

رابطه علی انطباق پذیری مسیر شغلی، سرمایه روان شناختی و هوش معنوی با میانجی-

گری خودکارآمدی شغلی دانشجویان

## The causal relationship of career path adaptability, Psychological capital and spiritual intelligence By mediating student self-efficacy

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۸/۱۵، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۱۰/۲۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۱۱/۱۴

A. Rasooli., (Ph.D) & A. Tajik., (M.A)

**Abstract:** The purpose of this study was to investigate the causal relationship of job pathway adaptation, psychological capital and spiritual intelligence through mediation of job self-efficacy among students of Islamic Azad University, Kermanshah Branch. The research method descriptive, correlation and structural equation modeling. The statistical population of the study consisted of all employed students in Kermanshah Islamic Azad University. 200 individuals were selected by sampling method as sample size. To measure the data, the following tools were used: A: adaptive path of the job; B: psychological capital; spiritual intelligence; and D: career self-efficacy. For data analysis, descriptive statistics (mean and charts,...) and inferential statistics (correlation coefficient and path analysis) were used and data were analyzed by SPSS software version 22. The results showed that the model has a suitable fit, there is a significant relationship between job adaptability and self-efficacy. There is a significant relationship between job path adaptation and psychological capital, between the adaptive path of the job path and the psychological capital with the role of intermediary self-efficacy there is a significant relationship between self-efficacy and spiritual intelligence. There is a significant relationship between self-efficacy and psychological capital.

**Keywords:** career adaptability, Capital psychological, spiritual intelligence and self-employment.

آراس رسولی<sup>۱</sup> و افسانه تاجیک<sup>۲</sup>

چکیده: هدف پژوهش حاضر، رابطه علی انطباق پذیری مسیر شغلی، سرمایه روان شناختی و هوش معنوی با میانجی گری خودکارآمدی شغلی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه بود. روش پژوهش توصیفی، همبستگی و از نوع مدل پابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دانشجویان شاغل به تحصیل دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه بود و تعداد ۲۰۰ نفر با روش نمونه گیری در دسترس به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. جهت اندازه گیری داده ها از پرسشنامه های انطباق پذیری مسیر شغلی مارک ساویکاس (۲۰۱۲)، سرمایه روان شناختی لویز؛ آمو و مارتین (۲۰۰۶)، هوش معنوی آمرام و درابر (۲۰۰۷) و خودکارآمدی شغلی ریگز و کنایت (۱۹۹۴) استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی و تحلیل مسیر استفاده شد و با استفاده از نرم افزارهای SPSS22 و لیزرل مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که مدل از برازش مناسبی برخوردار است، بین انطباق پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی ( $p < 0/01$ )، بین انطباق پذیری مسیر شغلی و سرمایه روان شناختی ( $p < 0/01$ )، بین خودکارآمدی و هوش معنوی ( $p < 0/01$ )، بین خودکارآمدی شغلی و سرمایه روان شناختی رابطه معنی داری وجود دارد ( $p < 0/01$ )، بین انطباق پذیری مسیر شغلی و سرمایه روان شناختی با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد ( $p < 0/01$ )، می توان چنین نتیجه گرفت که با پرورش سرمایه روان شناختی، هوش معنوی و خودکارآمدی شغلی دانشجویان می توان انطباق پذیری مسیر شغلی افراد را افزایش داد، به گونه ای که بتوانند خود را با تغییرات سازگار و انطباق دهند.

**کلید واژه ها:** انطباق پذیری مسیر شغلی، سرمایه روان شناختی، هوش معنوی و خودکارآمدی شغلی.

## مقدمه

انطباق‌پذیری مسیر شغلی<sup>۱</sup> اصطلاحی است که از اولین نظریه رشد مسیر شغلی در قرن ۲۱ برآمده است. این نظریه با عنوان نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی<sup>۲</sup> به ساویکاس نظریه‌پرداز مشهور تعلق دارد که برای نخستین بار آن را در سال ۲۰۰۱ مطرح کرد. این نظریه در پاسخ به نیاز جامعه به رویکرد مناسب با قرن حاضر به وجود آمده است (پاتون و مک ماهون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). نظریه سازه-گرایی مسیر شغلی ساویکاس به عنوان دیدگاهی سازه‌گرا و کل‌نگر، رشد آدمی را در قالب انطباق یا سازش با محیط اجتماعی به منظور یکپارچه‌سازی شخص و محیط مفهوم‌سازی می‌کند و انطباق و شایستگی اجتماعی را با چشم‌انداز بافتی و فرهنگی در نظر دارد (ساویکاس و پروفیلی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲).

دغدغه‌های مسیر شغلی به معنای ضرورت برای جهت‌دهی به آینده است. دغدغه مسیر شغلی از آینده احساس واقعی می‌سازد و به فرد کمک می‌کند تا گذشته را به خاطر داشته باشد، به وضع فعلی توجه کند و آینده را پیش‌بینی نماید. فقدان دغدغه مسیر زندگی، بی‌تفاوتی مسیر شغلی نامیده می‌شود و بی‌برنامه‌گی و بدبینی درباره آینده را منعکس می‌کند. این بی‌علاقه‌گی را می‌توان از طریق مداخله مسیر زندگی که برای تقویت جهت‌گیری به سمت جلو طراحی شده و آگاهی از وظایف رشد شغلی و گذارهای حرفه‌ای پیش‌رو حل و فصل کرد (ساویکاس، ۲۰۱۱). در واقع انطباق‌پذیری مسیر شغلی کنار آمدن با تغییرات را تسهیل می‌کند (سلطان‌زاده، ۱۳۹۱).

ساویکاس (۲۰۰۵) برای انطباق‌پذیری مسیر شغلی چهار بعد داشتن دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد را قایل است. دغدغه مسیر شغلی که اولین و مهم‌ترین بعد انطباق‌پذیری شغلی است. در اصل یک جهت‌گیری رو به جلو، به این معنا است که آماده شدن برای آینده اهمیت دارد (سلطان‌زاده، عابدی و باغبان، ۱۳۹۵). کنترل مسیر شغلی نیز به معنای باور داشتن به این موضوع است که افراد در قبال ساختن مسیر شغلی‌شان مسئولیت دارند (ساویکاس، ۲۰۰۲). کنجکاوی باعث می‌شود که افراد در مورد خودشان در موقعیت‌ها و نقش‌های مختلف فکر کنند و سناریوهای ممکن دیگری را که می‌توانند شکل دهند مورد بررسی قرار دهند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). اعتماد 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 (سلطان‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵). افراد با انطباق‌پذیری بالا معمولاً در

- 
1. Career adaptability
  2. Career construction
  3. Patton & McMahon
  4. Savickas & Porfeli

رابطه علی انطباق پذیری مسیر شغلی، سرمایه روان شناختی و هوش معنوی...

