

سیر رشد اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان کارشناسی

Development of Career Engagement Path among Undergraduate  
Students

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۴/۲۸، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۷/۰۳/۱۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۶/۲۹

H.Abdolhosseini, (Ph.D student), P.Nilforooshan,  
(Ph.D) M.R. Abedi, (Ph.D) & S.Hosseinian, (Ph.D)

Abstract

**Aim:** This study was aimed to investigate the development of career engagement among undergraduate girl students of Alzahra University and comparison of career engagement among undergraduate students in different academic terms. **Method:** This is a descriptive cross-sectional study. According to its purpose, the stratified sampling method was used. Out the 6,000 undergraduate students, 361 students completed the Career Engagement Scale (Hirschi, Freund and Herman, 2014). Analysis of variance between groups was analyzed. **Results:** According to descriptive statistics, the career engagement and its scores among fifth term students were more than other terms. In one-way variance analysis, there was no meaningful difference between the levels of girl students' career engagement in different academic terms. But in comparison, the level of career engagement of the first term students was significantly lower than those in the third and fifth term. **Conclusion:** The results showed that career engagement increased during the academic years. Therefore, one of the most important interventions for the first-year students can be focused on increasing of career engagement.

**Keywords:** Career Engagement, Proactive Career Behaviors, Career Development

حمیده عبدالحسینی<sup>۱</sup>، پریسا نیلفروشان<sup>۲</sup>، محمدرضا  
عابدی<sup>۳</sup> و سیمین حسینیان<sup>۴</sup>

چکیده

**هدف:** هدف پژوهش حاضر بررسی فرایند رشد و تغییر اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان دختر دانشگاه الزهرا و مقایسه میزان اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان کارشناسی در بین ترم‌های تحصیلی مختلف بود. **روش:** این پژوهش توصیفی از نوع مقطعی بود که با توجه به هدف آن از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه استفاده شد. از بین ۶۰۰۰ دانشجوی کارشناسی تعداد ۳۶۱ نفر از دانشجویان مقیاس اشتیاق مسیرشغلی (هیرشی، فروند و هرمن، ۲۰۱۴) را تکمیل کردند. با استفاده از تحلیل واریانس تفاوت گروه‌های مختلف بررسی گردید. **یافته‌ها:** براساس آمار توصیفی اشتیاق مسیرشغلی و نمره گویه‌های آن در میان دانشجویان ترم ۵ برجسته‌تر از سایر ترم‌ها بود. در تحلیل واریانس یک‌راهه بین میزان اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان دختر در ترم‌های تحصیلی مختلف تفاوت معناداری وجود نداشت. اما در مقایسه زوجی میزان اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان ترم یک به‌طور معناداری کمتر از دانشجویان ترم سه و پنج بود. **نتیجه‌گیری:** نتایج نشان داد اشتیاق مسیرشغلی در طول سالهای تحصیلی افزایش می‌یابد. بنابراین یکی از مهمترین مداخلات مسیرشغلی برای دانشجویان سال اول می‌تواند تمرکز بر افزایش اشتیاق مسیرشغلی باشد.

**کلید واژه‌ها:** اشتیاق مسیرشغلی، رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی، رشد مسیرشغلی

۱. دانشجوی دکتری مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان

۲. نویسنده مسئول: عضو هیئت علمی گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان

p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir

۳. عضو هیئت علمی گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان

۴. عضو هیئت علمی گروه مشاوره، دانشگاه الزهرا

## مقدمه

مسیرهای شغلی در هزاره جدید همانند گذشته نیست. روزگار یک شغل برای زندگی که در زمان‌های گذشته و در بسیاری از نظریه‌های مسیرشغلی سنتی حمایت می‌شد، به‌طورکلی از بین رفته است. در دنیای کنونی گرایش به سمت نقش‌های کاری چندگانه<sup>۱</sup>، قرارداد یا پروژه براساس کار یا مسیرهای شغلی بدون مرز<sup>۲</sup> است. پیامد آن نیاز به رشد و پیشرفت افراد است تا با درنظرگرفتن جهت‌گیری‌های مسیرهای شغلی خود، در زمینه‌ی در حال تغییر بازار کار و اقتصاد جهانی پیچیده مسیرهای شغلی‌شان را مدیریت کنند. علاوه بر این افراد نیاز دارند تا مسیرشغلی خود را متفاوت‌تر از گذشته درک کنند. امروزه مسیر شغلی به‌عنوان توالی منحصر به فرد یا مسیر نقش‌های کاری، در نظر گرفته می‌شود و با دیگر نقش‌های فرد در سراسر زندگی شامل فرزند، والد، همسر یا شریک، دانشجو و داوطلب، ارتباط تنگاتنگی دارد (نثالیت<sup>۳</sup> و پکریل<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱).

با توجه به اهمیت خود جهت‌دهی در مسیرهای شغلی، در اختیار گرفتن رشد مسیرشغلی برای کارکنان و همچنین دانشجویان دانشگاه در آمادگی گذار مسیرشغلی و افزایش استخدام-پذیری<sup>۵</sup> امری اساسی و ضروری است (هال<sup>۶</sup>، ۲۰۰۲). سالیان دراز پیشینه مسیرشغلی بر این موضوع تأکید داشت که افراد ضروری است در مدیریت مسیرشغلی خود راهبر یا خود تنظیم شوند و در شکل‌گیری تجارب کاری‌شان یک فرایند مادام‌العمر پیشتازانه را به کارگیرند. بنابراین رفتارهای مسیرشغلی پیشتازانه مانند برنامه‌ریزی مسیرشغلی<sup>۷</sup>، شبکه ارتباط جمعی<sup>۸</sup>، اکتشاف<sup>۹</sup> برای دستیابی به موفقیت مسیرشغلی ذهنی و عینی ضروری بشمار می‌آمدند. علاوه بر این اشتیاق مسیرشغلی از اهمیت نظری و سازمانی زیادی برخوردار است و امروزه مشاوران مسیرشغلی به سمت فراتر از تمرکز بر تصمیم‌گیری مسیرشغلی در حال حرکت هستند و بیشتر در مدیریت مسیرشغلی پیشتاز مراجعان را درگیر می‌کنند (هیرشی<sup>۱۰</sup>، فروند<sup>۱۱</sup> و هرمن<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۴).

