

# نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیرشغلی در رابطه هوش هیجانی با مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی

مهدی اکبرزاده<sup>۱</sup>، محمدرضا عابدی<sup>۲</sup>، ایران باغبان<sup>۳</sup>

## چکیده

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۱۲ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۴/۱۰

**هدف:** هدف پژوهش بررسی نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیرشغلی در رابطه هوش هیجانی با مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی در دانش‌آموزان پایه نهم بود. **روش:** این پژوهش از نوع پژوهش‌های همبستگی بود که با استفاده از مدلیابی معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری شامل دانش‌آموزان پایه نهم استان قزوین در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ بودند. نمونه شامل ۴۳۳ دانش‌آموز (۲۰۶ پسر و ۲۲۷ دختر) بود که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی چندمرحله‌ای انتخاب شدند. ابزارها شامل مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی، سیاهه هوش هیجانی بار-ان و پرسشنامه مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی بود. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و مدلیابی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شدند. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که از مجموع  $0/67-$  اثر هوش هیجانی بر مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی بیشتر آن به صورت غیرمستقیم و با میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیرشغلی ( $\beta = -0/41$ ;  $p < 0/001$ ) و بخشی از آن هم به صورت مستقیم ( $\beta = -0/26$ ;  $p < 0/001$ ) بوده است. مدل مفهومی برازش معناداری با داده‌ها نشان داد ( $SRMR = 0/03$ ;  $RMSEA = 0/06$ ). نتایج مقایسه برازش کلی و ضرایب مسیر در دختران و پسران نیز نشان داد که مدل پژوهش در هر دو گروه به صورت یکسان عمل

۱. نویسنده مسئول، استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نیشابور، نیشابور، ایران.

Ir.M.Akbarzadeh@gmail.com

۲. استاد، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، ایران.

۳. استاد، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، ایران.

می‌کند ( $p > 0/11$ ). نتیجه‌گیری: همسو با مدل انطباق‌یابی مسیرشغلی نتایج این پژوهش نشان دادبخش عمده‌ای از اثر فرا‌قابلیت‌های اجتماعی و هیجانی در کاهش ناسازگاری پاسخ‌های انطباقی مسیرشغلی به‌واسطه بسیج کردن منابع روانی اجتماعی در مدیریت وظایف، گذارها و بحران‌های مسیرشغلی قابل تبیین است.

**کلید واژه‌ها:** مدل انطباق‌یابی مسیرشغلی، انطباق‌پذیری مسیرشغلی، هوش هیجانی، مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی.

## مقدمه

در نظام آموزش و پرورش ایران از دانش‌آموزان کلاس نهم انتظار می‌رود تا به تصمیم‌گیری مناسبی در ارتباط با انتخاب مسیر تحصیلی و شغلی آینده‌شان پردازند (صافی، ۱۳۹۲). از طرفی، با شروع مرحله نوجوانی، این دانش‌آموزان وارد مرحله اکتشاف مسیرشغلی می‌شوند که با محوریت وظیفه‌رشدی «تصمیم‌گیری مسیرشغلی» مشخص می‌شود که با محوریت وظیفه‌رشدی «تصمیم‌گیری مسیرشغلی» مشخص می‌شود (سویرا<sup>۱</sup>، ۱۹۸۰). با این وجود، بیم این هست که وجود برخی محدودیت‌های رشدی همچون عدم تبلور ارزش‌ها یا حتی رغبت‌ها در سنین ۱۴ تا ۱۵ سال (گاتفردسون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵)، ضعف برنامه‌درسی مدارس متوسطه ایران در تدبیر دوره‌های اکتشاف مسیرشغلی (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۵)، گرایش دانش‌آموزان به صرفه‌جویی شناختی در فرایند تصمیم‌گیری (کرامبولتز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹) موجب ایجاد یا افزایش مشکلاتی در ارتباط با تصمیم‌گیری مسیرشغلی، و در نتیجه افزایش نتایج منفی مسیرشغلی در بین دانش‌آموزان شود.

مشکلات تصمیم‌گیری به‌طور کلی دو ریشه عمده دارد. برخی مشکلات ریشه در مسائل عمیق شخصیتی و هیجانی دارند (گاتی، آسولین‌پرتز، و فیشر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲). برخی

1. Super, D. E.
2. Gottfredson, L. S.
3. Krumboltz, J. D.
4. Gati, I., Asulin-Peretz, L., & Fisher, A.

مشکلات نیز ریشه رشدی دارند. مشکلات رشدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی (که این پژوهش بر آن تأکید دارد)، به آن دسته از موانع و دشواری‌هایی گفته می‌شود که به شکل فقدان آمادگی (شامل، فقدان انگیزه، بلاتصمیمی کلی، افکار ناکارآمد)، فقدان اطلاعات (در ارتباط با خود، گزینه‌های تحصیلی و شغلی، روش‌های جمع‌آوری اطلاعات، و فرایند تصمیم‌گیری)، و اطلاعات ناهمسان (شامل، اطلاعات بی‌اعتبار، تعارض درونی و تعارض بیرونی) موجب اختلال عملکرد فرد در فرایند تصمیم‌گیری عاقلانه برای مسیرشغلی خود می‌شود (بابارویک و اسورکو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸؛ ویلنر، گاتی و گیوان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). همان‌طور که بیان شد، با توجه به نقش محوری تصمیم‌گیری مسیرشغلی در مرحله اکتشاف مسیرشغلی برای نوجوانان، مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی می‌تواند سنگ بنایی برای ناکامی در وظایف رشدی بعدی مثل، افزایش مهارت‌ها و آمادگی برای گذار مدرسه به کار (یا مدرسه به دانشگاه) باشد (ساویکاس، پورفلی، هیلتون و ساویکاس<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). از این رو، توسعه مدل‌هایی در ارتباط با تبیین، پیش‌بینی و کنترل مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی می‌تواند نقشی تعیین‌کننده در تسهیل و تعالی رشد مسیرشغلی دانش‌آموزان داشته باشد.

مدل انطباق‌یابی مسیرشغلی، به عنوان یکی از برجسته‌ترین مدل‌های مشاوره مسیرشغلی است که در نظریه سازه‌آرایی مسیرشغلی (ساویکاس، ۲۰۱۳) ریشه دارد. این مدل می‌تواند از برجسته‌ترین گزینه‌های پاسخ به چالش تبیین، پیش‌بینی و کنترل مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی باشد. در این مدل برآماده‌سازی افراد برای مواجهه مؤثر با دنیای دائم‌التغییر کار و تسهیل فرایند انطباق‌یابی با شرایط و الزامات پیش‌بینی‌شده و پیش‌بینی‌نشده در تمام مراحل رشد مسیرشغلی تأکید می‌شود (ساویکاس، پورفلی، هیلتون، و ساویکاس، ۲۰۱۸). این مدل بر فرایندی چهارجنبه‌ای

1. Babarović, T., & Šverko, I.
2. Willner, T., Gati, I., & Guan, Y.
3. Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S.

تأکید داد: (۱) آمادگی‌های انطباقی (مثل: توانایی‌های شناختی، شخصیت، عزت‌نفس، کفایت‌های اجتماعی-هیجانی، جهت‌گیری آینده، مواضع مثبت مثل امید و خوش‌بینی)، (۲) منابع انطباق‌پذیری (ابعاد انطباق‌پذیری مسیرشغلی شامل دغدغه، کنترل، کنجکاوی، اعتماد)، (۳) پاسخ و رفتارهای انطباقی (مثل طرح‌ریزی مسیرشغلی، اکتشاف مسیرشغلی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی)، و (۴) نتایج انطباق‌یابی (مثل: هویت، رسالت، رضایت، تعهد، و عملکرد مسیرشغلی، اشتیاق، بهزیستی روان‌شناختی، استخدام‌پذیری) (رادولف، لایوگن، و زاجر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷).

مطابق مدل انطباق‌یابی، استعداد و آمادگی برای تغییر (آمادگی‌های انطباقی) به واسطه تأثیری که بر ایجاد و توسعه منابع روانی-اجتماعی انطباق‌یابی دارند (انطباق‌پذیری مسیرشغلی)، پاسخ‌ها و رفتارهای سازگارانه مسیرشغلی افراد (رفتارهای انطباقی) را تحت تأثیر قرار می‌دهند، و از طرفی، منابع روانی اجتماعی انطباق‌یابی مسیرشغلی نیز به واسطه تأثیری که بر توسعه رفتارهای سازگارانه مسیرشغلی افراد دارند، بر سطح و کیفیت تجربه یا دست‌یابی نتایج مسیرشغلی (نتایج انطباق‌یابی) تأثیر دارند (پررا و مک‌لویس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). براساس این مدل، مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی می‌تواند در حوزه رفتارهای انطباقی مطرح شود. یعنی جایی که پاسخ‌های افراد نسبت به چالش‌های پیش‌بینی‌شده و پیش‌بینی‌نشده مسیرشغلی دچار اختلال می‌شود (سانتوس، وانگ و لویس<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸؛ رادولف و همکاران، ۲۰۱۷).

