



Core Self-Evaluation, Career Adaptability, Adapting Responses, and Vocational Identity: Examining the Career Construction Model of Adaptation

Hamid Hashem Matouri¹ , Fatemeh Samiee^{2*} , Narges Hajimoladarvish³ 

1. Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. Email: h.matoori@edu.ui.ac.ir
2. Corresponding Author, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. Email: f.samiee@edu.ui.ac.ir
3. Department of Economics, Tehran Institute for Advanced Studies, Khatam University, Tehran, Iran. Email: N.darvish@khatam.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received: 15 Mar 2025
Revised: 01 May 2025
Accepted: 31 May 2025
Published: 21 Feb 2026

Keywords:
Adapting Responses, Career Adaptability, Career Construction Model of Adaptation, Core Self-evaluation, Vocational Identity

ABSTRACT

This study aimed to examine the relationships among core self-evaluation, career adaptability, adapting responses, and vocational identity from the perspective of the Career Construction Model of Adaptation (CCMA). The current research is part of applied research in terms of its purpose and correlational studies in terms of method. The statistical population included all students studying at the University of Isfahan in 2024. A sample of 705 students (505 females and 200 males) was selected using convenience sampling and completed the research questionnaires. The measurement tools included the Core Self-Evaluation Scale (CSES), the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS), the localized version of the Student Career Construction Inventory (SCCI-Ir) to assess adapting responses, and the Vocational Identity Scale (VIS). Structural modeling was implemented with SPSS-27 and Amos-26 software to conduct data analysis. The results indicated that core self-evaluation positively relates to adapting responses through career adaptability. Additionally, career adaptability predicts vocational identity through adapting responses. Finally, core self-evaluation indirectly relates to vocational identity through the sequential mediation of career adaptability and adapting responses. The findings suggest that positive self-evaluations predict greater career adaptability and more effective adapting responses, which, in turn, enhance vocational identity. Consequently, the Career Construction Model of Adaptation can be utilized to focus on fostering positive self-evaluations, career adaptability, and adapting behaviors to facilitate the development of vocational identity.

Cite this article: Hashem Matouri, H. H. M. , Samiei, F. and Hajimoladarvish, N. (2026). Core Self-Evaluation, Career Adaptability, Adapting Responses, and Vocational Identity: Examining the Career Construction Model of Adaptation. *Journal of Applied Psychological Research*, (In Press / Accepted). doi: 10.22059/japr.2026.391171.645169



Publisher: University of Tehran

© The Author(s).
Press

DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2026.391171.645169>



خودارزشیابی بنیادین، انطباق‌پذیری مسیر شغلی، پاسخ‌های انطباق‌یابی و هویت شغلی:

بررسی مدل انطباق بر ساخت‌گرایی مسیر شغلی

حمید هاشم مطوری^۱، فاطمه سمیعی^{۲*}، نرگس حاجی ملادرویش^۳

۱. گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. h.matoori@edu.ui.ac.ir

۲. نویسنده مسئول، دانشیار دانشگاه اصفهان، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. f.samiee@edu.ui.ac.ir

۳. گروه اقتصاد، موسسه پژوهش‌های پیشرفته تهران، دانشگاه خاتم، تهران، ایران. n.darvish@khatam.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه میان خودارزشیابی بنیادین، انطباق‌پذیری مسیر شغلی، پاسخ‌های انطباق‌یابی و هویت شغلی از منظر مدل انطباق بر ساخت‌گرایی مسیر شغلی انجام شد. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش همبستگی بود. جامعه آماری دانشجویان دانشگاه اصفهان در سال ۱۴۰۳ بود. تعداد ۷۰۵ نفر (۵۰۵ زن، ۲۰۰ مرد) به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای اندازه‌گیری شامل مقیاس هسته ارزشیابی خود (CSES)، مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS)، نسخه بومی‌سازی شده سیاهه بر ساخت‌گرایی مسیر شغلی دانشجویان (SCCI-If) برای سنجش پاسخ‌های انطباق‌یابی و مقیاس هویت شغلی (VIS) بود. تحلیل داده‌ها با مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای spss-27 و Amos-26 انجام گرفت. نتایج نشان داد که خودارزشیابی بنیادین به طور مثبتی با پاسخ‌های انطباق‌یابی از طریق انطباق‌پذیری مسیر شغلی رابطه دارد. همچنین، انطباق‌پذیری مسیر شغلی از طریق پاسخ‌های انطباق‌یابی، هویت شغلی را پیش‌بینی می‌کند. در نهایت، خودارزشیابی بنیادین به صورت غیرمستقیم با هویت شغلی از طریق میانجی‌گری متوالی انطباق‌پذیری مسیر شغلی و پاسخ‌های انطباق‌یابی رابطه دارد. نتایج حاکی از آن است که ارزیابی‌های مثبت از خود، توانایی بیشتر در انطباق‌پذیری شغلی و پاسخ‌های انطباقی مؤثرتر را پیش‌بینی می‌کند که به نوبه خود منجر به ارتقای هویت شغلی می‌شود. در نتیجه می‌توان با به‌کارگیری مدل بر ساخت‌گرایی انطباق مسیر شغلی بر ساختن ارزیابی‌های مثبت از خویشتن، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و رفتارهای انطباقی مسیر شغلی به منظور تسهیل توسعه هویت شغلی متمرکز شد.

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۲۵

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۲/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۱۰

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۴/۱۲/۰۲

کلیدواژه‌ها:

انطباق‌پذیری مسیر شغلی، پاسخ‌های انطباق‌یابی، خودارزشیابی بنیادین، مدل انطباق ساخت مسیر شغلی، هویت شغلی.

استناد: هاشم مطوری، ح. سمیعی، ف. و حاجی ملادرویش، ن. (۱۴۰۴). خودارزشیابی بنیادین، انطباق‌پذیری مسیر شغلی، پاسخ‌های انطباق‌یابی و هویت شغلی: بررسی مدل

انطباق بر ساخت‌گرایی مسیر شغلی. فصل‌نامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی، (پذیرش شده). doi: 10.22059/japr.2026.391171.645169

ناشر: انتشارات دانشگاه

© نویسنده‌گان.

تهران



DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2026.391171.645169>

۱. مقدمه

مسیرهای شغلی در دنیای کنونی به سرعت در حال تغییر هستند. پیشرفت‌های تکنولوژیکی، جهانی‌سازی و عدم اطمینان‌های اقتصادی باعث شده‌اند که افراد به انطباق^۱ مداوم مسیر شغلی خود نیاز داشته باشند تا کنترل مسیر شغلی خود را به دست بگیرند (بروئر^۲، ۲۰۱۸؛ هارتونگ و وس^۳، ۲۰۱۸). نظریه‌های سنتی مسیر شغلی نمی‌توانند چالش‌ها و فرصت‌های ناشی از تغییرات دنیای کار امروز را مدیریت کنند.

نظریه برساخت‌گرایی مسیر شغلی^۴ (ساویکاس^۵، ۲۰۲۰) تلاش می‌کند محدودیت‌های نظریه‌های سنتی را برطرف کند و چارچوبی جدید برای درک توسعه مسیر شغلی در محیط‌های شغلی معاصر ارائه دهد. این نظریه بر اهمیت ساخت فعالانه و عاملانه مسیر شغلی توسط افراد بر اساس علایق، ارزش‌ها و مهارت‌های منحصربه‌فردشان تأکید می‌کند (پاتون^۶، ۲۰۲۰؛ ساویکاس، ۲۰۲۰؛ یتس^۷، ۲۰۲۱). نظریه برساخت‌گرایی مسیر شغلی تأکید دارد که افراد باید به صورت فعالانه مسیر شغلی خود را بر اساس علایق، ارزش‌ها و مهارت‌های منحصربه‌فردشان بسازند و الگوی از پیش تعیین شده‌ای را دنبال نکنند (پاتون، ۲۰۲۰؛ ساویکاس، ۲۰۲۰).

این نظریه تأثیر عوامل خارجی مانند بافت اجتماعی و اقتصادی را نیز به رسمیت می‌شناسد و افراد را تشویق می‌کند تا در برابر تغییرات و چالش‌های مختلف مسیر شغلی انطباق پیدا کنند و موانع را پشت سر بگذارند. مدل برساخت‌گرایی مسیر شغلی بر نقش آمادگی انطباق‌خواهی^۸ در تاثیرگذاری بر منابع انطباق‌پذیری^۹، پاسخ‌های انطباق‌یابی^{۱۰} و نتایج انطباق تأکید دارد و این متغیرها را فرایندهای مرتبط به هم در انطباق مسیر شغلی در نظر می‌گیرد (ماجیوری و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۳؛ ساویکاس، ۲۰۲۰؛ اوچوکو و تای^{۱۲}، ۲۰۲۱؛ کورکماز^{۱۳}، ۲۰۲۲). بر اساس این مدل، انطباق‌خواهی که به میل یا آمادگی فرد برای انطباق اشاره دارد، توسعه منابع انطباق‌پذیری را تحت تأثیر قرار می‌دهد که نشان‌دهنده توانایی‌ها یا منابع فرد برای انطباق‌پذیری است (گرینهاوس و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۸؛ کوئر و کوئر^{۱۵}، ۲۰۲۱؛ پورفلی و ساویکاس^{۱۶}، ۲۰۱۲).

