

Biannual Journal of Applied
Counseling
2016, 6(1), 23-36
Received: 24 Sep 2016
Accepted: 13 Dec 2016

دوفصلنامه مشاوره کاربردی
۱۳۹۵، ۶(۱)، ۲۳-۳۶
دریافت: ۹۵/۰۷/۰۳
پذیرش: ۹۵/۰۹/۲۳

موفقیت شغلی ذهنی و عینی: نقش معنویت، شخصیت و آرزوهای شغلی^۱

Objective & subjective career success: Role of career aspirations, personality and spirituality

Fatemeh Rezvanian فاطمه رضوانیان^۱
Fatemeh Samiee فاطمه سمیعی^۲

Abstract

The purpose of this research was to examine the relationship between career aspiration, personality traits, and spirituality in predicting objective and subjective career success. 357 students (242 females and 115 males) were selected using stratified proportional sampling method at the University of Isfahan who answered Career Success, Career Aspiration, Personality & Spirituality questionnaires. Data were analyzed using SPSS-22 software and the Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis. The findings showed that career aspiration, conscientiousness, extraversion personality trait and spirituality variables positively but neuroticism personality trait negatively predict career success. Therefore, it can be concluded that the career success is affected by career aspiration, personality traits and spirituality and these factors must be considered in order to enhance the career success.

Keywords: career success, career aspiration, personality traits, spirituality

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه‌ی آرزوهای شغلی، صفات، شخصیت و معنویت در پیش‌بینی موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی بود. ۳۵۷ (۲۴۲ زن و ۱۱۵ مرد) دانشجوی دانشگاه اصفهان به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های موفقیت مسیر شغلی، آرزوهای شغلی، شخصیت و معنویت پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS-۲۲ و روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که متغیرهای آرزوهای شغلی، صفات شخصیتی وظیفه‌شناسی و برونگرایی و معنویت به صورت مثبت و صفت شخصیتی روان‌رنجوری به صورت منفی موفقیت مسیر شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. بنابراین، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که موفقیت مسیر شغلی تحت تأثیر آرزوهای شغلی، شخصیت و معنویت است و به منظور افزایش آن باید به این عوامل توجه نمود.

واژه‌های کلیدی: موفقیت مسیر شغلی، آرزوهای شغلی، صفات شخصیتی، معنویت

۱. این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان به شماره پژوهشی ۱۵۷۸۹۳/۹۴ می‌باشد.

* دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، گروه مشاوره، دانشگاه اصفهان

f.samiee@edu.ui.ac.ir

** استادیار گروه مشاوره، دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول)

مقدمه

موفقیت مسیر شغلی^۱، مفهومی است که حاصل ارزیابی فرد از وضعیت کنونی و ایده‌آل‌هایش در زمینه اشتغال می‌باشد. موفق بودن یا نبودن بستگی به برآورد نسبی از ایده‌آل‌ها دارد (راماسوامی، کارتر و در هر، ۲۰۱۶؛ صالحی، عابدی، باغبان و عابدی، ۱۳۹۳؛ ایشاک؛ ۲۰۱۵). به اعتقاد بسیاری از شاغلین و کارکنان سازمان‌ها بالا رفتن از نردبثروت و شهرت، موفقیت محسوب می‌شود اما در ادبیات شغلی و حرفه‌ای، موفقیت شامل ابعاد درونی و بیرونی است (اسپورک، کلر و هیرچی، ۲۰۱۶). بخش قابل مشاهده شغل مانند حقوق، ارتقاء، رتبه و مقام، موفقیت مسیر شغلی بیرونی یا عینی را نشان می‌دهد و موفقیت درونی یا ذهنی، به احساس‌های افراد و رفتار آن‌ها نسبت به مسیر شغلی‌شان مربوط است و از طریق متغیرهای روان‌شناختی مانند احساس مسئولیت، رضایت شغلی و تعهد شغلی شناسایی می‌شود (اسپورک، ابلی و والمر^۲، ۲۰۱۴). از عوامل مهم در پیش‌بینی موفقیت مسیر شغلی، آرزوهای شغلی^۳، ویژگی‌های شخصیتی^۴ و معنویت^۴ هستند.

منظور از آرزوهای شغلی، موقعیت یا مسیری است که فرد دوست دارد در آن قرار گیرد. آرزوها، اهداف زندگی هستند و به فرد انگیزه می‌دهند تا به فعالیت بپردازند. هرچه سطح آرزوها بالاتر باشد، برای تحقق آنها تلاش بیشتری صورت می‌گیرد و در نهایت موفقیت بیشتری به دست می‌آید. آرزوهای شغلی کمک می‌کنند تا تصمیم‌گیری‌های مسیر تحصیلی و شغلی بر اساس خودپنداره (جرجو و ابریش، ۲۰۱۶) و به شکل مناسبی انجام شوند و نیز درک روشنی از شرایط اجتماعی که بر میزان دسترسی به فرصت‌های شغلی تأثیر می‌گذارند، بوجود آید (گاتفردسون، ۲۰۰۲؛ چنگ و یون، ۲۰۱۲). کلید موفقیت مسیر شغلی، مدیریت مسیر شغلی بر پایه‌ی داشتن تنوعی از آرزوهای سطح بالاست (سمیعی، صادقیان و عابدی، ۱۳۹۳). از آن جایی که آرزوها مقدمه انتخاب و تصمیم‌گیری هستند و سپس منجر به تحرک، پویایی، فعالیت و شکل‌گیری مسیر شغلی می‌گردند، پس می‌توان آینده‌ی مسیر شغلی را براساس آرزوها پیش‌بینی کرد (سانتوز، ۲۰۱۶). یافته‌های فتحی (۱۳۹۳) و سمیعی (۱۳۹۱) نشان دادند که آرزوهای مسیر شغلی پیش‌بینی‌کننده خوبی برای موفقیت مسیر شغلی هستند. تحقیقات راسدی، میمانا، اولی و نوآ (۲۰۰۹) و اتکینسون، فورد، هاردینگ و جونز (۲۰۱۵) حاکی از این بودند که بین متغیر آرزوهای شغلی و موفقیت مسیر شغلی عینی مانند درآمد و ترفیع شغلی همبستگی پایینی وجود دارد. در حالیکه، این متغیر با موفقیت مسیر شغلی ذهنی همبستگی بالایی دارد.

