



Predicting The Career Adaptability Based on Digital Literacy, Emotional Intelligence and Career Proactive Behaviors in Students

Marziyeh Malekiha^۱

^۱Department of Counseling, Hazrat-e Masoumeh University, Qom, Iran

*Corresponding author: Marziyeh Malekiha, E-mail: M.Malekiha@hmu.ac.ir

Article Info

Keywords: Career adaptability, Digital literacy, Career proactive behaviors, Emotional intelligence, Students

Abstract

Introduction: The career adaptability is one of the abilities that plays an effective role in designing, promoting and succeeding in career. The present study was conducted with the aim of predicting the career adaptability based on digital literacy, emotional intelligence and career proactive behaviors in the students of Payam Noor University of Qom city.

Methods: The statistical population in this research included all the male and female students of Payam Noor University in Qom in the academic year of ۱۴۰۱-۱۴۰۲ at the undergraduate and graduate level who were studying in the fields of basic sciences, agriculture and humanities. From this community, ۳۰۲ people were selected by available voluntary sampling method. For gathering data have been used from demographic characteristics questionnaire [researcher made], standard career adaptability scale, standard digital literacy questionnaire, standard emotional intelligence questionnaire and standard career proactive behaviors questionnaire. Data were analyzed with using SPSS version ۲۳ software and Pearson's correlation coefficient test and regression analysis with a significance level of less than $P < 0.05$.

Results: The mean and standard deviation of the career adaptability variable as a criterion variable is equal to $110.08 (\pm 16.68)$ and the variables of digital literacy, emotional intelligence and proactive career behaviors as predictor variables are respectively equal to $178.76 (\pm 19.09)$, $177.47 (\pm 17.47)$ and $88.46 (\pm 12.88)$.

The findings showed that there is a positive and significant correlation between career adaptability, digital literacy ($r=0.66$), emotional intelligence ($r=0.21$) and career proactive behaviors ($r=0.48$). Also, the results regression analysis showed that ۴۰% of the variance of career adaptability can be explained by the three variables of digital literacy, career proactive behaviors and emotional intelligence.

Conclusion: career adaptability is one of the abilities that plays an effective role in the management and guidance of career, so identifying and developing skills that improve the level of this ability in people is important and plays a significant role in career people.

پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اساس سواد دیجیتال، هوش هیجانی و رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی در دانشجویان

مرضیه ملکپها^{۱*}

^۱ گروه مشاوره، دانشگاه حضرت معصومه [س]، قم، ایران.

* نویسنده مسوول: مرضیه ملکپها، گروه مشاوره
ایمیل: M.Malekiha@hmu.ac.ir

چکیده

مقدمه: انطباق‌پذیری مسیر شغلی یکی از توانایی‌هایی است که برای طراحی، پیشبرد و موفقیت در مسیر شغلی نقش مؤثری دارد. پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اساس سواد دیجیتال، هوش هیجانی و رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی در دانشجویان دانشگاه پیام نور شهر قم انجام شد.

روش‌ها: جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه دانشجویان زن و مرد دانشگاه پیام نور شهر قم در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ در مقطع کارشناسی و کارشناسی‌ارشد و شاغل به تحصیل در رشته‌های علوم پایه، کشاورزی و علوم انسانی بودند. از این جامعه تعداد ۳۵۲ نفر به شیوه نمونه‌گیری داوطلبانه در دسترس انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیک (محقق ساخته)، مقیاس استاندارد انطباق‌پذیری مسیر شغلی، پرسشنامه استاندارد سواد دیجیتال، پرسشنامه استاندارد هوش هیجانی و پرسشنامه استاندارد رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ و آزمون ضریب همبستگی پیرسون و نیز تحلیل رگرسیون و با سطح معناداری کمتر از $P < 0.05$ تحلیل شد.

یافته‌ها: میانگین $(SD \pm)$ برای انطباق‌پذیری مسیر شغلی به عنوان متغیر ملاک برابر با $110/58 (6/68 \pm)$ و سواد دیجیتال، هوش هیجانی و رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی به عنوان متغیرهای پیش‌بین به ترتیب برابر با $1178/76 (9/09 \pm)$ ، $1177/42 (7/47 \pm)$ و $58/46 (12/88 \pm)$ گزارش شد. بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و سواد دیجیتال $(I=0/56)$ ، هوش هیجانی $(I=0/21)$ و رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی $(I=0/48)$ همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت $(P < 0.05)$. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ۴۰ درصد از واریانس انطباق‌پذیری مسیر شغلی بواسطه سه متغیر سواد دیجیتال، رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی و هوش هیجانی قابل تبیین است.

نتیجه‌گیری: انطباق‌پذیری مسیر شغلی از جمله توانایی‌هایی است که نقش مؤثری در مدیریت و هدایت مسیر شغلی ایفا می‌کند لذا شناسایی و توسعه مهارت‌هایی که ارتقاء دهنده سطح این توانایی در افراد است حایز اهمیت بوده و نقش بسزایی در مسیر شغلی افراد ایفا می‌کند.

واژگان کلیدی: انطباق‌پذیری مسیر شغلی، سواد دیجیتال، رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی، هوش هیجانی، دانشجو.

کمک به افراد خصوصاً دانشجویان و فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی برای ورود موفقیت‌آمیز به دنیای کار همواره دغدغه برنامه‌ریزان و دست‌اندرکاران نظام‌های آموزشی بوده است تا آنجا که گذار موفقیت‌آمیز از دانشگاه-به-کار یکی از ملاک‌های توسعه‌یافتگی کشورها محسوب می‌شود [۱]. اما به دلیل تغییرات سریع و بعضاً غیرقابل پیش‌بینی دنیای امروز در عرصه‌های مختلف طراحی، هدایت و پیشبرد مسیر شغلی نیازمند یادگیری مادام‌العمر مهارت‌ها و توانایی‌هایی است که به فرد جهت حرکت در طی مسیر شغلی کمک می‌کند [۲]. انطباق‌پذیری مسیر شغلی (Career Adaptability) یکی از این توانایی‌ها است که به افراد توانایی مدیریت روانی-رفتاری و ایجاد واکنش مثبت به تغییرات، عدم ثبات‌ها و شرایط غیر قابل پیش‌بینی را می‌دهد [۳]. انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارای چهار بعد دغدغه، کنترل، کنجکاو و اعتماد است که به طور غیرمستقیم مطابق با فعالیت‌های خودآگاهی، طرح‌ریزی و تصمیم‌گیری مسیر شغلی است [۴]. تاکنون مطالعات متعددی در خصوص نقش انطباق‌پذیری در طی مسیر شغلی انجام شده است [۵، ۶]. داشتن رضایت از زندگی و حس قدرت [۷]، ایجاد تعهد و افزایش سطح اکتشاف مسیر شغلی [۸]، واقع‌گرایی و ثبات در آرزوهای مسیر شغلی [۹]، رضایت از مسیر شغلی [۱۰] و تمایل به کارآفرینی در مسیر شغلی [۱۱] تنها برخی از پیامدهای انطباق‌پذیری مسیر شغلی است. لذا با توجه به پیامدهای انطباق‌پذیری مسیر شغلی، برخی از مطالعات به پیش‌بینی عوامل مؤثر بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرداخته‌اند. پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان بر اساس حوزه‌های طرحواره‌های ناسازگار اولیه [۱۲]، پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرستاران بر اساس مؤلفه‌های تئوری سیستم انگیزشی فورد [۱۳]، پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان مراکز صنعتی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه‌های روان‌شناختی [۱۴]، پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اساس تفاوت‌های فردی [۱۵] و بر اساس خودکارآمدی مسیر شغلی، دغدغه آینده مسیر شغلی، جهت‌گیری اهداف شخصی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده در دانش‌آموزان [۱۶] نمونه‌ای از مطالعاتی است که در حوزه پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی در داخل و خارج از کشور انجام شده است. لذا کشف و بررسی متغیرهایی در حوزه‌های شناختی، عاطفی و رفتاری [۱۷] که زمینه‌ساز افزایش انطباق‌پذیری مسیر شغلی است مورد توجه برخی از نظریه‌پردازان و محققان قرار گرفته است [۱۸-۲۰].

