاس و پورفیلی (۲۰۱۲)، خودارزیابی بنیادین جاج و دورهام (۲۰۰۳) و پرسشنامه‌ی پنج عاملی بزرگ شخصیت مک کری و کاستا (۲۰۰۴) بود. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که خودارزیابی بنیادین در رابطه‌ی وجدان‌گرایی ($p < 0/001$) و برونگرایی ($p < 0/001$) با انطباق‌پذیری مسیر شغلی، میانجی نسبی محسوب می‌شد؛ درحالی‌که ارتباط انطباق‌پذیری مسیر شغلی با تجربه‌گرایی ($p < 0/005$) و روان‌رنجوری ($p < 0/001$)، غیرمستقیم و با توافق‌پذیری ($p < 0/002$) مستقیم بود و خودارزیابی بنیادین در این سه ارتباط نقش میانجی برعهده نداشت. **نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش حاضر، تأییدی بر اهمیت نقش برونگرایی، وجدان‌گرایی و سازی خودارزیابی بنیادین بر افزایش سطح انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان نزدیک به فراغت از تحصیل می‌باشد؛ در همین راستا، به نظر می‌رسد طراحی برنامه‌هایی به منظور افزایش خودارزیابی بنیادین افراد که منجر به افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی ایشان می‌شود، ضروری است؛ همچنین در طرح‌ریزی این برنامه‌ها، می‌بایست ویژگی‌های پنج عاملی بزرگ شخصیت افراد مورد توجه قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: انطباق‌پذیری مسیرشغلی، خودارزیابی بنیادین، شخصیت، مدل‌سازی معادلات

ساختاری

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۳/۰۱ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۶/۳۱

مقدمه

الگوهای مسیر شغلی^۱ عصر حاضر، روز به روز به سمت متغیر^۲، بی‌مرز، غیرخطی و حتی متلاشی شدن^۳ پیش می‌رود؛ به همین دلیل موفقیت مسیر شغلی افراد، درگرو گسترش توانایی‌های ایشان در جهت انطباق^۴ و راهبری هرچه بهتر و بیشتر رشد شخصی‌شان در زمینه‌های شغلی می‌باشد (هیرسچی^۵، ۲۰۰۹؛ زاچر^۶، ۲۰۱۵)؛ در همین راستا، ساویکاس^۷ (۲۰۰۵) در نظریه‌ی سازه‌گرایی مسیر شغلی^۸ عنوان می‌کند که افراد برای رسیدن به اهداف مسیر شغلی خود در قرن ۲۱، نیازمند سازگاری‌های متعددی از دریچه‌ی خودتنظیمی می‌باشند؛ همچنین، کسانی که به عاملیت رسیده‌اند، به راحتی می‌توانند اهداف خود را پیگیری و به انطباق متناسب برسند؛ در حالت کلی ساویکاس آگاهی نسبت به تغییرات پیش رو در طی مسیر شغلی، آمادگی و باز بودن نسبت به فرصت‌های جدید، گسترش انواع مهارت‌های مورد نیاز و توانایی مدیریت انواع گذارهای عصر حاضر را منتج از انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۹ می‌داند که در لوای آن، افراد می‌توانند به راهبری هرچه بهتر و بیشتر مسیر شغلی‌شان بپردازند و در مقابله با چالش‌های پیش رو از آن بهره ببرند (لی، ایکس یو، یانگ^{۱۰}، ۲۰۲۱؛ راشید، اوکومس، ونگ، حامید، ناواز^{۱۱}، ۲۰۲۰).

انطباق‌پذیری مسیر شغلی، سازه‌ای روانی اجتماعی متشکل از دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد مسیر شغلی است که با تأثیر بر خودتنظیمی، افراد را برای مقابله و کنار آمدن با وظایف، گذارها، آسیب‌های متعدد و تغییرات مرتبط با مسیر شغلی آماده

1. Career pattern

2. Diverse

3. Fragment

4. Adaptation

5. Hirschi, A.

6. Zacher, H.

7. Savickas, M. L.

8. Career construction theory

9. Career adaptability

10. Lee, P. C., Xu, S. T., & Yang, W.

11. Rasheed, M. I., Okumus, F., Weng, Q., Hameed, Z., & Nawaz, M. S.

می‌کند (ساویکاس و پروفیلی^۱، ۲۰۱۲؛ اکامپو، ریس، چن و همکاران^۲، ۲۰۲۰) همچنین به دلیل اثرات مثبتی که بروضعیت اشتغال، خودکارآمدی کاریابی، ادراک تناسب شخص-محیط و پیشگیری از مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی دارد، پیش‌بینی‌کننده‌ی خوبی برای درک چگونگی و کیفیت ورود به دنیای کار یا تغییرات شغلی بوده (جانسون، لوسیانو، ماگیور و همکاران^۳، ۲۰۱۳؛ زاچر، ۲۰۱۵؛ پویاد، ویگنولی، دوسنون و لالمنند^۴، ۲۰۱۲؛ اکبرزاده، عابدی، باغبان، ۱۳۹۸؛ رضایی، شفیع‌آبادی، فلسفی نژاد، ۱۳۹۴) احساس قدرت و رضایت افراد از زندگی را نیز افزایش می‌دهد (هیرسچی، ۲۰۰۹). همچنین، این سازه با افزایش میزان و کیفیت توانایی افراد برای سازگاری با تغییرات جدید محیطی، کمک می‌کند تا برای وظایف نقشی پیش‌بینی شده در دنیای کار و شرایط غیرقابل‌پیش‌بینی و گذارهای ناگهانی آماده شوند و در موقعیت‌های پیچیده، احتمالات بیشتری را ممکن کنند (گینورا، ماگانو، لودی و همکاران^۵، ۲۰۱۸) و به راهبری هرچه بهتر و بیشتر مسیرشغلی شان پردازند؛ لذا افراد با بهره‌بری از انطباق‌پذیری مسیرشغلی، در تمام طول مدت زندگی یاد می‌گیرند که تغییرات و گذارهای مسیرشغلی شان را پیش‌بینی، شرایط و راه‌حل‌های ممکن را کشف و به انتخاب مسیری مبادرت ورزند که منتهی به بهترین تناسب و رشد شخصی شان شود (ساویکاس، ۱۹۹۷).

سودمندی قابل‌توجه انطباق‌پذیری مسیرشغلی، تلاش برای افزایش این سازه در افراد را، تبدیل به یک هدف مرکزی در زمینه‌های شغلی و سازمانی کرده است (ساویکاس و پروفیلی، ۲۰۱۲؛ راشید و همکاران، ۲۰۲۰)؛ همچنین نیاز مداوم به کشف فرآیند شکل‌گیری، حفظ، درک روش‌های غنی‌سازی منابع انطباق‌پذیری مسیرشغلی در

1. Savickas, M. L., & Porfeli, E. J

2. Ocampo, A. C. G., Reyes, M. L., Chen, Y., Restubog, S. L. D., Chih, Y. Y., Chua-Garcia, L., & Guan, P

3. Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J

4. Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O & Lallemand, N

5. Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., & Nota, L

طرح‌ریزی‌های حرفه‌ای (جیانگ^۱، ۲۰۱۷)، توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است. ساویکاس (۲۰۰۵، ۲۰۱۲) در مدل انطباق، انطباق‌پذیری مسیر شغلی را منتج از ویژگی‌های انطباق‌خواهی^۲ که بیانگر تمایلات و آمادگی‌های روان‌شناختی افراد در برخورد با مشکلات، وظایف و موقعیت‌های پیچیده مرتبط با رشد و گذارهای مسیر شغلیست می‌داند. سید جوادین، حسن قلی‌پور، قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۶) نیز با بررسی بیش از ۷۰ مقاله، در ارتباط با عوامل پیش‌بینی‌کننده‌ی انطباق‌پذیری مسیر شغلی، عوامل شخصیتی را موثرترین عامل دانستند؛ همچنین یوسفی (۱۳۹۰) در بررسی همبستگی بین متغیرهای فردی، بین فردی و شناختی-اجتماعی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی، نشان داد که شخصیت، نقش تعیین‌کننده تری در تبیین واریانس انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارد. شخصیت به بیان جزئی ریچاردز و اسمیت^۳ (۲۰۱۳) در واقع همان جنبه‌هایی از رفتار، دیدگاه، عقیده، افکار، اقدامات و احساسات معمول، همیشگی و منحصر به فردی هستند که افراد را در دید خود و دیگران متمایز می‌کند.

