

تأثیر ویژگی‌های شخصیتی با میانجی‌گری یادگیری فردی بر آرزوهای شغلی دانشجویان

ارسلان ایرجی‌راد^۱، الهه ملک‌زاده نصرآبادی^۲

تاریخ وصول: ۱۳۹۵/۳/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۹/۱۳

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی با تأکید بر یادگیری فردی بر آرزوهای شغلی دانشجویان می‌باشد. پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبائی در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ به تعداد ۳۵۰ نفر بودند که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۸۰ نفر از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی تعیین گردید. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسش‌نامه لنگرگاه‌های شغلی شاین، فرم کوتاه ویژگی‌های شخصیتی نئو و پرسش‌نامه یادگیری فردی بود. اعتبار پرسش‌نامه‌ها در مطالعات متعدد داخلی و خارجی تأیید شده است. با مطالعه آزمایشی روی ۳۰ نفر از دانشجویان پایایی پرسش‌نامه‌های آرزوهای شغلی و ویژگی‌های شخصیتی و یادگیری فردی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۸۶ و ۰/۹۰ به دست آمد. داده‌ها توسط نرم‌افزار spss و Amos ر دو بخش آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و تحلیل مسیر) تجزیه و تحلیل شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد، که ویژگی‌های شخصیتی در سطح خطای $p < 0/05$ با آرزوهای شغلی رابطه معنادار دارند. افزون بر این اثر مستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر یادگیری فردی مثبت و معنادار می‌باشد. علاوه بر این اثر مستقیم یادگیری فردی بر آرزوهای شغلی معنادار است. همچنین اثر غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی با میانجی‌گری یادگیری فردی بر آرزوهای شغلی مثبت و معنادار بود. در انتها بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که افراد با شناخت ویژگی‌های شخصیتی و میزان یادگیری فردی و تأثیر آن‌ها بر آرزوهای شغلی، می‌توانند به انتخاب شغل مناسب دست یابند.

واژگان کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، یادگیری فردی آرزوهای شغلی، دانشجویان علوم تربیتی و روان‌شناسی

۱. استادیار مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره)، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی، کرج (نویسنده

مستول) airajirad28@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی

مقدمه

یکی از چالش‌های اساسی در آغاز قرن ۲۱ بحث در مورد کار و شغل و نقش اشخاص در پیشرفت‌های حرفه‌ای خود است. کارکنان یک سازمان به‌عنوان سرمایه انسانی در جهت رشد و توسعه (مایر^۱، ۲۰۰۸) و مهم‌ترین عامل کیفیت یک سازمان محسوب می‌شوند (سیکورا^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). امروزه نداشتن شناخت کافی کارکنان از ویژگی‌ها و مهارت‌هایشان باعث شده است که در عملکرد کارکنان و کار سازمان خلل ایجاد شود. خودشناسی (آگاهی از ویژگی‌های شخصیتی^۳) به‌عنوان یک عامل اساسی در مسیر شغلی (انتخاب و تغییر شغل) هر فرد و یکی از عوامل اثرگذار در بهبود عملکرد کارکنان یک سازمان است (سلطان‌زاده، ۱۳۹۱). یکی از پیامدهای عدم خودشناسی، نداشتن شناخت و درک مناسب افراد نسبت به آرزوهای شغلی^۴ خود است (کنیوتون^۵، ۲۰۰۴).

آرزو، یک متغیر مهم در درک خودپنداره^۶ افراد است (امیری، ۱۳۸۹) و زندگی حرفه‌ای فرد مبتنی بر آرزوهایی است که فرد در مورد حرفه خود دارد (نادی و همکاران، ۱۳۸۸). آرزوهای شغلی به‌عنوان جهت‌گیری افراد به سمت دنیای کار آینده و عامل حرکت و برنامه ریزی زندگی اجتماعی آنها است (واتسون^۷ و همکاران، ۲۰۰۲؛ دانزیجر^۸، ۲۰۰۸). آرزوی شغلی به‌عنوان یکی از مفاهیم شناختی (گاتفردسون و لاپان^۹، ۱۹۹۷)، یک عامل واسطه‌ای بین افراد و سازمان‌ها و نهادها (وانسته^{۱۰}، ۲۰۰۵) و همچنین یک عامل مهم در جهت‌دهی شغل و زندگی افراد است. تحقیقات نشان داده است که توجه به آرزوهای شغلی در بهبود متغیرهای مدیریت منابع انسانی مؤثر است (فتحی و همکاران، ۱۳۹۲).

1. Mayer
2. Sikora
3. personality characteristics
4. career aspirations
5. Kniveton
6. self-concept
7. Watson
8. Danziger
9. Gottfredson, & Lapan
10. Vanneste

شاین^۱ (۱۹۷۵) لنگرگاه‌های شغلی^۲ مبتنی بر زندگی حرفه‌ای را متشکل از موارد زیر می‌داند: ۱- شایستگی فنی-کارکردی^۳: افراد واجد این آرزو تمایل دارند تا در حوزه تخصصی خود مهارت و تخصص بالایی کسب کنند، آن‌ها نسبت به شغل خود مسئولیت‌پذیری بالایی دارند. ۲- شایستگی مدیریت عمومی^۴: این لنگرگاه تأکید بر مسئولیت‌پذیری مدیریتی دارد. این افراد پیشرفت را دوست دارند و در حل مشکلات به صورت تحلیلی و از تمامی قدرت خود استفاده می‌کنند. ۳- خودمختاری-استقلال^۵: این افراد به حفظ استقلال و آزادی در کار اهمیت می‌دهند و به دنبال حداقل کردن محدودیت‌های سازمانی هستند. ۴- امنیت-ثبات^۶: ثبات کاری عامل اساسی برای این افراد است این افراد در شغل خود دارای نیازهایی چون: ایمنی بالا، ثبات سازمانی و شغلی و مزایای خوب استخدامی چون حقوق بالا و بازنشستگی هستند. ۵- خلاقیت کارآفرینی^۷: افرادی که در این لنگر به سر می‌برند، زمانی که به میل خود چیزی را تغییر دهند لذت می‌برند، شروع یک کار بازرگانی جدید، کار کردن در یک آزمایشگاه تحقیقی و یا ایفای نقش مهم در تیم‌های پروژه‌ای برای این افراد لذت‌بخش است. همچنین واجدین این شرایط با درآمد بالا شناخته می‌شوند. ۶- خدمت و ازخودگذشتگی و ایثار: افراد دارای این بعد، کار را به دلیل هدفی بزرگ‌تر و نه صرفاً اقتصادی انجام می‌دهند و آرزوی آن‌ها این است که جهان را به جایی بهتر برای کار و زندگی تبدیل کنند. ۷- چالش محض^۸: قوی‌ترین گرایش این افراد، چیرگی بر موانع دیگران، شکست دیگران، رسیدن به موفقیت در حل مشکلات، رقابت و خودآزمایی‌های پی‌درپی می‌باشد. ۸- سبک زندگی^۹: افراد دارای این بعد، به ایجاد تعادل میان مسیر شغلی و خانواده فردی خود گرایش دارند (مقیم، ۱۳۹۲؛ سمیعی، ۱۳۹۳).