مدیریت زندگی شخصی و بهبود وضعیت سلامت و بهزیستی خود توانایی بیشتری دارند (لنت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). پژوهش جوادین، حسن قلی پور، قلی پور، حاجی کریمی و کریمی جعفری (۱۳۹۶) نشان داد که تمامی عوامل فردی بر انطباق پذیری مسیر شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارند. پژوهش ساویکاس (۲۰۰۲) نشان داد که بین انطباق پذیری شغلی و سن رابطه‌ای وجود ندارد به این معنا که میزان انطباق پذیری شغلی دانشجویان با افزایش سن، افزایش یا کاهش نمی‌یابد. هم‌چنین کاراولی و هال<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) یک مدل نظری برای نشان دادن چگونگی رشد انطباق پذیری در بین مدیران و مفهوم جدیدی از انطباق پذیری مدیریتی توسط شناسایی ابعاد رفتاری، شناختی و اجتماعی<sup>۳</sup> هیجانی انطباق پذیری ارائه شده است. پژوهش وانگ و فو<sup>۳</sup> (۲۰۱۵) نشان داد که خودکارآمدی شغلی ارتباط مثبت و قوی با انطباق پذیری مسیر شغلی دارد. پژوهش هیرسچی<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) نشان داد که نوجوانانی که سطح بالایی از انطباق پذیری مسیر شغلی را دارا هستند، در تسلط بر گذارهای مسیر شغلی موفق‌ترند. هم‌چنین انطباق پذیری مسیر شغلی، نشانه‌ای از رشد و پیشرفت نوجوان است که به رشد مثبت وی می‌انجامد و باعث بهزیستی و کاهش پریشانی و رفتارهای مشکل‌ساز خواهد شد (صالحی، عابدی، باغبان و نیلفروشان، ۱۳۹۲).

حال یکی از سوالات اساسی و مهم پیش روی نظریه پردازان و پژوهشگران این بوده که چه عواملی بر رشد انطباق پذیری مسیر شغلی افراد موثر است. سرمایه روان شناختی از جمله عوامل موثر بر انطباق پذیری مسیر شغلی است. سرمایه روان شناختی مفهوم جدیدی است که امروزه وارد حوزه رفتار سازمانی شده است و از آن به‌عنوان مزیت رقابتی یاد شده است. سرمایه روان شناختی یک حالت روان شناسی مثبت و رویکرد واقع‌گرا و انعطاف‌پذیر نسبت به زندگی است (سلطان‌زاده، ۱۳۹۱). سرمایه روان شناختی یعنی باور فرد به توانایی‌هایش در دستیابی به موفقیت، پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود (لوتانز<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴). افراد برخوردار از سرمایه روان شناختی افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تاثیر وقایع روزانه قرار بگیرند، لذا این‌گونه افراد دارای سلامت روان شناختی بالاتری نیز هستند (رایبیز، میل، کاکس پی و واترز<sup>۶</sup>، ۱۹۹۸). مورثی<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) در پژوهش خود نشان داد که سرمایه روان

---

1. Lent

2. Kraveli, Hall

3. Wang & Fu Hirsch

4. Hirsch

5. Lotanz

6. Robbins, Millet, Caccioppe, Waters

شناختی بر رضایت شغلی کارکنان اثر مثبت می‌گذارد. پژوهش دیگری که توسط چنگ، چن، لین و هو آنگ<sup>۲</sup> (۲۰۱۳)، با عنوان «رابطه سرمایه روان‌شناختی و رضایت شغلی معلمان فیزیک دانشگاه‌های تایوان» انجام شده، یافته‌ها نشان داد که سرمایه روان‌شناختی اثر مثبت و معناداری با رضایت شغلی دارد. هاونگا<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) دانش‌آموزانی که عملکرد و پیشرفت تحصیلی در سطح بالایی قرار دارند، از نظر انطباق‌پذیری مسیر شغلی نیز بالاترند. هم‌چنین پژوهش سلطان‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی توان تبیین انطباق‌پذیری مسیر شغلی را دارند.

هم‌چنین اهمیت و ضرورت هوش معنوی از جهات مختلف در عصر جدید احساس می‌شود. هوش معنوی بیانگر مجموعه‌ای از توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و منابع معنو است. کاربست آن‌ها در زندگی روزانه می‌تواند موجب افزایش انطباق‌پذیری فرد شود (ولمن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷). وگان هوش معنی را توانایی درک عمیق سوالات غایی وجودی و بینش درباره سطوح متفاوت هوشیاری می‌داند (وگان<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱). معنویت و باورهای معنوی با ابعاد روان‌شناختی ارتباط تنگاتنگی دارند و در جهت ایجاد تعادل در زندگی انسانی گام بر می‌دارند. هوش معنوی، بیانگر مجموعه‌ای از توانایی‌ها و ظرفیت‌ها و منابع معنوی است که کاربست آن‌ها موجب افزایش انطباق‌پذیری و در نتیجه سلامت روان افراد می‌شود (قشقایی‌زاده و حسین‌پور، ۱۳۹۱؛ زهر و مارشال<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶).

پژوهش رحیمی‌پور و کرمی (۱۳۹۳) نشان داد که میانگین مولفه‌های هوش معنوی و سرمایه روان‌شناختی بالاتر از حد متوسط بود. پژوهش گلچین و سنجری (۱۳۹۱) نشان داد بین هوش معنوی با خودکارآمدی رابطه معنی‌داری وجود دارد. پژوهش اسمیت<sup>۷</sup> (۲۰۱۰) نشان داد بین خودکارآمدی و معنویت رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (رحیمی‌پور و کرمی، ۱۳۹۳). آدبگلو<sup>۸</sup> (۲۰۰۷) در پژوهش خود به‌منظور بررسی رابطه معنویت با خودکارآمدی و کیفیت زندگی در افراد بزرگسال مبتلا به بیماری نتیجه گرفت که بین این متغیرها یک رابطه معنی‌دار قوی وجود دارد، به‌طوری‌که افراد با باورهای معنوی بالا از خودکارآمدی بالا و هم‌چنین کیفیت زندگی مناسبی برخوردار بودند (مهدی، فهیمی و شاهسواری، ۱۳۹۱). هم‌چنین پژوهش موسوی

1. Murthy
2. Chang, Chen, Lin, and Hunang
3. Havenga
4. Wolman
5. Vegan
6. Zohar, Marshall
7. Smith
8. Adbeglo

رابطه علی انطباق‌پذیری مسیر شغلی، سرمایه روان‌شناختی و هوش معنوی...