در بررسی عوامل شخصیتی موثر بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی، نتایج فراتحلیل رودولف، لاورین، کاتز و زاجر^۴ (۲۰۱۷) بر روی ۹۰ مقاله پیرامون انطباق‌پذیری مسیر شغلی، نشان می‌دهد که ویژگی‌های پنج‌عاملی بزرگ شخصیت و خودارزیابی بنیادین^۵ از جمله عوامل انطباق‌خواهی و پیش‌بینی‌کنندگان انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌باشند؛ در همان سال نیوریترو تراتماناچ^۶، انطباق‌پذیری بالای مسیر شغلی را منتج از ویژگی‌های شخصیتی پایه از جمله ویژگی‌های پنج‌عاملی بزرگ شخصیت و خودارزیابی بنیادین دانستند؛ سایر پژوهشگران نیز از جمله لی، گوان، ونگ و همکاران^۷، ۲۰۱۵؛ صالحی، عابدی، نیلفروشان و باغبان، ۱۳۹۳، سطوح بالای برونگرایی، تجربه‌گرایی،

1. Jiang, Z

2. Adaptivity

3. Richards, J. C., & Schmidt, R. W

4. Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H

5. Core self-evaluation

6. Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E

7. Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P..... & Fang, Z

وجدان گرایی، توافق پذیری و ثبات عاطفی و خودارزیابی بنیادین را با سطح بالای انطباق پذیری مسیر شغلی، معنادار اعلام کرده‌اند. زاچر (۲۰۱۴)؛ راسیر، زکا، استافرو همکاران^۱ (۲۰۱۲)؛ ون ویان، کله، کوئن و درایز^۲ (۲۰۱۲) نیز برون‌گرایی، تجربه گرایی، وجدان گرایی و خودارزیابی بنیادین بالا را نشانگرهای انطباق خواهی بالا و روان رنجوری را نشانگر انطباق خواهی پایین دانسته و عنوان کردند که ویژگی‌های انطباق خواهی با انطباق پذیری مسیر شغلی، رابطه‌ی مثبت و معناداری دارند.

خودارزیابی بنیادین، شالوده‌ای از ۴ ویژگی شخصیتی عزت نفس، خودکارآمدی عمومی، پایداری عاطفی و مرکز کنترل است که بیانگر باوری هسته‌ای و اساسی افراد، پیرامون ارزشمندی، شایستگی و صلاحیت‌هایشان می‌باشد؛ افرادی که خود پنداره‌ی مثبتی دارند، بر جنبه‌های مثبت خود متمرکزند (پایداری عاطفی)، خود را ارزشمند (عزت نفس)، در برخورد با مسائل و مشکلات مختلف، توانا (خودکارآمدی) و مسئول (مرکز کنترل) اتفاقات پیرامون خویش می‌بینند (لا، وانگ و مبلی^۳، ۱۹۹۸) و شالوده‌ی عوامل مذکور، با تأثیر بردغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد مسیر شغلی افراد، منجر به افزایش انطباق پذیری مسیر شغلی ایشان می‌شود (زاچر، ۲۰۱۴؛ رودولف و همکاران، ۲۰۱۷؛ نیوریترو تراتماتاج، ۲۰۱۷). ویژگی‌های پنج عاملی بزرگ شخصیت نیز، بیانگر میزان روان رنجوری، برون‌گرایی، وجدان گرایی، توافق پذیری و تجربه گرایی افراد است که به وسیله‌ی آن‌ها، می‌توان شمایی از تمایلات ایشان در سطح رفتار، نوع تعاملات بین فردی و دامنه‌ی گسترده‌ای از صفات و رفتارها و عملکردهای شغلی فرد را پیش‌بینی کرد (مک کری و کاستا^۴، ۱۹۹۱، ص ۲۲۸).

بررسی پیشینه پژوهشی مذکور، به خوبی بیان می‌کنند خودارزیابی بنیادین و ویژگی‌های پنج عاملی بزرگ شخصیت هر دو از عوامل انطباق خواهی و پیش‌بینی‌کننده‌های خوبی برای انطباق پذیری مسیر شغلی می‌باشند (ون درهرست،

1. Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. -P
2. Van Vianen, A. E. M., Klehe, U. -C., Koen, J., & Dries, N
3. Law, K. S., Wong, C. S., & Mobley, W. M
4. McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr

کله، هدیج‌دان^۱، ۲۰۱۷؛ هیرسچی، هرمن، کلرا^۲، ۲۰۱۵ و گوان و همکاران، ۲۰۱۷؛ رودولف و همکاران، ۲۰۱۷؛ نیوریترو تراتما‌تاچ، ۲۰۱۷؛ پررا و مکیلوئن، ۲۰۱۷^۳؛ در غالب پژوهش‌های بررسی شده توسط محقق نیز ارتباط خودارزیابی بنیادین و ویژگی‌های پنج عاملی بزرگ شخصیت چه به صورت جداگانه و چه توأمان، در قالب متغیرهای انطباق خواهی و در نقش پیش‌بینی‌کننده با انطباق‌پذیری مسیر شغلی بررسی شده‌اند؛ با این وجود، در سال ۲۰۱۷ گوان و همکاران برای اولین بار در پژوهش خود، به بررسی سازوکار متغیرهای انطباق خواهی در ارتباط با انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرداختند. ایشان معتقدند فهم صحیح تر روابط و سلسله‌مراتب نقشی بین متغیرهای انطباق خواهی در ارتباط با انطباق‌پذیری مسیر شغلی، می‌تواند به اساتید و مشاوران برای اولویت‌های طرح ریزی مداخلات و فعالیت‌های در جهت بهبود شخصی کمک کند؛ لذا از دید ایشان گسترش یک مدل تلفیقی و یک دید سیستماتیک از ترکیبات انطباق خواهی ضروری به نظر می‌رسد و به پژوهشگران توصیه می‌کنند در پژوهش‌هایی که در بستر رابطه‌ی انطباق‌پذیری مسیر شغلی با ویژگی‌های انطباق خواهی است، به شناسایی جایگاه سلسله‌مراتبی نقش متغیرهای پیش‌بینی‌کننده (انطباق خواهی) نیز توجه کنند.

پیرو این مطلب، جهت بررسی و فهم سلسله‌مراتب نقشی بین متغیرهای انطباق خواهی خودارزیابی بنیادین و پنج عاملی بزرگ شخصیت، به پژوهش‌های بسیاری بر می‌خوریم که از همبستگی و ویژگی‌های پنج عاملی بزرگ شخصیت و خودارزیابی بنیادین گزارش می‌کنند برای مثال جاج، ارز، بونو، تورسن^۴ (۲۰۰۳)، رایینز، تریسی، تریسنیوسکی و همکاران^۵ (۲۰۰۱) و بیپ^۶ (۲۰۱۰) عنوان می‌کنند که روان‌رنجوری، همبستگی منفی، قوی و معنادار و برون‌گرایی و وجدان‌گرایی، همبستگی معنادار، مثبت و متوسط تا شدید با خودارزیابی بنیادین برقرار می‌کنند. گوان و همکاران (۲۰۱۷) نیز از ارتباط منفی

1. Van der Horst, A. C., Klehe, U. C., & Van der Heijden, B. I
2. Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C
3. Perera, H. N., & McIlveen, P
4. Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E. and Thoresen, C.J
5. Robins, R. W., Tracy, J. D., Trzesniewski, K., Potter, J., & Gosling
6. Bipp, T

