

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

گروه مشاوره

پایان نامه دکتری رشته مشاوره گرایش مسیر شغلی

**بررسی روابط عوامل فردی و موقعیتی با خودکارآمدی و انطباق پذیری مسیر**

**شغلی در بین دانشجویان دانشگاه های سراسری شهر اصفهان**

استادان راهنما:

دکتر محمدرضا عابدی

دکتر ایران باغبان

استادان مشاور:

دکتر عذرا اعتمادی

دکتر احمد عابدی

پژوهشگر:

زهرا یوسفی

تیرماه ۱۳۹۰

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات و  
نوآوری‌های ناشی از تحقق موضوع این پایان‌نامه متعلق به دانشگاه  
اصفهان می‌باشد.

## چکیده

هدف از این پژوهش بررسی روابط متغیرهای فردی، شناختی- اجتماعی و بین فردی (شخصیت، خودکارآمدی و جهت‌گیری هدف و حمایت اجتماعی) با انطباق‌پذیری مسیر شغلی بود. همچنین این پژوهش بر آن بود تا تاثیر غیرمستقیم شخصیت، جهت‌گیری هدف و حمایت اجتماعی را از طریق خودکارآمدی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بررسی نماید. پژوهش از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری کلیه‌ی دانشجویان دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۹ بود. از این جامعه نمونه‌ای ۴۷۵ نفری از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شد. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌ی پنج عاملی نئو (NEO-FFI)، مقیاس‌های جهت‌گیری هدف، خودکارآمدی عمومی، حمایت اجتماعی و پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی بود. داده‌های گردآوری شده از طریق آمار توصیفی، تحلیل واریانس چند متغیری و تحلیل مدل سازی معادله ساختاری مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد همه‌ی متغیرهای برون‌زا تاثیر معنادار بر انطباق‌پذیری مسیرشغلی دارند. شخصیت نسبت به سایر متغیرها نقش تعیین‌کننده‌تر و موثرتری در تبیین واریانس انطباق‌پذیری مسیرشغلی دارد و به طور غیر مستقیم از طریق خودکارآمدی نیز بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی موثر است. خودکارآمدی بعد از شخصیت نسبت به ابعاد جهت‌گیری هدف و حمایت- اجتماعی تاثیر بیشتری در تبیین انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارد. خودکارآمدی میانجی تاثیر غیر مستقیم شخصیت، ابعاد جهت‌گیری هدف و حمایت اجتماعی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بود. از بین ابعاد جهت‌گیری هدف، جهت‌گیری هدف یادگیری بیشتر از جهت‌گیری اجتنابی بر انطباق‌پذیری مسیرشغلی موثر است و جهت‌گیری هدف اثبات عملکرد اثر معناداری بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی ندارد. در مدل مفروضی که خودکارآمدی میانجی تاثیر غیر مستقیم شخصیت، ابعاد جهت‌گیری هدف و حمایت اجتماعی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی است، حمایت اجتماعی تاثیر غیر مستقیم معنادار بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی ندارد. گرچه حمایت اجتماعی به تنهایی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی اثر مثبت و معنادار دارد اما در ارتباط با شخصیت اثرش منفی و معنادار می‌شود. همچنین در مدل مفروضی که شخصیت، خودکارآمدی، ابعاد جهت‌گیری هدف و حمایت اجتماعی به طور مجزا و مرتبط بر شخصیت موثرند تنها اثر خودکارآمدی و شخصیت بر انطباق‌پذیری معنادار و مثبت است و حمایت اجتماعی و ابعاد جهت‌گیری هدف اثر مستقیم معناداری بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی ندارند. به طور کلی واریانس انطباق‌پذیری مسیر شغلی به ترتیب با متغیرهای شخصیت، خودکارآمدی، حمایت اجتماعی، جهت‌گیری هدف یادگیری و جهت‌گیری هدف اجتنابی توضیح داده می‌شود. از یافته‌های این پژوهش می‌توان برای انتخاب کارکنان، آموزش کارکنان و هدایت دانشجویان برای انتخاب دقیق‌تر مسیر شغلی استفاده کرد.

**کلیدواژه‌ها:** انطباق‌پذیری مسیرشغلی، خودکارآمدی، عوامل فردی (شخصیت)، جهت‌گیری هدف، حمایت اجتماعی (موقعیتی)

## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

### فصل اول: کلیات پژوهش

۱-۱	مقدمه	۱
۲-۱	بیان مسئله	۳
۳-۱	اهمیت و ضرورت پژوهش	۱۰
۴-۱	اهداف پژوهش	۱۰
۱-۴-۱	اهداف کلی	۱۰
۲-۴-۱	اهداف اختصاصی	۱۰
۵-۱	فرضیه‌های پژوهش	۱۱
۶-۱	تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها	۱۲
۱-۶-۱	انطباق‌پذیری مسیر شغلی	۱۲
۲-۶-۱	خودکارآمدی	۱۲
۳-۶-۱	جهت‌گیری هدف	۱۳
۴-۶-۱	حمایت اجتماعی	۱۴
۵-۶-۱	شخصیت (پنج عامل بزرگ)	۱۴

### فصل دوم: پیشینه پژوهش

۱۶	مقدمه	۱۶
۱-۲	بافت انطباق‌پذیری مسیر شغلی	۱۷
۱-۱-۲	کار و مسیر شغلی در قرن بیست و یکم	۱۷
۲-۱-۲	عوامل موثر بر تغییرات دنیای کار	۱۸
۱-۲-۱-۲	تجارب اتفاقی	۱۹
۲-۲-۱-۲	کار شانس	۲۰
۳-۲-۱-۲	کار برون‌مرزی	۲۰
۲-۱-۲	سازمان‌ها در قرن بیست و یکم	۲۱
۱-۲-۱-۲	سازمان گشوده	۲۲
۲-۲-۱-۲	سازمان دموکراتیک	۲۲
۳-۲-۱-۲	سازمان یادگیرنده	۲۳

