

Designing Career Adaptability Model (Case study: Shazand Petrochemical Company)

*S.R.Seyed Javadin¹, T.Hasan Gholipour², A.Gholipour³,
A.A.Haji Karimi⁴ and F.Karimi Jafari⁵

1-Professor, in Human Resources Management, University of Tehran, Tehran, Iran.
Email : rjavadin@ut.ac.ir. (Corresponding Author)

2-Professor, Department of Business Management, University of Tehran, Tehran, Iran.

3-Professor, in Human Resources Management, University of Tehran, Tehran, Iran.

4-Associate Professor, of Business Management, Faculty of Management, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

5-Ph.D. Candidate in Human Resource Management, University of Tehran, Iran.

Received:13/01/2017 ; Accepted: 28/06/2017

Extended Abstract

In the era of global economy and technology enabled disruptions, career adaptability to the new demands of work i.e. cultural diversity of work groups, rapid changes in the work environments, and the nature of work, is significantly important. Career adaptability has significant and positive impacts on job satisfaction, career success, organizational commitment, and ultimately decreasing employee turnover. The present study intends to identify individual factors affecting the career adaptability of the employees of Shazand Petrochemical Company and in conclusion design a career adaptability model.

Case Study

The statistical population consists of all employees and line managers of Shazand petrochemical companies in 1395 contains 2320 member. For sampling, stratified random sampling method was used. The number of sample is determined by 329 member using Cochran formula.

Materials and Methods

This research is a developmental applied study. Research method is descriptive. To assess validity and reliability of the questionnaire, expert opinion and Cronbach's Alpha have been respectively used. Alpha coefficient of questionnaire was 0.921. To respond to hypotheses, Confirmatory factor analysis and structural equation modeling techniques

using partial least square method was used with the SMARTPLS VERSION 2 software.

Discussion and Results

The results of structural equation shows that all individual factors have a significant positive impact on employees' career adaptability. Also, the results show the sum of the four factors of Personality, Career self-Efficacy, Emotional Intelligence, Spirituality and Occupational Hardiness explain 69.9% of changes in the career adaptability. among these factors the personality with the 41% and Occupational Hardiness with 22% had the highest and lowest effect.

Conclusion

Using the proposed model by this research, Shazand Petrochemical Company could improve their selection model for recruiting people who are most adaptable. This model could help maintaining and retaining key and strategic company employees.

Keywords: Career Adaptability, Personality, Career Self-Efficacy, Emotional Intelligence, Spirituality, Occupational Hardiness.

Archive of SID

طراحی مدل انطباق پذیری مسیر شغلی (مورد مطالعه: شرکت پتروشیمی سازند)

دکتر سیدرضا سیدجوادین* - دکتر طهمورث حسنفلی پور** - دکتر آرین قلی پور***
دکتر عباسعلی حاجی کریمی**** - فاطمه کریمی جعفری*****

چکیده

انطباق پذیری مسیر شغلی ریشه در تغییرات دنیای کاری دارد. دنیای جدید کار در حال حاضر شرایط متغیری را پیش روی کارکنان قرار داده است، به گونه‌ای که افراد ناگزیر از ایجاد تغییر در خویش یا محیط هستند تا بتوانند به نتایج مطلوب دست پیدا کنند. پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل انطباق پذیری مسیر شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی سازند و شناسایی عوامل فردی موثر بر آن انجام پذیرفته است. پژوهش از لحاظ هدف، توسعه‌ای کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان و مدیران صفی شرکت پتروشیمی سازند در سال ۹۵ می‌باشد که تعداد آن‌ها ۲۲۲۰ نفر است. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی متناسب با حجم استفاده شد. تعداد نمونه‌های پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۳۲۹ نفر انتخاب گردید. به منظور پاسخ به فرضیات پژوهش از تکنیک‌های تحلیل عاملی تاییدی (CFA) و مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شده است. نتایج حاصل از معادلات ساختاری نشان می‌دهد تمامی عوامل فردی بر انطباق پذیری مسیر شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار داشته‌اند. مقدار ضریب تعیین (R^2) نشان می‌دهد هر پنج متغیر شخصیت، خودکارآمدی شغلی، هوش هیجانی، معنویت، سرسختی شغلی روی هم رفته ۶۹/۹٪ از تغییرات متغیر انطباق پذیری مسیر شغلی را توضیح داده‌اند. با توجه به مقدار بتا بیشترین سهم را شخصیت و کمترین تأثیر را سرسختی شغلی داشته است.

واژه‌های کلیدی: انطباق‌پذیری مسیر شغلی، شخصیت، خودکارآمدی شغلی، هوش هیجانی، معنویت، سرسختی شغلی

* نویسنده مسئول - استاد گروه مدیریت دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ایران rjavadin@ut.ac.ir

** استاد گروه مدیریت دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ایران

*** استاد گروه مدیریت دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ایران

**** دانشیار گروه مدیریت دانشکده مدیریت دانشگاه شهید بهشتی، ایران

***** دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران، ایران

مقدمه

نگهداشت نیروهای کارآمد، متخصص و با ارزش سازمان‌ها در عصر حاضر، یکی از مهم‌ترین نگرانی‌های سازمان‌ها می‌باشد. اهمیت برنامه‌ریزی و مدیریت شغلی منابع انسانی در سازمان‌ها به شدت افزایش یافته است و در حوزه‌های مختلف منابع انسانی، رویکرد برنامه‌ریزی مسیر شغلی بسیار مورد توجه بوده است (آهی و بجانی، ۱۳۹۱). بحث مسیر شغلی یکی از موضوع‌های مهم و اساسی در زندگی افراد می‌باشد، چرا که توالی مستمری از تجارب کاری فرد در طول مسیر زندگی را در بر می‌گیرد (Arthur et al., 2005).

انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۱ ریشه در تغییرات دنیای کاری دارد (Bluestein, 1997; Furnham, 2000). سازمان‌ها و دنیای جدید کار و مسیر شغلی در حال حاضر شرایط متغیری را پیش روی کارکنان قرار داده است، به گونه‌ای که افراد ناگزیر از ایجاد تغییر در خویش یا محیط هستند تا بتوانند به نتایج مطلوب دست پیدا کنند (Rossier et al., 2012). این تغییرات شاخص دنیای کار قرن ۲۱ است. در دنیای کاری همه چیز مثل نوع کاری که افراد انجام می‌دهند، شیوه‌ای که آن کار را به انجام می‌رسانند و قرارداد آن‌ها با سازمان تغییر کرده است؛ آنچه در این میان اهمیت دارد، انطباق با محیط و مسیر شغلی بدون مرز است (Rossier et al., 2012). در واقع راه‌حلی که نظریه فرامدرن مسیر شغلی برای مواجهه با این تغییرات پیشنهاد می‌دهد، انطباق‌پذیری مسیر شغلی است که با نگرش‌ها، باورها و مهارت‌هایی که در فرد ایجاد می‌کند، در سازگاری با وظایف رشد حرفه‌ای، انتقال‌های شغلی و آسیب‌های زندگی وی را توانمند می‌سازد. بنابراین انطباق‌پذیری برای رویارویی موفقیت‌آمیز با چالش‌های زندگی کاری روزمره لازم و حیاتی است (Rossier et al., 2012).

ساویکاس^۲ (۲۰۰۲) انطباق‌پذیری مسیر شغلی را آمادگی برای مقابله با وظایف فعلی یا وظایف پیش‌بینی نشده در مسیر توسعه شغلی تعریف می‌کند و برای اولین بار توسط سوپر و ناسل^۳ (۱۹۸۱) به عنوان یک سازه مرکزی در توسعه مسیر شغلی مطرح شد. از نظر بیمروس و مک نیر^۴ (۲۰۱۱) افراد انطباق‌پذیر همواره در سازمان‌ها برای انجام کارهای

1 -Career Adaptability

2 -Savickas

3 -Super & Knasel

4 -Bimrose & MacNair

غیرقابل پیش‌بینی و وظایفی که نیاز به خلاقیت و ابتکار دارند، داوطلب می‌شوند. این افراد همواره در مسیر شغلی خود احساس موفقیت می‌کنند و بدیهی است دستیابی به موفقیت سازمانی در گرو ادراک موفقیت کاری و مسیر شغلی کارکنان سازمان می‌باشد (*Bimrose & MacNair, 2011*)

شرکت پتروشیمی شازند مدل تعالی منابع انسانی را به تازگی اجرا نموده و با توجه به خروجی مدل این نتیجه حاصل شده است که شرکت در بحث رضایت شغلی و تعهد سازمانی و خروج کارکنان کلیدی خود با مشکلات عدیده‌ای مواجه می‌باشد (اظهارنامه جایزه تعالی منابع انسانی شرکت پتروشیمی شازند، ۱۳۹۴) و از آنجایی که شرکت به کارکنان کلیدی و استراتژیک خود که جزو با ارزش‌ترین دارایی‌های سازمان و مزیت رقابتی به حساب می‌آیند نیاز دارد، لذا طراحی مدل انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌تواند به شرکت در حفظ و نگهداشت کارکنان کلیدی و با استعداد کمک نماید.

