

رتبه‌بندی ابعاد چهارگانه انطباق پذیری مسیر شغلی و ارائه شاخص ترکیبی از

تجمیع مطالعات پیشین، یک پژوهش فراتحلیل^۱

Ranking the Four Dimensions of Career Path Adaptability and Developing a
Combined Index of Aggregation of Previous Studies: Meta-Analytic Study^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۵/۱۴، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۸/۱۲/۲۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۲/۱۲

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

A.H.Koohi., (Ph.D student), N.Soleimani., (Ph.D), &
H.Shafizadeh., (Ph.D)

امیرحسین کوهی^۲، نادر سلیمانی^۴ و حمید شفیع‌زاده^۵

چکیده

Abstract

aim: This study aimed to investigate ranking the four dimensions of career path adaptability using a Meta-analysis approach. The present study was descriptive in terms of purpose and was applied research in terms of use. This study's purpose was to combine the quantitative findings of previous studies in career path adaptability using the meta-analysis method to combine these results to calculate the intensity of each of the factors affecting job adaptability through the average effect. **method:** Accordingly, by referring to domestic and foreign scientific-research quarterly journals, all related domestic and foreign researches were collected and reviewed from 2005-2018. Among all these articles, using a research selection checklist from a technical and methodological point of view, including sampling methods, research methods, appropriate statistical tests, and appropriate statistical analyzes have been selected based on the census method. 18 domestic and 34 foreign studies conducted in the field of four dimensions of career path adaptability. **Result:** For the reliability of the identification, two analysts have been used based on the reviewers' agreement regarding the use of specific concepts of coding the variables and the reliability of the effect size and significance based on the calculations' agreement. **conclusion:** The findings of this study showed that out of 124 effect sizes, one medium effect size (0. 3 to 0. 5), twenty medium upward effect sizes (0. 5 to 0. 7), 30 high effect sizes (0. 7 to 1), and the seventy-three dimensions of the effect are very high (above 1). The four dimensions of career path adaptability, namely, trust, curiosity, control, and career path concern, have the highest to the small effect size.

Keywords: Career Adaptability Dimensions, Career Confidence, Career Curiosity, Career Control, Career Concern

هدف: این پژوهش به رتبه‌بندی ابعاد چهارگانه انطباق پذیری مسیر شغلی با کاربرد رویکرد فراتحلیل می‌پردازد. پژوهش حاضر از نظر هدف، توصیفی و از نظر نوع استفاده، یک پژوهش کاربردی است. هدف از انجام این پژوهش، ترکیب یافته‌های کمی پژوهش‌های قبلی در زمینه انطباق‌پذیری مسیر شغلی با استفاده از روش فراتحلیل است تا با ترکیب این نتایج، شدت اثر هر یک از عوامل موثر بر انطباق‌پذیری شغلی از طریق اثر متوسط محاسبه گردد. **روش:** بر این اساس با مراجعه به فصلنامه‌های علمی-پژوهشی داخلی و خارجی، کلیه پژوهش‌های مرتبط داخلی و خارجی در فاصله بین سال‌های ۱۳۹۷-۱۳۹۰ و ۲۰۰۵-۲۰۱۸ جمع‌آوری شده و مورد بررسی قرار گرفتند. که از میان همه این مقالات، براساس روش سرشماری، تعداد ۱۸ پژوهش داخلی و ۳۴ پژوهش خارجی انجام شده در زمینه ابعاد چهارگانه انطباق‌پذیری مسیر شغلی با استفاده از چک لیست انتخاب پژوهش‌ها از نگاه فنی و روش‌شناسی مشتمل بر روش‌های نمونه‌گیری، روش تحقیق، آزمون آماری مناسب و تحلیل‌های آماری مناسب انتخاب شده‌اند. **یافته‌ها:** برای پایایی شناسایی، براساس توافق داوران در خصوص استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها و نیز پایایی سطح اندازه اثر و معنی داری براساس توافق در محاسبات، از نظر دو نفر تحلیلگر استفاده شده است. **نتیجه‌گیری:** یافته‌های این پژوهش نشان دهنده این است که از میان ۱۲۴ اندازه اثر، یک اندازه اثر متوسط (۰/۳ تا ۰/۵)، بیست اندازه اثر متوسط رو به بالا (۰/۵ تا ۰/۷)، سی اندازه اثر بالا (۰/۷ تا ۱) و هفتاد و سه اندازه اثر خیلی بالا (بالتر از ۱) است. ابعاد چهارگانه انطباق‌پذیری مسیر شغلی یعنی، اعتماد، کنجکاوی، کنترل و دغدغه مسیر شغلی به ترتیب بیشترین تا کمترین اندازه اثر را به خود اختصاص داده‌اند.

کلیدواژه‌ها: انطباق‌پذیری مسیر شغلی، اعتماد، کنجکاوی، کنترل و دغدغه، فراتحلیل

۱. این مقاله مستخرج از تز دکتری مدیریت آموزشی می‌باشد.

2. This article is from the PhD thesis of Education Management

۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، گرمسار، ایران.

۴. نویسنده مسئول: دانشیار مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، گرمسار، ایران.

drnsoleimani@yahoo.com

۵. دانشیار مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، گرمسار، ایران.

مقدمه

زندگی کاری بشر نیازمند ظرفیت ایجاد تغییرات در خود، و موقعیت برای دستیابی به رضایت و موفقیت می‌باشد. بشر برای بقا و ماندگاری، نیازمند سازگاری در همه ابعاد زندگی است. انجام این کار در دامنه کاری، مستلزم انطباق‌پذیری شغلی است که به عنوان ظرفیتی خاص برای استفاده از منابع روانشناختی لازم برای ایجاد تغییر در خود و شرایط برای رضایت و موفقیت شغلی مطرح است (چن، لیو و چن^۱، ۲۰۱۸).

در حقیقت، افراد می‌بایست به طور مستمر در طول زندگی، برای پاسخگویی موثر به نیازهای شخصی در حال تغییر و نیازهای محیطی و نیز فرصت‌ها، همواره خود را سازگار و منطبق نمایند (هانگلی و هیرشی^۲، ۲۰۱۹. گارسیا، رستابوگ، اوکامپو، وانگ و تانگ^۳، ۲۰۱۹). با درک این حقیقت، دانشمندان و پژوهشگران عرصه‌های مشاغل، در سرتاسر دنیا امروزه انطباق‌پذیری شغلی را بسیار مورد توجه و حائز اهمیت می‌دانند (فدریکی، بون و هارتوگ^۴، ۲۰۱۹. وهرله، کایرا و کلهه^۵، ۲۰۱۹. دی ماگیو، شوگرن، وهمه‌یر، نوتا و سگاراملا^۶، ۲۰۱۹. شابر، محمد، جواهر و بیلال^۷، ۲۰۱۹).

انطباق‌پذیری مسیرشغلی^۸ اکنون نشان‌دهنده سازه‌ای اساسی برای درک رفتار حرفه‌ای و کانون مداخلات برای پرورش طرح زندگی-شغل است. (نتو، رودریگز، پولگا و پرسونز^۹، ۲۰۱۹). بعنوان یک فراشاایستگی برای سازه‌مندی شغلی^{۱۰} اثربخش و طراحی زندگی، امروزه انطباق‌پذیری شغلی چهارچوبی عملی و مفهومی می‌باشد، که در گستره فراملی معتبر و ارزشمند است و برای کمک به افراد در مورد مدیریت شغل‌هایشان در دنیای در حال تغییر و اقتصادهای محلی و بازارهای کار، راهکارهایی کاربردی ارائه می‌دهد (مک‌لوین، پررا، باگیولی، ون‌رنسبورگ، گانگیولی، جاسمان و وسکووا^{۱۱}، ۲۰۱۸). در واقع، شغل و انطباق با آن، جزء لاینفک زندگی بشر در همه عصرها بوده است و انتخاب مناسب و آگاهانه شغل از ابتدایی‌ترین روزهای هوشیاری انسان آغاز می‌شود (پاجیک، کسلر،

-
1. Chen, Liu & Chen
 2. Hänggeli & Hirschi
 3. Garcia, Restubog, Ocampo, Wang & Tang
 4. Federici, Boon & Hartog
 5. Wehrle, Kira & Klehe,
 6. Di Maggio, Shogren, Wehmeyer., Nota & Sgaramella,
 7. Shabeer, Mohammed, Jawahar & Bilal
 8. career adaptability
 9. Neto, Rodrigues, Polega & Persons
 10. career construction
 11. McIlveen, Perera, Baguley, van Rensburg, Ganguly, Jasman & Veskova.

رتبه‌بندی ابعاد چهارگانه انطباق‌پذیری مسیرشغلی و ارائه شاخص ترکیبی از تجمیع مطالعات پیشین ...

کسیمیهوک، مول و هارتوگ^۱، ۲۰۱۸). انسان، زمانی که به برخی امور توجه بیشتری نشان می‌دهد، استعدادهای خود را در قبال دنیای پیرامون، رفته‌رفته آشکار می‌کند و در جهان امروز، که به دلیل مشکلات اقتصادی، بیکاری و بی‌رضایتی از کار فراگیر شده، انطباق‌پذیری شغلی، شایستگی کارمندان و اعتماد ایشان را در مواجهه با مشکلات مربوط به کار تقویت می‌نماید و قصد ترک شغل را در ایشان کاهش می‌دهد(جینورا، ماگنانو، لودی، آنووازی، کامیوسی، و همکاران^۲، ۲۰۱۸).

انطباق‌پذیری شغلی، سازگاری و تطبیق افراد را با تغییرات مرتبط با شغل، انسجام فرد-محیط و گذار موفقیت‌آمیز در مسیر زندگی شغلی تسهیل می‌نماید(هایبو، ژیانویو، ژیانومینگ و ژیجین^۳، ۲۰۱۷). که این امر، منجر به بروندادهای مثبت مرتبط با شغل، از قبیل رضایت شغلی(مک لوبین^۴ و دیگران، ۲۰۱۸) رضایت از زندگی(جینورا^۵ و دیگران ۲۰۱۷)، تفویض اختیار و لنگرگاه شغلی (یانگ^۶ و دیگران، ۲۰۱۵)، وفاداری به سازمان و کاهش قصد ترک شغل(فیوری، بولمان و روسیر^۷، ۲۰۱۵، کلهه، زیکیچ، وان ویانن و دی پاتر^۸، ۲۰۱۱)، کنترل شغلی (سابتیریکا و پاپ^۹، ۲۰۱۶)، شایستگی حرفه‌ای (گئو^{۱۰} و دیگران، ۲۰۱۴) کاهش قصد ترک شغل (گوان^{۱۱} و دیگران ۲۰۱۵)، استقرار شغلی (زاچر^{۱۲} و همکاران ۲۰۱۵) می‌شود.

در سالیان اخیر، در حوزه انطباق‌پذیری مسیرشغلی کارکنان، پژوهش‌های بسیاری انجام شده است(وهرله، کایرا و کلهه، ۲۰۱۹؛ کاراکان، ۲۰۱۹؛ جینورا، ماگنانو، لودی، آنووازی، کاموسی، پاتریزی و نوتا، ۲۰۱۹؛ صفوی و کاراتیپه، ۲۰۱۸؛ ویسوت، اودایار و روسیر، ۲۰۱۸؛ رودولف و دیگران، ۲۰۱۷) نتایج بررسی‌ها و مطالعات متعدد انجام شده نشان می‌دهد که این مطالعات، بدلیل پراکندگی زیاد و نیز فقدان نظم و ارتباط مناسب و منطقی با یکدیگر، اطلاعات جامع، مانع و کافی را بر مبنای نتایج یافته‌ها در اختیار پژوهشگران قرار نمی‌دهد. به عنوان مثال، از این منظر که از بین عوامل و متغیرهای

1. Pajic, Keszler, Kismihók, Mol, & Hartog.
2. Ginevra, Magnano, Lodi, Annovazzi, Camussi, Patrizi, & Nota.
3. Haibo, Xiaoyo, Xiaoming & Xijin
4. MC leven
5. Ginvera
6. Yong
7. Fiori, Bollmann & Rossier
8. Klehe, Zikic, Van Vianen & De Pater
9. Subtirica & Pop
10. Guo
11. Guan
12. Zacher

متعدد، کدام متغیر یا متغیرها بالاترین تاثیر را بر انطباق‌پذیری مسیرشغلی در افراد دارد و بر این اساس، چگونه می‌توان میزان انطباق‌پذیری مسیرشغلی را در کارکنان افزایش داد، به نتیجه یا نتایج جامع، دقیق و متقنی نرسیده‌اند. بنابراین، با توجه به کثرت و تعدد پژوهش‌های انجام شده در مورد انطباق‌پذیری مسیرشغلی کارکنان و نتایج متفرق آنها، ضروری به نظر می‌رسد تا از طریق فراتحلیل، نقاط قوت تاثیر متغیر انطباق‌پذیری مسیرشغلی، در مطالعات متعدد انجام شده مورد بررسی قرار گیرد.

