

Investigating the Effect of Career Adaptability on Job Anxiety, with the Mediating Role of Future Time Perspective

Elahe Mohammadi
Khojin 

Department of counseling, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Nooshin Pordelan 

Department of Education and counseling, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Maryam Shahshenas 

Department of counseling, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of career adaptability on job anxiety considering the mediating role of future time perspective. The present study was descriptive - correlational based on the nature. method of implementation and considering the effect of variables in a kind of causal manner. The statistical population of this study was 960 nurses and treatment staff of Laleh specialized and subspecialty hospital in Shahrak-e-Gharb in Tehran. According to Cochran's formula, 274 members of the sample were selected. Simple random sampling method and data collection was done using documentary and field methods. Research questionnaires included Savikas and Porfley's job adaptability (2012), future job prospects of Zimbardo and Boyd (1999) and occupational anxiety of the UK Institute of Health and Safety (HSE). Amos software was used for data analysis. The findings of the study showed that job adaptability has a negative effect on job anxiety and a positive and significant effect on future time outlook. Job adaptability has a

– Corresponding Author: Mrymshshnas@gmail.com

How to Cite: Mohammadi Khojin, E., Pordelan, N., Shahshenas, M. (2026). Investigating the Effect of Career Adaptability on Job Anxiety, with the Mediating Role of Future Time Perspective, *Journal of Culture of Counseling and Psychotherapy*, 16(64), 219-245. DOI: 10.22054/qccpc.2025.78569.3279

negative effect on job anxiety and future time outlook has a negative effect and reverse mediating effect on this relationship; it can be concluded that certain aspects of job adaptation resources can increase positive perception of the future and reduce negative emotional outcomes, and both may affect job-related behaviors.

Keywords: Job Path Adaptability, Job Anxiety, Future Time Perspective.



بررسی تأثیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اضطراب شغلی با توجه به نقش میانجی چشم‌انداز زمانی آینده

الهه محمدی خوجین  کارشناس ارشد مشاوره، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

نوشین پردلان  دکتری مشاوره، استادیار، گروه مشاوره، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

مریم شه‌شناس  * دانشجوی دکتری روانشناسی، دانشکده تعلیم و تربیت اسلامی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

چکیده

هدف از این مطالعه بررسی تأثیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اضطراب شغلی با توجه به نقش میانجی چشم‌انداز زمانی آینده بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است. روش بر اساس ماهیت و روش اجرا، توصیفی-همبستگی و با توجه به مطالعه تأثیر متغیرها به نوعی از شیوه علی بود. جامعه آماری این تحقیق ۹۶۰ نفر از پرستاران و کادر درمان بیمارستان تخصصی و فوق تخصصی لاله در شهرک غرب تهران بوده است. محاسبه تعداد نمونه آماری با توجه به فرمول کوکران، تعداد اعضای نمونه آماری ۲۷۴ نفر انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و گردآوری اطلاعات از دو روش اسنادی و میدانی استفاده شد. پرسشنامه‌های تحقیق شامل انطباق‌پذیری شغلی ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲)، چشم‌انداز شغلی آینده زی‌مباردو و بویید (۱۹۹۹) و اضطراب شغلی موسسه سلامت و ایمنی انگلستان (HSE) بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار ایموس استفاده شد. یافته‌های پژوهش حاکی از این بود که انطباق‌پذیری شغلی بر اضطراب شغلی تأثیر منفی و بر چشم‌انداز زمانی آینده تأثیر مثبت و معناداری دارد. انطباق‌پذیری شغلی تأثیری منفی بر اضطراب شغلی داشته و چشم‌انداز زمانی آینده بر این رابطه اثر منفی و اثر میانجی معکوسی دارد؛ این طور می‌توان نتیجه گرفت که جنبه‌های خاصی از منابع سازگاری شغلی می‌تواند ادراک مثبت از آینده را افزایش دهد و پیامدهای عاطفی منفی را کاهش دهد و هر دو ممکن است بر رفتارهای مرتبط با شغل تأثیر بگذارند.

کلیدواژه‌ها: انطباق‌پذیری مسیر شغلی، اضطراب شغلی، چشم‌انداز زمانی آینده.

* نویسنده مسئول: Mrymshhshnas@gmail.com

مقدمه

شناسایی اضطراب امری بااهمیت است، خصوصاً هنگامی که اطلاع داشته باشیم فشارهای عصبی همچون یک آفت فعالیت‌های سازمان را تحلیل داده و از بین می‌برد و باعث ایجاد هزینه‌های ملموس و غیرملموس برای سازمان خواهد شد؛ ازجمله هزینه‌های قابل‌محاسبه و ملموس آن می‌توان به بیماری، بازنشستگی زودرس، فوت در حین خدمت، غیبت، هزینه‌های مراقبت‌های بهداشتی اشاره کرد و از هزینه‌های غیرملموس و غیرقابل‌محاسبه مواردی مانند عملکرد ضعیف و کند، مدیریت زمان ضعیف، تصمیم‌گیری نادرست، مدیریت غیر مؤثر، کشمکش در روابط همکاران با یکدیگر، فقدان تمرکز، قضاوت زیان‌بخش، کاهش خلاقیت را می‌توان برشمرد (هارگریوز^۱، ۱۳۸۶). درواقع وجود تنش شغلی و تحلیل جسمی و روانی زیاد در کادر درمان منجر به فرار از شغل، برخورد میان کارکنان و جابجایی شدید، اختلال در سلامتی و ناتوانی در انجام وظایف، آسیب‌پذیری در ارتباطات حرفه‌ای، کاهش کیفیت مراقبت ارائه‌شده و درنهایت نارضایتی و ترک شغل می‌شود (هزاوه‌ای، حسینی و معینی، ۱۳۹۲). از سویی اضطراب شغلی^۲ وقتی روی می‌دهد که انتظارات از فرد بیشتر از اختیارات و توانایی‌های او باشد (مسلر^۳، ۲۰۱۰). درعین حال اضطراب شغلی در مورد آن دسته از افراد که انطباق‌پذیری شغلی متفاوت دارند، مغایر با افراد دیگر است جانستون^۴، لوسیانو^۵، ماگیوری^۶ و همکاران ۲۰۱۳؛ سو^۷، یوان^۸، چن^۹ و همکاران، ۲۰۲۱).

انطباق‌پذیری شغلی^{۱۰} بیانگر این مطلب می‌باشد که فرد توانایی برای کنار آمدن با

1 Hargreaves, G

2 Job Anxiety

3 Mesler, R

4 Johnston, C

5 Luciano, E

6 Maggiori, C

7Sou, E

8 Yuen, M

9 Chen, G

10 Job adaptability

مشکلات را از طریق خودتنظیمی، خودکنترلی و انجام کار بهینه دارد؛ و مطالعات قبلی نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری شغلی متغیر مهمی در طراحی شغل است (جانستون^۱، لوسیانو^۲، ماگیوری^۳ و همکاران ۲۰۱۳؛ سو^۴، یوان^۵، چن^۶ و همکاران، ۲۰۲۱). انطباق‌پذیری مسیر شغلی از جمله مفاهیم اساسی و مرکزی مسیر شغلی نیروی انسانی در سازمان بشمار می‌رود که بر انعطاف‌پذیری و کارایی بیشتر کارکنان در همه مراحل شغلی تأکید دارد (هیرس^۷، ۲۰۰۹)؛ به عبارت دیگر، انطباق‌پذیری مسیر شغلی توانایی کنار آمدن، تداوم و پذیرش تغییر در نقش‌های مختلف شغلی در سازمان است (بلوستین^۸، کوزان^۹، کونورس^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۴). انطباق‌پذیری مسیر شغلی برای نخستین بار توسط سوپر^{۱۱} مطرح شد که آن را به عنوان آمادگی فرد برای مواجه شدن با تغییر شغل و شرایط کاری تعریف نمود. ساویکاس بیان داشت که افراد برای موفقیت در حیطه کاری جدید باید انطباق‌پذیری مسیر شغلی را در خود پرورش دهند. منظور از انطباق‌پذیری مسیر شغلی، آماده شدن فرد و منابع او برای کنار آمدن با گزینه‌های شغلی مکرر، تغییرات شغلی و چالش‌های شغلی است. افرادی که بیشتر به تغییرات محیطی و گذارها واکنش نشان می‌دهند به گونه‌ای بهنگام با صحنه‌های همیشه در حال تغییر که از مشخصه‌های حیطه کاری جدید است انطباق می‌یابند (گلاوین^{۱۲}، ۲۰۱۵).