خودارزیابی بنیادین با روان رنجوری و ارتباط مثبت آن با وجدان گرایی گزارش می دهند. از طرف دیگر، چارچوب انگیزشی دور و نزدیک^۱ (باریک و مانت^۲، ۲۰۰۵؛ کانفر^۳، ۱۹۹۲) ویژگی های پنج عاملی بزرگ شخصیت را جزئی صفات دور^۴ (عوامل درونی) می داند و خودارزیابی بنیادین را جزئی صفات نزدیک^۵ (عوامل بیرونی) به حساب می آورد و عنوان می کند که صفات دور (ویژگی های پنج عاملی بزرگ شخصیت)، تاثیرات خود بر رفتارهای مرتبط با حیطه های شغلی (در اینجا انطباق پذیری مسیر شغلی) افراد را با تأثیر بر صفات نزدیک (خودارزیابی بنیادین) که محرکات حالات انگیزشی محسوب می شوند، نمایان می کنند؛ بنابراین، با توجه به اینکه به نظر می رسد می توان ویژگی های پنج عاملی بزرگ شخصیت را به خوبی پیش بینی کننده ی خودارزیابی بنیادین و زیرمقیاس های آن (رایینزو همکاران، ۲۰۰۱؛ بونو و جاج^۶، ۲۰۰۳، گوان و همکاران، ۲۰۱۷؛ حسینی، نجفی، محمدی فر، ۱۳۹۸؛ وشیشث، کاشال و وشیشث^۷، ۲۰۲۱) دانست و نظر به اینکه ویژگی های پنج عاملی بزرگ شخصیت و خودارزیابی بنیادین پیش بینی کننده ی انطباق پذیری مسیر شغلی می باشند (پرا و مکیلوئن، ۲۰۱۷؛ لی و همکاران، ۲۰۱۵؛ نیوریترو و تراماتاچ، ۲۰۱۷؛ رودولف و همکاران، ۲۰۱۷، راسیرو و همکاران، ۲۰۱۲؛ ون ویان و همکاران، ۲۰۱۲؛ زاچر، ۲۰۱۴)، به نظر می رسد مسیر ارتباط ویژگی های پنج عاملی بزرگ شخصیت با انطباق پذیری مسیر شغلی، توسط خودارزیابی بنیادین) به عنوان میانجی (تبیین می شود. بنابراین با توجه به نتایج و پیشنهادات گوان و همکاران (۲۰۱۷) مبنی بر اینکه در غالب پژوهش ها سلسله مراتب نقشی متغیرهای انطباق خواهی در ارتباط با انطباق پذیری مسیر شغلی مورد بررسی قرار نگرفته اند و نظر به اینکه میزان چگونگی معناداری ابعاد مختلف شخصیت با انطباق پذیری مسیر شغلی در بافت کشورهای مختلف متفاوت است (ون ویان و همکاران، ۲۰۱۲؛ لی و همکاران، ۲۰۱۵؛

1. Distal-proximal framework of motivation

2. Barrick, M. R., & Mount, M. K

3. Kanfer, R

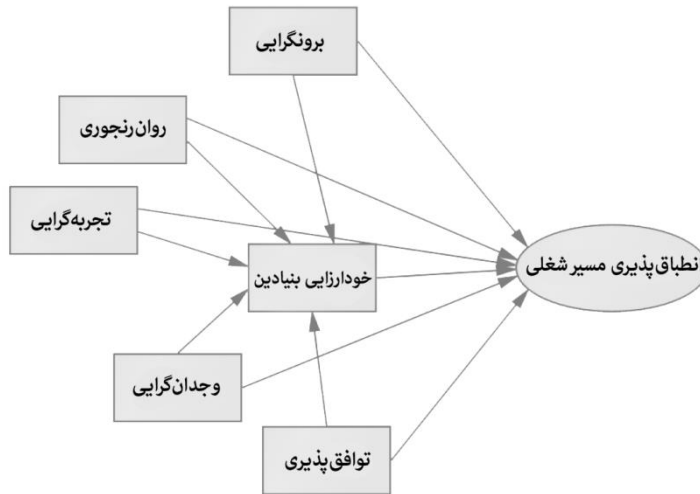
4. Distal traits

5. Proximal traits

6. Bono, J. E., & Judge, T. A

7. Vashisht, S., Kaushal, P., & Vashisht, R

زاچر، ۲۰۱۴؛ کنکالوو همکاران^۱، ۲۰۲۱) و همچنین عدم بررسی سلسله مراتب نقشی متغیرهای خودارزیابی بنیادین و پنج عاملی شخصیت در بافت جامعه‌ی ایرانی، انجام پژوهش حاضر، باهدف تعیین رابطه‌ی بین ویژگی‌های پنج عاملی بزرگ شخصیت و انطباق‌پذیری مسیر شغلی با نقش میانجی خودارزیابی بنیادین ضروری به نظر می‌رسد؛ در همین راستا، فرضیه‌ی پژوهش، عبارت است از: خودارزیابی بنیادین، میانجی رابطه‌ی بین ویژگی‌های پنج عاملی بزرگ شخصیت و انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌باشد. مدل مفهومی پژوهش حاضر، در شکل (۱) نمایش داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش

مطالعه‌ی حاضر یک پژوهش همبستگی بود که با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری انجام شد. جامعه‌ی مورد بررسی، کلیه‌ی دانشجویان دو سال آخر مشغول به تحصیل دوره کارشناسی در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ در کلیه‌ی دانشکده‌های دانشگاه اصفهان بودند. حجم کل جامعه، ۲۶۸۳ نفر بود و حجم نمونه با مراجعه به جدول

1. Gonçalves, A. P., Martins, G. H., Salvador, A. P., Machado, G. M., Carvalho, L. D. F., & Ambiel, R. A. M

کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) حداقل ۳۳۸ نفر برآورد شد. با توجه به نمونه‌گیری پژوهش حاضر که به صورت تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم زیرگروه‌های آموزشی و جنسیت بود، تعداد نمونه‌ای برخی زیرگروه‌ها بسیار کم و کفایت نمی‌کرد؛ لذا پس از افزایش تعداد نمونه‌ای مذکور، حجم نمونه‌ی مورد بررسی به تعداد ۴۰۸ نفر رسید و با در نظر گرفتن ۱۰ درصد ریزش، ۴۴۰ پرسشنامه بین دانشجویان توزیع شد که از این میان ۳۹ پرسشنامه مخدوش (نیمه کامل شده، چند دست خطه و انتخاب گزینه‌ی یکسان در همه‌ی سؤالات) و ۴۰۱ پرسشنامه وارد مرحله‌ی تحلیل گردید. معیار ورود به پژوهش، سال ورود (۹۳-۹۴ و ۹۴-۹۵)، ترم تحصیلی (حداقل ترم ۵)، مقطع (کارشناسی) و معیار خروج، مخدوش بودن پرسشنامه بود. جدول (۱) تعداد نمونه، به تفکیک جنسیت و زیرگروه آموزشی را نشان می‌دهد.

جدول ۱. پراکندگی نمونه، به تفکیک جنسیت و زیرگروه آموزشی

زیرگروه آموزشی	زن	مرد	کل	درصد فراوانی
علوم انسانی	۱۶۷	۴۱	۲۰۸	۵۱
فنی و مهندسی	۴۶	۶۸	۱۱۴	۲۸
علوم پایه	۵۲	۳۴	۸۶	۲۲
کل	۲۶۵	۱۴۳	۴۰۸	۱۰۰

ابزارهای پژوهش

با توجه به فرضیه‌ی پژوهش و به منظور سنجش ویژگی‌های مورد نیاز شرکت کنندگان، مقیاس‌های انطباق‌پذیری مسیرشغلی، خودارزیابی بنیادین و پرسشنامه‌ی پنج عاملی بزرگ شخصیت و یک فرم پرسش از ویژگی‌های دموگرافیک آزمودنی‌ها مورد استفاده قرار گرفت.

مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی^۲: این مقیاس، به سرپرستی مارک ال ساویکاس

1. Krejcie, R. V., & Morgan, D. W
2. Career Adapt-Ability Scale

ساخته شده (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲) و چهار بعد دغدغه (سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶)، کنترل (سؤالات ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲)، کنجکاوی (سؤالات ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸) و اعتماد مسیر شغلی (سؤالات ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴) را اندازه‌گیری می‌کند. پاسخگویی، در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (بسیار زیاد=۵ تا بسیار کم=۱) انجام می‌شود؛ ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) متوسط ضریب آلفای کرونباخ بین ۱۳ کشور جهان را برای کل مقیاس، ۰/۹۲ و برای زیرمقیاس‌های دغدغه، ۰/۸۳، کنترل، ۰/۷۴، کنجکاوی، ۰/۷۹ و اعتماد، ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. روایی همگرا و پایایی فرم فارسی این پرسشنامه توسط نیلفروشان و سلیمی^۱ (۲۰۱۶)، بررسی شده است. در حیطه‌ی روایی همگرا، پرسشنامه‌ی انطباق‌پذیری مسیر شغلی، همبستگی معناداری با پرسشنامه‌های آرزوهای مسیر شغلی، رفتارهای اکتشافی مسیر شغلی، تصمیم‌گیری مسیر شغلی و رضایت مسیر شغلی داشته است (نیلفروشان، سلیمی، ۲۰۱۶). همچنین در حیطه‌ی پایایی، مقدار آلفای کرونباخ برای دغدغه، ۰/۷۱، کنترل، ۰/۷۹، کنجکاوی، ۰/۸۴، اعتماد، ۰/۸۶ و کل پرسشنامه، ۰/۹۲ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس، ۰/۸۷ و برای زیرمقیاس‌های دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۵۵، ۰/۸۰ و ۰/۷۹ به دست آمده‌است.

