

رابطه‌ی علی انطباق‌پذیری شغلی بر اساس خودکارآمدی شغلی و ویژگی‌های شخصیتی و

میانجی‌گری بلوغ شغلی

The causal relationship of job adaptability based on job self-efficacy and personality traits and career mediation

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۲/۱۳، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۷/۰۷/۱۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۱۱/۲۷

F. Karami., (M. A student), A. Rasoli., (Ph.D)
& A. Tajik., (Ph.D student)

فرحناز کرمی^۱، آراس رسولی^۲ و افسانه تاجیک^۳

چکیده

Abstract

The purpose of this study was to investigate the causal relationship of career adaptability based on work self-efficacy, personality traits and mediation of career maturity among employees of Kermanshah prison. The present study is a descriptive study of correlation and path analysis. The statistical population of this research includes all employees of Kermanshah prison. 200 employees were selected through convenience sampling. The following questionnaires were used to collect data: Savickas's Career Adapt-Abilities Scale: (2012); Riggs and Knight's Work Self-Efficacy Scale (1994) and Izadi Yazdani Abadi's Career Maturity (2006). Pearson correlation coefficient, regression, and path analysis were used to analyze the data. The results showed that there is a relationship between personality traits, career maturity, work self-efficacy, and career adaptability. Also, Personality traits, in addition to the direct effect, through career maturity variable have an effect on work self-efficacy and career adaptability. The model also has a good fit ($p < 0.01$)

Keywords: Career Adaptability, Work Self-efficacy, Personality Traits, Career Maturity

هدف از پژوهش حاضر رابطه‌ی علی انطباق‌پذیری شغلی بر اساس خودکارآمدی شغلی و ویژگی‌های شخصیتی و میانجی‌گری بلوغ شغلی بین کارکنان اداره‌ی زندان‌های کرمانشاه است. پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی و تحلیل مسیر است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره زندان‌های کرمانشاه است. تعداد ۲۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری هدفمند در دسترس انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده گردید که عبارتند از الف: انطباق‌پذیری شغلی ساویکاس (۲۰۱۲) ب: خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴) ج: NEO و: بلوغ شغلی ایزدی یزدان آبادی (۱۳۸۵). جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و تحلیل مسیر استفاده گردید. نتایج نشان داد بین ویژگی‌های شخصیتی با بلوغ شغلی، خودکارآمدی شغلی و انطباق‌پذیری شغلی وجود دارد. همچنین ویژگی‌های شخصیتی علاوه بر تأثیر مستقیم، از طریق متغیر بلوغ شغلی نیز بر متغیرهای انطباق‌پذیری شغلی و خودکارآمدی شغلی تأثیر دارد. همچنین مدل از برازش مناسبی برخوردار است ($p < 0.01$).

کلید واژه‌ها: انطباق‌پذیری شغلی، خودکارآمدی شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، بلوغ شغلی.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمانشاه، ایران

۲. نویسنده مسئول: استادیار، گروه مشاوره، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران

Aras.1357@yahoo.com

۳. دانشجوی دکتری مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران

مقدمه

انطباق‌پذیری مسیر شغلی اصطلاحی است که از اولین نظریه رشد مسیر شغلی در قرن ۲۱ بر آمده است. این نظریه با عنوان نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی به ساویکاس نظریه پرداز مشهور تعلق دارد که برای نخستین بار آن را در سال ۲۰۰۱ مطرح کرد این نظریه در پاسخ به نیاز جامعه به رویکرد مناسب با قرن حاضر به وجود آمده است رسولی، تاجیک، (۱۳۹۶). انطباق‌پذیری، سازه‌ای روان‌شناختی است که مشخصه‌ی آن آمادگی و منابع فردی برای انجام کاری معمول و کنار آمدن با گذاره‌های کاری و آسیب‌های فرد است. انطباق‌پذیری مسیر شغلی برای انطباق با شرایط سخت و پرفشار به ویژه در محیط‌های شغلی مربوط می‌شود (هرت و کوتزی، ۲۰۱۳).

به نظر می‌رسد در نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی، اشتیاق از جمله منابع انطباق‌پذیری است که به شکل‌گیری راهبردهای افراد برای هدایت رفتار انطباقی آنها، کمک می‌کند (استولتز، ۲۰۱۴). در نظر ساویکاس، انطباق‌پذیری مسیر شغلی به معنی آمادگی مقابله با وظایف غیر قابل پیش‌بینی، حضور در نقش‌های شغلی مبهم و سازگاری سریع با تغییرات کاری است. او انطباق‌پذیری مسیر شغلی را به‌عنوان مهارتی مهم در هدایت تصمیم‌معرفی کرده است (ساویکاس، ۲۰۱۴). هدف از طراحی انطباق‌پذیری مسیر شغلی در سازمان، حفظ منابع انسانی، برنامه‌ریزی شغلی و آموزشی برای فرد، ارتقا شغلی و در نهایت پرورش نیروی انسانی در مشاغل کاری سازمان است.

ساویکاس (۲۰۰۵) برای انطباق‌پذیری مسیر شغلی چهار بعد داشتن دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد را قایل است. دغدغه مسیر شغلی که اولین و مهمترین بعد انطباق‌پذیری شغلی است؛ در اصل یک جهت‌گیری رو به جلو، به این معناست که آماده شدن برای آینده اهمیت دارد (سلطان زاده، عابدی و باغبان، ۱۳۹۵). کنترل مسیر شغلی نیز به معنای باور داشتن به این موضوع است که افراد در قبال ساختن مسیر شغلی شان مسئولیت دارند (ساویکاس، ۲۰۰۲). کنجکاوی باعث می‌شود که افراد در مورد خودشان در موقعیت‌ها و نقش‌های مختلف فکر کنند و سناریوهای ممکن دیگری را که می‌توانند شکل دهند مورد بررسی قرار دهند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). اعتماد به معنای احساس کفایت و خودکارآمدی در انجام موفقیت آمیز یک فعالیت یا نقش است. در این مرحله شخص می‌تواند انتخاب‌های خود را برای اجرای طرح زندگی خود به واقعیت تبدیل کند (سلطان زاده و همکاران، ۱۳۹۵). افراد با انطباق‌پذیری بالا معمولاً در مدیریت زندگی شخصی و بهبود وضعیت سلامت و بهزیستی خود توانایی بیشتری دارند (لنت، ۲۰۱۳). پژوهش وانگ فو (۲۰۱۵) نشان داد که خودکارآمدی شغلی ارتباط مثبت و قوی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارد. پژوهش هیرسچی (۲۰۰۹) نشان داد که نوجوانانی که

سطح بالایی از انطباق‌پذیری مسیر شغلی را دارا هستند در تسلط بر گذارهای مسیر شغلی موفق ترند. همچنین انطباق‌پذیری مسیر شغلی، نشانه‌ای از رشد و پیشرفت نوجوان است که به رشد مثبت وی می‌انجامد و باعث بهزیستی و کاهش پریشانی و رفتارهای مشکل ساز خواهد شد (صالحی، عابدی، باغبان و نیلفروشان، ۱۳۹۲). پژوهش جوادین، حسنقلی پور، قلی پور، حاجی کریمی؛ کریمی جعفری (۱۳۹۶) نشان داد که تمامی عوامل فردی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی تأثیرگذار هستند.