1. Multiple Work Roles
2. Boundary Less Careers
3. Neault
4. Pickerell
5. Employability
6. Hall
7. Career Planning
8. Networking
9. Exploration
10. Hirschi
11. Freund
12. Herrmann

با وجود تغییرات گسترده در ماهیت مسیرهای شغلی در طول دهه‌های گذشته، افراد مسئول مدیریت موفق مسیرهای شغلی‌شان هستند (هال، ۲۰۰۲). این رشد و توسعه برای موفقیت مسیرشغلی نیاز به درگیر شدن در رفتارهای مسیرشغلی پیش‌تازانه را افزایش می‌دهد (توماس<sup>۱</sup>، ویتمن<sup>۲</sup> و وایس وارن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). هرچند سنجش‌های مختلفی برای تمایز بین رفتارهای مسیرشغلی مانند برنامه‌ریزی مسیرشغلی یا شبکه ارتباطی وجود دارد که به‌طور مجزا این رفتارها را مورد سنجش قرار می‌دهند. اما مطالعات زیادی نشان می‌دهد که بین رفتارهای مسیرشغلی مختلف ارتباط معنی‌داری وجود دارند و این موضوع بیانگر آن است که مردم معمولاً به‌طور هم‌زمان در رفتارهای مسیرشغلی پیش‌تازانه درگیر هستند (هیرشی و همکاران، ۲۰۱۴).

اغلب نظریه‌ها و تحقیقات رشد مسیرشغلی زمانی که بر اهمیت پیش‌تاز بودن در رشد مسیرشغلی تاکید می‌کنند بین رفتارهای خاص تمایز قائل نمی‌شوند. از این رو پژوهشگران و مشاوران مسیرشغلی اغلب تمایل دارند در یک سطح کلی میزان مدیریت مسیرشغلی فعال را مورد سنجش قرار دهند بدون اینکه به‌طور مشخص به تفاوت بین رفتارهای مجزا بپردازند (به‌طور مثال بین برنامه‌ریزی و شبکه‌های ارتباط جمعی). بنابراین بررسی میزان کلی اشتیاق در رفتارهای مسیرشغلی مناسب‌تر به نظر می‌رسد و تمرکز اشتیاق مسیرشغلی بر میزان کلی درگیر شدن در رفتارهای مدیریت مسیرشغلی است. اشتیاق مسیرشغلی به رفتارهای مسیرشغلی آشکار شده توسط فرد برای افزایش رشد مسیرشغلی اشاره دارد. به عبارت دیگر میزانی که فرد مسیرشغلی خود را که با رفتارهای مسیرشغلی مختلف مشخص می‌شود به‌طور پیش‌تازانه رشد - دهد اشتیاق مسیرشغلی می‌نامند. (هیرشی و همکاران، ۲۰۱۴). اهمیت نظری و عملی اشتیاق مسیرشغلی به خوبی در پژوهش‌های زیادی بیان شده است.

در پژوهشی سالمیلا-آرو<sup>۴</sup>، تولوانن<sup>۵</sup> و نورمی<sup>۶</sup> (۲۰۰۹) دریافتند که در طول دوران دانشگاه خوشبینی افزایش می‌یابد. در حالیکه اجتناب از وظایف تغییری نمی‌کند و افزایش خوشبینی در طول دوران تحصیل سطح بالای اشتیاق کاری و سطح پایین فرسودگی در ۱۴، ۱۰ و ۱۷ سال بعد را پیش‌بینی می‌کند. در مقابل سطح بالای اجتناب از وظایف در دوران تحصیل سطح پایین اشتیاق کاری و سطح بالای فرسودگی در طول سال‌های اولیه شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

- 
1. Thomas
  2. Whitman
  3. Viswesvaran
  4. Salmela-Aro
  5. Tolvanen
  6. Nurmi

هیرشی، نیلز<sup>۱</sup> و آکوس<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) دریافتند که اشتیاق از بعد اکتشاف خود- محیط و برنامه‌ریزی مسیرشغلی فعال به‌طور مثبت با قطعیت مسیرشغلی و انتخاب مناسب در ارتباط است. در پژوهشی دیگر هیرشی و همکاران (۲۰۱۴) نتایج شش مطالعه با شش نمونه مستقل از دانشجویان دانشگاه آلمان، شاغل حرفه‌ای و فارغ التحصیلان دانشگاه را توصیف کردند که تدوین و اعتبارسنجی مقیاس اشتیاق مسیرشغلی را گزارش کرد. مکین<sup>۳</sup> و پیرا<sup>۴</sup> (۲۰۱۵) به بررسی تاثیر شخصیت بر اشتیاق مسیرشغلی معلمان با میانجی‌گری خوشبینی مسیرشغلی پرداختند. آنها دریافتند وجدان‌گرایی و روان‌نژندی معلمان به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق خوش‌بینی مسیرشغلی اشتیاق بیشتر یا کمتری را پیش‌بینی می‌کنند. به عبارت دیگر خوش‌بینی مسیرشغلی میانجی وجدان-گرایی و روان‌نژندی با اشتیاق مسیرشغلی بود. رودلف<sup>۵</sup>، لاوین<sup>۶</sup> و زاچر<sup>۷</sup> (۲۰۱۷) براساس مجموع ۹۰ مطالعه دریافتند که انطباق‌پذیری مسیرشغلی با سنجش‌های انطباقی (از قبیل توانایی شناختی، عزت نفس، امید، خوش‌بینی)، منابع انطباق (از قبیل برنامه‌ریزی مسیرشغلی، اکتشاف مسیرشغلی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی)، نتایج انطباق‌پذیری (از قبیل هویت مسیرشغلی، رضایت تحصیلی، شغلی، مسیرشغلی، استرس شغلی، اشتیاق) و نیز مشخصات دموگرافیک خاص (مانند سن، تحصیلات) به‌طور معناداری ارتباط دارد. همچنین اشتیاق مسیر شغلی می‌تواند تحت تأثیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی باشد. نیلفروشان و سلیمی (۲۰۱۶) بر نقش مستقیم و غیرمستقیم ابعاد انطباق‌پذیری بر افزایش اشتیاق مسیرشغلی تاکید کردند.