از آنجایی که انطباق‌پذیری مسیر شغلی به عنوان مجموعه‌ای مهمی از منابع شخصی تصور می‌شود که بر پیامدهای شغلی‌ای همچون موفقیت مسیر شغلی، تعهد کاری، رضایت شغلی و جابجایی و ترک خدمت کارکنان تأثیری قوی دارد (*Machin & Hoare, 2008*) و با عنایت به اهمیت و مزایای انطباق‌پذیری مسیر شغلی و با توجه به اینکه مطالعه ادبیات داخلی و خارجی نشان داد تاکنون مدلی جامع در زمینه‌ی انطباق‌پذیری مسیر شغلی که همه عوامل فردی را در برگیرد وجود نداشته و هر کدام از محققین صرفاً یک جنبه از مسئله را بررسی نموده‌اند و تنها تأثیر عوامل محدودی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بررسی شده، لذا ضرورت طراحی مدلی جامع برای انطباق‌پذیری مسیر شغلی که دربرگیرنده همه عوامل فردی بوده و متناسب با فرهنگ بومی و مقتضیات پتروشیمی باشد، احساس می‌شود. لذا با توجه به موارد ذکر شده هدف پژوهش حاضر طراحی مدل انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی شازند و شناسایی عوامل فردی تأثیرگذار بر آن می‌باشد.

نوآوری پژوهش حاضر از حیث توسعه‌ای و کاربردی بودن آن قابل ذکر است، از حیث توسعه‌ای تاکنون مدلی جامع در زمینه انطباق‌پذیری مسیر شغلی که همه عوامل فردی را در برگیرد وجود نداشته و هر کدام از محققین صرفاً عوامل محدودی را بررسی نموده‌اند، لذا این امر می‌تواند نقطه قوت پژوهش بوده و بر نقش توسعه‌ای بودن آن صحنه گذارد. از حیث کاربردی بودن نیز، چون مدل انطباق‌پذیری مسیر شغلی مدنظر پژوهش بومی بوده و عوامل

فردی تأثیرگذار بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان را شناسایی می‌نماید؛ می‌تواند راهنمای عمل مدیران منابع انسانی قرار گیرد.

مبانی نظری پژوهش

تاکنون تعاریف مختلفی از مسیر شغلی یا کارراهه ارائه شده است و پژوهش‌های بسیاری نیز در این زمینه انجام شده است. مسیر شغلی عبارت است از توالی شغل‌های مرتبط با یکدیگر، که در یک سلسله مراتب از نظر وجهه و اعتبار مرتب شده‌اند و فرد این سلسله مراتب کم و بیش قابل پیش‌بینی را طی می‌کند (Vilensky, 1981). مسیر شغلی مشاغلی است که در طی عمر کاری فرد در سازمان، یکی پس از دیگری به او واگذار می‌شود (سعادت، ۱۳۹۳). همچنین مسیر شغلی به عنوان " الگویی از تجارب کاری مرتبط طی دوره زندگی یک فرد " تعریف می‌شود (حاجی کریمی، ۱۳۹۵). هدف از طراحی مسیر شغلی در سازمان حفظ منابع انسانی، برنامه‌ریزی شغلی و آموزشی برای فرد، ارتقا شغلی فرد و در نهایت پرورش نیروی انسانی در مشاغل کاری سازمان می‌باشد.

انطباق‌پذیری مسیر شغلی

انطباق‌پذیری مسیر شغلی عبارت است از تمایل داشتن به تفکر درباره آینده به طور دائمی، آمادگی برای درگیر شدن در یک فرایند مداوم خودبازتابی، توسعه‌ی مهارت‌ها، دانش و درک مورد نیاز برای مقابله با تغییر و ذهن بازداشتن یا منعطف بودن درباره فرصت‌های آتی (Bimrose & MacNair, 2011). ساویکاس (۲۰۰۵) برای انطباق‌پذیری مسیر شغلی چهار بعد قائل است: داشتن دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد. به نظر وی فرد باید از هر چهار ویژگی برخوردار باشد تا توانایی انطباق‌پذیری داشته باشد.

ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی

دغدغه مسیر شغلی: دغدغه نسبت به آینده‌ی شغلی خود اولین و مهم‌ترین بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی است. دغدغه شغلی به معنای یک جهت‌گیری در خصوص آینده می‌باشد، احساسی که برای آمادگی برای فردا لازم است (Savickas, 2013; Lent & Brown, 2013).

کنترل مسیر شغلی: کنترل روی آینده‌ی شغلی دومین و مهم‌ترین بعد در انطباق‌پذیری مسیر شغلی است. کنترل شامل خودانضباطی درون فردی و فرآیندهای داشتن وجدان،

آگاهی، سازمان‌یافتگی و قاطعیت در انجام وظایف توسعه شغلی خود و ایجاد انتقال شغلی است (Savickas, 2013; Lent & Brown, 2013).

کنجکاوی مسیر شغلی: کنجکاوی مسیر شغلی از یک حس خودکنترلی پدید می‌آید و مربوط به گرفتن ابتکار عمل برای یادگیری در مورد نوع کاری که شخصی ممکن است تمایل به انجام آن داشته باشد و فرصت‌های شغلی درون آن است (Savickas, 2013; Lent & Brown, 2013).

اعتماد مسیر شغلی: چهارمین و آخرین بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی، اعتماد است. اعتماد پیش‌آیند موفقیت در رویارویی با چالش‌ها و غلبه بر موانع است و انتخاب‌های مسیر شغلی به حل مشکلات پیچیده نیاز دارد و برای تسلط بر این مشکلات اعتماد لازم است. (Savickas, 2013; Lent & Brown, 2013).

عوامل فردی تأثیرگذار بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی

منظور از عوامل فردی، عواملی است که از خود فرد نشات می‌گیرد. یک علت عمده تفاوت در میزان جابجایی و ترک خدمت در ادارات و سازمان‌ها را باید در ترکیب نیروی انسانی و نیازهای آنان دانست. برخی از صاحب‌نظران روانشناسی و علوم رفتاری چنین بیان می‌دارند که افراد تا حدودی بر سرنوشت خود در انتخاب شغل و کسب موفقیت و رضایت‌مندی در دوران خدمت و استفاده از امکانات و فرصت‌ها کنترل دارند. از این‌رو مدیران امور کارکنان و منابع انسانی در برنامه‌ریزی‌های خود باید به کارکنان در یافتن توفیق بیشتر کمک نمایند (سیدجوادین، ۱۳۹۲).

شخصیت

شخصیت به عنوان مجموعه‌ای از ویژگی‌های ذهنی و فیزیکی که به افراد هویت می‌دهد، تعریف می‌شود (سیدجوادین، ۱۳۹۲). ابعاد شخصیت از طریق سازگاری مشخص در راهی که انطباق‌پذیری مسیر شغلی کمک به تنظیم و بیان امیال شخصی می‌کند، روشن می‌شود (Rossier et al., 2012). انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن به رفتارهای مقابله‌ای مختلف نیازمند است که شخصیت در آن‌ها می‌تواند نقش چشم‌گیری داشته باشد (Savickas, 2004).

خودکارآمدی شغلی

خودکارآمدی شغلی نشان‌دهنده اعتقاد افراد به توانایی خود در انجام موفقیت‌آمیز وظایف مرتبط با برنامه‌ریزی شغلی و تصمیم‌گیری است (Taylor & Betz, 1983). خودکارآمدی دارای سه بعد مقدار، قدرت و عمومیت است. مقدار خودکارآمدی به تعداد مشکلات و موقعیت‌هایی بستگی دارد که فرد در آن احساس خودکارآمدی می‌کند. قدرت خودکارآمدی به اعتقاد راسخ فرد بر توانایی غلبه بر مشکلات اشاره دارد و عمومیت خودکارآمدی به توانایی فرد برای دادن مناسب‌ترین پاسخ در تمام موقعیت‌ها اشاره دارد (Bandura, 2006). محققان معتقدند که خودکارآمدی شغلی یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم در افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی است (Hou et al, 2014; Guan et al, 2016).

