

Extracting Career Adaptability Profiles of Students and Predicting their Membership based on Adaptivity's indicators

Mahboobe Sahebi Isfahani¹, Parisa Nilforooshan^{2*}

1. MA in career counseling Department of counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Iran

2. Assistant Professor, Department of counseling, Faculty of education and Psychology, University of Isfahan, Iran

Abstract

The purpose of this study was to extract career adaptability profiles of students and predict their membership based on adaptability's indicators including career optimism, proactive personality and core self-evaluations. This study was a basic quantitative and a kind of correlational and antecedent one. A sample size of 700 students were selected through size proportional stratified sampling method. The Savickas and Porfeli's Career Adaptability Scale, Seibert, Crant and Kraimer's Proactive Personality Scale, Judge, Erez, Bono and Thoresen's Core Self-evaluation Scale and Rottinghaus, Day and Borgen's Career Optimism Scale were used to collect the data. Results showed that there is distinct quantitative adaptability profiles namely very low, low, average, and high. In addition, a distinct qualitative profile was extracted which was named disconfidence with high levels of concern, control and curiosity and a low level of confidence. Also, the results showed that distinct adaptability profiles differed significantly in their levels of adaptivity so that increasing the levels of adaptivity, in terms of its three indicators, predicts the likelihood of membership in higher levels of adaptability profiles. However, differently, in the disconfidence profile, increasing of the core self-evaluation predicts the likelihood of subscribing to the profile named high. Finally part of the model of adaptation was supported. Overall, the results showed that there are different adaptability profiles among students. Moreover, different levels of adaptivity in terms of career optimism, proactive personality and core self-evaluation, predict the individual's membership in different profiles.

Keywords: career, career adaptability, adaptivity, university students.

* p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir

استخراج نیمرخ‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی و پیش‌بینی عضویت در آنها براساس شاخص‌های انطباق‌خواهی در دانشجویان

محبوبه صاحبی اصفهانی، پریسا نیل‌فروشان*

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

sahebi.9210288@gmail.com

۲- استادیار گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir

چکیده

هدف پژوهش، استخراج نیمرخ‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان و پیش‌بینی عضویت در آنها براساس شاخص‌های انطباق‌خواهی شامل خوش‌بینی مسیر شغلی، شخصیت پشیمانی و ارزیابی بنیادین خویش‌دوستی بود. مطالعه این پژوهش بنیادین، کمی و از نوع همبستگی بود. از جامعه پژوهش، نمونه‌ای با حجم ۷۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم آن انتخاب شد. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از مقیاس‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی ساویکاس و پورفلی، ارزیابی بنیادین خویش‌دوستی جاج، ایریز، بونو و تورسن، شخصیت پشیمانی سیرت، کرنر و کریمر و خوش‌بینی مسیر شغلی روتینگهاس، دی و بورگن استفاده شد. نتایج نشان دادند نیمرخ‌های انطباق‌پذیری متفاوتی از نظر کمی وجود دارند که انطباق‌پذیری بسیار پایین، پایین، متوسط و بالا نامیده شدند. یک نیمرخ کیفی متفاوت نیز استخراج شد که با سطوح بالای دغدغه، کنترل و کنجکاو و سطح پایین اعتماد، نیمرخ بی‌اعتماد نامیده شد. همچنین یافته‌ها نشان دادند نیمرخ‌های متفاوت انطباق‌پذیری، سطوح متفاوتی از انطباق‌خواهی را نشان می‌دهند؛ به‌طوری‌که افزایش مقادیر انطباق‌خواهی در قالب سه شاخص آن، احتمال تمایل به عضویت در سطوح بالاتر نیمرخ‌ها را پیش‌بینی کرد؛ البته در نیمرخ بی‌اعتماد به گونه‌ای متفاوت، افزایش ارزیابی بنیادین خویش‌دوستی، احتمال تمایل به عضویت در نیمرخ پایین‌تر، یعنی انطباق‌پذیری بالا را پیش‌بینی کرد. در نهایت بخشی از مدل انطباق نیز تأیید شد. به‌طور کلی نتایج نشان دادند نیمرخ‌های انطباق‌پذیری متفاوتی در بین دانشجویان وجود دارد؛ همچنین سطوح متفاوتی از انطباق‌خواهی در قالب ارزیابی بنیادین خویش‌دوستی، شخصیت پشیمانی و خوش‌بینی مسیر شغلی، عضویت فرد در نیمرخ‌های متفاوت را پیش‌بینی کردند.

واژه‌های کلیدی: مسیر شغلی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی، انطباق‌خواهی، دانشجویان

مقدمه

انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۱ سازه‌ای روانشناختی متشکل از نگرش‌ها و شایستگی‌هایی است که فرد برای مقابله با محیط‌های چالش‌برانگیز و پیش‌بینی‌ناپذیر و همچنین مشکلاتی استفاده می‌کند که وظایف رشد شغلی، گذارهای شغلی و صدمات ناشی از کار به وجود می‌آورند. انطباق‌پذیری مسیر شغلی سازه‌ای چند بعدی است و شامل مجموعه‌ای از چهار توانایی خودتنظیمی است که عبارت‌اند از دغدغه^۲، کنترل^۳، کنجکاوی^۴ و اعتماد^۵. این ابعاد موجب تسهیل در آمادگی برای تغییرات شغلی فعلی و آینده می‌شود. دغدغه، نخستین و مهم‌ترین بعد است که به میزان تمایل فرد برای طرح‌ریزی حرکت‌های آینده شغلی می‌گویند. کنترل نشان‌دهنده حس مالکیت و مسئولیت برای اعمال تغییر بر شغل فرد است و کنجکاوی میزان علاقه فرد به اکتشاف در دنیای کار و جستجوی اطلاعات درباره مشاغل و نیازمندی‌های آنها گفته می‌شود (ساویکاس، ۱۹۹۷، ۲۰۰۵، ۲۰۱۳). در آخر اعتماد به دنبال کردن آرزوهای شغلی و پیش‌بینی موفقیت در مواجهه با موانع مربوط می‌شود و به باورهای فرد راجع به توانایی‌اش برای غلبه بر چالش‌ها و موانع رشد شغلی اشاره دارد (نئوریترو ترات‌ماتائوش، ۲۰۱۷). به‌طور کلی این چهار بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی موجب سازگاری با تغییرات مربوط به کار، یکپارچگی فرد و محیط و درنهایت گذارهای موفق در طول مسیر شغلی می‌شوند (ساویکاس، ۲۰۰۵؛ ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). شواهد پژوهش‌ها حاکی از این است که اشخاص

سازگار با شغل توانایی بیشتری برای یافتن فرصت‌های کاری بهتر دارند، در گذارهای کاری موفق‌ترند و در کیفیت استخدام امنیت بیشتری دارند (کله، زیکیک، ون ویانن، کوئن و بایکن، ۲۰۱۲؛ کوئن، کله و ون ویانن، ۲۰۱۲). پژوهش‌ها نشان داده‌اند سازه‌های متعددی می‌توانند انطباق‌پذیری مسیر شغلی را پیش‌بینی کنند (رادولف، لاویگنه و زاچر، ۲۰۱۷؛ هیرشی و والرو، ۲۰۱۵؛ سلطان‌زاده، عابدی و باغبان، ۱۳۹۵).

از دیدگاه نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی^۶، انطباق‌خواهی^۷ آن چیزی است که به رشد و استفاده از منابع انطباق‌پذیری مسیر شغلی منجر می‌شود. به عبارت دیگر، از نظر ساویکاس (۲۰۱۳)، بین آمادگی برای انطباق یا همان انطباق‌خواهی، منابع انطباق یا همان انطباق‌پذیری مسیر شغلی، پاسخ‌های انطباقی و نتایج انطباق تفاوت وجود دارد. مدل انطباق سازه‌گرایی مسیر شغلی^۸، انطباق‌خواهی را صفتی روانشناختی و نسبتاً پایدار در نظر می‌گیرد که تمایل فرد برای پاسخ‌های متناسب در مواجهه با مسائل ناآشنا، پیچیده و تعریف‌نشده ناشی از وظایف رشد شغلی، گذارهای کاری و صدمات ناشی از کار را نشان می‌دهد (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲؛ هیرشی، هرمن و کلر، ۲۰۱۵). ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) اعتقاد دارند انطباق‌خواهی را می‌توان در شکل‌های مختلفی سنجید؛ از جمله ارزیابی بنیادین خویشتن^۹ (رادولف و همکاران، ۲۰۱۷؛ هیرشی و والرو، ۲۰۱۵)، شخصیت پیش‌تاز^{۱۰} و خوش‌بینی مسیر شغلی^{۱۱} (تولتینو و همکاران، ۲۰۱۴).

