

بررسی نقش میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیرشغلی در ارتباط بین شخصیت و
ارزیابی‌بنیادین‌خوبیستن با آمادگی گذار دانشگاه به کار

Studying the Mediating Role of Career Adaptability in the Relationship
among Personality and Core Self-Evaluation with University-to-Work
Transition

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۱/۲۱، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۸/۱۰/۲۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۲/۱۳

Sh.Sharifi., (M.A.), & A.Sadeghi., (Ph.D)

Abstract

Aim: The purpose of the current study was to investigate the role of career adaptability as a mediator between personality and core self-evaluation with the university-to-work transition. **Methods:** The method applied was a correlational study analyzed by SPSS 23 and AMOS 23 statistical package. The study's statistical population included all Isfahan University bachelor students in the third or fourth year of their education. This investigation was conducted using a sample of 401 students of the whole 2683 population chosen through stratified sampling (considering each faculty's gender and population). These students completed the big five personality traits questionnaire (NEO-FFI) (Mc-Crae and Costa, 2004), the core self-evaluation scale, the career adaptability scale (Savickas and Profeili, 2012), and the university-to-work transition scale (Sadeghi, 2018). **Results:** The results indicated that career adaptability fully mediated the relationship between extraversion and university-to-work transition ($p < 0.02$) and partially mediated the relationship between core self-evaluation ($p < 0.02$), conscientiousness ($p < 0.05$), and agreeableness ($p < 0.05$) with the university-to-work transition. A direct relationship was noticed regarding the relationship between openness to experience ($p < 0.001$) with the university-to-work transition, career adaptability did not play a mediating role. In contrast, career adaptability did not affect the relationship between neuroticism with the university-to-work transition. **Conclusion:** The results state that increasing students' career adaptability can increase students' university-to-work transition. Individuals' perception of their competencies and abilities (core self-evaluation) is an essential factor affecting their career adaptability and success in university-to-work transition. Furthermore, in planning to enhance students' core self-evaluation, career adaptability, and success in university-to-work transition, it is better to consider their big five personality traits.

Keywords: Core Self-Evaluation, Career Adaptability, Personality, University-To-Work Transition

شیوا شریفی^۱ و احمد صادقی^۲
چکیده

هدف: پژوهش حاضر، با هدف بررسی نقش میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیرشغلی در ارتباط بین شخصیت و ارزیابی‌بنیادین‌خوبیستن با آمادگی گذار دانشگاه به کار انجام شد. روش: روش پژوهش توصیفی، همبستگی بود که با تحلیل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 23 و AMOS 23 انجام شد. جامعه آماری، دانشجویان ترم ۶ تا ۸ مشغول به تحصیل دوره کارشناسی دانشگاه اصفهان، در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ بودند. روش نمونه‌گیری، طبقه‌ای متناسب با حجم و جنسیت بود و در نهایت، از بین جامعه‌ی ۲۶۸۳ نفری، ۴۰۱ دانشجو مورد بررسی قرار گرفتند. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌ی پنج عاملی بزرگ شخصیت (NEO-FFI) مک کری و کاستا (۲۰۰۴) و مقیاس‌های ارزیابی‌بنیادین‌خوبیستن جاج و دورهام (۲۰۰۳)، انطباق‌پذیری مسیرشغلی ساولکاس و پورفیلی (۲۰۱۲) و آمادگی گذار دانشگاه به کار صادقی و همکاران (۱۳۹۶) بود. یافته‌ها: نتایج نشان داد که انطباق‌پذیری مسیرشغلی، میانجی‌گر کاملی ($p < 0.02$) برای ارتباط برونگرایی و گذار دانشگاه به کار بود ولی در رابطه‌ی ارزیابی‌بنیادین‌خوبیستن ($p < 0.02$)، وجدان‌گرایی ($p < 0.05$) و توافق‌پذیری ($p < 0.05$) با گذار دانشگاه به کار، میانجی جزئی محسوب می‌شد، همچنین ارتباط بین تجربه‌گرایی، با آمادگی گذار دانشگاه به کار کاملاً مستقیم ($p < 0.001$) و انطباق‌پذیری مسیرشغلی میانجی رابطه‌ی بین تجربه‌گرایی و آمادگی گذار نبود. علاوه بر آن، در ارتباط روان‌رنجوری با آمادگی گذار، نقش انطباق‌پذیری مسیرشغلی، بی‌اثر بود. نتیجه‌گیری: نتیجه‌ی پژوهش حاضر اذعان دارد که افزایش انطباق‌پذیری مسیرشغلی دانشجویان می‌تواند تسهیلگری برای افزایش موفقیت فرآیند گذار دانشگاه به کار آن‌ها باشد، علاوه بر این، با توجه به اینکه ارزیابی دانشجویان از میزان شایستگی‌ها و توانمندی‌هایشان، عامل مؤثری بر میزان انطباق‌پذیری مسیرشغلی و آمادگی گذار دانشگاه به کار آن‌ها می‌باشد، طرح‌ریزی برنامه‌هایی جهت افزایش میزان ارزیابی دانشجویان از ویژگی‌های بنیادین‌خوبیشتنشان، ضروری می‌نماید. همچنین در طرح‌ریزی‌های به‌منظور افزایش ارزیابی‌بنیادین‌خوبیستن، انطباق‌پذیری مسیرشغلی و آمادگی گذار دانشگاه به کار افراد، بهتر است ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها مورد توجه قرار گیرد.

کلیدواژه: ارزیابی بنیادین‌خوبیستن، انطباق‌پذیری مسیر شغلی، شخصیت، گذار دانشگاه به کار

۱. کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان.

۲. نویسنده مسئول: دانشیار مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان.

مقدمه

گذارها^۱، بخش‌هایی از مهم‌ترین مراحل زندگی انسان‌اند که بسته به نوع و شرایط وقوع، می‌توانند متمرکز بر تغییرات نقشی، ارتباطی یا محیطی باشند (وراسماس، وراسماس^۲، ۲۰۱۲) و در واقع به فرآیند هم‌زمان ترک یک نقش یا هویت، بدون ترک کامل آن و ورود به نقش یا هویتی جدید بدون استقرار کامل در آن، اطلاق می‌شود (لوینسون^۳، ۱۹۸۱؛ به نقل از ایبارا^۴، ۲۰۰۴)؛ در همین راستا، از جمله مهم‌ترین و چالش‌برانگیزترین گذارهای کل طول دوران زندگی انسان که دربرگیرنده‌ی هر سه نوع تغییر نقشی، ارتباطی و محیطی می‌باشد، گذار دانشگاه به کار^۵ است. گذار دانشگاه به کار، یک وظیفه‌ی رشدی اساسی (بین دو دنیای تحصیل و اشتغال) است که تأثیرات عمیق و غیرقابل‌انکاری بر وضعیت مالی و جایگاه اجتماعی آینده افراد دارد (توماسستیک، هاردی، هاس، هخاسن^۶، ۲۰۰۹) و در واقع، فاصله‌ی زمانی بین دو سن، از زمانی که حدود ۲۵٪ از دانشجویان از قالب تحصیل تمام‌وقت به سمت بازار کار و استخدام (پاره‌وقت یا تمام‌وقت) کشیده می‌شوند تا زمانی که اکثریت جمعیت (حدود ۷۵٪) آن گروه استخدام شوند، در نظر گرفته می‌شود (ریان^۷، ۲۰۰۱). این دوره، زمان مشخص و قطعی‌ای ندارد و در حالت کلی، بسته به میزان تفاوت نقش‌ها و عملکرد افراد قبل و بعد از گذار، در یک پیوستار زمانی می‌تواند کوتاه یا بلند باشد (لوئیس^۸، ۱۹۸۰).

در سال‌های اخیر بسیاری از کشورهای در حال توسعه، با تأکید بر آموزش و تحصیل، جوانان را برای کسب مهارت‌های لازم برای ورود به بازار کار آماده می‌کنند. باین حال در مقایسه با چند دهه‌ی گذشته به نظر می‌رسد ثبت‌نام در آموزش رسمی به حائلی برای کاهش فرصت‌های شغلی تبدیل شده و ورود به بازار کار به شرایطی غیرمطمئن و غیرقابل‌پیش‌بینی مبدل گشته است (شون، سیبریسن^۹، ۲۰۰۹)؛ لذا مشخص است که تحصیلات، تضمینی برای اشتغال فارغ‌التحصیلان نیست (کوویستو، وری، نیک ری^{۱۰}، ۲۰۰۷) و تا جایی که نتایج تحقیقات نشان می‌دهد گاهی فاصله‌ی بین فراغت از تحصیل و یافتن شغلی مناسب برای افراد تحصیل کرده،

1. Transition
2. Vrasmas, Vrasmas
3. Levinson
4. Ibarra
5. University/School-To-Work Transition
6. Tomasik, Hardy, Haase, Heckhausen
7. Ryan
8. Louis
9. Schoon, & Silbereisen,
10. Koivisto, Vuori, Nykyri

بررسی نقش میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیرشغلی در ارتباط بین شخصیت و ارزیابی‌بنیادین‌خوبستن ...

به‌مراتب طولانی‌تر و زجرآورتر می‌شود و این افراد کمتر به شغل مناسب خود دست پیدا می‌کنند (کوئن، کلوئه، ون ویانن^۱، ۲۰۱۲).

یکی از راه‌های افزایش احتمال موفقیت افراد در فرآیند گذار از دانشگاه/مدرسه به کار، آماده کردن آن‌ها از مدت‌ها قبل، به نحوی شایسته، برای شغلی مناسب می‌باشد که به افراد کمک کند هر چه سریع‌تر وارد بازار کار شوند و پیامدهای مثبت مسیر شغلی‌شان را افزایش دهد (هیرسچی، نیل، آکوس^۲، ۲۰۱۱؛ جپسن و دیکسون^۳، ۲۰۰۳؛ کوویستو، ویناکورد و ویوری^۴، ۲۰۱۱؛ ساکس و آشفورث^۵، ۲۰۰۲)؛ اما شرایط اقتصادی ناپایدار جوامع و واقعیت دنیای کاری امروز، با تأثیر بر ماهیت و تقاضاهای مربوط به مشاغل، به‌راحتی می‌تواند راه‌حل فوق را به چالش بکشد و موفقیت افراد در آمادگی و ورود به شغلی خاص را منجر به شکست کند و آن‌ها را در رسیدن به اهداف مسیر شغلی‌شان ناکام گذارد (ایلو^۶، ۲۰۱۱)؛ لذا، طبق گفته‌ی ساویکاس^۷ (۱۹۹۹)، سازوکار مهارت‌های رشد مسیرشغلی، باید بتوانند حداقل تضمینی نسبی برای موفقیت شغلی افراد در دنیای کاری عصر حاضر که با تغییرات غیرقابل‌پیش‌بینی و سریعی همراه شده است، فراهم آورد؛ بنابراین، با توجه به تغییرات بازار کار و مشاغل در دنیای جدید (ایلو، ۲۰۱۱) و پیامدهای منفی طولانی شدن گذار دانشگاه به کار (شون و سیبرسین، ۲۰۰۹)، به نظر می‌رسد مطالعه‌ی آنچه به کوتاه‌تر شدن و توفیق این نوع گذار می‌پردازد، بسیار ضروری است.