یکی از تعیین‌کننده‌ترین متغیرهایی که می‌تواند در ساختار مدل انطباق‌یابی مسیرشغلی به عنوان یک آمادگی انطباقی در پیش‌بینی رفتارهای انطباقی و به‌ویژه تصمیم‌گیری مسیرشغلی (دی‌فابیو و پلازسچی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴) مؤثر باشد هوش هیجانی است (رادولف و همکاران، ۲۰۱۷). هوش هیجانی یعنی «مجموعه‌ای از شایستگی و

1. Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H.
2. Perera, H. N., & McIlveen, P.
3. Santos, A., Wang, W., & Lewis, J.
4. Di Fabio, A., & Palazzeschi, L.

مهارت‌های همبسته هیجانی و اجتماعی که تعیین می‌کند افراد چگونه خود را به صورت صحیح درک و ابراز کنند، دیگران را درک کنند، با آنها ارتباط برقرار کنند و با الزامات، چالش‌ها و فشارهای زندگی روزمره مقابله کنند» (بار-آن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰: ۵۷). مطالعات مختلف نیز نشان داده‌اند که افزایش قابلیت‌های هیجانی و اجتماعی آن‌گونه که در چارچوب مداخلات رشد هوش هیجانی می‌گنجد می‌تواند به کاهش مشکلات رشدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی کمک کند (دی فابیو و اسکولوفسک<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴؛ فارینا، نافوخو، و پتریدز<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸؛ لیشیتس-برازیلر، گاتی، تاتار<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶).

بر اساس مدل انطباق‌یابی مسیرشغلی، هوش هیجانی چون در مجموعه عوامل تعیین‌کننده آمادگی‌های انطباقی قرار می‌گیرد، نمی‌تواند به صورت مستقیم به رفتار یا نتایج انطباقی ختم شود (رادولف و همکاران، ۲۰۱۷). بلکه، مطابق با مدل انطباق‌یابی مسیرشغلی (ساویکاس، ۲۰۱۳) و همان‌گونه که پیرا و مک لوین<sup>۵</sup> (۲۰۱۷) نیز پیشنهاد می‌کنند انتظار می‌رود که حداقل بخش عمده اثر آمادگی‌های انطباقی (در اینجا، هوش هیجانی) بر ابعاد تصمیم‌گیری مسیرشغلی و سایر رفتارهای انطباقی و نتایج انطباق‌یابی مسیرشغلی به واسطه انطباق‌پذیری مسیرشغلی صورت پذیرد.

انطباق‌پذیری مسیرشغلی شامل مجموعه‌ای از قابلیت‌های شناختی-اجتماعی مسیرشغلی است که با افزایش خودتنظیمی افراد، آنها را در حل مسائل ناآشنا، پیچیده و یا بدتعریف شده منتج از وظایف رشد شغلی، گذارهای شغلی و بحران‌های اشتغال کمک می‌کند (ماگیوری، روسیر<sup>۶</sup> و ساویکاس، ۲۰۱۷). لازمه موفقیت دانش‌آموزان در تصمیم‌گیری مسیرشغلی، موفقیت آنها در شکل‌دهی به خودپنداره، هویت مسیرشغلی، و اکتشاف محیط و گزینه‌های تحصیلی و شغلی است (ساویکاس، ۲۰۱۳). این در

1. Bar-On, R.

2. Saklofske, D. H.

3. Farnia, F., Nafukho, F. M., & Petrides, K. V.

4. Lipshits-Braziler, Y., Gati, I., & Tatar, M.

5. Perera, H. N., & McIlveen, P.

6. Maggiori, C. & Rossier, & Savickas.

حالی است که، از نظر مفهومی، انتظار می‌رود افرادی که انطباق‌پذیری مسیرشغلی بالاتری دارند، به خاطر خوش‌بینی، آینده‌نگری، طرح‌مندی، احساس کنترل بیشتر نسبت به مسیرشغلی، کنجکاوی بیشتر و فرصت بیشتر در اکتشاف مؤثر خود و محیط، و اعتماد بیشتر به منابع شخصی در مواجهه با مسائل مسیرشغلی، با وضعیت بهتری در تصمیم‌گیری مسیر تحصیلی - شغلی مواجه باشند (ساویکاس، ۲۰۱۳). علاوه بر چارچوب مفهومی، پژوهش‌ها نیز از نقش پررنگ انطباق‌پذیری مسیرشغلی در کاهش مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی حمایت کرده‌اند (برای مثال، وانگ<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸؛ ساویکاس و پورفلی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲).

از طرفی، هم هوش هیجانی و هم انطباق‌پذیری راهبردها و قابلیت‌های خودتنظیمی هستند (بار-آن، هندلی، و فوند<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳؛ ساویکاس و پورفیلی، ۲۰۱۲). افراد برخوردار از هوش هیجانی در مدیریت استرس‌های زندگی خود عملکرد بهتری دارند (الیاس و بار-آن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷) انطباق‌پذیری نیز از راه‌گر منابع فردی (شامل باورها، نگرش‌ها و شایستگی‌ها) برای پاسخ به موقعیت‌های چالش‌های کاری استرس‌زا است (ساویکاس و پورفیلی، ۲۰۱۲). هوش هیجانی نیز از عوامل افزایش انطباق‌پذیری در نقش‌های مختلف زندگی است (بار-آن و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳). با توجه به حوزه گسترده اثربخشی هوش هیجانی در رفتار و نتایج مرتبط با مسیر تحصیلی شغلی، انتظار می‌رود هوش هیجانی بتواند یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های برجسته انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی شغلی باشد. پژوهش‌های مختلفی از تأثیر هوش هیجانی بر افزایش انطباق‌پذیری مسیرشغلی حمایت کرده‌اند (برای مثال، آدایار، فیوری، سالمایر و روزیر<sup>۶</sup>، ۲۰۱۸؛ کوتزی و هاری<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴؛ سونی و

1. Wang, & et al.

2. Porfeli, E. J.

3. Bar-On, R., Handley, R., & Fund, S.

4. Elias, M., & Bar-On, R.

5. Bar-On, R., Handley, R., & Fund, S.

6. Udayar, S., Fiori, M., Thalmayer, A. G., & Rossier, J.

7. Coetzee, M., & Harry, N.

مکاس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶؛ ویلکینز<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۴).

از طرفی، همسو با مدل انطباق یابی مسیرشغلی، عدم تغییرپذیری مدل برحسب جنسیت یکی از نشانه‌های اعتباراراین مدل است. بنابراین انتظار می‌رود مدل مفهومی پژوهش نیز در دختران و پسران یکسان عمل کند. این پژوهش با بررسی نقش میانجی‌گریانه انطباق‌پذیری مسیرشغلی در رابطه هوش هیجانی و مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی و مقایسه کارایی آن در دختران و پسران کلاس نهمی سعی در پیشنهاد مدلی برای پیش‌بینی مؤثرتر مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی دارد.

پژوهش‌های متعددی به صورت ضمنی بر صحت فرضیه پژوهش دلالت داشته‌اند. برای مثال، فارنیا و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی بر ۶۰۰ دانشجوی آمریکایی نشان دادند که هوش هیجانی به واسطه تأثیری که بر توسعه هیجانات مثبت و تنظیم هیجانات منفی دارد می‌تواند حتی فراتر از شخصیت، کاهش مشکلات تصمیم‌گیری را پیش‌بینی کند. سانتوس، وانگ و لوئیس<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی بر ۴۷۲ دانشجوی انگلیسی نشان دادند هوش هیجانی به واسطه تأثیری که بر افزایش خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی دارد می‌تواند کاهش مشکلات تصمیم‌گیری را پیش‌بینی کند. وانگ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی بر ۷۵۰ دانشجوی چینی نشان دادند که انطباق‌پذیری مسیرشغلی رابطه‌ای منفی با مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی دارد.

عابدی، اکبرزاده، شفیع‌آبادی، نیلفروشان، و عیسی مراد (۱۳۹۵) در پژوهشی بر ۴۲۳ دانش‌آموز ایرانی نشان دادند که هوش هیجانی می‌تواند افزایش انطباق‌پذیری مسیرشغلی را پیش‌بینی کند. در این پژوهش همچنین مشخص شد که هم هوش هیجانی و هم انطباق‌پذیری مسیرشغلی رابطه مثبت و معناداری با سازه آرای مسیرشغلی (و در نتیجه با تصمیم‌گیری مسیرشغلی) دارد. آدایار و همکاران (۲۰۱۸) نیز در پژوهش بر نمونه ۴۰۰ نفری

1. Sony, M., & Mekoth, N.

2. Wilkins, K. G & et al.

3. Santos, A., Wang, W., & Lewis, J.

از دانشجویان سوییسی نشان دادند که انطباق‌پذیری مسیرشغلی می‌تواند اثر هوش هیجانی بر استخدام‌پذیری و بلاتصمیمی مسیرشغلی را میانجی‌گری کند.

این پژوهش علاوه بر محور قراردادن جامعه آماری دانش‌آموزان و بافت فرهنگی-اجتماعی-اقتصادی ایران، رویکرد گسترده‌تری را نیز در بررسی نقش مشکلات تصمیم‌گیری بر اساس مدل مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی (گاتی و لوین، ۲۰۱۴) انتخاب کرده است که مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی را فراتر از مواردی همچون یک بلاتصمیمی صرف مورد تمرکز قرار می‌دهد. جستجوی پژوهشگران نشان داد که تاکنون پژوهشی فرضیه مطرح شده در پژوهش حاضر را به صورت مستقیم و مشخص بررسی نکرده است. بنابراین، فرضیه‌های پژوهش بدین صورت طرح شد:

۱. انطباق‌پذیری مسیرشغلی رابطه بین هوش هیجانی با مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی را میانجی‌گری می‌کند.

