

# The Relationship Between Personality Traits and Career Engagement: The Mediating Role of Career Adaptability Among Employees of Kharazmi University

1. Sara Swayze<sup>ORCID</sup>: MA, Department of Counseling, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Kharazmi University, Tehran, Iran
2. Abdulrahim Kasai Esfahani<sup>ORCID</sup>\*: Department of Counseling, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Kharazmi University, Tehran, Iran
3. Kianoush Zaharakar<sup>ORCID</sup>: Department of Counseling, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Kharazmi University, Tehran, Iran

\*Corresponding Author's Email: rkasae82@khu.ac.ir

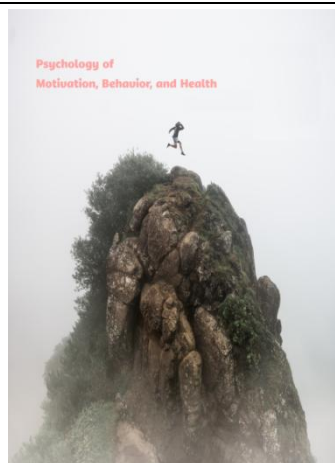
Received: 2026-01-28

Revised: 2026-05-12

Accepted: 2026-05-18

Initial Publish: 2026-05-31

Final Publish: 2026-10-23



## Abstract

**Introduction and Aim:** In contemporary work environments characterized by rapid changes and uncertainty, career engagement has emerged as an essential indicator of proactive career management, while personality traits and career adaptability may significantly influence its development. The present study aimed to investigate the relationship between personality traits and career engagement, with career adaptability serving as a mediating variable among employees of Kharazmi University.

**Methodology:** This applied study employed a descriptive–correlational design. The statistical population consisted of all administrative employees of Kharazmi University (Karaj campus) during the 2021–2022 academic year. Based on the Morgan table, 189 participants were selected through convenience sampling, and 185 completed questionnaires were included in the final analysis. Data collection instruments included the NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI), the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) developed by Savickas and Porfeli, and the Career Engagement Scale (CES) developed by Hirschi et al. Data were analyzed using SPSS version 26 and LISREL version 8.5 through structural equation modeling (SEM).

**Findings:** The findings indicated that neuroticism was negatively and significantly associated with career adaptability and career engagement, whereas extraversion, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness were positively and significantly related to these variables. Furthermore, the dimensions of career adaptability, including concern ( $\beta=0.34$ ), control ( $\beta=0.19$ ), curiosity ( $\beta=0.13$ ), and confidence ( $\beta=0.19$ ), had significant positive effects on career engagement. Structural equation modeling demonstrated that career adaptability significantly mediated the relationship between personality traits and career engagement. Model fit indices, including  $GFI=0.98$ ,  $AGFI=0.94$ , and  $RMSEA=0.04$ , confirmed a satisfactory model fit.

**Conclusion:** The results suggest that personality traits can enhance employees' career engagement through strengthening career adaptability resources. Accordingly, organizations and universities are encouraged to implement professional development programs aimed at improving career adaptability in order to increase employees' engagement and proactive involvement in their career paths.

**Keywords:** Personality Traits, Career Engagement, Career Adaptability, University Employees

**How to Cite:** Swayze, S., Kasai Esfahani, A., & Zaharakar, K. (2026). The Mediating Role of Mindfulness in The Relationship Between Personality Traits and Career Engagement: The Mediating Role of Career Adaptability Among Employees of Kharazmi University. *Psychology of Motivation, Behavior, and Health*, 4(4), 1-17.



**Copyright:** © 2026 by the authors. Published under the terms and conditions of Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

## Extended Abstract

### Introduction and Aim

In contemporary organizations characterized by rapid technological transformation, organizational restructuring, and increasing career uncertainty, employees are expected to proactively manage and develop their professional trajectories rather than relying solely on stable organizational structures. Consequently, career engagement has emerged as a significant construct in vocational psychology and career development literature. Career engagement refers to individuals' active involvement in behaviors related to career planning, career self-management, skill development, networking, and career exploration (Kirikkanat, 2026; Nimmi et al., 2026). Employees with higher levels of career engagement tend to show stronger employability, greater job satisfaction, increased organizational commitment, and lower turnover intentions (Haryono & Wahyudiono, 2026; Wulandari et al., 2026). Recent studies have also demonstrated that career engagement contributes to life satisfaction, occupational optimism, and psychological well-being (Darbyshire, 2026; Perry & Lam, 2026).

In higher education institutions, career engagement has become increasingly important because university employees are continuously exposed to evolving administrative systems, digital technologies, changing educational expectations, and dynamic organizational demands. Employees who actively engage in career development activities are more likely to adapt to organizational changes and maintain effective professional functioning (Joseph et al., 2026; Li et al., 2026). Therefore, identifying the psychological factors that contribute to career engagement among university staff is considered an important issue in organizational and vocational research.

Among the individual variables associated with career engagement, personality traits have attracted substantial scholarly attention. Personality traits represent relatively stable patterns of thoughts, emotions, and behaviors that influence how individuals perceive and respond to occupational challenges and opportunities. Research grounded in the Five-Factor Model of personality suggests that traits such as extraversion, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness are positively associated with adaptive career outcomes, whereas neuroticism is linked to maladaptive occupational experiences (Hu et al., 2021; Meng et al., 2026). Proactive and creative personalities, for example,

have been shown to predict engagement and innovative behavior among employees and students (Meng et al., 2026). Similarly, proactive personality enhances job performance through increased engagement and competency development (Hu et al., 2021). Feng et al. also demonstrated that personality traits influence professional outcomes through the mediating role of engagement (Feng et al., 2024).

In contrast, neuroticism has often been associated with emotional instability, anxiety, stress sensitivity, and ineffective coping strategies, all of which may reduce occupational involvement and career motivation. Fukuzaki and Iwata found that neuroticism predicts burnout and negatively influences work-related engagement (Fukuzaki & Iwata, 2026). Therefore, personality traits appear to play a crucial role in determining the extent to which employees actively invest in their professional growth and career development.

However, previous research suggests that the relationship between personality and career engagement may not be entirely direct. Instead, psychological resources may mediate this relationship. One of the most important resources identified in career construction theory is career adaptability. Career adaptability refers to a set of psychosocial competencies that enable individuals to cope with career transitions, occupational tasks, and unpredictable work environments. According to Savickas' framework, career adaptability includes four dimensions: concern, control, curiosity, and confidence (Salehi et al., 2014). Employees with high career adaptability are generally more future-oriented, proactive, confident, and flexible in dealing with occupational challenges (Gercek & Ozveren, 2026; Shen et al., 2025).

Several studies have shown that personality traits contribute significantly to the development of career adaptability. Li et al. reported that proactive personality positively predicts career adaptability through psychological mechanisms (Li et al., 2024). Mahendra et al. further showed that proactive personality enhances career adaptability through thriving at work (Mahendra et al., 2026). Likewise, Febrianti et al. demonstrated that emotional intelligence and proactive personality contribute to career adaptability through self-efficacy (Febrianti et al., 2026). These findings imply that personality traits may facilitate the development of adaptive resources necessary for effective career self-management.

Career adaptability has also been consistently identified as a predictor of career engagement.

Individuals with higher adaptability tend to engage more actively in career planning, career exploration, networking, and skill development activities (Gercek & Ozveren, 2026). Chen and Zhang found that career adaptability mediates the relationship between career calling and engagement among vocational nursing students (Chen & Zhang, 2023). Similarly, Shen et al. reported that career adaptability mediates the relationship between occupational future perspective and work engagement (Shen et al., 2025). Longitudinal findings further suggest that career adaptability contributes not only to career engagement but also to overall life satisfaction and well-being (Eryilmaz & Kara, 2026).

Despite the growing body of literature, several research gaps remain. Many studies have examined personality, career adaptability, and engagement separately rather than integrating them into a comprehensive process-oriented model. Furthermore, most previous studies have focused on students, nurses, or employees in specific occupational sectors, while university employees have received comparatively little attention (Hu et al., 2021; Kulkarni et al., 2026). Given the increasing demands placed on higher education personnel, investigating the mechanisms underlying career engagement in university settings appears particularly important. Therefore, the present study aimed to examine the relationship between personality traits and career engagement with the mediating role of career adaptability among employees of Kharazmi University.

## Methodology

This study employed an applied descriptive-correlational design. The statistical population consisted of all administrative employees of Kharazmi University, Karaj campus, during the 2021–2022 academic year. According to data obtained from the university administration, the total population included 457 employees. Based on the Morgan sampling table, 189 participants were selected through convenience sampling. After excluding incomplete questionnaires, 185 completed questionnaires were retained for the final analysis.

Participation in the study was voluntary, and respondents were informed about the purpose of the research and the confidentiality of their responses. No identifying personal information was collected to ensure anonymity and encourage honest responses. Data collection was conducted in person within the university environment.

Three standardized instruments were used for data collection. Personality traits were measured using the NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI), which assesses neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness. Career adaptability was assessed using the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS), which includes the dimensions of concern, control, curiosity, and confidence. Career engagement was measured using the Career Engagement Scale (CES), which evaluates proactive career-related behaviors such as planning, exploration, networking, and skill development.

Data analysis was conducted using SPSS version 26 and LISREL version 8.5. Structural equation modeling (SEM) was employed to test the conceptual model and evaluate the direct and indirect relationships among the study variables. Preliminary analyses were conducted to assess normality, multicollinearity, outliers, and missing data. Descriptive statistics, correlation analyses, and path analyses were subsequently performed.

## Findings

The demographic characteristics of the sample indicated that 60.5% of participants were male and 39.5% were female. Most participants were between 30 and 34 years of age, and the majority held bachelor's or master's degrees. Descriptive statistics showed that agreeableness had the highest mean score among personality dimensions, whereas neuroticism demonstrated the lowest mean. The dimensions of career adaptability showed relatively similar mean scores, with concern obtaining the highest average.

Correlation analyses revealed significant positive relationships among all dimensions of career adaptability and career engagement. Concern, control, curiosity, and confidence were all positively associated with career engagement. Neuroticism showed significant negative correlations with both career adaptability dimensions and career engagement. In contrast, extraversion, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness demonstrated positive and significant relationships with career adaptability and career engagement. Extraversion showed one of the strongest positive correlations with career engagement.

