

Dimensions Predicting indicators of adapting based on career adaptability

پیش‌بینی شاخص‌های انطباق‌یابی بر اساس ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی

Mahboobe Sahebi Isfahani. M.A.

M.A of career counseling, Faculty of Education & Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

Parisa Nilforooshan. Ph.D.

Assistant Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

محبوبه صاحبی اصفهانی

کارشناس ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

پریسا نیلفروشان*

دانشیار گروه مشاوره، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

Abstract

The purpose of this study was predicting career adapting indices including career exploration, career planning, career decision-making self-efficacy, and career networking behaviors based on career adaptability dimensions adaptability's dimensions. The research method was descriptive and correlational. Statistical Population was university students of Isfahan. From studied population a sample size of 450 students were selected through stratified sampling method proportional to volume. The Research tools were career adaptability scale (Savickas & Porfeli, 2012), career exploration survey (Stumpf, Colarelli & Hartman, 1983), career planning scale (Gould, 1979), career decision making self-efficacy scale (Betz, Klein & Taylor, 1996) and career networking behavior scale (Forret & Dougherty, 2001). Dimensions Results based on stepwise linear regression indicated that among adaptability, concern, control and confidence significantly predicted 37 percent of career planning variance. Also concern, confidence and curiosity significantly predicted 34 percent of career exploration variance. On the other hand, confidence and concern significantly predicted 20 percent of career networking behaviors. Also control, concern and confidence significantly predicted 55 percent of career decision making self-efficacy variance. Overall, the results showed the important role of career adaptability and its dimensions on predicting career adapting including career exploration, career planning, career decision-making self-efficacy and career networking behaviors.

Keywords: career, career adaptability, adapting

چکیده

هدف این پژوهش، پیش‌بینی شاخص‌های انطباق‌یابی شامل اکتشاف، طرح‌ریزی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری و رفتارهای شبکه‌سازی مسیر شغلی بر اساس ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی بود. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل دانشجویان شهر اصفهان بود. از جامعه پژوهش نمونه‌ای با حجم ۴۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شد. داده‌ها توسط مقیاس‌های انطباق‌پذیری (Savickas & Porfeli, 2012)، اکتشاف (Stumpf, Colarelli & Hartman, 1983)، طرح‌ریزی (Gould, 1979)، خودکارآمدی تصمیم‌گیری (Betz, Klein & Taylor, 1996) و رفتارهای شبکه‌سازی (Forret & Dougherty, 2001) مسیر شغلی جمع‌آوری شد. یافته‌ها بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که از میان ابعاد انطباق‌پذیری، ابعاد دغدغه، کنترل و اعتماد به‌طور معناداری قادر به تبیین ۳۷ درصد از واریانس طرح‌ریزی بودند. دغدغه، اعتماد و کنجکاوی به‌طور معناداری قادر به تبیین ۳۴ درصد از واریانس اکتشاف بودند. اعتماد و دغدغه، به‌طور معناداری ۲۰ درصد از واریانس رفتارهای شبکه‌سازی را تبیین نمودند. ۵۵ درصد از واریانس خودکارآمدی تصمیم‌گیری نیز با کنترل، دغدغه و اعتماد پیش‌بینی شد. به‌طور کلی نتایج بیانگر اهمیت انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن در پیش‌بینی شاخص‌های انطباق‌یابی شامل اکتشاف، طرح‌ریزی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری و رفتارهای شبکه‌سازی مسیر شغلی بود.

واژه‌های کلیدی: مسیر شغلی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی، انطباق‌یابی

* نویسنده مسئول: p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir

پذیرش: ۹۸/۰۴/۲۴

وصول: ۹۷/۱۱/۱۶

مقدمه

بر اساس دیدگاه سوپر (Super)، افراد از بدو تولد مراحل رشدی را پشت سر می‌گذارند و در هر مرحله تکالیف رشدی را بر عهده می‌گیرند (Samiee, Baghban, Abedi & Hoseinian, 2012). دانشجویان نیز مانند افراد دیگر در هر مرحله رشدی با تکالیف رشدی روبرو هستند، به‌ویژه که آنها به‌گونه‌ای وارد مرحله گذار از دانشگاه به کار شده‌اند (Tian & Fan, 2014). بیشتر محققان اظهار دارند که افراد برای مواجهه با چالش‌های گذارهای چندگانه مسیر شغلی به رشد توانمندی‌های روان‌شناختی نیاز دارند (Morrison & Savickas, 1997; hall, 2002; Savickas, 2005, 2013). انطباق‌پذیری مسیر شغلی (career adaptability) برای نشان دادن این توانمندی‌های روان‌شناختی استفاده می‌کند. انطباق‌پذیری مسیر شغلی سازه‌ای چندبعدی است که شامل مجموعه‌ای از نگرش‌ها، صلاحیت‌ها و رفتارهایی است که افراد برای متناسب کردن خود با کاری که مناسب آنهاست استفاده می‌کنند (Savickas, 2013) و شامل مجموعه‌ای از چهار توانایی خودتنظیمی است که عبارت‌اند از دغدغه (concern)، کنترل (control)، کنجکاوی (curiosity) و اعتماد (confidence). این ابعاد موجب تسهیل در آمادگی برای تغییرات مسیر شغلی فعلی و آینده می‌شود.

