

بررسی سودمندی هوش هیجانی در سازه‌آرایی مسیر

تحصیلی-شغلی دانش‌آموزان اول دبیرستان

Study of Utility of Emotional Intelligence in Educational-Career Construction of First Grade High School Students

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۹/۲۲، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۴/۱۰/۱۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۵/۱۷

M.R. Abedi., (Ph.D.), M. Akbarzade., (Ph.D Student),
A. Shafiabadi., (Ph.D.), P. Nilfroshan., (Ph.D) & A.
Eesabonch., (Ph.D)

Abstract: Educational- career construction as construct composed of two dimensions of career adaptability and vocational development can play effective role in first grade high school students' career decision making readiness. In order to determine utility of emotional intelligence in educational- career construction assessment, relationship between emotional intelligence and dimensions of educational-career construction and incremental validity of emotional intelligence in predicting vocational development was examined by selecting random convenience sample of 514 first grade high school students (240 boys, 274 girls). The Pearson's correlations showed considerable positive relations between components and dimensions of emotional intelligence and dimensions of educational-career construction. The Canonical correlation showed 5 canonical variates in relationship between emotional intelligence and dimensions of educational- career construction. The Hierarchical regression showed that emotional intelligence can predict vocational development beyond demographics and career adaptability ($\Delta R^2=0.07$, $P<0.001$). This study added supports of utility of emotional intelligence in educational-career construction counseling.

Keywords: career decision making readiness; educational-career construction; educational- career adaptability; vocational development; emotional intelligence.

محمد رضا عابدی^۱، مهدی اکبرزاده^۲، عبدالله شفیعی-آبادی^۳، پریسا نیلفروشان^۴ و ابوالقاسم عیسی بنه^۵

چکیده: سازه‌آرایی تحصیلی-شغلی به‌عنوان سازه‌ای مرکب از دو بعد انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی و رشد شغلی، می‌تواند نقشی موثر در آمادگی تصمیم‌گیری مسیر تحصیلی-شغلی دانش‌آموزان اول متوسطه ایفا کند. برای تعیین سودمندی هوش هیجانی در سنجش سازه‌آرایی تحصیلی-شغلی دانش‌آموزان اول متوسطه، با انتخاب نمونه‌ای تصادفی در دسترس از ۵۱۴ (۲۴۰ پسر، ۲۷۴ دختر) دانش‌آموزان اول متوسطه، رابطه بین هوش هیجانی و ابعاد سازه‌آرایی مسیر تحصیلی-شغلی و اعتبار نمودی هوش هیجانی در پیش‌بینی رشد شغلی بررسی شد. همبستگی پیرسون رابطه مثبتی قابل ملاحظه‌ای را بین مولفه‌ها و ابعاد هوش هیجانی با ابعاد سازه‌آرایی مسیر تحصیلی-شغلی نشان داد. تحلیل کانونی وجود ۵ متغیر کانونی را در ارتباط بین هوش هیجانی با سازه‌آرایی مسیر تحصیلی-شغلی نشان داد. رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد هوش هیجانی فراتر از ویژگی‌های دموگرافیکی و انطباق‌پذیری می‌تواند رشد شغلی دانش‌آموزان را پیش‌بینی کند ($\Delta R^2=0.07$; $P<0.001$). این مطالعه بر حمایت‌ها از سودمندی هوش هیجانی در مشاوره سازه‌آرایی مسیر تحصیلی-شغلی افزود.

کلید واژه‌ها: آمادگی تصمیم‌گیری مسیر تحصیلی-شغلی. سازه‌آرایی مسیر تحصیلی-شغلی دانش‌آموزان. انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی. رشد شغلی. هوش هیجانی.