مطالعات نشان داد دانشجویانی که از لحاظ شناختی و عاطفی در یادگیری، اشتیاق بیشتری را نشان می‌دهند نسبت به دانشجویانی که اشتیاق پایین‌تری دارند، برای صرف وقت و تلاش کافی در تکالیف و مطالعات رغبت بیشتری از خود نشان داده و کارآمدی و پافشاری بیشتری در مواجهه با مشکلات و مسائل دارند. تحقیقات نشانگر آن است که بین اشتیاق تحصیلی و عملکرد تحصیلی (مارتین<sup>۸</sup> و لیم<sup>۹</sup>، ۲۰۱۰) و پیشرفت تحصیلی (حجازی، رستگار، غلامعلی لواسانی و قربانی جهرمی، ۱۳۸۸) رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین در فراتحلیلی نشان داده شد که خودکارآمدی تحصیلی، خودپنداره تحصیلی، نگرش نسبت به یادگیری، ادراک شایستگی، عزت

1. Niles
2. Akos
3. Mciiveen
4. Perera
5. Rudolph
6. Lavigne
7. Zacher
8. Martin
9. Liem

نفس، یادگیری خودتنظیمی و جهت‌گیری هدف، مهم‌ترین عوامل فردی مرتبط با انگیزش و اشتیاق تحصیلی در دانش‌آموزان هستند (عابدی، معماریان، شوشتری و گلشنی منزه، ۱۳۹۳). بنابراین پیشرفت تحصیلی و موفقیت تحصیلی دانشجویان دانشگاه‌ها و عوامل مرتبط با آن، می‌تواند از اولویت‌های آموزش و از مسایل مورد توجه مدیران آموزشی دانشگاه‌ها باشد. یکی از عوامل کلیدی موثر در موفقیت دانشجویان مفهوم اشتیاق است و بررسی میزان اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان می‌تواند در امر برنامه‌ریزی‌های کلان آموزشی نقش راهبردی داشته باشد. هرچند به‌طور کلی در زمینه اشتیاق تحصیلی پژوهش‌هایی صورت گرفته است اما در زمینه بررسی میزان اشتیاق مسیرشغلی در داخل کشور پژوهشی انجام نگرفته است. بنابراین پرداختن به اشتیاق مسیرشغلی و ابعاد مختلف آن ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است که به رشد و توسعه مسیرشغلی افراد می‌تواند کمک شایان توجهی نماید. از این رو هدف پژوهش حاضر بررسی سیر رشد و تغییرات اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان در طول دوران تحصیل است و چگونگی روند تغییرات اشتیاق مسیرشغلی را مورد بررسی قرار می‌دهد.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر یک تحقیق توصیفی از نوع مقطعی بود. در این تحقیق داده‌ها در یک نقطه زمانی، ولی از نمونه‌هایی که از نظر سن یا مرحله پیشرفت متفاوتند، جمع‌آوری می‌شوند (گال<sup>۱</sup>، بورگ<sup>۲</sup> و گال، ۱۳۸۷). با توجه به اینکه پژوهش در مهرماه سال ۱۳۹۴ انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی دانشجویان بود که در نیمسال اول سال تحصیلی ۹۴-۹۵ (ترم‌های یک، سه، پنج و هفت) در دانشگاه الزهرا مشغول به تحصیل بودند. در این تحقیق با توجه به هدف آن از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه (منظور از طبقه دانشکده است) استفاده شد. لازم به ذکر است همه دانشکده‌های این دانشگاه وارد نمونه‌گیری شدند. حضور در پژوهش مستلزم داشتن ملاک‌های ورود بود. ملاک‌های ورود شامل موارد زیر بودند:

الف. دانشجوی مقطع کارشناسی یکی از رشته‌های دانشگاه الزهرا

ب. نداشتن شغل

ملاک‌های خروج: عدم تکمیل یا ناقص پرکردن مقیاس اشتیاق مسیرشغلی

- 
1. Gall
  2. Borg

## روش اجرای پژوهش

در این پژوهش از بین ۶۰۰۰ دانشجوی کارشناسی تعداد ۳۶۱ نفر از دانشجویان مقیاس اشتیاق مسیرشغلی را تکمیل کردند. از این تعداد ۱۴/۴٪ دانشجویان دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، ۱۱/۱٪ دانشکده ادبیات، ۹/۴٪ دانشکده علوم ریاضی، ۸/۶٪ دانشکده فیزیک و شیمی، ۹/۱٪ دانشکده فنی و مهندسی، ۸٪ دانشکده علوم زیستی، ۱۱/۴٪ الهیات، ۳/۹٪ تربیت بدنی، ۱۶/۱٪ دانشکده هنر، ۸٪ دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی بودند. مقیاس اشتیاق مسیرشغلی به‌طور داوطلبانه در اختیار دانشجویان هر دانشکده قرار گرفت و پس از توضیحات پژوهشگر دانشجویان مقیاس را تکمیل نمودند. ملاحظات اخلاقی پژوهش این بود که به شرکت‌کنندگان در مورد محرمانه بودن نتایج اطمینان داده شد.