(۱۳۹۵) نشان داد که بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با هوش معنوی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

متغیر دیگر خودکارآمدی شغلی است. خودکارآمدی به اعتقاد فرد در رابطه با توانایی‌های خویش برای بسیج انگیزش، و اعمال موردنیاز برای انجام موفقیت‌آمیز وظیفه‌ای ویژه در متن و وضعیتی خاص گفته می‌شود. وقتی افراد یک وظیفه را با موفقیت به پایان می‌رسانند، احتمال بیشتری وجود دارد که باور کنند دوباره می‌توانند در انجام آن کار موفق شوند (مرعشیان و نادری، ۱۳۹۲). افرادی که کارآمدی بالایی دارند با تلاش مداوم و تعقیب سرسختانه برای اتمام کار مشخص می‌شوند و به کمک باورهایشان نسبت به موفقیت‌های خود برانگیخته می‌شوند (آوی، ورنسینگ و لوتانزا، ۲۰۰۸). پژوهشگران معتقدند که خودکارآمدی شغلی یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم در انطباق‌پذیری مسیر شغلی است (جوادین و همکاران، ۱۳۹۶). پژوهش یوسفی (۱۳۹۰) نشان داد که همه متغیرهای شخصیت، خودکارآمدی شغلی و جهت‌گیری هدف و حمایت اجتماعی تاثیر معناداری بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارند. پژوهش هو، وو و لیو<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) نشان داد که خودکارآمدی شغلی رابطه بین شخصیت فعال و انطباق‌پذیری مسیر شغلی را تعدیل می‌نماید. در این پژوهش با توجه به سازه مهم انطباق‌پذیری مسیر شغلی که چراغی برای روشنایی مسیر و اهداف و شناخت کامل از انتخاب‌های ممکن و در مسیر شغلی است و از طرفی هم انطباق‌پذیری مسیر شغلی باعث دغدغه‌مندی، کنجکاوی، خودکارآمدی و توانایی حل مسائل مسیر شغلی می‌شود. حال با توجه به آن چه که بیان گردید پژوهش حاضر در پی رابطه علی انطباق‌پذیری مسیر شغلی با سرمایه روان‌شناختی، هوش معنوی و با میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی است. این پژوهش به دنبال بررسی فرضیه‌های زیر است: رابطه علی انطباق‌پذیری مسیر شغلی با میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی، بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی رابطه وجود دارد، بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سرمایه روان‌شناختی رابطه وجود دارد، بین خودکارآمدی و هوش معنوی رابطه وجود دارد، بین خودکارآمدی و سرمایه روان‌شناختی رابطه وجود دارد، بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سرمایه روان‌شناختی با نقش میانجی خودکارآمدی رابطه وجود دارد.

- 
1. Avey Wernsing, & Luthans
  2. Hou, Wu, Liu

## روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی، همبستگی و از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دانشجویان شاغل به تحصیل دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه بود و تعداد ۲۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند (سوپر، ۲۰۱۷). برای جمع‌آوری داده‌های لازم بعد از انتخاب حجم نمونه و تشکیل کلاسی توجیهی به بیان اهداف و لزوم همکاری صادقانه در پاسخ‌دهی به پرسش‌نامه‌ها، به توزیع آن‌ها اقدام شد. سپس نحوه پاسخ‌دهی به پرسش‌نامه‌ها تشریح شد و از آن‌ها خواسته شد تا سوالات پرسشنامه را به‌دقت مطالعه و با صداقت، به گزینه‌های موردنظر پاسخ دهند. همچنین به آزمودنی‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات جمع‌آوری شده، کاملاً محرمانه خواهد ماند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین و نمودار و...) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی و تحلیل مسیر) استفاده شد و داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS22 و لیزرل مورد تحلیل قرار گرفتند.

## ابزار پژوهش

جهت اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از ابزارهای زیراستفاده گردید که عبارتند از:

**الف) میزان انطباق‌پذیری مسیر شغلی:** این مقیاس در سال 2012 با همکاری 13 کشور دنیا به سرپرستی مارک ساویکاس ساخته شد و متشکل از 24 سؤال است و به اندازه‌گیری چهار بعد انطباق‌پذیری شغلی یعنی دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد می‌پردازد (ساویکاس و پروفلی، ۲۰۱۲). پاسخ‌دهندگان از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت، از ۵، کاملاً موافقم ۱، کاملاً مخالفم استفاده می‌کنند. بنابراین حداقل نمره ۲۴ و حداکثر نمره ۱۲۰ است، که نمره پایین‌تر بیانگر میزان انطباق‌پذیری کمتر و نمره بالاتر بیانگر میزان انطباق‌پذیری بالاتر در مسیر شغلی افراد است. پاسخ‌گویی به این مقیاس، ۱۰ تا ۱۵ دقیقه زمان می‌برد. پایایی این مقیاس توسط روسیر و همکاران (۲۰۱۲) با ضریب آلفای ۰/۷۵ تا ۰/۸۶ گزارش شده است (صالحی و همکاران، ۱۳۹۲). این مقیاس در ایران صالحی (1393) ترجمه و اعتباریابی کرده است و ضرایب آلفای آن برای مقیاس دغدغه 0/75، کنترل 0/65، کنجکاوی 0/82 و اعتماد 0/80 گزارش شده است. ضریب آلفای محاسبه شده است (صفری، ربیعی و مصباح، ۱۳۹۵). پایایی پرسش‌نامه در پژوهش حاضر 0/۸۴ محاسبه شد.

**ب) پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی:** این پرسش‌نامه دارای ۲۰ سؤال است. این پرسش‌نامه خودکارآمدی، توانایی چاره‌جویی، مثبت‌نگری و تاب‌آوری را مورد سنجش قرار می‌دهد. ماده‌ها بر

رابطه علی انطباق‌پذیری مسیر شغلی، سرمایه روان‌شناختی و هوش معنوی...

