

June-July 2026, Volume 21, Issue 2

Structural Equation Modeling of the Causal Relationship between Personality Traits and Career Decision-making Self-efficacy Mediated by Anxiety Sensitivity in Nursing and Medical Students

Robabe Mohammadi¹, Reza Shahi^{2*}, Rana Peyghami³, Nasrin Razi⁴

1- PhD Student in Educational Psychology, Department of Psychology, Ta.C., Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Statistics, Ta.C., Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

3- PhD Student in Psychology, Department of Psychology, Ta.C., Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

4- Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Economics and Management, Tabriz University, Tabriz, Iran.

Corresponding author: Reza Shahi, Assistant Professor, Department of Statistics, Ta.C., Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

Email: rezashahi@iau.ac.ir

Received: 2026/04/27

Accepted: 2026/06/28

Abstract

Introduction: Due to the structure of universities and their lack of connection with industry and society, many students are not able to make decisions about their future careers related to their field of study, therefore, the concept of self-efficacy at the level of University and specialized courses of students should be given special attention. The purpose of the present study is to investigate the causal relationship between personality traits and career decision-making self-efficacy with the mediating role of anxiety sensitivity in clinical psychology master's students of Islamic Azad University, Tabriz and Zanjan branches.

Methods: The research method was descriptive-correlational and the statistical population included nursing and medical students of Islamic Azad University, Tabriz Medical Sciences Branch, who were studying in the first semester of the academic year 1404-1405. Among them, 235 people were selected as a sample using stratified random sampling with proportional allocation. The research tools were the NEO Personality Traits Questionnaire (NEO), the Betz and Taylor Career Decision-Making Self-Efficacy Questionnaire, and the Anxiety Sensitivity Questionnaire (ASI). The resulting data were analyzed using SPSS 26 and Smart PLS 3 software and structural equation modeling with partial least squares.

Results: The results showed that the personality traits of extroversion, agreeableness, conscientiousness and neuroticism have a significant effect on the self-efficacy of career decision-making with the mediating role of anxiety sensitivity ($p > 0.01$). But the effect of openness to experience on career decision-making self-efficacy with the mediating role of anxiety sensitivity is not significant ($p > 0.05$).

Conclusion: The results of the present study show that personality traits have an effect on the self-efficacy of career decision-making through the mediation of anxiety sensitivity.

Keywords: Anxiety sensitivity, Self-efficacy of career decision making, Personality traits.

How to cite this article: Robabe Mohammadi, Reza Shahi, Rana Peyghami, Nasrin Razi, Structural Equation Modeling of the Causal Relationship between Personality Traits and Career Decision-making Self-efficacy Mediated by Anxiety Sensitivity in Nursing and Medical Students, Iranian Journal of Nursing Research (IJNR).2026. P: 91-104 (in Persian).

Published by Iranian Nursing Association.

This is an open access article under the CC BY license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



مدل سازی معادلات ساختاری رابطه علی صفات شخصیت و خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی با میانجی گری حساسیت اضطرابی در دانشجویان پرستاری و پزشکی

ربابه محمدی^۱، رضا شاهی^{۲*}، رعنا پیغامی^۳، نسرين راضی^۴

۱- دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، گروه روانشناسی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۲- گروه آمار، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۳- دانشجوی دکتری روانشناسی، گروه روانشناسی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۴- استادیار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

نویسنده مسئول: رضا شاهی، گروه آمار، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

ایمیل: shahi@iau.ac.irreza

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۴/۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۲/۷

چکیده

مقدمه: با توجه به ساختار دانشگاه ها و عدم ارتباط کافی آن ها با صنعت و جامعه، دانشجویان زیادی قادر به تصمیم گیری در مورد آینده ی شغلی مرتبط با رشته ی تحصیلی خود نیستند، از این رو بایستی به مفهوم خودکارآمدی در سطح دانشگاه و دروس تخصصی دانشجویان توجه خاصی شود. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ی علی صفات شخصیت و خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی با نقش میانجی حساسیت اضطرابی در دانشجویان رشته های پرستاری و پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تبریز است.

روش کار: روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود و جامعه ی آماری شامل دانشجویان رشته های پرستاری و پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تبریز بود که در نیمسال اول سال تحصیلی ۱۴۰۵-۱۴۰۴ مشغول تحصیل بودند. از بین آنها به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای با تخصیص متناسب ۲۳۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار پژوهش پرسشنامه صفات شخصیتی نئو (NEO)، پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی بتز و تایلور و پرسشنامه حساسیت اضطرابی (ASI) بود. داده های حاصل، با استفاده از نرم افزارهای SPSS 26 و Smart PLS 3 و با روش مدل سازی معادلات ساختاری با کمترین مربعات جزئی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: نتایج نشان داد که ویژگی های شخصیتی برونگرایی، سازش پذیری، وجدانی بودن و روانرنجورخوبی روی خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی با نقش میانجی حساسیت اضطرابی تاثیر معنی داری دارند ($p < 0/01$). ولی تاثیر گشودگی به تجربه روی خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی با نقش میانجی حساسیت اضطرابی معنی دار نیست ($p > 0/05$).

نتیجه گیری: نتایج مطالعه ی حاضر نشان می دهد که صفات شخصیت با میانجی گری حساسیت اضطرابی روی خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی تاثیر دارد.

کلیدواژه ها: حساسیت اضطرابی، خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی، صفات شخصیت.

مقدمه

اما در میان این چالش ها، مسائل مرتبط با آینده شغلی و مسیر حرفه ای از اهمیت ویژه ای برخوردارند (۲). با این حال، به دلیل کمبود ارتباط مؤثر میان دانشگاه، صنعت و جامعه، بسیاری از دانشجویان برای تصمیم گیری درباره آینده شغلی، با دشواری مواجه می شوند (۳). و این وضعیت

دانشجویان از گروه های بسیار تعیین کننده در هر کشور هستند و نقش مهمی در ساخت آینده و پیشرفت جامعه ایفا می کنند (۱). تحصیل در دانشگاه با چالش های گوناگونی همچون مشکلات تحصیلی، هیجانی و رفتاری همراه است؛

شخصیت، خودکارآمدی و علایق شغلی با یکدیگر هم‌پوشانی دارند (۱۹). و ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند از طریق خودکارآمدی بر پیامدهای شغلی اثر بگذارند (۱۷). همچنین طبق پژوهش‌ها، رابطه خودکارآمدی و انطباق‌پذیری شغلی با میانجی‌گری شخصیت معنادار است (۲۰). ویژگی‌های شخصیتی قادرند موفقیت شغلی، توانایی تصمیم‌گیری شغلی، طول عمر و بهزیستی روانی را پیش‌بینی کنند (۲۱؛ ۲۲). از آنجا که صفات شخصیتی الگوهای نسبتاً پایدار تفکر، احساس و رفتار را شکل می‌دهند، بر نحوه واکنش افراد به استرس‌ها و تصمیمات مهم زندگی اثرگذارند؛ به بیان دیگر، شخصیت یکی از عوامل روان‌شناختی مهم در رشد شغلی افراد است (۲۳، ۲۴). در همین راستا، مدل پنج‌عاملی مک‌کری و کاستا که شامل برون‌گرایی، روان‌رنجورخویی، سازگاری، گشودگی به تجربه و وظیفه‌شناسی است، یکی از جامع‌ترین و رایج‌ترین مدل‌ها محسوب می‌شود و چارچوبی کاربردی برای پیش‌بینی فرایندهای شغلی فراهم می‌آورد (۲۴). پژوهش‌ها نشان داده‌اند برون‌گرایی، گشودگی و وظیفه‌شناسی با خودکارآمدی و اضطراب پایین، رابطه مثبت و روان‌رنجورخویی با آنها رابطه منفی دارند (۲۵-۳۰). این شواهد اهمیت تعامل شخصیت با محیط شغلی را نشان می‌دهند؛ زیرا افراد متناسب با ویژگی‌های شخصیتی خود به موقعیت‌ها واکنش نشان می‌دهند و به‌طور کلی شخصیت نقشی اساسی در شکل‌گیری نگرش‌ها، هیجانات و رفتارهای شغلی دارد (۲۴).

