

Research Article

Predicting Job Search Behavior based on Personality Traits with the Moderating Role of Core Self-Evaluations

R. Rostami MalKhalifeh^{1*}, Z. Rafezi² & M. Khanjani²

1. Master of Industrial and Organizational Psychology, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. Email: Rasoul.rostami73@gmail.com

2. Assistant Professor, Department of Psychology, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. Email: rafezi.zohreh@atu.ac.ir-khanjani.mahdi@gmail.com

Abstract

Aim: The aim of this study was to predicting job search behavior based on personality traits with the moderating role of core self-evaluations. **Methods:** The research method is applied in terms of purpose and correlational in terms of data collection method. The statistical population includes job applicants referring to non-governmental job counseling and employment agencies in Tehran in 2019. The sample size is available to 206 people by sampling method. Research data were collected through Blau Job Search Behavior Questionnaire (1994), Personality Traits Questionnaire (NEO) and Jadge et al. (2003) Core Self-Evaluations Questionnaire and data analysis was performed through correlation coefficient and regression tests using soft SPSS software was performed. **Results:** The results showed that the job search behavior prediction model based on personality traits with the moderating role of core self-evaluations has an acceptable fit. **Conclusion:** The results indicate that the amount of search behavior can be predicted through personality traits. Therefore, personality traits components should be considered as important factors in predicting job search behavior. Core self-evaluations also play a moderating role in predicting job search behavior based on personality traits.

Keywords: Job Search Behavior, Personality Traits, Core Self-Evaluations

Citation: Rostami MalKhalifeh, R., Rafezi, Z., & Khanjani, M. (2022). Predicting job search behavior based on personality traits with the moderating role of core self-evaluations. *Quarterly of Applied Psychology*, 16 (3): 155-175.

پیش بینی رفتار جستجوی شغل بر اساس ویژگی‌های شخصیتی با نقش تعدیل‌گری خودارزشیابی‌های محوری

رسول رستمی مال‌خلیفه^۱، زهره رافضی^۲ و مهدی خانجانی^۲

۱. کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. ایمیل: Rasoul.rostami73@gmail.com
۲. استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. ایمیل: khanjani.mahdi@gmail.com-rafezi.zohreh@atu.ac.ir

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی رفتار جستجوی شغل بر اساس ویژگی‌های شخصیتی با نقش تعدیل‌گری خودارزشیابی‌های محوری انجام شد. **روش:** روش پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها همبستگی است. جامعه آماری متقاضیان شغلی بودند که در سال ۱۳۹۷ به موسسات مشاوره شغلی و کارپایی غیردولتی شهر تهران مراجعه کردند. حجم نمونه با روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۲۰۶ متقاضی شغل انتخاب شد. داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه رفتار جستجوی شغل بلو (۱۹۹۴)، پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی (NEO) و پرسشنامه خودارزشیابی‌های محوری جاج و همکاران (۲۰۰۳) جمع‌آوری شدند و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار **SPSS** انجام شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد مدل پیش‌بینی رفتار جستجوی شغل بر اساس ویژگی‌های شخصیتی با نقش تعدیل‌گری خودارزشیابی‌های محوری از برازش قابل قبولی برخوردار است. **نتایج:** نتایج حاکی از آن است که می‌توان از طریق ویژگی‌های شخصیتی میزان رفتار جستجوی پیش‌بینی کرد. بنابراین باید مولفه‌های ویژگی‌های شخصیتی به عنوان عوامل مهم در پیش‌بینی رفتار جستجوی شغل در نظر گرفته شوند. همچنین خودارزشیابی‌های محوری نقش تعدیل‌گری را در پیش‌بینی رفتار جستجوی شغل بر اساس ویژگی‌های شخصیتی ایفا می‌کند.

واژگان کلیدی: رفتار جستجوی شغل، ویژگی‌های شخصیتی، خودارزشیابی‌های محوری

مقدمه

افراد به دنبال فارغ التحصیلی یا از دست دادن شغل، کاری را جستجو و یا فرصت‌های کاری را دنبال می‌کنند. چراکه کار مهم‌ترین بخش زندگی بسیاری از انسان‌ها است و بیشترین وقت و انرژی افراد صرف فعالیت‌های مربوط به کارشان می‌شود و زندگی‌شان را با شغل و سازمانی که در آن کار می‌کنند، ارزیابی می‌کنند. انسان‌ها در جستجوی مشاغلی هستند که احساس خشنودی و رضایت درونی را برایشان فراهم کند (اسکروگینز، ۲۰۰۸). بنابراین رفتار جستجوی شغل، رفتاری بسیار فراگیر است، زیرا سبب می‌شود افراد به شغل دلخواه و مناسب خود دست یابند و از بیکاری که رشد اقتصادی را مختل می‌کند فاصله بگیرند. اما با توجه به بحران اقتصادی جهانی در سال‌های اخیر، افراد بسیاری با پدیده از دست دادن شغل یا بیکاری مواجه هستند و جستجوی شغل چنان فراگیر شده است که به عنوان بخش جدایی‌ناپذیری از زندگی افراد در نظر گرفته می‌شود (وانبرگ، ۲۰۱۲).

رفتار جستجوی شغل می‌تواند نقش مهمی در یافتن شغل و به تبع آن کاهش بیکاری بیانجامد. نتایج مطالعات بوسول، زیمرمن، و سوئیدر (۲۰۱۲)؛ و مانروپ و ریچاردسون، (۲۰۱۶) نشان می‌دهند بیکاری باعث رفتار جستجوی شغل می‌شود و پژوهش‌های بسیاری تاکید کرده‌اند که رفتار جستجوی شغل یکی از مهم‌ترین پیش‌بین‌های یافتن شغل است (کانفر و همکاران، ۲۰۰۱؛ لویی، هانگ و وانگ، ۲۰۱۴؛ اوگلنسکی، ۲۰۱۳).

کانفر و همکاران (۲۰۰۱) رفتار جستجوی شغلی را به‌عنوان نتیجه‌ای از یک فرایند خود-کنترلی پویا تعریف می‌کنند که با شناسایی و تعهد نسبت به یک هدف استخدامی شروع می‌شود. این هدف متعاقباً، رفتار جستجوی شغل طراحی شده‌ای که به هدف مورد نظر می‌انجامد را فعال می‌کند. بلو (۱۹۹۴) مدلی را طراحی کرد که در آن رفتار جستجوی شغل از دو بخش رفتار جستجوی شغل مقدماتی^۱ و رفتار جستجوی شغل فعال^۲ تشکیل می‌شود که افراد در مرحله مقدماتی از طریق منابع مختلفی مثل آگهی‌های شغلی؛ سایت‌های شغلی و دوستان؛ اطلاعاتی را در مورد شغل بالقوه گردآوری می‌کنند و به دنبال آن، درصدد اجرای رفتار جستجوی شغلی فعال (برای مثال مصاحبه با کارفرمایان آینده‌نگر) می‌پردازند. عوامل موثر بر رفتار جستجوی شغل در تحقیقات مختلف (ساکس، ۲۰۰۶؛ ون هوی، ون هوفت و لیونس، ۲۰۰۹؛ لویی، هانگ و وانگ، ۲۰۱۴) نشان می‌دهد تاثیر شخصیت بر جستجوی شغل توجهات ویژه‌ای را به خود جلب کرده

¹ Preparatory job search behavior² Active job search behavior

است (چن و لیم، ۲۰۱۲؛ مارتز و گریفیث، ۲۰۰۴؛ کانفر و همکاران، ۲۰۰۱؛ ایکه و همکاران، ۲۰۱۵). بنابراین ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند بر رفتار جستجوی شغل اثر بگذارد.