سال‌های بسیاری است که پژوهشگران چگونگی و کیفیت گذار دانشگاه به کار را در ارتباط بین انواع ویژگی‌ها، صفات افراد، شخصیت، توانایی‌ها، افکار و رفتار ایشان مورد مطالعه قرار داده‌اند (راجرز و کرید^۸، ۲۰۱۱)؛ در متون نظری، اساسی‌ترین فرضیه بیانگر آن است که گذار دانشگاه به کار یک فرآیند است نه یک اتفاق (سوپر^۹، ۱۹۸۰)؛ به همین جهت قابلیت برنامه‌ریزی و پیش‌بینی دارد. در همین راستا، مجموعه رفتارهای کارایی، مکاشفه، طرح‌ریزی و هدف‌گذاری رابطه چشمگیری با گذار موفق خواهند داشت (نورمی، سالملا، کوویستو^{۱۰}، ۲۰۰۲)؛ از طرف دیگر، بسیاری از پژوهشگران، موفقیت در گذار دانشگاه به کار را متأثر از برخی رفتارهای

-
1. Koen, Klehe & Van Vianen
 2. Hirschi, Niles & Akos
 3. Jepsen & Dickson
 4. Koivisto, Vinokur & Vuori
 5. Saks & Ashforth
 6. ILO
 7. Savickas
 8. Rogers & Creed
 9. Super
 10. Nurmi, Salmela-Aro & Koivisto

خودتنظیم مرتبط با مسیرشغلی دانسته‌اند که انطباق‌پذیری مسیرشغلی نامیده می‌شود و درواقع یکی از بهترین پیش‌بینی‌کنندگان چگونگی گذار دانشگاه به کار است (رودولف، لایوگن، کاتز، زاچر^۱، ۲۰۱۷؛ کولن^۲، ۲۰۱۴؛ کوئن و همکاران، ۲۰۱۲؛ پاکارد، لیچ، رویز، نلسون، دیکوکو^۳، ۲۰۱۲).

انطباق‌پذیری مسیرشغلی، سازه‌ای روانی اجتماعی متشکل از ۴ بعد دغدغه، کنترل، کنجکاو و اعتماد است (ساویکاس، ۱۹۹۹، ۲۰۰۵) که با تأثیر بر رفتارها و افکار در جهت اهداف مسیرشغلی (دغدغه) فرد، درک حس شایستگی (اعتماد)، بررسی گزینه‌های شغلی (کنجکاو) و برنامه‌ریزی در جهت رسیدن به شغل مناسب (کنترل)، با تسهیل فرآیند کاریابی و ارتقا سطح اشتغال‌پذیری^۴ افراد، موجب موفقیت در گذار دانشگاه به کار خواهد شد (رودولف و همکاران، ۲۰۱۷). ابعاد انطباق‌پذیری، استراتژی‌های خودتنظیم هستند که افراد را قادر به پیاده‌سازی خودپنداره‌ی موردنظرشان، ساختار زندگی شغلی، نقش‌های حرفه‌ای و نهایتاً مسیرشغلی خویش می‌سازند؛ کوئن و همکاران (۲۰۱۲)، رابطه‌ی انطباق‌پذیری مسیرشغلی با گذار دانشگاه به کار را بررسی و تأیید کرده‌اند که این سازه قادر به پیش‌بینی میزان موفقیت افراد در گذار دانشگاه به کار می‌باشد؛ به بیانی دیگر، پژوهش‌های پیرامون انطباق‌پذیری مسیرشغلی، به کرات نشان داده‌اند که افراد با انطباق‌پذیری مسیرشغلی بالاتر، به دلیل داشتن دغدغه از مدت‌ها قبل، بررسی گزینه‌های مختلف و جمع‌آوری اطلاعات لازم (کنجکاو)، داشتن برنامه (کنترل) و حس خودکارآمدی (اعتماد) لازم، در مدیریت و تسلط بر گذارهای مسیرشغلی و به‌طور خاص گذار دانشگاه به کار، توانا تر و موفق‌ترند (کرید، مولر، پاتون^۵، ۲۰۰۳؛ جرمی‌حس و ورشورن^۶، ۲۰۰۷؛ پاتون، کرید، مولر، ۲۰۰۲، کوئن و همکاران، ۲۰۱۲)، از سوی دیگر مطالعات پیرامون انطباق‌پذیری مسیر شغلی، اذعان دارند که این سازه، همواره تحت تأثیر صفات پایه‌ی شخصیتی قرار دارد؛ نتایج پژوهش‌های پرا، مکیلوین^۷، ۲۰۱۷؛ لی و همکاران^۸، ۲۰۱۵؛ صادقی، عابدی، احمدی و نیلفروشان، ۱۳۹۶؛ نیوریتز و ترات ماتاچ^۹، ۲۰۱۷؛ رودولف و همکاران ۲۰۱۷، تأیید می‌کنند که سطح بالای ارزیابی بنیادین خویشتن، برونگرایی، تجربه‌گرایی، وجدان‌گرایی،

1. Rudolph, Lavigne, Katz, Zacher
2. Coolen
3. Packard, Leach, Ruiz, Nelson, Dicocco
4. Employability
5. Creed, Muller & Patton
6. Germeijs & Verschueren
7. Perera, Mcilveen
8. Li, Guan, Wang, Zhou, Guo, Jiang,.. & Fang, Z.
9. Neureiter & Traut-Mattausch

بررسی نقش میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیر شغلی در ارتباط بین شخصیت و ارزیابی بنیادین خویشتن ...

توافق‌پذیری و ثبات عاطفی (طیف مقابل روان‌رنجوری)، با سطح بالای انطباق‌پذیری مسیر شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند.

برونگرایی، تجربه‌گرایی، وجدان‌گرایی، توافق‌پذیری و روان‌رنجوری، ویژگی‌های پنج‌عاملی بزرگ شخصیت هستند که اساسی‌ترین ابعاد شخصیتی و پیشگوهای رفتارند. تحقیقات سال‌های اخیر نشان داده‌اند که این پنج بعد، مبنا و اساس سایر خصوصیات شخصیتی هستند و هر فرد برحسب ویژگی‌های خود، می‌تواند نگرش و گرایش خاصی نسبت به وظایف و اهداف شخصی و سازمانی داشته باشد (مک کری، کاستا^۱، ۱۹۹۹). ارزیابی بنیادین خویشتن نیز که چگونگی ارزیابی افراد از ارزش‌ها، توانایی‌ها و شایستگی‌هایشان است، با تعامل افراد در محیط‌های شغلی و رفتارهای مربوط به شغلشان رابطه دارد (جانسون، روزن، لین^۲، ۲۰۱۶). این سازه که توسط جاج، لاک و دورهام^۳ (۱۹۹۷) مفهوم‌سازی شد، چهار بعد عزت‌نفس، خودکارآمدی، مرکز کنترل و روان‌رنجوری را موردسنجش قرار می‌دهد. شواهد مربوط به این سازه نیز حاکی از آن‌اند که هرچه میزان خودکارآمدی و عزت‌نفس بالاتر، روان‌رنجوری کمتر و مرکز کنترل درونی‌تر باشد، درواقع ارزیابی بنیادین خویشتن افراد بالاتر بوده، خود را شایسته‌تر، تواناتر و برای موفقیت، لایق‌تر می‌دانند و از این‌رو ویژگی‌های خودتنظیم و انطباق‌پذیری مسیر شغلی قوی‌تری پرورش می‌دهند (کاب کلارک^۴، ۲۰۱۵؛ ابنه‌هی، مات راشیدی و باکار^۵، ۲۰۰۸).

بررسی پیشینه پژوهشی و کنار هم قرار دادن متغیرهای مربوط به گذار دانشگاه به کار، نشان می‌دهد که سازه‌هایی نظیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ویژگی‌های شخصیتی مذکور، از عوامل مؤثر بر آمادگی گذار دانشگاه به کار هستند؛ با این حال مطالعه جایگاه و نقش متغیرها، در تبیین رفتار گذار دانشگاه به کار، نیازمند پیشینه‌ی پژوهشی و مبانی نظری برای تعریف نحوه‌ی عملکرد هر متغیر می‌باشد. ساویکاس در نظریه‌ی سازه‌گرایی مسیر شغلی^۶ و مدل انطباق^۷ خود، رسیدن به آمادگی برای انواع گذار و به‌طور خاص آمادگی گذار مدرسه/دانشگاه به کار را یک پاسخ انطباق‌یابی^۸ (ساویکاس، ۱۹۹۹) می‌داند که منجر به پیامدهای انطباق^۹ (در اینجا، آنچه پس از گذار انتظار می‌رود به دست آید) موردنظر از جمله رضایت، استخدام و موفقیت شغلی می‌شود.

1. Mc Crae, Costa
2. Johnson, Rosen, Lin
3. Judge, Locke, Durham
4. Cobb-Clark
5. Ebenehi, Mat Rashid & Bakar
6. Career Construction Theory
7. Adaptation Model
8. Adapting Response
9. Adaptation

پاسخ‌های انطباق‌یابی، مجموعه باورها و رفتارهایی از جمله خودکارآمدی حرفه‌ای، طرح‌ریزی، مکاشفه، هدف‌گذاری و رفتارهای کاریابی هستند که در موقعیت‌های تغییر و گذار، باعث راهبری، آمادگی و تسلط بر وظایف رشد حرفه‌ای می‌شوند (هیرسچی و والرو^۱، ۲۰۱۵) و همان‌طور که ذکر شد، ابزار رسیدن به پیامدهای انطباق می‌باشند (نورمی و همکاران، ۲۰۰۲)؛ از دیگر جهت، پاسخ‌های انطباق‌یابی، خود متأثر از انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ویژگی‌های انطباق‌خواهی است (ساویکاس و پروفیلی^۲، ۲۰۱۲؛ رودولف و همکاران، ۲۰۱۷؛ هیرسچی، هرمان، کلا^۳، ۲۰۱۵).

ویژگی‌های انطباق‌خواهی صفات روان‌شناختی پایه هستند که در واقع بیانگر تمایلات و آمادگی‌های روان‌شناختی افراد در برخورد با موقعیت‌های پیچیده، مشکلات و وظایف مرتبط با رشد و گذارهای مسیر شغلی می‌باشند. طبق پژوهش‌های هیرسچی و همکاران (۲۰۱۵)، نیوریتر و ترات ماتاچ (۲۰۱۷) و فرا تحلیل رودولف و همکاران (۲۰۱۷) پیرامون متغیرهای مرتبط با نظریه‌ی سازه‌گرایی مسیر شغلی، شخصیت و ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن از جمله متغیرهای انطباق‌خواهی می‌باشند که از نظر ساویکاس و پژوهش‌های مرتبط، با وجودی که این متغیرها با گذار دانشگاه به کار در ارتباط‌اند، لیکن به‌تنهایی و به‌صورت مستقیم، برای رسیدن به پاسخ‌های انطباق‌یابی (از جمله آمادگی گذار)، ناکافی و ناکارآمدند و برای مقابله با شرایط در حال تغییر، نیازمند منابع خودتنظیمی از جمله انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌باشند که توسط آن، تأثیر خود بر متغیرهای انطباق‌یابی را آشکار کنند (ساویکاس و پروفیلی، ۲۰۱۲). هیرسچی و همکاران (۲۰۱۵) و نیوریتر و ترات ماتاچ (۲۰۱۷) نیز نقش میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیر شغلی را در ارتباط بین متغیرهای انطباق‌خواهی (ارزیابی و پنج عاملی شخصیت) و پاسخ‌های انطباقی (آمادگی گذار دانشگاه به کار)، تأیید کرده‌اند.