همچنین شخصیت یکی دیگر از عوامل مؤثر و پیش‌بینی‌کننده‌ی موفقیت است (یانگ و چو، ۲۰۱۶). ویژگی‌های شخصیتی ارتباط تنگاتنگی با عملکرد و موفقیت مسیر شغلی کارکنان داشته بطوری که

-
1. career success
 2. career aspiration
 3. personality
 4. spirituality

می‌توانند مسیر رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده را هموار سازند (سامانی، ۱۳۹۳؛ توربان، موآک، یوو و چنگ، ۲۰۱۶). امروزه مشاغل به صورت پیچیده و گسترده طبقه‌بندی می‌شوند و این موضوع که برای احراز یک شغل و کسب موفقیت در آن، چه ویژگی‌های شخصیتی لازم است و شناسنامه یک شغل و ویژگی‌های روانی مورد نیاز آن چگونه است، محور اصلی مطالعات تحلیلگران مشاغل است. پژوهش عبدالله‌پور، مفخمی، رجایی، جوانمرد و محمدی (۱۳۹۵) نشان داد که بین موفقیت مسیر شغلی خلبانان و صفت روان رنجوری^۱ منفی و نیز بین موفقیت مسیر شغلی و صفات برون‌گرایی^۲ و توافق‌پذیری^۳ همبستگی مثبت است. همچنین، نجاری (۱۳۹۳)، سلیمانپور (۱۳۹۳) و چو و ریو (۲۰۱۶) رابطه‌ی مثبت و معناداری بین موفقیت مسیر شغلی و ویژگی‌های شخصیتی به‌دست آوردند.

معنویت نیز بخش مهمی از زندگی مردم را تشکیل می‌دهد و تأثیر مهمی بر سلامت و بهزیستی آن‌ها در طول زندگی تحصیلی، شغلی و خانوادگی دارد (هالند، ۲۰۱۶؛ جوکار و رستمی، ۱۳۹۳). معنویت تلاش در جهت ایجاد حساسیت نسبت به خود، دیگران، نیروی برتر و کندوکاو در آنچه برای انسان شدن و رسیدن به انسانیت کامل مورد نیاز است، می‌باشد، و یک احساس بنیادی از ارتباط با خود واقعی، دیگران و کل جهان است (مکنیل، ۲۰۱۶). نتایج تحقیقات والتر، ساندلین و ونج (۲۰۱۵)، ملیک، ریاض و نظیر (۲۰۱۵)، التاف و اوان (۲۰۱۱) و طیبی، احمری، سلطان‌عربشاهی، حیدری، عبدی (۱۳۹۱) نشان دادند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین معنویت، شخصیت و موفقیت مسیر شغلی ذهنی وجود دارد و گرلی، بونسو و پی‌زی (۲۰۱۵) بین معنویت، همدلی، اعتماد و موفقیت مسیر شغلی عینی همبستگی ضعیفی به دست آوردند.

بنابراین، می‌توان گفت که موفقیت مسیر شغلی یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار برای برداشتن گام‌های بلند به سوی ساختن و بهره‌وری یک کشور است (سانتوز، ۲۰۱۶). تربیت نیروی انسانی کارآمد و مؤثر و نیز برنامه‌ریزی صحیح در آموزش و پرورش آنان یکی از وظایف اصلی دانشگاه‌ها محسوب می‌گردد؛ زیرا دانشجویان سرمایه‌های گران‌قدر یک کشور به شمار می‌روند و یکی از دغدغه‌های مهم آنها یافتن شغل و موفقیت در آن کشور است. دانشجویان به واسطه موفقیت در تحصیل می‌توانند به موقعیتی دست‌یابند که از حداکثر نیروی درونی و بیرونی خود برای دستیابی به اهداف آموزش عالی استفاده نموده و شرایط لازم برای زندگی اجتماعی و شغلی موفق را کسب کنند. از آنجایی که موفقیت مسیر شغلی باعث کاهش پیامدهای منفی و افزایش عملکرد شغلی می‌شود (نعامی و پیریایی، ۱۳۹۲)، عدم موفقیت در مسیر شغلی، مشکلات فردی و اجتماعی، کاهش سطح علمی و کارایی دانشجویان، به هدر رفتن میزان قابل توجهی از امکانات، منابع و استعدادها بالقوه انسانی و اقتصادی و عدم دستیابی به اهداف آموزشی را در پی دارد. از این‌رو، با توجه به تحقیقات انجام شده مبنی بر اهمیت موفقیت مسیر

1. neuroticism
2. extraversion
3. agreeableness

رضوانیان، سمیعی

شغلی در زندگی دانشجویان و اینکه در کشور ما پژوهش‌های زیادی بر روی آن صورت نگرفته، ضروری بنظر می‌رسد که عوامل مرتبط با آن در دانشجویان ایرانی مورد بررسی قرار گیرد؛ بنابراین، در این پژوهش به نقش آرزوهای شغلی، شخصیت و معنویت توجه شده است. براین اساس این سؤال مطرح است که تا چه اندازه آرزوهای شغلی، صفات شخصیتی و معنویت، موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی را پیش‌بینی می‌کنند؟