ارزیابی بنیادین خویشتن شامل ارزیابی اساسی فرد از ارزشمندی، صلاحیت‌ها و قابلیت‌های خود است

^۶ career construction theory

^۷ adaptivity

^۸ career construction model of adaptation

^۹ core self-evaluation

^{۱۰} proactive personality

^{۱۱} career optimism

^۱ career adaptability

^۲ concern

^۳ control

^۴ curiosity

^۵ confidence

(جاج، بونو، ایریز و لاک، ۲۰۰۵). افراد دارای ارزیابی بنیادین خویشتن مثبت، معمولاً خود را دوست دارند و به قابلیت‌ها و اثربخشی خود در دست و پنجه نرم کردن با مسائل کار و زندگی مطمئن‌اند؛ درحالی‌که افرادی که ارزیابی بنیادین خویشتن منفی دارند، خودشان را دوست ندارند و احساس بی‌قابلیتی و ناتوانی می‌کنند (جیانگ و جیانگ، ۲۰۱۵). ارزیابی بنیادین خویشتن، ساختاری ترکیبی، متشکل از چهار صفت شخصیتی عزت‌نفس^۱، خودکارآمدی عمومی^۲، ثبات هیجانی^۳ و منبع کنترل^۴ است (جاج، لاک و دورهام^۵، ۱۹۹۷؛ به نقل از وو، ژوآنگ و هانگ، ۲۰۱۴). پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند ارزیابی بنیادین خویشتن (هیرشی و والرو، ۲۰۱۵؛ رادولف و همکاران، ۲۰۱۷؛ زاجر، ۲۰۱۴؛ اونسل، ۲۰۱۴؛ هیرشی و همکاران، ۲۰۱۵) و همچنین سازه‌های مرتبط با آن مانند عزت نفس (کایو همکاران، ۲۰۱۵؛ ون ویانن، کله، کوئن و درایز، ۲۰۱۲) و منبع کنترل (پویاد، ویگنولی، داسن و لیلند، ۲۰۱۲)، می‌توانند انطباق‌پذیری مسیر شغلی را پیش‌بینی کنند.

شخصیت پشستاز تمایل ذاتی فرد در پیشقدمی برای شناسایی فرصت‌های بیرونی و تأثیرگذاری بر محیط پیرامون خود است (بیتمن و کرن، ۱۹۹۳؛ کرن، ۲۰۰۰). افراد دارای شخصیت پشستاز، آینده‌نگرند و با عوامل محیطی محدود نمی‌شوند. آنها با رصد فرصت‌ها و اقدام روی آنها، برای کنترل و شکل دادن محیط به سمت پیامدهای مدنظرشان پیش‌قدمی می‌کنند و تا زمانی که تغییرات مدنظرشان محقق شود، سماجت می‌ورزند (کرن، ۲۰۰۰؛ کانینگهام و دلاروزا، ۲۰۰۸؛ جیانگ، ۲۰۱۷). پژوهش‌های متعددی اذعان دارند

شخصیت پشستاز به پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی قادرند (مانند هیرشی و همکاران، ۲۰۱۵؛ هیرشی و والرو، ۲۰۱۵؛ رادولف و همکاران، ۲۰۱۷؛ تولتینو، گارسیا، رستوبوگ، بوردیا و تنگ، ۲۰۱۳؛ تولتینو و همکاران، ۲۰۱۴؛ کای و همکاران، ۲۰۱۵).

خوش‌بینی مسیر شغلی تمایل فرد برای انتظار بهترین پیامدهای ممکن یا تأکید بر مثبت‌ترین جنبه‌های رشد شغلی آینده را منعکس می‌کند (روتینگهاس، دی و بورگن، ۲۰۰۵). افراد خوش‌بین نسبت به آینده مسیر شغلی‌شان اشتیاق نشان می‌دهند و به دنبال کشف هر آن چیزی‌اند که به آینده مسیر شغلی آنها مربوط می‌شود (مک‌ایلوین، بکاریا و بورتن، ۲۰۱۳). آنها از آمادگی پاسخ به موانع شغلی و غلبه با اطمینان بر آنها برخوردارند (تولتینو و همکاران، ۲۰۱۳) و می‌توانند تغییرات و بلا تکلیفی‌ها را به‌طور مطلوبی مدیریت کنند؛ زیرا قادرند در هنگام ارزیابی و پاسخ دادن به موقعیت‌های جدید، انعطاف‌پذیری نشان دهند (آسپینوال، ریچر و هافمن، ۲۰۰۱). پژوهش‌های تولتینو و همکاران (۲۰۱۳، ۲۰۱۴) نیز ادعا می‌کنند خوش‌بینی مسیر شغلی می‌تواند انطباق‌پذیری مسیر شغلی را پیش‌بینی کند.

باوجود پژوهش‌های متعدد در زمینه انطباق‌پذیری مسیر شغلی در خارج از کشور، در ایران می‌توان از انطباق‌پذیری مسیر شغلی به منزله مفهومی نوپا و نوظهور یاد کرد؛ با این حال پژوهش‌هایی که در زمینه انطباق‌پذیری مسیر شغلی در ایران صورت گرفته است، عمدتاً با استفاده از روش‌های متغیر محور است (مانند یوسفی، ۱۳۹۰؛ سلطان‌زاده، ۱۳۹۱؛ پردلان، ۱۳۹۲؛ بیگی، ۱۳۹۴؛ نیلفروشان و سلیمی، ۲۰۱۶). از آنجایی که رویکردهای متغیرمحور، تنها به بررسی روابط منحصر به فرد و مستقل ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی با پیشایندها، همبسته‌ها و پسایندها می‌پردازند (هیرشی و

¹ self esteem

² generalized self-efficacy

³ emotional stability

⁴ locus of control

⁵ Judge, Locke & Durham

والرو، ۲۰۱۵)، در نهایت اطلاعاتی راجع به چگونگی ارتباط این سازه‌ها ارائه می‌دهند و احتمال اینکه ممکن است زیرجامعه‌هایی در جامعه وجود داشته باشند که انطباق‌پذیری‌های متفاوتی از خود نشان دهند را در نظر نمی‌گیرند؛ بنابراین به نظر می‌رسد انجام پژوهش‌های فردمحور ضروری است؛ زیرا اینگونه پژوهش‌ها امکان بررسی کردن احتمال این موضوع را فراهم می‌کنند که ممکن است در بین جامعه مدنظر، زیرجامعه‌هایی وجود داشته باشند که ترکیبات متفاوتی از انطباق‌پذیری را نشان دهند. به بیان دیگر، پژوهش‌های فردمحور قادرند نیمرخ‌های متفاوتی از انطباق‌پذیری مسیر شغلی را ارائه دهند؛ به طوری که تفاوت‌های کمی در نیمرخ‌ها اشاره به سطوح مطلق شاخص‌های نیمرخ (یعنی ابعاد انطباق‌پذیری) در بین گروه‌های مختلف افراد و تفاوت‌های کیفی در نیمرخ‌ها اشاره به شکل نیمرخ یا سطوح نسبی شاخص‌ها در بین گروه‌ها دارد (ونگ و هنگز، ۲۰۱۱). علاوه بر اینکه اینگونه پژوهش‌ها می‌توانند نسب به میزانی که نیمرخ‌های متفاوت انطباق‌پذیری مسیر شغلی با متغیرهای پیش‌بین و پس‌بین ارتباط دارند، بینشی ارائه دهند که این به ارائه راهبردهای موثر در مشاوره‌های فردی و گروهی مسیر شغلی منجر می‌شود.