انطباق‌پذیری مسیر شغلی در واقع به عنوان یک مفهوم گسترده در حوزه منابع انسانی شامل آمادگی و ظرفیتی است که قادر به حل مسئله، مقابله کردن مثبت با مسائل و

-
- 1 Johnston, C
 - 2 Luciano, E
 - 3 Maggiori, C
 - 4 Sou, E
 - 5 Yuen, M
 - 6 Chen, G
 - 7 Hirsche
 - 8 Blustein, D
 - 9 Kozan, S
 - 10 Connors, A
 - 11 Super, M
 - 12 Glavin et al

خودتنظیمی شخص کمک می‌کند (هیرشی^۱ و والرو^۲، ۲۰۱۵؛ جانستون و همکاران، ۲۰۱۳؛ ساویکاس^۳، ۲۰۰۵). انطباق‌پذیری مسیر شغلی ممکن است احساسات در ارتباط با شغل را تنظیم کرده و نتایج منفی آن را تعدیل کند. ادبیات موجود نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی رابطه منفی با اضطراب شغلی دارد (فانگ و خو، ۲۰۲۵؛ جیا^۴، هو^۵، ژانگ^۶ و همکاران ۲۰۲۰؛ گداسی^۷، گتی^۸ و وگمن^۹، ۲۰۱۳؛ شین و لی^{۱۰}، ۲۰۱۹)، به این معنی که تشویق و حمایت به منظور افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌تواند به مدیریت اضطراب شغلی کمک نماید. علاوه بر این انطباق‌پذیری مسیر شغلی با نگرانی‌های شغلی کمتر، احساس اطمینان یا کاهش اضطراب مرتبط است (کرید^{۱۱}، هود^{۱۲}، پاسکوا^{۱۳} و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۶؛ هو و همکاران^{۱۵}، ۲۰۱۶). در مطالعات داخلی نیز قبادپور و جعفری (۱۳۹۹) نشان دادند که افرادی که سطح بالایی از استرس و تعارضات شغلی را تجربه می‌کنند انطباق‌پذیری پایینی را دارا هستند، در حقیقت استرس و تعارضات شغلی از عواملی هستند که بر میزان انطباق‌پذیری خانواده آنان تأثیر منفی دارد. و نیز از عوامل تأثیرگذار بر فرایندهای انطباقی، چشم‌انداز زمانی آینده^{۱۶} می‌باشد.

چشم‌انداز زمانی آینده در حقیقت کلید تغییرات در احساسات، شناخت و انگیزه افراد

1 Hirschi et al

2 Valero, H

3 Savickas, M

4 Jia, Y

5 Hou, Z

6 Zhong, H

7Gadasi, R

Gati, L8

Wagman, H9

10 Shin & lee

11Creed

Hood, H12

Paskova, H13

14 Creed et al

15 Ho et al

16 Future time perspective

است (کراستنسن^۱، ۲۰۰۶). همچنین بر جهت‌گیری اهداف و رفتار تأثیرگذار می‌باشد (هوسمن و لنز^۲، ۱۹۹۹). زمانی که آینده، گسترده تلقی می‌شود، آرمان‌ها باهدف بهینه‌سازی آینده (به‌عنوان مثال، کسب دانش یا دنبال کردن تخصصی یک شغل) اولویت‌بندی می‌شوند (لنگ و کارستنسن^۳، ۲۰۰۲). بدین ترتیب افرادی که افق دید بالاتری نسبت به دیگران دارند، با برنامه‌ریزی برای آینده شغلی خود (یعنی نگرانی) و قبول کردن مسئولیت آینده شغلی خود (یعنی کنترل)، به‌طور بالقوه با نگاه مثبت به زمان و فرصت‌های آینده، بیشتر با چالش‌های شغلی می‌توانند کنار بیایند و سطح بالاتری از انطباق‌پذیری مسیر شغلی را بروز می‌دهند (گوان^۴، ژوآنک^۵، سایی^۶، ۲۰۱۷).

در تحقیقات قبلی، مشخص شده است که افرادی با چشم‌انداز زمانی آینده بالاتر، تمایل به نشان دادن اعتمادبه‌نفس قوی در تصمیمات شغلی خود دارند (یونگ^۷، هو^۸ و وانگ^۹، ۲۰۱۵؛ واکر و تریسی^{۱۰}، ۲۰۱۲). علاوه بر این، مشخص شده است که انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر آینده کاری افراد تأثیر می‌گذارد، به این معنی که انطباق‌پذیری شغلی به آن‌ها کمک می‌کند تا آرزوهای آینده را بسازند و بدین ترتیب و با گسترش افق دید افراد ضمن افزایش توان تاب‌آوری آن‌ها، اضطراب شغلی را کاهش دهند (گوان و همکاران، ۲۰۱۷). همچنین در تحقیقاتی مشاهده شد، چشم‌انداز زمانی آینده رابطه‌ای منفی با اضطراب دارد (سلیمانی و امیری منش، ۱۴۰۳) نیز، اضطراب رابطه‌ای منفی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارد (این^{۱۱}، ژی^{۱۲} و ایاتو^۱، ۲۰۲۰).

1 Carstensen

2 Husman & Lens

3 Lang, F & Carstensen, L

4 Guanl, Y

5 Zhuanh, M

6 Cai, Z

7 Jung et al

8 H8Hu

9 Wang, D

10 Walker & Tracey

11 Yin, J

12 Zhi, J

بر اساس بحث‌های قبلی، انتظار می‌رود که انطباق‌پذیری مسیر شغلی منجر به کاهش اضطراب شغلی شود زیرا عوامل انطباق‌پذیری شغلی کمک می‌کند تا افراد با چالش‌ها کنار بیایند (گائو، لی و پانگ، ۲۰۲۵؛ بو^۲، وانگ^۳ و کیم^۴، ۲۰۲۱). مسئله‌ای که در تحقیقات موجود کمابیش به آن اشاره شده است؛ در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی مبتنی بر آرامش ذهنی شغلی است که خود از انطباق‌پذیری شغلی نشأت می‌گیرد (فانگ و خو، ۲۰۲۵)؛ همچنین دانیلز و همکاران^۵ (۲۰۱۱) و نیز نشان دادند که از آنجایی که اضطراب مرتبط با شغل، فرآیند انتخاب یا تصمیم‌گیری شغلی را مختل می‌کند، انطباق‌پذیری شغلی می‌تواند منبع مفیدی برای غلبه بر آن باشد. در مطالعات داخلی نیز قبادپور و جعفری (۱۳۹۹) نشان دادند که استرس و تعارضات در افرادی بر میزان انطباق‌پذیری خانواده آنان تأثیر منفی دارد؛ گرچه ممکن است این مسئله به‌وسیله شاخص دیگری به نام چشم‌انداز زمانی آینده نیز تحت تأثیر قرار بگیرد؛ و چشم‌انداز زمانی آینده در فرآیند انطباق‌پذیری مسیر شغلی افراد رابطه دارد (دیاکونا، تیوردی، لابر و همکاران، ۲۰۲۴).

باوجود تحقیقات صورت گرفته عواملی همچون، محیط کاری پراسترس، عدم تأمین اقتصادی متناسب، عدم اطمینان محیطی و خصوصاً اضطراب ناشی از همه‌گیری بیماری کوید نوزده در سال‌های اخیر، ممکن است بر کیفیت انطباق‌پذیری شغلی و به تبع آن اضطراب شغلی کادر درمان و خصوصاً پرستاران تأثیر گذاشته باشد و به دلیل ارتباط نزدیکی که اضطراب شغلی و عملکرد پرستاران بر سلامت جامعه‌ی کشورمان دارند نیاز به تحقیقات بیشتر در زمینه عوامل مرتبط با شغل پرستاران می‌باشد و به این خلأ تحقیقاتی بارز و مهم خصوصاً در پژوهش‌های داخل کشورمان به‌طور دقیق و تجربی پرداخته نشده است.