## ابزار پژوهش

### مقیاس اشتیاق مسیرشغلی

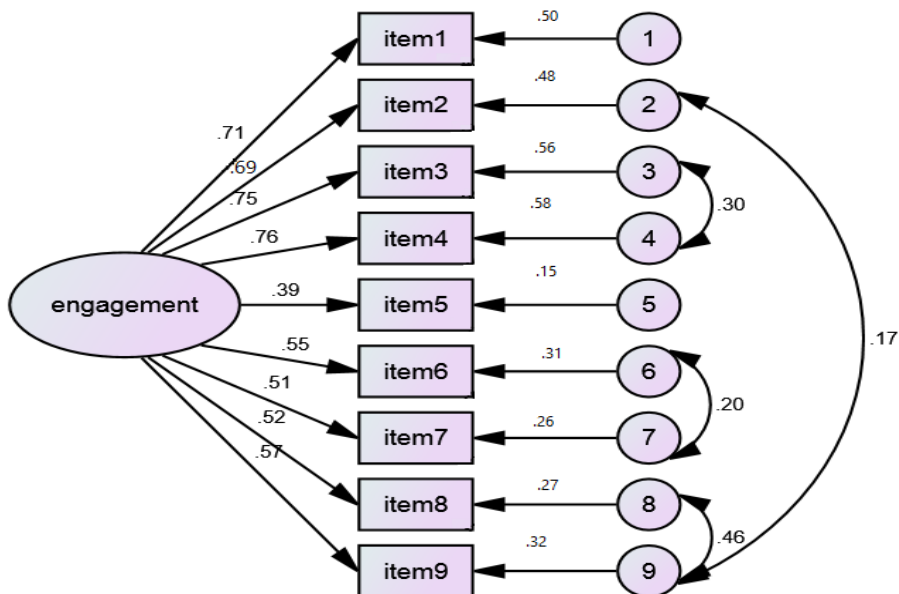
به منظور گردآوری داده‌ها از مقیاس اشتیاق مسیرشغلی<sup>۱</sup> (هیرشی و همکاران، ۲۰۱۴) استفاده شد این مقیاس دارای ۹ گویه است که اشتیاق مسیرشغلی را در زمینه‌های مدیریت رفتار مسیرشغلی، برنامه‌ریزی مسیرشغلی، خوداکتشافی مسیرشغلی، اکتشاف مسیرشغلی محیطی، شبکه ارتباطی، سرمایه‌ی انسانی/ مهارت‌های رشدی و برخورداری از رفتار می‌سنجد. هر گویه در طیف لیکرت به صورت پنج‌گزینه‌ای تقریباً هرگز (۱) گاهی اوقات (۲) در حد متوسط (۳) بیشتر اوقات (۴) تقریباً همیشه (۵) پاسخ داده می‌شود. روایی پرسشنامه توسط سازندگان به سه شیوه - ی روایی همزمان، تشخیصی و افزایشی مورد بررسی قرار گرفت. آنها برای سازه یک رابطه مثبت بین تصریح هویت‌شغلی، باورهای خودکارآمدی مسیرشغلی و اشتیاق مسیرشغلی را گزارش کردند. در پژوهش حاضر به‌منظور بررسی روایی مقیاس اشتیاق مسیرشغلی، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. با توجه به اینکه مقیاس اشتیاق مسیرشغلی برای سنجش یک نمره کلی ساخته شده است در این مدل ساختاری گویه‌ها به‌عنوان متغیر آشکار و سازه اشتیاق به‌عنوان متغیر پنهان در نظر گرفته شد. در شکل ۱ ساختار اشتیاق مسیرشغلی و بارهای عاملی استاندارد شده برای نه گویه آمده است. همانگونه که در این شکل مشاهده می‌شود همه ضرایب و بارهای عاملی معنی‌دار هستند.

---

## 1. Career Engagement Scale

نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد مقدار مجذور کای بر درجات آزادی  $(\chi^2/df)$  ۲/۷۳ بود و نشان دهنده برازش مدل با داده‌ها بود. مقادیر شاخص برازش مقایسه‌ای<sup>۲</sup> (CFI) ۰/۹۶۶ و شاخص برازش هنجار شده<sup>۳</sup> (NFI) ۰/۹۴۷ بودند که بیانگر برازش خوب مدل با داده‌ها بودند. در نهایت ریشه میانگین مجذور خطا زمانی نشان دهنده وجود برازش خوب است که نزدیک به ۰/۰۵ یا کمتر از ۰/۰۵ باشد که در اینجا برابر با<sup>۴</sup> (RMSEA) ۰/۰۶۹ بود و شرایط برازش مناسب مدل برقرار است. در کل این شاخص‌های برازندگی، حاکی از برازش خوب مدل با داده‌های پژوهش است.

هیرشی و همکاران (۲۰۱۴) پایایی مقیاس اشتیاق مسیرشغلی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. در ایران نیلفروشان و سلیمی (۲۰۱۶) پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمده است.



شکل ۱: ساختار اشتیاق مسیرشغلی و بارهای عاملی استاندارد شده برای نه گویه

1. Chi Square/ Degrees Of Freedom
2. Comparative Fit Index
3. Normed Fit Index
4. Root Mean Square Error Approximation

## یافته‌ها

در این پژوهش ۴۸/۵ درصد از پاسخ‌دهندگان در سنین بین ۲۰-۱۸، ۴۳/۲ درصد در سنین ۲۳-۲۱ و ۸/۲ درصد در سنین ۲۴-۲۶ بودند. میانگین سنی پاسخ‌دهندگان ۲۰/۶۶ و انحراف معیار ۱/۸۸ بود. همچنین ۲۳/۹ درصد از پاسخ‌دهندگان ترم یک، ۲۶/۹ درصد ترم سه، ۲۶/۴ درصد ترم پنج و ۲۲ درصد ترم هفت بودند. در ادامه یافته‌های توصیفی و استنباطی در جداول و نمودارهای ارائه شده است. شکل ۲ میانگین نمره کل اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان در ترم‌های تحصیلی مختلف را نشان می‌دهد. همان طور که مشاهده می‌شود میانگین اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان ترم پنج برجسته تر از سایر ترم‌ها است. در جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد گویه‌های مقیاس اشتیاق مسیرشغلی در ترم‌های مختلف ارائه شده است.

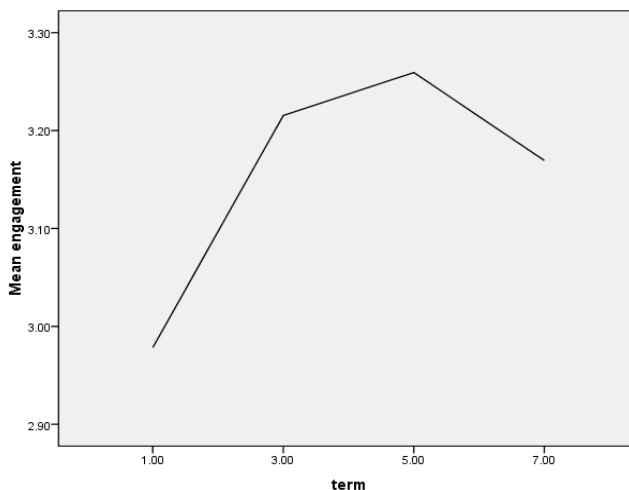
براساس نتایج جدول ۱ میانگین گویه ۱ (طرح ریزی آینده حرفه‌ای) در بین دانشجویان ترم یک نسبت به سایر ترم‌ها بالاتر بود. میانگین گویه ۲ (دستیابی به اهداف شغلی) در بین دانشجویان ترم سه بیشتر از سایر ترم‌ها بود. میانگین اشتیاق دانشجویان ترم یک در گویه ۳ (رشد و توسعه مسیرشغلی) در مقایسه با ترم‌های دیگر بالاتر بود. میانگین گویه ۴ (برنامه‌ریزی مسیرشغلی) در دانشجویان ترم یک و سه در یک سطح مساوی و بالاتر از بقیه ترم‌ها بودند. میانگین اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان ترم پنج و هفت در گویه ۵ (خود اکتشافی مسیرشغلی) نسبت به سایر ترم‌ها بالاتر است.