آلپورت (۱۹۶۷) شخصیت را سازمان پویایی از نظام‌های جسمی-روانی در درون فرد که رفتار و افکار ویژه او را تعیین می‌کند، می‌داند. مک‌کرا و کاستا (۱۹۸۷)، پنج عامل بزرگ شخصیت باعنوان NEO را شامل مواردی می‌داند، از جمله؛ ۱. وظیفه‌شناسی^۱ (قابل اعتماد بودن، مسئول بودن، سخت کوشی و دقیق بودن که باعث ایفای نقش شغلی بهتر از دیگران شده، موجب جلوگیری از بروز تکانه‌ها، بی‌نظمی و تاخیر در انجام امور و عدم تمایل به کنترل انگیزه‌های آنی است (پی بادی و دی‌راد، ۲۰۰۲) و به صورت مثبت با عملکرد شغلی همبستگی دارد (بریک و همکاران، ۲۰۰۱). ۲. توافق‌پذیری^۲ (با ملاحظت و ملایمت، تحمل، صبوری، صلح‌طلبی و خوش طبعی در مقابل تحریک‌پذیری، ستیزه‌جویی، پرخاشگری و تندمزاجی، در عین حال وظیفه‌شناسی یا وجدان کاری است (آشتون و همکاران، ۲۰۰۴) که نمره پایین آن رفتارهای پرخاشگرانه را به دنبال دارد. ۳. برون‌گرایی^۳ (معاشرتی بودن، بشاش و پرنرژی بودن در مقابل ساکت بودن، کم رویی، انفعال و انزوا. تمایل بالا به برقراری ارتباط اجتماعی با دیگران، خودباوری و احساس آرامش در موقعیت‌های اجتماعی مختلف، میل و مشارکت در فعالیت‌های گروهی را دارد (زاروتا، ۱۹۹۵). ۴. روان‌نژندی^۴ (شامل نگرش‌های ضد اجتماعی، رفتارهای بزهکارانه، قانون‌شکنی، تعارضات خانوادگی و زناشویی، بی‌اعتنایی به دیگران، عدم بلوغ شخصیتی، خصومت و عصبانیت، روابط اجتماعی سطحی و نزاع با مقامات قانونی با اثر منفی بر عملکرد (کلارک و رابرتسون، ۲۰۰۵). ۵. گشودگی به تجربه^۵ (تجربه‌پذیری، خلاقیت عقل، فلسفه‌گرایی، استعداد، فرهیختگی، بذله‌گویی و سر به راه و مطیع بودن (آشتون و همکاران، ۲۰۰۴).

نتایج مطالعات کانفر و همکاران (۲۰۰۱) نشان می‌دهد ویژگی‌های شخصیتی بر فرآیند جستجوی شغل افراد تاثیر می‌گذارد. همچنین مطالعات مختلفی (توربان و همکاران، ۲۰۰۹؛ براون و همکاران، ۲۰۰۶؛ زیمرمن و همکاران، ۲۰۱۱؛ روسو و همکاران، ۲۰۱۴) نشان از تاثیر ویژگی‌های شخصیتی و عوامل مرتبط با آن بر رفتار جستجوی شغل می‌باشد. ون هوی و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند متغیرهای نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده (قصد جستجوی شغل، نگرش عاطفی جستجوی شغل، نگرش ابزاری جستجوی شغل، خودکارآمدی جستجوی شغل و هنجار ذهنی) رابطه متغیرهای خودارزشیابی‌های محوری، برون‌گرایی، وجدانی بودن، تعهد کاری، نیاز

¹ Conscientious

² Adaptability

³ Extraversion

⁴ Neurosis

⁵ Openness to experience

مالی و حمایت اجتماعی با رفتار جستجوی شغل را میانجی‌گری می‌کند. همچنین رابطه رفتار جستجوی شغل با برون‌گرایی و وجدانی بودن معنی‌دار و دارای رابطه مثبت گزارش کردند. ون دام و منتینگ (۲۰۱۲) بیان می‌کنند شناسایی و پرداختن به رویکردهای بیکاری و انگیزه‌های اجتناب از آنجایی که ممکن است بر موفقیت در یافتن شغل تأثیر بگذارد، مهم است. آن‌ها نشان دادند برون‌گرایی و وجدانی بودن با شدت و تلاش جستجوی شغل دارای رابطه معنی‌دار می‌باشد. بودرو و همکاران (۲۰۰۱) دریافتند که باز بودن به تجربه، برون‌گرایی و توافق‌پذیری با رفتار جستجوی شغل رابطه مثبت دارد. مارتز و گریفیث (۲۰۰۴) نیز در این رابطه بیان می‌کنند که هرچه میزان ویژگی شخصیتی باز بودن به تجربه بیشتر باشد احتمال ترک شغل و یافتن شغلی دیگر از سوی فرد بیشتر می‌شود. آنگر و همکاران (۲۰۱۸) نیز دریافتند کارگرانی که شغل خود را از دست می‌دهند و نمی‌توانند به سرعت کار جایگزین را پیدا کنند با مشکلات بیشتری برای ورود مجدد به بازار کار روبرو می‌شوند که تغییرات شخصیتی ممکن است بیکاری بلندمدت را توضیح دهد. روسو و همکاران (۲۰۱۴) نیز در رابطه با ویژگی شخصیتی و رفتار جستجوی شغل دریافتند رابطه باز بودن به تجربه با تلاش جستجوی شغل و شدت جستجوی شغل دارای رابطه معنی‌دار هستند. براون و همکاران (۲۰۰۶) نیز در مطالعه خود نشان دادند شخصیت فعال بر جستجوی شغل موفق فارغ‌التحصیلان تأثیر مثبت دارد، که این رابطه نیز از طریق میانجی‌گری خودکارآمدی جستجوی شغل موثر می‌باشد و رفتار جستجوی شغل با وجدانی بودن ریشه دارد. هاکنی (۲۰۱۲) دریافت که باز بودن به تجربه دارای رابطه معنی‌داری با رفتار جستجوی شغل می‌باشد. یکی دیگر از عواملی که نقش تأثیر گذاری ایفا می‌کند، متغیر خود ارزشیابی محوری است.

جاج و همکاران (۱۹۹۸) وجود مفهوم خودارزشیابی‌های محوری را برای آن می‌دانند تا نگرش‌ها و رفتارهای افراد را توضیح دهند (بویار و موسلی، ۲۰۰۷). خودارزشیابی‌های محوری به عنوان ارزیابی‌ها و سنجش‌های اساسی و بنیادی که افراد از ارزش‌ها، شایستگی‌ها، صلاحیت‌ها (عمل کردن، سازگاری، موفقیت و پشتکار)، استعدادها و توانایی‌هایشان (کنترل کردن زندگی) انجام می‌دهند، تعریف شده است. خود ارزشیابی‌های محوری یک عامل شخصیت چند بعدی است که بر اساس چهار ویژگی شخصیتی (عزت نفس، جایگاه مهار، خودکارآمدی و ثبات هیجانی) مورد بررسی قرار می‌گیرد (جاج، ۲۰۰۹).