لذا، با تکیه بر پیشینه‌ی پژوهشی موجود، با توجه به اینکه ویژگی‌های پنج عاملی بزرگ شخصیت و ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن، به‌خوبی پیش‌بینی‌کننده‌ی چگونگی و میزان آمادگی گذار دانشگاه به کار هستند (بای و همکاران، ۲۰۱۴؛ رن، استینر، تیلور، دتویلر^۴، ۲۰۱۴؛ هرست و همکاران، ۲۰۱۷) و با توجه به ارتباط معنادار و مستقیم انطباق‌پذیری مسیر شغلی با گذار دانشگاه به کار (کرید و همکاران، ۲۰۰۳؛ جرمی‌حس و ورشورن، ۲۰۰۷؛ پاتون و همکاران، ۲۰۰۲، کوئن و همکاران، ۲۰۱۲) و رابطه‌ی بین شخصیت و ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن با انطباق‌پذیری مسیر شغلی، (پرا، مکیلوین، ۲۰۱۷؛ لی و همکاران، ۲۰۱۵؛ صادقی، عابدی، احمدی و نیلفروشان،

1. Hirschi & Valero
2. Porfeli
3. Hirschi, Herrmann & Keller
4. Renn, Steinbauer, Taylor, Detwiler

بررسی نقش میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیرشغلی در ارتباط بین شخصیت و ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن ...

۱۳۹۶؛ نیوریتیر و ترات ماتاچ، ۲۰۱۷؛ رودولف و همکاران (۲۰۱۷) و با در نظر گرفتن اینکه ویژگی‌های انطباق‌خواهی (نظیر شخصیت و ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن)، به‌تنهایی و به‌صورت مستقیم نمی‌توانند بر پاسخ‌های انطباق‌یابی (از جمله آمادگی گذار) مؤثر باشند و همواره این مسیر، به‌صورت غیرمستقیم و توسط یک میانجی نظیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی میانجی‌گری می‌شود (ساویکاس و پروفیلی، ۲۰۱۲)، می‌توان گفت انطباق‌پذیری مسیر شغلی، میانجی بین ویژگی‌های انطباق‌خواهی (صفات پایه شخصیت) و پاسخ به محیط (پاسخ‌های انطباق‌یابی) می‌باشد. در همین راستا، فرضیه‌ی پژوهش، عبارت است از: انطباق‌پذیری مسیرشغلی، میانجی رابطه‌ی بین ویژگی‌های پنج‌عاملی بزرگ شخصیت و ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن با آمادگی گذار دانشگاه به کار است؛

روش

مطالعه‌ی حاضر یک پژوهش همبستگی بود که با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری انجام شد. جامعه‌ی مورد بررسی، کلیه‌ی دانشجویان ترم ۶، ۷ و ۸ مشغول به تحصیل در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ دوره کارشناسی در کلیه‌ی دانشکده‌های دانشگاه اصفهان بودند. حجم کل جامعه، ۲۶۸۳ نفر بود و حجم نمونه، طبق پیشنهاد هر، بلک، بابین، آندرسون^۱ (۲۰۱۴) که برای مدلی با ۸ سازه بین ۳۰۰ تا ۵۰۰ نفر، در نظر گرفته می‌شود، ۴۰۸ نفر برآورد شد؛ پس‌از آن با احتساب ۱۰٪ ریزش، ۴۴۰ پرسشنامه بین دانشجویان توزیع گردید که از این میزان، ۳۹ پرسشنامه، مخدوش (خط‌خوردگی زیاد، همسانی مشکوک همه‌ی پاسخ‌ها، نیمه‌کامل شده) بود و ۴۰۱ پرسشنامه وارد مرحله‌ی تحلیل گردید. لازم به ذکر است که شیوه‌ی نمونه‌گیری، طبقه‌ای متناسب با حجم دانشکده‌ها و جنسیت در نظر گرفته شد که شامل ۲۶۵ دختر و ۱۴۳ پسر از ۱۱ دانشکده (ادبیات و علوم انسانی ۳۷ نفر، تربیت بدنی و علوم ورزشی ۱۹ نفر، روانشناسی و علوم تربیتی ۵۵ نفر، زبانهای خارجی ۳۷ نفر، علوم ۷۲ نفر، علوم اداری و اقتصاد ۴۹ نفر، علوم برنامه ریزی و جغرافیا ۱۱ نفر، عمران و حمل و نقل ۳۳ نفر، فنی و مهندسی ۵۵ نفر، کامپیوتر ۲۶ نفر و شیمی ۱۴ نفر) انتخاب شدند.

ابزارهای پژوهش

برای سنجش ویژگی‌های موردنیاز پژوهش از مقیاس‌های زیر استفاده شد.

1. Hair, Black, Babin, Anderson

۱- مقیاس آمادگی گذار دانشگاه به کار: به منظور سنجش میزان آمادگی دانشجویان برای گذار از دانشگاه به کار، از مقیاس آمادگی گذار دانشگاه به کار صادقی و همکاران (۱۳۹۶) استفاده شده است. این مقیاس ۳۲ گویه‌ای، صلاحیت‌های گذار از دانشگاه به کار را در چهار مقیاس دغدغه گذار (سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸)، کنترل گذار (سؤالات ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶) کنجکاوای گذار (سؤالات ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶) و اعتماد گذار (سؤالات ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲) از دانشگاه به کار در طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (کاملاً موافقم=۵ تا اصلاً موافق نیستم =۱) اندازه‌گیری می‌کند. دامنه‌ی نمرات از ۳۲ تا ۱۶۰ متغیر است و نمره‌ی کل هر شرکت‌کننده از جمع نمرات سؤالات ۱ تا ۳۲ به دست می‌آید و نمره در هر زیر مقیاس از جمع نمرات سؤالات مربوط به هر زیر مقیاس محاسبه می‌شود؛ همچنین لازم به ذکر است که این مقیاس نمره‌ی معکوس ندارد.

به منظور بررسی روایی همگرا، صادقی و همکاران (۱۳۹۶) هم‌زمان از دو مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی (ساویکاس و پورفیلی، ۲۰۱۲) و پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی (بتز، کلین و تیلور^۱، ۱۹۹۶) استفاده کردند که همبستگی (مثبت و معنادار) بین دغدغه‌ی گذار از دانشگاه به کار و مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی به میزان (۲=۰/۶۶) و نمره کل گذار از دانشگاه به کار و پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی به میزان (۰/۸۰=) گزارش شده است. همچنین، پایایی مقیاس را به روش ضرایب آلفا محاسبه و همسانی درونی مناسبی به میزان ۰/۸۶ گزارش کرده است (صادقی و همکاران، ۱۳۹۶)؛ علاوه بر آن، در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه، ۰/۹۱ و برای خرده مقیاس‌های دغدغه، کنترل، کنجکاوای و اعتماد گذار به ترتیب، ۰/۸۷، ۰/۶۳، ۰/۷۰، ۰/۸۰ به دست آمده است.

۲- مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی^۲: این مقیاس که روایی و پایایی آن در ۱۳ کشور دنیا بررسی شده، به سرپرستی مارک ال ساویکاس ساخته شده (ساویکاس و پورفیلی، ۲۰۱۲) و چهار بعد انطباق‌پذیری مسیرشغلی را که عبارت‌اند از دغدغه (سؤالات ۱ تا ۶)، کنترل (سؤالات ۷ تا ۱۲)، کنجکاوای (۱۳ تا ۱۸) و اعتماد (۱۹ تا ۲۴) اندازه‌گیری می‌کند. برای پاسخگویی، از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد=۵ تا خیلی کم =۱) استفاده می‌شود. ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) متوسط ضریب آلفای کرونباخ در بین ۱۳ کشور را برای مقیاس دغدغه، ۰/۸۳، کنترل، ۰/۷۴، کنجکاوای، ۰/۷۹ و اعتماد، ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. این ضریب برای کل مقیاس در حدود ۰/۹۲ بوده که در کل ۱۳ کشور از ۰/۸۷ تا ۰/۹۶ متغیر می‌باشد.

1. Betz, Klein & Taylor
2. Career Adapt-Ability Scale

بررسی نقش میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیرشغلی در ارتباط بین شخصیت و ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن ...

روایی و پایایی فرم فارسی این پرسشنامه توسط نیلفروشان و سلیمی (۲۰۱۶)، بررسی و آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه، ۰/۹۲، برای دغدغه، ۰/۷۱، برای کنترل، ۰/۷۹، برای کنجکاوی، ۰/۸۴ و برای اعتماد، ۰/۸۶ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز، ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس، ۰/۸۷ و برای هرکدام از زیر مقیاس‌های دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به ترتیب برابر ۰/۷۰، ۰/۵۵، ۰/۸۰، ۰/۷۹ به دست آمده است.

۳- مقیاس ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن^۱: مقیاس ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن توسط جاج و همکاران (۲۰۰۳) ساخته شد. این مقیاس شامل ۱۲ گویه بوده و توسط طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً موافقم=۵ تا اصلاً موافق نیستم =۱) خود ارزیابی هسته کلی فرد را بر مبنای ۴ ویژگی عزت‌نفس، مرکز کنترل، ثبات هیجانی و خودکارآمدی عمومی می‌سنجد. گویه‌های ۱۲، ۱۰، ۸، ۶، ۴، ۲ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند و نمره‌ی حاصل از جمع نمرات سؤالات ۱ تا ۱۲، نمره‌ی ارزیابی بنیادین فرد خواهد بود. زاچر (۲۰۱۴) پایایی این مقیاس را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش کرده است. صاحبی (۱۳۹۶)، فرم فارسی این مقیاس را ترجمه کرده و پایایی این مقیاس را با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۸۱ گزارش داده است. در پژوهش حاضر نیز آلفا، ۰/۸۴ به دست آمد.

