



Predicting Career Adaptability and Career Plateauing based on Subjective Underemployment and Psychological Capital in Health-Related Personnel

Shekoofeh Khamseh-zadeh¹, Nooshin Pordelan²

1- Master of Career Counseling Student, Department of Education and Counseling, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Orcid ID: 0000-0002-7333-4007

2- Department of Education and Counseling, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Orcid ID:0000-0001-9485-4442

***Corresponding author:** Nooshin Pordelan. Assistant Professor, Department of Education and Counseling, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Email:pordelan@srbiau.ac.ir

Received: 26 March 2023

Revised: 13 May 2023

Accepted: 19 May 2023

Abstract

Introduction: Medical personnel are faced with many problems, including professional commitment, personal safety, and other psychological disorders that complicate their working conditions. Therefore, this study aimed to predict career adaptability and career plateauing based on subjective unemployment and psychological capital in health personnel.

Methods: This study is a correlational and applied study. The statistical population included all hospitals in Tehran several hospitals were selected based on available sampling method and after coordination with hospitals, research questionnaires were distributed among health personnel and data were analyzed at descriptive and inferential levels by SPSS 26 using Pearson correlation coefficient and regression.

Results: Findings showed that psychological capital has a significant and negative relationship with plateauing ($r = -0.38$) and a significant and positive relationship with career adaptability ($r = 0.65$) and subjective underemployment has a significant and positive relationship with plateauing ($r = 0.53$) and a significant and negative relationship with career adaptability ($r = -0.17$) at an error level of $p < 0.05$. Moreover, findings showed that psychological capital and subjective underemployment can predict career adaptability and career plateauing.

Conclusions: the results of this study showed that psychological capital and subjective underemployment are factors that can predict career plateauing ($AR^2 = 0.44$) and career adaptability ($AR^2 = 0.42$); therefore, it is required to pay attention to these variables in human resources management of hospitals.

Keywords: Career Plateauing, Psychological Capital, Career Adaptability, Subjective Underemployment, Health Personnel





پیش بینی انطباق پذیری شغلی و فلات زدگی شغلی بر اساس کم اشتغالی ذهنی و سرمایه روانشناختی در کادر درمانی مرتبط با سلامت

شکوفه خمسه زاده^۱، نوشین پردلان^{۲*}

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، گروه علوم تربیتی و مشاوره، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران. Orcid: ۰۰۰۰-۰۰۰۲-۷۳۳۳-۴۰۰۷

۲- گروه مشاوره، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. Orcid: ۰۰۰۰-۰۰۰۱-۹۴۸۵-۴۴۴۲

* نویسنده مسئول: نوشین پردلان، استادیار، گروه مشاوره، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

ایمیل: pordelan@srbiau.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۲/۲۹

تاریخ بازبینی: ۱۴۰۲/۲/۲۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱/۶

چکیده

مقدمه: کادر پزشکی با مشکلات متعدد، تعهدات حرفه‌ای، ایمنی شخصی و سایر مشکلات روانی نیز مواجه می‌شوند که شرایط کاری را برای آنها با مشکل مواجهه می‌کند. لذا این مطالعه با هدف پیش‌بینی انطباق پذیری شغلی و فلات زدگی شغلی بر اساس کم اشتغالی ذهنی و سرمایه روانشناختی در کادر سلامت انجام شد.

روش کار: این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش بیمارستان‌های استان تهران است که چند بیمارستان به صورت در دسترس انتخاب و بعد از هماهنگی با بیمارستان‌ها پرسشنامه‌های پژوهش در زمان مناسب بین کادر سلامت توزیع شد و داده‌های جمع آوری شده در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ با استفاده از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: یافته‌های این پژوهش نشان داد که سرمایه روانشناختی دارای رابطه منفی و معناداری با فلات زدگی ($r = -0/38$) و رابطه مثبت و معنادار با انطباق پذیری شغلی ($r = 0/65$) است و کم اشتغالی ذهنی دارای رابطه مثبت و معناداری با فلات زدگی ($r = 0/53$) و رابطه منفی و معناداری با انطباق پذیری شغلی ($r = -0/17$) در سطح خطای کمتر از ($p < 0/05$) است. نتایج همچنین نشان داد که سرمایه روانشناختی و کم اشتغالی ذهنی قادر به پیش‌بینی انطباق پذیری و فلات زدگی شغلی هستند.

نتیجه گیری: نتایج این پژوهش مشخص می‌کند که سرمایه روانشناختی و کم اشتغالی ذهنی مولفه‌های هستند که می‌توانند فلات زدگی ($AR^2 = 0/44$) و انطباق پذیری شغلی ($AR^2 = 0/42$) در کادر سلامت را پیش‌بینی کند، لذا نیاز است که در مدیریت منابع انسانی بیمارستان‌ها به این متغیرها توجه کافی شود.

کلید واژه‌ها: فلات زدگی شغلی، سرمایه روانشناختی، انطباق پذیری شغلی، کم اشتغالی ذهنی، کادر سلامت.

مقدمه

سلامت پرسنل پزشکی با کیفیت خدمات پزشکی و سلامت بیماران ارتباط تنگاتنگی دارد. آنها دارای فشار کاری بالا، تماس بین فردی مکرر، کار و استراحت نامنظم و ریسک شغلی بالا هستند، بنابراین به یک گروه پرخطر در معرض فشارهای شغلی تبدیل می‌شوند [۱]. داشتن فشار شغلی بالا باعث می‌شود که ضرورت مطالعه انطباق پذیری شغلی در این رشته شغلی بیشتر شود [۲]. انطباق پذیری شغلی به فرد این امکان را می‌دهد که در مورد مسیر شغلی خود تصمیم بگیرد و مشکلاتی را که در محل کار با آن مواجه است با درک خود و شرایط شغلی خود حل کند [۳].

انطباق‌پذیری شغلی یک مهارت مقابله‌ای است که از طریق تجربه به دست می‌آید. انتظار می‌رود افراد با مهارت‌های انطباق‌پذیری بالا تصمیمات برنامه‌ریزی شده و واقعی تری نسبت به سایر افراد بگیرند [۴]. درمان پزشکی و نیازهای مراقبتی جوامع به دلیل تغییر الزامات بهداشتی، تغییر می‌کنند. بر این اساس، از کادر سلامت انتظار می‌رود که آماده کسب مهارت‌های جدید و اتخاذ سبک‌های کاری جدید برای پاسخ به تغییرات باشند [۵]. در اصل، این یافته‌ها پتانسیل انطباق‌پذیری شغلی را در ارتقای تجربیات مثبت و کاهش تجربیات روان‌شناختی منفی که افراد در محیط‌های حرفه‌ای با آن مواجه می‌شوند، نشان داده‌اند [۶]. در پژوهشی Zyberaj و همکاران مبنی بر توسعه مشاغل پایدار در طول یک بیماری همه گیر: نقش سرمایه روانشناختی و انطباق‌پذیری شغلی به این نتیجه رسیدند که سرمایه روانشناختی تأثیر مثبتی بر انطباق‌پذیری شغلی دارد [۷].