حال یکی از سوالات اساسی و مهم پیش روی نظریه‌پردازان و پژوهشگران این بوده که چه عواملی بر رشد انطباق‌پذیری مسیر شغلی افراد موثر است. یکی از این عوامل مهم در ارتباط با نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها و موسسات خودکارآمدی شغلی است. خودکارآمدی به اعتقاد فرد در رابطه با توانایی‌های خویش برای بسیج انگیزش، منابع شناختی و اعمال مورد نیاز برای انجام موفقیت آمیز وظیفه‌ای ویژه در متن و موقعیتی خاص گفته می‌شود. وقتی افراد یک وظیفه را با موفقیت به پایان می‌رسانند، احتمال بیشتری وجود دارد که باور کنند دوباره می‌توانند در انجام آن کار موفق شوند (رسولی و تاجیک، ۱۳۹۶). افرادی که کارآمدی بالایی دارند با تلاش مداوم و تعقیب سرسختانه برای اتمام کار مشخص می‌شوند و به کمک باورهایشان نسبت به موفقیت‌های خود برانگیخته می‌شوند (آوی، ورنسینگ و لوتانز، ۲۰۰۸). پژوهشگران معتقدند که خودکارآمدی شغلی یکی از پیش‌بینی کننده‌های مهم در انطباق‌پذیری مسیر شغلی است (جوادین و همکاران، ۱۳۹۶). پژوهش هو، وو و لیو (۲۰۱۴) نشان داد که خودکارآمدی شغلی رابطه بین شخصیت فعال و انطباق‌پذیری مسر شغلی را تعدیل می‌نماید.

از جمله عواملی که باعث افزایش عملکرد سازمانی می‌شود شخصیت افراد می‌باشد سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می‌گردد (بابائیان، سامانی و کرمی، ۱۳۹۳). شخصیت مجموعه‌ای از ویژگی‌های ذهنی و فیزیکی که به افراد هویت می‌دهد تعریف می‌شود (جوادین و همکاران، ۱۳۹۶). ابعاد شخصیت از طریق سازگاری مشخص در راهی که انطباق‌پذیری مسیر شغلی کمک به تنظیم و بیان امیال شخصی می‌کند، روشن می‌شود (روزبر و همکاران، ۲۰۱۲). انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن به رفتارهای مقابله‌ای مختلف نیازمند است که شخصیت در آنها می‌تواند نقش چشمگیری داشته باشد (جوادین و همکاران، ۱۳۹۶). پژوهش نیلفروشان و سلیمی (۲۰۱۶) نشان داد که ابعاد شخصیت بر انطباق‌پذیری شغلی موثر است. پژوهش یوسفی (۱۳۹۰) نشان داد که شخصیت نقش تعیین کننده تر و موثرتری در تبیین واریانس انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارد.

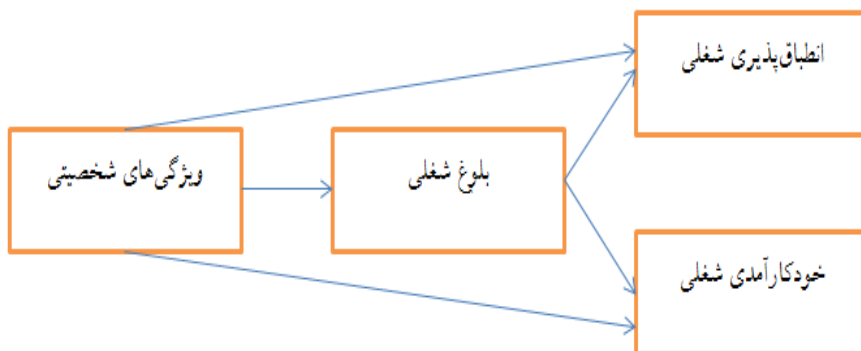
متغیر دیگر بلوغ شغلی است که در خودکارآمدی و انطباق‌پذیری شغلی نقشی اساسی دارد. بلوغ شغلی که امروزه به‌عنوان بلوغ حرفه‌ای شناخته شده است توسط فردی بنام سوپر مطرح

Archive of SID

شد. از دیدگاه سوپر بلوغ حرفه‌ای یعنی آمادگی شخص برای انجام وظایف شغلی به‌منظور پیشرفت شغل است. براساس این نظریه چهار عامل اساسی برای اندازه‌گیری بلوغ شغلی وجود دارد: دغدغه برای انتخاب شغل، مشورت خواهی، کنجکاوی و اعتماد به نفس که نمره افراد در این مقیاس‌ها، تعیین‌کننده میزان بلوغ شغلی پختگی آنان در انتخاب شغل مناسب است. افراد در این مرحله با دیدن وظایف انتخاب شغل خود را بر عهده گیرند؛ نسبت به آینده خود دغدغه داشته؛ همراه با یک سبک تصمیم‌گیری مبتنی بر مشورت خواهی و یا مستقل، کنجکاوانه به آزمایش ظرفیت‌های شخصی، کشف فرصت‌های اجتماعی پرداخته، همواره در طی این مسیر اعتماد به نفس کافی برای طرح ریز شغلی در آینده و واقعی ساختن برنامه‌های خود داشته باشند (سایکاس و پرفلی، ۲۰۱۲). در پژوهش شجاعیان (۱۳۸۹) نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی عصبیت، باز بودن و وجدانی بودن و تثبیت (از مولفه‌های بلوغ شغلی) می‌توانند پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی باشند.