میانگین گویه ۶ (اکتشاف محیطی مسیرشغلی) و گویه ۷ (شبکه ارتباطی) در دانشجویان ترم پنج بالا است. میانگین گویه ۸ (سرمایه‌ی انسانی/مهارت‌های رشدی) در دانشجویان ترم پنج و هفت بالاتر است. میانگین گویه ۹ (برخورداری رفتار) در دانشجویان ترم پنج و سه و هفت تقریباً در سطح یکسان قرار گرفته است. به عبارتی دیگر تنها دانشجویان ترم یک در گویه ۹ در سطح پایین‌تری نسبت بقیه ترم‌ها قرار گرفته‌اند.

برای روشن شدن دقیق‌تر تفاوت بین میانگین نمرات اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان در ترم‌های تحصیلی مختلف از آزمون تحلیل واریانس استفاده شد. در جدول ۲ خلاصه نتایج آزمون تحلیل واریانس برای بررسی تفاوت اشتیاق مسیرشغلی در ترم‌های تحصیلی ارائه شده است.



شکل ۲: میانگین اشتیاق مسيرشغلی در ترم‌های تحصیلی مختلف



جدول ۱: میانگین و انحراف استاندارد گویه‌های مقیاس اشتیاق مسيرشغلی در ترم‌های مختلف

ترم هفت		ترم پنج		ترم سه		ترم یک		گویه
انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	
۱/۰۴	۳/۱۵	۱/۰۵	۳/۲۷	۱/۱۲	۳/۴۱	۱/۰۸	۳/۴۳	گویه ۱
۱/۱۵	۲/۹۳	۱/۱۶	۳/۰۹	۱/۱۶	۳/۱۸	۱/۰۶	۲/۷۸	گویه ۲
۱/۲۳	۳/۵۱	۱/۱۵	۳/۵۴	۰/۹۹	۳/۵۹	۱/۱۷	۳/۶۲	گویه ۳
۱/۲۷	۳/۳۳	۱/۱۲	۳/۴۶	۱/۰۹	۳/۵۵	۱/۱۲	۳/۵۵	گویه ۴
۰/۹۴	۳/۸۸	۰/۹۲	۳/۸۹	۰/۹۷	۳/۷۸	۰/۸۷	۳/۷۵	گویه ۵
۱/۱۲	۲/۹۰	۱/۱۶	۲/۹۵	۱/۰۹	۲/۸۹	۱/۰۲	۲/۸۶	گویه ۶
۱/۳۰	۲/۸۰	۱/۲۵	۲/۹۵	۱/۱۷	۲/۷۸	۰/۹۵	۲/۶۲	گویه ۷
۱/۱۸	۲/۹۶	۱/۱۹	۳/۰۴	۱/۱۸	۲/۷۶	۰/۸۴	۲/۱۶	گویه ۸
۱/۰۸	۳/۰۳	۱/۰۷	۳/۱۰	۱/۱۳	۳/۰۶	۰/۷۵	۲/۰۱	گویه ۹

جدول ۲: خلاصه نتایج آزمون تحلیل واریانس برای بررسی تفاوت اشتیاق مسيرشغلی در ترم‌های تحصیلی

منبع	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
ترم	۳۳۴/۲۵۳	۳	۱۱۱/۴۱۸	۲/۴۳۴	۰/۰۶۵
خطا	۱۶۳۴۲/۵۹۴	۳۵۷	۴۵/۷۷۸		

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود بین میزان اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان دختر در ترم‌های تحصیلی مختلف تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. با این وجود به‌منظور بررسی دقیق-تر تفاوت بین گروه‌ها تحلیل‌های تکمیلی انجام گرفت. مقایسه زوجی بین ترم‌های تحصیلی مختلف از نظر اشتیاق مسیرشغلی صورت گرفت. در جدول ۳ تفاوت‌های زوجی برای بررسی تفاوت بین ترم‌های تحصیلی مختلف ارائه شده است. براساس نتایج این جدول میزان اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان ترم یک در مقایسه با دانشجویان ترم سه و پنج کمتر بود ( $P < 0.05$ )

جدول ۳: تفاوت‌های زوجی برای بررسی تفاوت بین ترم‌های تحصیلی مختلف

ترم‌ها	تفاوت میانگین	انحراف استاندارد	سطح معنی‌داری
ترم ۱-۳	-۲/۱۳۴	۰/۹۹۷	۰/۰۳
ترم ۱-۵	-۲/۵۲۹	۱/۰۰۲	۰/۰۱
ترم ۱-۷	-۱/۷۲۰	۱/۰۴۸	۰/۱۰
ترم ۳-۵	-۰/۳۹۵	۰/۹۷۲	۰/۶۸
ترم ۳-۷	۰/۴۱۴	۱/۰۱۹	۰/۶۸
ترم ۵-۷	۰/۸۰۸	۱/۰۲۴	۰/۴۳

در جدول ۴ خلاصه نتایج آزمون تحلیل واریانس چند راهه برای بررسی تفاوت پاسخگویی دانشجویان در ترم‌های تحصیلی مختلف به گویه‌های مقیاس آمده است. تنها در گویه هشت و نه مقیاس بین پاسخگویی دانشجویان در ترم‌های تحصیلی مختلف تفاوت معنی‌داری وجود داشت ( $p < 0.001$ ). برای بررسی اینکه بین کدام از ترم‌های تحصیلی تفاوت وجود داشته است تحلیل‌های تکمیلی انجام گرفت. در جدول ۵ مقایسه زوجی برای بررسی تفاوت بین پاسخگویی دانشجویان در ترم‌های تحصیلی مختلف به گویه‌های مقیاس اشتیاق مسیرشغلی ارائه شده است. نتایج این جدول نشان می‌دهد در پاسخگویی به گویه‌های هشت و نه مقیاس دانشجویان ترم یک در مقایسه یا سایر ترم‌ها (سه، پنج، هفت) نمرات پایین‌تری به دست آورده‌اند ( $p < 0.001$ ). همچنین در گویه دو دانشجویان ترم یک نسبت به دانشجویان ترم سه نمرات پایین‌تری کسب کرده‌اند.