از متغیرهایی که با انطباق‌پذیری شغلی ارتباط معناداری می‌تواند داشته باشد، فلات‌زدگی شغلی است. مفهوم فلات شغلی طی چندین دهه تکامل یافته است. در اصل به یک شغل متوقف شده یا نقطه‌ای در حرفه شخصی اشاره می‌کند که در آن ارتقاء بعید یا غیرممکن است [۸]. مطالعات اولیه فلات شغلی بر فلات شغلی سلسله مراتبی (یا ساختاری) متمرکز بود. این خط از مطالعات از معیارهای عینی (مدت شغلی در موقعیت فعلی) برای شناسایی کارکنانی که دچار فلات زدگی شده‌اند، استفاده می‌کردند و به مقایسه نگرش‌ها و رفتارهای شغلی بین کارکنان فلات دار و غیر فلات می‌پرداختند [۹].

برسند که، بدون چالش با شغل فعلی خود، احساس کنند کارشان عادی و خسته کننده شده است. تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که فلات زدگی شغلی با پیامدهای منفی فردی و سازمانی، از جمله خستگی عاطفی [۱۰] و استرس شغلی [۱۱] ارتباط دارد. با توجه به این اثرات منفی بالقوه فلات محتوای شغلی، محققان عوامل مختلفی را به عنوان عوامل تأثیرگذار برای جلوگیری از فلات زدگی شغلی مورد بررسی قرار داده‌اند لذا تمرکز بر منابع خودتنظیمی، به‌ویژه انطباق‌پذیری شغلی، به‌عنوان پیش‌بینان فلات‌های محتوای شغلی ارزشمند است [۱۲]. حسینی و اشرفی [۱۳] در پژوهشی با عنوان تأثیر هوش اجتماعی بر کاهش فلات شغلی با نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی به این نتیجه رسیدند که سرمایه روانشناختی به عنوان یک متغیر میانجی نقش مهمی در کاهش فلات زدگی شغلی دارد.

یکی از متغیرهایی که رابطه مثبتی با عملکرد و رشد شغلی افراد دارد سرمایه روانشناختی است [۱۴]. سرمایه روانشناختی اولین بار به عنوان رفتار سازمانی مثبت با هدف بهبود عملکرد تعریف شد: «مطالعه و استفاده از نقاط قوت منابع انسانی مثبت گرا و ظرفیت‌های روانشناختی که می‌توانند اندازه‌گیری شوند و به بهبود عملکرد در محیط کار کمک کنند [۱۵]. سرمایه روانشناختی دارای چهار بعد خودکارآمدی، خوشبینی، امید و تاب‌آوری است که هر کدام از این مولفه‌ها به تنهایی با متغیرهای مهم شغلی ارتباط معناداری دارند [۱۶]. سرمایه روانشناختی به صورت کلی یا مولفه‌های آن مثل خودکارآمدی با متغیر کم‌اشتغالی یا بیکاری رابطه منفی و معناداری دارد و در پژوهش‌های مختلف مورد تأیید قرار گرفته است [۱۷]. در این پژوهش کم‌اشتغالی ذهنی دارای شش مولفه است که عبارتند از حقوق کم (تصورات کارمندان نسبت به خود است که در مقایسه با شغل قبلی یا افرادی با دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و سایر ویژگی‌های مشابه دستمزد کمتری دریافت می‌کنند)، اختلاف وضعیت (زمانی است که افراد موقعیتی دارند که تصور می‌کنند از موقعیت سلسله مراتبی یا اجتماعی پایین تری نسبت به موقعیت قبلی یا نسبت به هم‌تایان مشابه برخوردار است)، اختلاف ساعت (ساعات کاری کمتر در هفته نسبت به آنچه مورد نظر است)، کار موقت اجباری (به کارگیری غیر ارادی در کار با زمان محدود)، رسته (افراد خارج از حوزه تحصیلی، آموزشی، یا تخصص خود کار می‌کنند) و حقوق کم (شغل درآمد معقولی ندارد) است [۱۸].

شکوفه خمسه زاده و نوشین پردلان

اخلاقی در پژوهش (مثل حفظ محرمانگی اطلاعات) رعایت خواهد شد. برای جمع آوری داده ها از چهار پرسشنامه استفاده شد که در ادامه توضیحات مربوط به هر کدام آورده شده است.

پرسشنامه انطباق پذیری شغلی

این پرسشنامه توسط Savickas و Porfeli [۲۲] ساخته شده است و شامل ۲۴ سؤال و ۴ مولفه دغدغه شغلی (سوالات ۱ الی ۶)، کنترل شغلی (سوالات ۷ الی ۱۲)، کنجکاوی شغلی (سوالات ۱۳ الی ۱۸) و اعتماد شغلی (سوالات ۱۹ الی ۲۴) است. از مجموع این چهار مولفه نمره کل پرسشنامه به دست می آید. نمره بیشتر در این پرسشنامه به معنی انطباق پذیری شغلی بیشتر و نمره کمتر به معنی انطباق پذیری شغلی کمتر است. نمره گزاری این پرسش نامه به صورت طیف لیکرت ۵ درجه ای است و افراد با توجه به طیف لیکرت از (۱ خیلی کم) تا (۵ خیلی زیاد) به سوالات پاسخ می دهند. این پرسشنامه در ایران توسط McKenna و همکاران [۲۳] مورد اعتبار یابی قرار گرفته شده است و روایی سازه و پایایی به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفته است آنها همچنین روایی ملاک پرسشنامه را با توجه به رضایت شغلی و نیت کارآفرینی مورد تایید قرار دادند. حداقل نمره در این پرسشنامه ۲۴ و حداکثر نمره برابر با ۱۲۰ است، سوالات پرسشنامه نیز نمره گزاری معکوس ندارند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۸ بود.