زندانبانی و کار در زندان، شغلی است که نیاز به مسوولیت‌پذیری و تعهد بالایی دارد، نقش زندانبانان در بازپروری، آموزش زندانیان و ایجاد امنیت و آرامش در زندان برکسی پوشیده نیست؛ چرا که نتایج مفید فعالیت این افراد نه تنها به خود زندانیان بلکه برای خانواده‌های این افراد و مردم جامعه نیز ثمر بخش است. با این وجود متاسفانه زندانبانی و کار در محیط زندان نیز مانند برخی دیگر از مشاغل در جامعه ما مورد بی‌مهری مردم قرار گرفته و این نگاه منفی مردم و جامعه به درون زندان نیز نفوذ کرده و بسیاری از کارکنان زندان ناگزیر از آشکار ساختن شغل خود در محیط‌های اجتماعی خودداری می‌کنند. شاید یکی از دلایل مغفول ماندن زاویه‌های مختلف این شغل خطیر و حساس، عدم اطلاع‌رسانی به موقع و مناسب از جانب رسانه‌های جمعی و رسانه ملی باشد پس لازم است اهتمام بیشتری به انعکاس و معرفی این شغل و مسوولیت در جامعه صورت گیرد.

حال با توجه به آنچه که بیان گردید تاکنون مدل جامعی در زمینه انطباق‌پذیری مسیر شغلی که در برگیرنده متغیرهای خودکارآمدی شغلی، ویژگی‌های شخصیتی و بلوغ شغلی انجام پذیرفته است. لذا هدف اصلی پژوهش حاضر رابطه‌ی علی انطباق‌پذیری شغلی بر اساس خودکارآمدی شغلی و ویژگی‌های شخصیتی و میانجی‌گری بلوغ شغلی بین کارکنان اداره‌ی زندان‌های کرمانشاه است.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف جزء پژوهش‌های کاربردی و از لحاظ اجرا یا شیوه جمع‌آوری داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی و به روش تحلیل مسیر است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره زندان‌های کرمانشاه است. تعداد ۲۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند (سوپر، ۲۰۱۷). جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و تحلیل مسیر استفاده گردید.

ابزار پژوهش

جهت اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد که عبارتند از:
الف: مقیاس انطباق‌پذیری شغلی (CAAS): در سال ۲۰۱۲ با همکاری ۱۳ کشور دنیا به سرپرستی مارک ساویکاس ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ سوال است که چهار بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی را که عبارتند از: دغدغه، کنترل، کنجکاو، و اعتماد اندازه‌گیری می‌کند. در این پرسشنامه بالاترین نمره‌ای که فرد می‌تواند اخذ نماید ۱۲۰ و پایین‌ترین نمره ۲۰ است. پایایی این مقیاس در مطالعات (جانسن و ریور، ۲۰۰۲)، بین ۰/۸۵ تا ۰/۸۸ گزارش شده است. پایایی به روش آلفای کرونباخ برای باورهای خودکارآمدی فردی ۰/۸۶، انتظار پیامدهای فردی ۰/۸۸، باورهای کارآمدی جمعی ۰/۸۸، انتظار پیامدهای جمعی ۰/۸۵ است. ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) متوسط ضریب آلفای کرونباخ در بین ۱۳ کشور را برای مقیاس دغدغه ۰/۸۳، کنترل ۰/۷۴، کنجکاو ۰/۷۹، و اعتماد ۰/۸۵ گزارش کردند. این ضریب برای کل مقیاس ۰/۹۲ بوده که در بین ۱۳ کشور نام برده شده از ۰/۸۷ تا ۰/۹۶ متغیر بوده است. رضوان صالحی و

Archive of SID

همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده کردند. تحلیل عاملی تاییدی نشان داد مدل مفروض با داده‌ها منطبق است و مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارای ۴ عامل جداگانه است که عبارتند از: دغدغه، کنترل، کنجکاو و اعتماد. همسانی درونی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی نیز از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و ضریب بازآزمایی چهار هفته ۰/۹۲ بدست آمد. این پرسشنامه بر روی یک طیف لیکرت ۵‌گزینه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم قرار دارد. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۹۰ محاسبه شد.

ب: پرسشنامه خودکارآمدی شغلی: توسط ریگز و نایت (۱۹۹۴) ساخته شده که دارای چهار مولفه برای سنجش باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی است. پایایی این مقیاس در مطالعات ریگز (۱۹۹۴)، بین ۰/۸۵ تا ۰/۸۸ گزارش شده است. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط ساعی و نعمی (۱۳۸۸) ترجمه و اعتباریابی شد. در پژوهش مرعشیان، نادری، حیدری و همکاران (۱۳۹۲) ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که به ترتیب ضرایب ۰/۵۳ و ۰/۵۷ بدست آمد (مرعشیان، ۱۳۹۲). هریک از گویه‌های این پرسشنامه دارای یک پاسخ پنج درجه‌ای از کاملاً مخالف = ۱ تا کاملاً موافق = ۵ است. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۸۸ محاسبه شد.

ج: پرسشنامه NEO توسط مک کری و کاستا، (۱۹۸۵): یکی از جدیدترین پرسشنامه‌های مربوط به ارزیابی ساخت شخصیت بر اساس دیدگاه تحلیل عاملی است. این پرسشنامه ۵ عامل اصلی شخصیت و ۶ خصوصیت در هر عامل یا به عبارتی ۳۰ خصوصیت را اندازه می‌گیرد. و بر این اساس ارزیابی جامعی از شخصیت را ارائه می‌دهد. پاسخنامه این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرتی (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی تفاوت، موافقم و کاملاً موافقم) تنظیم شده است و نمره‌گذاری در تمام مواد یکسان نیست. به این معنی که در نمره‌گذاری برخی از مواد پرسشنامه، به کاملاً مخالفم نمره ۴، مخالفم نمره ۳، بی تفاوت نمره ۲، موافقم نمره ۱ و کاملاً موافقم نمره ۰ تعلق می‌گیرد. پرسشنامه شخصیتی NEO-FFI توسط مک کری و کاستا روی ۲۰۸ نفر از دانشجویان آمریکایی به فاصله سه ماه اجرا گردید که ضرایب اعتبار آن بین ۰/۸۳ تا ۰/۷۵ به دست آمده است (مک کری و کاستا، ۱۹۸۳ به نقل از گروسی فرشی، ۱۳۸۰). در هنجاریابی آزمون NEO که توسط گروسی فرشی (۱۳۸۰) ضریب همبستگی ۵ بعد اصلی را بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ گزارش کرده است. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۸۰ محاسبه شد.

