



Research Article

Predicting the sustainable career development based on Life Project Reflexivity and the career adaptability

Marziyeh Malekiha* : Assistant Professor of Counseling, Faculty of Humanistic Sciences, Hazrat-e Masoumeh University, Qom, Iran.

M.Malekiha@hmu.ac.ir

Farshid Aslani: Assistant of Professor, Faculty of Public Manegment, PayamNoor University, Tehran, Iran.

F.aslani@pnu.ac.ir

Abstract

Based on the life design paradigm, career construction adaptation model, and recent directions from the perspective of career guidance, the present study was conducted with the aim of predicting the sustainable career development among students. The current study was a descriptive-survey which used regression analysis method. The statistical population included all bachelor and master degrees of female students at Hazrat-e Masoumeh University in 2021. From this community, 260 students volunteered to participate in research. Data were collected using demographic characteristics questionnaire, sustainable career development scale (Argyropoulou, 2021), life project reflexivity scale (Argyropoulou et al., 2020) & career adaptability scale (Savickas & Profeli, 2012). The data were analyzed and calculated using descriptive (mean and standard deviation) and inferential statistics (correlation coefficient and regression analysis) and SPSS software. The results showed that there is a positive and significant correlation between the sustainable career development and its dimensions, life project reflexivity and its dimensions, and the career adaptability ($p < 0/05$). Also, life project reflexivity and career adaptability (as predictor variables) describe 0.659 and 0.342 of the variances of the sustainable career development (as the predictor variable) ($p < 0/05$). With attention to the constant changing structure of career systems, it is important to achieve sustainable career development. According to the findings obtained in this study, life project reflexivity and the career adaptability predict sustainable career development. Therefore, based on life project reflexivity and the career adaptability, people can be guided to achieve the sustainable career development.

Key words: Sustainable development, Reflection, Life project reflexivity, Career adaptability, Career

Introduction

Entering university is the beginning of a new stage in people's career. One of the most important tasks of career development in this period is the clarification of career goals, commitment to the chosen career, and getting ready to take a job position. Therefore, it is important to understand

students' abilities to face challenges (Koen & et al., 2012). Career adaptability is one of the competencies that help people to effectively deal with these challenges (Savickas, 2013) and as a “psychological construct that includes the individual's resources to deal with current or anticipated tasks, transitions, and traumas may occur to an individual during a career” (Savickas and Porfeli, 2012, p. 662). This psychological structure has

Corresponding author

2345-3524 / © 2023 The Authors. Published by University of Isfahan

This is an open access article under the CC-BY-NC-ND 4.0 License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)



10.22108/CBS.2023.136352.1715



four dimensions of concern (having a positive and forward-looking view of the career), curiosity (searching for the necessary resources in line with the concern and establishing a balance between oneself and the environment in line with the concern), control (being responsible for building one's career) and confidence (a person's belief in his abilities to achieve career goals and manage them) (Ginvera et al., 2021). Due to the importance of the role of career adaptability during the life span, some studies have investigated the antecedents and consequences of career adaptability (Hamzeh et al., 2021; Bo et al., 2021; Meg Nano et al., 2021; Leung et al., 2021; Li et al., 2021).

Method

The current study was a descriptive-survey which used regression analysis method. The statistical population included all bachelor and master degrees of female students at Hazrat-e Masoumeh University in 2021. From this community, 260 students volunteered to participate in research. Data were collected using demographic characteristics questionnaire, sustainable career development scale (Argyropoulou, 2021), life project reflexivity scale (Argyropoulou et al., 2020) & career adaptability scale (Savickas & Profeli, 2012).

Demographic questionnaire, Sustainable Career Development Scale (SCDS) (Argyropoulou, 2021; Mouratoglou et al., 2022), Life Project Reflexivity Scale (LPRS) (Di Fabio et al., 2019) & Career Adaptability

Scale (CAAS) (Savickas & Profeli, 2012) have been used to collect data.

Results

Based on the results obtained from Table 2, all the correlation coefficients calculated between sustainable career development and its dimensions, life project reflexivity and its dimensions, and career adaptability are significant. The obtained positive coefficients shows that there is a positive and significant relationship between sustainable career development, life project reflexivity and career adaptability ($p < 0.01$). In Table 3, the F value obtained from the assessment of the regression model was 39.308, which is significant at the alpha level of less than 0.01. This, shows that the sustainable career development can well explain the life project reflexivity. In Table 4, F value obtained from assessment of the regression model was 52.460, which was significant at the alpha level of less than 0.01. This, shows that the career adaptability can well explain the changes related to the sustainable career development. The adjusted R square value was equal to 0.342, which shows that the career adaptability explains 0.342 of the sustainable career development.

Conclusion

Reflection causes the dimensions of career adaptability to be formed based on the meaning of life, which is a factor that improves the level of sustainable career development.

پیش‌بینی رشد مسیر شغلی پایدار بر اساس تأمل بر پروژه زندگی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی

مرضیه ملکپناه*، استادیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران.

M.Malekiha@hmu.ac.ir

فرشید اصلانی: استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

F.aslani@pnu.ac.ir

چکیده

بر اساس پارادایم طرح‌ریزی زندگی، سازه‌گرایی مسیر شغلی و الگوی انطباق‌پذیری و جهات اخیر در چشم‌انداز راهنمایی مسیر شغلی، پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی رشد مسیر شغلی پایدار بر اساس تأمل بر پروژه زندگی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان انجام شد. پژوهش حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی با استفاده از روش تحلیل رگرسیون بود. جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان دختر مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد دانشگاه حضرت معصومه (س) در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بود. از این جامعه تعداد ۲۶۰ نفر از دانشجویان داوطلب شرکت در پژوهش بودند. در این پژوهش داده‌ها با استفاده از پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیک، مقیاس رشد مسیر شغلی پایدار (آرگولوپولو، ۲۰۲۱)، مقیاس تأمل‌پذیری بر پروژه زندگی (آرگولوپولو و همکاران، ۲۰۲۰) و مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (ساویکاس و پروفیلی، ۲۰۱۲) جمع‌آوری شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری اس.پی.اس. اس. نسخه ۲۵ و با روش تحلیل رگرسیون تحلیل شد. در این پژوهش همه موارد اخلاقی رعایت شده است. نتایج نشان داد که بین رشد مسیر شغلی پایدار و ابعاد آن، تأمل‌پذیری بر پروژه زندگی و ابعاد آن و انطباق‌پذیری مسیر شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، تأمل‌پذیری بر پروژه زندگی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی به ترتیب ۰/۶۵۹ و ۰/۳۴۲ از واریانس رشد مسیر شغلی پایدار را توصیف می‌کند. با توجه به ساختار دائماً در حال تغییر سیستم‌های مسیر شغلی، دستیابی به رشد مسیر شغلی پایدار حائز اهمیت است. مطابق با یافته‌های به دست آمده در این مطالعه، تأمل‌پذیری بر پروژه زندگی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی پیش‌بینی‌کننده رشد مسیر شغلی پایدار است؛ بنابراین، بر اساس تأمل‌پذیری بر پروژه زندگی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌توان افراد را در رسیدن به رشد مسیر شغلی پایدار هدایت کرد.