پرسشنامه فلات زدگی شغلی

این پرسشنامه توسط Milliman [۲۴] ساخته شده است و شامل ۱۲ سؤال و ۲ مولفه فلات ساختاری (سوالات ۱ الی ۶) و فلات محتوایی (سوالات ۷ الی ۱۲) است. از مجموع این دو مولفه، نمره کل پرسشنامه به دست می آید. نمره بیشتر در این پرسشنامه به معنی فلات زدگی شغلی بیشتر و نمره کمتر به معنی فلات زدگی شغلی کمتر است. نمره گزاری این پرسش نامه به صورت طیف لیکرت ۵ درجه ای است و افراد با توجه به طیف لیکرت از (۱ کاملاً مخالف) تا (۵ کاملاً موافق) به سوالات پاسخ می دهند. این پرسشنامه در ایران توسط نقی لو مورد استفاده و روایی و پایایی آن مورد تایید قرار گرفته است. آنها به منظور بررسی پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده کردند و مقدار به دست آمده بیشتر از ۰/۷ بود که می توان نتیجه گرفت

امروزه کارکنان مشغول در حرفه های سلامت بیشتر با جان و سلامتی انسان ها روبرو هستند که در صورتی که به هر دلیلی وظایف شغلی خود را نتوانند به خوبی ایفا کنند خسارت زیادی به سلامتی دیگر انسان ها وارد می کنند. آنها به دلیل ماهیت شغلی خود، فشارهای شغلی زیادی را متحمل می شوند که بر جسم و روان آنها تاثیر می گذارد. این کارکنان ممکن است از شغل خود خسته شوند و یا احساس فرسودگی و ناراحتی کنند. هرچند تا کنون تحقیقات متفاوتی در ارتباط با کم اشتغالی و انطباق پذیری [۱۹] و یا ارتباط کم اشتغالی با سرمایه روانشناختی [۲۰] انجام شده است ولی تحقیق در مورد کم اشتغالی ذهنی به صورت محدود مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است همچنین مطالعات در مورد انطباق پذیری و فلات زدگی شغلی در بخش ها و مطالعات غیر از کادر سلامت انجام شده است و مطالعات کمی در کادر سلامت وجود دارد. لذا هدف از این مطالعه به پیش بینی انطباق پذیری شغلی و فلات زدگی شغلی براساس کم اشتغالی ذهنی و سرمایه روانشناختی در کادر درمانی سلامت است.

روش کار

نوع پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش بیمارستان های خصوصی و دولتی استان تهران است که چند بیمارستان به صورت در دسترس انتخاب، با استفاده از فرمول مورگان [۲۱] (تعداد ۳۸۰ نفر برای نمونه های بالای ۳۰ هزار تا) و همچنین، با احتساب ریزش ۲۰ درصدی، بعد از جدا کردن پرسش نامه های مخدوش در نهایت ۳۷۱ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بعد از هماهنگی با بیمارستان ها پرسشنامه های پژوهش بین کادر درمان سلامت توزیع شد، بدین صورت که پژوهشگران در روزهای متوالی به بیمارستان های انتخاب شده مراجعه کرده و پس از کسب اجازه از مسئولین بیمارستان ها با توجه به زمان و وقت مناسب پرسشنامه ها را در کادر درمان سلامت توزیع کردند، پس از جمع آوری داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. معیار ورود به پژوهش علاقه به شرکت در پژوهش، تکمیل کامل پرسشنامه ها و داشتن حداقل ۶ ماه سابقه کار بود و معیار خروج از پژوهش عدم علاقه به شرکت در پژوهش و ناقص پاسخ دادن پرسش نامه ها بود. هنگام توزیع پرسشنامه هدف از مطالعه به شرکت کننده ها گفته شد و به آنها اطمینان خاطر داده شد که اصول

پرسشنامه دارای پایایی مطلوب است. برای سنجش روایی پرسشنامه نیز از نظر خبرگان استفاده کردند [۲۵]. حداقل نمره در این پرسشنامه ۱۲ و حداکثر نمره برابر با ۶۰ است، سوالات پرسشنامه نیز نمره گزاری معکوس ندارند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۶۱ بود.

پرسشنامه کم اشتغالی ذهنی

این پرسشنامه توسط Allan و همکاران [۱۸] ساخته شده است و شامل ۳۷ سؤال و ۶ مولفه حقوق کم (سوالات ۱ الی ۷). اختلاف وضعیت (سوالات ۸ الی ۱۳)، اختلاف ساعت (سوالات ۱۴ الی ۱۹)، کار موقت اجباری (سوالات ۲۰ الی ۲۵)، رسته (سوالات ۲۶ الی ۳۱) و حقوق کم (سوالات ۳۲ الی ۳۷) است. از مجموع این شش مولفه نمره کل پرسشنامه به دست می‌آید. نمره بیشتر در این پرسشنامه به معنی کم اشتغالی ذهنی بیشتر و نمره کمتر به معنی کم اشتغالی ذهنی کمتر است. نمره گزاری این پرسش نامه به صورت طیف لیکرت ۷ درجه‌ای است و افراد با توجه به طیف لیکرت از (۱ کاملاً مخالف) تا (۷ کاملاً موافق) به سوالات پاسخ می‌دهند. این پرسشنامه توسط پژوهشگران مورد اعتبار یابی قرار گرفت. بدین صورت که بعد از کسب اجازه کتبی از سازنده گان اصلی پرسشنامه روایی صوری و محتوایی آن توسط ۷ تن از متخصصین مورد تایید قرار گرفت و پایایی آن با روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ از ۰/۷۰ الی ۰/۸۶ برای متغیرهای پژوهش مورد تایید قرار گرفت. بارهای عاملی به منظور تایید روایی سازه از ۰/۶۳ الی ۰/۸۶ برای سوالات پرسشنامه نشان از روایی سازه مناسب داشت [۲۶]. برای بررسی روایی پیش بین ارتباط آن با متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفت که نتایج در ادامه آورده شده است. حداقل نمره در این پرسشنامه ۳۷ و حداکثر نمره برابر با ۲۵۹ است، سوالات پرسشنامه نیز نمره گزاری معکوس ندارند پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۴ بود.