دغدغه مسیر شغلی به‌عنوان اولین و مهم‌ترین بعد، اساساً یک جهت‌گیری رو به آینده است، حسی که برای آماده شدن برای فردا لازم است. دغدغه راجع به آینده به افراد کمک می‌کند تا به جلو نگاه کنند و برای آنچه ممکن است بعدها بیاید آماده باشند. کنترل مسیر شغلی شامل خودانضباطی‌های درونی و فرایندهای وجدانی، سنجیده، باساختار و تعیین‌کننده در انجام وظایف رشد مسیر شغلی و ساختن گذارهای مسیر شغلی است (Savickas, 2013) و باعث می‌شود افراد به این موضوع فکر کنند که بخشی از آینده قابل مدیریت است و نباید آن را از دست داد. کنجکاوی مسیر شغلی اشاره به استعداد کشف محیط و کسب اطلاعات درباره خود و دنیای خارج دارد (Santilli, Nota, Ginevra & Soresi, 2014). اعتماد مسیر شغلی به باورهای فرد راجع به توانایی‌اش برای غلبه بر چالش‌ها و موانعی که ممکن است در حین دنبال

کردن آرزوهای مسیر شغلی رخ بدهد اشاره دارد (Neureiter & Traut-Mattausch, 2017). به‌طورکلی این چهار بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی باعث سازگاری فرد با تغییرات مربوط به کار، یکپارچگی فرد و محیط و درنهایت گذارهای موفق در طول شغل می‌گردند (Savickas, 2005). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که اشخاص انطباق‌پذیر، در یافتن فرصت‌های کاری توانایی بیشتری دارند، در گذارهای کاری موفق‌ترند و امنیت بیشتری را در استخدام تجربه می‌کنند (Klehe, Zikic, van Vianen, Koen, & Buyken, 2012; Koen, Klehe & Van Vianen, 2012).

در مدل انطباق‌برساخت مسیر شغلی (career construction model of adaptation) (Savickas, 2013)، بین آمادگی برای انطباق، انطباق‌پذیری، پاسخ‌های انطباقی و نتایج انطباق تفاوت وجود دارد؛ به‌عبارت‌دیگر مدل انطباق‌برساخت مسیر شغلی (Savickas & Porfeli, 2012) مدعی است که انطباق‌خواهی (adaptivity) افراد به‌طور مثبتی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی رابطه دارد که این نیز به‌نوبه خود تأثیر مثبتی بر انطباق‌یابی (adapting) و نتایج انطباق دارد. انطباق‌یابی شامل رفتارهای انطباق‌خواهی و باورهایی است که افراد برای کنار آمدن با وظایف رشد مسیر شغلی شامل رشد (growth)، اکتشاف (exploration)، ایجاد (establishment)، مدیریت (management) و ترک (disengagement) (Samiee et al., 2012) و همچنین تغییرات شرایط کاری و مسیر شغلی استفاده می‌کنند (Hirschi, Herrmann & Keller, 2015; Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2012). از جمله سازه‌های انطباق‌یابی می‌توان به اکتشاف مسیر شغلی (Career exploration) در مرحله اکتشاف، طرح‌ریزی مسیر شغلی (Career planning) (Hirschi et al., 2015; Hirschi & Valero, 2015) و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی (-career decision making self efficacy) (Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017) در مرحله ایجاد و رفتارهای شبکه‌سازی (career networking behaviors) (Forret & Dougherty, 2001) در مرحله مدیریت اشاره کرد (Samiee et al., 2012).

2016; Rudolph et al, 2017; Zhou, Guan, Xin, Mak & (Deng, 2016).

رفتارهای شبکه‌سازی یک سری فعالیت‌هایی است که افراد برای ساختن شبکه‌های اجتماعی و توسعه مجموعه روابطشان از خود نشان می‌دهند (Forret & Dougherty, 2004). در واقع رفتارهای شبکه‌سازی تلاش فرد برای حفظ روابط با افرادی است که پتانسیل این را دارند که در مسیر شغلی به او کمک کنند و ابزار مهمی است که به‌وسیله آن افراد می‌توانند مجموعه روابطشان را رشد دهند و در مسیر شغلی‌شان موفق شوند (Kram, 1985; Wolff, Moser & Grau, 2008). پژوهش‌ها نشان داده است افرادی که خودشان در جامعه‌های حرفه‌ای فعال شدند نسبت به کسانی که توسط فردی دیگر به جوامع حرفه‌ای معرفی شدند، موفقیت مسیر شغلی درک شده بالاتری را احساس می‌کنند (Forret & Dougherty, 2004). همچنین نتایج پژوهش Taber & Blankemeyer (2015) از این است که رفتارهای شبکه‌سازی توسط انطباق‌پذیری مسیر شغلی قابل پیش‌بینی است.

علی‌رغم پژوهش‌های متعدد در زمینه انطباق‌پذیری مسیر شغلی در خارج از کشور، در ایران می‌توان آن را مفهومی جدید و نوپا دانست که اخیراً توجه محققان را به خود جلب کرده است. با این حال اغلب پژوهش‌های صورت گرفته به بررسی رابطه انطباق‌پذیری مسیر شغلی و متغیرهای مختلف پرداخته‌اند (مانند Pordelan, 2013, Nilforooshan & Mousavi, 2014; Soltanzade, 2012; Salimi, 2016) و بررسی نقش انطباق‌پذیری در قالب مدل انطباق‌مورد کم‌توجهی قرار گرفته است؛ بنابراین به نظر می‌رسد لازم است در پژوهش‌هایی، این مدل به صورت جامع بررسی شود که در این پژوهش نیز دو ابرسازه انطباق‌پذیری و انطباق‌یابی مورد بررسی قرار گرفت. از طرفی در بستر تحولات سریع مسیر شغلی کنونی، با توجه به باور رایج مردم به اهمیت ادامه تحصیل در به دست آوردن شغلی مناسب، لازم است افراد در وظایف رشد شغلی، مقابله با گذارهای شغلی و سازگاری با صدمات ناشی از کار به‌طور ماهرانه‌ای عمل کنند (Savickas & Porfeli, 2012) و یا به عبارتی انطباق‌یابی

اکتشاف مسیر شغلی فرایندی در طول مسیر زندگی افراد است و عبارت است از بررسی عمیق عوامل شخصی و محیطی مرتبط با مسیر شغلی (Stumpf, Colarelli & Hartman, 1983) که در آن فرد با هدف کسب اطلاعات مفید از منابع مختلف به منظور روشن کردن اهداف و برنامه آینده، به‌طور مشتاقانه درگیر جستجو و جمع‌آوری اطلاعات پیرامون خود و محیط اطراف می‌شود و در نهایت به رشد مسیر شغلی منجر می‌شود (Callanan, 2006). تعدادی از مطالعات نشان می‌دهند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی قادر به پیش‌بینی اکتشاف مسیر شغلی است (Cai, Guan, Li, Shi, Guo et al, 2015; Guan, Wang, Liu, Ji, Jia et al, 2015; Li, Guan, Wang, Zhou, Guo et al, 2015; Rudolph et al, 2015; Hirschi & Valero, 2015; Hirschi et al, 2015).