۲۳	۴-۲-۱-۲ سازمان بی‌نظم - منظم
۲۳	۲-۲ مسیرهای شغلی در قرن بیست و یکم
۲۵	۱-۲-۲ تحول مسیرهای شغلی
۲۶	۲-۲-۲ متغیرهای بافتی نافذ بر مسیر شغلی
۲۶	۳-۲-۲ پیدایش مسیرهای شغلی جدید
۲۷	۳-۲ جایگاه انطباق‌پذیری مسیر شغلی
۲۸	۱-۳-۲ نظریه‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی
۲۸	۱-۱-۳-۲ نظریه‌ی مسیرهای شغلی گشوده و فراصلاحیت‌های هال
۳۰	۱-۱-۳-۲ هویت یا خودآگاهی مسیر شغلی
۳۱	۲-۱-۳-۲ انطباق‌پذیری مسیر شغلی در نظریه فراصلاحیت‌ها
۳۲	۲-۱-۳-۲ نظریه‌ی ساویکاس از انطباق‌پذیری مسیر شغلی: تبرئه ساختارگرایی مسیر شغلی
۳۳	۱-۲-۱-۳-۲ ساختارگرایی مسیر شغلی در چیه‌ای برای فهم مسیر شغلی
۳۴	۲-۲-۱-۳-۲ ریشه تاریخی نظریه ساختارگرایی
۳۵	۳-۲-۱-۳-۲ رویکرد کارکردگرایی به درک مسیرهای شغلی
۳۵	۴-۲-۱-۳-۲ نظریه مسیر شغلی کارکردگرایی سوپر و بخش‌هایش
۳۷	۵-۲-۱-۳-۲ نظریه و عمل ساختار شغلی
۳۸	۶-۲-۱-۳-۲ موضوعات زندگی
۳۸	۷-۲-۱-۳-۲ شخصیت شغلی
۴۰	۸-۲-۱-۳-۲ انطباق‌پذیری مسیر شغلی
۴۱	۹-۲-۱-۳-۲ وظایف رشدی
۴۲	۱۰-۲-۱-۳-۲ ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی
۴۹	۱۱-۲-۱-۳-۲ نیم‌رخ‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی
۵۱	۱۲-۲-۱-۳-۲ بخش حکایی نظریه ساختارگرایی
۵۲	۱۳-۲-۱-۳-۲ شناخت موضوعات زندگی در داستان‌های مسیر شغلی
۵۴	۱۴-۲-۱-۳-۲ مقایسه تیپ‌های شخصیت و موضوعات زندگی
۵۷	۳-۱-۳-۲ نسخه‌ی جدید نظریه‌ی سازگاری مسیر شغلی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی
۶۱	۴-۲ سایر سازه‌های پژوهش
۶۱	۱-۴-۲ خودکارآمدی: محور نظریه شناختی - اجتماعی

۶۱	۲-۴-۱-۱ خودکارآمدی: تعریف و عوامل موثر
۶۳	۲-۴-۱-۲ ماهیت خودکارآمدی
۶۳	۲-۴-۱-۳ چگونگی اثر خودکارآمدی بر عملکرد
۶۴	۲-۴-۱-۴ خودکارآمدی متورم
۶۵	۲-۴-۱-۵ افزایش خودکارآمدی
۶۶	۲-۴-۲ حمایت اجتماعی
۶۷	۲-۴-۲-۱ انواع حمایت اجتماعی
۶۸	۲-۴-۲-۲ نظریه‌های حمایت اجتماعی
۶۹	۲-۴-۲-۱ دیدگاه استرس و مقابله
۷۰	۲-۴-۲-۲ دیدگاه ساختارگرایی اجتماعی
۷۰	۲-۴-۲-۳ نظریه‌ی شناختی اجتماعی
۷۲	۲-۴-۲-۴ دیدگاه ارتباطی
۷۳	۲-۴-۳ شخصیت
۷۶	۲-۴-۵ جهت‌گیری هدف
۷۸	۲-۴-۱-۵ جهت‌گیری هدف یادگیری
۷۸	۲-۴-۲-۵ جهت‌گیری هدف اثبات عملکرد
۷۹	۲-۴-۳-۵ جهت‌گیری هدف اجتناب از عملکرد
۷۹	۲-۵-۵ نگاهی به پیشینه پژوهشی
۷۹	۲-۵-۱ پژوهش‌های مرتبط با انطباق‌پذیری مسیر شغلی
۸۱	۲-۵-۲ پژوهش‌های مرتبط با شخصیت در حوزه‌های مرتبط با زمینه پژوهشی
۸۳	۲-۵-۳ پژوهش‌های مرتبط با خودکارآمدی در حوزه‌های مرتبط با زمینه پژوهشی
۸۴	۲-۵-۴ پژوهش‌های مرتبط به جهت‌گیری هدف در حوزه‌های مرتبط با زمینه پژوهشی
۸۶	۲-۵-۵ پژوهش‌های مرتبط با حمایت اجتماعی در حوزه پژوهشی مرتبط
۸۹	۲-۶ خلاصه فصل
	<b>فصل سوم: روش پژوهش</b>
۹۲	۳-۱ طرح پژوهش
۹۲	۳-۲ جامعه آماری
۹۳	۳-۳ نمونه و روش نمونه‌گیری