هوش هیجانی

هوش هیجانی به عنوان توانایی خاص برای دریافت و بیان دقیق و منطبق احساسات، توانایی درک احساسات و دانش عاطفی، توانایی استفاده از احساسات برای تسهیل تفکر، رشد فکری و حل مسئله و توانایی تنظیم احساسات خود و دیگران تعریف می‌شود (Salovey & Mayer, 1990). کواتزی و هری^۱ (۲۰۱۴) معتقدند هوش هیجانی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی متاظر فیت‌های روان‌شناختی بسیار مهم برای انطباق‌پذیری در حوزه‌های مختلف زندگی از جمله قلمرو کاری هستند.

معنویت

معنویت به معنای تمایل درونی و ذاتی موجود در هر فرد برای رسیدن به کمال، درک معنای غایی و هدف اصلی زندگی می‌باشد (Bradley & Kauai, 2003). سطوح بالاتر معنویت و دینداری پیش‌بینی‌کننده انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌باشد. افرادی که رابطه معنوی قوی با قدرت بالاتر دارند، به هنگام مواجهه با وظایف پیش‌بینی نشده و ابهامات، انطباق‌پذیری بیشتری از خودشان نشان می‌دهند (Duffy & Bluestein, 2005).

1- Coetzee & Harry

سرسختی شغلی

سرسختی به معنای طاقت، توانایی و تحمل شکست در موقعیت‌های مشکل و سخت می‌باشد و شامل سه مولفه " تعهد، کنترل و مبارزه‌طلبی " است (Woodard, 2004). کوباسا^۱ (۱۹۷۹) مفهوم شخصیت سرسخت را ابداع کرد و با استفاده از نظریه‌های موجود درباره شخصیت، سرسختی را ترکیبی از باورها در مورد خود و جهان که از عملکرد یکپارچه و هماهنگ تعهد، کنترل و مبارزه‌طلبی سرچشمه می‌گیرد، تعریف کرد. شخصی که از تعهد بالایی برخوردار است، به اهمیت ارزش و معنای این‌که چه کسی هست و چه فعالیت‌هایی انجام می‌دهد، پی برده است. افرادی که در مولفه کنترل قوی هستند، رویدادهای زندگی را قابل پیش‌بینی و کنترل می‌دانند و بر این باورند که قادرند با تلاش، آنچه را که در اطرافشان رخ می‌دهد، تحت‌تاثیر قرار دهند. مبارزه‌طلبی نیز باور به این موضوع دارد که تغییر و نه ثبات و امنیت، جنبه طبیعی زندگی است. محققان بر اهمیت سرسختی شغلی به منظور تقویت انطباق‌پذیری مسیر شغلی تاکید نموده‌اند (Coetsee & Harry, 2014; Ferreira, 2012).

پیشینه پژوهش

کواتزی و هری^۲ (۲۰۱۵) بررسی تاثیر متغیرهایی چون جنسیت و سرسختی شغلی را بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی در نمونه ۴۰۹ نفری از کارکنان مخابرات در آفریقا مورد مطالعه قرار داده‌اند. یافته‌های تحقیق نشان داد سرسختی شغلی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی تاثیر چشمگیری داشت. نتایج مطالعه بر اهمیت سرسختی شغلی به منظور تقویت انطباق‌پذیری مسیر شغلی تاکید نمود.

وانگ و فو^۳ (۲۰۱۵) بررسی تاثیر متغیرهایی چون حمایت اجتماعی، خودکارآمدی شغلی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی را در نمونه ۸۷۹ نفری از دانشجویان چینی مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج نشان داد خودکارآمدی شغلی ارتباط مثبت با انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارد. هم‌چنین، خودکارآمدی شغلی نقش تعدیل‌کننده را در رابطه بین حمایت اجتماعی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی ایفا می‌کند.

1 -Kobasa

2 -Coetsee & Harry

3 -Wang & Fu

کوانتری و هری (۲۰۱۴) بررسی تأثیر هوش هیجانی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی را در نمونه ۴۰۹ نفری از کارکنان مخابرات در آفریقا مورد مطالعه قرار داده‌اند. یافته‌های تحقیق بیانگر آن است که هوش هیجانی تأثیر چشمگیری بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارد و از میان ابعاد هوش هیجانی، مدیریت احساسات خود بیشترین تأثیر را بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارا می‌باشد.

هو، وو و لیو^۱ (۲۰۱۴) به بررسی تأثیر شخصیت فعال و خودکارآمدی شغلی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی در میان نمونه ۸۱۰ نفری از دانشجویان فارغ‌التحصیل چینی پرداختند. نتایج نشان داد بین شخصیت فعال و انطباق‌پذیری مسیر شغلی ارتباط مثبت وجود دارد. همچنین، خودکارآمدی شغلی رابطه بین شخصیت فعال و انطباق‌پذیری مسیر شغلی را تعدیل می‌نماید.

زاجر^۲ (۲۰۱۴) به بررسی تأثیر خصوصیات دموگرافیک و سه متغیر تفاوت‌های فردی (شامل تئوری پنج عاملی شخصیت، مرکز خودارزیابی و تمرکز زمانی) بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی در نمونه ۶۵۹ نفری از کارکنان استرالیایی پرداخت. نتایج نشان داد سن، تحصیلات، برون‌گرایی، روان‌رنجوری، گشودگی نسبت به تجربه، مرکز خودارزیابی و تمرکز زمانی آینده به‌طور متفاوت پیش‌بینی‌کننده تغییرات در طول زمان در یکی یا بیشتر ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌شود.

دافی و بلوستاین^۳ (۲۰۰۵) ارتباط بین معنویت، مذهب و انطباق‌پذیری مسیر شغلی را در نمونه ۱۴۴ نفری از دانشجویان دوره کارشناسی مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج بیانگر این است که افرادی که رابطه معنوی قوی با قدرت بالاتر دارند، به هنگام مواجهه با وظایف جاری و پیش‌بینی نشده و ابهامات، انطباق‌پذیری بیشتری از خودشان نشان می‌دهند.

یوسفی (۱۳۹۰) بررسی روابط متغیرهای شخصیت، خودکارآمدی شغلی و جهت‌گیری هدف و حمایت اجتماعی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی را در بین نمونه ۴۷۵ نفری از دانشجویان دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان مورد مطالعه قرار داد. یافته‌های تحقیق نشان داد همه متغیرها تأثیر معناداری بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارند و شخصیت نسبت به

1 -Hou, Wu, Liu

2 -Zacher

3 -Duffy & Bluestein

سایر متغیرها نقش تعیین کننده تر و موثرتری در تبیین واریانس انطباق پذیری مسیر شغلی دارا می باشد.

نیل فروشان و سلیمی (۱۳۹۴) به بررسی رابطه بین ابعاد شخصیت، درگیری شغلی و انطباق پذیری مسیر شغلی در نمونه ۲۰۱ نفری از دانشجویان دانشگاه اصفهان پرداختند. نتایج نشان داد ابعاد شخصیت (شامل روان رنجوری، برون گرایی، هیجان خواهی، پرخاشگری و فعال بودن) بر انطباق پذیری مسیر شغلی موثر است. با توجه به پژوهش های داخلی و خارجی صورت گرفته، تاکنون مدلی جامع در زمینه انطباق پذیری مسیر شغلی که همه عوامل فردی را در برگیرد وجود نداشته، لذا نبود مدلی جامع در این زمینه، محقق را بر آن داشت تا به طراحی مدل انطباق پذیری مسیر شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی سازند پردازد.

مدل مفهومی پژوهش

در مدل مفهومی این پژوهش عوامل فردی موثر بر انطباق پذیری مسیر شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی سازند شامل شخصیت، خودکارآمدی شغلی، هوش هیجانی، معنویت و سرسختی شغلی مورد بررسی قرار گرفته است.