۴- فرم کوتاه پرسشنامه‌ی پنج عاملی بزرگ شخصیت^۲ (NEO-FFI): برای سنجش پنج عامل بزرگ شخصیت از فرم کوتاه پرسشنامه‌ی پنج عاملی شخصیت نتو که توسط مک کرا و کاستا (۲۰۰۴) ساخته شده و دارای ۶۰ آیتم می‌باشد، استفاده شد. این پرسشنامه، ابعاد پنج‌گانه‌ی شخصیت شامل روان‌رنجوری (سؤالات ۵۶، ۵۱، ۴۶، ۴۱، ۳۶، ۳۱، ۲۶، ۲۱، ۱۶، ۱۱، ۶، ۱)، برونگرایی (سؤالات ۵۷، ۵۲، ۴۷، ۴۲، ۳۷، ۳۲، ۲۷، ۲۲، ۱۷، ۱۲، ۷، ۲)، تجربه‌گرایی (سؤالات ۵۸، ۵۳، ۴۸، ۴۳، ۳۸، ۳۳، ۲۸، ۲۳، ۱۳، ۱۸، ۸، ۳)، توافق‌پذیری (سؤالات ۵۹، ۵۴، ۴۹، ۴۴، ۳۹، ۳۴، ۲۹، ۲۴، ۱۹، ۱۴، ۹، ۴) و وجدان‌گرایی (سؤالات ۵۵، ۵۰، ۴۵، ۴۰، ۳۵، ۳۰، ۲۵، ۲۰، ۱۵، ۱۰، ۵) را می‌سنجد و با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا اصلاً موافق نیستم =۱) نمره‌گذاری می‌شود. در ضمن سؤالات ۵۷، ۵۵، ۵۴، ۴۸، ۴۶، ۴۵، ۴۴، ۴۲، ۳۸، ۳۹، ۳۳، ۳۰، ۲۹، ۲۷، ۲۴، ۲۳، ۱۸، ۱۵، ۱۴، ۱۲، ۹، ۸، ۳ و ۱ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌گردند و دامنه تغییرات نمره در هر زیر مقیاس از ۱۲ تا ۶۰ متغیر می‌باشد. مک کرا و کاستا (۲۰۰۴) به منظور بررسی روایی (NEO-FFI) هم‌زمان از مقیاس (NEO PI-R) استفاده کرده و ضرایب روایی ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۷۴، ۰/۷۱، ۰/۷۷ را به ترتیب برای عوامل روان‌رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌گرایی، توافق‌پذیری و وجدان‌گرایی

1. Core Self Evaluation Scale
2. Five Factor Inventory

گزارش کردند. پایایی باز آزمایشی دوهفته‌ای (NEO-FFI) نیز بالا بوده و برای پنج مقیاس از ۰/۸۶ تا ۰/۹۰ متغیر بوده است. پژوهش‌های مختلف همسانی درونی این ابزار را در دانشجویان بررسی کرده‌اند. برای مثال کشاورز، موسوی و جلالی (۱۳۹۳) در پژوهش خود بر روی دانشجویان، ضریب ۰/۸۳، ۰/۹۰، ۰/۸۸، ۰/۸۹، ۰/۸۰ را به ترتیب برای عوامل وجدان‌گرایی، توافق‌پذیری، تجربه‌گرایی، برون‌گرایی و روان‌رنجوری گزارش کرده است. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ برای مقیاس‌های روان‌رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌گرایی، توافق‌پذیری و وجدان‌گرایی، به ترتیب برابر ۰/۶۵، ۰/۷۸، ۰/۵۴، ۰/۵۸ و ۰/۸۰ به دست آمد.

۵- فرم مشخصات دموگرافیک آزمودنی‌ها، شامل جنسیت، دانشکده، رشته‌ی تحصیلی، سال ورود به دانشگاه و ترم تحصیلی بود که توسط پژوهشگر تهیه و تنظیم شده بود.

شیوه اجرای پژوهش

جامعه متشکل از کل دانشجویان مقطع کارشناسی ورودی ۹۳ و ۹۴ دانشگاه اصفهان بودند. پس از برآورد حجم نمونه، پرسشنامه‌ها در یک بازه‌ی زمانی ۳۰ روزه که حدوداً دو ماه (از اواسط بهمن‌ماه تا اواخر فروردین) به طول انجامید، اجرا شد به این صورت که پس از حضور در دانشکده‌ی مورد نظر و انتخاب کلاسی به صورت تصادفی، هماهنگی و کسب اجازه از استاد مربوطه انجام شده و با توجه به نظر ایشان، قبل یا بلافاصله پس از پایان کلاس، به تشریح موضوع و ضرورت پژوهش برای دانشجویان پرداخته و پرسشنامه‌ها بین آن‌ها توزیع می‌شد. دانشجویان با میل و رغبت کامل به پر کردن پرسشنامه مشغول می‌شدند. هیچ‌گونه اجباری وجود نداشت و در صورت منصرف شدن به راحتی می‌توانستند پرسشنامه را عودت نمایند.

یافته‌ها

داده‌های حاصل از این پژوهش، با استفاده از نرم‌افزار SPSS 23 و AMOS 23 با بهره‌گیری از روش‌های تحلیل آمار توصیفی و تجزیه و تحلیل معادلات ساختاری، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ویژگی‌های دموگرافیک آزمودنی‌ها از بین ۴۰۱ نمونه، به ترتیب شامل جنسیت (۲۶۳ زن و ۱۳۸ مرد) و سال ورودی (ورودی ۹۳، ۱۷۱ نفر و ورودی ۹۴، ۲۳۰ نفر) ایشان بود. در جدول ۲ ضرایب همبستگی متغیرها، میانگین و انحراف معیار آن‌ها گزارش شده است. جهت سهولت در رسم جدول و مدل معادلات ساختاری، از نماد اختصاری لاتین متغیرها استفاده شد؛ بدین منظور، روان‌رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌گرایی، توافق‌پذیری، وجدان‌گرایی، ارزیابی بنیادین خویشتن، انطباق‌پذیری مسیرشغلی و آمادگی گذار دانشگاه به کار، به ترتیب با نمادهای F1، CSE، C.A.O، E.N و F2 نام‌گذاری شده‌اند. پیش از انجام مدل‌سازی، تحلیل عاملی

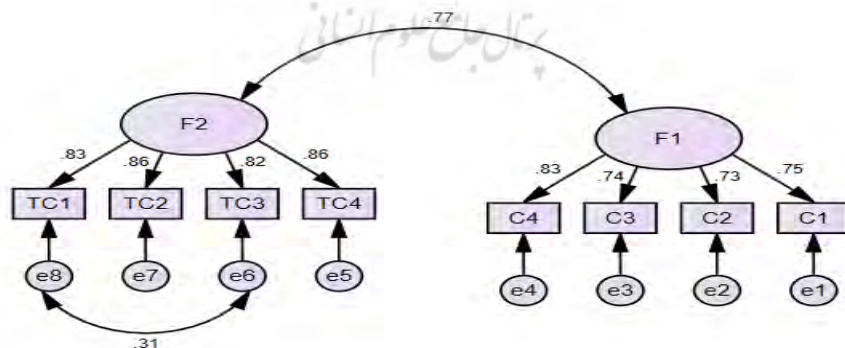
بررسی نقش میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیرشغلی در ارتباط بین شخصیت و ارزیابی بنیادین خوشتن ...

تأییدی متغیرهای پنهان، بررسی نرمال بودن متغیرها و آزمون هم خطی متغیرهای مستقل بررسی شدند؛ نتایج تحلیل عاملی تأییدی و برازش‌های مربوط به آن، به ترتیب در شکل ۱ و جدول ۳ نشان داده شده‌اند و همان‌طور که مشخص است، بارهای عاملی (بالای ۰/۷) و برازش مدل مذکور، در حد مطلوبی می‌باشد.

جدول ۲: میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی متغیرها

انحراف استاندارد	میانگین	F2	F1	CSE	C	A	O	E	N	نوع
۶/۳۰	۳۵/۰۳								۱	N
۶/۹۷	۴۰/۹۳							۱	-۰/۵۱ **	E
۵/۲۸	۴۰/۴۷						۱	**۰/۲۱	-۰/۰۹	O
۵/۳۸	۳۹/۶۹					۱	۰/۰۱	**۰/۴۷	-۰/۴۸ **	A
۶/۶۰	۴۳/۳۰				۱	**۰/۲۹	۰/۰۷	**۰/۴۳	-۰/۵۱ **	C
۷/۰۷	۳۹/۵۲			۱	**۰/۵۸	**۰/۳۷	۰/۰۱	**۰/۴۵	-۰/۶۷ **	CSE
۱۲/۲۵	۹۰/۳۰		۱	**۰/۶۱	**۰/۶۵	**۰/۲۰	**۰/۱۴	**۰/۵۱	-۰/۴۴ **	F1
۱۹/۷۳	۱۰۷/۸۴	۱	**۰/۶۶	**۰/۴۹	**۰/۵۴	۰/۰۶	**۰/۲۴	**۰/۳۹	-۰/۳۱ **	F2

** p < ۰/۰۱



شکل ۱: مدل تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پنهان

جدول ۴ مربوط به آزمون هم خطی متغیرهای مستقل است که نتایج آن، عدم وجود هم خطی را اظهار می‌کند. پس از اطمینان از برقراری پیش‌فرض‌های مربوط به مدل‌سازی معادلات ساختاری، مدل نهایی پژوهش به صورتی که در شکل ۲ نشان داده می‌شود، طراحی شد و تحلیل میانجی به روش نا پارامتریک خودگردان سازی^۱ انجام گرفت. جداول ۵ و ۶ به ترتیب شاخص‌های برازش مدل نهایی و ضرایب مسیر بین متغیرها و در نهایت جدول ۷، مربوط به اثرات کلی، میانجی و مستقیم می‌باشد که در ادامه توضیحات مربوطه، تشریح می‌گردد.

جدول ۳: شاخص‌های کلی برازش مربوط به تحلیل عاملی تأییدی

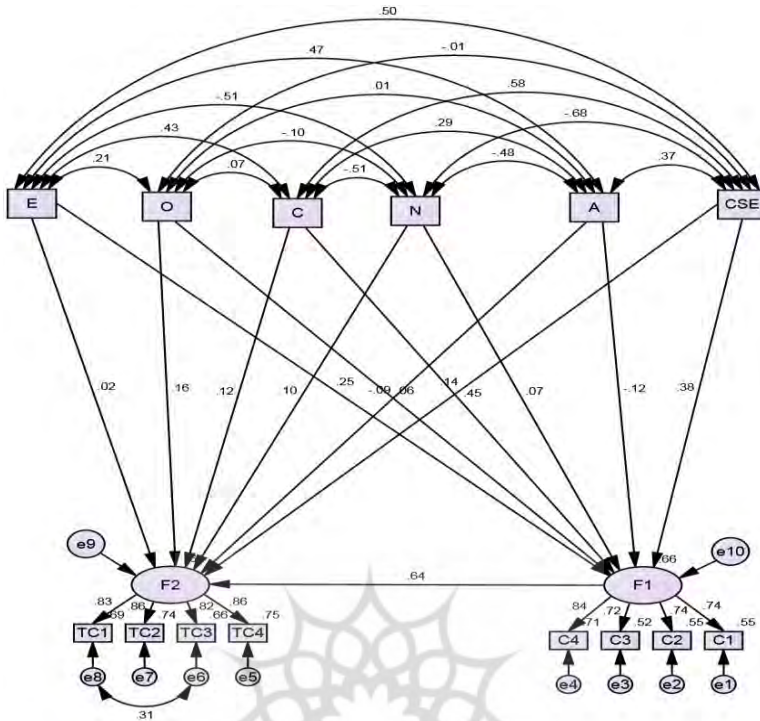
شاخص‌های کلی برازش										
مقصد				تطبیقی			مطلق			شاخص‌های برازش
RMSE A	PNF I	PCF I	CMIN/DF	TL I	CF I	NPA R	P	D F	CMI N	
۰/۰۷	۰/۶۳	۰/۵۷	۳/۱۸	۰/۹۷	۰/۹۷	۱۸	۰/۰۰۰۱*	۱۸	۵۷/۲۳	پژوهش حاضر
کمتر از ۰/۰۸	بزرگ تر از ۰/۵	بزرگ تر از ۰/۵	بین ۱ تا ۵	بین ۰/۹ تا ۱	بین ۰/۹ تا ۱		متناسب با مدل			میزان قابل قبول

* $p < ۰/۰۰۱$

جدول ۴: میزان ضرایب شاخص تحمل و تلورانس در تشخیص هم خطی

Tolerance	VIF	متغیر مستقل
۰/۴۵۴	۲/۲۰۱	N
۰/۵۸۶	۱/۷۰۷	E
۰/۹۲۰	۱/۰۸۷	O
۰/۶۹۴	۱/۴۴۰	A
۰/۶۱۷	۱/۶۲۱	C
۰/۴۴۱	۲/۲۶۵	CSE
$۰/۴ < \text{Tolerance} < ۱$	$۱ < \text{VIF} < ۲,۵$	مقدار مطلوب