یکی دیگر از توانایی‌هایی که در حوزه رفتاری به پیشبرد موفقیت‌آمیز مسیر شغلی کمک می‌کند، رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی (Career Proactivity Behaviors) است [۲۱]. رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی نوعی رفتارهای خود-جهت‌مند و متمرکز بر آینده است که به فرد در مواجهه با تغییرات محیط کمک می‌کند [۲۱]. رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی شامل سه حوزه فعالیت‌های مدیریت مسیر شغلی، جهت‌گیری آینده و پذیرش تغییر است. این رفتارها اشکال متنوعی دارند و می‌توان آنها را تحت سه عنوان دسته‌بندی کرد: (۱) رفتار پیش‌تازانه مسیر شغلی که دربردارنده رفتارهایی برای تناسب با محیط درونی در حال تغییر سازمان‌ها است، (۲) رفتارهای پیش‌تازانه راهبردی که دربردارنده رفتارهایی برای تناسب بهتر فرد با محیط بیرونی است و (۳) رفتارهای پیش‌تازانه تناسب فرد-محیط که دربردارنده رفتارهایی است که افراد را قادر به دستیابی به سازگاری بین نگرش‌های شخصی و محیط سازمانی می‌کند [۲۲].

در پیشینه ادبیات مسیر شغلی، رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی به عنوان یکی از عوامل کلیدی و مهم موفقیت مسیر شغلی به شمار می‌رود [۲۳، ۲۴]. امروزه رشد در مسیرهای شغلی نه تنها نیازمند یادگیری مادام‌العمر است بلکه نیازمند آن است که فرد بیش از پیش در خود-مدیریتی مسیر شغلی دارای رفتارهای پیش‌تازانه باشد [۲۵]. مدیریت مسیر شغلی، دستیابی به فرصت‌های مختلف استخدام، رشد حرفه‌ای، شناسایی موانع تغییر مسیر شغلی و سایر موانعی که ممکن است فرد در هنگام مواجهه با چالش‌ها، سازگاری و رسیدن به موفقیت در طی مسیر شغلی خود با آنها مواجه شود تنها برخی از پیامدهای برخورداری از رفتارهای پیش‌تازانه مسیر شغلی است [۲۶].

هوش هیجانی (Emotional Intelligence) به عنوان یک متغیر عاطفی زمینه ارتباط با افراد در دنیای روابط انسانی فراهم می‌کند [۲۷]. تاکنون مطالعاتی در خصوص نقش هوش هیجانی در زمینه درک و تبیین رفتار مسیر شغلی انجام شده است. نتایج مطالعات گویای آن است که بین هوش هیجانی و تعهد مسیر شغلی [۲۸]، کنترل و تنظیم اقدامات مسیر شغلی [۲۹]، فرآیند تصمیم‌گیری مسیر شغلی [۳۰-۳۳] و خود-مدیریتی مسیر شغلی [۳۴]، ارتقاء سطح کمی و کیفی اکتشاف مسیر شغلی [۳۵، ۳۶]، ارتقاء سطح باور خودکارآمدی در طرح‌ریزی مسیر شغلی، مدیریت فعالیت‌ها، وظایف مسیر شغلی و کاهش سطح افکار ناکارآمد حرفه‌ای [۳۷]، افزایش خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی [۳۰، ۳۱] و کاهش سطح ابهام در فرآیند تصمیم‌گیری مسیر شغلی [۳۸] ارتباط معناداری وجود دارد.

اما با توجه به تغییرات سریع تکنولوژی و ارتباطات، یکی از توانایی‌هایی که در عصر ارتباطات امروز کمتر مورد توجه محققان مسیرشغلی قرار گرفته است سواد دیجیتال (Digital literacy) است [۳۹]. این مهارت نه تنها در ارتباط مستقیم با کنجکاوی در انطباق‌پذیری مسیرشغلی است و افراد را قادر به کنجکاوی درباره مسیرهای شغلی، جستجوی اطلاعات درباره مسیرهای شغلی و تلاش برای یادگیری مهارت‌های جدید می‌کند [۴۰] بلکه یک منبع اطلاعات مسیرشغلی است که به طور فعالی فراهم کننده انواع مختلف اطلاعات مسیرشغلی برای دانشجویان است [۴۱]. سواد دیجیتال مشتمل بر "آگاهی، نگرش و توانایی افراد در استفاده مناسب از ابزارهای دیجیتال" است. همچنین تسهیل شناسایی، دستیابی، مدیریت، ادغام، ارزشیابی و ترکیب اطلاعات حاصل از منابع دیجیتال، ارتباط برقرارکردن با دیگران در بافت موقعیت‌های مختلف زندگی در بستر دیجیتال از جمله شایستگی‌های مطرح در سواد دیجیتال می‌باشد [۴۲].