عنوان	صفحه
۳-۴ ابزارهای پژوهش .....	۹۴
۳-۴-۱ فرم مشخصات دموگرافیک .....	۹۵
۳-۴-۲ پرسشنامه پنج عامل شخصیت نئو .....	۹۵
۳-۴-۱-۲ ویژگی‌های روان سنجی پرسشنامه پنج عاملی نئو .....	۹۶
۳-۴-۳ پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیرشغلی .....	۱۰۹
۳-۴-۱-۳ مقیاس جهت‌گیری هدف .....	۱۲۱
۳-۴-۲-۳ مقیاس خودکارآمدی .....	۱۲۶
۳-۴-۳-۳ مقیاس حمایت اجتماعی .....	۱۳۰
۳-۵ روش اجرا .....	۱۳۳
۳-۶ روش تجزیه و تحلیل داده‌های آماری .....	۱۳۴
<b>فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها</b>	
۴-۱ یافته‌های اصلی پژوهش .....	۱۳۶
۴-۲ یافته‌های جانبی .....	۱۷۹
<b>فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری</b>	
۵-۱ بحث و نتیجه‌گیری .....	۱۸۱
۵-۲ نتیجه‌گیری کلی از یافته‌ها .....	۲۰۲
۵-۳ اعتبار پژوهش .....	۲۰۷
۵-۴ محدودیت‌های پژوهش .....	۲۰۷
۵-۵ پیشنهادات .....	۲۰۸
۵-۵-۱ پیشنهادات پژوهشی .....	۲۰۸
۵-۵-۲ پیشنهادات کاربردی .....	۲۰۹
پیوست ۱: پرسشنامه شخصیت نئو .....	۲۱۰
پیوست ۲: پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیرشغلی .....	۲۱۲
پیوست ۳: پرسشنامه جهت‌گیری هدف .....	۲۱۳
پیوست ۴: پرسشنامه خودکارآمدی عمومی .....	۲۱۴
پیوست ۵: پرسشنامه حمایت اجتماعی .....	۲۱۵
پیوست ۶: اشکال فصل سوم .....	۲۱۶
منابع و مأخذ .....	۲۲۶



## فهرست شکل‌ها

عنوان	صفحه
شکل ۱-۱: مدل مفروض برای بررسی فرضیه‌های پژوهش.....	۹
شکل ۱-۲: اثرات متعامل فراصلاحیت‌ها.....	۱۸
شکل ۲-۲: مدل ساختاری برای انطباق‌پذیری مسیر شغلی.....	۲۹
شکل ۳-۲: فعالیت‌های مؤثر در منابع خودکارآمدی برای افزایش خودکارآمدی و عملکرد.....	۶۴
شکل ۴-۲: نقش حمایت دریافت شده در نظریه فعالیت‌های حمایتی.....	۶۹
شکل ۵-۲: نقش دریافت حمایت در نظریه‌ی ارزیابی.....	۷۰
شکل ۶-۲: نقش حمایت درک شده در نظریه‌ی شناختی-اجتماعی.....	۷۱
شکل ۷-۲: نقش حمایت درک شده در نظریه‌ی تعامل‌گرایی سمبولیک.....	۷۲
شکل ۸-۲: نقش حمایت اجتماعی در دیدگاه ارتباطی.....	۷۲
شکل ۱-۴: مدل مفروض ارتباط بین متغیرها.....	۱۳۵
شکل ۲-۴: مدل مفهومی معادلات ساختاری فرضیه اول.....	۱۳۸
شکل ۳-۴: مدل مفهومی معادلات ساختاری فرضیه دوم.....	۱۴۱
شکل ۴-۴: مدل معادلات ساختاری فرضیه سوم.....	۱۴۳
شکل ۵-۴: مدل مفهومی معادلات ساختاری چهارم.....	۱۴۵
شکل ۶-۴: مدل مفهومی معادلات ساختاری فرضیه پنجم.....	۱۴۷
شکل ۷-۴: مدل مفهومی معادلات ساختاری فرضیه ششم.....	۱۵۰
شکل ۸-۴: مدل مفهومی معادلات ساختاری فرضیه هفتم.....	۱۵۳
شکل ۹-۴: مدل مفهومی مربوط به مدل معادلات ساختاری فرضیه هشتم.....	۱۵۵
شکل ۱۰-۴: مدل مفهومی معادلات ساختاری فرضیه نهم.....	۱۵۷
شکل ۱۱-۴: مدل مفهومی معادلات ساختاری فرضیه دهم.....	۱۶۰
شکل ۱۲-۴: مدل مفهومی معادلات ساختاری فرضیه یازدهم.....	۱۶۲
شکل ۱۳-۴: مدل مفهومی معادلات ساختاری فرضیه دوازدهم.....	۱۶۷
شکل ۱۴-۴: مدل مفهومی معادلات ساختاری فرضیه سیزدهم.....	۱۷۰
شکل ۱۵-۴: مدل مفهومی معادلات ساختاری فرضیه چهاردهم.....	۱۷۲
شکل ۱۶-۴: مدل مفهومی معادلات ساختاری فرضیه پانزدهم.....	۱۷۵
شکل ۱۷-۴: مدل معادلات ساختاری فرضیه شانزدهم.....	۱۷۸
شکل ۱-۵: مدل مفروض اولیه.....	۲۰۲

صفحه	عنوان
۲۰۳.....	شکل ۵-۲: مدل مفروض پس از حذف متغیر مکنون جهت گیری هدف و جایگزینی ابعاد آن
۲۰۳.....	شکل ۵-۳: مدل نهایی تاثیر مجزا و مرتبط متغیرهای پژوهش

## فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: تقابل‌های دنیای کار گذشته - حال.....	۱۸
جدول ۲-۲: سیر تحول سازمانی.....	۲۲
جدول ۳-۲: تفاوت‌های مسیر شغلی در گذشته و حال با توجه به صفات وفاداری، قابلیت ارائه خدمات، امنیت شغلی، مسئولیت مسیر شغلی، تعهد.....	۲۴
جدول ۴-۲: تحول مسیر شغلی بر مبنای سه موج تافلر.....	۲۵
جدول ۵-۲: ویژگی‌های سه دنیای جدید کار، سازمان و مسیر شغلی.....	۲۷
جدول ۶-۲: ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی.....	۴۵
جدول ۷-۲: ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی.....	۵۷
جدول ۸-۲: ابعاد انطباق‌پذیر طبق مدل بارمن و متویدلو و تعاریف این ابعاد.....	۵۹
جدول ۹-۲: ابعاد انطباق‌پذیری از دیدگاه پالاکاس و همکاران.....	۶۰
جدول ۱۰-۲: صفات ابعاد برون‌گرایی - درون‌گرایی.....	۷۵
جدول ۱۱-۲: صفات ابعاد روان‌رنجورگرایی - باثبات.....	۷۵
جدول ۱۲-۲: صفات بعد وجدان‌گرایی - بی‌ساختاری.....	۷۵
جدول ۱۳-۲: صفات ابعاد توافق‌پذیری - مخالفت‌جویی.....	۷۶
جدول ۱۴-۲: صفات ابعاد باز بودن به تجربه‌گرایی - محافظه‌کاری.....	۷۶
جدول ۱-۳: شاخص‌های توصیفی آزمودنی‌ها با توجه به متغیرهای دموگرافیک.....	۹۴
جدول ۲-۳: گویه‌های عوامل پنج‌گانه در پرسشنامه پنج عاملی نئو.....	۹۵
جدول ۳-۳: همبستگی خرده‌مقیاس‌های پرسشنامه‌ی ۶۰ ماده‌ای با ۱۵ صفت شخصیت.....	۹۶
جدول ۴-۳: شاخص‌های کلی برازش برای مدل اندازه‌گیری مفروض اولیه و نهایی برای عامل روان‌رنجوری.....	۹۷
جدول ۵-۳: مقادیر برآورد شده‌ی استاندارد برای بارهای عاملی عامل روان‌رنجوری در مدل مفروض مقدماتی و نهایی.....	۹۸
جدول ۶-۳: شاخص‌های کلی برازش را برای مدل مفروض مقدماتی و نهایی عامل برون‌گرایی.....	۱۰۰
جدول ۷-۳: مقادیر برآورد استاندارد برای بارهای عاملی عامل برون‌گرایی در مدل اندازه‌گیری مقدماتی و نهایی.....	۱۰۰
جدول ۸-۳: شاخص‌های کلی برازش برای مدل مفروض مقدماتی و نهایی عامل تجربه‌گرایی.....	۱۰۲
جدول ۹-۳: مقادیر برآورد استاندارد برای بارهای عاملی تجربه‌گرایی در مطالعه مقدماتی و نهایی.....	۱۰۲
جدول ۱۰-۳: شاخص‌های کلی برازش برای مدل مفروض مقدماتی و نهایی عامل توافق‌پذیری.....	۱۰۴
جدول ۱۱-۳: مقادیر برآورد استاندارد برای بارهای عاملی عامل توافق‌پذیری در مدل اندازه‌گیری مقدماتی و نهایی.....	۱۰۴

- جدول ۳-۱۲: شاخص‌های کلی برازش برای مدل مفروض مقدماتی و نهایی عامل وجدان‌گرایی ..... ۱۰۶
- جدول ۳-۱۳: مقادیر برآورد استاندارد برای بارهای عاملی عامل وجدان‌گرایی در مدل اندازه‌گیری مقدماتی و نهایی ..... ۱۰۶
- جدول ۳-۱۴: شاخص‌های برازش برای NEO-FFI ..... ۱۰۷
- جدول ۳-۱۵: مقادیر برآورد شده برای NEO-FFI ..... ۱۰۸
- جدول ۳-۱۶: ضرایب آلفای کرانباخ که در پژوهش مختلف برای NEO-FFI ..... ۱۰۸
- جدول ۳-۱۷: ضرایب آلفای کرانباخ برای هر یک از عوامل پنج‌گانه NEO-FFI ..... ۱۰۹
- جدول ۳-۱۸: نتایج همبستگی خرده مقیاس‌های انطباق‌پذیری با عوامل پنج‌گانه NEO-FFI، خودکارآمدی و رضایت شغلی ..... ۱۱۰
- جدول ۳-۱۹: ویژگی‌های روان‌سنجی گویه‌های پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی ..... ۱۱۱
- جدول ۳-۲۰: نتایج همسانی درونی به روش آلفای کرانباخ و تنصیف برای گویه‌های پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی ..... ۱۱۲
- ۳-۲۱: نتایج همبستگی هر خرده مقیاس با ده گویه‌اش ..... ۱۱۲
- ۳-۲۲: نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی ..... ۱۱۲
- جدول ۳-۲۳: عوامل و اجزاء تشکیل دهنده پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی ..... ۱۱۳
- جدول ۳-۲۴: ضرایب عوامل با نمره کل ..... ۱۱۳
- جدول ۳-۲۵: شاخص‌های کلی برازش برای مدل مفروض و نهایی دغدغه مسیر شغلی ..... ۱۱۴
- جدول ۳-۲۶: خلاصه پارامترهای استاندارد برآورد شده در مطالعه مقدماتی و نهایی عامل دغدغه مسیر شغلی ..... ۱۱۵
- جدول ۳-۲۷: شاخص‌های برازش مدل مفروض مقدماتی و نهایی عامل کنترل ..... ۱۱۶
- جدول ۳-۲۸: پارامترهای استاندارد برآورد شده در مطالعه مقدماتی و نهایی عامل کنترل ..... ۱۱۶
- جدول ۳-۲۹: شاخص‌های کلی برازش برای مدل مفروض مقدماتی و نهایی عامل کنجکاوی ..... ۱۱۷
- جدول ۳-۳۰: برآوردهای استاندارد برآورد شده در مدل مقدماتی و نهایی برای عامل کنجکاوی ..... ۱۱۸
- جدول ۳-۳۱: شاخص‌های کلی برازش مدل برای مدل مفروض مقدماتی و نهایی عامل اعتماد ..... ۱۱۹
- جدول ۳-۳۲: برآورد استاندارد پارامترهای مدل مفروض مقدماتی و نهایی عامل اعتماد پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی ..... ۱۱۹
- جدول ۳-۳۳: شاخص‌های برازش مدل برای مدل تحلیل عامل تاییدی انطباق‌پذیری مسیر شغلی ..... ۱۲۰
- جدول ۳-۳۴: مقادیر برآورد شده برای مدل تحلیل عاملی تاییدی انطباق‌پذیری مسیر شغلی برای مدل مفروض ..... ۱۲۰
- جدول ۳-۳۵: نتایج همسانی درونی جهت‌گیری هدف در پژوهش وندوالی و پژوهش حاضر ..... ۱۲۱