1. Bootstrap



شکل ۲: مدل نهایی پژوهش حاضر

با توجه به اینکه مقادیر بین ۱ تا ۵ برای کای اسکور^۱ نسبی (CMIN/DF)، مناسب تلقی می‌شوند (شوماخر و لومکس^۲، ۱۳۸۸) و این شاخص در مدل مربوطه، ۲/۹۱ برآورد شده، وضعیت مدل، قابل قبول می‌باشد. شاخص‌های برازش تطبیقی^۳، برای توکلر لویس (TLI)، ۰/۹۵ و برای (CFI)، ۰/۹۷، به دست آمده‌اند که با توجه به اینکه شاخص‌های تطبیقی بین ۰ تا ۱ می‌باشند و مقادیر بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۵ قابل قبول و مقادیر بالاتر از ۰/۹۵ نشانگر برازش بسیار خوب داده‌ها است (قاسمی، ۱۳۹۲)، این مقادیر در ناحیه‌ی بسیار خوب قرار دارند. شاخص‌های برازش تطبیقی، بیانگر میزان فاصله‌ی مدل موردنظر از مدل استقلال می‌باشند و هر چه به ۱ نزدیک‌تر باشند، مدل برازش بهتری دارد. همچنین با بررسی شاخص‌های برازش مقتصد، تلاش می‌شود تا مهم‌ترین نقطه‌ضعف شاخص‌های برازش مطلق، یعنی بهبود مدل با افزایش پارامترها، جبران شود و درواقع، به ازای هر پارامتری که به مدل اضافه می‌شود، جریمه می‌شوند (قاسمی، ۱۳۹۲).

1. Chi-Square
2. Schumacher & Lumx
3. Comparative Fit

جدول ۵: شاخص‌های کلی برازش مدل مفروض

شاخص‌های کلی برازش										شاخص‌های برازش
مقتصد				تطبیقی			مطلق			
RMSEA	PNFI	PCFI	CMIN/DF	TLI	CFI	NPAR	P	DF	CMIN	
۰/۰۸	۰/۵۶	۰/۵۷	۲/۹۱	۰/۹۵	۰/۹۷	۵۱	۰/۰۰۰*	۵۴	۱۵۷/۲۳	پژوهش حاضر
کمتر از ۰/۰۸	بزرگ تر از ۰/۵	بزرگ تر از ۰/۵	بین ۱ تا ۵	بین ۰/۹ تا ۱	بین ۰/۹ تا ۱	متناسب با مدل			میزان قابل قبول	

* $p < ۰/۰۰۱$

مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۵۰ برای این نوع از شاخص‌ها قابل قبول بوده (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸) و همان‌طور که مشاهده می‌شود در این مدل، PCFI برابر ۰/۵۷ و PNFI، ۰/۵۶ برآورد شده‌اند که مناسب تلقی می‌شوند. علاوه بر آن، شاخص مقتصد RMSEA که ریشه‌ی دوم میانگین مربعات باقیمانده می‌باشد، یکی از شاخص‌های بدی برازش بوده که باید از ۰/۰۸ کمتر باشد (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸) و با توجه به اینکه در مدل مفروض، ۰/۰۶ به دست آمده است، نشان از قابل قبول بودن مدل دارد. با توجه به اینکه درجات آزادی کل، DF برابر ۵۴ و NPAR (درجات آزادی مدل)، ۵۱ به دست آمده است، نشان از این دارد که درجات آزادی در تدوین و تکمیل مدل برای رسیدن به برازش مطلوب، به راحتی هزینه نشده‌اند. در حالت کلی تمامی شاخص‌ها، حکایت از قابل قبول بودن مدل دارند. در جدول ۶ ضرایب مسیر، نسبت بحرانی و سطح معناداری آن‌ها و در جدول ۷ اثر کلی، اثر میانجی و اثر مستقیم مربوط به مدل مفروض ارائه شده است.

جدول ۶: ضرایب مسیر مربوط به مدل مفروض

روابط	ضریب استاندارد مسیر	نسبت بحرانی	سطح معناداری
ارزیابی بنیادین خویشتن ← انطباق پذیری	۰/۳۸	۶/۷۰	۰/۰۰۱
توانق پذیری ← انطباق پذیری	-۰/۱۲	-۲/۸۰	۰/۰۰۵
روان رنجوری ← انطباق پذیری	۰/۰۷	۱/۴۱	۰/۱۶
وجدان گرایی ← انطباق پذیری	۰/۴۵	۹/۱۶	۰/۰۰۱
تجربه گرایی ← انطباق پذیری	۰/۰۶	۱/۶۷	۰/۰۹
برونگرایی ← انطباق پذیری	۰/۲۵	۵/۲۲	۰/۰۰۱

بررسی نقش میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیرشغلی در ارتباط بین شخصیت و ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن ...

روابط	ضریب استاندارد مسیر	نسبت بحرانی	سطح معناداری
انطباق‌پذیری ← گذار دانشگاه به کار	۰/۶۴	۷/۴۰	۰/۰۰۱
ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن ← گذار دانشگاه به کار	۰/۱۴	۲/۱۵	۰/۰۳
توافق‌پذیری ← گذار دانشگاه به کار	-۰/۰۹	-۲/۰۶	۰/۰۴
روان‌رنجوری ← گذار دانشگاه به کار	۰/۱	۱/۷۶	۰/۰۷
وجدان‌گرایی ← گذار دانشگاه به کار	۰/۱۲	۱/۹۷	۰/۰۵
تجربه‌گرایی ← گذار دانشگاه به کار	۰/۱۶	۴/۰۲	۰/۰۰۱
برونگرایی ← گذار دانشگاه به کار	۰/۰۲	۰/۳۶	۰/۷۲

جدول ۷: اثر کلی، اثر میانجی و اثر مستقیم

نتیجه آزمون	ماتر مستقیم (c')	اثر میانجی (a.b)	اثر کلی (c)	متغیر وابسته	متغیر مستقل
میانجی‌گری نسبی انطباق‌پذیری	***۰/۱۴	**۰/۱۲	*۰/۳۷	گذار دانشگاه به کار	ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن
بی‌تأثیر	۰/۱	۰/۰۳	***۰/۱۴	گذار دانشگاه به کار	روان‌رنجوری
میانجی‌گری کامل انطباق‌پذیری	۰/۰۲	***۰/۰۸	*۰/۱۸	گذار دانشگاه به کار	برونگرایی
اثر مستقیم	*۰/۱۶	۰/۰۳	*۰/۲۰	گذار دانشگاه به کار	تجربه‌گرایی
میانجی‌گری نسبی انطباق‌پذیری	***-۰/۰۹	***-۰/۰۵	*-۰/۱۷	گذار دانشگاه به کار	توافق‌پذیری
میانجی‌گری نسبی انطباق‌پذیری	***۰/۱۲	**۰/۱۵	*۰/۴۱	گذار دانشگاه به کار	وجدان‌گرایی

.p < ۰/۰۵ *** p < ۰/۰۲ ** .p < ۰/۰۰۱ *

همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، در ستون اثر کلی، همه‌ی متغیرهای مستقل با گذار، رابطه‌ی معنی‌داری برقرار کرده‌اند. پس می‌توان برای همه‌ی متغیرهای مستقل، به سراغ تحلیل اثر میانجی رفت. در ستون مربوط به اثر میانجی، ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن، معنی‌دار می‌باشد و با توجه به اینکه اثر مستقیم این متغیر بر گذار در حضور میانجی نیز معنی‌دار می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که انطباق‌پذیری مسیرشغلی بین ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن و گذار دانشگاه به کار، نقش میانجی‌نسبی را ایفا می‌کند.

متغیر بعدی، روان‌رنجوری است که با توجه به معنادار نبودن ضریب تأثیر آن بر گذار دانشگاه به کار، در تحلیل اثر میانجی و اثر مستقیم در حضور میانجی، می‌توان گفت که در ارتباط

روان رنجوری و گذار دانشگاه به کار، نقش انطباق پذیری مسیرشغلی بی تأثیر بوده و این متغیر، میانجی بین روان رنجوری و گذار نمی باشد. در تحلیل برونگرایی ضریب تأثیر برونگرایی بر گذار دانشگاه به کار، در ستون اثر میانجی، $\gamma = 0/08$ بوده که در سطح $p < 0/02$ معنادار می باشد. همچنین مشاهده می کنیم که اثر مستقیم این متغیر در حضور انطباق پذیری مسیرشغلی به عنوان متغیر میانجی بر گذار، معنادار نمی باشد. بنابراین انطباق پذیری مسیرشغلی در سطح $p < 0/02$ میانجی کاملی بین برونگرایی و گذار دانشگاه به کار می باشد. ضریب تأثیر متغیر مستقل تجربه گرایی بر گذار دانشگاه به کار در اثر میانجی، معنادار نبوده و به همین دلیل رابطه‌ی تجربه گرایی و گذار دانشگاه به کار، مستقیم و انطباق پذیری مسیرشغلی نقشی در این ارتباط ندارد. توافق پذیری، در ستون اثر میانجی، با گذار دانشگاه به کار، در سطح $p < 0/05$ با ضریب تأثیر $\gamma = -0/05$ معنادار می باشد و چون در حضور میانجی نیز اثر مستقیم آن بر گذار نیز با ضریب تأثیر $\gamma = -0/09$ و در سطح $p < 0/05$ معنادار می باشد، می توان انطباق پذیری مسیرشغلی را میانجی نسبی در سطح $p < 0/05$ بین توافق پذیری و گذار دانشگاه دانست. در آخر، ضریب تأثیر وجدان گرایی بر گذار در ستون اثر میانجی، $\gamma = -0/15$ ، در سطح $p < 0/02$ و در اثر مستقیم با حضور میانجی، $\gamma = -0/12$ در سطح $p < 0/05$ برآورد شده است. لذا انطباق پذیری در ارتباط متغیر مستقل وجدان گرایی بر متغیر وابسته‌ی گذار دانشگاه به کار نیز در سطح $p < 0/05$ میانجی نسبی محسوب می شود.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی گری انطباق پذیری مسیرشغلی در ارتباط بین ویژگی های پنج عاملی بزرگ شخصیت و ارزیابی بنیادین خویشتن با آمادگی گذار دانشگاه به کار بود که به صورت کمی و در قالب مدل سازی معادلات ساختاری انجام شد. نتایج به دست آمده در مدل میانجی، حاکی از میانجی گری نسبی انطباق پذیری مسیرشغلی در رابطه‌ی بین ارزیابی بنیادین خویشتن، وجدان گرایی و توافق پذیری با گذار دانشگاه به کار و میانجی گری کامل انطباق پذیری مسیرشغلی در رابطه‌ی بین برونگرایی و گذار دانشگاه به کار بود. همچنین رابطه‌ی بین تجربه گرایی، با گذار دانشگاه به کار، مستقیم (مثبت و معنادار) و میانجی نقش معناداری در ارتباط بین این دو متغیر ایفا نمی کرد علاوه بر این، انطباق پذیری مسیرشغلی در رابطه‌ی بین روان رنجوری و گذار دانشگاه به کار بی اثر بود.