نتایج مطالعات گویای آن است که مهارت‌های سواد دیجیتال به دانشجویان کمک می‌کند که به اتخاذ تصمیمات مسیرشغلی بپردازند. همچنین دانشجویانی که از این مهارت‌ها برخوردار هستند در مقایسه با سایر دانشجویان بی‌بهره از این مهارت‌ها، بهتر قادر به سازگارشدن با تغییرات ناشی از گذارهای مدرسه-به-کار شده‌اند [۴۳]. سایر مطالعات تبیین کننده یک پیوستگی قوی بین طرح‌ریزی مسیرشغلی و سواد دیجیتال است [۴۴-۴۶]. در مجموع و با توجه به مطالب فوق می‌توان نتیجه گرفت که برای پیشبرد مسیرشغلی در عصر امروز فرد نیازمند دارا بودن مهارت‌های فناورانه، شناختی، عاطفی و رفتاری در حوزه مسیرشغلی و غالب حوزه‌ها است [۴۷]. انطباق‌پذیری مسیرشغلی یکی از مهارت‌های مهم در راستای طراحی و حرکت در طی مسیرشغلی است و مجهز نمودن افراد -خصوصاً دانشجویان که در آستانه گذار از دانشگاه به کار هستند- به این مهارت نقش مهمی در کنترل و هدایت مسیرشغلی دارد [۴۸]. لذا با توجه به رسالت غالب سازمان‌ها مبنی بر توسعه توانایی انطباق‌پذیری مسیرشغلی به عنوان یکی از سرمایه‌های مهم انسانی [۴۹]، در مطالعه حاضر سه متغیر سواد دیجیتال، هوش هیجانی و رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی که متعلق به سه حوزه فناوری و رسانه، حوزه عاطفی و رفتاری است انتخاب شد تا علاوه بر بررسی سهم این متغیرها در پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیرشغلی بتوان در عمل به ارتقاء سطح کمی و کیفی انطباق‌پذیری مسیرشغلی پرداخت. همچنین علی‌رغم وجود انواع پژوهش‌های مختلف در داخل کشور در خصوص انطباق‌پذیری مسیرشغلی [۵۰-۵۴]، مطالعه‌ای که به بررسی نقش سه متغیر

سواد دیجیتال، هوش هیجانی و رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی در پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیرشغلی در جامعه دانشجویان بپردازد یافت نشد. لذا بر این اساس پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیرشغلی بر اساس سه متغیر سواد دیجیتال، هوش هیجانی و رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی انجام شد.

روش

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی-همبستگی و از نظر هدف کاربردی است که با هدف پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیرشغلی بر اساس سواد دیجیتال، هوش هیجانی و رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی انجام شد. جامعه پژوهش مشتمل بر کلیه دانشجویان شاغل به تحصیل در دانشگاه پیام نور شهر قم در مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد در رشته‌های علوم پایه، کشاورزی و علوم انسانی در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بودند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۵۹ نفر محاسبه شد. لذا تعداد ۳۵۹ پرسشنامه در بین دانشجویان داوطلب شرکت در پژوهش توزیع شد. پس از جمع‌آوری، تعداد ۷ پرسشنامه مخدوش بود و در نهایت تعداد ۳۵۲ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. ابتدا مجوزهای لازم از ریاست و مرکز مشاوره دانشگاه جهت توزیع پرسشنامه‌های پژوهش در بین دانشجویان اخذ شد. قبل از توزیع پرسشنامه‌ها، برای دانشجویان توضیحات لازم در خصوص هدف پژوهش و محرمانه بودن اطلاعات حاصل از اجرای پرسشنامه‌ها داده شد. همچنین از آنها خواسته شد که از نوشتن نام و نام‌خانوادگی بر پرسشنامه‌ها اجتناب کنند و برای آگاهی از نتیجه پرسشنامه‌های تکمیل شده خود نام رمزی را بر روی پرسشنامه‌ها قید کنند. شرایط ورود به مطالعه مشتمل بر اشتغال به تحصیل در مقطع کارشناسی و یا کارشناسی ارشد در زمان جمع‌آوری داده‌ها و گذراندن حداقل یک ترم در دانشگاه پیام نور شهر قم بود. شرایط خروج از مطالعه نیز مشتمل بر انصراف از ادامه همکاری بود. جهت جمع‌آوری داده‌ها در پژوهش حاضر از ابزارهای زیر استفاده شد:

پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیک (محقق

ساخته): در این مطالعه جهت سنجش ویژگی‌های دموگرافیک از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که مشتمل بر سن، جنسیت، مقطع تحصیلی، رشته تحصیلی و وضعیت اشتغال بود.

مقیاس استاندارد انطباق‌پذیری مسیرشغلی (Career Adapt-Abilities Scale):

این مقیاس دارای ۲۴ سؤال است و چهار بعد انطباق‌پذیری مسیرشغلی (مشتمل بر دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد) را مورد سنجش قرار می‌دهد. هر زیر مقیاس ۶ سؤال را به خود

اختصاص داده است. نمره‌گذاری مطابق با طیف لیکرت پنج درجه‌ای (۱= کاملاً مخالفم الی ۵= کاملاً موافقم) است. 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 الی ۱۵ دقیقه زمان می‌برد. 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 شده است [۵۵]. صالحی و همکاران [۵۶] همسانی درونی مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و ضریب بازآزمایی به فاصله چهار هفته ۰/۹۲ به دست آوردند. در مطالعه حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۹ و برای ابعاد دغدغه، کنجکاوی، کنترل و اعتماد به ترتیب برابر با ۰/۸۹، ۰/۷۹، ۰/۹۱ و ۰/۹۲ به دست آمد.

پرسشنامه سواد دیجیتال:

در این مطالعه جهت سنجش سواد دیجیتال از پرسشنامه سواد دیجیتال فیروزجاه و همکاران [۵۷] استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳۱ سؤال است و به سنجش سواد دیجیتال در پنج مؤلفه می‌پردازد. این مؤلفه‌ها شامل درک تجربیات دیجیتالی (۷سؤال)، یافتن اطلاعات (۷سؤال)، کاربرد اطلاعات، ابزارها و تعامل آنلاین (۵سؤال)، مدیریت اطلاعات و ارتباطات (۶سؤال) و همکاری و اشتراک محتوای دیجیتالی (۶سؤال) است. نمره‌گذاری این پرسشنامه مطابق با طیف لیکرت پنج درجه‌ای (۱= کاملاً مخالفم الی ۵= کاملاً موافقم) است. حداقل نمره در این پرسشنامه ۳۱ و حداکثر ۱۵۵ است. پایایی پرسشنامه توسط سازندگان آزمون با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۴ گزارش گردید که بیانگر ثبات و همسانی درونی بالای پرسشنامه است. در مطالعه حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۵ و برای ابعاد درک تجربیات، یافتن، کاربرد، مدیریت اطلاعات و همکاری و اشتراک محتوای دیجیتالی به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۱، ۰/۸۲، ۰/۸۳ و ۰/۸۱ محاسبه شد.

پرسشنامه هوش هیجانی:

سؤال است. نمره‌گذاری مطابق با طیف لیکرت ۷ درجه‌ای (کاملاً مخالف=۱ الی ۷= کاملاً موافق) است. حداقل نمره در این پرسشنامه برابر با ۳۰ و حداکثر ۲۱۰ است. این پرسشنامه به سنجش هوش هیجانی در چهار حوزه می‌پردازد: ۱- درک عواطف و احساسات خود و دیگران، ۲- کنترل احساسات و عواطف، ۳- تنظیم روابط خود با دیگران (مهارت‌های اجتماعی) و ۴- خوش‌بینی و نگرش مثبت. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش همسانی درونی سوالات توسط سازندگان پرسشنامه ۰/۸۶

گزارش شده است. همچنین پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ برای کل پرسشنامه و برای چهار حوزه درک عواطف و احساسات خود و دیگران، کنترل احساسات و عواطف، تنظیم روابط خود با دیگران و خوش‌بینی و نگرش مثبت به ترتیب برابر با ۰/۷۸، ۰/۸۷، ۰/۸۱ و ۰/۸۲ محاسبه شد [۵۸]. در ایران روایی همگرایی این پرسشنامه با پرسشنامه شادکامی آکسفورد برابر با ۰/۸۹ و روایی واگرایی آن با سیاهه افسردگی بک برابر با ۰/۷۸- گزارش شده است. همچنین پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۱ برای کل پرسشنامه و برای ابعاد چهارگانه چهار حوزه درک عواطف و احساسات خود و دیگران، کنترل احساسات و عواطف، تنظیم روابط خود با دیگران، خوش‌بینی و نگرش مثبت به ترتیب برابر با ۰/۸۲، ۰/۸۱، ۰/۷۸ و ۰/۷۶ گزارش شده است [۵۹]. در مطالعه حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۳ و برای چهار بعد درک عواطف، کنترل احساسات، تنظیم روابط و خوش‌بینی به ترتیب برابر با ۰/۷۹، ۰/۸۰، ۰/۸۲ و ۰/۸۱ محاسبه شد.