با توجه به اینکه تصمیم‌گیری شغلی یکی از مهم‌ترین تصمیمات زندگی افراد است و فرد در این مسیر با گزینه‌های متعدد مواجه می‌شود، نقش اضطراب و عوامل شناختی-هیجانی مرتبط با آن بیش‌ازپیش اهمیت می‌یابد (۸). اضطراب می‌تواند در فرایند تصمیم‌گیری شغلی به مانعی جدی تبدیل شود و حتی باعث اجتناب از تصمیم‌گیری گردد (۵). در این میان، خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی می‌تواند در مدیریت اضطراب مرتبط با انتخاب‌های حرفه‌ای نقش مهمی ایفا کند (۱۳). یکی از مفاهیم مرتبط با اضطراب، «حساسیت اضطرابی» است؛ آسیب‌پذیری شناختی‌ای که شباهت‌هایی با ویژگی شخصیتی دارد. این سازه مبتنی بر این باور است که نشانه‌های اضطرابی می‌توانند پیامدهای منفی داشته باشند. افراد با حساسیت اضطرابی بالا هنگام مواجهه با احساسات اضطرابی، بیشتر دچار نگرانی شده و علائم را به اشتباه مضر تفسیر می‌کنند، که خود منجر

می‌تواند به کاهش خودکارآمدی در تصمیم‌های شغلی منجر شود. بنابراین، توجه به مفهوم خودکارآمدی در دانشجویان ضروری است (۴). اتخاذ یک تصمیم شغلی روشن در دوران دانشجویی نه‌تنها پیگیری هدف‌های خودتنظیم‌گرانه را تسهیل می‌کند بلکه به ارتقای سلامت روان و بهزیستی نیز کمک می‌نماید [۵]. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که زمانی که افراد باور داشته باشند توان کنترل عوامل تهدیدکننده را ندارند، احتمال تجربه اضطراب و بروز رفتارهای اجتنابی در آنان افزایش می‌یابد (۶). خودکارآمدی- یعنی باور فرد به توانایی خود در اجرای موفق یک عمل- عامل کلیدی موفقیت در مواجهه با وظایف چالش‌برانگیز است (۷ و ۸). بندورا نیز خودکارآمدی را مجموعه‌ای از باورها می‌داند که مشخص می‌کنند فرد تا چه اندازه قادر است در موقعیت‌های آینده عملکرد موفق‌تری داشته باشد (۹). افراد با خودکارآمدی پایین معمولاً محیط را تهدیدکننده‌تر درک می‌کنند، نسبت به خطرات بالقوه حساس‌ترند، اضطراب بیشتری تجربه می‌کنند و در حوزه شغلی نیز بیش‌تر دچار احساس شکست می‌شوند (۱۰). در مقابل، افراد با خودکارآمدی بالا به دلیل برخورداری از مهارت‌های حل مسئله و تجارب موفق، و تمرکز بر توانایی‌ها، کمتر دچار درماندگی می‌شوند (۱۱). همچنین، خودکارآمدی بالا باعث کاهش دودلی شغلی، افزایش توان تصمیم‌گیری و تسهیل انتخاب شغل مناسب می‌شود (۸). یکی از مفاهیم مرتبط با خودکارآمدی، «خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی» است که به باور فرد درباره توانایی خود برای انجام وظایف لازم در تصمیمات مرتبط با موقعیت‌های شغلی اشاره دارد (۱۲). این سازه شامل پنج مؤلفه ارزیابی خود، جمع‌آوری اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه‌ریزی و حل مسئله است (۱۳). بندورا خودکارآمدی شغلی را احساس کنترل فرد بر محیط کاری می‌داند و آن را یکی از عناصر اساسی سلامت روان شغلی معرفی می‌کند (۱۴، ۱۵). از آنجا که تصمیم‌گیری شغلی فرایندی به‌هم‌پیوسته شامل جمع‌آوری اطلاعات، انتخاب شغل، ادامه تحصیل و جستجوی کار است، در محیط پیچیده و پویای امروز به چالشی جدی تبدیل شده و احساس توانایی فرد در اجرای اقدامات لازم در این فرایند نقشی کلیدی دارد (۱۶-۱۸).

در کنار این عوامل، ویژگی‌های شخصیت نیز از پیش‌شرط‌های مهم رشد خودکارآمدی و شکل‌گیری علایق شغلی به‌شمار می‌آیند. شواهد نشان می‌دهد که

به افزایش نشانه‌های اضطراب می‌شود (۳۱، ۳۲). حساسیت اضطرابی از سه بعد نگرانی شناختی، بدنی و اجتماعی تشکیل شده و در اختلالات اضطرابی نقش مهمی دارد (۳۳، ۳۴). پژوهش‌ها نیز نشان داده‌اند میان ویژگی‌های شخصیت و حساسیت اضطرابی رابطه معنادار وجود دارد (۱۳). و این سازه می‌تواند بر حل مسئله، خودکارآمدی و پیامدهای شغلی تأثیر بگذارد (۳۵).

با وجود پژوهش‌های متعدد درباره رابطه ویژگی‌های شخصیت و خودکارآمدی شغلی، تاکنون ارتباط ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی شغلی با نقش میانجی حساسیت اضطرابی به ویژه در میان دانشجویان پرستاری و پزشکی بررسی نشده است. از آنجا که پرستاران و پزشکان نقش مهمی در سلامت جامعه دارند، توجه به عوامل روان‌شناختی مرتبط با رشد حرفه‌ای آنان ضروری است. بر همین اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه علی صفات شخصیت و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی با میانجی‌گری حساسیت اضطرابی در دانشجویان پرستاری و پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تبریز است.

روش کار

روش پژوهش حاضر از نوع تحقیقات توصیفی بوده و با توجه به اهداف و روش گردآوری داده‌ها از نوع همبستگی و با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری با کمترین مربعات جزئی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل دانشجویان رشته‌های پرستاری و پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تبریز است که در نیمسال اول سال تحصیلی ۱۴۰۵-۱۴۰۴ مشغول تحصیل بودند. تعداد این دانشجویان در بازه زمانی تحقیق حدود ۶۰۰ نفر است. شیوه نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با تخصیص متناسب بوده و بر اساس جدول کرجسی-مورگان، ۲۳۵ دانشجو در چهارچوب چهار طبقه‌ی «پرستاری-پسر»، «پرستاری-دختر»، «پزشکی-پسر» و «پزشکی-دختر» به طور متناسب با حجم طبقه انتخاب شد. ملاک ورود به پژوهش شامل: رضایت برای شرکت در پژوهش و انتخاب واحد در نیمسال اول ۱۴۰۵-۱۴۰۴ بود و ملاک خروج نیز شامل: عدم تمایل برای همکاری در پژوهش بود. با همکاری اداره آموزش دانشکده‌ها، از لیست دانشجویان هر ترم تعداد نمونه‌ی مناسب را به کمک جدول اعداد تصادفی در نرم افزار R انتخاب کرده و پرسشنامه‌ها در

اختیار افراد انتخاب شده قرار داد شد تا تکمیل نمایند. داده‌های حاصل، با استفاده از نرم افزارهای SPSS 26 و Smart-PLS 3 و با روش مدل سازی معادلات ساختاری با کمترین مربعات جزئی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برخی ملاحظات اخلاقی که در پژوهش حاضر رعایت گردید شامل: حضور داوطلبانه‌ی شرکت کنندگان و کسب رضایت کامل آنها جهت تکمیل پرسشنامه‌ها، توجیه کامل شرکت کنندگان در مورد هدف و فرایند اجرای پژوهش و نقش و جایگاه ایشان و پژوهشگر در مطالعه، محرمانه نگه داشتن اطلاعات و نام و نشان افراد در پژوهش، آگاه کردن شرکت کنندگان از حق خود برای انصراف از شرکت در پژوهش در هر مرحله از فرایند بدون هیچگونه پیامدی، تعهد به حفظ اسرار شرکت کنندگان و عمل به این تعهد. این مطالعه با کد اخلاق IR.IAU.TABRIZ.REC.1402.437 در کارگروه/کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی- واحد تبریز مورد تایید قرار گرفت.