از طرفی با توجه به نقش هر یک از شاخص‌های انطباق‌خواهی ذکرشده در استفاده از منابع انطباق‌پذیری، به نظر می‌رسد تحقیقات بیشتری در زمینه متغیرهای مرتبط با انطباق‌خواهی شامل ارزیابی بنیادین خویشتن، شخصیت پیش‌تاز و خوش‌بینی مسیر شغلی مورد نیاز است. به همین دلیل، مسئله پیش روی این پژوهش، استخراج نیمرخ‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی و پیش‌بینی عضویت در آنها براساس شاخص‌های انطباق‌خواهی شامل شخصیت پیش‌تاز، خوش‌بینی مسیر شغلی و ارزیابی بنیادین خویشتن بود؛ بنابراین نخستین

فرضیه آزموده‌شده این پژوهش مدعی است که نیمرخ‌های کمی و کیفی متفاوتی از انطباق‌پذیری مسیر شغلی وجود دارد و دومین فرضیه بررسی شده به این ادعا اشاره دارد که مقادیر متفاوتی از شاخص‌های انطباق‌خواهی در قالب سه متغیر شخصیت پیش‌تاز، خوش‌بینی مسیر شغلی و ارزیابی بنیادین خویشتن، به پیش‌بینی عضویت افراد در نیمرخ‌های متفاوت انطباق‌پذیری مسیر شغلی قادرند.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: مطالعه حاضر پژوهش بنیادین و روش پژوهش، کمی و از نوع همبستگی و پیش‌بین است. با توجه به گستردگی جامعه پژوهش (بیابانگرد، ۱۳۹۳)، حداقل حجم نمونه ۳۸۴ نفر برآورد شد؛ با این حال با در نظر گرفتن ۲۰ درصد داده‌های مخدوش و همچنین نیاز استخراج نیمرخ‌های مختلف به حجم بالای نمونه، با دو برابر کردن حجم اولیه و با در نظر گرفتن توان پژوهشگر، حجم نهایی ۷۰۰ نفر برآورد شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم و براساس نوع دانشگاه، جنسیت و مقطع تحصیلی بود.

ابزار سنجش: به منظور انجام این پژوهش از چهار ابزار زیر استفاده شد: مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۱ (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲): این مقیاس شامل ۲۴ گویه است که مجموع کل نمرات، نشان‌دهنده انطباق‌پذیری مسیر شغلی است. این پرسشنامه دارای چهار زیرمقیاس دغدغه (سؤالات ۱ تا ۶)، کنترل (سؤالات ۷ تا ۱۲)، کنجکاوی (سؤالات ۱۳ تا ۱۸) و اعتماد (سؤالات ۱۹ تا ۲۴) است. همچنین سؤالات پرسشنامه براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از ۱: خیلی کم تا ۵: خیلی زیاد) نمره‌گذاری می‌شود. نتایج تحلیل

¹ career adaptability scale

عاملی پژوهش صالحی، عابدی، باغبان و نیلفروشان (۱۳۹۳) با موضوع بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی، نشان دهنده آن بود که این مقیاس از چهار عامل جداگانه تشکیل شده که بارهای عاملی هر کدام از عامل‌ها از ۰/۷ بیشتر است. درحقیقت، نتایج این پژوهش روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی را تأیید کردند. ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) نیز طی پژوهشی که تیم بین‌المللی در سیزده کشور صورت داد، روایی سازه این مقیاس را ابتدا با تحلیل عاملی اکتشافی و سپس تحلیل عاملی تأییدی مرتبه نخست تأیید کردند. همچنین پایایی کلی این مقیاس را با آلفای کرونباخ ۰/۹۲ و پایایی را برای زیرمقیاس دغدغه ۰/۸۳، کنترل ۰/۷۴، کنجکاوی ۰/۷۹ و اعتماد ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. نیلفروشان و سلیمی (۲۰۱۶) نیز پایایی کلی این مقیاس را با آلفای کرونباخ ۰/۹۲ و پایایی را برای زیرمقیاس دغدغه ۰/۷۱، کنترل ۰/۷۹، کنجکاوی ۰/۸۴ و اعتماد ۰/۸۶ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش نیز با استفاده از آلفای کرونباخ، پایایی کلی این مقیاس ۰/۹۲ و پایایی زیرمقیاس دغدغه ۰/۶۸، کنترل ۰/۸۱، کنجکاوی ۰/۸۱ و اعتماد ۰/۸۶ به دست آمد.

مقیاس شخصیت پیشتاز^۱ (سیرت، کنت و کریمر، ۱۹۹۹): این مقیاس، فرم کوتاه‌شده مقیاس ۱۷ گوی‌های شخصیت پیشتاز بیتن و کنت (۱۹۹۳) است و شامل ۱۰ گویه است. سؤالات پرسشنامه براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از ۱: به شدت مخالفم تا ۵: به شدت موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. صاحبی (۱۳۹۶) در بخشی از نتایج خود با در نظر گرفتن اکتشاف مسیر شغلی به عنوان شاخصی از رفتارهای پیشتازانه مسیر شغلی (گوان و همکاران، ۲۰۱۷)، رابطه شخصیت پیشتاز با اکتشاف مسیر شغلی^۲ را برآورد کرده است

که شاخص روایی گزارش داده می‌شود ($p < ۰/۰۱$ ، $r = ۰/۴۵$). سیرت و همکاران (۱۹۹۹) رابطه شخصیت پیشتاز را با رضایتمندی مسیر شغلی^۳ برآورد کردند و به عنوان شاخص روایی ارائه داده‌اند ($p < ۰/۰۵$ ، $r = ۰/۳۱$). همچنین پایایی این مقیاس را با آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش کرده‌اند. کامیرمولر و ونبرگ (۲۰۰۳)، کلاییز، بیهیت و لمنز (۲۰۰۵) و کیم، هان و لی (۲۰۱۰) نیز در بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی این مقیاس، پایایی آن را با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۸۳ و ۰/۸۸ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش نیز با استفاده از آلفای کرونباخ، همسانی درونی این مقیاس ۰/۷۶ به دست آمد.

سیاهه آینده شغلی^۴ (روتینگهاس و همکاران، ۲۰۰۵): خوش‌بینی مسیر شغلی با استفاده از زیر مقیاس خوش‌بینی مسیر شغلی^۵ سیاهه آینده شغلی روتینگهاس و همکاران (۲۰۰۵) سنجش شد. این زیرمقیاس مشتمل بر ۱۱ گویه است. از این ۱۱ گویه، شش گویه به‌طور مستقیم و پنج گویه ۸، ۹، ۴، ۳ به‌طور معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. سؤالات پرسشنامه براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از ۱: به شدت مخالفم تا ۵: به شدت موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. صاحبی (۱۳۹۶) در بخشی از یافته‌های خود با در نظر گرفتن اینکه افراد خوش‌بین گرایش بیشتری به راهبردهای مقابله‌ای حل مسئله همچون طرح‌ریزی مسیر شغلی دارند (روتینگهاس و همکاران، ۲۰۰۵)، رابطه خوش‌بینی مسیر شغلی را با طرح‌ریزی مسیر شغلی برآورد کرده است که شاخص روایی گزارش می‌شود ($p < ۰/۰۱$ ، $r = ۰/۷۴$). گارسیا، رستوبوگ، بوردیا، بوردیا و روکساس (۲۰۱۵) نیز در پژوهش خود، رابطه خوش‌بینی مسیر شغلی را با خوش‌بینی عمومی^۶، برآورد