همان طور که نتایج نشان می دهد، ارزیابی بنیادین خویشتن از جمله تأثیر گذارترین متغیرهای موجود در مدل است و نتیجه‌ی پژوهش حاکی از آن است که انطباق پذیری مسیرشغلی، میانجی نسبی رابطه‌ی بین آمادگی گذار دانشگاه به کار و ارزیابی بنیادین خویشتن می باشد. پژوهش های

بررسی نقش میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیرشغلی در ارتباط بین شخصیت و ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن ...

گلو، هانگ و پارک^۱ (۲۰۱۷)، رودولف و همکاران (۲۰۱۷)، کاب کلارک (۲۰۱۵) و پینکوارت، جانگ، سیلبرسن (۲۰۰۳) نیز با یافته‌های این پژوهش هم‌سو هستند و نقش مثبت عزت‌نفس، انطباق‌پذیری مسیرشغلی و خودکارآمدی عمومی افراد را بر گذار دانشگاه به کار، تأیید می‌کنند. نتایج پژوهش گلو و همکاران (۲۰۱۷) نشان می‌دهد که عزت‌نفس، پایداری عاطفی، تاب‌آوری و پاره‌ای دیگر از ویژگی‌های غیر شناختی، بر بهبود وضعیت اشتغال، میزان درآمد و پیامدهای تحصیلی در سنین گذار بسیار تأثیرگذارند. علاوه بر آن، پینکوارت و همکاران (۲۰۰۳) در پژوهش خود بالا بودن میزان خودکارآمدی را عاملی بر موفقیت گذار دانشگاه به کار می‌دانند و معتقدند دانشجویانی که از سطح خودکارآمدی بالاتری برخوردارند، کمتر در سال‌های ورود به بازار کار دچار بیکاری می‌شوند. رودولف و همکاران (۲۰۱۷) نیز در فرا تحلیلی که بر روی ۹۰ مقاله انجام دادند، ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن را از عوامل انطباق‌خواهی و پیش‌بینی‌کننده‌ی انطباق‌پذیری مسیرشغلی و انطباق‌پذیری مسیرشغلی را از عوامل پیش‌بینی‌کننده‌ی میزان استخدام‌پذیری و به تبع آن، آمادگی گذار دانشگاه به کار دانسته‌اند. ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن شالوده‌ای از عزت‌نفس، خودکارآمدی، مرکز کنترل درونی و پایداری عاطفی است و افرادی که نمره‌ی بالایی در ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن کسب می‌کنند، خود را توانمند، شایسته و مسئول سرنوشت خود می‌بینند (جاج و همکاران، ۲۰۰۳). همچنین افراد با ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن بالاتر، دغدغه، کنجکاو، کنترل و اعتماد مسیرشغلی بالاتری دارند که منجر به بهبود و موفقیت در طرح‌ریزی مسیرشغلی، تصمیم‌گیری مسیرشغلی، مکاشفه‌ی مسیرشغلی و سهولت گذار افراد به سمت دنیای کار می‌گردد (نوریترو و ترات ماتاچ، ۲۰۱۷)؛ لذا همان‌طور که پژوهش‌های پیشین تأیید می‌کنند، ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن باعث افزایش انطباق‌پذیری مسیرشغلی و از طریق آن موفقیت گذار دانشگاه به کار می‌شود. همچنین این افراد در انواع گذارها، به دلیل ادراک مثبتی که از صلاحیت‌های خود دارند، همواره مسیری برای رسیدن به موفقیت و از آن جمله توفیق در گذار دانشگاه به کار، می‌یابند؛ به همین دلیل انطباق‌پذیری مسیرشغلی میانجی‌نسبی ارتباط بین ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن و گذار دانشگاه به کار می‌باشد، درواقع افراد با ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن سطح بالا، مسیر طی کردن گذار موفق را هم از طریق انطباق‌پذیری مسیرشغلی طی می‌کنند و هم می‌توانند از راه‌هایی غیر از انطباق‌پذیری مسیرشغلی به گذار موفق دست یابند.

وجدان‌گرایی، ارتباط تنگاتنگی با ویژگی‌هایی نظیر مسئولیت‌پذیری، تلاش زیاد برای موفقیت و کارایی و کفایت دارد (مک کری و کاستا، ۱۹۹۹). تأثیر بالا و بارز این ویژگی، با توجه به ضریب تأثیر آن در مدل معادلات ساختاری پژوهش حاضر، قابل‌مشاهده است. غالب پژوهش‌هایی که به بررسی عوامل مؤثر بر مسیرشغلی افراد پرداخته‌اند، بیانگر وجود رابطه‌ی مثبت مکاشفه‌ی مسیرشغلی در دوران دبیرستان و دانشگاه، با وجدان‌گرایی، برونگرایی و پایداری عاطفی هستند

(رید، براچ وهاس^۱، ۲۰۰۴؛ راجرز و کرید، ۲۰۱۱؛ راجرز و کرید و ین گلندن^۲، ۲۰۰۸). به سادگی می توان فهمید که دانش آموزانی که هدفمندتر، در جهت رسیدن به موفقیت، پیگیرتر و سازمان یافته ترند، طرح ریزی بیشتری دارند و بیشتر درگیر فعالیت های در جهت رشد مسیرشغلی همچون مکاشفه می شوند. افراد وجدان گرا، به دلیل خودتنظیمی بالا (کنترل انطباق پذیری مسیرشغلی) و مسئولیت پذیری بسیاری که دارند، در هر شرایطی بهترین عملکرد ممکن را از خود نشان می دهند (مک کری و کاستا، ۱۹۹۹)؛ همین ویژگی باعث می شود که در کل دوران زندگی به موفقیت های زیادی دست پیدا کنند و به سطح اعتماد بالایی نسبت به خود برسند. ساویکاس (۲۰۰۵) نیز معتقد است انطباق پذیری مسیرشغلی و گذار موفق ناشی از ویژگی های خودتنظیمی می باشد (که در واقع در افراد وجدان گرا در حد بالایی موجود است). همچنین راجرز و کرید (۲۰۱۱)، سطح طرح ریزی و مکاشفه ی مسیرشغلی وجدان گراها را بسیار بالا می دانند و طبق نظر بای و همکاران (۲۰۱۵)، سرمایه های اجتماعی با کیفیت ایشان باعث تسهیل فرآیند کاریابی و به تبع آن، گذار موفق می شود. افراد وجدان گرا، با ویژگی صلاحیت و موفقیت شناخته می شوند که تأثیر عمیقی بر ایجاد انگیزه و تلاش های بی وقفه ایشان دارد (بیب^۳، ۲۰۱۰). این افراد همیشه در جستجوی فرصت برای یافتن و مشغول شدن در فعالیت ها و مشاغل هستند که بتوانند در آن به قبول مسئولیت بپردازند (مک کری، کاستا، ۱۹۹۹؛ برینج، دی فرویت و بورون^۴، ۲۰۰۴)؛ همچنین وجدان گرایی با موفقیت های بیرونی مثل موفقیت تحصیلی رابطه ی مثبت دارد (مک کری، کاستا، ۱۹۹۱) علاوه بر آن سطح بالای وجدان گرایی، غیرازاینکه موجب بالا رفتن سطح انطباق پذیری افراد می شود و از طریق آن بر موفقیت گذار تأثیر می گذارد، به دلیل اینکه وجدان گراها همواره مسئولیت های طول دوران تحصیل و وظایف مرتبط با مسیرشغلی شان را به صورت کامل و جامع انجام می دهند، به صورت مستقیم و خارج از تأثیر انطباق پذیری مسیرشغلی نیز می توانند گذار موفق داشته باشند؛ بنابراین، انطباق پذیری مسیرشغلی، میانجی نسبی بین وجدان گرایی و گذار دانشگاه به کار می باشد.

در پژوهش های پیشین، در رابطه با توافق پذیری، نتایج متفاوتی گزارش شده است. برای مثال، لی و همکاران (۲۰۱۵)، تأثیر توافق پذیری بر انطباق پذیری مسیرشغلی را مثبت ارزیابی می کنند؛ این در حالی است که بای و همکاران (۲۰۱۵)، اظهار می کنند با وجودیکه توافق پذیرها، شبکه ی اجتماعی وسیعی دارند، بیشتر دهنده هستند تا گیرنده؛ لذا ارتباط معناداری بین توافق پذیری و موفقیت گذار نیافتند. در واقع می توان گفت، در صورتی که تمام پارامترهای دیگر از ویژگی ها ثابت باشند یا در نظر گرفته نشود، به دلیل اینکه افراد توافق پذیر، به نسبت افرادی که

1. Reed, Bruch & Haase
2. Rogers, Creed & Glendon
3. Bipp
4. Berings, De Fruyt & Bourwen

بررسی نقش میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیرشغلی در ارتباط بین شخصیت و ارزیابی‌بنیادین‌خوب‌ستن ...

از سازگاری پایین‌تری برخوردارند، در ارتباطات و سازگاری با افراد راحت‌تر و پایدارترند و همچنین به دلیل رضایت بیشتری که در ابعاد کاری و زندگی دارند، احتمالاً راحت‌تر وارد مشاغل شده و خود را با هر شرایطی وفق می‌دهند (مک کری و کاستا، ۱۹۹۹)؛ حال آنکه در حضور سایر متغیرها (مدل معادلات ساختاری مفروض پژوهش) ارتباط آن با گذار دانشگاه به کار منفی و انطباق‌پذیری میانجی‌نسی این ارتباط می‌باشد. دلیل این تفاوت این است که افراد توافق‌پذیر معمولاً رقابتی و سرسخت نمی‌باشند و در محیط‌ها و شرایط رقابتی نیز یا شرایط را ترک می‌کنند یا در عرصه‌ی رقابت شکست می‌خورند، علاوه بر این، این افراد مهربان و همراه می‌باشند و بیشتر ترجیح می‌دهند با دیگران همکاری کنند تا رقابت (مک کری و کاستا، ۱۹۹۹). به همین دلیل معمولاً در دنیای پرسرعت و بی‌رحم امروز، دوام نمی‌آورند. پژوهش‌های (شیز و گرازانو، ۲۰۰۷). نیز تأیید می‌کنند که توافق‌پذیری با موفقیت‌های خارجی مثل موفقیت شغلی و میزان درآمد رابطه‌ی منفی دارد؛ زیرا افراد توافق‌پذیر، کمتر به دنبال رقابت‌طلبی‌های دنیای امروز هستند و در مواجهه با دنیای رقابتی شدید، تمایل دارند جو را تبدیل به حالت همکاری کنند؛ از دیگر جهت، افرادی که توافق‌پذیری پایین‌تری دارند (خودشیفتگی بالا)، تمایل بیشتری به نمایش قدرت و توانایی‌های خود دارند (مک کری و کاستا، ۱۹۹۹) لذا می‌توان گفت که در فرآیند کارایی به دلیل ویژگی قدرت ابراز خود، موفق‌ترند؛ همچنین جذابیت بیشتر این افراد (خودشیفته‌ها) از طرفی باعث می‌شود فرصت‌های کاری بیشتری به ایشان پیشنهاد شود و از طرفی باعث جذب و موردپذیرش قرار گرفتن توسط کارفرمایان می‌شود لذا همانطور که نتایج پژوهش گزارش می‌کند، احتمال می‌رود که نسبت به توافق‌پذیرها گذار موفق‌تری داشته باشند. متغیر دیگری که در ماتریس همبستگی و مدل پژوهش، ارتباطات قوی و مثبتی با گذار دانشگاه به کار و انطباق‌پذیری مسیرشغلی گزارش می‌کند، برونگرایی می‌باشد. نتایج غالب پژوهش‌ها نظیر پژوهش رودولف و همکاران (۲۰۱۷) و رید و همکاران (۲۰۰۴) نیز رابطه‌ی مثبتی برای گذار و انطباق‌پذیری با برونگرایی عنوان می‌کنند. برونگراها، به دلیل داشتن شبکه و سرمایه‌های اجتماعی قوی، در فرآیند کارایی موفق‌ترند و گذار راحت‌تری را می‌گذرانند. گرمی، معاشرتی بودن، تمایل به جمع‌گرایی این افراد از یک طرف و روحیه‌ی مثبت و باانگیزه‌شان از طرف دیگر، باعث می‌شود ارتباطات گسترده و متنوعی را تجربه کنند (بای و همکاران، ۲۰۱۵). این ارتباطات از طرفی به کسب اطلاعات بیشتر (کنجکاوی) و دغدغه‌مندی (قرار گرفتن در معرض مقایسه با سایر افراد) ایشان کمک می‌کند و از طرفی (طبق نظریه‌ی یادگیری اجتماعی بندورا (۱۹۹۷)، یکی از شیوه‌های افزایش خودکارآمدی، مقایسه‌ی خود با افراد هم‌توان خویش می‌باشد) باعث افزایش اعتماد مسیرشغلی و یادگیری راهکارهای کسب موفقیت از افراد مختلف می‌شود؛ همچنین برونگراها، تمایل بیشتری برای پیشتازی دارند (مک کری و کاستا، ۱۹۹۹) و