مقیاس رفتارهای پیش‌تازانه مسيرشغلی (Career Proactive Behavior Scale)

این مقیاس دارای ۱۲ سؤال است که به سنجش رفتارهای پیش‌تازانه مسيرشغلی در چهار بعد طرح‌ریزی مسيرشغلی (۴سؤال)، رشد مهارت‌های پیش‌تازانه (۳سؤال)، مشورت (۳سؤال) و شبکه‌سازی (۲سؤال) می‌پردازد. نمره‌گذاری مطابق با طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالف=۱ الی کاملاً موافق=۵) است. حداقل نمره ۱۲ و حداکثر نمره ۶۰ می‌باشد. نمره کل که از ماحصل جمع نمرات در چهار بعد به دست می‌آید گویای میزان برخورداری فرد از رفتارهای پیش‌تازانه مسيرشغلی است. نتایج روایی عاملی تأییدی و شاخص‌های مرتبط گویای تناسب مطلوب داده‌ها توسط سازندگان پرسشنامه است. همچنین پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر ۰/۹۲ توسط سازندگان گزارش شده است [۶۰]. در ایران این پرسشنامه توسط ملکیها [۶۱] ترجمه و مشخصات روانسنجی آن مورد بررسی قرار گرفته است. روایی همگرایی این پرسشنامه با مقیاس رشد مسيرشغلی پایدار برابر با ۰/۸۹ برای نمره کل و روایی واگرایی آن با پرسشنامه اضطراب مسيرشغلی [۶۲] برابر با ۰/۸۵- برای نمره کل گزارش شده است. همچنین پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۶ و برای چهار بعد طرح‌ریزی، رشد مهارت‌های پیش‌تازانه، مشورت و شبکه‌سازی مسيرشغلی به ترتیب برابر با ۰/۷۹، ۰/۸۲، ۰/۸۳ و ۰/۸۱ محاسبه شد. در

مطالعه حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۹ و برای چهار بعد طرح‌ریزی، رشد مهارت‌های پیش‌تازانه، مشورت و شبکه‌سازی به ترتیب برابر با ۰/۸۱، ۰/۸۶، ۰/۸۷ و ۰/۸۸ محاسبه شد. در پژوهش حاضر، برای تحلیل داده‌ها از روش‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ و با در نظر گرفتن سطح معنی داری ۰/۰۵ تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها

میانگین و انحراف معیار توزیع نمونه پژوهش بر اساس متغیر سن ($28/24(4/77 \pm)$) بود. تعداد ۱۰۴ نفر (۲۹/۵۴ درصد) مرد و تعداد ۲۴۸ نفر (۷۰/۴۶ درصد) زن، تعداد ۷۲ نفر (۲۰/۵ درصد) شاغل و تعداد ۲۸۰ نفر (۷۹/۵ درصد) بدون شغل، تعداد ۲۱۱ نفر (۵۹/۹۴ درصد) در مقطع کارشناسی و تعداد ۱۴۱ نفر (۴۰/۰۵ درصد) در مقطع کارشناسی ارشد مشغول به تحصیل بودند. نتایج مربوط به ماتریس همبستگی بین انطباق‌پذیری مسیرشغلی، سواد دیجیتال، هوش هیجانی و رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای انطباق‌پذیری مسیرشغلی، سواد دیجیتال، هوش هیجانی و رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱- انطباق‌پذیری مسیرشغلی	۱۱۰/۵۸	۶/۶۸				
۲- سواد دیجیتال	۱۷۸/۷۶	۶۹/۰۹	۰/۵۶*			
۳- هوش هیجانی	۱۷۷/۴۲	۶۷/۴۷	۰/۲۱*	۰/۴۳*		
۴- رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی	۵۸/۴۶	۱۲/۸۸	۰/۴۸*	۰/۲۳*	۰/۴۳*	۱

* $P < 0/05$

توزیع متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون کالموگروف-اسمیرنف، به منظور بررسی نقش سواد دیجیتال، هوش هیجانی و رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی در انطباق‌پذیری مسیرشغلی، از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. در روند اجرای مراحل هر کدام از مدل رگرسیون گام به گام، کلیه پیش فرض‌های موجود (آزمون دوربین واتسن برای بررسی استقلال خطاها، آزمون شاخص تحمل و عامل تحمل واریانس برای بررسی همخطی) مورد بررسی قرار گرفت و نتایج حاکی از رعایت این پیش‌فرض‌ها بودند. بر این اساس استفاده از روش تحلیل رگرسیون گام به گام مورد تأیید قرار گرفت.

جدول شماره ۱ گویای میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش می‌باشد. مطابق با یافته‌های این جدول، میانگین و انحراف معیار متغیر انطباق‌پذیری مسیرشغلی به عنوان متغیر ملاک برابر با $110/58(6/68 \pm)$ و متغیرهای سواد دیجیتال، هوش هیجانی و رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی به عنوان متغیرهای پیش‌بین به ترتیب برابر با $178/76(69/09 \pm)$ ، $177/42(67/47 \pm)$ و $58/46(12/88 \pm)$ است. همچنین مطابق با یافته‌های این جدول، بین انطباق‌پذیری مسیرشغلی و سواد دیجیتال ($r=0/56$)، هوش هیجانی ($r=0/21$) و رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی ($r=0/48$) همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). در ادامه پس از بررسی نرمال بودن

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام جهت پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیرشغلی بر اساس متغیرهای سواد دیجیتال، هوش هیجانی و رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی

گام	متغیرهای پیش‌بین	R^2	R	DF	B	SE	RA	β	مفروضه همخطی تولراتس	VIF	دوربین واتسون
اول	سواد دیجیتال	۰/۵۰	۰/۲۵	(۱)	۰/۰۵	۰/۱۶	۲۵/۱	-۰/۰۸	۱	۱	
دوم	سواد دیجیتال رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی	۰/۵۸	۰/۳۳	(۲)	۰/۳۲	۰/۱۱	۸/۱	۰/۴۵*	۱	۱	
سوم	سواد دیجیتال رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی هوش هیجانی	۰/۶۳	۰/۴۰	(۳)	-۰/۴۰	۰/۰۷	۶/۶	۰/۳۵*	۱/۵۲	۱/۰۴	۱/۰۳
								-	۱/۰۷	۰/۹۶	۰/۹۲