مقیاس خودارزیابی بنیادین^۲: این مقیاس ۱۲ گویه‌ای توسط جاج و دورهام (۲۰۰۳)، ساخته شده است و با طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً موافقم=۵ تا اصلاً موافق نیستم=۱) خودارزیابی بنیادین افراد را بر پایه‌ی عزت نفس، مرکز کنترل، ثبات هیجانی و خودکارآمدی عمومی می‌سنجد. گویه‌های زوج به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند و نمره‌ی حاصل از جمع نمرات سؤالات ۱ تا ۱۲، بدست می‌آید که از ۱۲ تا ۶۰ تغییر می‌کند. زاچر (۲۰۱۴) از طریق آلفای کرونباخ، پایایی این مقیاس را ۰/۸۷ گزارش کرده است. فرم فارسی این مقیاس توسط صاحبی (۱۳۹۶) ترجمه و پایایی آن با استفاده از آلفای

کرونباخ، ۸۱/۰ گزارش شده است. نعمت طاووسی و اکبرزاده حوری (۱۳۹۲) روایی همگرای زیرمقیاس‌های عزت نفس، روان رنجوری و خودکارآمدی را با مقیاس رضایت شغلی و بهزیستی عاطفی به ترتیب با ضرایب (۰/۲۶۴، ۰/۳۷۷، -۰/۲۷۰) برای همبستگی با رضایت شغلی و ضرایب (۰/۲۷۶، ۰/۲۹۲، ۰/۲۴۱-) برای بهزیستی عاطفی گزارش داده‌اند. همبستگی در پژوهش حاضر نیز، آلفای کرونباخ، ۰/۸۴ به دست آمد.

فرم کوتاه پرسشنامه‌ی پنج عاملی بزرگ شخصیت^۱ (NEO-FFI): به منظور سنجش این متغیر، از فرم کوتاه ۶۰ گویه‌ای پرسشنامه‌ی پنج عاملی شخصیت نئو (مک کری و کاستا، ۲۰۰۴) استفاده شد. مک کری و کاستا (۲۰۰۴) برای بررسی روایی (NEO-FFI) هم‌زمان از مقیاس (NEO PI-R) استفاده کرده و به ترتیب ضرایب روایی ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۴، ۰/۷۱ و ۰/۷۷ را برای عوامل روان رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌گرایی، توافق‌پذیری و وجدان‌گرایی گزارش کردند. پایایی بازآزمایی دو هفته‌ای (NEO-FFI) نیز برای پنج مقیاس از ۸۶/۰ تا ۹۰/۰ متغیر بوده است. کشاورز، موسوی و جلالی (۱۳۹۳) نیز در پژوهش بردانشجویان میزان آلفای کرونباخ (پایایی) را، به ترتیب برای عوامل وجدان‌گرایی، توافق‌پذیری، تجربه‌گرایی، برون‌گرایی و روان رنجوری ۰/۸۳، ۰/۹۰، ۰/۸۸، ۰/۸۹، ۰/۸۰ گزارش کردند. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس‌های روان رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌گرایی، توافق‌پذیری و وجدان‌گرایی به ترتیب ۰/۶۵، ۰/۷۸، ۰/۵۴، ۰/۵۸ و ۰/۸۰ به دست آمد. خانی پور (۱۳۹۰) در بررسی روایی همگرای فرم کوتاه پرسشنامه، همبستگی بین مقیاس‌های این پرسشنامه با چهار بعد سنخ‌نمای مایرز - بریگز به جز مقیاس متفکر - احساسی را از نظر آماری معنادار اعلام کرده.

شیوه اجرای پژوهش

پس از دریافت اطلاعات مربوطه از دفتر حراست دانشگاه اصفهان و برآورد حجم نمونه، تعداد دانشجویان مورد نیاز به تفکیک جنسیت و شاخه‌ی تحصیلی (علوم

انسانی، فنی مهندسی، علوم پایه) مشخص شد. پرسشنامه‌ها (اوایل بهمن-اواخر فروردین) در بازه‌ی سه ماه و طی ۳۰ روز، توزیع و پژوهش اجرا شد: به صورتی که پس از حضور در دانشکده‌های مربوطه و انتخاب کلاسی به صورت تصادفی، کسب اجازه و هماهنگی با استاد مربوطه، قبل یا پس از پایان کلاس، به تشریح موضوع، ضرورت پژوهش و توزیع پرسشنامه‌ها بین دانشجویان پرداخته می‌شد. کلیه‌ی ملاحظات اخلاقی نسبت به شرکت کنندگان رعایت گردیده از جمله اینکه به ایشان اطمینان داده می‌شد که هیچ گونه افشا و استفاده‌ی غیرپژوهشی نسبت به اطلاعات ایشان صورت نمی‌گیرد. هیچ گونه اجباری در تکمیل پرسشنامه‌ها نبود و دانشجویان به راحتی می‌توانستند از پاسخ دادن انصراف دهند. همچنین به منظور تشکر و ایجاد انگیزه از دانشجویان همگی در کارگاهی رایگان، پیرامون عوامل مؤثر بر چگونگی ورود به بازار کار، ثبت نام شدند؛ این روند تا پر شدن کامل حجم نمونه ادامه داشت. در پایان، چگونگی روابط بین متغیرها در قالب یک مدل معادلات ساختاری بررسی شد.

یافته‌ها

داده‌های حاصل از این پژوهش، با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 23 و AMOS 23 با بهره‌گیری از روش‌های تحلیل آمار توصیفی و معادلات ساختاری، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در جدول (۲) و (۳) پیش فرض‌های آزمون آورده شده، در جدول (۴) ضریب همبستگی بین متغیرها، میانگین و انحراف استاندارد گزارش شده و شاخص‌های کلی برازش مدل نهایی نیز در جدول (۵) ارائه شده‌اند.

جدول ۲. بررسی نرمالیتی متغیرها

نام متغیر	کجی	کشیدگی
برونگرایی	-۰/۱۶۱	-۰/۴۷۴
تجربه گرایی	۰/۲۰۴	۰/۲۰۹
وجدان گرایی	-۰/۱۹۲	-۰/۱۵۶

نام متغیر	کجی	کشیدگی
روان رنجوری	۰/۰۸۶	-۰/۱۰۷
توافق پذیری	-۰/۲۴۸	۰/۱۰۲
خودارزیابی بنیادین	۰/۳۲۴	۰/۱۳۲
C4	-۰/۵۳۱	۰/۹۰۰
C3	-۰/۱۷۱	-۰/۱۴۱
C2	-۰/۵۶۴	۰/۸۷۱
C1	-۰/۵۱۰	۱,۴۱۷
مقدار قابل قبول	-۳ < کجی < ۳	-۱۰ < کشیدگی < ۱۰

جدول ۳. ضرایب شاخص تحمل و تلورانس برای تشخیص هم خطی

متغیر مستقل	VIF	Tolerance
N	۲/۲۰۱	۰/۴۵۴
E	۱/۷۰۷	۰/۵۸۶
O	۱/۰۸۷	۰/۹۲۰
A	۱/۴۴۰	۰/۶۹۴
C	۱/۶۲۱	۰/۶۱۷
مقدار مطلوب	$۱ < VIF < ۲/۵$	$۰/۴ < Tolerance < ۱$

جدول ۴. میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی بین متغیرها

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	میانگین	انحراف استاندارد
۱. روان رنجوری												۳۵/۰۳	۶/۳۰
۲. بیرونگرایی	۰/۵۱											۴۰/۹۳	۶/۹۷
۳. تجربه گرایی	۰/۰۹	۰/۲۱										۴۰/۴۷	۵/۲۸
۴. توافق پذیری	۰/۴۸	۰/۴۷	۰/۰۱									۳۹/۶۹	۵/۳۸
۵. وجدان گرایی	۰/۵۱	۰/۴۳	۰/۰۷	۰/۲۹								۴۳/۳۰	۶/۶۰

