

Research Article

The Relationship between Career Adaptability and Entrenchment among Employees of Medical Centers: The Mediating Role of Perceived Career Success

F. Fani Isfahani

M. A. in Career Counseling, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

P. Nilforooshan*

Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

M. Nasr Isfahani

Assistant Professor, Department of Emergency Medicine, School of Medicine, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

Abstract

The current study aimed to investigate the mediating role of perceived career success (subjective career success and career satisfaction) in the relationship between career adaptability and entrenchment among employees of medical centers and it was a quantitative correlational study. The statistical population comprised all employees of general medical centers related to Isfahan University of Medical Sciences in Isfahan city. From this population, three medical centers and a sample size of 367 employees were selected through convenience sampling method and based on the population of each administrative and medical class. Instruments of the study included career entrenchment, self-rated career performance, career satisfaction, and career adaptability scales. The results of structural equation modeling showed that career adaptability had a direct significant negative relationship with career entrenchment ($p < 0/01$), and had an indirect significant positive relationship with career entrenchment through subjective career success and career satisfaction ($p < 0/0001$). The results indicated that perceived career success mediated the relationship between career adaptability and entrenchment. Generally, career adaptability results in decreasing career entrenchment; on the other hand, career adaptability might increase career entrenchment through increasing perceived career success.

Keywords: Career adaptability, Career entrenchment, Perceived career success

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

مقاله پژوهشی

رابطه انطباق‌پذیری و سنگر مسیر شغلی کارکنان مراکز درمانی: نقش میانجی ادراک

موفقیت مسیر شغلی

فرزانه فانی اصفهانی^۱، پریسا نیل‌فروشان^{۲*}، مهدی نصر اصفهانی^۳

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

farzaneh.fn@yahoo.com

۲. دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir

۳. استادیار، گروه طب اورژانس، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

m_nasr54@med.mui.ac.ir

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی ادراک موفقیت مسیر شغلی (موفقیت ذهنی و رضایت مسیر شغلی) در رابطه بین انطباق‌پذیری و سنگر مسیر شغلی کارکنان مراکز درمانی انجام شده است و پژوهشی کمی از نوع هم‌بستگی است. جامعه آماری شامل کارکنان مراکز درمانی جنرال وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در شهر اصفهان بود. از این جامعه، سه مرکز درمانی و نمونه‌ای به حجم ۳۶۷ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس و متناسب با حجم رسته درمانی و اداری انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل مقیاس‌های سنگر مسیر شغلی، خودارزیابی عملکرد مسیر شغلی، رضایت مسیر شغلی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی بود. نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری نشان داد انطباق‌پذیری مسیر شغلی با سنگر مسیر شغلی به‌طور مستقیم رابطه منفی معنادار دارد ($p < 0/01$)؛ اما به‌طور غیرمستقیم از طریق موفقیت ذهنی و رضایت مسیر شغلی با سنگر مسیر شغلی رابطه مثبت معنادار دارد ($p < 0/001$). یافته‌ها حاکی از نقش میانجی ادراک موفقیت مسیر شغلی در رابطه بین انطباق‌پذیری و سنگر مسیر شغلی است. به‌طور کلی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی به کاهش سنگر مسیر شغلی منجر می‌شود؛ از طرفی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی با افزایش ادراک موفقیت مسیر شغلی می‌تواند به افزایش سنگر مسیر شغلی نیز منجر شود.

واژگان کلیدی: ادراک موفقیت مسیر شغلی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی، سنگر مسیر شغلی.

مقدمه

همراه با رشد صنعت، تعداد سازمان‌ها و جابه‌جایی^۱ افزایش یافته (بیمان و همکاران^۲، ۲۰۱۱) و نقش مسیرهای شغلی بی‌مرز و گوناگون پررنگ شده است؛ بدین معنا که امروزه اشتغال مادام‌العمر با آینده‌ای مشخص، دیگر معنایی ندارد و عاملیت و فرصت‌ها مطرح شده‌اند (بریسکو و هال^۳، ۲۰۰۶؛ ساویکاس و همکاران^۴، ۲۰۰۹). در چنین شرایط شغلی، سعی بر آن شد که به سؤال «چرا برخی افراد در شغلشان می‌مانند»، پاسخ داده شود و کارسون و همکاران^۵ (۱۹۹۵) سنگر مسیر شغلی^۶ را به‌عنوان یکی از دلایل مطرح کردند. سنگر مسیر شغلی زمانی ساخته می‌شود که افراد به دلیل پاداش‌های بیرونی که در طول زمان کسب کرده‌اند و خسارت‌هایی که بر اثر ترک شغل ادراک می‌کنند، در مسیر شغلی‌شان می‌مانند و به‌نوعی، به مسیر شغلی‌شان دلبستگی پیدا می‌کنند (کارسون و همکاران، ۱۹۹۵). در واقع، سنگر مسیر شغلی منتج از سرمایه‌گذاری‌های روان‌شناختی و اقتصادی کارکنان در مسیر شغلی‌شان است که جابه‌جایی کارکنان را کم می‌کند و تغییر مسیر شغلی را برای آنها سخت می‌کند (کارسون و همکاران، ۱۹۹۶).

ریشه واژه "entrenchment" "trench" به معنای پناهگاه است؛ بدین معنا که کارکنان در مسیر شغلی خود می‌مانند؛ زیرا خارج شدن از آن تلفاتی به همراه دارد و پناهگاه از فرد برای حفظ وضعیت و جلوگیری از دیگر تلفات محافظت می‌کند (رادریگوس^۷، ۲۰۰۹). کارسون و همکاران (۱۹۹۵) نشانه‌های سنگر مسیر شغلی را تمایل به اجتناب از بدنامی، تمایل نداشتن به

ترک امتیازات کسب‌شده، ترس از بالارفتن سن، محدودیت اشتغال‌پذیری و درآمد آینده برشمردند که همه این موارد با هم از نظر اسکیل و باستوس^۸ (۲۰۱۳) طرز فکر «درامن‌بودن بهتر از متأسف‌بودن است» را می‌سازد. سنگر مسیر شغلی یک سازه چندبُعدی متشکل از سه بُعد سرمایه‌گذاری‌های شغلی^۹ (سرمایه‌های انباشته از قبیل پول، زمان و تلاش در یک مسیر شغلی)، جایگزین‌های شغلی محدود^{۱۰} (محدودیت در ادراک فرصت‌های شغلی جدید) و هزینه‌های هیجانی^{۱۱} (قطع روابط دوستی با همکاران و ارتباطات مرتبط با مسیر شغلی جدید) است (کارسون و همکاران، ۱۹۹۵).