طرح‌ریزی مسیر شغلی به ترسیم تحولات آینده مسیر شغلی فرد و تنظیم و دنبال کردن اهداف آن اشاره دارد (Gould, 1979; Greenhaus, 1971)؛ مانند اکتشاف مسیر شغلی، طرح‌ریزی مسیر شغلی نیز فقط یک‌بار در زندگی اتفاق نمی‌افتد، بلکه فعالیتی مداوم است که ممکن است مخصوصاً به طی کردن گذارهای مسیر شغلی مربوط شود. پژوهش‌ها حکایت از این دارند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌خوبی قادر به پیش‌بینی طرح‌ریزی مسیر شغلی است (Li et al., 2015; Rudolph et al., 2017; Hirschi & Valero, 2015; Hirschi et al, 2015).

خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی میزان اعتمادی است که فرد به صلاحیت‌هایش به‌منظور انجام وظایف تصمیم‌گیری مسیر شغلی دارد که این وظایف به خودارزیابی، جمع‌آوری اطلاعات مسیر شغلی، حل مسئله، گزینش هدف و طرح‌ریزی برای آینده مربوط می‌شوند (Betz, Klein & Taylor, 1996; Jiang, 2014). به‌طور کلی، افراد با خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی بالا، بهتر می‌توانند خود را برای شغلشان و دنبال کردن مقاصد آن آماده کنند (Bandura, Barbaranelli, Caprara & Pastorelli, 2001). تحقیقات نشان می‌دهد خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی توسط انطباق‌پذیری مسیر شغلی قابل پیش‌بینی است (مانند Guan, Capezio, Restubog, Read, Lajom & Li,

شهر اصفهان می‌باشند و دانشگاه پیام نور واحد کهنده‌ز اصفهان به‌عنوان دانشگاه پیام نور مرکز اصفهان که بالاترین تعداد دانشجوی و بیشترین میزان حضور دانشجویان در دانشگاه را دارد، توزیع گردید. پس از حذف پرسشنامه‌های مخدوش ۴۲۵ پرسشنامه بررسی شد که در فرایند تجزیه‌وتحلیل ۱۷ پرسشنامه دیگر نیز حذف گردید و در نهایت ۴۰۸ پرسشنامه مورد بررسی نهایی قرار گرفت. از تعداد ۴۰۸ پرسشنامه ۲۲۸ نفر دختر (۵۵/۹ درصد) و ۱۸۰ نفر پسر (۴۴/۱ درصد) بودند. میانگین سنی دختران ۲۳/۸۹ (SD=۶/۰۶) و میانگین سنی پسران ۲۴/۷۲ (SD=۶/۴۵) بود. ۲۵۱ نفر از دانشجویان در مقطع کارشناسی (۶۱/۵ درصد)، ۱۲۳ نفر کارشناسی ارشد (۳۰/۱۰ درصد) و ۳۴ نفر در مقطع دکتری (۸/۳ درصد) در حال تحصیل بودند. همچنین ۱۵۱ نفر از دانشجویان در دانشگاه دولتی (۳۷ درصد)، ۲۰۷ نفر در دانشگاه آزاد (۵۰/۷ درصد) و ۵۰ نفر در دانشگاه پیام نور (۱۲/۳ درصد) تحصیل می‌کردند. به‌منظور تحلیل توصیفی داده‌ها، از میانگین و انحراف معیار استفاده شد. همچنین در تحلیل استنباطی، برای سنجش میزان همبستگی بین متغیرهای پژوهش از آزمون‌های همبستگی پیرسون، اسپیرمن و اتا و به‌منظور پیش‌بینی سهم متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی واریانس انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن از آزمون رگرسیون چند متغیره به روش گام‌به‌گام و از طریق نرم‌افزار آماری SPSS¹⁹ استفاده شد.

ابزار سنجش

مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (career adaptability scale) (Savickas & Porfeli, 2012): این مقیاس شامل ۲۴ گویه است و مجموع کل نمرات، نشان‌دهنده انطباق‌پذیری مسیر شغلی است. این پرسشنامه دارای چهار زیرمقیاس دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد است به‌طوری‌که هر کدام از این زیرمقیاس‌ها ۶ گویه را به خود اختصاص داده‌اند. (Savickas & Porfeli (2012) پایایی کلی این مقیاس را با آلفای کرونباخ ۰/۹۲ و پایایی را برای زیرمقیاس دغدغه ۰/۸۳، کنترل ۰/۷۴، کنجکاوی ۰/۷۹ و اعتماد ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. (Jiang (2017) نیز پایایی کلی این مقیاس را با آلفای