پرسشنامه سرمایه روانشناختی

این پرسشنامه توسط Luthans و همکاران [۲۷] ساخته شده است و شامل ۲۴ سؤال و ۴ مولفه خودکارآمدی (سوالات ۱ الی ۶)، امید (سوالات ۷ الی ۱۲)، تاب آوری (سوالات ۱۳ الی ۱۸) و خوشبینی (سوالات ۱۹ الی ۲۴) است. از مجموع این چهار مولفه نمره کل پرسشنامه به دست می‌آید. نمره

بیشتر در این پرسشنامه به معنی سرمایه روانشناختی بیشتر و نمره کمتر به معنی سرمایه روانشناختی کمتر است. نمره گزاری این پرسش نامه به صورت طیف لیکرت ۵ درجه‌ای است و افراد با توجه به طیف لیکرت از (۱ کاملاً مخالف) تا (۵ کاملاً موافق) به سوالات پاسخ می‌دهند. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) در دو مطالعه روایی سازه قابل قبولی را برای این پرسشنامه گزارش کردند. در مطالعه اول Luthans و همکاران [۲۷] مجذور کای (۴۲۲/۷)، ریشه میانگین مربع باقیمانده (۰/۰۴) و برازش (۰/۹۳) و در مطالعه دوم، مجذور کای (۴۴۸/۲)، ریشه میانگین مربع باقیمانده (۰/۰۴) و برازش (۰/۹۲) به دست آمد. McGee آلفای کرونباخ برای خودکارآمدی، امید، تاب آوری و خوش بینی را به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۶، ۰/۸۳ و ۰/۸۳ گزارش کرد [۲۸]. پایایی گزارش شده در مطالعه گل پرور برای خودکارآمدی، امید، تاب آوری و خوش بینی به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۸۹، ۰/۸۳ و ۰/۷۰ است [۲۹]. حداقل نمره در این پرسشنامه ۲۴ و حداکثر نمره برابر با ۱۲۰ است، سوالات پرسشنامه نیز نمره گزاری معکوس ندارند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش همبستگی درونی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۴ بود. داده‌های پژوهش با نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ در دو سطح توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (همبستگی و رگرسیون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها

یافته های جمعیت شناختی نشان داد که از ۳۷۴ نفر شرکت کننده در پژوهش تعداد ۱۴۶ نفر (۳۹ درصد) مرد و ۲۲۸ نفر (۶۱ درصد) زن بودند؛ تعداد ۳۸ نفر (۱۰/۲ درصد) دارای مدرک دیپلم، ۳۰ نفر (۸ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۵۴ نفر (۴۱/۲ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۱۰۰ نفر (۲۶/۷) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۵۲ نفر (۱۳/۹) دارای مدرک دکتری و بیشتر بودند؛ ۴۲ نفر (۱۱/۲ درصد) دارای نوع استخدام طرحی، ۳۶ نفر (۹/۶) شرکتی، ۲۲۶ نفر (۶۰/۴) قراردادی، ۱۴ نفر (۳/۷) پیمانی، ۱۲ نفر (۳/۲) آزمایشی و ۴۴ نفر (۱۱/۸) استخدام رسمی بودند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. در ابتدا بعد از بررسی نرمال بودن داده‌ها با استفاده از شاخص چولگی و کشیدگی (دامنه همه متغیرها در بازه قدر مطلق یک قرار داشتند، پیش فرض‌های رگرسیون نرمال بودن داده‌ها، مستقل بودن

شکوفه خمسه زاده و نوشین پردلان

مشاهدات، هم خطی چندگانه) مورد بررسی قرار گرفت و سپس تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام شد. در جدول ۱ و ۲ همبستگی بین آنها آورده شده است.

جدول ۱. ماتریس همبستگی بین کم اشتغالی ذهنی و مولفه‌های آن با انطباق پذیری و فلات زدگی شغلی

| متغیرها | انحراف معیار ± میانگین | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۷ | ۸ |
|--------------------|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ۱. پرداخت | ۱۰/۹۲±۲۱/۵۶ | | | | | | | | |
| ۲. اختلاف وضعیت | ۷/۸۸±۱۵/۵۰ | **۰/۶۵ | | | | | | | |
| ۳. اختلاف ساعت | ۹/۵۸±۲۲/۹۳ | **۰/۳۶ | **۰/۲۹ | | | | | | |
| ۴. کار موقت اجباری | ۹/۸۲±۲۲/۱۹ | **۰/۴۶ | **۰/۳۹ | **۰/۵۷ | | | | | |
| ۵. درسته | ۹/۲۱±۲۴/۱۱ | **۰/۳۹ | **۰/۳۵ | **۰/۴۴ | **۰/۶۴ | | | | |
| ۶. حقوق کم | ۱۱/۰۸±۲۰/۱۵ | **۰/۵۰ | **۰/۴۹ | **۰/۴۴ | **۰/۶۴ | **۰/۵۹ | | | |
| ۷. کم اشتغالی ذهنی | ۴۴/۳۸±۱۲۶/۴۷ | **۰/۷۵ | **۰/۶۸ | **۰/۶۸ | **۰/۸۲ | **۰/۷۵ | **۰/۸۲ | | |
| ۸. انطباق پذیری | ۱۴/۹۵±۹۷/۶۰ | -۰/۰۵ | **۰/۱۸ | **۰/۲۰ | **۰/۱۴ | -۰/۱۰ | **۰/۱۲ | **۰/۱۷ | |
| ۹. فلات زدگی شغلی | ۶/۵۳±۳۴/۴۷ | **۰/۳۴ | **۰/۲۶ | **۰/۵۶ | **۰/۴۰ | **۰/۴۶ | **۰/۳۹ | **۰/۵۳ | **۰/۲۶ |

P<۰/۰۰۵*

P<۰/۰۱**

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود بین کم اشتغالی ذهنی با فلات زدگی شغلی رابطه مثبت و با انطباق پذیری شغلی رابطه منفی معناداری در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ وجود دارد.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین سرمایه روانشناختی و مولفه‌های آن با انطباق پذیری و فلات زدگی شغلی

| متغیرها | انحراف معیار ± میانگین | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ |
|----------------------|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ۱. خودکارآمدی | ۳/۶۵±۲۴/۸۳ | | | | | | |
| ۲. امید | ۴/۹۰±۲۱/۸۷ | **۰/۵۸ | | | | | |
| ۳. تابآوری | ۴/۲۹±۲۲/۶۹ | **۰/۵۴ | **۰/۶۹ | | | | |
| ۴. خوشبینی | ۳/۷۷±۲۲/۸۳ | **۰/۴۷ | **۰/۶۸ | **۰/۷۱ | | | |
| ۵. سرمایه روانشناختی | ۱۴/۰۲±۹۲/۲۳ | **۰/۷۵ | **۰/۸۹ | **۰/۸۷ | **۰/۸۶ | | |
| ۶. انطباق پذیری شغلی | ۱۴/۹۵±۹۷/۶۰ | **۰/۴۷ | **۰/۵۷ | **۰/۵۶ | **۰/۵۸ | **۰/۶۵ | |
| ۷. فلات زدگی شغلی | ۶/۵۳±۳۴/۴۷ | -۰/۲۰ | **۰/۴۰ | **۰/۲۸ | **۰/۴۰ | **۰/۳۸ | **۰/۲۶ |

P<۰/۰۰۵*

P<۰/۰۱**

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود بین سرمایه روانشناختی با انطباق پذیری شغلی رابطه مثبت و معنادار و با فلات زدگی شغلی رابطه منفی و معناداری در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ وجود دارد.