^۳ career satisfaction

^۴ career futures inventory

^۵ career optimism subscale

^۶ general optimism

^۱ proactive personality scale

^۲ career exploration

و به‌عنوان شاخص روایی ارائه کرده‌اند ($p < 0/001$)، $r = 0/46$ ، همچنین، همسانی درونی این مقیاس را $0/82$ گزارش کرده‌اند. روتینگهاس و همکاران (۲۰۰۵) پایایی این مقیاس را با آلفای کرونباخ $0/87$ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش نیز با استفاده از آلفای کرونباخ، همسانی درونی آن $0/82$ به دست آمد. مقیاس ارزیابی بنیادین خویشتن^۱ (جاج، ایریز، بونو و تورسن، ۲۰۰۳): این مقیاس مشتمل بر ۱۲ گویه است؛ به‌طوری که هر یک از گویه‌ها، ارزیابی بنیادین خویشتن فرد را بر مبنای یک یا چند یک از چهار صفت شخصیتی عزت نفس، منبع کنترل، ثبات هیجانی و خودکارآمدی عمومی می‌سنجند. از این ۱۲ گویه، شش گویه به‌طور مستقیم و شش گویه ۱۲، ۱۰، ۸، ۶، ۴، ۲ به‌طور معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. پرسشنامه براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از ۱: به‌شدت مخالف تا ۵: به‌شدت موافق) نمره‌گذاری می‌شود. صاحبی (۱۳۹۶) با توجه به ادبیات پژوهشی این مقیاس مبنی بر نگاه مثبت به رویدادها و تلاش برای تحقق این نقش مثبت در زندگی (جاج، بونو و لاک، ۲۰۰۰)، رابطه ارزیابی بنیادین خویشتن و خوش‌بینی مسیر شغلی را به‌عنوان شاخص روایی ارائه کرد ($p < 0/01$ ، $r = 0/64$). جاج و همکاران (۲۰۰۳) روایی این مقیاس را با برآورد رابطه آن با چهار صفت بنیادین این مقیاس شامل عزت نفس، منبع کنترل، ثبات هیجانی و خودکارآمدی عمومی سنجش کردند. نتایج پژوهش آنها نشان داد این مقیاس همبستگی زیادی با این چهار صفت بنیادین دارد. درحقیقت، روایی این سازه تأیید شد. زاچر (۲۰۱۴) و جیانگ (۲۰۱۵) پایایی این مقیاس را با آلفای کرونباخ به ترتیب $0/87$ و $0/71$ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش نیز با استفاده از آلفای کرونباخ، همسانی درونی آن $0/81$ به دست آمد.

روش اجرا و تحلیل: در ابتدا آمار تعداد دانشجویان دانشگاه‌های دولتی، آزاد و پیام نور مختلف شهر اصفهان، از واحد مربوطه در آن دانشگاه، استخراج و سپس برآورد سهم هر دانشگاه از حجم نمونه با توجه به نوع دانشگاه، جنسیت و مقطع صورت گرفت؛ به‌طوری که پرسشنامه‌ها در شش دانشگاه دولتی اصفهان، صنعتی اصفهان، علوم پزشکی اصفهان، هنر، صنعتی مالک اشتر و فنی حرفه‌ای مهاجر، سه دانشگاه آزاد واحد اصفهان، نجف‌آباد و خمینی شهر که از بزرگ‌ترین دانشگاه‌های آزاد شهر اصفهان‌اند و دانشگاه پیام نور واحد کهنذر اصفهان - دانشگاه پیام نور مرکز اصفهان - که بیشترین تعداد دانشجو و بیشترین میزان حضور دانشجویان در دانشگاه را داراست، توزیع شد. در هر یک از دانشگاه‌ها پس از اطلاع از زمان‌های حضور دانشجویان مقاطع مختلف مورد نیاز پژوهش، پس از هماهنگی با اساتید محترم، اقدام به توجیه و جلب همکاری حضوری دانشجویان شد و درنهایت، ۷۰۰ پرسشنامه در بین دانشجویان داوطلب توزیع شد. سپس استخراج نیمرخ‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی و چگونگی روابط بین متغیرها توسط نرم‌افزار SPSS-19 و با استفاده از روش خوشه‌بندی سلسله مراتبی پیوند متوسط، آزمون‌های آماری پارامتری و ناپارامتری و رگرسیون لجستیک بررسی شد.

یافته‌ها

پس از حذف پرسشنامه‌های مخدوش، تعداد ۶۴۵ پرسشنامه بررسی شدند. از این تعداد $53/2$ درصد دختر و $46/8$ درصد پسر بودند. میانگین سنی دختران $23/87$ ($SD=5/78$) و میانگین سنی پسران $24/53$ ($SD=6/26$) بود. $62/5$ درصد در مقطع کارشناسی، $30/4$ درصد کارشناسی ارشد و $7/1$ درصد در مقطع دکتری در حال

¹ core self-evaluation scale

تحصیل بودند. در جدول (۱) آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای این پژوهش شامل میانگین و انحراف معیار و همچنین روابط بین آنها با استفاده از ضرایب پیرسون (کمی-کمی)، اسپیرمن (کمی-ترتیبی شامل سن و مقطع) و اتا (کمی-کیفی شامل جنسیت و نوع دانشگاه) ارائه شده است.

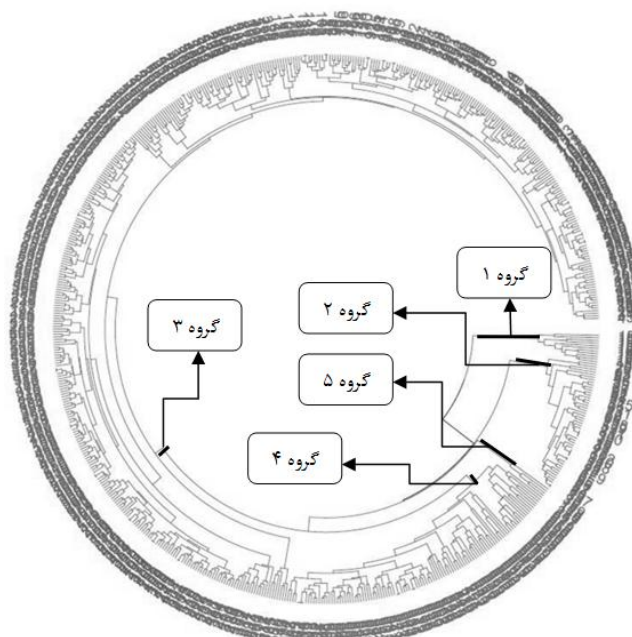
جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و روابط متغیرها

ضرایب همبستگی								آماره‌های توصیفی					متغیرها
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	نوع دانشگاه	جنسیت	مقطع	سن	انحراف معیار	میانگین	
						۱	۰/۰۹	۰/۱۰	۰/۱۸*	۰/۱۰*	۰/۵۸	۳/۷۵	۱.دغدغه
					۱	۰/۶۶**	۰/۰۴	۰/۱۳	۰/۰۹*	۰/۰۵	۰/۶۵	۳/۸۹	۲.کنترل
				۱	۰/۶۳**	۰/۶۵**	۰/۰۶	۰/۱۹	۰/۱۱**	۰/۰۸*	۰/۷۰	۳/۵۹	۳.کنجکاوی
			۱	۰/۶۸**	۰/۶۰**	۰/۵۵**	۰/۰۵	۰/۱۲	۰/۱۳**	۰/۱۳**	۰/۷۱	۳/۶۱	۴.اعتماد
		۱	۰/۵۳**	۰/۴۵**	۰/۵۸**	۰/۴۵**	۰/۰۴	۰/۰۸	۰/۱۱**	۰/۰۲	۰/۵۷	۳/۳۴	۵.ارزیابی بنیادین
													خویش
	۱	۰/۴۵**	۰/۵۶**	۰/۵۵**	۰/۵۲**	۰/۵۴**	۰/۰۹	۰/۱۸	۰/۱۴**	۰/۱۳**	۰/۵۶	۳/۸۵	۶.شخصیت پیش‌تاز
۱	۰/۴۴**	۰/۶۴**	۰/۴۵**	۰/۴۴**	۰/۵۱**	۰/۵۴**	۰/۰۷	۰/۰۲	۰/۱۳**	۰/۰۱	۰/۶۲	۳/۵۰	۷.خوش‌بینی مسیر
													شغلی

$p^{**} < 0.01$ و $p^{*} < 0.05$

میزان شباهتی استفاده شد که افراد با توجه به چهار زیر مقیاس دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد دارند. شکل (۱) گروه‌بندی افراد براساس میزان شباهت در چهار زیرمقیاس گفته‌شده را نشان می‌دهد

نخستین فرضیه بررسی شده در این پژوهش این بود که نیمرخ‌های کمی و کیفی متفاوتی از انطباق‌پذیری مسیر شغلی وجود دارد. به‌منظور آزمودن این فرضیه، در ابتدا با روش خوشه‌بندی سلسله مراتبی پیوند متوسط^۱ برای تعیین تعداد گروه‌های موجود براساس



شکل ۱. گروه‌بندی افراد

^۱average linkage hierarchical cluster

با توجه به شکل (۱)، پنج گروه یا نیمرخ عمده به دست آمد؛ به طوری که گروه نخست، ۱۱ عضو (۱/۱۷٪)، گروه دوم ۱۰۹ عضو (۱۶/۹٪)، گروه سوم ۳۷۶ عضو (۵۸/۳٪)، گروه چهارم ۱۴۵ عضو (۲۲/۵٪) و گروه پنجم ۴ عضو (۰/۶٪) را شامل شدند.