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه‌ی این پژوهش شامل کلیه دانشجویان مقطع کارشناسی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ بود که از میان ۵۰۸۱ نفر دانشجو (۳۴۴۳ دختر و ۱۶۳۸ پسر)، بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) ۳۵۷ نفر (۲۴۲ دختر و ۱۱۵ پسر) به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم^۱ انتخاب شدند. بدین صورت که ۹ دانشکده‌ی موجود در دانشگاه اصفهان به عنوان طبقه در نظر گرفته شدند و از هر طبقه به نسبت تعداد دختران و پسران در حال تحصیل در آن دانشکده، در گروه نمونه قرار داده شدند. به عبارت دیگر، از دانشکده ادبیات و علوم انسانی از ۴۴۷ دختر (۸۹ درصد) و ۶۳ پسر (۱۱ درصد)، ۳۲ دختر و ۴ پسر؛ از دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی از ۹۴ دختر (۵۴ درصد) و ۸۳ پسر (۴۶ درصد)، ۷ دختر و ۶ پسر؛ از دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی از ۶۷۲ دختر (۸۵ درصد) و ۱۰۸ پسر (۱۵ درصد)، ۴۷ دختر و ۸ پسر؛ از دانشکده زبان‌های خارجی از ۴۳۱ دختر (۸۱ درصد) و ۹۳ پسر (۱۹ درصد)، ۳۰ دختر و ۷ پسر؛ از دانشکده علوم پایه از ۵۷۲ دختر (۷۸ درصد) و ۱۶۳ پسر (۲۲ درصد)، ۴۰ دختر و ۱۱ پسر؛ از دانشکده علوم اداری و اقتصاد از ۳۸۲ دختر (۵۷ درصد) و ۲۸۹ پسر (۴۳ درصد)، ۵۷ دختر و ۴۳ پسر؛ از دانشکده فنی و مهندسی از ۶۱۳ دختر (۴۳ درصد) و ۸۱۱ پسر (۵۷ درصد)، ۴۳ دختر و ۵۶ پسر؛ از دانشکده علوم جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری از ۷۷ دختر (۸۳ درصد) و ۶ پسر (۱۷ درصد)، ۵ دختر و ۱ پسر و از دانشکده شیمی از ۱۵۵ دختر (۸۵ درصد) و ۲۲ پسر (۱۵ درصد)، ۱۱ دختر و ۲ پسر انتخاب شدند.

ابزار اندازه‌گیری

پرسشنامه موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی^۲: این پرسشنامه توسط سمیعی و همکاران (۱۳۹۳) و با استفاده از پژوهش‌های مختلف (اسکارپلو و کمپبل،^۳ ۱۹۸۳؛ هنمان و اسچاب،^۴ ۱۹۸۵؛ دهر

1. stratified sampling method
2. objective & subjective career success
3. Scarpello & Campbell
4. Heneman & Schwab

و اش،^۱ ۱۹۹۰؛ گرینهاوس، پاراسورامان و ورملی،^۲ ۱۹۹۰؛ توربان و دوهرتی،^۳ ۱۹۹۴؛ هسلین،^۴ ۲۰۰۵، کریچیر،^۵ ۲۰۰۲، ریوردان،^۶ ۲۰۰۷؛ سمیعی و همکاران، ۱۳۹۳) ساخته شد و دو بعد عینی و ذهنی موفقیت مسیر شغلی را می‌سنجد و شامل ۱۲ سوال است که در طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱ نمره‌گذاری می‌شود. ۶ سؤال آن مربوط به موفقیت مسیر شغلی عینی در خصوص میزان رضایت از مزایا، ترفیعات و ارتقاء شغلی و ۶ سؤال هم مربوط به مسیر شغلی ذهنی در خصوص پیشرفت، امنیت، رشد، آزادی، تعادل و رضایت است. توربان و دوهرتی (۱۹۹۴) ضرایب پایایی آلفای کرونباخ این پرسشنامه را برای مؤلفه‌های موفقیت مسیر شغلی عینی، ذهنی و کل ابزار به ترتیب، ۰/۹۲، ۰/۸۲ و ۰/۸۷ و سمیعی و همکاران (۱۳۹۳) ضرایب ۰/۸۱، ۰/۸۹ و ۰/۸۰ محاسبه کردند. در پژوهش حاضر، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵ برای موفقیت مسیر شغلی عینی و ۰/۸۷ برای موفقیت مسیر شغلی ذهنی به دست آمد.

مقیاس آرزوهای شغلی^۷: این پرسشنامه توسط ابرین^۸ در سال ۱۹۹۲ ساخته شده و شامل ده سوال است که در طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱ نمره‌گذاری می‌شود (سمیعی، باغبان، عابدی و حسینیان، ۱۳۹۰) و سوال های ۴ و ۷ و ۱۰ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. نمره بالا و پایین در این پرسشنامه، به ترتیب دلالت بر آرزوهای سطح بالا و پایین دارد. ابرین، فریدمن، تیپتن و نوآ (۲۰۰۰) ضریب پایایی آلفای کرونباخ این مقیاس را ۰/۷۹ بدست آوردند. در پژوهش حاضر، ضریب پایایی آلفای کرونباخ این ابزار ۰/۷۰ به دست آمد.

پرسشنامه پنج عاملی شخصیت^۹: پرسشنامه پنج عاملی شخصیت نتو توسط کاستا و مک‌کرا (۱۹۹۲) تدوین شد و شامل ۲۴۰ ماده است. این پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت شامل روان‌رنجوری، برون‌گرایی، بازبودن یا تجربه‌پذیری^{۱۰}، توافق‌پذیری و وجدان‌گرایی یا وظیفه‌شناسی^{۱۱} را اندازه‌گیری می‌کند. فرم کوتاه آن دارای ۶۰ ماده است که در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱ نمره‌گذاری می‌شود. سؤال‌های ۱، ۳، ۸، ۹، ۱۲، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۸، ۲۳، ۲۴، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۳، ۳۸، ۳۹، ۴۲، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۸، ۵۴، ۵۵، ۵۷، ۵۹ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. هر بعد این پرسشنامه شامل ۱۲ ماده است که حداکثر نمره آن ۶۰ و حداقل نمره ۱۲ می‌باشد.