M.r.abedi@edu.ui.ac.ir

۱. نویسنده مسئول: عضو هیات علمی گروه مشاوره دانشگاه اصفهان

۲. دانشجوی دکتری مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان

۳. عضو هیات علمی گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی

۴. استادیار گروه مشاوره دانشگاه اصفهان

۵. استادیار گروه روانشناسی دانشگاه علامه طباطبایی

مقدمه

دانش‌آموزان اول متوسطه (کلاس نهم) در شرایطی با وظیفه تصمیم‌گیری و انتخاب مسیر تحصیلی-شغلی مواجه می‌شوند که بواسطه تقابل جدی گذار بسیار مهم مسیر تحصیلی-شغلی با محدودیت‌های رشدی (گینزبرگ^۱، ۱۹۸۴) و عواملی هم‌چون گرایش‌های ناسازگارانه در تصمیم‌گیری براساس کمترین اطلاعات (گاتفردسون^۲، ۲۰۰۵) و تصمیم‌گیری براساس توانایی‌های فعلی (کرامبولتز و ورسینگتون^۳، ۱۹۹۹) به‌طور طبیعی آمادگی لازم برای این وظیفه را نداشته (بورگس^۴، ۲۰۰۷) و بدین دلیل نیازمند مداخلات جدی برای تسهیل و دلگرم ساختن آن‌ها به سازه‌آرایی مسیر تحصیلی-شغلی^۵ و در نتیجه افزایش آمادگی برای تصمیم‌گیری مسیر تحصیلی-شغلی هستند (ساویکاس^۶، ۲۰۱۳؛ کرامبولتز، فولی و کاتر^۷، ۲۰۱۳). سازه‌آرایی مسیر تحصیلی شغلی که آمادگی دانش‌آموزان را برای مواجهه موثر و سازنده با وظایف و رویدادهای پیش‌بینی‌شده و پیش‌بینی‌نشده مسیر تحصیلی-شغلی و به‌ویژه برای تصمیم‌گیری مسیر تحصیلی-شغلی مشخص می‌کند (ساویکاس، ۲۰۰۹، الف و ب) از دو بعد اصلی تشکیل شده است: انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی و رشد شغلی^۸.

انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی چهار بعد دارد (ساویکاس، ۲۰۰۵): بعد دغدغه^۹ (دغدغه داشتن نسبت به آینده مسیر تحصیلی-شغلی) باعث طرح‌مندی می‌شود. از این‌رو ضعف آن باعث بی‌تفاوتی و ارتقای آن موجب رشد قابلیت‌های طرح‌ریزی مسیر تحصیلی-شغلی می‌شود. بعد کنترل^{۱۰} (جایگاه کنترل در پیگیری اهداف) باعث مصمم بودن می‌شود. از این‌رو ضعف آن موجب بلاتصمیمی و ارتقای آن موجب رشد قابلیت‌های تصمیم‌گیری مسیر تحصیلی-شغلی می‌شود. کنجکاوی^{۱۱} (تمایل به اکتشاف خود و محیط‌های تحصیلی-شغلی) موجب پی‌جو شدن دانش-آموزان می‌شود. از این‌رو ضعف آن موجب غیرواقع بین شدن و بهبود آن موجب رشد قابلیت‌های اکتشاف مسیر تحصیلی-شغلی می‌شود. بعد اعتماد^{۱۲} نیز موجب ایجاد نگرش موثر بودن می‌شود.

-
1. Ginsberg
 2. Gottfredson
 3. Krumboltz & Worthington
 4. Borges
 5. Career construction
 6. Savickas
 7. Foley & Cotter
 8. Career adaptability & vocational development
 9. Concern
 10. Control
 11. Curiosity
 12. Confidence

از این‌رو کاهش آن موجب بازداری و بهبود آن موجب رشد قابلیت‌های حل مسئله می‌شود. (ساویکاس و پورفیلی^۱، ۲۰۱۲؛ ساویکاس، ۲۰۱۳). انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی فراقابلیتی است که به‌واسطه افزایش ظرفیت‌هایی هم‌چون ظرفیت خودتنظیمی افراد برای انتخاب نقش‌ها و پیگیری طرح‌های متناسب با استعدادها و رغبت‌هایشان دارد (ساویکاس، ۲۰۰۹، الف)، باعث بهبود عملکرد فرد در انجام وظایف رشدی مسیر تحصیلی-شغلی و مواجهه موثرتر با گذارهای مسیر تحصیلی-شغلی و رخدادهای پیش‌بینی شده و پیش‌بینی نشده مسیر تحصیلی-شغلی می‌شود (ساویکاس، ۲۰۱۳).