باتوجه به مقدمه بیان شده و اینکه پژوهش فراتحلیل می‌تواند بخش گسترده‌ای از خصوصیات و ویژگی‌های پژوهشی را منتشر و منعکس نماید و نسبت به پژوهش‌های مستقل و منفرد، یافته‌های این نوع پژوهش از قدرت تعمیم بالاتری برخوردار می‌باشد و چون تا کنون پژوهش فراتحلیلی در خصوص ابعاد چهارگانه انطباق‌پذیری مسیرشغلی و تاثیر این ابعاد بر انطباق‌پذیری مسیرشغلی به انجام نرسیده است؛ بنابراین پژوهش حاضر با استفاده از روش فراتحلیل، به دنبال برطرف نمودن ابهامات و رفع تناقض در نتایج پژوهش‌های قبلی انجام شده در زمینه انطباق‌پذیری مسیرشغلی و به دنبال پاسخگویی به این سوالات است که در پژوهش‌های بررسی شده، ابعاد چهارگانه دغدغه، کنترل، کنجکاو و اعتماد مسیرشغلی چه تاثیری بر انطباق‌پذیری مسیرشغلی داشته و رتبه‌بندی این ابعاد از لحاظ میزان تاثیر بر انطباق‌پذیری مسیرشغلی چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، توصیفی و از منظر نوع استفاده از آن، کاربردی محسوب می‌شود و از آنجا که روش مورد استفاده، فراتحلیل است، یک پژوهش کمی به شمار می‌رود. در این پژوهش از روش فراتحلیل استفاده شده است. فراتحلیل برای پیشرفت در علوم، ضروری و حیاتی است. فراتحلیل بطورکلی با دو هدف بنیادین مورد استفاده قرار می‌گیرد که منتج به کاربرد رویکردهای مختلف شده است (رودولف و دیگران، ۲۰۱۷). اولین اهداف که در ذهن متبادر می‌شود، ارزیابی شواهد برای کارائی و اثربخشی مداخلات معین و خاص برای یک مساله خاص یا فرضیات علی مرتبط با یک شرایط است که اغلب در مورد تعداد اندکی از پژوهش‌ها به انجام می‌رسد. دومین هدف بنیادین و کاملاً متفاوت، رسیدن به تعمیم‌های گسترده و وسیع در مورد تعداد زیادی از برون داده‌های پژوهش‌ها برای رسیدن به تصویری بسیار واضح تر و جامع تر در مقایسه با پژوهش‌های منفرد است (رودولف و دیگران، ۲۰۱۷).

موضوع پژوهش حاضر، بررسی عوامل و شرایط موثر بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌باشد و بر این اساس به ابعاد چهارگانه انطباق‌پذیری مسیر شغلی یعنی دغدغه، کنترل،

رتبه‌بندی ابعاد چهارگانه انطباق‌پذیری مسیرشغلی و ارائه شاخص ترکیبی از تجمیع مطالعات پیشین ...

کنجکاوی و اعتماد مسیرشغلی پرداخته شده است. برای گردآوری سیستماتیک پژوهش‌های قبلی مرتبط در زمینه موضوع مورد نظر، جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مقالات علمی پژوهشی منتشر شده در داخل کشور با موضوع فوق در بازه زمانی ۱۳۹۷-۱۳۹۰ در پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی^۱، مجلات تخصصی نورمگز^۲ بانک اطلاعات نشریات کشور^۳ و نیز کلیه مقالات علمی پژوهشی خارجی مرتبط که از طریق گوگل اسکالر^۴ و سایر سامانه‌های علمی خارجی در فاصله سال‌های ۲۰۱۸-۲۰۰۵ نمایه شده باشند. تعداد پژوهش‌های داخلی و خارجی تا قبل از مرحله غربال به ترتیب ۱۸ و ۳۴ مورد بود. اما در مرحله غربال پژوهش‌ها و انتخاب پژوهش‌های مناسب، تعداد ۵ پژوهش داخلی و ۲۶ پژوهش خارجی که از لحاظ روایی و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری و روش‌های نمونه‌گیری از شرایط لازم برخوردار بوده‌اند و نیز دارای ملاک‌های گزینش و شرایط لازم از قبیل ضریب همبستگی، مشخص بودن تعداد نمونه بودند انتخاب و برای ترکیب کمی یافته‌ها و رسیدن به یک نتیجه واحد مورد بررسی قرار گرفتند. برای استخراج اطلاعات مرتبط از پژوهش‌های انجام شده قبلی، اطلاعاتی که مورد استفاده قرار گرفته شامل عنوان پژوهش، سال انتشار، نمونه و جامعه، داده‌های مربوط به متغیرها اسامی نویسندگان، سال انتشار، نمونه پژوهش، داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش می‌باشد.

در این پژوهش از روش سرشماری استفاده شده است و بر این اساس، مطالعاتی را که دارای ملاک‌های درون‌گنجی هستند به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شده‌اند. معیارهای درون‌گنجی در این پژوهش عبارتند از: الف- پژوهش‌های مورد بررسی در داخل و خارج کشور در فاصله بین سال‌های ۱۳۹۷-۱۳۹۰ (۲۰۰۵-۲۰۱۸) به انجام رسیده است. ب- در این پژوهشها انطباق‌پذیری مسیرشغلی به عنوان متغیر مستقل یا وابسته مطرح است. پ- این پژوهشها داده‌های مورد نیاز برای محاسبات مربوط به اندازه اثر را به پژوهشگر ارائه می‌دهند. ت- پژوهش‌هایی که به زبان فارسی یا انگلیسی منتشر شده‌اند در این فراتحلیل مورد استفاده قرار گرفته‌اند. در جداول ۱ تا ۴ خلاصه‌ای از داده‌های توصیفی پژوهش‌های مورد بررسی در این فراتحلیل ارائه شده است.

-
1. SID
 2. NoorMags
 3. Magiran
 4. Google Scholar

جدول ۱. پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام شده

| مجموع | | پژوهش کمی در حوزه انطباق‌پذیری مسیرشغلی | | پژوهش آمیخته در حوزه انطباق‌پذیری مسیرشغلی | | پژوهش نظری در مورد انطباق‌پذیری مسیرشغلی | |
|---------|---------|---|---------|--|---------|--|---------|
| فارسی | انگلیسی | فارسی | انگلیسی | فارسی | انگلیسی | فارسی | انگلیسی |
| ۱۳۹۰ تا | ۲۰۰۵ تا | ۱۳۹۰ تا | ۲۰۰۵ تا | ۱۳۹۰ تا | ۲۰۰۵ تا | ۱۳۹۰ تا | ۲۰۰۵ تا |
| (۱۳۹۷) | (۲۰۱۸) | (۱۳۹۷) | (۲۰۱۸) | (۱۳۹۷) | (۲۰۱۸) | (۱۳۹۷) | (۲۰۱۸) |
| ۵ | ۲۶ | ۵ | ۲۶ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ |

در جدول ۱ تعداد پژوهش‌های نظری، آمیخته و کمی مرتبط انجام شده، به تفکیک زبان فارسی یا انگلیسی، در فاصله زمانی ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۷ و ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۸ نشان داده شده است. جدول ۲ فراوانی و درصد رشته و گرایش تحصیلی پژوهشگران داخلی و خارجی را به تفکیک ارائه داده است.

جدول ۲. درجه علمی پژوهشگران

| | مرد | | | زن | | |
|-------|-------|---------|-----------|-------|---------|-----------------------|
| | درصد | فراوانی | درجه علمی | درصد | فراوانی | درجه علمی |
| خارجی | ۵۸/۳۳ | ۱۴ | هیات علمی | ۶۸/۲۹ | ۲۸ | هیات علمی |
| | ۴۱/۶۶ | ۱۰ | نامشخص | ۳۱/۷۱ | ۱۳ | دانشجوی دکتری |
| | ۰ | ۰ | | ۰ | ۰ | دانشجوی کارشناسی ارشد |
| | ۱۰۰ | ۲۴ | | ۱۰۰ | ۴۱ | جمع کل |
| داخلی | ۳۶/۱ | ۱۷ | هیات علمی | ۲۷/۶ | ۱۳ | هیات علمی |
| | ۶/۳ | ۳ | نامشخص | ۸/۵ | ۴ | دانشجوی دکتری |
| | ۴/۲ | ۲ | | ۱۷ | ۸ | دانشجوی کارشناسی ارشد |
| | ۴۶/۶ | ۲۲ | | ۵۳/۱ | ۲۵ | جمع کل |

جدول ۲ نشان دهنده درجه علمی پژوهشگران داخلی و خارجی به تفکیک جنسیت زن و مرد می‌باشد.

جدول ۳. رویکرد، روش تحقیق و ابزار گرد آوری داده در پژوهش‌های انجام شده

| رویکرد | فراوانی | | | | روش تحقیق | درصد | | | |
|--------|---------|------|---------|------|------------|---------|------|---------|------|
| | داخلی | | خارجی | | | داخلی | | خارجی | |
| | فراوانی | درصد | فراوانی | درصد | | فراوانی | درصد | فراوانی | درصد |
| کمی | ۵ | ۲۶ | ۱۰۰ | ۱۰۰ | توصیفی | ۵ | ۲۶ | ۱۰۰ | ۱۰۰ |
| آمیخته | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | داده بنیاد | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ |
| جمع | ۵ | ۲۶ | ۱۰۰ | ۱۰۰ | جمع | ۵ | ۲۶ | ۱۰۰ | ۱۰۰ |

رتبه‌بندی ابعاد چهارگانه انطباق‌پذیری مسیرشغلی و ارائه شاخص ترکیبی از تجمیع مطالعات پیشین ...

جدول ۳ نشان دهنده رویکرد، روش تحقیق و ابزار گردآوری داده‌ها به تفکیک می‌باشد.

جدول ۴. اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی در مطالعه

| عنوان پژوهش | آماره | سال | کشور | جامعه | ابزار پژوهش | نمونه | پژوهشگر |
|--|---|------|-------|---------------------------|---|-------|---|
| بررسی رابطه بین شخصیت فعال، انطباق‌پذیری مسیرشغلی و رضایت شغلی | همیست می معادلات ساختاری تحلیل عامل اکتشافی | ۱۳۹۷ | سوئیس | کارمند | پرسشنامه پی سی ای اس ^۱ (بریسکو ^۲ و هال، ۲۰۰۶) | ۳۳۴ | استافر، آبسولو، زکا و روسیر ^۳ (۲۰۱۸) |
| نقش انطباق‌پذیری مسیرشغلی و منابع آن در پیشبینی رویکردهای شغلی | تحلیل عامل اکتشافی | ۱۳۹۸ | هند | شاغلان بخش فناوری اطلاعات | مقیاس خلاصه شده انطباق‌پذیری مسیرشغلی (مگیوری، روسیر و ساویکاس ^۴ ، ۲۰۱۷) رضایت شغلی (مقیاس پنج موردی گرین هاوز ^۵ و دیگران، ۱۹۹۰) قصد ترک شغل (مقیاس استاندارد پنج موردی اورلی، چاتمان و کالدول ^۶ ، ۱۹۹۱) | ۳۳۴ | سانترا و گیری ^۷ (۲۰۱۹) |
| رابطه بین شخصیت، قصد و شناخت کارآفرینانه و انطباق‌پذیری مسیرشغلی | معادلات ساختاری | ۱۳۹۷ | آلمان | مهاجران | مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی ساویکاس و پورفلی ^۸ (۲۰۱۲) | ۲۶۷ | اوبشونکا و هان ^۹ (۲۰۱۸) |
| بررسی رابطه ی مؤلفه‌های سرمایه روان شناختی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی | رگرسیون | ۱۳۹۷ | ایران | دانشجو | پرسشنامه سرمایه روان شناختی ^۷ (لوتانز ^۸ ، ۲۰۰۷) پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیرشغلی ساویکاس و پورفلی ^۹ (۲۰۱۲) | ۱۸۱ | پورصادق و فروزان ^{۱۰} (۱۳۹۷) |