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	میانگین	انحراف استاندارد
۶. خودارزیابی بنیادین	۰/۶۷	۰/۴۵	۰/۰۱	۰/۳۷	۰/۵۸	۱						۳۹/۵۲	۷/۰۷
۷. دغدغه	۰/۳۱	۰/۳۸	۰/۱۱	۰/۰۸	۰/۵۵	۰/۴۶	۱					۲۳/۲۸	۳/۴۸
۸. کنترل	۰/۴۶	۰/۴۸	۰/۱۱	۰/۲۵	۰/۵۰	۰/۵۹	۰/۵۶	۱				۲۲/۴۶	۳/۵۲
۹. کنجکاو	۰/۳۰	۰/۴۰	۰/۱۹	۰/۱۳	۰/۴۸	۰/۴۰	۰/۵۴	۰/۵۵	۱			۲۱/۹۶	۳/۸۷
۱۰. اعتماد	۰/۴۰	۰/۴۴	۰/۰۶	۰/۲۱	۰/۵۸	۰/۶۲	۰/۵۹	۰/۶۱	۰/۶۴	۱		۲۲/۶۳	۳/۸۶
۱۱. انطباق پذیری	۰/۴۴	۰/۵۱	۰/۱۴	۰/۲۰	۰/۶۵	۰/۶۱	۰/۸۰	۰/۸۱	۰/۸۳	۰/۸۶	۱	۹۰/۳۰	۱۲/۲۵

* (p < ۰/۰۰۱) ** (p < ۰/۰۱)

جدول ۵. شاخص‌های کلی برازش مدل پژوهش

شاخص‌ها		مطلق		تطبیقی			مقتصد		
مدل	CMIN	AGFI	DF	GFI	NPARI	CFI	NFI	CMIN/DF	RMSEA
	۲۸/۶۲	۰/۹۱	۲۰	۰/۹۷	۳۵	۰/۹۷	۰/۹۶	۳/۱۱	۰/۰۷۶
مقدار قابل قبول	متناسب با مدل	بیش از ۰/۸۰	متناسب با مدل	بیش از ۰/۹۰	متناسب با مدل	بیش از ۰/۹۰	بیش از ۰/۹۰	کمتر از ۵	کمتر از ۰/۰۸

* کمتر از ۰/۰۰۱

با توجه به مقدار مقادیر قابل قبول برای شاخص‌های مطلق، تطبیقی و مقتصد (شوماخر و لومکس^۱، ۱۳۸۸) و با توجه به اینکه میرز، گامست و گرازینو^۲ (۲۰۱۶) گزارش مقادیر NFI، CFI، RMSEA و CMIN را بسیار مهم می‌دانند؛ لذا گزارش برازش‌های مدل مفروض، حکایت از قابل قبول بودن مدل دارند. در جدول (۶) ضرایب مسیر، نسبت بحرانی و سطح معناداری آن‌ها در جدول (۷) اثر کلی، اثر میانجی و اثر مستقیم مربوط به مدل مفروض و نهایتاً مدل معادلات ساختاری پژوهش، در شکل (۲) ارائه شده است.

1. Schumacher & Lumx
2. Meyers, L. S., & Gamst, G. 8c Guarino, AJ

جدول ۶. ضرایب مسیر مربوط به مدل مفروض

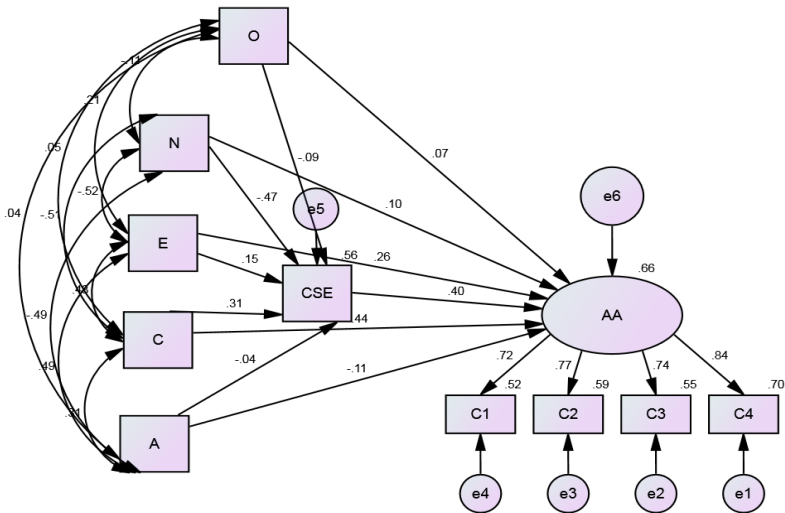
رابطه	ضریب استاندارد مسیر	نسبت بحرانی	سطح معناداری
توافق پذیری ===» ارزیابی بنیادین خویشتن	-۰/۰۳۶	-۰/۸۵	۰/۳۹
وجدان گرایی ===» ارزیابی بنیادین خویشتن	۰/۳۱	۷/۴۳	۰/۰۰۱
برونگرایی ===» ارزیابی بنیادین خویشتن	۰/۱۵	۳/۲۴	۰/۰۰۱
روان رنجوری ===» ارزیابی بنیادین خویشتن	-۰/۴۷	-۱۰/۱۷	۰/۰۰۱
تجربه گرایی ===» ارزیابی بنیادین خویشتن	-۰/۰۹	-۲/۴۹	۰/۰۱۳
توافق پذیری ===» انطباق پذیری مسیر شغلی	-۰/۱۱	-۲/۴۰	۰/۰۱۶
وجدان گرایی ===» انطباق پذیری مسیر شغلی	۰/۴۴	۸/۸۰	۰/۰۰۱
برونگرایی ===» انطباق پذیری مسیر شغلی	۰/۲۶	۵/۳۲	۰/۰۰۱
روان رنجوری ===» انطباق پذیری مسیر شغلی	۰/۱۰	۱/۷۸	۰/۰۰۸
تجربه گرایی ===» انطباق پذیری مسیر شغلی	۰/۰۷	۱/۷۱	۰/۰۰۸
ارزیابی بنیادین خویشتن ===» انطباق پذیری مسیر شغلی	۰/۴۰	۶/۹۷	۰/۰۰۱

جدول ۷. اثر کلی، اثر میانجی و اثر مستقیم

متغیر مستقل	متغیر وابسته	اثر کلی (c)	اثر میانجی (a.b)	اثر مستقیم (c')	نتیجه آزمون
روان رنجوری	انطباق پذیری مسیر شغلی	-۰/۰۹	*-۰/۱۰	۰/۱۰	تأثیر غیر مستقیم
برونگرایی	انطباق پذیری مسیر شغلی	*۰/۳۲	*۰/۰۳	*۰/۲۶	نقش میانجی نسبی خودارزیابی بنیادین
تجربه گرایی	انطباق پذیری مسیر شغلی	۰/۰۳	***-۰/۰۲	۰/۰۷	تأثیر غیر مستقیم
توافق پذیری	انطباق پذیری مسیر شغلی	-۰/۱۲۵ **	-۰/۰۱	** -۰/۱۱	تأثیر مستقیم
وجدان گرایی	انطباق پذیری مسیر شغلی	*۰/۵۶	*۰/۰۶	*۰/۴۴	نقش میانجی نسبی خودارزیابی بنیادین

* (p < ۰/۰۰۱) **, (p < ۰/۰۲) **, (p < ۰/۰۵) *

همان طور که در جدول (۷) مشاهده می شود، در ستون اثر کلی، همه‌ی متغیرهای مستقل به جز تجربه گرایی و روان رنجوری، با انطباق پذیری مسیر شغلی رابطه‌ی معناداری برقرار کرده‌اند. ضریب تأثیر برونگرایی، توافق پذیری، وجدان گرایی بر انطباق پذیری مسیر شغلی به ترتیب $(\gamma=0/32, p < 0/001)$ ، $(\gamma=-0/125, p < 0/02)$ و $(\gamma=0/56, p < 0/001)$ می باشد. در ستون مربوط به اثر میانجی، برونگرایی به صورت $(\gamma=0/03, p < 0/001)$ معنادار است و اثر مستقیم آن نیز بر انطباق پذیری مسیر شغلی در حضور میانجی به صورت $(\gamma=0/26, p < 0/001)$ معنادار شده، لذا خودارزیابی بنیادین میانجی نسبی ارتباط برونگرایی و انطباق پذیری مسیر شغلی است. در تحلیل توافق پذیری، ضریب تأثیر آن بر انطباق پذیری مسیر شغلی، در ستون اثر میانجی، غیر معنادار می باشد، لذا ارتباط این متغیر با انطباق پذیری مسیر شغلی مستقیم و به صورت $(\gamma=0/125, p < 0/02)$ است. ضریب تأثیر متغیر مستقل وجدان گرایی بر انطباق پذیری مسیر شغلی در ستون اثر میانجی $(\gamma=0/06, p < 0/001)$ معنادار بوده و ارتباط آن با انطباق پذیری مسیر شغلی در حضور میانجی نیز به صورت $(\gamma=0/44, p < 0/001)$ معنادار است. لذا خودارزیابی بنیادین، میانجی نسبی بین وجدان گرایی و انطباق پذیری مسیر شغلی می باشد. از طرفی روان رنجوری و تجربه گرایی با انطباق پذیری مسیر شغلی در ستون اثر کلی غیر معنادار بود ولی در حضور میانجی به ترتیب به صورت $(\gamma=-0/10, p < 0/001)$ و $(\gamma=-0/02, p < 0/05)$ با انطباق پذیری مسیر شغلی رابطه‌ی معناداری به صورت غیر مستقیم برقرار کرده‌اند شکل (۲) مدل پژوهش را نمایش می دهد.