1 Yiato, H

2 Boo, S

3Wang, CH

4 Kim, A

5 Daniels et al

از سویی اضطراب شغلی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین خطرات شغلی در عصر مدرن، مطرح می‌باشد و می‌تواند باعث کاهش تولید، غیبت از کار، جابجایی نیرو، تعارض‌های کاری و بالاترین هزینه‌های بهداشتی و درمانی کارکنان گردد. انجام این تحقیق از آن‌جهت که می‌تواند تأثیر یکی از شاخص‌های مؤثر بر اضطراب شغلی یعنی انطباق‌پذیری مسیر شغلی را هم به‌صورت مستقیم و هم به‌صورت غیرمستقیم و از طریق متغیر چشم‌انداز زمانی آینده مورد تبیین قرار دهد علاوه بر ذینفعان نامبرده قادر است به‌منظور توسعه نظری و عملی موضوع نیز، برای محققان و پژوهشگران واجد اهمیت باشد. با این اوصاف و با توجه به موارد مطرح‌شده، سؤال اصلی این تحقیق آن است که انطباق‌پذیری مسیر شغلی چه تأثیری بر اضطراب شغلی داشته و تأثیر چشم‌انداز زمانی آینده بر این رابطه چگونه است؟

روش پژوهش

روش تحقیق حاضر از جهت هدف، به لحاظ اینکه هدف از انجام این تحقیق به‌کارگیری مدل‌ها و نظریات موجود در راستای بررسی مسائل مبتلا به نهادهای مختلف مرتبط با موضوع پژوهش می‌باشد، کاربردی محسوب می‌گردد. همچنین، از جهت روش تحقیق، به دلیل استفاده از داده‌های تاریخی عملکردی پس‌رویدادی و نیز و در زمره تحقیقات میدانی محسوب می‌گردد. درنهایت، از جهت روش استنتاج، به لحاظ استفاده از نمونه تصادفی در توصیف مشاهدات نمونه‌ای و استفاده از روش توصیفی در تعمیم‌یافته‌ها به جامعه آماری، از نوع استنتاج تحلیلی (یا استقرایی) محسوب می‌شود. برای سنجش متغیرهای این پژوهش با انتخاب نمونه‌ای که معرف جامعه آماری است و با توزیع پرسشنامه به بررسی مفاهیم پرداخته‌شده، سپس نتایج به کل جامعه تعمیم داده شده است، بنابراین مطالعه حاضر از لحاظ دسته‌بندی پژوهش‌های توصیفی، از نوع پیمایشی به شمار می‌آید. برای اجرای پژوهش به بیمارستان تخصصی و فوق تخصصی لاله در شهرک غرب تهران مراجعه کرده و تعداد ۲۷۴ پرسشنامه در بین پرستاران و کادر درمان بیمارستان تقسیم و پس از تکمیل آن، جمع‌آوری شده است. ملاک ورود در پژوهش حاضر کلیه پرستاران مرد و زن در کادر درمان بیمارستان که دارای سابقه شغلی بالاتر از ۵ سال می‌باشند مدنظر

قرار گرفته‌اند و ملاک خروج نیز کلیه پرستاران و کادر درمانی می‌باشند که سابقه شغلی آنان کمتر از ۵ سال بوده است.

جامعه آماری این تحقیق را پرستاران و کادر درمان بیمارستان تخصصی و فوق تخصصی لاله در شهرک غرب تهران تشکیل می‌دادند که تعداد آن ۹۶۰ نفر بود. برای محاسبه تعداد نمونه آماری با توجه به اینکه هدف از این پژوهش ارائه یک مدل است برای هر متغیر پنهان حداقل ۲۰ نفر (سه متغیر پنهان) در نظر گرفته شد و در مجموع ۲۷۴ نفر به عنوان نمونه نهایی پژوهش انتخاب شد زیرا حداقل نمونه در پژوهش‌های مدلی ۲۰۰ نفر پیشنهاد شده است. نیز، در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات از دو روش اسنادی و میدانی استفاده شد؛ در روش اسنادی محقق با مراجعه به کتابخانه‌ها و همچنین، سایت‌های اینترنتی و اخذ اطلاعات در زمینه موضوع مورد مطالعه به تدوین بخش تئوری و مبانی نظری و همچنین سوابق مطالعاتی تحقیق خود پرداخت. در روش میدانی محقق با مراجعه به منطقه مورد مطالعه و توزیع پرسشنامه بین افراد نمونه و تکمیل کردن پرسشنامه توسط افراد نمونه اقدام به گردآوری داده‌های تحقیق خود نمود.

متغیر مستقل در پژوهش حاضر انطباق‌پذیری مسیر شغلی است که برای اندازه‌گیری آن از پرسشنامه ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) استفاده شده است. پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارای ۲۴ سؤال و ۴ مؤلفه شامل دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت به سنجش انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرداخته شده است. در این تحقیق منظور از انطباق‌پذیری مسیر شغلی نمره‌ای بود که پاسخ‌دهندگان به سؤالات ۲۴ گوی‌های پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی دادند. برای محاسبه امتیاز هر زیرمقیاس این پرسشنامه، نمره تک‌تک گویه‌های مربوط به آن زیرمقیاس باهم جمع می‌شود؛ برای محاسبه امتیاز کلی پرسشنامه، نمره همه گویه‌های پرسشنامه باهم جمع می‌شود. دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۲۴ تا ۱۲۰ است. هر چه امتیاز حاصل شده از این پرسشنامه بیشتر باشد، نشان‌دهنده میزان بیشتر انطباق‌پذیری مسیر شغلی خواهد بود و بالعکس (ساویکس و همکاران، ۲۰۱۲). در پژوهش صالحی و همکاران (۱۳۹۳) روایی محتوایی و صوری و

ملاکی این پرسشنامه مناسب و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده آن بالای ۰/۷ برآورد شد.

متغیر تعدیل گر در پژوهش حاضر چشم‌انداز شغلی آینده می‌باشد که برای اندازه‌گیری آن از پرسشنامه چشم‌انداز شغلی آینده توسط زیملاردو و بوید در سال (۱۹۹۹) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۵۶ سؤال و شامل ۵ مؤلفه می‌باشد و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت طراحی شده است. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای می‌باشد که برای گزینه‌های «بسیار نادرست»، «نادرست»، «بی تفاوت»، «درست» و «بسیار درست» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می‌شود؛ البته این شیوه نمره‌گذاری در مورد سؤالات شماره ۹، ۲۴، ۲۵، ۴۱، ۵۶ و معکوس شده برای محاسبه امتیاز هر زیرمقیاس، نمره تک‌تک گویه‌های مربوط به آن زیرمقیاس باهم جمع می‌شود؛ برای محاسبه امتیاز کلی پرسشنامه، نمره همه گویه‌های پرسشنامه باهم جمع می‌شود. دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۵۶ تا ۲۸۰ خواهد بود. هر چه امتیاز حاصل شده از این پرسشنامه بیشتر باشد، نشان‌دهنده میزان بیشتر چشم‌انداز زمانی آزمودنی خواهد بود و بالعکس. در پژوهش تقی‌لو و لطیفی (۱۳۹۵) روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است و ضریب آلفای کرونباخ آن بالای ۰/۷ برآورد شد.