Structural equation modeling results indicated that neuroticism negatively predicted concern, control, curiosity, confidence, and career engagement. Conversely, extraversion positively predicted all dimensions of career adaptability and career engagement. Openness to experience, agreeableness,

and conscientiousness also demonstrated significant positive effects on career engagement and career adaptability dimensions.

The dimensions of career adaptability significantly predicted career engagement. Concern showed the strongest positive effect on career engagement, followed by control, confidence, and curiosity. Moreover, career adaptability significantly mediated the relationship between personality traits and career engagement. The fit indices indicated that the proposed model demonstrated satisfactory fit with the empirical data. The values of GFI and AGFI exceeded acceptable thresholds, while RMSEA indicated excellent model fit.

### Discussion and Conclusion

The present study aimed to examine the relationship between personality traits and career engagement with the mediating role of career adaptability among employees of Kharazmi University. The findings demonstrated that personality traits significantly influence employees' career engagement and that this relationship is substantially mediated by career adaptability. Positive personality traits such as extraversion, openness to experience, agreeableness, and conscientiousness were associated with higher levels of adaptability and career engagement, whereas neuroticism negatively influenced these variables.

These findings support previous research suggesting that adaptive personality traits facilitate proactive occupational behaviors and career-related engagement. Employees who are socially active, open to new experiences, organized, and cooperative are more likely to invest psychological and emotional resources in their career development activities. Such individuals tend to perceive occupational opportunities more positively, maintain stronger future orientations, and demonstrate greater motivation to engage in professional growth. Conversely, neurotic individuals may experience anxiety, uncertainty, and emotional instability that reduce their willingness to participate actively in career development behaviors.

The study further demonstrated that career adaptability plays a central role in explaining career engagement. Employees with higher concern, control,

curiosity, and confidence were more likely to engage actively in career-related activities. This finding highlights the importance of psychosocial adaptability resources in fostering proactive career behaviors. Career adaptability appears to function as a psychological mechanism through which personality traits influence career engagement. Positive personality characteristics may contribute to the development of adaptive capacities, which in turn encourage employees to participate actively in planning, exploration, and professional development activities.

The mediating role of career adaptability supports the assumptions of career construction theory and suggests that stable personality traits influence occupational outcomes through adaptive psychosocial processes rather than through direct pathways alone. This finding indicates that even positive personality traits may not necessarily lead to career engagement unless employees possess sufficient adaptability resources. Thus, career adaptability can be considered a key mechanism transforming personality dispositions into active career-related behaviors.

The findings of the present study also have practical implications for higher education institutions. Universities operate in rapidly changing environments that require employees to remain flexible, proactive, and professionally engaged. Strengthening employees' adaptability resources may therefore contribute to greater engagement, improved performance, and reduced turnover intentions. Organizational interventions focusing on career planning, adaptability training, self-efficacy enhancement, and professional development may help employees become more actively involved in managing their careers.

Overall, the findings suggest that personality traits and career adaptability are important psychological resources contributing to employees' career engagement. The study provides empirical support for integrating personality and adaptability constructs within a unified framework of career development and offers valuable insights into the psychological mechanisms underlying proactive career behaviors among university employees.

## رابطه ویژگی‌های شخصیتی و اشتیاق مسیر شغلی با نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیر شغلی در کارکنان دانشگاه خوارزمی

۱. سارا سوزی<sup>id</sup>: کارشناسی ارشد، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
۲. عبدالرحیم کسائی اصفهانی<sup>id\*</sup>: گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
۳. کیانوش زهراکار<sup>id</sup>: گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

\*ایمیل نویسنده مسئول: rkasae82@khu.ac.ir

دریافت: ۱۴۰۴/۱۱/۰۸ بازنگری: ۱۴۰۵/۰۲/۲۲ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۲/۲۸ انتشار اولیه: ۱۴۰۵/۰۳/۱۰ انتشار نهایی: ۱۴۰۵/۰۸/۰۱

### چکیده

**مقدمه و هدف:** در محیط‌های شغلی پویا و همراه با تغییرات سریع، اشتیاق مسیر شغلی به‌عنوان یکی از شاخص‌های مهم در مدیریت فعالانه مسیر حرفه‌ای شناخته می‌شود و ویژگی‌های شخصیتی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌تواند در شکل‌گیری آن نقش مؤثری ایفا کنند. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با اشتیاق مسیر شغلی و نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیر شغلی در میان کارکنان دانشگاه خوارزمی انجام شد.

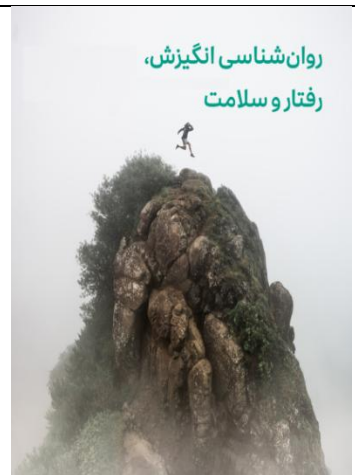
**روش‌شناسی:** پژوهش حاضر از نوع کاربردی و با روش توصیفی-همبستگی انجام شد. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان اداری دانشگاه خوارزمی واحد کرج در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بود که از میان ۴۵۷ نفر، تعداد ۱۸۹ نفر بر اساس جدول مورگان و با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و در نهایت داده‌های ۱۸۵ پرسشنامه کامل مورد تحلیل قرار گرفت. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت (NEO-FFI)، مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی ساویکاس و پورفلی (CAAS) و مقیاس اشتیاق مسیر شغلی هیرشی و همکاران (CES) بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-۲۶ و LISREL-۸.۵ و از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد روان‌رنجورخویی رابطه منفی و معناداری با انطباق‌پذیری مسیر شغلی و اشتیاق مسیر شغلی دارد، در حالی که برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، موافق بودن و باوجدان بودن رابطه مثبت و معناداری با این متغیرها نشان دادند. همچنین ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل دغدغه ( $\beta=0.34$ )، کنترل ( $\beta=0.19$ )، کنجکامی ( $\beta=0.13$ ) و اعتماد ( $\beta=0.19$ ) تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق مسیر شغلی داشتند. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری نیز نشان داد انطباق‌پذیری مسیر شغلی نقش میانجی معناداری در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و اشتیاق مسیر شغلی ایفا می‌کند. شاخص‌های برازش مدل شامل  $GFI=0.98$ ،  $AGFI=0.94$  و  $RMSEA=0.04$  بیانگر برازش مطلوب مدل بودند.

**نتیجه‌گیری:** یافته‌های پژوهش نشان داد ویژگی‌های شخصیتی از طریق تقویت انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌تواند موجب افزایش اشتیاق مسیر شغلی کارکنان شوند. بنابراین، تقویت قابلیت‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی از طریق برنامه‌های توسعه فردی و حرفه‌ای می‌تواند به ارتقای مشارکت و انگیزش شغلی کارکنان در محیط‌های دانشگاهی کمک کند.

**کلیدواژه‌ها:** ویژگی‌های شخصیتی، اشتیاق مسیر شغلی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی، کارکنان دانشگاه

روان‌شناسی انگیزش،  
رفتار و سلامت



**نحوه استناددهی:** سوزی، سارا، کسائی اصفهانی، عبدالرحیم، و زهراکار، کیانوش. (۱۴۰۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و اشتیاق مسیر شغلی با نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیر شغلی در کارکنان دانشگاه خوارزمی. *روان‌شناسی انگیزش، رفتار و سلامت*، (۴)۴، ۱-۱۷.



مجاز و حق نشر: © ۱۴۰۵ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC) صورت گرفته است. (4.0)

## مقدمه

روان‌شناختی در فعالیتهای حرفه‌ای خود دارند ( Darbyshire, )

(2026; Nimmi et al., 2026).

یکی از مهم‌ترین عواملی که می‌تواند بر اشتیاق مسیر شغلی اثر بگذارد، ویژگی‌های شخصیتی افراد است. شخصیت مجموعه‌ای نسبتاً پایدار از الگوهای فکری، هیجانی و رفتاری است که نحوه تعامل افراد با محیط و پاسخ آنان به چالش‌ها و فرصت‌های شغلی را شکل می‌دهد. در چارچوب نظریه پنج عامل بزرگ شخصیت، ابعادی همچون برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و باوجدان بودن معمولاً با پیامدهای مثبت شغلی همراه هستند، در حالی که روان‌رنجورخویی غالباً پیامدهای منفی روان‌شناختی و شغلی را پیش‌بینی می‌کند. مطالعات متعددی نشان داده‌اند که شخصیت‌های کنشگر و خلاق، سطح بالاتری از مشارکت و رفتارهای نوآورانه را تجربه می‌کنند (Meng et al., 2026). همچنین شخصیت کنشگر می‌تواند عملکرد شغلی و مشارکت کاری را از طریق افزایش شایستگی‌ها و انگیزش حرفه‌ای ارتقا دهد (Hu et al., 2021). پژوهش Feng و همکاران نیز نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند از طریق افزایش درگیری پژوهشی، عملکرد حرفه‌ای افراد را تحت تأثیر قرار دهند (Feng et al., 2024).

در مقابل، برخی ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند مانع شکل‌گیری اشتیاق و درگیری شغلی شوند. برای مثال، روان‌رنجورخویی با تجربه هیجان‌های منفی، اضطراب، نگرانی و ارزیابی تهدیدمحور از موقعیت‌های شغلی همراه است و می‌تواند انگیزش و مشارکت حرفه‌ای را کاهش دهد. Fukuzaki و Iwata نشان دادند که روان‌رنجورخویی اگرچه فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند، اما الزاماً به افزایش درگیری شغلی منجر نمی‌شود و ممکن است با کاهش انگیزش و اشتیاق حرفه‌ای همراه باشد (Fukuzaki & Iwata, 2026). از سوی دیگر، افراد دارای برون‌گرایی و باوجدان بودن معمولاً در تعاملات حرفه‌ای فعال‌تر هستند، اهداف شغلی مشخص‌تری دارند و نسبت به آینده حرفه‌ای خود نگرش مثبت‌تری نشان می‌دهند (Kulkarni et al., 2026; Meng et al., 2026). این ویژگی‌ها می‌تواند زمینه‌ساز مشارکت فعال در رفتارهای توسعه حرفه‌ای شوند و در نتیجه اشتیاق مسیر شغلی را افزایش دهند.