۲. مدل مفهومی پژوهش در دختران و پسران یکسان عمل می‌کند.

## روش پژوهش

این پژوهش از منظر نوع داده‌ها نیز یک پژوهش کمی (چون با اندازه‌گیری متغیرها سروکار داشته)، و از منظر طرح نیز در گروه مطالعات توصیفی و همبستگی بود چون قصد داشت با تکیه بر الگوی جاری در روابط بین متغیرها، و با استفاده از مدلیابی معادلات ساختاری یک مدل میانجی را آزمون کند.

جامعه آماری این پژوهش دانش‌آموزان کلاس نهم استان قزوینی شاغل به تحصیل در مدارس دولتی و غیردولتی بودند (در سال تحصیلی ۹۵-۹۶). جمعیت این جامعه آماری طبق آمار استعلام شده از آموزش و پرورش ۱۴۷۹۱ نفر بود. ترکیب جنسیتی این دانش‌آموزان شامل ۷۰۷۰ نفر (۴۸٪) دختر و ۷۷۲۱ نفر (۵۲٪) پسر بود.

نمونه آماری: بر اساس جدول مورگان، برای جوامع آماری ۱۰۰۰۰ تا ۱۵۰۰۰ نفری، ۳۷۳



نفر می‌تواند نمونه مناسبی باشد. چون احتمال می‌رفت برخی پرسشنامه‌ها ناقص باشد، با احتساب ۲۵ درصد افزایش، حجم نمونه ۴۴۷ نفر در نظر گرفته شد که با توجه به نسبت جامعه آماری، از این حجم ۲۲۳ نفر (۴۸٪) به دختران و ۲۲۴ نفر (۵۲٪) به پسران اختصاص یافت. برای دسترسی به این حجم، بعد از هماهنگی با آموزش و پرورش استان قزوین ۵ نفر مرد و ۴ نفر زن از مشاوران شاغل در مدارس این استان (به نحوی بود که دو مشاور از یک ناحیه آموزشی انتخاب نشوند) انتخاب شدند. هر مشاور زن مسئولیت اجرای پرسشنامه‌ها بین ۵۶ نفر و هر مشاور مرد ۴۹ نفر را برعهده گرفتند که این تعداد را به صورت تصادفی خوشه‌ای از بین مدارس حوزه کاری خود انتخاب کردند (انتخاب یک مدرسه از بین مدارس دایر در ناحیه، و بسته به تعداد دانش‌آموزان کلاس‌ها، انتخاب دو تا سه کلاس از بین کلاس‌های دایر در مدرسه با روش قرعه‌کشی). بنابراین، در ارتباط با فرایند انتخاب کلاس‌ها و دسترسی به دانش‌آموزان در هر گروه جنسیتی، نمونه‌گیری به روش خوشه‌ای تصادفی انجام شد. از میان پرسشنامه‌های تکمیل شده، بعد از حذف موارد ناقص، ۴۳۳ مورد وارد تحلیل شدند. از این تعداد ۲۱۲ نفر (۴۸/۹۶٪، دامنه سنی ۱۴ تا ۱۷ سال،  $M=15/53$ ؛  $SD=0/57$ ) پسر و ۲۲۱ نفر (۵۱/۰۴٪، دامنه سنی ۱۴ تا ۱۷ سال،  $M=15/54$ ؛  $SD=0/58$ ) دختر؛ و ۸۲ نفر (۱۸/۹۴٪) روستایی، و ۳۵۱ نفر (۸۱/۰۶٪) شهرنشین بودند.

دانش‌آموزان بعد از بیان هدف پژوهش و به صورت گروهی به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ دادند. ملاحظات اخلاقی این پژوهش عبارت بودند از ارائه اطلاعات صادقانه در ارتباط با اهداف و روش کار به دانش‌آموزان و والدین آنها (از طریق نامه)، تعهد و عمل نسبت به محرمانه نگه داشتن هویت دانش‌آموزان، کسب موافقت والدین دانش‌آموزان، ارائه گزارش کلی نتایج به آموزش و پرورش مربوطه، ارائه نسخه‌ای از تفسیر نتایج برای دانش‌آموزان متمایل به اطلاع از نتایج خود.

## ابزار پژوهش

علاوه بر پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، سه ابزار دیگر در این پژوهش استفاده شد که در ادامه معرفی شده‌اند.

الف) نسخه دوم بین‌المللی مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی<sup>۱</sup>: این ابزار توسط ساویکاس و پورفیل (۲۰۱۲) باهدف اندازه‌گیری منابع شناختی-اجتماعی افراد در توسعه رفتار انطباقی و دستیابی به نتایج مسیرتحصیلی شغلی طراحی شد. این ابزار متشکل از ۴ زیرمقیاس ۶ سؤالی (مجموع ۲۴ سؤال) شامل دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد است. پاسخ به هر ماده آن با مقیاس لیکرتی ۵ درجه‌ای (از ۱: بسیار مخالفم تا ۵: بسیار موافقم) انجام می‌شود. نمونه‌ای از سؤالات این ابزار عبارت است از «خودم تصمیم‌گیرنده کارهایم هستم». علاوه برشواهد گسترده در بررسی روایی بین‌المللی این ابزار (ر.ک: ساویکاس و پورفیل، ۲۰۱۲)، در ایران نیز شواهد از کفایت ویژگی‌های روان‌سنجی این ابزار حکایت دارد. مک‌کنا، زاچر، ستاری اردبیلی، عرب‌آبادی و محبی<sup>۲</sup> (۲۰۱۶)، روایی ملاکی پیش‌بین این ابزار در ارتباط با رضایت مسیرشغلی (۰/۴۵)، شناسایی فرصت‌ها (۰/۱۹)، و تمایلات کارآفرینی (۰/۲۴)؛ و همسانی درونی برای زیرمقیاس‌های دغدغه، کنترل، کنجکاوی، اعتماد و مجموع مقیاس به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۸، ۰/۹۰، ۰/۹۰، و ۰/۹۵ گزارش شد. علاوه براین، در چندین پژوهش دیگر همچون نیل‌فروشان و سلیمی<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) نیز کفایت ویژگی‌های روان‌سنجی این ابزار حمایت شد. در این پژوهش پایایی ابزار به روش ضرایب همسانی درونی با آلفای کرونباخ برای مقیاس‌های دغدغه ۰/۶۹، کنترل ۰/۷۷، کنجکاوی ۰/۸۴، اعتماد ۰/۸۵، و برای مجموع مقیاس ۰/۸۹ مشاهده شد.

ب) پرسشنامه هوش هیجانی بار-آن: این ابزار شکل انطباق یافته سیاهه بهره هوش

1. Career Adapt-Abilities Inventory - International Version

2. McKenna, B., Zacher, H., Sattari Ardabili, F., & Mohebbi, H.

3. Nilforooshan, P., & Salimi, S.

هیجانی بار-آن<sup>۱</sup> (۱۹۹۷)، که برای سنین بالای ۱۷ سال توصیه می‌شود) است که توسط عابدی و همکاران (۱۳۹۵) با اعمال پاره‌ای تغییرات در جمله‌بندی آن به منظور اندازه‌گیری هوش هیجانی دانش‌آموزان سنین ۱۵ تا ۱۶ سال (معادل کلاس نهم) ارائه شده است. این ابزار متشکل از ۱۵ زیرمقیاس است که در ۵ بعد کلی دسته‌بندی می‌شوند: قابلیت‌های درون فردی (خودآگاهی هیجانی، استقلال، تبلور شکوفایی، عزت نفس، ابزار خود)، قابلیت‌های بین فردی (همدلی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، روابط بین فردی)، کنترل استرس (تحمل استرس، کنترل تکانه)، انطباق‌پذیری (انعطاف‌پذیری، حل مسئله، واقعیت‌سنجی) و خلق کلی (خوش‌بینی، شادی) است. در این ابزار برای هر زیرمقیاس ۶ ماده (در مجموع:  $۱۵ \times ۶ = ۹۰$ ) وجود دارد که افراد در مقیاس لیکرتی پنج‌درجه‌ای (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=بسیار موافقم) به آن پاسخ می‌دهند (نمونه‌ای از ماده‌ها: «نسبت به هیجانانتم آگاهم»). بار-آن (۲۰۰۶) گزارش مبسوطی از یافته‌های بین فرهنگی حامی کفایت ویژگی‌های روان‌سنجی و سودمندی فرم اصلی این ابزار ارائه کرده است. در پژوهش عابدی و همکاران (۱۳۹۵) نیز روایی ملاکی پیش‌بین این ابزار در ارتباط با امید اشتغال ( $r = ۰/۶۹$ ) و عزت نفس ( $۰/۷۱$ )؛ و ضرایب همسانی درونی آن به روش آلفای کرونباخ برای ۱۵ زیرمقیاس در دامنه‌ای از  $۰/۵۷$  تا  $۰/۸۸$  ( $M = ۰/۷۴$ )،  $SD = ۰/۰۵$ ، و برای ۵ بعد اصلی (با احتساب نمرات زیرمقیاس‌ها) در بعد درون فردی  $۰/۸۴$ ، بین فردی  $۰/۷۸$ ، مدیریت استرس  $۰/۷۱$ ، انطباق‌پذیری  $۰/۷۶$  و خلق کلی  $۰/۷۲$ ؛ و برای مقیاس کلی هوش هیجانی (با احتساب نمره پنج بعد)  $۰/۹۰$  مشاهده شد. در این پژوهش پایایی ابزار به روش ضرایب همسانی درونی با آلفای کرونباخ پنج بعد اصلی برای درون فردی  $۰/۹۰$ ، بین فردی  $۰/۸۵$ ، مدیریت استرس  $۰/۸۲$ ، انطباق‌پذیری  $۰/۸۶$ ، خلق کلی  $۰/۸۲$ ، و مجموع مقیاس  $۰/۹۲$  محاسبه شد.