منابع انطباق‌پذیری، به نوبه خود، پاسخ‌های انطباق‌یابی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد که رفتارها یا باورهایی هستند که به مدیریت محیط در حال تغییر کمک می‌کنند (مک‌ماهون و واتسون^{۱۷}، ۲۰۱۰؛ ساویکاس، ۲۰۲۰). در نهایت، پاسخ‌های انطباق‌یابی منجر به نتیجه نهایی یعنی انطباق می‌شوند که شامل نتایج نهایی مربوط به زندگی و مسیر شغلی است. بنابراین، این مدل پیشنهاد می‌کند که انطباق‌خواهی موجب شکل‌گیری منابع انطباق‌پذیری می‌شود که سپس پاسخ‌های انطباق‌یابی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در نهایت منجر به نتیجه انطباق می‌شود (نویتر و تراوت-ماتوش، ۲۰۱۶؛ ساویکاس و همکاران، ۲۰۰۹). در ادامه هر کدام از متغیرهای مدل بر ساخت‌گرایی مسیر شغلی معرفی می‌شود.

انطباق‌خواهی مسیر شغلی، اولین مؤلفه مدل، به آمادگی ذاتی و تمایل فرد برای تغییر در مواجهه با گذارهای مسیر شغلی، آسیب‌ها و وظایف توسعه‌ای شغلی اشاره دارد (ساویکاس، ۲۰۲۰). انطباق‌خواهی به عنوان یک صفت شخصیتی ترکیبی

1. Adaptation
2. Brewer
3. Hartung & Vess
4. Career Construction Theory
5. Savickas
6. Patton
7. Yates
8. Adaptivity
9. Adaptability
10. Adapting Responses
11. Maggiori et al.
12. Ochoco & Ty
13. Korkmaz
14. Greenhaus et al.
15. Kaur & Kaur
16. Porfeli & Savickas
17. McMahon & Watson

مفهوم‌سازی شده است که انعطاف‌پذیری^۱، کنش^۲ و خوش‌بینی^۳ را در مواجهه با چالش‌های جدید مسیر شغلی در بر می‌گیرد (پورفلی و ساویکاس، ۲۰۱۲). انطباق‌خواهی بستر و انگیزه لازم برای به‌کارگیری منابع انطباق‌پذیری به شیوه‌ای عملکردی را فراهم می‌کند که موجب موفقیت نهایی در انطباق می‌شود (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). افراد با انطباق‌خواهی بالاتر، معمولاً با ذهنیتی باز و رشدمدار^۵ به موقعیت‌های ناآشنای مسیر شغلی نگاه می‌کنند. آنها ابتکار عمل به خرج می‌دهند، رفتار خود را تنظیم می‌کنند و با پاسخ‌های مناسب به گذارها و وظایف شغلی مواجه می‌شوند (هیرشی و همکاران، ۲۰۱۵).

پژوهش‌ها شاخص‌هایی از انطباق‌خواهی از جمله خودارزشیابی بنیادین^۷، شخصیت فعال^۸، کنجکاوی^۹ و انعطاف‌پذیری شناختی^{۱۰} را مورد بررسی قرار داده‌اند (رودولف و همکاران، ۲۰۱۷). در این پژوهش خودارزشیابی بنیادین به عنوان شاخص سنجش انطباق‌خواهی به عنوان اولین مولفه مدل بر ساخت‌گرایی مسیر شغلی مورد آزمون قرار گرفت. انطباق‌خواهی به عنوان خودارزشیابی بنیادین نشان‌دهنده یک صفت شخصیتی گسترده است و به ارزیابی‌های بنیادین فرد در مورد ارزشمندی، توانایی‌ها و کنترل بر زندگی‌اش اشاره دارد (چانگ و همکاران، ۲۰۱۲). خودارزشیابی بنیادین شامل سطح عزت نفس، خودکارآمدی عمومی، ثبات هیجانی^{۱۳} و مکان کنترل فرد^{۱۴} است (چانگ و همکاران، ۲۰۰۳).

افراد دارای خودارزشیابی بنیادین مثبت معتقدند که توانمند هستند و کنترل زندگی خود را در دست دارند و خود را به عنوان عاملان مؤثری می‌بینند که قادر به غلبه بر چالش‌ها هستند (کامیبر مولر و همکاران، ۲۰۰۹؛ اینستینسکه و کاندلر، ۲۰۲۳). پژوهش‌ها نشان داده است که خودارزشیابی‌های بنیادین مثبت موجب تسهیل خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و رفتارهای شغلی پیشگیرانه می‌شود (گوان و همکاران، ۲۰۱۷؛ نیلفروشان و سلیمی، ۲۰۱۶). به طور خلاصه، خودارزشیابی‌های بنیادین مثبت نمایانگر ویژگی‌های انطباق‌خواهی هستند که افراد را برای به‌کارگیری ظرفیت‌های روانی اجتماعی خود هنگام عبور از تغییرات شغلی آماده می‌کند (رودولف و همکاران، ۲۰۱۷).

انطباق‌پذیری مسیر شغلی، دومین مؤلفه مدل بر ساخت‌گرایی مسیر شغلی به منابع روان‌شناختی‌ای اشاره دارد که افراد برای مقابله با وظایف، گذارها، آسیب‌ها و تغییرات پیش‌بینی‌نشده مرتبط با مسیر شغلی به کار می‌گیرند (ساویکاس، ۲۰۲۰). انطباق‌پذیری مسیر شغلی به عنوان نگرش‌ها، شایستگی‌ها و تمایلات خودتنظیم‌گری تعریف شده است که فرد را برای مقابله با چالش‌ها و تعدیلات شغلی آماده می‌کند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل چهار بعد مرتبط با هم است: دغدغه^{۱۹} (برنامه‌ریزی و فکر کردن در مورد آینده شغلی فرد)، کنترل (انضباط ذاتی و تلاش‌های ارادی برای شکل‌دهی به خود و محیط اطراف)، کنجکاوی (کاوش گزینه‌های ممکن مرتبط با مسیر شغلی و سناریوهای جایگزین) و اعتماد^{۲۰} (خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و دنبال کردن آرزوها) است (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲).

پاسخ‌های انطباق‌یابی مسیر شغلی، سومین مؤلفه مدل بر ساخت‌گرایی مسیر شغلی، به رفتارها و باورهای شناختی خاصی

1. flexibility
2. proactivity
3. optimism
4. Savickas & Porfeli
5. growth-oriented mindset.
6. Hirschi et al.
7. core self-evaluation
8. proactive personality
9. Curiosity
10. cognitive flexibility
11. Rudolph et al.
12. Chang et al.
13. Emotional Stability
14. Locus of Control
15. Judge et al.
16. Kammeyer-Mueller et al.
17. Instinske & Kandler
18. Guan et al.
19. concern
20. confident

اشاره دارد که مردم هنگام پاسخ‌دهی به چالش‌ها، تغییرات و گذارهای مرتبط با مسیر شغلی به کار می‌گیرند (ساویکاس، ۲۰۱۱). در حالی که انطباق خواهی به صفات و انطباق‌پذیری به نگرش‌ها اشاره دارد، پاسخ‌های انطباق‌یابی شامل راهبردهای متمرکز بر عمل هستند که افراد برای مدیریت وظایف شغلی و بازسازی مسیرهای شغلی خود به کار می‌گیرند. پاسخ‌های انطباق‌یابی بیانگر ظهور فرایند انطباق هستند. پاسخ‌های انطباق‌یابی رایج شامل رفتارهای برنامه‌ریزی مسیر شغلی، رفتارهای جستجوی شغل، فعالیت‌های توسعه مهارت، ایجاد روابط و کاوش گزینه‌ها هستند (هیرشی و همکاران، ۲۰۱۵؛ رودولف و همکاران، ۲۰۱۷). نتایج انطباق به عنوان آخرین متغیر مدل، شاخص‌هایی از میزان انطباق فرد با چالش‌ها و گذارهای شغلی را فراهم می‌کنند (ساویکاس، ۲۰۲۰). نتایج انطباق نشان‌دهنده موفقیت یا شکست نسبی تلاش‌های فرد برای سازگاری با محیط کاری‌اش است. نتایج انطباق مثبت شامل پیامدهای ذهنی مانند رضایت شغلی، هویت شغلی، درگیری شغلی و بهزیستی است. همچنین نتایج عینی مانند وضعیت اشتغال، عملکرد، حقوق و ارتقا را نیز در بر می‌گیرد. نتایج انطباق اطلاعاتی در مورد میزانی که افراد ساختارهای سازگاران زندگی و سازگاری فرد-محیط را به دست آورده‌اند را ارائه می‌دهد (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲؛ رودولف و همکاران، ۲۰۱۷).

در این پژوهش، نتایج انطباق بر اساس هویت شغلی^۱ سنجیده می‌شود که به عنوان آگاهی فرد از اهداف شغلی، علایق و توانایی‌های خود توصیف می‌شود و برای تصمیم‌گیری موفق شغلی حیاتی است (گوپتا و همکاران، ۲۰۱۵). هویت شغلی یک شاخص مهم از انطباق موفق است، زیرا به افراد این امکان را می‌دهد که تصمیمات شغلی آگاهانه‌ای بگیرند و گذار از دانشگاه به بازار کار را به طور مناسب انجام دهند (هیرشی و همکاران، ۲۰۱۵؛ پورفلی و ساویکاس، ۲۰۱۲). بررسی نتایج انطباق از طریق هویت شغلی، اطلاعات جامعی در مورد اثربخشی نسبی تلاش‌های فرد برای سازگاری با محیط شغلی خود هنگام مواجهه با تغییرات، وظایف و آسیب‌های تأثیرگذار مسیر شغلی، فراهم می‌کند. به‌طور کلی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که منابع انطباق‌پذیری و پاسخ‌های انطباق‌یابی تأثیر قابل توجهی بر هویت شغلی دارند و بر اهمیت آن‌ها در دستیابی به نتایج شغلی عالی تأکید کرده‌اند. (نویتر و تروت-ماتوش^۳، ۲۰۱۶؛ کیرشکوف^۴، ۲۰۲۰).