1. Shine
2. career anchors
3. technical/ functional competence
4. general managerial competence
5. autonomy / independence
6. security/ stability
7. entrepreneurial creativity
8. pure challenges
9. lifestyle

شغل بیش از یک منبع درآمد و اغلب به‌عنوان جنبه‌ای از هویت انسان است که امکان توسعه مهارت‌های جدید را برای فرد فراهم می‌آورد (سوتین^۱ و همکاران، ۲۰۰۹). در صورتی که فرد خود و آرزوهایش را نشناسد و آمادگی ورود به شغل را نداشته باشد، انتخاب مناسبی از شغل نخواهد داشت. به این ترتیب نه تنها استعدادهای پنهان او شکوفا نخواهد شد، بلکه به مرور زمان احساس بی‌کفایتی خواهد کرد و پس از گذشت چندین سال مشاوره شغلی به این نتیجه می‌رسد که آن شغل مناسب او نیست. از این رو ناآگاهی از آرزوهای شغلی، نه تنها در بهداشت روانی فرد بلکه در پیشرفت جامعه اثرگذار است. در نتیجه چنین رویدادی است که رشد اقتصادی جامعه کاهش می‌یابد (امیری، ۱۳۸۹). از طرفی دیگر، یکی از نگرانی‌های دانش‌آموزان و دانشجویان آینده شغلی‌شان است، لذا ضرورت توجه به آرزوهای شغلی در دانشگاه‌ها آشکار می‌شود (ریچیتنو^۲ و همکاران، ۲۰۱۵).

یکی از عوامل تأثیرگذار بر آرزوهای شغلی، ویژگی‌های شخصیتی است (ستامبولیوا^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). شخصیت، انگیزه و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و چگونگی پاسخ‌دهی فرد را به الزامات آن شغل مشخص می‌کند (بارون تینه^۴ و همکاران، ۲۰۱۵). در مشاوره مسیر شغلی موضوع خصیصه و تیپ بیان می‌کند که هر فرد در محیطی با ویژگی‌های مشابه خود بهتر می‌تواند کار کند (زونکر^۵، ۲۰۰۶). بر اساس این نظریه ویژگی‌های فرد و ویژگی‌های شغل باید اندازه گرفته شود. جان‌هالند بهترین نظریه پرداز در زمینه تناسب ویژگی‌های شخصیتی و شغل است (رابینز^۶، ۲۰۰۷). وی معتقد است که شغل فرد، بیان‌گر شخصیت او است (سورکو^۷ و باباروویک^۸، ۲۰۱۶). شخصیت عبارت است از عنصر ثابت رفتار یک فرد، شیوه‌ی بودن و به‌طور کلی آنچه به‌طور دائم با او همراه است و موجب تمایز او از دیگران می‌شود (مورفی و دیوید شافر^۹، ۱۹۹۱). یکی از پیشرفت‌هایی

1. Sutin
2. Richiteanu
3. Stambulov
4. Baron-Thien
5. Zunker
6. Rabbins
7. Sverko
8. Babarovic
9. Murphy & Shafer

که در زمینه شخصیت صورت گرفته است ساختن مدل پنج عاملی شخصیت نئو می‌باشد. این آزمون، شخصیت را ترکیب پنج صفت روان رنجورخویی^۱، برون‌گرایی^۲، تجربه‌گرایی^۳، توافق‌پذیری^۴ و وجدان‌گرایی^۵ می‌داند که در زیر به معرفی هر یک از آن‌ها پرداخته می‌شود. ۱- روان‌نژندی که معرف حالت‌هایی از مشکلات روان‌شناختی و ضعف در بهداشت روانی است و نمرات بالا در این صفت معرف نیازمندی فرد به خدمات مشاوره‌ای می‌باشد. ۲- برون‌گرایی که به رفتارهای بین فردی و رشد اجتماعی مرتبط با فعالیت‌های اجتماعی معطوف است. این صفت یکی از نشانه‌های رفتار اجتماعی می‌باشد. ۳- انعطاف‌پذیری که بر اساس زمینه‌های تجربی که فرد در آن منعطف است، طراحی شده است. خرده‌مقیاس‌های این صفت عبارت‌اند از: تخیل، زیباپسندی، احساسات، اعمال، عقاید و ارزش‌ها. ۴- دلپذیر بودن که می‌توان آن را با ویژگی انسان‌دوستی و همکاری گروهی در محیط کار مترادف دانست. ۵- باوجدان بودن که یکی از ویژگی‌های کارمند یا کارگر خوب است و مفهوم وجدان کاری را در برمی‌گیرد (ساعتچی و همکاران، ۱۳۹۰).

رفتارگرایان دو تأثیر مهم بر مفهوم شخصیت گذاشته‌اند. یکی اینکه یادگیری را موضوع مرکزی و محور شخصیت قرار داده‌اند و دوم اینکه به بررسی علمی آن، با روش‌ها و ابزار دقیق، پرداخته‌اند. یکی از انواع سبک‌های یادگیری، یادگیری فردی است. یادگیری فردی یعنی تغییراتی که در مهارت، بینش، دانش، نگرش و ارزش‌ها از طریق خودآموزی، آموزش مبتنی بر فناوری و مشاهده حاصل می‌شود (مک‌سی مانوس^۶، ۱۹۹۸). از نظر چوآن^۷ (۱۹۹۱) یادگیری فردی برای تحول مستمر سازمان، گسترش و توسعه قابلیت‌های محوری و آماده‌سازی همگان بر روی آینده نامشخص، ضروری می‌باشد. شواهد نشان می‌دهد که یادگیری یکی از مؤثرترین عوامل تأثیرگذار بر رفتار انسان‌هاست. تمام عوامل اجتماعی و محیطی که شخصیت را شکل می‌دهند این کار را توسط شیوه‌های یادگیری

-
1. neuroticism
 2. extroversion
 3. empiricism
 4. agreeableness
 5. conscientiousness
 6. McManus
 7. Cohen

انجام می‌دهند. حتی جنبه‌های عمدتاً ارثی شخصیت می‌توانند توسط فرآیند یادگیری تغییر کنند، مختل شوند، از رشد باز بمانند یا امکان شکوفا شدن بیابند (داف^۱، ۲۰۰۴)، به همین دلیل در این پژوهش یادگیری فردی به‌عنوان یک عامل اثرگذار و میانجی بر آرزوهای شغلی و ویژگی‌های شخصیتی فرض شده است.