جدول ۴: خلاصه نتایج آزمون تحلیل واریانس چند راهه برای بررسی تفاوت پاسخگویی دانشجویان در ترم‌های تحصیلی مختلف به گویه‌های مقیاس اشتیاق مسیرشغلی

منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری
گویه یک	۴/۶۷۳	۳	۱/۵۵۸	۱/۳۴۲	۰/۲۶
گویه دو	۸/۵۸۷	۳	۲/۸۶۲	۲/۲۲۰	۰/۰۸
گویه سه	۰/۶۱۰	۳	۰/۲۰۳	۰/۱۵۸	۰/۹۲
گویه چهار	۲/۵۷۷	۳	۰/۸۵۹	۰/۶۴۸	۰/۵۸
گویه پنج	۱/۳۱۶	۳	۰/۴۳۹	۰/۵۰۶	۰/۶۷
گویه شش	۰/۴۴۰	۳	۰/۱۴۷	۰/۱۲۲	۰/۹۴
گویه هفت	۵/۲۱۵	۳	۱/۷۳۸	۱/۲۴۷	۰/۲۹
گویه هشت	۴۱/۹۳۰	۳	۱۳/۹۷۷	۱۱/۲۳۶	***۰/۰۰۱
گویه نه	۴۷/۰۹۸	۳	۲۴/۶۹۹	۲۳/۴۲۲	***۰/۰۰۱

جدول ۵: مقایسه زوجی برای بررسی تفاوت بین پاسخگویی دانشجویان در ترم‌های تحصیلی مختلف به گویه‌های مقیاس اشتیاق مسیرشغلی

ترم‌ها	تفاوت میانگین	انحراف استاندارد	سطح معنی‌داری
ترم ۱-۳	۰/۰۱۸	۰/۱۵۹	۰/۹۰
ترم ۱-۵	۰/۱۶۶	۰/۱۵۹	۰/۲۹
ترم ۱-۷	۰/۲۸۷	۰/۱۶۷	۰/۰۸
ترم ۱-۳	۰/۱۴۸	۰/۱۵۵	۰/۳۴
ترم ۱-۳	۰/۲۶۸	۰/۱۶۲	۰/۰۹
ترم ۱-۵	۰/۱۲۱	۰/۱۶۳	۰/۴۵
ترم ۱-۳	-۰/۴۰۲	۰/۱۶۷	۰/۰۱
ترم ۱-۵	-۰/۳۱۲	۰/۱۶۸	۰/۰۶
ترم ۱-۷	-۰/۱۵۶	۰/۱۷۶	۰/۳۷
ترم ۱-۳	۰/۰۹۰	۰/۱۶۳	۰/۵۸
ترم ۱-۳	۰/۲۶۴	۰/۱۷۱	۰/۱۵
ترم ۱-۵	۰/۱۵۶	۰/۱۷۲	۰/۳۶
ترم ۱-۳	۰/۰۲۹	۰/۱۶۷	۰/۸۶
ترم ۱-۵	۰/۰۷۹	۰/۱۶۸	۰/۶۳
ترم ۱-۷	۰/۱۰۸	۰/۱۷۶	۰/۵۳
ترم ۱-۳	۰/۰۵۰	۰/۱۶۳	۰/۷۵
ترم ۱-۳	۰/۰۷۹	۰/۱۷۱	۰/۶۴
ترم ۱-۵	۰/۰۲۹	۰/۱۷۲	۰/۸۶

ترم‌ها	تفاوت میانگین	انحراف استاندارد	سطح معنی داری
ترم ۱-۳	۰/۰۰۱	۰/۱۷۰	۰/۹۹
ترم ۱-۵	۰/۰۸۳	۰/۱۷۰	۰/۶۲
ترم ۱-۷	۰/۲۱۴	۰/۱۷۸	۰/۲۳
ترم ۳-۵	۰/۰۸۲	۰/۱۶۵	۰/۶۱
ترم ۳-۷	۰/۲۱۴	۰/۱۷۴	۰/۲۱
ترم ۵-۷	۰/۱۳۱	۰/۱۷۴	۰/۴۵
ترم ۱-۳	-۰/۰۲۷	۰/۱۳۷	۰/۸۴
ترم ۱-۵	-۰/۱۳۷	۰/۱۳۸	۰/۳۲
ترم ۱-۷	-۰/۱۲۹	۰/۱۴۴	۰/۳۷
ترم ۳-۵	-۰/۱۱۰	۰/۱۳۴	۰/۴۱
ترم ۳-۷	-۰/۱۰۲	۰/۱۴۰	۰/۴۶
ترم ۵-۷	۰/۰۰۸	۰/۱۴۱	۰/۹۵
ترم ۱-۳	-۰/۰۳۶	۰/۱۶۲	۰/۸۲
ترم ۱-۵	-۰/۰۹۶	۰/۱۶۳	۰/۵۵
ترم ۱-۷	-۰/۰۳۸	۰/۱۷۰	۰/۸۲
ترم ۳-۵	-۰/۰۶۰	۰/۱۵۸	۰/۷۰
ترم ۳-۷	-۰/۰۰۲	۰/۱۶۵	۰/۹۹
ترم ۵-۷	۰/۰۵۸	۰/۱۶۶	۰/۷۲
ترم ۱-۳	-۰/۱۶۵	۰/۱۷۴	۰/۳۴
ترم ۱-۵	-۰/۳۳۸	۰/۱۷۵	۰/۰۶
ترم ۱-۷	-۰/۱۷۹	۰/۱۸۳	۰/۳۲
ترم ۳-۵	-۰/۱۷۳	۰/۱۷۰	۰/۳۰
ترم ۳-۷	-۰/۰۱۴	۰/۱۷۸	۰/۹۳
ترم ۵-۷	۰/۱۵۸	۰/۱۷۹	۰/۳۷
ترم ۱-۳	-۰/۶۰۴	۰/۱۶۴	۰/۰۰۱
ترم ۱-۵	-۰/۸۸۱	۰/۱۶۵	۰/۰۰۱
ترم ۱-۷	-۰/۸۰۲	۰/۱۷۳	۰/۰۰۱
ترم ۳-۵	۰/۲۷۶	۰/۱۶۰	۰/۰۰۸
ترم ۳-۷	-۰/۱۹۷	۰/۱۶۸	۰/۲۴
ترم ۵-۷	۰/۰۷۹	۰/۱۶۹	۰/۶۳
ترم ۱-۳	-۱/۰۵۰	۰/۱۵۱	۰/۰۰۱
ترم ۱-۵	-۱/۰۹۳	۰/۱۵۲	۰/۰۰۱
ترم ۱-۷	-۱/۰۲۶	۰/۱۵۹	۰/۰۰۱
ترم ۳-۵	-۰/۰۴۳	۰/۱۴۷	۰/۷۷
ترم ۳-۷	۰/۰۲۴	۰/۱۵۵	۰/۸۷
ترم ۵-۷	۰/۰۶۷	۰/۱۵۵	۰/۶۶