شکل ۲. مدل پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی خودارزیابی بنیادین در ارتباط بین ویژگی‌های پنج عاملی بزرگ شخصیت و انطباق‌پذیری مسیر شغلی بود که به صورت کمی و در قالب مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. نتایج به دست آمده، حاکی از نقش میانجی نسبی خودارزیابی بنیادین در ارتباط بین برون‌گرایی و وجدان‌گرایی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌باشد. همچنین ارتباط بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با متغیرهای روان‌رنجوری و تجربه‌گرایی غیرمستقیم و ارتباط آن با توافق‌پذیری مستقیم گزارش شد و خودارزیابی بنیادین در این دو ارتباط نقش میانجی نداشت. یافته‌های حاضر با نتایج پژوهش‌های گوان و همکاران، ۲۰۱۷؛ ون ویان و همکاران، ۲۰۱۲؛ زاچر (۲۰۱۴)، نیوتیترترات ماتاچ، ۲۰۱۷، ردولف و همکاران، ۲۰۱۷ و نیلفروشان و سلیمی، ۲۰۱۶ همسو می‌باشد.

بسیاری از پژوهش‌های پیشین رابطه‌ای منفی و اندک بین روان‌رنجوری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی گزارش می‌کنند (لی و همکاران، ۲۰۱۵؛ صالحی و همکاران

۱۳۹۳ و گوان و همکاران (۲۰۱۷) و برخی نیز مدعی اند که روان رنجوری با تأثیر منفی بر زیر مقیاس های کنترل و اعتماد مسیر شغلی موجب کاهش سطح انطباق پذیری مسیر شغلی افراد می شود (ون ویان، کله، کوئن، درایز، ۲۰۱۲)؛ با این حال، برای سنجش عملکرد افراد نباید صرفاً به میزان روان رنجوری آن ها بسنده کرد (رابرتز و هوگان^۱، ۲۰۰۱)؛ چه آنکه سنجش روان رنجوری در ویژگی های پنج عاملی بزرگ شخصیت، کاملاً عملیاتی و مبتنی بر اختلالات و آسیب هایی است که مرکزیت اکثر آن ها اضطراب می باشد (جاج و بونو^۲، ۲۰۰۱)؛ در صورتی که عملکرد افراد می تواند و رای اضطراب ها و بیماری های روان تنی شان صورت پذیرد (رابرتز و هوگان، ۲۰۰۱). در پژوهش حاضر نیز روان رنجوری، با انطباق پذیری مسیر شغلی رابطه ی مستقیم و معناداری ندارد ولی به صورت غیرمستقیم، با تأثیر منفی بر خودارزیابی بنیادین، موجب کاهش سطح انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان در معرض فراغت از تحصیل (گذار دانشگاه به کار) می گردد. با توجه به اینکه ون ویان و همکاران (۲۰۱۲) نیز در نتیجه پژوهش خود، رابطه ی معناداری بین سطح انطباق پذیری مسیر شغلی و سلامت روانی عمومی^۳ افراد نیافتند، می توان گفت که احتمالاً روان رنجوری، به تنهایی نمی تواند پیش بینی کننده ی میزان انطباق پذیری مسیر شغلی افراد باشد؛ تنها می توان احتمال داد روان رنجورانی که ارزیابی بالایی از توانایی ها، صلاحیت ها و ارزشمندی خود ندارند، سطح پایین تری از انطباق پذیری مسیر شغلی را تجربه کنند؛ به طور کلی روان رنجوری، با تأثیر منفی بر عزت نفس (رابینز و همکاران، ۲۰۰۱) و خودکارآمدی، موجب کاهش خودارزیابی بنیادین افراد شده (بیپ، ۲۰۱۰) و از آن طریق بر انطباق پذیری مسیر شغلی تأثیر منفی می گذارد (گوان و همکاران، ۲۰۱۷). در واقع روان رنجوری، با کاهش ارزیابی دانشجویان از توانایی ها و شایستگی هایشان، موجب جلوگیری از گسترش توانایی های انطباق خواهی ایشان

1. Roberts, B. W., & Hogan, R. E
 2. Judge, T. A., & Bono, J. E
 3. General mental ability

شده و سبب کاهش سطح انطباق‌پذیری مسیر شغلی ایشان می‌گردد. لذا از آن جایی که انطباق‌پذیری مسیر شغلی سازه‌ای اساسی برای آمادگی برای عبور موفق از گذارهای مسیر شغلی عنوان شده (ساویکاس، ۲۰۱۳)، روان‌رنجوری موجب کاهش سطح انطباق‌پذیری مسیر شغلی شده و ممکن است موجب طولانی‌تر و غیررضایتمندانه شدن فرآیند ورود دانشجویان نزدیک به فراغت، به بازار کار شود.

در بعد برون‌گرایی، گرمی، معاشرتی بودن، جمع‌گرایی، تمایل به رفتارهای شبکه‌ای و ارتباط زیاد^۱ (ون هوی، ون هوف و لیونس^۲، ۲۰۰۹) سرمایه‌ها و شبکه‌ی اجتماعی وسیعی برای دانشجویان برون‌گرا فراهم می‌کند و باعث می‌شود که ایشان بیشتر در جریان اطلاعات قرار بگیرند (بای، دریدر، اکل و همکاران^۳، ۲۰۱۴)؛ از طرف دیگر، می‌توان برون‌گرایی را ویژگی مؤثر بر رفتارهای بین فردی دانشجویان دانست که در مواقع گذار و بحران (حین فراغت از تحصیل و ورود به بازار کار) توسط سرمایه‌ها و شبکه‌ی اجتماعی ایشان، به روند جستجو و دریافت حمایت کمک می‌کند (سویکرت، روزنترتر، هیتنر، ماشراش^۴، ۲۰۰۲)؛ و باعث درگیری بیشتر در طرح‌ریزی (راجرز و کرید^۵، ۲۰۱۱) و مکاشفه‌ی مسیر شغلی (رید، براچ و هاس^۶، ۲۰۰۴) شده و با افزایش دغدغه مسیر شغلی، کنترل مسیر شغلی و بهبود شیوه‌های مقابله با استرس به افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان و ورود به بازار کار، کمک می‌کند (ون ویان و همکاران، ۲۰۱۲). همچنین برون‌گرایان، به دلیل روحیه‌ی اجتماعی، فعالیت بالا، مدعی و مثبت بودن، معمولاً ارزیابی بالایی از شایستگی‌ها و توانایی‌های خود دارند (مک کری و کاستا، ۱۹۹۲)؛ لذا از طریق خودارزیابی بنیادین نیز مسیر رسیدن به انطباق‌پذیری مسیر شغلی را طی می‌کنند (گوان و همکاران، ۲۰۱۷). در واقع سطح بالای برون‌گرایی در دانشجویان، با

1. Network behaviours

2. Van Hove, G., Van Hoof, E. A., & Lievens, F

3. Baay, P. E., de Ridder, D. T., Eccles, J. S., van der Lippe, T., & van Aken, M. A

4. Swickert, R. J., Rosentreter, C. J., Hittner, J. B., & Mushrush, J. E

5. Rogers, M. E., & Creed, P. A

6. Reed, M. B., Bruch, M. A., & Haase, R. F

تاثیری که هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم (به واسطه‌ی خودارزیابی بنیادین) بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی ایشان دارد، موجب آمادگی بالاتر برای مواجهه با چالش‌های ورود به دنیای کار می‌شود.