## عنوان

## صفحه

- جدول ۳-۳۶: شاخص‌های کلی برازش مدل مقدماتی و نهایی تحلیل عامل تاییدی عامل یادگیری..... ۱۳۰
- جدول ۳-۳۷: برآوردهای استاندارد پارامترهای مدل تحلیل عامل تاییدی مقدماتی و نهایی عامل یادگیری در مقیاس جهت‌گیری هدف..... ۱۳۱
- جدول ۳-۳۸: شاخص‌های کلی برازش برای مدل مقدماتی اثبات عملکرد..... ۱۳۱
- جدول ۳-۳۹: برآورد پارامترهای عامل اثبات عملکرد در مدل مقدماتی..... ۱۳۲
- جدول ۳-۴۰: شاخص‌های کلی برازش برای مدل مقدماتی و نهایی عامل اجتناب از عملکرد..... ۱۳۲
- جدول ۳-۴۱: برآوردهای استاندارد برای هر یک از پارامترهای مدل مقدماتی و نهایی عامل اجتناب از عملکرد..... ۱۳۳
- جدول ۳-۴۲: شاخص‌های برازش مدل برای تحلیل عامل تاییدی مقیاس جهت‌گیری هدف..... ۱۳۴
- جدول ۳-۴۳: برآورد استاندارد برای مدل مرتبه دوم مقیاس جهت‌گیری هدف..... ۱۳۶
- جدول ۳-۴۴: ضرایب روایی همزمان به دست آمده برای مقیاس خودکارآمدی عمومی در نمونه‌های مختلف..... ۱۳۷
- جدول ۳-۴۵: شاخص‌های کلی برازش برای مدل مقدماتی و نهایی خودکارآمدی..... ۱۳۷
- جدول ۳-۴۶: برآورد استاندارد بارهای عاملی مدل مقدماتی و نهایی خودکارآمدی..... ۱۳۹
- جدول ۳-۴۷: ضرایب آلفای کرونباخ به دست آمده برای مقیاس خودکارآمدی عمومی در نمونه‌های مختلف..... ۱۴۰
- جدول ۳-۴۸: شاخص‌های کلی برازش برای مدل‌های مقدماتی و نهایی عامل حمایت افراد مهم..... ۱۴۰
- جدول ۳-۴۹: برآورد استاندارد ضرایب رگرسیون هر یک از گویه‌ها در مدل مقدماتی..... ۱۴۱
- جدول ۳-۵۰: برآورد استاندارد ضرایب رگرسیون هر گویه در مدل تحلیل عامل تاییدی خرده مقیاس حمایت خانواده..... ۱۴۲
- جدول ۳-۵۱: برآورد استاندارد ضرایب رگرسیون هر گویه در مدل تحلیل عامل تاییدی خرده مقیاس حمایت دوستان..... ۱۴۲
- جدول ۳-۵۲: شاخص‌های کلی برازش مدل برای مدل مقدماتی و نهایی مقیاس حمایت اجتماعی مدل مقدماتی..... ۱۴۳
- جدول ۳-۵۳: برآورد استاندارد ضرایب رگرسیون هر گویه در مدل مقدماتی و نهایی تحلیل عامل تاییدی مقیاس حمایت اجتماعی..... ۱۴۷
- جدول ۴-۱: میانگین و انحراف معیار انطباق‌پذیر مسیر شغلی و ابعاد آن و خودکارآمدی..... ۱۴۸
- جدول ۴-۲: بررسی نرمالیتی چند متغیره، شاخص‌های کلی برازش و کفایت حجم نمونه برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر عامل خودکارآمدی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی..... ۱۴۸
- جدول ۴-۳: پارامترها برآورد شده برای تأثیر خودکارآمدی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی..... ۱۴۹
- جدول ۴-۴: مقایسه برآوردهای انجام شده با روش حداکثر درست‌نمایی و خودگران‌سازی برای پارامتر اصلی فرضیه اول..... ۱۵۰

عنوان	صفحه
جدول ۵-۴: میانگین و انحراف هر یک از پنج بعد شخصیت .....	۱۳۹
جدول ۶-۴: بررسی نرمالیتی چند متغیره، شاخص‌های کلی برازش و کفایت حجم نمونه برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر عامل شخصیت بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی .....	۱۳۹
جدول ۷-۴: پارامتر برآورد شده برای تأثیر شخصیت بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی .....	۱۴۰
جدول ۸-۴: مقایسه برآوردهای انجام شده با روش حداکثر درست‌نمایی و خودگردان‌سازی برای پارامتر اصلی فرضیه دوم .....	۱۴۰
جدول ۹-۴: میانگین و انحراف معیار ابعاد جهت‌گیری هدف .....	۱۴۱
جدول ۱۰-۴: بررسی نرمالیتی چند متغیره، شاخص‌های کلی برازش و کفایت نمونه برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر ابعاد جهت‌گیری هدف بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی .....	۱۴۲
جدول ۱۱-۴: خلاصه پارامتر برآورد شده برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر ابعاد جهت‌گیری هدف بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی .....	۱۴۲
جدول ۱۲-۴: بررسی تفاوت معناداری پارامترهای اصلی فرضیه سوم .....	۱۴۳
جدول ۱۳-۴: مقایسه برآوردهای انجام شده با روش حداکثر درست‌نمایی و خودگردان‌سازی برای پارامترهای فرضیه سوم .....	۱۴۳
جدول ۱۴-۴: بررسی نرمالیتی چند متغیره، شاخص‌های کلی برازش و کفایت حجم نمونه برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر حمایت اجتماعی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی .....	۱۴۴
جدول ۱۵-۴: خلاصه پارامتر برآورده شده برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر حمایت اجتماعی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی .....	۱۴۴
جدول ۱۶-۴: مقایسه برآورد انجام شده با روش حداکثر درست‌نمایی و خودگردان‌سازی برای پارامترهای فرضیه چهارم .....	۱۴۵
جدول ۱۷-۴: بررسی نرمالیتی چند متغیره، شاخص‌های کلی برازش و کفایت حجم نمونه برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر شخصیت از طریق خودکارآمدی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی .....	۱۴۶
جدول ۱۸-۴: خلاصه پارامترهای برآورد شده برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر غیر مستقیم شخصیت از طریق خودکارآمدی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی .....	۱۴۶
جدول ۱۹-۴: مقایسه برآوردهای انجام شده با روش حداکثر درست‌نمایی و خودگردان‌سازی برای پارامترهای اصل فرضیه پنجم .....	۱۴۷
جدول ۲۰-۴: بررسی نرمالیتی چند متغیره، شاخص‌های کلی برازش و کفایت حجم نمونه را برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر غیر مستقیم ابعاد جهت‌گیری هدف بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی از طریق خودکارآمدی .....	۱۴۸