1. Dreher & Ash
2. Greenhaus, Parasuraman, & Wormley
3. Turban & Doherty
4. Heslin
5. Kirchmeyer
6. Riordan
7. Career Aspiration Scale
8. O'Brien, Friedman, Tipton, & Linn
9. Personality Five Factor Inventory (NEO)
10. openness to experience
11. conscientiousness

رضوانیان، سمیعی

ربیعی (۱۳۹۴) ضرایب پایایی پنج بعد شخصیتی روان‌رنجوری، برون‌گرایی، بازبودن، توافق‌پذیری و وجدان‌گرایی را به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۷۳، ۰/۶۳، ۰/۶۲ و ۰/۷۷ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر، این ضرایب برای صفات شخصیتی روان‌رنجوری ۰/۷۷، برون‌گرایی ۰/۷۲، تجربه‌پذیری ۰/۴۶، توافق‌پذیری ۰/۶۴ و وجدان‌گرایی ۰/۷۸ به‌دست‌آمده است.

پرسشنامه سنجش معنویت^۱: این پرسشنامه توسط میلیمن و چاپلوسکی و فرگوسن (۲۰۰۳) ساخته شده و دارای ۲۰ سوال است که در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱ نمره‌گذاری می‌شود و حداقل نمره در این پرسشنامه ۲۰ و حداکثر ۱۰۰ می‌باشد. میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) ضرایب پایایی آلفای کرونباخ این ابزار را ۰/۸۷ و آزادمرزآبادی، هوشمندجا و پورخلیل (۱۳۹۳) ۰/۸۷ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر، این ضریب ۰/۹۰ به دست آمد.

روند اجرای پژوهش

جهت اجرای پژوهش حاضر ابتدا پیشینه نظری و پژوهش‌های مربوط به آن مورد مطالعه قرار گرفتند. سپس ابزار مناسب این تحقیق آماده شد. در مرحله‌ی بعد اطلاعات مرتبط با جامعه‌ی آماری از اداره آموزش دانشگاه تهیه شد. در یک مطالعه مقدماتی بر روی دانشجویان، قابل فهم بودن، پایایی و مشکلات نوشتاری پرسشنامه‌ها بررسی شد. پس از مشخص شدن تعداد نمونه در هر دانشکده، پرسشنامه‌ها توسط پژوهشگران و همکاران آموزش دیده‌ای در میان دانشجویان توزیع، اجرا و جمع‌آوری شد. دانشجویان جهت پاسخدهی دقیق به پرسشنامه‌ها مورد تشویق قرار گرفتند و به آنها اطمینان داده شد که داده‌ها به‌صورت جمعی بررسی خواهند شد و نتایج محرمانه می‌ماند. ضمناً تعدادی از پرسشنامه‌ها به دلیل ناقص بودن از کل نمونه حذف شدند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش، داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار و استنباطی مانند ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند گانه در نرم‌افزار SPSS-۲۲ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

همانگونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بین اکثر متغیرهای مورد مطالعه به جز چند مورد همبستگی معنادار وجود دارد.

1. Spirituality Assessment Scale

جدول ۱

ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱	موفقیت مسیر شغلی	-									
۲	موفقیت مسیر شغلی ذهنی	۰/۸۲**	-								
۳	موفقیت مسیر شغلی عینی	۰/۸۲**	۰/۵۵**	-							
۴	آرزوهای مسیر شغلی	۰/۲۸**	۰/۳۴**	۰/۱۱*	-						
۵	روان رنجوری	۰/۲۵**	۰/۲۷**	۰/۱۵**	۰/۱۳*	-					
۶	برونگرایی	۰/۳۷**	۰/۳۹**	۰/۲۳**	۰/۳۶**	۰/۴۷**	-				
۷	بازبودن	۰/۰۴	۰/۰۵	۰/۰۲	۰/۲۳**	۰/۰۵**	۰/۱۹**	-			
۸	توافق پذیری	۰/۱۲*	۰/۱۵**	۰/۰۵	۰/۱۱*	۰/۳۰**	۰/۳۹**	۰/۰۷	-		
۹	وظیفه شناسی	۰/۳۷**	۰/۴۰**	۰/۲۱**	۰/۳۴**	۰/۳۷**	۰/۴۵**	۰/۱۷**	۰/۳۶**	-	
۱۰	معنویت	۰/۶۴**	۰/۵۸**	۰/۵۴**	۰/۲۴**	۰/۲۲**	۰/۳۲**	۰/۰۳**	۰/۱۴**	۰/۳۶**	-

** $P < 0.01$ * $P < 0.05$

نتایج آزمون نرمال بودن کولموگروف-اسمیرنوف در مورد متغیرهای موفقیت مسیر شغلی به طور کلی ($p=0/061$)، مولفه‌های موفقیت مسیر شغلی عینی ($p=0/062$) و موفقیت مسیر شغلی ذهنی ($p=0/120$)، آرزوهای شغلی ($p=0/163$)، روان رنجوری ($p=0/143$)، برون گرایی ($p=0/175$)، بازبودن ($p=0/186$)، توافق پذیری ($p=0/072$)، وظیفه شناسی ($p=0/122$) و معنویت ($p=0/163$) نشان داد که توزیع داده‌ها نرمال است. به منظور تشخیص هم خطی بودن چندگانه آزمون های ضرایب تحمل (T) و شاخص تورم واریانس (VIF) همگی بیانگر این هستند که بین متغیرهای پیش‌بین همبستگی پائینی وجود دارد. بدین معنا که هرچه ضریب تحمل بیشتر باشد میزان هم خطی بودن کمتر است. همچنین، شاخص تورم واریانس (VIF) که از تقسیم عدد ۱ بر مقدار تحمل بدست می‌آید، بیانگر این نکته است که میزان هم خطی کم است. زیرا VIF بالاتر از ۲ نشان می‌دهد هم خطی بودن بالاست (مولوی، ۱۳۹۰، به جدول ۲ مراجعه نمایید).