وجدان‌گرایی با سه بعد اصلی جهت‌گیری موفقیت (استقرار در مسیر هدف، سخت‌کوشی و مصر بودن)، قابلیت مورد اعتماد واقع‌شدن (مسئولیت‌پذیری و خودنظم‌دهی) و مرتب و منظم بودن (داشتن طرح و نقشه و سازمان‌یافتگی)، قابل تشریح می‌باشد. همچنین وجدان‌گرایان دارای کنترل شخصی بالا، مشتاق برای دستیابی به موفقیت و نسبت به وظایف کاری و نقشی خود، بسیار مسئولیت‌پذیرند (مک کری و کاستا، ۱۹۹۲)؛ لذا دانشجویان وجدان‌گرا در هر شرایطی بهترین عملکرد ممکن را از خود نشان می‌دهند (مک کری و کاستا، ۱۹۹۲) و در کل دوران زندگی به موفقیت‌های زیادی دست‌پیدامی‌کنند و به سطح اعتماد بالایی (اعتماد مسیر شغلی) نسبت به خود می‌رسند. همچنین باتوجه به بالا بودن سطح دغدغه مسیر شغلی (گوان و همکاران، ۲۰۱۷)، طرح‌ریزی و مکاشفه (کنجکاوی مسیر شغلی) در این افراد، (راجرز و کرید، ۲۰۱۱) انطباق‌پذیری مسیر شغلی بالایی دارند. از سوی دیگر، دانشجویان وجدان‌گرا، به دلیل مسئولیت‌پذیری بالا و موفقیت‌های عدیده، نگرش مثبتی را نسبت به توانایی‌ها و صلاحیت‌های خود درونی می‌کنند (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲) و همین، منجر به افزایش سطح خودارزیابی بنیادین و از طریق آن، انطباق‌پذیری مسیر شغلی شان می‌گردد (گوان و همکاران، ۲۰۱۷) لذا قسمتی از سهم افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی وجدان‌گراها، به وسیله‌ی سطح بالای خودارزیابی بنیادین آن‌ها تبیین می‌گردد.

در بررسی پژوهش‌های پیشین در رابطه با توافق‌پذیری، نتایج ضدونقیضی گزارش شده‌اند؛ لی و همکاران (۲۰۱۵) و زاچر (۲۰۱۴) رابطه‌ی مثبتی بین توافق‌پذیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی گزارش می‌کنند در حالی که گوان و همکاران (۲۰۱۷)، در

حضور سه میانجی خودارزیابی بنیادین، جهت‌گیری هدف^۱ و شخصیت پیش‌تاز^۲ هیچ ارتباط معناداری بین توافق‌پذیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی چه به واسطه‌ی میانجی‌ها و چه به صورت مستقیم نیافتند. در واقع ارتباط توافق‌پذیری با انطباق‌پذیری مسیر شغلی، به صورت یکپارچه و ثابت نمی‌باشد (لی و همکاران، ۲۰۱۵؛ ون ویان و همکاران، ۲۰۱۲؛ زاچر، ۲۰۱۴). ون ویان و همکاران، ۲۰۱۲ نیز در پژوهش خود ذکر کرده‌اند که انتظار مشخصی از رابطه‌ی بین توافق‌پذیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی ندارد و نتایج پژوهش حاضر نیز از همبستگی منفی و اندکی بین این دو سازه گزارش می‌دهد؛ توافق‌پذیری از طرفی با ساخت شبکه‌ی اجتماعی گسترده برای افراد، آن‌ها را از حمایت‌ها و رشد شخصی ناشی از برخورداری شبکه اجتماعی بهره‌مند می‌کند و این مهم، تأثیر مثبتی بر سطح انطباق‌پذیری مسیر شغلی آن‌ها دارد. اما از طرف دیگر دانشجویان توافق‌پذیر، معمولاً رقابتی و سرسخت نمی‌باشند و در مواجهه با رقابت‌طلبی‌های دنیای امروز، بیشتر ترجیح می‌دهند جورا به حالت همکارانه تبدیل کنند (مک کری و کاستا، ۱۹۹۲) و همین امر باعث کاهش سطح انطباق‌پذیری مسیر شغلی ایشان در دنیای پررقابت و بی‌رحم امروز می‌شود.

در پژوهش‌های پیشین، بعد تجربه‌گرایی نیز همچون توافق‌پذیری، همبستگی بالایی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودارزیابی بنیادین نشان نمی‌دهد (لی و همکاران، ۲۰۱۵؛ رودولف و همکاران، ۲۰۱۷؛ رابینز و همکاران، ۲۰۰۱). گوان و همکاران (۲۰۱۷) عنوان می‌کنند که تجربه‌گرایی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودارزیابی بنیادین رابطه‌ی معناداری برقرار نکرده است. در پژوهش حاضر نیز تجربه‌گرایی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان در معرض فراغت از تحصیل به صورت مستقیم همبسته نیست ولی با تأثیر بر خودارزیابی بنیادین، همبستگی منفی و بسیار کمی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی برقرار می‌کند؛ البته این تأثیر ضعیف و کمتر از ۰/۰۰۱ از واریانس انطباق‌پذیری

مسیر شغلی را تبیین می‌کند لذا می‌توان از آن صرف نظر کرد. ساویکاس و پروفیلی (۲۰۱۲) عنوان می‌کنند که متغیرهای انطباق خواهی، فصل مشترک شخص و محیط هستند به همین دلیل نمی‌توان آن‌ها را کاملاً نشأت گرفته از ویژگی‌های شخصیتی دانست. با اقتباس از همین گفته، ون ویان و همکاران (۲۰۱۲) نیز در پژوهش خود، ضعف یا عدم ارتباط تجربه‌گرایی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی را تبیین می‌کنند.

در حالت کلی، با توجه به نتایج پژوهش حاضر، واریانس قابل توجهی (۶۶ درصد) از انطباق‌پذیری مسیر شغلی، تحت تأثیر ویژگی‌های پنج عاملی بزرگ شخصیت و خودارزیابی بنیادین افراد می‌باشد، همچنین با توجه به تأثیر نقش میانجی خودارزیابی بنیادین، طرح‌ریزی‌های مرتبط با افزایش ارزیابی افراد از صلاحیت‌هایشان در کنار آگاه کردن آن‌ها از اثرات ویژگی‌های شخصیتی‌شان، ضروری می‌نماید. علاوه بر آن، با توجه به اینکه شخصیت و باورهای افراد از سنین بسیار پایینی شروع به تشکیل و تثبیت می‌کند، بهتر است مداخلاتی نظیر افزایش و بهبود مهارت‌های ارتباطی، فنون شبکه‌سازی، افزایش سطح مسئولیت‌پذیری و تعهد، کنکاش در مسیر شغلی مرتبط با خود، افزایش احساس ارزشمندی و اعتماد بر خود را که از عوامل شخصیتی موثر بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی هستند را از سنین پایین در افراد رشد داد تا در هنگام فراغت از تحصیل، از مزایای مرتبط با بهبود عملکرد در هنگام چالش‌های ورود به بازار کار، بهره‌برند. در نهایت، پژوهش حاضر در دانشگاه اصفهان، در زمان و بر نمونه‌ای محدود از دانشجویان صورت گرفته، لذا پیشنهاد می‌شود در تعمیم نتایج به اقشار و فرهنگ‌های دیگر، احتیاط صورت پذیرد. همچنین روابطی با ضرایب تأثیر خیلی کم، همچون رابطه تجربه‌گرایی و خودارزیابی بنیادین، می‌تواند بخاطر حجم نمونه باشد و در استفاده از آن‌ها، باید محتاط بود. در آخر جهت مقایسه و تجزیه و تحلیل جامع‌تر، پیشنهاد می‌شود که پژوهش حاضر بر روی نمونه‌ها و به روش‌های دیگری نیز صورت پذیرد.

ملاحظات اخلاقی پژوهش

تمامی شرکت‌کنندگان برای شرکت در پژوهش رضایت شفاهی خود را اعلام نمودند و اطمینان لازم در مورد محرمانگی اطلاعات به آنها داده شده است.

سهم نویسندگان: نویسنده مسئول تمامی مراحل فرایند پژوهشی را به تنهایی مدیریت نموده و مسئول نگارش مقاله است.