فرضیه ۲: خودکارآمدی شغلی بر انطباق پذیری مسیر شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی شازند تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۳: هوش هیجانی بر انطباق پذیری مسیر شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی شازند تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۴: معنویت بر انطباق پذیری مسیر شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی شازند تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۵: سرسختی شغلی بر انطباق پذیری مسیر شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی شازند تأثیر مثبت و معناداری دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، توسعه‌ای کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی - همبستگی است. با توجه به مطالعه ادبیات پیشین، عوامل فردی موثر بر انطباق پذیری مسیر شغلی شامل یازده عامل (جدول شماره ۱) شناسایی گردید. سپس از میان عوامل شناسایی شده، عوامل دارای فراوانی بالای ۵۰٪ شامل شخصیت، خودکارآمدی شغلی، هوش هیجانی، معنویت و سرسختی شغلی مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۱: مدل تحلیلی پژوهش

منابع	مؤلفه‌ها	متغیرها	مفهوم
زو و همکاران (۲۰۱۶) گون و همکاران (۲۰۱۶) وانگ و فو (۲۰۱۵) پوتنگیتر (۲۰۱۲) راتینگ هاوس و همکاران (۲۰۰۶) وایت و همکاران (۲۰۰۵) دافی و بلوستاین (۲۰۰۵) راتینگ هاوس (۲۰۰۴) بارتلی و رابیتسک (۲۰۰۰) یوسفی (۱۳۹۰)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ آغازگری رفتار ➤ میل به گسترش و تکمیل رفتار ➤ پافشاری در صورت ناکامی 	خودکارآمدی شغلی	انطباق‌پذیری مسیر شغلی
سرکو و بابارویج (۲۰۱۶) نیل فروشان و سلیمی (۲۰۱۶) زاجر (۲۰۱۴) روسیر، زکا و همکاران (۲۰۱۲) تکسرا و همکاران (۲۰۱۲) وان ویانن و همکاران (۲۰۱۲)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ برون‌گرایی ➤ توافق‌پذیری ➤ وجدان‌گرایی ➤ روان‌رنجوری ➤ تجربه‌گرایی 	شخصیت	

کای و همکاران (۲۰۱۵) هو، وو و لیو (۲۰۱۴) تولن تینو و همکاران (۲۰۱۴) مک آردل و همکاران (۲۰۰۷) براون و همکاران (۲۰۰۶) بتمن و کرانت (۱۹۹۳)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ یک نیروی توانمند برای تغییر سازنده ➤ توانایی تبدیل ایده‌ها به واقعیت ➤ توجه به علاقه در انجام کارها حتی در برابر مخالفت دیگران ➤ به دنبال شناسایی فرصت‌ها بودن ➤ به دنبال راه‌های بهتر انجام کارها بودن 	شخصیت فعال	انطباق‌پذیری مسیر شغلی
کواتزی و هری (۲۰۱۴) پافر (۲۰۱۰) کراولی و هال (۲۰۰۶) سالوی و می‌یر (۱۹۹۰)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ تنظیم هیجان ➤ ارزیابی و بیان هیجان ➤ بهره‌برداری از هیجان 	هوش هیجانی	
دافی و بلوستاین (۲۰۰۵) لیپس و ویرسما (۲۰۰۲) ساویکاس (۲۰۰۲) ریچموند (۱۹۹۷) ویتمر و سوئینی (۱۹۹۲)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ آگاهی ➤ امیدواری ➤ پذیرش واقعی ➤ مدیریت برداشت ➤ بزرگنمایی ➤ ثبات 	معنویت	
کواتزی و هری (۲۰۱۵) فریرا (۲۰۱۲) هارتوگ (۲۰۱۱) سوبرامانیا (۲۰۰۹) کوباسا (۱۹۷۹)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ تعهد ➤ کنترل ➤ مبارزه‌طلبی 	سرسختی شغلی	
کای و همکاران (۲۰۱۵) پوتگیت (۲۰۱۲) معین (۲۰۱۲) دافی (۲۰۱۱)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ احساس با ارزش بودن ➤ احساس داشتن ویژگی‌های خوب ➤ داشتن نگرش مثبت نسبت به خود ➤ داشتن رضایت از خود 	عزت نفس	
دافی و بلوستاین (۲۰۰۵) لیپس - ویرسما (۲۰۰۲) ساویکاس (۲۰۰۲) ریچموند (۱۹۹۷)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ مذهب به عنوان ارزش نهایی ➤ مذهب به عنوان وسیله تحقق آرزوها ➤ مذهب به عنوان بخشی از سنت‌های فرهنگی ➤ مذهب به عنوان منبع سلامت عاطفی، ایده‌ها و اخلاقیات 	انگیزه‌های مذهبی	
سنتیلی و همکاران (۲۰۱۶) یوئن و یانو (۲۰۱۶) شات و میلر (۲۰۰۴)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ وجود معنا در زندگی ➤ تلاش برای یافتن معنا در زندگی 	داشتن معنا در زندگی	
تولن تینو و همکاران (۲۰۱۴) یوسفی و همکاران (۲۰۱۱)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ جهت‌گیری یادگیری ➤ عملکرد - گرایشی ➤ عملکرد - اجتنابی ➤ بلاتکلیفی 	جهت‌گیری هدف	
مرینو-تجادور (۲۰۱۶)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ دریافت اطلاعات مربوطه ➤ ارزیابی اطلاعات و مقایسه آن با هنجارها ➤ راه‌اندازی تغییرات ➤ جستجو برای گزینه‌ها ➤ فرموله کردن و شکل‌دهی طرح ➤ اجرای طرح ➤ ارزیابی اثربخشی طرح 	خودتنظیمی	

پرسشنامه مورد استفاده شامل پنج بخش بوده که از ۸۷ سوال به ترتیب ۱۵ سوال مربوط به شخصیت، ۹ سوال مربوط به خودکارآمدی شغلی، ۱۲ سوال مربوط به هوش هیجانی، ۱۵ سوال مربوط به معنویت، ۱۲ سوال مربوط به سرسختی شغلی و ۲۴ سوال مربوط به انطباق پذیری مسیر شغلی می باشد. برای روایی ابزار سنجش علاوه بر استفاده از پرسشنامه های استاندارد از روایی صوری نیز بهره گرفته شده است. بدین صورت که برای تعیین روایی صوری، پرسشنامه در اختیار چند تن از اساتید دانشگاه قرار گرفت و نظر آنان در مورد پرسشنامه جویا شد و اصلاحات آنان لحاظ گردید. نتایج مربوط به ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای پژوهش در جدول شماره (۳) ارائه شده است. ضریب آلفای کلی پرسشنامه نیز برای این پژوهش برابر با ۰/۹۲۱ می باشد. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان و مدیران صفی شرکت پتروشیمی شازند در سال ۹۵ می باشد که تعداد آن ها ۲۳۲۰ نفر است. برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی متناسب با حجم استفاده شد. تعداد نمونه های پژوهش با استفاده از فرمول کوکران و در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای نمونه گیری ۵٪ شامل ۳۲۹ نفر می باشد. در نهایت ۳۵۰ پرسشنامه آماده و توزیع شده است که در نهایت از این تعداد ۳۱۱ پرسشنامه سالم و قابل تحلیل جمع آوری شده است. نرخ پاسخ گویی در این تحقیق ۹۵٪ بوده است که این نرخ پاسخ گویی قابل قبول می باشد.

نتایج این پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه شده است. آماره های توصیفی (فراوانی و درصد) برای متغیرهای جمعیت شناختی شامل (جنسیت، سن، تحصیلات و سنوات کاری) و میانگین پاسخ ها برای متغیرهای پژوهش ارائه می شوند. در بخش استنباطی با توجه به دو سطحی بودن متغیرهای پژوهش و تعدد شاخص ها برای پاسخ به فرضیات پژوهش از تکنیک های تحلیل عاملی تاییدی (CFA) و مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی^۱ (PLS) با کمک نرم افزار SMARTPLS نسخه ۲ استفاده شده است. روش تخمین PLS ضرایب را به گونه ای تعیین می کند که مدل حاصله، بیشترین قدرت تفسیر و توضیح را دارا باشد؛ بدین معنا که مدل بتواند با بالاترین دقت و صحت، متغیر وابسته نهایی، را پیش بینی نماید. روش حداقل مربعات جزئی که در بحث الگوسازی رگرسیونی آن را با PLS نیز معرفی می کنند،

1 -Partial Least Square

یکی از روش‌های آماری چند متغیره محسوب می‌شود که به وسیله آن می‌توان علیرغم برخی محدودیت‌ها مانند: نامعلوم بودن توزیع متغیر پاسخ، وجود تعداد مشاهدات کم و یا وجود خود همبستگی جدی بین متغیرهای توضیحی؛ یک یا چند متغیر پاسخ را به طور همزمان در قبال چندین متغیر توضیحی الگوسازی نمود.