جاج و همکارانش (۱۹۹۸) معتقدند افرادی که سطح بالاتری از خودارزشیابی‌های محوری را دارا هستند بر توانایی‌های خود اطمینان دارند، نسبت به خود دارای دید مثبتی می‌باشند و بر این باورند که با اقدامات خود می‌توانند بر محیط تأثیر گذارند (جاج، ارز و بونو، ۱۹۹۸)، و در

مقابل افراد دارای سطح پایین‌تری از خودارزشیابی‌های محوری دید منفی نسبت به خود داشته، بر شکست‌ها و ضعف‌های خود متمرکز بوده و خود را متأثر از محیط می‌دانند. تحقیقات علمی بر این موضوع متمرکز هستند که نشان دهند چگونه عوامل فردی و زمینه‌ای موجب افزایش موفقیت در کسب شغل می‌شوند (دلپا و آندره، ۲۰۱۸). تحقیقاتی که به نقش عوامل فردی در بیکاری پرداخته‌اند، بیان می‌دارند که خودارزشیابی‌های محوری با رفتار جستجوی شغل (وانبرگ و همکاران، ۲۰۰۵) و سلامت جویندگان شغل (مک‌کی و همکاران، ۲۰۰۵) مرتبط است. دلپا و آندره (۲۰۱۸) دریافتند که بین رفتار جستجوی شغل و خودارزشیابی‌های محوری رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد.

کانفر و همکاران (۲۰۰۱) بیان می‌کنند ویژگی‌های شخصیتی بر فرآیند جستجوی شغل افراد تاثیر می‌گذارد اما مکانیسم‌های تاثیر این ویژگی‌ها مشخص نیستند. به دنبال این موضوع تحقیقاتی در صدد تبیین این رابطه برآمدند (توربان و همکاران، ۲۰۰۹؛ براون و همکاران، ۲۰۰۶؛ زیمرمن و همکاران، ۲۰۱۱؛ روسو و همکاران، ۲۰۱۴) که نتایج آن‌ها نشان از تاثیر ویژگی‌های شخصیتی و عوامل مرتبط با آن (از طریق میانجی‌گر و تعدیل‌گر) بر رفتار جستجوی شغل دارد. پژوهش حاضر با توجه به ارتباط متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی و خودارزشیابی‌های محوری با رفتار جستجوی شغل به دنبال پاسخ این سوال است که آیا ویژگی‌های شخصیتی متغیر رفتار جستجوی شغل را پیش‌بینی می‌کنند و آیا خودارزشیابی‌های محوری این رابطه را به صورت معنی‌داری تعدیل‌گری می‌کند؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها همبستگی است. جامعه آماری متقاضیان شغلی بودند که در شش ماه نخست سال ۱۳۹۷ به موسسات مشاوره شغلی و کاربایی غیردولتی شهر تهران مراجعه می‌کردند. حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۲۲۰ نفر انتخاب شد، اما به علت عدم پاسخگویی عده‌ای، تعداد ۲۰۶ پرسشنامه عودت داده شد. پس از گردآوری اطلاعات از افراد، ابتدا چند تحلیل ابتدایی برای به دست آوردن درک اولیه نسبت به داده‌ها، سپس تحلیل‌های پیچیده‌تر با استفاده از نرم افزار **SPSS** ویراست ۲۲ انجام پذیرفت.

ابزار پژوهش

۱- پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی: برای سنجش شخصیت از مقیاس ۵ عاملی شخصیت نئو مک کری و کاستا (۱۹۹۲) استفاده شد. این پرسشنامه ۶۰ ماده‌ای ۵ زمینه اصلی شخصیت را شامل روان‌نژندی، برون‌گرایی، بازبودن به تجربه، وظیفه‌شناسی و توافق‌جویی که هر زمینه شامل ۱۲ ماده است می‌سنجد. در این پرسشنامه پاسخ‌ها روی مقیاس ۵ درجه‌ای پاسخ داده می‌شوند که از کاملاً مخالفم (نمره ۴) تا کاملاً موافقم (نمره صفر) تنظیم شده است. کاستا و مک کری (۱۹۹۲) محدوده‌ای از آلفای کرونباخ برای این مقیاس از ۰/۶۸ تا ۰/۸۶ گزارش کردند. در هنجاریابی آزمون NEO که توسط گروهی فرشی و همکاران (۱۳۸۰) روی نمونه‌ای با حجم ۲۰۰۰ نفر از بین دانشجویان دانشگاه‌های تبریز، شیراز و دانشگاه‌های علوم پزشکی این دو شهر صورت گرفت ضریب همبستگی ۵ بعد اصلی را بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ گزارش کرده است. ضرایب آلفای کرونباخ در هر یک از عوامل اصلی روان‌نژندی، برون‌گرایی، بازبودن به تجربه، سازگاری و وظیفه‌شناسی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۳، ۰/۵۶، ۰/۶۸ و ۰/۸۷ به دست آمد.

۲- پرسشنامه رفتار جستجوی شغل: رفتار جستجوی شغل با استفاده از یک مقیاس رفتاری ۱۲ آیتمی شامل دو بعد رفتار جستجوی شغل مقدماتی و رفتار جستجوی شغل فعال که برگرفته از پرسشنامه بلو (۱۹۹۴) می‌باشد سنجیده شد. آیتم‌ها بر اساس معیارهای پیشین رفتار جستجوی شغلی می‌باشند (کانفر و هالین ۱۹۸۵، شپارد و بلیتسکی ۱۹۶۶، وینوکور و کاپلان ۱۹۸۷). از بین این ۱۲ آیتم، ۶ آیتم برای ارائه رفتارهای جستجوی شغل مقدماتی مورد انتظار هستند و ۶ آیتم باقی‌مانده رفتارهای جستجوی شغل فعال را به نمایش خواهند گذاشت. بلو (۱۹۹۴) گزارش می‌دهد که پیش از توضیح نمونه، این معیار ۱۲ آیتمی برای جستجوی شغل توسط پرسنل منابع انسانی در بیمارستان و شرکت دارویی کنترل شد که منابع نشان می‌دهند پرسشنامه معیار کافی را دارا می‌باشد. بلو (۱۹۹۴) شواهد اعتبار این مقیاس را فراهم می‌آورد که به وسیله محققان استفاده گردیده است (ساکس و اشفورد ۱۹۹۹، ون هوفت، بورن، تاريس و ون در فلیر ۲۰۰۴، ون هوفت و همکاران ۲۰۰۵، وانبرگ، کانفر و باناس ۲۰۰۰). ساکس، زیکیچ و کوئن (۲۰۱۵) میزان آلفای کرونباخ را در دو مرحله به فاصله‌ی زمانی ۲ ماه به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۶ گزارش دادند. آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر برای این متغیر ۰/۸۲ بدست آمده است.

۳- پرسشنامه خودارزشیابی‌های محوری: در پژوهش حاضر جهت سنجش خودارزشیابی‌های محوری از پرسشنامه خودارزشیابی‌های محوری که توسط جاج و همکاران (۲۰۰۳) تهیه شده استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۱۲ ماده و چهار بعد (عزت نفس، جایگاه مهار، خود کارآمدی و ثبات هیجانی) است. پاسخ‌ها روی مقیاس ۵ درجه‌ای پاسخ داده می‌شوند که از ۱ (کاملاً

مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) تنظیم شده‌اند. جاج و همکاران (۲۰۰۳) پایایی پرسشنامه مذکور را با استفاده از روش همسانی درونی ۰/۸۴ و با استفاده از روش بازآزمایی ۰/۸۱ گزارش کردند. همچنین اسریواستوا و همکاران (۲۰۱۰) نیز ضریب آلفای ۰/۹۱ را برای این مقیاس به دست آوردند. آلفای کرونیخ در پژوهش حاضر برای این متغیر ۰/۷۸ بدست آمده است.