1. PCAS
2. Briscoe & Hall
3. Stauffer, Abessolo, Zecca, & Rossier
4. Maggiori, Rossier & Savickas
5. Geenhouse
6. O'Reilly, Chatman, & Caldwell
7. PCQ
8. Lotanz

| عنوان پژوهش | آماره | سال | کشور | جامعه | ابزار پژوهش | نمونه | پژوهشگر |
|---|--|------|----------|--------------|--|-------|--|
| اثرات انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر سرسختی تحصیلی قصد شده: نقش میانجیگری رضایت تحصیلی | همیشه گی. تحلیل عاملی و تأییدی و تحلیل عاملی اکتشافی | ۲۰۱۸ | ترینیداد | دانشجو | پرسشنامه مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی ساویکاس (۲۰۱۲)، پرسشنامه رضایت تحصیلی لنت، سینگلی، شو و اشمیت ^۱ (۲۰۰۷) و پرسشنامه سرسختی تحصیلی قصد شد ^۲ لنت و براون، اشمیت، برتر، لیونز و تریستمان ^۳ (۲۰۰۳) | ۱۳۷ | ویلیکنز و دیگران (۲۰۱۸) |
| بررسی رابطه بین سبک‌های دلبستگی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی در دانشجویان | همیشه | ۱۳۹۳ | ایران | دانشجو | پرسشنامه سبک‌های دلبستگی هازن و شیور ^۴ (۱۹۸۷) و پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی ساویکاس و پورفلی ^۵ (۲۰۱۲) | ۵۱۴ | پردلان، عابدی، باغبان و نیلفروشان (۱۳۹۳) |
| بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی | تحلیل عاملی تأییدی | ۱۳۹۳ | ایران | دانش آموز | پرسشنامه شخصیت نئو و پرسشنامه مقیاس انطباق‌پذیری شغلی ^۶ | ۴۰ | صالحی، عابدی، باغبان و نیلفروشان (۱۳۹۳) |
| پیشبینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان مراکز صنعتی بر اساس مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی | همیشه | ۱۳۹۵ | ایران | کارکنان صنعت | پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی یوسفی ^۱ (۱۳۹۰)، پرسشنامه خوشبینی-بدبینی سلینگمن ^۲ ، پرسشنامه تاب‌آوری کانر و دیویدسون ^۳ (۲۰۰۳)، مقیاس امید بزرگسالان استنایدر ^۴ (۱۹۹۱) و پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شرر ^۵ (۱۹۸۲) | ۲۳ | سلطان زاده، عابدی و باغبان (۱۳۹۵) |
| رسالت و انطباق‌پذیری مسیر شغلی در دانشجویان | همیشه | ۱۳۹۴ | آمریکا | دانشجو | مقیاس رسالت (دیک ال‌دریج، استگر و دافی ^۱ ، ۲۰۱۲) مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (ساویکاس پورفلی، ۲۰۱۲) | ۱۳۰ | داگلاس و دافی (۲۰۱۵) |

1. Lent., Singley, Sheu., Schmidt.
2. Intended Academic Persistence
3. Lent, Brown., Schmidt, Brenner., Lyons & Treistman
4. Hazen&Shiver
5. CAAS
6. sligman
7. Conner&Davidson
8. Snyder
9. Sherer
10. Dik, B.J., Eldridge, B.M., Steger, M.F., & Duffy

| عنوان پژوهش | آماره | سال | کشور | جامعه | ابزار پژوهش | نمونه | پژوهشگر |
|---|------------------|------|----------|-----------------------|--|-------|--------------------------------------|
| انطباق‌پذیری مسیر شغلی و استقرار شغلی | همسنگی | ۱۳۹۴ | برزیل | کارمندان | مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲)، پرسشنامه استقرار شغلی (کارسون ^۱ و دیگران (۱۹۹۵) و مائالهاس ^۲ (۲۰۰۸) | ۴۰۴ | زاجر و گریفین (۲۰۱۵) |
| انطباق‌پذیری مسیرشغلی و قصد ترک شغل | همسنگی و رگرسیون | ۱۳۹۲ | مالزی | شاغلین فناوری اطلاعات | انطباق‌پذیری مسیرشغلی ساویکاس (۲۰۰۸)، قصد ترک شغل (عالم و محمد ^۳ ، ۲۰۱۰) | ۱۰۲ | اومار و نورالدین (۲۰۱۳) |
| انطباق‌پذیری مسیرشغلی و صلاحیت مازاد ادراک شده | همسنگی | ۱۳۹۴ | چین | مدیران منابع انسانی | مقیاس انطباق‌پذیری شغلی هو، لئونگ، لی، لی و ژو ^۴ (۲۰۱۲) تفویض اختیار ادراک شده (چن و آریه ^۵ ، ۲۰۰۷) (لنگرگاه شغلی در چالش‌ها (گوئن و دیگران ^۶ ، ۲۰۱۴) شاین، ۱۹۹۰) صلاحیت مازاد ادراک شده (جانسون و جانسون ^۷ ، ۱۹۹۶) | ۳۰۰ | یانگ، گوان، لای، شی و لاک وود (۲۰۱۵) |
| انطباق‌پذیری مسیرشغلی و موفقیت شغلی | همسنگی | ۱۳۹۳ | استرالیا | کارمندان | رضایت شغلی (گرین هاوس و دیگران، ۱۹۹۰) عملکرد شغلی خود رتبه‌بندی شده (ولبورن، جانسون و اریز ^۸ ، ۱۹۹۸) انطباق‌پذیری مسیرشغلی (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲) پنج خصیصه شخصیتی بزرگ (داتلان، اوسوالد، بیرد و لوکاس ^۹ ، ۲۰۰۶) خودارزیابی مرکزی (جاج، ایزز، بونو و سورسن ^{۱۱} ، ۲۰۰۳) | ۱۸۸ | زاجر (۲۰۱۴) |
| انطباق‌پذیری مسیرشغلی، رسالت مسیرشغلی و صلاحیت حرفه | همسنگی | ۱۳۹۳ | چین | کارمندان | مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی (هو و دیگران، ۲۰۱۲) مقیاس رسالت شغلی (دوبرو و توستی خاراس ^{۱۲} ، ۲۰۱۱) | ۱۷۰ | گنو و دیگران (۲۰۱۴) |

1. Carson
2. Magalhaes
3. Alam&Mohamad
4. Hou,Leung,Li,Li,Xu
5. Chen & Aryee
6. Guan
7. Schein
8. Johnson ,Johnson
9. Welbourne., Johnson & Erez
10. Donnellan, Oswald, Baird & Lucas
11. Judge, Erez, , Bono & Thoresen
12. Dobrow & Tosti-Kharas

| عنوان پژوهش | آماره | سال | کشور | جامعه | ابزار پژوهش | نمونه | پژوهشگر |
|---|---------------------------------|------|---------|-----------|---|-------|--------------------------------------|
| مطالعه انطباق‌پذیری مسیر شغلی و مشارکت در کار | تحلیل عامل تائیدی | ۱۳۹۷ | چین | معلم | مقیاس نامنی شغلی (زوو دونفانگ ^۱ ، ۲۰۱۱) مقیاس مشارکت در کار (شانوفلی ^۲ ، ۲۰۰۲) مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (سائویکاس، ۲۰۰۵) | ۱۶۹ | چن، لیو و چن (۲۰۱۸) |
| هوش هیجانی بعنوان پیشبین انطباق‌پذیری مسیر شغلی | تحلیل همبستگی و معادلات ساختار | ۱۳۹۳ | آفریقا | کارمندان | مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (سائویکاس پورفلی، ۲۰۱۲) مقیاس ارزیابی هیجانات ^۳ (شاته، مالوف و بولار ^۴ ، ۲۰۰۹) | ۴۰۹ | کوتنزی و هری (۲۰۱۴) |
| انطباق‌پذیری مسیر شغلی و رضایت تحصیلی | تحلیل معادلات ساختاری و همبستگی | ۱۳۹۴ | آمریکا | دانشجویان | مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (سائویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲) مقیاس رضایت تحصیلی (لنت و دیگران ^۵ ، ۲۰۰۷) | ۴۱۳ | دافی، داکلاس و آوتین (۲۰۱۵) |
| رابطه انطباق‌پذیری مسیر شغلی، رضایت و قصد ترک شغل | تحلیل عامل تائیدی و اکتشافی | ۱۳۹۴ | مکزیک | کارمندان | مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (سائویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲)، رضایت شغلی (گرین هاوس و دیگران، ۱۹۹۰)، قصد ترک شغل (بارترام، کاسیمیر، جور کوویچ، لگات و استانتون ^۶ ، ۲۰۱۲) | ۲۶۸ | چان و مای (۲۰۱۵) |
| انطباق‌پذیری مسیر شغلی، امید و رضایت از زندگی | همبستگی | ۱۳۹۳ | ایتالیا | کارمندان | مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (فرم ایتالیایی، آفرز ^۷ و دیگران، ۲۰۱۲)، مقیاس امید بزرگسالان (اسلایدر، هریس، اندرسون، هولران، ایروینگ، سیگمون و هارنی ^۸ ، ۱۹۹۱)، مقیاس رضایت از زندگی (دینر، ایمونز، لارسن و گریفین ^۹ ، ۱۹۸۵) | ۱۲۰ | سانتیلی، نوتا، جینورا و سورسی (۲۰۱۴) |

- Xu, D. F
- Schaufeli
- Assessing Emotions Scale
- Schutte, Malouff, & Bhullar
- Lent., Singley, Sheu& Schmidt
- Bartram, Casimir, Djurkovic , Leggat & Stanton
- Authors
- Snyder, Harris, Anderson, Holleran, Irving, Sigmon, & Harney
- Diener, Emmons, Larsen, & Griffin

| عنوان پژوهش | آماره | سال | کشور | جامعه | ابزار پژوهش | نمونه | پژوهشگر |
|--|--|------|----------------|-------------|---|-------|--|
| بررسی نقش انطباق‌پذیری مسیرشغلی در رضایت کارمندان از عوامل ابقاء شغلی | تحلیل عاملی تأییدی | ۱۳۹۴ | آذربایجان غربی | کارمندان | مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲)، مقیاس آر-اف-اس (دوکل، ۲۰۰۳) | ۱۳۱ | کونتنزی و استولنز (۲۰۱۵) |
| رابطه بین احساسات مثبت، انطباق‌پذیری مسیرشغلی و رضایت در دانش آموزان دبیرستان | تحلیل معادلات ساختاری و همبستگی | ۱۳۹۳ | ایتالیا | دانش آموزان | جهت‌گیری زندگی ^۲ (شیر، کارور و بریدجز، ۱۹۹۴) انطباق‌پذیری مسیرشغلی (سورسی، نوتا و فراری، ۲۰۱۲) مقیاس امید در بزرگسالان (اسنایدر و دیگران، ۱۹۹۱) | ۱۳۲ | ویلیکنز و دیگران (۲۰۱۴) |
| نقش انطباق‌پذیری مسیرشغلی و شرایط کاری در بهزیستی عمومی و حرفه‌ای | همبستگی معادلات ساختاری و آنالیز کوواریانس | ۱۳۹۲ | سوئیس | افراد بیمار | مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲) مقیاس کلی استرس کاری ^۳ (دی بروئین و تایلور، ۲۰۰۵) رضایت شغلی رولند (مسعودی، ۲۰۰۹) مقیاس رضایت از زندگی (دیه نره، ایمونز، لارسن و گریفین، ۱۹۸۵) برسشنامه سلامت عمومی (گلدبرگ و ویلیامز، ۱۹۸۸) | ۱۳۳ | مگیوری، جانستون، کریگنر، مسعودی و روسیر (۲۰۱۳) |
| نقش سنتگرایی در رابطه بین حمایت والدین، خودکارآمدی، تصمیم‌گیری مسیرشغلی و انطباق‌پذیری | همبستگی | ۱۳۹۵ | چین | دانشجویان | مقیاس حمایت والدین مرتبط با شغل (ترنر، آلیمان بریست، لاپان، اودیپی و ارگان، ۲۰۰۳)، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی (تایلور و بتز، ۱۹۸۳)، اعتقادات سنت گرائی (استرن، داینز و گواگنانو، ۱۹۹۸) مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲) | ۱۳۴ | گوان و دیگران (۲۰۱۶) |