مدل برساخت‌گرایی مسیر شغلی با متغیرهای مناسب در بسیاری از کشورها مورد ارزیابی قرار گرفته است (مرینو-تجدور و همکاران^۵، ۲۰۱۶؛ پرا و مک‌ایلوین^۶، ۲۰۱۷؛ ژوانگ و همکاران^۷، ۲۰۱۷؛ اوزتمل و آکیول^۸، ۲۰۲۰). با این حال شکاف قابل توجهی در درک نقش خودارزشیابی بنیادین به عنوان انطباق‌خواهی و ارزیابی کلی مدل برساخت‌گرایی انطباق مسیر شغلی در جامعه دانشجویان ایرانی وجود دارد. علاوه بر این، مطالعه هویت شغلی به عنوان یک مؤلفه مهم انطباق شغلی به طور جامع بررسی نشده است.

این پژوهش قصد دارد این شکاف‌ها را با افزودن معیارهای مناسب فرهنگی و تأکید بر فرایند کامل انطباق شغلی، از خودارزشیابی بنیادین به عنوان شاخص انطباق‌یابی تا هویت شغلی به عنوان نتایج نهایی انطباق، برطرف کند و با دستیابی به این هدف، به بدنه ادبیات موجود در زمینه توسعه شغلی در ایران کمک کند.

بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی مدل انطباق برساخت‌گرایی مسیر شغلی از انطباق خواهی تا نتایج انطباق در دانشجویان ایرانی است. همان‌طور که گفته شد بررسی مدل انطباق مسیر شغلی می‌تواند بینش‌های ارزشمندی در مورد روابط بین آمادگی انطباق‌پذیری، منابع انطباق‌پذیری، پاسخ‌های انطباق‌یابی و نتایج انطباق در دانشجویان فراهم کند و می‌تواند به درک بهتر این فرایند و روابط میان اجزای آن کمک کند.

به علاوه بررسی مدل می‌تواند دیدگاه‌های فرهنگی در مورد برساخت‌گرایی مسیر شغلی را روشن کند (اوزتمل و آکیول،

1. vocational identity

2. Gupta et al.

3. Neureiter & Traut-Mattausch

4. Kirchnopf, S.

5. Merino-Tejedor et al.

6. Perera & McIlveen

7. Zhuang

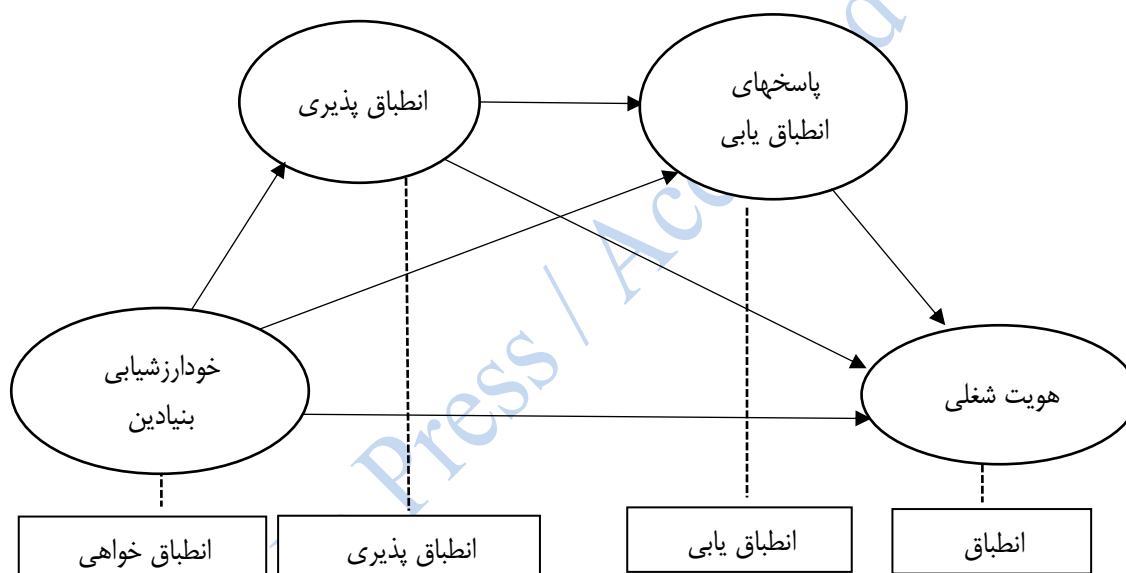
8. Öztemel & Akyol

۲۰۲۰)، تلاش‌ها برای به کارگیری ظرفیت‌های انطباقی از طریق آموزش مسیر شغلی را هدایت کند (نیلفروشان^۱، ۲۰۲۰) و به بهزیستی دانشجویان کمک کند (آرومانی و همکاران^۲، ۲۰۱۴). همچنین نتایج به صورت تجربی چارچوب مدل انطباق مسیر شغلی را اعتبارسنجی می‌کند و مداخلاتی را که به فرایند انطباق مسیر شغلی دانشجویان کمک می‌کند را جهت دهی کند. مدل پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است. مدل فرض می‌کند که خودارزشیابی بنیادین (انطباق خواهی) با منابع انطباق‌پذیری رابطه دارد. منابع انطباق‌پذیری به نوبه خود با پاسخ‌های انطباق‌یابی و هویت شغلی (نتایج انطباق) رابطه دارد. بر این اساس فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار گرفت:

فرضیه اول: ارزشیابی هسته‌ای خویشتن (انطباق خواهی) با پاسخ‌های انطباق‌یابی از طریق انطباق‌پذیری مسیر شغلی مرتبط است.

فرضیه دوم: پاسخ‌های انطباق‌یابی از طریق انطباق‌پذیری مسیر شغلی با هویت شغلی (نتایج انطباق) مرتبط است.

فرضیه سوم: خودارزشیابی بنیادین (انطباق خواهی) با هویت شغلی (نتایج انطباق) از طریق انطباق‌پذیری مسیر شغلی و پاسخ‌های انطباق‌یابی مرتبط است.



شکل ۱. مدل نظری انطباق بر ساخت گرای مسیر شغلی

۲. روش

۲-۱. جامعه، نمونه و روش اجرا

این پژوهش از نظر ماهیت و روش از نوع توصیفی - همبستگی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری مورد مطالعه دانشجویان دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بودند.

در این پژوهش برای نمونه‌گیری از روش کلاین^۳ (۲۰۲۳) برای مطالعاتی که از روش معادلات ساختاری استفاده میکنند، برای تعیین حجم نمونه استفاده شده است. کلاین تأکید میکند که حداقل نسبت حجم نمونه برای هر پارامتر برآورد شده ۵ نفر است؛ نسبت ۱۰ به یک مناسب تر و نسبت ۲۰ به یک مطلوب قلمداد میشود. به بیان دیگر، در این پژوهش بر اساس پیشنهاد کلاین، از محدوده ۱۵ به یک الی ۲۰ به یک استفاده شد که در نهایت پس از حذف پرسشنامه‌های ناقص و داده‌های پرت از نظر میزان پاسخ دهی ۷۰۵ پرسشنامه کامل مورد تحلیل قرار گرفت. معیارهای ورود به پژوهش، اشتغال به تحصیل در دانشگاه

^۱. Nilforooshan

^۲. Arulmani et al.

^۳. Kline

اصفهان، داشتن حداقل یک سال سابقه تحصیلی، تمایل به مشارکت داوطلبانه و امکان تکمیل کامل پرسشنامه بود و و تکمیل ناقص پرسشنامه، انصراف از همکاری، وجود الگوی پاسخ‌دهی نامعتبر مانند پاسخ‌های یکنواخت و شناسایی داده پرت در تحلیل‌های اولیه نیز از جمله معیارهای خروج محسوب شد. اجرای پژوهش با اخذ مجوز اخلاقی و هماهنگی با مسئولان دانشگاه آغاز شد و از طریق اطلاع‌رسانی در دانشکده‌ها و کلاس‌ها دانشجویان به مشارکت دعوت شدند. پیش از گردآوری داده‌ها به شرکت‌کنندگان اهداف مطالعه، محرمانه بودن اطلاعات و اختیاری بودن حضور توضیح داده شد و پس از اخذ رضایت آگاهانه، پرسشنامه‌ها در اختیار دانشجویان قرار گرفت و شرکت‌کنندگان حدود بیست دقیقه برای تکمیل پرسشنامه‌ها زمان صرف کردند. پس از جمع‌آوری داده‌ها، غربالگری اولیه برای شناسایی پرسشنامه‌های ناقص، الگوهای پاسخ‌دهی نامناسب و داده‌های پرت انجام شد.

۲-۲-۲. ابزار پژوهش:

۲-۲-۱. پرسشنامه مقیاس هسته ارزشیابی خود^۱ (CSES) مقیاس هسته ارزشیابی خود برای سنجش خودارزشیابی بنیادین به عنوان نشانگر انطباق‌خواهی به کار گرفته شد. این مقیاس ۱۲ سؤالی است (جاج و همکاران، ۲۰۰۳) که توسط نعمت طاووسی و شریفی (۱۳۹۶) برای جامعه ایرانی تطبیق داده شده است. مقیاس هسته ارزشیابی خود دارای ۴ خرده مقیاس عزت نفس^۲، خودکارآمدی عمومی^۳، مکان کنترل^۴ و ثبات عاطفی^۵ است. شرکت‌کنندگان با استفاده از مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) پاسخ دادند. نمرات بالاتر نشان‌دهنده سطوح بالاتر خودارزشیابی بنیادین است. شارما و میرساک^۶ (۲۰۱۷) روایی همگرایی مقیاس هسته ارزشیابی خود را با پایایی ترکیبی (۰/۸۶ الی ۰/۸۹) و میانگین واریانس استخراج شده (۰/۶۷ الی ۰/۷۳) و پایایی آلفای کرونباخ کل مقیاس ۰/۸۸ گزارش کردند. نعمت طاووسی و شریفی (۱۳۹۶) روایی سازه پرسشنامه را از روش تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی بررسی و تایید کردند و روایی همگرا با مقیاس زمینه یاب دیدگاه‌های شخصی^۷، مقیاس خودکارآمدی تعمیم یافته^۸ مورد تایید قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ گزارش شده توسط نعمت طاووسی و شریفی (۱۳۹۶) برابر با ۰/۸۲ بوده است. شریفی و صادقی (۱۴۰۱) در پژوهشی پایایی این ابزار را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش کردند. جاج و همکاران (۲۰۰۳) پایایی این ابزار را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش کردند. در این مطالعه پایایی پرسشنامه با آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد.

