



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[23 اردیبهشت 95]



بررسی ساختار عاملی مقیاس انطباق پذیری شغلی (CAAS) در دانش آموزان شهر اردبیل

علی رضایی شریف^۱، علی شیخ الاسلامی^۲، مهدیه رئیس زاده^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی ساختار عاملی مقیاس انطباق پذیری شغلی (CAAS) در دانش آموزان شهر اردبیل انجام گرفت. کلیه دانش آموزان دوره دوم متوسطه شهر اردبیل در سال تحصیلی 95-1394 جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می دادند که از میان آن‌ها با استفاده از روش نمونه گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای، 350 دانش آموز (175 دختر و 175 پسر) به عنوان نمونه انتخاب شده و به پرسشنامه‌های مقیاس انطباق پذیری شغلی ساویکاس و پرسشنامه‌ی سازگاری دانش آموزان دبیرستانی سینها و سینگ پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی و همبستگی پیرسون تحلیل شدند. نتایج تحلیل عاملی نشان داد مقیاس انطباق پذیری شغلی دارای چهار عامل دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد بنفس است. همسانی درونی این مقیاس از طریق آلفای کرونباخ 0/86 به دست آمد. همچنین مقیاس انطباق پذیری شغلی با مقیاس سازگاری دانش آموزان دبیرستانی همبستگی مثبت و معنادار دارد. با توجه به نتایج این پژوهش می توان گفت مقیاس انطباق پذیری شغلی، ابزاری معتبر و مناسب برای سنجش میزان انطباق پذیری شغلی دانش آموزان می باشد.

کلیدواژه‌ها: انطباق پذیری شغلی، روایی، اعتبار، ساختار عاملی

دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه

1. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی (rezaeisharif@uma.ac.ir)
2. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی (a_sheikholslami@yahoo.com)
3. دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه محقق اردبیلی (نویسنده مسول، raiesi.m66@gmail.com)



مقدمه

مشاوره‌ی مسیر شغلی که در دهه‌ی اول قرن بیستم با ارایه‌ی نظریه‌ی پارسونز (1909) ظهور کرد تاکنون شاهد نظریه‌های متنوعی بوده است که هر کدام متناسب با شرایط روز دنیای کار توسعه یافته‌اند. بطور کلی نظریه‌های سنتی مثل پارسونز، هالند و گینزبرگ^۱ به وجود "یک مدل و یک الگو برای همه‌ی افراد" معتقدند، نظریه‌های مدرنی چون دیویس، کرامبولتز و لنت و براون^۲ به وجود "چند الگوی متفاوت برای گروه‌های متفاوت انسان‌ها" معتقد بوده و نظریه‌های فرامدرن مثل نظریه‌ی ساویکاس^۳ معتقد به "هر فرد خاص یک الگوی خاص" می‌باشند (سمیعی، باغبان، عابدی و حسینیان، 1390).

نظریه‌ی ساویکاس که برای نخستین بار در سال 2001 مطرح شد و اولین و مهمترین نظریه‌ی رشد مسیر شغلی در قرن 21 بوده، انعکاسی از نیاز جامعه به ارائه نظریه‌ی متناسب با قرن حاضر است (پاتون و مک ماهان^۴، 2006؛ به نقل از صالحی، عابدی، باغبان، نیلفروشان، 1393). نظریه‌ی سازه‌گرایی مسیر شغلی^۵ ساویکاس دیدگاهی سازه‌گرا و کل‌نگر است که رشد آدمی را به صورت انطباق یا سازش^۶ با محیط اجتماعی و با هدف یکپارچه سازی شخص و محیط مفهوم سازی می‌کند و با چشم اندازی فرهنگی و بافتی روی انطباق و شایستگی اجتماعی نظر دارد (ساویکاس و پورفیلی^۷، 2012).

انطباق پذیری، ساختاری روانی اجتماعی دارد که منابعی را برای فرد فراهم می‌کند که بتواند با وظایف، تغییرات و شوک‌های پیش بینی شده در نقش‌های مختلف از جمله نقش‌های شغلی کنار بیاید (ساویکاس، 1997).