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی سیر رشد و تغییرات اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان دختر دانشگاه الزهرا و مقایسه سیر رشد و تغییر اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان کارشناسی در بین ترم‌های تحصیلی مختلف بود. براساس آمار توصیفی اشتیاق مسیرشغلی و نمره گویه‌های آن در میان دانشجویان ترم ۵ برجسته‌تر از سایر ترم‌ها بود. نتایج مقایسه زوجی ترم‌های تحصیلی مختلف نشان داد اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان ترم یک در مقایسه با دانشجویان ترم سه و پنج کمتر است. شاید یکی از دلایل مهم این است که بیشتر دروس ارائه شده برای دانشجویان جدیدالورود (ترم‌های پایین)، دروس پایه هستند و دانشجویان در سال‌های اول ورود به دانشگاه، کمتر دروس تخصصی مرتبط با رشته تحصیلی خود را می‌گذرانند. بنابراین هنوز احساس تعلق به رشته تحصیلی برای آنها به وجود نیامده است و لذا نیازی به درگیر شدن در فعالیت‌های مرتبط با مسیرشغلی خود احساس نمی‌کنند.

برای روشن شدن دقیق‌تر موضوع، تفاوت دانشجویان ترم‌های مختلف در پاسخگویی به گویه‌های مقیاس (گویه ۱ تا ۹) بررسی شد. نتایج نشان داد در گویه ۲ که دستیابی به اهداف شغلی را می‌سنجد. بین دانشجویان ترم‌های یک و سه تفاوت معنی‌داری وجود داشت. دانشجویان ترم یک در گویه دو به طور معناداری پایین‌تر از دانشجویان ترم سه بودند. شاید بتوان گفت چون دانشجویان ترم یک در آغاز راه قرار دارند هنوز شرایطی فراهم نشده است تا بتوانند در زمینه اهداف شغلی مسائلی را قبول و به عهده بگیرند. همچنین دانشجویان ترم یک در مقایسه با سایر دانشجویان در پاسخ به گویه‌های ۸ و ۹ نمره‌ی پایین‌تری کسب کردند. این موضوع بیانگر آن است که دانشجویان ترم‌های بالاتر (۳، ۵، ۷) با توجه به دروس و واحدهای عملی و کارورزی که در دانشگاه ارائه می‌شود در این دو گویه که مربوط به سرمایه‌ی انسانی/ مهارت‌های رشدی و برخورداری از رفتار است بیشتر درگیر می‌شوند. این درحالی است که دانشجویان ترم یک بیشتر دروس مقدماتی را می‌گذرانند بنابراین برای شرکت در فعالیت‌های داوطلبانه مرتبط با رشته تحصیلی احساس نیاز نمی‌کنند و تجارب کاری کمتری نسبت به سایر دانشجویان دارند. این در حالی است که بین دانشجویان ترم‌های مختلف در گویه‌های ۴، ۵ و ۶ که به ترتیب برنامه‌ریزی و خود اکتشافی مسیر شغلی و اکتشاف محیطی مسیرشغلی را می‌سنجد، تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. این یافته با پژوهش کرید، پاتون و پریدوس (۲۰۰۷) که بر نقش مهم تجارب کاری اولیه در برنامه‌ریزی و اکتشاف مسیرشغلی فعلی و آینده دانشجویان تاکید داشتند، همخوانی ندارد.

به‌طور کلی بین دانشجویان ترم‌های مختلف، بجز گویه‌های ۲، ۸، ۹ در سایر گویه‌ها تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. شاید یکی از دلایل عمده این باشد که گویه‌های دیگر رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی شامل رفتار مدیریت مسیرشغلی، برنامه‌ریزی مسیرشغلی، خوداکتشافی

مسیرشغلی، اکتشاف محیطی، شبکه ارتباطی برای تمامی دانشجویان در ترم‌های مختلف حائز اهمیت هستند. این یافته‌ها تا حدودی با پژوهش رالین و کاتالدو (۲۰۱۱) که بر اهمیت شایستگی مدیریت مسیرشغلی در دانشجویان کارشناسی تاکید داشتند برجستاک (۲۰۰۹) که بر نقش مهم مدیریت مسیرشغلی در افزایش قابلیت استخدام‌پذیری فارغ‌التحصیلان تاکید کرد و همچنین ولف و موسر (۲۰۰۹) که دریافتند دانشجویان به‌طور کلی به اکتشاف خود و محیط علاقمندند و شبکه ارتباط جمعی می‌تواند یک عامل مهم در رشد مسیرشغلی باشد و با متغیرهای مرتبط با مسیرشغلی مانند انگیزش، عملکرد مسیرشغلی، اهداف مسیرشغلی ارتباط مثبت معنی‌داری داشته باشد، همخوانی دارد.

هرچند به‌طور کلی در زمینه اشتیاق مسیرشغلی در داخل کشور پژوهشی انجام نگرفته است اما در زمینه موضوعات مشابه از قبیل اشتیاق تحصیلی و انگیزش تحصیلی پژوهش‌های صورت گرفته است. بنابراین تبیین یافته‌ها با استفاده از این پژوهش‌ها انجام گرفته است. نکته جالب توجه در این پژوهش آن بود که اشتیاق مسیرشغلی در دانشجویان سیر رشدی دارد بطوری‌که اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان از بدو ورود تا نیمه‌ی دوره‌ی کارشناسی (ترم پنجم) افزایش می‌یابد. این یافته با پژوهش صادقی و باقریان (۱۳۹۲) که به ارزیابی میزان و عمل اشتیاق به ادامه تحصیل در دانشجویان دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان پرداختند، تا حدودی همخوانی دارد. آنها دریافتند اکثریت دانشجویان دندانپزشکی (۸۷/۶٪) برای افزایش مهارت بالینی و معلومات، کسب موقعیت اجتماعی بهتر، اشتیاق به ادامه تحصیل دارند.