به منظور مقایسه میانگین هر چهار مقیاس دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد در پنج گروه، از تحلیل مانکوا استفاده شد تا بتوان تأثیر متغیرهای سن، جنسیت، مقطع و نوع دانشگاه را کنترل کرد. به منظور رعایت پیش فرض‌ها، ابتدا نرمالیتی گروه‌ها بررسی شد. با توجه به حجم ناکافی نیمرخ‌های اول و پنجم، آزمون نرمالیتی برای این دو نیمرخ کم توان است (گال، بورگ و گال؛ ترجمه نصر، عریضی و همکاران، ۱۳۹۳) و از طرفی به دلیل حجم کافی نیمرخ‌های دوم، سوم و چهارم، نیازی به تأیید نرمالیتی برای تحلیل مانکوا نیست (مولوی، ۱۳۸۶). سپس فرضیه تساوی واریانس‌ها با استفاده از

آزمون لوین بررسی شد که نتایج، پیش فرض تساوی واریانس‌ها را در زیرمقیاس‌های دغدغه، کنجکاوی و اعتماد تأیید ($p > 0/01$) و در زیرمقیاس کنترل رد کرد ($p < 0/01$)؛ ولی با توجه به حجم نمونه در گروه‌های دوم، سوم و چهارم و نرمال بودن توزیع این متغیرها، می‌توان از تحلیل واریانس چندمتغیری استفاده کرد و به نتایج آن اطمینان داشت (مولوی، ۱۳۸۶). سپس براساس آزمون ویلکس لمبدهی فرضیه تساوی میانگین سازه انطباق‌پذیری متشکل از چهار زیرمقیاس دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد، در پنج نیمرخ رد شد ($F = 91/75, p < 0/01$). این نشان می‌دهد دست کم بین میانگین یکی از چهار زیرمقیاس در چند نیمرخ تفاوت معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل مانکوا مربوط به تفاوت میانگین هر چهار زیرمقیاس در بین پنج نیمرخ، به تفکیک در جدول (۲) نشان داده شده‌اند.

جدول ۲. نتایج تحلیل مانکوا مربوط به تفاوت بین نیمرخ‌ها به تفکیک چهار زیرمقیاس

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
دغدغه	۱۰۱/۱۰	۴	۲۵/۲۷	۱۴۹/۹۴	< ۰/۰۰۰۱
کنترل	۱۶۳/۸۸	۴	۴۰/۹۷	۲۵۵/۲۶	< ۰/۰۰۰۱
کنجکاوی	۱۸۲/۵۴	۴	۴۵/۶۴	۲۵۳/۶۸	< ۰/۰۰۰۱
اعتماد	۱۸۰/۲۰	۴	۴۵/۰۵	۲۱۸/۸۴	< ۰/۰۰۰۱

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهند میانگین هر کدام از زیرمقیاس‌ها دست کم در دو نیمرخ، تفاوت معناداری دارند ($p < 0/01$). برای بررسی محل تفاوت میانگین‌ها، از آزمون شفه و گیمزهاول (برای مقایسه میانگین نیمرخ‌های با حجم کافی با یکدیگر) و آزمون یومن ویتنی (برای مقایسه نیمرخ‌های با حجم بسیار کم با دیگر نیمرخ‌ها) استفاده شد که نتایج آن به طور مختصر در جدول (۳) ارائه می‌شود. درخور ذکر است تفاوت میانگین کنترل و کنجکاوی بین نیمرخ‌های ۴ و ۵ و همچنین تفاوت میانگین اعتماد بین گروه‌های ۱ و ۵

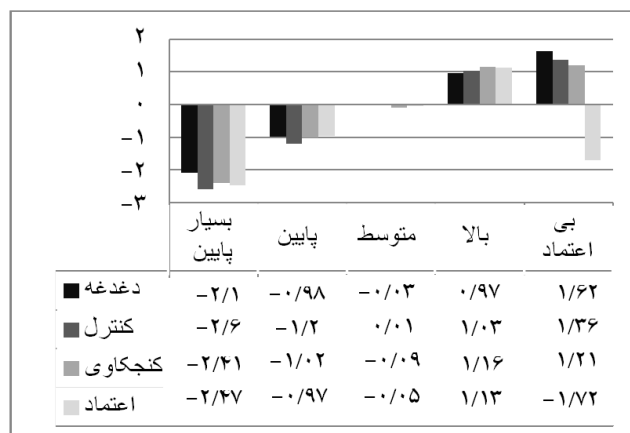
معنادار نبود؛ بنابراین از درج آنها در جدول (۳) خودداری شده است. همچنین اعداد بزرگ در هر خانه، نشان دهنده میانگین زیرمقیاس مشخص شده در آن گروه مبنا و اعداد کوچک، نشان دهنده شماره گروه‌هایی‌اند که با گروه مبنا (درج شده در ردیف اول) در زیرمقیاس مشخص شده، تفاوت معناداری دارند ($p < 0/05$). برای مثال، جدول (۳) نشان می‌دهد میانگین دغدغه در نیمرخ بی اعتماد ۴/۷۴ بوده است که با گروه‌های اول، دوم، سوم و چهارم تفاوت معناداری دارد.

جدول ۳. مقایسه زوجی تفاوت میانگین چهار زیر مقیاس در نیمرخ‌ها

زیر مقیاس‌ها	نیمرخ ۵ بی اعتماد	نیمرخ ۴ انطباق‌پذیری بالا	نیمرخ ۳ انطباق‌پذیری متوسط	نیمرخ ۲ انطباق‌پذیری پایین	نیمرخ ۱ انطباق‌پذیری بسیار پایین
تعداد اعضاء (نفر)	۴	۱۴۵	۳۷۶	۱۰۹	۱۱
دغدغه	۴/۷۴ _{۴و۳و۲و۱}	۴/۳۱ _{۵و۳و۲و۱}	۳/۷۲ _{۵و۴و۳و۲و۱}	۳/۱۶ _{۵و۴و۳و۲و۱}	۲/۵۱ _{۵و۴و۳و۲و۱}
کنترل	۴/۸۰ _{۳و۲و۱}	۴/۵۷ _{۳و۲و۱}	۳/۹۰ _{۵و۴و۳و۲و۱}	۳/۱۱ _{۵و۴و۳و۲و۱}	۲/۱۹ _{۵و۴و۳و۲و۱}
کنجکاوی	۴/۴۹ _{۳و۲و۱}	۴/۴۱ _{۳و۲و۱}	۳/۵۳ _{۵و۴و۳و۲و۱}	۲/۸۷ _{۵و۴و۳و۲و۱}	۱/۵۹۲ _{۵و۴و۳و۲و۱}
اعتماد	۲/۴۰ _{۴و۳و۲و۱}	۴/۴۲ _{۵و۳و۲و۱}	۳/۵۷ _{۵و۴و۳و۲و۱}	۲/۵۹۲ _{۵و۴و۳و۲و۱}	۱/۴۸۴ _{۵و۴و۳و۲و۱}

با توجه به جدول (۳)، نخستین نیمرخ، با ۱/۷٪ از کل نمونه، با مقادیری با بیش از دو انحراف معیار پایین‌تر از میانگین استاندارد شده، انطباق‌پذیری بسیار پایین نامگذاری شد. در دومین نیمرخ (۱۶/۹٪) مقادیر هر یک از چهار زیرمقیاس به‌طور چشمگیری پایین‌تر از میانگین استاندارد شده بود. این نیمرخ، انطباق‌پذیری پایین نام گذاری شد. سومین نیمرخ (۵۸/۳٪) با داشتن مقادیر نزدیک به استاندارد برای هر چهار زیرمقیاس،

با عنوان انطباق‌پذیری متوسط مشخص شد. چهارمین نیمرخ با ۲۲/۵٪ از کل نمونه، با بیشترین مقادیر برای هر چهار زیرمقیاس، به‌عنوان انطباق‌پذیری بالا مشخص شد و در نهایت پنجمین نیمرخ (۰/۶٪) با سطوح بالای دغدغه، کنترل و کنجکاوی و سطح پایین اعتماد، بی‌اعتماد نامیده شد. در شکل (۲) پنج نیمرخ به‌دست آمده براساس میانگین استاندارد شده در این چهار زیرمقیاس نشان داده شده است.