متغیر وابسته در پژوهش حاضر اضطراب شغلی می‌باشد که برای اندازه‌گیری آن از پرسشنامه اضطراب شغلی توسط موسسه سلامت و ایمنی انگلستان (HSE) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۳۵ سؤال و شامل ۷ مؤلفه نقش، ارتباط، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، کنترل، تقاضا و تغییرات می‌باشد و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت طراحی شده است. برای محاسبه امتیاز هر زیرمقیاس، نمره تک‌تک گویه‌های مربوط به آن زیرمقیاس باهم جمع می‌شود. برای محاسبه امتیاز کلی پرسشنامه، نمره همه گویه‌های پرسشنامه باهم جمع می‌شود. دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۳۵ تا ۱۷۵ است. هر چه امتیاز حاصل شده از این پرسشنامه بیشتر باشد، نشان‌دهنده میزان اضطراب شغلی کمتری خواهد بود و بالعکس. در پژوهش اردلان و عرفانی زاده (۱۳۹۶) روایی محتوایی و صوری و

ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شد.

به منظور تجزیه و تحلیل روابط و بررسی فرضیات در این تحقیق از دو دسته آزمون‌ها و شاخص‌های آماری استفاده می‌شود؛ نخست بخش آمار توصیفی و سپس به منظور بررسی و تجزیه و تحلیل روابط، از تکنیک معادلات ساختاری مبتنی بر روش AMOS استفاده شده است. این تکنیک به وسیله نرم‌افزارهای اکسل، اس‌پی‌اس‌اس و ای‌موس انجام شده است.

یافته‌ها

شاخص‌های تمرکز و پراکنش نمرات به دست آمده از توزیع پرسشنامه برای هریک از متغیرهای تحقیق ارائه گردیده است. جدول ۱ شاخص‌های توصیفی مربوط به مؤلفه‌های انطباق‌پذیری شغلی را نشان می‌دهد.

جدول ۱. آمار توصیفی مؤلفه‌های انطباق‌پذیری شغلی

متغیر	ابعاد	میانگین	میان	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
انطباق‌پذیری مسیر شغلی	دغدغه	۱۷/۴۹۳	۱۸	۴/۷۹۷۱	۶	۲۸
	کنترل	۱۷/۴۶۰	۱۷/۵۰۲	۴/۳۸۵۳	۷	۳۰
	کنجکاوی	۱۹/۹۰۵	۱۹/۹۹۹۸	۴/۷۴۳۰	۹	۳۰
	اعتماد	۱۸/۳۷۲	۱۸	۴/۷۵۸۶	۷	۳۰
	کل مؤلفه‌ها	۷۳/۲۲۸۸	۷۳/۰۰۰۸	۱۲/۲۰۰۸	۴۳	۱۰۹
چشم‌انداز شغلی آینده	گذشته‌گرایی - منفی	۳۱/۸۵۸	۳۲	۷/۲۲۶۷	۱۳	۴۹
	گذشته‌گرایی مثبت	۲۶/۳۸۷۱	۲۷	۶/۰۹۵۴	۱۰	۴۳
	حال جبرگرا	۳۱/۱۵۷۱	۳۲	۶/۹۰۱۷	۱۰	۴۵
	حال لذت‌گرا	۴۵/۷۲۳	۴۶	۹/۸۱۸۷	۲۴	۷۴
	آینده‌گرایی هدفمند	۴۱/۴۰۱۱	۴۲	۹/۴۷۵۵	۱۵	۶۲
	کل مؤلفه‌ها	۱۷۶/۵۲۳۲	۱۷۷	۲۲/۸۷۵۴	۱۲۵	۲۴۷
اضطراب شغلی	نقش	۱۶/۸۴۶۵	۱۷	۳/۵۳۴	۷	۲۵
	ارتباط	۱۱/۴۹۲۸	۱۲	۳/۲۹۷۵	۴	۱۹

متغیر	ابعاد	میانگین	میانه	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
	حمایت مسئولین	۱۵/۸۶۸۵	۱۶	۳/۸۲۴۵	۸	۲۵
	حمایت همکاران	۱۱/۷۰۰۸	۱۲	۲/۳۷۱۶	۴	۱۸
	کنترل	۱۳/۷۱۹	۱۳	۳/۹۶۸۴	۶	۲۴
	تقاضا	۲۲/۵۹۱۲	۲۲	۶/۶۲۲۲	۸	۳۸
	تغییرات	۶/۴۷۸۲	۶	۲/۴۴۳۷	۳	۱۵
	کل مؤلفه‌ها	۹۸/۶۹۶۵	۹۸	۱۴/۶۵۴۸	۵۶	۱۳۵

با توجه به نتایج جدول ۱، مشاهده می‌شود که میانگین امتیازات به‌دست آمده برای انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان برابر با ۷۳/۲۲۸۸ می‌باشد. میانه این متغیر نشان می‌دهد که نیمی از امتیازات این متغیر کمتر از ۷۳/۰۰۰۸ و نیمی دیگر بیشتر از این مقدار بوده‌اند. کمترین امتیاز به‌دست آمده برای انطباق‌پذیری مسیر شغلی در جامعه آماری تحقیق برابر با ۴۳ و بیشترین آن برابر با ۱۰۹ بوده است. در بین مؤلفه‌های این متغیر، کنجکاوی با متوسط امتیاز ۱۹/۹۰۵ بیشترین میانگین امتیازات را به خود اختصاص داده و کمترین امتیاز نیز مربوط به کنترل با میانگین برابر با ۱۷/۴۶۰ بوده است.

میانگین امتیازات به‌دست آمده برای چشم‌انداز شغلی آینده برابر با ۱۷۶/۵۲۳۲ به‌دست آمده است. میانه این متغیر نشان می‌دهد که نیمی از امتیازات این متغیر کمتر از ۱۷۷ و نیمی دیگر بیشتر از این مقدار بوده‌اند. کمترین امتیاز به‌دست آمده برای چشم‌انداز شغلی آینده در جامعه آماری تحقیق برابر با ۱۲۵ و بیشترین آن برابر با ۲۴۷ بوده است. در بین مؤلفه‌های این متغیر، حال لذت‌گرا با متوسط امتیاز ۴۵/۷۲۳ بیشترین میانگین امتیازات را به خود اختصاص داده و کمترین امتیاز نیز مربوط به گذشته‌گرایی مثبت با میانگین برابر با ۲۶/۳۸۷۱ بوده است.

میانگین امتیازات به‌دست آمده برای اضطراب شغلی کارکنان برابر با ۹۸/۶۹۶۵ به‌دست آمده است. میانه این متغیر نشان می‌دهد که نیمی از امتیازات این متغیر کمتر از ۹۸ و نیمی دیگر بیشتر از این مقدار بوده‌اند؛ کمترین امتیاز به‌دست آمده برای اضطراب شغلی کارکنان در جامعه آماری تحقیق برابر با ۵۶ و بیشترین آن برابر با ۱۳۵ بوده است. در بین

مؤلفه‌های این متغیر، مؤلفه تقاضا با متوسط امتیاز ۲۲/۵۹۱۲ بیشترین میانگین امتیازات را به خود اختصاص داده است و کمترین امتیاز نیز مربوط به مؤلفه تغییرات با میانگین برابر با ۶/۴۷۸۲ بوده است.

جهت بررسی سؤال تحقیق از برازش معادلات ساختاری استفاده شده است؛ اما پیش از برازش مدل، به سنجش ارتباطات زوجی متغیرها با یکدیگر پرداخته شد که این ارزیابی از طریق برآورد ضرایب همبستگی خطی متغیرهای اصلی تحقیق حاصل شده است. به‌منظور تعیین نوع روش در برآورد ضرایب همبستگی، فرض نرمال بودن متغیرهای تحقیق از طریق آزمون کلموگروف-اسمیرنوف مورد آزمون قرار گرفت. به‌منظور انجام آزمون همبستگی خطی و در راستای تعیین نوع آزمون (پیرسون/اسپیرمن) فرض نرمال بودن توزیع تجربی متغیرها فرضی اساسی است. جدول ۲ نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف در راستای تعیین توزیع تجربی متغیرها را نشان می‌دهد.