جدول ۲

نتایج ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش‌بین معنویت، شخصیت و آرزوهای شغلی در پیش‌بینی ملاک موفقیت مسیر شغلی عینی به روش گام‌به‌گام^۱

متغیرهای پیش‌بین	B	β	t	p	$R(R^2)$ F(P)	هم‌خطی بودن چندگانه VIF Tolerance	مراحل
معنویت	۰/۱۶	۰/۵۴	۱۲/۱۶	$P < ۰/۰۰۱$	۰/۵۴ (۰/۲۹) ($P < ۰/۰۰۱$)	۱	۱
					۱۴۸/۰۶		

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، نسبت F ترکیب خطی تحلیل واریانس متغیرهای پیش‌بین بر متغیر وابسته به‌دست‌آمده ۱۴۸/۰۶ ($P < ۰/۰۰۱$) می‌باشد. این یافته نشان می‌دهد که از میان متغیرهای پیش‌بین شخصیت، معنویت و آرزوهای شغلی فقط متغیر معنویت می‌تواند متغیر ملاک موفقیت مسیر شغلی عینی را پیش‌بینی نماید. متغیر پیش‌بین معنویت ۲۹٪ واریانس متغیر موفقیت مسیر شغلی عینی را تبیین می‌کند. همچنین، ضریب استاندارد (β) این متغیر برابر با ۰/۵۴ است.

جدول ۳

نتایج ضرایب رگرسیون متغیرهای پیش‌بین معنویت، شخصیت و آرزوهای شغلی در پیش‌بینی ملاک موفقیت مسیر شغلی ذهنی به روش گام‌به‌گام

متغیرهای پیش‌بین	B	β	t	p	$R(R^2)$ F(P)	هم‌خطی بودن چندگانه VIF Tolerance	مراحل
معنویت	۰/۲۶	۰/۵۸	۱۳/۵۹	$P < ۰/۰۰۱$	۰/۶۷ (۰/۴۵) ($P < ۰/۰۰۱$)	۱/۰۰	۱
					۲۹۳/۴۹		
معنویت وظیفه‌شناسی	۰/۲۳ ۰/۲۲	۰/۵۱ ۰/۲۸	۱۲/۳۸ ۶/۷۹	$P < ۰/۰۰۱$ $P < ۰/۰۰۱$	۰/۷۱ (۰/۵۰) ($P < ۰/۰۰۱$)	۱/۰۶ ۱/۰۶	۲
					۱۷۹/۴۵		
معنویت وظیفه‌شناسی آرزوهای شغلی	۰/۲۳ ۰/۱۹ ۰/۱۴	۰/۴۹ ۰/۲۴ ۰/۱۳	۱۱/۷۷ ۵/۵۶ ۳/۱۷	$P < ۰/۰۰۱$ $P < ۰/۰۰۱$ $P < ۰/۰۰۱$	۰/۷۲ (۰/۵۲۱) ($P < ۰/۰۰۱$)	۱/۰۹ ۱/۱۷ ۱/۱۷	۳
					۱۲۷/۷۴		
معنویت وظیفه‌شناسی آرزوهای شغلی برونگرایی	۰/۲۱ ۰/۱۶ ۰/۱۱ ۰/۰۹	۰/۴۷ ۰/۲۰ ۰/۱۱ ۰/۱۱	۱۱/۰۶ ۴/۴۵ ۲/۶۰ ۲/۳۷	$P < ۰/۰۰۱$ $P < ۰/۰۰۱$ $P < ۰/۰۰۱$ $P < ۰/۰۰۱$	۰/۷۲ (۰/۵۳) ($P < ۰/۰۰۱$)	۱/۱۴ ۱/۳۲ ۱/۲۳ ۱/۴۰	۴
					۹۸/۶۴		

1. stepwise

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام جدول ۳ نشان می‌دهد، که متغیر معنویت در مرحله‌ی اول ۴۵٪ از واریانس موفقیت شغلی ذهنی را تبیین می‌کند ($F=293/49$ ، $P<0/001$)، در مرحله‌ی دوم با اضافه شدن صفت شخصیتی وظیفه‌شناسی فقط ۵٪ در پیش‌بینی متغیر وابسته (موفقیت مسیر شغلی ذهنی) نقش دارد ($F=175/45$ ، $P<0/001$)، در مرحله‌ی سوم با اضافه شدن متغیر پیش‌بین آرزوهای شغلی فقط ۲٪ ($F=127/74$ ، $P<0/001$) و در مرحله‌ی چهارم با اضافه شدن متغیر صفت شخصیتی برون‌گرایی فقط ۱٪ در پیش‌بینی متغیر وابسته نقش دارند ($F=98/64$ ، $P<0/001$). همچنین ضرایب استاندارد (β) متغیرهای پیش‌بین معنویت ۰/۵۸، وظیفه‌شناسی ۰/۲۸، آرزوهای شغلی ۰/۱۳ و برون‌گرایی ۰/۱۱ به‌دست آمده است.