مناسبی را دارا باشند؛ بنابراین نقش هر یک از شاخص‌های انطباق‌یابی ذکرشده در مراحل مختلف رشد مسیر شغلی اهمیت ویژه‌ای دارند. از آنجاکه دانشجویان در مراحل مختلفی از رشد مسیر شغلی قرار دارند به نظر می‌رسد تحقیقات بیشتری در زمینه متغیرهای مرتبط با انطباق‌یابی شامل اکتشاف مسیر شغلی در مرحله اکتشاف، طرح‌ریزی مسیر شغلی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی در مرحله ایجاد (Samiee et al, 2012) و رفتارهای شبکه‌سازی در مرحله مدیریت (Forret & Dougherty, 2001)، به‌خصوص در جامعه دانشجویان، مورد نیاز است؛ بنابراین مسئله پیش روی این پژوهش، پیش‌بینی شاخص‌های انطباق‌یابی شامل طرح‌ریزی، اکتشاف، رفتارهای شبکه‌سازی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی بر اساس ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی بود.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: مطالعه حاضر یک پژوهش کمی است و از آنجاکه به بررسی رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و شاخص‌های انطباق‌یابی پرداخته خواهد شد، روش مطالعه از نوع همبستگی است. با توجه به گستردگی جامعه آماری پژوهش (Biabangard, 2014)، حداقل حجم نمونه ۳۸۴ نفر برآورد گردید. با این حال با در نظر گرفتن ۱۰ الی ۲۰ درصد داده‌های مخدوش (Biabangard, 2014)، حجم نهایی ۴۵۰ نفر انتخاب شد. در این پژوهش از نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم، بر اساس نوع دانشگاه، جنسیت و مقطع تحصیلی استفاده شد. در ابتدا آمار تعداد دانشجویان دانشگاه‌های مختلف شهر اصفهان اعم از دولتی، آزاد و پیام نور استخراج و سپس سهم هر دانشگاه از حجم نمونه با توجه به نوع دانشگاه، جنسیت و مقطع برآورد شد. در مرحله بعدی پس از هماهنگی با اساتید و دعوت از دانشجویان برای همکاری در فرایند پژوهش، ۴۵۰ پرسشنامه در شش دانشگاه دولتی اصفهان، صنعتی اصفهان، علوم پزشکی اصفهان، هنر، صنعتی مالک اشتر و فنی حرفه‌ای مهاجر، سه دانشگاه آزاد واحد اصفهان، نجف‌آباد و خمینی شهر که از بزرگ‌ترین دانشگاه‌های آزاد

گردید. گویه‌های پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از ۱: کمی تا ۵: بسیار زیاد) نمره‌گذاری می‌شود. نمونه‌ای از گویه‌های این پرسشنامه عبارت است از: "به جستجوی فرصت‌های مسیر شغلی پرداخته‌ام" و "تفکر کردن درباره گذشته".

مقیاس طرح‌ریزی مسیر شغلی (career planning scale) (Gould, 1979): این مقیاس مشتمل بر ۶ گویه است. Gould (1979) و Hirschi et al. (2015) پایایی این مقیاس را به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش نیز با استفاده از آلفای کرونباخ، همسانی درونی این مقیاس ۰/۸۳ برآورد گردید. گویه‌های پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از ۱: کاملاً مخالفم تا ۵: کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. نمونه‌ای از گویه‌های این پرسشنامه عبارت است از: "من برای مسیر شغلی‌ام طرحی دارم" و "اهداف مسیر شغلی‌ام واضح و روشن نیستند".

مقیاس رفتارهای شبکه‌سازی (networking behavior scale) (Forret & Dougherty, 2001): این مقیاس، پنج نوع از رفتارهای شبکه‌سازی شامل حفظ تماس (maintaining contacts)، آمیخته شدن با اجتماع (socializing)، درگیر شدن در فعالیت‌های حرفه‌ای (engaging in professional activities)، شرکت در جامعه (participating in community) و افزایش آشکارسازی درونی (increasing internal visibility) را در قالب پنج زیرمقیاس می‌سنجد و شامل ۲۸ گویه است. Forret & Dougherty (2001) پایایی را برای زیرمقیاس حفظ تماس ۰/۷۹، آمیخته شدن با اجتماع ۰/۷۷، درگیر شدن در فعالیت‌های حرفه‌ای ۰/۷۳، شرکت در جامعه ۰/۷۵ و افزایش آشکارسازی درونی ۰/۶۵ گزارش کرده‌اند. Huang (2016) نیز پایایی را برای زیرمقیاس حفظ تماس ۰/۸۲، آمیخته شدن با اجتماع ۰/۸۴، درگیر شدن در فعالیت‌های حرفه‌ای ۰/۷۲، شرکت در جامعه ۰/۸۲ و افزایش آشکارسازی درونی ۰/۸۲ گزارش کرده است. در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ، پایایی کلی این مقیاس ۰/۹۱ به دست آمد. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای است که بیان می‌کند فرد در طول سال گذشته به‌طور معمول چقدر در

کرونباخ ۰/۹۶ و پایایی را برای زیرمقیاس دغدغه ۰/۹۱، کنترل ۰/۸۹، کنجکاوی ۰/۸۸ و اعتماد ۰/۸۹ گزارش کرده است. همچنین Pordelan (2013) پایایی کلی این مقیاس را با آلفای کرونباخ ۰/۸۱ و پایایی را برای زیرمقیاس دغدغه ۰/۷۷، کنترل ۰/۸۰، کنجکاوی ۰/۸۱ و اعتماد ۰/۷۴ گزارش کرده است. در این پژوهش نیز با استفاده از آلفای کرونباخ، پایایی کلی این مقیاس ۰/۹۳ و پایایی برای زیرمقیاس دغدغه ۰/۷۰، کنترل ۰/۸۱، کنجکاوی ۰/۸۱ و اعتماد ۰/۸۶ به دست آمد. گویه‌های این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از ۱: خیلی کم تا ۵: خیلی زیاد) نمره‌گذاری می‌شود. نمونه‌ای از گویه‌های این پرسشنامه عبارت است از: "توانایی‌هایم را ارتقاء داده‌ام" و "بر موانع غلبه کرده‌ام".

مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی (career decision-making self-efficacy scale) (Betz et al, 1996): این مقیاس شامل ۲۵ گویه است. Betz et al (1996) پایایی کلی این مقیاس را ۰/۹۶ گزارش کرده‌اند. Bavi et al (2010) و Moghaddas (2016) نیز پایایی کلی این مقیاس را به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۷۸ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش نیز با استفاده از آلفای کرونباخ، همسانی درونی این مقیاس ۰/۹۴ به دست آمد. گویه‌های پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از ۱: فاقد اعتماد تا ۵: اعتماد کامل) نمره‌گذاری می‌شود. نمونه‌ای از گویه‌های این پرسشنامه عبارت است از: "تعیین شغل ایده‌آل خود" و "طی کردن یک مصاحبه شغلی یا موفقیت".