ت) پرسشنامه مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی<sup>۲</sup>: این ابزار توسط گاتی و لوین

1. Bar-On Emotional Quotient Inventory (Bar-On EQ-i).  
2. Career Decision-making Difficulties Questionnaire (CDDQ).

(۲۰۱۴) با ترکیب ۴۴ سؤال باهدف سنجش مشکلات مرتبط با تصمیم‌گیری مسیرشغلی در سه زیرطبقه کلی طراحی شد (فقدان آمادگی، فقدان اطلاعات، اطلاعات ناهمسان). فقدان آمادگی شامل فقدان انگیزش، بلاتصمیمی، و باورهای مختل؛ فقدان اطلاعات شامل، فقدان اطلاعات مرتبط با فرایند، مرتبط با خود، مرتبط با مشاغل، و مرتبط با منابع اضافه؛ و اطلاعات ناهمسان شامل، اطلاعات نامطمئن، تعارض درونی و تعارض بیرونی است. نمونه‌ای از سؤالات این ابزار عبارت است از: «کار کردن به عنوان مهم‌ترین چیز در زندگی من نیست<sup>۱</sup>». افراد در طیفی لیکرتی ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به هر سؤال پاسخ می‌دهند. نمره بالاتر در این پرسشنامه نشانه مشکلات بیشتر در تصمیم‌گیری است. گاتی و لوین (۲۰۱۴)؛ و بابارویک و سروکو (۲۰۱۹) پایایی و روایی این ابزار را بررسی و تأیید کردند. در ایران، قاسمی (۱۳۹۶) روایی سازه و اگر برای این ابزار را در ارتباط با عزت‌نفس ( $r=0/34$ )، یقین مسیرشغلی ( $r=-0/46$ )، و پایایی آن را با استفاده از همسانی درونی با آلفای کرونباخ در طیفی از  $0/65$  تا  $0/84$  ( $m=0/75$ )،  $SD=0/06$  قابل قبول گزارش کرد. در این پژوهش پایایی این ابزار برای زیرمقیاس‌های عدم آمادگی  $0/86$ ، عدم اطلاعات  $0/87$ ، و اطلاعات ناهمسان  $0/86$  و برای مجموع مقیاس  $0/91$  محاسبه شد.

### روش تجزیه و تحلیل آماری

برای آزمون فرضیه‌ها از تحلیل میانجی استفاده شد. در این راستا، با استفاده از روش مدلیابی معادلات ساختاری مدل مفهومی پژوهش محاسبه شد. برای بررسی معناداری مسیر غیرمستقیم از روش خودگردان سازی استفاده شد. بدین صورت که فاصله اطمینان  $0/95$  برای ضرایب غیرمستقیم در  $10000$  نمونه‌گیری محاسبه شد. این عدد نمونه‌گیری محاسبه معناداری آماری را در سطوح زیر  $0/001$  نیز مقدور می‌کند. عدم قرار گرفتن صفر

1. Work is not perceived as the most important thing in life.

در این فاصله اطمینان به عنوان معیار معناداری آماری مورد قضاوت قرار گرفت. محاسبات مدلیابی معادلات ساختاری با استفاده از روش خودگردان سازی در محیط نرم افزار AMOS 24 محاسبه شد. نرمال بودن تک متغیره و چند متغیره نیز با استفاده از نرم افزار AMOS 24 محاسبه شد. بر اساس پیشنهاد آربوکل<sup>۱</sup> (۲۰۱۷: ۸۶) در تحلیل مسیر با استفاده از مدلیابی معادلات ساختاری نیاز است تا مقدم بربرازش مدل ساختاری میانجی، مدل اندازه گیری نیز بربرازش مناسبی را نشان دهد. مدل اندازه گیری نشان می دهد که متغیرهای اندازه گیری شده تا چه حد وابسته به متغیر مکنون مربوط به خود هستند. بر این اساس، به صورت هم زمان یک تحلیل عامل تأییدی برای سه متغیر مکنون انجام شد که در این مدل تعامل بین سه متغیر مکنون با کواریانس مشخص می شود. بربرازش این مدل حکایت از روایی متغیرهای مکنون است. مقایسه بربرازش مدل ها با استفاده از روش مدلیابی معادلات ساختاری در محیط نرم افزار AMOS محاسبه شد.

### یافته‌ها

قبل از انجام تحلیل مدل مفهومی، پیش فرض های فقدان مقادیر پرت، فقدان هم خطی چندگانه، و نرمال بودن چند متغیره بررسی شد. بر اساس شاخص فاصله مهالونوبیس<sup>۲</sup>، ۹ مورد که مقدار معناداری آماری شاخص  $d$  در آنها کمتر از  $0/001$  بود، به عنوان موارد دارای مقادیر پرت چند متغیره از تحلیل کنار گذاشته شدند. در گام بعد بر اساس نقطه برش معرفی شده توسط فیلد<sup>۳</sup> (۲۰۱۳)، نمرات دو متغیر قابلیت های درون فردی و نمره کلی هوش هیجانی به واسطه مقادیر  $Z$  یا نسبت های بحرانی کشیدگی و کجی بزرگ تر از  $2/58$  (چون  $N > 100$ ) تبدیل لگاریتمی شدند. نتایج محاسبه نسبت های بحرانی بعد از تبدیل لگاریتمی در جدول ۱ ارائه شده است. همسوبا پیشنهاد

1. Arbuckle.  
2. Mahalonobis.  
3. Field, A.

فیدل و تاباچنیک<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) نسبت بحرانی کوچک‌تر از ۱/۹۶ برای آزمون کشیدگی ماردیا (c.f=۱/۵۰) به عنوان رعایت پیش فرض نرمال بودن چند متغیره تفسیر شد. بنابراین، می‌توان انتظار داشت علاوه بر نرمال بودن تک متغیره، مقادیر باقی‌مانده (خطاها) نیز توزیع نرمال داشته باشند. همچنین بر اساس پیشنهاد فیلد (۲۰۱۳) نتایج بررسی همبستگی‌های دومتغیره نشان داد به دلیل فراتر نرفتن ضرایب از ۰/۸۵ (به جز در رابطه نمرات کل مقیاس‌ها با نمرات زیرمقیاس‌های خود)، می‌توان عدم هم‌خطی دومتغیره یا حتی چند متغیره را استنباط کرد.

جدول ۱. آماره‌های توصیفی و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش.

ضرایب همبستگی پیرسون			
متغیرها	۱	۲	۳
۱. هوش هیجانی	(۰/۹۲)		
۲. انطباق‌پذیری مسیرشغلی	۰/۸۰**	(۰/۸۹)	
۳. مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی	-۰/۵۰**	-۰/۵۵**	(۰/۹۱)
میانگین	۳۱۵/۰۰	۹۰/۰۰	۱۰۶/۰۴
انحراف معیار	۵۸/۵۰	۱۲/۹۶	۲۴/۶۴
نسبت بحرانی کجی	۲/۱۴	۰/۷۳	۱/۸۳
نسبت بحرانی کشیدگی	-۲/۳۴	-۱/۷۵	-۲/۴۰

نکته. \*\*۰/۰۱ < α < ۰/۰۵; \* ۰/۰۵ < α < ۰/۰۱.

مقادیر محور قطری ماتریس نشانگر ضرایب پایایی حاصل از محاسبه آلفای کرونباخ است.

در محاسبه نرمال بودن چند متغیره، آماره چندمتغیره کشیدگی برابر با ۲/۶۴ و نسبت بحرانی (c.f) برابر با ۱/۵۰ بوده است.

جدول ۱، همچنین میانگین، انحراف معیار متغیرهای پژوهش را در دامنه ۱ تا ۵ نشان

1. Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S.

می‌دهد. اعداد گزارش شده در این بخش حاصل تقسیم نمره کل هر متغیر بر تعداد سؤالات آن بوده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود میانگین و انحراف معیار دانش‌آموزان در هوش هیجانی  $3/50 \pm 0/45$ ، در انطباق‌پذیری  $3/75 \pm 0/54$ ؛ و در مشکلات تصمیم‌گیری  $2/41 \pm 0/56$  بوده است.

