

مدل‌یابی ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اساس خوش‌بینی و رسالت مسیر شغلی با

نقش واسطه‌ای خودکارآمدی و تنظیم هیجانی در معلمان مدارس با نیازهای ویژه

Structural modeling of career adaptability based on optimism and calling of career with mediating role of self-efficacy and emotional regulation in special needs school teachers

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۱/۲۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۱/۱۱/۳۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۱۲/۱۰

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

A. Dastbaz., (Ph.D.), A. Azizi., (Ph.D.), &
B. Soleimani., (M.A)

انور دست‌باز^۱، آرمان عزیزی^۲ و برزان سلیمانی^۳

چکیده

Abstract

The present study aimed to model the structural fit of career adaptability based on optimism and career calling with the mediating roles of self-efficacy and emotional regulation in teachers of special needs schools. The current research was descriptive and employed structural equation modeling. The statistical population of the study included all teachers of special needs schools in Kurdistan province in 2021-2022, and based on the "Kline" formula, a sample of 213 individuals was selected using convenience sampling for structural equation modeling. The data were collected using the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS), Career Future Inventory (CFI), Career Voyage Questionnaire (CVQ), General Self-Efficacy Scale, and Emotion Regulation Scale (ERS). The data were analyzed using structural equation modeling with Amos-22 software. The findings of this study indicated that the model of career adaptability based on optimism and career calling with the mediating roles of self-efficacy and emotional regulation in teachers of special needs schools had a good fit. The standardized and non-standardized coefficients of the direct path in the hypothetical model showed that optimism ($\beta=0.00054$, $t=7.57$), career calling ($\beta=0.00047$, $t=6.44$), self-efficacy ($\beta=0.00051$, $t=7.08$), and emotional regulation ($\beta=0.00048$, $t=6.52$) had a significant effect on career adaptability ($p<0.01$). Additionally, the results of the Sobel test demonstrated that optimism and career calling with the mediating roles of self-efficacy and emotional regulation had a significant indirect effect on career adaptability. Therefore, the presence of an indirect relationship between the research variables was confirmed ($p<0.05$). In this regard, promoting and improving optimism and career calling alongside enhancing self-efficacy and emotional regulation among teachers of special needs schools provide a basis for increasing their career adaptability.

Keywords: career adaptability, optimism, calling, self-efficacy, emotional regulation and special needs school teachers.

پژوهش حاضر با هدف مدل‌یابی ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اساس خوش‌بینی و رسالت مسیر شغلی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی و تنظیم هیجانی در معلمان مدارس با نیازهای ویژه صورت پذیرفت. پژوهش حاضر جزء تحقیقات توصیفی و از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان مدارس ویژه استان کردستان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بودند که بر اساس قاعده «کلین» برای نمونه‌گیری در معادلات ساختاری، ۲۱۳ نفر به روش در دسترس انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS)، مقیاس خوش‌بینی مسیر شغلی (CFI)، پرسش‌نامه رسالت مسیر شغلی (CVQ)، مقیاس خودکارآمدی عمومی شرر و مقیاس تنظیم هیجانی (ERS) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از معادلات ساختاری با نرم افزار Amos-22 تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن بود مدل انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اساس خوش‌بینی و رسالت مسیر شغلی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی و تنظیم هیجانی در معلمان مدارس با نیازهای ویژه دارای برازش مطلوبی می‌باشد. ضرایب استاندارد مسیر مستقیم مدل فرضی از خوش‌بینی ($\beta=0.00054$ ، $t=7.57$)، رسالت مسیر شغلی ($\beta=0.00047$ ، $t=6.44$)، خودکارآمدی ($\beta=0.00051$ ، $t=7.08$) و تنظیم هیجانی ($\beta=0.00048$ ، $t=6.52$) به انطباق‌پذیری مسیر شغلی معنی‌دار است ($p < 0.01$). همچنین نتایج آزمون سوئل نشان داد خوش‌بینی و رسالت مسیر شغلی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی و تنظیم هیجانی اثر غیرمستقیم معناداری بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارند؛ بنابراین وجود رابطه غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش تأیید می‌شود ($p < 0.05$). در این راستا تغییر و بهبود خوش‌بینی و رسالت مسیر شغلی در کنار افزایش خودکارآمدی و تنظیم هیجانی در معلمان مدارس با نیازهای ویژه زمینه برای افزایش انطباق‌پذیری آن‌ها ایجاد می‌نماید.

کلیدواژه: انطباق‌پذیری مسیر شغلی، خوش‌بینی، رسالت مسیر شغلی، خودکارآمدی، تنظیم هیجانی و معلمان مدارس با نیازهای ویژه.

۱. استادیار گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.

۲. نویسنده مسئول: دکتری مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران:

armanazizi2020@gmail.com

۳. کارشناس ارشد روانشناسی، گروه روانشناسی، دانشگاه رازی کرمانشاه، ایران.

مقدمه

تنش‌ها و نگرانی‌ها موجود در زمینه شغلی پژوهشگران و صاحب‌نظران را وادار به مدیریت درست مسیر شغلی کرده است به‌طوری که مدیریت مسیر شغلی یکی از پیشروترین حوزه‌های مدیریت منابع انسانی در حال حاضر می‌باشد (تامب، کاپلی و یاکوبویچ^۱، ۲۰۱۹). یکی از مشاغل مهم و حساس در جامعه که از اهمیت زیادی برخوردار است و نیازمند مدیریت درست مسیر شغلی می‌باشد، شغل معلمی است (صالحی، بازرگان، شکوهی و صادقی، ۱۳۹۷). زیرا شغل معلمی و کار کردن با دانش‌آموزان و پرورش نسل آینده، شرایط خاص خود را دارد که نیازمند انگیزه، استعداد و توانمندی قابل ملاحظه‌ای می‌باشد. شغل معلمی نیز همچون سایر مشاغل عوامل تهدیدکننده و عوامل ارتقادهنده^۲ مخصوص به خود را دارد، در صورت شناسایی این عوامل، برطرف کردن عوامل تهدیدکننده و افزایش عوامل ارتقادهنده مسیر شغلی معلمان، در وضعیت فعلی و آینده جامعه تأثیر بسزایی دارد. در میان معلمان آنانی که در مدارس با نیازهای ویژه کار می‌کنند به دلیل کار کردن با دانش‌آموزان مشکل‌دار، استرس و فرسودگی شغلی زیادی را متحمل می‌شوند (تورکمان، فرهنگی، زاکریان، تورکمان و نیارق^۲، ۲۰۱۷)؛ بنابراین بیش از سایرین نیازمند مدیریت مسیر شغلی هستند. در زمینه مدیریت مسیر شغلی معلمان شاغل در مدارس با نیازهای ویژه، متغیرهای تأثیرگذار زیادی وجود دارد که در میان آن‌ها انطباق‌پذیری از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (جانسون^۳، ۲۰۱۸). زیرا انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۴ زمینه تحکیم وضعیت شغلی، رضایت و موفقیت شغلی را در زندگی آن‌ها فراهم می‌کند (لنت، ۲۰۱۳ و ساویکاس^۵، ۲۰۰۵).

انطباق‌پذیری مسیر شغلی علاوه بر مدیریت مسیر شغلی، به‌عنوان سازه بسیار مهمی در مطالعات رشد مسیر شغل مورد نظر صاحب‌نظران این رشته قرار گرفته است (هاندوی و سولیستیانی^۶، ۲۰۱۸؛ ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). این متغیر ابتدا توسط سوپر (۱۹۸۰) در نظریه گسترده زندگی معرفی شد. در حال حاضر این مفهوم بیانگر مدیریت منابع درونی در برخورد با وظایف و چالش‌های مربوط به مسیر شغلی در سرتاسر زندگی فرد می‌باشد (ساویکاس، ۲۰۱۱). ساویکاس (۲۰۲۰) چهار بعد اساسی برای انطباق‌پذیری شناسایی کرد که اسم آن را چهار سی (4 C) نام‌گذاری کرد که عبارت‌اند از: دغدغه^۷ (پرورش آگاهی و آماده‌سازی برای

1. Tambe, Cappelli, & Yakubovich
2. Torkaman, Farhang, Zakerian, Torkaman & Niaragh
3. Johnston
4. adaptability career
5. Savickas
6. Handoyo & Sulistiani
7. concern

پاسخ به خواسته‌های مسیر شغلی)، کنترل^۱ (داشتن احساس کنترل بر چالش‌ها و موانع مسیر شغلی و احساس مسئولیت در مقابل آن‌ها)، کنجکاوی^۲ (شناخت خود و دنیای کار و کشف راهکارهای بهتر برای انطباق خود و دنیای کار) و اعتماد^۳ (داشتن احساس خودکارآمدی و عزت‌نفس برای غلبه بر مشکلات و شرایط استرس‌زای مسیر شغلی). نتایج پژوهش‌های مختلف در این زمینه بیانگر آن است انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر متغیرهای مهم در زمینه شغلی تأثیر گذار می‌باشند از جمله: کسب رضایت شغلی و رضایت از زندگی، داشتن آرزوهای واقع‌بینانه (هریسچ^۴، ۲۰۱۰)، رسیدن به ثبات شغلی (کوتزی و استولتز^۵، ۲۰۱۵)، داشتن عملکرد شغلی مطلوب (زاچر، ۲۰۱۵)، کسب رضایت شغلی مثبت و رسیدن به وضعیت مالی مطلوب (چان و مای^۶، ۲۰۱۵)، همچنین تحکیم وضعیت شغلی (زاچر، امبیل و نورونها^۷، ۲۰۱۵).

در واقع انطباق‌پذیری از متغیرهای مهم و اثرگذار بر رضایت و موفقیت شغلی می‌باشد (ساویکاس، ۲۰۲۰) و به‌عنوان آمادگی‌های لازم برای مقابله با چالش‌های مسیر شغلی، رشد و توسعه مسیر شغلی و مقاوم‌سازی در مقابله با آسیب‌های شغلی و عملکرد حرفه‌ای مطرح می‌شود (ساویکاس و پروفلی، ۲۰۱۲). با توجه به نقشی که انطباق‌پذیری شغلی در رشد و سازگاری شغلی دارد، کشف متغیرهای تأثیرگذار و همبسته با آن، از اهمیت و ضرورت لازم برخوردار می‌باشد.