مفهوم اشتیاق مسیر شغلی در دهه‌های اخیر به یکی از سازه‌های کلیدی در روان‌شناسی شغلی و توسعه حرفه‌ای تبدیل شده است، زیرا سازمان‌ها و کارکنان در محیط‌هایی فعالیت می‌کنند که با تغییرات سریع فناورانه، افزایش رقابت، بی‌ثباتی شغلی و تحولات مداوم ساختارهای حرفه‌ای همراه است. در چنین شرایطی، کارکنان دیگر نمی‌توانند صرفاً به مسیرهای شغلی سنتی و ساختارهای ثابت سازمانی متکی باشند، بلکه لازم است به‌صورت فعالانه در فرایند توسعه حرفه‌ای خود مشارکت کنند و برای حفظ اشتغال‌پذیری و موفقیت شغلی، رفتارهای کنشگرانه از خود نشان دهند. اشتیاق مسیر شغلی به میزان درگیری فعال فرد در رفتارهای مرتبط با رشد حرفه‌ای، برنامه‌ریزی شغلی، توسعه مهارت‌ها و جستجوی فرصت‌های شغلی اشاره دارد و به‌عنوان شاخصی از مدیریت فعالانه مسیر شغلی شناخته می‌شود (Kirikkanat, 2026; Nimmi et al., 2026). پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که کارکنانی که از سطح بالاتری از اشتیاق مسیر شغلی برخوردارند، رضایت شغلی بیشتر، عملکرد حرفه‌ای مطلوب‌تر و احتمال ترک خدمت کمتری را تجربه می‌کنند (Haryono & Wahyudiono, 2026; Wulandari et al., 2026). همچنین اشتیاق مسیر شغلی با احساس موفقیت حرفه‌ای، سلامت روانی و سازگاری بهتر با تغییرات محیط کار ارتباط مثبت دارد (Darbyshire, 2026; Perry & Lam, 2026).

در محیط‌های سازمانی معاصر، به‌ویژه در مؤسسات آموزشی و دانشگاهی، اهمیت اشتیاق مسیر شغلی دوچندان شده است؛ زیرا کارکنان دانشگاه‌ها علاوه بر انجام وظایف اداری، باید توانایی سازگاری با تحولات فناورانه، تغییرات سیاست‌های آموزشی و انتظارات روزافزون سازمانی را نیز داشته باشند. در چنین بستری، اشتیاق مسیر شغلی می‌تواند عاملی تعیین‌کننده در افزایش مشارکت، انگیزش و پویایی کارکنان باشد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که درگیری فعال کارکنان در فرایندهای رشد حرفه‌ای می‌تواند از فرسودگی شغلی جلوگیری کرده و کیفیت عملکرد سازمانی را ارتقا دهد (Joseph et al., 2026; Li et al., 2026). همچنین مطالعات جدید تأکید می‌کنند که کارکنانی که آینده شغلی خود را روشن‌تر و معنادارتر ادراک می‌کنند، تمایل بیشتری به سرمایه‌گذاری

(Gercek & Ozveren, 2026). پژوهش Zhang و Chen نشان داد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌تواند رابطه بین احساس دعوت شغلی و مشارکت تحصیلی را میانجی‌گری کند (Chen & Zhang, 2023). همچنین Shen و همکاران دریافتند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه بین چشم‌انداز آینده شغلی و مشارکت کاری نقش میانجی دارد (Shen et al., 2025). مطالعات طولی نیز نشان داده‌اند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی نه تنها اشتیاق حرفه‌ای را افزایش می‌دهد، بلکه می‌تواند رضایت از زندگی و سلامت روانی را نیز ارتقا دهد (Eryilmaz & Kara, 2026).

در سال‌های اخیر، پژوهشگران تلاش کرده‌اند مدل‌های پیچیده‌تری برای تبیین اشتیاق مسیر شغلی ارائه دهند که در آن متغیرهای فردی و سازمانی به صورت همزمان بررسی شوند. برای مثال، Karacan و Ozdemir نشان دادند که عوامل روان‌شناختی و سازمانی از طریق انطباق‌پذیری مسیر شغلی و کیفیت زندگی کاری، انگیزش حرفه‌ای را شکل می‌دهند (Karacan Ozdemir & Ayaz, 2025). Eren و همکاران نیز نشان دادند که اشتیاق مسیر شغلی می‌تواند اضطراب ناشی از هوش مصنوعی را از طریق نوآوری فردی کاهش دهد (Eren et al., 2025). همچنین Ayvaz و Elhatip گزارش کردند که پشتکار و تلاش فردی از طریق انطباق‌پذیری و اشتیاق مسیر شغلی، ادراک اشتغال‌پذیری را افزایش می‌دهد (Ayvaz & Elhatip, 2026). این مطالعات نشان می‌دهد که اشتیاق مسیر شغلی در تعامل با متغیرهای روان‌شناختی مختلف شکل می‌گیرد و نمی‌توان آن را صرفاً پیامد مستقیم ویژگی‌های شخصیتی دانست.

با وجود گسترش پژوهش‌ها در حوزه اشتیاق و انطباق‌پذیری مسیر شغلی، هنوز برخی خلأهای پژوهشی مهم وجود دارد. نخست آنکه بسیاری از مطالعات، روابط دوتایی میان متغیرها را بررسی کرده‌اند و کمتر پژوهشی مدلی یکپارچه شامل ویژگی‌های شخصیتی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و اشتیاق مسیر شغلی را آزمون کرده است (Gercek & Ozveren, 2026; Karacan Ozdemir & Ayaz, 2025). دوم آنکه بیشتر پژوهش‌های موجود بر دانشجویان یا گروه‌های شغلی خاص مانند پرستاران و کارکنان فناوری اطلاعات متمرکز بوده‌اند و مطالعات محدودی در میان کارکنان دانشگاهی انجام شده است (Hu et al., 2021; Kulkarni et al., 2026). سوم آنکه شرایط کاری

با وجود اهمیت ویژگی‌های شخصیتی، پژوهشگران معتقدند که رابطه شخصیت با اشتیاق مسیر شغلی صرفاً مستقیم نیست و احتمالاً از طریق برخی سازوکارهای روان‌شناختی تبیین می‌شود. در این میان، انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین منابع روان‌شناختی در حوزه توسعه حرفه‌ای مطرح شده است. انطباق‌پذیری مسیر شغلی به مجموعه‌ای از منابع شناختی، هیجانی و رفتاری اشاره دارد که به افراد کمک می‌کند با تغییرات، انتقال‌ها و چالش‌های مسیر حرفه‌ای سازگار شوند. بر اساس نظریه ساخت مسیر شغلی ساویکاس، انطباق‌پذیری شامل چهار بعد دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد است که هر یک نقش مهمی در مدیریت فعالانه مسیر حرفه‌ای ایفا می‌کنند (Salehi et al., 2014). افرادی که از سطح بالاتری از انطباق‌پذیری برخوردارند، معمولاً آینده شغلی خود را روشن‌تر می‌بینند، کنترل بیشتری بر تصمیمات حرفه‌ای احساس می‌کنند و اعتماد بیشتری به توانایی خود برای مواجهه با چالش‌های شغلی دارند (Gercek & Ozveren, 2026; Shen et al., 2025).

پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند بر شکل‌گیری انطباق‌پذیری مسیر شغلی اثرگذار باشند. برای مثال، Li و همکاران نشان دادند که شخصیت کنشگر می‌تواند انطباق‌پذیری مسیر شغلی را از طریق سازوکارهای میانجی روان‌شناختی پیش‌بینی کند (Li et al., 2024). همچنین Mahendra و همکاران دریافتند که شخصیت کنشگر از طریق شکوفایی در کار، انطباق‌پذیری مسیر شغلی را افزایش می‌دهد (Mahendra et al., 2026). Febrianti و همکاران نیز گزارش کردند که هوش هیجانی و شخصیت کنشگر می‌تواند با میانجی‌گری خودکارآمدی، سطح انطباق‌پذیری مسیر شغلی را ارتقا دهند (Febrianti et al., 2026). این یافته‌ها نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی، زمینه لازم برای توسعه منابع انطباقی را فراهم می‌کنند و افراد را برای مدیریت مؤثر مسیر حرفه‌ای آماده می‌سازند.

در عین حال، انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین پیش‌بین‌های اشتیاق مسیر شغلی شناخته شده است. افرادی که از انطباق‌پذیری بیشتری برخوردارند، در برنامه‌ریزی حرفه‌ای، کاوش فرصت‌های شغلی و توسعه مهارت‌های جدید فعال‌تر هستند و در نتیجه اشتیاق بیشتری نسبت به مسیر شغلی خود نشان می‌دهند

دریافت شده از اداره کارگزینی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، تعداد کل کارکنان اداری دانشگاه ۴۵۷ نفر گزارش شد.

پس از تعیین جامعه، روش نمونه‌گیری در دسترس به کار گرفته شد؛ زیرا با توجه به ملاحظات اجرایی و سهولت دسترسی، این روش امکان گردآوری داده‌ها را در محیط واقعی سازمان فراهم می‌کرد. بر مبنای جدول مورگان و متناسب با حجم جامعه، ۱۸۹ نفر به‌عنوان نمونه آماری مورد نیاز تعیین شدند. اعضای نمونه شامل کارکنان شاغل در واحدهای اداری و اجرایی دانشکده‌ها و بخش‌های مختلف دانشگاه بودند و اعضای هیئت علمی در این مطالعه گنجانده نشدند. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل اشتغال رسمی یا پیمانی در پست‌های اداری دانشگاه و تمایل داوطلبانه برای شرکت در پژوهش بود. در مقابل، وابستگی به هیئت علمی، تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها و انصراف از ادامه همکاری به‌عنوان ملاک خروج در نظر گرفته شد.