ابزار

پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی بتز و تایلور: این پرسشنامه دارای ۲۰ سوال بوده و هدف آن ارزیابی خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی از ابعاد مختلف (خودارزیابی صحیح، جمع‌آوری اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه‌ریزی برای آینده، حل مسئله) می‌باشد. فرم کوتاه مقیاس خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی در سال ۱۹۹۶ توسط بتز و همکاران به منظور ارزیابی باور فرد در مورد اینکه آیا قادر است با موفقیت تکالیف لازم برای تصمیم‌گیری شغلی را به انجام برساند، طراحی شده است. در پژوهش باوی و همکاران (۱۳۸۹) این پرسشنامه بر روی ۵۰ نفر از دانشجویان دانشگاه آزاد اهواز اجرا گردید و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمد که ضریب مطلوبی برای این پرسشنامه محسوب می‌شود. روایی محتوای پرسشنامه توسط پنج نفر از اساتید روانشناسی و مشاوره تأیید و ضریب توافق بین آنها ۷۶ درصد به دست آمد. طیف نمره-گذاری این پرسشنامه از نوع لیکرت پنج گزینه‌ای می‌باشد.

پرسشنامه شخصیت: NEO-FFI پرسشنامه NEO-FFI فرم کوتاه پرسشنامه شخصیتی NEO است که در سال ۱۹۸۵ توسط مک‌گری و کاستا طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۶۰ عبارت است و پنج عامل اصلی شخصیت یعنی روانرنجوری (N)، برونگرایی (E)، انعطاف‌پذیری (O)، دلپذیر بودن (A) و وظیفه‌شناسی (C) را می‌سنجد، و نمره‌گذاری

الگو می پردازد، که شامل آزمون الگوی اندازه گیری و ساختاری می باشد. در مدلسازی PLS، الگوی اندازه گیری را مدل بیرونی و الگوی ساختاری را مدل درونی می نامند. الگوی اندازه گیری به بررسی اعتبار و روایی ابزارهای اندازه گیری و سازه های پژوهش می پردازد و الگوی ساختاری، فرضیه ها و روابط متغیرهای مکنون را مورد آزمون قرار می دهد. جهت بررسی اعتبار سازه ها فرنل و لاکر (۱۹۸۱)، سه ملاک را پیشنهاد می کنند که شامل: ۱- اعتبار هر یک از گویه ها، ۲- اعتبار ترکیبی هر یک از سازه ها و ۳- متوسط واریانس استخراج شده (AVE). در مورد اعتبار هر یک از گویه ها، بار عاملی ۰/۵ و بیشتر هر گویه در تحلیل عاملی تاییدی نشانگر سازه خوب تعریف شده است. همچنین بار عاملی گویه ها باید حداقل در سطح ۰/۰۱ معنادار باشند. پایایی ترکیبی در واقع نسبت مجموع بارهای عاملی متغیرهای مکنون به مجموع بارهای عاملی به علاوه واریانس خطا می باشد که مقادیر آن بین ۰ تا ۱ است و جایگزینی برای آلفای کرونباخ می باشد. مقدار این شاخص نباید کمتر از ۰/۷ باشد. به این شاخص نسبت دیلون- گلداشتاين نیز گفته می شود. ملاک سوم، بررسی اعتبار میانگین واریانس استخراج شده می باشد. فرنل و لاکر مقادیر ۰/۵ و بیشتر را برای AVE توصیه می کنند و این امر به معنای آن است که سازه ی مورد نظر حدود ۵۰ درصد و یا بیشتر واریانس نشانگرهای خود را تبیین می کنند.

با توجه به نتایج تحلیل آماری، بارهای عاملی استاندارد شده ی تمامی گویه های پژوهش بزرگتر از ۰/۵ بوده و حداقل در سطح ۰/۰۱ معنادار هستند. بنابراین تمامی گویه های پرسشنامه ها از اعتبار کافی برخوردار هستند. جدول ۱ پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ و شاخص AVE را برای متغیرهای تحقیق انجام می دهند:

این پرسشنامه بر روی طیف لیکرت پنج درجه ای از صفر تا چهار نمره گذاری می شود. ضریب آلفای گزارش شده این پرسشنامه توسط مک گری و کاستا بین ۰/۷۴ تا ۰/۸۹ است. روایی و پایایی این پرسشنامه هم از لحاظ محتوایی و هم از لحاظ ساختاری مورد تایید قرار گرفته است (۳۶). پرسشنامه حساسیت اضطرابی (ASI): پرسشنامه حساسیت اضطرابی توسط فلویید و همکاران (۲۰۰۵) طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۱۶ سوال و ۳ مولفه ی ترس از نگرانی های بدنی، ترس از نداشتن کنترل شناختی و ترس از مشاهده شدن اضطراب توسط دیگران می باشد و بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای از صفر تا چهار نمره گذاری می شود. دامنه ی نمرات بین ۰ تا ۶۴ است. ساختار این پرسشنامه از سه عامل ترس از نگرانی های بدنی (۸ گویه)، ترس از نداشتن کنترل شناختی (۴ گویه) و ترس از مشاهده شدن اضطراب توسط دیگران (۴ گویه) تشکیل شده است. بررسی ویژگی های روان سنجی این مقیاس، ثبات درونی آن را (آلفای بین ۰/۸۰ تا ۰/۹۰) نشان داده است. اعتبار بازآزمایی بعد از دو هفته ۰/۷۵ و به مدت سه سال ۰/۷۱ به دست آمد که حاکی از این است که حساسیت اضطرابی یک سازه ی شخصیتی پایدار است. اعتبار آن در نمونه ی ایرانی بر اساس سه روش همسانی درونی، بازآزمایی و تنصیفی محاسبه شد که برای کل مقیاس به ترتیب ضرایب اعتبار ۰/۹۳، ۰/۹۵ و ۰/۹۷ به دست آمد. روایی پرسشنامه ی مذکور با توجه به همبستگی خرده مقیاسها با مقیاس کل و با یکدیگر محاسبه شده و مورد تایید قرار گرفته است (۱۲).

یافته ها

برای آزمون فرضیه ها از روش مدل سازی معادلات ساختاری با کمترین مربعات جزئی (PLS) استفاده شده است. الگویابی معادلات ساختاری در دو مرحله به آزمون

جدول ۱. نتایج بررسی اعتبار متغیرهای پژوهش

متغیرها	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	شاخص AVE
خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی	۰/۹۳۶	۰/۹۲۶	۰/۶۸۹
حساسیت اضطرابی	۰/۹۰۲	۰/۸۸۶	۰/۶۲۲
برونگرایی	۰/۷۶۰	۰/۷۲۶	۰/۵۴۳
روان رنجوری خوبی	۰/۸۲۸	۰/۷۳۱	۰/۵۲۸
سازش پذیری	۰/۸۱۱	۰/۷۲۶	۰/۵۶۲
وجدانی بودن	۰/۸۲۸	۰/۷۸۰	۰/۷۰۶
گشودگی به تجربه	۰/۷۵۶	۰/۷۱۰	۰/۵۴۷

را نشان می دهد. مقادیر روی قطر اصلی این ماتریس، ریشه ی دوم میانگین واریانس تبیین شده AVE را نشان می دهد. لازمه تایید روایی منفک، بیشتر بودن مقدار ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده (AVE) از قدر مطلق تمامی ضرایب همبستگی متغیر مربوطه با باقی متغیرها است (۳۷).