به احتمال بالاتری به موفقیت‌های شغلی دست پیدا می‌کنند. بنابراین هر آنچه از خصوصیات برون‌گراها که باعث آمادگی گذار دانشگاه به کار می‌شود، باعث انطباق‌پذیری مسیر شغلی نیز می‌شود؛ به همین دلیل در مدل معادلات ساختاری پژوهش حاضر، این ارتباط به صورت کامل توسط انطباق‌پذیری مسیر شغلی، میانجی‌گری می‌شود.

در ماتریس همبستگی بین متغیرها و مدل معادلات ساختاری پژوهش حاضر، تجربه‌گرایی از جمله متغیرهایی است که رابطه‌های ضعیف و محدودی با سایر متغیرها برقرار کرده است. با مراجعه به جداول همبستگی و ضرایب مسیر، به وضوح می‌توان ارتباطات ضعیف این متغیر با زیر مقیاس‌های گذار و انطباق‌پذیری مسیر شغلی را مشاهده کرد. در غالب پژوهش‌ها نیز، می‌توان این ضعف (مقدار کم همبستگی) را دید که از آن جمله می‌توان به نتایج پژوهش لی و همکاران (۲۰۱۵) اشاره کرد که ارتباط مثبت ولی ضعیفی بین تجربه‌گرایی و انطباق‌پذیری گزارش می‌کنند؛ اما همان‌طور که بای و همکاران (۲۰۱۵)، ادعان دارند، تجربه‌گراها، به دلیل داشتن سرمایه‌های اجتماعی و کنجکاو زیاد (راجرز و کرید، ۲۰۱۱)، از طرح‌ریزی و مکاشفه‌ای قوی برخوردارند که در توفیق و آمادگی گذارهای شغلی آن‌ها را همراهی می‌کند. در تحلیل میانجی نیز شاهد آن هستیم که رابطه‌ی تجربه‌گرایی با گذار، مستقیم و از طریق انطباق‌پذیری مسیر شغلی تبیین نمی‌شود. علت این امر (عدم معناداری رابطه با انطباق‌پذیری) این است که افرادی که نسبت به تجربه باز هستند، غالباً برای حل مشکلات و مسائل پیش رو، از روشی خودانگیزخته و نوین استفاده می‌کنند؛ همچنین باید گفت که تجربه‌گراها، کنجکاو، انعطاف‌پذیر و روشنفکرند (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲). به همین دلیل محیط ارتباطاتیشان، شامل افراد گوناگون‌نیست (وو، فو و توربان^۱، ۲۰۰۸) و این تنوع در تعداد و انواع آشنایان، باعث می‌شود آن‌ها همواره به اطلاعات دست اول و خاصی که در اختیار همه قرار نمی‌گیرد، دسترسی داشته باشند و شانس بالاتری برای استخدام در انواع مشاغل کسب کنند (برت، ۱۹۹۸؛ به نقل از بای و همکاران، ۲۰۱۴). علاوه بر آن، پژوهش‌ها نشان داده اند افرادی که تجربه گرا تر هستند، در فرآیند کاریابی، برای کسب اطلاعات، بیشتر از شیوه‌های ارتباطی کلامی استفاده می‌کنند لذا افراد بیشتری را از شرایط خود مطلع می‌کنند و شانس پیشنهادات شغلیشان افزایش می‌یابد (برگر و کادول^۲، ۲۰۰۰). نتیجه‌ی پژوهش هیرسچی (۲۰۱۰) نیز عنوان می‌کند که در ادراک مفهوم شانس در فرآیند گذار، افراد تجربه‌گرا، رابطه‌ی مستقیم و معناداری بین این دو گزارش می‌کنند، در واقع تجربه‌گراها به دلیل جستجوی بالا و باز بودن به انواع تجربه، موقعیت‌های شانس را از آن خود کرده و در فرآیند گذار موفق اند؛ پس می‌توان نتیجه گرفت که این افراد به دلیل کنجکاو و تجربه‌گرایی بالا، راه رسیدن به گذار موفق را می‌یابند ولی این مسیر، الزاماً انطباق‌پذیری مسیر شغلی نیست.

1. Wu, Foo & Turban
2. Burger & Caldwell

بررسی نقش میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیرشغلی در ارتباط بین شخصیت و ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن ...

انطباق‌پذیری مسیرشغلی، در رابطه‌ی بین روان‌رنجوری و گذار دانشگاه به کار، نقشی نداشته و در واقع نقش آن بی‌اثر بوده است. فرا تحلیل رودولف و همکاران (۲۰۱۷) و پژوهش نوریترو و ترات ماتاچ (۲۰۱۷)، به ترتیب به ارتباط معکوس روان‌رنجوری با انطباق‌پذیری مسیرشغلی و فرآیند گذار دانشگاه به کار اشاره می‌کند؛ درواقع با ثابت یا نادیده گرفتن سایر متغیرها هرچه روان‌رنجوری فرد بیشتر باشد، احتمال موفقیتش در شرایطی بحرانی نظیر گذار دانشگاه به کار، کاهش می‌یابد؛ زیرا افراد روان‌رنجور معمولاً در مواجهه با استرس و اضطراب، آسیب‌پذیرترند و عملکرد بالایی از خود نشان نمی‌دهند (مک کری و کاستا، ۱۹۹۹)؛ علاوه بر آن، بدبینی، ناامیدی و کاهش انگیزه در افراد روان‌رنجور، دغدغه‌ی مسیرشغلی را کاهش می‌دهد. از طرفی طبق گفته‌ی بای و همکاران (۲۰۱۵)، پرخاشگری و تکانش‌گری این افراد، موجب کاهش سرمایه‌های اجتماعی ایشان شده و بر میزان کنترل و کنجکاوی‌شان تأثیر می‌گذارد. نهایتاً باید گفت افراد روان‌رنجور، معمولاً انسان‌های بدبینی هستند که بیشتر متمرکز بر اتفاقات منفی هستند و احتمال کمبود اعتماد مسیرشغلی در این افراد بالاست و همان‌طور که نتایج پژوهش بور و همکاران (۲۰۱۴) تأیید می‌کند، خودکارآمدی و روان‌رنجوری رابطه‌ای منفی و معنادار دارند؛ یعنی هرچه میزان روان‌رنجوری فرد بالاتر باشد، اعتماد به توانایی‌هایش در حل مشکلات کمتر است؛ با این حال، به نظر می‌رسد تفاوت این نتیجه در پژوهش حاضر با یافته‌های گذشته، در این است که روان‌رنجوری به‌تنهایی موردبررسی قرار نگرفته و حضور سایر متغیرها، بر ارتباط بین روان‌رنجوری با انطباق‌پذیری مسیرشغلی و گذار دانشگاه به کار تأثیر گذاشته و همان‌طور که قبلاً ذکر شد، در حضور سایر متغیرهای برون‌زا، رابطه‌ی بین روان‌رنجوری و گذار، غیر متأثر از انطباق‌پذیری مسیرشغلی می‌باشد و درواقع، انطباق‌پذیری، در رابطه‌ی بین روان‌رنجوری و گذار، تأثیری ندارد و با توجه به ضرایب مسیر، روان‌رنجوری، رابطه‌ی معناداری با گذار دانشگاه به کار و انطباق‌پذیری مسیرشغلی نداشته. به همین جهت روان‌رنجوری به‌تنهایی قادر به پیش‌بینی متغیرهایی نظیر انطباق‌پذیری مسیرشغلی و گذار دانشگاه به کار که متأثر از عوامل متعددی می‌باشند، نیست؛ زیرا افراد برای طی کردن موفق گذارهای دشوار زندگی، آن‌هم در دنیای پرفشار امروز، به میزانی از استرس و اضطراب نیاز دارند؛ علاوه بر آن، (کنعانی، آقایی، عابدی، ۱۳۹۱، ص ۳۹، ۵۷، ۱۲۳) اذعان دارند پاره‌ای از افراد روان‌رنجوری که از پرخاشگری بالایی برخوردارند، عموماً غیر راحت‌طلب، پر انرژی، فعال و سخت‌کوشند همچنین روان‌رنجورانی که از میزان بالای وجدان‌گرایی برخوردارند، دچار تمایلات وسواسی و کمال‌گرایانی که از تلاش برای موفقیت بالایی برخوردارند، غالباً به شدت پرتلاش و سخت‌کوش هستند و همین عامل می‌تواند در موفقیت‌های شغلی و از جمله‌ی آن‌ها گذار دانشگاه به کار، نقش مهم و مثبتی ایفا کند. از طرفی دیگر، همان‌طور که جاج و همکاران (۱۹۹۱)، عنوان می‌کنند، ارزیابی‌بنیادین‌خویشتن، عملکرد افراد را ورای اضطراب‌ها، استرس‌ها و عوامل روان‌تنی مربوط به روان‌رنجوری، مربوط به قضاوت ایشان از ارزش‌ها و توانایی‌های خویشتن می‌داند و این دو مفهوم گاهی می‌توانند کاملاً متفاوت باشند؛ همچنین در پژوهش دبیک‌کی،

کلرمنز، بارنت، پیرسون و پیرسون^۱ (۲۰۱۶) نیز، میزان بالای ارزیابی بنیادین خویشتن و روان‌رنجوری هم سو گزارش شده است؛ لذا می‌توان گفت در حضور متغیرهایی مثل وجدان‌گرایی یا ارزیابی بنیادین خویشتن، کسانی که احساس شایستگی و ارزشمندی بالایی دارند و همواره خود را در روبه‌رو شدن با دشواری‌های زندگی توانمند می‌بینند، حتی اگر مضطرب یا پرخاشگر (روان‌رنجور) هم باشند، می‌توانند به موفقیت‌هایی از جمله موفقیت گذار دست پیدا کنند لذا متغیر روان‌رنجوری، به تنهایی قادر به پیش بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی و آمادگی گذار افراد نمی‌باشد.