جدول ۳. خلاصه مدل رگرسیونی پیش بینی انطباق پذیری و فلات زدگی شغلی بر اساس سرمایه روانشناختی و کم اشتغالی ذهنی

| مدل | ضریب همبستگی چندگانه | ضریب تعیین | ضریب تعیین تعدیل شده | سطح معناداری | آماره دوربین واتسون |
|-------------------|----------------------|------------|----------------------|--------------|---------------------|
| فلات زدگی شغلی | ۰/۶۷ | ۰/۴۶ | ۰/۴۴ | ۰/۰۰۱ | ۱/۶۸ |
| انطباق پذیری شغلی | ۰/۶۶ | ۰/۴۴ | ۰/۴۲ | ۰/۰۰۱ | ۲/۰۰۱ |

می‌دهد متغیرهای سرمایه روانشناختی و کم اشتغالی ذهنی توانسته‌اند ۴۲ درصد از تغییرات متغیر انطباق پذیری شغلی را تبیین کنند. در ادامه ضرایب بتای هر کدام از مولفه‌های سرمایه روانشناختی و کم اشتغالی ذهنی در تبیین تغییرات واریانس متغیر فلات زدگی و انطباق پذیری شغلی آورده شده است. نتایج جدول ۳ همچنین نشان می‌دهد آماره دوربین واتسون در بازه قابل قبول ۱/۵ تا ۲/۵ است، لذا مفروضه مستقل بودن مشاهدات رگرسیون پذیرفته شده است. در ادامه مقدار تلرانس و شاخص VIF به عنوان پیش فرض‌های همخطی چند گانه مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد این پیش فرض‌ها در مقدار قابل قبول قرار دارد.

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود سرمایه روانشناختی و کم اشتغالی ذهنی دارای ضریب همستگی چندگانه (۰/۶۷) با انطباق پذیری شغلی است؛ ضریب تعیین متغیرهای سرمایه روانشناختی و کم اشتغالی ذهنی در تبیین تغییرات فلات زدگی برابر با ۰/۴۴ است که نشان می‌دهد متغیرهای سرمایه روانشناختی و کم اشتغالی ذهنی توانسته‌اند ۴۴ درصد از تغییرات متغیر فلات زدگی را تبیین کنند؛ نتایج همچنین نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی و کم اشتغالی ذهنی دارای ضریب همستگی چندگانه (۰/۶۶) با انطباق پذیری شغلی است؛ ضریب تعیین متغیرهای سرمایه روانشناختی و کم اشتغالی ذهنی در تبیین تغییرات انطباق پذیری شغلی برابر با ۰/۴۲ است که نشان

جدول ۴. ضرایب بتای هر کدام از متغیر مستقل در تبیین تغییرات متغیرهای فلات زدگی و انطباق پذیری شغلی

| مدل | متغیرها | ضریب غیر استاندارد | | ضریب استاندارد | t | سطح معناداری | تلرانس | VIF |
|-------------------|-----------------|--------------------|-------------------|----------------|-------|--------------|--------|------|
| | | B | خطای انحراف معیار | | | | | |
| ۱ | مقدار ثابت | ۳۲/۷۸ | ۲/۵۰ | | ۱۳/۰۹ | ۰/۰۰۱ | | |
| | خودکارآمدی | ۰/۱۵ | ۰/۰۹ | -۰/۰۸ | ۱/۷۲ | ۰/۰۸۵ | -۰/۵۸ | ۱/۷۰ |
| | امید | -۰/۲۵ | ۰/۰۸ | -۱۹/۰ | -۳/۱۰ | ۰/۰۰۲ | -۰/۳۷ | ۲/۶۴ |
| | تاب آوری | ۰/۰۸ | ۰/۰۹ | -۰/۰۵ | -۰/۹۵ | ۰/۳۴ | -۰/۳۹ | ۲/۵۰ |
| | خوشبینی | -۰/۳۷ | ۰/۱۰ | -۰/۲۱ | -۳/۶۴ | ۰/۰۰۱ | -۰/۴۱ | ۲/۴۱ |
| | پرداخت | ۰/۱۰ | ۰/۰۳ | -۰/۱۷ | ۳/۱۱ | ۰/۰۰۲ | -۰/۴۸ | ۲/۰۸ |
| | اختلاف وضعیت | -۰/۰۸ | ۰/۰۴ | -۰/۰۹ | -۱/۷۴ | ۰/۰۸۲ | -۰/۴۸ | ۲/۰۴ |
| | اختلاف ساعت | ۰/۲۲ | ۰/۰۳ | ۰/۳۲ | ۶/۳۶ | ۰/۰۰۱ | ۰/۵۶ | ۱/۷۷ |
| | کار موقت اجباری | -۰/۰۶ | ۰/۰۴ | -۰/۱۰ | -۱/۶۱ | ۰/۱۰۸ | -۰/۳۹ | ۲/۵۶ |
| | رسته | ۰/۲۰ | ۰/۰۳ | -۰/۲۸ | ۵/۱۶ | ۰/۰۰۱ | -۰/۵۰ | ۱/۹۹ |
| ۲ | حقوق کم | ۰/۰۳ | ۰/۰۳ | -۰/۰۵ | -۰/۹۷ | ۰/۳۲۹ | -۰/۴۵ | ۲/۱۸ |
| | مقدار ثابت | ۲۸/۲۲ | ۵/۸۳ | | ۴/۸۳ | ۰/۰۰۱ | -۰/۵۸ | ۱/۷۰ |
| | خودکارآمدی | ۰/۷۰ | ۰/۲۰ | -۰/۱۷ | ۳/۳۸ | ۰/۰۰۱ | -۰/۳۷ | ۲/۶۴ |
| | امید | ۰/۶۶ | ۰/۱۹ | -۰/۲۱ | ۳/۴۲ | ۰/۰۰۱ | -۰/۳۹ | ۲/۵۰ |
| | تاب آوری | ۰/۵۰ | ۰/۲۱ | -۰/۱۴ | ۲/۳۳ | ۰/۰۲۰ | -۰/۴۱ | ۲/۴۱ |
| | خوشبینی | ۱/۰۶ | ۰/۲۴ | -۰/۲۶ | ۴/۴۲ | ۰/۰۰۱ | -۰/۴۸ | ۲/۰۸ |
| | پرداخت | ۰/۰۲ | ۰/۰۷ | -۰/۰۲ | -۰/۳۷ | ۰/۷۰ | -۰/۴۸ | ۲/۰۴ |
| | اختلاف وضعیت | -۰/۰۱ | ۰/۱۰ | -۰/۰۱ | -۰/۱۸ | ۰/۸۵ | -۰/۵۶ | ۱/۷۷ |
| | اختلاف ساعت | ۰/۱۲ | ۰/۰۸ | -۰/۰۸ | ۱/۵۵ | ۰/۱۲ | -۰/۳۹ | ۲/۵۶ |
| | کار موقت اجباری | -۰/۲۵ | ۰/۰۹ | -۰/۱۷ | -۲/۷۰ | ۰/۰۰۷ | -۰/۵۰ | ۱/۹۹ |
| انطباق پذیری شغلی | رسته | ۰/۰۸ | ۰/۰۹ | -۰/۰۵ | -۰/۹۷ | ۰/۳۲۹ | -۰/۴۵ | ۲/۱۸ |
| | حقوق کم | ۰/۰۸ | ۰/۰۷ | -۰/۰۶ | ۱/۰۹ | ۰/۲۷۵ | -۰/۵۸ | ۱/۷۰ |