جدول ۲. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

متغیر	آماره آزمون	معناداری
انطباق‌پذیری شغلی	۰/۷۰۱	۰/۷۱۰
چشم‌انداز شغلی آینده	۰/۵۴۴	۰/۹۲۸
اضطراب شغلی	۰/۷۰۳	۰/۷۰۷

باتوجه به سطوح معناداری به‌دست‌آمده در آزمون، فرض نرمال بودن توزیع تجربی متغیرها در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تأیید بوده است. ازاین‌رو می‌توان پذیرفت که هریک از متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال تبعیت می‌کنند. به‌منظور برآورد ضرایب همبستگی خطی متغیرها باتوجه به تأیید نرمال بودن توزیع تجربی متغیرها، از ضریب همبستگی پارامتری پیرسون استفاده‌شده که نتایج آن به شرح جدول ۳ بوده است.

جدول ۳. نتایج برآورد ضرایب همبستگی خطی پیرسون

متغیر	نماد	Adaptability	Vision	Anxiety
انطباق پذیری	Adaptability	۱		
چشم انداز آینده	Vision	۰/۸۹۵**	۱	
اضطراب شغلی	Anxiety	-۰/۹۷۵**	-۰/۸۸۶**	۱

باتوجه به معناداری ضرایب همبستگی به دست آمده مشاهده می شود که بین انطباق پذیری مسیر شغلی کارکنان با چشم انداز شغلی آینده ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد ($r = ۰/۸۹۵$)، درحالی که این رابطه با اضطراب شغلی در جهت منفی و معنادار بوده است ($r = -۰/۹۷۵$). همچنین بین چشم انداز شغلی آینده با اضطراب شغلی نیز رابطه منفی و معناداری وجود داشته است ($r = -۰/۸۸۶$).

مدل سازی معادلات ساختاری

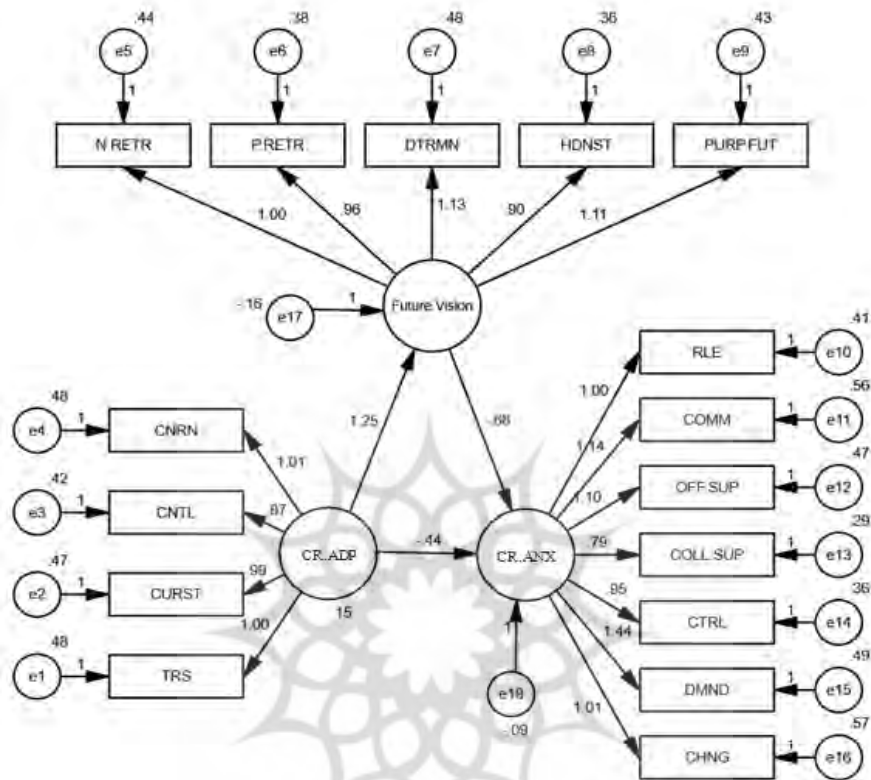
جهت بررسی سؤال تحقیق از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. در این مدل، روابط بین متغیرهای تحقیق به طور هم زمان سنجیده شده است. جدول ۴ نمادهای بکار گرفته شده در مدل ساختاری تحقیق را نشان می دهد.

جدول ۴. نمادهای مدل تحقیق

متغیر	نماد	متغیر	نماد
دغدغه	CNRN	آینده گرایی هدفمند	PURP.FUT
کنترل	CNTL	نقش	RLE
کنجکاوی	CURST	ارتباط	COMM
اعتماد	TRS	حمایت مسئولین	OFF.SUP
گذشته گرایی - منفی	N.RETR	حمایت همکاران	COLL.SUP
گذشته گرایی مثبت	P.RETR	کنترل	CTRL
حال جبرگرا	DTRMN	تقاضا	DMND
حال لذت گرا	HDNST	تغییرات	CHNG

با استناد به نمادهای ارائه شده در جدول ۴ ضرایب تأثیر متغیرها بر یکدیگر و برآورد اثرات

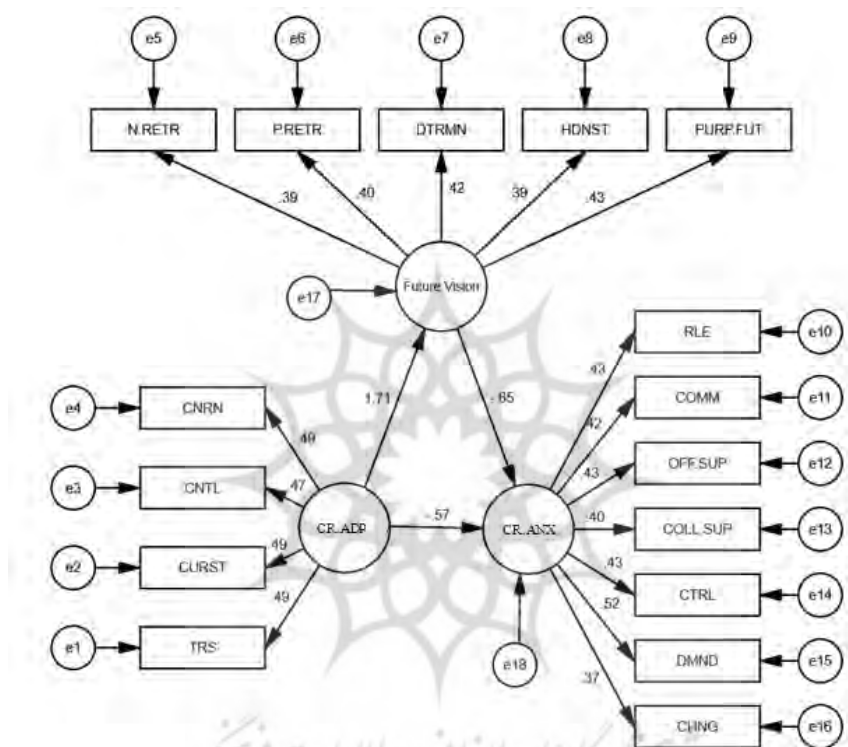
آن‌ها در مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد نشده به شرح نمودار ۱ بوده است.



نمودار ۱. ضرایب مدل ساختاری در حالت استاندارد نشده

برآورد ضرایب تأثیر متغیرها بر روی یکدیگر نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان دارای اندازه اثری برابر با ۱/۲۵ بر روی چشم‌انداز شغلی آینده و اثری برابر با ۰/۴۴ بر روی اضطراب شغلی آنان بوده است. همچنین اندازه اثر چشم‌انداز شغلی آینده بر روی اضطراب شغلی کارکنان نیز برابر با ۰/۶۸ - و در جهت منفی به‌دست آمده است. برآورد بارهای عاملی مربوط به مؤلفه‌های هریک از متغیرها نیز نشان می‌دهد که این ضرایب بزرگ‌تر از مقدار ۰/۷ به دست آمده‌اند و بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مجموعه خرده مقیاس‌های متناظر با هر متغیر، قابلیت تبیین و توجیه مفاهیم اصلی متغیرها را داشته‌اند و ساختار ارتباطی آن‌ها با یکدیگر می‌تواند منجر به شکل‌گیری مفهوم مکنون

انطباق‌پذیری مسیر شغلی، چشم‌انداز آینده شغلی و اضطراب شغلی گردد. به‌منظور قابلیت قیاس اثرات با یکدیگر که به‌منظور کنترل مقیاس‌های غیریکسان در سنجش متغیرها انجام می‌شود، ضرایب اثر استاندارد شده متغیرها بر روی یکدیگر نیز برآورد گردیده‌اند که به شرح نمودار ۲ بوده است.