یکی از متغیرهای تأثیر گذار بر انطباق‌پذیری و سازگاری شغلی داشتن رسالت شغلی^۸ است (داگلاس و دافی^۹، ۲۰۱۵؛ یانگ و چن^{۱۰}، ۲۰۲۰). مفهوم رسالت مسیر شغلی را تحت عنوان باور و اعتقاد قلبی هر فرد به اینکه مسیر شغلی که انتخاب نموده است در راستای اهداف و معنای زندگی او می‌باشد (دافی و دیک^{۱۱}، ۲۰۱۳). داشتن رسالت شغلی به داشتن معنا در زندگی و رشد شخصی کمک می‌کند (دافی، آلان، اتین و بوت^{۱۲}، ۲۰۱۳). نتایج پژوهش‌ها بیانگر آن است

1. control
2. curiosity
3. confidence
4. Hirschi,
5. Coetzee & Stoltz
6. Chan & Mai
7. Zacher, Ambiel & Noronha
8. career calling
9. Douglass & Duffy
00. Yang & Chen
11. Duffy & Dik
22. Duffy, Allan, Autin & Bott

مدل‌یابی ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی براساس خوش‌بینی و رسالت مسیر شغلی...

افرادی که رسالت شغلی دارند با سطوح کمتری از استرس و افسردگی در مسیر شغلی مواجهه می‌شوند (پراسکوا، هود و کرید^۱، ۲۰۱۴). در مقابل افرادی که در مسیر شغلی، رسالت خودشان را پیدا نکرده‌اند، احتمال تجربه فرسودگی شغلی و احساس پشیمانی بیشتری دارند (وو، هو و ژینگ^۲، ۲۰۱۹) و مسیر شغلی را که طی می‌کنند هدف‌مند و معنادار نمی‌بینند و احساس تعلق کمتری به آن دارند (برگ، گرانت و جانسون^۳، ۲۰۱۰). داشتن رسالت شغلی بر افزایش سازگاری مسیر شغلی (یانگ و جن^۴، ۲۰۲۰)، خودکارآمدی در تصمیم‌گیری مسیر شغلی (خوانساری و نیلفروشان، ۱۳۹۹)، رشد مسیر شغلی (شن، جو، چن و ون^۵، ۲۰۲۱) و احساس رضایتمندی در مسیر شغلی (گرام، ۱۳۹۸) تأثیر گذار می‌باشد. همچنین نتایج پژوهش دافی و دیک (۲۰۱۳) نشان داد، رسالت مسیر شغلی باعث افزایش تعهد شغلی و تعهد سازمانی می‌گردد، همچنین بر انجام امور شغلی باکیفیت بالا مؤثر است و نقش بازدارنده مهم در رهاکردن شغل و ترک آن دارد، در این راستا نتایج پژوهش داگلاس و دافی (۲۰۱۵) نشان داد رسالت مسیر شغلی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی شغلی مؤثر است.

علاوه بر رسالت که هدف و جهت را در مسیر شغلی تعیین می‌کند و بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی مؤثر است، به نظر می‌رسد خوش‌بینی مسیر شغلی^۶ نیز زمینه را برای امیدواری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی فراهم می‌نماید و نیز توان تحمل افراد را در مقابل ناملایمات و سختی‌های مسیر شغلی افزایش می‌دهد (دله و سیرل^۷، ۲۰۲۲). خوش‌بینی یکی از مولفه‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا است که با داشتن استناد مثبت در مورد تفسیر رویدادها و پیشامدها در زمان حال و آینده تعریف می‌گردد (جنسن و لوتانز^۸، ۲۰۰۶). در واقع منظور از خوش‌بینی داشتن امیدواری برای کسب نتایج مطلوب در آینده می‌باشد (ران، یانگ، یانگ، وی، کیو و ژانگ، ۲۰۱۷). خوش‌بینی یک نوع جهان‌بینی امیدوارانه در مورد خود، افراد، اشیا و رویدادها است که همراه با تبیین‌های مثبت و سازنده از توانایی‌های خود، بستری برای مقابله سازنده با سختی‌ها و ناملایمت‌ها ایجاد می‌کند (محسنی و همکاران، ۱۳۹۵). مفهوم خوش‌بینی برای داشتن تفسیرهای مثبت‌اندیشانه در مورد رویدادها، امید به فائق آمدن بر مشکلات و رسیدن به موفقیت

1. Praskova, Hood & Creed
2. Wu, Hu & Zheng
3. Berg, Grant, & Johnson
4. Yang & Chen
5. Shen, Gu, Chen & Wen
6. career optimism
7. Delle & Searle
8. Jensen & Luthans

مورد استفاده قرار می‌گیرد (مک لین، تیلور و جیمینز^۱، ۲۰۱۹). افراد خوش‌بین از راهبردهای خلاقانه در مدیریت عوامل تنش‌زا (تیلور، مک لین، بریس، ابری و گرانجر^۲، ۲۰۱۹)، کسب اطلاعات، برنامه‌ریزی، بازسازی مثبت و مهارت‌های حل مسئله استفاده می‌کنند (گودوین^۳، ۲۰۱۹). اما افرادی که سطح خوش‌بینی آن‌ها پایین است، تفسیرهای منفی و نگران‌کننده نسبت به رویدادها دارند، در مقابل با شرایط سخت و دشوار در مسیر شغلی انگیزه خود را از دست داده و احتمال کنار کشیدن آن‌ها زیاد است (تیلور، مک لین، بریس، ابری و گرانجر^۲، ۲۰۱۹). نتایج پژوهش دله و سیرل (۲۰۲۲) نشان داد خوش‌بینی در مسیر شغلی نقش تأثیرگذاری در تاب‌آوری و انطباق‌پذیری با رویدادهای تنش‌زای مسیر شغلی دارد. در موقعیت‌های چالش‌زا که نیاز به مقاومت و پشتکار بیشتری می‌باشد، افراد خوش‌بین دارای ثبات هیجانی و رفتاری بیشتری هستند و بر این باور هستند که ناملایمات را می‌توانند به شیوه موفقیت‌آمیزی مدیریت کنند؛ در صورتی که افراد بدبین در چنین موقعیت‌های بسیار مرده، ناپایدار و احتمال شکست دارند (اردوگان^۴، ۲۰۲۰). همچنین خوش‌بینی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی تأثیر گذار است و اهداف شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (دله و سیرل، ۲۰۲۲).

نتایج پژوهش گودوین (۲۰۱۹) نشان داد در کنار خوش‌بینی، خودکارآمدی نیز متغیر تأثیر گذار بر رشد مسیر شغلی و انطباق‌پذیری است، در واقع خوش‌بینی و رسالت مسیر شغلی، جهت و مسیر شغلی را تعیین می‌کنند، خودکارآمدی بر باورهای فرد در مورد موفقیت در شغلی مورد نظر تأکید دارد، مفهوم خودکارآمدی^۵، در رویکرد شناختی - اجتماعی بندورا مطرح شده است (کوری و ستیلا^۶، ۲۰۱۸). باورهای خودکارآمدی بر الگوهای تفکر، احساس، عملکرد و برانگیختگی هیجانی فرد تأثیر می‌گذارند (شین^۷، ۲۰۱۸) و به صورت میانجی شناختی مهمی در رفتار انسان نقش ایفا می‌کند (جینگ، هو و وانگ^۸، ۲۰۱۸). باورهای خودکارآمدی در واقع میزان اعتقادی می‌باشد که هر فرد به توانایی خود در زمینه‌ی اجرای یک رشته امور یا انجام یک تکلیف خاص نشان می‌دهد؛ به عبارت دیگر باورهای افراد درباره‌ی توانایی‌هایشان و بر این که آن‌ها چطور رفتار کنند تأثیر می‌گذارد (بندورا^۹، ۲۰۰۱). پژوهش‌های مختلفی بیانگر آن هستند که میزان

-
1. McLean, Taylor & Jimenez
 2. Taylor, McLean, Bryce, Abry & Granger
 3. Goodwin
 4. Erdogan,
 5. self-efficacy
 6. Corry & Stella
 7. Shin
 8. Jiang, Hu, & Wang
 9. Bandura

خودکارآمدی افراد بیش از سایر متغیرهای انگیزشی و حتی در بعضی از موارد بیش از توانایی یا استعداد می‌تواند پیش بینی کننده‌ی انتخاب رشته و شغل، احساس موفقیت و انطباق‌پذیری در مسیر شغلی باشد (صادقی، ۱۳۹۴؛ موک و مور^۱، ۲۰۱۹). داشتن باور خودکارآمدی بالا در یک زمینه خاص باعث می‌شود افراد در آن زمینه اهداف ویژه‌ای را که مستلزم تلاش بیشتری می‌باشد، انتخاب نمایند، عوامل گوناگون را تحت کنترل خود درآورند، به شرایط مخاطره‌انگیز نزدیک شوند و نیز ایستادگی و احساس تعهد بیشتری در به سرانجام رسیدن اهداف‌شان داشته باشند (شین، ۲۰۱۸). یکی از مفاهیم مرتبط با خودکارآمدی، خودکارآمدی مسیرشغلی است که از آن به منظور توصیف باورهای فرد درباره قابلیت‌های خود برای سازمان‌دهی و اجرای اقدامات لازم در موقعیت‌های مسیر شغلی می‌شود (براون و لنت، ۲۰۱۳). پژوهش‌های زیادی ارتباط و تأثیر خودکارآمدی مسیر شغلی را با متغیرهای مسیر شغلی بررسی و تأیید کرده‌اند، از جمله: انطباق‌پذیری (جیانگ هو و وانگ، ۲۰۱۸)، تعهد مسیر شغلی (احمد^۲، ۲۰۱۹)، رضایت شغلی (نگو و هیو^۳، ۲۰۱۸)، رشد مسیر شغلی (هیسیه و هاوونگ، ۲۰۱۴) و خشنودی و تعهد سازمانی (ذوالریاستین و ایرانیان، ۱۳۹۸).