## عنوان

## صفحه

- جدول ۴-۲۱: خلاصه پارامترهای برآورد شده برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر غیر مستقیم ابعاد جهت‌گیری هدف بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی از طریق خودکارآمدی ..... ۱۴۸
- جدول ۴-۲۲: مقایسه برآوردهای انجام شده با روش حداکثر درست‌نمایی و خودگردان‌سازی برای پارامترهای فرضیه ششم ..... ۱۴۸
- جدول ۴-۲۳: بررسی نرمالیتی چند متغیره، شاخص‌های کلی برازش و کفایت حجم نمونه برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر غیرمستقیم عامل شخصیت و ابعاد جهت‌گیری هدف بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی از طریق خودکارآمدی ..... ۱۴۹
- جدول ۴-۲۴: خلاصه پارامترهای برآورد شده برای مدل ساختاری تبیین تأثیر غیر مستقیم شخصیت و ابعاد جهت‌گیری هدف بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی از طریق خودکارآمدی ..... ۱۵۰
- جدول ۴-۲۵: مقایسه برآوردهای انجام شده با روش حداکثر درست‌نمایی و خودگردان‌سازی برای پارامترهای فرضیه هفتم ..... ۱۵۱
- جدول ۴-۲۶: بررسی نرمالیتی چند متغیره، شاخص‌های کلی برازش و ضریب مردیا برای تبیین تأثیر غیر مستقیم شخصیت بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی از طریق حمایت اجتماعی ..... ۱۵۲
- جدول ۴-۲۷: خلاصه پارامترهای برآورد شده برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر غیر مستقیم شخصیت بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی از طریق حمایت اجتماعی ..... ۱۵۴
- جدول ۴-۲۸: مقایسه برآوردهای انجام شده با روش حداکثر درست‌نمایی و خودگردان‌سازی برای فرضیه هشتم ..... ۱۵۴
- جدول ۴-۲۹: بررسی نرمالیتی چند متغیره، شاخص‌های کلی بر ارزش، و کفایت حجم نمونه برای مدل معادله ساختاری تبیین تاثیر غیرمستقیم حمایت اجتماعی و شخصیت از طریق خودکارآمدی ..... ۱۵۵
- جدول ۴-۳۰: خلاصه پارامترهای برآورد شده برای مدل معادله ساختاری تبیین تاثیر غیرمستقیم شخصیت و حمایت اجتماعی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی از طریق خودکارآمدی ..... ۱۵۶
- جدول ۴-۳۱: مقایسه برآورد انجام شده با روش حداکثر درست‌نمایی و خودگردان‌سازی برای فرضیه نهم ..... ۱۵۷
- جدول ۴-۳۲: بررسی نرمالیتی چند متغیره، شاخص‌های کلی برازش و کفایت حجم نمونه برای مدل معادله ساختاری تاثیر حمایت اجتماعی، ابعاد جهت‌گیری هدف و شخصیت بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی از طریق خودکارآمدی ..... ۱۵۸
- جدول ۴-۳۳: خلاصه پارامترهای برآورد شده برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر شخصیت، حمایت اجتماعی و خرده مقیاس‌های جهت‌گیری هدف بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی از طریق خود کارآمدی ..... ۱۵۸
- جدول ۴-۳۴: مقایسه برآورد انجام شده با روش حداکثر درست‌نمایی و خودگردان‌سازی با فرضیه دهم ..... ۱۵۹

## عنوان

## صفحه

جدول ۳۵-۴: بررسی نرمالیتی چند متغیره، شاخص‌های کلی برازش و کفایت حجم نمونه برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر مجزا و مرتبط شخصیت و خودکارآمدی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی.....	۱۶۱
جدول ۳۶-۴: خلاصه پارامترهای برآورد شده برای تأثیر مجزا و مرتبط شخصیت و خودکارآمدی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی.....	۱۶۱
جدول ۳۷-۴: مقایسه برآوردهای انجام شده با روش حداکثر درست‌نمایی و خودگردان‌سازی برای پارامترهای اصلی فرضیه یازدهم.....	۱۶۲
جدول ۳۸-۴: میانگین و انحراف معیار هر یک از دو جنس را در انطباق‌پذیری و خودکارآمدی.....	۱۶۳
جدول ۳۹-۴: نتایج تحلیل واریانس چند متغیره بررسی تأثیر جنسیت بر خودکارآمدی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی پس از کنترل پنج عامل شخصیت.....	۱۶۳
جدول ۴۰-۴: بررسی نرمالیتی چند متغیره، شاخص‌های کلی برازش و کفایت حجم نمونه برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر مجزا و مرتبط ابعاد جهت‌گیری هدف و خودکارآمدی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی.....	۱۶۴
جدول ۴۱-۴: خلاصه پارامتر برآورد شده برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر مجزا و مرتبط ابعاد جهت‌گیری هدف و خودکارآمدی عملکرد بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی.....	۱۶۵
جدول ۴۲-۴: مقایسه برآوردهای انجام شده با روش حداکثر درست‌نمایی و خودگردان‌سازی برای پارامترهای فرضیه دوازدهم.....	۱۶۶
جدول ۴۳-۴: بررسی نرمالیتی چند متغیره، شاخص‌های کلی برازش و کفایت حجم نمونه برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر مجزا و مرتبط شخصیت، ابعاد جهت‌گیری هدف و خودکارآمدی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی.....	۱۶۸
جدول ۴۴-۴: خلاصه پارامترهای برآورد شده برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر مجزا و مرتبط شخصیت با خرده مقیاس‌های جهت‌گیری هدف و خودکارآمدی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی.....	۱۶۸
جدول ۴۵-۴: مقایسه برآوردهای انجام شده با روش حداکثر درست‌نمایی و خودگردان‌سازی برای پارامتر فرضیه سیزدهم.....	۱۶۹
جدول ۴۶-۴: بررسی نرمالیتی چند متغیره، شاخص‌های کلی برازش و کفایت حجم نمونه برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر مجزا و مرتبط حمایت اجتماعی و شخصیت بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی.....	۱۷۱
جدول ۴۷-۴: خلاصه پارامترهای برآورد شده برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر حمایت اجتماعی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی.....	۱۷۱
جدول ۴۸-۴: مقایسه برآوردهای انجام شده با روش حداکثر درست‌نمایی و خودگردان‌سازی برای پارامترهای فرضیه چهاردهم.....	۱۷۲