یافته‌های پژوهش

از نظر جمعیت شناختی نتایج زیر حاصل گردید:

جدول ۱: نتایج توصیفی ویژگی‌های دموگرافیک پاسخ دهندگان

درصد	فراوانی		
89%	277	مرد	جنسیت
11%	34	زن	
100%	311	مجموع	
35%	109	کمتر از لیسانس	تحصیلات
42%	131	لیسانس	
23%	72	فوق لیسانس و بالاتر	
100%	311	کل	
6%	19	بین ۱ تا ۵ سال	سابقه کاری
27%	84	بین ۵ تا ۱۰ سال	
26%	81	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	
42%	131	بیش از ۲۰ سال	
100%	311	کل	
7%	22	کمتر از ۲۵ سال	سن
32%	100	بین ۲۵ تا ۳۵ سال	
27%	84	بین ۳۵ تا ۴۵ سال	
25%	78	بین ۴۵ تا ۵۰ سال	
9%	28	بیش از ۵۰ سال	
100%	311	کل	

تحلیل استنباطی یافته‌های پژوهش

نتایج تحلیل عاملی تاییدی (مدل‌های اندازه‌گیری)

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیات و مدل مفهومی پژوهش، اطمینان یافتن از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای برون‌زا و درون‌زا ضروری می‌باشد. این کار از طریق

تحلیل عاملی تأییدی دو مرتبه‌ای صورت گرفته است. تحلیل عاملی تأییدی یکی از قدیمی‌ترین روش‌های آماری است که برای بررسی ارتباط بین متغیرهای مکنون (عامل‌های بدست آمده) و متغیرهای مشاهده شده (سوالات) به کار برده می‌شود و بیانگر مدل اندازه‌گیری است. این تکنیک که به برآورد پارامترها و آزمون فرضیه‌ها با توجه به تعداد عامل‌های زیربنایی میان نشانگرها می‌پردازد، مبتنی بر یک شالوده تجربی و نظری قوی است و مشخص می‌کند که کدام متغیرها با کدام عامل و همچنین کدام عامل با کدامیک از عامل‌ها همبسته است. به منظور تحلیل ساختار پرسشنامه و کشف عوامل تشکیل‌دهنده هر سازه از بارهای عاملی مرتبه اول و دوم استفاده شده است. نتایج بارهای عاملی متغیرهای پژوهش در جدول (۲) نشان داده شده‌اند. تمامی مقادیر بارهای عاملی از ۰/۵ بیشتر شده‌اند (جدول ۲) و همچنین مقادیر محاسبه شده سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ شده است (جدول ۲). لذا می‌توان همسویی سوالات پرسشنامه برای اندازه‌گیری مفاهیم را در این مرحله معتبر نشان داد (هومن، ۱۳۸۸). در واقع نتایج فوق نشان می‌دهد آنچه محقق توسط سوالات پرسشنامه قصد سنجش آنها را داشته است، توسط این ابزار محقق شده است. لذا روابط بین سازه‌ها یا متغیرهای پنهان قابل استناد است. شاخصی که بار عاملی بالاتری داشته باشد، دارای اهمیت بالاتری نسبت به سایر شاخص‌ها می‌باشد.

جدول ۲: نتایج بارهای عاملی مرتبه اول و دوم

میانگین پاسخ‌ها	آلفای کرونباخ	CR	AVE	بارعاملی	گویه‌ها	متغیرهای پنهان	تحلیل عاملی مرتبه
3.405	0.777	0.776	0.536	0.698	a1	تنظیم هیجان	۲
				0.766	a2		
				0.735	a3		
				0.762	a4		
3.484	0.810	0.876	0.640	0.888	b1	ارزیابی و بیان هیجان	
				0.859	b2		
				0.711	b3		
				0.726	b4		
3.749	0.887	0.923	0.750	0.905	c1	بهره برداری از هیجان	
				0.732	c2		
				0.937	c3		
				0.876	c4		

4.031	0.835	0.888	0.666	0.734	d1	تعهد
				0.851	d2	
				0.775	d3	
				0.895	d4	
3.990	0.850	0.895	0.633	0.908	e1	کنترل
				0.908	e2	
				0.696	e3	
				0.706	e4	
				0.729	e5	
3.612	0.820	0.881	0.649	0.796	f1	مبارزه‌طلبی
				0.840	f2	
				0.781	f3	
				0.805	f4	
3.476	0.732	0.822	0.582	0.602	g1	دغدغه مسیر شغلی
				0.742	g2	
				0.679	g3	
				0.742	g4	
				0.695	g5	
3.896	0.897	0.921	0.661	0.729	h1	کنترل مسیر شغلی
				0.843	h2	
				0.851	h3	
				0.767	h4	
				0.858	h5	
				0.823	h6	
3.520	0.834	0.883	0.602	0.677	i1	کنجکاوی مسیر شغلی
				0.800	i2	
				0.816	i3	
				0.806	i4	
				0.735	i5	
				0.716	i6	
4.172	0.737	0.921	0.661	0.590	j1	اعتماد مسیر شغلی
				0.802	j2	
				0.856	j3	
				0.601	j4	
4.195	0.768	0.735	0.499	0.524	k1	آگاهی
				0.728	k2	
				0.887	k3	

3.950	0.764	0.724	0.561	0.779	l1	پذیرش واقعی
				0.725	l2	
				0.533	l3	
3.768	0.749	0.856	0.667	0.920	m1	امیدواری
				0.763	m2	
				0.756	m3	
3.938	0.718	0.842	0.640	0.841	n1	بزرگنمایی
				0.809	n2	
				0.747	n3	
3.050	0.724	0.841	0.637	0.784	o1	ثبات
				0.821	o2	
				0.790	o3	
4.241	0.779	0.872	0.694	0.867	p1	مدیریت برداشت
				0.761	p2	
				0.868	p3	
3.822	0.755	0.814	0.595	0.676	q1	آغازگری رفتار
				0.764	q2	
				0.864	q3	
4.193	0.833	0.900	0.750	0.809	r1	میل به گسترش و تکمیل رفتار
				0.867	r2	
				0.919	r3	
4.221	0.783	0.874	0.699	0.857	s1	پافشاری در صورت ناکامی
				0.778	s2	
				0.869	s3	
3.015	0.773	0.869	0.692	0.688	t1	روان رنجوری
				0.932	t2	
				0.857	t3	
3.009	0.723	0.800	0.581	0.852	u1	برون گرایی
				0.851	u2	
				0.542	u3	
3.126	0.734	0.849	0.652	0.814	v1	تجربه گرایی
				0.762	v2	
				0.844	v3	
2.975	0.777	0.784	0.555	0.554	w1	توافق پذیری
				0.833	w2	
				0.815	w3	

3.059	0.797	0.908	0.831	0.905	x1	وجدان‌گرایی	مجموع
				0.877	X2		
				0.919	x3		
3.566	0.861	0.890	0.654	0.786	تنظیم هیجان	هوش هیجانی	
				0.878	ارزیابی و بیان هیجان		
				0.857	بهره‌برداری از هیجان		
3.846	0.778	0.831	0.567	0.679	تعهد	سرسختی شغلی	
				0.624	کنترل		
				0.787	مبارزه طلبی		
3.763	0.869	0.890	0.611	0.679	دغدغه مسیر شغلی	انطباق‌پذیری مسیر شغلی	
				0.768	کنترل مسیر شغلی		
				0.714	کنجکاوی مسیر شغلی		
				0.711	اعتماد مسیر شغلی		
3.964	0.830	0.863	0.544	0.779	آگاهی	معنویت	
				0.777	پذیرش واقعی		
				0.481	امیدواری		
				0.740	بزرگنمایی		
				0.496	ثبات		
4.131	0.876	0.903	0.652	0.689	آغازگری رفتار	خودکارآمدی شغلی	
				0.938	میل به گسترش و تکمیل رفتار		
				0.942	پافشاری در صورت ناکامی		
3.035	0.880	0.900	0.588	0.757	روان رنجوری	شخصیت	
				0.878	برون‌گرایی		
				0.849	تجربه‌گرایی		
				0.724	توافق‌پذیری		
				0.693	وجدان‌گرایی		

جدول (۲) شاخص‌های اعتبار همگرا^۱، سازگاری درونی (آلفای کرونباخ (CA) و پایایی ترکیبی^۲ (CR))، میانگین پاسخ‌ها و شاخص نیکویی برازش مدل (GOF) را نشان می‌دهد. آلفای کرونباخ میزان بارگیری همزمان متغیرهای مکنون یا سازه را در زمان افزایش یک متغیر آشکار اندازه‌گیری می‌کند. مقدار این شاخص از ۰ تا ۱ می‌باشد. مقدار این شاخص