واژگان کلیدی: رشد پایدار، تأمل‌پذیری، تأمل‌پذیری بر پروژه زندگی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی، مسیر شغلی



مقدمه

ورود به دوران جوانی که غالباً با وارد شدن به مقطع دانشگاه همراه است، آغاز مرحله جدیدی در مسیر شغلی افراد است. از مهم‌ترین تکالیف رشد مسیر شغلی در این دوره متبلورسازی اهداف مسیر شغلی، تعهد به مسیر شغلی انتخاب شده و کسب آمادگی برای ورود به یک پست سازمانی است؛ بنابراین، فهم توانایی‌های دانشجویان برای مواجهه با این چالش‌ها و مقابله با ناامنی‌های دنیای مشاغل حائز اهمیت است (Koen et al., 2012). انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۱ یکی از شایستگی‌هایی است که به افراد برای مقابله مؤثر با این چالش‌ها کمک می‌کند (Savickas, 2013) و چنین تعریف شده است: «یک سازه روان‌شناختی که دربردارنده منابع فرد برای مقابله با وظایف، گذارها و تروماهای فعلی و یا پیش‌بینی شده که ممکن است برای فردی در طی مسیر شغلی رخ دهد» (Savickas & Porfeli, 2015: 662). این سازه روان‌شناختی دارای چهار بعد دغدغه (داشتن نگاه مثبت و روبه‌آینده درباره مسیر شغلی)، کنجکاوی (جست‌وجوی منابع لازم درباره دغدغه و برقراری تناسب بین خود و محیط در راستای دغدغه)، کنترل (مسئول بودن درقبال ساختن مسیر شغلی خود) و اعتماد (باور فرد به توانایی‌های خود برای رسیدن به اهداف مسیر شغلی و مدیریت آنها) است (Ginevra et al., 2021). باتوجه به اهمیت نقش انطباق‌پذیری مسیر شغلی در طی گستره زندگی تاکنون برخی از مطالعات مختلفی به بررسی پیشایندها و پیامدهای انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرداخته‌اند (Leung et Hamzah et al., 2021; Boo et al., 2021; Magnano et al., Lee et al., 2021; al., 2021; 2021).

نتایج مطالعات گویای آن است که انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارای پیامدهای مثبتی نظیر داشتن رضایت

از مسیر شغلی و پست سازمانی، رضایت از هویت مسیر شغلی، استرس‌های شغلی کمتر و افزایش استخدام‌پذیری است (Rudolph et al., 2017)؛ بنابراین، باتوجه به نتایج مطالعات مختلفی که درخصوص انطباق‌پذیری مسیر شغلی انجام شده است (Creed et al., 2009; de Guzman et al., 2013; Johnston et al., Guan et al., 2013; al., 2013; Zacher et al., 2015; 2018)، می‌توان نتیجه گرفت که انطباق‌پذیری مسیر شغلی در مواجهه با بحران‌ها، رویدادها و تغییرات، یک شایستگی مهم در مسیر شغلی است که زمینه‌ساز کسب مهارت‌های جدید، درگیر شدن در مسیر شغلی و نهایتاً ساختن و رشد مسیر شغلی پایدار^۲ می‌شود (Buyken et al., 2015). رشد مسیر شغلی پایدار، باتوجه به ساختار دائماً در حال تغییر دنیای امروز، مفهومی است که مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است (برای مثال، Asuquo & Inaja, 2013; Suhairoom et al., Loyarte-López et al., 2020; 2019) و دارای سه بعد مدیریت مسیر شغلی/زندگی، پروژه‌های آینده مسیر شغلی/زندگی و آگاهی از هویت است (لویارت-لاپز و همکاران، ۲۰۲۰). امروزه مسیر شغلی پایدار برای موفقیت در مسیر شغلی بیش‌ازپیش برای افراد حائز اهمیت شده است؛ زیرا بنا به تغییرات دنیای امروز تغییر، گذار، پیچیدگی، عدم قطعیت، انطباق، تأمل و تداوم‌پذیری به‌طور فزاینده‌ای مهم شده و اصطلاحاتی نظیر قطعیت، امنیت، اطمینان و ثبات ضعیف شده است و در دنیای مشاغل کاربرد ندارد (Shen et al., 2021). در دنیای کنونی، مسیرهای شغلی که در آن فرد باید مسئولیت همه امور و جوانب را بر عهده گیرد، در بازار مشاغل اهمیت یافته است؛ مسیرهای شغلی که در آن کارمندان یا فرد شاغل طراح و مجری آن هستند. مطابق با این حوزه، مشاوره مسیر شغلی به دنبال مدیریت مسیر شغلی در پرتو (۱) رشد مسیر شغلی انعطاف‌پذیر و خودجهدمند، (۲) درگیر شدن

تأمل‌پذیری فرد را مجهز به مهارت‌هایی می‌کند که باعث اتخاذ تصمیمات مناسب در مسیر شغلی می‌کند. تصمیمات مستقلانه باید براساس جنبه‌های مستقل و بی‌همتای خود باشد؛ به‌جای آنچه که دیگران می‌خواهند و یا آنچه که مورد تشویق قرار می‌دهند. درحالی‌که «دانستن چگونگی انجام‌دادن کارها» و «دانستن چگونه‌بودن» به‌طور سنتی در رشد مسیر شغلی مورد تأکید است، در دنیای امروز مطابق با نظر ساویکاس (۲۰۱۳) بر «دانستن چگونه‌شدن» به‌طور فزاینده‌ای در طی گستره مسیر شغلی و گذارهای زندگی-مسیر شغلی تأکید می‌شود (Di Fabio, 2014). تأمل‌پذیری ابزاری اصلی برای قادرکردن افراد در به‌دست‌آوردن وضوح و آگاهی از جنبه‌ای مستقل خود و دانستن چگونه‌شدن است (Di Fabio et al., 2014). وضوح/پروژه‌مندی، رضایت و اعتبار/اصالت سه بعد تأمل‌پذیری بر پروژه زندگی است. وضوح/پروژه‌مندی به‌معنای داشتن اهداف و پروژه‌هایی روشن برای زندگی آینده است که به‌طور دقیقی تعریف شده باشد. این وضوح نه‌تنها شامل اهداف و پروژه‌های فردی است، بلکه اهداف و پروژه‌های حرفه‌ای هم به‌طور دقیقی تعریف شده‌اند. در پرتو این بعد، فرد می‌تواند عنوان فصل بعدی داستان زندگی شخصی و حرفه‌ای خود را تعیین کند و آنچه را که دقیقاً می‌خواهد بشود، دقیق و توأم با جزئیات ترسیم کند. بعد رضایت معرف آن است که پروژه‌های حرفه‌ای فرد ریشه در ارزش‌های جامعه‌ای دارد که فرد در آن زندگی می‌کند؛ به‌جای تنها ارزش‌های فردی. بعد اعتبار/اصالت به‌معنای آن است که پروژه‌های زندگی سرشار از معنا برای فرد است و ریشه در ارزش‌هایی دارد که برای فرد حائز اهمیت است (Savickas, 2016). از زمان مطرح‌شدن این مفهوم برخی از مطالعات به بررسی ماهیت تأمل‌پذیری (Di Fabio et al., 2019) و رابطه آن با برخی از متغیرهای مربوط به مسیر شغلی مانند طرح‌ریزی زندگی (Savickas, 2016)، طراحی مداخلات