سنگر مسیر شغلی بر روی الگوهای متفاوتی از رفتار باتوجه‌به درجه رضایت افراد اثر می‌گذارد. کارکنانی که از مسیر شغلی خود راضی هستند و سنگر مسیر شغلی ساخته‌اند، به انتخاب خود در مسیر شغلی‌شان مقید و متعهدند (ثابتان خشنود^{۱۲}). از طرفی، کارکنانی که در بستر سنگر مسیر شغلی از مسیر شغلی‌شان رضایت ندارند، در شغل خود گرفتار می‌شوند و بر سازمان و جامعه تأثیر منفی می‌گذارند (گرفتاران^{۱۳}؛ کارسون و همکاران، ۱۹۹۶). این‌گونه کارکنان ممکن است فعالانه از طریق خروج^{۱۴} و اعتراض^{۱۵}، واکنش نشان دهند یا منفعلانه از طریق وفاداری^{۱۶} و نادیده‌انگاری^{۱۷}، شرایط را بهبود بخشند (کارسون و کارسون، ۱۹۹۷).

یکی از متغیرهایی که در سنگر مسیر شغلی حائز اهمیت است، ادراک موفقیت مسیر شغلی^{۱۸} است

⁸ Scheible & Bastos

⁹ career investments

¹⁰ limited career alternatives

¹¹ emotional costs

¹² contented immobile

¹³ entrapped

¹⁴ exit

¹⁵ voice

¹⁶ loyalty

¹⁷ neglect

¹⁸ perceived career success

¹ mobility

² Biemann et al

³ Brisco & Hall

⁴ Savickas et al

⁵ Carson et al

⁶ career entrenchment

⁷ Rodrigues

درباره موفقیت ذهنی مسیر شغلی، پژوهش نیسی و همکاران (۱۳۸۹) نشان داد که موفقیت ذهنی مسیر شغلی با دل‌بستگی شغلی رابطه‌ای مثبت و با قصد تغییر رابطه‌ای منفی دارد. همچنین، استامف^{۱۷} (۲۰۱۴) رابطه‌ای منفی بین موفقیت ذهنی مسیر شغلی و جابه‌جایی را گزارش داد. به‌عبارتی، کارکنان به‌هنگام تجربه موفقیت ذهنی در مسیر شغلی‌شان، احساس دل‌بستگی بیشتری به شغلشان پیدا می‌کنند و به تغییر شغل و جابه‌جایی کمتر روی می‌آورند.

رادولف و همکاران^{۱۸} (۲۰۱۷) در فراتحلیلی به بررسی رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و پیامدهای انطباق پرداختند و نشان دادند پیامدهای انطباق‌پذیری مسیر رضایت مسیر شغلی و قصد تغییر با انطباق‌پذیری مسیر شغلی مرتبط است. هدف انطباق‌پذیری مسیر شغلی توازن نیازهای شخصی کارکنان با تقاضاهای محیطی و فرصت‌هاست و پیامدهای انطباق از طریق موفقیت و رضایت قضاوت می‌شوند (سایکاس، ۲۰۱۳)؛ بنابراین، ادراک موفقیت مسیر شغلی پیامد تعاملات موفقیت‌آمیز بین فرد و محیط را منعکس می‌کند (سایکاس و پورفلی^{۱۹}، ۲۰۱۲). پژوهش‌های متعددی از رابطه مثبت انطباق‌پذیری مسیر شغلی و رضایت مسیر شغلی حکایت دارند (تولنتینو و همکاران^{۲۰}، ۲۰۱۳؛ چان و مای، ۲۰۱۵؛ چان و همکاران^{۲۱}، ۲۰۱۷؛ ژو و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین، نتایج پژوهش زاچر (۲۰۱۴) نشان داد انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌طور مثبتی موفقیت ذهنی مسیر شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

یکی دیگر از متغیرهایی که در تبیین سنگر مسیر شغلی می‌تواند اهمیت بسزایی داشته باشد، انطباق‌پذیری

(کارسون و کارسون، ۱۹۹۷). ادراک موفقیت مسیر شغلی حاکی از احساسات افراد از دستاوردها و رضایت از مسیر شغلی‌شان است و به ادراک پیامدهای روان‌شناختی اشاره دارد که در طول زمان همراه با تجارب کاری کسب می‌شوند (جاج و همکاران^۱، ۱۹۹۵). در تحقیقات مختلف، موفقیت ذهنی مسیر شغلی^۲ به‌عنوان یکی از شاخص‌های ادراک موفقیت مسیر شغلی (پول و همکاران^۳، ۱۹۹۳؛ زاچر^۴، ۲۰۱۴) و رضایت مسیر شغلی^۵ به‌عنوان یکی دیگر از شاخص‌ها (مورفی و انشر^۶، ۲۰۰۱؛ ابی و همکاران^۷، ۲۰۰۳) در نظر گرفته شده است. موفقیت ذهنی مسیر شغلی به احساس افراد درباره دستاوردها و تجارب مسیر شغلی‌شان (گتیکر و لاروود^۸، ۱۹۸۶) و رضایت مسیر شغلی به رضایت از دست‌اوردهای درونی و بیرونی اشاره دارد (گرینهاوس و همکاران^۹، ۱۹۹۰).

افرادی که در مسیر شغلی خود رضایت بیشتری را تجربه می‌کنند، اشتغال‌پذیری بیرونی^{۱۰} کمتری را ادراک می‌کنند (بلاکر و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۹). پژوهش بایدون^{۱۲} (۲۰۱۸) نشان داد رابطه مثبتی بین رضایت مسیر شغلی و تعهد متداوم وجود دارد. همچنین، پژوهش‌های متعددی به رابطه منفی رضایت مسیر شغلی با قصد تغییر اشاره کرده‌اند (ناوتا و همکاران^{۱۳}، ۲۰۰۹؛ گوآن و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۴؛ چان و مای^{۱۵}، ۲۰۱۵؛ چان و همکاران، ۲۰۱۶؛ ژو و همکاران^{۱۶}، ۲۰۱۹). از طرفی،