1 -Average Variance Extracted

2 -Composite Reliability

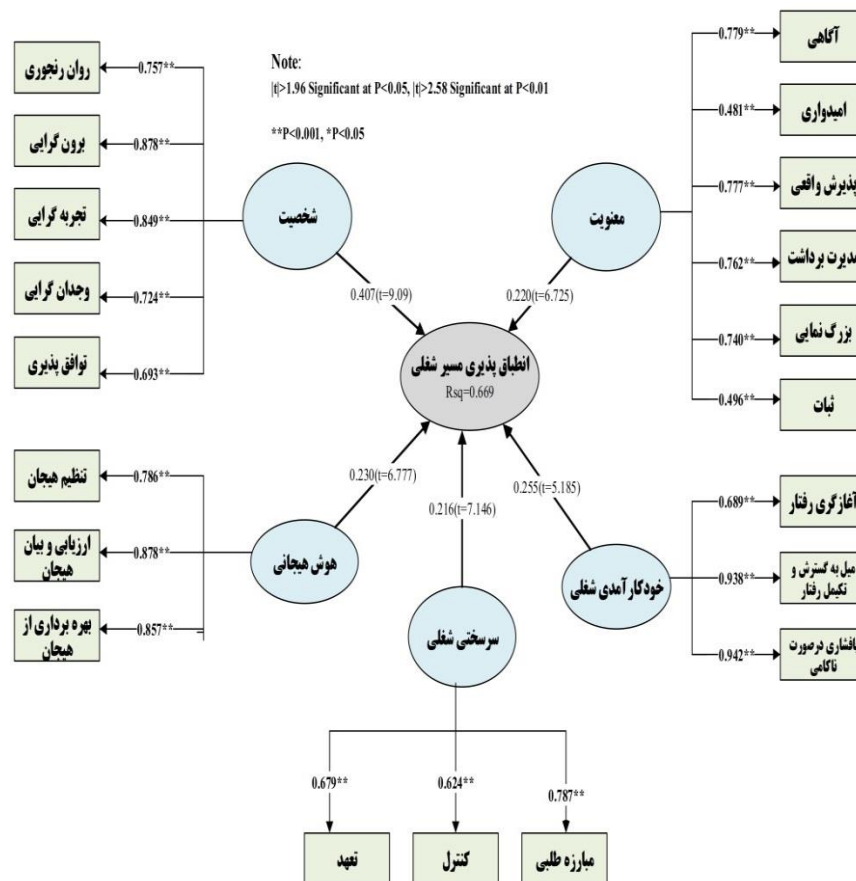
نباید کمتر از ۰/۷ باشد (Chin, 1998). پایایی ترکیبی در واقع نسبت مجموع بارهای عاملی متغیرهای مکنون به مجموع بارهای عاملی بعلاوه واریانس خطا می‌باشد. مقادیر آن بین ۰ تا ۱ می‌باشد و جایگزینی برای آلفای کرونباخ است. مقدار این شاخص نباید کمتر از ۰/۶ باشد. تمامی مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی از مقدار ۰/۷ بزرگتر شده‌اند و نشان از پایایی بالای پرسشنامه می‌باشد. شاخص نیکویی برازش، سازش بین کیفیت مدل ساختاری و مدل اندازه‌گیری شده را نشان می‌دهد و برابر است با:

$$GOF = \sqrt{AVE} \times \sqrt{R^2}$$

که در آن \overline{AVE} و $\overline{R^2}$ میانگین AVE و R^2 می‌باشد. بالا بودن شاخص مقدار GOF از ۰/۴ برازش مدل را نشان می‌دهد. مقدار شاخص برازش برابر ۰/۶۰۴ شده است و از مقدار ۰/۴ بزرگ‌تر شده است و نشان از برازش مناسب مدل دارد. به بیان ساده‌تر داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری پژوهش برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است. روایی همگرا^۱ در پژوهش حاضر نیز استفاده شده است. به این معنا که نشانگرهای هر سازه در نهایت تفکیک مناسبی را به لحاظ اندازه‌گیری نسبت به سازه‌های دیگر مدل فراهم آورند. به عبارت ساده‌تر هر نشانگر فقط سازه خود را اندازه‌گیری کند و ترکیب آن‌ها به گونه‌ای باشد که تمام سازه‌ها به خوبی از یکدیگر تفکیک شوند. با کمک شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE^2) مشخص شد که تمام سازه‌های مورد مطالعه دارای میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ هستند.

1- Discriminant Validity

2 -Average Variance Extracted



نمودار ۱: مدل مفهومی در حالت تخمین ضرایب استاندارد و معناداری ضرایب

نمودار (۱) مدل معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی را در حالت تخمین ضرایب استاندارد و معناداری نشان می‌دهد. در این مدل متغیرهای شخصیت، خودکارآمدی شغلی، هوش هیجانی، معنویت و سرسختی شغلی برون‌زا و متغیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی درون‌زا می‌باشد. در این نمودار اعداد و یا ضرایب به دو دسته تقسیم می‌شوند. دسته اول تحت عنوان معادلات اندازه‌گیری مرتبه دوم هستند که روابط بین متغیرها و ابعاد آنان هستند (بارهای عاملی مرتبه دوم) می‌باشند. تمامی مقادیر بارهای عاملی مرتبه دوم از ۰/۴ بیشتر شده‌اند و در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنادار شده‌اند. لذا می‌توان همسویی سوالات پرسشنامه برای اندازه‌گیری مفاهیم را در این مرحله معتبر نشان داد. (هومن، ۱۳۸۸). دسته دوم معادلات ساختاری هستند که روابط بین متغیرهای اصلی تحقیق می‌باشند و

برای آزمون فرضیات استفاده می‌شوند. به این ضرایب اصطلاحاً ضرایب مسیر^۱ گفته می‌شود. اعداد داخل پرانتز آماره تی می‌باشند، ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد اگر مقدار آماره تی از ۱/۶۴ بیشتر باشد.

نتایج معادلات ساختاری (فرضیه‌های تحقیق):

جدول ۳: ضرایب مسیر (بتا)، آماره t، ضریب تعیین و نتیجه فرضیه‌های تحقیق

نتیجه	جهت رابطه	R ²	t	بتا	متغیر وابسته	متغیرهای مستقل
تایید	+	0.669	9.09	0.407	انطباق‌پذیری مسیر شغلی	شخصیت
تایید	+		5.185	0.255		خودکارآمدی شغلی
تایید	+		6.777	0.230		هوش هیجانی
تایید	+		6.725	0.220		معنویت
تایید	+		7.146	0.216		سرسختی شغلی

$|t| > 1.96$ Significant at $P < 0.05$, $|t| > 2.58$ Significant at $P < 0.01$,

فرضیه ۱: شخصیت بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی سازند تاثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج به دست آمده از معادلات ساختاری نشان می‌دهد با توجه به این که مقدار آماره تی (۹/۰۹) خارج بازه بحرانی است (مقدار تی بزرگتر از ۲/۳۳ شده است) و ضریب بتا (۰/۴۰۷) مقداری مثبت شده است، بنابراین با احتمال ۰/۹۹ ادعای محقق مبنی بر این که "شخصیت بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد" تایید می‌گردد.

فرضیه ۲: خودکارآمدی شغلی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی سازند تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج به دست آمده از معادلات ساختاری نشان می‌دهد با توجه به این که مقدار آماره تی (۵/۱۸۵) خارج بازه بحرانی است (مقدار تی بزرگتر از ۲/۳۳ شده است) و ضریب بتا (۰/۲۵۵) مقداری مثبت شده است، بنابراین با احتمال ۰/۹۹ ادعای محقق مبنی بر این که

1- Path Coefficient

“خودکارآمدی شغلی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد” تایید می‌گردد.

فرضیه ۳: هوش هیجانی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی شازند تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج به دست آمده از معادلات ساختاری نشان می‌دهد با توجه به این که مقدار آماره تی (۶/۷۷۷) خارج بازه بحرانی است (مقدار تی بزرگتر از ۲/۳۳ شده است) و ضریب بتا (۰/۲۳۰) مقداری مثبت شده است، بنابراین با احتمال ۰/۹۹ ادعای محقق مبنی بر این که “هوش هیجانی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد” تایید می‌گردد.

فرضیه ۴: معنویت بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی شازند تاثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج به دست آمده از معادلات ساختاری نشان می‌دهد با توجه به این که مقدار آماره تی (۶/۷۲۵) خارج بازه بحرانی است (مقدار تی بزرگتر از ۲/۳۳ شده است) و ضریب بتا (۰/۲۲۰) مقداری مثبت شده است، بنابراین با احتمال ۰/۹۹ ادعای محقق مبنی بر این که “معنویت بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد” تایید می‌گردد.