نمودار ۲. ضرایب مدل ساختاری در حالت استاندارد شده

ضرایب استاندارد شده متغیرها نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی با اندازه اثر استاندارد شده برابر با ۱/۷۱ تأثیر بیشتری بر روی چشم‌انداز آینده شغلی کارکنان داشته است درحالی‌که اثر استاندارد شده آن بر روی اضطراب شغلی کارکنان برابر با ۰/۵۷- به‌دست آمده است. به‌منظور تعیین معنادار بودن ضرایب تأثیر برآورد شده از سطح معناداری برآورد شده آن‌ها استفاده می‌شود. در صورتی که سطح معناداری برآورد شده کوچک‌تر از سطح خطای نوع اول ۰/۰۵ باشد، فرض صفر این آزمون مبنی بر بی‌تأثیر بودن متغیر

گردیده و در سطح خطای نوع اول ۰/۰۵ می‌توان پذیرفت که اثر مورد مطالعه در مدل معنادار بوده است.

به منظور بررسی سؤال تحقیق ضریب تأثیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر روی چشم‌انداز آینده شغلی و تأثیر چشم‌انداز آینده شغلی بر روی اضطراب شغلی کارکنان به طور توأمان در مدل تحقیق ارزیابی شده است که نتایج آن به شرح جدول ۵ بوده است.

جدول ۵. نتایج آزمون سؤال تحقیق

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب تأثیر	خطای برآورد	آماره آزمون	معناداری
انطباق‌پذیری مسیر شغلی	چشم‌انداز آینده	۱/۲۵۳	۰/۱۷۱	۷/۳۰۶	۰/۰۰۰
چشم‌انداز آینده	اضطراب شغلی	-۰/۶۸۳	۰/۰۸۶	-۷/۹۷۳	۰/۰۰۰
انطباق‌پذیری مسیر شغلی	اضطراب شغلی	-۰/۴۴۳	۰/۰۵۳	-۸/۴	۰/۰۰۰

همان‌طور که مشاهده می‌شود هر دو اثر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر روی چشم‌انداز آینده شغلی و چشم‌انداز آینده شغلی بر روی اضطراب شغلی کارکنان در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار بوده‌اند و بیانگر این مطلب است که انطباق‌پذیری مسیر شغلی از طریق چشم‌انداز شغلی آینده بر اضطراب شغلی کارکنان تأثیر نا همسو دارد و نیز در نهایت یافته‌های پژوهش حاکی از این است که انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اضطراب شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد.

آزمون نیکویی برازش مدل

به منظور بررسی نیکویی برازش مدل ساختاری مذکور، به نتایج آزمون کای-مربع و برآورد شاخص‌های توان و خطای مدل استناد شده است. نتایج برآورد این شاخص‌ها به شرح جدول ۶ است.

جدول ۶. شاخص‌های نیکویی برازش مدل

شاخص	نماد	کران قابل قبول	یافته مدل	نتیجه
شاخص برازش هنجار شده بنتل-بونت	NFI	$0/90 \leq$	۰/۹۲	مطلوب
شاخص برازش توکر-لویس	TLI	$0/90 \leq$	۰/۹۷۱	مطلوب
شاخص برازش تطبیقی	CFI	$0/90 \leq$	۰/۹۷۵	مطلوب
شاخص نیکویی برازش	GFI	$0/90 \leq$	۰/۹۴۱	مطلوب
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده	AGFI	$0/90 \leq$	۰/۹۲۰	مطلوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	$0/05 >$	۰/۰۳۸	مطلوب
ریشه میانگین خطا	RMR	$0/05 >$	۰/۰۲۸	مطلوب
آماره خی دو	CMIN	-	۱۴۱/۸۳۱	-
درجه آزادی	DF	-	۱۰۱	-
نسبت کای دو به درجه آزادی	CMIN/DF	$3 >$	۱/۴۰۴	مطلوب
سطح معناداری	p-value	$0/05 <$	۰/۰۰۵	نامطلوب

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که مدل برازش داده شده از نیکویی برازش مناسب برخوردار است. سطح معناداری آزمون کای-مربع که اشیاع بودن مدل ساختاری را مورد آزمون قرار می‌دهد کوچک‌تر از خطای نوع اول ۰/۰۵ به دست آمده ($P\text{-Value} = 0/005$) اما نسبت آماره کای-مربع به درجه آزادی آن که نتیجه‌گیری منصفانه‌تری نسبت به برازش مناسب مدل ارائه می‌دهد برابر با ۱/۴۰۴ و کمتر از مقدار تجربی ۳ به دست آمده است. لذا تعداد پارامترهای برآورد شده مدل منجر به برازش مناسب مدل گردیده‌اند. همچنین مشاهده می‌شود که شاخص‌های GFI^1 و $AGFI^2$ و شاخص انطباق‌پذیری TLI^3 نیز در این مدل بزرگ‌تر از میزان ۰/۸ برآورد شده‌اند که بیانگر مناسب بودن مدل و توان بالای آن در تبیین روابط متغیرها می‌باشد. خطای $RMSEA^4$ نیز برابر با ۰/۰۳۸ و همچنین RMR^5 برابر

1 Goodness of Fit Index

2 Adjusted Goodness of Fit Index

3 Tucker-Lewis index

4 Root Mean Square Error of Approximation

5 Root Mean Square Residual

با ۰/۰۲۸ به‌دست آمده که نشان از اندک بودن خطای اندازه‌گیری مدل دارد. شاخص NFI^1 نیز در این مدل برابر با ۰/۹۲۰ به‌دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار تجربی ۰/۸ است و از این رو می‌توان پذیرفت که نسبت آماره کای-مربع برآورد شده در مدل، نسبت به مدل پایه به‌اندازه کافی بزرگ و مناسب بوده است؛ همچنین شاخص CFI^2 برابر با ۰/۹۷۵ به‌دست آمده و از این نظر نیز مدل ساختاری تحقیق از نیکویی برازش برخوردار بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این مطالعه بررسی تأثیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اضطراب شغلی با توجه به نقش میانجی چشم‌انداز زمانی آینده بود.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اضطراب شغلی اثر دارد بدین صورت که سطح معناداری اثر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر روی اضطراب شغلی کارکنان کوچک‌تر از خطای ۰/۰۵ به‌دست آمده و نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر روی اضطراب شغلی کارکنان تأثیر معناداری داشته است. ضریب تأثیر این متغیر در مدل تحقیق در جهت منفی برآورد شده که نشان از تأثیر‌گذاری معکوس آن بر روی اضطراب شغلی است. از این رو می‌توان پذیرفت که انطباق‌پذیری مسیر شغلی تأثیر معکوس و معناداری بر روی اضطراب شغلی کارکنان داشته است. در این ارتباط بایستی اشاره شود که انطباق‌پذیری مسیر شغلی توانایی فرد را در تحمل و کنترل عدم اطمینان افزایش می‌دهد و هراس‌های فرد را نسبت به آینده شغلی و آموزشی، مدیریت و ساماندهی می‌کند؛ از سوی دیگر، انطباق‌پذیری مسیر شغلی یک مهارت خودتنظیمی، تعاملی و انعطاف‌پذیر برای سازگاری با فعالیت‌های پویا، تغییرات کنونی و آتی در زمینه شغلی، ارتقای تطبیق‌پذیری و تغییرات موفقیت‌آمیز در طول زندگی شغلی است و در نتیجه می‌تواند موجب کاهش اضطراب کارکنان گردد؛ در مجموع نتایج این مطالعه روابط بین انطباق‌پذیری شغلی، چشم‌انداز زمانی آینده و اضطراب شغلی را برای دانشجویان مقطع

1 Normalized Fit Index

2 Comparative Fit Index

کارشناسی روشن می‌کند. به‌طور کلی، تجزیه و تحلیل تأیید می‌کند که توانایی پیش‌بینی منابع سازگاری شغلی خاص در مورد اضطراب شغلی زمانی که چشم‌انداز زمانی آینده در نظر گرفته شد، بیشتر بود. یافته‌های این مطالعه بینش‌های ارزشمندی را در مورد اینکه چگونه منابع انطباق‌پذیری بر نتایج غیرشناختی در ساخت شغل تأثیر می‌گذارد، ارائه می‌کند. علیرغم محدودیت‌ها، این مطالعه تجربی شکافی را در ادبیات پر می‌کند و نشان می‌دهد که سازگاری شغلی نقش مهمی در ارتقاء چشم‌انداز زمانی آینده، کاهش اضطراب شغلی دارد. یافته‌های مطالعه حاضر هم‌راستا با نتایج مطالعه یو و همکاران (۲۰۲۱) می‌باشد.