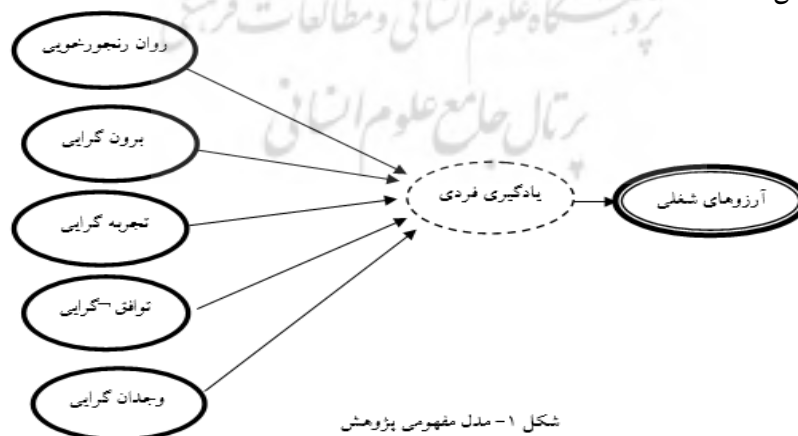
تحقیقات داخلی و خارجی انجام شده در این حوزه نشان می‌دهد که بین آرزوهای شغلی زنان و مردان تفاوت وجود دارد. در گذشته شغل زنان متمرکز بر خانواده بود مانند کشاورزی، اما امروزه زنان به مشاغلی چون پزشکی، تدریس در دانشگاه، پرستاری و... روی آورده‌اند و بسیاری از زنان آرزوی به دست آوردن درجه‌ی دکتر را دارند (مارگو^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). از آنجایی که توسعه حرفه‌ای، یک فرآیند است و از دوران کودکی شروع می‌شود و نقش خانواده در آن بسیار مهم است (گاتفردسون، ۲۰۰۰؛ پالوس و دروبوت^۳، ۲۰۱۰). لئو^۴ و همکاران در تحقیق خود با عنوان آرزوهای شغلی کودکان و دیدگاه والدین، به این نتیجه رسیدند که والدین از عوامل اثرگذار بر آرزوهای شغلی فرزندان هستند. اکثر والدین فرزندان خود را به مشاغلی با درآمد و تحصیلات بالا هدایت می‌کنند، لذا توجه به راهنمایی شغلی برای والدین، دارای اهمیت است (لئو و همکاران، ۲۰۱۵). هالن - بک^۵ (۲۰۰۰) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسید که برخی از آرزوهای شغلی در دوران دبستان و راهنمایی شکل می‌گیرند و تغییر انتخاب شغل در سنین بالاتر دشوار است برای مثال نیازمندان به شغل‌های تکنسین و فنی باید افراد جوان را از همان دوران کودکی آموزش دهند. در این میان نیز پژوهش‌هایی در حوزه ویژگی‌های شخصیتی، آرزوهای شغلی و یادگیری انجام شده است: سچاپ و توکار^۶ (۲۰۰۵) در تحقیقشان به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر علایق شغلی با توجه به نقش واسطه‌ای تجارب یادگیری پرداختند. این افراد در تحقیقشان به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های شخصیتی و تجارب یادگیری هرکدام بر آرزوهای شغلی تأثیر مستقیم دارد؛ همچنین تجارب یادگیری یک عامل واسطه‌ای میان آرزوهای شغلی و ویژگی‌های شخصیتی

1. Duff
2. Margo
3. Palo & Drobot
4. Liu
5. Hollenbeck
6. Schaub & Tokar

می‌باشد. در راستای رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های یادگیری، نتایج تحقیقات طلائیان زیرک و همکاران (۱۳۹۴)، متقی و بهزادفر (۱۳۹۴)، علی‌مدد و همکاران (۱۳۹۱)، خلیل بیگی و همکاران (۱۳۹۱)، باستو و همکاران (۲۰۰۰)، جکسون و لاوتی جونز (۱۹۹۸)، نشان‌دهنده این است که بین برخی از ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های یادگیری رابطه وجود دارد. نیل‌فروشان و سلیمی (۲۰۱۶)، نیز با بررسی ۲۰۱ نفر از دانشجویان به بررسی نقش سازگاری شغلی به‌عنوان عامل میانجی بین ابعاد شخصیت و تعامل حرفه‌ای پرداختند، آن‌ها به این نتیجه رسیدند که سازگاری شغلی به‌عنوان عامل واسطه‌ای به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر تعامل حرفه‌ای اثرگذار است، همچنین بعد شخصیتی روان رنجورخویی از طریق کاهش سازگاری شغلی موجب کاهش تعامل حرفه‌ای فرد می‌شود. با توجه به مطالب گفته‌شده در بالا، هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر آرزوهای شغلی، با میانجی‌گری یادگیری فردی می‌باشد. فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:

- ۱- بین ویژگی‌های شخصیتی با آرزوهای شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۲- ویژگی‌های شخصیتی بر یادگیری فردی اثر مستقیم دارد.
- ۳- یادگیری فردی بر آرزوهای شغلی اثر مستقیم دارد.
- ۴- یادگیری فردی نقش میانجی را در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با آرزوهای شغلی ایفا می‌کند.

با توجه به اهداف و فرضیات تدوین‌شده برای پژوهش، مدل مفهومی به‌صورت شکل ۱، مشخص شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

روش اجرای این پژوهش، توصیفی-همبستگی است. در این پژوهش سه متغیر مورد مطالعه قرار گرفته است که عبارت‌اند از: ویژگی‌های شخصیتی (روان رنجورخویی، برون‌گرایی، تجربه‌گرایی، توافق‌پذیری و وجدان‌گرایی) به‌مثابه متغیرهای مستقل، یادگیری فردی به‌عنوان متغیر میانجی و همچنین آرزوهای شغلی (شایستگی فنی-کارکردی، شایستگی مدیریت عمومی، ثبات سازمانی، خلاقیت کارآفرینانه، خدمت یا تأثیر داشتن، خودمختاری و استقلال، سبک زندگی، چالش محض) به‌عنوان متغیر وابسته است. جامعه آماری پژوهش، شامل ۳۵۰ نفر دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه علامه طباطبائی در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ می‌باشد که تعداد ۱۸۰ نفر آنان از طریق فرمول کوکران به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی به‌عنوان حجم نمونه پژوهش انتخاب و پرسشنامه‌های مربوطه را تکمیل نمودند، ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش‌های پرسشنامه بود که عبارتند از:

۱. پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی نئو: برای اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی، از فرم کوتاه پرسش‌نامه پنج‌عاملی نئو NEO-FFI، (کاسکا و مک کری، ۱۹۸۹)، استفاده گردید که از ۶۰ سؤال بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت^۲ (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) تهیه شده است که هر ۱۲ گویه آن یک عامل را می‌سازد. مک کری و کاسکا (۱۹۸۷) در پژوهشی روایی و پایایی این پرسش‌نامه را مورد تأیید قرار دادند. در پژوهش حاضر پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد.
۲. پرسش‌نامه لنگرهای شغلی: این پرسش‌نامه شامل ۴۰ سؤال با طیف لیکرت چهار درجه‌ای (۱-۴) است که توسط ادگارد شاین (۲۰۰۶) ساخته شده است. در این پرسش‌نامه، هشت لنگر شغلی (فنی، مدیریتی، امنیت شغلی، کارآفرینی، استقلال، خدمت، چالش محض و سبک زندگی) وجود دارد. در پژوهش حاضر پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد که در سایر پژوهش‌ها بین ۰/۸۳ تا ۰/۹۲ بدست آمده است.

1. Caska & McCri
2. Likert

۳. پرسش‌نامه یادگیری فردی: این پرسش‌نامه دارای ۱۹ سؤال، در طیف لیکرت پنج درجه ای است و فرآیندهای مربوط به ادراک و تفسیر که منجر به تغییر شناختی و رفتاری می‌شود را می‌سنجد. امتیاز ۹۹-۷۲ نشان‌دهنده یادگیری فردی قوی، امتیاز ۷۲-۴۵ نشان‌دهنده یادگیری متوسط و امتیاز زیر ۴۵ نشان‌دهنده یادگیری ضعیف می‌باشد. پایایی این پرسشنامه بر پایه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ تعیین گردید و در سایر پژوهش‌ها به طور متوسط ۰/۸۹ بدست آمده است.

برای گزارش یافته‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای بررسی توزیع طبیعی داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف^۱ استفاده شد. به دلیل نرمال بودن داده‌ها از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره و تحلیل مسیر استفاده شد. تمامی محاسبات آماری با استفاده از نرم‌افزار آماری spss21 و Amos انجام شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج به‌دست‌آمده از آمار جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان در خصوص جنسیت عبارت است از ۱۲۰ نفر (۶۶ درصد) زن و ۶۰ نفر (۳۳ درصد) مرد بودند، بیشترین پاسخ‌دهندگان (۷۵ درصد) در سن ۲۰-۳۰ سال و کمترین پاسخ‌دهندگان (۴/۳ درصد) در سن بالای ۴۰ سال، ۱۴۰ نفر (۷۷ درصد) مجرد و ۴۰ نفر (۲۲ درصد) متأهل، ۱۲۸ نفر (۷۱ درصد) غیر شاغل و ۵۲ نفر (۲۸/۸ درصد) شاغل بودند. در جدول ۱، شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف معیار، ضریب چولگی و کشیدگی ارائه شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
شایستگی فنی کارکردی	۱۱/۸۷	۱	-۰/۱۴	-۰/۱۸
شایستگی مدیریت عمومی	۱۰/۹۹	۴	-۰/۱۵	-۰/۸۲
ثبات سازمانی	۱۲/۳۰	۴	۰/۱۳	-۰/۲۰
خلاقیت کارآفرینانه	۱۲/۰۳	۵	-۰/۴۳	-۰/۶۱
خدمت یا تأثیر داشتن	۱۲/۱۲	۶	-۰/۴۲	-۰/۱۲
خودمختاری و استقلال	۱۲/۳۸	۲	۰/۱۳	-۰/۶۴

1. one - Sample kolmogorov - smirnov

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
سبک زندگی	۱۲/۳۵	۷	۰/۱۱	۰/۵۵
چالش محض	۱۱/۳۱	۴	۰/۳۴	-۰/۳۰
روان‌رنجورخویی	۱۹/۴۳	۲	۰/۵۸	۰/۱۷
برون‌گرایی	۲۱/۹۴	۵	۰/۷۶	۰/۳۰
تجربه‌گرایی	۲۰/۴۹	۵	۰/۳۲	-۰/۰۷
توافق‌پذیری	۱۸/۳۰	۵	۰/۸۷	۰/۸۰
وجدان‌گرایی	۲۶/۲۴	۶	-۰/۲۷	۰/۵۴
یادگیری فردی	۴۴/۲۵	۹/۳۱	-۰/۷۳	۰/۸۱

از آنجایی که در تمامی متغیرها مقدار ضریب چولگی و کشیدگی در بازه (۲ و -۲) قرار دارد، لذا فرض نرمال بودن متغیرها جهت آزمون متغیرهای پژوهش برقرار است، در جدول ۲، ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱- آرزوهای شغلی						
۲- روان‌رنجوری	۰/۱۹					
۳- برون‌گرایی	۰/۳۹	۰/۲۵				
۴- تجربه‌گرایی	۰/۴۳	-۰/۴۵	۰/۵۹			
۵- توافق‌پذیری	۰/۳۱	۰/۱۱	۰/۵۶	۰/۵۶		
۶- وجدان‌گرایی	۰/۵۱	-۰/۰۷	۰/۴	۰/۴۷	۰/۳۲	

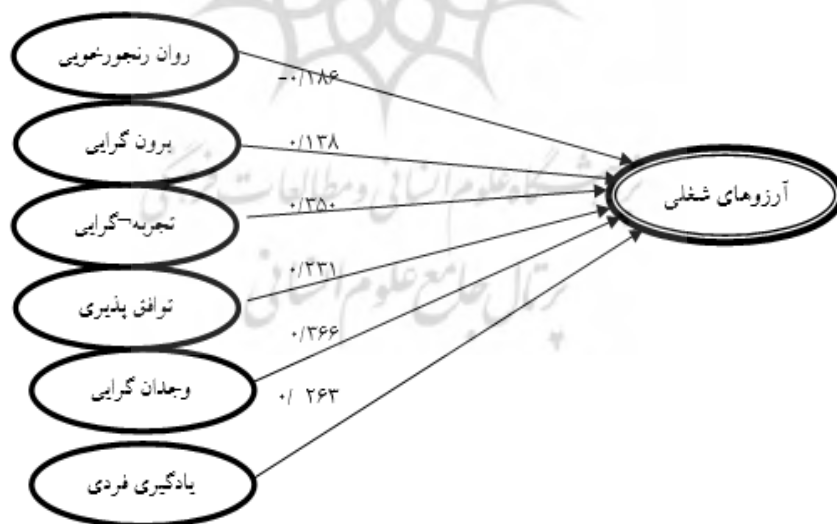
فرضیه اول: بین ویژگی‌های شخصیتی با آرزوهای شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به جدول شماره ۲ نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که آرزوی شغلی با برون‌گرایی ($r=0/39$)، تجربه‌گرایی ($r=-0/43$)، توافق‌پذیری ($r=0/31$) و وجدان‌گرایی ($r=-0/51$) در سطح، ($p < 0/01$) رابطه مثبت و معنادار داشته و آرزوهای شغلی با روان‌رنجوری ($r=-0/19$) رابطه معکوس و معنادار داشته؛ بنابراین فرضیه اول پژوهش که به تعیین رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با آرزوهای شغلی بود تأیید می‌شود، نتایج جدول شماره ۲، نشان‌دهنده آن است که در چهار بعد ویژگی‌های شخصیتی این رابطه مثبت و معنادار و در یک بعد منفی و معنادار است. برای سنجش فرضیه‌های دوم،