زمینه‌یاب اکتشاف مسیر شغلی (career exploration survey) (Stumpf et al., 1983): اکتشاف مسیر شغلی با استفاده از دو زیرمقیاس اکتشاف خویشتن (-self-exploration) و اکتشاف محیطی (environmental exploration) از زمینه‌یاب اکتشاف مسیر شغلی (Stumpf et al., 1983) موردسنجش قرار گرفت. زیرمقیاس اکتشاف خویشتن شامل ۵ گویه و زیرمقیاس اکتشاف محیطی شامل ۶ گویه می‌باشند. Stumpf et al. (1983) پایایی را برای زیرمقیاس اکتشاف خویشتن ۰/۸۷ و اکتشاف محیطی ۰/۸۸ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش نیز با استفاده از آلفای کرونباخ، همسانی درونی کلی این مقیاس ۰/۹۰ برآورد

در جدول شماره ۱ آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای این پژوهش شامل میانگین و انحراف معیار و همچنین روابط بین آنها با استفاده از ضریب پیرسون برای روابط میان متغیرهای کمی، ضریب اسپیرمن برای روابط میان متغیرهای کمی و ترتیبی شامل سن و مقطع و ضریب اتا برای روابط میان متغیرهای کمی و کیفی شامل جنسیت و نوع دانشگاه ارائه شده است.

رفتارهای شبکه‌سازی شرکت کرده است (از ۱: هرگز تا ۵: خیلی وقت‌ها، تقریباً هر روز). نمونه‌ای از گویه‌های این پرسشنامه عبارت است از: "با دوستان دوران دبیرستان خود در ارتباط بودید؟" و "برای ارائه کنفرانس درسی یا غیردرسی، در کلاس داوطلب شدید؟".

یافته‌های پژوهش

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و روابط متغیرها

میانگین	انحراف معیار	سن	مقطع	جنسیت	نوع دانشگاه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۳/۷۲	۰/۵۷	۰/۰۹	۰/۷۸	۰/۲۰	۰/۰۰	-	-	-	-	-	-	-	-	-
۳/۷۷	۰/۵۹	۰/۰۶	۰/۸۰	۰/۲۴	۰/۱۲	۰/۳۷	۱	-	-	-	-	-	-	-
۳/۸۹	۰/۶۶	۰/۰۶	۰/۷۰	۰/۱۷	۰/۰۶	۰/۸۵	۰/۶۶	۱	-	-	-	-	-	-
۳/۶۰	۰/۷۰	۰/۰۵	۰/۴۷	۰/۲۰	۰/۰۷	۰/۷۷	۰/۶۹	۰/۶۴	۱	-	-	-	-	-
۳/۶۲	۰/۷۱	۰/۳۷	۰/۴۷	۰/۱۶	۰/۰۷	۰/۸۵	۰/۵۱	۰/۶۳	۰/۶۰	۱	-	-	-	-
۳/۳۳	۰/۷۱	۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۳۰	۰/۰۶	۰/۵۷	۰/۵۴	۰/۴۵	۰/۱۵	۰/۴۷	۱	-	-	-
۳/۴۵	۰/۷۰	۰/۰۳	۰/۷۵	۰/۰۶	۰/۰۹	۰/۶۰	۰/۵۶	۰/۵۱	۰/۴۷	۰/۳۲	۰/۳۲	۱	-	-
۳/۵۷	۰/۶۲	-۰/۰۰	۰/۱۷	۰/۰۳	۰/۰۷	۰/۳۷	۰/۶۶	۰/۶۵	۰/۵۹	۰/۵۱	۰/۵۱	۰/۵۱	۱	-
۲/۵۲	۰/۶۶	-۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۰۵	۰/۰۶	۰/۴۲	۰/۳۶	۰/۳۰	۰/۳۴	۰/۳۴	۰/۴۰	۰/۳۰	۰/۳۰	۱

* $p < 0.05$ و ** $p < 0.01$

شبکه‌سازی مسیر شغلی، با دیگر متغیرها رابطه مثبت معناداری داشت ($p < 0.05$). در رابطه میان متغیرهای کمی و متغیرهای کیفی نیز مجذور اتا در هر یک از متغیرها نزدیک به صفر است. البته در مجموع، از آنجاکه ضریب همبستگی اسپیرمن و مجذور اتا در هر یک از متغیرها به صفر نزدیک‌تر است، این ارتباطها ضعیف هستند.

همان‌طور که در جدول شماره ۱ مشهود است، بین تمام متغیرهای کمی با یکدیگر رابطه مثبت معناداری وجود داشت ($p < 0.01$). از طرفی در رابطه میان متغیرهای کمی و متغیرهای ترتیبی، سن فقط با اعتماد رابطه مثبت معنادار داشت ($p < 0.05$)، اما با دیگر متغیرها ارتباط معناداری یافت نشد. مقطع تحصیلی نیز به‌جز اکتشاف و رفتارهای

خطی متغیرهای پیش‌بین استفاده شد. هر چه ضریب Tolerance به ۱ نزدیک‌تر باشد هم خطی کمتر و هر چه VIF بزرگ‌تر از عدد ۲ باشد میزان هم خطی بیشتر است. نتایج بررسی پیش‌فرض هم خطی و رگرسیون گام‌به‌گام در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

به‌منظور بررسی نقش ابعاد متغیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی در پیش‌بینی شاخص‌های انطباق‌یابی شامل طرح‌ریزی، اکتشاف، رفتارهای شبکه‌سازی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی از رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد. در ابتدا از ضرایب Tolerance و VIF به‌منظور بررسی پیش‌فرض هم

جدول ۲. تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام برای پیش‌بینی متغیرهای انطباق‌یابی بر اساس ابعاد انطباق‌پذیری