¹ Judge et al

² subjective career success

³ Poole et al

⁴ Zacher

⁵ career satisfaction

⁶ Murphy & Ensher

⁷ Eby et al

⁸ Gattiker & Larwood

⁹ Greenhaus et al

¹⁰ external employability

¹¹ Blokker et al

¹² Baidoun

¹³ Nauta et al

¹⁴ Guan et al

¹⁵ Chan & Mai

¹⁶ Zhu et al

¹⁷ Stumpf

¹⁸ Rudolph et al

¹⁹ Savickas & Porfeli

²⁰ Tolentino et al

²¹ Yu et al

خستگی و یکنواختی مرتبط با شغل است که در درازمدت همراه با نارضایتی مسیر شغلی به افسردگی، اضطراب و خشم منجر می‌شود و در حیطه سازمان و جامعه بهره‌وری، نوآوری و جابه‌جایی نیروی کار را کم می‌کند (کارسون و کارسون، ۱۹۹۷). از طرفی، امروزه با افزایش جمعیت، نیاز به مراقبت‌ها و تسهیلات درمانی بالا رفته است و انتظارات مراکز درمانی فعلی این است که بهره‌وری، کیفیت و کسب مهارت‌های جدید را ارتقا دهند (قلی‌پور و سیلانی، ۱۳۹۲)؛ بنابراین، با توجه به نیاز مراکز درمانی به افزایش بهره‌وری، انجام پژوهشی درباره سنگر مسیر شغلی برای شناسایی راه‌هایی برای جلوگیری از ساخت سنگر مسیر شغلی توسط کارکنان سازمان‌های بهداشتی درمانی که به‌عنوان نیروی انسانی مؤثر در بقای این سازمان‌ها نقش دارند، امری مهم و ضروری به حساب می‌آید.

با تکیه بر پیشینه پژوهشی، با توجه به اینکه انطباق‌پذیری مسیر شغلی پیش‌بینی‌کننده سنگر مسیر شغلی است و با توجه به ارتباط معنادار ادراک موفقیت مسیر شغلی با قصد تغییر و جابه‌جایی و رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ادراک موفقیت مسیر شغلی، می‌توان گفت ممکن است ادراک موفقیت مسیر شغلی میانجی بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سنگر مسیر شغلی باشد؛ بنابراین، لازم است پژوهشی با قراردادن یافته‌های پیشین در کنار یکدیگر و دست‌یابی به تبیین به بررسی نقش این متغیرها کنار هم پردازد؛ پس با در نظر داشتن ضعف پژوهشی در این مورد در پژوهش‌های داخلی، ضرورت پژوهشی درباره سنگر مسیر شغلی در ارتباط انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ادراک موفقیت مسیر شغلی در بین کارکنان مراکز درمانی در ایران احساس می‌شود. بدین ترتیب، هدف پژوهش حاضر تعیین نقش میانجی ادراک موفقیت

مسیر شغلی است (زاچر و همکاران، ۲۰۱۵). بلو^۱ (۲۰۰۱) در پژوهش خود بیان کرد اندازه‌گیری فراصلاحیت‌هایی از قبیل انطباق‌پذیری برای توصیف و تبیین تغییرات مشاهده‌شده در ابعاد سنگر مسیر شغلی مناسب است. انطباق‌پذیری مسیر شغلی سازه‌ای روانی اجتماعی چندبعدی متشکل از چهار بُعد دغدغه^۲ (جهت‌گیری آینده)، کنترل^۳ (مسئولیت شکل‌گیری خود و محیط)، کنجکاوی^۴ (کشف موقعیت‌ها و فرصت‌ها) و اعتماد^۵ (باور به توانایی‌ها برای غلبه بر موانع) است (ساویکاس، ۲۰۰۵؛ ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲)؛ به گونه‌ای که به کارکنان کمک می‌کند تا به‌طور مؤثر با چالش‌ها و تغییرات کاری و مسیر شغلی‌شان مقابله کنند و توانایی تغییر برای مطابقت با شرایط جدید را داشته باشند (ساویکاس، ۱۹۹۷).

انطباق‌پذیری مسیر شغلی ظرفیت‌ها، تمایل و گشودگی را برای تغییر مسیرهای شغلی افزایش می‌دهد؛ بدین ترتیب، کارکنانی که انطباق‌پذیری مسیر شغلی بالایی دارند، کمتر دچار سنگر مسیر شغلی می‌شوند (زاچر و همکاران، ۲۰۱۵). همچنین، افزایش منابع انطباق‌پذیری مسیر شغلی فرصت پیدا کردن شغل مناسب (کوئن و همکاران، ۲۰۱۲) و احتمال شروع یک تجارت را بالا می‌برد (تولتینو و همکاران، ۲۰۱۴). نتایج پژوهش ایتو و برادریدج^۷ (۲۰۰۵) حاکی از وجود رابطه‌ای مثبت بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و قصد تغییر بود.

گفتنی است سنگر مسیر شغلی بر روی فرد، سازمان و جامعه اثر می‌گذارد. در حیطه فردی، سنگر مسیر شغلی باعث ایجاد رنجی می‌شود که منتج از احساس

¹ blau

² concern

³ control

⁴ curiosity

⁵ confidence

⁶ Koen et al

⁷ Ito & Brotheridge

مسیر شغلی در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سنگر مسیر شغلی کارکنان مراکز درمانی بود.

روش پژوهش

این مطالعه، پژوهشی کمی از نوع هم‌بستگی است. جامعه آماری شامل همه کارکنان مراکز درمانی جنرال وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در شهر اصفهان بود. از این جامعه، سه مرکز درمانی الزهرا، خورشید و امین با استفاده از روش نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شدند و حجم نمونه به‌نسبت جمعیت رسته درمانی و اداری در هر مرکز درمانی مشخص شد. حجم کل جامعه سه مرکز درمانی، ۴۲۶۶ بود که با مراجعه به جدول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰)، حجم نمونه، ۳۵۴ نفر برآورد شد و با احتساب ۱۰ درصد ریزش، ۳۸۹ نفر انتخاب شدند که ۱۱۲ نفر رسته اداری و ۲۷۷ نفر رسته درمانی بودند. از بین پرسشنامه‌های توزیع شده، ۲۲ عدد به دلیل ناقص بودن حذف شد و در نهایت حجم نمونه به ۳۶۷ نفر رسید. از این تعداد، ۱۹۴ نفر (۵۳ درصد) زن و ۱۷۳ نفر (۴۷ درصد) مرد، ۸۸ نفر (۲۴ درصد) کمتر از لیسانس، ۱۹۸ نفر (۵۴ درصد) لیسانس و ۸۱ نفر (۲۲ درصد) بیشتر از لیسانس بودند. میانگین و انحراف معیار سن و سابقه شغلی به ترتیب ۳۸/۳ (SD=۸/۴) و ۱۲/۸ (SD=۸/۵) بود. پس از دریافت کد IR.UI.REC.1397.177 از کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه اصفهان و پس از آنکه روایی محتوایی مقیاس‌ها را یک متخصص مشاوره شغلی تأیید کرد، پرسشنامه‌ها در مطالعه‌ای مقدماتی بر روی ۴۰ نفر از کارکنان مرکز درمانی الزهرا بررسی شد. پایایی مقیاس‌ها به روش آلفای کرونباخ محاسبه و تأیید شد و سپس پرسشنامه‌ها بین سایر کارکنان مراکز درمانی توزیع شد. موضوع و ضرورت پژوهش برای کارکنان

تشریح شد و اطمینان آنها از محفوظ ماندن اطلاعات جلب شد. در پایان، ۳۶۷ پرسشنامه بررسی شد. برای جمع‌آوری داده از ۴ ابزار استفاده شد.