* $P < 0/05$

مجموع ۴۰ درصد از واریانس انطباق‌پذیری مسیرشغلی را تبیین می‌کنند. در گام اول، متغیر سواد دیجیتال ۲۵ درصد از واریانس

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که متغیرهای پیش‌بین سواد دیجیتال، رفتارهای پیش‌تازانه مسیرشغلی و هوش هیجانی در

انطباق‌پذیری مسيرشغلی را تبیین کرد ($P < 0.05$, $\beta = -0.08$). با اضافه شدن متغیر رفتارهای پیش‌تازانه مسيرشغلی به متغیر سواد دیجیتال این ضریب به ۳۳ درصد ارتقاء یافت ($\beta = 0.35$, $P < 0.05$) و در گام سوم با اضافه شدن متغیر هوش هیجانی به متغیرهای سواد دیجیتال و رفتارهای پیش‌تازانه مسيرشغلی این ضریب به ۴۰ درصد رسید ($\beta = -0.35$, $P < 0.05$).

بحث

همان‌گونه که قبلاً اشاره شد پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسيرشغلی بر اساس سه متغیر سواد دیجیتال، هوش هیجانی و رفتارهای پیش‌تازانه مسيرشغلی انجام شد. مطابق با نتایج جدول شماره ۱، بین انطباق‌پذیری مسيرشغلی، سواد دیجیتال، هوش هیجانی و رفتارهای پیش‌تازانه مسيرشغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0.05$). همچنین مطابق با نتایج جدول شماره ۲، سه متغیر سواد دیجیتال، رفتارهای پیش‌تازانه مسيرشغلی و هوش هیجانی در مجموع ۴۰ درصد از واریانس انطباق‌پذیری مسيرشغلی را تبیین می‌کنند. در ارتباط با قسمت اول یافته پژوهش حاضر مبنی بر وجود همبستگی مثبت و معنادار بین انطباق‌پذیری مسيرشغلی و سواد دیجیتال می‌توان گفت که این یافته پژوهش، به طور مستقیم با نتیجه مطالعه Swastika (۲۰۲۳) مبنی بر وجود همبستگی مثبت و معنادار بین ابعاد چهارگانه انطباق‌پذیری مسيرشغلی و سواد دیجیتال همخوان است. این محقق در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که افرادی که از مهارت‌های سواد دیجیتال برخوردارند در مقایسه با افرادی که فاقد این مهارت‌ها هستند در فرآیند رشد مسيرشغلی و انطباق‌پذیری همواره از اطلاعات صحیح برخوردار بوده و با موانع کمتری در راستای دغدغه‌های مسيرشغلی خود مواجه هستند [۶۳]. در تبیین این یافته پژوهش می‌توان گفت که مهارت‌های سواد دیجیتال از طریق عملکردهای چندگانه بر ابعاد انطباق‌پذیری مسيرشغلی اثرگذار است. این مهارت‌ها افراد را قادر می‌کند تا به دامنه اطلاعات گسترده، متنوع و صحیح در راستای مسير شغلی خود دست یابند که این امر بر کیفیت، عمق و خلاقانه بودن دغدغه مسيرشغلی آنها مؤثر است. همچنین فرد بواسطه این مهارت‌ها، به منابع گسترده اطلاعات و ارتباطات دست می‌یابد و از این طریق می‌تواند به سطوح مختلف اطلاعات دسترسی بیابد. در راستای مرور و بررسی اطلاعات حاصله، فرد متوجه انواع موانع مختلفی (نظیر نامتناسب بودن دغدغه با ارزش‌های هسته‌ای در مسيرشغلی) می‌شود که ممکن است در مسير دغدغه با آن مواجه شود لذا بر این اساس توانایی تحلیل گزینه‌های مختلف و ترکیب اطلاعات جهت رسیدن به

راه‌حل این موانع را خواهد داشت. پس می‌توان نتیجه گرفت که مهارت‌های سواد دیجیتال بر کیفیت ابعاد چهارگانه انطباق‌پذیری مسيرشغلی مؤثر است. همچنین مهارت‌های سواد دیجیتال بر پیشگیری از آسیب‌های انطباق‌پذیری مسيرشغلی که قسمت اعظم آن به خاطر نبود و یا کمبود اطلاعات موتق و صحیح است [۶۴] مؤثر است. توانایی یافتن راه‌حل‌های مختلف در هنگام مواجهه با چالش‌ها نه تنها بر فرآیند انطباق‌پذیری مسيرشغلی بلکه بر سایر زمینه‌های زندگی نیز می‌تواند مؤثر باشد. مهارت‌های سواد دیجیتال با فراهم کردن بستر مناسب توانایی تحلیل، ترکیب، ارزشیابی و اجرای راه‌حلی متناسب با مسأله را در اختیار فرد قرار می‌دهد لذا این امر زمینه‌ساز افزایش کیفیت عملکرد فرد در بعد کنترل است. در ارتباط با قسمت دوم یافته پژوهش حاضر مبنی بر وجود همبستگی مثبت و معنادار بین انطباق‌پذیری مسيرشغلی و هوش هیجانی می‌توان گفت که این یافته مطالعه حاضر به طور مستقیم با نتایج مطالعات انجام شده در این زمینه [۶۵-۶۹] مبنی بر وجود همبستگی مثبت و معنادار بین ابعاد انطباق‌پذیری مسيرشغلی و هوش هیجانی همخوان است.

مطابق با نتایج این مطالعات، هوش هیجانی یکی از متغیرهای پیش‌بین انطباق‌پذیری مسيرشغلی است. هوش هیجانی به طرق مختلف بر کمیت و کیفیت انطباق‌پذیری مسيرشغلی مؤثر است. هوش هیجانی منجر به افزایش خودکارآمدی ادراک شده فرد در زمینه تصمیم‌گیری مسيرشغلی، اکتشاف مسيرشغلی و تعهد مسيرشغلی می‌شود که به طور غیرمستقیم در ارتباط با ابعاد انطباق‌پذیری مسيرشغلی است. همچنین سطوح بالای خودکارآمدی هیجانی باعث ارتقاء عملکرد فرد در حوزه‌های شناختی، رفتاری و عاطفی انطباق‌پذیری مسيرشغلی می‌شود لذا افزایش اعتماد فرد به توانایی‌های خود در مدیریت هیجان‌ها نه تنها باعث افزایش انگیزه می‌شود بلکه تمایل برای طرح‌ریزی برای آینده مسيرشغلی را نیز افزایش می‌دهد (دغدغه). از سوی دیگر هوش هیجانی مسؤلیت‌پذیری برای کسب تجارب مسيرشغلی را افزایش داده (کنترل) و منجر به کشف فرصت‌های محیط می‌شود (کنجکاوی) اما همچنین به نظر می‌رسد که هوش هیجانی می‌تواند منجر به اعتماد بیشتر در تسلط یافتن در انجام وظایف رشدی و چالش‌های تداعی شده مسيرشغلی گردد (اعتماد). در مجموع می‌توان گفت که مدیریت کردن هیجان‌ها به فرد حسی از خودکارآمدی هیجانی می‌دهد که این خودکارآمدی ایجاد شده منجر به اعتماد به توانایی خود در کنترل هیجان‌ها شخصی، استقامت در مقابل موانع و ایجاد انگیزه در خود برای رسیدن به موفقیت می‌شود. همچنین خودکارآمدی هیجانی یک عامل مهم در درگیر شدن در