شکل ۲. میانگین‌های استاندارد شده چهار زیرمقیاس در نیمرخ‌های به‌دست آمده

با توجه به شکل (۲) و جدول (۳)، نیمرخ‌های انطباق‌پذیری متفاوتی از نظر کمی وجود دارد. از طرفی تنها یک نیمرخ یافت شد که از نظر کیفی با دیگر نیمرخ‌ها متفاوت است و پشتیبانی مشخصی از نیمرخ‌های کیفی مختلف یافت نشد.

دومین فرضیه آزموده شده این بود که نیمرخ‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی با سطوح متفاوتی از انطباق‌خواهی در قالب ارزیابی بنیادین خویشتن، شخصیت‌پشتاز و خوش‌بینی مسیر شغلی رابطه دارند. به

منظور آزمودن این فرضیه، با توجه به اینکه همه نیمرخ‌ها به جز نیمرخ بی‌اعتماد، از ترتیب خاصی پیروی می‌کنند و با در نظر گرفتن اینکه براساس مدل انطباق‌خواهی سازه‌گرایی شغلی، متغیرهای انطباق‌خواهی، پیش‌بینی برای انطباق‌پذیری مسیر شغلی‌اند، در ابتدا پس از حذف نیمرخ بی‌اعتماد، با استفاده از رگرسیون لجستیک ترتیبی و با کنترل تأثیر متغیرهای سن، جنسیت، مقطع و نوع دانشگاه، میزان احتمال تعلق آزمودنی‌ها به نیمرخ‌های مختلف، براساس

میزان افزایش مقادیر متغیرهای پیش‌بین (خوش‌بینی، پیشتازی و ارزیابی بنیادین خویشتن) تعیین شد. برآورد (B) مثبت متغیرهای خوش‌بینی مسیر شغلی ($B=0.41, p<0.01$)، شخصیت پیشتاز ($B=1, p<0.01$) و ارزیابی بنیادین خویشتن ($B=0.83, p<0.01$) نشان داد به‌طور کلی با افزایش مقادیر هر یک از متغیرهای خوش‌بینی، شخصیت پیشتاز و ارزیابی بنیادین خویشتن، احتمال بیشتری دارد که فرد تمایل داشته باشد، عضو نیمرخ بالاتر شود ($p<0.01$).

سپس به‌منظور مشخص‌شدن جایگاه نیمرخ بی‌اعتماد نسبت به دیگر نیمرخ‌ها، با در نظر گرفتن نیمرخ بی‌اعتماد، با استفاده از رگرسیون لجستیک چندسطحی، تمایل عضویت در نیمرخ بالاتر، با افزایش هر یک از مقادیر انطباق‌خواهی در نیمرخ‌ها به‌صورت دوبه‌دو بررسی شد که نتایج آن در جدول (۴) نشان

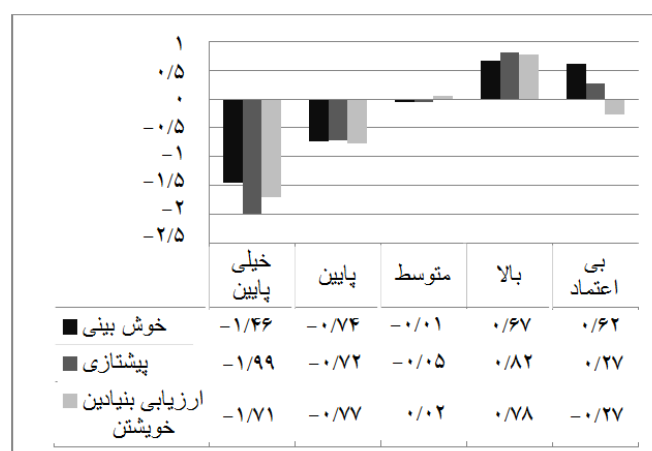
داده شده‌اند. اعداد بزرگ در هر خانه، نشان‌دهنده میانگین متغیر مشخص‌شده در آن گروه مبنا و اعداد کوچک نشان‌دهنده شماره‌ی نیمرخ‌هایی‌اند که نیمرخ مبنا با افزایش هر یک از مقادیر انطباق‌خواهی، تمایل عضویت در آنها را دارد؛ برای مثال، جدول (۴) نشان می‌دهد در نیمرخ انطباق‌پذیری بسیار پایین با افزایش خوش‌بینی مسیر شغلی، فرد احتمال تمایل به عضویت در نیمرخ‌های انطباق‌پذیری متوسط، بالا و بی‌اعتماد را دارد ($p<0.05$)؛ درحالی‌که برآورد تمایل به عضویت در نیمرخ انطباق‌پذیری پایین معنادار نشد. همچنین برای مثال، در نیمرخ انطباق‌پذیری بالا با افزایش ارزیابی بنیادین خویشتن، احتمال تمایل به ابقای عضویت در این نیمرخ به جای عضویت در نیمرخ بی‌اعتماد معنادار شد.

جدول ۴. معناداری برآورد عضویت در سطوح نیمرخ‌ها براساس متغیرهای انطباق‌خواهی

متغیرها	نیمرخ ۵ (بی‌اعتماد)	نیمرخ ۴ (بالا)	نیمرخ ۳ (متوسط)	نیمرخ ۲ (پایین)	نیمرخ ۱ (بسیار پایین)
خوش‌بینی مسیر شغلی	۳/۸۹	۳/۹۲	۳/۵۰	۳/۰۴ ^{***}	۲/۶۰ ^{***}
شخصیت پیشتاز	۴/۰۰	۴/۳۱	۳/۸۲ [†]	۳/۴۵ [†]	۲/۷۴ ^{***}
ارزیابی بنیادین خویشتن	۳/۱۹ [†]	۳/۷۹	۳/۳۳ [†]	۲/۹۰ [†]	۲/۳۶ [†]

$p<0.001$ و $p<0.05$ و $p<0.01$

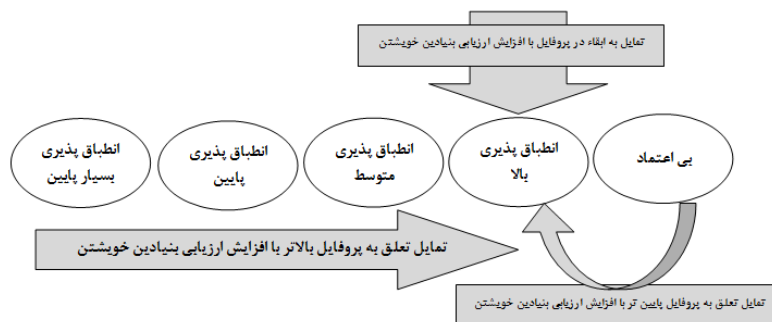
در شکل (۳) پنج نیمرخ به‌دست‌آمده براساس میانگین استاندارد شده در سه متغیر انطباق‌خواهی نشان داده شده‌اند.