مقیاس سنگر مسیر شغلی^۲: برای سنجش سنگر مسیر شغلی کارکنان از مقیاس سنگر مسیر شغلی (زاچر و همکاران، ۲۰۱۵) استفاده شد. این مقیاس شامل ۱۲ گویه است و ۳ زیرمقیاس سرمایه‌گذاری‌های شغلی (گویه‌های ۱ تا ۴)، جایگزین‌های شغلی محدود (گویه‌های ۵ تا ۸) و هزینه‌های هیجانی (گویه‌های ۹ تا ۱۲) را براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) اندازه‌گیری می‌کند. گویه‌های ۵، ۶، ۸، ۱۰، ۱۲ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. نمره سنگر مسیر شغلی هر فرد می‌تواند بین ۱۲ تا ۶۰ باشد و نمره ۶۰ نشان‌دهنده سنگر مسیر شغلی بالاست. زاچر و همکاران (۲۰۱۵) روایی این مقیاس را با استفاده از روش تحلیل عاملی بررسی کردند و یافته پژوهش آنها حاکی از تأیید عامل مرتبه بالاتر سنگر مسیر شغلی با سه بُعد بود. در پژوهش حاضر مدل تک‌عاملی مرتبه دوم مفروض شد که در آن گویه‌ها متغیر آشکار بودند و زیرمقیاس‌های سرمایه‌گذاری‌های شغلی، جایگزین‌های شغلی محدود و هزینه‌های هیجانی به عنوان عوامل مرتبه اول و متغیر سنگر مسیر شغلی به عنوان عامل مرتبه دوم منظور شدند. نتایج نشان داد این مدل از برازش خوبی برخوردار بود (NPAR=۲۹، $p=۰/۰۱$ ، DF=۴۹، CMIN=۷۵/۰۱، TLI=۰/۹۷، CFI=۰/۹۸، RMSEA=۰/۰۴). مقادیر TLI، CFI بالاتر از ۰/۹، CMIN/DF بین یک تا ۵ و RMSEA کمتر از ۰/۰۸ بود و قابل قبول‌اند (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸). زاچر و همکاران (۲۰۱۵) پایایی مقیاس سنگر مسیر

² career entrenchment scale

¹ Krejcie & Morgan

در آن گویه‌های متغیر آشکار بودند و خودارزیابی عملکرد مسیر شغلی به‌عنوان عامل مرتبه اول در نظر گرفته شد. نتایج نشان داد مدل با داده‌ها به‌خوبی برازش دارد (CMIN=۰/۳۶، DF=۱، $\chi^2=۹$ ، NPAR=۹، CFI=۰/۹۹، TLI=۰/۹۹، RMSEA=۰/۰۰۱). پایایی آن را ولبورن و همکاران (۱۹۹۸) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آوردند. ضریب آلفای برآوردشده در پژوهش حاضر نیز ۰/۹۵ بود.

مقیاس رضایت مسیر شغلی^۳: مقیاس رضایت مسیر شغلی را گرینهاوس و همکاران (۱۹۹۰) مشتمل بر ۵ سؤال طراحی کرده‌اند. برای پاسخ به گویه‌ها، مقیاس ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) تنظیم شده است. نمرات بالا و نزدیک به ۲۵ نشان‌دهنده رضایت فرد از مسیر شغلی‌اش است. هافمنز و همکاران^۴ (۲۰۰۸) و حسینی و مددی‌جانی (۱۳۹۴) روایی مقیاس رضایت مسیر شغلی را از طریق مدل تحلیل عاملی بررسی و مدل تک‌عاملی مقیاس رضایت مسیر شغلی را تأیید کردند. پایایی آن را گرینهاوس و همکاران (۱۹۹۰) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش کردند. آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر نیز ۰/۸۲ برآورد شد.

مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۵: مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی با همکاری ۱۳ کشور دنیا به‌سرپرستی ساویکاس ساخته شده است (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). این مقیاس شامل ۲۴ گویه و ۴ خرده‌مقیاس دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد است و هر خرده‌مقیاس با استفاده از شش سؤال سنجیده می‌شود. افراد باتوجه‌به طیف لیکرت از (۱: خیلی کم تا

شغلی را به‌روش همسانی درونی و محاسبه ضریب آلفا بررسی کرد و آلفای کرونباخ را برای کل مقیاس سنگر مسیر شغلی ۰/۸۴ و برای زیرمقیاس‌های سرمایه‌گذاری‌های شغلی ۰/۸۷، جایگزین‌های شغلی محدود ۰/۷۲ و هزینه‌های هیجانی ۰/۷۶ گزارش کرد. آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر برای کل مقیاس سنگر مسیر شغلی ۰/۸۵ و برای زیرمقیاس‌های سرمایه‌گذاری‌های شغلی، جایگزین‌های شغلی محدود و هزینه‌های هیجانی به‌ترتیب ۰/۷۳، ۰/۸۲ و ۰/۷۶ برآورد شد.

ادراک موفقیت مسیر شغلی: برای سنجش ادراک موفقیت مسیر شغلی از دو مقیاس خودارزیابی عملکرد مسیر شغلی (برای سنجش موفقیت ذهنی مسیر شغلی) و رضایت مسیر شغلی استفاده شد که در ادامه معرفی می‌شود.

مقیاس خودارزیابی عملکرد مسیر شغلی^۱: باتوجه‌به مطالعات پیشین (زاچر، ۲۰۱۴) مقیاس خودارزیابی عملکرد مسیر شغلی به‌عنوان معیاری برای سنجش سازه موفقیت ذهنی مسیر شغلی استفاده شد. این مقیاس را ولبورن و همکاران^۲ (۱۹۹۸) ساخته‌اند که ۴ گویه دارد. برای پاسخ‌دهی به سؤالات، از کارکنان خواسته شد در نظر بگیرند چگونه رئیسشان آنها را در نیاز به بهبود از درجه خیلی کم (۵) تا خیلی زیاد (۱) ارزیابی می‌کند. نمره نزدیک به ۲۰ نشان می‌دهد فرد عملکرد مسیر شغلی‌اش را از نظر رئیس خود، بالا ارزیابی می‌کند. در مطالعه ولبورن و همکاران (۱۹۹۸) روایی این مقیاس با استفاده از تحلیل عاملی تأیید شد. در پژوهش حاضر، برای بررسی ساختار عاملی مقیاس خودارزیابی عملکرد مسیر شغلی مدل تک‌عاملی مرتبه اول مفروض شد که