در کنار باورهای خودکارآمدی که بعد شناختی و اعتقادی افراد را در مورد انجام موفقیت‌آمیز اهداف شغلی در نظر می‌گیرند، مهارت‌های تنظیم هیجان^۴ بر مدیریت درست و منطقی هیجانات برای رشد و شکوفای در مسیر زندگی و مسیر شغلی تأکید دارند (سلیک و استورم^۵، ۲۰۱۸). منظور از مهارت‌های تنظیم هیجان، فرایندی است که عملکرد فرد را در موقعیت‌های مختلف تحت تأثیر قرار می‌دهد و افراد تلاش می‌کنند در این فرایند به صورت مطلوب هیجان‌های خود را در جهت درست مدیریت کنند و پاسخ‌های سازنده به آن‌ها بدهند (گروس و جزائری^۶، ۲۰۱۴). خودتنظیمی توانایی کنترل رفتار، عواطف و افکار خود در تعقیب اهداف بلندمدت است (گیلبارت^۷، ۲۰۱۸). در واقع خودتنظیمی هیجانی به افراد این امکان را می‌دهد که انعطاف‌پذیری و سازگاری مطلوبی داشته باشند و ناملایمتهای و سختی‌های مسیر زندگی را مدیریت نمایند. پژوهشگران دریافته‌اند که مهارت‌های خودتنظیمی با طیفی از پیامدهای سلامتی مثبت در مسیر زندگی و مسیر شغلی ارتباط دارد، از جمله انعطاف‌پذیری و سازگاری کارآمد در برابر استرس،

1. Mok & Moore
2. Ahmed
3. Ngo & Hui
4. Excitement regulation
5. Celik & Storme
6. Gross & Jazaieri
7. Gillebaart

افزایش شادی، انطباق‌پذیری و بهزیستی کلی (هافمن و کاشدن^۱، ۲۰۱۰) و همچنین نقش مؤثری در انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارد (سلیک و استورم^۲، ۲۰۱۸).

با توجه به مطالب ذکر شده و همچنین مرور پژوهش‌های مختلف هر کدام از متغیرهای رسالت مسیر شغلی (داگلاس و دافی، ۲۰۱۵؛ یانگ و چن، ۲۰۲۰)، خوش‌بینی مسیر شغلی (گودوین، ۲۰۱۹)، خودکارآمدی مسیر شغلی (جیانگ، هو و وانگ، ۲۰۱۸) و مهارت‌های تنظیم هیجانی (سلیک و استورم، ۲۰۱۸) بر بهبود انطباق‌پذیری مسیر شغلی مؤثر هستند و از آنجا که معلمان شاغل در مدارس با نیازهای ویژه در معرض فشار کاری زیاد و فرسودگی شغلی قرار دارند، انطباق‌پذیری مسیر شغلی متغیر مهم و برجسته در مدیریت مسیر شغلی می‌باشد (مهرابی زاده هنرمند و همکاران، ۱۳۹۲)، تاحدی که امکان دارد سلامت روان و جسمانی این معلمان در معرض خطر قرار بگیرد و حتی شغل خود را رها کنند (میلز، ارمسی و سیمسون^۳، ۲۰۰۶). به همین دلیل در مسیر شغلی نیازمند انطباق‌پذیری و سازگاری بیشتری هستند.

با توجه به آنچه ذکر شد و همچنین نتایج پژوهش‌های مختلف که بیانگر ارتباط تک‌به‌تک متغیرهای ذکر شده با هم هستند و از طرفی علی‌رغم اینکه محققان و صاحب‌نظران زیادی (سایکاس، ۲۰۱۳، ۲۰۲۰، لنت و بروان، ۲۰۱۳، جان و مای، ۲۰۱۵) بر درک بیشتر انطباق‌پذیری در کارکنان و شناسایی عوامل مؤثر بر آن به‌عنوان اولویت پژوهشی مهم یاد کرده‌اند؛ اما در ایران کمتر به بررسی متغیرهای که نقش مستقیم و غیرمستقیم در افزایش یا کاهش انطباق‌پذیری دارد، پرداخته شده است. پژوهش‌های که در این زمینه وجود دارند بیشتر تأکید بر روابط خطی بین متغیرها دارند درحالی که انطباق‌پذیری متغیر پیچیده و چندوجهی می‌باشد (سایکاس، ۲۰۲۰). به همین دلیل راهنمای عملی بسیار کمی مبتنی بر پژوهش‌های تجربی، موجود است. از سوی دیگر پژوهش‌های صورت‌گرفته در زمینه مسیر شغلی معلمان بیشتر تأکید بر فرسودگی شغلی دارند تا انطباق‌پذیری مسیر شغلی، لذا از آنجا که تأکید بر فرسودگی بیشتر عوامل بازدارنده را در مسیر شغلی شناسایی می‌کند درحالی که تأکید بر انطباق‌پذیری، عوامل ارتقادهنده مسیر شغلی را شناسایی می‌کند و باعث افزایش کارایی و سلامت روان می‌شود، بنابراین شناسایی عوامل مؤثر بر انطباق‌پذیری و اولویت‌بندی این متغیرها در جهت انجام برنامه‌ریزی کارآمد بر مبنای نتایج، می‌تواند راهکارهای مؤثری در جهت افزایش انطباق‌پذیری و ارتقای مسیر شغلی معلمان شاغل در مدارس با نیازهای ویژه فراهم آورد. در این راستا بنا بر ضرورت و اهمیت موضوع، پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال پژوهشی است آیا مدل انطباق‌پذیری

1. Hofmann & Kashdan
2. Celik & Storme
3. Myles, Ormsbee, & Simpson

مدل‌یابی ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی براساس خوش‌بینی و رسالت مسیر شغلی...

مسیر شغلی بر اساس خوش‌بینی و رسالت مسیر شغلی با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی و تنظیم هیجانی در معلمان مدارس با نیازهای ویژه داری برآزش مناسب می‌باشد؟

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ اجرا بر طبق معادلات ساختاری و جزء تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی بود، همچنین از لحاظ نوع داده جزء تحقیقات کمی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مدارس با نیازهای ویژه در استان کردستان با سابقه کار بیشتر از دو سال، در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بودند که از این جامعه آماری بر اساس قاعده «کلاین^۱» برای نمونه‌گیری در معادلات ساختاری، ۲۵۰ نفر به روش در دسترس انتخاب شدند. برای برآورد حجم نمونه در معادلات ساختاری مدل‌های مختلفی پیشنهاد شده است یکی از آن‌ها تعیین حجم نمونه بر اساس تعداد سازه‌های اصلی می‌باشد در صورتی که تعداد سازه‌های اصلی ۵ سازه یا کمتر باشد، حداقل حجم نمونه ۱۰۰ و حداکثر ۳۰۰ واحد لازم است (کلاین، ۲۰۱۵). به همین دلیل در این پژوهش برای کیفیت حجم نمونه حد متوسط یعنی ۲۵۰ نفر به صورت در دسترس انتخاب شدند. فرایند نمونه‌گیری و اجرای پژوهش به این صورت بود که پس از اعلام فراخوان در تمام شهرستان‌ها و ناحیه‌های مدیریت آموزش و پرورش استان کردستان تمام همکارانی که واجد شرایط ورود به پژوهش بودند، شناسایی شدند و ۲۵۰ نفر از آن‌ها با در نظر گرفتن ملاک‌های زیر، به صورت در دسترس انتخاب شدند. ملاک‌های ورود به این پژوهش شامل: ۱. معلمان شاغل در مدارس با نیازهای ویژه، ۲. داشتن سابقه کاری بیشتر از دو سال در این مدارس، ۳. تمایل به شرکت در پژوهش. بعد از مشخص شدن حجم نمونه برای جمع‌آوری داده‌ها، از مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS)، مقیاس خوش‌بینی مسیر شغلی (CFI)، پرسش‌نامه رسالت مسیر شغلی (CVQ)، مقیاس خودکارآمدی عمومی شرر و مقیاس تنظیم هیجانی (ERS) استفاده شد. لازم به ذکر است در این پژوهش کدهای اخلاق حرفه‌ای روان‌شناسان و مشاوران (حسینیان، ۱۳۹۰)، مورد توجه و اجرا شد. این کدها شامل موارد زیر بودند: شرکت افراد در این پژوهش به صورت داوطلبانه و با کسب رضایت بود، همچنین پس از بررسی سؤالات پرسش‌نامه‌ها، افراد نمونه می‌توانستند از ادامه همکاری منصرف شوند، ارائه اطلاعات کافی در مورد چگونگی پژوهش به تمامی شرکت‌کنندگان داده شد، به طوری که در ابتدای پژوهش ضمن ارائه توضیحات کافی به تمام داوطلبین شرکت‌کننده در پژوهش (مدیریت محترم آموزش و پرورش استان کردستان و معلمان) در مورد اهمیت، شیوه، مدت و شرایط اجرای پژوهشی و ارزیابی‌ها، توضیح داده شد و هیچ‌گونه اطلاعات شخصی از جمله نام و نام خانوادگی و محل زندگی در

پرسش‌نامه‌ها قید نشدند، بنابراین اطلاعات افراد کاملاً حفظ شده است. پرسش‌نامه‌ها برای معلمانی که در شهر سمنج بودند به صورت حضوری و برای معلمانی که در شهرستان‌های استان کردستان بودند به صورت آنلاین اجرا شد. ابزارهای گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر شامل پرسش‌نامه‌های زیر بود.

ابزار پژوهش

مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۱ (CAAS): این مقیاس که در سال ۲۰۱۲ با همکاری ۱۳ کشور دنیا به سرپرستی ساویکاس ساخته شد دارای ۲۴ سؤال است و چهار بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی را که عبارت‌اند از دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد، اندازه‌گیری می‌کند (ساویکاس و پورفلی، ۲۰۱۲). هر زیر مقیاس ۶ سؤال را به خود اختصاص داده است و پاسخ‌دهندگان از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت، از ۵، کاملاً موافقم تا ۱، کاملاً مخالفم استفاده می‌کنند، بنابراین حداقل نمره ۲۴ و حداکثر نمره ۱۲۰ می‌باشد که نمره پایین‌تر بیانگر میزان انطباق‌پذیری کمتر و نمره بالاتر بیانگر میزان انطباق‌پذیری بالاتر در مسیر شغلی افراد است. پاسخگویی به این مقیاس، ۱۱ تا ۱۵ دقیقه زمان می‌برد. ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲) متوسط ضریب آلفای کرونباخ در بین ۱۳ کشور را برای مقیاس دغدغه ۰/۸۳، کنترل ۰/۷۴، کنجکاوی ۰/۷۹ و اعتماد ۰/۸۵ گزارش کردند و برای کل پرسش‌نامه ۰/۸۷ محاسبه کردند. در ایران این مقیاس توسط صالحی، عابدی، باغبان و نیلفروشان (۱۳۹۲) ساختار عاملی، اعتبار و روایی آن محاسبه شد و گزارش کردند مدل مفروض با داده‌ها منطبق بوده است. همسانی درونی مقیاس انطباق‌پذیری از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و ضریب بازآزمایی به فاصله چهار هفته ۰/۹۲ گزارش شده است. آلفای کرونباخ مقیاس انطباق‌پذیری در پژوهش حاضر ۰/۸۵ به دست آمد.