یافته‌ها

در بررسی اطلاعات دموگرافیک شرکت کنندگان در پژوهش، از ۲۰۶ نفر شرکت‌کننده در مطالعه، تعداد ۱۳۲ نفر (۱/۶۴ درصد) مرد و ۷۴ نفر (۹/۳۵ درصد) زن بودند. از نظر مدرک تحصیلی، تعداد ۵۵ نفر (۷/۲۶ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۶۹ نفر (۵/۳۳ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، ۵۲ نفر (۲/۲۵ درصد) دارای مدرک لیسانس و ۳۰ نفر (۶/۱۴ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس بودند.

با توجه به نتایج آزمون کالومگروف-اسمیرنوف، مقادیر Z برای رفتار جستجوی شغل ۱/۱۲۴ با معناداری ۰/۴۲۱، روان‌نژادی ۱/۳۵۶ با معناداری ۰/۳۰۵، برون‌گرایی ۱/۷۵ با معناداری ۰/۵۶۱، بازبودن نسبت به تجربه ۰/۴۱۰ با معناداری ۰/۵۱۲، توافق‌پذیری ۱/۱۲۴ با معناداری ۰/۶۰۳، وظیفه‌شناسی ۱/۴۲۱ و ۰/۸۷۵ به دست آمد. از آنجا که متغیرهای تحقیق نرمال می‌باشند (زیرا سطح معناداری کلیه مقادیر Z در هریک از متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است، $p > ۰/۰۵$)؛ بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که از آزمون‌های پارامتری برای تحلیل سؤال‌ها و فرضیه‌های تحقیق می‌توان استفاده کرد.

در (جدول ۱) چندهم خطی متغیرها با استفاده از آزمون ضریب تحمل و تورم واریانس نشان داده شده است.

جدول ۱. بررسی چندهم خطی متغیرها با استفاده از آزمون ضریب تحمل و تورم واریانس

متغیر	ضریب تحمل	تورم واریانس
رفتار جستجوی شغل	۰/۸۷۵	۱/۱۲۵
روان‌نژندی	۰/۹۵۴	۱/۴۲۱
برون‌گرایی	۰/۶۵۸	۱/۲۵۳
بازبودن نسبت به تجربه	۰/۷۴۵	۱/۱۷۴
توافق‌پذیری	۰/۸۶۳	۱/۱۲۹

۱/۲۸۶	۰/۸۴۲	وظیفه شناسی
۱/۱۹۶	۰/۷۵۹	خودارزشیابی محوری

نتایج (جدول ۱) نشان می‌دهد که مسئله هم خطی بودن در بین متغیرهای تحقیق رخ نداده است. ضریب تحمل که معادل $1-R^2$ است دلالت بر نسبت واریانس استاندارد شده کلی دارد که به وسیله دیگر متغیرها تبیین نمی‌شود. ضریب تحمل ۰/۱ یا کمتر نشان دهنده هم خطی بودن است. عامل تورم واریانس یکی دیگر از روش‌های تشخیص هم خطی بودن است که معادل (R^2-1) است و نشان دهنده نسبت واریانس استاندارد شده کلی به واریانس یگانه^۱ است. اگر ارزش عامل تورم واریانس بالاتر از ۱۰ باشد نشان دهنده هم خطی بودن است. در مطالعه حاضر مقادیر به دست آمده از محاسبه عامل تورم واریانس و ضریب تحمل نشان داد که پدیده هم خطی بودن در متغیرهای پژوهش رخ نداده است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

رفتار جستجوی شغل	روان نژندی	برون گرایی	بازبودن نسبت به تجربه	توافق پذیری	وظیفه شناسی	خودارزشی ابی محوری
رفتار جستجوی شغل	۱					
روان نژندی	۰/۶۹۷**	۱				
برون گرایی	۰/۷۶۹**	۰/۷۴۲**	۱			
بازبودن نسبت به تجربه	۰/۲۰۸**	۰/۱۲۷**	۰/۳۱۵**	۱		
توافق پذیری	۰/۷۶۷**	۰/۷۵۹**	۰/۷۹۶**	۰/۲۶۴**	۱	
وظیفه شناسی	۰/۷۹۲**	۰/۶۹۳**	۰/۸۴۷**	۰/۱۶۴**	۰/۷۳۰**	۱
خودارزشیابی محوری	۰/۷۳۶**	۰/۶۹۰**	۰/۷۰۲**	۰/۳۵۹**	۰/۷۵۷**	۰/۶۵۸**

در (جدول ۲) ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه گردیده است. نتایج (جدول ۲) نشان می‌دهد ماتریس همبستگی تمامی متغیرها در سطح معنی داری (۰/۰۰۱) دارای روابط معنی دار با یکدیگر می‌باشند.

^۱. unique variance

در (جدول ۳) به تعیین برازش مدل پیش‌بینی رفتار جستجوی شغل بر اساس ویژگی‌های شخصیتی با نقش تعدیل‌گری خودارزشیابی‌های محوری می‌پردازیم.

جدول ۳. نتایج تحلیل واریانس مدل رگرسیونی پیش‌بینی رفتار جستجوی شغل

سطح معنی داری	F	میانگین مجذورات	df	مجموع مجذورات	مدل
b.0.1.	۶۵۴.۱۵۸	۸۹۲.۱۷۱۲	۲	۷۸۴.۳۴۲۵	خودارزشیابی و رگرسیون
		۷۹۶.۱۰	۲۰۲	۶۷۲.۲۱۹۱	باقیمانده
c.0.1.	۳۷۰.۱۱۹	۱۸۴.۱۱۹۷	۳	۵۵۲.۳۵۹۱	رگرسیون
		۰۲۹.۱۰	۲۰۲	۹۰۴.۲۰۲۵	باقیمانده
b.0.1.	۶۸۳.۲۰۳	۵۸۱.۱۸۷۴	۲	۱۶۲.۳۷۴۹	خودارزشیابی و رگرسیون
		۲۰۳.۹	۲۰۳	۲۹۵.۱۸۶۸	باقیمانده
c.0.1.	۹۸۰.۱۳۶	۳۹۲.۱۲۵۵	۳	۱۷۵.۳۷۶۶	رگرسیون
		۱۶۵.۹	۲۰۲	۲۸۲.۱۸۵۱	باقیمانده
b.0.1.	۹۳۶.۱۱۹	۲۸۵.۱۵۲۱	۲	۵۷۰.۳۰۴۲	خودارزشیابی و رگرسیون
		۶۸۴.۱۲	۲۰۳	۸۸۶.۲۵۷۴	باقیمانده
c.0.1.	۱۹۳.۸۰	۸۵۵.۱۰۱۷	۳	۵۶۶.۳۰۵۳	رگرسیون
		۶۹۳.۱۲	۲۰۲	۸۹۱.۲۵۶۳	باقیمانده
b.0.1.	۴۰۸.۱۸۴	۶۰۲.۱۸۱۱	۲	۲۰۵.۳۶۲۳	خودارزشیابی و رگرسیون
		۸۲۴.۹	۲۰۳	۲۵۱.۱۹۹۴	باقیمانده
c.0.1.	۰۲۸.۱۲۷	۷۹۵.۱۲۲۳	۳	۳۸۴.۳۶۷۱	رگرسیون
		۶۳۴.۹	۲۰۲	۰۷۲.۱۹۴۶	باقیمانده
b.0.1.	۴۱۱.۲۴۶	۳۰۶.۱۹۸۹	۲	۶۱۲.۳۹۷۸	خودارزشیابی و رگرسیون
		۰۷۳.۸	۲۰۳	۸۴۴.۱۶۳۸	باقیمانده
c.0.1.	۰۰۷.۱۶۴	۴۸۳.۱۳۲۷	۳	۴۵۰.۳۹۸۲	رگرسیون
		۰۹۴.۸	۲۰۲	۰۰۶.۱۶۳۵	باقیمانده

همانطور که نتایج (جدول ۳) نشان می‌دهد در مدل رگرسیونی اثر متغیرهای پیش‌بین (خودارزشیابی محوری و روان‌نژندی) معنادار شده است ($F=۱۵۸/۶۵۴$, $P=۰/۰۰۱$). نتایج حاکی از آن است که حضور متغیر تعدیل‌گر در رابطه بین دو متغیر رفتار جستجوی شغل و ویژگی روان‌نژندی معنادار بوده است ($F=۱۱۹/۳۷۰$, $P=۰/۰۰۱$) و باعث شده روابط بین متغیرهای اصلی پژوهش معنادار گزارش شود. اثر متغیرهای پیش‌بین (خودارزشیابی محوری و برون‌گرایی) معنادار شده است ($F=۲۰۳/۶۸۳$).