1. Retention Factor Scale
2. Döckel
3. LOT
4. Scheier, Carver, Bridges
5. Soresi, Nota, Ferrari
6. General Work Stress Scale
7. De Bruin & Taylor
8. Diener, Emmons, Larsen & Griffin
9. Goldberg, & Williams
10. Turner, Alliman-Brissett, Lapan, Udipi & Ergun
11. Taylor, K. M., & Betz,
12. Stern, Dietz & Guagnano

| عنوان پژوهش | آماره | سال | کشور | جامعه | ابزار پژوهش | نمونه | پژوهشگر |
|---|--|------|--------|--------|---|-------|---|
| تاثیر رضایت و ارتقاء پذیری بر رابطه بین انعطاف پذیری مسیرشغلی و قصد ترک شغل | تحلیل عامل اکتشافی و تحلیل عامل تأییدی | ۱۳۹۵ | مالکوم | کارمند | مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲)، مقیاس قصد ترک شغل (نت و میر، ۱۹۹۳) مقیاس رضایت‌شغلی (گرین هاوس و دیگران، ۱۹۹۰) ارتقاء‌پذیری (تولنتینو آگاریسیا، رستایوگ، بوردیا و تانگ، ۲۰۱۲) | ۸۷۶ | چان، مای، کوک و کونگ (۲۰۱۶) |
| تاثیرات حمایت اجتماعی کار و انطباق‌پذیری مسیرشغلی بر رضایت شغلی و قصد ترک شغل | تحلیل عامل تأییدی و معادلات ساختاری | ۱۳۹۶ | نیجریه | کارمند | حمایت همکار(هامر، ساکسویک، نیترو، تورواتن و بایازیت، ۲۰۰۴) مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲) | ۸۷۸ | کارانتیبه و اولاجمادی (۲۰۱۷) |
| مدیریت شغلی سازمانی ادراک شده و انطباق‌پذیری مسیرشغلی به عنوان پیشبینی‌های موفقیت و قصد ترک شغل | همسنگی | ۱۳۹۴ | چین | کارمند | مقیاس ادراک مدیریت شغلی سازمانی ادراک شده (گوان، ونت و دیگران، ۲۰۱۴)، مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی (هو و دیگران، ۲۰۱۲)، معیار رضایت شغلی (گرین هاوس و دیگران، ۱۹۹۰) انگیزه ترک شغل معیار (کارمان، فیجمن، چن‌زینکز و کلش، ۱۹۷۹) | ۶۴۴ | گوان، ژو، بی، ژیانگ و زو (۲۰۱۵) |
| طراحی مدل انطباق‌پذیری مسیرشغلی | تحلیل عامل تأییدی، مدل‌سازی معادلات ساختار | ۱۳۹۶ | ایران | کارمند | پرسشنامه محقق ساخته | ۶۱۱ | سیدجوادین، حسنتقی پور، قلی پور، حاجی کریمی و کریمی جعفری (۱۳۹۶) |
| خودکارآمدی مسیرشغلی معلمان و رابطه بین انطباق‌پذیری مسیرشغلی و خوشبینی شغلی | تحلیل عامل تأییدی | ۱۳۹۶ | آمریکا | دانشجو | مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲)، مقیاس خودکارآمدی معلمان (شانن-موران و ولفولک هوی (۲۰۰۱)، خوشبینی شغلی (روتینگهاوس، دی و بورگن، ۲۰۰۵) | ۱۰۶ | مک لنان، مک لوین و پرر (۲۰۱۷) |

1. Tett &Mayer
2. Tolentino, Garcia, Restubog, Bordia & Tang,
3. Hammer, Saksvik, Nytrø, Torvatn & Bayazit
4. Guan,Went
5. Cammann, Fichman, Jenkins & Klesh
6. Rottinghaus, Day & Borgen,

رتبه‌بندی ابعاد چهارگانه انطباق‌پذیری مسیرشغلی و ارائه شاخص ترکیبی از تجمیع مطالعات پیشین ...

| عنوان پژوهش | آماره | سال | کشور | جامعه | ابزار پژوهش | نوع پژوهش | پژوهشگر |
|---|-------|------|---------------------|-----------|---|-----------|---------------------|
| عزت نفس و شخصیت فعال به عنوان پیشبین‌های خودپنداره کارآینده و انطباق‌پذیری مسیرشغلی | ۱۳۱۴ | ۱۳۹۴ | چین | دانشجویان | مقیاس خودپنداره کارآینده (استراوس، گریفین و پارکر، ۲۰۱۲)، مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی (هو و دیگران، ۲۰۱۲) | ۵۰۲ | کای و دیگران (۲۰۱۵) |
| نقش شخصیت فعال و کیفیت کارآموزی در موفقیت جستجوی شغلی دانشجویان | ۱۳۹۷ | ۱۳۹۷ | چین | دانشجویان | مقیاس کیفیت کارآموزی (هاکمان و اولدهام، ۱۹۷۴ و سیمز و کلر، ۱۹۷۶)، مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی (هو و دیگران، ۲۰۱۲) موفقیت جستجوی شغلی (بوسول، زیممرمان و سووایدنر، ۲۰۱۲) شخصیت فعال (بیتمان و کرانت، ۱۹۹۳) | ۸۰۲ | بان و دیگران (۲۰۱۸) |
| تأثیر رضایت ارتقاء‌پذیری بر رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و قصد ترک شغل | ۱۳۹۵ | ۱۳۹۵ | ایالات متحده آمریکا | دانشجویان | مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲) مقیاس قصد ترک شغل (نت و میر، ۱۹۹۳) مقیاس رضایت شغلی (گرین هوس و دیگران، ۱۹۹۰) مقیاس ارتقاء‌پذیری شغلی (تولنتینو و دیگران، ۲۰۱۳) | ۱۱۴ | چان و دیگران (۲۰۱۶) |

جدول ۴ اطلاعات کلی پژوهش‌های مورد بررسی در این مطالعه، شامل عنوان پژوهش، آماره مورد استفاده، سال و کشور انجام پژوهش، جامعه مورد مطالعه، ابزار پژوهش، نمونه پژوهش و نام پژوهشگر را نشان می‌دهد.

برای گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش فراتحلیل از یک فرم کدگذاری که معادل پرسشنامه یا فرم مصاحبه در انواع دیگر پژوهش‌هاست استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار CMA2، نرم افزار جامع فراتحلیل محاسبه اندازه اثر انجام شد. در این تحقیق همچنین برای سنجش سوگیری انتشار از روش نمودار کیفی، برای بررسی ناهمگونی از آماره CMH استفاده شده است.

1. Strauss, Griffin & Parker
2. Hackman & Oldham
3. Sims & Keller
4. Boswell, Swider & Zimmerman
5. Bateman & Crant

یافته‌های پژوهش

در ابتدا از میان ۵۲ مطالعه تنها ۳۱ مورد، حائز شرایط ورود به مطالعه گردیدند. از ۱۲۴ اندازه اثر به دست آمده از چهار متغیر اعتماد^۱، کنجاوی^۲، کنترل^۳ و دغدغه مسیرشغلی^۴، هیچ اندازه اثری اثری به دلیل کمتر از ۰.۵٪ نبودن سطح معنی داری از تحلیل نهایی حذف نگردید. جداول ۵ تا ۸ خلاصه اطلاعات مربوط به فراتحلیل بر روی پژوهش‌های نمونه را نشان می‌دهد. در این جداول ضمن برآورد اندازه اثر تفکیکی پژوهش‌های برگزیده مبتنی بر یک مقیاس مشترک، اثرات ترکیبی ثابت و تصادفی کلی نیز مشخص شد.

جدول ۵. اندازه اثر بعد دغدغه

| اندازه اثر | Z | سطح معنی داری | حد بالا | حد پایین | همبستگی | نویسنده اول پژوهش/سال |
|------------|--------|---------------|---------|----------|---------|----------------------------|
| ۹۵.۰ | ۲۶.۱۴ | <۰.۰۱ | ۷۹.۰ | ۶۷.۰ | ۷۴.۰ | استافر و دیگران (۲۰۱۸) |
| ۲۶.۱ | -۰.۸۲۶ | <۰.۰۱ | ۸۷.۰ | ۸۲.۰ | ۸۵.۰ | سانترا و گیری (۲۰۱۹) |
| ۸۵.۰ | ۷۸.۱۳ | <۰.۰۱ | ۷۵.۰ | ۶۲.۰ | ۶۹.۰ | اوبشونکا و هان (۲۰۱۸) |
| ۴۲.۱ | ۴۹.۱۸ | <۰.۰۱ | ۹۲.۰ | ۸۵.۰ | ۸۹.۰ | پورصادق و فروزان (۲۰۱۸) |
| ۱۹.۱ | ۳۹.۳۱ | <۰.۰۱ | ۸۶.۰ | ۷۹.۰ | ۸۳.۰ | کری و دیگران (۲۰۱۸) |
| ۵۳.۰ | ۷۷.۱۰ | <۰.۰۱ | ۵۶.۰ | ۴۱.۰ | ۴۸۶.۰ | پردلان و دیگران (۱۳۹۳) |
| ۹۷.۰ | ۳۹.۱۹ | <۰.۰۱ | ۷۹.۰ | ۷۰.۰ | ۷۵.۰ | صالحی و دیگران (۱۳۹۳) |
| ۱۶.۱ | ۴۳.۱۷ | <۰.۰۱ | ۸۶.۰ | ۷۷.۰ | ۸۲.۰ | سلطان زاده و دیگران (۱۳۹۵) |
| ۵۴.۰ | ۶۹.۹ | <۰.۰۱ | ۵۷.۰ | ۴۰.۰ | ۴۹.۰ | داگلاس و دافی (۲۰۱۵) |
| ۰۵.۱ | ۹۳.۲۰ | <۰.۰۱ | ۸۲.۰ | ۷۴.۰ | ۷۸.۰ | زاجر و گریفین (۲۰۱۵) |
| ۸۷.۰ | -۰.۲۱۵ | <۰.۰۱ | ۷۵.۰ | ۶۴.۰ | ۷.۰ | اومار و نورالدین (۲۰۱۳) |
| ۱۳.۱ | ۶۰.۱۶ | <۰.۰۱ | ۸۵.۰ | ۷۶.۰ | ۸۱.۰ | یانگ و دیگران (۲۰۱۵) |
| ۰۵.۱ | ۳۵.۴۳ | <۰.۰۱ | ۸۰.۰ | ۷۶.۰ | ۷۸.۰ | زاجر (۲۰۱۴) |
| ۶۲.۰ | ۱۰.۱۰ | <۰.۰۱ | ۶۳.۰ | ۴۶.۰ | ۵۵.۰ | گنو و دیگران (۲۰۱۴) |
| ۶۸.۰ | ۶۶.۱۱ | <۰.۰۱ | ۶۶.۰ | ۵۱.۰ | ۵۹.۰ | چن و دیگران (۲۰۱۸) |
| ۰۵.۱ | -۰.۶۲۱ | <۰.۰۱ | ۸۲.۰ | ۷۴.۰ | ۷۸.۰ | کونتری و هری (۲۰۱۴) |
| ۶۵.۰ | ۱۰.۱۳ | <۰.۰۱ | ۶۳.۰ | ۵۰.۰ | ۵۷.۰ | دافی و دیگران (۲۰۱۵) |
| ۱۰.۱ | ۹۶.۲۰ | <۰.۰۱ | ۸۳.۰ | ۷۶.۰ | ۸.۰ | چان و مای (۲۰۱۵) |
| ۴۸.۰ | ۱۸.۵ | ۰.۲۵ | ۵۸.۰ | ۲۹.۰ | ۴۴۵.۰ | سانتیلی و دیگران (۲۰۱۴) |
| ۱۰.۱ | ۵۹.۱۹ | <۰.۰۱ | ۸۴.۰ | ۷۶.۰ | ۸.۰ | کونتری و استولتز (۲۰۱۵) |
| ۶۴.۰ | ۸۵.۹ | <۰.۰۱ | ۶۴.۰ | ۴۷.۰ | ۵۶۳.۰ | ویلکینز و دیگران (۲۰۱۴) |
| ۱۶.۱ | ۷۲.۵۱ | <۰.۰۱ | ۸۳.۰ | ۸۱.۰ | ۸۲.۰ | مگیوری و دیگران (۲۰۱۳) |

1. Confidence
2. Curiosity
3. Control
4. Concern

| اندازه اثر | Z | سطح معنی داری | حد بالا | حد پایین | همبستگی | نویسنده اول پژوهش/سال |
|------------|--------|---------------|---------|----------|---------|---------------------------|
| ۱۰.۱ | ۱۸.۵۴ | <۰.۰۱۰ | ۸۱.۰ | ۷۹.۰ | ۸.۰ | گون و دیگران(۲۰۱۶) |
| ۸۳.۱ | ۸۸.۳۹ | <۰.۰۱۰ | ۹۶.۰ | ۹۴.۰ | ۹۵.۰ | چان و دیگران(۲۰۱۶) |
| ۷۷.۰ | ۹۵.۱۲ | <۰.۰۱۰ | ۷۱.۰ | ۵۷.۰ | ۶۴۶.۰ | کاراتیبه و اولابادی(۲۰۱۷) |
| ۳۳.۱ | ۰۱.۳۴ | <۰.۰۱۰ | ۸۹.۰ | ۸۵.۰ | ۸۷.۰ | گون و دیگران(۲۰۱۵) |
| ۸۳.۰ | ۹۷.۱۴ | <۰.۰۱۰ | ۷۳.۰ | ۶۲.۰ | ۶۸.۰ | سیدجوادی و دیگران(۱۳۹۶) |
| ۹۳.۰ | ۵۵.۱۸ | <۰.۰۱۰ | ۷۷.۰ | ۶۸.۰ | ۷۳.۰ | مک لنان و دیگران(۲۰۱۷) |
| ۱۶.۱ | ۱۰.۲۰ | <۰.۰۱۰ | ۸۵.۰ | ۷۸.۰ | ۸۲.۰ | کای و دیگران(۲۰۱۵) |
| ۲۶.۱ | ۴۷.۲۶ | <۰.۰۱۰ | ۸۷.۰ | ۸۲.۰ | ۸۵.۰ | یان ودیگران(۲۰۱۸) |
| ۸۳.۱ | ۹۰.۳۷ | <۰.۰۱۰ | ۹۶.۰ | ۹۴.۰ | ۹۵.۰ | چان و دیگران(۲۰۱۶) |
| ۳۳.۱ | ۲۸.۳۹۱ | <۰.۰۱۰ | ۸۷۴.۰ | ۸۶۶.۰ | ۸۷۰.۰ | اثر ثابت |
| ۹۶.۰ | ۹۳.۴۱ | <۰.۰۱۰ | ۷۸۱.۰ | ۷۱۱.۰ | ۷۴۶.۰ | اثر تصادفی |

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، در مورد متغیر دغدغه، تنها یک مطالعه دارای اندازه اثر ۰/۳ تا ۰/۵ (اندازه اثر متوسط)، ۶ مطالعه دارای اندازه اثر ۰/۵ تا ۰/۷ (اندازه اثر متوسط بالا)، ۷ مطالعه دارای اندازه اثر ۰/۷ تا ۱ (اندازه اثر بالا) و ۱۷ مطالعه دارای اندازه اثر ۱ به بالا (اندازه اثر خیلی بالا) بودند.