اما نکته دیگر آن بود که اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان سال آخر به‌طور قابل ملاحظه‌ای کاهش یافته بود. بحرانی (۱۳۸۴) در پژوهشی دریافت میانگین نمره انگیزش دانش‌آموزان پایه سوم از پایه دوم کمتر بوده است و میزان انگیزش تحصیلی دانش‌آموزان متوسطه در طول زمان، سیر نزولی را طی می‌کند. گاتفرید، فلمینگ و گاتفرید (۲۰۰۱) ضمن یک مطالعه طولی، با بررسی انگیزش تحصیلی گروهی از دانش‌آموزان از مقطع ابتدایی تا متوسطه، دریافتند که سطح میانگین انگیزش تحصیلی با افزایش سن کاهش می‌یابد اشتیاق پایین دانشجویان سال آخر می‌تواند بیانگر این مطلب باشد که شرایط متغیر و بی‌ثبات دنیای کار بر اشتیاق دانشجویان تاثیر می‌گذارد و آنها پس از فارغ‌التحصیلی برای ورود به دنیای کار مطمئن نیستند. احتمالاً این شرایط انگیزه و امید دانشجویان را تحت تاثیر قرار می‌دهد بطوری‌که احساس کنترل کمتری بر مسیرشغلی خود دارند که آنها را از درگیر شدن فعالانه در رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی باز می‌دارد. بنابراین می‌توان گفت یکی از ماموریت‌های مداخلات مسیرشغلی برای دانشجویان سال‌های آخر می‌تواند تمرکز بر افزایش اشتیاق مسیرشغلی باشد تا گذار از دانشگاه به کار برای آنها تسهیل گردد.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به مقطعی بودن اجرای پژوهش اشاره نمود و اینکه بررسی میزان اشتیاق مسیرشغلی در طول زمان، روی یک گروه واحد، صورت نگرفته است؛ بلکه بین ترم‌های مختلف تحصیلی مقایسه انجام گرفته است. همچنین این پژوهش تنها بر روی دانشجویان دختر و مقطع کارشناسی دانشگاه الزهرا انجام گرفته و باید در تعمیم‌پذیری نتایج احتیاط کرد. لذا پیشنهاد می‌شود تحقیقات بعدی چشم‌انداز رشدی به مسیرشغلی داشته باشند و این موضوع را مورد بررسی قرار دهند که چطور اشتیاق مسیرشغلی در طول دوران تحصیل در دانشگاه به وجود می‌آید و بر فرصت‌های رشد مسیرشغلی بعدی افراد تاثیر می‌گذارد. با توجه به اینکه اشتیاق مسیرشغلی رفتارهای قابل مشاهده است پیشنهاد می‌شود برای سنجش از منابع دیگر از جمله دوستان و اساتید استفاده شود. در پژوهش حاضر سیر تغییرات اشتیاق مسیرشغلی بدست آمد بنابراین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بعدی علل این تغییرات را بررسی کنند همچنین در قالب یک پژوهش طولی اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان بررسی گردد به طوری که بتوان عوامل شناختی- اجتماعی و انگیزشی مرتبط با افزایش یا کاهش اشتیاق مسیرشغلی دانشجویان را شناسایی کند.

## منابع

- بحرانی، محمود. (۱۳۸۴). مطالعه انگیزش تحصیلی دانش‌آموزان متوسطه استان فارس و عوامل همبسته با آن. مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز. شماره ۴ (۲۲). صفحه ۱۱۵-۱۰۴.
- حجازی، الهه؛ رستگار، احمد؛ غلامعلی لواسانی، مسعود؛ قربانی جهرمی، رضا. (۱۳۸۸). باورهای هوشی و پیشرفت تحصیلی: نقش اهداف پیشرفت و درگیری تحصیلی. فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناختی. شماره ۲ (۳۸)، صفحه ۴۶-۲۵.
- صادقی، مصطفی؛ باقریان، علی. (۱۳۹۲). ارزیابی میزان و عمل اشتیاق به ادامه تحصیل در دانشجویان دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. شماره ۲ (۱۲)، صفحه ۱۱۴-۱۰۳.
- عابدی، احمد؛ معماریان، آذین دخت؛ شوشتری، مژگان؛ گلشنی منزله، فرشته. (۱۳۹۳). بررسی اثربخشی مداخلات چند بعدی شناختی - رفتاری مارتین بر میزان عملکرد تحصیلی و اشتیاق تحصیلی دانش‌آموزان دختر دبیرستان‌های شهر اصفهان. فصلنامه روان‌شناسی تربیتی. شماره ۳۲ (۱۰). صفحه ۷۹-۹۳.
- گال، مردیت. ، بورگ، والتر. ، گال، جویس. (۱۹۹۶). روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی. (ج ۲). (ترجمه احمد رضا نصر و همکاران، ۱۳۸۷). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).

- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31–44.
- Creed, P. A., Patton, W., & Prideaux, L. -A. (2007). Predicting change over time in career planning and career exploration for high school students. *Journal of Adolescence*, 30(3), 377–392.
- Gottfried, A. E., Fleming, J. S., & Gottfried, A. W. (2001). Continuity of academic intrinsic motivation from childhood through late adolescence: A longitudinal study. *Journal of Educational Psychology*, 93(1), 3.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations* (Vol. 107). Sage.
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575–594.
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173–182.
- Martin, A. J., & Liem, G. A. D. (2010). Academic personal bests (PBs), engagement, and achievement: A cross-lagged panel analysis. *Learning and Individual Differences*, 20(3), 265–270.
- McIlveen, P., & Perera, H. N. (2016). Career Optimism Mediates the Effect of Personality on Teachers' Career Engagement. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 623–636. <https://doi.org/10.1177/1069072715616059>
- Neault, R. A., & Pickerell, D. A. (2011). Career engagement: Bridging career counseling and employee engagement. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 185–189.
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1–10.
- Raelin, J. D., & Cataldo, C. G. (2011). Whither middle management? Empowering interface and the failure of organizational change. *Journal of Change Management*, 11(4), 481–507.
- 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.
- Salmela-Aro, K., Tolvanen, A., & Nurmi, J. -E. (2009). Achievement strategies during university studies predict early career burnout and engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 162–172.
- Thomas, J. P., Whitman, D. S., & Viswesvaran, C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 275–300.
- Wolff, H. -G., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: a longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 196.