گام‌ها	VIF	Tolerance	متغیرهای پیش‌بین	R	R ²	ΔR^2	F	P	β	t	P
طرح‌ریزی مسیر شغلی											
۱	۱	۱	دغدغه	۰/۵۶	۰/۳۲	۰/۳۲	۱۸۹/۴۰	۰/۰۰۰۱	۰/۵۶	۱۳/۷۶	۰/۰۰۰۱
۲	۱/۷۵	۰/۵۷	دغدغه						۰/۳۸	۷/۳۰	۰/۰۰۰۱
	۱/۷۵	۰/۵۷	کنترل	۰/۶۰	۰/۳۶	۰/۰۴	۱۱۴/۴۹	۰/۰۰۰۱	۰/۲۸	۵/۲۳	۰/۰۰۰۱
۳	۱/۹۰	۰/۵۳	دغدغه						۰/۳۴	۶/۲۹	۰/۰۰۰۱
	۲/۰۹	۰/۴۸	کنترل	۰/۶۱	۰/۳۷	۰/۰۱	۸۰/۱۹	۰/۰۰۰۱	۰/۲۱	۳/۷۰	۰/۰۰۰۱
	۱/۷۸	۰/۵۶	اعتماد						۰/۱۵	۲/۷۹	۰/۰۰۰۶
اکتشاف مسیر شغلی											
۱	۱	۱	دغدغه	۰/۵۴	۰/۲۹	۰/۲۹	۱۶۲/۷۹	۰/۰۰۰۱	۰/۵۴	۱۲/۷۶	۰/۰۰۰۱
۲	۱/۴۹	۰/۶۷	دغدغه						۰/۴۰	۷/۹۶	۰/۰۰۰۱
	۱/۴۹	۰/۶۷	اعتماد	۰/۵۷	۰/۳۳	۰/۰۴	۹۷/۳۴	۰/۰۰۰۱	۰/۲۴	۴/۸۰	۰/۰۰۰۱
۳	۱/۹۸	۰/۵۰	دغدغه						۰/۳۲	۵/۵۴	۰/۰۰۰۱
	۱/۹۴	۰/۵۲	اعتماد	۰/۵۸	۰/۳۴	۰/۰۱	۶۸/۸۰	۰/۰۰۰۱	۰/۱۶	۲/۸۸	۰/۰۰۰۴
	۲/۴۷	۰/۴۱	کنجکاوی						۰/۱۸	۲/۸۷	۰/۰۰۰۴
رفتارهای شبکه‌سازی مسیر شغلی											
۱	۱	۱	اعتماد	۰/۴۲	۰/۱۸	۰/۱۸	۸۸/۷۳	۰/۰۰۰۱	۰/۴۲	۹/۴۲	۰/۰۰۰۱
۲	۱/۴۹	۰/۶۷	اعتماد						۰/۳۲	۵/۹۷	۰/۰۰۰۱
	۱/۴۹	۰/۶۷	دغدغه	۰/۴۵	۰/۲۰	۰/۰۲	۵۰/۴۲	۰/۰۰۰۱	۰/۱۷	۳/۱۸	۰/۰۰۰۲
خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی											
۱	۱	۱	کنترل	۰/۶۶	۰/۴۴	۰/۴۴	۳۱۹/۳۵	۰/۰۰۰۱	۰/۶۶	۱۷/۰۴	۰/۰۰۰۱
۲	۱/۷۵	۰/۵۷	کنترل						۰/۴۱	۸/۱۸	۰/۰۰۰۱
	۱/۷۵	۰/۵۷	دغدغه	۰/۷۲	۰/۵۲	۰/۰۸	۲۲۱/۹۸	۰/۰۰۰۱	۰/۳۸	۷/۶۰	۰/۰۰۰۱
۲	۲/۲۷	۰/۵۳	کنترل						۰/۳۶	۷/۷۰	۰/۰۰۰۱
	۲/۰۴	۰/۴۸	دغدغه	۰/۷۴	۰/۵۵	۰/۰۲	۱۶۱/۷۵	۰/۰۰۰۱	۰/۲۹	۶/۰۴	۰/۰۰۰۱
	۱/۹۱	۰/۵۶	اعتماد						۰/۲۰	۴/۵۰	۰/۰۰۰۱

همان‌طور که در جدول شماره ۲ ملاحظه می‌گردد مقادیر VIF در هر یک از مدل‌ها کمتر از ۲ و یا نزدیک به ۲ است. با توجه به اینکه دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد چهار بعد مقیاس کلی انطباق‌پذیری مسیر شغلی هستند و از آنجاکه پژوهش‌ها انسجام درونی بالای این چهار بعد را تأیید کرده‌اند (Savickas & Porfeli, 2012)، بنابراین انتظار می‌رود مقادیر VIF در مواردی حتی نزدیک به ۲ باشد. با توجه به نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام، از میان ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی، دغدغه ۳۲ درصد، کنترل ۴ درصد و اعتماد ۱ درصد از واریانس طرح‌ریزی را به‌طور معناداری تبیین نموده‌اند ($p < 0/01$). کنجکاوی نیز از مدل رگرسیونی خارج شد و نقشی در پیش‌بینی طرح‌ریزی مسیر شغلی نداشت. همچنین دغدغه ۲۹ درصد، اعتماد ۴ درصد و کنجکاوی ۱ درصد از واریانس اکتشاف مسیر شغلی را به‌طور معناداری تبیین نموده‌اند ($p < 0/01$). کنترل نیز از مدل رگرسیونی خارج شد و نقشی در پیش‌بینی اکتشاف مسیر شغلی نداشت. از طرفی اعتماد ۱۸ درصد و دغدغه ۲ درصد از واریانس رفتارهای شبکه‌سازی را به‌طور معناداری تبیین نموده‌اند ($p < 0/01$) اما کنترل و کنجکاوی از مدل رگرسیونی خارج شدند و نقشی در پیش‌بینی این متغیر نداشتند. همچنین کنترل ۴۴ درصد، دغدغه ۸ درصد و اعتماد ۲ درصد از واریانس خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی را به‌طور معناداری تبیین نموده‌اند ($p < 0/01$). کنجکاوی نیز از مدل رگرسیونی خارج شد و نقشی در پیش‌بینی این متغیر مسیر شغلی نداشت.