رفتارهای حل مسأله می‌شود و مقابله مثبت با چالش‌های وابسته به مسیرشغلی را افزایش می‌دهد. یافته مطالعه حاضر نشان می‌دهد که مدیریت هیجانات، یک فراشاستگی روانشناختی مسیرشغلی در پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیرشغلی است. این یافته مطالعه حاضر با نتایج مطالعات قبلی [۶۵] مبنی بر اینکه توانایی مدیریت هیجانات یک عامل پیش‌بینی‌کننده تعیین اهداف واضح و صریح مسیرشغلی است همخوان می‌باشد. کنترل هیجانات دارای عملکردی چندگانه است که مشتمل بر طرح‌ریزی چندگانه برای آینده، بهبود فرآیند تصمیم‌گیری، تسهیل تفکر انتقادی و ارتقاء دهنده مقاومت در مواجهه با وظایف چالش برانگیز است زیرا کنترل هیجانات زمینه ساز درک بهتر از تعاملات عاطفی فرد است که زیربنای بعد شناختی می‌باشد [۷۰].

در ارتباط با قسمت سوم یافته پژوهش حاضر مبنی بر وجود همبستگی مثبت و معنادار بین انطباق‌پذیری مسیرشغلی و رفتارهای پیشنهادی مسیرشغلی می‌توان گفت که این یافته پژوهش با نتایج مطالعات قبلی به طور غیرمستقیم در این زمینه همخوان است [۷۱, ۷۲]. نتایج این مطالعات گویای آن است که افرادی که دارای رفتارهای پیشنهادی در مسیرشغلی هستند دارای سطوح بالایی از انطباق‌پذیری مسیرشغلی هستند. رفتارهای پیشنهادی مسیرشغلی دارای ارتباط مستقیم و غیرمستقیم با ابعاد چهارگانه انطباق‌پذیری مسیرشغلی است. برای مثال طرح‌ریزی مسیرشغلی دارای ارتباط مستقیم با دغدغه است. دغدغه درباره آینده مسیرشغلی یکی از جنبه‌های مهم انطباق‌پذیری مسیرشغلی است و تبیین‌کننده اهمیت آمادگی برای آینده است. متعاقباً دغدغه‌مند بودن درباره آینده، ترغیب‌کننده طرح‌ریزی و آمادگی است که خصوصاً هنگام انجام تکالیف رشدی و عبور از گذارها نیز حایز اهمیت است. نتایج مطالعات حاکی از اهمیت جهت‌گیری آینده در نگرش طرح‌ریزی‌های مسیرشغلی است. لذا داشتن دغدغه زمینه‌ساز ایجاد جهت‌گیری‌های خاص در طرح‌ریزی‌های مسیرشغلی در مقابل تدوین اهداف کلی مسیرشغلی است. داشتن دغدغه برای آینده مسیرشغلی احتمال درگیر شدن در طرح‌ریزی مسیرشغلی را به نحوی متفاوت و پویا فراهم می‌کند. اعتماد به توانایی‌های خود و تاب‌آوری مسیرشغلی به عنوان دو مؤلفه از مؤلفه‌های مهارت‌های پیشنهادی، دارای ارتباط مستقیم با ابعاد اعتماد و کنترل است که بیانگر باور فرد به توانایی‌های خود برای موفق شدن برای انجام اقدامات لازم در راستای دغدغه و تسلیم نشدن در مقابل موانع است. این دو مؤلفه زمینه‌ساز مقاومت و تلاش در برابر موانعی است که ممکن است فرد در راه حرکت در مسیر دغدغه‌هایش با آنها مواجه شود لذا کمبود سطح اعتماد

و تاب‌آوری باعث می‌شود که فرد به اندازه کافی دارای انگیزه برای کسب مهارت‌ها و دانش لازم را دارا نباشد که برای مدیریت مسیرشغلی ضروری است.

اعتماد و تاب‌آوری مسیرشغلی همچنین باعث می‌شود که فرد در زمینه رشد مهارت‌های لازم در راستای دغدغه‌های خود حرکت کند و در مسیر اجرای پروژه‌های آینده مسیرشغلی خود گام‌های مستحکمی بردارد. شبکه‌سازی به عنوان یکی دیگر از مؤلفه‌های رفتارهای پیشنهادی مسیرشغلی در ارتباط مستقیم با کنجکاوی است که زمینه‌ساز کسب اطلاعات و یادگیری درباره خود و فرصت‌ها است [۷۳].

شبکه‌سازی به عنوان یکی از ملزومات ارتباطی در عصر دیجیتال امروز نه تنها باعث حفظ و تداوم ارتباط فرد با دیگران شده بلکه از این طریق افراد اطلاعات لازم را درباره نحوه موفق شدن در راه رسیدن به دغدغه‌های خود را می‌یابند (کنترل). همچنین شبکه‌های ارتباطی بواسطه ایجاد خودکارآمدی ادراک شده و افزایش سطح اعتماد در فرد نقش بسزایی در رشد مسیر شغلی افراد ایفا می‌کنند [۷۴]. همچنین افراد بواسطه ایجاد و یا عضویت در شبکه‌ها، از انزوای فردی خارج شده و در معرض اطلاعات متنوع قرار می‌گیرند که بر کیفیت دغدغه‌های مسیر شغلی و کنجکاوی آنها مؤثر است. همچنین شبکه‌ها بواسطه ارزشی که برای اعضای خود قابل می‌شوند و با فراهم کردن اجازه دسترسی به منابع اجتماعی نهفته در شبکه، زمینه رشد مسیرشغلی اعضا را فراهم می‌کنند [۷۵]. مشورت به عنوان یکی دیگر از مؤلفه‌های رفتارهای پیشنهادی مسیرشغلی نیز از طریق فراهم کردن بازخوردهای تخصصی می‌تواند بر کیفیت ابعاد انطباق‌پذیری مسیرشغلی مؤثر باشد. توانایی پیش‌بینی کردن موانع با مشورت قوت می‌یابد. بر این اساس نقش مربی در فرآیند رشد مسیرشغلی حایز اهمیت است [۷۶]. همچنین مشورت زمینه ساز آرایه بازخوردهای حرفه‌ای در فرآیند رشد مسیرشغلی را فراهم می‌کند [۷۷].