جدول ۶. اندازه اثر بعد کنترل

| اندازه اثر | Z | سطح معنی داری | حد بالا | حد پایین | همبستگی | نویسنده اول پژوهش/سال |
|------------|-------|---------------|---------|----------|---------|--------------------------|
| ۹۷.۰ | ۵۹.۱۴ | <۰.۰۱۰ | ۸۰.۰ | ۶۹.۰ | ۷۵.۰ | استافر و دیگران(۲۰۱۸) |
| ۱۳.۱ | ۴۰.۲۳ | <۰.۰۱۰ | ۸۴.۰ | ۷۷.۰ | ۸۱.۰ | سانترا و گیری(۲۰۱۹) |
| ۹۵.۰ | ۴۴.۱۵ | <۰.۰۱۰ | ۷۹.۰ | ۶۸.۰ | ۷۴.۰ | اوبشونکا و هان(۲۰۱۸) |
| ۵۹.۱ | ۶۶.۲۰ | <۰.۰۱۰ | ۹۴.۰ | ۸۹.۰ | ۹۲.۰ | پورصادق و فروزان(۲۰۱۸) |
| ۲۶.۱ | ۶۱.۲۲ | <۰.۰۱۰ | ۸۸.۰ | ۸۲.۰ | ۸۵.۰ | کری و دیگران(۲۰۱۸) |
| ۶۳.۰ | ۸۵.۱۲ | <۰.۰۱۰ | ۶۲.۰ | ۴۹.۰ | ۵۶.۰ | پردلان و دیگران(۱۳۹۳) |
| ۰۲.۱ | ۳۳.۲۰ | <۰.۰۱۰ | ۸۱.۰ | ۷۳.۰ | ۷۷.۰ | صالحی و دیگران(۱۳۹۳) |
| ۸۹.۰ | ۳۷.۱۳ | <۰.۰۱۰ | ۷۷.۰ | ۶۴.۰ | ۷۱.۰ | سلطان زاده ودیگران(۱۳۹۵) |
| ۶۶.۰ | ۹۸.۱۱ | <۰.۰۱۰ | ۶۵.۰ | ۵۰.۰ | ۵۸.۰ | داگلاس و دافی(۲۰۱۵) |
| ۰۲.۱ | ۴۳.۲۰ | <۰.۰۱۰ | ۸۱.۰ | ۷۳.۰ | ۷۷.۰ | زاجر و گریفین(۲۰۱۵) |
| ۹۸.۰ | ۹۷.۱۶ | <۰.۰۱۰ | ۸۰.۰ | ۷۰.۰ | ۷۵.۰ | اومار و نورالدین(۲۰۱۳) |
| ۱۰.۱ | ۱۸.۱۶ | <۰.۰۱۰ | ۸۴.۰ | ۷۵.۰ | ۸۰.۰ | یانگ و دیگران(۲۰۱۵) |
| ۲۹.۱ | ۶۴.۵۳ | <۰.۰۱۰ | ۸۷.۰ | ۸۵.۰ | ۸۶.۰ | زاجر(۲۰۱۴) |
| ۸۱.۰ | ۲۵.۱۳ | <۰.۰۱۰ | ۷۳.۰ | ۶۰.۰ | ۶۷.۰ | گنو و دیگران(۲۰۱۴) |
| ۸۱.۰ | ۹۵.۱۳ | <۰.۰۱۰ | ۷۳.۰ | ۶۰.۰ | ۶۷.۰ | چن و دیگران(۲۰۱۸) |

| اندازه اثر | Z | سطح معنی داری | حد بالا | حد پایین | همبستگی | نویسنده اول پژوهش/سال |
|------------|--------|---------------|---------|----------|---------|-----------------------------|
| ۱۶.۱ | ۳۱.۲۳ | <۰.۰۱ | ۸۵.۰ | ۷۹.۰ | ۸۲.۰ | کونتزی و هری (۲۰۱۴) |
| ۷۸.۰ | ۶۸.۱۵ | <۰.۰۱ | ۷۰.۰ | ۵۹.۰ | ۶۵.۰ | دافی و دیگران (۲۰۱۵) |
| ۲۲.۱ | ۳۰.۲۳ | <۰.۰۱ | ۸۷.۰ | ۸۱.۰ | ۸۴.۰ | چان و مای (۲۰۱۵) |
| ۵۹.۰ | ۳۸.۶ | <۰.۰۱ | ۶۵.۰ | ۳۹.۰ | ۵۳.۰ | سانتیلی و دیگران (۲۰۱۴) |
| ۳۳.۱ | ۷۷.۲۳ | <۰.۰۱ | ۸۹.۰ | ۸۴.۰ | ۸۷.۰ | کونتزی و استولتز (۲۰۱۵) |
| ۶۸.۰ | ۵۵.۱۰ | <۰.۰۱ | ۶۷.۰ | ۵۰.۰ | ۵۹.۰ | ویلکینز و دیگران (۲۰۱۴) |
| ۲۹.۱ | ۸۳.۵۷ | <۰.۰۱ | ۸۷.۰ | ۸۵.۰ | ۸۶.۰ | مگیوری و دیگران (۲۰۱۳) |
| ۲۶.۱ | ۹۵.۶۱ | <۰.۰۱ | ۸۶.۰ | ۸۴.۰ | ۸۵.۰ | گوان و دیگران (۲۰۱۶) |
| ۲۶.۱ | ۳۵.۲۷ | <۰.۰۱ | ۸۷.۰ | ۸۲.۰ | ۸۵.۰ | چان و دیگران (۲۰۱۶) |
| ۷۸.۰ | ۱۲.۱۳ | <۰.۰۱ | ۷۱.۰ | ۵۸.۰ | ۶۵.۰ | کارانتیه و اولاگیادی (۲۰۱۷) |
| ۴۲.۱ | ۲۸.۳۶ | <۰.۰۱ | ۹۰.۰ | ۸۷.۰ | ۸۹.۰ | گوان و دیگران (۲۰۱۵) |
| ۰.۲.۱ | ۴۲.۱۸ | <۰.۰۱ | ۸۱.۰ | ۷۲.۰ | ۷۷.۰ | سیدجوادی و دیگران (۱۳۹۶) |
| ۱۶.۱ | ۱۱.۲۳ | <۰.۰۱ | ۸۵.۰ | ۷۹.۰ | ۸۲.۰ | مک لنان و دیگران (۲۰۱۷) |
| ۲۶.۱ | ۸۳.۲۱ | <۰.۰۱ | ۸۸.۰ | ۸۲.۰ | ۸۵.۰ | کای و دیگران (۲۰۱۵) |
| ۳۸.۱ | ۹۹.۲۸ | <۰.۰۱ | ۹۰.۰ | ۸۶.۰ | ۸۸.۰ | پان و دیگران (۲۰۱۸) |
| ۲۶.۱ | ۹۹.۲۵ | <۰.۰۱ | ۸۷.۰ | ۸۲.۰ | ۸۵.۰ | چان و دیگران (۲۰۱۶) |
| ۲۳.۱ | ۱۴.۳۵۵ | <۰.۰۱ | ۸۴۹.۰ | ۸۴۰.۰ | ۸۴۴.۰ | اثر ثابت |
| ۰.۵.۱ | ۴۰.۷۲ | <۰.۰۱ | ۸۰۳.۰ | ۷۶۱.۰ | ۷۸۲.۰ | اثر تصادفی |

جدول ۶ نشان می‌دهد که در مورد متغیر کنترل، هیچ مطالعه دارای اندازه اثر ۰/۳ تا ۰/۵ (اندازه اثر متوسط) نبوده و ۴ مطالعه دارای اندازه اثر ۰/۵ تا ۰/۷ (اندازه اثر متوسط بالا)، ۸ مطالعه دارای اندازه اثر ۰/۷ تا ۱ (اندازه اثر بالا) و ۱۹ مطالعه دارای اندازه اثر ۱ به بالا (اندازه اثر خیلی بالا) بودند.

جدول ۷. اندازه اثر بعد کنجاوی

| اندازه اثر | Z | سطح معنی داری | حد بالا | حد پایین | همبستگی | نویسنده اول پژوهش/سال |
|------------|-------|---------------|---------|----------|---------|----------------------------|
| ۱۳.۱ | ۹۱.۱۶ | <۰.۰۱ | ۸۵.۰ | ۷۶.۰ | ۸۱.۰ | استافر و دیگران (۲۰۱۸) |
| ۱۶.۱ | ۰.۲۳۴ | <۰.۰۱ | ۸۵.۰ | ۷۹.۰ | ۸۲.۰ | سانترا و گیری (۲۰۱۹) |
| ۰۰.۱ | ۱۹.۱۶ | <۰.۰۱ | ۸۱.۰ | ۷۰.۰ | ۷۶.۰ | اوبشونکا و هان (۲۰۱۸) |
| ۴۷.۱ | ۱۴.۱۹ | <۰.۰۱ | ۹۳.۰ | ۸۷.۰ | ۹۰.۰ | پورصادق و فروزان (۲۰۱۸) |
| ۲۲.۱ | ۹۸.۲۱ | <۰.۰۱ | ۸۷.۰ | ۸۰.۰ | ۸۴.۰ | کری و دیگران (۲۰۱۸) |
| ۶۳.۰ | ۸۲.۱۲ | <۰.۰۱ | ۶۲.۰ | ۴۹.۰ | ۵۶.۰ | پردان و دیگران (۱۳۹۳) |
| ۹۷.۰ | ۳۹.۱۹ | <۰.۰۱ | ۷۹.۰ | ۷۰.۰ | ۷۵.۰ | صالحی و دیگران (۱۳۹۳) |
| ۵۸.۰ | ۶۸.۸ | <۰.۰۱ | ۶۱.۰ | ۴۲.۰ | ۵۲.۰ | سلطان زاده و دیگران (۱۳۹۵) |
| ۶۰.۰ | ۸۲.۱۰ | <۰.۰۱ | ۶۱.۰ | ۴۵.۰ | ۵۴.۰ | داگلاس و دافی (۲۰۱۵) |
| ۲۹.۱ | ۹۰.۲۵ | <۰.۰۱ | ۸۸.۰ | ۸۳.۰ | ۸۶.۰ | زاجر و گریفین (۲۰۱۵) |

رتبه‌بندی ابعاد چهارگانه انطباق‌پذیری مسیرشغلی و ارائه شاخص ترکیبی از تجمیع مطالعات پیشین ...