($P = 0/001$). نتایج حاکی از آن است که حضور متغیر تعدیل گر در رابطه بین دو متغیر رفتار جستجوی شغل و ویژگی برون گرایی معنادار بوده است ($F = 136/90$ ، $P = 0/001$) و باعث شده است روابط بین متغیرهای اصلی پژوهش معنادار گزارش شود.

در مدل رگرسیونی اثر متغیرهای پیش بین (خودارزشیابی محوری و بازبودن نسبت به تجربه) معنادار شده است ($F = 119/936$ ، $P = 0/001$). نتایج حاکی از آن است که حضور متغیر تعدیل گر در رابطه بین دو متغیر رفتار جستجوی شغل و ویژگی بازبودن نسبت به تجربه معنادار بوده است ($F = 80/193$ ، $P = 0/001$) و باعث شده است روابط بین متغیرهای اصلی پژوهش معنادار گزارش شود. در مدل رگرسیونی اثر متغیرهای پیش بین (خودارزشیابی محوری و توافق پذیری) معنادار شده است ($F = 184/408$ ، $P = 0/001$). نتایج حاکی از آن است که حضور متغیر تعدیل گر در رابطه بین دو متغیر رفتار جستجوی شغل و ویژگی توافق پذیری معنادار بوده است ($F = 127/028$ ، $P = 0/001$) و باعث شده است روابط بین متغیرهای اصلی پژوهش معنادار گزارش شود.

نتایج نشان می دهد که اثر تعدیل کنندگی خودارزشیابی محوری در پیش بینی رفتار جستجوی شغل، بیشتر از رفتار جستجوی شغل و توافق پذیری به تنهایی است و مقدار تغییر R^2 و معنادار شدن آن در سطح $0/001$ نقش تعدیل گری خودارزشیابی محوری در رابطه بین دو متغیر را تأیید می کند. اثر متغیرهای پیش بین (خودارزشیابی محوری و وظیفه شناسی) معنادار شده است ($F = 246/411$ ، $P = 0/001$). نتایج حاکی از آن است که حضور متغیر تعدیل گر در رابطه بین دو متغیر رفتار جستجوی شغل و ویژگی وظیفه شناسی معنادار بوده است ($F = 164/007$ ، $P = 0/001$) و باعث شده است روابط بین متغیرهای اصلی پژوهش معنادار گزارش شود. در (جدول ۴) به صورت خلاصه مدل رگرسیونی پیش بینی رفتار جستجوی شغل می پردازیم.

جدول ۴. خلاصه مدل رگرسیونی پیش بینی رفتار جستجوی شغل

	سطح معنی داری	df	d	f	تغییر تغییر R^2	Std. Error of the Estimate	R^2 تعدیل شده	R^2	R	β	
روان نژادی	۰/۰۰۱ ۰	۲۰ ۳	۲ ۳	۶۵/۲۱۱ ۳	۱/۶۶۱ ۰	۲۸۵۷۹/۳	۰/۶۰۶	۰/۶۱۰	۰/۷۸۱	۱	a
	۰/۰۰۱ ۰	۲۰ ۲	۱ ۲	۰/۸۵۱ ۰	۱/۶۶۳ ۰	۱۶۶۹۰/۳	۰/۶۳۴	۰/۶۳۹	۰/۸۰۰	۲	b
برون گرایی	۰/۰۰۱ ۰	۲۰ ۳	۲ ۳	۶۸/۲۰۳ ۳	۱/۶۶۷ ۰	۰۳۳۷۱/۳	۰/۶۶۴	۰/۶۶۷	۰/۸۱۷	۱	a

۰/۰۱	۲۰	۱	۸۵۶.۱	۰/۰۰۳	۰.۲۷۳۴.۳	۰/۶۶۶	۰/۶۷۰	۰/۸۱۹	۲	
.	۲			.				b		
۰/۰۱	۲۰	۲	۹۳.۱۱۹	۰/۵۴۲	۵۶۱۴۸.۳	۵۳۷.	۰/۵۴۲	۰/۷۳۶	۱	باز بودن
.	۳		۶	.				a		
۰/۰۱	۲۰	۱	۰/۸۶۶	۰/۰۰۲	۵۶۲۶۶.۳	۰/۵۳۷	۰/۵۴۴	۰/۷۳۷	۲	نسبت به تجربه
.	۲			.				b		
۰/۰۱	۲۰	۲	۴۰.۱۸۴	۰/۶۴۵	۱۳۴۳۱.۳	۰/۶۴۱	۰/۶۴۵	۰/۸۰۳	۱	توافق پذیری
.	۳		۸	.				a		
۰/۰۱	۲۰	۱	۰۰۱.۵	۰/۰۰۹	۱۰۳۸۷.۳	۰/۶۴۸	۰/۶۵۴	۰/۸۰۸	۲	
.	۲			.				b		
۰/۰۱	۲۰	۲	۴۱.۲۴۶	۰/۷۰۸	۸۴۱۳۲.۲	۰/۷۰۵	۰/۷۰۸	۰/۸۴۲	۱	وظیفه شناسی
.	۳		۱	.				a		
۰/۰۱	۲۰	۱	۰/۴۷۴	۰/۰۰۱	۸۴۵۰۱.۲	۰/۷۰۵	۰/۷۰۹	۰/۸۴۲	۲	
.	۲			.				b		

نتایج (جدول ۴) نشان می‌دهد که اثر تعدیل‌کنندگی خودارزشیابی‌های محوری در پیش‌بینی رفتار جستجوی شغل، بیشتر از رفتار جستجوی شغل و روان‌نژندی، برون‌گرایی، بازبودن نسبت به تجربه، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی است و مقدار تغییر R^2 و معنادار شدن آن در سطح $0/001$ نقش تعدیل‌گری خودارزشیابی محوری در رابطه بین متغیرها را تأیید می‌کند. در (جدول ۵) به بررسی ضرایب رگرسیونی متغیرهای پیش‌بین می‌پردازیم.