فرایند اجرای پژوهش به‌صورت حضوری در محیط دانشگاه خوارزمی صورت گرفت. پژوهشگر طی چند روز کاری، ۲۰۰ نسخه پرسشنامه را بین کارکنانی که تمایل به مشارکت داشتند توزیع کرد. پس از جمع‌آوری، پرسشنامه‌ها از نظر کامل بودن بررسی شدند و تعدادی از آن‌ها به دلیل پاسخ‌گویی ناقص یا مخدوش بودن کنار گذاشته شد؛ در نهایت ۱۸۵ پرسشنامه کامل مبنای تحلیل آماری قرار گرفت.

پژوهشگر پیش از توزیع ابزارها، توضیحات لازم را در مورد هدف پژوهش، نحوه پاسخ‌دهی و معنای گزینه‌های پرسشنامه ارائه داد تا برداشت نادرست از سؤالات به حداقل برسد. شرکت در پژوهش به‌طور کامل داوطلبانه بود و به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که تمامی پاسخ‌ها صرفاً برای اهداف علمی پژوهش استفاده می‌شود و اطلاعات فردی آنان به‌صورت محرمانه نگهداری خواهد شد. هیچ‌گونه اطلاعات هویتی فردی از پاسخ‌دهندگان درخواست نگردید تا احساس امنیت و صداقت پاسخ‌گویی افزایش یابد. در صورت بروز هرگونه ابهام، پژوهشگر راهنمایی‌های لازم را ارائه می‌داد و برای افراد علاقه‌مند، هدف و مراحل انجام پژوهش نیز به‌طور خلاصه توضیح داده شد.

برای سنجش متغیرهای پژوهش از سه ابزار استاندارد استفاده شد: ویژگی‌های شخصیتی با استفاده از پرسشنامه پنج عامل بزرگ

دانشگاه‌ها به‌دلیل تغییرات گسترده در فناوری‌های آموزشی و الزامات حرفه‌ای جدید، نیازمند بررسی دقیق‌تر منابع روان‌شناختی مؤثر بر اشتیاق مسیر شغلی کارکنان است (Joseph et al., 2026; Li et al., 2026). افزون بر این، در بافت فرهنگی ایران هنوز شواهد تجربی محدودی درباره نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه بین شخصیت و اشتیاق مسیر شغلی وجود دارد و ضرورت دارد این روابط در جامعه کارکنان دانشگاهی مورد بررسی قرار گیرد (Salehi et al., 2014; Nilforoushan & Salimi, 2017).

از منظر نظری، بررسی نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌تواند به توسعه ادبیات نظریه ساخت مسیر شغلی کمک کند و درک دقیق‌تری از چگونگی تبدیل ویژگی‌های نسبتاً پایدار شخصیتی به رفتارهای کنشگرانه حرفه‌ای فراهم آورد. همچنین از منظر کاربردی، شناسایی عوامل مؤثر بر اشتیاق مسیر شغلی می‌تواند مبنایی برای طراحی مداخلات سازمانی و برنامه‌های توسعه حرفه‌ای در دانشگاه‌ها باشد. تقویت انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌تواند موجب افزایش انگیزش، مشارکت و پایداری کارکنان در محیط کار شود و از پیامدهایی نظیر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت جلوگیری کند (Haryono & Wahyudiono, 2026; Wulandari et al., 2026). بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با اشتیاق مسیر شغلی و نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیر شغلی در میان کارکنان دانشگاه خوارزمی انجام شد.

## روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی است و با هدف بررسی رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و اشتیاق مسیر شغلی با نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیر شغلی در میان کارکنان دانشگاه خوارزمی انجام گرفت. با توجه به ماهیت روابط مورد بررسی و نیاز به آزمون هم‌زمان اثرات مستقیم و غیرمستقیم، تحلیل داده‌ها با بهره‌گیری از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) انجام شد.

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه خوارزمی واحد کرج در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بود. بر اساس اطلاعات

شخصیت (NEO-FFI) سنجیده شد؛ سنجش انطباق‌پذیری مسیر شغلی با مقیاس Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) انجام گرفت و اشتیاق مسیر شغلی با مقیاس Career Engagement Scale (CES) مورد ارزیابی قرار گرفت. پاسخ‌ها در هر پرسشنامه بر مبنای طیف لیکرت نمره‌گذاری شد و در مواردی که گویه‌های معکوس وجود داشت، نمرات پیش از تحلیل آماری اصلاح گردید.

روایی صوری و محتوایی این ابزارها در پژوهش‌های پیشین مورد تأیید قرار گرفته است و در پژوهش حاضر نیز برای اطمینان از اعتبار درونی، ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از مقیاس‌ها محاسبه و گزارش شد.

### پرسشنامه استاندارد پنج عامل بزرگ شخصیت‌در فرم کوتاه:

ابزاری معتبر برای سنجش ابعاد بنیادی شخصیت است که توسط کاستا و مک کری (۱۹۹۲) طراحی و تدوین شده است. این مقیاس شامل ۶۰ گویه بوده و بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از «کاملاً موافقم» تا «کاملاً موافق نیستم» نمره‌گذاری می‌شود. تحلیل عاملی این ابزار وجود ساختار پنج‌بعدی شخصیت را تأیید کرده و مؤلفه‌های اصلی آن شامل روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه (تجربه‌پذیری)، خوشایندی و وظیفه‌شناسی است. این آزمون اساساً برای ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی افراد سالم تدوین شده و یکی از معتبرترین ابزارهای موجود برای سنجش تفاوت‌های فردی پایدار در زمینه شخصیت محسوب می‌شود. فرم کوتاه پرسشنامه، هر یک از پنج عامل شخصیت را از طریق ۱۲ گویه مستقل اندازه‌گیری می‌کند؛ به‌گونه‌ای که گویه‌های ۱، ۶، ۱۱، ۱۶، ۲۱، ۲۶، ۳۱، ۳۶، ۴۱، ۴۶، ۵۱ و ۵۶ برای سنجش روان‌رنجورخویی، گویه‌های ۲، ۷، ۱۲، ۱۷، ۲۲، ۲۷، ۳۲، ۳۷، ۴۲، ۴۷، ۵۲ و ۵۷ برای سنجش برون‌گرایی، گویه‌های ۳، ۸، ۱۳، ۱۸، ۲۳، ۲۸، ۳۳، ۳۸، ۴۳، ۴۸، ۵۳ و ۵۸ برای سنجش گشودگی (تجربه‌پذیری)، گویه‌های ۴، ۹، ۱۴، ۱۹، ۲۴، ۲۹، ۳۴، ۳۹، ۴۴، ۴۹، ۵۴ و ۵۹ برای سنجش خوشایندی و نهایتاً گویه‌های ۵، ۱۰، ۱۵، ۲۰، ۲۵، ۳۰، ۳۵، ۴۰، ۴۵، ۵۰، ۵۵ و ۶۰ برای سنجش وظیفه‌شناسی اختصاص یافته‌اند. علاوه بر این، بخشی از گویه‌ها شامل نمره‌گذاری معکوس هستند تا از پاسخ‌های یک‌سویه جلوگیری شود؛ این گویه‌ها شامل شماره‌های ۱، ۳، ۸، ۹، ۱۲، ۱۴، ۱۵، ۱۸، ۲۳، ۲۴،

۲۷، ۲۹، ۳۰، ۳۳، ۳۸، ۳۹، ۴۲، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۸، ۵۴، ۵۵ و ۵۷ هستند. در گویه‌های معکوس، گزینه «کاملاً موافقم» معادل نمره ۱ و گزینه «کاملاً موافق نیستم» معادل نمره ۵ در نظر گرفته می‌شود. این شیوه نمره‌گذاری موجب افزایش دقت ابزاری و کنترل سوگیری پاسخ‌دهی می‌گردد. به‌طور کلی، پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت به دلیل ساختار نظری قوی، روایی و پایایی مناسب و امکان تحلیل تفصیلی ویژگی‌های پایدار شخصیت، یکی از پرکاربردترین ابزارهای روان‌سنجی در تحقیقات آموزشی، سازمانی و روان‌شناختی محسوب می‌شود.

### مقیاس اشتیاق مسیرشغلی: برای سنجش اشتیاق مسیرشغلی در

این پژوهش از مقیاس ۹ گویه‌ی هیرشی و همکاران استفاده شد. سه گویه از این مقیاس، رفتارهای عمومی مسیرشغلی و بقیه‌ی گویه‌ها، برنامه‌ریزی مسیرشغلی، خودکاوی مسیرشغلی، کاوش مسیر شغلی محیطی، شبکه‌سازی، توسعه سرمایه انسانی/ مهارت و رفتار موقعیت‌یابی را بررسی می‌کنند. پاسخ دهی به سوالات بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ی می‌باشد که از (تقریباً هرگز=۱) تا (تقریباً همیشه=۵) براساس رفتار فرد در شش ماه گذشته ارزیابی می‌شود. مقیاس دارای ویژگی‌های روان‌سنجی خوبی است (هیرشی و همکاران ۲۰۱۴). از یک ساختار تک‌عاملی برای این مقیاس پشتیبانی کردند. آنها روابط مثبت بین رضایت مسیر شغلی، شغل و اشتیاق مسیر شغلی را به عنوان روایی سازه این مقیاس در بین کارکنان گزارش کردند. آنها نشان دادند که این مقیاس از نظر جنسیت و زمان ثابت است (هیرشی و همکاران، ۲۰۱۴). آلفای کرونباخ را برای این مقیاس به ترتیب ۰.۸۷ و ۰.۸۸ گزارش کردند (هیرشی و همکاران، ۲۰۱۴) و نیلفروشان و سلیمی، (۲۰۱۶). آلفای کرونباخ در ۱۳ موقعیت اندازه‌گیری با نمونه‌ی از دانشجویان دانشگاه آلمان و بزرگسالان شاغل، از (۰.۸۵) تا (۰.۹۴) با (میانگین: ۰.۹۰)، و انحراف استاندارد: (۰.۳) متغیر بود (هیرشی و فروند، ۲۰۱۴). آلفای کرونباخ برای CES در تحقیقات قبلی از ۰.۸۷ تا ۰.۸۹ متغیر بود. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ اشتیاق مسیرشغلی (۰.۸۰) است.