مقیاس خوش‌بینی مسیر شغلی^۲ (CFI): این پرسش‌نامه توسط روتینگاس و همکاران (۲۰۰۵) برای بررسی میزان خوش‌بینی افراد نسبت به مسیر شغلی خویش طراحی شد که دارای ۱۱ آیتم و بر اساس طیف لیکرت از ۱ (هرگز) تا ۵ (کاملاً) امتیازدهی می‌شود. نمرات بالا بیانگر خوش‌بینی بیشتر نسبت به مسیر شغلی می‌باشد و نمرات پایین‌تر بدبینی و ناامیدی نسبت به مسیر شغلی را مشخص می‌کند. روتینگاس و همکاران (۲۰۰۵) روایی و پایایی این پرسش‌نامه را تایید کردند. ضریب آلفای این پرسش‌نامه در مطالعه آن‌ها ۰/۸۵ گزارش شد. در ایران آغاز و طریقان (۱۳۹۴) روایی و پایایی پرسش‌نامه را بررسی کردند در مطالعه آن‌ها برای بررسی روایی عاملی پرسش‌نامه خوش‌بینی مسیر شغلی از تحلیل اکتشافی استفاده کردند. پس از انجام تحلیل عاملی در مورد خوش‌بینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی، در مرحله اول تحلیل عاملی چهار

1. career adaptability scale

2. career Futures Inventory

مدل‌یابی ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی براساس خوش‌بینی و رسالت‌مسیر شغلی...

سؤال آخر پرسش‌نامه به دلیل بار عاملی کم حذف گردیدند، همچنین ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ۰/۸۲ را برای کل پرسش‌نامه گزارش کردند. آلفای کرونباخ پرسش‌نامه خوش‌بینی مسیر شغلی در پژوهش حاضر ۰/۸۱ به دست آمد.

پرسش‌نامه رسالت‌مسیر شغلی^۱ (CVQ): پرسش‌نامه رسالت‌شغل و حرفه توسط دیک و همکاران (۲۰۱۲) به منظور سنجش رسالت‌شغل و حرفه فرد طراحی و تدوین شده است. این پرسش‌نامه دارای ۲۴ سؤال و ۶ مؤلفه (حضور انگیزه‌متعالی، جستجوی انگیزه‌متعالی، حضور کار هدفمند، جستجوی کار هدفمند، حضور نفع اجتماعی و جستجوی نفع اجتماعی) و دو بعد اصلی (حضور کل و جستجوی کل) می‌باشد. این پرسش‌نامه، بر اساس درجه‌بندی پنج‌گانه لیکرت از ۱ (اصلاً در مورد من صدق نمی‌کند) تا ۵ (کاملاً در مورد من صدق می‌کند) صورت‌بندی شده است. با سؤالاتی مانند (در حال جستجوی یک رسالت در زندگی حرفه‌ای خود هستیم). به سنجش رسالت‌مسیر شغلی می‌پردازد. دیک و همکاران (۲۰۱۲) ضریب پایایی پرسش‌نامه رسالت‌مسیر شغلی را برای مولفه‌های بین ۰/۸۵ تا ۰/۹۲ گزارش کردند و برای کل پرسش‌نامه ۰/۸۹ ذکر کردند. در ایران برنام و همکاران (۱۳۹۴) پایایی پرسش‌نامه رسالت‌مسیر شغلی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی کردند که این ضریب برای کل پرسش‌نامه ۰/۷۷ و برای مؤلفه‌های آن بین ۰/۷۹ تا ۰/۸۵ محاسبه شد. آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه رسالت‌مسیر شغلی در پژوهش حاضر ۰/۸۴ به دست آمد.

مقیاس خودکارآمدی عمومی شرر^۲: شرر و همکاران (۱۹۸۲) مقیاس خودکارآمدی عمومی که دارای ۱۷ سؤال پنج‌گزینه‌ای می‌باشد، برای بررسی باورهای افراد در مورد امکان مؤقتشان در موقعیت‌های مختلف، ساخته‌اند. نمرات این مقیاس از ۱۷ تا ۸۵ متغیر می‌باشد، نمرات بالاتر بیانگر میزان خودکارآمدی بیشتر و نمرات پایین نشان‌دهنده خودکارآمدی کم‌تری هستند. شرر و همکاران ضریب پایایی آلفای کرونباخ ۰/۸۶ را مقیاس خودکارآمدی عمومی محاسبه کردند. در ایران اصغرنژاد و همکاران (۱۳۸۵) روایی و پایایی این مقیاس بررسی نمودند، برای بررسی روایی از روش تحلیل عاملی و روایی استفاده کردند که هر دو روایی بالایی را نشان دادند. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس در پژوهش اصغر نژاد و همکاران (۱۳۸۵)، ۰/۸۳ گزارش شد. در پژوهش فردزاده و همکاران (۱۴۰۰)، ضریب آلفایی، ۰/۸۵ برای این مقیاس محاسبه شد. همچنین در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ مقیاس خودکارآمدی عمومی در پژوهش حاضر ۰/۸۶ به دست آمد.

1. calling and vocation questionnaire
2. Shere's general self-efficacy scale

مقیاس تنظیم هیجانی^۱ (ERS): این مقیاس به منظور اندازه‌گیری راهبردهای تنظیم هیجان توسط گراس و جان^۲ (۲۰۰۳) تدوین شده است. مقیاس تنظیم هیجانی شامل دو خرده مقیاس ارزیابی مجدد با ۶ گویه و فرونشانی هیجانی با ۴ گویه می‌باشد. شرکت‌کنندگان در یک مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای از به‌شدت مخالفم (با نمره ۱) تا به‌شدت موافقم (با نمره ۷) پاسخ می‌دهند. سؤالات ۲، ۴، ۶، و ۹ پرسش‌نامه بعد سرکوبی را مورد سنجش قرار می‌دهند و بقیه سؤالات تنظیم ارزیابی مجدد را مورد سنجش قرار می‌دهد. در پژوهش گراس و جان (۲۰۰۳) همبستگی درونی برای ارزیابی مجدد ۰/۷۹ و سرکوبی ۰/۷۳ به‌دست‌آمده است. بالزاروتی، جان و گراس (۲۰۱۰)، ضریب همسانی درونی مقیاس تنظیم هیجانی را برای ارزیابی مجدد ۰/۶۸ و برای فرونشانی ۰/۶۳ گزارش کردند. در ایران بیگدلی و همکاران، (۱۳۹۲)، میزان ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی مجدد ۰/۸۳ و سرکوبی ۰/۷۹ به دست آوردند. در پژوهش محمود علیلو و همکاران (۱۳۹۱) پایایی این مقیاس برای ارزیابی مجدد ۰/۷۳ و برای فرونشانی ۰/۵۲ و برای کل مقیاس ۰/۷۱ گزارش شد. آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه تنظیم هیجانی در پژوهش حاضر ۰/۷۲ به دست آمد.

یافته‌ها

در این پژوهش از روش آمار توصیفی، آزمون همبستگی پیرسون و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (Amos) به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق استفاده گردید. نمونه پژوهش ۲۵۰ نفر بود؛ اما داده‌های ۳۷ پرسش‌نامه به‌صورت مناسب تکمیل نشده بودند (بعضی از آن‌ها خوانا نبودند، بعضی هم ناقص و تعدادی فقط یک گزینه را انتخاب کرده بودند؛ بنابراین از روند پژوهش کنار گذاشته شدند). در نتیجه داده‌های ۲۱۳ نفر از معلمان تجزیه و تحلیل شد. از این تعداد ۴۳ درصد مرد و ۵۷ درصد زن بودند. میانگین سنی شرکت‌کنندگان در پژوهش برابر با ۳۶/۲۳ و سابقه کاری آن‌ها در مدارس و مراکز با نیازهای ویژه ۱۶/۴۴ بوده است. ۴۰ درصد از نمونه در مراکز اختلالات یادگیری، ۲۵ درصد مراکز اوتیسم، ۱۵ درصد کم‌توان ذهنی و ۲۰ درصد مراکز و ادارات کودکان با نیازهای ویژه بودند. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش به ترتیب زیر بود: ۱. انطباق‌پذیری مسیر شغلی ۷۸/۸۸ (±۲۲/۴۴)، مولفه‌های دغدغه ۱۹/۶۳ (±۶/۵۵)، کنترل ۱۸/۹۲ (±۶/۰۸)، کنجکاو ۱۹/۴۲ (±۶/۱۱) و اعتماد ۲۰/۹۲ (±۶/۳۲). ۲. خوش‌بینی مسیر شغلی ۳۴/۷۶ (±۱۲/۰۶)، رسالت شغلی ۷۱/۹۴ (±۲۵/۹۸) و مولفه‌های حضور ۳۶/۴۸ (±۱۴/۴۶) و جستجوی ۳۵/۴۶ (±۱۳/۳۰). ۴. خودکارآمدی عمومی ۵۴/۵۱ (±۱۴/۹۱)، ۵.

1. emotion regulation scale

2. Gross & John

مدل یابی ساختاری انطباق پذیری مسیر شغلی براساس خوش بینی و رسالت مسیر شغلی...

تنظیم هیجانی ۴۷/۹۸ (±۱۶/۴۲) و مولفه‌های ارزیابی مجدد ۲۹/۳۵ (±۱۰/۸۴) و فرونشانی هیجانی ۱۸/۶۳ (±۶/۵۹).

قبل از تجزیه و تحلیل مدل یابی روی داده‌ها پیش فرض‌های لازم اجرا شد که یکی از آن پیش فرض‌ها آزمون کولموگروف - اسمیرنوف بود که مقدار شاخص Z برای همه متغیرهای پژوهش بین ۱ تا ۱/۸۷ و سطح معناداری آن‌ها بیشتر از ۰/۰۵ بود. علاوه بر آزمون کولموگروف - اسمیرنوف یکی از پیش فرض‌های رایج محاسبه آماره‌های چولگی و کشیدگی است. دامنه چولگی و کشیدگی بین ۳- تا ۳+ ملاک نرمال بودن متغیرها است. در پژوهش حاضر دامنه چولگی و کشیدگی در دامنه مذکور قرار گرفت، بنابراین داده‌ها نرمال هستند. علاوه مواردی که ذکر شد، برای بررسی استقلال خطاها از آزمون دوربین - واتسون^۱ استفاده گردید که میزان آن ۱/۹۱ به دست آمد که نشان از مستقل بودن خطاها می‌باشد. در جدول شماره ۱، نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرها ذکر شده است.