جدول ۵. ضرایب رگرسیونی متغیرهای پیش‌بین

مدل	B	خطای استاندارد	بتا	t	سطح معنی‌داری
۱ ثابت	۵۹۸.۲۸	۲۰۹.۲		۹۴۸.۱۲	۰۰۱.
خودارزشیابی محوری	۴۴۲.۴	۵۵۴.	۴۸۶.	۰۲۱.۸	۰۰۱.
روان‌نژندی	۲۵۹.۰	۰۴۳.	۳۶۳.۰	۹۷۳.۵	۰۰۱.
ثابت	۸۷۸.۲۲	۵۵۲.۲		۹۶۶.۸	۰۰۱.
خودارزشیابی محوری	۷۸۶.۶	۷۸۶.	۷۴۲.	۶۳۷.۸	۰۰۱.
روان‌نژندی	۲۱۸.	۱۲۵.	۳۰۵.	۷۵۰.۱	۰۸۲.
خودارزشیابی محوری*	۱۹۸.۰	۰۴۹.	۵۵۱.۰	۰۶۶.۴	۰۰۱.
روان‌نژندی					
۲ خودارزشیابی محوری	۵۲۶.۳	۵۱۹.	۳۸۶.	۷۹۰.۶	۰۰۱.
برون‌گرایی	۳۶۲.	۰۴۱.	۴۹۹.	۷۷۴.۸	۰۰۱.
ثابت	۲۰۹.۲۳	۵۸۸.۲		۹۶۹.۸	۰۰۱.

۰۰۸.	۶۹۲.۲	۲۷۲.	۹۲۳.	۴۸۵.۲	خودارزشیابی محوری
۱۵۵.	۴۲۸.۱	۲۶۱.	۱۳۳.	۱۹۰.	برون گرایی
۰۰۱.	۳۶۲.۱	۳۳۲.	۰۴۰.	۰۵۴.	خودارزشیابی محوری* برون گرایی
۰/۰۰۰	۱۰.۱۸۸		۱.۶۸۴	۱۷.۱۵۳	ثابت ۳
۰/۰۰۰	۱۴.۸۵۵	۷۳۱.	۴۵۰.	۶.۶۷۹	خودارزشیابی محوری
۰/۰۰۲	۳۹۰.	۰۱۹.	۰۵۹.	۰۲۳.	بازبودن نسبت به تجربه
۰/۰۰۲	۳.۱۲۷		۷.۷۳۳	۲۴.۱۷۷	ثابت
۰/۰۰۱	۱.۶۵۴	۴۷۰.	۲.۵۹۸	۴.۲۹۷	خودارزشیابی محوری
۰/۴۰۱	۸۶۴.-	۲۲۲.-	۳۱۶.	۲۶۶.-	بازبودن نسبت به تجربه
۰/۰۰۰	۹۳۱.	۴۰۰.	۱۰۴.	۰۹۷.	خودارزشیابی محوری* بازبودن نسبت به تجربه
۰۰۱.	۰۸۶.۱۶		۶۸۴.۱	۷۳۶.۱۸	ثابت ۴
۰۰۱.	۶۵۶۵.	۳۶۲.	۱۶۵.۱	۳۱۱.۳	خودارزشیابی محوری
۰۰۱.	۷۰۱۷.	۴۹۳.	۵۸۵.	۳۶۸.	توافق پذیری
۰۰۱.	۲۳۶.۲	۶۳۱.	۱۳۳.	۰۹۹.	خودارزشیابی محوری* توافق پذیری
۰۰۱.	۴۰۷.۱۵		۰۵۴.۱	۲۳۹.۱۶	ثابت ۵
۰۰۱.	۵۲۵.۷	۳۷۹.	۴۶۰.	۴۶۲.۳	خودارزشیابی محوری
۰۰۱.	۷۷۹.۱۰	۵۴۳.	۰۳۸.	۴۰۸.	وظیفه شناسی
۰۰۱.	۰۳۸.۵		۷۱۰.۳	۶۸۸.۱۸	ثابت
۰۲۴.	۲۶۹.۲	۲۹۶.	۱۹۲.۱	۷۰۵.۲	خودارزشیابی محوری
۲۹۰.	۱۹۴.۲	۴۱۷.	۱۴۳.	۳۱۳.	وظیفه شناسی
۰۰۱.	۶۸۹.	۱۹۳.	۰۴۱.	۰۲۸.	خودارزشیابی محوری* وظیفه شناسی

همانطور که نتایج (جدول ۵) نشان می‌دهد مقدار بتا برای روان‌نژندی معنادار نشده است و با توجه به معنادار شدن تعامل خودارزشیابی محوری و روان‌نژندی می‌توان گفت نقش تعدیل-کنندگی به درستی اتفاق افتاده است و معنادار و مثبت بودن بودن مقدار بتای اثر تعاملی بیانگر

این است که خودارزشیابی محوری باعث قوی‌تر شدن این رابطه شده است. بررسی کنش متقابل بین دو متغیر روان‌نژندی و خودارزشیابی محوری نشان داد که افراد با نمرات روان‌نژندی پایین و خودارزشیابی بالا نسبت به افراد با روان‌نژندی پایین و خودارزشیابی پایین بیشتر درگیر رفتار جستجوی شغل خواهند شد. همچنین مقدار بتا برای برون‌گرایی معنادار نشده است و با توجه به معنادار شدن تعامل خودارزشیابی محوری و برون‌گرایی می‌توان گفت نقش تعدیل‌کنندگی به درستی اتفاق افتاده است و معنادار و مثبت بودن بودن مقدار بتای اثر تعاملی بیانگر این است که خودارزشیابی محوری باعث قوی‌تر شدن این رابطه شده است. بررسی کنش متقابل بین دو متغیر برون‌گرایی و خودارزشیابی محوری نشان داد که افراد با نمرات برون‌گرایی پائین و خودارزشیابی بالا نسبت به افراد با برون‌گرایی پائین و خودارزشیابی پایین بیشتر درگیر رفتار جستجوی شغل خواهند شد. همچنین مقدار بتا برای بازبودن نسبت به تجربه معنادار نشده است و با توجه به معنادار شدن تعامل خودارزشیابی محوری و بازبودن نسبت به تجربه می‌توان گفت نقش تعدیل‌کنندگی به درستی اتفاق افتاده است و معنادار و مثبت بودن بودن مقدار بتای اثر تعاملی بیانگر این است که خودارزشیابی محوری باعث قوی‌تر شدن این رابطه شده است. بررسی نمودار کنش متقابل بین دو متغیر بازبودن نسبت به تجربه و خودارزشیابی محوری نشان داد که افراد با نمرات بازبودن نسبت به تجربه پایین و خودارزشیابی بالا نسبت به افراد با بازبودن نسبت به تجربه پایین و خودارزشیابی پایین بیشتر درگیر رفتار جستجوی شغل خواهند شد.

همچنین مقدار بتا برای توافق‌پذیری معنادار نشده است و با توجه به معنادار شدن تعامل خودارزشیابی محوری و توافق‌پذیری می‌توان گفت نقش تعدیل‌کنندگی به درستی اتفاق افتاده است و معنادار و مثبت بودن بودن مقدار بتای اثر تعاملی بیانگر این است که خودارزشیابی محوری باعث قوی‌تر شدن این رابطه شده است. بررسی نمودار کنش متقابل بین دو متغیر توافق‌پذیری و خودارزشیابی محوری نشان داد که افراد با نمرات توافق‌پذیری پائین و خودارزشیابی بالا نسبت به افراد با توافق‌پذیری پایین و خودارزشیابی پایین بیشتر درگیر رفتار جستجوی شغل خواهند شد.

همچنین مقدار بتا برای وظیفه‌شناسی معنادار نشده است و با توجه به معنادار شدن تعامل خودارزشیابی محوری و وظیفه‌شناسی می‌توان گفت نقش تعدیل‌کنندگی به درستی اتفاق افتاده است و معنادار و مثبت بودن بودن مقدار بتای اثر تعاملی بیانگر این است که خودارزشیابی محوری باعث قوی‌تر شدن این رابطه شده است. بررسی نمودار کنش متقابل بین دو متغیر وظیفه‌شناسی و خودارزشیابی محوری نشان داد که افراد با نمرات وظیفه‌شناسی پین و خودارزشیابی بالا نسبت به افراد با وظیفه‌شناسی پایین و خودارزشیابی پایین بیشتر درگیر رفتار جستجوی شغل خواهند شد.