بحث

این پژوهش با هدف بررسی نقش متغیرهای معنویت، صفات شخصیتی و آرزوهای شغلی در موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی انجام شد. یافته‌ها نشان داد از میان متغیرهای مورد مطالعه، معنویت پیش‌بینی‌کننده‌ی موفقیت مسیر شغلی عینی است و نیز صفت شخصیتی وظیفه‌شناسی، آرزوهای شغلی و برون‌گرایی در پیش‌بینی موفقیت مسیر شغلی ذهنی نقش دارند. یافته‌های این پژوهش در ارتباط با معنویت با پژوهش‌های والتر و همکاران (۲۰۱۵)، طیبی و همکاران (۱۳۹۱)، ملیک و همکاران (۲۰۱۵) و التاف و اوان (۲۰۱۱) مطابقت دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که به گفته‌ی میتروف و دنتون (۱۹۹۹)، معنویت ریشه در باورهای افراد دارد و موضوعی ذهنی و درونی است. نوع باورهایی که فرد معنوی نسبت به خود، اطرافیان و دنیای پیرامونش دارد بر عملکرد ذهنی و عینی او در جنبه‌های مختلف زندگی اثر می‌گذارد. از طرف دیگر، اهماالکاری، ناامیدی، بی‌دقتی و عدم اعتماد به نفس از علل عمده‌ی نرسیدن به موفقیت است (سانتوز، ۲۰۱۶) و به گفته‌ی التاف و اوان (۲۰۱۱) کمتر در افراد معنویت‌گرا دیده می‌شود. زیرا معنایی که این افراد برای زندگی خود قائل هستند وسیع و عمیق است. از طرف دیگر، آنها خود را متکی به قدرت برتری می‌دانند که توان مورد نیاز برای رسیدن به موفقیت را به آنها می‌دهد (ملیک و همکاران، ۲۰۱۵). در واقع، فردی که شناخت دقیقی از هدف و معنای زندگی خود دارد، برای حیطه‌های مختلف زندگی از جمله مسیر شغلی خود، نقشه و راهی معین دارد که بر اساس آن عمل می‌کند و این امر تسهیل‌کننده‌ی انتخاب‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و حرکت فرد هم در مسیر شغلی و هم در سایر جنبه‌های زندگی او خواهد بود.

بر این اساس، در زندگی این افراد بی‌هدفی، بلاتکلیفی، یاس و ناامیدی، شکست‌های پی در پی و نرسیدن به موفقیت دیده نمی‌شود. زیرا اطمینان و اعتمادی که فرد معنوی به واسطه‌ی اعتقاد به وجودی فرامادی که پشتوانه‌ی اوست، احساس می‌کند، در هنگام شکست مانع از ایجاد بحران‌های روحی برای او شده و برای برخاستن و تلاش دوباره‌اش به وی انرژی می‌دهد و همین تلاش و کوشش زیاد و درس گرفتن از شکست‌های قبلی و روحیه‌ی مثبتی و بانشاطی که به منبع معنویت اتصال دارد، به موفقیت وی می‌انجامد.

رضوانیان، سمیعی

همچنین، در ارتباط با نقش صفات شخصیتی وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی در موفقیت مسیر شغلی، این یافته‌ها با پژوهش‌های سلیمانپور (۱۳۹۳)، نجاری (۱۳۹۳)، عبداله‌پور و همکاران (۱۳۹۵) و چو و ریو (۲۰۱۶) همخوانی دارد و می‌توان گفت که به گفته‌ی کاستا و مک‌کرا (۱۹۹۲)، افراد وظیفه‌شناس دارای صفاتی مانند احساس شایستگی، احساس وظیفه، نیاز به پیشرفت و سازماندهی، نظم و ترتیب هستند. از طرف دیگر، عواملی که به گفته‌ی توربان و همکاران (۲۰۱۶) موفقیت مسیر شغلی را پیش‌بینی می‌کنند وظیفه‌شناسی، پشتکار، برنامه‌ریزی، دقت، اعتماد، منطق، انگیزه‌ی پیشرفت، انضباط کاری و تعیین هدف است. هماهنگی بین ویژگی افراد وظیفه‌شناس و عوامل مؤثر در موفقیت مسیر شغلی دلیلی بر توانایی صفت وظیفه‌شناسی در پیش‌بینی موفقیت مسیر شغلی است. افراد وظیفه‌شناس، در مقایسه با کسانی که این صفت را ندارند، احساس موفقیت مسیر شغلی بیشتری دارند.

در خصوص صفت برون‌گرایی و نقش آن در موفقیت مسیر شغلی، می‌توان گفت که کوپر و روبرتسون (۱۹۹۵) معتقدند برون‌گرایی ارتباط نزدیکی با عواطف مثبت دارد که به نوبه‌ی خود بیانگر خلق و خوی مثبت، فعالیت اجتماعی بالاتر، آینده‌نگری، خودکنترلی زیاد، سازگاری بیشتر و تقویت ارتباطات میان فردی بیشتر برای افراد است. بنابراین، به نظر می‌رسد با توجه به این که دانشجویان به ارتباط مداوم با اساتید و دوستان خود نیاز دارند، بهتر است در محیط تحصیلی و شغلی خود سازگاری ارتباطی بیشتری داشته باشند تا بتوانند با محیط خود رابطه‌ی مؤثرتری برقرار کنند (توربان و همکاران، ۲۰۱۶). افرادی که در برون‌گرایی نمره بالایی می‌گیرند، در انجام کارهایی که به روابط اجتماعی مربوط است موفق‌تر عمل می‌کنند (سلیمانپور، ۱۳۹۳). آن‌ها به دلیل فعالیت زیاد و خوب صحبت کردن معمولاً در کانون توجه قرار می‌گیرند، در انجام امور محوله بهتر از دیگران عمل می‌کنند و همین باعث می‌شود پاداش، مزایا، ترفیعات، امکانات و حقوق بیشتری بگیرند. لذا، در مسیر زندگی خود بهتر از دیگران عمل می‌کنند و خود را موفق‌تر ارزیابی می‌نمایند.

علاوه بر این، یافته‌های این پژوهش در خصوص آرزوهای شغلی با نتایج پژوهش جرجو و ابرین (۲۰۱۶)، چنگ و یون (۲۰۱۲)، اتکینسون و همکاران (۲۰۱۵) و سمیعی و همکاران (۱۳۹۳) همخوان است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت آرزوهای شغلی یک متغیر فردی، ذهنی و درونی است که همیشه با فرد همراه است (سانتوز، ۲۰۱۶) و به همین دلیل می‌تواند در موفقیت مسیر شغلی ذهنی نقش به‌سزایی داشته باشد. به گفته‌ی گاتفردسون (۲۰۰۲)، فردی که دارای آرزوهای ذهنی سطح بالاست، به دنبال کسب تجربه‌های بالا و غنی در زمینه‌های گوناگون در زندگی است. وی نسبت به خود و زندگی احساس مسئولیت می‌کند، هدف‌های کوچک و بزرگ، کوتاه‌مدت و بلندمدت برای خود در نظر می‌گیرد و برای رسیدن به آن‌ها تلاش می‌نماید. به گفته‌ی جرجو و ابرین (۲۰۱۶) ویژگی افراد واجد آرزوهای بالا، داشتن هدف، اعتماد، اطمینان، وفاداری، خودشکوفایی و تعهد است. این ویژگی‌ها جزو عوامل موفقیت مسیر شغلی از نظر توربان و همکاران (۲۰۱۶) هستند. آرزوهای شغلی دارای دو سطح ایده‌آل و واقعی هستند. آرزوهای ایده‌آل ذهنی هستند و آرزوهای واقعی بعد عینی را دربر می‌گیرند. همانطور که سانتوز (۲۰۱۶) اذعان کرده است، کلید و مقدمه‌ی موفقیت مسیر شغلی، آرزوها هستند. آرزوها منجر به تحرک و