### ۱. مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی: برای سنجش

انطباق‌پذیری مسیرشغلی در این پژوهش از مقیاس ۲۴ گویه‌ی ساویکاوس و پورفلی استفاده شد. این مقیاس در سال ۲۰۱۲ با

ارزیابی شد. داده‌های گمشده با روش لیستی حذف شدند تا از تورش برآوردها جلوگیری گردد. نرمال بودن توزیع داده‌ها بر اساس شاخص‌های چولگی و کشیدگی بررسی شد؛ تمامی مقادیر بین بازه  $1 \pm$  قرار داشتند که نشان‌دهنده برقراری پیش‌فرض نرمال بودن تک‌متغیری است. تحلیل هم‌خطی چندگانه نیز نشان داد هیچ‌یک از متغیرها دارای عامل تورم واریانس (VIF) بالاتر از ۱۰ یا تحمل کمتر از ۰٫۱ نبودند، بنابراین احتمال هم‌خطی در داده‌ها رد شد. آزمون داده‌های پرت با محاسبه‌ی نمرات Z استاندارد انجام شد و تنها درصد ناچیزی از مشاهدات دارای  $|Z| > 3.29$  بودند که با توجه به حجم بالای نمونه، طبیعی و قابل اغماض است.

### یافته‌ها

جامعه مورد بررسی شامل ۱۸۵ نفر از کارکنان دانشگاه خوارزمی بود که از میان آنان ۵۰/۳۹ درصد زن (۷۳ نفر) و ۵۰/۶۰ درصد مرد (۱۱۲ نفر) بودند. میانگین سنی جامعه در بازه‌ی ۲۵ تا ۴۵ سال قرار داشت که اکثریت (۴۰/۳۲ درصد) در گروه سنی ۳۰ تا ۳۴ سال بودند. همچنین از نظر سطح تحصیلات، بیشترین فراوانی مربوط به دارندگان مدرک کارشناسی (۵۰/۴۵ درصد) و کارشناسی ارشد (۸۰/۳۷ درصد) بود. این مشخصات نشان می‌دهد که نمونه از ترکیب نسبتاً متوازن جنسیتی و تحصیلی برخوردار است.

همکاری ۱۳ کشور به سرپرستی ساویکاوس ساخته شد. گویه‌های مقیاس انطباق‌پذیری شغلی شامل ۴ بعد است. گویه ۱ تا ۶ دغدغه، گویه ۷ تا ۱۲ کنترل، گویه ۱۳ تا ۱۸ کنجکاوی و گویه ۱۹ تا ۲۴ اعتماد را بررسی می‌کند. پاسخگویی به گویه‌های این مقیاس با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت انجام می‌گیرد. گویه‌های این مقیاس به صورت معکوس نمره‌گذاری نمی‌شوند. بالاترین و کمترین نمره در این مقیاس به ترتیب ۱۲۰ و ۲۴ است. این مقیاس را صالحی، عابدی، باغبان و نیلفروشان (۱۳۹۳) در ایران ترجمه و ضرایب آلفای آن در بعد دغدغه (۰٫۷۵)، کنترل (۰٫۶۵)، کنجکاوی (۰٫۸۲) و اعتماد (۰٫۸۰) را گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ انطباق‌پذیری مسیرشغلی (۰٫۷۹) و ابعاد آن: دغدغه (۰٫۵۰)، کنترل (۰٫۶۹)، کنجکاوی (۰٫۵۳)، اعتماد (۰٫۶۹) است.

داده‌های گردآوری‌شده پس از کدگذاری، وارد نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ شدند؛ سپس برای آزمون مدل مفهومی پژوهش و ارزیابی روابط مستقیم و غیرمستقیم میان متغیرها از نرم‌افزار LISREL نسخه ۸٫۵ و روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. این رویکرد تحلیلی امکان ارزیابی برازندگی مدل نظری پژوهش با داده‌های تجربی را فراهم کرد و تحلیل‌های نهایی بر اساس داده‌های معتبر حاصل از ۱۸۵ نمونه انجام گرفت. پیش از مدل‌سازی، داده‌ها از نظر نرمال بودن، هم‌خطی، داده‌های پرت و الگوی داده‌های گمشده جدول ۱. شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین $\pm$ انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
روان‌رنجورخویی	24.35 $\pm$ 5.43	-۰.۴۴	-۰.۳۰
برون‌گرایی	35.17 $\pm$ 5.72	-۰.۴۰	۰.۲۷
گشودگی	33.28 $\pm$ 5.24	-۰.۳۹	-۰.۰۹
موافق بودن	35.84 $\pm$ 5.32	-۰.۲۹	-۰.۲۳
باوجدان بودن	33.98 $\pm$ 4.68	-۰.۱۹	-۰.۳۲
دغدغه	21.19 $\pm$ 3.51	-۰.۵۴	-۰.۰۷
کنترل	19.54 $\pm$ 3.97	-۰.۱۲	-۰.۴۸
کنجکاوی	20.86 $\pm$ 3.85	-۰.۰۸	-۰.۴۲
اعتماد	20.52 $\pm$ 3.48	-۰.۲۲	۰.۰۲
اشتیاق مسیر شغلی	32.05 $\pm$ 5.06	-۰.۴۱	-۰.۰۸

میانگین را دارد. همچنین مقادیر کجی متغیرها در بازه -۰.۵۴ تا -۰.۰۸ و مقادیر کشیدگی در بازه -۰.۴۸ تا ۰.۲۷ قرار دارند که نشان می‌دهد توزیع داده‌ها به توزیع نرمال نزدیک است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مفروضه نرمال بودن داده‌ها در این پژوهش تا حد زیادی برقرار است و استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک قابل توجیه می‌باشد.

مطابق جدول ۱، بر اساس نتایج ارائه شده در جدول آمار توصیفی، میانگین متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد که در میان ویژگی‌های شخصیتی، بیشترین میانگین مربوط به موافق بودن (۳۵.۸۴) و کمترین مربوط به روان‌رنجورخویی (۲۴.۳۵) است. در میان ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی نیز میانگین‌ها در دامنه نسبتاً نزدیک به هم قرار دارند؛ به طوری که دغدغه (۲۱.۱۹) بیشترین و کنترل (۱۹.۵۴) کمترین

جدول ۲: ضرایب همبستگی متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱. دغدغه	۱									
۲. کنترل	۰.۲۵**	۱								
۳. کنجکاوی	۰.۲۳**	۰.۶۷**	۱							
۴. اعتماد	۰.۱۷**	۰.۳۶**	۰.۴۲**	۱						
۵. اشتیاق مسیر شغلی	۰.۱۶**	۰.۲۲**	۰.۲۶**	۰.۵۴**	۱					
۶. روان‌رنجورخویی	-۰.۱۵**	-۰.۳۲**	-۰.۳۴**	-۰.۸۷**	-۰.۷۲**	۱				
۷. برون‌گرایی	۰.۱۹**	۰.۳۱**	۰.۲۳**	۰.۶۳**	۰.۸۵**	-۰.۵۷**	۱			
۸. گشودگی	۰.۱۸**	۰.۲۷**	۰.۲۴**	۰.۴۶**	۰.۶۲**	-۰.۳۴**	۰.۳۴**	۱		
۹. موافق بودن	۰.۱۷**	۰.۲۱**	۰.۲۲**	۰.۳۸**	۰.۴۹**	-۰.۳۲**	۰.۴۲**	۰.۲۴**	۱	
۱۰. باوجدان بودن	۰.۲۲**	۰.۴۰**	۰.۱۸**	۰.۴۲**	۰.۳۵**	-۰.۴۰**	۰.۳۱**	۰.۲۱**	۰.۴۰**	۱

\* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$

شغلی  $p < 0.01$ ,  $r = -0.72$ ). در مقابل، برون‌گرایی، گشودگی، موافق بودن و باوجدان بودن با ابعاد انطباق‌پذیری و اشتیاق مسیر شغلی همبستگی مثبت و معناداری داشتند؛ به‌طور خاص، برون‌گرایی با اشتیاق مسیر شغلی همبستگی نسبتاً قوی ( $p < 0.01$ ,  $r = 0.85$ ) نشان داد. در مجموع، الگوی همبستگی‌ها حاکی از آن است که ویژگی‌های شخصیتی مثبت با افزایش انطباق‌پذیری و اشتیاق مسیر شغلی همراه بوده، در حالی که روان‌رنجورخویی نقش بازدارنده دارد.

مطابق جدول ۲، بین ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی (دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد) همبستگی‌های مثبت و معناداری مشاهده می‌شود؛ به‌ویژه رابطه کنترل و کنجکاوی ( $p < 0.01$ ,  $r = 0.67$ ) که نسبتاً قوی است. همچنین اشتیاق مسیر شغلی با اعتماد ( $r = 0.54$ )، کنجکاوی ( $p < 0.01$ ,  $r = 0.26$ )، کنترل ( $p < 0.01$ ,  $r = 0.22$ ) و دغدغه ( $p < 0.01$ ,  $r = 0.16$ ) رابطه مثبت دارد. در میان ویژگی‌های شخصیتی، روان‌رنجورخویی با تمامی ابعاد انطباق‌پذیری و اشتیاق مسیر شغلی رابطه منفی و معنادار نشان داد (برای مثال با اشتیاق مسیر جدول ۳: برآورد ضرایب اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل مدل

متغیر پیش‌بین	مسیر	اثر مستقیم $\beta$ (t)	اثر غیرمستقیم $\beta$ (t)	اثر کل $\beta$ (t)
اثر روان‌رنجورخویی بر:	دغدغه	-۰.۱۴ (-۲.۰۰)	—	-۰.۱۴ (-۲.۰۰)
	کنترل	-۰.۱۲ (-۲.۵۸)	—	-۰.۱۲ (-۲.۵۸)
	کنجکاوی	-۰.۱۸ (-۳.۰۳)	—	-۰.۱۸ (-۳.۰۳)
	اعتماد	-۰.۰۷ (-۲.۰۰)	—	-۰.۰۷ (-۲.۰۰)
	اشتیاق مسیر شغلی	-۰.۱۵ (-۲.۲۷)	-۰.۰۳ (-۲.۰۱)	-۰.۱۸ (-۳.۴۳)
اثر برون‌گرایی بر:	دغدغه	۰.۱۴ (۲.۵۴)	—	۰.۱۴ (۲.۵۴)