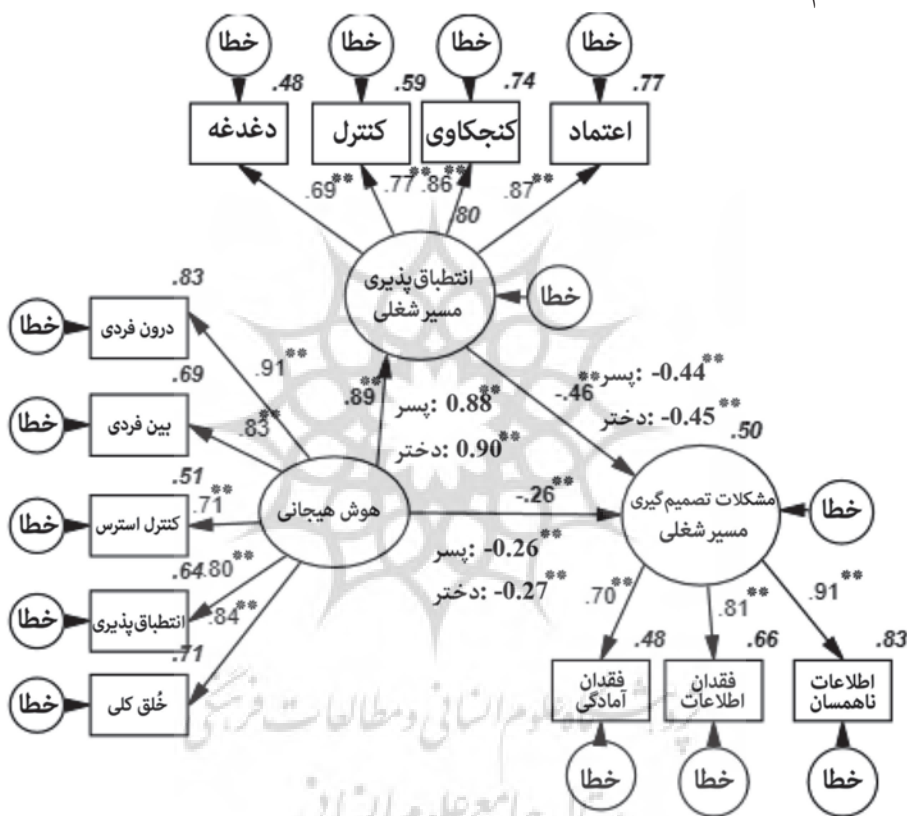
در آزمون فرضیه اول، ابتدا برای بررسی اعتبار متغیرهای مکنون (هوش هیجانی، انطباق‌پذیری مسيرشغلی، و مشکلات تصمیم‌گیری مسيرشغلی) مدل اندازه‌گیری (که در آن مدلی مشتمل بر سه متغیر مکنون همسوبا سه متغیرها پژوهش با سه کواریانس بین آنها آزمون می‌شود) آزمون شد. مطابق نتایج جدول ۲، این مدل از برازش مناسبی برخوردار بوده است. مدل مفهومی پژوهش نیز که مبتنی بر نقش میانجی‌گرایانه جزئی انطباق‌پذیری مسيرشغلی در رابطه هوش هیجانی با مشکلات تصمیم‌گیری بود نیز برازش مناسبی با داده‌ها نشان داد ( $\chi^2/df = 2/49$ ;  $SRMR = 0/03$ ;  $NFI = 0/97$ ;  $CFI = 0/98$ ;  $RMSEA = 0/06$ ).

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل برای مدل پژوهش

PCLOSE	RMSEA	CFI	TLI	IFI	RFI	NFI	AGFI	GFI	SRMR	P	$2/df \chi^2$	Df	X2	
0/13	0/06	0/98	0/97	0/98	0/96	0/97	0/93	0/95	0/03	<0/001	2/49	51	126/72	م. ان
0/81	0/05	0/97	0/97	0/97	0/94	0/94	0/90	0/93	0/06	<0/001	1/87	114	213/31	مدل 0
0/74	0/05	0/98	0/97	0/98	0/93	0/95	0/89	0/93	0/05	<0/001	1/91	102	195/05	مدل 1
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0/11	1/52	12	18/26	مقایسه
0/13	0/06	0/98	0/97	0/98	0/96	0/97	0/93	0/95	0/03	<0/001	2/49	51	126/72	مجموع*

نکته: م. ان: شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری؛ مدل 0: مدل مقید شده مبتنی بر کارکرد مشابه مدل در دختران و پسران؛ مدل 1: مدل آزاد مبتنی بر کارکرد متفاوت مدل در دختران و پسران؛ مقایسه: نتایج تفاوت برازش دو مدل 0 و مدل 1؛ مجموع: شاخص‌های برازش مدل مفهومی در مدل کلی. \*: چون در مدل مفهومی رابطه بین سه متغیر لحاظ شده، نتایج برازش آن با مدل اندازه‌گیری مشابه شده است.

همان‌طور که در شکل ۱ مشخص شده، هوش هیجانی به صورت مستقیم  $0/۸۹$  افزایش نمرات انطباق‌پذیری ( $r=0/۸۹$ ) را تبیین کرد. هوش هیجانی در پیش‌بینی کاهش نمرات مشکلات تصمیم‌گیری نیز به صورت مستقیم  $0/۲۶$  ( $r=-0/۲۶$ )، و به صورت غیرمستقیم  $0/۴۱$  ( $r=-0/۴۱$ )، و در مجموع  $0/۶۷$  اثر داشت. نتایج خودگردان سازی با ۱۰۰۰۰ نمونه‌گیری در فاصله اطمینان  $0/۹۵$  نشان داد که اثر غیرمستقیم هوش هیجانی بر مشکلات تصمیم‌گیری در طیفی از  $0/۶۲$  تا  $0/۲۲$  قرار داشته و بنابراین، معناداری آماری لازم را داشته است: ( $p < 0/۰۰۱$ ).



نکته.  $0/۰۵ < \alpha < 0/۰۱$ ;  $0/۰۱ < \alpha < 0/۰۰۱$ .

شکل ۱. مدل برازش یافته پژوهش در نمونه کلی و نمونه‌های جداگانه دختران و پسران.



در آزمون فرضیه دوم، به منظور سنجش اینکه آیا مدل مفهومی در دختران و پسران به طور یکسان عمل می‌کند یا نه، مدل مقید شده‌ای بر اساس برابری قرار دادن مسیرها در مقایسه با مدل آزاد (آزاد گذاشتن مسیرها) آزمون شد. آزمون خی دو برای تفاوت‌ها نشان داد که مدل مفهومی بین دختران و پسران متفاوت نبوده است ( $\chi^2(12, N=433) = 18/26$ )،  $p=0/11$ . همان‌طور که این نتایج نشان می‌دهد، ضرایب مسیر سه متغیر مکنون علی‌رغم تفاوت‌های ظاهری، از نظر آماری فاقد معناداری لازم بودند. چون در مدل مقید شده، تمام مسیرهای علی برابر فرض شده بودند می‌توان نتیجه گرفت که مدل‌ها نیز در دختران و پسران تفاوت آماری نداشتند.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش آزمون کاربرد مدل انطباق یابی مسیرشغلی (ساویکاس، ۲۰۱۳) در پیش‌بینی رفتار انطباقی تصمیم‌گیری مسیرشغلی دانش‌آموزان کلاس نهمی ایران بود. برای این منظور منطبق با الگوی پیشنهادی این مدل، نقش میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیرشغلی به عنوان منابع انطباق یابی، در رابطه بین هوش هیجانی به عنوان استعداد انطباقی با مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی به عنوان رفتار انطباقی بررسی شد. همچنین، تغییرناپذیری مدل مفهومی در مقایسه بین دختران و پسران نیز مورد آزمون قرار گرفت.

بر اساس مدل انطباق یابی مسیرشغلی (ساویکاس، ۲۰۱۳)، انتظار می‌رفت هوش هیجانی به عنوان یکی از منابع انطباق یابی بتواند کاهش مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی (بهبود رفتار انطباقی) را پیش‌بینی کند. بر اساس نتایج همبستگی دومتغیره، تمام ابعاد هوش هیجانی رابطه منفی و معناداری با تمام ابعاد مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی نشان دادند. در نتیجه این روابط مشخص شد که افزایش نمره کلی هوش هیجانی می‌تواند ۲۵ درصد از کاهش نمرات مشکلات تصمیم‌گیری

مسیرشغلی را تبیین کند ( $r = -0.50$ ). بنابراین نتایج همسوبا مطالعات دی فایوو اسکولوفسک (۲۰۱۴)، فارنیا و همکاران (۲۰۱۸) لپشیتس-برازیلر، گاتی و تاتار<sup>۱</sup> (۲۰۱۶)، و وانگ و لویس (۲۰۱۸) نشان داد هوش هیجانی رابطه منفی و معناداری با مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی دارد.

در تبیین این یافته می‌توان به این نکته اشاره کرد که نشان دادند مشکلات تصمیم‌گیری تأثیرپذیری معناداری از هیجان‌ات مثبت و به‌ویژه از هیجان‌ات منفی دارند (فارنیا و همکاران، ۲۰۱۸). برای مثال، رشد نگرش‌های بدبینانه نسبت به خود و سطح کنترل بر امور زندگی (کاهش عزت‌نفس)، و نسبت به دنیای کار و فرایند تصمیم‌گیری می‌تواند موجبات کاهش اطلاعات را فراهم کند. از طرفی، تعارض درونی (که تا حدی زیادی تحت اثر عدم درک درست هیجان‌ات خود است)، و فقدان انگیزش از مهم‌ترین دلایل افزایش مشکلات تصمیم‌گیری در بعد فقدان آمادگی؛ و تعارضات درونی و تعارضات بین فردی از مشکلات تصمیم‌گیری در بعد اطلاعات ناهمسان است (ورسبرگ<sup>۲</sup> و گاتی، ۲۰۱۶). این در حالی است که، افزایش هوش هیجانی موجب بهبود درک و بیان مؤثر، و مدیریت سازنده هیجان‌ات خود، و همچنین توسعه نگرش‌های مثبت و خوش‌بینانه و خود انگیزش بخش می‌شود (الیاس<sup>۳</sup> و بارا-آن، ۲۰۰۷). همچنین افزایش هوش هیجانی به واسطه تأثیری که بر بهبود روابط بین فردی دارد می‌تواند به افراد کمک کند که تعارضات بین فردی را کاهش دهند (بارا-آن، ۲۰۱۰).