شکل ۳. میانگین‌های استاندارد شده سه مقیاس انطباق‌خواهی در نیمرخ‌های به‌دست‌آمده

نتایج جدول (۴) و شکل (۳) تفاوت معناداری در مقادیر انطباق‌خواهی در نیمرخ‌های مختلف انطباق‌پذیری نشان داد. این تفاوت‌ها بیشتر به افزایش سطوح انطباق‌خواهی در پنج نیمرخ مربوط می‌شد؛ به‌طوری‌که افزایش مقادیر انطباق‌خواهی شامل خوش‌بینی مسیر شغلی، شخصیت‌پیش‌تاز و ارزیابی بنیادین خویش، احتمال تمایل به عضویت در سطوح بالاتر نیمرخ‌های انطباق‌پذیری را افزایش می‌دهد؛ البته

نیمرخ بی‌اعتماد الگوی کیفی متفاوتی را در مقایسه با دیگر نیمرخ‌ها درباره ارزیابی بنیادین خویش نشان داد؛ به این صورت که افزایش ارزیابی بنیادین خویش، احتمال تمایل به عضویت در نیمرخ پایین‌تر، یعنی نیمرخ انطباق‌پذیری بالا را افزایش داد. در شکل (۴) مدل مفهومی برآورد تمایل به عضویت در نیمرخ‌ها با افزایش ارزیابی بنیادین خویش، برای درک بهتر نتایج ارائه می‌شود.



شکل ۴. مدل مفهومی برآورد تمایل به عضویت در نیمرخ‌ها با افزایش ارزیابی بنیادین خویش

با توجه به شکل (۴)، به‌طور کلی با افزایش ارزیابی بنیادین خویش، همچون سایر شاخص‌های انطباق‌خواهی، احتمال تمایل به عضویت در نیمرخ بالاتر افزایش می‌یابد. با وجود این، در نیمرخ انطباق‌پذیری بالا، با افزایش ارزیابی بنیادین خویش، احتمال تمایل به ابقا در این نیمرخ به جای عضویت در نیمرخ بالاتر افزایش می‌یابد و در نیمرخ بی‌اعتماد، افزایش ارزیابی بنیادین خویش، احتمال تمایل به عضویت در نیمرخ پایین‌تر را افزایش می‌دهد.

بحث

نتایج یافته‌ها نشان دادند در جامعه بررسی‌شده براساس ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل دغدغه، کنترل، کنج‌کاو و اعتماد، پنج نیمرخ انطباق‌پذیری متفاوت وجود دارد که از بین آنها، فقط یک نیمرخ استخراج شده به‌طور کیفی با دیگر نیمرخ‌ها متفاوت بود و نیمرخ‌های کیفی مختلف یافت نشد. نتایج این فرضیه

با پژوهش هیرشی و والرو (۲۰۱۵) همسو است که تنها پژوهش در زمینه استخراج نیمرخ‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی است. در واقع با توجه به اینکه افراد در میزان توانایی (یعنی منابع انطباق‌پذیری) برای نشان‌دادن رفتارهای انطباق‌یابی با یکدیگر تفاوت دارند (ساویکاس، ۲۰۱۳)، می‌توان گفت در هر جامعه‌ای گروه‌های متفاوتی از افراد یافت می‌شوند که در ابعاد انطباق‌پذیری با یکدیگر تفاوت دارند و می‌توانند نیمرخ‌های متفاوتی را ایجاد کنند. با در نظر گرفتن منحنی توزیع نرمال، می‌توان انتظار داشت بیشتر افراد جامعه بررسی‌شده (حدود ۹۵ درصد نمونه)، در نیمرخ‌های پیش‌بینی‌پذیر بالا، متوسط یا پایین قرار بگیرند و درصد کمی از نمونه در نیمرخ‌های با مقادیر بیش از دو انحراف معیار پایین‌تر یا بالاتر جای بگیرند؛ البته در هر جامعه نرمالی زیرگروه‌هایی نیز ممکن است یافت شود که از نظر کیفی با دیگر زیرگروه‌ها متفاوت باشد و شکل دیگری از مقادیر را ارائه دهد. در این

پژوهش نیز نیمرخ بی‌اعتماد، با سطوح بالای دغدغه، کنترل و کنجکاوی و سطح پایین اعتماد، نمای کیفی متفاوتی نسبت به سایر نیمرخ‌ها ارائه داده است. با توجه به اینکه اعتماد شغلی به باورهای فرد راجع به توانایی‌اش برای غلبه بر چالش‌ها و موانع رشد شغلی اشاره دارد (نئوریتز و ترات-ماتائوش، ۲۰۱۷)، شاید بتوان گفت عوامل اقتصادی - سیاسی - اجتماعی که از آن جمله می‌توان به بی‌ثباتی اقتصادی، فقر، نبود امنیت شغلی، رکود و تورم‌های ناگهانی، بیکاری، تقسیم ناعادلانه فرصت‌های اجتماعی و شغلی و مواردی این‌چنینی اشاره کرد، موجب می‌شود دانشجویان منبع کنترل وقایع پیرامون خود را عموماً بیرونی قلمداد کنند و در نتیجه آن به توانایی‌های خود در غلبه بر موانع رشد مسیر شغلی‌شان اعتماد نداشته باشند و باور داشته باشند تلاش آنها نتیجه‌ای در موفقیت مسیر شغلی‌شان نخواهد داشت. همچنین تعداد کم اعضای این نیمرخ با توجه به توزیع نرمال جامعه تبیین‌پذیر است.

در آزمون فرضیه دوم مبنی بر اینکه مقادیر متفاوتی از شاخص‌های انطباق‌خواهی در قالب شخصیت پشیمانی، خوش‌بینی، مسیر شغلی و ارزیابی بنیادین خویش، به پیش‌بینی عضویت افراد در نیمرخ‌های متفاوت انطباق‌پذیری مسیر شغلی قادرند، نتایج به‌دست‌آمده نشان داد افزایش مقادیر انطباق‌خواهی شامل خوش‌بینی، شخصیت پشیمانی و ارزیابی بنیادین خویش، احتمال تمایل به عضویت در سطوح بالاتر نیمرخ‌های انطباق‌پذیری را پیش‌بینی می‌کند؛ البته نیمرخ بی‌اعتماد الگوی کیفی متفاوتی را در مقایسه با دیگر نیمرخ‌ها گزارش داد. به این صورت که افزایش ارزیابی بنیادین خویش، احتمال تمایل به عضویت در نیمرخ پایین‌تر، یعنی نیمرخ انطباق‌پذیری بالا را پیش‌بینی کرد. نتایج این فرضیه با پژوهش‌هایی که معتقدند ارزیابی بنیادین خویش به پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی قادرند

(مانند هیرشی و والرو، ۲۰۱۵؛ رادولف و همکاران، ۲۰۱۷؛ اونسل، ۲۰۱۴؛ هیرشی و همکاران، ۲۰۱۵)، همسو بود. همان‌طور که نتایج نشان دادند در نیمرخ انطباق‌پذیری بالا با افزایش ارزیابی بنیادین خویش، احتمال تمایل به ابقای عضویت در این نیمرخ به جای عضویت در نیمرخ بی‌اعتماد معنادار شد؛ به عبارت دیگر، افزایش ارزیابی بنیادین خویش احتمال تمایل فردی در نیمرخ بی‌اعتماد به عضویت در نیمرخ انطباق‌پذیری بالا را پیش‌بینی می‌کند که این رابطه در شکل (۴) نشان داده شده است.

این یافته با پژوهش زاجر (۲۰۱۴) و بخشی از پژوهش اونسل (۲۰۱۴) همسو بود. درواقع، افرادی که ارزیابی بنیادین خویش منفی دارند، خودشان را دوست ندارند و احساس بی‌قابلیتی و ناتوانی می‌کنند (جیانگ و جیانگ، ۲۰۱۵). همچنین نتایج این فرضیه با پژوهش‌هایی که به نقش پیش‌بین شخصیت پشیمانی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی اشاره دارند (مانند تولیتینو و همکاران، ۲۰۱۳، ۲۰۱۴؛ هیرشی و همکاران، ۲۰۱۵؛ هیرشی و والرو، ۲۰۱۵؛ رادولف و همکاران، ۲۰۱۷) همسو بود. می‌توان گفت پشیمانی، با آینده‌نگری (دغدغه)، شناسایی فرصت‌ها (کنجکاوی) و اقدام بر آنها برای کنترل و شکل‌دادن محیط به سمت پیامدهای مطلوب (کنترل) و البته داشتن سماجت تا زمانی که تغییرات مدنظر اتفاق بیفتد (اعتماد) (کرن، ۲۰۰۰؛ کانینگهام و دلاروزا، ۲۰۰۸؛ جیانگ، ۲۰۱۷) می‌تواند پیش‌بین درخور قبولی برای سطوح مختلف انطباق‌پذیری مسیر شغلی باشد.