کنترل	۰.۱۸ (۵.۰۸)	—	۰.۱۸ (۵.۰۸)	
کنجکاوی	۰.۱۷ (۴.۷۱)	—	۰.۱۷ (۴.۷۱)	
اعتماد	۰.۱۴ (۳.۶۲)	—	۰.۱۴ (۳.۶۲)	
اشتیاق مسیر شغلی	۰.۱۹ (۳.۱۱)	۰.۱۳ (۲.۷۵)	۰.۳۲ (۴.۱۶)	
دغدغه	۰.۲۰ (۴.۱۳)	—	۰.۲۰ (۴.۱۳)	اثر گشودگی بر:
کنترل	۰.۲۱ (۵.۲۱)	—	۰.۲۱ (۵.۲۱)	
کنجکاوی	۰.۲۴ (۴.۵۳)	—	۰.۲۴ (۴.۵۳)	
اعتماد	۰.۱۴ (۲.۸۱)	—	۰.۱۴ (۲.۸۱)	
اشتیاق مسیر شغلی	۰.۱۹ (۳.۸۴)	۰.۰۷ (۳.۲۸)	۰.۲۶ (۷.۴۵)	
دغدغه	۰.۲۵ (۵.۴۳)	—	۰.۲۵ (۵.۴۳)	اثر موافق بودن بر:
کنترل	۰.۱۱ (۲.۵۸)	—	۰.۱۱ (۲.۵۸)	
کنجکاوی	۰.۱۳ (۲.۷۳)	—	۰.۱۳ (۲.۷۳)	
اعتماد	۰.۱۰ (۲.۵۳)	—	۰.۱۰ (۲.۵۳)	
اشتیاق مسیر شغلی	۰.۱۲ (۲.۲۳)	۰.۰۳ (۲.۰۹)	۰.۱۵ (۳.۸۶)	
دغدغه	۰.۱۸ (۴.۲۶)	—	۰.۱۸ (۴.۲۶)	اثر باوجدان بودن بر:
کنترل	۰.۲۰ (۵.۱۷)	—	۰.۲۰ (۵.۱۷)	
کنجکاوی	۰.۴۱ (۷.۲۱)	—	۰.۴۱ (۷.۲۱)	
اعتماد	۰.۲۳ (۵.۲۳)	—	۰.۲۳ (۵.۲۳)	
اشتیاق مسیر شغلی	۰.۱۱ (۲.۶۸)	۰.۰۷ (۲.۳۲)	۰.۱۸ (۳.۶۸)	
دغدغه	۰.۳۴ (۴.۵۷)	—	۰.۳۴ (۴.۵۷)	اثر ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اشتیاق مسیر شغلی:
کنترل	۰.۱۹ (۳.۱۱)	—	۰.۱۹ (۳.۱۱)	
کنجکاوی	۰.۱۳ (۲.۷۵)	—	۰.۱۳ (۲.۷۵)	
اعتماد	۰.۱۹ (۲.۳۸)	—	۰.۱۹ (۲.۳۸)	

نشان داد و بر اشتیاق مسیر شغلی نیز اثر مستقیم ( $t = ۳.۱۱$ ,  $\beta = ۰.۱۹$ ) و غیرمستقیم ( $t = ۲.۷۵$ ,  $\beta = ۰.۱۳$ ) داشت. همچنین گشودگی به تجربه ( $\beta$  کل =  $۰.۲۶$ ,  $t = ۷.۴۵$ )، موافق بودن ( $\beta$  کل =  $۰.۱۵$ ,  $t = ۳.۸۶$ ) و باوجدان بودن ( $\beta$  کل =  $۰.۱۸$ ,  $t = ۳.۶۸$ ) اثر مثبت و معناداری بر اشتیاق مسیر شغلی نشان دادند. از سوی دیگر، ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل دغدغه ( $t = ۴.۵۷$ ,  $\beta = ۰.۳۴$ )، کنترل ( $t = ۰.۱۹$ ,  $\beta = ۰.۱۹$ )، کنجکاوی ( $t = ۲.۷۵$ ,  $\beta = ۰.۱۳$ ) و اعتماد ( $t = ۲.۳۸$ ,  $\beta = ۰.۱۹$ ) نیز اثر مثبت و معناداری بر اشتیاق مسیر شغلی داشتند.

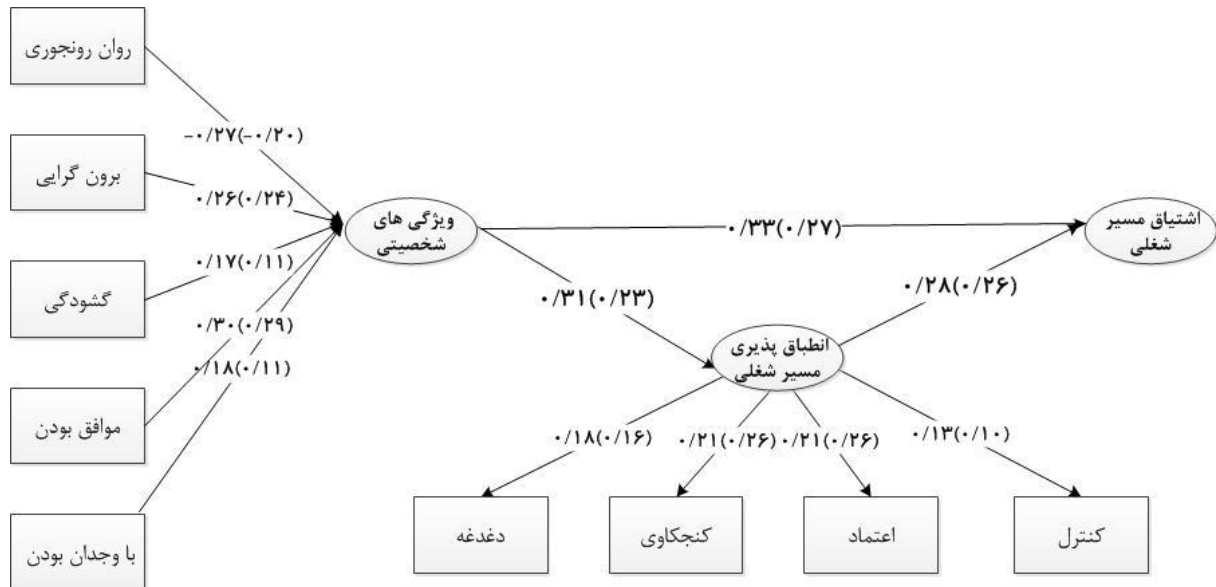
مطابق نتایج ارائه‌شده در جدول ۳، روان‌رنجورخویی با ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل دغدغه ( $t = -۲.۰۰$ ,  $\beta = -۰.۱۴$ )، کنترل ( $t = -۲.۵۸$ ,  $\beta = -۰.۱۲$ )، کنجکاوی ( $t = -۳.۰۳$ ,  $\beta = -۰.۱۸$ ) و اعتماد ( $t = -۲.۰۰$ ,  $\beta = -۰.۰۷$ ) رابطه منفی و معناداری نشان داد. همچنین این متغیر بر اشتیاق مسیر شغلی اثر مستقیم منفی ( $\beta = -۰.۱۵$ )،  $t = -۲.۲۷$  و اثر غیرمستقیم منفی ( $t = -۲.۰۱$ ,  $\beta = -۰.۰۳$ ) داشت. در مقابل، برون‌گرایی با ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل دغدغه ( $\beta = ۰.۱۴$ ,  $t = ۲.۵۴$ )، کنترل ( $t = ۵.۰۸$ ,  $\beta = ۰.۱۸$ )، کنجکاوی ( $\beta = ۰.۱۷$ ,  $t = ۴.۷۱$ ) و اعتماد ( $t = ۳.۶۲$ ,  $\beta = ۰.۱۴$ ) رابطه مثبت و معناداری

جدول ۴. شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل با متغیرهای برون‌زای ویژگی‌های شخصیتی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی

شاخص	برآورد
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۸
شاخص تبدیل شده نیکویی برازش (AGFI)	۰/۹۴
ریشه خطاهای میانگین مجزورات تقریب (RMSEA)	۰/۰۴
خی دو ( $\chi^2$ )	۲۰ / ۳۷
درجه آزادی (df)	۱۳

از ۰.۰۵ بوده که بیانگر برازش بسیار خوب مدل است. مقدار خی دو برابر با ۲۰.۳۷ و درجه آزادی ۱۳ گزارش شد که نسبت  $\chi^2/df$  برابر با ۱.۵۶ به دست می‌آید و کمتر از ۳ است؛ این شاخص نیز تأییدکننده برازش مناسب مدل می‌باشد. در مجموع، شاخص‌های ارائه شده نشان می‌دهد مدل پژوهش از برازش مطلوبی با داده‌ها برخوردار است.

مطابق نتایج جدول شاخص‌های برازش مدل، مقدار شاخص نیکویی برازش (GFI=۰.۹۸) و شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI=۰.۹۴) نشان‌دهنده برازش بسیار مطلوب مدل است، زیرا مقادیر بالاتر از ۰.۹۰ حاکی از برازش مناسب می‌باشند. همچنین مقدار ریشه میانگین مجزورات تقریب (RMSEA=۰.۰۴) کمتر



شکل ۱. نمودار مسیر برآورد پارامترهای مدل اشتیاق مسیر شغلی

### بحث و نتیجه‌گیری

شغلی رابطه منفی دارد، در حالی که برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، موافق بودن و باوجدان بودن با اشتیاق مسیر شغلی و انطباق‌پذیری رابطه مثبت و معناداری نشان دادند. همچنین مشخص شد که ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد، نقش مهمی در افزایش اشتیاق مسیر شغلی ایفا می‌کنند. افزون بر این، مدل معادلات ساختاری نشان داد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی نقش میانجی معناداری در رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و اشتیاق مسیر شغلی دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که شخصیت به‌تنهایی

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با اشتیاق مسیر شغلی و نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیر شغلی در میان کارکنان دانشگاه خوارزمی انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند به‌طور معناداری اشتیاق مسیر شغلی کارکنان را پیش‌بینی کنند و این رابطه تا حد زیادی از طریق انطباق‌پذیری مسیر شغلی تبیین می‌شود. یافته‌های پژوهش بیانگر آن بود که روان‌رنجورخویی با اشتیاق مسیر شغلی و ابعاد انطباق‌پذیری مسیر

فشارهای حرفه‌ای دارند. این امر می‌تواند موجب کاهش اشتیاق آنان نسبت به مسیر شغلی شود و تمایل آن‌ها را برای مشارکت فعال در فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای کاهش دهد. بنابراین، روان‌رنجورخویی نه تنها به‌طور مستقیم بر اشتیاق مسیر شغلی اثر منفی دارد، بلکه از طریق تضعیف منابع انطباقی نیز می‌تواند مشارکت حرفه‌ای را محدود سازد.