در نظریه‌ی سازه‌گرایی مسیر شغلی، انطباق پذیری شغلی^۸ (توانایی سازگاری شغلی) دارای چهار بعد است که شامل نگرانی^۹ (دغدغه)، کنترل^{۱۰}، کنجکاوی^{۱۱} و اعتماد بنفس^{۱۲} می‌باشند (ساویکاس، 1997؛ به نقل از مک کنا، زاچر^{۱۳}، ستاری اردبیلی و محبی، 2016). دغدغه احساسی واقعی از آینده می‌سازد و به فرد کمک می‌کند تا با در نظر گرفتن گذشته‌ی خود، به وضع فعلی مسیر شغلی‌اش توجه کند و آینده کاری خود را پیش بینی کند (لنت و براون، 2005). کنترل، افراد را قادر می‌سازد که مسوول شکل دهی یا ساختن خود و محیطشان شوند تا با خودنظمی، تلاش و پایداری با آنچه در آینده اتفاق می‌افتد روبرو شوند. کنجکاوی باعث

1. Parsons, Ginzberg & Holland

2. Dawis, Krumboltz, Lent & Brown

3. Savickas

4. Patton & McMahon

5. career construction

6. adaptation

7. Porfeli

8. Career Adapt-Abilities

9. concern

10. control

11. curiosity

12. confidence

13. McKenna, Zacher



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردیبل، دانشگاه محقق اردبیلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[23 اردیبهشت 95]



میشود که افراد در مورد خودشان در موقعیت‌ها و نقش‌های مختلف فکر کنند. آخرین منبع انطباق پذیری، اعتمادبنفس است که به معنای احساس کفایت و خودکارآمدی در انجام موفقیت‌آمیز یک فعالیت یا نقش است. در این مرحله شخص می‌تواند انتخاب‌های خود را برای اجرای طرح زندگی خود به واقعیت تبدیل کند (ساویکاس و پورفیلی، 2012). محققان معتقدند که مفهوم اساسی و مرکزی در آمادگی و رشد مسیر شغلی نوجوانان، انطباق پذیری مسیر شغلی است (براون و لنت، 2016؛ ساویکاس 1997، 2013؛ سوپر و ناسل¹، 1981). و تمرکز بر روی این چهار منبع انطباق پذیری، هدف اصلی آموزش و مشاوره مسیر شغلی در دنیای فرامدرن است (هیرسچی²، 2009).

هیرسچی به تحقیقاتی اشاره می‌کند که نشان داده اند نوجوانانی که سطح بالایی از انطباق پذیری مسیر شغلی را دارا هستند در تسلط بر گذارهای مسیر شغلی موفق ترند. همچنین انطباق پذیری مسیر شغلی، نشانه‌ای از رشد و پیشرفت نوجوانان است که به رشد مثبت وی می‌انجامد و باعث بهزیستی و کاهش پریشانی و رفتارهای مشکل ساز خواهد شد (هیرسچی، 2009؛ به نقل از صالحی، عابدی، باغبان و نیلفروشان، 1393). از طرفی دانش‌آموزانی که از نظر عملکرد و پیشرفت تحصیلی در سطح بالایی قرار دارند، از نظر انطباق پذیری مسیر شغلی نیز بالاترند. بنابراین می‌توان گفت ارتباط مثبت معناداری بین پیشرفت تحصیلی و انطباق پذیری مسیر شغلی وجود دارد (هاوانگا³، 2011). علاوه بر این دانش‌آموزانی که دارای سطح بالایی از انطباق پذیری مسیر شغلی هستند در گذر از مدرسه به کار بسیار موفق تر عمل می‌کنند (کوئن، کله و ون واتن⁴، 2012).