مثال، Santilli و همکاران [۳۲] شواهد قابل توجهی بر روی ۷۲۶ دانشجوی ایتالیایی و ۵۳۳ دانشجوی جوان سوئیدی پیدا کرد که نشان می‌دهد انطباق پذیری شغلی بر امید و خوش‌بینی دانش‌آموزان تأثیر مثبت می‌گذارد، که به نوبه خود بر رضایت از زندگی دانش‌آموزان نیز تأثیر مثبت داشت. نتایج مشابهی توسط Santilli و همکاران [۳۳] یافت شد، آنها در تحقیقات خود بر روی کارگران دارای معلولیت خفیف دریافتند که چهار مؤلفه انطباق پذیری شغلی (نگرانی، کنجکاو، کنترل و اعتماد) پیش‌بینی‌کننده‌های قوی امید کارگران هستند که به نوبه خود، رابطه بین انطباق پذیری شغلی کارگران و رضایت از زندگی را واسطه می‌کند.

افراد دارای سرمایه روانشناختی می‌توانند در مواجهه با مشکلات مثبت باشند، بر موانع غلبه کنند و نگرش و رفتار خوبی از خود نشان دهند، لذا منبعی برای تحریک انگیزشی و مکمل انرژی است [۳۴]. تحریک انگیزشی فرآیندی است که از طریق آن مقدار زیادی از سرمایه روانشناختی به افزایش انگیزه خودمختار (تحریک خلاقیت و رفتار نوآورانه) کارکنان کمک می‌کند [۳۵]. تبدیل پتانسیل شخصی به توانایی عملی به افراد این امکان را می‌دهد تا از منابع و توانایی‌های خود برای انطباق با محیط سازمانی و جلوگیری از فلات زدگی شغلی خود استفاده کنند.

نتایج یافته‌های این بخش از پژوهش با مطالعه Safavi و Bouzari با عنوان ارتباط سرمایه روانشناختی، انطباق پذیری شغلی و شایستگی شغلی در میان کارکنان هتل که در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین انطباق پذیری شغلی و سرمایه روانشناختی ارتباط مثبت معناداری وجود دارد [۳۶]؛ پژوهش Zyberaj و همکاران مبنی بر رشد مشاغل پایدار در طول یک بیماری همه‌گیر: نقش سرمایه روانشناختی و انطباق پذیری شغلی [۷] که در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که سرمایه روانشناختی تأثیر مثبتی بر انطباق پذیری شغلی دارد، حمایت می‌کند. در تبیین نتایج کم‌اشتغالی ذهنی با انطباق پذیری شغلی می‌توان گفت که مولفه کار موقت اجباری از مولفه‌های کم‌اشتغالی ذهنی توانسته است که به صورت معناداری انطباق پذیری شغلی را پیش‌بینی کند، هر چند انطباق پذیری شغلی سازه‌ای است که در پاسخ به تغییرات دنیای کار به وجود آمد و به نوعی به عنوان یک مهارت درپاسخگویی به جایجایی شغلی و عدم وجود شغل ثابت است [۲۲] با این حال در

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود همه مولفه‌های سرمایه روانشناختی (امید، تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی) با ضریب بتای مثبت و مولفه کار موقت اجباری با ضریب بتای منفی دارای تأثیر معنادار بر انطباق پذیری شغلی در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ هستند؛ مولفه‌های سرمایه روانشناختی (امید و خوش‌بینی) با ضریب بتای منفی و مولفه‌های کم‌اشتغالی ذهنی شامل پرداخت، اختلاف ساعت، رسته با ضریب بتای مثبت دارای تأثیر معنادار بر فلات زدگی شغلی در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ هستند. در ادامه معادله رگرسیون پیش‌بینی انطباق پذیری و فلات زدگی شغلی بر اساس سرمایه روانشناختی و کم‌اشتغالی ذهنی آورده شده است.

انطباق پذیری شغلی = $۰/۱۷* + ۲۸/۲۲ =$ (خودکارآمدی) $+ ۰/۲۱* +$ (امید) $+ ۰/۱۴* +$ (تاب‌آوری) $+ ۰/۲۶* +$ (خوش‌بینی) $- ۰/۱۷* +$ (کار موقت اجباری)؛ فلات زدگی شغلی = $۲۸/۲۲ -$ $۰/۱۹* +$ (امید) $- ۰/۲۱* +$ (خوش‌بینی) $+ ۰/۱۷* +$ (پرداخت) $+ ۰/۳۲* +$ (اختلاف ساعت) $+ ۰/۲۸* +$ (رسته)

بحث

این پژوهش با هدف پیش‌بینی انطباق پذیری شغلی و فلات زدگی شغلی بر اساس کم‌اشتغالی ذهنی و سرمایه روانشناختی در کادر سلامت انجام شد. یافته‌ها نشان داد که مولفه‌های سرمایه روانشناختی و کم‌اشتغالی ذهنی با فلات زدگی شغلی و انطباق پذیری شغلی رابطه معناداری دارند. در پیش‌بینی انطباق پذیری شغلی با استفاده از سرمایه روانشناختی و کم‌اشتغالی ذهنی نتایج نشان داد که مولفه‌های سرمایه روانشناختی قادر به پیش‌بینی تغییرات انطباق پذیری شغل هستند؛ از مولفه‌های کم‌اشتغالی ذهنی فقط کار اجباری می‌تواند انطباق پذیری شغلی را پیش‌بینی کند؛ نتایج همچنین نشان داد که که مولفه‌های سرمایه روانشناختی (امید و خوش‌بینی) و کم‌اشتغالی ذهنی (پرداخت، اختلاف ساعت و رسته) قادر به پیش‌بینی تغییرات فلات زدگی شغلی هستند (جدول ۴).