با توجه به جدول فوق، مشاهده می شود که مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ برای متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۷ و مقدار شاخص AVE برای این متغیرها بزرگتر از ۰/۵ است. بنابراین نتایج به دست آمده نمایانگر اعتبار همگرا و همبستگی سازه ها می باشند. در نتیجه اعتبار ابزارهای اندازه گیری و سازه های پژوهش مورد تایید می باشد. جدول ۲ ضرایب همبستگی پیرسون و شاخص روایی منفک

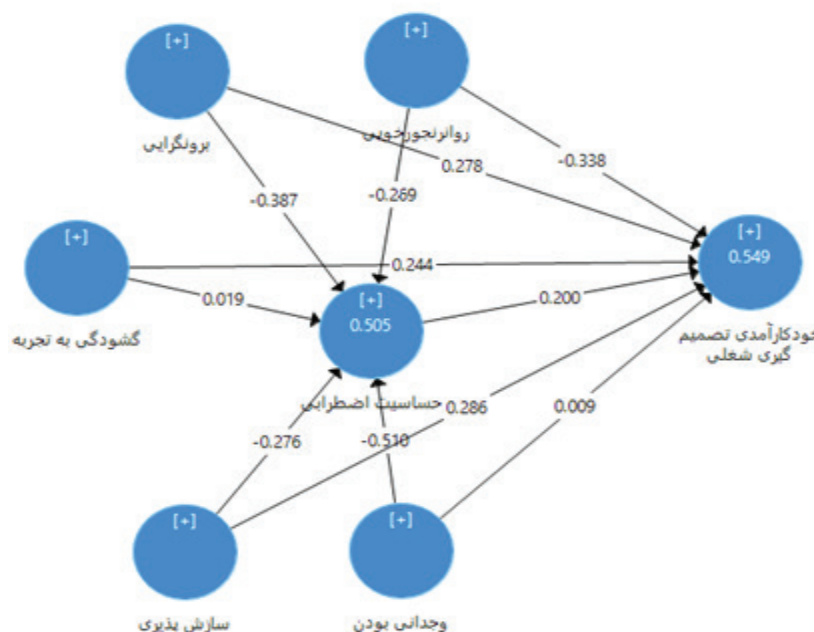
جدول ۲. ضرایب همبستگی پیرسون و شاخص روایی منفک

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱- برون گرایی	۰/۷۷۳						
۲- حساسیت اضطرابی	-۰/۴۹۲	۰/۷۸۹					
۳- خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی	۰/۲۷۸	-۰/۱۴۵	۰/۸۳۰				
۴- روان رنجور خویی	-۰/۳۶۹	۰/۱۹۳	-۰/۴۹۹	۰/۷۳۳			
۵- سازش پذیری	۰/۴۴۵	-۰/۴۹۰	۰/۳۹۳	-۰/۴۱۰	۰/۷۵۰		
۶- وجدانی بودن	۰/۵۰۰	-۰/۶۷۳	۰/۲۲۶	-۰/۲۴۹	۰/۵۲۰	۰/۸۴۰	
۷- گشودگی	۰/۱۵۹	-۰/۱۸۱	۰/۴۰۱	-۰/۳۰۰	۰/۳۱۹	۰/۲۶۳	۰/۷۴۰

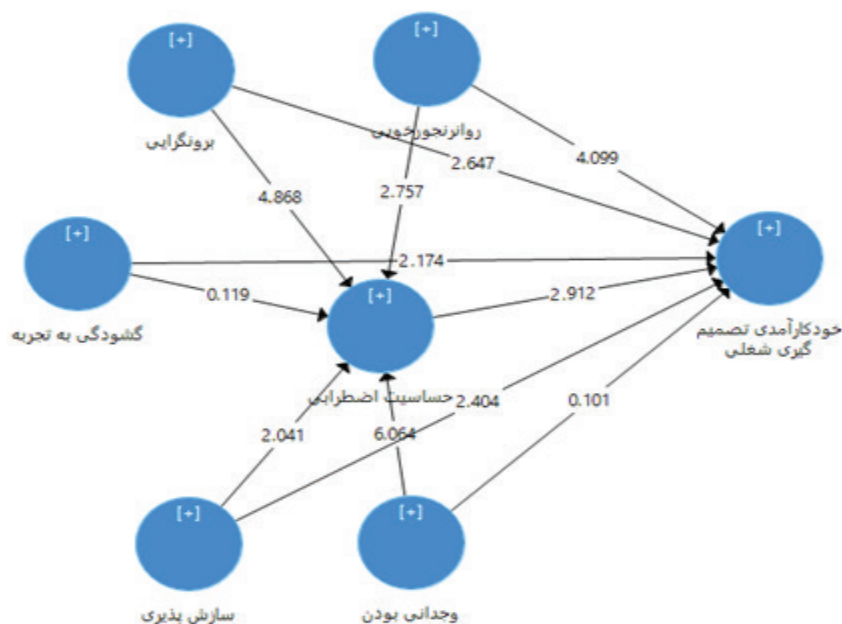
* تمامی ضرایب همبستگی در سطح خطای کمتر از ۱٪ معنادار هستند
** قطر اصلی، ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده (AVE) را نشان می دهد.

بدین منظور، مدل آزمون شده ی پژوهش بر اساس ضرایب مسیر و آماره ی t به ترتیب در شکل های ۱ و ۲ ارائه شده است. لازم به توضیح است که شاخص نیکویی برآزش (GOF) این مدل برابر با ۰/۴۲۵ است که این عدد نشان دهنده مناسب بودن مدل جهت انجام فرضیه های تحقیق می باشد (GOF > ۰/۴).

با توجه به مقادیر جدول فوق مشاهده می شود که مقادیر موجود بر روی قطر اصلی دارای بیشترین مقدار ستون است. در نتیجه روایی سازه ها نیز مورد تایید می باشد. پس از بررسی اعتبار و روایی ابزارهای اندازه گیری و سازه های پژوهش (مدل بیرونی)، لازم است تا روابط متغیرهای مکنون (مدل درونی) مورد آزمون قرار گیرد.



شکل ۱. مدل آزمون شده ی پژوهش بر اساس ضرایب مسیر



شکل ۲. مدل آزمون شده ی پژوهش بر اساس آماره ی t

تعیین برای متغیر وابسته ی «خود کارآمدی تصمیم گیری شغلی» برابر با ۰/۵۴۹ است. این بدان معنا است که ۵۴/۹ درصد تغییرات متغیر «خود کارآمدی تصمیم گیری شغلی» به وسیله ی تغییرات متغیرهای «روان‌رنجورخویی»، «برونگرایی»، «گشودگی به تجربه»، «سازش پذیری»، «وجدانی بودن» و «حساسیت اضطرابی» تبیین شده است. میزان ضریب تعیین برای متغیر میانجی «حساسیت اضطرابی» برابر ۰/۵۰۵ است. این بدان معنا است که ۵۰/۵ درصد تغییرات متغیر «حساسیت اضطرابی» به وسیله ی تغییرات متغیرهای «روان‌رنجورخویی»، «برونگرایی»، «گشودگی به تجربه»، «سازش پذیری» و «وجدانی بودن» تبیین شده است.

با توجه به شکل های ۱ و ۲، نتایج آزمون فرضیه های تحقیق بر مبنای مدل سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی در جدول ۳ نشان داده شده است. نتایج این جدول نشان می دهد که تمامی فرضیه ها به غیر از فرضیه های ۳ و ۱۰ در سطح معنی داری ۰/۰۵ تایید می شود. زیرا مقدار آماره ی t آن ها بزرگتر از ۱/۹۶ است. لازم به توضیح است که فرضیه های ۱، ۲، ۶، ۷ و ۱۱ در سطح معناداری ۰/۰۱ نیز تایید می شود. زیرا مقدار آماره ی t آن ها بزرگتر از ۲/۵۸ است.