سوم و چهارم و عوامل مؤثر بر آرزوهای شغلی از رگرسیون چند متغیره و تحلیل مسیر استفاده شده است که نتایج آن در ادامه آمده است.

مطابق جدول ۳، ویژگی شخصیتی وجدان‌گرایی با بتای ۰/۳۶ بیشترین میزان تأثیر را بر آرزوهای شغلی داشته است. بر اساس این نتیجه با افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر وجدان‌گرایی، آرزوهای شغلی به میزان ۰/۳۶ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد و بالعکس. سایر متغیرها نیز به همین صورت تغییر می‌کند. پس بر اساس ضرایب رگرسیون استاندارد شده نمودار مؤثر بر قصد آرزوهای شغلی به صورت شکل ۱، ترسیم می‌گردد.

جدول ۳. ضرایب تحلیل رگرسیون همزمان

مؤلفه	ضرایب استاندارد نشده (B)	ضرایب استاندارد شده (β)	T	P
عدد ثابت	۷۰/۹۲۲	-	۹/۴۶۱	۰/۰۰۱
روان‌رنجوری	-۰/۰۰۵	-۰/۱۸۶	-۲/۸۵۱	۰/۰۰۵
برون‌گرایی	۰/۱۸۴	۰/۱۳۸	۲/۴۰۴	۰/۰۱۷
تجربه‌گرایی	۰/۰۱۸	۰/۳۵۰	۴/۴۴۱	۰/۰۰۱
توافق‌گرایی	۰/۲۲۹	۰/۲۳۱	۳/۱۷۱	۰/۰۰۱
وجدان‌گرایی	۱/۰۹۸	۰/۳۶۶	۴/۰۳۵	۰/۰۰۱
یادگیری	۰/۰۱۷	۰/۲۶۲	۳/۳۰۳	۰/۰۰۱

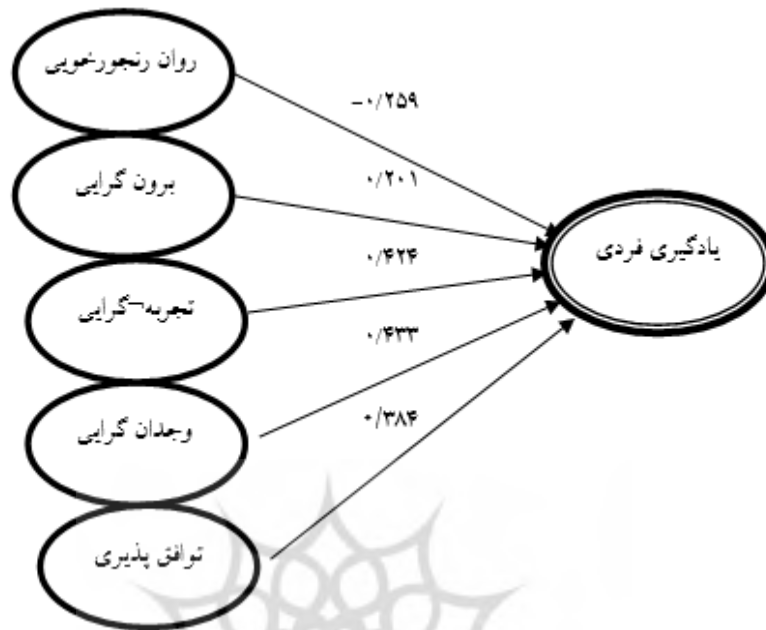


شکل ۱. مدل اول آزمون شده پژوهش

بر اساس مدل مفهومی تحقیق فرض شده بود که متغیر یادگیری فردی بیشترین تأثیر را بر متغیر آرزوهای شغلی دارد، به همین دلیل در این مرحله متغیر یادگیری فردی به‌عنوان متغیر وابسته وارد معادله رگرسیونی شده و تأثیر سایر متغیرهای مستقل را بر آن آزمون می‌کنیم. نتایج جدول ۴، نشان می‌دهد که تمام مؤلفه‌های متغیر مستقل (ویژگی‌های شخصیتی) تأثیر آماری معنی‌داری بر متغیر یادگیری فردی داشته و متغیر توافق‌گرایی با ضریب $0/433$ بیشترین میزان تأثیر را بر یادگیری فردی داشته در مجموع می‌توان گفت که متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی (برون‌گرایی، تجربه‌گرایی، توافق‌پذیری، وجدان‌گرایی) به خاطر ضرایب مثبت، بر روی متغیر یادگیری فردی تأثیر فزاینده دارند؛ و روان‌رنجوری به خاطر ضرایب منفی، بر روی متغیر یادگیری فردی تأثیر کاهنده‌ای دارد، در ادامه با استفاده از نتایج جدول ۴ می‌توانیم مدل تحلیل مسیر را در مرحله دوم به‌صورت شکل ۲، تنظیم نماییم.

جدول ۴. ضرایب تحلیل رگرسیون همزمان

مؤلفه	ضرایب استاندارد نشده (B)	ضرایب استاندارد شده (β)	T	P
عدد ثابت	۶۵/۳۲۱	-	۸/۷۳۲	۰/۰۰۰۱
روان‌رنجوری	-۰/۰۱۰	-۰/۲۵۹	۲/۵۸۵	۰/۰۱۱
برون‌گرایی	۰/۰۰۶	۰/۲۰۱	۲/۷۰۹	۰/۰۰۷
تجربه‌گرایی	۰/۰۱۹	۰/۴۲۴	۵/۳۸۸	۰/۰۰۱
توافق‌گرایی	۰/۰۲۱	۰/۴۳۳	۵/۴۴۷	۰/۰۰۱
وجدان‌گرایی	۰/۰۱۱	۰/۳۸۴	۵/۰۶۱	۰/۰۰۱



شکل ۲. مدل دوم آزمون شده پژوهش

نتایج تحلیل مسیر در دو مرحله ذکر شده نشان‌دهنده آن است که:

۱- متغیرهایی که صرفاً به صورت مستقیم بر متغیر وابسته آرزوهای شغلی تأثیر گذاشته‌اند.