روی یک طیف ۷ درجه‌ای از کاملاً غلط تا کاملاً صحیح قرار گرفته و به صورت ۱، ۳/۵ و ۷ نمره-گذاری می‌شود و حداقل و حداکثر نمره هر فرد در این آزمون به ترتیب ۲۰ و ۱۴۰ است. هم-چنین روایی سازه پرسش‌نامه توسط لوپز و مارتین (۲۰۰۵) از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی انجام داده‌اند و روایی سازه آن‌را تایید کردند. در ایران و در تحلیل عاملی اکتشافی آن‌ها چهارعامل این پرسش‌نامه با آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۰ به‌دست آمد (رحیمی نژاد، ۱۳۹۰). پایایی پرسش‌نامه در پژوهش حاضر ۰/۸۹ محاسبه شد.

**ج) پرسش‌نامه هوش معنوی:** این مقیاس ۲۴ ماده و شامل چهار خرده‌مقیاس (تفکر وجودی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی، گسترش وضعیت هشیاری) است. آزمودنی‌ها پاسخ خود را به هر گویه بر روی یک پیوستار (۰= نظری ندارم، ۱= درست نیست، ۲= تاحدی درست، ۳= خیلی درست، ۴= کاملاً درست) رتبه‌بندی نمودند. بدین ترتیب نمره این مقیاس می‌تواند بین ۰ تا ۹۶ در نوسان باشد، نمره بالا نشان‌دهنده میزان بالای هوش معنوی در افراد است. پایایی این پرسش‌نامه توسط کینگ (۲۰۰۷). را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ و با روش تنصیف ۰/۸۴ گزارش شده است. پایایی این مقیاس در ایران توسط رقیب و همکاران (۱۳۸۸) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ برآورد شد ( $p < 0/05$ ). (عسکری، حیدری و عسکری، ۱۳۹۴). پایایی پرسش‌نامه در پژوهش حاضر ۰/۹۲ محاسبه شد.

**د) خودکارآمدی شغلی:** این پرسش‌نامه را ریگز و کنایت (۱۹۹۴) ساختند و دارای ۳۱ ماده در چهارگروه برای سنجش باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی است. هر ماده دارای یک پاسخ پنج‌درجه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق است. نمره‌گذاری به‌صورت ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ و حداقل و حداکثر نمره هر فرد به‌ترتیب ۳۱ و ۱۵۵ است. پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه ریگز (۱۹۹۴) بین ۰/۸۵ تا ۰/۸۸ گزارش شده است. هم‌چنین در پژوهش نجار اصل (۱۳۸۹) از روش تحیل عامل تاییدی برای تعیین اعتبار پرسش‌نامه استفاده گردید که شاخص‌های برازندگی تطبیقی و شاخص مجذورات خطای تقریب برابر با ۰/۷۰ و ۰/۹۰ به‌دست آمد (مرعشیان و نادری، ۱۳۹۲). پایایی پرسش‌نامه در پژوهش حاضر ۰/۹۰ محاسبه شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱. میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی متغیرها

متغیرها	۱	۲	۳	۴	میانگین	انحراف استاندارد
۱ انطباق‌پذیری مسیرشغلی	۱				۴/۰۹۵	۰/۴۰۵
۲ سرمایه روان‌شناختی	۰/۲۳۵**	۱			۴/۵۷	۰/۵۶۱
۳ هوش معنوی	۰/۱۲۵	۰/۱۴۱**	۱		۵/۰۹	۰/۶۸۵
۴ خودکارآمدی	۰/۳۰۳**	۰/۲۸۹**	۰/۱۶۱*	۱	۳/۵۵	۰/۴۰۹

\*P<0/05

\*\*P<0/01

نتایج جدول ۱ نشان داد که میانگین انطباق‌پذیری مسیر شغلی ( $M=4/095$ )، سرمایه روان-شناختی ( $M=4/57$ )، هوش معنوی ( $M=5/09$ ) و خودکارآمدی ( $M=3/55$ ) در طیف پنج‌درجه-ای نشان داد نمونه مورد مطالعه، متغیرهای انطباق‌پذیری مسیر شغلی، سرمایه روان‌شناختی، هوش معنوی و خودکارآمدی را در سطحی بالاتر از متوسط ارزیابی کرده‌اند.

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی مدل نهایی

شاخص	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
X2	$p>0/05$	2.88	تأیید
DF	-	2	-
$X^2/DF$	3-5	1.44	تأیید
RMSEA	$RMSEA<0/05$	0.047	تأیید
CI(90%)RMSEA	Up to 0.1	0.000 ° 0.153	تأیید
GFI	$GFI>0/90$	0.99	تأیید
AGFI	$AGFI>0/90$	0.96	تأیید
NFI	$NFI>0/90$	0.95	تأیید
CFI	$CFI>0/90$	0.98	تأیید
IFI	$IFI>0/90$	0.98	تأیید

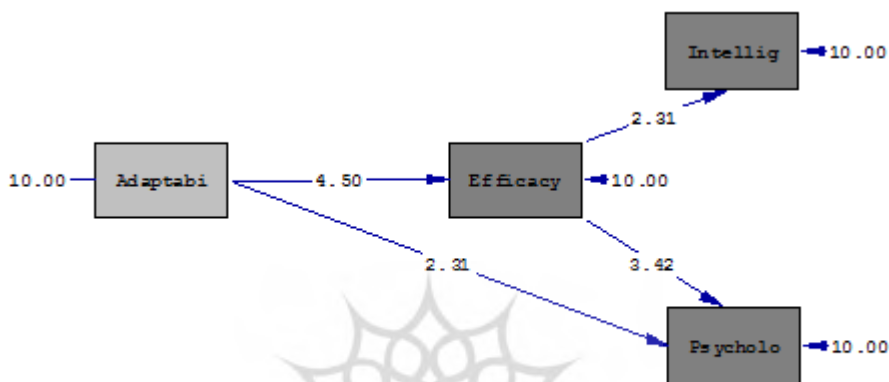
در نهایت، به‌منظور اصلاح مدل، مسیرهای غیر معنادار از مدل حذف شدند و برازندگی داده مدل بررسی شد. مدل اصلاح شده نهایی در شکل ۲ گزارش شده است. بررسی شاخص‌های برازش مدل حاکی از آن است که مدل نهایی، برازش نسبتاً مطلوبی با داده‌ها دارد (جدول ۲). اثرات مستقیم و غیرمستقیم در جدول ۵ گزارش شده است. در مدل نهایی در حالی‌که



رابطه علی انطباق‌پذیری مسیر شغلی، سرمایه روان‌شناختی و هوش معنوی...

انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر سرمایه روان‌شناختی اثر مستقیم دارد، همچنین انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر هوش معنوی با میانجی‌گری خودکارآمدی اثر غیرمستقیم دارد، انطباق‌پذیری مسیر شغلی با خودکارآمدی نیز رابطه مستقیمی دارد.

فرضیه اصلی: تدوین مدل رابطه علی انطباق‌پذیری مسیر شغلی با سرمایه روان‌شناختی، هوش معنوی و با میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی است.



Chi-Square=2.88, df=2, P-value=0.23701, RMSEA=0.047

شکل ۲. مدل نهایی انطباق‌پذیری مسیر شغلی، سرمایه روان‌شناختی، هوش معنوی و خودکارآمدی  
\*ضرایب معناداری گزارش شده‌اند (همه ضرایب در سطح ۵ درصد معنادار هستند)

در نهایت، به‌منظور اصلاح مدل، مسیرهای غیر معنادار از مدل حذف شدند، و برازندگی داده مدل بررسی شد. مدل اصلاح شده نهایی در شکل ۲ و ۳ گزارش شده است. بررسی شاخص‌های برازش مدل حاکی از آن است که مدل نهایی، برازش نسبتاً مطلوبی با داده‌ها دارد. اثرات مستقیم و غیرمستقیم در جدول ۲ گزارش شده است. در مدل نهایی در حالی که انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر سرمایه روان‌شناختی اثر مستقیم دارد، همچنین انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر هوش معنوی با میانجی‌گری خودکارآمدی اثر غیرمستقیم دارد، انطباق‌پذیری مسیر شغلی با خودکارآمدی نیز رابطه مستقیمی دارد.

جدول ۳. ضریب تاثیر انطباق پذیری مسیر شغلی خودکارآمدی و سرمایه روان‌شناختی

اثر کل	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	مسیر	اثر
۰/۳۰		۰/۳۰	انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر خودکارآمدی شغلی	برون‌زاد درون‌زاد
۰/۱۶		۰/۱۶	انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر سرمایه روان‌شناختی	برون‌زاد درون‌زاد
۰/۱۶		۰/۱۶	خودکارآمدی بر هوش معنوی	درون‌زاد درون‌زاد
		۰/۲۴	خودکارآمدی بر سرمایه روان‌شناختی	درون‌زاد درون‌زاد
۰/۲۳	۰/۰۷	۰/۱۶	انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر سرمایه روان‌شناختی	برون‌زاد درون‌زاد

فرضیه یک: نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارای اثر مستقیم (  $\beta = 0/30$  ) در سطح معناداری (  $p < 0/01$  ) بر متغیر خودکارآمدی است. به عبارت دیگر بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با خودکارآمدی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. فرضیه دوم: نتایج جدول نشان داد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارای اثر مستقیم (  $\beta = 0/16$  ) در سطح معناداری (  $p < 0/01$  ) بر متغیر سرمایه روان‌شناختی است. به بیان دیگر بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سرمایه روان‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد. فرضیه سوم: نتایج جدول ۳ نشان داد که متغیر خودکارآمدی دارای اثر مستقیم (  $\beta = 0/16$  ) در سطح معناداری (  $p < 0/01$  ) بر متغیر هوش معنوی دارد. بدین ترتیب بین خودکارآمدی و هوش معنوی رابطه وجود دارد. فرضیه چهارم: هم‌چنین نتایج جدول نشان داد که متغیر خودکارآمدی دارای اثر مستقیم (  $\beta = 0/24$  ) در سطح معناداری (  $p < 0/01$  ) بر متغیر سرمایه روان‌شناختی دارد. به عبارت دیگر بین خودکارآمدی شغلی و سرمایه روان‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد. فرضیه پنجم: نشان داد که متغیر انطباق‌پذیری شغلی دارای اثر مستقیم با ضریب استاندارد (  $0/16$  ) در سطح معناداری (  $p < 0/01$  ) بر متغیر خودکارآمدی و دارای اثر غیرمستقیم با ضریب استاندارد (  $0/07$  ) در سطح معناداری (  $p < 0/01$  ) بر متغیر سرمایه روان‌شناختی است. به بیان دیگر بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سرمایه روان‌شناختی با نقش میانجی خودکارآمدی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر رابطه علی انطباق‌پذیری مسیر شغلی، سرمایه روان‌شناختی و هوش معنوی با میانجی‌گری خودکارآمدی شغلی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه انجام شد و یافته‌های آن درک وسیعی از رابطه علی متغیرها و جهت‌گیری عملی آن‌ها ارائه داد. نتایج فرضیه اصلی نشان داد که مدل ارائه شده از برازش مناسبی برخوردار است. با نتایج پژوهش جوادین و همکاران (۱۳۹۶) و کاراولی و هال (۲۰۰۶) تناسب و هم‌خوانی دارد. در تبیین نتایج می‌توان چنین بیان داشت که سازه انطباق‌پذیری مسیر شغلی در اصل پوشاننده تمام سازه‌های مهم مسیر شغلی است. از سویی دیگر انطباق‌پذیری مسیر شغلی یکی از ویژگی‌های اصلی در دنیای کنونی به‌شمار می‌رود و سازه‌های روان‌شناختی است که کنار آمدن با تغییرات را تسهیل می‌کند. انطباق‌پذیری مسیر شغلی؛ کسب نگرش‌ها، صلاحیت‌ها و رفتارهایی که افراد برای هماهنگ‌سازی خودشان با کار متناسب با خودشان به‌کار می‌برند (ساویکاس، ۲۰۰۵). از طرفی هم افرادی که سرمایه روان‌شناختی بالایی دارند در صورت مواجهه با موانع، توانایی بالایی در یافتن مسیرهای جایگزین برای رسیدن به اهداف خود دارند. همین افراد از باورهای خودکارآمدی بالایی برخوردارند و به توانایی خود در دستیابی به اهداف اطمینان دارند. انطباق‌پذیری مسیر شغلی نشان‌دهنده آمادگی و منابع فرد برای مقابله با وظایف، تغییرات و ضربه‌های ناگهانی پیش‌بینی شده در نقش‌های مختلف از جمله نقش‌های شغلی است. هم‌چنین به لحاظ نظری موید نظریه یادگیری اجتماعی و ساویکاس است. طبق نظریه یادگیری اجتماعی خودکارآمدی بر شناخت‌ها، انگیزش و خلق فرد تاثیر مهمی دارد. در زمینه شناخت افرادی که احساس خودکارآمدی می‌کنند، اهداف معناداری برای خود انتخاب می‌کنند و معتقدند باید به اهدافشان دست پیدا کنند، در زمینه انگیزش خودکارآمدی موجب پایداری و تداوم می‌شود و این دسته از افراد به‌سادگی تسلیم نمی‌شوند و برای رسیدن به اهدافشان به دنبال راه‌های دیگری می‌گردند. خودکارآمدی شغلی یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم در افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی است.