درنهایت با توجه به نتایج به‌دست‌آمده مبنی بر تأثیر انطباق‌پذیری مسیرشغلی، ارزیابی بنیادین خویشتن و پارامترهای ویژگی‌های پنج عاملی بزرگ شخصیت بر آمادگی گذار دانشگاه به کار، طرح‌ریزی برنامه‌های مرتبط برای افزایش انطباق‌پذیری مسیرشغلی و ارزیابی بنیادین خویشتن دانشجویان، اکیداً پیشنهاد می‌شود؛ همچنین با توجه به اینکه ویژگی‌های پنج عاملی بزرگ شخصیت، جزء جنبه‌های پایدار شخصیت می‌باشند و شکل‌گیری آن مربوط به سنین اولیه زندگی افراد است، بهتر است برای بهبود ویژگی‌هایی که تأثیر مثبتی بر گذار دانشگاه به کار دارند، از سال‌های بسیار قبل از شروع گذار، به برنامه‌ریزی در این باره پرداخت؛ علاوه بر آن، نظر به اینکه ارزیابی بنیادین خویشتن نمایانگر بخش مهمی از دیدگاه‌های افراد به زندگی و خویشتن است و با توجه به تأثیری که بر انطباق‌پذیری مسیرشغلی و موفقیت گذار دانشگاه به کار دارد، طرح‌ریزی برنامه‌هایی که به بهبود احساس ارزشمندی، صلاحیت‌ها و شایستگی‌های افراد می‌انجامد، با تأثیر بر ارزیابی افراد از صلاحیت‌های خویشتن می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر موفقیت گذار افراد در بزرگسالی داشته باشد. در حالت کلی، گذار دانشگاه به کار، یک پدیده‌ی نقطه‌ای مخصوص سنین ترک دوران تحصیل نمی‌باشد و برای افزایش توفیق در آن، بهتر است از سال‌های بسیار قبل‌تر، به شکل‌دهی ویژگی‌های اساسی در وجود افراد که بسیاری از آن، منتج از تجارب زیسته‌ی آن‌ها می‌باشد، مبادرت ورزید. همچنین ایجاد احساس ارزشمندی، مسئولیت‌پذیری، محق موفقیت بودن، خودکار آمدی و سایر ویژگی‌های درونی به همراه کسب مهارت‌های ارتباطی، خودکنترلی، خودتنظیمی، شبکه‌سازی و ابراز وجود باید به‌صورت پیوسته و در قالب برنامه‌هایی آموزنده و ترجیحاً غیرمستقیم، در تمام طول دوران یادگیری فرد، گنجانده شود. در آخر لازم به ذکر است که این پژوهش در شهر اصفهان و بر روی نمونه‌ای محدود از دانشجویان دانشگاه اصفهان انجام شده است، بنابراین لازم است در تعمیم نتایج آن به جوامع دیگر، جانب احتیاط رعایت شود. همچنین در ارتباط توافقی‌پذیری با گذار دانشگاه به کار، باید توجه داشت که ضریب تأثیر (۰/۰۹- = γ) اثر مستقیم این متغیر بر گذار، بسیار کم و می‌توان احتمال داد که به خاطر حجم نمونه معنادار شده باشد، لذا در استفاده از این اطلاعات، باید محتاط بود.

1. Debicki, Kellermanns, Barnett, Pearson, Pearson

منابع

- شوماخر، رندال. ای.، لومکس و ریچارد. جی. (۱۳۸۸). *مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری*، ترجمه‌ی وحید قاسمی. تهران: جامعه‌شناسان.
- صاحبی، محبوبه. (۱۳۹۶). *استخراج نیمرخ انطباق‌پذیری مسیرشغلی و ارتباط آن‌ها با انطباق‌خواهی و انطباق‌یابی: پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد*. گروه مشاوره. دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی. دانشگاه اصفهان.
- صادقی، حسین.، عابدی، محمدرضا، احمدی، احمد.، نیلفروشان، پریسا. (۱۳۹۶). ساخت و بررسی روایی و پایایی مقیاس گذار از دانشگاه به کار. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*. شماره، ۳۱، ص ۴۵-۶۴.
- قاسمی، وحید. (۱۳۹۲). *مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics*. چاپ اول، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- کنعانی، حسین.، آقایی، اصغر.، عابدی، محمدرضا. (۱۳۹۱). *تاریخچه‌ی زمینه‌های نظری و راهنمای عملی استفاده از پرسشنامه‌ی NEO-PI.R*. اصفهان: معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- کشاورز، داوود.، موسوی، سید علی محمد.، جلالی، محمدرضا. (۱۳۹۳). مقایسه ویژگی‌های شخصیتی در دانشجویان ورزشکار ایرانی و غیر ایرانی. *آموزش تربیت‌بدنی*، ۳(۱)، ۴۵-۵۲.
- Baay, P. E., de Ridder, D. T., Eccles, J. S., van der Lippe, T., & van Aken, M. A. (2014). Self-control trumps work motivation in predicting job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 443-451.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy in cognition development and functioning, *Journal of Educational Psychologist*, 28, 117-148.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57.
- Berings, D., De Fruyt, F. and Bourwen, R. (2004) Work Values and Personality Traits as Predictors of Enterprising and Social Vocational Interests. *Personality and Individual Differences*, 36, 349-364.
- Bipp, T. (2010). What do People Want from their Jobs? The Big Five, core self-evaluations and work motivation. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 28-39.
- Burger, J. M., & Caldwell, D. F. (2000). Personality, social activities, job-search behavior and interview success: distinguishing between PANAS trait positive affect and NEO extraversion. *Motivation and Emotion*, 24, 51e62.
- Cobb-Clark, D. A. (2015). Locus of control and the labor market. *IZA Journal of Labor Economics*, 4(1), 3.
- Coolen, A. C. M. (2014). Enhancing career adaptability to prepare for the school to work transition: Outcomes of an ePortfolio intervention among university students (Master's thesis).
- Creed, P. A., Muller, J., & Patton, W. (2003). Leaving high school: The influence and consequences for psychological well-being and career-related confidence. *Journal of Adolescence*, 26(3), 295-311.
- Debicki, B. J., Kellermanns, F. W., Barnett, T., Pearson, A. W., & Pearson, R. A. (2016). Beyond the Big Five: The mediating role of goal orientation in the

- relationship between core self-evaluations and academic performance. *The International Journal of Management Education*, 14(3), 273-285
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2007). High school students' career decision-making process: Consequences for choice implementation in higher education. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 223-241.
- Glewwe, P., Huang, Q., & Park, A. (2017). Cognitive skills, noncognitive skills, and school-to-work transitions in rural China. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 134, 141-164.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*: Harlow. UK: Pearson Education Limited.
- 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.
- 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.
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of vocational behavior*, 88, 220-229.
- Horst, A. C., Klehe, U. C., & Van der Heijden, B. I. (2017). Adapting to a looming career transition: How age and core individual differences interact. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 132-145.
- Ibarra, H. (2004). Career transition and change. Insead Faculty & Research, Working paper series, 97.
- ILO (2011). *Global unemployment trends for youth: 2011 update*. Geneva: International Labour Organization.
- Jepsen, D. A., & Dickson, G. L. (2003). Continuity in life-span career development: Career exploration as a precursor to career establishment. *The Career Development Quarterly*, 51(3), 217-233.
- Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Lin, S. H. J. (2016). Assessing the status of locus of control as an indicator of core self-evaluations. *Personality and Individual Differences*, 90, 155-162.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Hurst, C., & Simon, L. N. Locke. EA & Durham. C.C (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in organizational behavior*, 19(3), 151-188.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- 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.
- Koivisto, P., Vinokur, A. D., & Vuori, J. (2011). Effects of career choice intervention on components of career preparation. *The Career Development Quarterly*, 59(4), 345-366.
- Koivisto, P., Vuori, J., & Nykyri, E. (2007). Effects of the school-to-work group method among young people. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 277-296.
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., ... & Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39-45.

- Louis, M. R. (1980). Career transitions: Varieties and commonalities. *Academy of management review*, 5(3), 329-340.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1999). A five-factor theory of personality. In L.A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research*. 2.139-153. New York, NY: Guilford Press.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of applied psychology*, 90(1), 53.
- Mortimer, J. T., Zimmer-Gembeck, M. J., Holmes, M., & Shanahan, M. J. (2002). The process of occupational decision making: Patterns during the transition to adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 439-465.
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2017). Two sides of the career resources coin: Career adaptability resources and the impostor phenomenon. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 56-69.
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.
- Nurmi, J. E., Salmela-Aro, K., & Koivisto, P. (2002). Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: Antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 60(2), 241-261.
- Packard, B. W. L., Leach, M., Ruiz, Y., Nelson, C., & DiCocco, H. (2012). School-to-work transition of career and technical education graduates. *The Career Development Quarterly*, 60(2), 134-144.
- Patton, W., Creed, P. A., & Muller, J. (2002). Career maturity and well-being as determinants of occupational status of recent school leavers: A brief report of an Australian study. *Journal of Adolescent Research*, 17(4), 425-435.
- Perera, H. N., & McIlveen, P. (2017). Profiles of career adaptivity and their relations with adaptability, adapting, and adaptation. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 70-84.
- Pinquart, M., Juang, L. P., & Silbereisen, R. K. (2003). Self-efficacy and successful school-to-work transition: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 329-346. *Research*, 17(4), 425-435.
- Reed, M. B., Bruch, M. A., & Haase, R. F. (2004). Five-factor model of personality and career exploration. *Journal of Career Assessment*, 12, 223-238.
- Renn, R. W., Steinbauer, R., Taylor, R., & Detwiler, D. (2014). School-to-work transition: Mentor career support and student career planning, job search intentions, and self-defeating job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 422-432.
- Rogers, M. E., & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, 34(1), 163-172.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Ian Glendon, A. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132-142.
- 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.

- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 102*, 151-173.
- Ryan, P. (2001). The school-to-work transition: a cross-national perspective. *Journal of economic literature, 39*(1), 34-92.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of applied Psychology, 87*(4), 646.
- Savickas, M. L. (1999). The transition from school to work: A developmental perspective. *The career development quarterly, 47*(4), 326-336.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work, 1*, 42-70.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory. In S. D. Brown, & L. Robert W., *Career development and counseling, putting theory and research to work* (p. 159). The Ohio State University: wiley.
- 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.
- Schoon, I., & Silbereisen, R. K. (2009). Conceptualising school-to-work transitions in context. *Transitions from school to work: Globalization, individualization, and patterns of diversity, 3-29*.
- Sheese, B. E. Graziano, W. G. (2007). Agreeableness. In C. Spielberger, *Encyclopedia of Applied Psychology* (p. 117). Tampa, Florida: Elsevier science.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior, 16*(3), 282-298.
- Tomasik, M. J., Hardy, S., Haase, C. M., & Heckhausen, J. (2009). Adaptive adjustment of vocational aspirations among German youths during the transition from school to work. *Journal of Vocational Behavior, 74*(1), 38-46.
- 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*, 716-724.
- Vrasmas, E. Vrasmas, T. (2012). Transition from school to work at young people with Wang, N., Jome, L.-M., Haase, R.-F., & Bruch, M.-A. (2006). The role of personality and career decision-making self-efficacy in the career choice commitment of college students. *Journal of Career Assessment, 14*(3), 312-332.
- Wu, P., Foo, M., & Turban, D. B. (2008). The role of personality in relationship closeness, developer assistance, and career success. *Journal of Vocational Behavior, 73*.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior, 84*, 21-30.