از طرفی، همسوبا مدل انطباق‌یابی مسیرشغلی انتظار می‌رفت افزایش هوش هیجانی به‌عنوان یک استعداد انطباقی بتواند به افزایش منابع انطباق‌یابی مسیرشغلی (انطباق‌پذیری مسیرشغلی) منجر شود. ضرایب همبستگی دو متغیره نشان داد که بین تمام ابعاد هوش هیجانی با تمام ابعاد انطباق‌پذیری مسیرشغلی رابطه‌ای مثبت و

1. Lipshits-Braziler, Y., Gati, I., & Tatar, M.
2. Vertsberger, & Gati, I.
3. Elias, M & Gati, I.

معنادار وجود دارد. در نتیجه، نمره کلی هوش هیجانی دانش‌آموزان توانست ۶۴ درصد از افزایش نمره کلی انطباق‌پذیری مسیرشغلی آنها را تبیین کند. این یافته‌ها علاوه بر همسویی با مدل انطباق‌یابی مسیرشغلی (ساویکاس، ۲۰۱۳؛ رادولف و همکاران، ۲۰۱۷)، همسوبا مطالعات آدیارو همکاران (۲۰۱۸)، سانی و مکاس (۲۰۱۶)، کلیک و استوم (۲۰۱۸)، کواتزی و هاری (۲۰۱۴)، و عابدی و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد افزایش هوش هیجانی می‌تواند به‌عنوان یکی از پیش‌بین‌های عمده افزایش انطباق‌پذیری مسیرشغلی باشد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت افزایش قابلیت‌های هیجانی-اجتماعی هوش هیجانی به‌واسطه تأثیری که بر رشد نگرش‌های خوش‌بینانه، خود‌انگیزش‌بخشی و هدفمند بودن دارد (الیاس و بار-آن، ۲۰۰۷) می‌تواند به رشد دغدغه‌مسیرشغلی؛ به‌واسطه تأثیری که بر رشد قابلیت‌های درون‌فردی به‌ویژه قاطعیت و استقلال دارد (بار-آن و همکاران، ۲۰۱۳) بر رشد کنترل مسیرشغلی، و به‌واسطه تأثیری که بر افزایش میل و تلاش برای قابلیت‌های انطباق‌پذیری همچون واقعیت‌آزمایی و قابلیت‌های درون‌فردی همچون خودشکوفایی، و قابلیت خلق کلی همچون خوش‌بینی و رشد نگرش‌های خوش‌بینانه نسبت به خود و محیط دارد (بار-آن، ۲۰۱۰)، کنجکاوی مسیرشغلی را افزایش دهد. در آخر، هوش هیجانی حداقل به‌واسطه اثری که بر قابلیت‌هایی همچون عزت‌نفس (قابلیت درون‌فردی)، تحمل استرس (مدیریت استرس)، انعطاف‌پذیری، حل مسئله (قابلیت انطباق‌پذیری) دارد (بار-آن و همکاران، ۲۰۱۳) می‌تواند به افزایش اعتماد مسیرشغلی کمک کند.

همچنین همسوبا مدل انطباق‌یابی مسیرشغلی (ساویکاس، ۲۰۱۳) انتظار می‌رفت افزایش انطباق‌پذیری مسیرشغلی (منابع انطباق‌یابی) بتواند کاهش مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی (بهبود رفتار انطباقی) را پیش‌بینی کند. همسوبا پیش‌بینی‌های مدل انطباق‌یابی مسیرشغلی، تمام ابعاد انطباق‌پذیری با تمام ابعاد

مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی رابطه‌ای منفی و معنادار نشان دادند. در نتیجه این روابط، مشخص شد که افزایش نمره کلی انطباق‌پذیری مسیرشغلی می‌تواند تا ۳۰ درصد ( $r = -0/55$ ) کاهش مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی را تبیین کند. این نتایج علاوه بر همسویی با نظریه سازه‌آرایی مسیرشغلی و مدل انطباق‌یابی مسیرشغلی در این نظریه (ساویکاس، ۲۰۱۳)، همسوبا نتایج مطالعاتی همچون ویلکینز و همکاران (۲۰۱۴)؛ ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲)، و آدایار و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد انطباق‌پذیری مسیرشغلی به عنوان مجموعه‌ای از منابع شناختی اجتماعی خودتنظیمی به افراد کمک می‌کند تا مشکلات کمتر و همچنین عملکرد بهتری در تصمیم‌گیری‌های مسیرشغلی خود داشته باشند.

تبیین این یافته‌ها براساس نظریه سازه‌آرایی مسیرشغلی (ساویکاس، ۲۰۱۳، ۲۰۱۵) به خوبی قابل‌ارائه است. براساس این نظریه، دغدغه مسیرشغلی منعکس‌کننده ظرفیت دانش‌آموزان برای آگاهی و جهت‌گیری مثبت نسبت به طرح‌ریزی برای آینده مسیرشغلی است (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). از اینرو، دانش‌آموزان انطباق‌پذیرتر انگیزش بیشتری برای درگیری در فعالیت تصمیم‌گیری، اشتیاق و دلگرمی بیشتری برای کسب اطلاعات در ارتباط با خود، محیط و فرایند تصمیم‌گیری، و گرایش کمتری به افکار ناکارآمد مسیرشغلی نشان می‌دهند. کنترل مسیرشغلی نیز نشان‌دهنده ظرفیت فرد برای مسئولیت‌پذیری شخصی و تجربیات مسیرشغلی و داشتن احساس خودحاکمیتی، پافشاری و مصمم بودن در ارتباط با آینده مسیرشغلی است (ساویکاس، ۲۰۱۳). از اینرو دانش‌آموزان انطباق‌پذیرتر بلا‌تصمیمی، تعارض‌های درونی و تعارضات بیرونی کمتری را تجربه خواهند کرد. کنجکاوی نیز منعکس‌کننده تمایل دانش‌آموزان برای اکتشاف محیط خود به واسطه جستجوی اطلاعات، خطرپذیری و کسب دانش و شایستگی‌های جدید است (ساویکاس، ۲۰۱۵). از اینرو، دانش‌آموزان انطباق‌پذیرتر با مشکلات کمتری در واقعیت آزمایشی افکار (کاهش افکار ناکارآمد)، دست‌یابی به اطلاعات (در ارتباط با

خود، محیط، فرایند تصمیم‌گیری)، یا اعتمادپذیری اطلاعات نشان خواهند داد. اعتماد مسیرشغلی نیز نشان‌دهنده گرایش به استعداد خود کفایتی درزمینه توانایی برای مدیریت چالش‌های مسیرشغلی و حل موفق مشکلات و مسائل آن است (ساویکاس، ۲۰۱۳، ۲۰۱۵). از اینرو، دانش‌آموزان انطباق‌پذیرتر کارآمدی بیشتری در حل مسائل و چالش‌های مختلف در مسیر تصمیم‌گیری مسیرشغلی تجربه خواهند کرد. در مجموع می‌توان گفت همان‌طور که ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) نیز نشان دادند افزایش مهارت‌های خودتنظیمی انطباق‌پذیری می‌تواند به افزایش اکتشاف در عمق خود و محیط شغلی و افزایش تعهد در ارتباط با وظایف مسیرشغلی، و در نتیجه به افزایش تبلور و یکپارچگی ادراک فرد از خود و محیط کمک کند. از اینرو، انتظار می‌رود دانش‌آموزان انطباق‌پذیرتر در نتیجه مشکلات کمتر در آمادگی تصمیم‌گیری، کسب اطلاعات، و همسانی اطلاعات، در تصمیم‌گیری مسیرشغلی مشکلات کمتری را تجربه کنند.