نتایج فرضیه اول نشان داد که بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج فرضیه فوق با پژوهش جوادین و همکاران (۱۳۹۶)، یوسفی (۱۳۹۰)، وانگ و فو (۲۰۱۵) و هو، وو و ليو (۲۰۱۴) تناسب و هم‌خوانی دارد. در تبیین نتایج می‌توان چنین بیان داشت که خودکارآمدی همان باور فرد به توانایی‌های خود برای دستیابی به موفقیت است، نقش قابل توجهی در مواجهه با موانع و ناکامی‌ها دارد و به‌موجب آن، فرد مهارت‌های خود را برای مقابله با شرایطی که با آن مواجه می‌شود، سازمان می‌دهد. خودکارآمدی شغلی بالا ظرفیت افراد برای گردآوری اطلاعات مرتبط، تصمیم‌گیری و عمل مناسب به خصوص هنگام

فشار زیاد را تضمین می‌کند (هلسین، ۲۰۰۵). در مسیر انطباق‌پذیری شغلی به خودکارآمدی شغلی بالا نیاز است. این خودکارآمدی شغلی به افراد کمک می‌کند تا هنگام دریافت بازخورد منفی، کمتر دفاعی عمل کنند و نتایج منفی را موید بی‌صلاحیتی خویش یا منتج از رفتارهای دیگران تفسیر نکنند و این موضوع می‌تواند سبب شود که فرد درصدد یادگیری در جهت عملکرد موثرتر برآید. خودکارآمدی شغلی بالا با افزایش انگیزه فرد برای رشد کنجکاوی مسیر شغلی و به‌دنبال آن با کسب اطلاعات کافی در مسیر شغلی‌اش او را در مسیر انطباق‌پذیری بالاتر پیش ببرد؛ احساس کنترل فرد را بر روی مسائل پیرامون خود افزایش می‌دهد و به افزایش اعتماد او در مسیر شغلی‌اش می‌انجامد (سلطان‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵). از سویی دیگر افرادی که سطح بالایی از خودکارآمدی نتایج فرضیه دوم نشان داد که بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سرمایه روان‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد. پژوهش حاضر با پژوهش‌های چنگ، چن، لین و هو آنگ (۲۰۱۳)، هیرسچی (۲۰۰۹)، سلطان‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) تناسب و همخوانی دارد. براساس این یافته‌ها می‌توان گفت که دانشجویان با سرمایه روان‌شناختی بالا، این افراد به‌منظور دستیابی به هدف‌های خود تلاش می‌کنند و در صورت مواجهه با موانع، توانایی بالایی دریافتن مسیرهای جایگزین برای رسیدن به اهداف خود خواهند داشت (اسنایدر، ۲۰۰۲). به‌بیان دیگر افرادی که از سطوح بالایی از سرمایه روان‌شناختی را دارا هستند نسبت به دیگر افراد عملکرد بهتری خواهند داشت. لذا می‌توان چنین استنباط نمود افراد با سرمایه روان‌شناختی بالا قدرت انطباق‌پذیری بهتر و بیشتری را خواهند داشت. چراکه انطباق‌پذیری مسیر شغلی، کنار آمدن با تغییرات و موانع را تسهیل می‌نماید. در عین حال انطباق‌پذیری، به‌ویژه می‌تواند به‌عنوان یک توانایی کلی برای سازگاری با تغییرات یا موانع موجود در مسیر شغلی فرد موردتوجه قرار گیرد (سلطان‌پناه، ۱۳۹۱). نتایج فرضیه سوم نشان داد بین خودکارآمدی شغلی و هوش معنوی رابطه معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های گلچین و سنجر (۱۳۹۱)، اسمیت (۲۰۱۰)، گوپتا (۲۰۱۲) تناسب و همخوانی دارد. هوش معنوی می‌تواند به‌عنوان یک راهبرد مقابله‌ای در جهت حل مشکلات و مسائل پرتنش روزمره در موقعیت‌های مختلف نقش مهمی ایفا نماید. هم‌چنین افرادی که از هوش معنوی بالایی برخوردار هستند، تمایل بیشتری در به‌کارگیری توانایی‌های خود برای اتخاذ تصمیمات شغلی دارند و برای جستجوی گزینه‌های شغلی باز هستند و به‌هنگام مواجهه با وظایف پیش‌بینی نشده و ابهامات، خودکارآمدی بیشتری از خود نشان می‌دهند. خودکارآمدی نیز به‌عنوان یکی از مولفه‌های مهم تنظیم رفتار، قضاوت‌های کارآمد و ناکارآمد را در مواجهه به وقایع به‌همراه خواهد داشت که هریک از این نگرش‌ها در جایگاه خود می‌توانند در رویارویی با موانع نتیجه رفتار را پیش‌بینی

رابطه علی انطباق‌پذیری مسیر شغلی، سرمایه روان‌شناختی و هوش معنوی...