³ career satisfaction scale

⁴ Hofmans et al

⁵ career adaptability scale

¹ self-rated career performance scale

² Welbourne et al

مسیر شغلی ۰/۹۱ و برای خرده‌مقیاس دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۶۵، ۰/۸۲، ۰/۸۰، گزارش کردند. در پژوهش حاضر نیز، ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی ۰/۹۲ و برای خرده‌مقیاس دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۰، ۰/۸۱، ۰/۸۷ برآورد شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-25 و AMOS-23 و با بهره‌گیری از آماره‌های توصیفی و مدل‌سازی معادله ساختاری تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌های پژوهش

آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین، انحراف معیار و ضرایب هم‌بستگی متغیرها در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب هم‌بستگی متغیرها

| | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | انحراف معیار | میانگین | |
|---|---|--------|--------|-------|--------------|---------|------------------------|
| ۱ | | | | ۱ | ۷/۶۳ | ۳۷/۱۶ | سنگر مسیر شغلی |
| ۲ | | | ۱ | ۰/۰۸ | ۳/۹۷ | ۱۷/۰۹ | موفقیت ذهنی مسیر شغلی |
| ۳ | | ۱ | ۰/۱۱* | ۰/۱۱* | ۳/۸۳ | ۱۳/۹۴ | رضایت مسیر شغلی |
| ۴ | ۱ | ۰/۳۰** | ۰/۱۹** | ۰/۱۲* | ۱۱/۷۸ | ۹۰/۸۶ | انطباق‌پذیری مسیر شغلی |

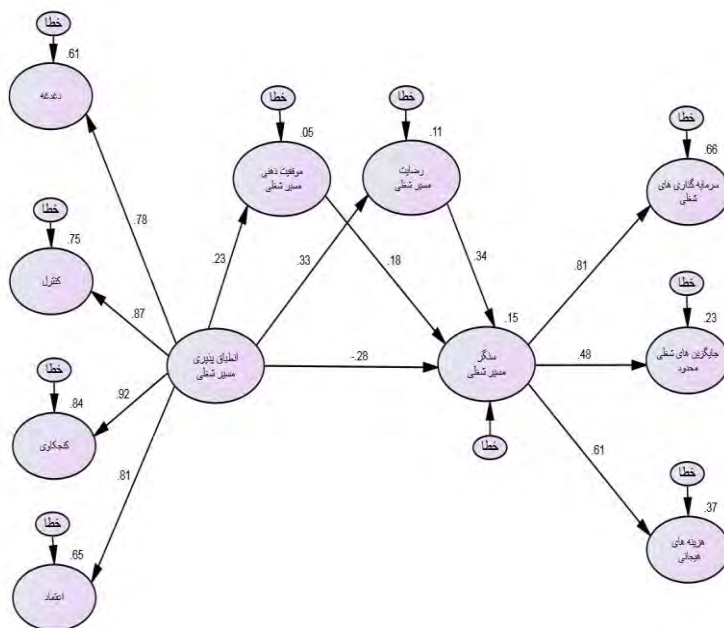
$p < 0.05$: *; $p < 0.01$: **

به‌عنوان متغیر وابسته درون‌زا در نظر گرفته شده است. در ادامه، برای آزمون میانجی‌گری ادراک موفقیت مسیر شغلی در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سنگر مسیر شغلی از روش خودگردان‌سازی^۱ استفاده شد. در جدول ۲ شاخص‌های کلی برازش مدل مفروض آورده شده است.

۵: خیلی زیاد) به گویه‌ها پاسخ می‌دهند. روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی از طریق روش تحلیل عاملی در بین ۱۳ کشور دنیا بررسی و تأیید شده است (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). در ایران نیز، صالحی و همکاران (۱۳۹۲) روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی را با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی بررسی و تأیید کردند. نتایج پژوهش آنها حاکی از تأیید ساختار عاملی این مقیاس و بارهای عاملی بالاتر از ۰/۷ بود. ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) ضریب آلفای کرونباخ را برای کل مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی ۰/۹۲ و برای خرده‌مقیاس دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۴، ۰/۷۹، ۰/۸۵ گزارش کردند. صالحی و همکاران (۱۳۹۲) نیز پایایی این مقیاس را با استفاده از ضریب آلفا برای کل مقیاس انطباق‌پذیری

به‌منظور بررسی نقش میانجی ادراک موفقیت مسیر شغلی در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سنگر مسیر شغلی از مدل‌سازی معادله ساختاری استفاده شد. در مدل ساختاری نشان داده شده در شکل ۱، انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌عنوان متغیر مستقل برون‌زا، موفقیت ذهنی مسیر شغلی و رضایت مسیر شغلی به‌منزله متغیرهای میانجی و سنگر مسیر شغلی

^۱ bootstrapping



شکل ۱. مدل مفروض پژوهش حاضر

جدول ۲. شاخص‌های کلی برازش مدل مفروض

| شاخص‌های کلی برازش | | | | | | | | | | |
|--------------------|-------|-------|---------|--------|-------|------|---------|-----|---------|--------------------|
| مقتصد | | | | تطبیقی | | | مطلق | | | |
| RMSEA | PCFI | PNFI | CMIN/DF | CFI | TLI | NPAR | P | DF | CMIN | |
| ۰/۰۴ | ۰/۸۵ | ۰/۷۴ | ۱/۶۱ | ۰/۹۱ | ۰/۹۰ | ۱۱۶ | <۰/۰۰۰۱ | ۹۱۹ | ۱۴۸۱/۵۱ | مقصد برآورد شده |
| ۰-۰/۰۸ | ۰/۱-۵ | ۰/۱-۵ | ۵-۱ | ۰/۱-۹ | ۰/۱-۹ | - | - | - | - | مقادیر قابل قبول |

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، تمامی شاخص‌های برازش حکایت از قابل قبول بودن مدل مفروض دارند و مدل تأیید می‌شود. جدول ۳ اثر کل، اثر غیرمستقیم و اثر مستقیم انطباق‌پذیری بر مسیر شغلی بر