یافته مهم دیگر پژوهش حاضر، نقش معنادار انطباق‌پذیری مسیر شغلی در پیش‌بینی اشتیاق مسیر شغلی بود. نتایج نشان داد که ابعاد دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق مسیر شغلی دارند. این نتیجه با پژوهش‌های Gercek و Ozveren همسو است که نشان دادند انطباق‌پذیری مسیر شغلی از مهم‌ترین پیش‌بین‌های اشتیاق حرفه‌ای محسوب می‌شود (Gercek & Ozveren, 2026). همچنین Shen و همکاران گزارش کردند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی نقش مهمی در افزایش مشارکت کاری و جهت‌گیری آینده حرفه‌ای ایفا می‌کند (Shen et al., 2025). در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که کارکنانی که آینده شغلی خود را معنادار و قابل کنترل ادراک می‌کنند، انگیزش بیشتری برای سرمایه‌گذاری شناختی و هیجانی در فعالیت‌های حرفه‌ای دارند. دغدغه نسبت به آینده حرفه‌ای موجب می‌شود افراد برنامه‌ریزی فعالانه‌تری داشته باشند؛ کنترل باعث احساس مسئولیت و تسلط بر تصمیمات حرفه‌ای می‌شود؛ کنجکاوی زمینه‌ساز فرصت‌های شغلی جدید را فراهم می‌کند و اعتماد به توانایی‌ها نیز احساس خودکارآمدی و پایداری در مواجهه با چالش‌های شغلی را افزایش می‌دهد. در نتیجه، این منابع روان‌شناختی می‌توانند اشتیاق و درگیری حرفه‌ای کارکنان را تقویت کنند.

نتایج پژوهش حاضر همچنین نشان داد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی نقش میانجی معناداری در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و اشتیاق مسیر شغلی دارد. این یافته از چارچوب نظریه ساخت مسیر شغلی حمایت می‌کند و نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی از طریق تقویت منابع انطباقی به رفتارهای حرفه‌ای مثبت منجر می‌شوند. یافته حاضر با نتایج پژوهش‌های Li و همکاران، Mahendra و همکاران و Febrianti و همکاران همسو است که نشان دادند شخصیت کنشگر و ویژگی‌های مثبت فردی از طریق سازوکارهایی مانند

تعیین‌کننده رفتارهای حرفه‌ای نیست، بلکه از طریق فعال‌سازی منابع روان‌شناختی و انطباقی می‌تواند به درگیری فعال کارکنان در مسیر حرفه‌ای منجر شود.

یافته‌های مربوط به نقش مثبت ویژگی‌هایی مانند برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، موافق بودن و باوجدان بودن در پیش‌بینی اشتیاق مسیر شغلی با نتایج پژوهش‌های پیشین همسو است. پژوهش Meng و همکاران نشان داد که شخصیت‌های کنشگر و خلاق با سطوح بالاتر مشارکت، رفتارهای نوآورانه و درگیری حرفه‌ای همراه هستند (Meng et al., 2026). همچنین Hu و همکاران دریافتند که شخصیت کنشگر از طریق افزایش شایستگی‌ها و مشارکت کاری می‌تواند عملکرد حرفه‌ای را ارتقا دهد (Hu et al., 2021). در تبیین این یافته می‌توان بیان کرد که افراد دارای برون‌گرایی و گشودگی به تجربه معمولاً تمایل بیشتری به تعاملات اجتماعی، یادگیری، تجربه موفقیت‌های جدید و سرمایه‌گذاری روان‌شناختی در فعالیت‌های حرفه‌ای دارند. این ویژگی‌ها باعث می‌شود چنین افرادی آینده شغلی خود را فعالانه‌تر مدیریت کنند و نسبت به فرصت‌های رشد حرفه‌ای حساس‌تر باشند. همچنین باوجدان بودن با نظم، مسئولیت‌پذیری و هدف‌مندی همراه است و می‌تواند انگیزش لازم برای پیگیری مستمر اهداف حرفه‌ای را فراهم کند. موافق بودن نیز از طریق تقویت روابط بین‌فردی، حمایت اجتماعی و همکاری سازمانی می‌تواند مشارکت و اشتیاق حرفه‌ای را افزایش دهد.

در مقابل، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که روان‌رنجورخویی رابطه‌ای منفی با اشتیاق مسیر شغلی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارد. این نتیجه با پژوهش Fukuzaki و Iwata همسو است که نشان دادند افراد دارای روان‌رنجورخویی بالا، سطوح بیشتری از فرسودگی و اضطراب شغلی را تجربه می‌کنند و مشارکت حرفه‌ای پایین‌تری دارند (Fukuzaki & Iwata, 2026). همچنین نتایج Feng و همکاران نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی منفی می‌تواند به کاهش درگیری حرفه‌ای و عملکرد منجر شوند (Feng et al., 2024). از منظر نظری، روان‌رنجورخویی با تجربه هیجان‌های منفی، نگرانی، بی‌ثباتی هیجانی و ارزیابی تهدیدمحور از موقعیت‌ها همراه است. افرادی که سطوح بالاتری از روان‌رنجورخویی دارند، معمولاً در مواجهه با تغییرات شغلی احساس ناامنی بیشتری می‌کنند و توانایی کمتری در مدیریت

خودکارآمدی، شکوفایی در کار و انطباق‌پذیری مسیر شغلی به پیامدهای حرفه‌ای مطلوب منجر می‌شوند (Febrianti et al., 2026; Li et al., 2024; Mahendra et al., 2026). همچنین Ayvaz و Elhatip نشان دادند که انطباق‌پذیری و اشتیاق مسیر شغلی می‌تواند رابطه میان پشتکار و اشتغال‌پذیری را میانجی‌گری کنند (Ayvaz & Elhatip, 2026). این نتایج بیانگر آن است که ویژگی‌های شخصیتی زمانی به مشارکت حرفه‌ای منجر می‌شوند که فرد بتواند آن ویژگی‌ها را به رفتارهای سازگارانه و منابع روان‌شناختی مؤثر تبدیل کند. به بیان دیگر، شخصیت به صورت مستقیم و خطی بر اشتیاق حرفه‌ای اثر نمی‌گذارد، بلکه از طریق ایجاد نگرش‌های انطباقی و افزایش آمادگی برای مواجهه با تغییرات شغلی عمل می‌کند.

یافته‌های پژوهش حاضر همچنین با مطالعاتی همسو است که نقش اشتیاق مسیر شغلی را در ارتقای رضایت شغلی، عملکرد و سلامت روانی برجسته کرده‌اند. Eryilmaz و Kara نشان دادند که انطباق‌پذیری و اشتیاق مسیر شغلی می‌تواند رضایت از زندگی را در طول زمان افزایش دهند (Eryilmaz & Kara, 2026). همچنین Darbyshire تأکید کرد که خوش‌بینی و اشتیاق حرفه‌ای می‌تواند رفاه روان‌شناختی کارکنان را ارتقا دهند (Darbyshire, 2026). Wulandari و همکاران نیز نشان دادند که مشارکت کاری می‌تواند تمایل به ترک خدمت را کاهش دهد و احساس موفقیت حرفه‌ای را تقویت کند (Wulandari et al., 2026). این یافته‌ها نشان می‌دهد که اشتیاق مسیر شغلی نه تنها برای رشد حرفه‌ای کارکنان اهمیت دارد، بلکه می‌تواند پیامدهای سازمانی مهمی همچون افزایش وفاداری، پایداری شغلی و کاهش فرسودگی را نیز به همراه داشته باشد.

از سوی دیگر، نتایج این پژوهش در محیط دانشگاهی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. دانشگاه‌ها به‌عنوان سازمان‌های دانش‌بنیان نیازمند کارکنانی هستند که بتوانند خود را با تغییرات سریع فناوری، تحولات آموزشی و نیازهای حرفه‌ای جدید سازگار کنند. Joseph و همکاران تأکید کردند که سازمان‌ها باید مسیرهای رشد حرفه‌ای انعطاف‌پذیرتری برای کارکنان نسل جدید فراهم کنند تا مشارکت و انگیزش آنان حفظ شود (Joseph et al., 2026). همچنین Li و همکاران در مطالعه‌ای درباره مؤسسات آموزش عالی چین نشان دادند که مشارکت شغلی و رضایت حرفه‌ای می‌تواند عملکرد

کارکنان دانشگاهی را ارتقا دهد (Li et al., 2026). بنابراین، تقویت انطباق‌پذیری مسیر شغلی و شناسایی ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با اشتیاق حرفه‌ای می‌تواند برای مدیریت منابع انسانی دانشگاه‌ها اهمیت راهبردی داشته باشد.

پژوهش حاضر همچنین از نظر نظری دارای اهمیت است، زیرا نشان می‌دهد که نظریه ساخت مسیر شغلی می‌تواند چارچوب مناسبی برای تبیین روابط میان ویژگی‌های شخصیتی، منابع انطباقی و اشتیاق حرفه‌ای در محیط‌های دانشگاهی باشد. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های Chen و Zhang درباره نقش انطباق‌پذیری در رابطه میان دعوت شغلی و مشارکت حرفه‌ای همسو است (Chen & Zhang, 2023). همچنین با پژوهش Karacan Ozdemir و Ayaz (2023). همخوانی دارد که نقش متغیرهای روان‌شناختی و سازمانی را در شکل‌گیری انگیزش حرفه‌ای برجسته کردند (Karacan Ozdemir & Ayaz, 2025). افزون بر این، نتایج پژوهش حاضر می‌تواند به توسعه ادبیات مرتبط با مدیریت حرفه‌ای کارکنان در بافت فرهنگی ایران کمک کند؛ زیرا پژوهش‌های محدودی در این زمینه در جامعه کارکنان دانشگاهی انجام شده است (Nilforoushan & Salimi, 2014; Salehi et al., 2017).