در ارتباط با فرضیه اول، مطابق با مدل انطباق‌یابی مسیرشغلی (ساویکاس، ۲۰۱۳) انتظار می‌رود انطباق‌پذیری مسیرشغلی بتواند حداقل بخش عمده‌ای از تأثیر هوش هیجانی بر مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی را میانجی‌گری کند. هم‌سوبا این انتظار، نتایج مدلیابی معادلات ساختاری نشان داد که انطباق‌پذیری مسیرشغلی می‌تواند از مجموع ۰/۶۷- اثر هوش هیجانی بر مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی، ۰/۴۱- آن را میانجی‌گری کند. به عبارتی، تنها ۰/۲۶- از اثر هوش هیجانی بر مشکلات تصمیم‌گیری به صورت مستقیم و بدون میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیرشغلی بود. نتایج این پژوهش هم‌سوبا نتایج پژوهش آدایار و همکاران (۲۰۱۸) بود که نشان داد انطباق‌پذیری می‌تواند اثر هوش هیجانی بر بهبود رفتار انطباقی مسیرشغلی را میانجی‌گری کند. همچنین این نتایج هم‌سوبا مدل انطباق‌یابی مسیرشغلی (ساویکاس، ۲۰۱۳) بوده است که نشان می‌دهد انطباق‌پذیری مسیرشغلی به عنوان مهم‌ترین منبع مهارت‌های شناختی-اجتماعی خودتنظیمی و انطباق‌یابی مختص به مسیرشغلی می‌تواند تأثیر استعداد‌های

انطباقی بر رفتارهای انطباقی را میانجی‌گری کند. نتایج این پژوهش همچنین از این جهت که به‌طور کلی از نقش میانجی‌گری انطباق‌پذیری در مسیر اثر استعداد های انطباق‌یابی بر رفتارهای انطباقی حمایت کرد، همسوبا مطالعات رادولف و همکاران (۲۰۱۷)، و پرا و مک لوین (۲۰۱۷) بوده است.

نتایج این فرضیه را این‌گونه می‌توان تبیین کرد: افزایش هوش هیجانی به‌عنوان یک قابلیت خودتنظیمی به‌واسطه نقشی که در مدیریت هیجانات، اعتباریابی احساسات و حل مسائل شخصی و بین‌فردی، مدیریت چالش‌ها و استرس‌ها، انطباق‌پذیری بهتر با شرایط زندگی، و بهبود خلق عمومی دانش‌آموزان دارد (بار-آن، ۲۰۱۰) می‌تواند به بهبود قابلیت‌های افراد در مدیریت چالش‌های پیش‌بینی‌شده و پیش‌بینی‌نشده مسیرشغلی (افزایش انطباق‌پذیری مسیرشغلی) کمک کند. انطباق‌پذیری مسیرشغلی از منظر مفهومی به دغدغه‌مند بودن، خوش‌بین بودن، آینده‌نگری، طرح‌مندی (بعد دغدغه)، احساس کنترل، مصمم بودن (بعد کنترل)، کنجکاو بودن و اکتشاف‌گر بودن (بعد اکتشاف)، و اعتماد به منابع شخصی در حل مسائل پیش‌بینی‌شده و پیش‌بینی‌نشده مسیرشغلی (بعد اعتماد) اشاره دارد (ساویکاس، ۲۰۱۳). از اینرو، افزایش انطباق‌پذیری می‌تواند به بهبود خودتنظیمی دانش‌آموزان کمک کند و بدین‌وسیله آنها را در حل مسائل ناآشنا، پیچیده و مبهم و مشکلات منتج از وظایف رشد شغلی، گذارهای شغلی و بحران‌های اشتغال کمک کند (ماگیوری و همکاران، ۲۰۱۷). یکی از مهم‌ترین وظایف مسیرشغلی دانش‌آموزان تصمیم‌گیری مسیرشغلی است. بنابراین، همان‌طور که در سطور قبلی نیز بیان شد انتظار می‌رود افزایش مهارت‌های شناختی-اجتماعی خودتنظیمی مسیرشغلی آن‌گونه که در چارچوب مفهومی انطباق‌پذیری مسیرشغلی می‌گنجد، بتواند به کاهش مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی کمک کند.

افزایش قابلیت‌های هوش هیجانی به‌واسطه افزایش انطباق‌پذیری، دانش‌آموزان را ترغیب می‌کند تا احساسات و افکار خود را در ارتباط با واقعیت‌های بیرونی آزمون کنند و

به درک درست و واقع‌بینانه‌ای از خود و محیط اطرافشان دست یابند (بار-آن، ۲۰۱۰). از اینرو انتظار می‌رود این افراد با کنجکاوی و ریسک‌پذیری بیشتر (بعد کنجکاوی مسیرشغلی)، احساسات و افکار خود را در ارتباط با مسائل مسیرشغلی به واقعیت‌های بیرونی انطباق داده، افکار ناکارآمد خود را اصلاح کنند، اطلاعات دقیق‌تر و بیشتری در ارتباط با خود، مشاغل و فرایندهای تصمیم‌گیری کسب کرده کسب کنند. در نتیجه انتظار می‌رود این افراد مشکلات کمتری در تصمیم‌گیری مسیرشغلی خود نشان دهند.

بر اساس نتایج این پژوهش قابلیت‌ها و مواضع پیشایند هیجانی مثبت می‌توانند بیشتر به واسطه بسیج کردن منابع شناختی انطباق‌پذیری مسیرشغلی منجر به عملکرد مؤثرتری در تصمیم‌گیری مسیرشغلی شود. اما بخشی از تأثیرات قابلیت‌های هیجانی - اجتماعی بر کاهش مشکلات تصمیم‌گیری نیز بدون میانجی‌گری منابع خودتنظیمی انطباقی مسیرشغلی انجام می‌شود. به نظر می‌رسد این تأثیرات بیشتر معطوف بر تأثیرات صرفاً هیجانی باشد. همان‌طور که فارنیا و همکاران (۲۰۱۸) خاطر نشان می‌کنند، بخش مهمی از مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی به‌ویژه در شرایطی که تحت اثر واکنش هیجانی دانش‌آموزان به موانع و یا چالش‌های ادراک شده در مسیرشغلی شکل می‌گیرد، ریشه‌های صرفاً هیجانی دارند. این در حالی است که ابعاد انطباق‌پذیری مسیرشغلی بیشتر معطوف بر کارکردهای شناختی است (ساویکاس، ۲۰۱۳) و تأثیر هیجان در آن به خوبی پوشش داده نشده است. به عبارتی، انطباق‌پذیری مسیرشغلی آن قسمت از تأثیرات هوش هیجانی بر مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی را پوشش می‌دهد که نتیجه تأثیر هیجان بر فرایندهای پردازش شناختی باشد. این استنباط به نحوی ادعای کید<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) را نیز تأیید می‌کند که می‌گوید هیجان «غایب حاضر» در مدل‌های رشد مسیرشغلی است. یعنی، عاملی است که رفتار مسیرشغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد اما در مدل‌های رشد مسیرشغلی مغفول مانده است.

---

1. Kidd, J. M.

در ارتباط با فرضیه دوم، براساس پیش‌بینی مدل انطباق‌یابی مسیرشغلی (ساویکاس، ۲۰۱۳) انتظار می‌رود مدل مفهومی پژوهش برحسب جنسیت تغییرناپذیر باشد. یعنی سطح برازش و کیفیت تعامل بین متغیرهای آن در دختران و پسران یکسان باشد. همسوبا این مفروضه، نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد که بین دختران و پسران تفاوت معناداری در سطح کلی برازش مدل و همچنین در سطح روابط بین متغیرهای مدل مفهومی وجود ندارد. این نتایج علاوه بر همسویی با مدل انطباق‌پذیری مسیرشغلی، با نتایج رادولف و همکاران (۲۰۱۷) و پررا و مک لوین (۲۰۱۷) همسویی داشت که در پژوهش خود از تغییرناپذیری مدل انطباق‌یابی برحسب ویژگی‌های جمعیت شناختی حمایت کردند.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان کرد که الگوی تعامل بین هوش هیجانی، انطباق‌پذیری و مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی در بین دختران و پسران یکسان است. به عبارتی، در هر دو گروه هوش هیجانی در فرایند مشابهی مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بعلاوه، چون در محاسبه تفاوت‌های بین گروهی، مدل‌های اندازه‌گیری نیز مورد بررسی قرار گرفت می‌توان ادعا کرد که سه متغیر هوش هیجانی، انطباق‌پذیری و مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی در ارتباط با زیرمقیاس‌های خود، سازه‌های مشابهی را معرفی می‌کنند. در مطالعات قبلی، موارد خیلی کمی در اعتباریابی ابعاد مدل انطباق‌یابی مسیرشغلی، تغییرناپذیری آن براساس ویژگی‌های جمعیت شناختی همچون جنسیت را پژوهش کرده بودند. این در حالی است که این تغییرناپذیری در غالب ویژگی‌های جمعیت شناختی به‌ویژه در ارتباط با جنسیت یکی از مفروضه‌های اصلی مدل انطباق‌یابی مسیرشغلی است (پررا و مک لوین، ۲۰۱۷). از اینرو، پژوهش حاضر با آزمون این مفروضه منحصربه‌فرد عمل کرده است و اطلاعات مفیدی را ارائه کرده است.

در مجموع نتایج با حمایت از تمام فرضیه‌های پژوهش نشان داد که مدل انطباق



یابی مسیرشغلی می‌تواند چارچوب نظری مفیدی برای توصیف، تبیین، و پیش‌بینی مشکلات تصمیم‌گیری دانش‌آموزان کلاس نهم باشد. نتایج این پژوهش می‌تواند شاهدهی برایین پیشنهاد باشد که در تبیین، پیش‌بینی و کنترل رفتار مسیرشغلی باید تعامل هر دو بعد هیجانی و شناختی مورد توجه قرار بگیرد. از اینرو، نتایج این پژوهش می‌تواند به شکل‌گیری تصویری جامع‌تر از عوامل تأثیرگذار بر رفتار و نتایج مسیرشغلی کمک کند.