| اندازه اثر | Z | سطح معنی داری | حد بالا | حد پایین | همبستگی | نویسنده اول پژوهش/سال |
|------------|--------|---------------|---------|----------|---------|----------------------------|
| ۹۴.۰ | ۲۰.۱۶ | <۰.۰۱ | ۷۸.۰ | ۶۸.۰ | ۷۳.۰ | اومار و نورالدین (۲۰۱۳) |
| ۳۳.۱ | ۶۴.۱۹ | <۰.۰۱ | ۹۰.۰ | ۸۳.۰ | ۸۷.۰ | یانگ و دیگران (۲۰۱۵) |
| ۴۷.۱ | ۰۶.۶۱ | <۰.۰۱ | ۹۱.۰ | ۸۹.۰ | ۹۰.۰ | زاجر (۲۰۱۴) |
| ۷۵.۰ | ۲۰.۱۲ | <۰.۰۱ | ۷۰.۰ | ۵۶.۰ | ۶۳.۰ | گنو و دیگران (۲۰۱۴) |
| ۷۹.۰ | ۶۴.۱۳ | <۰.۰۱ | ۷۲.۰ | ۵۹.۰ | ۶۶.۰ | چن و دیگران (۲۰۱۸) |
| ۳۳.۱ | ۸۶.۲۶ | <۰.۰۱ | ۸۹.۰ | ۸۴.۰ | ۸۷.۰ | کونتزی و هری (۲۰۱۴) |
| ۷۳.۰ | ۶۶.۱۴ | <۰.۰۱ | ۶۸.۰ | ۵۶.۰ | ۶۲.۰ | دافی و دیگران (۲۰۱۵) |
| ۲۹.۱ | ۶۸.۲۴ | <۰.۰۱ | ۸۸.۰ | ۸۳.۰ | ۸۶.۰ | چان و مای (۲۰۱۵) |
| ۷۱.۰ | ۶۵.۷ | <۰.۰۱ | ۷۱.۰ | ۴۸.۰ | ۶۱.۰ | سانتیلی و دیگران (۲۰۱۴) |
| ۴۲.۱ | ۳۶.۲۵ | <۰.۰۱ | ۹۱.۰ | ۸۶.۰ | ۸۹.۰ | کونتزی و استولنز (۲۰۱۵) |
| ۶۳.۰ | ۶۹.۹ | <۰.۰۱ | ۶۴.۰ | ۴۶.۰ | ۵۶.۰ | ولکنیز و دیگران (۲۰۱۴) |
| ۲۶.۱ | ۱۶.۵۶ | <۰.۰۱ | ۸۶.۰ | ۸۴.۰ | ۸۵.۰ | مگیوری و دیگران (۲۰۱۳) |
| ۳۸.۱ | ۸۵.۶۷ | <۰.۰۱ | ۸۹.۰ | ۸۷.۰ | ۸۸.۰ | گون و دیگران (۲۰۱۶) |
| ۴۲.۱ | ۹۶.۳۰ | <۰.۰۱ | ۹۱.۰ | ۸۷.۰ | ۸۹.۰ | چان و دیگران (۲۰۱۶) |
| ۶۳.۰ | ۶۶.۱۰ | <۰.۰۱ | ۶۳.۰ | ۴۸.۰ | ۵۶.۰ | کاراتیبه و اولابادی (۲۰۱۷) |
| ۴۲.۱ | ۲۸.۳۶ | <۰.۰۱ | ۹۰.۰ | ۸۷.۰ | ۸۹.۰ | گون و دیگران (۲۰۱۵) |
| ۸۹.۰ | ۰۲.۱۶ | <۰.۰۱ | ۷۶.۰ | ۶۵.۰ | ۷۱.۰ | سیدجوادی و دیگران (۱۳۹۶) |
| ۱۳.۱ | ۵۱.۲۲ | <۰.۰۱ | ۸۴.۰ | ۷۷.۰ | ۸۱.۰ | مک لنان و دیگران (۲۰۱۷) |
| ۲۹.۱ | ۴۸.۲۲ | <۰.۰۱ | ۸۹.۰ | ۸۳.۰ | ۸۶.۰ | کای و دیگران (۲۰۱۵) |
| ۴۷.۱ | ۰۲.۳۱ | <۰.۰۱ | ۹۲.۰ | ۸۸.۰ | ۹۰.۰ | پان و دیگران (۲۰۱۸) |
| ۴۲.۱ | ۴۲.۲۹ | <۰.۰۱ | ۹۱.۰ | ۸۷.۰ | ۸۹.۰ | چان و دیگران (۲۰۱۶) |
| ۳۲.۱ | ۱۲.۴۱۸ | <۰.۰۱ | ۸۷۲.۰ | ۸۶۴.۰ | ۸۶۸.۰ | اثر ثابت |
| ۰۶.۱ | ۱۹.۷۰ | <۰.۰۱ | ۸۰۸.۰ | ۷۶۵.۰ | ۷۸۷.۰ | اثر تصادفی |

همانگونه که در جدول ۷ مشهود است، در مورد متغیر کنجکاوی، هیچ مطالعه دارای اندازه اثر ۰/۳ تا ۰/۵ (اندازه اثر متوسط) نبوده و ۵ مطالعه دارای اندازه اثر ۰/۵ تا ۰/۷ (اندازه اثر متوسط بالا)، ۸ مطالعه دارای اندازه اثر ۰/۷ تا ۱ (اندازه اثر بالا) و ۱۸ مطالعه دارای اندازه اثر ۱ به بالا (اندازه اثر خیلی بالا) بودند.

جدول ۸. اندازه اثر بعد اعتماد

| اندازه اثر | Z | سطح معنی داری | حد بالا | حد پایین | همبستگی | نویسنده اول پژوهش/سال |
|------------|-------|---------------|---------|----------|---------|-------------------------|
| ۷۹.۰ | ۸۹.۱۱ | <۰.۰۱ | ۷۳.۰ | ۵۸.۰ | ۶۶.۰ | استافر و دیگران (۲۰۱۸) |
| ۱۹.۱ | ۶۷.۲۴ | <۰.۰۱ | ۸۶.۰ | ۸۰.۰ | ۸۳.۰ | سانترا و گیری (۲۰۱۹) |
| ۰۰.۱ | ۱۹.۱۶ | <۰.۰۱ | ۸۱.۰ | ۷۰.۰ | ۷۶.۰ | اوبشونکا و هان (۲۰۱۸) |
| ۵۳.۱ | ۸۶.۱۹ | <۰.۰۱ | ۹۳.۰ | ۸۸.۰ | ۹۱.۰ | پورصادق و فروزان (۲۰۱۸) |
| ۲۶.۱ | ۶۱.۲۲ | <۰.۰۱ | ۸۸.۰ | ۸۲.۰ | ۸۵.۰ | کری و دیگران (۲۰۱۸) |

| اندازه اثر | Z | سطح معنی داری | حد بالا | حد پایین | همبستگی | نویسنده اول پژوهش/سال |
|------------|--------|---------------|---------|----------|---------|-----------------------------|
| ۶۳.۰ | ۸۵.۱۲ | <۰.۰۱۰ | ۶۲.۰ | ۴۹.۰ | ۵۶.۰ | پردلان و دیگران (۱۳۹۳) |
| ۱۳.۱ | ۴۶.۲۲ | <۰.۰۱۰ | ۸۴.۰ | ۷۷.۰ | ۸۱.۰ | صالحی و دیگران (۱۳۹۳) |
| ۲۶.۱ | ۹۳.۱۸ | <۰.۰۱۰ | ۸۸.۰ | ۸۱.۰ | ۸۵.۰ | سلطان زاده و دیگران (۱۳۹۵) |
| ۶۶.۰ | ۹۸.۱۱ | <۰.۰۱۰ | ۶۵.۰ | ۵۰.۰ | ۵۸.۰ | داگلاس و دافی (۲۰۱۵) |
| ۱۰.۱ | ۰۰.۲۲ | <۰.۰۱۰ | ۸۳.۰ | ۷۶.۰ | ۸۰.۰ | زاچر و گریفین (۲۰۱۵) |
| ۹۶.۰ | ۶۹.۱۶ | <۰.۰۱۰ | ۷۹.۰ | ۶۹.۰ | ۷۵.۰ | اومار و نورالدین (۲۰۱۳) |
| ۲۲.۱ | ۹۹.۱۷ | <۰.۰۱۰ | ۸۸.۰ | ۸۰.۰ | ۸۴.۰ | یانگ و دیگران (۲۰۱۵) |
| ۲۲.۱ | ۶۵.۵۰ | <۰.۰۱۰ | ۸۵.۰ | ۸۳.۰ | ۸۴.۰ | زاچر (۲۰۱۴) |
| ۷۰.۰ | ۴۰.۱۱ | <۰.۰۱۰ | ۶۷.۰ | ۵۲.۰ | ۶۰.۰ | گنو و دیگران (۲۰۱۴) |
| ۰۰.۱ | ۱۴.۱۷ | <۰.۰۱۰ | ۸۰.۰ | ۷۱.۰ | ۷۶.۰ | چن و دیگران (۲۰۱۸) |
| ۲۲.۱ | ۶۱.۲۴ | <۰.۰۱۰ | ۸۷.۰ | ۸۱.۰ | ۸۴.۰ | کونتری و هری (۲۰۱۴) |
| ۷۹.۰ | ۰۳.۱۶ | <۰.۰۱۰ | ۷۱.۰ | ۶۰.۰ | ۶۶.۰ | دافی و دیگران (۲۰۱۵) |
| ۲۶.۱ | ۹۷.۲۳ | <۰.۰۱۰ | ۸۸.۰ | ۸۲.۰ | ۸۵.۰ | چان و مای (۲۰۱۵) |
| ۵۷.۰ | ۲۲.۶ | <۰.۰۱۰ | ۶۴.۰ | ۳۷.۰ | ۵۲.۰ | سانتیلی و دیگران (۲۰۱۴) |
| ۳۸.۱ | ۵۳.۲۴ | <۰.۰۱۰ | ۹۰.۰ | ۸۵.۰ | ۸۸.۰ | کونتری و استولتز (۲۰۱۵) |
| ۶۸.۰ | ۴۸.۱۰ | <۰.۰۱۰ | ۶۷.۰ | ۵۰.۰ | ۵۹.۰ | ویلکینز و دیگران (۲۰۱۴) |
| ۳۳.۱ | ۶۰.۵۹ | <۰.۰۱۰ | ۸۸.۰ | ۸۶.۰ | ۸۷.۰ | مگیوری و دیگران (۲۰۱۳) |
| ۳۳.۱ | ۷۴.۶۵ | <۰.۰۱۰ | ۸۸.۰ | ۸۶.۰ | ۸۷.۰ | گوان و دیگران (۲۰۱۶) |
| ۴۷.۱ | ۰۵.۳۲ | <۰.۰۱۰ | ۹۲.۰ | ۸۸.۰ | ۹۰.۰ | چان و دیگران (۲۰۱۶) |
| ۷۸.۰ | ۰۷.۱۳ | <۰.۰۱۰ | ۷۱.۰ | ۵۸.۰ | ۶۵.۰ | کاراتیبه و اولابیادی (۲۰۱۷) |
| ۴۲.۱ | ۲۸.۳۶ | <۰.۰۱۰ | ۹۰.۰ | ۸۷.۰ | ۸۹.۰ | گوان و دیگران (۲۰۱۵) |
| ۸۹.۰ | ۰۲.۱۶ | <۰.۰۱۰ | ۷۶.۰ | ۶۵.۰ | ۷۱.۰ | سیدجوادین و دیگران (۱۳۹۶) |
| ۲۲.۱ | ۳۹.۲۴ | <۰.۰۱۰ | ۸۷.۰ | ۸۱.۰ | ۸۴.۰ | مک لنان و دیگران (۲۰۱۷) |
| ۴۷.۱ | ۵۸.۲۵ | <۰.۰۱۰ | ۹۲.۰ | ۸۸.۰ | ۹۰.۰ | کای و دیگران (۲۰۱۵) |
| ۴۲.۱ | ۹۶.۲۹ | <۰.۰۱۰ | ۹۱.۰ | ۸۷.۰ | ۸۹.۰ | پان و دیگران (۲۰۱۸) |
| ۴۷.۱ | ۴۶.۳۰ | <۰.۰۱۰ | ۹۲.۰ | ۸۸.۰ | ۹۰.۰ | چان و دیگران (۲۰۱۶) |
| ۲۹.۱ | ۰۶.۵۸۱ | <۰.۰۱۰ | ۸۶۴.۰ | ۸۵۵.۰ | ۸۵۹.۰ | اثر ثابت |
| ۰۹.۱ | ۲۷.۷۶ | <۰.۰۱۰ | ۸۱۸.۰ | ۷۷۷.۰ | ۷۹۷.۰ | اثر تصادفی |

در جدول ۸ نشان داده شده است که از نظر متغیر اعتماد، هیچ مطالعه‌ای دارای اندازه اثر ۰/۳ تا ۰/۵ (اندازه اثر متوسط ط) نبوده و ۵ مطالعه دارای اندازه اثر ۰/۵ تا ۰/۷ (اندازه اثر متوسط بالا)، ۷ مطالعه دارای اندازه اثر ۰/۷ تا ۱ (اندازه اثر بالا) و ۱۹ مطالعه دارای اندازه اثر ۱ به بالا (اندازه اثر خیلی بالا) بودند.

با توجه به مقادیر گزارش داده شده در جدول ۹ و بیشتر بودن شاخص I^2 بالاتر از ۴۰٪، و مقادیر کمتر از ۰/۰۵ P-value می‌توان گفت که در مدل فراتحلیل این مطالعه باید از مدل تصادفی استفاده نمود. همچنین براساس نتایج گزارش شده در این جدول می‌توان

رتبه‌بندی ابعاد چهارگانه انطباق‌پذیری مسیرشغلی و ارائه شاخص ترکیبی از تجمیع مطالعات پیشین ...