۲- متغیرهایی که صرفاً به صورت غیرمستقیم بر متغیر وابسته آرزوهای شغلی تأثیر گذاشته‌اند.

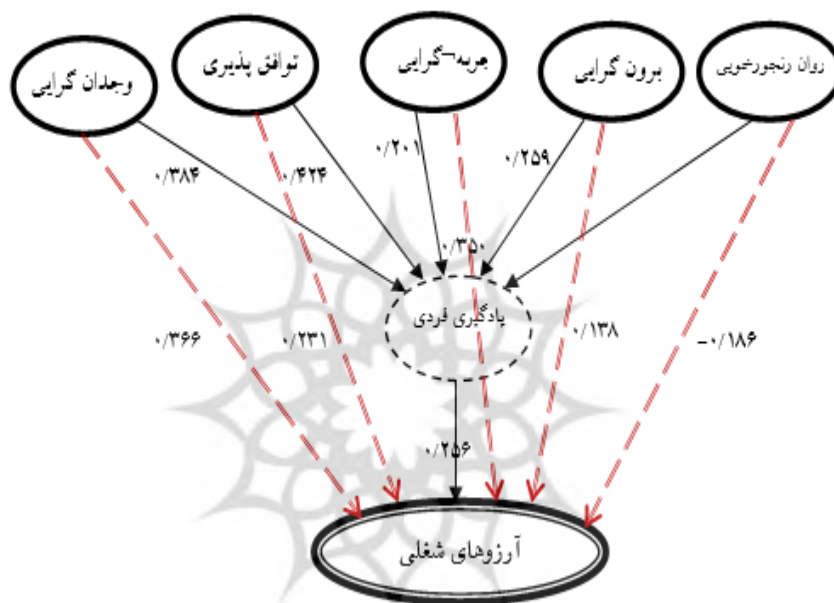
۳- متغیرهایی که علاوه بر تأثیر مستقیم، به صورت غیرمستقیم نیز بر متغیر آرزوهای شغلی تأثیر گذاشته‌اند.

جدول ۵، میزان تأثیر مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مستقل بر متغیر آرزوهای شغلی را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج جداول ۵، مدل نهایی تحقیق به صورت شکل ۳ ارائه می‌گردد.

جدول ۵. انواع تأثیر متغیرها

متغیرها	مستقیم	غیرمستقیم	کل
روان‌رنجوری	-۰/۱۸۶	۰/۰۶۷	-۰/۱۰۱
برون‌گرایی	۰/۱۳۸	۰/۰۵۲	۰/۱۹

متغیرها	مستقیم	غیرمستقیم	کل
تجربه‌گرایی	۰/۳۵۰	۰/۱۱۱	۰/۴۶۱
توافق‌گرایی	۰/۲۳۱	۰/۱۱۳	۰/۳۴۴
وجدان‌گرایی	۰/۳۶۶	۰/۱۰	۰/۴۶۶
یادگیری فردی	۰/۲۶۲	-	۰/۲۶۲



شکل ۳. مدل نهایی آزمون شده پژوهش

فرضیه دوم: ویژگی‌های شخصیتی بر یادگیری فردی اثر مستقیم دارد. با توجه به جدول شماره ۵، اثر مستقیم متغیرهای ویژگی شخصیتی بر یادگیری فردی از قبیل برون‌گرایی $0/13$ ، تجربه‌گرایی $0/35$ ، توافق‌گرایی $0/23$ ، وجدان‌گرایی $0/36$ است که در سطح $P < 0/01$ مثبت و معنادار می‌باشد و روان‌رنجوری $-0/18$ است که در سطح $P < 0/01$ منفی و معنادار می‌باشد، بنابراین فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌گردد.

فرضیه سوم: یادگیری فردی بر آرزوهای شغلی اثر مستقیم دارد. با توجه به جدول ۵، اثر مستقیم یادگیری فردی بر آرزوهای شغلی $0/262$ است که در سطح $P < 0/01$ مثبت و معنادار می‌باشد، بنابراین فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌گردد.

فرضیه چهارم: یادگیری فردی نقش میانجی را در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با آرزوهای شغلی ایفا می‌کند. برای تعیین روابط واسطه‌ای، از بوت استراپ استفاده شده است. جدول شماره ۶، نتایج حاصل از بوت استراپ ویژگی‌های شخصیتی با آرزوهای شغلی با میانجی‌گری یادگیری فردی نشان می‌دهد.

جدول ۶. نتایج بوت استراپ برای مسیر فاصله‌ای

حد بالای اطمینان	حد پایین اطمینان	سطح معناداری	سوگیری	بوت	
۰/۱۹۴	-۰/۵۱۹	۰/۲۰۵	۰/۰۰۹	۰/۱۵۲	روان‌رنجوری- یادگیری فردی - آرزوی شغلی
۰/۵۸۹	۰/۱۱۴	۰/۰۴۸	۰/۰۰۲	۰/۲۶۲	برون‌گرایی- یادگیری فردی - آرزوی شغلی
۰/۷۹۳	۰/۰۴۲	۰/۰۲۱	-۰/۰۰۵	۰/۳۹۱	تجربه‌گرایی- یادگیری فردی - آرزوی شغلی
۰/۵۷۷	-۰/۲۵۹	۰/۴۶۳	۰/۰۰۲	۰/۱۱۱	توافق‌گرایی- یادگیری فردی - آرزوی شغلی
۱/۵۱۴	۰/۶۳۹	۰/۰۰۱	-۰/۰۰۴	۰/۰۹	وجدان‌گرایی- یادگیری فردی - آرزوی شغلی