اعتبار مدل با استفاده از ضریب تعیین (R2) مشخص شده است. این ضریب واریانس توضیحی یک متغیر درونزا را توسط متغیرهای برونزا اندازه گیری می کند. میزان ضریب

جدول ۳. ضرایب مسیر، آماره ی t و نتایج فرضیه های تحقیق

شماره فرضیه	فرضیه های تحقیق	ضریب تاثیر (B)	آماره t	ضریب تعیین	نتیجه
۱	تاثیر «روان‌رنجورخویی» روی «حساسیت اضطرابی»	-۰/۲۶۹	۲/۷۵۷**		تایید
۲	تاثیر «برونگرایی» روی «حساسیت اضطرابی»	-۰/۳۸۷	۴/۸۶۸**		تایید
۳	تاثیر «گشودگی به تجربه» روی «حساسیت اضطرابی»	۰/۰۱۹	۰/۱۱۹	۰/۵۰۵	رد
۴	تاثیر «سازش پذیری» روی «حساسیت اضطرابی»	-۰/۲۷۶	۲/۰۴۱*		تایید
۵	تاثیر «وجدانی بودن» روی «حساسیت اضطرابی»	-۰/۵۱۰	۶/۰۶۴*		تایید
۶	تاثیر «روان‌رنجورخویی» روی «خود کارآمدی تصمیم گیری شغلی»	-۰/۳۳۸	۴/۰۹۹**		تایید
۷	تاثیر «برونگرایی» روی «خود کارآمدی تصمیم گیری شغلی»	۰/۲۷۸	۲/۶۴۷**		تایید
۸	تاثیر «گشودگی به تجربه» روی «خود کارآمدی تصمیم گیری شغلی»	۰/۲۴۴	۲/۱۷۴*	۰/۵۴۹	تایید
۹	تاثیر «سازش پذیری» روی «خود کارآمدی تصمیم گیری شغلی»	۰/۲۸۶	۲/۴۰۴*		تایید
۱۰	تاثیر «وجدانی بودن» روی «خود کارآمدی تصمیم گیری شغلی»	۰/۰۰۹	۰/۱۰۱		رد
۱۱	تاثیر «حساسیت اضطرابی» روی «خود کارآمدی تصمیم گیری شغلی»	۰/۲۰۰	۲/۹۱۲**		تایید

* $|t| > 1.96$ نشان دهنده ی معناداری در سطح ۰/۰۵ است.
 ** $|t| > 2.58$ نشان دهنده ی معناداری در سطح ۰/۰۱ است.

بودن آماره ی Z از عدد ۲/۵۸ به معنی دار بودن تاثیر در سطح معناداری ۰/۰۱ و بزرگ بودن آماره ی Z از عدد ۱/۹۶ به معنای معنی دار بودن تاثیر در سطح معناداری ۰/۰۵ است. همچنین شاخص VAF نشان دهنده ی این است که چه نسبتی از اثر کل مربوط به اثرات غیرمستقیم است.

برای آزمون معناداری اثر غیرمستقیم متغیرهای «روانرنجورخویی»، «برونگرایی»، «گشودگی به تجربه»، «سازش پذیری» و «وجدانی بودن» روی متغیر «خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی» از طریق متغیر میانجی «حساسیت اضطرابی» از آزمون سوئل استفاده شده است. نتیجه ی این آزمون در جدول ۴ آورده شده است. در این جدول بزرگ

جدول ۴. نتیجه آزمون سوئل

تاثیر «روانرنجورخویی» روی «خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی» از طریق متغیر میانجی «حساسیت اضطرابی»				
نتیجه	شاخص VAF	آماره ی Z	مقدار	متغیر
تایید	۰/۱۳۷	-۳/۴۳۷**	-۰/۲۶۹	a) (ضریب مسیر «روانرنجورخویی» به «حساسیت اضطرابی») «
			۰/۲۰۰	b) (ضریب مسیر «حساسیت اضطرابی» به «خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی») «
			۰/۰۴۹	S _a
			۰/۰۴۹	S _b
			-۰/۰۹۸	c) (ضریب مسیر «روانرنجورخویی» به «خودکارآمدی تصمیمگیری شغلی») «
تاثیر «برونگرایی» روی «خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی» از طریق متغیر میانجی «حساسیت اضطرابی»				
نتیجه	شاخص VAF	آماره ی Z	مقدار	متغیر
تایید	۰/۲۱۸	-۳/۷۴۴**	-۰/۳۸۷	a) (ضریب مسیر «برونگرایی» به «حساسیت اضطرابی») «
			۰/۲۰۰	b) (ضریب مسیر «حساسیت اضطرابی» به «خودکارآمدی تصمیمگیری شغلی») «
			۰/۰۴۹	S _a
			۰/۰۴۸	S _b
			۰/۲۷۸	c) (ضریب مسیر «برونگرایی» به «خودکارآمدی تصمیمگیری شغلی») «
تاثیر «گشودگی به تجربه» روی «خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی» از طریق متغیر میانجی «حساسیت اضطرابی»				
نتیجه	شاخص VAF	آماره ی Z	مقدار	متغیر
رد	۰/۰۱۵	۰/۱۱۵	۰/۰۱۹	a) (ضریب مسیر «گشودگی به تجربه» به «حساسیت اضطرابی») «
			۰/۲۰۰	b) (ضریب مسیر «حساسیت اضطرابی» به «خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی») «
			۰/۱۶۰	S _a
			۰/۰۴۹	S _b
			۰/۲۴۴	c) (ضریب مسیر «گشودگی به تجربه» به «خودکارآمدی تصمیمگیری شغلی») «
تاثیر «سازش پذیری» روی «خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی» از طریق متغیر میانجی «حساسیت اضطرابی»				
نتیجه	شاخص VAF	آماره ی Z	مقدار	متغیر
تایید	۰/۱۶۲	-۳/۲۷۲**	-۰/۲۷۶	a) (ضریب مسیر «سازش پذیری» به «حساسیت اضطرابی») «
			۰/۲۰۰	b) (ضریب مسیر «حساسیت اضطرابی» به «خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی») «
			۰/۰۴۹	S _a
			۰/۰۴۹	S _b
			۰/۲۸۶	c) (ضریب مسیر «سازش پذیری» به «خودکارآمدی تصمیمگیری شغلی») «
تاثیر «وجدانی بودن» روی «خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی» از طریق متغیر میانجی «حساسیت اضطرابی»				
نتیجه	شاخص VAF	آماره ی Z	مقدار	متغیر
تایید	۰/۹۱۹	-۳/۹۳۰**	-۰/۵۱۰	a) (ضریب مسیر «وجدانی بودن» به «حساسیت اضطرابی») «
			۰/۲۰۰	b) (ضریب مسیر «حساسیت اضطرابی» به «خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی») «
			۰/۰۳۴	S _a
			۰/۰۴۹	S _b
			۰/۰۰۹	c) (ضریب مسیر «وجدانی بودن» به «خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی») «

روانرنجورخویی برخوردارند از شغل خود رضایت کمتری دارند و از قوی‌ترین پیش بینی‌کننده‌های رضایت شغلی در میان پرستاران، وضعیت سلامت و ویژگی‌های شخصیت بود (۳۹). پژوهش رضاوندی و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی قادر به پیش بینی فرسودگی شغلی هستند و با افزایش دومتغیر خودکارآمدی و ویژگی‌های شخصیتی می‌توان از فرسودگی شغلی کاست (۴۰). پژوهش ژنگ و همکاران (۲۰۲۳) نشان داد که عنوان شغلی، منبع ارزشمندی است که می‌تواند برای درک بهتر عواملی که بر رشد روانی تأثیر می‌گذارد، با شخصیت مرتبط شوند (۴۱). پژوهش هارب و همکاران (۲۰۲۳) نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی تأثیر قابل توجهی بر خودکارآمدی و انتظارات نتیجه‌ی دانش آموزان دارد (۴۲). در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که شخصیت نقش تعیین‌کننده‌ای در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌های افراد دارد و ویژگی‌های شخصیتی پیش بینی‌کننده‌های مهمی برای پریشانی شغلی هستند و ویژگی‌های شخصیت با نتایج مهم زندگی مانند عملکرد شغلی، طول عمر و رفاه زندگی مرتبط است (۲۲، ۲۴) علاوه بر آن خودکارآمدی، خودباوری و انگیزه‌ای است که فرد بتواند وظایف دشواری را بر عهده بگیرد و به آن دست یابد و نقش تعیین‌کننده‌ای در آرزوهای شغلی دارد و خودکارآمدی شغلی، رابطه‌ی بین شخصیت فعال و انطباق پذیری مسیرشغلی را تعدیل می‌نماید و از جمله عواملی که منجر به افزایش خودکارآمدی شغلی می‌شود، شخصیت افراد است و در واقع تمام رگه‌های شخصیتی در تمام زمینه‌های زندگی مؤثر است و ویژگی‌های اصلی شخصیت، که شامل روانرنجورخویی، گشودگی به تجربه، خوشایندی، برونگرایی و وظیفه‌شناسی است، جنبه‌های پایدار و اساسی شخصیت در نظر گرفته می‌شوند که بر نحوه تفکر احساس و رفتار افراد تأثیر می‌گذارد (۲۹). روان رنجور خویی ویژگی شخصیتی است که با استرس، اضطراب و عدم پایداری هیجانی، تنش، خصومت، خودخوری، تکانشوری، کمرویی، افسردگی و عزت نفس پایین مرتبط است (۳۶، ۴۳). که این می‌تواند منجر به افت خودکارآمدی فرد در خصوص تصمیم‌گیری شغلی و داشتن دودلی در تصمیم‌گیری‌ها شود؛ علاوه بر این، یافته‌ها نشان می‌دهد که در افراد با روانرنجورخویی و برونگرایی بالا، احتمال انجام رفتارهای ناکارآمد شغلی بیش‌تر است و در افراد با خوشایندی و وظیفه‌شناسی و قدرت سازگاری بالا، احتمال انجام رفتارهای