د: بلوغ شغلی: این پرسشنامه توسط ایزدی یزدان آبادی (۱۳۸۵) ساخته شد که دارای ۴

مولفه و ۶۰ گویه است. گویه‌های این پرسشنامه دارای یک پاسخ پنج درجه‌ای از خیلی زیاد=۵ تا خیلی کم=۱ دارد. در پژوهش ایزدی یزدان آبادی (۱۳۸۵) ابتدا براساس مبانی نظری، پرسش نامه‌ای برای سنجش بلوغ تهیه شد و روایی و محتوایی و صوری آن با نظر خواهی از ۳۰ نفر از متخصصان مورد بررسی قرار گرفت و گویه‌هایی که مورد تایید بیش از ۷۵ درصد آنان بود، به‌عنوان گویه‌های مناسب انتخاب شدند. ضریب پایایی پرسشنامه به میزان ۰/۸۴ به دست آمد. سپس، پرسشنامه نهایی روی نمونه ۲۴۸ نفری که به صورت تصادفی و با روش طبقه‌ای انتخاب شده بودن اجرا شد که مجدداً ضریب پایایی آن ۰/۸۴ محاسبه شد. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۸۲ محاسبه شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱: آمار توصیفی متغیر سن

درصد	فراوانی	سن
۰	۰	کمتر از ۲۰ سال
۱۰	۲۰	۲۱-۳۰ سال
۴۹	۹۸	۳۱-۴۰ سال
۵/۳۷	۷۵	۴۱-۵۰ سال
۵/۲	۵	بیشتر از ۵۰ سال
۱	۲	داده گم شده
۱۰۰	۲۰۰	جمع کل

نتایج جدول (۱) نشان داد که بیشترین درصد میزان سن افراد نمونه (۴۹٪) مربوط به افراد ۳۱-۴۰ سال است و کمترین درصد میزان سن نمونه (۵/۲٪) را افراد بالای ۵۰ سال به خود اختصاص داده است.

جدول ۲: آمار توصیفی متغیر تحصیلات

درصد	فراوانی	تحصیلات
۱۰	۲۰	دیپلم
۱۲	۲۴	کاردانی
۵/۵۸	۱۱۷	کارشناسی
۵/۱۹	۳۹	کارشناسی ارشد
۰	۰	دکترا
۱۰۰	۲۰۰	جمع کل

نتایج جدول (۲) نشان داد که بیشترین میزان متغیر تحصیلات (۵/۵۸٪) افراد نمونه، مربوط به گروه کارشناسی و کمترین میزان مربوط به رده تحصیلی دیپلم (۱۰٪) است.

جدول ۳: آمار توصیفی متغیر وضعیت تأهل

درصد	فراوانی	وضعیت اقتصادی
۱۴	۲۸	مجرد
۸۶	۱۷۲	متأهل
۱۰۰	۲۰۰	جمع کل

نتایج جدول (۳) نشان داد که بیشترین درصد متغیر وضعیت تأهل (۸۶٪) در افراد نمونه، را افراد متأهل تشکیل می‌دهد.

فرضیه یک: بین ویژگی‌های شخصیتی با انطباق‌پذیری شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون ویژگی‌های شخصیتی و انطباق‌پذیری شغلی

انطباق‌پذیری شغلی		
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۶۵۵	ویژگی‌های شخصیتی

برای آزمون فرضیه اول از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به جدول ۱ می‌توان استنباط کرد که ویژگی‌های شخصیتی با انطباق‌پذیری شغلی رابطه مثبت و مستقیمی دارد ($P < 0.01$).

فرضیه دوم: بین ویژگی‌های شخصیتی با خودکارآمدی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۵: ضریب همبستگی پیرسون ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی شغلی

خودکارآمدی شغلی		
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۵۲۲	ویژگی‌های شخصیتی

برای آزمون فرضیه دوم از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به جدول ۲ می‌توان استنباط کرد که ویژگی‌های شخصیتی با خودکارآمدی شغلی رابطه مثبت و مستقیمی دارد ($P < 0.01$).

فرضیه سوم: بین بلوغ شغلی با ویژگی‌های شخصیتی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۶: ضریب همبستگی پیرسون بلوغ شغلی و ویژگی‌های شخصیتی

بلوغ شغلی		
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۵۹۵	ویژگی‌های شخصیتی

برای آزمون فرضیه سوم از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به جدول ۳ می‌توان استنباط کرد که ویژگی‌های شخصیتی با بلوغ شغلی رابطه مثبت و مستقیمی دارد ($P < 0.01$).

جدول ۷: ضریب همبستگی پیرسون

ضریب همبستگی				
انطباق‌پذیری شغلی	ویژگی‌های شخصیت	بلوغ شغلی	خودکارآمدی شغلی	متغیرها
۰/۶۲۶**	۰/۵۲۲**	۰/۶۳۶**	۱	خودکارآمدی شغلی
۰/۷۴۵**	۰/۵۹۵**	۱		بلوغ شغلی
۰/۶۵۵**	۱			ویژگی‌های شخصیت
۱				انطباق‌پذیری شغلی

** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

* همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

در جدول ۴ نیز، جدول مقارن همبستگی، میان تمام متغیرهای پژوهش ارائه شده است. با توجه به نتایج جدول مشاهده می‌شود که همبستگی معناداری در سطح ۰/۰۱ میان متغیرهای پژوهش وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین ویژگی شخصیتی و خودکارآمدی شغلی با میانجی‌گری بلوغ شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۸: ضرایب مستقیم و غیرمستقیم در بین متغیرهای پژوهش

اثر غیر مستقیم		اثر مستقیم		مسیرها
خطای استاندارد	پارامتر استاندارد بتا	خطای استاندارد	پارامتر استاندارد بتا	
-	-	۰/۱۲۸	۰/۵۹۵**	ویژگی‌های شخصیتی- بلوغ شغلی
-	-	۰/۱۱۴	۰/۲۲۱*	ویژگی‌های شخصیتی- خودکارآمدی شغلی
-	-	۰/۰۷۹	۰/۵۰۵**	بلوغ شغلی- خودکارآمدی شغلی
۰/۱۱۲	۰/۳۰۰**	-	-	ویژگی شخصیتی و خودکارآمدی شغلی با میانجی‌گری بلوغ شغلی