نتیجه‌گیری

مدیریت موفقیت‌آمیز مسیر شغلی در دنیای امروز مستلزم مجهز شدن به مهارت‌های متنوع در ابعاد شناختی، عاطفی و رفتاری در حوزه مسیرشغلی است و تنها ارتقاء سطح کمی و کیفی مهارت‌ها در یکی از ابعاد رفتاری، شناختی و یا عاطفی ضامن موفقیت نیست. یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که برخورداری از مهارت‌های سواد دیجیتال، هوش هیجانی و رفتارهای پیشنهادی مسیرشغلی می‌تواند به طور مستقیم و غیرمستقیم بر ابعاد انطباق‌پذیری مسیرشغلی مؤثر باشد لذا توجه به توسعه این مهارت‌ها در افراد خصوصاً دانشجویان به عنوان

می‌شود که به طراحی الگوهای مداخله‌ای تخصصی ویژه دانشجویان جهت ارتقاء انطباق‌پذیری مسیر شغلی آنها پرداخته شود.

ملاحظات اخلاقی

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی به شماره ۴۰۹-۳۹۲۱۲ مصوب شورای پژوهشی دانشگاه حضرت معصومه (س) می‌باشد.

سپاسگزاری

در پایان از کلیه افرادی که پژوهشگر را در اجرای این پژوهش یاری نمودند صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود.

قشر آینده‌ساز کشور نقش مهمی در هدایت و کنترل مسیرشغلی آنها ایفا می‌کند. این پژوهش مانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی همراه بود. این مطالعه بر روی نمونه‌ای از دانشجویان مرد و زن دانشگاه پیام نور شهر قم انجام گرفت لذا در تعمیم نتایج به دست آمده به جوامع دیگر باید رعایت احتیاط را رعایت نمود. مطالعه حاضر به روش کمی و با ابزار پرسشنامه انجام شد که پیشنهاد می‌شود که در مطالعات آینده به بررسی سایر متغیرهای مطرح در انطباق‌پذیری مسیرشغلی با استفاده از روش‌های کیفی پرداخته شود. همچنین در پایان پیشنهاد

تضاد منافع

هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد.

منابع

1. McDonald KS, Hite LM. Career development: A human resource development perspective: Taylor & Francis; 2023.
2. Healy CC. Career development: Counseling through the life stages. (No Title). 1982.
3. Martin AJ, Strnadová I, Němec Z, Hájková V, Květoňová L. Teacher assistants working with students with disability: The role of adaptability in enhancing their workplace wellbeing. *International Journal of Inclusive Education*. 2021;25(5):565-87.
4. Sharf RS. Applying career development theory to counseling: Brooks/Cole, Cengage Learning; 2013.
5. Rudolph CW, Lavigne KN, Zacher H. Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of vocational behavior*. 2017;98:17-34.
6. Rudolph CW, Lavigne KN, Katz IM, Zacher H. Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 2017;102:151-73.
7. Ibarra H. Career transition and change. Insead Faculty & Research, Working paper series. 2004;97.
8. Steindórsdóttir BD, Sanders K, Arnulf JK, Dysvik A. Career transitions and career success from a lifespan developmental perspective: A 15-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. 2023;140:103809.
9. Ulaş-Kılıç Ö. Career transition process: a study of the Turkey and the United States. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 2023;1-19.
10. Ferreira N. Enhancing career wellbeing: The role of workplace friendship, career adaptability and organisational commitment. *Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing: Becoming Fit for the Future*. 2019:197-216.
11. Tolentino LR, Sedoglavich V, Lu VN, Garcia PRJM, Restubog SLD. The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior*. 2014;85(3):403-12.
12. Masoumi M, Hajebi MZ, Rabi'ei M, Zarghami MH. The Role of the Early Maladaptive Schemas in Predicting the Students' Career Adaptability. *Quarterly Journal of Psychological Methods and Models Summer*. 2021;12(44):121-42.[Persian].
13. Manjough N KR, Yazdi SM, Dehshiri Gh. Forecast nurses career adaptability for component Ford motivational system theory. *Quarterly Journal of career & Counseling*. 2017;9(31):9-25.[Persian].
14. Buyukgoze-Kavas A. Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*. 2016;64(2):114-25.
15. Zacher H. Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*. 2014;84(2):188-98.
16. Ebenehi AS, Rashid AM, Bakar AR. Predictors of career adaptability skill among

- higher education students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*. 2016;3(3):212-29.
17. Maree K. The psychology of career adaptability, career resilience, and employability: A broad overview. *Psychology of career adaptability, employability and resilience*. 2017:3-11.
 18. Creed PA, Fallon T, Hood M. The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of vocational behavior*. 2009;74(2):219-29.
 19. Hirschi A. Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of vocational behavior*. 2009;74(2):145-55.
 20. Rottinghaus PJ, Buelow KL, Matyja A, Schneider MR. The career futures inventory-revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*. 2012;20(2):123-39.
 21. Jiang Z, Wang Y, Li W, Peng KZ, Wu CH. Career proactivity: A bibliometric literature review and a future research agenda. *Applied Psychology*. 2023;72(1):144-84.
 22. Sonnentag S. *Career proactivity. Proactivity at work*: Routledge; 2016. p. 67-94.
 23. Spurk D, Volmer J, Orth M, Görritz AS. How do career adaptability and proactive career behaviours interrelate over time? An inter- and intraindividual investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2020;93(1):158-86.
 24. Van Veldhoven M, Dorenbosch L. Age, proactivity and career development. *Career development international*. 2008;13(2):112-31.
 25. De Vos A, De Clippelaar I, Dewilde T. Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of occupational and organizational psychology*. 2009;82(4):761-77.
 26. Akkermans J, Hirschi A. Career proactivity: Conceptual and theoretical reflections. *Applied psychology*. 2023;72(1):199-204.
 27. Syafnan ESN, Ainun RH. Digital literacy and emotional intelligence to ibtdaiyah madrasah students' learning results. *Yantu Gongcheng Xuebao/Chinese Journal of Geotechnical Engineering*. 2022;44(8):32-9.
 28. Brown C, George-Curran R, Smith ML. The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process. *Journal of career assessment*. 2003;11(4):379-92.
 29. Mittal S. Ability-based emotional intelligence and career adaptability: role in job-search success of university students. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*. 2021;11(2):454-70.
 30. Santos A, Wang W, Lewis J. Emotional intelligence and career decision-making difficulties: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*. 2018;107:295-309.
 31. Jiang Z. Emotional intelligence and career decision-making self-efficacy: national and gender differences. *Journal of employment counseling*. 2014;51(3):112-24.
 32. Di Fabio A, Kenny ME. Promoting emotional intelligence and career decision making among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*. 2011;19(1):21-34.
 33. Emmerling RJ, Cherniss C. Emotional intelligence and the career choice process. *Journal of career assessment*. 2003;11(2):153-67.
 34. Goudarzian AH, Nesami MB, Sedghi P, Gholami M, Faraji M, Hatkehlouei MB. The effect of self-care education on emotional intelligence of Iranian nursing students: A quasi-experimental study. *Journal of religion and health*. 2019;58:589-98. [Persian].
 35. Dahl D, Cilliers F. The relationship between cognitive ability, emotional intelligence and negative career thoughts: A study of career-exploring adults. *SA Journal of Human Resource Management*. 2012;10(2):1-14.
 36. Morehouse MM. An exploration of emotional intelligence across career arenas. *Leadership & Organization Development Journal*. 2007.
 37. Dahl AD, Austin RK, Wagner BD, Lukas A. The relationship between negative career thoughts & emotional intelligence. *Canadian Journal of Career Development*. 2008;7(1):4-10.
 38. Hammond MS, Lockman JD, Boling T. A test of the tripartite model of career indecision of Brown and Krane for African Americans incorporating emotional intelligence and positive affect. *Journal of Career Assessment*. 2010;18(2):161-76.
 39. Covello S, Lei J. A review of digital literacy assessment instruments. *Syracuse University*. 2010;1:31.
 40. Savickas ML. Helping people choose jobs: A history of the guidance profession.