کنند. امروزه هوش معنوی از اهمیت روزافزونی در رویکرد روان‌شناسی مثبت‌نگر و روان‌شناسی تحولی برخوردار است. افرادی که از هوش معنوی بالاتری برخوردار هستند، دارای صفات مقابله با سختی‌ها، دردها و شکست‌ها، بالا بودن خودآگاهی و برخوردار بودن از حس انعطاف‌پذیری بالا می‌باشند. فرد به‌وسیله هوش معنوی می‌تواند بهترین و مناسب‌ترین تصمیمات را براساس ابعاد روانی و جسمانی در جهت ارتقای سازگاری و انطباق‌پذیری با شرایط و محیط زندگی روزانه و استفاده انطباقی از توانایی‌ها و ارزش‌ها بگیرد. بنابراین باور افراد به کارآمد بودن به‌عنوان یک عامل محافظتی موجب افزایش مقاومت در برابر عوامل استرس‌زا و به‌کارگیری روش حل مسئله در مواجهه با شرایط سخت می‌شود و از سویی هوش معنوی با افزایش یک سطح از معنی نه تنها به فرد در غلبه بر ناسازگاری‌ها کمک می‌کند بلکه به افزایش رضایت و خود‌اجرایی نیز کمک می‌کند. در نتیجه این دو متغیر نقش مهمی در غلبه بر موقعیت‌های ناسازگار و همچنین انطباق و سازگاری بیشتر با محیط دارند (نیک‌منش و کیخا، ۱۳۹۴). نتایج فرضیه چهارم نشان داد که بین خودکارآمدی شغلی و سرمایه روان‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های سکاوفیلی و ماریسا (۲۰۰۷)، مرعشیان و نادری (۱۳۹۲) سرمایه روان‌شناختی یک حالت روان‌شناختی مثبت و رویکرد واقع‌گرا و انعطاف‌پذیر نسبت به زندگی است. خودکارآمدی شغلی به اطمینانی که افراد به توانایی‌های خود برای انجام یک تکلیف خاص دارند، اشاره می‌کند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). از سویی دیگر افراد با سرمایه روان‌شناختی بالا به سمت تسلط در تکالیف و موفقیت سوق خواهد داد. کسانی که سرمایه روان‌شناختی بالایی دارند، باور کارآمد بودن دارند و این‌ها می‌توانند یک تفاوت مثبت در محیط‌کاری خود ایجاد کنند و از سختی‌ها دور شوند همه این عوامل مثبت به آن‌ها در خلق روش‌های کاری و شغلی نو و متفاوت کمک می‌کند (آوی، لوتانز و یوسف، ۲۰۰۹).

نتایج فرضیه پنجم نشان داد که متغیر انطباق‌پذیری شغلی دارای اثر مستقیم بر متغیر خودکارآمدی و دارای اثر غیرمستقیم با ضریب بر متغیر سرمایه روان‌شناختی است. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های یوسفی (۱۳۹۰)، شیخ‌الاسلامی و احمدی (۱۳۹۰) تناسب و همخوانی دارد. در تبیین یافته‌ها می‌توان چنین بیان داشت که متغیر خودکارآمدی شغلی به باورهای شخص در مورد توانایی خود برای انجام دادن وظایف شغلی اشاره دارد. افرادی که از خودکارآمدی شغلی بالایی برخوردار هستند از راهبردهای سازگاری و انطباق بیشتری استفاده می‌کنند. به‌طور کارآمد زمان خود را مدیریت می‌کنند و در نظارت بر تلاش خود بهتر از دیگران هستند. از طرفی از نتایج چنین استنباط شد که سازه خودکارآمدی شغلی نشان داد که نقش موثری ایفا می‌کند. از سویی دیگر افراد با سرمایه روان‌شناختی بالا از ظرفیت بالایی برخوردارند، این افراد به‌منظور دستیابی به هدف‌های خود تلاش زیادی می‌کنند و در صورت مواجهه با موانع،

توانایی بالایی در یافتن مسیرهای جایگزین برای رسیدن به اهداف خود خواهند داشت. از طرفی دیگر هال (۲۰۰۵) معتقد است که انطباق‌پذیری فراصلاحیتی است که فرد را قادر می‌سازد تا خودش را اصلاح کند و فعالانه به مطالبات جدید محیط پاسخ دهد. این رفتارهای خود‌هدایت‌گر، بیانگر خودکارآمدی بیشتر است که به رفتارهای بیشتر، صحیح و جهت‌دار ختم می‌شود (سلطان‌زاده، ۱۳۹۱). لذا با توجه به نتایج به‌دست آمده پیشنهاد می‌شود که مشاوران شغلی از مبانی مشاوره مسیر شغلی در مشاوره‌های خود بهره بگیرند، بهره‌گیری مراکز کاریابی از این رویکرد، پرورش سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان جزئی از برنامه‌های مشاوره شغلی مورد توجه قرار گیرد و بهتر است که از سنین پایین آغاز شود. به‌طوری که بتوان با تقویت آن، انطباق‌پذیری در تمامی ابعاد زندگی افزایش یابد. پژوهش حاضر بر روی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه انجام گرفته است، در تعمیم نتایج آن به گروه‌های دیگر باید جانب احتیاط را رعایت نمود.

## منابع

- رحیمی‌نژاد، پیمان. (۱۳۹۰). *رابطه بین سبک‌های رهبری اخلاقی، حمایتی و ستمگرانه با اثربخشی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی در کارکنان شرکت آتی لوله سپاهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه واحد خوراسگان.
- رحیمی‌پور، محسن؛ کریمی، اسحق. (۱۳۹۳). *نقش واسطه‌گری هوش معنوی با بهزیستی روان‌شناختی و رضایت از زندگی در سالمندان شهرستان مهریز (یزد)*. طب توان‌بخشی، ۳۰(۳): ۷۲-۸۱.
- سلطان‌زاده، شیدا. (۱۳۹۱). *بررسی مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی در بین کارکنان شرکت صنایع گیتی‌پسند*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان.
- سلطان‌زاده، شیدا؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران. (۱۳۹۵). *پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان مراکز صنعتی براساس مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی*. پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت، ۱۹(۵): ۳۰-۳۰.
- سیدجوآدین، سیدرضا؛ حسنقلی‌پور، طهمورث؛ قلی‌پور، آرزو؛ حاجی کریمی، عباسعلی؛ کریمی جعفری، فاطمه. (۱۳۹۶). *طراحی دل انطباق‌پذیری مسیر شغلی*. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۰(۶): ۳۱-۶۲.
- شیخ‌الاسلامی، راضیه و احمدی، ساره. (۱۳۹۰). *پیش‌بینی راهبردهای مقابله‌ای تحصیلی براساس باورهای خودکارآمدی و جهت‌گیری هدف دانشجویان دانشگاه شیراز*. فصلنامه پژوهش در برنامه‌ریزی درسی.
- صفری، معصومه؛ ربیعی، محمد و مصباح، نسرین. (۱۳۹۵). *بررسی عوامل موثر بر انطباق‌پذیری شغلی دانشجویان ورودی جدید دانشگاه تهران*. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۳(۴۳): ۳۰-۳۰.
- عسکری، مه‌رآتا؛ حیدری، علیرضا؛ عسگری، پرویز. (۱۳۹۴). *رابطه هوش معنوی و جهت‌گیری مذهبی با بهزیستی روان‌شناختی و اضطراب وجودی در دانشجویان*. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۹(۳۱): ۱۹۰-۱۹۰.