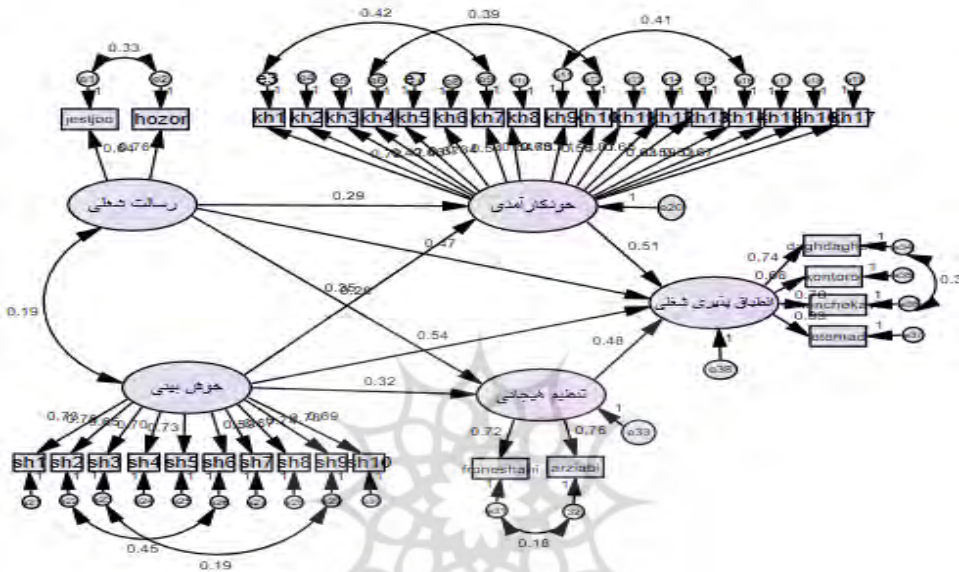
جدول ۱. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵
۱. خوش بینی	۱				
۲. رسالت شغلی	۰/۶۵۳**	۱			
۳. خودکارآمدی	۰/۶۳۵**	۰/۶۱۹**	۱		
۴. تنظیم هیجانی	۰/۶۷۴**	۰/۶۱۰**	۰/۵۸۹**	۱	
۵. انطباق پذیری مسیر شغلی	۰/۶۷۲**	۰/۷۱۲**	۰/۶۵۹**	۰/۶۸۴**	۱
					* P < ۰/۰۵
					** P < ۰/۰۱

همان گونه که در جدول ۱ قابل مشاهده می‌باشد ضریب همبستگی خوش بینی (۰/۶۷۲)، رسالت شغلی (۰/۷۱۲)، خودکارآمدی (۰/۶۵۹) و تنظیم هیجانی (۰/۶۸۴) با انطباق پذیری مسیر شغلی مثبت و معناداری می‌باشد. یعنی با افزایش این متغیرها میزان انطباق پذیری مسیر شغلی نیز افزایش می‌یابد و با کاهش این متغیرها میزان انطباق پذیری کاهش پیدا می‌کند. همچنین رابطه بین خوش بینی و رسالت شغلی (۰/۶۵۳)، خوش بینی و خودکارآمدی (۰/۶۳۵)، خوش بینی و تنظیم هیجانی (۰/۶۷۴)، رسالت شغلی و خودکارآمدی (۰/۶۱۹)، رسالت شغلی و تنظیم هیجانی (۰/۶۱۰) و خودکارآمدی و تنظیم هیجانی (۰/۵۸۹) مستقیم و معناداری می‌باشد.

1 . Watson-Durbin

برای بررسی برازش مدل از معادلات ساختاری بر اساس نرم‌افزار ایموس استفاده شد. ابتدا به تخمین مدل و تحلیل ضرایب مسیر و بارهای عاملی و سپس به تجزیه و تحلیل ضرایب و تفسیر یافته‌ها پرداخته می‌شود. نتایج به دست آمده به صورت ضرایب استاندارد اصلاح شده در شکل شماره ۱ قابل مشاهده است.



شکل ۱. مدل اصلاح شده انطباق پذیری شغلی بر اساس متغیرهای پژوهش در معلمان مدارس با نیازهای ویژه

در پژوهش حاضر از شاخص‌های مقدار خی دو (Chi-Square)، مقدار خی دو بر درجه آزادی (X²/df) شاخص جذر برآورد خطای تقریبی (RMSEA)، شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده (RMR)، شاخص برازش هنجار شده (NFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص تذکر - لویر (TLI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) و شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI) استفاده گردید که برای RMR و RMSEA مقدار ۰/۰۸ و کمتر از آن خوب و مقدار ۰/۰۶ و کمتر از آن عالی است. در مورد شاخص‌های نسبی هم مقدار ۰/۹۰ و بالاتر از آن مناسب است (بنتلر^۱ و همکاران، ۱۹۹۰؛ فیدل و تاباچنیک^۲، ۲۰۰۶ به نقل از قاسمی، ۱۳۹۱). در نتیجه شاخص‌های GFI، TLI، RMSEA و NFI بر برازش مطلوب و مناسب دلالت دارد.

1. Bentler
2. Fidell & Tabachnick

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی مدل اصلاح شده انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اساس متغیرهای

مورد مطالعه

شاخص‌ها	X ²	Df	X ² /df	RME S	RM R	NF I	IF I	TL I	CF I	PNF I	GF I
مقادیر	۱۰/۵۶	۲۰	۴/۸۴	۰/۰۵۷	۱/۰۵۲	۱/۹۲	۱/۹۳	۱/۹۷	۱/۹۶	۰/۷۳	۱/۹۹
	۱۱	۹									

نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد شاخص‌های مدل برازش مطلوب و قابل قبولی با داده‌های پژوهشی دارد و مدل مفهومی پژوهش تأیید می‌شود. در تأیید الگوی معادلات ساختاری علاوه بر بررسی شاخص‌های برازش کلی الگو، پارامترهای ضرایب مسیر، ضرایب t و سطح معنی‌داری برای هر یک از مسیرهای علی نیز بررسی شد که نتایج آن در جدول شماره ۳ آمده است.

جدول ۳. ضرایب و معناداری اثرات متغیرهای پژوهش به طور مستقیم

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	نوع اثر	ضریب استاندارد نشده	β استاندارد شده	آماره معنی‌داری	P
خوش‌بینی	انطباق‌پذیری مسیر شغلی	مستقیم	۰/۶۳۸	۰/۵۴۳	۷/۵۷	۰/۰۰۰۱
رسالت مشغلی	انطباق‌پذیری مسیر شغلی	مستقیم	۰/۵۹۵	۰/۴۷۸	۶/۴۴	۰/۰۰۰۱
خودکارآمدی	انطباق‌پذیری مسیر شغلی	مستقیم	۰/۶۲۸	۰/۵۱۲	۷/۰۸	۰/۰۰۰۱
تنظیم هیجانی	انطباق‌پذیری مسیر شغلی	مستقیم	۰/۵۹۹	۰/۴۸۴	۶/۵۲	۰/۰۰۰۱
خوش‌بینی	خودکارآمدی	مستقیم	۰/۳۵۷	۰/۲۵۴	۲/۴۳	۰/۰۰۱۲
خوش‌بینی	تنظیم هیجانی	مستقیم	۰/۴۲۱	۰/۳۲۴	۴/۶۱	۰/۰۰۷
رسالت مشغلی	خودکارآمدی	مستقیم	۰/۳۷۶	۰/۲۹۱	۳/۶۲	۰/۰۰۹
رسالت مشغلی	تنظیم هیجانی	مستقیم	۰/۳۸۷	۰/۲۹۵	۳/۸۶	۰/۰۰۹

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد ضرایب استاندارد و غیراستاندارد مسیر مستقیم مدل فرضی از خوش‌بینی ($\beta = 0/54$; $t = 7/57$)، رسالت مسیر شغلی ($\beta = 0/47$; $t = 6/44$)، خودکارآمدی

معنی دار شده است ($P < 0/01$). همچنین از خوش بینی به خودکارآمدی ($t=2/43$; $\beta=0/25$), از خوش بینی به تنظیم هیجانی ($t=7/08$; $\beta=0/51$) و تنظیم هیجانی ($t=6/52$; $\beta=0/48$) به انطباق پذیری مسیر شغلی ($t=3/62$; $\beta=0/29$) و از رسالت مسیر شغلی به تنظیم هیجانی ($t=3/86$; $\beta=0/29$) معنی دار می باشد ($P < 0/01$).

جدول ۴. ضرایب و معناداری اثرات متغیرهای پژوهش به طور غیرمستقیم و تأثیر کل

P	آماره سوبل	β استاندارد شده	ضریب استاندارد نشده	متغیر ملاک	متغیر میانجی	متغیر پیش بین
0/0001	7/31	0/123	0/217	انطباق پذیری مسیر شغلی	خودکارآمدی	خوش بینی
0/0001	9/64	0/156	0/247	انطباق پذیری مسیر شغلی	تنظیم هیجانی	خوش بینی
0/0001	4/80	0/148	0/236	انطباق پذیری مسیر شغلی	خودکارآمدی	رسالت مسیر شغلی
0/0001	4/75	0/139	0/231	انطباق پذیری مسیر شغلی	تنظیم هیجانی	رسالت مسیر شغلی

جهت بررسی اثر متغیرهای میانجی خودکارآمدی و تنظیم هیجانی از آزمون سوبل استفاده شد. یک روش مورد استفاده برای سنجش معنی داری اثر متغیر واسطه آزمون سوبل (۱۹۸۲) است که اگر نسبت به دست آمده بزرگ تر از ۱/۹۶ باشد نتیجه گرفته می شود که اثر متغیر میانجی معنی دار است. آنچه از نتایج جدول فوق بر می آید این است که خوش بینی و رسالت مسیر شغلی با نقش واسطه خودکارآمدی و تنظیم هیجانی اثر غیرمستقیم معنادار داری بر انطباق پذیری مسیر شغلی دارد؛ بنابراین وجود رابطه غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش با ۹۵ درصد اطمینان تأیید می شود ($P < 0/05$).

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش با استفاده از معادلات ساختاری، اثرهای مستقیم متغیرهای خوش بینی، رسالت مسیر شغلی، خودکارآمدی و تنظیم هیجانی بر انطباق پذیری مسیر شغلی و اثر غیرمستقیم بین این متغیرها با میانجی گری خودکارآمدی و تنظیم هیجانی بر انطباق پذیری مسیر شغلی معلمان مدارس با نیازهای ویژه بررسی شد. نتایج به دست آمده از آزمون بوت استراپ نشان می دهد که اثر

مدل یابی ساختاری انطباق پذیری مسیر شغلی براساس خوش بینی و رسالت مسیر شغلی...