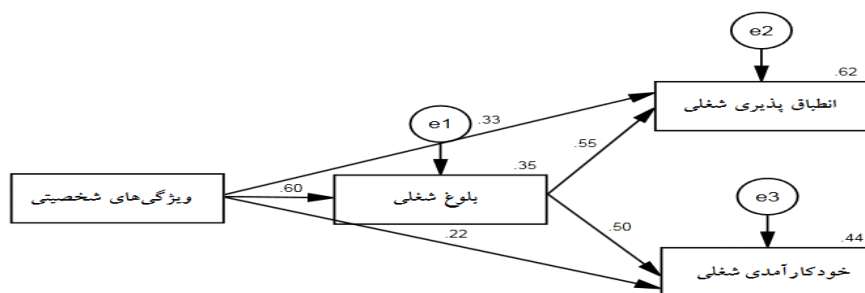
به منظور آزمون نقش واسطه‌گری مولفه بلوغ شغلی برای متغیرهای ویژگی شخصیتی و خودکارآمدی شغلی از روش تحلیل مسیر استفاده شده است. در جدول ۵ نتایج همبستگی میان این متغیرها ارائه شده است. نتایج حاکی از آن است که ویژگی‌های شخصیتی اثر مثبت و معناداری ($p < 0.01$) بر متغیر بلوغ شغلی و خودکارآمدی شغلی ($p < 0.05$) دارد. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی علاوه بر تأثیر مستقیم، از طریق متغیر بلوغ شغلی نیز بر متغیر خودکارآمدی شغلی تأثیر دارد.

فرضیه پنجم: بین انطباق‌پذیری شغلی و ویژگی شخصیتی با میانجی‌گری بلوغ شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۹: ضرایب مستقیم و غیرمستقیم در بین متغیرهای پژوهش

		اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	
خطای استاندارد	پارامتر استاندارد بتا	خطای استاندارد	پارامتر استاندارد بتا	مسیرها
-	-	۰/۰۸۸	۰/۳۲۷**	ویژگی‌های شخصیتی-انطباق‌پذیری شغلی
-	-	۰/۱۲۸	۰/۵۹۵**	ویژگی‌های شخصیتی-بلوغ شغلی
-	-	۰/۰۶۱	۰/۵۵۰**	بلوغ شغلی-انطباق‌پذیری شغلی
۰/۰۹۳	۰/۳۲۸**	-	-	انطباق‌پذیری شغلی و ویژگی‌های شخصیتی با میانجی‌گری بلوغ شغلی

به‌منظور آزمون نقش واسطه‌گری مولفه بلوغ شغلی برای متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی و انطباق‌پذیری شغلی از روش تحلیل مسیر استفاده شده است. در جدول ۹ نتایج همبستگی میان این متغیرها ارائه شده است. نتایج حاکی از آن است که ویژگی‌های شخصیتی اثر مثبت و معناداری ($p < 0.01$) بر متغیر بلوغ شغلی و انطباق‌پذیری شغلی ($p < 0.01$) دارد. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی علاوه بر تأثیر مستقیم، از طریق متغیر بلوغ شغلی نیز بر متغیر انطباق‌پذیری شغلی تأثیر دارد. نتایج آزمون تحلیل مسیر در شکل ۴-۱ نمایش داده شده است.



نمودار ۲: مدل ساختاری پژوهش در تبیین روابط بین متغیرهای مورد مطالعه

جدول ۱۰: ضرایب مستقیم و غیرمستقیم در بین متغیرهای پژوهش

اثر غیر مستقیم		اثر مستقیم		مسیرها
خطای استاندارد	پارامتر استاندارد بتا	خطای استاندارد	پارامتر استاندارد بتا	
-	-	۱۲۸/۰	**۵۹۵/۰	ویژگی‌های شخصیتی - بلوغ شغلی
-	-	۰۸۸/۰	**۳۲۷/۰	ویژگی‌های شخصیتی - انطباق‌پذیری شغلی
-	-	۱۱۴/۰	*۲۲۱/۰	ویژگی‌های شخصیتی - خودکارآمدی شغلی
-	-	۰۷۹/۰	**۵۰۵/۰	خودکارآمدی شغلی - بلوغ شغلی
-	-	۰۶۱/۰	**۵۵۰/۰	انطباق‌پذیری شغلی - بلوغ شغلی
۱۱۲/۰	**۳۰۰/۰	-	-	ویژگی شخصیتی و خودکارآمدی شغلی با میانجی‌گری بلوغ شغلی
۰۹۳/۰	**۳۲۸/۰	-	-	انطباق‌پذیری شغلی و ویژگی شخصیتی با میانجی‌گری بلوغ شغلی

نتایج ارائه شده در جدول ۱۰ نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی اثر مثبت و معناداری ($p < 0.01$) بر متغیر بلوغ شغلی، انطباق‌پذیری شغلی ($p < 0.01$) و خودکارآمدی شغلی ($p < 0.05$) دارد. لذا این نتایج از فرضیه‌های اول، دوم و سوم این تحقیق را مجدداً حمایت می‌کند. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی علاوه بر تأثیر مستقیم، از طریق متغیر بلوغ شغلی نیز بر متغیرهای انطباق‌پذیری شغلی و خودکارآمدی شغلی تأثیر دارد. لذا بر این اساس دیگر فرضیات پژوهش نیز پذیرفته می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی علی انطباق‌پذیری شغلی بر اساس خودکارآمدی شغلی و ویژگی‌های شخصیتی با میانجی‌گری بلوغ شغلی بین کارکنان اداره‌ی زندان‌های کرمانشاه، بود. نتایج فرضیه یک نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی با انطباق‌پذیری شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های هو، وو و لیو (۲۰۱۴)، جوادین و همکاران (۱۳۹۶)، نیلفروشان و سلیمی (۲۰۱۶) و یوسفی (۱۳۹۰) همسو است. در تبیین نتایج می‌توان به پژوهش فیشر و همکاران (۲۰۰۳) اشاره نمود که نشان داد همدلی از صفات شخصیت بر طرح ریزی و دغدغه مندی انطباق‌پذیری مسیر شغلی موثر است (جوادین و همکاران، ۱۳۹۶). روسیر و همکاران (۲۰۱۲) نشان دادند که ابعاد شخصیت از طریق سازگاری مشخص در راهی که انطباق‌پذیری مسیر شغلی کمک به تنظیم و بیان امیال شخصی می‌کند، روشن می‌شود. از طرفی دیگر دو ویژگی عمده توانایی کنترل تکانه‌ها و تمایلات و بکارگیری طرح و برنامه در رفتار برای