مطالعات مختلف رابطه بین انطباق پذیری شغلی و امید را به طور تجربی در مطالعات کمی مورد بررسی قرار داده‌اند. در حالی که Wilkins و همکاران [۳۰] و Strauss و همکاران [۳۱] دریافته‌اند که امید مقدمه‌ای از چهار بعد انطباق پذیری شغلی (نگرانی، کنترل، کنجکاو و اعتماد) است، مطالعات دیگر رابطه علی مخالف را تأیید کردند. به عنوان

صورتی که کارهای موقت از روی اجبار و ناچاری باشد به فرد فشار وارد می‌کند و تحمل او را کاهش می‌دهد لذا می‌توان گفت باید بین کار موقت اجباری و کار موقت تفاوت قائل شد و در صورتی که فرد کار موقت را از روی رضایت درونی انتخاب کرده باشد انطباق پذیری شغلی می‌تواند باعث جذب رضایت و سازگاری شغلی شود. هر چند مطالعات نشان دهنده ارتباط کم اشتغالی ذهنی با رضایت شغلی [۳۷] و عملکرد سازمانی [۳۸] است و با این حال پژوهشی که مستقیم به بررسی ارتباط بین کم اشتغالی ذهنی و انطباق پذیری شغلی پردازد یافت نشد و نتایج این پژوهش می‌تواند راهگشای پژوهش‌های آتی شود.

نتایج این پژوهش همچنین نشان داد که سرمایه روانشناختی قادر به پیش بینی فلات زدگی شغلی است. نتایج یافته‌های این پژوهش با مطالعه حسینی و اشرفی [۱۳] با عنوان تأثیر هوش اجتماعی بر کاهش فلات شغلی با نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی که در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که سرمایه روانشناختی به عنوان یک متغیر میانجی نقش مهمی در کاهش فلات زدگی شغلی دارد همسو است، و از پژوهش فرجام و همکاران [۳۹] با عنوان تأثیر سازگاری شغلی بر فلات زدگی با نقش تعدیل‌گر خودکارآمدی شغلی که در پژوهش خود نشان دادند سازگاری شغلی و خودکارآمدی شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر فلات زدگی شغلی دارند حمایت می‌کند. از جمله نقاط قوت این پژوهش بررسی متغیرهایی جدید مثل کم اشتغالی ذهنی در نمونه‌های ایرانی و ارتباط آن با سایر متغیرهایی چون فلات زدگی، سرمایه روانشناختی و انطباق پذیری شغلی است که منجر به ایجاد پیشنهادی مطالعه‌ای جهت پژوهش‌های آتی می‌شود و همچنین باعث افزایش دانش در زمینه شغلی گروه کادر درمانی سلامت می‌شود که این خود باعث گسترش مطالعات شغلی در این زمینه می‌شود. از نقاط ضعف این پژوهش عدم مقایسه متغیرهای شغلی در سمت‌های شغلی کادر درمانی است که پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده متغیرهایی مثل فلات زدگی شغلی و کم اشتغالی ذهنی در گروه‌هایی مثل پرستار، دکترهای

عمومی و تخصصی و سایر کارمندان مورد مقایسه قرار گیرد.

نتیجه گیری

این پژوهش با هدف پیش بینی انطباق پذیری شغلی و فلات زدگی شغلی براساس کم اشتغالی ذهنی و سرمایه روانشناختی در کادر درمانی سلامت انجام شد. یافته‌ها نشان داد که مولفه‌های امید، خوشبینی، تاب آوری و خودکارآمدی از مولفه‌های سرمایه روانشناختی و مولفه کار موقت اجباری از مولفه‌های کم اشتغالی ذهنی قادر به پیش بینی انطباق پذیری شغلی هستند و مولفه‌های سرمایه روانشناختی (امید و خوش بینی) و مولفه‌های پرداخت، رسته و اختلاف ساعت از متغیر کم اشتغالی ذهنی قادر به پیش بینی تغییرات فلات زدگی شغلی هستند. از نتایج یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت هر چند کم اشتغالی ذهنی با مولفه‌های انطباق پذیری و فلات زدگی شغلی دارای رابطه معنادار هستند ولی وقتی در کنار سرمایه روانشناختی وارد معادله رگرسیونی می‌شود تأثیر آن‌ها کاهش پیدا می‌کند و معنادار نیست. لذا می‌توان گفت که سرمایه روانشناختی تأثیر به‌سزایی در پیش بینی انطباق پذیری و فلات زدگی شغلی دارد. با توجه به این که این پژوهش در بازه زمانی مشخص انجام شده است لذا یک پژوهش مقطعی است و نیاز است که به صورت طولی و در زمان‌های دیگر نیز مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد. همچنین جامعه آماری این پژوهش کادر سلامت است که برای تعمیم پذیری بیشتر نیازمند است در سایر گروه‌ها نیز مورد بررسی و اجرا قرار گیرد.

سیاسگزاری

مقاله حاضر برگرفته از پایان نامه مصوب در شورای تخصصی پژوهش‌ر دانشگاه آزاد اسلامی - واحد علوم و تحقیقات و کمیته اخلاق پزشکی مورخ ۱۴۰۱/۸/۳۰ به کد اخلاق شماره IR.IAU.SRB.REC.1401.375 می‌باشد.

تضاد منافع

این پژوهش دارای تعارض منافع نمی‌باشد.