جدول ۳. اثر کل، اثر غیرمستقیم و اثر مستقیم انطباق‌پذیری بر مسیر شغلی بر سنگر مسیر شغلی از طریق میانجی‌گری ادراک

| موفقیت مسیر شغلی | | | متغیر مستقل | | |
|------------------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| اثر مستقیم | اثر غیرمستقیم | اثر کل | متغیر میانجی | متغیر وابسته | نتیجه |
| استاندارد | استاندارد | استاندارد | انحراف معیار | انحراف معیار | انحراف معیار |
| ۰/۱۲ | ۰/۱۶ | ۰/۲۸ | حد بالا و پایین | حد بالا و پایین | حد بالا و پایین |
| ۰/۱۰ | ۰/۰۵ | ۰/۰۹ | معناداری | معناداری | معناداری |
| ۰/۱۰ | ۰/۰۵ | ۰/۰۹ | انطباق‌پذیری | سنگر | میانجی |
| [۰/۳۱، ۰/۰۷] | [۰/۰۸، ۰/۲۷] | [-۰/۴۶، -۰/۰۸] | مسیر شغلی | مسیر شغلی | مسیر شغلی |
| p=۰/۲۱ | p=۰/۰۰۱ | p=۰/۰۰۸ | شغلی | | |

بر اساس نتایج گزارش شده در جدول ۳، رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سنگر مسیر شغلی به صورت کلی معنادار نیست و این رابطه از لحاظ آماری در مسیر غیرمستقیم و از طریق ادراک موفقیت مسیر شغلی (موفقیت ذهنی مسیر شغلی و رضایت مسیر شغلی) در سطح $p < 0/0001$ مثبت و معنادار است و صفر بیرون از این فاصله‌ها (حد بالا و پایین) قرار گرفته است. همچنین، انطباق‌پذیری مسیر شغلی در حضور موفقیت ذهنی مسیر شغلی و رضایت مسیر شغلی، رابطه مستقیم و منفی معناداری با سنگر مسیر شغلی دارد ($p < 0/01$) و در فاصله بین حد بالا و پایین، صفر قرار نگرفته است. این مسیر مستقیم و مسیر غیرمستقیم با جهت‌های معکوس نشان‌دهنده مدل میانجی ناسازگار^۱ هستند که در این شرایط اثر مستقیم و اثر غیرمستقیم یکدیگر را خنثی می‌کنند و به عدم معناداری اثر کل منجر می‌شوند (مکینون و همکاران^۲، ۲۰۰۰). پژوهشگران معتقدند که در این حالت، وجود میانجی از طریق اثر غیرمستقیم معنادار تعریف می‌شود (مکینون و همکاران، ۲۰۰۰، ۲۰۰۷؛ مکینون، ۲۰۰۸؛ کنی^۳، ۲۰۱۸)؛ بنابراین، ادراک موفقیت مسیر شغلی در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سنگر مسیر شغلی نقش میانجی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد ادراک موفقیت مسیر شغلی در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سنگر مسیر شغلی نقش میانجی داشت. یافته این پژوهش با پژوهش‌های چان و مای (۲۰۱۵)، چان و همکاران (۲۰۱۶) و ژو و همکاران (۲۰۱۹) هم‌سو است. آنها دریافته‌اند کارکنانی که انطباق‌پذیری مسیر شغلی بالاتری را تجربه می‌کنند، از دست‌یابی به

اهدافشان راضی‌ترند و به دلیل رضایتی که از مسیر شغلی‌شان دارند، کمتر به تغییر شغل فکر می‌کنند. نتایج پژوهش حسینی و مددی‌جانی (۱۳۹۴) نیز نشان داد رضایت مسیر شغلی هنگامی که در مسیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی قرار می‌گیرد بر تمایل بر ترک خدمت کارکنان تأثیر می‌گذارد. ژو و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود عنوان کردند افرادی که انطباق‌پذیری مسیر شغلی کمی دارند، نمی‌توانند با چالش‌ها و مشکلاتی که با مسیر شغلی‌شان روبه‌رو می‌شوند، انطباق یابند و ممکن است به‌هنگام ایجاد معنای مثبتی از مسیر شغلی‌شان مشکلاتی را تجربه کنند؛ در نتیجه، این‌گونه افراد رضایت کمی از مسیر شغلی‌شان گزارش می‌دهند و به ترک سازمان فکر می‌کنند.

پژوهش‌ها نشان داده‌اند کارکنانی که انطباق‌پذیری مسیر شغلی زیادی دارند، موفقیت ذهنی مسیر شغلی بیشتر (زاچر، ۲۰۱۴) و رضایت مسیر شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند (تولنتینو و همکاران، ۲۰۱۳؛ چان و مای، ۲۰۱۵؛ چان و همکاران، ۲۰۱۶؛ یو و همکاران، ۲۰۱۷؛ ژو و همکاران، ۲۰۱۹). انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌عنوان سازه‌ای روانی اجتماعی حاکی از منابع خودتنظیمی است که به افراد کمک می‌کند تا با تکالیف رشد شغلی، گذارهای شغلی و ضربه‌های کاری سازگار شوند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). همچنین، انطباق‌پذیری مسیر شغلی منبعی مهم برای انطباق با شرایط متغیر است که ظرفیت کارکنان را به‌منظور سازگاری با چالش‌های کاری و شرکت در نقش‌های کاری بالا می‌برد و به کسب نگرش‌های مثبت آنها به‌سمت مسیر شغلی‌شان به‌دلیل ترفیع، قدردانی، مزایای رفاهی پزشکی، پاداش‌های پولی و دیگر مزایا منجر می‌شود (ساویکاس، ۱۹۹۷؛ چان و

¹ inconsistent mediation

² MacKinnon et al

³ Kenny

فرصت‌های جدید و شروع کردن تجارت خودشان دارند (تولنتینو و همکاران، ۲۰۱۴). در واقع، انطباق‌پذیری مسیر شغلی به فرد کمک می‌کند تا آمادگی خود را در مقابله با تغییرات شغلی آینده افزایش دهد (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲) و فرصت‌های شغلی خوب را در بازار کار بیرونی شناسایی کند (ژو و همکاران، ۲۰۱۹).

همچنین، نتایج این پژوهش با پژوهش‌هایی که به رابطه منفی بین موفقیت ذهنی مسیر شغلی با جابه‌جایی (استامف، ۲۰۱۴) و رضایت مسیر شغلی و قصد تغییر (ناوتا و همکاران، ۲۰۰۹؛ گوآن و همکاران، ۲۰۱۴؛ چان و مای، ۲۰۱۵؛ چان و همکاران، ۲۰۱۶؛ ژو و همکاران، ۲۰۱۹) اشاره داشته‌اند، هم‌سو است. استامف (۲۰۱۴) در مطالعه خود بر روی کارکنان چند شرکت از سال ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۳ دریافت که ترفیع‌های قبلی و موفقیت ذهنی مسیر شغلی بر روی جابه‌جایی کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد. ناوتا و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهش خود نشان دادند کارکنانی که از مسیر شغلی‌شان رضایت بیشتری دارند، کمتر به تغییرات شغلی که درون سازمان اتفاق می‌افتند، روی می‌آورند. از سوی دیگر، یافته‌ها با پژوهش بایدون (۲۰۱۸) درباره رابطه مثبت رضایت مسیر شغلی و تعهد متداوم نیز هم‌خوان است. به عبارتی، کارکنان به‌هنگام احساس رضایت از مسیر شغلی‌شان، هزینه‌های ترک شغل را نیز در نظر می‌گیرند و تعهدشان به آن شغل افزایش می‌یابد.