۲-۲-۲. پرسشنامه انطباق‌پذیری^۹ (CAAS): منابع انطباق با استفاده از مقیاس انطباق‌پذیری (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲) که توسط نیل‌فروشان و سلیمی^{۱۰} (۲۰۱۶) برای جامعه ایرانی هنجاریابی شده است، مورد سنجش قرار گرفته است. پرسشنامه انطباق‌پذیری حاوی ۲۴ گویه است که بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای نمره گذاری شدند و شامل ۴ خرده مقیاس دغدغه^{۱۱}، کنترل^{۱۲}، کنجکاوی^{۱۳} و اعتماد^{۱۴} است. از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا میزان موافقت خود را با عباراتی همچون می توانم با رویدادهای غیر منتظره کنار بیایم و می توانم چیزهای مثبتی در شرایط دشوار پیدا کنم مشخص کنند (نیل‌فروشان و سلیمی، ۲۰۱۶). بررسی روایی همگرا، نیل‌فروشان و سلیمی (۲۰۱۶) نشان دادند که پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی، همبستگی

1. Core Self-Evaluations Scale
2. self-esteem
3. generalized self-efficacy
4. locus of control
5. emotional stability
6. Sharma & Misra
7. Personal Views Survey (PVS)
8. Generalized Self-Efficacy Scale (GSES)
9. Career Adaptability Scale
10. Nilforooshan & Salimi
11. concern
12. control
13. curiosity
14. confidence

معناداری با اشتیاق مسیر شغلی دارد.

ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) همسانی درونی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۲ و برای خرده مقیاس‌های دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۴، ۰/۷۹ و ۰/۸۵ گزارش نمودند. در پژوهش نیلفروشان و سلیمی (۲۰۱۶) پایایی این پرسشنامه را برای خرده مقیاس‌ها ۰/۷۱ الی ۰/۸۶ و برای کل پرسشنامه ۰/۹۲ به دست آمد. در پژوهش حاضر، ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه برابر با ۰/۹۱ و برای خرده مقیاس‌های دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۷۹، ۰/۷۹ و ۰/۸۰ به دست آمد.

۲-۲-۳. سیاهه برساخت‌گرایی مسیر شغل (SCCI): پاسخ‌های انطباق‌یابی با استفاده از سیاهه برساخت‌گرایی مسیر شغلی دانشجویان (ساویکاس و همکاران، ۲۰۱۸) مورد سنجش قرار گرفت که توسط **هاشم مطوری (در دست انجام)** برای جامعه ایران تطبیق داده شده است. خرده مقیاس‌های سیاهه برساخت‌گرایی مسیر شغلی شامل دارای سه خرده مقیاس شامل تبلور خودپنداره^۲، اکتشاف مسیر شغلی^۳ و بعد تصمیم‌گیری-آمادگی^۴ است. سیاهه برساخت‌گرایی مسیر شغلی شامل ۱۸ سؤال است که بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود، که این طیف شامل پاسخ‌هایی از ۱ (هنوز زیاد در مورد آن فکر نکرده‌ام) تا ۵ (این کار را انجام داده‌ام) می‌باشد. روایی همگرا، همبستگی معنادار با پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی را نشان داده است (هاشم مطوری، در دست انجام). **ساویکاس و همکاران (۲۰۱۸)** شاخص‌های پایایی خوبی را در بین دانشجویان تحصیلات تکمیلی ($0/89 < \alpha < 0/76$) و دانشجویان کارشناسی ($0/92 < \alpha < 0/79$) یافتند. در پژوهش حاضر، ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۲ به دست آمده است. ضریب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌های تبلور خودپنداره، اکتشاف مسیر شغلی و بعد تصمیم‌گیری - مهارت آموزی به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۹۰ و ۰/۸۳ به دست آمد.

۲-۲-۴. پرسشنامه هویت شغلی (VIM): انطباق با استفاده از پرسشنامه ۲۰ سؤالی هویت شغلی (گوپتا و همکاران، ۲۰۱۵) مورد سنجش قرار گرفت. این پرسشنامه میزان آگاهی افراد از اهداف، علایق و توانایی‌های شغلی خود را می‌سنجد. پاسخ‌دهی بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) صورت می‌گیرد. پرسشنامه هویت شغلی توسط **هاشم مطوری (۱۴۰۴)** ترجمه و روایی همگرا همبستگی معنادار پرسشنامه با پرسشنامه هویت شغلی من^۶ را نشان داد. **گوپتا و همکاران (۲۰۱۵)** در پژوهشی پایایی درونی بالایی را برای این پرسشنامه در قالب دو مطالعه گزارش کرده‌اند. ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۷ در مطالعه اول و ۰/۹۶ در مطالعه دوم به دست آمد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۹۴ به دست آمده است.

۲-۳. روش تجزیه و تحلیل

هدف پژوهش حاضر، آزمودن مدل انطباق برساخت‌گرایی مسیر شغلی در نمونه‌ای از دانشجویان بود. رویکرد مدل‌سازی دومرحله‌ای دنبال شد، به این صورت که ابتدا مدل اندازه‌گیری و سپس مدل ساختاری مورد آزمون قرار گرفت (کلاین، ۲۰۱۹). تحلیل داده‌ها با مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای spss-27 و Amos-26 انجام گرفت. روش برآورد حداکثر درست‌نمایی به کار گرفته شد. چندین شاخص برازش برای ارزیابی برازش مدل مورد استفاده قرار گرفتند (کلاین، ۲۰۱۶). شاخص برازش تطبیقی (CFI) که مقادیر بالاتر از ۰/۹۵ نشان‌دهنده برازش خوب است، شاخص تاکر-لوییس (TLI) که مقادیر بالاتر از ۰/۹۵ نشان‌دهنده برازش خوب است، میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۶ نشان‌دهنده برازش خوب است. داده‌ها از نظر وجود نقاط پرت و نرمال بودن بررسی شدند. (توکی^۷، ۱۹۷۷). مقادیر کشیدگی و کشیدگی در بازه ۲- تا ۲+ قرار داشتند که نشان‌دهنده نرمال بودن توزیع‌ها بود (گراوتر و والن^۸، ۲۰۱۴). همچنین با

1. Student Career Construction Inventory
2. Crystallizing
3. Exploring
4. Deciding-Preparing
5. Vocational Identity Measure (VIM)
6. My Vocational Situation (MVS)
7. Tukey
8. Gravetter & Wallnau

بررسی فواصل ماهالانویس داده‌های پرت حذف شدند.

۳. یافته‌ها

۳-۱. توصیف جمعیت شناختی

تعداد ۷۰۵ دانشجوی مشغول به تحصیل در این پژوهش شرکت کردند. از این تعداد، ۲۰۰ نفر مرد (میانگین ۲۸/۴ درصد) و ۵۰۵ نفر زن (میانگین ۷۱/۶ درصد) بودند. میانگین سنی دانشجویان ۲۱/۶۶ (SD=۳/۳۱) بود. در ادامه شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی و ماتریس همبستگی گزارش شده است.

۳-۲. شاخص‌های توصیفی

همبستگی‌های دومتغیره نشان داد که خودارزشیابی بنیادین (انطباق‌یابی) به طور مثبت با انطباق‌پذیری مسیر شغلی (۰/۵۱، $r = 0.51$)، پاسخ‌های انطباق‌یابی (۰/۴۰، $r = 0.40$) و هویت شغلی (نتایج انطباق؛ ۰/۵۶، $r = 0.56$) رابطه دارد. انطباق‌پذیری مسیر شغلی نیز به طور مثبتی با پاسخ‌های انطباق‌یابی (۰/۴۸، $r = 0.48$) و هویت شغلی (۰/۶۲، $r = 0.62$) همبسته بود. در نهایت، پاسخ‌های انطباق‌یابی و هویت شغلی همبستگی مثبت داشت (۰/۵۶، $r = 0.56$). آمار توصیفی و همبستگی‌های بین متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کشیدگی	چولگی	۱	۲	۳	۴
۱ خودارزشیابی بنیادین (انطباق خواهی)	۳۹/۹۰	۶/۹۲	۰/۱۳	۰/۱۴	-	**۰/۵۱	**۰/۴۰	**۰/۵۶
۲ انطباق‌پذیری	۳/۸۲	۰/۴۷	-۰/۲۵	۰/۳۹	-	-	**۰/۴۸	**۰/۶۲
۳ پاسخ‌های انطباق‌یابی	۳/۲۷	۰/۸۸	-۰/۲۱	-۰/۷۳	-	-	-	**۰/۵۶
۴ هویت شغلی (انطباق)	۳/۸۲	۰/۶۲	-۰/۳۸	۰/۰۰۵	-	-	-	-

** $p < 0.01$

۳-۳. مدل اندازه‌گیری

تحلیل عاملی تأییدی به منظور اعتبارسنجی ساختار عاملی ابزارها انجام شد. مدل اندازه‌گیری شامل هر چهار متغیر مکنون (خودارزشیابی بنیادین، انطباق‌پذیری شغلی، پاسخ‌های انطباق‌یابی و هویت شغلی) بود. بررسی شاخص‌های کلی برازش برای این مدل در جدول ۳ ارائه گردیده است که نشان‌دهنده برازندگی مطلوب شاخص‌ها است. تمامی بارهای عاملی در سطح $p < 0.001$ معنادار بودند. این یافته‌ها از ساختار عاملی ابزارها حمایت کرد.