همچنین نتایج یافته‌ها نشان داد اکتشاف مسیر شغلی با سه بعد دغدغه، اعتماد و کنجکاوی سازه انطباق‌پذیری مسیر شغلی تبیین می‌شود. این نتیجه با پژوهش‌هایی که به وجود رابطه بین انطباق‌پذیری و اکتشاف مسیر شغلی (مانند Guan et al, 2015; Hirschi et al, 2015; Hirschi & Valero, 2017; Rudolph et al, 2015) اشاره کرده‌اند، همسو است. در واقع با در نظر گرفتن اکتشاف مسیر شغلی در مرحله اکتشاف رشد مسیر شغلی (Samiee et al, 2012)، می‌توان گفت دغدغه نسبت به آینده، دانشجویان را در معرض اطلاعات مسیر شغلی قرار می‌دهد (Savickas, 2013) و افرادی که اعتماد و کنجکاوی بالایی دارند به توانایی خود برای دنبال کردن اهداف مسیر شغلی اعتماد دارند و می‌توانند خودشان را در موقعیت‌ها و نقش‌های مختلف تصور کنند که این برای اکتشاف مسیر شغلی مورد نیاز است (Neureiter & Traut-Mattausch, 2017).

از طرفی یافته‌ها نشان داد از میان ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی، اعتماد و دغدغه در پیش‌بینی رفتارهای شبکه‌سازی

همان‌طور که در جدول شماره ۲ ملاحظه می‌گردد مقادیر VIF در هر یک از مدل‌ها کمتر از ۲ و یا نزدیک به ۲ است. با توجه به اینکه دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد چهار بعد مقیاس کلی انطباق‌پذیری مسیر شغلی هستند و از آنجاکه پژوهش‌ها انسجام درونی بالای این چهار بعد را تأیید کرده‌اند (Savickas & Porfeli, 2012)، بنابراین انتظار می‌رود مقادیر VIF در مواردی حتی نزدیک به ۲ باشد. با توجه به نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام، از میان ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی، دغدغه ۳۲ درصد، کنترل ۴ درصد و اعتماد ۱ درصد از واریانس طرح‌ریزی را به‌طور معناداری تبیین نموده‌اند ($p < 0/01$). کنجکاوی نیز از مدل رگرسیونی خارج شد و نقشی در پیش‌بینی طرح‌ریزی مسیر شغلی نداشت. همچنین دغدغه ۲۹ درصد، اعتماد ۴ درصد و کنجکاوی ۱ درصد از واریانس اکتشاف مسیر شغلی را به‌طور معناداری تبیین نموده‌اند ($p < 0/01$). کنترل نیز از مدل رگرسیونی خارج شد و نقشی در پیش‌بینی اکتشاف مسیر شغلی نداشت. از طرفی اعتماد ۱۸ درصد و دغدغه ۲ درصد از واریانس رفتارهای شبکه‌سازی را به‌طور معناداری تبیین نموده‌اند ($p < 0/01$) اما کنترل و کنجکاوی از مدل رگرسیونی خارج شدند و نقشی در پیش‌بینی این متغیر نداشتند. همچنین کنترل ۴۴ درصد، دغدغه ۸ درصد و اعتماد ۲ درصد از واریانس خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی را به‌طور معناداری تبیین نموده‌اند ($p < 0/01$). کنجکاوی نیز از مدل رگرسیونی خارج شد و نقشی در پیش‌بینی این متغیر مسیر شغلی نداشت.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به منظور بررسی نقش ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی در پیش‌بینی شاخص‌های انطباق‌یابی شامل اکتشاف، طرح‌ریزی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری و رفتارهای شبکه‌سازی مسیر شغلی انجام شد. همان‌طور که نتایج نشان داد از میان ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی، ابعاد دغدغه، کنترل و اعتماد در پیش‌بینی طرح‌ریزی مسیر شغلی نقش دارند. این یافته با پژوهش‌هایی که وجود رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و طرح‌ریزی مسیر شغلی را تأیید کرده‌اند (مانند Li et al, 2015; Hirschi et al, 2015;

در مجموع با توجه به نتایج به دست آمده، نقش ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی در پیش‌بینی شاخص‌های انطباق‌یابی شامل طرح‌ریزی، اکتشاف، رفتارهای شبکه‌سازی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی تأیید گردید. همچنین بخشی از مدل انطباق (Savickas, 2013) که مدعی است انطباق‌پذیری مسیر شغلی رابطه مثبتی با انطباق‌یابی دارد نیز در این پژوهش تأیید شد. از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان گفت که در این پژوهش تنها بخشی از مدل انطباق مسیر شغلی، شامل بررسی رابطه میان انطباق‌پذیری و انطباق‌یابی مورد بررسی قرار گرفت، لذا پیشنهاد می‌شود پژوهش‌هایی پیرامون بررسی ارتباط دیگر اجزای این مدل نیز انجام شود. از طرفی در این پژوهش تنها به بررسی نقش انطباق‌پذیری و ابعاد آن در پیش‌بینی چهار شاخص انطباق‌یابی شامل طرح‌ریزی، اکتشاف، رفتارهای شبکه‌سازی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی پرداخته شد. با توجه به اینکه انطباق‌یابی مجموعه‌ای از رفتارها را در برمی‌گیرد، پیشنهاد می‌شود متغیرهای دیگری که می‌توانند شاخص انطباق‌یابی باشند نیز مورد بررسی قرار گیرند. این پژوهش فقط بر روی دانشجویان شهر اصفهان انجام شد. پیشنهاد می‌شود به منظور تعمیم یافته‌ها، تحقیقات گسترده‌ای بر روی دانشجویان و سایر جوامع مانند دانش‌آموزان، کارکنان سازمان‌ها و کاریابان و در دیگر استان‌ها نیز انجام گردد. در نهایت اینکه با توجه به نقش هر یک از ابعاد انطباق‌پذیری در پیش‌بینی شاخص‌های انطباق‌یابی به‌عنوان متغیرهایی مهم در مراحل اکتشاف، ایجاد و مدیریت مسیر شغلی، پیشنهاد می‌شود مشاوران مسیر شغلی نیز در جلسات مشاوره فردی و گروهی خود از آموزش‌های مسیر شغلی که مبتنی بر آموزش انطباق‌پذیری مسیر شغلی است، به منظور افزایش دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد مراجعان، استفاده نمایند.