شد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار جستجوی شغل و مکانیسم‌هایی که می‌توانند این تاثیر را تحت شعاع قرار دهند، محققان این پژوهش را بر آن داشت تا با انتخاب متغیر تعدیل‌گری مناسب این رابطه را بررسی کنند. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، ویژگی‌های شخصیتی رفتار جستجوی شغل را به طور معنی‌داری پیش‌بینی می‌کنند. این یافته‌ها با یافته‌های محققان دیگر از جمله پژوهش روسو و همکاران (۲۰۱۴)، که نشان دادند بین باز بودن به تجربه با تلاش جستجوی شغل و شدت جستجوی شغل رابطه وجود دارد؛ پژوهش ون‌هوی و همکاران (۲۰۱۵)، که دریافتند از طریق ویژگی‌های شخصیتی می‌توان رفتار جستجوی شغل را پیش‌بینی کرد؛ و پژوهش هاکنی (۲۰۱۲)، که طی آن دریافت ویژگی‌های شخصیتی دارای ارتباطی معنی‌داری با رفتار جستجوی شغل می‌باشند، همسو بود.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان از تحقیق برتز و همکاران (۱۹۹۴) و تحقیقاتی که در ادامه انجام گرفت، استناد کرد. برتز و همکاران (۱۹۹۴) در پژوهش خود تلاش کردند با استفاده از متغیرهایی که عمدتاً از نظریه‌های اقتصادی و روان‌شناسی صنعتی-سازمانی برگرفته شده‌اند، رفتار جستجوی شغل را بررسی کنند. آن‌ها مجموعه‌ای از ۲۳ پیش‌بینی‌کننده که عمدتاً شامل ویژگی‌های کاری و موقعیت شغلی بودند را در مدلی بکار گرفتند. نتایج آن‌ها نشان داد تعداد محدودی از متغیرها عمل پیش‌بینی را انجام می‌دهند که از جمله این پیش‌بین‌های موثر متغیر جنسیت و جاه‌طلبی بوده که دارای ارتباط نزدیکی با ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی می‌باشد. بنابراین بررسی ویژگی‌های شخصیتی به عنوان پیش‌بین‌های رفتار جستجوی شغل ارزشمند تلقی شد. در ادامه تحقیق بودرو و همکاران (۲۰۰۱)، نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی (از جمله توافق‌پذیری، روان‌نژندی و باز بودن به تجربه) پیش‌بین‌های قوی برای رفتار جستجوی شغل می‌باشند. نتایج تحقیقات بعدی نیز نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بین مناسبی برای رفتار جستجوی شغل می‌باشند (زیمرن و همکاران، ۲۰۱۱؛ مارتز و گریفیث، ۲۰۰۴).

در رابطه با نقش تعدیل‌کننده خودارزشیابی‌های محوری، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که این متغیر می‌تواند نقش تعدیل‌کنندگی را به صورت معنی‌دار ایفا کند. همانطور که گفته شد، کانفر و همکاران (۲۰۰۱)، طی یک فراتحلیل بیان داشتند که رفتار جستجوی شغل توسط ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بینی می‌شوند، ولی مکانیسم‌های این اثر مشخص نیستند. در ادامه محققان درصد تبیین این تاثیر برآمدند (توربان و همکاران، ۲۰۰۹؛ براون و همکاران، ۲۰۰۶).

به عنوان مثال ایکه و همکاران (۲۰۱۵) تحقیقی تحت عنوان رابطه بین خودارزشیابی محوری و رفتار جستجوی شغل با میانجی‌گری اشتغال‌پذیری ادراک شده^۱ انجام دادند. نتایج نشان داد که خودارزشیابی‌های محوری به صورت مثبت رفتار جستجوی شغل مقدماتی را پیش‌بینی می‌کند، و رابطه بین خودارزشیابی‌های محوری و رفتار جستجوی شغل مقدماتی با میانجی‌گری اشتغال‌پذیری معنی‌دار می‌باشد. از طرفی با توجه به چهار بعد سازنده خودارزشیابی‌های محوری (عزت نفس، خودکارآمدی، جایگاه مهار و ثبات هیجانی)، بلو (۱۹۹۴) نشان داد هرچه افراد دارای عزت نفس بالا باشند میزان رفتار جستجوی شغل آنان نیز بالا می‌رود. همچنین ساکس و همکاران (۲۰۱۵)، ساکس (۲۰۰۶)، وانبرگ و همکاران (۲۰۰۵) و براون و همکاران (۲۰۰۶) در ادامه نشان دادند که بین خودکارآمدی جستجوی شغل و رفتار جستجوی شغل رابطه مثبتی وجود دارد و رفتار جستجوی شغل از طریق خودکارآمدی جستجوی شغل پیش‌بینی می‌شود، و ارتباط نزدیکی بین خودارزشیابی‌های محوری با ویژگی‌های شخصیتی و رفتار جستجوی شغل وجود دارد. لذا محققان در این پژوهش با نشان دادن تاثیر متغیر خودارزشیابی‌های محوری به عنوان تعدیل‌گر در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتار جستجوی شغل به تبیین یکی از مکانیسم‌های اثر پرداختند.

هر پژوهشی در بطن خود محدودیت‌هایی خواهد داشت. در دسترس بودن انتخاب شرکت-کننده‌ها، از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر است بنابراین تعمیم یافته‌ها باید با احتیاط صورت بگیرد. از نتایج پژوهش حاضر چنین نتیجه‌گیری شد که رفتار جستجوی شغل از طریق ویژگی‌های شخصیتی قابل پیش‌بینی می‌باشد و این اثر از طریق خودارزشیابی‌های محوری تعدیل می‌شود، بدین ترتیب پیشنهاد می‌گردد که کارجویان در رفتار خود جهت پیدا کردن شغل مناسب ویژگی‌های شخصیتی را در نظر داشته باشند و همچنین ارزیابی‌های محوری (که شامل عزت-نفس، خودکارآمدی، جایگاه مهار و ثبات هیجانی است) را شناخته و مد نظر قرار دهند که بتوانند در حداقل زمان ممکن به شغل مورد نظر دست یابند.

موازن اخلاقی

در پژوهش حاضر اصول اخلاقی پژوهش از جمله رازداری، محرمانه ماندن و حریم خصوصی افراد رعایت شد و شرکت در پژوهش هیچ‌گونه آسیب احتمالی برای شرکت‌کنندگان نداشته است.