رابطه علی انطباق پذیری مسیر شغلی، سرمایه روان شناختی و هوش معنوی...

۱۶۳

قشقایی زاده، نصراله؛ حسین پور، محمد. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش معنوی، هوش عاطفی، خودکارآمدی با رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان زن موسسات آموزش عالی شهر بهبهان. زن و مطالعات خانواده. ۵(۱۸). ۱۰۵-۱۲۵.

گلچین، مجتبی؛ سنجرى، احمد رضا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش معنوی و خودکارآمدی کارکنان. فصلنامه مطالعات سازمانی. ۱(۱۳). ۵۴-۶۶.

محمدی، اسماعیل؛ نیلفروشان، پریسا و سلیمی، سمانه. (۱۳۹۵). تاثیر مشاوره شغلی با رویکرد حکایتی بر انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان نابینا. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی. ۱(۶۳). ۸۰-۸۹.

مرعشیان، فاطمه سادات؛ نادری، فرح. (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ سازمانی، هوش هیجانی و سرمایه روان-شناختی با خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی در کارکنان سازمان آب و برق خوزستان. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی. ۳(۵۳). ۱۱۲-۱۲۱.

موسوی، هاجر السادات. (۱۳۹۳). بررسی رابطه موضع کنترل، هوش معنوی، با انطباق پذیری مسیر شغلی مدیران آموزش و پرورش شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان تهران. نجار اصل، صدیقه. (۱۳۸۹). رابطه بین برخی متغیرهای مهم انگیزش شغلی با رفتار مدنی سازمانی کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه ۶، یافته های نو در روان شناسی. ۵(۱۶). ۸۳-۹۶.

نیک منش، زهرا؛ نیکخا، شهناز. (۱۳۹۴). نقش خودکارآمدی و هوش معنوی در تاب آوری پرستاران مراکز آموزشی درمانی شهرستان زاهدان. ویژه توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی. ۱۲(۳). ۷۸-۷۱.

یوسفی، زهرا. (۱۳۹۰). بررسی روابط عوامل فردی و موقعیتی با خودکارآمدی و انطباق پذیری مسیر شغلی در بین دانشجویان دانشگاه های سراسری شهر اصفهان. پایان نامه دکترای تخصصی. دانشگاه اصفهان.

Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.

Avey, J. B., Wernsing, T.S., & Luthans, F. (2008). Can positive employs help positive organizational change? *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70.

Bandura, A. (1997). Cognitive process in meditation behavioral change, *Journal personality and social psychology*, 35.125-139.

Chang, C. M. Chen, L. S. Lin, H.Y. And Hunang, H. C. (2013). The relationship between psychological capital and job satisfaction of university physical education teacher s in Taiwan: Job stress and job burnout as mediator s energy education science and technology. *Social and educational studies*. 5(3) 1-9.

Havenga, M. (2011). The relationship between career adaptability and academic achievement in the course of life design counseling. *Department of educational psychology. University of Pretoria*.

- Hirsch, 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.
- King, D. B. (2007). The Spiritual Intelligence Project. Trent University, Canada. Available from: [www.dbking.net](http://www.dbking.net).
- Hou, Chunna, Wu, Lin., Liu, Zhijun. (2014). Effect of proactive personality and decision ° making self ° efficacy on Career adaptability among Chinese graduates, *Social Behavior and personality*, 42(6):903-912.
- Kraveli, A., Hall, D. T. (2006). How career variety promotes the adaptability of managers a theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 359-373.
- Lent, R.W. (2013). Career Life Preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The career development quarterly*, 61(1), 2-14.
- Lopez, P., Ammo, L., and Martin, J. (2006). reliable signaling by chemical cues of male traits and health state in male Lizards, *Lacerta Monti cola*. *Journal Chemical Ecology*. 32 (2). 473-488.
- Luthans F, Youssef, C., & Avolio, B. (2007). Psychological Capital: Development the Human Competitive Edge. Oxford England: *Oxford University PRESS*.
- Luthans F, Luthans k, Luthans BC. (2004). positive psychological Capital: Going bgehond human and social capital. *Bus horiz*. 47 (1). 45-50.
- Luthans F, Jensen SM. Hope a new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*. 1 (3). 304-322.
- Murthy, R. K. (2013). Psychological capital and job satisfaction in executives. *International Journal of Contemporary Issues*, 1(3), 14-19.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). Career development and system theory: connecting theory and practice. Rotterdam: sense publisher.
- Robbins S, Millet B, Caccioppe R, W ATERS Marsh T. (1998). Organizational behavior, Australia Hall.
- Savakis, M. L. (2013). The theory and practice of career construction in R.W. Lent & S.D. Brown, career development and counseling: putting theory and research to work. Hoboken New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savakis, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. *Career Choice and Development*, 4, 247-205.
- Savakis, M. L. (2012). Career adapt ° abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 81. 1-13.
- Snyder, C.R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquire*, 13(4), 249-275.
- Super, D. S. (2017). A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models [Software]. Available from <http://www.danielsoper.com/statcalc>
- Vaughan F. what is Spiritual intelligence? *Journal Humanistic psychology*. 42 (2). 16-33.
- Wang, Z., Fu, Y., (2015). Social Support Comparison, and Career Adaptability: A Moderated Mediation Model, *Social Behavior and Personality*, 43 (4): 649-660.
- Wolman R N. (2007). Spiritual quotient questionnaire. Available from: [www. Conscious\\_pursuits .com](http://www.Conscious_pursuits.com).
- Zohar D, Marshall A. (2006). *SQ: Spiritual intelligence*. London: Bloomsbury.