در مدیریت مسیر شغلی خودجهت‌مند در سراسر گستره زندگی، (۳) خلق حس معنا و شناسایی نقش شغل برخلاف ساختار نامنظم شغل و (۴) رشد مداوم و پایدار مسیر شغلی به‌منظور مشارکت در زندگی شخصی و حرفه‌ای برای رسیدن به دنیایی بهتر است. بعد پروژه زندگی/مسیر شغلی آینده‌گویی آن است که با وجود مواجه‌بودن با این تغییرات، فرد باید پروژه‌های زندگی و مسیر شغلی خود را که از یکدیگر جدایی‌ناپذیرند، تعریف و دائماً بازبینی کند؛ پروژه‌هایی که براساس اجزای هویت و خود^۱ تعریف می‌شوند (Suhairon et al., 2019). مفهوم هویت و خود از متغیرهای برجسته در مشاوره مسیر شغلی پست‌مدرن است (Maree et al., 2022). مطابق با نظر گوچارد (۲۰۰۹) تأمل‌پذیری ابزاری است که می‌تواند به افراد کمک کند تا به یکپارچه‌کردن هویت خود و خلق آن به‌صورت معنادار پردازند. هدف تأمل‌پذیری توانا کردن فرد از درک خود از چشم‌اندازهای مختلف، شناسایی اهداف و پروژه‌های آینده و خلق خود در آینده است (Guichard, 2009). تأمل‌پذیری هسته مداخلات مشاوره برای زندگی و طراحی مسیر شغلی است که به افراد کمک می‌کند تا به بررسی و برقراری ارتباط بین رویدادهای مهم گذشته و حال خود در زندگی پردازند و بتوانند تشخیص دهند که درحال‌حاضر معنادارترین امر در زندگی نهایت چیست و براساس آن پلی با زندگی آینده خود بسازند. برخی از نظریه‌پردازان (برای مثال، Guichard, Bangali & Guichard, 2012; Savickas, 2011, 2014; 2013) بر اهمیت تأمل‌پذیری تأکید کرده‌اند و از آن به‌عنوان یک فراشایستگی مسیر شغلی یاد می‌کنند. ساویکاس معتقد است تأمل‌پذیری جزء اصلی فرمول موفقیت شخصی است که در ساخت پروژه‌های حرفه‌ای که به‌لحاظ فردی برای شخص بسیار معنادار و باارزش است نقش مهمی ایفا می‌کند.

ب) آیا رشد مسیر شغلی پایدار براساس انطباق‌پذیری مسیر شغلی قابل‌پیش‌بینی است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-مقطعی و از نوع مطالعات همبستگی است. جامعه پژوهش شامل کلیه دانشجویان مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد دانشگاه حضرت معصومه قم (س) در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بودند که از این جامعه تعداد ۲۶۰ نفر از دانشجویان داوطلب شرکت در پژوهش بودند. میانگین و انحراف معیار سن شرکت‌کنندگان در پژوهش $22/938 \pm 3/392$ بود. تعداد ۱۶۷ نفر (۶۴/۲ درصد) در مقطع کارشناسی و تعداد ۹۳ نفر (۳۵/۸ درصد) در مقطع کارشناسی ارشد مشغول به تحصیل بودند. تعداد ۱۴۷ نفر (۵۶/۵ درصد) بدون شغل و ۱۱۳ نفر (۴۳/۵ درصد) شاغل بودند.

ابزارها

در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد:

پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

در این پژوهش برای سنجش ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از پرسشنامه پژوهشگر ساخته استفاده شد که شامل سن، مقطع تحصیلی و وضعیت اشتغال بود.

مقیاس تأمل‌پذیری بر پروژه زندگی (LPRS)

در این پژوهش برای سنجش میزان و سطح تأمل بر پروژه زندگی در خلال مسیر شغلی، زندگی و حوزه شخصی از مقیاس تأمل‌پذیری بر پروژه زندگی^۱ (Di Fabio et al., 2019) استفاده شد. این مقیاس شامل ۱۵ سؤال است که براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱= قویاً مخالفم تا ۵= قویاً موافقم نمره‌گذاری می‌شود. مقیاس دارای سه بعد است: ۱. پروژه‌مندی/صراحت (برای مثال، پروژه‌های زندگی آینده‌ام به‌طور واضح تعریف شده

سازه‌گرایانه مسیر شغلی (Reid & West, 2016)، رشد مسیر شغلی پایدار (Argyropoulou et al., 2020)، ارتقای کیفیت مسیر شغلی (Maree, 2016)، ارتقای عملکرد تحصیلی و بهزیستی (Di Fabio et al., 2022) پرداخته‌اند.

لذا باتوجه‌به این تغییرات (بعد مسیر شغلی و بعد ماهیت دائماً در حالت تغییر جوامع) تأکید در مشاوره مسیر شغلی در مطالعه رفتار فعالیت شغلی هدفمند از راهنمایی و مشاوره به رشد مسیر شغلی تغییر یافته است؛ به‌گونه‌ای که افراد را قادر به مدیریت مسیرهای شغلی و زندگی‌شان می‌کنند؛ بنابراین، چالش اصلی برای پژوهشگران فعالیت شغلی هدفمند و نظریه‌پردازان این حوزه، توجه بیشتر به جنبه‌های صراحت و استقلال خود برای مواجهه با تغییرات قابل‌ملاحظه و فرصت‌هایی است که بحران‌های جهانی برای دنیای شغلی معاصر برای افراد به ارمغان می‌آورد (Sampaio, et al, 2021). در مجموع و باتوجه‌به مطالب فوق می‌توان نتیجه گرفت که امروزه افراد جوان با چالش‌های زیادی در طراحی مسیر شغلی خود مواجهند و به‌دلیل تهدیدات ناشی از عدم ثبات اقتصادی، مسائل محیطی و یا کافی نبودن اطلاعات شغلی، هدف مشاوره شغلی کمک به افراد در شناسایی قسمتی از دنیای مشاغل که با هویت حرفه‌ای و مسیر شغلی‌شان مطابقت دارد، به‌منظور پیشرفت در زندگی‌های شخصی و حرفه‌ای و نهایتاً بهزیستی است؛ بنابراین، باتوجه‌به اهمیت مفهوم رشد مسیر شغلی پایدار و هدایت افراد جهت رسیدن به این مهم از یک سو و باتوجه‌به کمبود مطالعات انجام‌شده در داخل کشور درخصوص این موضوع ازسوی دیگر، این دو پژوهش به‌دنبال دو هدف بودند: الف) پیش‌بینی تأمل‌پذیری بر پروژه زندگی براساس رشد مسیر شغلی پایدار و انطباق‌پذیری در دانشجویان و در این مطالعه دو سؤال مطرح شد: الف) آیا رشد مسیر شغلی پایدار براساس تأمل‌پذیری بر پروژه‌های زندگی قابل‌پیش‌بینی است؟ و