رسیدن به اهداف مورد بررسی قرار می‌گیرند. از آنجا که افراد وجدان‌گرا با شاخص‌هایی چون شایستگی، نظم، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت، خودنظمی و گرایش به تفکر دقیق در برنامه‌ها شناخته می‌شوند. می‌توان گفت که این شاخص‌ها با ویژگی‌های افراد دارای انطباق‌پذیری بالا خصوصاً افرادی که دغدغه و کنترل بالاتری روی وظایف خود دارند مرتبط است. نتایج فرضیه دوم نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی با خودکارآمدی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش شی، لی، ژو و وشی (۲۰۱۰)، هارتمن و بتز (۲۰۰۷) تناسب و همخوانی دارد. در تبیین یافته‌ها می‌توان چنین بیان داشت که که بیشتر ویژگی‌های شخصیتی افراد با خودکارآمدی شغلی آنها ارتباط دارد. بیش‌تر افرادی که خودکارآمدی شغلی بالایی دارند دارای ویژگی‌های شخصیتی یکسانی هستند. از طرفی دیگر خودکارآمدی نیز به‌عنوان یکی از مولفه‌های مهم تنظیم رفتار، قضاوت‌های کارآمد و ناکارآمد را در مواجهه به وقایع به همراه خواهد داشت که هر یک از این نگرش‌ها در جایگاه خود می‌توانند در رویارویی با موانع نتیجه رفتار را پیش‌بینی کنند. باور افراد به کارآمد بودن به‌عنوان یک عامل محافظتی موجب افزایش مقاومت در برابر عوامل استرس‌زا و به کارگیری روش حل مسئله در مواجهه با شرایط سخت می‌شود و از سویی هوش معنوی با افزایش یک سطح از معنی‌نه تنها به فرد در غلبه بر ناسازگاری‌ها کمک می‌کند بلکه به افزایش رضایت و خوداجرایی نیز کمک می‌کند. در نتیجه این دو متغیر نقش مهمی در غلبه بر موقعیت‌های ناسازگار و همچنین انطباق و سازگاری بیشتر با محیط دارند (نیک‌منش و کیخا، ۱۳۹۴).

نتایج فرضیه سوم نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی با بلوغ شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش جعفرپور (۱۳۹۱) تناسب و همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان چنین بیان داشت که بلوغ شغلی به‌عنوان درجه‌ای است که در آن افراد بر اساس آن آماده هستند تا تصمیمات آموزشی و شغلی را اتخاذ نمایند. بلوغ شغلی معمولاً به‌عنوان شناخت از خود و دنیای کار و توانایی در تصمیم‌گیری و نگرش مثبت نسبت به تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای بستگی دارد. این طبیعت در حال رشد است. فرانک پارسونز، که عموماً به‌عنوان پدر توسعه شغلی در نظر گرفته شده، بلوغ کار را به‌عنوان یک درک صحیح در مورد خود، دانش مورد نیاز شغل‌های مختلف و استدلال درست بر روابط میان آنها دید (هر، کرامر و نیلز، ۲۰۰۴). بلوغ شغلی ممکن است شامل توانایی تصمیم‌گیری‌های شغلی خوب یا وضعیت تصمیم‌گیری باشد (پارسونز، ۱۹۸۹). بلوغ شغلی شامل حوزه‌هایی از دانش خود می‌شود، از قبیل شناخت ارزش‌های یک فرد، درک منافع خود، آگاهی از خلق و خوی و تفکر در مورد اولویت‌های شیوه زندگی. این اصطلاح شامل دانستن نقاط قوت و ضعف، توانایی‌ها و بدهی‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها، سبک یادگیری و انگیزه است. عناصر خوب همچنین شامل آگاهی از دنیای کار، از جمله

Archive of SID

دانستن در مورد الزامات شغل‌های مختلف - آموزش یا آموزش رسمی، کارآموزی، آموزش شغلی و غیره. از سویی دیگر شخصیت اساسی‌ترین موضوع روان‌شناسی است. اصولاً هرکس شخصیت و منش و ویژگی‌های شخصیتی منحصر به فرد خود را دارا است. شخصیت مجموعه‌ای از ویژگی‌های روانی است که براساس آن می‌توان افراد را طبقه‌بندی نمود. این ویژگی‌های شخصیتی به صورت پایدار بر رفتار حرفه‌ای و شغلی تاثیر می‌گذارند و براساس آن می‌توان رفتار خاص افراد را در موقعیت‌های گوناگون شغلی و کاری تعیین نمود. نقش ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار و شناخت، گاه مستقیم و بی واسطه است و گاه بر اثر گذاری بر عوامل واسطه‌ای موجب بروز پیامدهای رفتاری و شناختی می‌شود (نادی راوندی، صدیقی ارفعی و بربری، ۱۳۹۴). نتایج فرضیه چهارم نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی اثر مثبت و معناداری بر متغیر بلوغ شغلی و خودکارآمدی شغلی دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش ناواتا (۲۰۰۴) تناسب و همخوانی دارد. در تبیین نتایج می‌توان چنین بیان داشت که خودکارآمدی شغلی نقش مهمی در مطالعه اهداف شغلی و ویژگی‌های آن ایفا می‌کند. بلوغ شغلی به "آمادگی فردی برای مقابله با وظایف اکتشافی که به واسطه تحولات زیست شناختی و اجتماعی آن و با توجه به انتظارات جامعه از افرادی که به مرحله رشد رسیده‌اند، روبرو هستند" اشاره می‌کند (سوپر، ۱۹۹۰، ص ۲۱۳). از آنجایی که بلوغ شغلی ابتدا به‌عنوان یک موضوع پژوهشی ظاهر شد، مطالعات متعدد انجام شده است و علاقه به این موضوع افزایش یافته است (پاتون و لکان، ۲۰۰۱؛ صادقی، بغلان، بهرامی، احمدی، کرید، ۲۰۱۱). تاثیر بلوغ شغلی بر پیامدهای مربوط به شغلی فردی، نگرانی عمده در این مطالعات بوده است. مطالعات موجود نشان داده است که افراد با بلوغ شغلی بالا اعتماد به وظایف مربوط به شغلی را نشان می‌دهند و از انتخاب شغلی خود مطمئن هستند (پاتون و لکان، ۲۰۰۱؛ صادقی، بغلان، بهرامی، احمدی، کرید، ۲۰۱۱). بلوغ شغلی نشان دهنده آمادگی فرد برای تصمیم‌گیری صحیح حرفه‌ای و انجام وظایف شغلی حرفه‌ای است (ساویکاس، ۱۹۹۹). افراد با بلوغ شغلی بالا نیز در آماده سازی خود برای رفع نیازهای شغلی فعالانه عمل می‌کنند. محققان پیشنهاد کرده‌اند که بلوغ حرفه‌ای افراد را قادر می‌سازد از منابع موجود در ارتباط با حرفه‌هایشان فعال باشند (ساویکاس و همکاران، ۲۰۰۲). این مطالعه شواهدی را نشان می‌دهد که بلوغ شغلی تأثیر مثبتی بر شغل دارد. همانطور که بیان شد، افراد با بلوغ شغلی بالا اغلب ابتکار بیشتری در جستجوی شغلی خود را نسبت به کسانی که با بلوغ شغلی کمتری دارند. بر این اساس، افرادی که دارای بلوغ شغلی بالا هستند ممکن خودکارآمد تر در انجام وظایف شغلی خود عمل نمایند (صادقی و همکاران، ۲۰۱۱). همچنین خودکارآمدی شغلی در هنگام برنامه‌ریزی شغلی به تعیین رفتار فردی کمک می‌کند. خودکارآمدی شغلی اعتماد به توانایی فرد در انجام اقدامات مرتبط با انتخاب‌های حرفه‌ای بیشتر است (مالینا اوسکاس، بروسکاس، ۲۰۱۴). نتایج فرضیه ۵ نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی اثر مثبت و معناداری بر متغیر بلوغ