ازطرفی نتایج این فرضیه با پژوهش‌هایی نیز همسو بود که ادعا می‌کنند خوش‌بینی مسیر شغلی می‌تواند انطباق‌پذیری مسیر شغلی را پیش‌بینی کند (مانند تولیتینو و همکاران، ۲۰۱۳، ۲۰۱۴). اشتیاق به آینده مسیر شغلی و جدیت در کشف هر آنچه مربوط به

منابع

- آبازانگرد، ا. (۱۳۹۳). *روش‌های تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی، جلد اول*. تهران: دوران.
- بیگی، ز. (۱۳۹۴). *بررسی رابطه انطباق‌پذیری مسیر شغلی، رسالت حرفه‌ای و شایستگی حرفه‌ای دانشجویان مهندسی دانشگاه شهید باهنر کرمان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید باهنر کرمان.
- پردلان، ن. (۱۳۹۲). *بررسی رابطه سبک‌های دل‌بستگی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی در دانشجویان دانشگاه اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.
- سلطان‌زاده، ش. (۱۳۹۱). *بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی در بین کارکنان شرکت صنایع گیتی‌پسند*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.
- سلطان‌زاده، ش.، عابدی، م. ر.، باغبان، ا. (۱۳۹۵). *انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان مراکز صنعتی براساس مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی*. *پژوهشنامه روانشناسی مثبت*، ۱ (۲)، ۳۰-۱۹.
- صاحبی اصفهانی، م. (۱۳۹۶). *استخراج نیمرخ‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ارتباط آنها با انطباق‌خواهی و انطباق‌یابی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- صالحی، ر.، عابدی، م. ر.، باغبان، ا.، نیلفروشان، پ. (۱۳۹۳). *بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS)*. *فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی*، ۱۶ (۴)، ۶۵-۴۹.
- گال، م.، بورگ، و. و گال، ج. (۱۳۹۳). *روش تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی*. ترجمه
- آن است (دغدغه، کنترل و کنجکاوی) (مک ایلوین و همکاران، ۲۰۱۳)، به همراه توانایی در مدیریت مطلوب تغییرات و بلاتکلیفی‌ها (اعتماد) (آسپینوال و همکاران، ۲۰۰۱)، پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی مطلوب را در افراد خوش‌بین ممکن می‌سازد.
- از جمله محدودیت‌های این پژوهش این است که در این پژوهش تنها بخشی از مدل انطباق‌پذیری بررسی شد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌هایی درباره بررسی ارتباط دیگر اجزای این مدل نیز انجام شود. همچنین این پژوهش فقط روی دانشجویان شهر اصفهان انجام شد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود برای تعمیم یافته‌ها، این پژوهش در دوره‌های مختلف مسیر شغلی افراد و در استان‌های مختلف نیز انجام شود. علاوه بر این، با توجه به اینکه این پژوهش فقط به بررسی فردمحور یکی از متغیرهای شغلی پرداخته بود، بینشی فردمحور نسبت به دیگر متغیرهای شغلی ارائه نداد؛ در نتیجه پیشنهاد می‌شود پژوهش‌هایی فردمحور، درباره دیگر متغیرهای شغلی از جمله شاخص‌های انطباق‌خواهی مطرح شده در این پژوهش نیز انجام شود. همچنین پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر جامعه‌های دانشگاهی، سازمانی و دیگر جوامع نیز بررسی شود تا نیمرخ‌های کمی و کیفی بیشتری از این سازه کلیدی در اختیار قرار گیرد. با توجه به اینکه طبق یافته‌های این پژوهش افزایش شاخص‌های انطباق‌خواهی می‌تواند تمایل عضویت به نیمرخ انطباق‌پذیری بالاتر را پیش‌بینی کند، پیشنهاد می‌شود طراحی‌های آموزشی متناسب با نیمرخ‌های انطباق‌پذیری متفاوت در برنامه مشاوران و پژوهشگران شغلی قرار گیرد. در نهایت اینکه بررسی انطباق‌پذیری مسیر شغلی افراد با استفاده از رویکرد فردمحور وقت و دقت فراوانی می‌طلبد؛ ولی در مقابل، نتیجه بخش است. پیشنهاد می‌شود مشاوران شغلی نیز در جلسات مشاوره فردی و گروهی خود این رویکرد را استفاده کنند

- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Cunningham, C. J. L., & De La Rosa, G. M. (2008). The interactive effects of proactive personality and work-family interference on well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 271-282.
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S., & Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 10-18.
- Guan, Y., Zhuang, M., Cai, Z., Ding, Y., Wang, Y., Huang, Z., & Lai, X. (2017). Modeling dynamics in career construction: Reciprocal relationship between future work self and career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 21-31.
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 220-229.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10.
- Jiang, Z. (2015). Core self-evaluation and career decision self-efficacy: A mediation model of value orientations. *Personality and Individual Differences*, 86, 450-454.
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97.
- Jiang, Z., & Jiang, X. (2015). Core self-evaluation and life satisfaction: The person-environment fit perspective. *Personality and Individual Differences*, 75, 68-73.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job
- ا، نصر، ح.، عریضی، م.، ابوالقاسمی، م.، پاک سرشت، ع.، کیامنش، خ.، باقری، م.، خیر، م.، شهینی و ز.، خسروی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت). (سال انتشار اثر به زبان اصلی: ۱۹۹۶).
- مولوی، ح. (۱۳۸۶). راهنمای عملی SPSS ۱۰-۱۴- در علوم رفتاری، اصفهان: پویش اندیشه.
- یوسفی، ز. (۱۳۹۰). بررسی روابط عوامل فردی و موقعیتی با خودکارآمدی و انطباق‌پذیری مسیرشغلی در بین دانشجویان دانشگاه‌های سراسری شهر اصفهان. پایان‌نامه دکترای مشاوره شغلی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.
- Aspinwall, L. G., Richter, L., & Hoffman, R. R. (2001). Understanding how optimism works: An examination of optimists' adaptive moderation of belief and behavior. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism & pessimism* (pp. 217-238). Washington, DC: American Psychological Association.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., Li, Q., Han, X., Jiang, P., Fang, Z. & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94.
- Claes, R., Beheydt, C., & Lemmens, B. (2005). Unidimensionality of abbreviated proactive personality scales across cultures. *Applied Psychology*, 54(4), 476-489.

- phenomenon. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 56-69.
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.
- Oncel, L. (2014). Career Adapt-Abilities Scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 13-17.
- Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Career adapt-abilities scale-France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 692-697
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- 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.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In S.D. Brown, & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147-183) (2nd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237-249.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 257-268.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331.
- Kammeyer-Mueller, J. D., & Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 779.
- Kim, T. Y., Hon, A. H., & Lee, D. R. (2010). Proactive personality and employee creativity: The effects of job creativity requirement and supervisor support for creativity. *Creativity Research Journal*, 22(1), 37-45.
- Klehe, U. C., Zikic, J., van Vianen, A. E., Koen, J., & Buyken, M. (2012). Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment. *Research in Occupational Stress and Well-Being*, 10, 131-176.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.
- McIlveen, P., Beccaria, G., & Burton, L. J. (2013). Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 229-236.
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2017). Two sides of the career resources coin: Career adaptability resources and the impostor

- Journal of Vocational Behavior*, 83, 410–418.
- Van Vianen, A. E. M., Klehe, U. -C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale—Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716–724.
- Wang, M., & Hanges, P. J. (2011). Latent class procedures: Applications to organizational research. *Organizational research methods*, 14(1), 24–31.
- Wu, M., Zhuang, W. L., & Hung, C. C. (2014). The effects of mentoring functions on repatriate adjustment—Moderating role of core self-evaluations. *International Journal of Intercultural Relations*, 43, 177-188.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30.
- Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
- Seibert, S. E., Crant, J., & Kraimer, M. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416–427.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39–48.
- Tolentino, L.R., Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. (2013). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context.