- International handbook of career guidance. 2008:97-113.
41. Levine KJ, Aley M. Introducing the sixth source of vocational anticipatory socialization: Using the internet to search for career information. *Journal of career development*. 2022;49(2):443-56.
 42. Martin A, Grudziecki J. DigEuLit: Concepts and tools for digital literacy development. *Innovation in teaching and learning in information and computer sciences*. 2006;5(4):249-67.
 43. Mishra P, Sharma PK. Digital literacy competencies in the 21st century. *Globus Journal of Progressive Education*. 2018;8(2):1-3.
 44. Kusdaryani W, Hartini T. Hubungan Kemampuan Literasi Digital Dengan Perencanaan Karir Siswa Sma PGRI Kabupaten Serang.
 45. Soeprijanto S, Diamah A, Rusmono R. The effect of digital literacy, self-awareness, and career planning on engineering and vocational planning on engineering and vocational teacher education students' learning achievement. *JOTSE*. 2022;12(1):172-90.
 46. Toven-Lindsey BA. Digital literacy and career capital: How college experiences are preparing students for the transition to work: UCLA; 2017.
 47. Maree K. *Psychology of career adaptability, employability and resilience*: Springer; 2017.
 48. Uy MA, Chan K-Y, Sam YL, Ho M-hR, Chernyshenko OS. Proactivity, adaptability and boundaryless career attitudes: The mediating role of entrepreneurial alertness. *Journal of Vocational Behavior*. 2015;86:115-23.
 49. Akça Y, Özer G, Kalaycıoğlu E. Impact of career adaptability on employee performance. 2018.
 50. Jalali MSA. The effect of school-to-university transition preparation program training on the career adaptability and academic well-being of new students. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*. 2017;23(1).
 51. Sharifi Sh SA. Studying the Mediating Role of Career Adaptability in the Relationship among Personality and Core Self-Evaluation with University-to-Work Transition. *Journal of Career & Organizational Counseling*. 2021;12(45):71-96.[Persian].
 52. Mirsafian HR. Role of Quantum Management in Improving the Career Adaptability of Staff. *Sport Management Review*. 2018;10(51):165-86.[Persian].
 53. Tavasoli SM, Naami A. The Canonical analysis of the relationships between self-efficacy and organizational adaptability capacity. *Journal of Public Administration*. 2016;8(2):325-48.[Persian].
 54. Moshfeghi V. An Analysis of Regional Creativity and Competitiveness in Iran. *Town & Country Planning* 2008;12(2):595-620.[Persian].
 55. Savickas ML, Porfeli EJ. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*. 2012;80(3):661-73.
 56. Salehi R, Abedi MR, Bagheban I, Nilforooshan P. Investigation on Factor structure, reliability and validity of career adaptability scale (CAAS). *Quarterly of Educational Measurement*. 2014;4(16):49-66.[Persian]
 57. Adabifirozjah H YM, Yaminifiroz M. Investigating the effect of digital literacy on increasing the academic level of students Physical education (case study: Non-profit North Amol University). *Scientific studies*. 2018;4(14):110-37.[Persian].
 58. Petrides KV, Furnham A. On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and individual differences*. 2000;29(2):313-20.
 59. Sobhigharamaleki NP. A compare the spiritual intelligence and emotional intelligence of college and religious students. *Culture in Islamic University*. 2013;4(3):297-310.[Persian]
 60. Strauss K, Griffin MA, Parker SK. Future work selves: how salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of applied psychology*. 2012;97(3):580.
 61. Malekiha M. Career Proactive Behaviour Scale: The surey validity and reliability. *Journal of Developmental Psychology*. 2023;22(1):14-22.[Persian]
 62. Tsai C-T, Hsu H, Hsu Y-C. Tourism and hospitality college students' career anxiety: Scale development and validation. *Journal of Hospitality & Tourism Education*. 2017;29(4):158-65.
 63. wastika DR. The career adaptability potential of vocational high school students from digital literacy perspective. *Jurnal Pensil: Pendidikan Teknik Sipil*. 2023;12(1):22-32.
 64. McMahon M, Watson M, Bimrose J. Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of vocational behavior*. 2012;80(3):762-8.

65. Coetzee M, Harry N. Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*. 2014;84(1):90-7.
66. Celik P, Storme M. Trait emotional intelligence predicts academic satisfaction through career adaptability. *Journal of Career Assessment*. 2018;26(4):666-77.
67. Parmentier M, Pirsoul T, Nils F. Examining the impact of emotional intelligence on career adaptability: A two-wave cross-lagged study. *Personality and Individual Differences*. 2019;151:109446.
68. Udayar S, Fiori M, Thalmayer AG, Rossier J. Investigating the link between trait emotional intelligence, career indecision, and self-perceived employability: The role of career adaptability. *Personality and Individual Differences*. 2018;135:7-12.
69. Vashisht S, Kaushal P, Vashisht R. Emotional intelligence, personality variables and career adaptability: a systematic review and meta-analysis. *Vision*. 2021:0972262921989877.
70. Vashisht S, Kaushal P, Vashisht R. Emotional intelligence, personality variables and career adaptability: a systematic review and meta-analysis. *Vision*. 2023;27(3):316-28.
71. Di Maggio I, Ginevra MC, Santilli S, Nota L, Soresi S. The role of career adaptability, the tendency to consider systemic challenges to attain a sustainable development, and hope to improve investments in higher education. *Frontiers in Psychology*. 2020;11:1926.
72. Buyken M, Klehe U-C, Zikic J, Van Vianen AE. Merits and challenges of career adaptability as a tool towards sustainable careers. *Handbook of research on sustainable careers*. 2015:35-49.
73. Bierema LL. Women's networks: a career development intervention or impediment? *Human Resource Development International*. 2005;8(2):207-24.
74. Ismail M, Rasdi RM. Impact of networking on career development: Experience of high-flying women academics in Malaysia. *Human resource development International*. 2007;10(2):153-68.
75. Kuyppers M, Scheerens J. Career competencies for the modern career. *Journal of career development*. 2006;32(4):303-19.
76. Savickas M. *Career counseling: American Psychological Association Washington, DC*; 2019.
77. Nash CS, Sproule J. Career development of expert coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*. 2009;4(1):121-38.