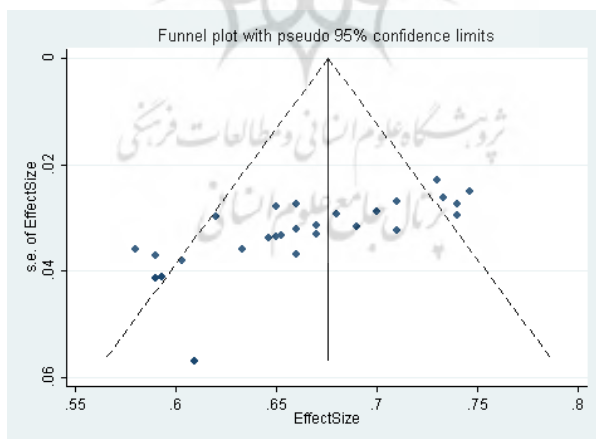
گفت که هر چهار متغیر اعتماد، کنجکاوی، کنترل و دغدغه مسیرشغلی علی‌رغم تاثیر شدید بر انطباق‌پذیری مسیرشغلی به ترتیب بیشترین تا کمترین تاثیر را بر این متغیر از خود به نمایش گذاشتند.

جدول ۹. مقادیر شاخص‌های انتخاب مدل تصادفی و ثابت

| متغیرها | | | | |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------------------------------|
| دغدغه | کنترل | کنجکاوی | اعتماد | |
| %۹۸/۱ | %۹۴/۲ | %۹۵/۸ | %۹۴/۸ | I2 ناهمگونی |
| ۰/۰۰۹۱ | ۰/۰۰۳۱ | ۰/۰۰۳۳ | ۰/۰۰۲۹ | تای دو |
| ۰/۰۰۱< | ۰/۰۰۱< | ۰/۰۰۱< | ۰/۰۰۱< | p-value آزمون ناهمگونی |
| تصادفی | تصادفی | تصادفی | تصادفی | نوع تحلیل فراتحلیل |
| ۰/۷۴۶ | ۰/۷۸۲ | ۰/۷۸۷ | ۰/۷۹۷ | اندازه اثر ترکیبی |
| ۰/۷۸۱-۰/۷۱۱ | ۰/۸۰۳-۰/۷۶۱ | ۰/۸۰۸-۰/۷۶۵ | ۰/۸۱۸-۰/۷۷۷ | فاصله اطمینان ۹۵ برای اندازه ترکیبی |

سوگیری (تورش) انتشار

با توجه به نتایج گزارش شده شکل از نمودار فانل در این پژوهش و با توجه به تقارن نقاط زیر منحنی نشان دهنده عدم سوگیری این مطالعه می‌باشد.



شکل ۱. نمودار فانل^۱ مطالعه فراتحلیل مورد بررسی

1. Funnel plot

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این فراتحلیل نشان‌دهنده این است که بعد اعتماد با اندازه اثر $0/797$ بیشترین اثر را بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارد. به بیان دقیق‌تر در مورد بعد اعتماد مسیرشغلی، در پژوهش‌های بررسی شده ۷ مورد از اندازه اثرها در سطح بالا ($0/7$ تا ۱) و ۱۹ مورد در سطح خیلی بالا (۱ و بالاتر) قرار گرفته‌اند. یعنی در این بعد، $83/87$ درصد از اندازه اثرها در سطح بالا و خیلی بالا قرار دارد. در مورد اهمیت بعد اعتماد، نتایج این پژوهش با یافته‌های ویلکینز در بحث اهمیت بعد اعتماد مسیرشغلی و تاثیر آن بر انطباق‌پذیری مسیرشغلی همسو است. (ویلکینز و دیگران، ۲۰۱۴). ضمناً بین اعتماد مسیرشغلی و برودادهای مثبت شغلی ناشی از انطباق‌پذیری شامل استخدام مسیرشغلی و ارتقاء‌پذیری، عملکرد شغلی و مشارکت در کار ارتباط مثبت وجود دارد و این مساله نیز نشانگر اهمیت بالای بعد اعتماد مسیرشغلی در انطباق‌پذیری افراد است و این رابطه در پژوهش رودولف و دیگران (۲۰۱۷) نیز نشان داده شده است.

بعد کنجکاوی به عنوان دومین بعد موثر بر انطباق‌پذیری مسیرشغلی، اندازه اثر $0/787$ را دارا می‌باشد و ۸ مورد از اندازه اثرها در سطح بالا ($0/7$ تا ۱) و ۱۸ مورد در سطح خیلی بالا (۱ و بالاتر) قرار گرفته‌اند. یافته‌های پژوهش سانتر و گیری (۲۰۱۹)، رودولف و دیگران (۲۰۱۷) حاکی از این امر است که کنجکاوی مسیرشغلی به عنوان یکی از ابعاد چهارگانه انطباق‌پذیری مسیرشغلی، منجر به افزایش رضایت شغلی به عنوان یکی از برودادهای مثبت شغلی می‌شود و از این لحاظ با یافته‌های این پژوهش همراستا می‌باشد.

بعد کنترل نیز سومین بعد موثر بر انطباق‌پذیری مسیرشغلی با اندازه اثر $0/782$ می‌باشد که ۸ مورد از اندازه اثرها در سطح بالا ($0/7$ تا ۱) و ۱۹ مورد در سطح خیلی بالا (۱ و بالاتر) قرار گرفته‌اند. کنترل مسیر شغلی به معنای آن است که افراد احساس کنند و معتقد باشند که مسئول ساختن مسیرهای شغلی شان هستند. یافته‌های این پژوهش در بعد کنترل با یافته‌های رودولف و دیگران (۲۰۱۷) همسو می‌باشد و آنها در پژوهش خود نشان دادند که کنترل، با برودادهای مثبت ناشی از انطباق‌پذیری مسیرشغلی از قبیل رضایت شغلی و رضایت از زندگی رابطه مثبت دارد. در ضمن کنترل مسیرشغلی با تعهد سازمانی نیز رابطه مثبت دارد. از سوی دیگر این رابطه در پژوهش مارتین و دیگران (۲۰۱۵) نیز نشان داده شده است که بعد کنترل باعث کاهش شکست شغلی و افزایش موفقیت شغلی در افراد می‌شود.

دغدغه مسیرشغلی چهارمین و آخرین بعد با اندازه اثر $0/746$ کمترین تاثیر را بر انطباق‌پذیری مسیرشغلی دارا می‌باشد و ۷ مورد از اندازه اثرها در سطح بالا ($0/7$ تا ۱) و ۱۷

رتبه‌بندی ابعاد چهارگانه انطباق‌پذیری مسیرشغلی و ارائه شاخص ترکیبی از تجمیع مطالعات پیشین ...

مورد در سطح خیلی بالا (۱) و بالاتر قرار گرفته‌اند. یافته‌های این پژوهش در بعد دغدغه مسیرشغلی از این منظر با یافته‌های (زاچر ۲۰۱۴)، (داگلاس و دافی، ۲۰۱۵)، (گئو و دیگران، ۲۰۱۴)، (ویلکینز و دیگران، ۲۰۱۴)، (کوئتری و استولتز، ۲۰۱۵)، (سابتریکا و پاپ، ۲۰۱۶) همسو می‌باشد زیرا آنها در پژوهش‌های خود نشان دادند که دغدغه مسیر شغلی می‌تواند بر موفقیت شغلی، کاهش انگیزه ترک شغل، ارتقاء صلاحیت حرفه‌ای و یادگیری شغلی، امید و رضایت شغلی، افزایش پیشرفت تحصیلی تاثیر بگذارد. (رودولف، لاپین، کاتز و زاچر، ۲۰۱۷) نیز در یافته‌های پژوهش خود، این رابطه را نشان داده‌اند که دغدغه مسیرشغلی با تعهدسازمانی، رسالت، هویت شغلی و رضایت شغلی رابطه مستقیم دارد.

در میان پژوهش‌های انجام شده دیگر نیز، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش انجام شده توسط صالحی و دیگران (۱۳۹۲)، صفری، ربیعی و مصباح (۱۳۹۵) و داگلاس و دافی (۲۰۱۵) از این نظر که چهار بعد انطباق‌پذیری مسیرشغلی با عوامل بزرگ شخصیت، انطباق‌پذیری مسیرشغلی و نیز خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی رابطه مثبت و مستقیم دارد، هم جهت می‌باشد.

منابع

- پردلان، نوشین؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران؛ نیلفروشان، پریسا. (۱۳۹۳) بررسی رابطه بین سبک‌های دلبستگی و انطباق‌پذیری مسیرشغلی در دانشجویان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی ۶(۱۸) ۲۲-۳۴
- پورصادق، ناصر؛ فروزان، حمید. (۱۳۹۶) بررسی رابطه مولفه‌های سرمایه روانشناختی بر انطباق‌پذیری مسیرشغلی. فصلنامه علمی پژوهشی آموزش علوم دریایی ۴(۴) ۶۱-۴۷
- سلطان زاده، شیدا؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران. (۱۳۹۵). پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیرشغلی کارکنان مراکز صنعتی براساس مولفه‌های سرمایه شناختی. پژوهشنامه روانشناسی مثبت. ۲(۱) ۳۰-۱۹.
- سیدجوادین، رضا؛ حسنقلی پور، طهمورث؛ قلی پور، آرین؛ حاجی کریمی، عباسعلی؛ کریمی جعفری، فاطمه. (۱۳۹۶) طراحی مدل انطباق‌پذیری مسیرشغلی (مورد مطالعه: شرکت پتروشیمی شازند). فصلنامه پژوهش‌های عمومی مدیریت. ۱۰(۳۶) ۶۲-۳۱.

صالحی، رضوان؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران؛ نیلفروشان، پریسا. (۱۳۹۳). بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی. فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، ۴(۱۶): ۴۹-۶۶.

صفری، معصومه؛ ربیعی، محمد و مصباح، نسرین (۱۳۹۵). بررسی میزان و عوامل موثر بر انطباق‌پذیری مسیرشغلی دانشجویان ورودی جدید دانشگاه تهران. فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۳(۴۳)

قربانی زاده، وجه الله، (۱۳۹۴). روش تحقیق فرا تحلیل با نرم افزار CMA2. نشر بازتاب یوسفی، زهرا (۱۳۹۰) بررسی الگوهای فردی و موقعیتی انطباق‌پذیری مسیرشغلی در بین کارکنان دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان. پایان نامه دکتری مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان.

- Alam, M. M. , & Mohammad, J. F. (2010). Level of Job Satisfaction and Intent to Leave among Malaysian Nurses. *Business Intelligent Journal*, 3(1).
- Bartram, T. , Casimir, G. , Djurkovic, N. , Leggat, S. , & Stanton, P. , (2012). Do perceived high performance work systems influence the relationship between emotional labour, burnout and intention to leave? A study of Australian nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1567-1578
- Bateman, T. S. , & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118. doi:10. 1002/job. 4030140202
- Boswell, W. R. , Swider, B. W. , & Zimmerman, R. D. (2012). Employee job search: toward an understanding of search context and search objectives. *Journal of Management Official Journal of the Southern Management Association*, 38(1), 129-163. doi:10. 1177/0149206311421829.
- Briscoe, J. P. , & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18. doi:10. 1016/j. jvb. 2005. 09. 002
- Cai, Z. , Guan, Y. , Li, H. , Shi, W. , Guo, K. , Liu, Y. , . . . Fang, Z. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94
- Cammann, C. , Fichman, M. , Jenkins, D. , & Klesh, J. (1979). Michigan organizational assessment questionnaire. Ann Arbor: University of Michigan
- Chan, S. H. , Mai, X. , Kuok, O. M. , & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167-175
- Chen, Z. X. , & Aryee, S. (2007). Delegation and employee work outcomes: An examination of the cultural context of mediating processes in China. *Academy of Management Journal*, 50, 226-238.