بررسی شاخص‌های کلی برازش برای این مدل در جدول ۳ ارائه گردیده است که نشان‌دهنده برازندگی مطلوب شاخص‌ها است. مقدار کای اسکوئر برای این مدل معنادار است ولی مقدار کای اسکوئر نسبی (۲/۰۷) نشان می‌دهد که مدل قابل قبول است. مقدار شاخص‌های تطبیقی IFI و CFI از ۰/۹ بالاتر است. مقدار شاخص‌های مقتصد PNFI و PCFI (۰/۶۹ و ۰/۷۴) نشان می‌دهد که اقتصاد مدل به خوبی رعایت شده است. مقدار ۰/۰۶۲ برای شاخص RMSEA گویای آن است که مدل به‌طور کلی با داده‌ها برازش داشته و مدل تأیید می‌گردد.

جدول ۲. شاخص های کلی برازش مدل اندازه گیری

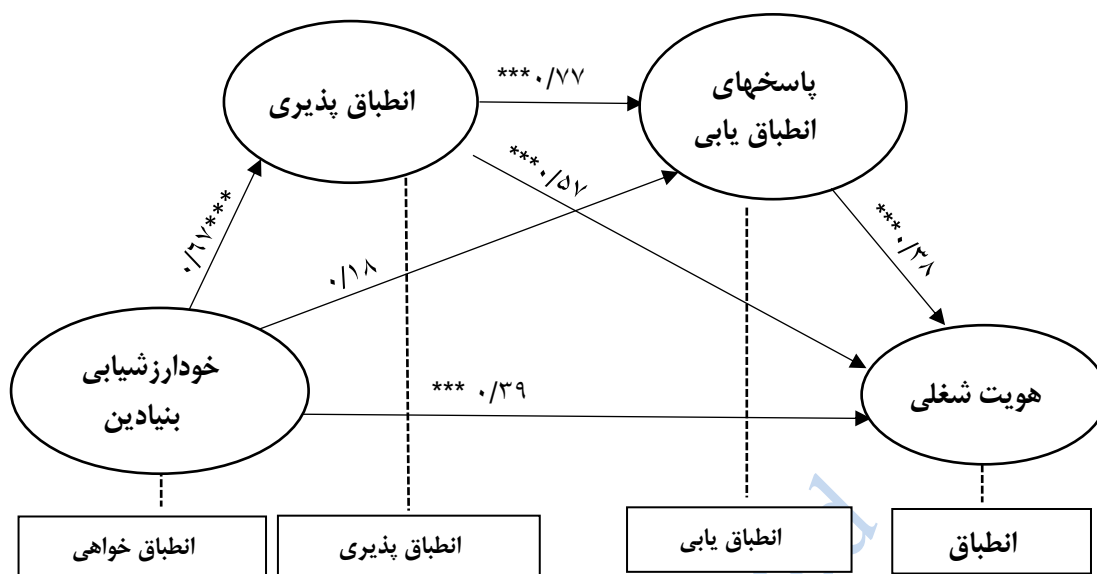
مطلق		مقتصد				تطبیقی	
CMIN/df	P-value	Chi-Square	PCFI	PNFI	RMSEA	IFI	CFI
< ۵			> ۰/۵۰	> ۰/۵۰	۰-۰/۰۶	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰
۲/۰۷	...	۱۶۰۰/۶۴	۰/۷۴	۰/۶۹	۰/۰۶۲	۰/۹۳	۰/۹۳

۳-۴. مدل ساختاری

پس از تأیید مدل اندازه گیری، مدل ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بررسی شاخص های کلی برازش برای این مدل در جدول ۳ ارائه گردیده است که نشان دهنده برازندگی مطلوب شاخص ها است. مقدار کای اسکوئر برای این مدل معنادار است ولی مقدار کای اسکوئر نسبی (۲/۶۱) نشان می دهد که مدل قابل قبول است. مقدار شاخص های تطبیقی IFI و CFI از ۰/۹ بالاتر است. مقدار شاخص های مقتصد PNFI و PCFI (۰/۷۷ و ۰/۸۰) نشان می دهد که اقتصاد مدل به خوبی رعایت شده است. مقدار ۰/۰۴۸ برای شاخص RMSEA گویای آن است که مدل به طور کلی با داده ها برازش داشته و مدل تأیید می گردد. ضرایب ساختاری مدل در شکل ۲ آمده است.

جدول ۳. شاخص های برازش مدل ساختاری

مطلق		مقتصد				تطبیقی	
CMIN/df	P-value	Chi-Square	PCFI	PNFI	RMSEA	IFI	CFI
< ۵			> ۰/۵۰	> ۰/۵۰	۰-۰/۰۶	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰
۲/۶۱	...	۱۶۷۲/۹۴	۰/۸۰	۰/۷۷	۰/۰۴۸	۰/۹۳	۰/۹۳



شکل ۲. ضرایب ساختاری مدل میانجی

*** $p < 0.001$

نتایج تحلیل میانجی در جدول ۱ ارائه شده است. فرضیه یک بیان می‌کرد که خودارزشیابی بنیادین (انطباق خواهی) به طور مثبتی با پاسخ‌های انطباق‌یابی از طریق انطباق‌پذیری مسیر شغلی مرتبط است. این اثر غیرمستقیم $b=0/51$ در فاصله اطمینان $(0/35 - 0/75)$ و سطح اطمینان $(p < 0/001)$ معنادار بود.

با حضور میانجی، اثر مستقیم خودارزشیابی بنیادین بر پاسخ‌های انطباق‌یابی $(b=0/18)$ و $(p=0/06)$ معنادار نبود. بنابراین، انطباق‌پذیری مسیر شغلی به طور کامل رابطه بین خودارزشیابی بنیادین و پاسخ‌های انطباق‌یابی را میانجی‌گری می‌کند. فرضیه دو پیش‌بینی می‌کرد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی به طور مثبتی با هویت شغلی (نتایج انطباق) از طریق پاسخ‌های انطباق‌یابی مرتبط است. این اثر غیرمستقیم $b=0/29$ در فاصله اطمینان $(0/19 - 0/42)$ و سطح اطمینان $(p < 0/001)$ معنادار بود. علاوه بر این، اثر مستقیم انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر هویت شغلی در حضور میانجی همچنان معنادار بود $(b=0/57)$ و $(p < 0/001)$. بنابراین پاسخ‌های انطباق‌یابی به صورت جزئی رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و هویت شغلی را میانجی‌گری می‌کردند.

فرضیه سه بیان می‌کرد که خودارزشیابی بنیادین (انطباق خواهی) به طور مثبتی با هویت شغلی (نتایج انطباق) از طریق انطباق‌پذیری مسیر شغلی و پاسخ‌های انطباق‌یابی مرتبط است. این اثر غیرمستقیم $b=0/19$ در فاصله اطمینان $(0/30 - 0/12)$ و سطح اطمینان $(0/001)$ معنادار بود. نتایج از معنادار بودن این مسیر متوالی و سریالی حمایت کردند. علاوه بر این، اثر مستقیم انطباق‌خواهی بر هویت شغلی همچنان معنادار بود $(b=0/39)$ و $(p < 0/001)$ که نشان‌دهنده میانجی‌گری جزئی است.

جدول ۴. آزمون میانجیگری متوالی مدل انطباق مسیر شغلی

نتیجه	مقدار p	فاصله اطمینان		اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم (مقدار P)	رابطه
		حد بالا	حد پایین			
میانجی گری کامل	***	۰/۷۵	۰/۳۳	۰/۵۱	۰/۱۸ (۰/۰۶)	خودارزشیابی بنیادین ← انطباق پذیری ← پاسخ های انطباق یابی
میانجی گری جزئی	***	۰/۵۹	۰/۲۴	۰/۳۸	۰/۳۹ (***)	خودارزشیابی بنیادین ← انطباق پذیری ← هویت شغلی
عدم میانجی گری	۰/۰۸	۰/۰۶	-۰/۰۸	۰/۰۶	۰/۳۹ (***)	خودارزشیابی بنیادین ← پاسخ های انطباق یابی ← هویت شغلی
میانجی گری جزئی	***	۰/۴۲	۰/۱۹	۰/۲۹	۰/۵۷ (***)	انطباق پذیری ← پاسخ های انطباق یابی ← هویت شغلی
میانجی گری جزئی	***	۰/۳۰	۰/۱۲	۰/۱۹	۰/۳۹ (***)	خودارزشیابی بنیادین ← انطباق پذیری ← پاسخ های انطباق یابی ← هویت شغلی

** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

به طور کلی، نتایج حاکی از آن است خود ارزشیابی بنیادین مثبت از خود، توانایی بالاتر در انطباق پذیری شغلی و پاسخ های انطباقی مؤثرتر را پیش بینی می کند که به نوبه خود منجر به هویت شغلی قوی تر می شود.

۴. بحث و نتیجه گیری

هدف مطالعه حاضر، آزمودن مدل انطباق بر ساخت گرای مسیری شغلی در نمونه ای از دانشجویان بود. نتایج، برآزش مطلوب مدل را نشان داد که با پژوهش های پیشین در زمینه بررسی این مدل در میان دانشجویان همسو است (مرینو-تجدور و همکاران، ۲۰۱۶؛ پورا و مک ایلوین، ۲۰۱۷؛ ژوانگ و همکاران، ۲۰۱۷؛ اوزتمل و آکیول، ۲۰۲۰؛ نیلفروشان، ۲۰۲۰).