فرضیه ۵: سرسختی شغلی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی شازند تاثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج به دست آمده از معادلات ساختاری نشان می‌دهد با توجه به این که مقدار آماره تی (۷/۱۴۶) خارج بازه بحرانی است (مقدار تی بزرگتر از ۲/۳۳ شده است) و ضریب بتا (۰/۲۱۶) مقداری مثبت شده است، بنابراین با احتمال ۰/۹۹ ادعای محقق مبنی بر این که “سرسختی شغلی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد” تایید می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف طراحی مدل انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی شازند و شناسایی عوامل فردی موثر بر آن انجام پذیرفته است. نتایج حاصل از معادلات ساختاری نشان می‌دهد تمامی عوامل فردی شامل متغیرهای شخصیت، خودکارآمدی شغلی، هوش هیجانی، معنویت و سرسختی شغلی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان تاثیر معنادار داشته‌اند (در تمامی متغیرهای مقدار آماره تی خارج بازه بحرانی (۱/۹۶- تا ۱/۹۶+) شده است). مقدار بتا نشان از رابطه مثبت و معنادار این متغیرها

بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان دارد. مقدار ضریب تعیین (R^2) نشان می‌دهد هر پنج متغیر شخصیت، خودکارآمدی شغلی، هوش هیجانی، معنویت و سرسختی شغلی روی هم رفته ۶۹/۹٪ از تغییرات متغیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی را توضیح داده‌اند. با توجه به مقدار بتا بیشترین سهم را شخصیت ایفا کرده است (بالاترین مقدار بتا را داشته است) و کمترین تاثیر را سرسختی شغلی داشته است (کمترین مقدار بتا را داشته است).

نتایج به دست آمده از معادلات ساختاری نشان می‌دهد با توجه به مقدار ضریب بتا (۰/۴۰۷)، ادعای محقق مبنی بر این‌که «شخصیت بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی سازند تاثیر مثبت و معناداری دارد» تایید می‌گردد. این یافته با پژوهش‌های کای و همکاران (۲۰۱۵)، هو، وو و لیو (۲۰۱۴)، زاچر (۲۰۱۴)، روسیر و همکاران (۲۰۱۲)، نایتا (۲۰۰۷)، رید و همکارانش (۲۰۰۴)، فیشر و همکاران (۲۰۰۳)، نیلفروشان و سلیمی (۱۳۹۴)، یوسفی (۱۳۹۰) هماهنگ است.

در همین رابطه فیشر و همکاران (۲۰۰۳) نشان دادند همدلی از صفات شخصیت بر طرح‌ریزی و دغدغه‌مندی انطباق‌پذیری مسیر شغلی موثر است. نایتا (۲۰۰۷) نیز نشان داد تجربه‌گرایی با کشف مسیر شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. رید و همکارانش (۲۰۰۴) نشان دادند که برون‌گرایی، وجدان‌گرایی و ثبات، کشف مسیر شغلی را پیش‌بینی می‌کند و نظم و اراده با صفاتی همچون پیروی، پیشرفت‌گرایی، احتیاط و پشتکار ارتباط دارد که همگی از صفات وجدان‌گرایی به حساب می‌آیند. روسیر و همکاران (۲۰۱۲) نشان دادند ابعاد شخصیت از طریق سازگاری مشخص در راهی که انطباق‌پذیری مسیر شغلی کمک به تنظیم و بیان امیال شخصی می‌کند، روشن می‌شود. یوسفی (۱۳۹۰) نشان داد شخصیت نسبت به سایر متغیرها نقش تعیین‌کننده‌تر و موثرتری در تبیین واریانس انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارد.

نتایج به دست آمده از معادلات ساختاری نشان می‌دهد با توجه به مقدار ضریب بتا (۰/۲۵۵)، ادعای محقق مبنی بر این‌که «خودکارآمدی شغلی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی سازند تاثیر مثبت و معناداری دارد» تایید می‌گردد. این یافته با پژوهش‌های زو و همکاران (۲۰۱۶)، گوان و همکاران (۲۰۱۶)، وانگ و فو (۲۰۱۵)، هو و همکاران (۲۰۱۴)، زاچر (۲۰۱۴) و یوسفی (۱۳۹۰) هماهنگ است.

نتایج به دست آمده به لحاظ نظری موبد نظریه‌ی یادگیری اجتماعی و نظریه ساویکاس (۲۰۰۴) است. بر طبق نظریه یادگیری اجتماعی باندورا (۱۹۸۶) خودکارآمدی بر

شناخت‌ها، انگیزش و خلق فرد تأثیر مهمی دارد. در زمینه شناخت افرادی که احساس خودکارآمدی می‌کنند، اهداف معناداری برای خویش انتخاب می‌کنند و معتقدند که باید به اهدافشان دست پیدا کنند، در زمینه انگیزش خودکارآمدی موجب پایداری و تداوم می‌شود و این دسته افراد به سادگی تسلیم نمی‌شوند و برای رسیدن به اهدافشان به دنبال راه‌های دیگر می‌گردند. خودکارآمدی در حیطه خلق باعث می‌شود تا افراد به هنگام رویارویی با مشکلات زندگی کمتر افسرده و مضطرب شوند و به راحتی از مهارت‌های مقابله‌ای خویش استفاده کنند. همچنین، دیگر محققان معتقدند که خودکارآمدی مسیر شغلی یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم در افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی است (Hou et al., 2014; Guan et al, 2016).

نتایج به دست آمده از معادلات ساختاری نشان می‌دهد با توجه به مقدار ضریب بتا (۰/۲۳۰)، ادعای محقق مبنی بر این که “هوش هیجانی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی سازند تأثیر مثبت و معناداری دارد” تایید می‌گردد. این یافته با پژوهش‌های کوتازی و هری (۲۰۱۴)، پافر (۲۰۱۰)، شات و همکاران (۲۰۱۰)، کراولی و هال (۲۰۰۶) هماهنگ است.

هوش هیجانی به عنوان متاخرافیت روان‌شناختی حیاتی برای انطباق‌پذیری موفق در حوزه‌های مختلف زندگی از جمله قلمرو کاری است (Coetzee & Harry, 2014; Puffer, 2011). به طور کلی، سطوح بالایی از عملکرد هیجانی موثر ممکن است موجب افزایش عملکرد انطباقی موثر در حوزه‌های رفتاری شناختی-عاطفی انطباق‌پذیری مسیر شغلی شود. به نظر می‌رسد اعتماد به توانایی خود به منظور مدیریت احساسات خود نه تنها موجب افزایش انگیزش فرد و تمایل به برنامه‌ریزی برای آینده شغلی (دغدغه مسیر شغلی) و به عهده گرفتن مسئولیت شغل خود و تجارب شغلی (کنترل مسیر شغلی) و جستجوی فرصت‌های محیطی (کنجکاوی مسیر شغلی) می‌شود، بلکه همچنین منجر به اعتماد بیشتر در تسلط بر وظایف توسعه‌یافته و چالش‌های مرتبط با شغل (اعتماد مسیر شغلی) می‌شود (Coetzee & Harry, 2014). توانایی مدیریت احساسات خود و داشتن سطوح بالایی از دغدغه مسیر شغلی دو متاخرافیت روان‌شناختی مهم در پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی است. علاوه بر این، هوش هیجانی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی منابع روان‌شناختی مهم برای تصمیم‌گیری موثر شغلی و عملکردهای انطباقی است (Savickas & Porfeli, 2012; Schutte et al., 2009).

نتایج به دست آمده از معادلات ساختاری نشان می‌دهد با توجه به مقدار ضریب بتا (۰/۲۲۰)، ادعای محقق مبنی بر این که “معنویت بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی شازند تأثیر مثبت و معناداری دارد” تایید می‌گردد. این یافته با پژوهش‌های دافی و بلوستاین (۲۰۰۵)، لیپس و ویرسما (۲۰۰۲)، ساویکاس (۲۰۰۲) هماهنگ است.

تعداد زیادی از نظریه‌پردازان اظهاراتی را در زمینه نقش مهم معنویت در انطباق‌پذیری مسیر شغلی ارائه کرده‌اند (Lips-Wiersma, 2002; Richmond, 1997; Witmer, J. M., & Sweeney, 1992). دافی و بلوستاین (۲۰۰۵) نشان دادند سطوح بالاتر معنویت پیش‌بینی‌کننده سطوح بالاتری از انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌باشد. علاوه بر این، افرادی که رابطه معنوی قوی با قدرت بالاتر دارند و مذهب‌شان مبتنی بر انگیزه‌های درونی است، تمایل بیشتری در بکارگیری توانایی‌هایشان برای اتخاذ تصمیمات شغلی دارند و برای جستجوی گزینه‌های شغلی متنوع باز هستند و به هنگام مواجهه با وظایف پیش‌بینی نشده و ابهامات، انطباق‌پذیری بیشتری از خودشان نشان می‌دهند.