در سال‌های اخیر، یک تیم بین‌المللی از روان‌شناسان شغلی از 18 کشور، با همکاری یکدیگر تعریف عملیاتی انطباق پذیری مسیر شغلی را مورد بحث و بررسی قرار داده و سپس با همکاری 13 کشور ایالات متحده، برزیل، چین، فرانسه، ایتالیا، ایسلند، کره، هلند، پرتغال، آفریقای جنوبی، تایوان، بلژیک و نروژ ابزار سنجش انطباق پذیری مسیر شغلی را ساختند و سپس ویژگی‌های روانسنجی آن را مورد بررسی قرار دادند (پورفیلی و ساویکاس، 2012). نتایج این تحقیق منجر به ایجاد مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی شد که ساختار عاملی، اعتبار و روایی آن در 13 کشور مذکور تایید شد. سپس محققان دیگری چون روسیر، زکا، استوفر، مگیوری و دوالدر⁵ (2012) در کشور سوئیس، تین، ونگ، چاو و هانگ⁶ (2012) در تایوان، و تک⁷ (2012) در کشور کره ساختار عاملی این مقیاس را مجدداً مورد بررسی قرار دادند که نتایج نشان داد ساختار عاملی این مقیاس، شبیه 13 کشور دیگر می‌باشد.

1. Super & Knasel

2. Hirschi

3. Havenga

4. Koen, Klehe & Van Vianen

5. Rossiet, Zecca, Staffer, Maggiori & Dauwalder

6. Tien, Wang, Chu & Huang

7. Tak



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[23 اردیبهشت 95]



در ایران صالحی، عابدی، باغبان و نیلفروشان (1393) ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق پذیری شغلی را بررسی نمودند که نتایج تحلیل عاملی نشان داد مدل مفروض با داده‌ها منطبق است و مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی دارای چهار عامل جداگانه است (دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد). همسانی درونی این مقیاس از طریق آلفای کرونباخ 91٪ به دست آمد.

پژوهش حاضر که با هدف بررسی ویژگی‌های روانسنجی مقیاس انطباق پذیری شغلی انجام شده است در صدد کشف ساختار عاملی، پایایی و روایی این ابزار در دانش‌آموزان مقطع دبیرستان شهر اردبیل است. در واقع با تایید چهار عامل انطباق پذیری شغلی به علاوه پایایی و اعتبار آن، می‌توان از این ابزار در مشاوره‌های شغلی و تحصیلی و همچنین پژوهش‌های مرتبط با این موضوع استفاده کرد. در این پژوهش برای بررسی روایی سازه همگرایی مقیاس انطباق پذیری شغلی از پرسشنامه‌ی سازگاری دانش‌آموزان استفاده شده است

روش

نوع و طرح پژوهش: پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع تحلیل عاملی است.

جامعه‌ی آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه‌ی آماری پژوهش را کلیه‌ی دانش‌آموزان دوره دوم متوسطه‌ی شهر اردبیل که در سال تحصیلی 95-1394 مشغول به تحصیل بودند، تشکیل می‌دادند. که از میان آن‌ها پس از برآورد حجم نمونه با مراجعه به جدول کرجسی و مورگان، با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای، 350 دانش‌آموز (175 دختر و 175 پسر) به عنوان نمونه انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه‌ی مقیاس انطباق پذیری شغلی (CAAS): این مقیاس که در سال 2012 با همکاری 13 کشور دنیا به سرپرستی مارک ساویکاس ساخته شد دارای 24 سوال است که چهار بعد دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتمادبنفس را اندازه‌گیری می‌کند (ساویکاس و پورفیلی، 2012). هر زیر مقیاس شامل 6 سوال است که پاسخ دهندگان از مقیاس 5 درجه ای لیکرت، از 5، همیشه (کاملاً موافقم) تا 1، به ندرت (کاملاً مخالفم) استفاده می‌کنند. متوسط ضریب آلفای کرونباخ در بین 13 کشور را برای مقیاس نگرانی 83٪، کنترل 74٪، کنجکاوی 79٪ و اعتماد بنفس 85٪ گزارش کردند. این ضریب برای کل مقیاس 92٪ بوده است. پرسشنامه‌ی سازگاری دانش‌آموزان دبیرستانی سینها و سینگ (AISS): این پرسشنامه در صدد است تا دانش‌آموزان دبیرستانی (گروه سنی 14 تا 18 ساله) با سازگاری خوب را از دانش‌آموزانی با سازگاری ضعیف در سه حوزه عاطفی، اجتماعی و آموزشی جدا سازد. فرم نهایی این پرسشنامه 60 سوال می‌باشد (برای هر حوزه 20 سوال). پرسشنامه به صورت صفر و یک قابل نمره‌گذاری است. پرسشنامه سازگاری با هدف مشاوره دانش‌آموزان دبیرستانی گروه سنی 14 تا 18 سال طراحی شده است. نمره‌ی کل پرسشنامه بیانگر حالت‌های سازگاری فرد است (ساعتچی، کامکاری و عسگریان، 1389).