اولاً، در تأیید فرضیه یک، خودارزشیابی بنیادین (انطباق خواهی) به طور مثبتی با پاسخ های انطباق یابی از طریق انطباق پذیری مسیری شغلی مرتبط بود. این یافته با پژوهش های گذشته که نشان داده اند ارزیابی های مثبت از خود امکان می دهد افراد بتوانند از منابع انطباق پذیری خود برای درگیر شدن در رفتارهای انطباق دهنده در مواجهه با تکالیف یا گذارهای مسیری شغلی استفاده کنند، همسو است (گوان و همکاران، ۲۰۱۷؛ نیلفروشان و سلیمی، ۲۰۱۶؛ شریفی و صادقی، ۱۴۰۱). به نظر می رسد توسعه ارزشیابی های بنیادین مثبت از خود، بنیانی برای فعال سازی ظرفیت های انطباق پذیری مسیری شغلی فرد فراهم می آورد. به این صورت که افراد با ارزیابی مثبت از خود، باور دارند که در کنترل زندگی خود توانمند هستند و خود را به عنوان عواملی مؤثر می بینند که می توانند چالش ها را پشت سر بگذارند (کامپیر مولر و همکاران، ۲۰۰۹). این ذهنیت انگیزه لازم برای به کارگیری منابع انطباق پذیری هنگام مواجهه با وظایف و تغییرات شغلی را فراهم می کند (لی و همکاران، ۲۰۱۴). همچنین پژوهش های تجربی نشان داده اند که خودارزشیابی بنیادین مثبت، خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی و رفتارهای فعال مسیری شغلی را تسهیل می کند (گوان و همکاران، ۲۰۱۷؛ نیلفروشان و سلیمی، ۲۰۱۶). در مجموع، خودارزشیابی بنیادین مثبت نشان دهنده صفت انطباق خواهی است که افراد را برای به کارگیری ظرفیت های روان شناختی هنگام مواجهه با گذارهای مسیری شغلی آماده می کند (رودولف و همکاران، ۲۰۱۷).

علاوه بر این، مطابق فرضیه دوم، انطباق پذیری مسیری شغلی از طریق پاسخ های انطباق یابی، هویت شغلی (نتایج انطباق) را پیش بینی می کرد. این یافته با مدل نظری و شواهد تجربی پیشین مبنی بر این که توسعه و استفاده از منابع انطباق پذیری، امکان اقدامات ملموس مانند برنامه ریزی و اکتشاف را فراهم می کند که در نهایت منجر به انطباق موفق می شود، همخوانی دارد (هیرشی و همکاران، ۲۰۱۵؛ زاچر، ۲۰۱۴). به کارگیری پاسخ های انطباق یابی، ابزاری برای تبدیل پتانسیل انطباق پذیری به نتایج انطباق مثبت فراهم می کند. مطالعات نشان داده اند که توسعه منابع انطباق پذیری و استفاده از پاسخ های انطباق یابی به افراد کمک می کند تا با گذر زمان هویت شغلی روشن تری به دست آورند (نویتر و تراوت-ماتوش، ۲۰۱۶).

در تأیید فرضیه سوم، نتایج نشان داد که خودارزشیابی بنیادین (انطباق خواهی) به صورت غیرمستقیم با هویت شغلی (نتایج انطباق) از طریق میانجیگری متوالی انطباق‌پذیری مسیر شغلی و پاسخ‌های انطباق‌یابی رابطه دارد. این میانجیگری با توالی پیشنهادشده از بنیان‌های انطباق‌یابی تا نتایج نهایی انطباق در مدل انطباق بر ساخت‌گرایی مسیر شغلی همخوانی دارد (ساویکاس، ۲۰۲۰). ارزیابی چندین شاخص کلیدی از سازه‌های مهم، شواهد همگرا در خصوص فرایند انطباق فرض شده در مدل بر ساخت‌گرایی مسیر شغلی را فراهم می‌کند (پورفلی و ساویکاس، ۲۰۱۲). این یافته‌ها به شواهد فرافرهنگی رو به رشد مدل بر ساخت‌گرایی مسیر شغلی می‌افزاید. مطالعات پیشین بر روی دانشجویان ترکیه‌ای و چینی از روابط ترتیبی بین انطباق خواهی، منابع انطباق‌پذیری، پاسخ‌های انطباق‌یابی و نتایج انطباق حمایت کرده‌اند (اوزتمل و آکیول، ۲۰۲۰؛ لو، ۲۰۲۰).

بنابراین مدل بر ساخت‌گرایی مسیر شغلی می‌تواند به دانشجویان کمک کند تا فرایند توسعه مسیر شغلی خود را درک و تسهیل کنند. این مدل بر اهمیت انطباق خواهی، منابع انطباق‌پذیری، پاسخ‌های انطباق‌یابی در فرایند ساخت مسیر شغلی تأکید دارد. مدل بر ساخت‌گرایی مسیر شغلی اظهار می‌دارد که دانشجویان می‌توانند با بهره‌گیری از انطباق خواهی، انطباق‌پذیری و انطباق‌یابی، انطباق بهتری با چالش‌های تحصیلی به دست آورند و از دانشجویان در توسعه گرایش‌های آینده‌نگر، سازگاری مسیر شغلی، رضایت از زندگی و باورهای دستیابی به رویاهایشان حمایت می‌کند (اوپوکو و نای، ۲۰۲۱؛ اوزتمل و آکیول، ۲۰۲۰؛ شورکو و باباروویچ، ۲۰۱۹؛ ساویکاس، ۲۰۲۰). براساس مدل بر ساخت‌گرایی انطباق مسیر شغلی، مشاوره مسیر شغلی می‌تواند بر تقویت بنیان آمادگی انطباق‌پذیری دانشجویان از طریق ایجاد ارزیابی‌های مثبت از خود متمرکز شود. مداخلاتی که به کشف و پرورش مهارت‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی مانند دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد می‌پردازند، به دانشجویان کمک می‌کند تا این منابع روانشناختی اجتماعی را برای مدیریت شرایط غیرقابل پیش‌بینی و تغییرات مسیر شغلی به کار گیرند. به عنوان نمونه **کوئن و همکاران**، (۲۰۱۲) نشان دادند که آموزش مبتنی بر نظریه بر ساخت‌گرایی مسیر شغلی در زمینه انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌تواند مؤثر باشد و اثرات بلندمدتی داشته باشد. دانشجویانی که این آموزش را دریافت کردند، شش ماه پس از آموزش، بهبود در دغدغه، کنترل و کنجکاوی نشان دادند. بنابراین، دانشگاه‌ها می‌توانند با گنجاندن کارگاه‌هایی با هدف توسعه منابع انطباق‌پذیری مسیر شغلی در برنامه‌های درسی، به دانشجویان در گذار از دانشگاه به کار کمک کنند. در راستای همین فرایند، آموزش استراتژی‌های برنامه‌ریزی مسیر شغلی، اکتشاف و تصمیم‌گیری-مهارت آموزی نیز می‌تواند رفتارهای انطباق‌یابی مهم دانشجویان را تقویت کند. به ویژه تمرکز بر تبلور خودپنداره شغلی و اکتشاف مناسب مسیر شغلی منجر به برنامه‌ریزی و سپس تصمیم‌گیری مسیر شغلی برای اجرا و پیاده‌سازی برنامه‌های تعیین شده می‌شود (**کلهه و همکاران**، ۲۰۲۱). در نهایت، خدمات جامع مبتنی بر مدل بر ساخت‌گرایی انطباق مسیر شغلی منجر به نتایج انطباق مثبت نظیر ارتقای هویت شغلی می‌شود. به‌طور کلی یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مشاوره و آموزش مسیر شغلی باید بر ساختن ارزیابی‌های مثبت از خویش، دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به عنوان ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی و رفتارهای انطباقی مسیر شغلی به‌منظور تسهیل توسعه هویت شغلی به عنوان نتیجه انطباق در دانشجویان دانشگاه متمرکز شود.

این پژوهش دارای برخی محدودیت‌ها بود. طرح مقطعی آن مانع از استنباط علی می‌شود؛ همچنین نمونه‌گیری در دسترس محدودیت‌های تعمیم‌پذیری را دارد و استفاده از مقیاس‌های خودگزارش احتمال سوگیری در پاسخ‌ها را ایجاد می‌کند. آزمودن متغیرهای تعدیل‌کننده‌ی تحولی و فرهنگی در فرایندهای مدل بر ساخت‌گرایی انطباق مسیر شغلی خط سیر مهمی برای پژوهش‌های آینده است. گسترش این کار به کارمندان ایرانی می‌تواند واریانس‌های بافتی را آشکار کند. ارزیابی شاخص‌های انطباق‌پذیری، پاسخ‌های انطباقی و نتایج انطباق بیشتر ممکن است ارزیابی جامع‌تری ارائه دهد.

علی‌رغم محدودیت‌ها، این پژوهش سهم مهمی در نشان‌دادن کاربردپذیری مدل بر ساخت‌گرایی انطباق مسیر شغلی در میان دانشجویان ایرانی دارد. نتایج روابط منظمی میان انطباق خواهی، انطباق‌پذیری، منابع انطباق و انطباق را که با نظریه همسو است نشان می‌دهد. پیشبرد تحقیق در مورد فرایندهای این مدل می‌تواند راهنمای مداخلاتی باشد که با توجه به نیازهای شغلی دانشجویان ایرانی تنظیم شده است.