پویایی می‌شوند. آرزوها اهداف زندگی هستند و وجود آنها به فرد انگیزه می‌دهد تا به فعالیت بپردازد. طبق یافته‌های اتکینسون و همکاران (۲۰۱۵) هرچه سطح آرزوها بالاتر باشد، برای تحقق آنها تلاش بیشتری می‌شود و در نهایت احساس موفقیت بیشتری به دست می‌آید. بدیهی است دانشجویان که سطح آرزوهای بالایی دارند، سعی می‌کنند تلاش، مهارت، تخصص و توانایی خود را افزایش دهند و هر چه تلاش بیشتری نسبت به دیگران داشته باشند و مهارت‌های بالاتری به دست بیاورند، از جایگاه بهتری در مسیر شغلی‌شان برخوردار خواهند شد و این جایگاه بالاتر، احساس رضایت درونی و بیرونی بهتری به آنها خواهد داد. رضایت از تحصیل، شغل و زندگی همان موفقیت مسیر شغلی است.

نتیجه‌گیری

با توجه به آنچه گفته شد، چنین نتیجه‌گیری می‌شود که مسئولین دانشگاه، برنامه‌ریزان آموزشی، مشاوران و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت می‌توانند در سایه توجه به آرزوهای مسیر شغلی، ویژگی‌های شخصیتی و پرورش معنویت در محیط دانشگاه، موفقیت مسیر شغلی دانشجویان را افزایش دهند. در خصوص محدودیت‌های این پژوهش می‌توان گفت که این پژوهش از نوع مقطعی بوده و داده‌ها در یک مقطع زمانی جمع‌آوری شده است. علاوه بر این، این پژوهش در جامعه دانشجویان دانشگاه اصفهان انجام شده است و در تعمیم نتایج به جوامع دیگر بایستی جانب احتیاط را رعایت نمود. با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود که مدیران و اساتید دانشگاه به آرزوهای شغلی، شخصیت و معنویت در دانشجویان توجه لازم مبذول دارند تا زمینه موفقیت آنها فراهم شود. احساس موفقیت و پیشرفت دانشجویان در مسیر شغلی‌شان، علاوه بر کاهش سرخوردگی پیامدهای خوب و مثبت اجتماعی و اقتصادی دارد. پیامدهایی که عامل بالا رفتن اعتبار دانشگاهی می‌شود که دانشجویان موفق تربیت کند.

منابع

- آزاد مرزآبادی، اسفندیار؛ هوشمندجا، منیجه و پورخلیل، مجید. (۱۳۹۲). رابطه بین معنویت سازمانی و هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان یک دانشگاه نظامی. *طب نظامی*، ۱۶ (۳)، ۴۳-۵۰.
- جوکار، بهرام و رستمی، راحله. (۱۳۹۳). رابطه بین جهت‌گیری‌های ارتباطی خانواده و احساس تنهایی: بررسی نقش واسطه‌ای هویت معنوی. *دوفصلنامه مشاوره کاربردی*، ۴ (۲)، ۱-۱۸.
- ربیعی، محمد. (۱۳۹۴). پایداری تحصیلی: عوامل پایدار و ناپایدار روانشناختی. *دوفصلنامه مشاوره کاربردی*، ۵ (۲)، ۳۷-۵۶.

رضوانیان، سمیعی

سامانی، یوسف؛ بابائیان، علی و کرمی، ذبیح‌اله. (۱۳۹۳). بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا. *فصلنامه منابع انسانی ناجا*، ۹(۳۷)، ۲۸-۹.

سلیمان‌پور، محمدرضا. (۱۳۹۳). تحلیل اثرات قابلیت‌های حرفه‌ای آموزشگران در موفقیت مسیر شغلی دانش‌آموختگان مراکز آموزش عالی کاربردی کشاورزی. *فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۵(۴)، ۱۸۱-۱۹۶.

سمیعی، فاطمه؛ باغبان، ایران؛ عابدی، محمد رضا و حسینیان، سیمین. (۱۳۹۰). نظریه‌های مشاوره مسيرشغلی. اصفهان: جهاد دانشگاهی.

سمیعی، فاطمه. (۱۳۹۱). *شناسایی سیر تحول، موانع درک شده و عوامل مؤثر بر آرزوهای شغلی کودکان و نوجوانان شهر اصفهان*. پایان‌نامه دکتری مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان.

سمیعی، فاطمه؛ صادقیان، علیرضا و عابدی، محمدرضا. (۱۳۹۳). آرزوها و موفقیت مسیر شغلی مدیران. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین*، ۱(۱)، ۵۳-۷۷.

صالحی، رضوان؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران و عابدی، احمد. (۱۳۹۳). تدوین مدل نظری مشاوره تحصیلی براساس عوامل مؤثر بر موفقیت تحصیلی. *دوفصلنامه مشاوره کاربردی*، ۴(۱)، ۱۹-۴۸.