1. Life Project Reflexivity Scale (LPRS)

در شناسایی و میزان آگاهی از طرح‌های مسیر شغلی/زندگی است (برای مثال، نقاط قوت و ضعفم را می‌شناسم). سوالات براساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (۱= قویاً مخالفم) تا (۵= قویاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ توسط سازندگان مقیاس برای کل مقیاس ۹۲ درصد و برای سه خرده‌مقیاس به ترتیب برابر با ۰/۸۶، ۰/۸۲ و ۰/۸۱ محاسبه شده است. در ایران این پرسشنامه را ملکپها (۱۴۰۰) ترجمه و مشخصات روان‌سنجی آن را بررسی کرده است. پایایی مقیاس به روش آلفای کرونباخ برای کل آزمون برابر با ۰/۸۹ گزارش شده است (زیر چاپ). در این مطالعه پایایی مقیاس به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ و برای خرده‌مقیاس‌های مدیریت مسیر شغلی، پروژه‌های آینده مسیر شغلی زندگی و آگاهی از هویت به ترتیب برابر با ۰/۸۷، ۰/۸۱ و ۰/۹۱ به دست آمد.

مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS)

در این مطالعه از مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS)^۲ (Savickas & Profeli, 2012) برای سنجش میزان انطباق‌پذیری مسیر شغلی استفاده شد. این مقیاس که در سال ۲۰۱۲ با همکاری ۱۳ کشور دنیا به سرپرستی مارک ال. ساویکاس ساخته شد و ۲۴ سؤال دارد و چهار بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی را که عبارت‌اند از دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد، اندازه‌گیری می‌کند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). هر زیرمقیاس ۶ سؤال را به خود اختصاص داده است و پاسخ‌دهندگان از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت، از ۵، کاملاً موافقم تا ۱، کاملاً مخالفم استفاده می‌کنند؛ بنابراین، حداقل نمره ۲۱ و حداکثر نمره ۱۲۱ است که نمره پایین‌تر بیانگر میزان انطباق‌پذیری کمتر و نمره بالاتر بیانگر میزان انطباق‌پذیری بالاتر در مسیر شغلی افراد است. پاسخ‌گویی به این مقیاس، ۱۱ تا ۱۵ دقیقه زمان می‌برد. ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) متوسط

است؛ ۲. اعتبار (برای مثال، پروژه‌های زندگی آینده‌ام سرشار از معنا برای من است و ۳. رضایت (برای مثال، پروژه‌های زندگی آینده‌ام (به‌جای ارزش‌های شخصی) بیشتر ریشه در ارزش‌های جامعه‌ای دارد که در آن زندگی می‌کنم). ضریب آلفای کرونباخ برای سه بعد پروژه‌مندی/صراحت، اعتبار و رضایت به ترتیب برابر با ۰/۸۰، ۰/۸۳ و ۰/۸۰ و برای کل مقیاس ۰/۷۵ توسط سازندگان مقیاس محاسبه شده است. در ایران این پرسشنامه را ملکپها (۱۴۰۰) ترجمه و مشخصات روان‌سنجی آن را بررسی کرده است (زیر چاپ). در این مطالعه ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۹۲ و برای ابعاد پروژه‌مندی/صراحت، اعتبار و رضایت به ترتیب برابر با ۰/۹۱، ۰/۸۹ و ۰/۸۷ محاسبه شد.

مقیاس رشد مسیر شغلی پایدار (SCDS)

در این مطالعه از مقیاس رشد مسیر شغلی پایدار^۱ (Mouratoglou & Argyropoulou, 2021; Charokopaki, 2022) استفاده شد. این مقیاس ۲۵ سؤال دارد که در پژوهشی که بر روی ۲۰۷ نفر از بزرگسالان انجام شد، دارای ویژگی‌های روان‌سنجی مطلوبی است. این مقیاس سه بعد دارد که با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی و اکتشافی تأیید شده است. مدیریت مسیر شغلی (اولین بعد) شامل ۱۲ سؤال است و معرف توانایی‌های فرد در شناسایی و مدیریت مؤثر مسیر شغلی و زندگی فرد است (برای مثال، من از اهمیت مهارت‌های مدیریت مسیر شغلی در تعامل با محیط آگاهم). پروژه‌های آینده مسیر شغلی زندگی (دومین بعد) ۵ سؤال دارد و اساساً به خود آگاهی فرد از احساسات، ارزش‌ها، نیازها، نقاط قوت و ضعف‌ها و همچنین، نقش‌ها و اولویت‌های فرد در زندگی برمی‌گردد (برای مثال، من تصویر واضحی از اهداف آینده‌ام دارم). آگاهی از هویت (سومین بعد) که به واسطه ۸ سؤال سنجش می‌شود، معرف توانایی‌های فرد

2. Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)

1. Sustainable Career Development Scale(SCDS)

از نتیجه پرسشنامه تکمیل شده خود نام رمزی را بر روی پرسشنامه‌های خود قید کنند. در این پژوهش، برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری اس.پی.اس.اس نسخه ۲۵ و محاسبه شاخص‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون) تحلیل شد.

یافته‌ها

براساس نتایج به دست آمده از جدول ۱، تمامی ضرایب همبستگی محاسبه شده بین رشد مسیر شغلی پایدار و ابعاد آن، تأمل پذیری بر پروژه زندگی و ابعاد آن و انطباق پذیری مسیر شغلی معنی دار است و مثبت بودن ضرایب به دست آمده نشان می‌دهد که بین رشد مسیر شغلی پایدار، تأمل پذیری بر پروژه زندگی و انطباق پذیری مسیر شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/01$).