از مشخصه‌های رضایت مسیر شغلی، رضایت از دستاوردهای مسیر شغلی درونی و بیرونی است (گرینهاوس و همکاران، ۱۹۹۰)؛ به گونه‌ای که رضایت از این دستاوردها، احساس مبرم برای حرکت به سمت شغل دیگر در بیرون از سازمان و کشف فعالانه

مای، ۲۰۱۵). به عبارتی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌عنوان یکی از پیش‌نیازهای مهم ادراک موفقیت مسیر شغلی، احتمال کسب یک شغل مناسب را بالا می‌برد (زاچر، ۲۰۱۴؛ کوئن و همکاران، ۲۰۱۲) و ضمانتی برای کسب موفقیت به حساب می‌آید (چان و مای، ۲۰۱۵). از طرفی، با بالارفتن نگرش‌های مثبت به دستاوردها و پیشرفت مسیر شغلی، جهت‌گیری به سمت اشتغال‌پذیری کاهش می‌یابد (ناوتا و همکاران، ۲۰۰۹). در واقع، افراد با رسیدن به اهداف و پیشرفت در مسیر شغلی‌شان، احساس موفقیت بیشتری می‌کنند و مزایای ماندن در شغلشان را نیز در نظر می‌گیرند؛ بدین ترتیب، تغییر مسیر شغلی‌شان سخت می‌شود؛ بنابراین، می‌توان انتظار داشت انطباق‌پذیری مسیر شغلی از طریق ادراک موفقیت مسیر شغلی (موفقیت ذهنی مسیر شغلی و رضایت مسیر شغلی) با سنگر مسیر شغلی رابطه داشته باشد.

از طرفی، یافته این پژوهش درباره رابطه منفی انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سنگر مسیر شغلی با پژوهش زاچر و همکاران (۲۰۱۵) و یافته پژوهش ایتو و برادریج (۲۰۰۵) هم‌خوان است. زاچر و همکاران (۲۰۱۵) در مطالعه خود دریافتند کارکنانی که انطباق‌پذیری مسیر شغلی زیادی دارند، دارای منابع روانی اجتماعی برای تسهیل تغییرات مسیر شغلی هستند و کمتر دچار سنگر مسیر شغلی می‌شوند. یافته پژوهش ایتو و برادریج (۲۰۰۵) حاکی از آن بود که زمانی که انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان افزایش می‌یابد، قصد تغییر کارکنان نیز افزایش می‌یابد و انطباق‌پذیری مسیر شغلی، جابه‌جایی را در بازار کار تسهیل می‌کند. انطباق‌پذیری مسیر شغلی با سنگر مسیر شغلی از آن جهت رابطه منفی دارد که کارکنان با انطباق‌پذیری مسیر شغلی زیاد منابع روانی اجتماعی برای دنبال کردن

سنگر مسیر شغلی برنامه‌هایی از قبیل ایجاد سیستم پاداش‌دهی در سازمان برای افرادی که برخلاف احساس موفقیت در مسیر شغلی‌شان، جابه‌جایی شغلی دارند و برگزاری کارگاهی برای تغییر ادراک کارکنان از تغییر شغلشان به‌عنوان شکست به‌سمت جزئی از موفقیت برای تعدیل ادراک موفقیت مسیر شغلی و جابه‌جایی شغلی پیشنهاد می‌شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود کنجکاوای افراد درباره پست‌های شغلی افزایش یابد و وظایف آنها در سازمان برای کشف فرصت‌ها در افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی و تسهیل جابه‌جایی در سازمان شرح داده شود.

منابع

حسینی، ح. و مددی جانی، ب. (۱۳۹۴)، بررسی رابطه انطباق‌پذیری مسیر شغلی با رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان بیمارستان‌های دولتی، کنفرانس سالانه رویکردهای نوین پژوهشی در علوم انسانی، دی ۱۳۹۴، تهران، ایران.

شوماخر، ر. ا. و لومکس، ر. ج. (۱۳۸۸)، مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری، ترجمه قاسمی، تهران: جامعه‌شناسان.

صالحی، ر.، عابدی، م.، باغبان، ا. و نیلفروشان، پ. (۱۳۹۲)، بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی، فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، ۴(۱۶)، ۶۶-۴۹.

قلی‌پور، ا.، و سیلانی، خ. (۱۳۹۲)، مدیریت منابع انسانی در بیمارستان‌ها و مراکز بهداشتی و درمانی، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.

نیسی، ع.، ارشدی، ن. و محبت، ر. (۱۳۸۹)، طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای موفقیت کارراهه ذهنی در یک سازمان صنعتی، مجله

فرصت‌ها را کاهش می‌دهد (ناوتا و همکاران، ۲۰۰۹؛ بلاکر و همکاران، ۲۰۱۹). از طرفی، موفقیت ذهنی مسیر شغلی نیز به ارزشیابی از مسیر شغلی و احساس ذهنی افراد درباره دستاوردها و مهارت‌های لازم و پیشرفت مسیر شغلی اشاره دارد که بر روی چگونگی مدیریت و ساخت مسیر شغلی اثر می‌گذارد (گتیکر و لاروود، ۱۹۸۶؛ ولورن و همکاران، ۱۹۹۸). پس زمانی که افراد موفقیت ذهنی مسیر شغلی زیادی را تجربه می‌کنند و خودشان را از نظر ذهنی در این حیطه‌ها خوشحال‌تر ادراک می‌کنند، برای حفظ آن در شغلشان می‌مانند و تمایلی به جابه‌جایی ندارند (استامف، ۲۰۱۴) و همچنین، به گفته نیسی و همکاران (۱۳۸۹) پیامدهای کاری‌شان را موفقیت‌آمیز ادراک می‌کنند و دل‌بستگی شغلی‌شان را افزایش می‌دهند و باتوجه‌به خشنودی درونی خود کمتر به فکر ترک شغل می‌افتند.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر آن بود که این مطالعه در سه مرکز درمانی و با استفاده از نمونه‌گیری دردسترس انجام شده است؛ بنابراین، لازم است در تعمیم نتایج آن، جانب احتیاط را رعایت کرد. همچنین، استفاده صرف از پرسشنامه و انجام پژوهش در یک دوره زمانی نیز از دیگر محدودیت‌ها محسوب می‌شود؛ بنابراین، در پژوهش‌های آتی برای سنجش دقیق‌تر پیشنهاد می‌شود از سایر روش‌های جمع‌آوری اطلاعات نیز استفاده شود و در خلال دوره‌های زمانی مختلف، تأثیر تغییرات در انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ادراک موفقیت مسیر شغلی بر تغییرات در سنگر مسیر شغلی بررسی شود.