خوش بینی، رسالت مسیر شغلی، خودکارآمدی و تنظیم هیجانی بر میزان انطباق پذیری مسیر شغلی مثبت و معنی دار بود. به عبارت دیگر با افزایش این متغیرها میزان انطباق پذیری مسیر شغلی افزایش خواهد داشت. همچنین در مطالعه حاضر، برای تعیین معنی داری روابط میانجی مدل، از آزمون سوبل استفاده شد. نتایج حاکی از آن بود خودکارآمدی مسیر شغلی و تنظیم هیجانی در روابط میان خوش بینی و رسالت مسیر شغلی با انطباق پذیری مسیر شغلی در معلمان مدارس با نیازهای ویژه نقشی واسطه‌ای دارند. این نتایج با نتایج حاصل از پژوهش‌های داگلاس و دافی (۲۰۱۵)، یانگ و چن (۲۰۲۰)، گودوین (۲۰۱۹)، سیلک و استورم (۲۰۱۸)، الجوباری^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، استیدآ و همکاران (۲۰۲۲) و همزه^۳ و همکاران (۲۰۲۱) همسو بود.

در تبیین تأثیر مثبت و معنادار خوش بینی بر انطباق پذیری در معلمان مدارس با نیازهای ویژه، می‌توان گفت خوش بینی به عنوان ظرفیت روان‌شناختی مثبت زمینه و بستری را در کارکنان ایجاد می‌کند تا افراد چشم‌اندازهای مثبت و سازنده‌ای نسبت به آینده مسیر شغلی خود داشته باشند و پذیرای تغییرات سازمانی و توسعه مسیرهای جدید برای رسیدن به اهدافشان در مسیر شغلی باشند. همچنین خوش بینی به ایجاد راهکارهای خلاقانه و مؤثر در مسیر شغلی کمک می‌کند و میزان استقامت و پایداری افراد را در شرایط تنش‌زای شغلی افزایش می‌دهد (عباس و راجا^۴، ۲۰۱۵). در نتیجه خوش بینی نقش مؤثری در انطباق پذیری معلمان مدارس با نیازهای ویژه دارد. از یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر تأثیر مثبت و معنادار رسالت مسیر شغلی بر انطباق پذیری مسیر شغلی بو که نتایج این یافته با نتایج پژوهش‌های (پراسکوا، هود و کرید^۵، ۲۰۱۴؛ وو، هو و ژینگ^۶، ۲۰۱۹؛ برگ، گرانت و جانسون^۷، ۲۰۱۰؛ یانگ و جن^۸، ۲۰۲۰؛ خوانساری و نیلفروشان، ۱۳۹۹؛ شن، جو، چن و ون^۹، ۲۰۲۱؛ گرام، ۱۳۹۸) همسو بود. جهت تبیین این یافته قابل ذکر است، از آنجایی که رسالت مسیر شغلی به معنای باور راسخ شخص جهت رسیدن به اهداف است، بنابراین در میان افرادی که رسالت مسیر شغلی وجود دارد، از یک سو رسیدن به اهداف برایشان راحت‌تر است (پراسکوا و مک پیک^{۱۰}، ۲۰۲۲) و از سوی دیگر به لحاظ مدیریت هیجان‌های منفی در مقایسه

-
1. Al-jubari
 2. Stead
 3. Hamzah
 4. Abbas & Raja
 5. Praskova, Hood & Creed
 6. Wu, Hu & Zheng
 7. Berg, Grant, & Johnson
 - ... Yang & Chen
 9. Shen, Gu, Chen & Wen
 00. Praskova & McPeake

با افرادی که از رسالت مسیر شغلی برخوردار نیستند توانایی بیشتری دارند (واسچکووا سیساروا^۱، ۲۰۲۱) که این امر نشان از تأثیر بالای وجود باورهای عمیق در رسیدن به اهداف و کنترل و مدیریت هیجان‌ها دارد (برومبرگ مارتین و شاروت^۲، ۲۰۲۰)، بنابراین وجود باورهای عمیق در راستای رسیدن به اهداف باعث می‌شود که فرد به‌صورت کامل روی اهداف خود متمرکز شده و از حواشی پرهیز کند که این امر در نهایت منجر به سازگاری و یا انطباق در مسیر شغلی می‌شود. همچنین یافته‌ی دیگر پژوهش حاضر اثرگذاری مثبت و معنادار خودکارآمدی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بود، نتایج این یافته با نتایج پژوهش‌های (جیانگ هو و وانگ، ۲۰۱۸؛ احمد، ۲۰۱۹؛ نگو و هیو، ۲۰۱۸؛ هیسیه و هاوونگ، ۲۰۱۴؛ گودوین، ۲۰۱۹) همسو بود. برای تبیین این نتایج می‌توان گفت وجود خودکارآمدی، به‌عنوان عاملی شناختی که نقش میانجی مهمی (جینگ، هو و وانگ^۳، ۲۰۱۸) در رفتارهای ارگانیزم انسانی دارد، می‌تواند بر الگوهای تفکر، عملکرد و برانگیختگی هیجانی شخص اثر بگذارد، بنابراین وجود باورهای خودکارآمدی در ارتباط با شغل، موجب می‌شود که اشخاص در آن زمینه شغلی به‌صورت هدف‌مند عمل کنند و نیز عوامل حاشیه‌ای را حذف و متعهد در راستای رسیدن به اهداف شغلی خود عمل کنند (شین، ۲۰۱۸). این در حالی است که انطباق‌پذیری مسیر شغلی زمینه تحکیم وضعیت شغلی، رضایت و موفقیت شغلی را در زندگی شخص فراهم می‌کند (لنت، ۲۰۱۳ و ساویکاس، ۲۰۰۵). چرا که انطباق‌پذیری به معنای مدیریت منابع درونی در برخورد با وظایف و چالش‌های مربوط به مسیر شغلی در سرتاسر زندگی شخص می‌باشد (ساویکاس، ۲۰۱۱). پس باین‌حال می‌توان اذعان داشت در افرادی که دارای خودکارآمدی مسیر شغلی هستند، باورهای عمیقی در ارتباط با چگونگی منطبق شدن جهت رسیدن به تمامی اهداف شغلی خود دارند (جیانگ هو و وانگ، ۲۰۱۸؛ احمد، ۲۰۱۹؛ نگو و هیو، ۲۰۱۸)، لذا کاملاً قابل‌توجه و تبیین‌می‌باشد که خودکارآمدی اثری معنادار و مثبت بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بگذارد. چون با بالا رفتن باورهای خودکارآمدی در ارتباط با مسیر شغلی، هم‌زمان انطباق‌پذیری هم در مسیر شغلی بالا خواهد رفت.

دیگر یافته پژوهش حاضر اثرگذاری مثبت و معنادار خوش‌بینی از طریق خودکارآمدی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بود، نتایج حاصل از این یافته با نتایج پژوهش‌های (تیلور، مک‌لین، بریس، ابری و گرانجر، ۲۰۱۹؛ دله و سیرل، ۲۰۲۲؛ اردوگان، ۲۰۲۰) همسو بود. جهت تبیین نتایج حاصل از این یافته می‌توان بیان داشت که خوش‌بینی به این معنا است که فرد این باور را داشته باشد که می‌تواند در یک فعالیت یا شغل موفق باشد، لذا بالا رفتن خوش‌بینی در رسیدن به هدف

-
1. Whhhlková Csshřřová
 2. Bromberg-Martin & Sharot
 3. Jiang, Hu, & Wang

مدل یابی ساختاری انطباق پذیری مسیر شغلی براساس خوش بینی و رسالت مسیر شغلی...

مورد نظر را موجب خواهد شد (سزگین و اردوگان، ۲۰۱۵)؛ بنابراین سطوح بالای خودکارآمدی و خوش‌بینی به طور معناداری سطوح بالاتری از درگیری شناختی، عاطفی و فیزیکی را پیش‌بینی می‌کنند، همچنین سطوح بالاتر درگیری شناختی، عاطفی و فیزیکی به طور قابل توجهی عملکرد را پیش‌بینی خواهند کرد (چانجر^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). معنای این نتایج آن است که زمانی که شخص باوری عمیق جهت رسیدن به اهدافش داشته باشد، موجبات ایجاد خوش‌بینی و امید برای موفقیت در فعالیت و شغل مورد نظر فراهم می‌گردد، همچنین خوش‌بینی موجب ایجاد زمینه‌ای می‌شود که افراد جنبه‌های مثبت و سازنده مسیر شغلی خود را ببینند، بنابراین در این مسیر حتی اگر نیاز به تغییر باشد، سازگاران، خلاقانه و منعطف عمل خواهند کرد (عباس و راجا، ۲۰۱۵). پس زمانی که خودکارآمدی و خوش‌بینی بالا باشد، آن زمان است که سازگاری و انطباق در مسیر شغلی ایجاد می‌شود، بنابراین قابل توجه است که با افزایش نمرات خوش‌بینی، چون امید بالا می‌رود، به طبع نمرات خودکارآمدی هم به‌عنوان باوری عمیق جهت رسیدن به اهداف بالا برود و در نهایت باعث ایجاد انطباق مسیر شغلی گردد.

از دیگر یافته‌های این پژوهش اثرگذاری مثبت و معنادار خوش‌بینی بر تنظیم هیجانی بود که با نتایج پژوهش‌های (هافمن و کاشدن^۳، ۲۰۱۰؛ سلیک و استورم^۴، ۲۰۱۸؛ اردوگان^۵، ۲۰۲۰؛ دله و سیرل^۶، ۲۰۲۲؛ تیلور، مک‌لین، بریس، ابری و گرانجر^۷، ۲۰۱۹) همسو بود. جهت تبیین نتایج می‌توان عنوان کرد، به دلیل اینکه خوش‌بینی به معنای داشتن استناد مثبت در مورد تفسیر رویدادها و پیشامدها در زمان حال و آینده می‌باشد (جنسن و لوتانز، ۲۰۰۶) و نیز چون خوش‌بینی در واقع نوعی جهان‌بینی امیدوارانه در ارتباط با خود، افراد، اشیا و رویدادها می‌باشد، ازین‌رو افراد با خوش‌بینی بالا همراه با تبیین‌های مثبت و سازنده از توانایی‌های خود در مواجهه با مشکلات و چالش‌ها کارآمد عمل خواهند کرد (ران، یانگ، یانگ، وی، کیو و ژانگ^۸، ۲۰۱۷). از طرف دیگر خوش‌بینی مسیر شغلی باعث ایجاد زمینه برای امیدواری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌گردد، لذا موجب افزایش توان تحمل افراد در مقابل ناملایمات و سختی‌های مسیر شغلی می‌گردد (دله و سیرل^۹، ۲۰۲۲)؛ بنابراین در موقعیت‌های چالش‌برانگیز که لازمه استقامت و تاب‌آوری است، افرادی که دارای خوش‌بینی هستند از ثبات هیجانی و رفتاری بیشتری در مقایسه با افرادی که خوش‌بینی

1. Sezgin & Erdogan
2. Chhajer
3. Hofmann & Kashdan
4. Celik & Storme
5. Erdogan,
6. Taylor, McLean, Bryce, Abry & Granger
7. Delle & Searle

کمتری دارند، برخوردار هستند. از همین جهت این افراد قادر خواهند بود که تنش‌های هیجانی ناشی از مسیر شغلی را مدیریت و کنترل کنند (اردوگان، ۲۰۲۰)؛ بنابراین قابل توجه و تبیین می‌باشد که با افزایش نمرات خوش‌بینی، نمرات تنظیم هیجانی نیز بالا برود.