نتایج بوت استراپ برای مسیر واسطه‌ای ویژگی‌های شخصیتی و آرزوهای شغلی بیان‌کننده آن است که در ویژگی برون‌گرایی، تجربه‌گرایی و وجدان‌گرایی مقدار صفر بین این فاصله‌های اطمینان بیان شده قرار نمی‌گیرد و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که این رابطه واسطه‌ای معنی‌دار بوده و یادگیری فردی بر آرزوهای شغلی اثر مثبت غیرمستقیم دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به منظور بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و مؤلفه‌های آن (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌گرایی، توافق‌پذیری، وجدان‌گرایی) با تأکید بر یادگیری فردی بر آرزوهای شغلی دانشجویان رشته علوم تربیتی و روانشناسی مقطع کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی انجام گرفت. نتایج بررسی فرضیه اول پژوهش نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی (برون‌گرایی، تجربه‌گرایی، توافق‌پذیری، وجدان‌گرایی) با آرزوهای شغلی رابطه مثبت معنادار دارند و روان‌رنجور خوبی با آرزوهای شغلی رابطه منفی معنادار دارد. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات سامری و محمدی (۱۳۹۳)، سیف زرگ نائیح و شعبانی (۱۳۹۳) و توربان و همکاران (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. دانشجویان می‌بایست در شناسایی ویژگی‌های شخصیتی در ابتدای ورود به دوره تحصیلی مشاوره لازم را به عمل آورند زیرا با این

شناخت می‌توانند در راه رسیدن به شغل مناسب با ویژگی‌های شخصیتی خود نائل گردند. از آنجایی که از بین ویژگی‌های شخصیتی مورد بررسی، ویژگی تجربه‌گرایی بیشترین ارتباط مثبت معنی‌دار را با آرزوهای شغلی داشته و تجربه‌گرایی، برون‌گرایی و توافق‌گرایی در رتبه دوم تا چهارم قرار داشتند بنابراین شناخت چنین ویژگی‌های شخصیتی به‌ویژه در گرایش‌های روانشناسی و علوم تربیتی که تلفیقی از دروس نظری و عملی است از ضرورت ویژه‌ای برخوردار است. دانشجویانی که دارای ویژگی شخصیتی وجدان‌گرا و تجربه‌گرا هستند در کسب رسیدن به آرزوهای شغلی موفق‌تر از آن‌هایی هستند که ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری دارند.

یافته‌های بررسی دوم پژوهش بیان می‌دارد که ویژگی‌های شخصیتی بر یادگیری فردی اثر مستقیم دارد. این یافته‌ها با پژوهش میشل اسشاب و دیوید توکار (۲۰۰۵)، خلیل بیگی و همکاران (۱۳۹۱)، علی مدد و همکاران (۱۳۹۱) و متقی و بهزادفر (۱۳۹۴) هم‌خوانی دارد. فرآیند یادگیری به‌ویژه ویژگی‌های فردی و شخصیتی یکی از عوامل اساسی است که امروز می‌تواند در رشد و بالندگی به کار آید. از بین ویژگی‌های شخصیتی وجدان‌گرایی بیش‌ترین تأثیر مستقیم و مثبت معنادار را بر یادگیری فردی داشته، از آنجا که کسب دانش و مهارت و تغییر نگرش در امر آموزش و پرورش ضروری به نظر می‌رسد شناسایی این ویژگی‌های دانشجویان و تقسیم‌بندی آن‌ها بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و آموزش‌های مرتبط با این رشته می‌تواند امر یادگیری را تسهیل نموده و کارایی و اثربخشی آموزش را بالا برده و موجب بهره‌وری بهتر برای سازمان‌ها و جامعه باشد.

یافته‌های بررسی سوم پژوهش بیان می‌دارد یادگیری فردی بر آرزوهای شغلی اثر مستقیم دارد. تاکنون تحقیقی مبنی بر اثر مستقیم یادگیری فردی بر آرزوهای شغلی انجام نشده است. با توجه به اینکه یادگیری فردی بر آرزوهای شغلی اثر مثبت دارد این یافته مؤید آن است که هرچقدر مهارت، دانش و نگرش دانشجویان در حین تحصیل افزایش یابد، آن‌ها را در رسیدن به مشاغلی که علاقه‌مندند و جزء آرزوهای آن‌ها بوده نزدیک‌تر نموده و در تقویت مهارت‌های فنی، عمومی، کارآفرینانه و خلاق، امنیت شغلی و سبک زندگی مؤثر واقع می‌گردد.

نتایج ارزیابی فرضیه چهارم حاکی از آن بود که ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان با میانجی‌گری یادگیری فردی بر آرزوهای شغلی اثر غیرمستقیم دارد. در واقع یادگیری

فردی تسهیل‌گر اثر غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی بر آرزوهای شغلی است. این یافته‌ها با نتایج، تحقیقات میشل اسشاب و دیوید توکار (۲۰۰۵) همسویی دارد. یکی از عوامل مؤثر در کسب رسیدن به شغل مناسب که جزء ایده‌ها و آرمان‌های هر فرد در هنگام تحصیل است، تفاوت‌ها و یادگیری فردی است که می‌تواند حلقه واسطه‌ای را بین ویژگی‌های شخصیتی و آرزوهای شغلی ایفا کند. این حلقه می‌تواند منجر به یکی از مهارت‌ها و شایستگی فردی و سازمانی گردد و با توجه به اینکه ویژگی‌های شخصیتی نقش مهمی در یادگیری یک یا چند مهارت در دانشجویان دارد، در این خصوص به دست‌اندرکاران و متولیان آموزش، به‌ویژه دانشگاه‌ها توصیه می‌گردد که در جذب و پرورش دانشجویان به ویژگی‌های شخصیتی، تفاوت‌های فردی، یادگیری فردی و آرزوهای شغلی توجه داشته و در این راستا از مشاوران شغلی در این جذب یاری جویند.

منابع

- امیری، زهرا. (۱۳۸۹). بررسی آرزوهای شغلی و عوامل استرس‌زا در دبیرستان‌های دخترانه‌ی اصفهان. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان، دی‌ماه.
- امینی، محمد؛ امینی، یوسف و حسینیان، سیمین. (۱۳۹۴). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی کارکنان پلیس راهنمایی و رانندگی شهرستان ارومیه. *مطالعات پژوهشی راهور*، شماره ۱، ص ۸۸-۶۹.
- پورسلطانی زرنندی، حسین؛ عسگری، بهمن و شمسی. حمید. (۱۳۹۳). رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارمندان اداره کل تربیت‌بدنی استان فارس. *فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت ورزشی*، شماره ۶، ص ۷۵-۸۸.
- خلیل بیگی، کمال؛ حجازی، الهه و حکیم زاده، رضوان. (۱۳۹۱). رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های یادگیری با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. *نخستین همایش ملی شخصیت و زندگی‌نوین*، سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.
- ذبیحی، اسماعیل و نوده‌ی، محمدعلی. (۱۳۹۴). مقایسه کیفیت زندگی مرتبط با تندرستی بین اعضای هیأت علمی فعال و غیرفعال دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان سمنان. *اولین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت‌بدنی ایران*.

ساعتچی، محمود؛ کامکاری، کامبیز و عسگریان، مهناز. (۱۳۹۰). *آزمون‌های روان‌شناختی*. تهران: ویرایش.