با توجه به نتایج جدول ۴ مشاهده می‌شود که تأثیر متغیرهای «برونگرایی»، «سازش پذیری»، «وجدانی بودن» و «روانرنجورخویی» روی متغیر «خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی» از طریق متغیر میانجی «حساسیت اضطرابی» در سطح ۰/۰۱ تأثیر معناداری دارد ($Z < 2/58$). ولی تأثیر متغیر «گشودگی به تجربه» روی متغیر «خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی» از طریق متغیر میانجی «حساسیت اضطرابی» از نظر آماری معنادار نیست ($Z < 1/96$).

با توجه به شاخص VAF در جدول ۴ مشاهده می‌شود که ۱۳/۷ درصد اثر کل متغیر «روانرنجورخویی» روی «خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی» از طریق متغیر میانجی «حساسیت اضطرابی» تبیین می‌شود. ۲۱/۸ درصد اثر کل متغیر «برونگرایی» روی «خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی» از طریق متغیر میانجی «حساسیت اضطرابی» تبیین می‌شود. فقط ۱/۵ درصد اثر کل متغیر «گشودگی به تجربه» روی «خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی» از طریق متغیر میانجی «حساسیت اضطرابی» تبیین می‌شود. ۱۶/۲ درصد اثر کل متغیر «سازش پذیری» روی «خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی» از طریق متغیر میانجی «حساسیت اضطرابی» تبیین می‌شود. ۹۱/۹ درصد اثر کل متغیر «وجدانی بودن» روی «خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی» از طریق متغیر میانجی «حساسیت اضطرابی» تبیین می‌شود.

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر صفات شخصیت بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی با میانجی‌گری حساسیت اضطرابی انجام گردید. برای ارزیابی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرها در تبیین مدل خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی از مدل سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی و آزمون سو بل استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که در مدل پیشنهادی، صفات شخصیت به غیر از گشودگی به تجربه، تأثیر مستقیم و غیرمستقیم معناداری بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی دارند. پژوهش‌وو و همکاران (۲۰۲۰) نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی، خوشایندی و برون‌گرایی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی همبستگی مثبت و بین روانرنجورخویی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی همبستگی منفی وجود دارد (۳۸). پژوهش مامیک و همکاران (۲۰۲۴) نشان داد که پرستارانی که از ویژگی شخصیتی

ناکارآمد شغلی کمتر است و با خودکارآمدی، رابطه‌ی مثبت و معنی داری دارند (۴۴).

از نتایج دیگر این پژوهش اثر مستقیم صفات شخصیت بر حساسیت اضطرابی است. در این راستا پژوهش احمدی و همکاران (۱۴۰۲) نشان داد که صفات شخصیت با واسطه‌گری حساسیت اضطرابی بر سندروم روده تحریک‌پذیر، تأثیر معنادار دارند (۴۵). پژوهش بهرامی نسب و متولی (۱۴۰۱) نشان داد که رفتارهای خودمراقبتی با ویژگی‌های شخصیت رابطه معنادار و با حساسیت اضطرابی و عدم تحمل بلا تکلیفی رابطه منفی دارند (۴۶). پژوهش انسانی مهر و همکاران (۱۴۰۰) و سیدنوری و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد که رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی نظیر روان رنجورخویی و گشودگی به تجربه و برونگرایی و وظیفه شناسی و افکار اضطرابی معنادار است (۴۷، ۴۸). پژوهش محقق و همکاران (۱۴۰۰) به این نتیجه رسیده است که روان رنجورخویی می‌تواند به عنوان بعدی از ویژگی‌های شخصیتی، به طور مستقیم بر نگرش‌های ناکارآمد اثر داشته باشد و این مساله می‌تواند افراد را مستعد اضطراب کند (۴۹).

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که ویژگی‌های شخصیتی در افزایش اضطراب و حساسیت اضطرابی افراد مؤثر است. روان رنجورخویی که یکی از صفات شخصیتی است با اضطراب، استرس، عدم پایداری هیجانی و سوء تعبیر وقایع همراه است (۵۰) که این رگه‌ها فرد را بیشتر مستعد اضطراب و اجتناب می‌سازد. افراد دارای حساسیت اضطرابی بالا تمایل به اجتناب از اضطراب و سوء تعبیر وقایع به صورت خطرناک دارند و از تمام علائم عادی اضطراب و ترس، ارزیابی منفی دارند که خود این علائم می‌تواند منجر به عود و تشدید علائم اضطراب گردد؛ و درواقع حساسیت اضطرابی با ابعاد مختلف شخصیت مرتبط و همایند است و همایندی آن با ابعاد منفی شخصیتی یک دور باطل ایجاد می‌کند که منجر به وخیم‌تر شدن وضعیت فرد می‌شود به طوری که هرچه این ویژگی‌های شخصیت در وی بیشتر باشد، حساسیت اضطرابی بیش تر می‌شود و هرچه حساسیت اضطرابی بیشتر باشد این ویژگی‌ها برجسته تر می‌شوند (۴۵).

از نتایج دیگر این پژوهش اثر مستقیم معنادار حساسیت اضطرابی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی است. در این راستا نتایج مطالعات محسنی نسب و همکاران (۱۴۰۳) نشان داد

که اختلالات اضطرابی منجر به ایجاد اختلال در کارکردهای اجرایی می‌شوند و احتمال انجام رفتارهای خطرآفرین را افزایش می‌دهد و به وضوح به کاهش خودکارآمدی منجر می‌شود (۵۱). پژوهش رودگریان و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد که خودکارآمدی و مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی در کاهش اضطراب امتحان اثر دارد و موجب می‌شود دانش آموزان از لحاظ روانی آمادگی مواجهه با آن را داشته باشند (۵۱). پژوهش فراهانی و رحیمی (۱۴۰۱) نشان داد که با بالا رفتن نمرات قدرت تحمل ابهام و خودکارآمدی در دانشجویان، میزان اضطراب آنان کاهش می‌یابد (۵۲). پژوهش تسای و همکاران (۲۰۲۴) به این نتیجه رسید که مهارت مدیریت شغلی برای دانشجویان حیاتی است و بین حمایت اجتماعی، آینده شغلی، خودکارآمدی و تصمیم‌گیری همبستگی مثبت معنی‌داری وجود دارد (۲۱). باتوجه به مرور متونی که انجام گردید؛ مطالعه‌ای که دقیقاً ارتباط بین دومتغیر حساسیت اضطرابی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی را مورد بررسی قرار دهد، یافت نگردید. در تبیین یافته‌های مذکور می‌توان گفت که تصمیم‌گیری شغلی یکی از مهمترین تصمیمات در طول زندگی فرد است و برای رشد فردی، سازگاری اجتماعی و داشتن یک آینده خوب لازم است (۸) و می‌تواند یکی از اضطراب‌آورترین کارهای زندگی باشد؛ زیرا فرد مسیرهای شغلی بیشتری را در مقابل خود می‌بیند که در این مواقع، خودکارآمدی نقش مثبت و قابل توجهی در تصمیم‌گیری شغلی ایفا می‌کند و بیانگر اعتماد به خود در فعالیت‌های مرتبط با تصمیمات شغلی است (۱۸). خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی پایین منجر به اجتناب افراد از شغل و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی بالا امکان تحقق اهداف شغلی را تسریع می‌کند (۳۸) و درواقع افرادی که از حساسیت اضطرابی بالایی برخوردارند، ارزیابی منفی و ترس از اضطراب بالایی دارند که سبب اختلال در عملکرد آنها می‌شود و تمرکز آنها را پایین می‌آورد و با نشخوار فکری، فاجعه‌سازی، انتظار شکست و تفکر منفی نسبت به خود همراه است (۴۶) که این موارد منجر به کاهش خودکارآمدی و به تبع آن، کاهش خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی می‌شود.

نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش بینش‌های ارزشمندی را در خصوص اینکه حساسیت اضطرابی، رابطه بین صفات شخصیت و

آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تبریز تشکیل می‌دهند، باید در تعمیم نتایج به سایر شهرها و رشته‌های تحصیلی جانب احتیاط را رعایت کرد.

با توجه به اینکه بین ویژگی‌های شخصیتی با خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی ارتباط وجود دارد، لازم است برخی ویژگی‌های شخصیتی مثبت نظیر وظیفه شناسی و خوشایندی از طریق آموزش و یا درمان مورد تقویت قرار گیرند و همچنین تقویت خودکارآمدی منجر به تصمیم‌گیری‌های شغلی بهتری می‌گردد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی را میانجی‌گری می‌کند ارائه می‌دهد. یافته‌های این پژوهش پتانسیل مداخلات مبتنی بر ویژگی‌های شخصیت در افزایش خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی را نشان می‌دهد و همچنین می‌تواند با آموزش و درمان‌های مرتبط با حساسیت اضطرابی، افراد را در کاهش میزان اضطراب و افزایش خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی توانمند ساخت. محدودیت‌ها و پیشنهادات: علیرغم اینکه حجم نمونه مورد مطالعه پژوهش مناسب بود؛ نمونه‌ی بیشتر قدرت آماری و تعمیم‌پذیری را افزایش می‌دهد و همچنین می‌تواند به مقطعی بودن پژوهش و استفاده از داده‌های خود گزارشی اشاره کرد که می‌تواند از قدرت پژوهش بکاهد؛ و علاوه بر این، نمونه‌ی پژوهش حاضر را دانشجویان رشته‌های پرستاری و پزشکی دانشگاه

References

1. Filho, W. L., Trevisan, L. V., Dinis, M. A. P., Ulmer, N., Paço, A., Borsari, B., ... & Salvia, A. (2024). Fostering students' participation in the implementation of the sustainable development goals at higher education institutions. *Discover Sustainability*, 5(1), 22. <https://doi.org/10.1007/s43621-024-00204-7>
2. Korkmaz, O., & Doğanülkü, H. A. (2024). Investigation of the mediator role of career adapt-abilities in the relationship between big five factor personality traits and career distress. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 14(74), 440-458. https://doi.org/10.17066/tpdrd.1403744_11
3. Al-Abri, M., Denman, C., Al Alawi, M., & Al Ajmi, M. (2024). Enhancing employability through university-industry linkages: Omani engineering students' perspectives of the Eidaad internship programme. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1-13. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02779-y>
4. Kathleen J. (2006). Research Self-Efficacy Beliefs and Research Outcome Expectations: Implications for Developing Scientifically Minded Psychologists. *Journal of Career Assessment*. 14(1), 77-91. <https://doi.org/10.1177/1069072705281366>
5. Jia, Y., Hou, Z. J., Zhang, H., & Xiao, Y. (2022). Future time perspective, career adaptability, anxiety, and career decision-making difficulty: Exploring mediations and moderations. *Journal of Career Development*, 49(2), 282-296. <https://doi.org/10.1177/0894845320941922>
6. Ng, A., & Lovibond, P. F. (2020). Self-efficacy moderates the relationship between avoidance intentions and anxiety. *Emotion*, 20(6), 1098. <https://doi.org/10.1037/emo0000594>
7. Bayat, N., & Uyumaz, G. (2021). Relations among sensitivity, anxiety, self-efficacy and the use of metacognitive strategies in writing: A structural equation modeling. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 13(2), 1427-1443.
8. Cırcır, O., Gönültaş, O., Uzun, K., & Tagay, O. (2023). The predictive role of hope, self-efficacy and self-esteem on adolescents' career anxiety. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 52(2), 644-666. <https://doi.org/10.14812/cuefd.1291825>
9. Hussein Ardakani, A. (2020). The Effectiveness of Positive Psychology on Achievement Motivation and Self-efficacy on Students Living in Dormitories. *Journal of Psychology new Ideas*. 4(8), 1-12.
10. Rezayat F & Dehghan N. (2023). Self-efficacy after life skills training: a case-control study. *Nurs Midwifery Stud*. 2(4), 83-8. <https://doi.org/10.5812/nms.11691>
11. Nikmanesh Z & Kiekha S. (2016). Effect of Spiritual Intelligence and Self-Efficacy on Nurses' Resiliency in Therapeutic and Teaching Centers of Zahedan. *Journal of Research Development in Nursing and Midwifery*. 12(3),

- 71-8.
12. Miguel J, Silva, J & Prieto, G. (2023). Career decision self-efficacy scale-short form: a Rasch analysis of the Portuguese version. *Journal of Vocational Behavior*. 82(2), 116-23. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.12.001>
 13. Moss, A. D. (2024). *Chronic Racial Microaggressions in the Workplace: Career Decision Self-Efficacy, Coping, and Career Progression*. Temple University.
 14. Jalilian S & Karimianpour G. (2018). The relationship between psychological capital and job adjustment of staffs in Kermanshah University of Medical Sciences (The study of mediator role of job self-efficacy). *Pajouhan Scientific Journal*. 16(3), 39-47. <https://doi.org/10.21859/psj.16.3.39>
 15. Yang K, Song Y, Xie H, Wu H, Wu Y, Leisten ED & Tang W. (2018). Development of the first small molecule histone deacetylase 6 (HDAC6) degraders. *Bioorganic & Medicinal Chemistry Letters*. 28(14), 2493-7. <https://doi.org/10.1016/j.bmcl.2018.05.057>
 16. Kulcsár, V., Dobrean, A., & Gati, I. (2020). Challenges and difficulties in career decision making: Their causes, and their effects on the process and the decision. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103346. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103346>
 17. Udayar, S., Levin, N., Lipshits-Braziler, Y., Roachat, S., Di Fabio, A., Gati, I., ... & Rossier, J. (2020). Difficulties in career decision making and self-evaluations: A meta-analysis. *Journal of Career Assessment*, 28(4), 608-635. <https://doi.org/10.1177/1069072720910089>
 18. Lagunde, C. M., & Badiang, S. (2024). The Influence of Self-Efficacy on Career Decision of Teenage Mothers in Butuan City Amidst Covid-19 Pandemic. *Annals of Studies in Science and Humanities*, 5(1), 18-28.
 19. Abrahamsohn, R. (2008). The relationship between anxiety, self-efficacy and career interests in university students.
 20. Hou C, Wu L & Liu Z. (2014). Effect of Proactive Personality and Decision-Making Self-Efficacy on Career Adaptability Among Chinese Graduates. *Social Behavior and Personality: an international journal*. 42. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.6.903>
 21. Tsai, C. F., Chang, C. P., Chen, T. L., & Hsu, M. L. (2024). Exploring the influence of personality traits, self-efficacy, and creativity on employability for hospitality and tourism college students. *Sustainability*, 16(4), 1490. <https://doi.org/10.3390/su16041490>
 22. Yoon, H. J., Roberts, B. W., Sewell, M. N., Napolitano, C. M., Soto, C. J., Murano, D., & Casillas, A. (2024). Examining SEB skills' incremental validity over personality traits in predicting academic achievement. *Plos one*, 19(1), e0296484. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0296484>
 23. Abdelrahman M. (2022). Personality traits, risk perception, and protective behaviors of Arab residents of Qatar during the COVID-19 pandemic. *International journal of mental health and addiction*. 20(1), 237-48. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00352-7>
 24. Korkmaz O, Doğanülkü HA. (2024). Investigation of the Mediator Role of Career Adapt-abilities in the Relationship Between Big Five Factor Personality Traits and Career Distress. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*. 14(74), 440-58. https://doi.org/10.17066/tpdrd.1403744_11
 25. Hartman RO. (2007). The Five-Factor Model and Career Self-Efficacy: General and Domain-Specific Relationships. *Journal of Career Assessment*. 15(2), 145-61. <https://doi.org/10.1177/1069072706298011>
 26. Van Dijk SDM & Hanssen D. (2016). Big Five personality traits and medically unexplained symptoms in later life. *European Psychiatry*. 38-23. <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2016.05.002>
 27. Meshram S. (2017). Association of personality traits with oral health status: a cross-sectional. *The International Journal of Indian Psychology*. 4(2), 95- 61. <https://doi.org/10.25215/0402.167>
 28. Joshanloo M. (2024). Longitudinal relationship between psychological distress and personality traits. *Stress and Health*. 40(2), e3305. <https://doi.org/10.1002/smi.3305>
 29. Burgio, S., Polizzi, C., Alesi, M., Perino, A., Cucinella, G., Kotlik, Y., ... & Gullo, G. (2024). Personality Traits and Depression in Infertile Couples during the COVID-19. *Journal of Clinical Medicine*, 13(16), 4827. <https://doi.org/10.3390/jcm13164827>
 30. Allan NP, macatee RJ, Norr AM, Raines