¹ perceived employability

سپاسگزاری

از تمامی کارجویان عزیز و کاریابی‌های محترم (شامل کاریابی‌های کارآزین، دانشمند، کار و تجارت آپادانا، ایرانمهر و آژو) که در اجرای پژوهش حاضر مشارکت داشتند، تشکر و قدردانی می‌شود.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، این مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

منابع

گروسی فرشی، میر تقی، قاضی طباطبایی، محمود، مهریار، امیر هوشنگ (۱۳۸۰). کاربرد آزمون جدید شخصیتی نئو (neo) و بررسی تحلیلی ویژگی‌ها و ساختار عاملی آن در بین دانشجویان دانشگاه‌های ایران. علوم انسانی دانشگاه الزهرا پاییز ۱۳۸۰ شماره ۳۹، ص ۱۷۳ تا ۱۹۸. [پیوند]

Anger, S., Camehl, G., Peter, F. (2018). Involuntary Job Loss and Changes in Personality Traits, *Journal of Economic Psychology*, IZA DP No. 10561. [link]

AllPort, G. W. (1967). *Pattern and growth in Personality*. New York: Holt. [link]

Ashton, Michael C., Lee, Kibeom, Perugini, Marco, S.zarota Piotr, De Vries, Reinout E., Di Blas, Lisa., Boies, Kathleen, & De Raad, Boele. (2004). A six- factor structure of Personality Descriptive Adjectives: occupational and non-occupation settings. *Journal of occupational and organizational Psychology*, 78, 355-376. [link]

Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312. [link]

Boswell, W. R., Zimmerman, R. D., & Swider, B. W. (2012). Employee job search: Toward an understanding of search context and search objectives. *Journal of Management*, 38, 129-163. [link]

Boudreau, J. W., Boswell, W. R., Judge, T. A. & Bretz, R. D. Jr, (1999). Personality and cognitive ability as predictors of job search and separation among employed managers (CAHRS Working Paper #99-13). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies. [link]

- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., Judge, T. A., & Bretz, R. D. (2001). Personality and cognitive ability as predictors of job search among employed managers. *Personnel Psychology*, 54, 25–50. [[link](#)]
- Boyce, C. J., Wood, A. M., Daly, M., & Sedikides, C. (2015). Personality changes following unemployment. *Journal of Applied Psychology*, 100 (4), 991–1011. [[link](#)]
- Boyar, S. L., & Mosley, D. C. (2007). The relationship between Core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 265-281. [[link](#)]
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., Shalhoop, J. (2006). Proactive Personality and the Successful Job Search: A Field Investigation with College Graduates. *Journal of Applied Psychology* Copyright 2006 by the American Psychological Association 2006, Vol. 91, No. 3, 717–726. [[link](#)]
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). The FFM Personality dimensions and Job Performance: Meta- Analysis of Meta- analysis in “International Journal of selection and Assessment, 9,9-30. [[link](#)]
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6 (4), 343–359. [[link](#)]
- Chen, D. J. Q., Lim, V. K. G. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 33, Issue: 6, Pages 811-839. [[link](#)]
- Clarke, S., & Robertson, I. T. (2005). A meta-analytic review of the big five Personality factors and accident involvement in Sleep Research Online, 3: 121-129. [[link](#)]
- Delia, V., Andrei, R. (2018). Core self-evaluations, job search behaviour and health complaints: The mediating role of job search self-efficacy", *Career Development International*. *Journal of Career Development International*, Vol. 23 Issue: 3, pp.261-273. [[link](#)]
- Greet Van Hoye, Alan M. Saks, Filip Lievens & Bert Weijters (2015) Development and test of an integrative model of job search behaviour,

- European Journal of Work and Organizational Psychology, 24:4, 544-559. [[link](#)]
- Hackney, Cynthia Ward, (2012). "PERSONALITY, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND JOB SEARCH BEHAVIOR: A FIELD STUDY. " PhD diss., University of Tennessee, 2012. [[link](#)]
- Ike E. Onyishi Ibeawuchi K. Enwereuzor Afam N. Ituma J. Tochukwu Omenma , (2015),"The mediating role of perceived employability in the relationship between core self-evaluations and job search behaviour", Career Development International, Vol. 20 Iss 6 pp. [[link](#)]
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relationship between positive self concept and job performance. Human Performance, 11 (2 – 3), 167 – 187. [[link](#)]
- Judge, T. A. (2009). Core self-evaluations and work success. Current Directions in Psychological Science, 18, 58–62. [[link](#)]
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relationship between positive self concept and job performance. Human Performance, 11 (2 – 3), 167 – 187. [[link](#)]
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. Personnel Psychology, 56, 303–331. [[link](#)]
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. Journal of Applied Psychology, 86, 837-855. Different Job Search Behaviors and Sources 39. [[link](#)]
- Kanfer, R., Hulin, C. L. (1985). Individual Differences in Successful Job Searches Following Lay-Off. Personnel Psychology 38 (4):835 – 847. [[link](#)]
- Liu, S., Huang, J.L. and Wang, M. (2014), "Effectiveness of job search interventions: a meta-analytic review", Psychological Bulletin, Vol. 140 No. 4, pp. 1009-1041. [[link](#)]
- Manroop, L. and Richardson, J. (2016), "Job search: A multidisciplinary review and research agenda", International Journal of Management Reviews, Vol. 18 No. 2, pp. 206-227. [[link](#)]

- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C.R. and Kinicki, A.J. (2005), "Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90 No. 1, pp. 53-76. [[link](#)]
- MCCrae, R.R., & costa, P.T. (1987). Validation of the five. Factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and social Psychology*. Vol, 52, PP: 81-90. [[link](#)]
- Oglensky, M. (2013). A quantitative study of the correlational impact of psychological capital on job search intensity as measured by job search behaviors. Thesis for: PhD, Capella University. [[link](#)]
- Peabody, D. & De raad, B. (2002). The substantive nature of psycholexical Personality factors. A comparison across languages. *Journal of Personality and social psychology*, 83, 983-997. [[link](#)]
- Rusu, A., Sava, F. A., & Constantin, T. (2014). Openness to experience and job search behavior: A study on the mediating effect of job search self-efficacy. *Psihologia Resurselor Umane Revista Asociației de Psihologie Industrială și Organizațională*, 12 (1), 15-23. [[link](#)]
- Scroggins, W. (2008). The Relationship Between Employee Fit Perceptions, Job Performance, and Retention: Implications of Perceived Fit. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 20 (1):57-71. [[link](#)]
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 335-349. [[link](#)]
- Saks, A. M., Zikic, J., Koen J. (2015). Job search self-eficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 104-114. [[link](#)]
- Saks, A. M. (2004). Job search success: A review and integration of the predictors, behaviors, and outcomes. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp.155-179). [[link](#)]
- Saks, A. M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 400-415. [[link](#)]

- Tiliopoulos, N., Pallier, G., & Coxon, A. P. M. (2010). "A circle of traits: A perceptual mapping of the NEO-PI-R". *Personality and Individual Differences*, 48 (1), 34-39. [[link](#)]
- Turban, D. B., Stevens, C. K., Lee, F. K. (2009). Effects of Conscientiousness and Extraversion on new labor market entrants' job search: the mediating role of metacognitive activities and positive emotions. *Personnel Psychology* 62 (3):553 – 573. [[link](#)]
- van Dam, K., & Menting, L. (2012). The role of approach and avoidance motives for unemployed job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (1), 108–117. [[link](#)]
- Van Hove, G., & Lievens, F. (2009). Tapping the grapevine: A closer look at word-of-mouth as a recruitment source. *Journal of Applied Psychology*, 94, 341-352. [[link](#)]
- Vinokur, A., Schul, Y., & Caplan, R. D. (1987). Determinants of perceived social support: Interpersonal transactions, personal outlook, and transient affective states. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (6), 1137–1145. [[link](#)]
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369-396. [[link](#)]
- Zarota, P. (1995). An instrument to assess the five-factor model of Personality. *Polska lista Przymiotnikowa (PLP)*. *Studia psychogi: czne*, 33, 227-256. [[link](#)]
- Zimmerman, R. D., Boswell, W. R., Shipp, A. J., Dunford, B. B., & Boudreau, J. W. (2012). Explaining the pathways between approach-avoidance personality traits and employees' job search behavior. *Journal of Management*, 38, 1450-1475. [[link](#)]