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[23 اردیبهشت 95]



شیوهی اجراء: بعد از اخذ مجوز از سازمان آموزش و پرورش کل و نواحی 1 و 2 شهر اردبیل، پژوهشگر به مدارس دوره دوم متوسطه معرفی شد. سپس پژوهشگر از بین مدارس، چند مدرسه را انتخاب، و از آن بین کلاس ها و دانش آموزان آن کلاس ها را به صورت تصادفی انتخاب نموده و بعد از ارایه ی توضیحات لازم از آنها درخواست نمود تا پرسشنامه ها را پر نمایند.

روش تجزیه و تحلیل و داده ها: برای تجزیه و تحلیل داده ها در بخش آمار توصیفی، از گزارش میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از آزمون های ضریب آلفا، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل عاملی اکتشافی با نرم افزار SPSS استفاده شد.

نتایج

جدول 1: اطلاعات حاصل از تحلیل توصیفی نمرات مقیاس CAAS

متغیر شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار
مقیاس CAAS	350	92/93	11/60
دغدغه	350	24/04	3/64
کنترل	350	23/46	3/65
کنجکاوی	350	22/24	4/28
اعتماد بنفس	350	23/15	3/40

همان طور که در جدول 1 مشاهده می شود، میانگین و انحراف معیار مقیاس انطباق پذیری شغلی به ترتیب برابر با 92/93 و 11/60، میانگین و انحراف معیار خرده مقیاس دغدغه به ترتیب برابر با 24/04 و 3/64، میانگین و انحراف معیار خرده مقیاس کنترل به ترتیب برابر با 23/46 و 3/65، میانگین و انحراف معیار خرده مقیاس کنجکاوی به ترتیب برابر با 22/24 و 4/28 و میانگین و انحراف معیار خرده مقیاس اعتماد بنفس به ترتیب برابر با 23/15 و 3/40 می باشد.

1- بررسی اعتبار (پایایی) مقیاس انطباق پذیری شغلی: به منظور بررسی پایایی مقیاس از روش همسانی درونی استفاده شد. در این روش از ضریب آلفای کرونباخ برای کل نمونه و هریک از دو گروه دختر و پسر استفاده شد، که در جدول 2 آمده است.

جدول شماره 2: ضرایب آلفای کرونباخ برای مقیاس و خرده مقیاس های انطباق پذیری شغلی به تفکیک

جنسیت

شاخص مقیاس	مقیاس انطباق پذیری شغلی	دغدغه	کنترل	کنجکاوی	اعتماد بنفس



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[23 اردیبهشت 95]



پسر	دختر	پسر	دختر	پسر	دختر	پسر	دختر	پسر	دختر	
0/71	0/63	0/83	0/75	0/65	0/65	0/65	0/61	0/87	0/84	آلفای کرونباخ
0/67		0/79		0/65		0/63		0/86		جمع

به گونه ای که در جدول شماره 2 مشاهده می شود ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس و خرده مقیاس های دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتمادبنفس به ترتیب 0/86، 0/63، 0/65، 0/79 و 0/67 می باشد. که مقادیر قابل قبولی بوده و حکایت از همسانی درونی مطلوب سوالات کل مقیاس CAAS و خرده مقیاس های آن دارند.