شغلی و انطباق‌پذیری شغلی دارد. در تبیین نتایج فرضیه مورد نظر می‌توان چنین بیان داشت که افرادی که از بلوغ شغلی بالایی برخوردار هستند از قدرت انطباق‌پذیری بهتر و بیشتری برخوردارند. از سویی دیگر انطباق‌پذیری فرصل‌احتیاتی است که فرد را قادر می‌سازد تا خودش را اصلاح کند و فعالانه به مطالبات جدید محیط پاسخ دهد. این رفتارهای خود‌هدایت‌گر، بیانگر بلوغ بیشتر است که به رفتارهای بیشتر، صحیح و جهت‌دار ختم می‌شود. همچنین نتایج تحلیل مسیر نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی علاوه بر تأثیر مستقیم، از طریق متغیر بلوغ شغلی نیز بر متغیرهای انطباق‌پذیری شغلی و خودکارآمدی شغلی تأثیر دارد. به عبارت بهتر مدل از برآزش مناسبی برخوردار است. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های سید‌جوادی‌ن (۱۳۹۶) تناسب و همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های فرضیه فوق می‌توان چنین بیان داشت که همدلی از صفات شخصیت بر طرح‌ریزی و دغدغه‌مندی و انطباق‌پذیری شغلی موثر است. همچنین در تبیین نتایج می‌توان به نظریه یادگیری اجتماعی و ساویکاس (۲۰۰۴) اشاره و استناد نمود. بر طبق نظریه یادگیری اجتماعی بندورا خودکارآمدی بر شناخت‌ها و انگیزش و خلق فرد تأثیر مهمی دارد. در زمینه شناخت افرادی که احساس خودکارآمدی می‌کنند اهداف معنادارتری برای خود انتخاب می‌کنند و معتقدند باید به اهدافشان برسند، انگیزش خودکارآمدی موجب تداوم و پایداری می‌شود و این دسته از افراد به سادگی تسلیم نمی‌شوند و برای رسیدن به اهدافشان به دنبال راه‌های دیگری می‌گردند. خودکارآمدی شغلی یکی از تعیین‌کننده‌های مسیر انطباق‌پذیری شغلی محسوب می‌شود. همچنین بلوغ شغلی ترسیم رویه‌های مطلوب و شایستگی‌های هر مرحله معیارهایی را ارائه می‌دهد که بر مبنای آنها رشد شغلی کارآمد قابل‌شناسایی و ارزیابی خواهد بود (زندى پور، ۱۳۹۲). از سویی دیگر بلوغ شغلی یعنی به دست آوردن صلاحیت و شایستگی کافی توسط فرد که بتواند تصمیم‌گیری و انتخاب نماید. از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به محدود بودن تنها به یک محیط کاری که خود می‌تواند مانع از تعمیم به دیگر محیط‌های کاری شود. همچنین عدم درک صحیح کارکنان سازمان زندانها از مفهوم انطباق‌پذیری مسیر شغلی اشاره نمود. براساس نتایج به دست آمده می‌توان چنین پیشنهاد نمود که در پژوهش‌های آتی به بررسی دیگر متغیرهای تأثیرگذار در انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرداخته شود، از انطباق‌پذیری مسیر شغلی جهت ارزیابی وضعیت کارکنان استفاده و از نتایج حاصل از آن در جهت آموزش و مشاوره جهت انطباق‌پذیری بیشتر استفاده شود. همچنین سازمان زندانها با استفاده از این مدل به افرادی که از آمادگی بالا برای مقابله با چالش‌های پی‌در پی در مسیر شغلی، نیاز مدیران سازمان جهت کارکنان منطبق‌تر، اصلاح‌الگوی انتخاب و استخدام اشاره نمود.

منابع

ایزدی یزدان آبادی، احمد. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین ویژگی‌های ساختار سازمانی و سطح بلوغ کارکنان صف ستاد دانشگاه تربیت معلم. ارائه الگوی ساختاری مناسب. رساله‌ی دکترای تخصصی. دانشگاه تربیت معلم. تهران.

بابائیان، علی؛ سامانی، یوسف؛ کرمی، ذبیح اله. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های ماموریتی ناجا. منابع انسانی ناجا. ۹(۳۷).

جعفرپور، مریم. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و بلوغ شغلی با رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان شهرداری منطقه ۷ تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.

جوادین، سیدرضا؛ حسنقلی پور، طهمورث؛ قلی پور، آریز؛ حاجی کریمی، عباسعلی و کریمی جعفری، فاطمه. (۱۳۹۶). طراحی مدل انطباق‌پذیری مسیر شغلی. پژوهش‌های مدیریت عمومی. ۱۰(۳۶).