- جدول ۴-۴۹: بررسی نرمالیتی چند متغیره، شاخص‌های کلی برازش و ضریب مردیا برای تبیین تأثیر مجزا و مرتبط حمایت اجتماعی، خودکارآمدی و شخصیت بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی ..... ۱۷۳
- جدول ۴-۵۰: خلاصه پارامترهای برآورد شده، برای مدل معادل ساختاری تبیین تأثیر مجزا مرتبط شخصیت، حمایت اجتماعی و خودکارآمدی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی ..... ۱۷۳
- جدول ۴-۵۱: مقایسه برآوردهای انجام شده با روش حداکثر درست‌نمایی و خودگردان‌سازی برای پارامتر فرضیه پانزدهم ..... ۱۷۴
- جدول ۴-۵۲: بررسی نرمالیتی چند متغیره، شاخص‌های کلی برازش و کفایت حجم نمونه برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر مجزا و مرتبط شخصیت، ابعاد جهت‌گیری هدف و حمایت اجتماعی و خودکارآمدی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی ..... ۱۷۶
- جدول ۴-۵۳: خلاصه پارامترهای برآورد شده برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر مرتبط و مجزای شخصیت، حمایت اجتماعی، ابعاد جهت‌گیری هدف و خودکارآمدی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی ..... ۱۷۶
- جدول ۴-۵۴: مقایسه برآورد انجام شده با روش حداکثر درست‌نمایی و خودگردان‌سازی برای فرضیه شانزدهم ..... ۱۷۷
- جدول ۴-۵۵: بررسی نرمالیتی چند متغیره، شاخص‌های کلی برازش و کفایت حجم نمونه برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر عوامل پنج‌گانه شخصیت بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی ..... ۱۷۹
- جدول ۴-۵۶: خلاصه پارامترهای برآورد شده برای مدل معادله ساختاری تبیین تأثیر عوامل پنج‌گانه شخصیت بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی ..... ۱۷۹
- جدول ۴-۵۷: مقایسه برآورد انجام شده با روش حداکثر درست‌نمایی و خودگردان‌سازی برای تأثیر عوامل پنج‌گانه شخصیت بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی ..... ۱۸۰

## فصل اول

### کلیات پژوهش

#### ۱-۱ مقدمه

انطباق‌پذیری مسیر شغلی ریشه در دنیای تغییرات کاری دارد؛ در دنیای کار همه چیز تغییر کرده است، نوع کاری که مردم انجام می‌دهند، شیوه‌ای که آن کار را به انجام می‌رسانند و قرارداد آنها با سازمان (بلواستاین<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷، فارنهام<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). این تغییرات شاخص دنیای کار در قرن ۲۱ هستند (بوچنز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷)؛ حالا دیگر تغییرپذیری ویژگی برجسته‌ی هر سازمان به حساب می‌آید (ایلگلن و پالاکاس<sup>۴</sup>، ۱۹۹۱ به نقل از پالاکاس، آراد و دانوان، پلاموندان<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰).

بسیاری از تغییرات را می‌توان به گذارهای سیاسی، اقتصادی، فن آوری و محیط‌های فرهنگی-اجتماعی نسبت داد؛ این پدیده‌ها اثر بنیادی بر تعریف محیط کار از سوی کارکنان داشته و دارند (پیترز، ۲۰۰۳). شدت این تغییرات در سال‌های اخیر، موضوع چالش‌برانگیزتری است که به پیچیدگی اوضاع افزوده است (پریور و برایت<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳). به نظر بعضی از صاحب‌نظران نیروی محرک زیربنای این تغییرات، عصر اطلاعات (کانوی<sup>۷</sup>، ۲۰۰۴) و

- 
- 1- Blustain
  - 2- Furnham
  - 3- Buchnee
  - 4- Ilgen & pulakos
  - 5- Pulakos, Arad & Danavan, Plamondan
  - 6- Pryor & Bright
  - 7- Conwey

دوران کارکنان مطلع<sup>۱</sup> است (ساویکاس، ۱۹۹۷). در عصر اطلاعات، مسیر شغلی تحت تأثیر اطلاعات یا توسعه‌ی کاربرد اطلاعات در محیط کار است (دراکر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸) و شاخص آن تردید، ابهام و سیاست‌های پیچیده‌ی کاری است؛ به نحوی که تعریف جدیدی را برای دنیای کار می‌طلبند (بوچنر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷)؛ در تعریف جدید باید به نوع جدیدی از کار اندیشید یعنی کاری که بیش از همه تغییر و دگرگونی در آن تجربه می‌شود.