سمیعی، فاطمه؛ صادقیان، علیرضا و عابدی، محمدرضا. (۱۳۹۳). *آرزوها و موفقیت مسیر شغلی مدیران. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، شماره ۱، ص ۷۷-۵۳.

سیف زرگر نایج، امین حسام و سمیه شعبانی. (۱۳۹۳). *رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی NEO-PI-R و آشفستگی روانشناختی در دانشجویان، نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان‌شناسی، مرودشت*.

علی‌پور، احمد؛ زندی، بهمن و حاجی سیدتقی تقوی، لیلا. (۱۳۸۵). *مطالعه ارتباط سبک‌های یادگیری و ویژگی‌های شخصیتی و تأثیر آن‌ها بر پیشرفت تحصیلی دانشجویان آموزش از راه. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری - دانشگاه پیام نور - دانشکده علوم انسانی*.

علی‌مدد، زهرا؛ نعمت، قاسمی؛ کرم‌خانی، جواد و جلیلیان، داراب. (۱۳۹۱). *بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های یادگیری در دانشجویان دانشگاه پیام نور-واحد سرابله. نخستین همایش ملی شخصیت و زندگی نوین، سندج، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سندج*.

متقی، ملیحه و مرجان بهزادفر. (۱۳۹۴). *رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های یادگیری با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران*.

مقیمی، محمد. (۱۳۹۱). *سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی*. تهران: ترمه

نادی، محمدعلی؛ گل‌پور، محسن و سیادت، سید علی. (۱۳۸۹). *جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط‌های کاری. فصلنامه علمی پژوهشی جامعه‌شناسی کاربردی*، شماره ۱، ص ۱۵۹-۱۷۶

Baron-Thiene, A., & Alfermann, D. (2015). Personal characteristics as predictors for dual career dropout versus continuation° A prospective study of adolescent athletes from German elite sport schools. *Psychology of Sport and Exercise*, 21, 42-49.

Callanan, G. A. (2003). What price Career Success? *Career Development International*, 8(3), 126-133.

Cohen, M. D. (1991). Individual learning and organizational routine: Emerging connections. *Organization Science*, 2(1), 135-139.

- Costa, P. T. (2003). macrae RR Changing minds. *Big five factors*, 21(5), 303-307.
- Danziger, N., Moore, D., & Valancy, R. (2008). "The construct validity of Schien's career anchors orientation inventory". *Career Development International*, 3(1): pp: 7-19.
- Duff, A., Boyle, E., Dunleavy, K., & Ferguson, J. (2004). The relationship between personality, approach to learning and academic performance. *Personality and individual differences*, 36(8), 1907-1920.
- Gottfredson, G. D. (2002). Interest, aspiration, self° estimation and self-directed search. *Journal of Career Assessment*, 10,200-208.
- Gottfredson, L. S., & Lapan, R. T. (1997). Assessing gender-based circumscription of occupational aspirations. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 419-441.-
- Haren, E. G., & Mitchell, C. W. (2003). Relationships between the Five-Factor Personality Model and coping styles. *Psychology and Education: An Interdisciplinary Journal*, 40 (1):38-44.
- Gregor, M. A., & O'Brien, K. M. (2015). Understanding Career Aspirations among Young Women Improving Instrumentation. *Journal of Career Assessment*, 1069072715599537.
- Hollenbeck, K. (2000). Career aspirations and knowledge about career and technical education of Kalamazoo County 8th and 9th grade students.
- Kniveton, B. H. (2004). Managerial Career aspirations in a changing business environment. *Journal of European Industrial Training*, 28(7), pp: 564-573.
- Liu, J., McMahan, M., & Watson, M. (2015). Parental influence on mainland Chinese children s career aspirations: child and parental perspectives. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15(2), 131-143.
- Mayer, A. (2008). Review confirms work Place Counseling Reduces stress. *British medical Journal*. Vol. 322: p: 637.
- McManus, I. C., Richards, P., Winder, B. C., & Sproston, K. A. (1998). Clinical experience, performance in final examinations, and learning style in medical students: prospective study. *Brit Med J* 1998, 316:345-350.
- Murphy, Kevin. R., & Shafer, Charles. O. (1991). *Psychological Testing Principle, and Application*, Second Edition, Prentic Hall.
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.
- Palo R., & Drobot, L. (2010). The impact of family influence on the career choice of adolescents. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3407-3411.
- Parakandi, M., & Behery, M. (2015). Sustainable human resources: Examining the status of organizational work° life balance practices in the United Arab Emirates. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 55, 1370-1379.

- Rabbins, S. P., & De Cenzo, D. A. (2007). *Fundamentals of management*. USA. *Prentice Hall*, 70-5.
- Richi eanu-N tase, E. R., & St iculescu, C. (2015). The Impact of Career Factors on Students Professional Insertion. What Measures to be taken by the University? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 1102-1108.
- Schaub, M., & Tokar, D. M. (2005). The role of personality and learning experiences in social cognitive career theory, *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 304-325.
- Schmitt-Wilson, S., & Welsh, M. C. (2012). Vocational knowledge in rural children: A study of individual differences and predictors of occupational aspirations and expectations. *Learning and Individual Differences*, 22(6), 862-867.
- Sikora, D., Thompson, K. W., Russell, Z. A., & Ferris, G. (2016). Reimagining overqualified human resources to promote organizational effectiveness and competitive advantage. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 3(1).
- Stambulova, N. B., Engstr om C., Franck, A., Linn_er, L., & Lindahl, K. (2015). Searching for an optimal balance: dual career experiences of Swedish adolescent athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 16.
- Sutin, A. R., Costa, P. T., Miech, R., & Eaton, W. W. (2009). Personality and career success: Concurrent and longitudinal relations. *European Journal of Personality*, 23(2), 71-84.
- Sverko, I., & Babarovi ,T. (2016). Integrating personality and career adaptability into vocational interest space. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 89-103.
- Turban, D. B., Moake, T. R., Wu, S. Y. H., & Cheung, Y. H. (2016). Linking Extroversion and Proactive Personality to Career Success: The Role of Mentoring Received and Knowledge. *Journal of Career Development*, 0894845316633788.
- Vanneste, J. M. (2005). Schein s career anchor model and its relevance to caree satisfaction: a case study of engineers at micro motors. Ph.D. Dissertation, Capella University. p: 17.
- Watson, M., Quatman, T., & Edler, E. (2002). Career aspiration of adolescent girls. *Sex Roles: A Journal of Research*, 46(9), 323-333.
- Zunker, V. G. (2006). *Career counselling. A Holistic Approach*. Texas: Thomson.