یافته‌های پژوهش حاضر همچنین نشان داد انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر چشم‌انداز زمانی آینده اثر دارد و سطح معناداری اثر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر روی چشم‌انداز آینده شغلی کارکنان کوچک‌تر از خطای ۰/۰۵ به‌دست آمده و نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر روی چشم‌انداز آینده شغلی کارکنان تأثیر معناداری داشته است. ضریب تأثیر این متغیر در مدل تحقیق در جهت مثبت برآورد شده نشان از تأثیرگذاری مستقیم آن بر روی چشم‌انداز آینده شغلی دارد. از این رو می‌توان پذیرفت که انطباق‌پذیری شغلی تأثیر مستقیم و معناداری بر روی چشم‌انداز آینده شغلی کارکنان داشته است. بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌ها، این تحقیق هم‌چنین از مشاوران شغلی که می‌خواهند از سازگاری شغلی و مداخلات مبتنی بر چشم‌انداز زمانی آینده در فرهنگ‌ها برای کاهش اضطراب شغلی استفاده کنند، پشتیبانی می‌کند. این مطالعه به طرق مختلف به ادبیات پژوهش کمک می‌کند چرا که یافته‌های آن به جریان مطالعاتی در مورد انتقال شغلی، از جمله اضطراب مرتبط با شغل، برنامه‌ریزی و مشکلات تصمیم‌گیری می‌افزاید. این مطالعه همچنین نیاز به بررسی سازگاری شغلی و چشم‌انداز زمانی آینده را برجسته می‌کند که هیچ‌یک به‌طور گسترده در ادبیات پژوهش مورد بررسی قرار نگرفته است. یافته‌های مطالعه حاضر هم‌راستا با نتایج مطالعه یو و همکاران (۲۰۲۱) می‌باشد.

یافته‌های پژوهش حاضر نیز نشان داد چشم‌انداز زمانی آینده بر اضطراب شغلی اثر دارد. سطح معناداری اثر چشم‌انداز آینده شغلی بر روی اضطراب شغلی کارکنان

کوچک‌تر از خطای ۰/۰۵ به دست آمده و نشان می‌دهد که چشم‌انداز آینده شغلی بر روی اضطراب شغلی کارکنان تأثیر معناداری داشته است. ضریب تأثیر این متغیر در مدل تحقیق در جهت منفی برآورد شده نشان از تأثیرگذاری معکوس آن بر روی اضطراب شغلی دارد؛ از این رو می‌توان پذیرفت که چشم‌انداز آینده شغلی تأثیر معکوس و معناداری بر روی اضطراب شغلی کارکنان داشته است. این مطالعه با ارائه اولین دانش خاص در مورد چهار منبع سازگاری با استفاده از نمونه موردنظر، به این زمینه کمک می‌کند. قبل از این مطالعه، ارزیابی سازگاری شغلی، چشم‌انداز زمانی آینده و اضطراب شغلی در یک مدل یکپارچه انجام نشده بود. به این ترتیب، این مطالعه می‌تواند پایه‌ای برای مطالعات آینده بیشتر باشد که می‌تواند شواهد تجربی بیشتری را تولید کند. این مطالعه هم‌چنین پیامدهای مرتبط با هیجان سازگاری شغلی را در میان کارکنان موردبررسی قرار داد که قبلاً هرگز به صورت تجربی آزمایش نشده بودند. یافته‌های مطالعه حاضر هم‌راستا با نتایج مطالعه یو و همکاران (۲۰۲۱) می‌باشد.

یافته‌های پژوهش حاضر هم‌چنین بیانگر اثر میانجی چشم‌انداز زمانی آینده بر رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و اضطراب شغلی بود؛ که مطابق و هر دو اثر انطباق‌پذیری شغلی بر روی چشم‌انداز آینده شغلی و چشم‌انداز آینده شغلی بر روی اضطراب شغلی کارکنان در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار بوده‌اند و نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی از طریق چشم‌انداز شغلی آینده بر اضطراب شغلی کارکنان تأثیر دارد و با توجه به ضرایب مسیر به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت که تأثیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر روی اضطراب شغلی کارکنان از طریق چشم‌انداز شغلی آینده در جهت منفی است؛ بنابراین تأثیر کلی انطباق‌پذیری شغلی بر روی اضطراب شغلی کارکنان هم به‌طور مستقیم و هم از طریق چشم‌انداز آینده شغلی منفی خواهد بود. یافته‌های این مطالعه به تحقیقاتی افزوده می‌شود که بر نقش مهم منبع سازگاری نگرانی تأکید می‌کند که همبستگی قوی با پیامدهای مرتبط با شغل نشان داده است. این طور می‌توان استدلال کرد که جنبه‌های خاصی از منابع سازگاری شغلی می‌تواند ادراک مثبت از آینده را افزایش دهد و پیامدهای

عاطفی منفی را کاهش دهد که هر دو ممکن است بر رفتارهای مرتبط با شغل تأثیر بگذارند. علاوه بر این، نتایج این مطالعه حاکی از آن است که ادراکات شغلی افراد بسته به پیشینه فرهنگی و ارزش فرهنگی آن‌ها متفاوت است؛ بنابراین می‌توان پذیرفت که انطباق‌پذیری مسیر شغلی و تحقیقات اضطراب شغلی می‌تواند این کار را با در نظر گرفتن تفاوت‌های فرهنگی و زمینه اجتماعی ادامه دهد که می‌تواند معنای اضطراب و تصمیم‌گیری شغلی را شکل دهد. یافته‌های مطالعه حاضر هم‌راستا با نتایج مطالعه یو و همکاران (۲۰۲۱) می‌باشد.

با توجه به نتیجه تحقیق پیشنهاد می‌شود از آنجایی که نگرانی به عنوان منابع قابل انطباق مرتبط با اضطراب شغلی شناسایی شدند، مدیران منابع انسانی تلاش کنند تا با برنامه‌ریزی شغلی پرستاران را نسبت به شغل خود کمتر نگران کنند و نیز پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی همین عنوان در میان پرستاران سایر بیمارستان‌ها انجام پذیرد و همچنین در مطالعات آتی اثر انطباق‌پذیری شغلی بر تمایل به ترک شغل مورد بررسی قرار گیرد و نیز در اثر تعدیلی ساختار سازمانی بر ارتباط بین متغیرهای مورد بررسی قرار گیرد. از محدودیت‌های این تحقیق می‌توان بیان کرد که اگرچه در مدل‌های ارائه شده در این پژوهش شاخص‌ها و ابعادی برای هر یک از متغیرها در نظر گرفته شد اما ممکن عوامل دیگری نیز وجود داشته باشند و دیگر محدودیت تحقیق حاضر این است که با توجه به روش نمونه‌گیری، در صورت تغییر نمونه و استفاده از روش‌های نمونه‌گیری دیگر ممکن است نتایج متفاوتی حاصل گردد.