2- به منظور گردآوری شواهد مربوط به روایی سازی مقیاس CAAS، از روش های تحلیل عاملی و روایی همگرا استفاده شده است

الف) روایی همگرای مقیاس انطباق پذیری شغلی

به منظور تعیین روایی همگرای مقیاس انطباق پذیری شغلی، همبستگی آن با پرسشنامه ی سازگاری دانش آموزان دبیرستانی محاسبه گردید. نتایج در جدول 3 آمده است.

جدول شماره 3: ضرایب همبستگی بین مقیاس انطباق پذیری شغلی و خرده مقیاس های آن با مقیاس سازگاری دانش آموزان

5	4	3	2	1	مقیاس و خرده مقیاس
					1-مقیاس CAAS
				*.67	2-دغدغه
			*0/33	*0/76	3- کنترل
		*0/51	*0/45	*0/85	4- کنجکاوی
	*0/60	*0/53	*0/31	*0/78	5- اعتماد بنفس
0/16	*0/19	*0/38	0/04	*0/25	6- سازگاری

** $P < 0/01$

* $P < 0/05$

نتایج جدول 3 نشان می دهد که ارتباط نمره ی کل مقیاس انطباق پذیری شغلی (CAAS) و زیر مقیاس های آن با مقیاس سازگاری دانش آموزان دبیرستان در سطح 0/95 اطمینان معنادار است. و این همبستگی به معنای روایی همزمان مناسب و مطلوب آن تلقی می شود.

ب) تحلیل عاملی اکتشافی



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[23 اردیبهشت 95]



بعد از اجرای مقیاس (CAAS) و نمره گذاری آن به منظور بررسی این که این مقیاس از چند عامل تشکیل شده است، از روش تحلیل عاملی به شیوه مؤلفه‌های اصلی¹ با چرخش ابلیمن استفاده شد. شاخص کفایت نمونه‌برداری² برابر با 0/19 بود که رضایت بخش می‌باشد. همچنین نتایج آزمون کرویت بارلت³ بیانگر همبستگی معنی‌دار کافی بین سوالات بود. بارهای عاملی بزرگتر از 0/30 ملاک در نظر گرفته شد. نتیجه تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد چهار عامل (دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد بنفس) 60 درصد از واریانس کل را تبیین می‌کنند که عامل‌های اول، دوم، سوم و چهارم بترتیب 25، 15، 12 و 8 درصد از واریانس کل را تبیین می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی ساختار عاملی، روایی و اعتبار مقیاس انطباق‌پذیری شغلی (CAAS)، بر دانش‌آموزان دوره دوم متوسطه انجام شد. یافته‌ها نشان داد که این مقیاس از اعتبار و روایی کافی برخوردار است. و یافته‌های این پژوهش با یافته‌های ساویکاس و پورفیلی (2012) و روسیر و همکاران (2012) همسو می‌باشد. در خصوص روایی همگرا نتایج این پژوهش نشان داد بین مقیاس CAAS و سازگاری دانش‌آموزان دبیرستان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

در رابطه با ساختار عاملی این مقیاس تحقیقات ساویکاس و پورفیلی (2012) نشان داد که CAAS ساختارهای یکسانی را به روش یکسانی در بین 13 کشور اندازه‌گیری می‌کند. بنابراین در این پژوهش ساختار عاملی از طریق تحلیل عاملی اکتشافی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که ساختار عاملی آن همانند 13 کشور دیگر است و 6 سوال اول دغدغه، 6 سوال دوم کنترل، 6 سوال سوم کنجکاوی و 6 سوال آخر اعتماد بنفس را می‌سنجد. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات روسیر و همکاران (2012) و صالحی، عابدی، باغبان و نیلفروشان (1393) همخوانی دارد.