نتایج به دست آمده از معادلات ساختاری نشان می‌دهد با توجه به مقدار ضریب بتا (۰/۲۱۶)، ادعای محقق مبنی بر این که “سرسختی شغلی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی شازند تأثیر مثبت و معناداری دارد” تایید می‌گردد. این یافته با پژوهش‌های کواتزی و هری (۲۰۱۵)، فریرا (۲۰۱۲)، هارتونگ (۲۰۱۱) هماهنگ است. سرسختی شغلی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی تأثیر چشم‌گیری داشته و محققان بر اهمیت سرسختی شغلی به‌منظور تقویت انطباق‌پذیری مسیر شغلی تأکید نموده‌اند (Coetsee & Harry, 2015; Ferreira, 2012). علاوه بر این، فریرا (۲۰۱۲) نیز رابطه مثبت بین سرسختی افراد و انطباق‌پذیری مسیر شغلی را نشان داد. سرسختی شغلی به عنوان یک سازه مهم در رفتارهای مقابله‌ای مرتبط با شغل در نظر گرفته می‌شود (Coetsee & Harry, 2015).

بنابراین با توجه به اهمیت و ضرورت انطباق‌پذیری مسیر شغلی، پیشنهادات کاربردی که می‌توان بر پایه نتایج حاصل از این پژوهش مطرح کرد این است که با توجه به تأثیر بسیار زیاد عوامل فردی همچون شخصیت، خودکارآمدی شغلی و هوش هیجانی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی شازند بهتر است در هنگام فرآیندهای جذب و استخدام تا حد امکان و از طریق روش‌ها و آزمون‌های معتبر، عواملی

همچون شخصیت، خودکارآمدی شغلی و هوش هیجانی که بیشترین تاثیر را در انطباق‌پذیری مسیر شغلی داشتند، در میان متقاضیان به دقت بررسی و اندازه‌گیری شود تا از این طریق امکان جذب و گزینش کارکنانی که از حیث داشتن این عوامل در سطح بالاتری می‌باشند، فراهم گردد.

همچنین، شرکت پتروشیمی شازند با استفاده از این مدل می‌تواند به نیاز روزافزون سازمان‌ها به افرادی با آمادگی بالا برای مقابله با چالش‌های پی‌درپی در مسیر شغلی؛ نیاز مدیران سازمان‌ها برای انتخاب کارکنان منطبق‌تر؛ اصلاح الگوی انتخاب جهت استخدام افرادی که از انطباق‌پذیری بالاتری برخوردارند، پاسخ داده و به حفظ و نگهداشت کارکنان کلیدی و استراتژیک شرکت، کمک نماید.

روشن است که محدودیت‌های متعددی بر این پژوهش حاکم بود. اول از همه، مورد مطالعه تنها یک شرکت بود که هر چند می‌توان آن را به عنوان نمودی از سازمان‌های داخلی عنوان کرد، به راحتی تعمیم‌پذیری آن ممکن نمی‌باشد، چون در هر حال، هر سازمانی فرهنگ منحصر به خویش را دارد. عدم درک صحیح کارکنان شرکت پتروشیمی شازند از مفهوم انطباق‌پذیری مسیر شغلی، یکی از چالش‌های اساسی دیگر پژوهش بود، به این دلیل لازم بود قبل از توزیع پرسشنامه این مفهوم برای هر کدام از مشارکت‌کنندگان توضیح داده شود که این امر نیازمند زمان و انرژی زیادی بود. همچنین، وجود مقاومت سازمانی بین کارکنان پتروشیمی شازند به جهت حفظ امنیت پرسشنامه از دیگر محدودیت‌های این پژوهش بوده است.

References

- 1-Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundary less career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26: 177–202.
- 2-Bandura, A. (2006). Adolescent development from an agnatic perspective. In F. Pajares and T.Urdan (Eds). *Self-efficacy beliefs of Adolescent*. 5. 143-146. Greenwich: Information age publishing.
- 3-Bimrose, J., & McNair, S. (2011). Career support for migrants: Transformation or adaptation? *Journal of Vocational Behavior*, 78: 325-333.
- 4-Bimrose, J., Brown, A., Baranes, S.A., & Hughes, D. (2011). The role of career adaptability in skills supply.
- 5-Bluestein, D. L. (2006). *The psychology of working: a new perspective of career development, counseling and public policy*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- 6-Bluestein, D. L., & Flum, H. (1999). A self-determination perspective of interest and exploration in career development. In M.L. Savickas & A.R.Spokane (Eds.), *Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use* (pp: 345-368). Palo Alto,CA:Davis-Black.
- 7-Bradley, & Kauanui, K. (2003). Comparing Spirituality on three Southern California College Campuses, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16: No. 4, pp: 448-462.
- 8-Coetzee, Melinde., Harry, Nisha. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees 'career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84: 90–97.
- 9-Coetzee, Melinde., Harry, Nisha. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, Vol, 45(1): 81–92.
- 10-Duffy, R. D., Bluestein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67: 429–440.
- 11-Ferreira, N. (2012). *Constructing a psychological career profile for staff retention* (Unpublished doctoral thesis). University of South Africa, Pretoria, South Africa.
- 12-Furnham, A. (2000). Work in 2020: prognostications about the world of work 20 years into the millennium. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (3): 242-254.
- 13-Guan, M., 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*, 16: 1-37.
- 14-Hajikarimi, A.A., Hosseini, A. (2016). *Human Resource Management (Theory and Pravtice)*, Tehran: Jarf. (in persian)
- 15-Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondraceke, F. W. (2011). Career Adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly*, 57(1): 66-97.
- 16-Hooman, H.A. (2011). *Structural Equation Modeling with LISREL Application*, Tehran: Samt.
- 17-Hou, Chunna., Wu, Lin., Liu, Zhijun. (2014). Effect of Proactive Personality and Decision-making Self- efficacy on Career Adaptability among Chinese graduates, *Social Behavior and Personality*, 42(6): 903-912.
- 18-Kobasa, S. (1979). Personality and resistance to illness. *American Journal of Community Psychology*, 7: 413-423.
- 19-Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). *Career development and counseling putting theory and research to work*. (2ed. Pp; 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- 20-Machin, M. A., & Hoare, P. N. (2008). The role of workload and driver coping styles in predicting bus drivers' need for recovery, positive and negative affect, and physical symptoms. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*, 21: 359-375.
- 21-Nauta, M. M. (2007). Career Interests, Self-Efficacy and Personality as Antecedents of Career Exploration. *Journal of Career Assessment*, 15(2): 162-180.
- 22-Nilforooshan, Parisa., Salimi, Samaneh. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94: 1-10.
- 23-Puffer, K. A. (2011). Emotional intelligence as a salient predictor for collegians' career decision making. *Journal of Career Assessment*, 19(2): 130-150.
- 24-Reed, M. B., Bruch, M. A., Hasse, R. F. (2004). Five- Factor Model of Personality and Career Exploration. *Journal of Career Assessment*, 12(3): 223-238.
- 25-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(3): 734-743.

- 26-Saadat, E. (2016). Human Resource Management, Tehran: Samt. (in persian)
- 27-Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9: 185–211.
- 28-Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A Development theory of vocational behaviour. In D. Brown (Ed.), *Career choice and developmental* (4th ed., pp: 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.
- 29-Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: putting theory and research to work*, 42-70.
- 30-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* (2nd ed., pp: 42-70). Hoboken: Wiley.
- 31-Savickas, M. L., & Porfeli, E.J. (2012). Career Adaptabilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3): 661-673.
- 32-Schutte, N. S., Malouff, J. M., & Bhullar, N. (2009). The Assessing Emotions Scale. In C. Stough, D. Saklofske, & J. Parker (Eds.), *The assessment of emotional intelligence* (pp: 119–135). New York: Springer.
- 33-Seyed Javadin, S.A., (2013). *Planning Human Resources*, Tehran: negahe danesh. (in persian)
- 34-Super, D., & Knasel, E. (1981). Career development in adulthood: some theoretical problems and a possible solution, in *British Journal of Guidance and counselling*, 9(2): 194-201.
- 35-Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22: 63-81.
- 36-Vilensky, H. (1981). Work, careers and society. *International social science journal*, No. 4. Pp: 543-547.
- 37-Wang, Z., Fu, Y., (2015). Social Support, Social Comparison, and Career Adaptability: A Moderated Mediation Model, *Social Behavior and Personality*, 43(4): 649-660.
- 38-Woodard, C., Hardiness, and the Concept of Courage. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 2004. 56(3). pp: 173–185.
- 39-Yousefi, Zahra. (2011). “ A Study of relationships personal and situational factors with career adaptability and career self-efficacy

among the student of governmental state-universities in Isfahan”, Phd Thesis, university of Isfahan. (in persian)

40-Zacher, Hannes. (2014). "Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations", *Journal of Vocational Behavior*, 84: 21–30.

41-Zhou, W., Guan, Y., Xin, L., Chi Kuan Mak, M., 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.

Archive of SID