طیبی، مریم؛ احمدی طهران، هدی؛ سلطان عربشاهی، کامران؛ حیدری، سعیده؛ عابدی، زهرا و صفایی‌پور، روح‌اله. (۱۳۹۱). ارتباط سلامت معنوی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان پزشکی. *مجله دانشگاه علوم پزشکی قم*، ۲(۲)، ۷۲-۷۸.

عبداله‌پور، میثم؛ مفخمی، زهرا؛ رجایی، علیرضا؛ جوانمرد، جواد و محمدی، مرتضی. (۱۳۹۵). پیش‌بینی میزان موفقیت مسیر شغلی خلبانان براساس خرده‌مقیاس‌های سی‌گانه پرسش‌نامه‌ی شخصیت نئو-PI-R. *اصول بهداشت روانی*، ۱۸(۶)، ۳۶۶-۳۷۵.

فتحی، فریبرز؛ محرم‌زاده، مهرداد و سید عامری، حسن. (۱۳۹۳). بررسی رابطه‌ی بین آرزوهای شغلی و جامعه‌پذیری سازمانی در میان کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران. *تشریحی مدیریت ورزشی*، ۶(۲)، ۳۰۳-۳۲۳.

مولوی، حسین. (۱۳۹۰). *راهنمای عملی SPSS در علوم رفتاری*. اصفهان: انتشارات مهرقائم.

نجاری، رضا؛ کرمانی، بهناز و فرزاد، حسین. (۱۳۹۳). رابطه موفقیت مسیر شغلی درونی و بیرونی با تیپ‌های شخصیتی درون‌گرا و برون‌گرا. *ماهانه علمی-پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه*، ۱۸(۷)، ۴۲۶-۴۳۲.

نعمی، عبدالزهرا و پیریایی، صالحه. (۱۳۹۲). نقش موفقیت مسیر شغلی ادراک شده در پیش‌بینی تعارض کار-خانواده و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی. *دوفصلنامه مشاوره کاربردی*، ۳(۱)، ۶۲-۵۱.

- Altaf, A., & Awan, M. (2011). Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104, 93-99.
- Atkinson, C., Ford, J., Harding, N., & Jones, F. (2015). The expectations and aspirations of a late-career professional woman. *Work, Employment & Society*, 29(6), 1019-1028.
- Cheng, S., & Yuen, M. (2012). Education and career aspirations among Chinese high school students: Validation of the Career Aspiration Scale. *The Asia Pacific Education Researcher*, 21 (2), 394-401.
- Cho, T., & Ryu, K. (2016). The impacts of family-work conflict and social comparison standards on Chinese women faculties' career expectation and success, moderating by self-efficacy. *Career Development International*, 21(3), 299 – 316.
- Cooper, D., & Robertson, I. (1995). *The psychology of personnel selection: A quality approach*. London: Routledge.
- Costa, P., & McCrae, R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO PI- R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. *Personality and Individual Differences*, 12, 887-898.
- Gerli F., Bonesso S., & Pizzi, C. (2015). Boundaryless career and career success: The impact of emotional and social competencies. *Frontiers in Psychology*, 6, 1304-1314.
- Gottfredson, L. (2002). Gottfredson's theory of circumscription: compromise and self-creation. In D. Brown & Associates (Ed.), *Career Choice and Development* (4th) (pp. 85-148). Canada: Jossey-Bass.
- Gregor, M. A., & O'Brien, K. M. (2016). Understanding career aspirations among young women: improving instrumentation. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 559-572.
- Holland, N. E. (2016). Partnering with a higher power: Academic engagement, religiosity and spirituality of African American Urban Youth. *Education and Urban Society*, 48(4), 299-323.
- Ishak, S.H. (2015). Career success studies: An examination of indicators, approach and underlying theories in literature. *Science Journal of Business and Management*, 3(6), 251-257.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Malik, S., Riaz, N., & Nazir, S. (2015). Personal spirituality and work attitude among doctors. *Journal of Behavioral Science*, 1 (25), 136-149.
- McNeil, S. h. (2016). Spirituality in adolescents and young adults with cancer: A review of literature. *Journal of Pediatric Oncology Nursing*, 33(1), 55-63.

- Milliman, J., Czaplewski, A., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-47.
- Mitroff, I., & Denton, E. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40(4), 83-92.
- O'Brien, K. M., Friedman, S. M., Tipton, L.C., & Linn, S.G. (2000). Attachment, separation, vocational development: A longitudinal analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47 (3), 301-315.
- Ramaswami, A., Carter, N. M., & Dreher, G. F. (2016). Expatriation and career success: A human capital perspective. *Human Relations*, 69, 1959-1987.
- Rasdi, M. R., Maimunah, I., Uli, J., & Noah, S. M. (2009). Career aspirations and career success among managers in the Malaysian public sector. *Research Journal of International Studies*, 9, 21-35.
- Santos, G. G. (2016). Career barriers influencing career success: A focus on academics' perceptions and experiences. *Career Development International*, 21(1), 60-84.
- Spurk, D., Abele, A., & Volmer, J. (2014). The career satisfaction scale in context: A test for measurement invariance across four occupational groups. *Journal of Career Assessment*, 10, 1-19.
- Spurk, D., Keller, A. C., & Hirschi, A. (2016). Do bad guys get ahead or fall behind? Relationships of the dark triad of personality with objective and subjective career success. *Social Psychological and Personality Science*, 7(2), 113-121.
- Turban, D. B., & Doherty, T. W. (1994). Role of protégé personality in receipt of mentoring and career success. *Academy of Management Journal*, 37(3), 688-702.
- Turban, D. B., Moake, T. R., Yu-Hsien Wu, Sh., & Cheung, Y. Linking extroversion and proactive personality to career success: The role of mentoring received and knowledge. *Journal of Career Development*, (in press).
- Walther, C. S., Sandlin, J. A., & Wuensch, K. (2016). Voluntary simplifiers, spirituality, and happiness. *Humanity & Society*, 40(1), 22-42.
- Yang, Fu., & Chau, R. (2016). Proactive personality and career success. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 467-482.