1. Lu
2. Šverko & Babarović
3. Koen et al.
4. Klehe et al.

۵. ملاحظات اخلاقی

شرکت‌کنندگان برای شرکت در پژوهش رضایت شفاهی خود را اعلام نمودند و اطمینان لازم در مورد محرمانگی اطلاعات به آن‌ها داده شد. پژوهش حاضر دارای کد اخلاق IR.UI.REC.1400.020 از دانشگاه اصفهان است.

۶. سپاسگزاری

نویسندگان از همکاری مشارکت‌کنندگان عزیز در این پژوهش تشکر و قدردانی می‌نمایند.

۷. حمایت مالی

این مقاله برگرفته از رساله دکتری مشاوره در دانشگاه اصفهان بوده است. تمامی هزینه‌ها بر عهده نویسنده اصلی مقاله بوده است و از حمایت مالی هیچ سازمانی بهره نبرده است.

۸. تعارض منافع

یافته‌های این پژوهش هیچ‌گونه تضادی با منافع شخصی یا سازمانی ندارد.

منابع فارسی

شریفی، ش.، و صادقی، ا. (۱۴۰۱). بررسی نقش میانجی خودارزیابی بنیادین در ارتباط بین شخصیت و انطباق‌پذیری مسیرشغلی. تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، ۲۱(۸۱)، ۲۸۱-۳۰۸. <https://doi.org/10.118502/qjcr.v21i81.9500>

نعمت طاووسی، م.، و شریفی، م. (۱۳۹۶). مقیاس هسته ارزشیابی خود: شکل‌گیری یک سازه. روانشناسی تحولی (روانشناسان ایرانی)، ۱۳(۵۱)، ۲۴۵-۲۵۶. <https://sanad.iau.ir/fa/Journal/jip/Article/1054818>

هاشم مطوری، ح. (در دست انجام). طراحی تلنگر مسیر شغلی و بررسی تأثیر آن بر پاسخ‌های انطباق‌یابی دانشجویان. رساله دکتری، رشته مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.

References :

- Arulmani, G., Bakshi, A. J., Leong, F. T. L., & Watts, A. G. (Eds.). (2014). *Handbook of career development: International perspectives*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-9460-7>
- Brewer, A. M. (2018). *Encountering, Experiencing and Shaping Careers*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-96956-5>
- Chang, C. H., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A. (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of Management*, 38(1), 81-128. <https://doi.org/10.1177/0149206311419661>
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2014). Introduction to the t statistic. In *Essentials of statistics for the behavioral sciences* (8th ed., pp. 252-302). Wadsworth Cengage Learning.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2018). *Career management for life*. Sage Publications. <https://www.routledge.com/Career-Management-for-Life/Greenhaus-Callanan-Godshalk/p/book/9781138636460>
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z., Li, Y., Hua, H., & Li, C. (2017). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 95-103. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.007>
- Gupta, A., Chong, S. H., & Leong, F. T. L. (2015). Development and validation of the Vocational Identity Measure (VIM). *Journal of Career Assessment*, 23(1), 79-90.

<https://doi.org/10.1177/1069072714523088>

- Hartung, P. J., & Vess, L. (2018). Career construction for life design. In N. Arthur, & M. McMahon (Eds.). *Contemporary Theories of Career Development*, (pp. 91-104). London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315276175-9>
- Hashem Matouri, H. (In progress). *Designing career nudge and investigating its effect on students' adaptability responses* [Doctoral dissertation]. Department of Counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Isfahan. (in Persian)
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptability, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Instinske, J., & Kandler, C. (2023). Structure and sources of core self-evaluations: Construct validation using multi-rater and genetically informative designs. *European Journal of Personality*, 38(3), 516–533. <https://doi.org/10.1177/08902070231176690>
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303–331. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x>
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 177-195. <https://doi.org/10.1037/a0013214>
- Kaur, H., & Kaur, R. (2021). Career adaptability and job outcomes: a moderated mediation model of proactivity and job content plateau in the educational sector. *Higher Education, Skills and Work-based Learning*, 11(4), 929-945. <https://doi.org/10.1108/heswbl-07-2020-0150>
- Kirchknopf, S. (2020). Career adaptability and vocational identity of commercial apprentices in the German dual system. *Vocations and Learning*, 13(3), 503–526. <https://doi.org/10.1007/s12186-020-09247-z>
- Klehe, U., Fasbender, U., & van der Horst, A. (2021). Going full circle: Integrating research on career adaptation and proactivity. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103526. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103526>
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling* (5th ed.). Guilford Publications.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Korkmaz, O. (2022). Will hope and career adapt-abilities bring students closer to their career goals? An investigation through the career construction model of adaptation. *Current Psychology*, 42(3), 2243-2254. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02932-3>
- Li, X., Hou, Z.-J., Chi, H.-Y., Liu, J., & Hager, M. J. (2014). The mediating role of coping in the relationship between subtypes of perfectionism and job burnout: A test of the 2×2 model of perfectionism with employees in China. *Personality and Individual Differences*, 58, 65-70. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.10.007>
- Lu, W. C. (2020). Future work-self salience and proactive career behavior among college student-athletes in Taiwan: A career construction model of adaptation. *Journal of Hospitality Leisure Sport & Tourism Education*, 27, 100259. <https://doi.org/10.1016/J.JHLSTE.2020.100259>
- Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
- McMahon, M., & Watson, M. (2010). *Career counseling and constructivism: Elaboration of*

- constructs*. Nova Science Publishers. <https://novapublishers.com/shop/career-counseling-and-constructivism-elaboration-of-constructs/>
- Merino-Tejedor, E., Hontangas, P., & Boada-Grau, J. (2016). Career adaptability and its relation to self-regulation, career construction, and academic engagement among Spanish university students. *Journal of Vocational Behavior, 93*, 92-102. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.005>
- Nemat Tavousi, M., & Sharifi, M. A. (2017). Core Self-Evaluations Scale: The Formation of a Construct. *Developmental Psychology Iranian Psychologists, 13*(51), 245-256. <https://sanad.iau.ir/Journal/jip/Article/1054818> (In Persian)
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2016). An inner barrier to career development: Preconditions of the impostor phenomenon and consequences for career development. *Frontiers in Psychology, 7*, 48. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00048>
- Nilforooshan, P. (2020). From adaptivity to adaptation: examining the career construction model of adaptation. *The Career Development Quarterly, 68*(2), 98-111. <https://doi.org/10.1002/cdq.12216>
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior, 94*, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010>
- Ochoco, M. S. A., & Ty, W. E. G. (2021). Examining the Career Construction Model of Adaptation Among Filipino Senior High School Students. *Journal of Career Development, 49*(6), 131-1316. <https://doi.org/10.1177/08948453211037011>
- Öztemel, K., & Akyol, E. Y. (2020). From adapting readiness to adaptation results: Implementation of student career construction inventory and testing the career construction model of adaptation. *Journal of Career Assessment, 29*(1), 54-75. <https://doi.org/10.1177/1069072720930664>
- Patton, W. (2020). Career theory for change: The influences of social constructionism and constructivism, and convergence. In Athanasou, J.A., Perera, H.N. (eds) *International Handbook of Career Guidance* (pp. 73-95). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_4
- Perera, H. N., & McIlveen, P. (2017). Profiles of career adaptivity and their relations with adaptivity, adapting, and adaptation. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 70-84. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.001>
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 748-753. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling, 48*(4), 179-181. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01109.x>
- Savickas, M. L. (2020). Career Construction Theory and Counseling Model. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.) *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (PP 165–199). John Wiley & Sons, Inc.. <https://doi.org/10.1002/9781394258994.ch6>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>

- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior*, *106*, 138-152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009>
- Sharifi, S., & Sadeghi, A. (2022). Studying the Mediating Role of Core Self-Evaluation in Relationship between Personality and Career Adaptability. *Counseling Research and Developments*, *21*(81), 281-308. <https://doi.org/10.18502/qjcr.v21i81.9500> (in Persian)
- Sharma, P. K., & Misra, R. K. (2017). Core self evaluations scale: An empirical attestation among software professionals. *Procedia Computer Science*, *122*, 79-85. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.344>
- Šverko, I., & Babarović, T. (2019). Applying career construction model of adaptation to career transition in adolescence: A two-study paper. *Journal of Vocational Behavior*, *111*, 59-73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.011>
- Tukey, J. W. (1977). *Exploratory data analysis*. Addison-Wesley. https://theta.edu.pl/wp-content/uploads/2012/10/exploratorydataanalysis_tukey.pdf
- Yates, J. (2022). *The Career Coaching Handbook*. (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003104827>
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(1), 21-30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>
- Zhuang, M., She, Z., Cai, Z., Huang, Z., Xiang, Q., Wang, P., & Zhu, F. (2018). Examining a sequential mediation model of Chinese university students' well-being: A career construction perspective. *Frontiers in Psychology*, *9*, 593. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00593>

Core Self-Evaluation, Career Adaptability, Adapting Responses, and Vocational Identity: Examining the Career Construction Model of Adaptation

Extended Abstract

Aim

This study examined the relationships among core self-evaluations, career adaptability, adapting responses, and vocational identity within the Career Construction Model of Adaptation (CCMA). The CCMA, conceptualized by Savickas (2020), frames career development as a dynamic process involving four sequential components: adaptivity (willingness to change), adaptability resources (self-regulation capacities), adapting responses (coping behaviors), and adaptation results (outcomes). Core self-evaluations—representing fundamental self-appraisals including self-esteem, self-efficacy, locus of control, and emotional stability—function as significant adaptivity indicators (Judge et al., 2003). These fundamental appraisals potentially influence how individuals develop and utilize career adaptability resources, which comprise psychosocial strengths in concern (future orientation), control (decisiveness), curiosity (exploration tendency), and confidence (problem-solving efficacy) (Savickas & Porfeli, 2012). These resources, in turn, enable adapting responses manifested through specific behaviors including career planning, exploration, and decision-making (Hirschi et al., 2015; Savickas, 2020). Ultimately, these processes contribute to vocational identity development, characterized by clarity and stability in one's career goals, interests, and talents (Porfeli & Savickas, 2012; Gupta et al., 2014). The career construction model with appropriate variables has been evaluated in many countries (Merino-Tejedor et al., 2016; Perera & McIlveen, 2017; Zhuang et al., 2018; Öztemel & Akyol, 2020), yet their sequential mediation pathways remain underexplored, particularly in non-Western cultural contexts (Rudolph et al., 2017; Guan et al., 2017). The developmental challenges faced by university students make this population particularly relevant for studying these processes

(Hartung et al., 2018). This study addresses significant research gaps by investigating the complete sequential mediation process proposed in the CCMA, specifically examining how core self-evaluations influence vocational identity through career adaptability resources and adapting responses. By testing these relationships, this research contributes to understanding the mechanisms through which personal dispositions affect career outcomes (Rudolph et al., 2017; Savickas, 2020), providing valuable insights for career counseling interventions in higher education settings. Additionally, examining the CCMA in an Iranian sample extends knowledge regarding the cross-cultural applicability of career construction theory, responding to calls for more culturally diverse examinations of career development processes (Savickas & Porfeli, 2012; Šverko & Babarović, 2019). Therefore, the present study aims to investigate the Career Construction Model of Adaptation from adaptivity to adaptation results among Iranian university students.