تعارض منافع

در این پژوهش، تعارض منافع وجود ندارد.

ORCID

Elahe Mohammadi
Khojin

Nooshin Pordelan

Maryam Shahshenas



<https://orcid.org/0009-0001-7604-3563>



<https://orcid.org/0000-0001-9485-4442>



<https://orcid.org/0009-0008-2712-494X>

منابع

- اردلان، محمدرضا؛ عرفانی زاده، فریبرز. (۱۳۹۶). رابطه بین نگرش نسبت به تغییر سازمانی و استرس شغلی؛ آزمون نقش میانجی. *تعهد سازمانی مدیریت تحول*، ۹(۱)، ۱-۲۳. doi: 10.22067/pmt.v9i1.5351.
- تقی لو، صادق و لطیفی، حمیده. (۱۳۹۵). نقش واسطه‌ای امیدواری در رابطه بین چشم‌انداز زمان و آشفتگی روان‌شناختی. *اندیشه و رفتار در روانشناسی بالینی (اندیشه و رفتار)*، ۱۰(۳۹)، ۶۷-۷۶. <https://sid.ir/paper/172273/fav6>.
- سلیمانی، اسماعیل، امیری منش، مرضیه. (۱۴۰۳). اثربخشی درمان چشم‌انداز زمان بر علائم اضطراب و نشخوار فکری مشترک دختران نوجوان دارای نارضایتی از بدن. *دستاوردهای روان‌شناختی*، ۲۸(۲)، ۳-۵. DOI: 10.22055/PSY.2024.46727.3251.
- صالحی، ر.، عابدی، م.، باغبان، ا. و نیلفروشان، پ. (۱۳۹۲). بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی. *فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی*، ۱۶(۴)، ۴۹-۶۶. doi: 10.48308/JCOC.2023.103256.
- قبادپور، سیمین. جعفری، نسرين و جودکی، الهه. (۱۳۹۹). نقش استرس‌های شغلی و تعارض خانواده و کار در انطباق‌پذیری خانواده‌ها. *ششمین کنفرانس سراسری دانش و فناوری علوم تربیتی مطالعات اجتماعی و روانشناسی ایران*، تهران. ۱۰(۶)، ۱-۱۱. <https://civilica.com/doc/1117078>
- هارگریوز، جرارد. (۱۳۸۶). *مدیریت استرس*، تهران: نشر مهربان. چاپ دوم.
- هزاوه‌ای، سید محمد مهدی. حسینی، زهرا. معینی، بابک. مقیم بیگی، عباس. (۱۳۹۲). استرس شغلی و نحوه مقابله با آن در پرستاران بیمارستان‌های شهر همدان بر اساس الگوی سپید. *فصلنامه افق دانش*، ۱۸(۲)، ۷۸-۸۷. URL: <http://imtj.gmu.ac.ir/article-1-950-fa.html>

References

- Blustein, D. L., Kozan, S., Connors-Kellgren, A., & Rand, B. (2014). Social class and career intervention. In P. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *The APA handbook of career intervention* (Vol. 1, pp. 55-59). <https://doi.org/10.1037/14438-014>
- Boo, S., Wang, C., & Kim, A. (2021). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport &*

- Tourism Education*, 29, 300–313.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Carstensen, L. L. (2006). The influence of a sense of time on human development. *Science*, 312(7), 1913–1915.
<https://doi.org/10.1126/science.1127488>
- Creed, P. A., Hood, M., Praskova, A., & Makransky, G. (2016). The career distress scale. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 732–746.
<https://doi.org/10.1177/1069072715616126>
- Diaconu, L. R., Teporedei, A. M., Labar, A. V., & Mairean, C. (2024). University students' future time perspective and career adaptability: The mediating role of grit. *The Career Development Quarterly*, 72(2), 121-134. <https://doi.org/10.1002/cdq.12348>
- Fasbender, U., Wöhrmann, A. M., Wang, M., & Klehe, U.-C. (2019). Is the future still open? The mediating role of occupational future time perspective in the effects of career adaptability and aging experience on late career planning. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 24–38.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.006>
- Gadassi, R., Gati, I., & Wagman-Rolnick, H. (2013). The adaptability of career decision-making profiles: Associations with self-efficacy, emotional difficulties, and decision status. *Journal of Career Development*, 40(6), 490–507.
<https://doi.org/10.1177/0894845312470027>
- Gao, L., & Li, Y. (2025). Career adaptability and graduates' mental health: The mediating role of occupational future time perspective in higher education in China. *BMC Psychology*, 13(158).
<https://doi.org/10.1186/s40359-025-02433-5>
- Glavin, K. (2015). Measuring and assessing career maturity and adaptability. In *APA handbook of career intervention* (Vol. 2, pp. 183-192).
<https://doi.org/10.1037/14439-014>
- Guan, Y., Zhuang, M., Cai, Z., Ding, Y., Wang, Y., & Huang, Z. (2017). Modeling dynamics in career construction: Reciprocal relationship between future work self and career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 21–31.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.003>
- Hao, F., & Xu, X. (2025). The role of psychological resilience and career adaptability in the relationship between perceived stress and mental health. *Journal of Psychology in Africa*, 35(1), 151-157.
<https://doi.org/10.32604/jpa.2025.065786>
- Hershi, A. (2009). Career development in adolescence: Multiple predictors and effects on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 45(5), 145-155.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>

- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 220–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.010>
- Ho, H. C. Y., & Yeung, D. Y. (2016). Effects of occupational future time perspective on managing stressful work situations. *International Journal of Psychology*, 51(4), 261–268. <https://doi.org/10.1002/cdq.12175>
- Husman, J., & Lens, W. (1999). The role of the future in student motivation. *Educational Psychologist*, 34(2), 113–125. https://doi.org/10.1207/s15326985ep3402_4
- Jia, Y., Hou, Z.-J., Zhang, H., & Xiao, Y. (2020). Future time perspective, career adaptability, anxiety, and career decision-making difficulty: Exploring mediations and moderations. *Journal of Career Development*, 66(8), 1–15. <https://doi.org/10.1177/089484532094192>
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the career adapt-abilities scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295–304. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.002>
- Lang, F. R., & Carstensen, L. L. (2002). Time counts: Future time perspective, goals, and social relationships. *Psychology and Aging*, 17(1), 125–139. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.17.1.125>
- Mesler, R., & Capobianco, M. (2010). Psychological factors associated with job stress and occupational stress. *Stress News*, 13(4), 1-4. <http://imtj.gmu.ac.ir/article-1-950-en.html>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2018). 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. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70).
- 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>
- Shin, Y. J., & Lee, J. Y. (2019). Self-focused attention and career anxiety: The mediating role of career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 67(2), 110–125.
- Sou, E. K. L., Yuen, M., & Chen, G. (2021). Development and validation of a Chinese five-factor short form of the career adapt-abilities scale.

- Journal of Career Assessment*, 29(1), 129–147. <https://doi.org/10.1177/106907272093515>
- Walker, T. L., & Tracey, T. J. G. (2012). The role of future time perspective in career decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 150–158. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.002>
- Yang, X., Ge, C., Hu, B., Chi, T., & Wang, L. (2015). Relationship between quality of life and occupational stress among teachers. *Public Health*, 123(11), 750–755. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2009.09.018>
- Yin, J., Jia, Z., Hou, Y., & Yitao. (2020). Future time perspective, career adaptability, anxiety, and career decision-making difficulty: Exploring mediations and moderations. *Journal of Career Development*, 49(2), 10–14. <https://doi.org/10.1177/089484532094192>
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1271–1288. https://doi.org/10.1007/978-3-319-07368-2_2



استناد به این مقاله: محمدی خوجین، الهه، پردلان، نوشین، شه‌شناس، مریم. (۱۴۰۴). بررسی تأثیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اضطراب شغلی با توجه به نقش میانجی چشم‌انداز زمانی آینده، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۱۶(۶۴)، ۲۱۹–۲۴۵. DOI: 10.22054/qccpc.2025.78569.3279



Counseling Culture and Psychotherapy is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.