رسولی، آراس؛ تاجیک، افسانه. (۱۳۹۶). رابطه علی انطباق‌پذیری مسیر شغلی، سرمایه روان‌شناختی و هوش معنوی با میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی دانشجویان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی.

سام خانیانی، یحیی. (۱۳۸۸). ارتباط بین عوامل فردی و بلوغ حرفه‌ای کارکنان سازمان تربیت‌بدنی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه ارومیه.

زند ی پور، طیبه. (۱۳۹۲). مشاوره شغلی. تهران: دانژه.

سلطان‌زاده، شیدا؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران. (۱۳۹۵). پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان مراکز صنعتی بر اساس مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی. پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت، دوره ۲، شماره ۱، پایب ۵، صفحه ۳۰-۱۹.

سمیعی، فاطمه؛ باغبان، ایران؛ عابدی، محمدرضا و حسینیان، سیمین. (۱۳۹۰). نظریه‌های مشاوره مسیر شغلی (مسیر تکامل انتخاب شغل). اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.

شجاعیان، محمدکریم. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ویژگی‌های پنج‌گانه شخصیتی نئو و بلوغ شغلی با تعهد سازمانی دبیران شهرستان ممسنی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.

صالحی، رضوان؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران؛ نیلفروشان، پریسا. (۱۳۹۲). بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روابی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS) اندازه‌گیری تربیتی سال پنجم، شماره ۱۶

گروسی فرشی، تقی. (۱۳۸۰). رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت). تبریز: نشر دانیال و جامعه پژوه.

مرعشیان، فاطمه سادات. نادری، فرح. حیدرئی، علیرضا. عنایتی، میرصلاح الدین. عسگری، پرویز. (۱۳۹۲). مقایسه فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و خودکارآمدی شغلی در کارکنان زن و مرد. مجله روان‌شناسی اجتماعی، ۸(۲۸) ۹۱-۷۹.

نادی راوندی، مریم؛ صدیقی ارفعی، فریبرز و بربری، مرضیه. (۱۳۹۴). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و راهبردهای مقابله با میزان استرس درک شده در پرستاران. مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران (نشریه پرستاری ایران)، ۹۷ شماره، ۸۲، ۸۸-۴۴.

نیک منش زهرا، کیخا شهناز. (۱۳۹۴). نقش خودکارآمدی و هوش معنوی در تاب‌آوری پرستاران مراکز آموزشی-درمانی شهرستان زاهدان. توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی. ۱۲(۳).
یوسفی، زهرا. (۱۳۹۰). بررسی روابط عوامل فردی و موقعیتی با خودکارآمدی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی در بین دانشجویان دانشگاه‌های سراسری شهر اصفهان. پایان‌نامه دکترای تخصصی. دانشگاه اصفهان.

- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employs help positive organizational change? *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70 .
- Brusokas, A. and Malinauskas, R. (2014). "Career Self-Efficacy Among Lithuanian Adolescents in Sports Schools", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, p. 212-216 ..
- Harry, N., & Coetzee, M. (2013). Some of coherence, career adaptability and burnout of early-career black staff in the call centre environment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1138-1148 .
- Hartman, R. O. & Betz , N. E. (2007). The five factor model and career self-efficacy: Gernal and domain specific relationships. *Journal of Career Assessment*, 15 (2), 145-161 .
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan* (6th Ed.). Boston: Pearson .
- Hirsch, 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 .
- 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 .
- Lent, R. W. (2013). Career Life Preparedness: Revisiting career plaining and adjustment in the new workplace. *The career development quarterly*, 61(1). 2-14 .
- Nauta, Margaret M. (2004). relationships among the Big Five personality factors ,career interests, and career self-efficacy were examined. *Journal of career assessment*. Volume: 12 issue: 4, page(s): 381-394 .
- Nilforoshan , Parisa., Salimi , Samaneh. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of vocational behavior*, 94: 1-10 .
- Salami, S. O. (2008). Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *The anthropologist*, 10(1), 31-38 .
- Shi, M. Li, X. Zhu, T. & Shi, K. (2010). The relationship between regulatory emotional self-efficacy, big five personality and internet events attitude. *IEEE Conference Publication of Web Society* 61-65
- Parsons, F. (1989). *Choosing a vocation*. Garrett Park, MD: Garrett Park Press. (Original work published 1909) .
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super's construct of career maturity. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 1, 31-48. doi:10.1023/A:1016964629452.

- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt – abilities scales in a french – speaking Swiss sample: psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of vocational behavior*, 80(3):734-743 .
- Sadeghi, A., Baghban, I., Bahrami, F., Ahmadi, A., & Creed, P. (2011). Validation of the short form of the career development inventory with an Iranian high school sample. *International Journal of Education and Vocation Guidance*, 11, 29–38. doi:10.1007/s10775-011-9189-0 .
- S. R. Seyed Javadin, T. Hasan Gholipour, A. Gholipour, A. A. Haji Karimi and F. Karimi Jafari. (2017). Designing Career Adaptability Model (Case study: Shazand Petrochemical Company). *Public Management Research* .
- Savakis, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. *Career Choice and Development*, 4,247-205 .
- Savakis, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: putting theory and research to work*,42-70 .
- Savickas, M., & Porfeli, E. (2011). “Revision of the Career Maturity Inventor: The Adaptability Form”, *Journal of Career Assessment*, N. 4, p. 355-374 .
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-ability scale: construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*. 80, 661-673 .
- Savickas, M. L. (1999). The transition from school to work: A developmental perspective. *The Career Development Quarterly*, 47, 326–336. doi:10.1002/j. 2161-0045.1999.tb00741.x .
- Savickas, M. L., Briddick, W. C., & Watkins, E., Jr. (2002). The relation of career maturity to personality type and social adjustment. *Journal of Career Assessment*, 10, 24–41. doi:10.1177/1069072702010001002.
- Stoltz, E. (2014). Employability attributes and adaptability as predictors of staff satisfaction with retention factors. Unpublished masters Dissertation University of South Africa Pretoria, South Africa .
- Super, D. S. (2017). A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models [Software]. Available from <http://www.danielsoper.com/statcalc> .
- Super, D. E. (19۹۰). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper .
- Wang, Z., Fu, Y., (2015). Social Support, Social Comparison, and Career Adaptability: A Moderated Mediation Model, *Social Behavior and Personality*, 43(4): 649-660 .