حمایت مالی: این مقاله همسوبا برنامه‌ی هسته‌ی پژوهشی نویسنده مسئول تحت عنوان « بررسی نقش میانجی خودارزیابی بنیادین در ارتباط

بین شخصیت و انطباق‌پذیری مسیرشغلی » تحت حمایت مالی-معنوی جایی نبوده و نویسندگان هزینه‌های آن را تقبل نموده اند.

تعارض منافع: یافته‌های این مطالعه هیچ گونه تضادی با منافع شخصی یا سازمانی ندارد.

قدردانی: از کلیه‌ی دانشجویان در معرض گذار دانشگاه اصفهان که با شرکت خود در پژوهش، به روند اجرای طرح کمک کردند، سپاسگزاری می‌شود.

منابع

- اکبرزاده، م.، عابدی، م. ر.، باغبان، ا. (۱۳۹۸). نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیرشغلی در رابطه هوش هیجانی با مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی. *فصلنامه علمی پژوهش‌های مشاوره*، ۱۸ (۷۲)، ۶۶-۹۴.
- حسینی، ف.، نجفی، م.، محمدی فر، م. ع. (۱۳۹۸). رابطه پنج صفت بزرگ شخصیت با افسردگی: نقش میانجی گر عزت نفس و خودکارآمدی. *فصلنامه علمی پژوهش‌های مشاوره*، ۱۸ (۷۲)، ۱۱۴-۱۳۷.
- خانی پور، ا. (۱۳۹۰). بررسی ویژگی‌های روان سنجی فرم کوتاه آزمون شخصیتی نئو: پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد. گروه روان‌شناسی. دانشکده‌ی روان‌شناسی و علوم تربیتی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- رضایی، ا. س.، شفیق‌آبادی، ع.، فلسفی‌نژاد، م. ر. (۱۳۹۴). مقایسه اثربخشی آموزش الگوی چندمحوری شفیق‌آبادی با سازه‌گرایی سائیکاس بر خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی بیکارشدگان جویای کار تحت پوشش بیمه بیکاری. *فصلنامه علمی پژوهش‌های مشاوره*، ۱۴ (۵۴)، ۲۶-۵.
- سیدجوادین، س. ر.، حسقلی پور، ط.، قلی پور، آ.، حاجی کریمی، ع.، کریمی جعفری، ف. (۱۳۹۶). طراحی مدل انطباق‌پذیری مسیرشغلی (مورد مطالعه: شرکت پتروشیمی شازند). *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۰ (۳۶)، ۳۱-۶۲.

- شوماخر، رندال. ای.، لومکسورچارد. جی. (۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری، ترجمه‌ی وحیدقاسمی. تهران: جامعه‌شناسان.
- صاحبی، م. (۱۳۹۶). استخراج نیم‌رخ انطباق‌پذیری مسیرشغلی و ارتباط آن‌ها با انطباق‌خواهی و انطباق‌یابی: پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد. گروه مشاوره. دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی. دانشگاه اصفهان.
- صالحی، ر.، عابدی، م. ر.، باغبان، ا.، نیلفروشان، پ.، (۱۳۹۳). بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی (CAAS). فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، ۴ (۱۶)، ۴۹-۶۶.
- کشاورز، د.، موسوی، س. ع. م.، جلالی، م. ر.، (۱۳۹۳). مقایسه ویژگی‌های شخصیتی در دانشجویان ورزشکار ایرانی و غیرایرانی. آموزش تربیت بدنی، ۳ (۱)، ۴۵-۵۲.
- نعمت طاووسی، م.، و اکبرزاده حوری، ش. (۱۳۹۲). آزمون روان‌سنجی مقیاس‌های هسته ارزشیابی‌های خود. تحقیقات روان‌شناختی، ۵ (۲۰)، ۵-۰.
- یوسفی، ز. (۱۳۹۰). مدل‌سازی معادلات ساختاری انطباق‌پذیری بر اساس ویژگی‌های روان‌شناختی: پایان‌نامه‌ی دکترای تخصصی. گروه مشاوره. دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی. دانشگاه اصفهان.
- Baay, P. E., de Ridder, D. T., Eccles, J. S., van der Lippe, T., & van Aken, M. A. (2014). Self-control trumps work motivation in predicting job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 85 (3), 443-451.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human Performance*, 18 (4), 359-372.
- Bipp, T. (2010). What do People Want from their Jobs? The Big Five, core self-evaluations and work motivation. *International Journal of Selection and Assessment*, 18 (1), 28-39.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and performance. *European Journal of Personality*, 17, S5-S18.
- Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., & Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of adolescence*, 62, 1-8.
- Gonçalves, A. P., Martins, G. H., Salvador, A. P., Machado, G. M., Carvalho, L. D. F., & Ambiel, R. A. M. (2021). Career adaptability and associations with personality traits and pathological traits utilizing network analysis. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21 (2), 379-394.
- Guan, Y., Dai, X., Gong, Q., Deng, Y., Hou, Y., Dong, Z.,... & Lai, X. (2017). Understanding the trait basis of career adaptability: A two-wave mediation analysis among Chinese university students. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 32-42.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (2), 145-155.

- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87 (87), 1–10.
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 295–304.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 86 (1), 80.
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E. and Thoresen, C.J. (2003) The Core Self-Evaluations Scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303–331.
- Kanfer, R. (1992). Work motivation: New directions in theory and research. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 7, 1–53.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30 (3), 607-610.
- Law, K. S., Wong, C. S., & Mobley, W. M. (1998). Toward a taxonomy of multidimensional constructs. *Academy of management review*, 23 (4), 741-755.
- Lee, P. C., Xu, S. T., & Yang, W. (2021). Is career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102875.
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P..... & Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39-45.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1991). Adding liebe und arbeit: The full five-factor model of personality. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 227–232.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1992). Discriminant validity of NEO-PIR facet scales. *Educational and Psychological Measurement*, 52 (1), 229-237.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (2004). A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and individual differences*, 36 (3), 587-596.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2016). *Applied multivariate research: Design and interpretation*. Sage publications.
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2017). Two sides of the career resources coin: Career adaptability resources and the impostor phenomenon. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 56-69.
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.

- Ocampo, A. C. G., Reyes, M. L., Chen, Y., Restubog, S. L. D., Chih, Y. Y., Chua-Garcia, L., & Guan, P. (2020). The role of internship participation and conscientiousness in developing career adaptability: A five-wave growth mixture model analysis. *Journal of Vocational Behavior, 120*, 103426.
- Perera, H. N., & McIlveen, P. (2017). Profiles of career adaptivity and their relations with adaptability, adapting, and adaptation. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 70-84.
- Pouyau, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Career adapt-abilities scale—France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 692–697.
- Rasheed, M. I., Okumus, F., Weng, Q., Hameed, Z., & Nawaz, M. S. (2020). Career adaptability and employee turnover intentions: The role of perceived career opportunities and orientation to happiness in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management, 44*, 98-107.
- Reed, M. B., Bruch, M. A., & Haase, R. F. (2004). Five-factor model of personality and career exploration. *Journal of Career Assessment, 12* (3), 223-238.
- Richards, J. C., & Schmidt, R. W. (2013). *Longman dictionary of language teaching and applied linguistics*. Routledge.
- Roberts, B. W., & Hogan, R. E. (2001). *Personality psychology in the workplace*. American Psychological Association.
- Robins, R. W., Tracy, J. D., Trzesniewski, K., Potter, J., & Gosling, S. D. (2001). Personality correlates of self-esteem. *Journal of Research in Personality, 35*, 463–482.
- Rogers, M. E., & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence, 34* (1), 163–172.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. -P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 734–743.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 102*, 151-173.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly, 45* (3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70) Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80* (3), 661–673.
- Swickert, R. J., Rosentreter, C. J., Hittner, J. B., & Mushrush, J. E. (2002). Extraversion, social support processes, and stress. *Personality and Individual Differences, 32*, 877–891.

- Van der Horst, A. C., Klehe, U. C., & Van der Heijden, B. I. (2017). Adapting to a looming career transition: How age and core individual differences interact. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 132-145.
- Van Hoya, G., Van Hooft, E. A., & Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82 (3), 661-682.
- Van Vianen, A. E. M., Klehe, U. -C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 716–724.
- Vashisht, S., Kaushal, P., & Vashisht, R. (2021). Emotional intelligence, Personality Variables and Career Adaptability: A Systematic Review and Meta-analysis. *Vision*, 0972262921989877.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 21–30.
- Zacher, H. (2015). Daily manifestations of career adaptability: Relationships with job and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 76–86.