- AM & Schmidt NB. (2015). Relations between common and specific factors of anxiety sensitivity and distress tolerance and fear, distress, and alcohol and substance use disorders. *J Anxiety Disord.* 33, 81-9. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2015.05.002>
31. Li, S., Li, L., Zhu, X., Wang, Y., Zhang, J., Zhao, L., ... & Yang, Y. (2016). Comparison of characteristics of anxiety sensitivity across career stages and its relationship with nursing stress among female nurses in Hunan, China. *BMJ open*, 6(5), e010829. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2015-010829>
32. Richey JA, Schmidt NB, Hofmann SG & Timpano KR. (2010). Temporal and structural dynamics of anxiety sensitivity in predicting fearful responding to a 35% CO2 challenge. *J Anxiety Disord.* 24(4), 423-32. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2010.02.007>
33. Soleymani E, Habibi M & Tajoddini E. (2016). The Assessment of Cognitive Emotion Regulation Strategies, Sensory Processing Sensitivity and Anxiety Sensitivity in Patients with Multiple Sclerosis. *Journal of Arak University of Medical Sciences.* 19(8), 57-66.
34. Farrokhi N & Ahmadrad F. (2020). The Relationship of Job Related Affective Well-Being and Job Stress with Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Self-Efficacy. *Industrial and Organizational Psychology Studies.* 7(2), 283-300.
35. Sohrabi, M., Balochi, M. and Nouri, A. (2018). Investigation of the Personality and Demographic Characteristics of Information and Knowledge Science Specialists Based on the Five-Factor Personality Model. *Library and Information Research*, 8(1), pp. 29-54. (Persian)
36. Wu S, Zhang K, Zhou S, Chen W. (2020). Personality and career decision-making self-efficacy of students from poor rural areas in China. *Social Behavior and Personality: an international journal.* 48(5), 1-8. <https://doi.org/10.2224/sbp.8620>
37. Mamić M, Jovanović T, Galić S, Jelinčić I, Mikšić Š, Lovrić B, Zirdum I, Matković K, Zukanović G, Radmilović G, Mendeš T. (2024). Influence of Personality Traits and Organizational Justice on Job Satisfaction among Nurses. *Behavioral sciences.* 14(3), 235. <https://doi.org/10.3390/bs14030235>
38. [40] Rezavandi, A., Iranmanesh, Z. and Manzari Tavakoli, V. (2021). Examining the prediction of job burnout based on personality traits and self-efficacy in elementary school teachers. *Poyesh in Educational Sciences and Counseling*, 15(7), pp. 57-68. (Persian)
39. Zheng A, Hoff KA, Hanna A, Einarsdóttir S, Rounds J & Briley DA. (2024). Job characteristics and personality change in young adulthood: A 12-year longitudinal study and replication. *Journal of personality.* 92(1), 298-315. <https://doi.org/10.1111/jopy.12836>
40. Harb A, Khelifat A, Alazaizeh MM, Eyoum K. (2024). Do personality traits predict students' interest and intentions toward working in the tourism and hospitality industry? Evidence from a developing country. *Journal of Hospitality & Tourism Education.* 36(2), 165-81. <https://doi.org/10.1080/10963758.2023.2175690>
41. Sharifi, G., Abdolrahimi Noushad, L., Sabzi, E., Moradi, K. and Sheikh Hasani, N. (2018). Comparison of personality traits and cognitive emotion regulation strategies in women with stimulant addiction. *Quarterly Journal of Addiction Research on Substance Abuse*, Year 12, Issue 50, pp. 119-136. (Persian).
42. Ansari, M., Janaelizadeh Shoki, M., and Karbasian, M. (2013). Examining the relationship between personality traits and the likelihood of exhibiting inefficient work behaviors using the Five-Factor Model of personality. *Journal of Management Process and Development*, 3(28), pp. 3-20. (Persian).
43. Ahmadi, E., Bafandeh, H., and Mahki, M. (2023). The role of personality traits in predicting irritable bowel syndrome with the mediation of anxiety sensitivity. *Clinical Psychology and Personality Quarterly*, 2(21), pp. 68-73. (Persian)
44. Bahrami Nasab, M. and Motavali, M. (2022). Predicting self-care behaviors based on anxiety sensitivity, intolerance of uncertainty, and personality traits in nurses working in COVID-19 wards. *Nurse and Physician in War Quarterly*, (10), pp. 46-57. (Persian)
45. Mehr, L., Khoram, P., Mahmoud, M., Imani, S. (2021). Predicting nomophobia based on personality traits and sleep quality: The mediating role of anxious thoughts. *Contemporary Psychology Biannual*, 2(16), pp. 73-87. (Persian)
46. Seyed Nouri, S.Z., Kamalipour, D., Vakilian, M.,

- and Piri, R. (2021). The relationship between personality traits and COVID-19 disease anxiety in mothers of children with emotional-behavioral disorders. *Journal of Special Education and Training*, 2(21), pp. 49-58. (Persian).
47. Mohagheghi, H., Farhadi, M., Yaghoubi, Abolghasem and Mahdavi, A. (2021). Anxiety in the realm of personality: The role of attitudes. *Ruyesh Psychology Journal*, 2(10), pp. 15-23. (Persian).
48. Shahi, R., Peighami, R., Mohammadi Delband, S., & Hojjati, A. (2024). Prediction of Bulimia Nervosa Based on Personality Traits with the Mediation of Emotional Intelligence in Nurses. *Iranian Journal of Health Psychology*, 7(2), 33-44.
49. Roudgarian, M., Zamani, F. and Rasouli, S.E. (2021). The effect of psychological capital self-efficacy on test anxiety of high school students in Babol. *Journal of the Faculty of Medicine, Mashhad University of Medical Sciences*, 5(64), pp. 4175-4185. (Persian).
50. Farahani, M., and Rahimi, C. (2022). Predicting anxiety based on tolerance of ambiguity and self-efficacy in students. *Razi Journal of Medical Sciences*, 12(29), pp. 275-282. (Persian).