منابع

Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child development*, 72(1), 187-206.

مسیر شغلی نقش دارند. این نتیجه با پژوهش Taber & Blankemeyer (2015) که به وجود رابطه بین انطباق‌پذیری و رفتارهای شبکه‌سازی مسیر شغلی اشاره کرده‌اند، همسو است. در واقع با در نظر گرفتن رفتارهای شبکه‌سازی مسیر شغلی در مرحله مدیریت رشد مسیر شغلی (Forret & Dougherty, 2001)، می‌توان انتظار داشت دانشجویانی که نسبت به شغلشان دغدغه دارند، همواره نگاهشان رو به آینده است و اعتماد بالا منجر می‌شود آنها برای ایجاد ارتباط با افرادی که پتانسیل این را دارند که به آنها در شغلشان کمک کنند تلاش کنند و این‌گونه ارتباطات را حفظ کنند و توسعه دهند، چراکه آنها به توانایی خود برای غلبه بر چالش‌ها و موانعی که ممکن است در حین دنبال کردن آرزوهای مسیر شغلی رخ بدهد، اعتماد دارند (Neureiter & Traut-Neureiter, 2017).

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی با سه بعد دغدغه، کنترل و اعتماد قابل پیش‌بینی است. این نتیجه با پژوهش‌هایی که به وجود رابطه بین انطباق‌پذیری و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی اشاره کرده‌اند (مانند Guan et al, 2016; Zhou et al, 2016; Rudolph et al, 2017)، همسو است. به عبارتی، با در نظر گرفتن خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی در مرحله ایجاد رشد مسیر شغلی و با توجه به پنج حیطه ارزیابی مناسب خود، جمع‌آوری اطلاعات مسیر شغلی، انتخاب هدف، طرح‌ریزی برای آینده و حل مسئله، می‌توان گفت هر چه میزان دغدغه دانشجویان بالاتر باشد، آنها آینده‌نگرتر، هدفمندتر و با برنامه‌تر هستند (Savickas, 2013)، وجود کنترل نیز منجر می‌شود افراد به این موضوع فکر کنند که بخشی از آینده قابل مدیریت است و نباید آن را از دست داد (Santilli et al, 2014)، در نتیجه آنها مسئولیت شکل دادن خود و محیطشان را به عهده می‌گیرند و با وجود اعتماد، به توانایی خود برای غلبه بر چالش‌ها و پیاده‌سازی موفق تصمیمات مسیر شغلی اعتماد دارند (Savickas & Porfeli, 2012)، بنابراین انتظار می‌رود خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی بالاتری را تجربه کنند.

- Bavi, S., Karimi, Sh., & Imani, M. (2010) Investigating the effectiveness of career decision making skills training on students' career decision making self-efficacy and career indecision. *Social Psychology*, 5(13), 53-65. [Persian]
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57.
- Biabangard, A. (2014). *Research Methods in Psychology and Educational Sciences*, Volume One. Tehran: Doran. [Persian]
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., Li, Q., Han, X., Jiang, P., Fang, Z. & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94.
- Callanan, G. A. (2006). Individual career management. *Encyclopedia of career development*, 1, 378-380.
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2001). Correlates of networking behavior for managerial and professional employees. *Group & Organization Management*, 26(3), 283-311.
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior*, 25, 419-437.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550.
- Greenhaus, J. H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1(3), 209-216.
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114-123.
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z., & Li, C. (2015). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 95-103.
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 220-229.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>.
- Huang, Y. M. (2016). Networking behavior: from goal orientation to promotability. *Personnel Review*.
- Jiang, Z. (2014). Emotional intelligence and career decision-making self-efficacy: National and gender differences. *Journal of Employment Counseling*, 51(3), 112-124.
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97.
- Klehe, U. C., Zikic, J., van Vianen, A. E., Koen, J., & Buyken, M. (2012). Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment. *In The role of the economic crisis on occupational stress and well-being* (pp. 131-176). Emerald Group Publishing Limited.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.
- Kram, K. E. (1988). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. University Press of America.
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Fang, F. (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. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.006>.
- Moghaddas, N. (2016). Investigating the effectiveness of narrative career counseling on career decision making self-efficacy and future orientation. Master thesis in Counseling. Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Allame, Tehran, Iran. [Persian]
- Morrison, R. F., & Hall, D. T. (2002). *Career adaptability. Careers in and out of organizations*, 7, 205-232.
- Mousavi, H. (2014). Investigating the relationship between control position, Spiritual intelligence and career adaptability. Master thesis in Counseling. Faculty of Psychology and Educational Sciences, Payamnour University, Tehran, Iran. [Persian]
- 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.
- Pordelan, N. (2013). *Investigating the relationship between attachment styles and career adaptability in University of Isfahan students. Master thesis in Counseling*. Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Isfahan, Iran. [Persian]
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- Samiee, F., Baghban, I., & Hosseinian, S. (2012). *Career Counseling theories (Career development evolution path)*. Isfahan: Jihad Daneshgahi. [Persian]
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67-74.
- 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. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147–183) (2nd Ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In S.D. Brown, & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc.
- 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.
- Soltanzade, Sh. (2012). *Investigating the relationship between Psychological Capital and career adaptability. Master thesis in Counseling*. Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Isfahan, Iran. [Persian]
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191–226. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3).
- Taber, B.J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20–27.
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 251-257.
- Wolff, H. G., Moser, K., & Grau, A. (2008). Networking: Theoretical foundations and construct validity. In *Readings in applied organizational behavior from the Lüneburg Symposium* (pp. 101-118). Rainer Hampp Mehring, Germany.
- Zhou, W., Guan, Y., Xin, L., Mak, M. C. K., & Deng, Y. (2016). Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 124-130.