ضریب آلفای کرونباخ در بین ۱۳ کشور را برای مقیاس دغدغه ۰/۸۳، کنترل ۰/۷۴، کنجکاوی ۰/۷۹ و اعتماد ۰/۸۵ گزارش کردند. این ضریب برای کل مقیاس ۰/۹۲ بوده که در بین ۱۳ کشور از ۰/۸۷ تا ۰/۹۶ متغیر بوده است. صالحی و همکاران (۱۳۹۳) همسانی درونی مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و ضریب بازآزمایی به فاصله چهار هفته ۰/۹۲ به دست آوردند. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۹ و برای ابعاد دغدغه، کنجکاوی، کنترل و اعتماد به ترتیب برابر با ۰/۸۹، ۰/۷۹، ۰/۹۱ و ۰/۹۲ به دست آمد.

پرسشنامه‌ها به صورت دفترچه تکثیر و برای تکمیل در اختیار افراد قرار گرفت. قبل از توزیع پرسشنامه‌ها، برای افراد توضیحات لازم در خصوص هدف پژوهش و محرمانه بودن اطلاعات حاصل از اجرای پرسشنامه‌ها داده شد. همچنین، از افراد خواسته شد که از نوشتن نام و نام خانوادگی بر پرسشنامه‌ها اجتناب کنند؛ اما برای آگاهی

جدول ۱: یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین ابعاد رشد مسیر شغلی پایدار، تأمل پذیری بر پروژه زندگی و انطباق پذیری مسیر شغلی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱- صراحت/پروژه مندی	۱۹/۹۵۸	±۸/۱۶۸									
۲- رضایت	۲۰/۰۷۵	±۷/۹۲۳	۰/۷۰ ^{°°}								
۳- اعتبار	۱۸/۷۹۱	±۸/۳۱۹	۰/۵۹۲ ^{°°}	۰/۷۴۱ ^{°°}							
۴- رشد مسیر شغلی پایدار	۵۸/۷۸۳	±۲۱/۴۴۱	۰/۸۶۲ ^{°°}	۰/۹۱ ^{°°}	۰/۸۸۱ ^{°°}						
۵- مدیریت مسیر شغلی/زندگی	۵۸/۳۳	±۶/۱۲۶	۰/۲۲۷ ^{°°}	۰/۲۴۵ ^{°°}	۰/۱۵۳ ^{°°}	۰/۲۳۶ ^{°°}					
۶- پروژه‌های آینده مسیر شغلی/زندگی	۲۰/۶۴۱	±۶/۲۷۸	۰/۲۹۸ ^{°°}	۰/۲۹۵ ^{°°}	۰/۲۱۸ ^{°°}	۰/۳۰۶ ^{°°}	۰/۱۴۸ ^{°°}				
۷- آگاهی از هویت	۳۶/۰۵۰	±۸/۲۰۱	۰/۲۵۳ ^{°°}	۰/۲۹۰ ^{°°}	۰/۲۰۴ ^{°°}	۰/۲۸۳ ^{°°}	۰/۱۲۵ ^{°°}	۰/۵۳۱ ^{°°}			
۸- تأمل پذیری بر پروژه زندگی	۱۱۳/۹۴۱	±۱۵/۹۹۴	۰/۳۱۳ ^{°°}	۰/۳۸۱ ^{°°}	۰/۲۸۰ ^{°°}	۰/۲۶۸ ^{°°}	۰/۴۱۰ ^{°°}	۰/۶۷۴ ^{°°}	۰/۶۷۹ ^{°°}		
۹- انطباق پذیری مسیر شغلی	۱۱۱/۲۷۵	±۱۰/۱۱۱	۰/۳۹۰ ^{°°}	۰/۸۸ ^{°°}	۰/۷۶ ^{°°}	۰/۲۸ ^{°°}	۰/۱۳۴ ^{°°}	۰/۶۸ ^{°°}	۰/۱۴۰ ^{°°}	۰/۴۳۱ ^{°°}	

* معنی داری در سطح ۰/۰۵ ** معنی داری در سطح ۰/۰۱

پیش‌فرض استقلال باقی‌مانده‌ها رعایت شد. برای بررسی وجود همبستگی خطی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین از شاخص‌های تحمل و عامل تورم واریانس (VIF) استفاده شد که باتوجه به نتایج به‌دست‌آمده انحرافی از مفروضه خطی چندگانه مشاهده نشد.

به‌منظور پیش‌بینی میزان تأمل‌پذیری بر پروژه زندگی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر مبنای رشد مسیر شغلی پایدار، از آزمون رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. برای بررسی استقلال باقی‌مانده‌ها از آماره دوربین-واتسون استفاده شد. باتوجه به اینکه مقدار آن در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، می‌توان گفت

جدول ۲: تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی رشد مسیر شغلی پایدار بر مبنای تأمل‌پذیری بر پروژه زندگی

معنادار	F	مجدور R	R	میزان	t	ضرایب	SE	B	الگو
ی		تعدیل شده		معناداری		استاندارد Beta			
۰/۰۱	۳۹/۳۰۸	۰/۶۵۹	۰/۸۲۲	۰/۰۰۳	۲۵/۱۱۹		۵/۲۹۸	۱۳۳/۰۷۰	ثابت
				۰/۰۰۲	۲/۲۶۹	۰/۱۸۴	۰/۱۳۲	۰/۳۰۱	مدیریت مسیر شغلی/زندگی
				۰/۰۰۱	۵/۶۴۳	۰/۵۰۰	۰/۱۴۸	۰/۸۳۷	پروژه‌های آینده مسیر شغلی/زندگی
				۰/۰۰۱	۱/۹۹۰	۰/۱۸۳	۰/۱۹۲	۰/۳۶۷	آگاهی از هویت
				۰/۰۰۴	۲/۱۴۱	۰/۲۰۹	۰/۲۰۸	۰/۴۴۵	تأمل‌پذیری بر پروژه زندگی

رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای مدیریت مسیر شغلی/زندگی ($\beta=۰/۳۰۱$, $p<۰/۰۵$)، پروژه‌های آینده مسیر شغلی/زندگی ($\beta=۰/۸۳۷$, $p<۰/۰۱$)، آگاهی از هویت ($\beta=۰/۳۶۷$, $p<۰/۰۵$) به‌عنوان ابعاد تأمل‌پذیری بر پروژه زندگی و تأمل‌پذیری بر پروژه زندگی (نمره کل) ($\beta=۰/۴۴۵$, $p<۰/۰۵$) است؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که تأمل‌پذیری بر پروژه زندگی به‌شکل مثبت و معناداری رشد مسیر شغلی پایدار را پیش‌بینی می‌کند.