References

1. Zhu D, Wang J, Zhao Y, Yang L, Gao J, Chang X, et al. The status of occupational stress and its influence on the health of medical staff in lanzhou, china. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022;19(17):10808. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710808>
2. Pordelan N, Hosseinian S. The role of online career counseling based on the guidance approach in career adaptability of nurses. *Journal of Nursing Education*. 2020;9(3):1-9.
3. Creed PA, Fallon T, Hood M. The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*. 2009;74(2):219-29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
4. Ebberwein CA, Krieshok TS, Ulven JC, Prosser EC. Voices in transition: Lessons on career adaptability. *The Career Development Quarterly*. 2004;52(4):292-308. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00947.x>
5. Pajic S, Keszler Á, Kismihók G, Mol ST, Den Hartog DN. Antecedents and outcomes of Hungarian nurses' career adaptability. *International Journal of Manpower*. 2018. 39(8):1096-1114. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2018-0334>
6. Rudolph CW, Lavigne KN, Zacher H. Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*. 2017; 98:17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
7. Zyberaj J, Seibel S, Schowalter AF, Pötz L, Richter-Killenberg S, Volmer J. Developing sustainable careers during a pandemic: The role of psychological capital and career adaptability. *Sustainability*. 2022;14(5):3105. <https://doi.org/10.3390/su14053105>
8. Ference TP, Stoner JA, Warren EK. Managing the career plateau. *Academy of Management review*. 1977;2(4):602-12. <https://doi.org/10.2307/257512>
9. Carnazza JP, Korman AK, Ference TP, Stoner JA. Plateaued and non-plateaued managers: Factors in job performance. *Journal of management*. 1981;7(2):7-25. <https://doi.org/10.1177/014920638100700201>
10. Wang Y-H, Hu C, Hurst CS, Yang C-C. Antecedents and outcomes of career plateaus: The roles of mentoring others and proactive personality. *Journal of Vocational Behavior*. 2014;85(3):319-28. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.003>
11. McCleese CS, Eby LT, Scharlau EA, Hoffman BH. Hierarchical, job content, and double plateaus: A mixed-method study of stress, depression and coping responses. *Journal of Vocational Behavior*. 2007;71(2):282-99. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.05.001>
12. Jiang Z. Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*. 2017;98:85-97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.003>
13. Hoseini SA, Ashrafi B. The effect of social intelligence on career plateau reduction with the mediating role of psychological capital. *Revista Conrado*. 2020;16(77):475-82.
14. Lai C-P, Hsieh H-H, Chang C-M, Ni F-T. The role of psychological capital in athletic performance and career development of adolescent baseball players in Taiwan. *Sustainability*. 2020;12(18):7652. <https://doi.org/10.3390/su12187652>
15. Luthans F, Broad JD. Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment. *Organizational dynamics*. 2022;51(2):100817. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100817>
16. Pordelan N, Hosseinian S. Online career counseling success: The role of hardiness and psychological capital. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 2021;21(3):531-49. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09452-1>
17. Mortimer JT, Kim M, Staff J, Vuolo M. Unemployment, parental help, and self-efficacy during the transition to adulthood. *Work and occupations*. 2016;43(4):434-65. <https://doi.org/10.1177/0730888416656904>
18. Allan BA, Tay L, Sterling HM. Construction and validation of the Subjective Underemployment Scales (SUS). *Journal of Vocational Behavior*. 2017;99:93-106. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.01.001>
19. Klehe U-C, Zikic J, van Vianen AE, Koen J, Buyken M. Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment. The role of the economic crisis on occupational stress and well being. 10: Emerald Group Publishing Limited; 2012. p. 131-76. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2012\)0000010008](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2012)0000010008)
20. Cole K, editor Wellbeing, psychological capital, and unemployment: An integrated theory. joint annual conference of the International Association for Research in Economic Psychology and the

- Society for the advancement of Behavioural Economics; 2006. <https://melbourneinstitute.unimelb.edu.au/assets/documents/hilda-bibliography/conference-papers-lectures/2006/Paris-Paper-20061.pdf> 2006. Accessed 01 July 2019.
21. Gall MD, Borg WR, Gall JP. Educational research: An introduction. 6 ed. England: Longman Publishing; 1996.
 22. Savickas ML, Porfeli EJ. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*. 2012;80(3):661-73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
 23. McKenna B, Zacher H, Ardabili FS, Mohebbi H. Career adapt-abilities scale-iran form: psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*. 2016;93:81-91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.004>
 24. Milliman J, editor Consequences and moderators of career plateauing: An empirical investigation. annual meeting of the Academy of Management, Las Vegas, Nevada; 1992.
 25. Naghiloo Z, Kotobi F, Namvar M. The effect of quality of work life on the career plateau of sport teachers. *Educational and Scholastic studies*. 2022;11(1):101-19.
 26. Khamseh-zadeh S, Pordelan N. Predicting career adaptability and career plateauing based on subjective underemployment and psychological capital in health personnel. Tehran: Islamic Azad University, Research Sciences Branch; 2023.
 27. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*. 2007;60(3):541-72. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
 28. McGee EA. An examination of the stability of positive psychological capital using frequency-based measurement: Tennessee - Knoxville; 2011.
 29. Golparvar M, Jafari M. Prediction of psychological capital through components of spirituality among nurses. *Iranian Journal of Psychiatric Nursing*. 2013;1(3):35-44.
 30. Wilkins KG, Santilli S, Ferrari L, Nota L, Tracey TJ, Soresi S. The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*. 2014;85(3):329-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.004>
 31. Strauss K, Niven K, R McClelland C, Cheung BK. Hope and optimism in the face of change: Contributions to task adaptivity. *Journal of Business and Psychology*. 2015; 30:733-45. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9393-2>
 32. Santilli S, Marcionetti J, Rochat S, Rossier J, Nota L. Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*. 2017;44(1):62-76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>
 33. Santilli S, Nota L, Ginevra MC, Soresi S. Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*. 2014;85(1):67-74. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.011>
 34. Boniwell I, Zimbardo PG. Balancing time perspective in pursuit of optimal functioning. *Positive psychology in practice: Promoting human flourishing in work, health, education, and everyday life*. 2015:223-36. <https://doi.org/10.1002/9781118996874.ch13>
 35. Paek S, Schuckert M, Kim TT, Lee G. Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International journal of hospitality management*. 2015;50:9-26. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.001>
 36. Safavi HP, Bouzari M. The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontline employees. *Tourism management perspectives*. 2019;30:65-74. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.02.001>
 37. Khan LJ, Morrow PC. Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of business research*. 1991;22(3):211-8. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(91\)90002-F](https://doi.org/10.1016/0148-2963(91)90002-F)
 38. Watt JD, Hargis MB. Boredom proneness: Its relationship with subjective underemployment, perceived organizational support, and job performance. *Journal of business and psychology*. 2010;25:163-74. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9138-9>
 39. Farjam S, Allah Yari A, Davali MM. The effect of job adjustment on Career plateaus with the moderating role of job self-efficacy (Case study: Kish Education). *Industrial and Organizational Psychology Studies*. 2022;9(2):1-13.