این پژوهش محدودیت‌هایی نیز داشت که می‌تواند دقت نتایج یا تعمیم‌پذیری این نتایج را تحت تأثیر قرار دهد. در این پژوهش برای آزمون فرضیه میانجی‌گری از روش تحلیل متقاطع استفاده شد این در حالی است که طرح‌های مطالعاتی طولی به‌ویژه در شرایطی که مبتنی بر طرح مطالعات آزمایشی باشد می‌تواند اطلاعات مفیدتری در این زمینه ارائه کند. از طرفی، چون نمونه پژوهش منحصر به دانش‌آموزان می‌شود که تجربیات متعددی در تکمیل آزمون هم دارند شاید نتوان نتایج این پژوهش را با قاطعیت به تجربیات واقعی زندگی ارتباط داد.

بر اساس نتایج این پژوهش، انطباق‌پذیری مسیرشغلی می‌تواند بخش عمده تأثیرات هوش هیجانی بر مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی را میانجی‌گری کند. بنابراین پیشنهاد می‌شود در مداخلات مبتنی بر کاهش مشکلات تصمیم‌گیری تأکید عمده بر افزایش مهارت‌های انطباق‌پذیری مسیرشغلی باشد. همان‌طور که نتایج این پژوهش نشان داد انطباق‌پذیری مسیرشغلی نمی‌تواند تمام اثر هوش هیجانی بر مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی را میانجی‌گری کند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود مطالعات بعدی در راستای درک کامل‌تری از تأثیرات هوش هیجانی بر مشکلات تصمیم‌گیری در کنار نقش انطباق‌پذیری مسیرشغلی به بررسی سایر فرایندهای احتمالی که بتواند نقش هیجان را نیز بیشتر پوشش دهد نیز بپردازند. دوم اینکه، نتایج پژوهش به نحوی نشان داد که هوش هیجانی در حضور انطباق‌پذیری مسیرشغلی روایی‌نموی در پیش‌بینی

مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی دارد. این نشان می‌دهد که مطالعاتی که باهدف کاهش مشکلات تصمیم‌گیری مسیرشغلی معطوف هستند بهتر است علاوه بر انطباق‌پذیری تا حدودی رشد قابلیت‌های هیجانی و اجتماعی را نیز مدنظر قرار دهند. درنهایت، این پژوهش بخشی از مدل انطباق‌یابی را مورد آزمون قرار داد. پیشنهاد می‌شود جهت رسیدن به ارزیابی دقیق‌تر از کاربرد این مدل در مشاوره مسیرشغلی دانش‌آموزان ایرانی، مطالعات تکمیلی بیشتری انجام شود.

### تشکر و قدردانی

پژوهشگران لازم می‌دانند از افرادی که در مسیر تکمیل این پژوهش در مراحل مختلف، از مشورت در طرح‌ریزی پژوهش گرفته، تا هماهنگی برای اجرا و همچنین دانش‌آموزانی که صادقانه در تکمیل پرسشنامه پژوهشگران را در به ثمر رسیدن پژوهش همراهی کردند سپاسگزاری کنند.

### منابع

- شفیعی‌آبادی، ع. (۱۳۹۵). راهنمایی و مشاوره تحصیلی و شغلی (مفاهیم و کاربردها). تهران: انتشارات سمت.
- صافی، ا. (۱۳۹۲). اصول و فنون راهنمایی و مشاوره در دوره‌های تحصیلی، تهران: انتشارات رشد.
- عابدی، م. ر.، اکبرزاده، م.، شفیعی‌آبادی، ع.، نیلفروشان، پ.، عیسی‌مراد، ا. (۱۳۹۵). بررسی سودمندی هوش هیجانی در سازه آرایشی مسیرشغلی دانش‌آموزان اول دبیرستان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۸ (۲)، ۹۶-۱۲۳.
- قاسمی، غ. ر. (۱۳۹۶). تدوین نیمرخ‌نمای مسیر تحصیلی-شغلی بر مبنای نسل دوم مدل شخصیتی مایرزبریرگز برای دانش‌آموزان سال نهم و بررسی تأثیر آن بر خودکارآمدی، مشکلات، و نیمرخ تصمیم‌گیری مسیر تحصیلی-شغلی (پایان‌نامه مقطع دکترا). دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
- Arbuckle, J. L. (2017). IBM® SPSS® Amos™ 25 User's Guide: IBM Corporation.
- Babarović, T., & Šverko, I. (2019). The Validity of Career Decision-Making Difficulties Questionnaire in Croatia. *Journal of Career Assessment*, 27 (3), 391-407. doi:10.1177/1069072717748960
- Bar-On, R. (1997a). The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): a test of emotional intelligence. Toronto, Canada: Multi-Health Systems, Inc.

- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18 (1), 13-25.
- Bar-On, R. (2010). Emotional intelligence: an integral part of positive psychology. *South African Journal of Psychology*, 40 (1), 54-62. Doi: 10.1177/008124631004000106.
- Bar-On, R., Handley, R., & Fund, S. (2013). The Impact of Emotional Intelligence on Performance. In V. U. Druskat, F. Sala, & G. Mount (Eds.), *Linking emotional intelligence and performance at work: current research evidence with individuals and groups* (pp. 3-19): Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84 (1), 90-97. doi:10.1016/j.jvb.2013.09.001
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2014). Incremental variance of trait emotional intelligence compared to personality traits in career decision-making difficulties. *Personality and Individual Differences*, 60, S31. doi:10.1016/j.paid.2013.07.060
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2014). Promoting individual resources: The challenge of trait emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 65, 19-23. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2014.01.026
- Elias, M., & Bar-On, R. (2007). The relationship between Narrative Career Counselling, emotional intelligence (EI) and social-emotional learning (SEL). In K. Maree (Ed.), *Shaping the Story: A Guide to Facilitating Narrative Career Counselling* (pp. 223-230). Pretoria,: Sense Publishers.
- Farnia, F., Nafukho, F. M., & Petrides, K. V. (2018). Predicting Career Decision-Making Difficulties: The Role of Trait Emotional Intelligence, Positive and Negative Emotions. *Frontiers in Psychology*, 9 (4), 1-6. doi:10.3389/fpsyg.2018.01107
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*: SAGE Publications.
- Gati, I., Asulin-Peretz, L., & Fisher, A. (2012). Emotional and Personality-Related Career Decision-Making Difficulties: A 3-Year Follow-Up. *The Counseling Psychologist*, 40 (1), 6-27. doi:10.1177/0011000011398726
- Gati, I., & Levin, N. (2014). Counseling for Career Decision-Making Difficulties: Measures and Methods. *The Career Development Quarterly*, 62 (2), 98-113. doi:10.1002/j.2161-0045.2014.00073.x
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling : putting theory and research to work* (pp. 71-100). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Kidd, J. M. (2008). Exploring the Components of Career Well-Being and the Emotions Associated with Significant Career Experiences. *Journal of Career Development*, 35 (2), 166-186. doi:10.1177/0894845308325647

- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17 (2), 135-154. doi:10.1177/1069072708328861
- Lipshits-Braziler, Y., Gati, I., & Tatar, M. (2016). Strategies for Coping with Career Indecision. *Journal of Career Assessment*, 24 (1), 42-66. doi:10.1177/1069072714566795
- Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career adapt-abilities scale–short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment*, 25 (2), 312-325. doi:10.1177/1069072714565856
- McKenna, B., Zacher, H., Sattari Ardabili, F., & Mohebbi, H. (2016). Career Adapt-Abilities Scale—Iran Form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 81-91. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.004
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010
- Perera, H. N., & McIlveen, P. (2017). Profiles of career adaptivity and their relations with adaptability, adapting, and adaptation. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 70-84. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.001
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002
- Santos, A., Wang, W., & Lewis, J. (2018). Emotional intelligence and career decision-making difficulties: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 295-309. doi:https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.008
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2015). Life-Design Counseling Manual. In C. C. Institute (Ed.). Retrieved from www.vocopher.com
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), 661-673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The Student Career Construction Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138-152. doi:10.1016/j.jvb.2018.01.009
- Sony, M., & Mekoth, N. (2016). The relationship between emotional intelligence, frontline employee adaptability, job satisfaction and job performance. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 30, 20-32. doi:10.1016/j.jretconser.2015.12.003
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16 (3), 282-298.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6 ed.). Harlow United Kingdom: Pearson.

- Udayar, S., Fiori, M., Thalmayer, A. G., & Rossier, J. (2018). Investigating the link between trait emotional intelligence, career indecision, and self-perceived employability: The role of career adaptability. *Personality and Individual Differences*, 135, 7-12. doi:<https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.046>
- Vertsberger, D., & Gati, I. (2016). Career Decision-Making Difficulties and Help-Seeking Among Israeli Young Adults. *Journal of Career Development*, 43 (2), 145-159. doi:10.1177/0894845315584162
- Wang, D., Hou, Z.-J., Ni, J., Tian, L., Zhang, X., Chi, H.-Y., & Zhao, A. (2018). The Effect of Perfectionism on Career Adaptability and Career Decision-Making Difficulties. *Journal of Career Development*, 46 (6), 1-15. doi:10.1177/0894845318803192
- Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J. G., & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85 (3), 329-338. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.004>
- Willner, T., Gati, I., & Guan, Y. (2015). Career decision-making profiles and career decision-making difficulties: A cross-cultural comparison among US, Israeli, and Chinese samples. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 143-153. doi:10.1016/j.jvb.2015.03.007