دیدگاه اقتصادی تغییرات، نیز حاوی پیام‌هایی است، اقتصاد، «جهانی‌سازی» را محور چارچوب کاری عصر اطلاعات معرفی می‌کند و تغییرات اساسی را ناشی از آن می‌داند (فریدمن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). این پدیده چارچوب جدیدی را برای مشارکت اقتصادی در اختیار گذاشت و مرزهای جغرافیایی را درنوردید، اما لازمه‌ی این دنیای جدید انعطاف‌پذیری (سنت<sup>۵</sup>، ۱۹۹۸) و قدرت رقابت<sup>۶</sup> در بطن محیط کاری است (بلواستاین، ۲۰۰۶). مسیر شغلی در چنین دنیایی بی‌ثبات، مبهم، پیچیده (باروش<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶) و آشفته است (پرایور و برایت، ۲۰۰۳).

برای بسیاری رویارویی با این تغییرات، طاقت‌فرساست (وایت، مولر-هانسن، دورسی<sup>۸</sup> و پالاکاس، ۲۰۰۵) و موجب نارضایتی آنان می‌گردد. یکی از موضوعات جالب و مهم برای مدیران و پژوهشگران سازمانی نحوه‌ی رویه‌رویی با نارضایتی حاصل از تغییرات است (روسی<sup>۹</sup>، ۱۹۹۱) زیرا آنها شاهده‌اند که سازمان‌ها نیز در حال تجربه‌ی تغییرات حاصل از جهانی شدن هستند (دراکر، ۱۹۹۸). رقابت و افت و خیزهای بازار به یک اصل کلی تبدیل شده است (بوچنر، ۲۰۰۷). سازمان‌ها باید خودشان را با این شرایط سازگار کنند. آنها لحظه‌به‌لحظه در حال سازگاری و بازسازی هستند تا بتوانند در بازار رقابتی مشارکت کنند و آماده‌ی آینده‌ی غیرقابل پیش‌بینی شوند (نایس بیت، ۱۹۹۷ به نقل از بوچنر، ۲۰۰۷).

صاحب‌نظران معتقدند سازمان‌ها مجبورند روی عواملی متمرکز شوند که آنها را آماده‌ی رویارویی با آینده می‌سازد برای مثال گراتون<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۴) خلاقیت را مهم دانسته است؛ پیترز (۲۰۰۳) تجربه را با اهمیت تلقی کرده، هاگ<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۵) کنترل کمتر بر کارکنان را ضروری دانسته است و اورتنبلد<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۴) معتقد است جو سازمان باید یادگیری و انعطاف‌پذیری را برای کارکنان به همراه داشته باشد.

- 
- 1- Knowledge worker
  - 2- Drucker
  - 3- Buchner
  - 4- Friedman
  - 5- Sennet
  - 6- Competitiveness
  - 7- Baruch
  - 8- White, Muller- Hanson, Dorsey
  - 9- Rosse
  - 10- Gratton
  - 11- Hock
  - 12- Ortenblad

از آن سو تغییرات سازمانی روزافزون ممکن است به رفتارهای عقب‌گرد همچون غیبت، دیرآمدگی، فرار از کار و کاهش بهره‌وری منجر گردد (روسی و میلر<sup>۱</sup>، ۱۹۸۴ به نقل از روسی، ۱۹۹۱). آنچه در این میان برای کارکنان اهمیت دارد انطباق با محیط‌ها و مسیرهای شغلی بدون مرز<sup>۲</sup> است (بوچنر، ۲۰۰۷).

ماهیت متغیر محیط‌های کاری باعث گشته تا کارفرمایان و مدیران بیشتر و بیشتر به درک و بهبود انطباق‌پذیری مسیر شغلی پردازند (تاک و وودمن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰، ۱۹۹۴). آن‌ها به دنبال کارکنانی هستند که با آموختن شیوه‌های جدید انجام وظایف شغلی با شرایط جدید کنار بیایند و بتوانند ابهام ناشی از محیط‌های متغیر را تحمل کنند و در عین حال مؤثر باشند (پالاکاس، آراد و داناوانو پلاموندان، ۲۰۰۰). در واقع آنها خواهان کارکنانی هستند که از توانایی انطباق‌پذیری مسیر شغلی برخوردارند.

هدف پژوهش حاضر توضیح انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان در بستر مسیرهای شغلی متغیر با توجه به عوامل فردی (ویژگی‌های شخصیت) و موقعیتی (خودکارآمدی، حمایت اجتماعی جهت‌گیری هدف) و است.

## ۱-۲ بیان مسئله

انطباق‌پذیری مسیر شغلی کنار آمدن با تغییرات را تسهیل می‌کند. تغییر در فعالیت‌های کاری به علت جهانی‌سازی، توسعه تکنولوژی، بی‌ثباتی اقتصادی، دگرگونی شرایط دموگرافیک اثر معناداری بر محیط‌های کار امروزی دارند (هرنی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷). تغییر نقش‌های کاری در دنیای امروز اجتناب‌ناپذیر است (زونکر، ترجمه یوسفی و عابدی، ۱۳۸۸) همان‌گونه که دراکر (۱۹۹۲ و ۲۰۰۲) اشاره کرده سازمان‌ها در حال تجربه‌ی دگرگونی‌ای هستند که هنوز کامل نشده است. جنبه‌ی اصلی این دگرگونی، تغییر ساختارهای حرفه‌ای و الگوهای مسیر شغلی است. دگرگونی سریع، ماهیت آن گسیخته و تند و فراگیر است. دانش از طریق پژوهش‌های پیچیده به سرعت رشد می‌کند و فن‌آوری جدید با توان بالقوه، تغییرات سریع در آینده را به همراه دارد. بیلین‌ها دلار از آن موسساتی است که می‌توانند برنامه‌های‌شان را با فن‌آوری اینترنت ارائه کنند. در این میان، جامعه با تعارضات همراه با تغییر مداوم در چگونگی و کجا کردن مواجه است. تغییر در دنیای کار جنجال‌آفرین است و بدون شک نتیجه‌ی آن کسانی که در آینده موفق خواهند بود موثر خواهد بود (موچینسکی<sup>۵</sup>، ۱۹۹۷).

---

1- Miller  
2- Kozlowski  
3- Thach & Woodman  
4- Hearne  
5- Muchinsky