در جدول ۲ مقدار F به‌دست‌آمده برای بررسی مدل رگرسیونی برابر با ۳۹/۳۰۸ بود که در سطح آلفای کوچک‌تر از ۰/۰۱ معنی‌دار است و نشان می‌دهد رشد مسیر شغلی پایدار می‌تواند تأمل‌پذیری بر پروژه زندگی را به‌خوبی تبیین کند و نشان‌دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه‌شده است. مقدار مجدور R تعدیل شده برابر با ۰/۶۵۹ به دست آمد که نشان می‌دهد تأمل‌پذیری بر پروژه زندگی ۶۵۹ درصد از واریانس رشد مسیر شغلی پایدار را تبیین می‌کند. مقدار ضریب

جدول ۳: تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی رشد مسیر شغلی پایدار بر مبنای انطباق‌پذیری مسیر شغلی

مقدار	F	مجدور R	R	مقدار احتمال	t	Beta	SE	B	مدل
احتمال		تعدیل شده							
۰/۰۱	۵۲/۴۶۰	۰/۳۴۲	۰/۵۹۰	۰/۰۰۱	۱۶/۲۰۱		۶/۸۴۸	۱۱۰/۹۴۰	ثابت
				۰/۰۰۱	۴/۷۷۶	۰/۳۳۵	۰/۱۲۵	۰/۵۹۶	انطباق‌پذیری مسیر شغلی

رشد مسیر شغلی پایدار را به‌خوبی تبیین کند و نشان‌دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه‌شده است. مقدار مجدور R تعدیل شده برابر با ۰/۳۴۲ به دست آمد که نشان می‌دهد انطباق‌پذیری مسیر شغلی ۳۴۲ درصد

در جدول ۴ مقدار F به‌دست‌آمده برای بررسی مدل رگرسیونی برابر با ۵۲/۴۶۰ بود که در سطح آلفای کوچک‌تر از ۰/۰۱ معنی‌دار بود که نشان می‌دهد انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌تواند تغییرات مربوط به

شغلی معنادار و پایدار در زمان حال یا آینده باشد. با اذعان به هدف و معنای فرد و همچنین، ارزش شخصی و ارزش اصالت همراه با تعامل پویای فرد با محیط خودتنظیمی در فرد آغاز می‌شود.

در این پژوهش دو سؤال مطرح شد. سؤال اول: آیا رشد مسیر شغلی پایدار براساس تأمل‌پذیری بر پروژه‌های زندگی قابل‌پیش‌بینی است؟ نتایج به‌دست‌آمده گویای ارتباط مثبت و معنادار بین تأمل‌پذیری بر پروژه‌های زندگی (و ابعاد آن) با رشد مسیر شغلی پایدار است. به‌عبارت دیگر، تأمل‌پذیری بر پروژه‌های زندگی (و ابعاد آن) پیش‌بینی‌کننده رشد مسیر شغلی پایدار است. این یافته پژوهش حاضر با نتایج پژوهش آرگولوپولو مبنی بر ارتقای سطح رشد مسیر شغلی پایدار بر مبنای تأمل‌پذیری و مداخلات سازه‌گرایه خلق آینده هدفمند زندگی من هم‌خوان است (Argyropoulou, 2021). در تبیین این یافته پژوهش می‌توان گفت باتوجه‌به حوزه اخیر مطالعات روان‌شناسی رشد مسیر شغلی پایدار و چهارچوب هماهنگی و هماهنگ‌سازی مسیر شغلی/زندگی هدف اصلی مداخلات مشاوره مسیر شغلی بهبود کیفیت زندگی و ارتقای شانس افراد برای لذت‌بردن از یک زندگی معنادار است. این دیدگاه منعکس‌کننده چشم‌انداز پیشگیرانه اولیه در مسیر شغلی است که بر اهمیت خلق زندگی سالم چه در سطحی شخصی و چه در سطح حرفه‌ای تأکید می‌کند؛ بنابراین، رسیدن به این هدف مستلزم خلق، هدایت و مدیریت مسیر شغلی پایدار در زمان حال و آینده است. یکی از شیوه‌های رسیدن به این مهم، ارتقای تأمل و تأمل‌پذیری بر پروژه‌های زندگی است. اساس تدوین و طراحی مسیر شغلی پایدار بر دو مبنای آگاهی از هویت و معنای زندگی است. زمانی که پروژه‌های مسیر شغلی/زندگی بر مبنای این اصول تدوین شوند، در مواجهه با

از رشد مسیر شغلی پایدار را تبیین می‌کند. مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای انطباق‌پذیری مسیر شغلی ($\beta=0/596$, $p<0/01$) است؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌شکل مثبت و معناداری رشد مسیر شغلی پایدار را پیش‌بینی می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که قبلاً مطرح شد، پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی رشد مسیر شغلی پایدار براساس تأمل بر پروژه زندگی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی در دانشجویان انجام شد. یافته‌های پژوهش گویای وجود همبستگی مثبت و معنادار بین ابعاد رشد مسیر شغلی پایدار، تأمل بر پروژه زندگی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی در جامعه دانشجویان بود.

این یافته پژوهش با نتایج پژوهش آرگولوپولو هم‌خوان است. مطابق با یافته پژوهش وی، رشد مسیر شغلی پایدار تبیین‌کننده فرایندی پویا، مداوم و تأمل‌پذیر بین فرد، محیط و مسایل مسیر شغلی‌اش است (Argyropoulou, 2021). همچنین، وجود همبستگی بین مدیریت مسیر شغلی/زندگی (یکی از ابعاد رشد مسیر شغلی پایدار) و اعتبار (یکی از ابعاد تأمل بر پروژه زندگی) پیشنهاد می‌دهد که توانایی فرد در مدیریت مسیر شغلی/زندگی هم‌راستا با ارزش‌های اعتبار و معنا به‌عنوان پایه‌ای برای پروژه‌های آینده است (Di Fabio & et al., 2018). به‌علاوه، وجود همبستگی بین پروژه‌های مسیر شغلی/زندگی (یکی از ابعاد رشد مسیر شغلی پایدار) و صراحت/پروژه‌مندی (یکی دیگر از ابعاد تأمل بر پروژه زندگی) نشان‌دهنده خودآگاهی، آگاهی از نقش‌ها و ترغیب‌کننده اهداف آینده است (Argyropoulou & et al., 2020)؛ بنابراین، ارتقای تأمل‌پذیری می‌تواند حمایت‌کننده فرد در خلق مسیر

چالش‌های محیط، کمتر امکان درهم‌پیچیده شدن و دگرگونی کلی قرار خواهند داشت. براین اساس، فرد به‌مرور زمان از مسیر شغلی خود رضایت خواهد یافت؛ زیرا توانایی کنترل و شناسایی موانع پروژه‌های مسیر شغلی/زندگی خود را خواهد داشت و همچنین، به‌منظور تدوین پروژه‌های آینده مسیر شغلی/زندگی به‌دنبال یادگیری و (یا ارتقای یادگیری) خود در زمینه مدیریت مسیر شغلی/زندگی خواهد بود. چنین فردی قادر خواهد بود که چالش‌های محیط را به‌عنوان فرصت در نظر گیرد و به ارتقای تعادل بین انتظارات خود و نیازهای جامعه هم‌سو با معنای زندگی فرد پردازد. همچنین، تأمل‌پذیری بر پروژه‌های زندگی فرد را قدرتمند می‌کند تا به ترسیم آینده ممکن براساس ایفای نقشی فعال به‌جای منفعل پردازد که این امر راهنمای فرد در جهت طرح‌ریزی آینده به‌سمت هماهنگی و رشدی پایدار است.