نتایج این پژوهش در خصوص روایی همگرا نیز نشان داد بین مقیاس انطباق‌پذیری شغلی و سازگاری دانش‌آموزان دبیرستانی همبستگی معناداری وجود دارد و این یافته نشان می‌دهد دانش‌آموزان سازگار در مقایسه با دانش‌آموزان ناسازگار از انطباق‌پذیری شغلی بالاتری برخوردار هستند. در این پژوهش عامل کنترل با سه بعد سازگاری دانش‌آموزان (سازگاری عاطفی، اجتماعی و آموزشی)، بیشترین ضریب همبستگی را داشت. همچنین برآورد پایایی برای نمره کل و خرده مقیاس‌های CAAS با روش آلفای کرونباخ نشان داد که این مقیاس از ضریب پایایی بالایی برخوردار است. که این نتایج با 13 کشور دیگر همسو می‌باشد.

با توجه به نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌گردد از این ابزار در مدارس متوسطه و همچنین در مراکز مشاوره جهت ارزیابی وضعیت انطباق‌پذیری پذیرش شغلی دانش‌آموزان استفاده گردد. از جمله محدودیت‌های این پژوهش این است که نتایج آن را بایستی با احتیاط به جوامع دیگر از جمله مقاطع و پایه‌های تحصیلی دیگر و همچنین استان‌های دیگر تعمیم داد.

1. Principle Component

2. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy

3. Bartlett's test of sphericity



[دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه]

[اردیبل، دانشگاه محقق اردیبل]

[دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی]

[23 اردیبهشت 95]



منابع

- ساعتچی، محمود، کامکاری، کامبیز، عسگریان، مهناز. (1389). آزمونهای روان شناختی، نشر ویرایش.
- سمیعی، فاطمه؛ باغبان، ایران؛ عابدی، محمدرضا و حسینیان، سیمین. (1390). نظریه های مشاوره‌ی مسیر شغلی (مسیر تکامل انتخاب شغل). واحد اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.
- صالحی، رضوان؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران و نیلفروشان، پرینا. (1393). بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی. فصلنامه‌ی اندازه‌گیری تربیتی، سال چهارم، شماره شانزدهم. صص 49-65.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2016). Vocational Psychology: Agency, equity, and well-being. *Annual Review of Psychology*, 67, 21-27.
- Havenga, M. (2011). *The relationship between career adaptability and academic achievement in the course of life design counseling*. (Dissertation). Department of educational psychology. University of Pretoria.
- Hirschi, A. (2009). career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of vocational behavior*, 74(2), 145-155.
- Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Keen, J., Klehe, U.C., Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of vocational behavior*. 81, 395-408.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2005), *career development and counseling: putting theory and research to work*, Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- McKenna, B., Zacher, H., Sattari Ardabili, F. & Mohebbi, H. (2016). Career Adapt-Abilities Scale- Iran Form: Psychometric properties and relationship with career satisfaction and enterpereneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*. 93. 81-91.
- Patton, W. & McMahon, M. (2006). *Career development and system theory: connecting theory and practice*. Rotterdam: sense publishers.
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity.. *Journal of Vocational Behavior*, 3, 748-753 (this issue).
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). career adaptability scale in a french-speaking swiss sample: psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of vocational behavior*. 80, 734-743.
- Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. in R. W. Lent, & S. D. Brown(eds), *career development and counseling: putting theory and research to work*(pp. 42-70).
- Savickas, M. L.(2013). Career construction theory and Practice. In R. W. Lent, & S. D. Brown(Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*(pp. 147-183)(2nd ed).Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J. (2012). career adapt-ability scale: construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*. 80, 661-673.
- Super, D. E & Knasel. E. G.(1981). Career development in adulthood: Some theoretical Problems and a Possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9, 194-201.
- Tak, J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale _ Korea Form: Psychometric properties and construct validity, *Journal of Vocationl Behavior*, 80, 712-715.
- Tien, H. S., Wang, Y. C., Chu, H. C., & Huang, T. L. (2012). career adaptability scale- Taiwan form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of vocational behavior*. 80, 744-747.