یکی دیگر از یافته‌های این پژوهش اثر مثبت و معنادار رسالت مسیر شغلی بر خودکارآمدی بود که با نتایج پژوهش‌های (پراسکوا، هود و کرید، ۲۰۱۴؛ وو، هو و ژینگ، ۲۰۱۹؛ برگ، گرانت و جانسون، ۲۰۱۰؛ یانگ و جن، ۲۰۲۰؛ خوانساری و نیلفروشان، ۱۳۹۹) همسو بود. برای تبیین این یافته این‌گونه می‌توان پنداشت که چون رسالت مسیر شغلی به‌عنوان باوری عمیق در راستای مسیر شغلی فرد و همسو با اهداف و معناهای زندگی شخص است (دافی و دیک، ۲۰۱۳)، بنابراین داشتن رسالت مسیر شغلی به افراد کمک می‌کند که تنش کمتر (پراسکوا، هود و کرید، ۲۰۱۴)، فرسودگی شغلی کمتر (وو، هو و ژینگ، ۲۰۱۹)، سازگاری شغلی بیشتر (یانگ و جن، ۲۰۲۰) و خودکارآمدی در تصمیم‌گیری مسیر شغلی (خوانساری و نیلفروشان، ۱۳۹۹) بیشتری را تجربه می‌کنند. این در حالی است که خودکارآمدی هم همان‌طور که گفته شد به معنای باور فرد در مورد توانایی‌هایش می‌باشد، در واقع دارا بودن خودکارآمدی موجب می‌شود افراد عوامل مختلف و متنوع را تحت کنترل خود در آورند، به شرایط مخاطره‌انگیز نزدیک شوند و ایستادگی و احساس تعهد بیشتری در به سرانجام رساندن اهدافش داشته باشند (شین، ۲۰۱۸)؛ بنابراین با این تفاسیر داشتن باور عمیق در رابطه با مسیر شغلی که همان رسالت مسیر شغلی باشد، موجب افزایش باورهای خودکارآمدی در ارتباط با مسیر شغلی می‌گردد، لذا قابل توجه و تبیین است که با افزایش رسالت مسیر شغلی، خودکارآمدی هم‌افزایش یابد.

و در نهایت یافته دیگر پژوهش حاضر اثر مثبت و معنادار رسالت مسیر شغلی بر تنظیم هیجانی بود که با نتایج پژوهش‌های (یانگ و جن، ۲۰۲۰؛ گرام، ۱۳۹۸؛ دافی و دیک، ۲۰۱۳) همسو بود. جهت تبیین این نتایج باید گفت که وجود رسالت در مسیر شغلی به‌عنوان نوعی باور در مسیر اهداف، می‌تواند هیجان‌ها را مدیریت و کنترل کند، چراکه داشتن باوری عمیق در راستای اهداف شخصی و معنای زندگی فردی می‌تواند موجب تمرکز شخص بر اهداف شغلی‌اش شود، لذا فرد خواهد توانست هرگونه عامل تنش‌زا را مدیریت و کنترل کند که خود این امر موجبات انطباق و سازگاری در مسیر شغلی را فراهم خواهد ساخت و باعث کاهش اضطراب و افسردگی فرد خواهد شد (پراسکوا، هود و کرید، ۲۰۱۴). این در حالی است که اشخاصی که از رسالت مسیر شغلی برخوردار نیستند، در مقایسه با افرادی که دارای رسالت مسیر شغلی می‌باشند، بیشتر احتمال دارد دچار فرسودگی شغلی، مشکلات هیجانی و عدم احساس تعلق نسبت به اهداف شغلی خود شوند

(وو، هو و ژینگ، ۲۰۱۹؛ برگ، گرانت و جانسون، ۲۰۱۰)؛ بنابراین همان‌طور که ذکر شد داشتن باوری عمیق در جهت مسیر شغلی می‌تواند شخص را متمرکز بر اهداف شغلی‌اش کرده و در نتیجه باعث افزایش تنظیم هیجانی گردد، در واقع به میزانی که باورهای راسخ در مسیر شغلی بالا باشد به همان میزان توان تنظیمات هیجانی هم بالا خواهد رفت، از همین رو نتایج مثبت و معنادار حاصل از رسالت مسیر شغلی بر تنظیم هیجانی قابل توجیه و تبیین می‌باشد.

در پایان، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که با بالا بردن خودکارآمدی و توان تنظیم هیجانی، می‌توان باعث انطباق و سازگاری مسیر شغلی شد، چراکه وجود باورهای عمیق که همان رسالت مسیر شغلی باشد و نیز دارا بودن خوش‌بینی در راستای اهداف شغلی می‌تواند نهایتاً زمینه‌ساز موفقیت و سازگاری مسیر شغلی باشد، این در حالی است که معلمان مدارس با نیازهای ویژه به علت برآورده‌نشدن نیازهای انگیزشی، این خطر آن‌ها را تهدید می‌کند که در طول زمان با فرسودگی و استرس شغلی، مشکلات تنظیم هیجانی، ضعیف‌شدن باورهای راسخ در ارتباط با اهداف شغلی و عدم سازگاری با شغل مواجه شوند و در نتیجه عملکرد آن‌ها با افت قابل‌توجهی مواجهه شود (تورکمان و همکاران، ۲۰۱۷)؛ بنابراین لازم است که جهت جلوگیری از این مشکلات و همچنین بالا بردن راندمان کاری این معلمان توجه ویژه به باورهای آن‌ها در راستای مسیر شغلی، میزان خوش‌بینی و بدبینی آن‌ها، خودکارآمدی، میزان توانایی آن‌ها جهت تنظیم هیجانات و نهایتاً میزان سازگاری و انطباق آن‌ها در مسیر شغلی گردد.

لازم است ذکر شود هر پژوهش با محدودیت‌هایی همراه است، از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به این امر اشاره کرد که نمونه پژوهشی حاضر فقط معلمان مدارس با نیازهای ویژه بودند، لذا جهت تعمیم به سایر افراد جامعه باید به این نکته توجه کرد که در میان این معلمان احتمال مشکلات هیجانی، کاهش باورهای راسخ و عدم سازگاری با شغل وجود دارد که باید نهایت دقت لازم را داشت؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد که پژوهش‌های آتی همین پژوهش را روی سایر گروه‌های جامعه تکرار کنند. همچنین برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسش‌نامه استفاده شد، بنابراین ممکن است اطلاعات عمیق جمع‌آوری نشده باشد، لذا پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران در مطالعات آتی خود از ابزار مصاحبه و روش پژوهش کیفی استفاده کنند. همچنین به دیگر پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد که با توجه به کارآمدی و جدید بودن متغیرهای این پژوهش و اینکه این متغیرها در سایر شغل‌ها و سازمان‌ها بر روی کیفیت اجرایی و عملکردی آن سازمان تأثیر می‌گذارد، این پژوهش در سایر ارگان‌ها و سازمان‌های کشور مورد بررسی قرار گیرد و نیز پیشنهاد می‌گردد که جهت بررسی نقش جنسیت و بررسی میزان انطباق‌پذیری آن‌ها، همین پژوهش را تکرار کنند؛ بنابراین به مراکز

1. Wu, Hu & Zheng
2. Berg, Grant, & Johnson

و ارگان‌های دولتی و غیردولتی و مراکز ذی‌ربط پیشنهاد می‌گردد که در راستای بهبود کیفیت سازمان و همچنین بالابردن انطباق‌پذیری کارکنان خودرویی خوش‌بینی، رسالت شغلی، تنظیم هیجان و خودکارآمدی آنان برنامه‌ریزی ویژه‌ای داشته باشند. همچنین به دیگر پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد که از نتایج حاصل از این مدل جهت استخراج برنامه‌ای مداخله‌ای برای بالابردن سازگاری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی استفاده کنند.

سپاسگزاری: بدین‌وسیله مراتب سپاس خود را از مسئولین محترم آموزش و پرورش استان کردستان و تمام معلمان عزیزی که در ارائه این تحقیق پژوهشگران را یاری دادند، اعلام می‌داریم.

منابع

- اصغر نژاد، ط. احمدی ده قطب‌الدینی، م. خداپناهی، م. (۱۳۸۵). مطالعه ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس خودکارآمدی عمومی شرر. *مجله روان‌شناسی*، ۱۰ (۳): ۲۷۴-۲۶۲.
- آغاز، ع. و طریقیان، ا. (۱۳۹۴). اثر میانجی خوش‌بینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی در رابطه میان تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - سازمان. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۱۰ (۳۷): ۷۹-۱۰۲.
- برنا، م. و پردلان، ن. و خلیجیان، ص. و سید طالبی، م. (۱۳۹۴). ساختار عاملی و اعتباریابی نسخه فارسی مقیاس رسالت مسیر شغلی در بین دانشجویان پزشکی. *مجله مشاوره شغلی و سازمانی*، ۷ (۲۳): ۲۸-۴۰.
- بیگدلی، ا. نجفی، م. رستمی، م. (۱۳۹۲). رابطه سبک‌های دلبستگی، تنظیم هیجانی و تاب‌آوری با بهزیستی روانی در دانشجویان علوم پزشکی. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۱۳ (۹): ۷۲۱-۷۲۹.
- خوانساری، ز. و نیل فروشان، پ. (۱۳۹۹). رابطه رسالت مسیر شغلی با رضایت تحصیلی: نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی و نقش تعدیل‌گری مقطع تحصیلی. *مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۲۱ (۷۹): ۱۰۱-۱۱۶.
- ذوالریاستین، م. و ایرانیان، س. (۱۳۹۸). مدل علی خودکارآمدی، تعهد سازمانی و خشنود شغلی با انگیزش شغلی کارکنان. *مجله روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۱۰ (۳۵): ۱-۱۶.
- صادقی، ا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه حمایت خانواده، خودکارآمدی مسیر شغلی و عزت نفس با خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانش‌آموزان. *مجله دست‌آوردهای روان‌شناختی (علوم تربیتی و روان‌شناسی)*، ۲۲ (۱): ۲۲۷-۲۴۴.