باتوجه به این یافته پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که در دنیای دائماً در حال تغییر امروز، وظیفه مشاور کمک به مراجع به‌منظور رشد مسیر شغلی پایدار و مدیریت مسیر شغلی و زندگی به‌شیوه‌ای است که بهزیستی روان‌شناختی او تأمین شود. دومین سؤال پژوهش حاضر این بود: آیا رشد مسیر شغلی پایدار براساس انطباق‌پذیری مسیر شغلی قابل پیش‌بینی است؟ یافته‌های پژوهش گویای آن بود که براساس انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌توان رشد مسیر شغلی پایدار را پیش‌بینی کرد. این یافته‌ی مطالعه‌ی حاضر با نتایج مطالعات انجام شده مبنی بر ارتباط مثبت و معنادار بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و رشد مسیر شغلی پایدار همخوان است (Di Maggio et al., 2022)، (Buyken et al., 2015). در تبیین این یافته پژوهش می‌توان گفت که باتوجه به چالش‌ها و تغییرات دنیای امروز در ابعاد مختلف اقتصادی و اجتماعی داشتن رشد پایدار است. این پژوهش مانند سایر پژوهش‌ها با

مشیر شغلی پایدار حائز اهمیت است. رشدی که علاوه بر داشتن چشم‌اندازی هدفمندانه، دربردارنده اعتبار و رضایت فرد باشد. انطباق‌پذیری با داشتن چهار استراتژی برای مقابله و حل مسائل یکی از راهبردهای دست‌یابی به رشد مسیر شغلی پایدار است. افرادی که دارای انطباق‌پذیری مسیر شغلی‌اند، ایده روشن و واضحی درباره ترجیحات و آرزوها و تمایلات خود در مسیر شغلی دارند و قادرند که این ایده‌های خود را در قالب تدوین دغدغه‌های مسیر شغلی به‌منصه ظهور برسانند (Akkermans, 2018). مسلماً در فرایند رشد مسیر شغلی پایدار فرد با چالش‌های متعددی مواجه خواهد بود؛ بنابراین، انطباق‌پذیری به‌عنوان یک مکانیسم خودتنظیمی اساس تأمل‌پذیری است. داشتن دغدغه درباره آینده مسیر شغلی، نقطه آغاز تأمل‌پذیری است. فرد با کسب اطلاعات لازم درباره دغدغه و بررسی موانع رسیدن به دغدغه در مسیر شغلی پایدار قدم برمی‌دارد. تأمل‌پذیری سبب می‌شود که ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی براساس معنای زندگی شکل گیرد که این عامل ارتقادهنده سطح پایداری مسیر شغلی است. ازسوی دیگر، لازمه رشد مسیر شغلی پایدار، داشتن رفتاری فعالانه است که انطباق‌پذیری در ماهیت، رفتاری هدفمند و قصدمند است و باعث می‌شود که فرد به طراحی مسیر شغلی خود در درازمدت پردازد. این امر باعث می‌شود که مسیر شغلی طراحی شده (براساس انطباق‌پذیری مسیر شغلی) دارای اعتبار برای فرد باشد و فرد از مسیر شغلی خود رضایت داشته باشد. همچنین، افرادی که دارای انطباق‌پذیری مسیر شغلی هستند، در مواجهه با چالش‌ها و موانع مسیر شغلی خود نگاهی سیستماتیک و هدفمند دارند که همین امر زمینه‌ساز مدیریت مؤثر چالش‌ها و موانع است؛ بنابراین، در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که انطباق‌پذیری مسیر شغلی زمینه‌ساز رشد مسیر شغلی پایدار است. این پژوهش مانند سایر پژوهش‌ها با

چالش‌های محیط، کمتر امکان درهم‌پیچیده شدن و دگرگونی کلی قرار خواهند داشت. براین اساس، فرد به‌مرور زمان از مسیر شغلی خود رضایت خواهد یافت؛ زیرا توانایی کنترل و شناسایی موانع پروژه‌های مسیر شغلی/زندگی خود را خواهد داشت و همچنین، به‌منظور تدوین پروژه‌های آینده مسیر شغلی/زندگی به‌دنبال یادگیری و (یا ارتقای یادگیری) خود در زمینه مدیریت مسیر شغلی/زندگی خواهد بود. چنین فردی قادر خواهد بود که چالش‌های محیط را به‌عنوان فرصت در نظر گیرد و به ارتقای تعادل بین انتظارات خود و نیازهای جامعه هم‌سو با معنای زندگی فرد پردازد. همچنین، تأمل‌پذیری بر پروژه‌های زندگی فرد را قدرتمند می‌کند تا به ترسیم آینده ممکن براساس ایفای نقشی فعال به‌جای منفعل پردازد که این امر راهنمای فرد در جهت طرح‌ریزی آینده به‌سمت هماهنگی و رشدی پایدار است.

باتوجه به این یافته پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که در دنیای دائماً در حال تغییر امروز، وظیفه مشاور کمک به مراجع به‌منظور رشد مسیر شغلی پایدار و مدیریت مسیر شغلی و زندگی به‌شیوه‌ای است که بهزیستی روان‌شناختی او تأمین شود. دومین سؤال پژوهش حاضر این بود: آیا رشد مسیر شغلی پایدار براساس انطباق‌پذیری مسیر شغلی قابل پیش‌بینی است؟ یافته‌های پژوهش گویای آن بود که براساس انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌توان رشد مسیر شغلی پایدار را پیش‌بینی کرد. این یافته‌ی مطالعه‌ی حاضر با نتایج مطالعات انجام شده مبنی بر ارتباط مثبت و معنادار بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و رشد مسیر شغلی پایدار همخوان است (Di Maggio et al., 2022)، (Buyken et al., 2015). در تبیین این یافته پژوهش می‌توان گفت که باتوجه به چالش‌ها و تغییرات دنیای امروز در ابعاد مختلف اقتصادی و اجتماعی داشتن رشد

- Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development*, 40, 245-267
- Argyropoulou, K. (2021). Sustainable Career Development: A New Challenge in Career Counseling in the Modern Era. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 8, 128-138.
- Argyropoulou, K., Antoniou, A. S., Mouratoglou, N., Charokopaki, A., Mikedaki, K. (2020). Life Project Reflexivity Scale in Greek University Students. *Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 13, 4-20.
- Asuquo, P. N., & Inaja, A. E. (2013). Fostering sustainable career development and employability among young people in the changing world of work: employers' perspective. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 1492-1499
- Bangali M., Guichard J. (2012). The role of dialogic processes in designing career expectations. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 183-190.
- Boo, S., Wang, C., & Kim, M. (2021). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29, 100328- 100332.
- Buyken, M. B., Klehe, U. C., Zikic, J., & Van Vianen, A. E. (2015). Merits and challenges of career adaptability as a tool towards sustainable careers. In *Handbook of Research on Sustainable Careers* (pp. 35-49). Edward Elgar Publishing.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219-229.
- de Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199-207.
- Di Fabio A. (2014c). *The new purposeful identitarian awareness for the twenty-first century: Valorize themselves in the life*