Methodology

The statistical population comprised all students studying at the University of Isfahan in the academic year 2023-2024. A sample of 705 students (505 females, 71.6%; 200 males, 28.4%) was selected using convenience sampling. The participants' ages ranged from 18 to 38 years ($M = 21.66$, $SD = 3.31$). After obtaining necessary approvals from the university ethics committee, questionnaires were distributed electronically to students at the University of Isfahan. Participants were informed about the study's purpose and confidentiality assurances before giving consent. Participants completed validated measures, including the Core Self-Evaluations Scale (CSES; Judge et al., 2003) to assess fundamental self-evaluations across four traits of self-esteem, generalized self-efficacy, emotional stability, and locus of control; the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS; Savickas & Porfeli, 2012), which measures four dimensions of career adaptability resources consisting of concern, control, curiosity, and confidence; the Student Career Construction Inventory (SCCI; Savickas et al., 2018), which evaluates adapting responses through three subscales of crystallizing, exploring, and combined deciding-preparing behaviors and the Vocational Identity Scale (VIS; Gupta et al., 2014), which assesses the clarity and stability of an individual's vocational goals, interests, and talents. All instruments demonstrated adequate to excellent reliability in the current study, with Cronbach's alpha coefficients ranging from 0.81 to 0.93, and had been previously validated for use with Iranian populations through rigorous translation and adaptation procedures (Hashem matouri, 2026; Nemat Tavousi & Sharifi, 2017; Nilforooshan & Salimi, 2016). Data were analyzed using structural equation modeling (SEM) to test the hypothesized relationships and mediation effects. Data analysis was conducted using SPSS-27 for descriptive statistics and preliminary analyses, and Amos-26 for SEM. Following Kline's (2023) recommendations, data were first screened for normality, outliers, and missing values. Tukey's (1977) exploratory data analysis methods were applied to identify potential outliers. The measurement model was assessed through confirmatory factor analysis before testing the structural model. Model fit was evaluated using multiple indices: Comparative Fit Index (CFI), Incremental Fit Index (IFI), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Parsimonious Normed Fit Index (PNFI), and Parsimonious Comparative Fit Index (PCFI).

Findings

Preliminary analyses revealed significant positive correlations among all study variables with core self-evaluations showing moderate positive relationships with career adaptability ($r = 0.57$, $p < 0.001$), adapting responses ($r = 0.38$, $p < 0.001$), and vocational identity ($r = 0.39$, $p < 0.001$). The measurement model demonstrated good fit ($CFI = 0.93$, $RMSEA = 0.048$) with

all factor loadings exceeding the recommended threshold of 0.50. The structural model also showed good fit to the data ($\chi^2/df = 2.07$, CFI = 0.93, RMSEA = 0.062). Path analyses confirmed that core self-evaluations positively predicted career adaptability ($\beta = 0.57$, $p < 0.001$), which in turn predicted adapting responses ($\beta = 0.67$, $p < 0.001$). Adapting responses strongly predicted vocational identity ($\beta = 0.77$, $p < 0.001$). The analysis revealed significant mediation effects. Career adaptability mediated the relationship between core self-evaluations and adapting responses (indirect effect = 0.38, $p < 0.001$). Adapting responses mediated the relationship between career adaptability and vocational identity (indirect effect = 0.51, $p < 0.001$). A significant sequential indirect effect was found from core self-evaluations to vocational identity through career adaptability and adapting responses (indirect effect = 0.29, $p < 0.001$). The structural model is shown in Figure 1.

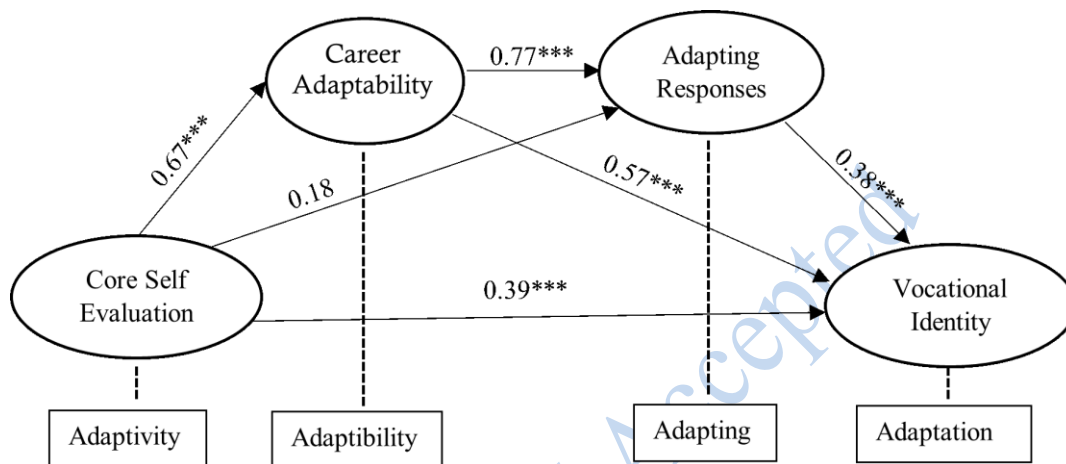


Figure 1. Structural Model.

Note. *** $p < 0.001$

Conclusion

The results of this study validate the Career Construction Model of Adaptation within an Iranian context, offering strong empirical support for the sequential nature of career development proposed by Savickas (2020). First, the study found that Core Self-Evaluations (Adaptivity) positively influence Adapting Responses through Career Adaptability. This aligns with findings by Guan et al. (2017) and Nilforooshan and Salimi (2016), suggesting that positive self-appraisals act as a foundational engine for career development. Individuals who view themselves as capable, emotionally stable, and in control of their lives (high CSE) are more likely to develop psychosocial resources—Concern, Control, Curiosity, and Confidence. These positive self-evaluations provide the necessary psychological capital to cultivate adaptability resources, which are then deployed to manage career tasks. Second, the findings demonstrated that Career Adaptability predicts Vocational Identity through Adapting Responses. This highlights the distinction between having resources (potential) and using them (action). Merely possessing adaptability resources (the 4Cs) is insufficient for identity formation; these resources must be translated into concrete behaviors such as career exploration, planning, and decision-making (Adapting Responses) to clarify one's vocational identity. This finding supports the work of Hirschi et al. (2015), indicating that adapting responses are the mechanism through which adaptability potential is converted into successful

adaptation results. Third, the confirmation of the sequential mediation path (Core Self-Evaluations → Adaptability → Adapting Responses → Vocational Identity) underscores the systemic nature of the CCMA. It suggests that vocational identity is not an isolated outcome but the result of a developmental chain starting with personality dispositions (CSE), which foster psychological resources, leading to constructive career behaviors. Based on these findings, career counseling interventions in university settings should adopt a holistic approach. Counselors should first focus on strengthening students' core self-evaluations. Techniques specifically designed to boost self-esteem and self-efficacy can serve as the necessary foundation for further career development. Workshops should be implemented to teach the "4Cs" of adaptability (Concern, Control, Curiosity, Confidence), helping students prepare for unpredictable career transitions. Interventions must encourage specific adapting behaviors—such as active exploration and planning—to ensure that psychosocial resources are translated into tangible vocational identity clarity. The study has certain limitations. The cross-sectional design precludes definitive causal inferences; therefore, future research should employ longitudinal designs to track these processes over time. The use of convenience sampling and self-report measures may introduce selection and response biases. Future studies could expand this model to include employee populations to examine contextual variances and test additional moderators, such as cultural or developmental factors, to further enrich the understanding of the CCMA in diverse settings.

Keywords: Core self-evaluation, career adaptability, adapting responses, vocational identity, Career Construction Model of Adaptation, career counseling, student development, psychosocial resources.

Ethical Considerations

The study was conducted in strict adherence to ethical guidelines. The research protocol received formal approval from the University of Isfahan Ethics Committee (Code: IR.UI.REC.1400.020). Prior to data collection, all participants were fully informed about the study's objectives, the voluntary nature of their participation, and their right to withdraw at any time. Confidentiality and anonymity were strictly maintained; no personally identifiable information was recorded on the questionnaires. Informed consent was obtained from all participants before they accessed the survey instruments.

Acknowledgments

The authors express their gratitude to all participants for their valuable cooperation in this research.

Conflict of Interest

The authors declare no conflict of interest related to this research.