مدل‌یابی ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی براساس خوش‌بینی و رسالت مسیر شغلی...

صالحی، ر.، عابدی، م. ر.، باغبان، ا.؛ و نیلفروشان، پ. (۱۳۹۲). بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS). *فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی*، ۴ (۱۶)، ۴۹ - ۶۵. صالحی، ک.، بازرگان، ع.، صادقی، ن.، و شکوهی یکتا، م. (۱۳۹۷). بازنمایی ادراکات و تجارب زیسته معلمان از آسیب‌های احتمالی ناشی از اجرایی برنامه ارزشیابی توصیفی در مدراس ابتدایی، *مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، ۵ (۹)، ۵۹ - ۱۰۰.

فردزاده، ج. و موسوی، س. و جداوی، ث. و مهرانی، ع. (۱۴۰۰). پیش‌بینی خودکارآمدی معلمان برحسب مؤلفه‌های رضایت شغلی. *پژوهشنامه اورمزد*، ۵۴ (۲): ۳۰۰-۳۱۹.

قاسمی، وحید. (۱۳۹۱). *مدلسازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics*. تهران: نشر جامعه‌شناسان.

گرام، ک. (۱۳۹۸). ارائه مدل رضایت از زندگی در زوجین دو سر شاغل بر پایه خشنودی و رسالت مسیر شغلی. *مجله مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱ (۳۹)، ۱۵۷-۱۷۰.

محسنی، س. و میرشکاری، ل. و کهکی، ف. و ثناگو، ا. و اهوایی، م. (۱۳۹۵). رابطه بین خوش‌بینی و هوش عاطفی با فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش زاهدان. *مجله نسیم تندرستی (سلامت خانواده)*، ۵ (۱۸): ۹-۱۵.

محمودعلیلو، م. و قاسم‌پور، ع. و عظیمی، ز. و اکبری، ا. و فهیمی، ص. (۱۳۹۱). نقش راهبردهای تنظیم هیجانی در پیش‌بینی صفات شخصیت مرزی. *مجله اندیشه و رفتار در روانشناسی بالینی (اندیشه و رفتار)*، ۶ (۲۴): ۹-۱۸.

مهرابی زاده هنرمند، م. و آتش افروز، ع. و شهینی ییلاق، م. و رضایی، ش. (۱۳۹۲). مقایسه سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی. *مجله روانشناسی بالینی و شخصیت (دانشور رفتار)*، ۲۰ (۹)، ۵۳-۶۴.

Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 32(2), 128-138

Ahmed, N. O. A. (2019). Career commitment: the role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*.

Al-Jubari, I., Shamsol Anuar, S. N. B., Ahmad Suhaimi, A. A. B., & Mosbah, A. (2021). The impact of career adaptability and social support on job search self-efficacy: A Case Study in Malaysia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 515-524.

Balzarotti, S., John, O. P., & Gross, J. J. (2010). An Italian Adaptation of the Emotion Regulation Questionnaire. *European Journal of Psychological Assessment*, 26 (1): 61-67.

Bnndur., A. (2001). "ffff-Effccocy Bffffff ss hhpprrs of Chdddn's Asprooons nnd Career Trajectories, *Child Development*, 72(1):187-20.

- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization science*, 21(5), 973-994.
- Bromberg-Martin, E. S., & Sharot, T. (2020). The value of beliefs. *Neuron*, 106(4), 561-565.
- Celik, P., & Storme, M. (2018). Trait emotional intelligence predicts academic satisfaction through career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 666-677.
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89(2), 130-139.
- Chhajer, R., Rose, E. L., & Joseph, T. (2018). Role of self-efficacy, optimism and job engagement in positive change: Evidence from the middle east. *Vikalpa*, 43(4), 222-235.
- Coeeee, .. , & ooo,,, E. (2015). Emplooyees' ssssfccooon whhhrnnnnooa fccocrs: Exploring the role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89(1), 83-91.
- Corry, M., & Stella, J. (2018). *Teacher self-efficacy in online education: A review of the literature*.
- Delle, E., & Searle, B. (2022). Career adaptability: The role of developmental leadership and career optimism. *Journal of Career Development*, 49(2), 269-281.
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58-65.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428-436.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: it's not about having it; it's about living it. *Journal of counseling psychology*, 60(1), 42.
- Erdogan, B. S. (2020). Investigation of individual's psychological resilience, optimism, happiness, and life satisfaction levels with and without sports. *Afr Educ Res J*, 8(1), 124-129.
- Gillebaart M. (2018). *The 'operational' definition of self-control*. *Front Psychol*. 2018; 9:1231. doi:10.3389/fpsyg.2018.01231
- Goodwin, K. (2019). Developing self-efficacy and career optimism through participation in communities of practice within Australian creative industries. *Australian Journal of Career Development*, 28(2), 122-131.
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual difference in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85: 348- 362.
- Gross, J., & Jazaieri, H. (2014). Emotion, emotion regulation, and psychopathology: An affective science perspective. *Clinical Psychological Science*, 2(4), 387-401.
- Hamzah, S. R. A., Kai Le, K., & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 83-93.

- Handoyo, S., & Sulistiani, W. (2018). *Career adaptability: The influence of readiness and adaptation success in the education context: A literature review*. 3rd ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2017).
- shh, A. (2010). *Factors influencing career adaptability*. *Journal of Career Development*, 36(3), 228-245.
- Hofmann SG, Kashdan TB. (2010). *The Affective Style Questionnaire: Development and Psychometric Properties*. *J Psychopathol Behav Assess*. 2010 Jun 1;32(2):255-263. doi: 10.1007/s10862-009-9142-4. PMID: 20495674; PMCID: PMC2873215.
- Hsieh, H. H., & Huang, J. T. (2014). The effects of socioeconomic status and proactive personality on career decision self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 6, 29-46. DOI: 10.1002/j.2161-0045.2014.00068.x
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Entrepreneurs as authentic leaders: Impact on employees' attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 27 (8), 646-666.
- Jiang, Z., Hu, X., & Wang, Z. (2018). Career adaptability and plateaus: The moderating effects of tenure and job self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 59-71.
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Lent, R. W. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 2-14.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Understanding and facilitating career development in the 21st century. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 1-26.
- McLean, L., Taylor, M., & Jimenez, M. (2019). Career choice motivations in teacher training as predictors of burnout and career optimism in the first year of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 85(1), 204-214.
- Mok, M. M. C., & Moore, P. J. (2019). Teachers & self-efficacy. *Educational Psychology*, 39(1), 1-3.
- Myles, B.S., Ormsbee, C.K., & Simpson, R.L. (2006). Autism and stress: An individualized intervention plan for teachers. *focus on autistic behavior*. 6, 8-16.
- Ngo, H. Y., & Hui, L. (2018). Individual orientations and career satisfaction: The mediating roles of work engagement and self-efficacy. *Journal of Career Development*, 45(5), 425-439.
- Praskova, A., & McPeake, L. (2022). Career goal discrepancy, career distress, and goal adjustment: testing a dual moderated process model in young adults. *Journal of Career Assessment*, 30(4), 615-634.
- Praskova, A., Hood, M., & Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 125-135.
- Ran, Q., Yang, J., Yang, W., Wei, D., Qiu, J., & Zhang, D. (2017). The association between resting functional connectivity and dispositional optimism. *PLoS One*, 12(7), e0180334.

- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70), California: Pacific Grove.
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2013). *Career construction theory and practice*. Career development and counseling: Putting theory and research to work, 2, 144-180.
- Savickas, M. L. (2020). Career construction theory and counseling model. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 3, 165-200.
- 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.
- Sezgin, F., & Erdogan, O. (2015). Academic Optimism, Hope and Zest for Work as Predictors of Teacher Self-Efficacy and Perceived Success. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 15(1), 7-19.
- Shen, X., Gu, X., Chen, H., & Wen, Y. (2021). For the future sustainable career development of college students: exploring the impact of core self-evaluation and career calling on career decision-making difficulty. *Sustainability*, 13(12), 6817.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R.W. (1982). The self-efficacy scale: *Construction and validation*. *Psychological Reports*, 51(2), 663–671.
- Shin, M. H. (2018). Effects of Project-Based Learning on Students' Motivation and Self-Efficacy. *English Teaching*, 73(1), 95-114.
- Stead, G. B., LaVeck, L. M., & Hurtado Rua, S. M. (2022). Career adaptability and career decision self-efficacy: Meta-analysis. *Journal of Career Development*, 49(4), 951-964.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *California Management Review*, 61(4), 15-42.
- Taylor, M., McLean, L., Bryce, C. I., Abry, T., & Granger, K. L. (2019). The influence of multiple life stressors during Teacher Training on Burnout and Career Optimism in the first year of teaching. *Teaching and teacher education*, 86, 102910.
- Torkaman, F., Farhang, S., Zakerian, S. A., Torkaman, M., & Niaragh, H. K. (2017). A study on the effect of job burnout and stress on job satisfaction among teachers of exceptional schools. *Pharmacophore*, 8(5), 18-24.
- Whhllková Cšřřov., L. (2021). The Afrrrttt e you Cnnnot Er... Crrer sss oš,,, Emotions and Emotional Management in Local Newsrooms. *Journalism Studies*, 22(12), 1665-1681.
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: the moderating role of career calling. *International journal of environmental research and public health*, 16(13), 2394.

مدل‌یابی ساختاری انطباق‌پذیری مسیر شغلی براساس خوش‌بینی و رسالت‌مسیر شغلی...

- Yang, C., & Chen, A. (2020). The double-edged sword effects of career calling on occupational embeddedness: mediating roles of work-family conflict and career adaptability. *Asian nursing research*, 14(5), 338-344.
- Zacher, H. (2015). Daily manifestations of career adaptability: Relationships with job and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 76-86.
- Zacher, H., Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 164-173.