با وجود یافته‌های معنادار پژوهش، محدودیت‌هایی نیز وجود داشت که باید در تفسیر نتایج مورد توجه قرار گیرد. نخست آنکه پژوهش حاضر از نوع مقطعی بود و بنابراین امکان استنتاج روابط علی‌قطعی میان متغیرها محدود است. همچنین داده‌ها از طریق ابزارهای خودگزارشی گردآوری شد که ممکن است تحت تأثیر سوگیری پاسخ‌دهی و تمایل به ارائه تصویری مطلوب از خود قرار گرفته باشد. افزون بر این، جامعه آماری پژوهش تنها شامل کارکنان یک دانشگاه بود و تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها یا محیط‌های فرهنگی باید با احتیاط انجام گیرد.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده با استفاده از طرح‌های طولی یا نیمه‌آزمایشی، روابط علی‌میان ویژگی‌های شخصیتی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و اشتیاق مسیر شغلی را با دقت بیشتری بررسی کنند. همچنین بررسی نقش سایر متغیرهای روان‌شناختی و سازمانی مانند حمایت سازمانی، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و سرمایه روان‌شناختی می‌تواند درک جامع‌تری از عوامل مؤثر بر اشتیاق مسیر

- Career Engagement. *Journal of Career Assessment*, 34(1), 62-79. <https://doi.org/10.1177/10690727251313789>
- Chen, J., & Zhang, X. (2023). The Impact of Career Calling on Higher Vocational Nursing Students' Learning Engagement: The Mediating Roles of Career Adaptability and Career Commitment. *Frontiers in psychology*, 14, 1111842. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1111842>
- Darbyshire, P. E. (2026). Leveraging Career Optimism to Enhance Employee Well-Being. *Wellbeing Futures: Innovation, Policy and Research*, 2, 1-10. <https://doi.org/10.65638/2978-882X.2026.02.01>
- Eren, E., Ergulec, F., & Kara, A. (2025). The Mediating Role of Individual Innovativeness in the Relationship between Career Engagement and Artificial Intelligence Anxiety. *Education and Information Technologies*, 30(18), 26301-26328. <https://doi.org/10.1007/s10639-025-13723-1>
- Eryilmaz, A., & Kara, A. (2026). A Longitudinal Examination of the Time-Lagged Pathways between Career Adaptability, Career Engagement, and Life Satisfaction. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1-11. <https://doi.org/10.1080/03069885.2026.2619844>
- Febrianti, N., Widodo, S., & Hadi, E. D. (2026). The Influence of Proactive Personality and Emotional Intelligence on Career Adaptability through Self-Efficacy as a Mediator. *Journal of Entrepreneurship & Business*, 7(1), 1-16. <https://doi.org/10.24123/jeb.v7i1.8051>
- Feng, R., Xie, Y., & Wu, J. (2024). How Is Personality Related to Research Performance? The Mediating Effect of Research Engagement. *Frontiers in psychology*, 14, 1257166. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1257166>
- Fukuzaki, T., & Iwata, N. (2026). Personality Is Predictive of Burnout but Not of Work Engagement: A One-Year Prospective Cohort Study. *PLoS One*, 21(1), e0339258. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0339258>
- Gercek, M., & Ozveren, C. G. (2026). Linking Career Exploration and Decision Self-Efficacy to Career Engagement: A Sequential Mediation Model of Career Adaptability and Career Calling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-24. <https://doi.org/10.1007/s10775-026-09799-x>
- Haryono, S., & Wahyudiono, S. (2026). Increasing Employee Loyalty through Career Development and Engagement: The Mediating Role of Job Satisfaction in Five-Star Hotels in Greater Jakarta. *Journal of Applied Sciences in Travel and Hospitality*, 9(1), 84-99. <https://doi.org/10.31940/jasth.v9i1.84-99>
- Hu, X., Zhao, R., Gao, J., Li, J., Yan, P., Yan, X., & Li, X. (2021). Relationship between Proactive Personality and Job Performance of Chinese Nurses: The Mediating Role of Competency and Work Engagement. *Frontiers in psychology*, 12, 533293. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.533293>
- Joseph, E. R., Seshadri, V., Kumar, A. A., & Thankachan, J. (2026). Reimagining Career Growth for Gen Z and Millennials: Role of Career Lattices in Enhancing Employee Engagement. *Advances in Developing Human Resources*, 28(2), 103-123. <https://doi.org/10.1177/15234223261426332>
- Karacan Ozdemir, N., & Ayaz, A. (2025). How Psychological and Organizational Factors Shape Career Motivation: The Serial Mediating Roles of Career Adaptability and the Quality of Work Life. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-21. <https://doi.org/10.1007/s10775-025-09766-y>
- Kirikkanat, B. (2026). Undergraduates' Social-Emotional Learning and Perceived Future Employability: Mediation by Career Engagement. *British Journal of Guidance &*

شغلی فراهم آورد. اجرای پژوهش‌های مشابه در سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌های دولتی و خصوصی نیز می‌تواند به افزایش تعمیم‌پذیری یافته‌ها کمک کند.

از نظر کاربردی، نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که دانشگاه‌ها و سازمان‌ها می‌توانند با طراحی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، آموزش مهارت‌های انطباق‌پذیری، تقویت خودکارآمدی و ارتقای مهارت‌های برنامه‌ریزی شغلی، زمینه افزایش اشتیاق مسیر شغلی کارکنان را فراهم سازند. همچنین توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان در فرایندهای جذب، توسعه و مدیریت منابع انسانی می‌تواند به شناسایی افرادی منجر شود که آمادگی بیشتری برای مشارکت فعال در مسیر حرفه‌ای خود دارند. ایجاد محیط‌های کاری حمایتی، فرصت‌های رشد شغلی و نظام‌های انگیزشی مناسب نیز می‌تواند به ارتقای مشارکت حرفه‌ای و پویایی سازمانی کمک کند.

#### تعارض منافع

بین نویسندگان هیچ تعارض منافی وجود نداشت.

#### حامی مالی

این پژوهش بدون هیچ حمایت مالی و با هزینه شخصی انجام شد.

#### ملاحظات اخلاقی

در این مطالعه، اهمیت و ضرورت پژوهش برای نمونه‌ها تشریح و درباره رعایت ملاحظات اخلاقی مانند رازداری، محرمانگی، حفظ حریم نمونه‌ها، آزادی جهت شرکت در پژوهش و انصراف از آن و غیره به آنان اطمینان داده شد.

#### مشارکت نویسندگان

نویسندگان این مقاله با یکدیگر مشارکت داشتند.

#### تشکر و قدردانی

بدین وسیله از تمامی افرادی که در مراحل پژوهش همکاری و یاری نمودند تقدیر و تشکر می‌شود.

## References

- Ayvaz, A., & Elhatip, Y. E. (2026). From Perseverance of Effort to Perceived Employability in First-Generation College Students: The Mediating Role of Career Adaptability and

- Counselling*, 1-11.  
<https://doi.org/10.1080/03069885.2026.2617193>
- Kulkarni, S. R., Nagesh, P., Bharath, S., & Nanjundeswaraswamy, T. S. (2026). Role of Career Aspirations amid Proactive Personality and Career Growth with Intention to Quit among IT Professionals: A Moderated Mediation Analysis. *International Journal of Environment, Workplace and Employment*, 10(1), 1-20.  
<https://doi.org/10.1504/IJEWE.2026.153237>
- Li, H., Xu, Z., Song, S., & Jin, H. (2024). How and When Does Proactive Personality Predict Career Adaptability? A Study of the Moderated Mediation Model. *Frontiers in psychology*, 15, 1333829. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1333829>
- Li, P., Swatdikun, T., Zumitzavan, V., Mahadi, N., & Prempanichnukul, V. (2026). Exploring Talent Management on Employee Performance in Chinese Higher Education Institutions: The Interplay of Job Engagement and Job Satisfaction. *Frontiers in Education*, <https://doi.org/10.3389/feduc.2026.1724211>
- Mahendra, M. A., Putra, M. S., Surya, I. B. K., & Indrawati, A. D. (2026). How Proactive Personality Enhances Career Adaptability: The Mediating Role of Thriving at Work. *Tennessee Research International of Social Sciences*, 8(1), 74-90.
- Meng, W. Y., Kang, K. W., & Quan, C. L. (2026). Proactive and Creative Personality as Predictors of Student Engagement and Innovative Behavior among Chinese University Students. *Frontiers in psychology*, 17, 1752174. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1752174>
- Nilforoushan, N., & Salimi, M. (2017). The Relationship between Job Hope and Career Engagement among Employees. *Educational Innovations Quarterly*, 15(2), 85-102.
- Nimmi, P. M., Van der Heijden, B. I., Kutty, A. S., Thomas, A., & Petruzzello, G. (2026). Academic and Career Engagement for Employability: Towards a Moderated Mediation Model. *Australian Journal of Career Development*, 35(1), 12-23. <https://doi.org/10.1177/10384162261426966>
- Perry, J. L., & Lam, W. F. (2026). Public Service Motivation Symposium: Interaction Effects, Career Satisfaction and Employee Engagement. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 1-4. <https://doi.org/10.1080/23276665.2026.2663471>
- Salehi, F., Abedi, M., Baghban, S., & Nilforoushan, N. (2014). Psychometric Properties of the Savickas Career Adapt-Abilities Scale: A Validation Study in Iran. *Developmental Psychology Research Quarterly*, 11(2), 169-182.
- Shen, Y., Song, F., Lv, A., Su, Y., Lu, L., & Song, Y. (2025). Work Engagement and Occupational Future Time Perspective among Chinese New Nurses: The Mediating Role of Career Adaptability. *Frontiers in psychology*, 16, 1676821. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1676821>
- Wulandari, F. E., Tanuwijaya, J., & Noor, N. M. (2026). Reframing Turnover Intention: Exploring the Influence of Career Identity, Career Success, and Social Support through Work Engagement. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 16(1), 106-120. <https://doi.org/10.30741/wiga.v16i1.1499>