محدودیت‌هایی همراه بود. این مطالعه بر روی نمونه‌ای از دانشجویان دختر دانشگاه حضرت معصومه (س) در شهر قم انجام گرفت؛ بنابراین، در تعمیم نتایج به دست آمده به جوامع دیگر باید احتیاط را رعایت کرد. پژوهش حاضر به روش کمی و با ابزار پژوهش پرسشنامه بود که پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده به بررسی سایر متغیرهای مطرح در حوزه رشد مسیر شغلی (نظیر سرمایه‌های روان‌شناختی مسیر شغلی) و رشد مسیر شغلی پایدار و با استفاده از روش‌های کیفی پرداخته شود. همچنین، در پایان پیشنهاد می‌شود که به مطالعه و بررسی مداخلات لازم برای ارتقای سطح رشد مسیر شغلی پایدار در دانشجویان پرداخته شود.

تشکر و قدردانی

از مدیریت مرکز مشاوره دانشگاه و کلیه دانشجویانی که ما را در اجرای این پژوهش یاری کردند، تشکر و قدردانی می‌شود.

منابع

- صالحی، ر.، عابدی، م.، باغبان، الف و نیلفروشان، پ. (۱۳۹۲). بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی. فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، ۴(۱۶)، ۴۹-۶۵.
- ملکیها، م. (۱۴۰۰). بررسی تحلیل عاملی، روایی و پایایی پرسشنامه رشد مسیر شغلی پایدار. فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، زیر چاپ.
- ملکیها، م. (۱۴۰۰). بررسی مشخصات روان‌سنجی پرسشنامه تأمل بر پروژه زندگی: نسخه ایرانی. فصلنامه روان‌شناسان ایرانی، زیر چاپ.

References

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. V. B. (2013). Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of the Career

- outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.
- Lee, P. C., Xu, S. T., & Yang, W. (2021). Is career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102875-102880.
- Leung, S. A., Mo, J., & Cheng, Y. L. G. (2021). Interest and Competence Flexibility and Decision-Making Difficulties: Mediating Role of Career Adaptability. *The Career Development Quarterly*, 69(3), 184-200.
- Loyarte-López, E., García-Olaizola, I., Posada, J., Azúa, I., & Flórez, J. (2020). Sustainable career development for R&D professionals: Applying a career development system in Basque country. *International Journal of Innovation Studies*, 4(2), 40-50.
- Magnano, P., Lodi, E., Zammitti, A., & Patrizi, P. (2021). Courage, career adaptability, and readiness as resources to improve well-being during the University-to-Work Transition in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 2919.
- Malekiha, M. (2022). The Investigating the psychometric characteristics of the Life Project Reflexivity questionnaire. *Journal of Developmental Psychology: Iranian Psychologist*, (In Press) (In Persian).
- Malekiha, M. (2022). The Investigating factor analysis, validity and reliability of sustainable career development questionnaire. *Educational Measurement Quarterly*, (In Press) (In Persian).
- Maree, J. G. (2016). How career construction counseling promotes reflection and reflexivity: Two case studies. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 22-30.
- Maree, J. G., Jordaan, J., & Hartung, P. J. (2022). Group career construction counseling with disadvantaged prospective university students. *The Career Development Quarterly*, 70(1), 79-95.
- Mouratoglou, N., Argyropoulou, K., & Charokopaki, A. (2022). Sustainable Career construction from youth to adulthood and late adulthood. In Di Fabio A., Bernaud J-L. (Eds.), *The construction of the identity in 21st century: A Festschrift for Jean Guichard* (pp. 157-168). New York, NY: Nova Science.
- Di Fabio, A., Maree, J. G., & Kenny, M. E. (2019). Development of the Life Project Reflexivity Scale: A new career intervention inventory. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 358-370.
- Di Fabio, A., Svicher, A., Palazzeschi, L., & Gori, A. (2022). Revitalizing career counseling for sustainable decent work and decent lives: From personality traits to life project reflexivity for well-being. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(5), 1468-1476.
- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Santilli, S., Nota, L., & Soresi, S. (2020). The role of career adaptability, the tendency to consider systemic challenges to attain a sustainable development, and hope to improve investments in higher education. *Frontiers in Psychology*, 11, 1926-1930.
- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Santilli, S., & Nota, L. (2021). The role of career adaptability and future orientation on future goals in refugees. *British Journal of Guidance & Counselling*, 49(2), 272-286.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., ... & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570.
- Guichard J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 251-258.
- Guichard J. (2013, November). *Career guidance, education, and dialogues for a fair and sustainable human development*. Inaugural conference of the UNESCO chair of Lifelong guidance and counseling, University of Wroclaw, Poland.
- Hamzah, S. R. A., Kai Le, K., & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 83-93.
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future

- Savickas M. L. (2014). *Career counseling: Guida teorica e metodologica per il XXI secolo*. (Versione italiana a cura di A. Di Fabio.). Trento, Italia: Erickson.
- Savickas, M. L. (2016). Reflection and reflexivity during life-design interventions: Comments on career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 84-89.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Shen, X., Gu, X., Chen, H., & Wen, Y. (2021). For the future sustainable career development of college students: exploring the impact of core self-evaluation and career calling on career decision-making difficulty. *Sustainability*, 13(12), 6817-22.
- Suhairom, N., Musta'amal, A. H., Amin, N. F. M., Kamin, Y., & Wahid, N. H. A. (2019). Quality culinary workforce competencies for sustainable career development among culinary professionals. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 205-220.
- Zacher, H. (2015). Daily manifestations of career adaptability: Relationships with job and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 76-86.
- Development Scale: Exploratory Factor Analysis and Implications in Career Counseling and Vocational Guidance. *Review of Counseling and Guidance*, 128-129, 57-68.
- Reid, H., & West, L. (2016). Negotiating professional and personal biographies in a liquid world: Creating space for reflexive innovation in career counselling. *British Journal of Guidance & Counselling*, 44(5), 562-575.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151-173.
- Salehi, R., Abedi, M., Baghban, I., & Nilphrooshan, P. (2014). Studying the factor structure, reliability, and validity of the Career Adaptability Scale (CAAS). *Educational Measurement Quarterly*, 4(16), 49-65. (In Persian).
- Sampaio, C., Cardoso, P., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2021). Attending to clients' psychological needs during career construction counseling. *The Career Development Quarterly*, 69(2), 96-113.
- Savickas M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas M. L. (2013). *Life designing. What is it?* Invited Keynote at IAEVG International Conference, Montpellier, France.