- Chen, C. , Liu, T. , & Chen, Y. (2018). *A study of career adaptability and work engagement of online teachers in the E-education industry: the mechanism of job insecurity and employability*. Paper presented at the Proceedings of the 6th International Conference on Information and Education Technology
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, Rev. Ed. San Diego: Academic Press
- Coetzee, M. , & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90-97
- Coetzee, M. , & Stoltz, E. (2015). Employees' satisfaction with retention factors: Exploring the role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 83-91
- Collie, R. J. , Holliman, A. J. , & Martin, A. J. (2017). Adaptability, engagement and academic achievement at university. *Educational Psychology*, 37(5), 632-647.
- Conner, K. M. , & Davidson, J. R. T. (2003). Development of new resilience scale: The Conner-Davidson Resilience Scale (CDRISC). *Journal of Depression and Anxiety*, 18, 70-82.
- CortW. Rudolph, Kristi N. Lavigne, Ian M. Katz, Hannes Zacher(2017), Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis, *Journal of Vocational Behavior*
- De Bruin, G. P. , & Taylor, N. (2005). Development of the sources of work stress inventory. *Psychological Society of South Africa*, 35, 748–765. [http://dx. doi. org/10. 1177/008124630503500408](http://dx.doi.org/10.1177/008124630503500408).
- Deeks, J. J. , Macaskill, P. , & Irwig, L. (2005). The performance of tests of publication bias and other sample size effects in systematic reviews of diagnostic test accuracy was assessed. *Journal of clinical epidemiology*, 58(9), 882-893.
- Diener, E. D. , Emmons, R. A. , Larsen, R. J. , & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75. doi: 10. 1207/s15327752jpa4901_13
- Dik, B. J. , Eldridge, B. M. , Steger, M. F. , & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20, 242–263. [http://dx. doi. org/10. 1177/1069072711434410](http://dx.doi.org/10.1177/1069072711434410).
- Di Maggio, I. , Shogren, K. A. , Wehmeyer, M. L. , Nota, L. , & Sgaramella, T. M. (2019). Career Adaptability, Self-Determination, and Life Satisfaction: A Mediation Analysis With People With Substance Use Disorder. *Journal of Career Development*, 0894845319847006.
- Dobrow, S. R. , & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64, 1001–1049.
- Döckel, A. (2003). The effect of retention factors on organisational commitment: An investigation of high technology employees, Unpublished master's thesis, University

- Donnellan, M. B. , Oswald, F. L. , Baird, B. M. , & Lucas, R. E. (2006). The mini-IPIP scales: Tiny-yet-effective measures of the Big Five factors of personality. *Psychological Assessment*, 18(2), 192–203.
- Douglass, R. P. , & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58-65
- Duffy, R. D. , Douglass, R. P. , & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54
- Federici, E. , Boon, C. , & Den Hartog, D. N. (2019). The moderating role of HR practices on the career adaptability–job crafting relationship: a study among employee–manager dyads. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-29.
- Fiori, M. , Bollman, G. , & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121. doi: 10. 1016/j. jvb. 2015. 08. 010
- Garcia, P. R. J. M. , Restubog, S. L. D. , Ocampo, A. C. , Wang, L. , & Tang, R. L. (2019). Role modeling as a socialization mechanism in the transmission of career adaptability across generations. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 39-48.
- Ginevra, M. C. , Magnano, P. , Lodi, E. , Annovazzi, C. , Camussi, E. , Patrizi, P. , & Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of adolescence*, 62, 1-8.
- Ginevra, M. C. , Di Maggio, I. , Santilli, S. , Sgaramella, T. M. , Nota, L. , & Soresi, S. (2018). Career adaptability, resilience, and life satisfaction: A mediational analysis in a sample of parents of children with mild intellectual disability. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 43(4), 473-482.
- Goldberg, D. P. , & Williams, P. (1988). The user's guide to the general health questionnaire. Windsor: NFER — Nelson.
- Greenhaus, J. H. , Parasuraman, S. , & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86.
- Guan, Y. , Guo, Y. , Bond, M. H. , Cai, Z. , Zhou, X. , Xu, J. , et al. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 136–145. <http://dx. doi. org/10. 1016/j. jvb. 2014. 05. 003>.
- Guan, Y. , Zhou, W. , Ye, L. , Jiang, P. , & Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 230-237
- Guan, P. , Capezio, A. , Restubog, S. L. D. , Read, S. , Lajom, J. A. L. , & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114-123

- Guo, Y. , Guan, Y. , Yang, X. , Xu, J. , Zhou, X. , She, Z. , . . . Deng, Y. (2014). Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 394-402
- Gurevitch, J. , Koricheva, J. , Nakagawa, S. , & Stewart, G. (2018). Meta-analysis and the science of research synthesis. *Nature*, 555(7695), 175.
- Hackman, J. R. , & Oldham, G. R. (1974). The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects. *Affective Behavior*, 4, 87.
- Haibo, Y. , Xiaoyu, G. , Xiaoming, Z. , & Zhijin, H. (2018). 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.
- Hammer, T. H. , Saksvik, P. Ø. , Nytrø, K. , Torvatn, H. , & Bayazit, M. (2004). Expanding the psychosocial work environment: Workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 83-97.
- Hänggli, M. , & Hirschi, A. (2019). Career Adaptability and Subjective Career Success in the Context of a Broader Career Resources Framework. .
- Harney, P. (1991). The will and the ways: development and validation of an individual differences measure of hope. *Journal of personality and social psychology*, 60(4), 570-585. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570> of Pretoria, Pretoria, South Africa.
- Hazen, C. , & Shaver, P. R. (1987). Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of personality and social psychology*, 52 (3), 511-524
- Hou, Z. J. , Leung, S. A. , Li, X. , Li, X. , & Xu, H. (2012). Career Adapt-abilities Scale—China form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 686-691. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.006>
- Johnson, G. J. , & Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *Journal of Social Psychology*, 136, 435-445. <http://dx.doi.org/10.1080/00224545.1996.9714025>.
- Judge, T. A. , Erez, A. , Bono, J. E. , & Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale (CSES): Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Karacan-Ozdemir, N. (2019). Associations between career adaptability and career decision-making difficulties among Turkish high school students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-21.
- Karatepe, O. M. , & Olugbade, O. A. (2017). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 337-355.
- Klehe, U. -C. , Zikic, J. , Van Vianen, A. E. , & De Pater, I. E. (2011). Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 217-229
- Lent, R. W. , Brown, S. D. , Schmidt, J. , Brenner, B. , Lyons, H. , & Treistman, D. (2003). Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in

- engineering majors: Test of alternative social cognitive models. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 458–465.
- Lent, R. W. , Singley, D. , Sheu, H. B. , Schmidt, J. A. , & Schmidt, L. C. (2007). Relation of social-cognitive factors to academic satisfaction in engineering students. *Journal of Career Assessment*, 15, 87–97. [http://dx. doi. org/10.1177/1069072706294518](http://dx.doi.org/10.1177/1069072706294518).
- Littell, J. H. , Corcoran, J. , & Pillai, V. (2008). *Systematic reviews and meta-analysis*. Oxford University Press.
- Maggiore, C. , Johnston, C. S. , Krings, F. , Massoudi, K. , & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449
- Maggiore, C. , Rossier, J. , & Savickas, M. L. (2017). Career adapt-abilities scale–short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312–325.
- Chan, S. H. J. & ,
- Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130-139
- Massoudi, K. (2009). Le stress professionnel: Une analyse des vulnérabilités individuelles et des facteurs de risque environnementaux [Professional stress: Analysis of individuals vulnerabilities and environmental risk factors]. Bern, Switzerland: Peter Lang
- McLennan, B. , McIlveen, P. , & Perera, H. N. (2017). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. *Teaching and Teacher Education*, 63, 176-185
- Morrissey, M. B. Meta-analysis of magnitudes, differences and variation in evolutionary parameters. *J. Evol. Biol.* 29, 1882–1904 (2016)
- Nakagawa, S. , Noble, D. W. A. , Senior, A. M. & Lagisz, (2017).
M. Meta-evaluation of meta-analysis: ten appraisal questions for biologists. *BMC Biol.* 15, 18
- Negru-Subtirica, O. , & Pop, E. I. (2016). Longitudinal links between career adaptability and academic achievement in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 163-170.
- Neto, R. , Rodrigues, V. P. , Polega, M. , & Persons, M. (2019). Career adaptability and entrepreneurial behaviour in the K-12 classroom. *Teachers and Teaching*, 25(1), 90-109.
- Pajic, S. , Keszler, Á. , Kismihók, G. , Mol, S. T. , & Den Hartog, D. N. (2018). Antecedents and outcomes of Hungarian nurses' career adaptability. *International Journal of Manpower*, 39(8), 1096-1114.
- Parsons, S. A. , & Vaughn, M. (2016). Toward adaptability: Where to from here?. *Theory Into Practice*, 55(3), 267-274.
- Peter McIlveen, Harsha N. Perera, Margaret Baguley, Henriette van Rensburg, Rahul Ganguly, Anne Jasman & Julijana Veskova (2018): Impact of teachers' career adaptability and family on professional learning, *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, DOI: 10.1080/1359866X.2018.1444141

- Obschonka, M. , & Hahn, E. (2018). Personal agency in newly arrived refugees: The role of personality, entrepreneurial cognitions and intentions, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 173-184
- Omar, S. , & Noordin, F. (2013). Career adaptability and intention to leave among ICT professionals: an exploratory study. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 12(4), 11-18
- O'Reilly, C. A. , Chatman, J. , & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- Osman M Karatepe and Olusegun A Olugbade The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management & Organization*, Available on CJO 2016 doi:10. 1017/jmo. 2016. 12
- Pan, J. , Guan, Y. , Wu, J. , Han, L. , Zhu, F. , Fu, X. , & Yu, J. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 14-26
- Rebecca J. Collie*, Helena Granziera, Andrew J. Martin Eryilmaz, A. (2017). Perceived personality traits and types of teachers and their relationship to the subjective well-being and academic achievements of adolescents. *educational Sciences: Theory & Practice* 14 (6): 2049-2062.
- Rottinghaus, P. J. , Day, S. X. , & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3e24. [http://dx. doi. org/10. 1177/1069072704270271](http://dx.doi.org/10.1177/1069072704270271).
- Safavi, H. P. , & Karatepe, O. M. (2018). High-performance work practices and hotel employee outcomes: The mediating role of career adaptability. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(2), 1112-1133.
- Santilli, S. , Nota, L. , Ginevra, M. C. , & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67-74
- Santra, S. , & Giri, V. N. (2019). Role of Career Adaptability and Its Resources in Predicting Vocational Attitudes of Indian IT Professionals. *Management and Labour Studies*, 44(2), 168-192. doi:10. 1177/0258042x18822564
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.) *Career development and counseling*. 42-70.
- Savickas, M. L. (2008). Life-design International Research Group: Career Adaptability Project. Berlin:Humboldt Universitat.
- Savickas, M. L. , & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries.

- Journal of Vocational Behavior, 80, 661–673. [http://dx. doi. org/10. 1016/j. jvb. 2012. 01. 011](http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011).
- Schaufeli, W. B. , Salanova, M. , and Gonzale-Roma, V (2002). The measurement of engagement and burnout: a confirmatory analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. vol. 3, 71-92.
- Schein, E. H. (1990). Career anchors: Discovering your real values. San Diego, CA: Pfeiffer & Company, University Associates.
- Scheier, M. F. , Carver, C. S. , & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063–1078
- Schutte, N. S. , Malouff, J. M. , & Bhullar, N. (2009). The Assessing Emotions Scale. In C. Stough, D. Saklofske, & J. Parker (Eds.), *The assessment of emotional intelligence*.
- Shabeer, S. , Mohammed, S. J. , Jawahar, I. J. , & Bilal, A. R. (2019). The mediating influence of fit perceptions in the relationship between career adaptability and job content and hierarchical plateaus. *Journal of Career Development*, 46(3), 332-345.
- Sherer, M. , Maddux, J. E. , Mercandante, B. , Prentice-Dunn, S. , Jacobs, B. , & Rojers, R. (1982). The Self Efficacy Scale: construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquire*, 13(4), 249-275.
- Sims, H. P. , & Keller, R. T. (1976). The measurements of job characteristics. *Academy of Management Journal*, 19(19), 195-212. doi:10. 2307/255772.
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquire*, 13(4), 249-275.
- Soresi, S. , Nota, L. , & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 705–711.
- Stauffer, S. D. , Abessolo, M. , Zecca, G. , & Rossier, J. (2018). French-language translation and validation of the protean and boundaryless career attitudes scales: relationships to proactive personality, career adaptability, and career satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 1069072717748962
- Stern, P. C. , Dietz, T. , & Guagnano, G. A. (1998). A brief inventory of values. *Educational and Psychological Measurement*, 58, 984–1001.
- Strauss, K. , Griffin, M. A. , & Parker, S. K. (2012). Future Work Selves: How Salient Hoped-For Identities Motivate Proactive Career Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97, 580-598.
- Tagarelli, K. M. , Shattuck, K. F. , Turkeltaub, P. E. , Ullman. (2019) learning in the adult brain: A neuroanatomical meta-analysis of lexical and

- grammatical learning, , M. T. , Language, doi: <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2019.02.061>
- Taylor, K. M. , & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Tett, R. P. , & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>.
- 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. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.013>.
- Turner, S. L. , Alliman-Brissett, A. , Lapan, R. T. , Udipi, S. , & Ergun, D. (2003). The career-related parent support scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 36, 83-94.
- Urbana viciute, Shagini Udayar, Jérôme Rossier , (2018) Career adaptability and employee well-being over a two-year period: Investigating cross-lagged effects and their boundary conditions. *Yjvbe*, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.013>
- Wehrle, K. , Kira, M. , & Klehe, U. C. (2019). Putting career construction into context: Career adaptability among refugees. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 107-124.
- 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.
- Wilkins, K. G. , Santilli, S. , Ferrari, L. , Nota, L. , Tracey, T. J. , & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 329-338
- Wilkins-Yel, K. G. , Roach, C. M. , Tracey, T. J. , & Yel, N. (2018). The effects of career adaptability on intended academic persistence: The mediating role of academic satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 67-77.
- Yang, W. , Guan, Y. , Lai, X. , She, Z. , & Lockwood, A. J. (2015). Career adaptability and perceived overqualification: Testing a dual-path model among Chinese human resource management professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 154-162.

- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30
- Zacher, H. , & Griffin, B. (2015). Older workers' age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 227-236