در مجموع، باتوجه‌به نتایج به‌دست آمده در زمینه پژوهشی، پیشنهاد می‌شود پیشایندهای دیگری نیز در ارتباط با سنگر مسیر شغلی در دوره‌های زمانی مختلف بررسی شوند و در زمینه کاربردی برای کاهش ساخت

- satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions, *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167-175.
- Eby, L. T., Butts, M. & Lockwood, A. (2003), Predictors of success in the era of the boundaryless career, *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689-708.
- Gattiker, U. E. & Larwood, L. (1986), Subjective career success: A study of managers and support personnel, *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78-94.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. & Wormley, W. M. (1990), Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes, *The Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Guan, Y., Wen, Y., Chen, S. X., Liu, H., Si, W., Liu, Y., . . . Dong, Z. (2014), When do salary and job level predict career satisfaction and turnover intention among Chinese managers? The role of perceived organizational career management and career anchor, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(4), 596-607.
- Hofmans, J., Dries, N. & Pepermans, R. (2008), The Career Satisfaction Scale: Response bias among men and women, *Journal of Vocational Behavior*, 73, 397-403.
- Ito, J. & M. Brotheridge, C. (2005), Does supporting employees' career adaptability lead to commitment, turnover, or both? *Human Resource Management*, 44, 5-19.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. & Bretz, R. D. (1995), An empirical investigation of predictors of executive career success, *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Kenny, D. A. (2018, September 25), Estimating and testing mediation [PowerPoint file]. Retrieved from <http://davidakenny.net/cm/mediate.htm>.
- Koen, J., Klehe, U.-C. & Van Vianen, A. E. M. (2012), Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition, *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.
- Krejcie, R. V., Morgan, D. W. (1970), Determining sample size for research activities, *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- دستاوردهای روان‌شناختی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۴(۲)، ۶۲-۳۵.
- Baidoun, N. (2018), *The Relationship between demographic features, career satisfaction, and organizational commitment: Evidence from the Kuwaiti banking sector*, Doctoral dissertation of philosophy. Faculty of business and law, University of Portsmouth.
- Biemann, T., Fasang, A. E. & Grunow, D. (2011), Do economic globalization and industry growth destabilize careers? An analysis of career complexity and career patterns over time. *Organization Studies*, 32(12), 1639-1663.
- Briscoe, J. P. & Hall, D. T. (2006), The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications, *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18.
- Blau, G. (2001), Testing the discriminant validity of occupational entrenchment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(1), 85-93.
- Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P. & Khapova, S. (2019), Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability, *Journal of Vocational Behavior*, 112, 172-184.
- Carson, K. D., Carson, P. P. & Bedeian, A. G. (1995), Development and construct validation of a career entrenchment measure, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(4), 301-320.
- Carson, K. D., Carson, P. P., Phillips, J. S. & Roe, C. W. (1996), A career entrenchment model: Theoretical development and empirical outcomes, *Journal of Career Development*, 22(4), 273-286.
- Carson, K. D. & Carson, P. P. (1997), Career entrenchment: A quiet march toward occupational death? *Academy of Management Executive*, 11(1), 62-75.
- Chan, S. H. J. & Mai, X. (2015), The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions, *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130-139.
- Chan, S. H. J., Mai, X., Kuok, O. M. K. & Kong, S. H. (2016), The influence of

- theory and research to work* (pp. 42-70), Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., . . . van Vianen, A. E. M. (2009), Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century, *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- 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.
- Savickas, M. L. (2013), Career construction theory and practice. In Steven D. Brown & Robert W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183), Hoboken, NJ: Wiley.
- Scheible, A. C. F. & Bastos, A. V. B. (2013), An examination of human resource management practices' influence on organizational commitment and entrenchment, *Brazilian Administration Review*, 10, 57-76.
- Stumpf, S. A. (2014), A longitudinal study of career success, embeddedness, and mobility of early career professionals, *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 180-190.
- 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, *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 410-418.
- Tolentino, L. R., Sedoglavich, V., Lu, V. N., Garcia, P. R. J. M. & Restubog, S. L. D. (2014), The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A moderated mediation model, *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 403-412.
- Welbourne, T. M., Johnson, D. E. & Erez, A. (1998), The Role-Based Performance Scale: Validity analysis of a theory-based measure, *Academy of Management Journal*, 41(5), 540-555.
- Yu, H., Guan, X., Zheng, X. & Zhijin, H. (2017), Career adaptability with or without career identity: How career adaptability leads to organizational success and individual career success?, *Journal of Career Assessment*, 26(4), 717-731.
- MacKinnon, D. P. (2008), *Introduction to statistical mediation analysis*, Mahwah, NJ: Erlbaum.
- MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J. & Fritz, M. S. (2007), Mediation analysis, *Annual Review of Psychology*, 58, 593-614.
- MacKinnon, D. P., Krull, J. L. & Lockwood, C. M. (2000), Equivalence of mediation, confounding and suppression effect, *Prevention Science*, 1, 173-181.
- Murphy, S. E. & Ensher, E. A. (2001), The role of mentoring support and self-management strategies on reported career outcomes, *Journal of Career Development*, 27(3), 419-438.
- Nauta, A., van Vianen, A., van der Heijden, B., van Dam, K. & Willemsen, M. (2009), Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233-251.
- Poole, M. E., Langan-Fox, J. L. & Omodei, M. (1993), Contrasting subjective and objective criteria as determinants of perceived career success: A longitudinal study, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(1), 39-54.
- Rodrigues, A. C. A. (2009), *Do comprometimento de continuação ao entrenchamento organizacional: O percurso de validação da escala e análise da sobreposição entre os construtos*. [From continuance commitment to organizational entrenchment: The scale validation path and overlap analysis between constructs]. Dissertação de Mestrado não-publicada. Instituto de Psicologia, Universidade federal da bahia.
- 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 ML. (1997), Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory, *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 counselling: Putting*

Zhu, F., Cai, Z., Buchtel, E. & Guan, Y. (2019), Career construction in social exchange: A dual-path model linking career adaptability to turnover intention, *Journal of Vocational Behavior*, 112, 282-293.

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.

Zacher, H., Ambiel, R. A. M. & Noronha, A. P. P. (2015), Career adaptability and career entrenchment, *Journal of Vocational Behavior*, 88, 164-173.