از این‌رو، انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی می‌تواند پیش‌بینی کننده مناسبی برای طیف وسیعی از سازه‌های مسیر تحصیلی-شغلی هم‌چون رشد هویت شغلی (نگرو-سوبریکا، پاپ، جورسیتی^۲، ۲۰۱۵)، رضایت و ماندگاری شغلی (زاچر، ۲۰۱۴؛ چان و مای^۳، ۲۰۱۵)، عملکرد تحصیلی-شغلی بالاتر (زاچر، ۲۰۱۴؛ اهمی و زاچر^۴، ۲۰۱۵)، اکتشاف مسیر تحصیلی-شغلی (لی^۵ و همکاران، ۲۰۱۵)، خوش‌بینی و هدف‌محوری بالاتر (تولنتینو و همکاران^۶، ۲۰۱۴)، خودکارآمدی جستجوی شغل (گیوان^۷ و همکاران، ۲۰۱۳)، رشد مهارت‌های تیم‌کاری و استخدام‌پذیری (گازمن و چوای^۸، ۲۰۱۳)، کاهش استرس شغلی و افزایش نشاط (جوهنستون، لوسیانو، ماگیوری، روچ و روسیر^۹، ۲۰۱۳)؛ و افزایش بهزیستی حرفه‌ای (ماگیوری، جوهنستون، کرینتگ، مسعودی^{۱۰} و روسیر، ۲۰۱۳) شود.

رشد شغلی اشاره به اقدامات دانش‌آموزان برای سازه‌آرایی و کاربست انتخاب‌های مسیر تحصیلی-شغلی دارد. این سازه مرتبط با وظایف رشدی در مرحله اکتشاف مسیر تحصیلی-شغلی است: تبلور خودپنداره، اکتشاف شغلی، تصمیم‌گیری، رشد مهارت‌ها و گذار مدرسه به کار (ساویکاس، ۲۰۰۹، الف). مشخصه اصلی رشد شغلی در مرحله اکتشاف، تبلور خودپنداره^{۱۱} است. تبلور خودپنداره اشاره به یادگیری قابلیت‌هایی موردنیاز برای حرفه‌ای شدن دارد. در این مرحله

1. Porfeli
2. Negru-Subtirica, Pop, & Crocetti
3. Chan. & Mai
4. Ohme & Zacher
5. Li
6. Tolentino
7. Guan
8. Guzman & Choi
9. Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch, & Rossier
10. Krings & Massoudi
11. Self-concept crystallization

بررسی سودمندی هوش هیجانی در سازه‌آرایی مسیر...

سه وظیفه اصلی وجود دارد: تبلور رجحان‌های شغلی بواسطه اکتشاف در عمق که امکان محدود سازی و تبدیل رجحان‌های شغلی را به خوشه‌ای از حرفه‌های مطلوب و جذاب فراهم می‌کند؛ تصریح انتخاب حرفه‌ای به‌واسطه اکتشاف در عمق که موجب آمادگی برای انتخاب حرفه‌ای می‌شود. در کنار تامل شناختی، این مرحله به یادگیری و آموزش و تجربیات کاری نیز دلالت دارد. بدین وسیله، دانش‌آموزان برای جستجو سرنخ‌های حرفه‌ای جهت افزایش آمادگی برای انجام انتخاب حرفه‌ای دلگرم می‌شوند. تبلور خودپنداره وظیفه‌ای است که منجر به آزمون رجحان‌های شغلی به‌واسطه تجربیات مستقیم تصدی یک یا چند پست شغلی می‌شود (ساویکاس، ۲۰۰۲).

انجام موفقیت‌آمیز وظایف رشدی مرحله اکتشاف لازمه موفقیت در مراحل بعدی رشد (استقرار، ابقا، افول) است و عدم موفقیت در انجام این وظایف می‌تواند محدودکننده جدی موفقیت در مراحل بعد باشد (گوسارد^۱، ۲۰۰۱)؛ بنابراین، جستجوی مدل‌هایی برای ارتقای عملکرد دانش‌آموزان در انجام موفقیت‌آمیز این وظایف و ارتقای انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی همواره یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مشاوران و پژوهشگران مسیر تحصیلی-شغلی بوده است (برای مثال، هارتونک، پورفیلی و وندراسک^۲، ۲۰۰۸؛ ساویکاس^۳، ۲۰۰۹؛ دی فابیو و ماری^۴، ۲۰۱۲؛ کوان، کلپی، وان ویانن^۵، ۲۰۱۲؛ شولمن^۶، ۲۰۱۴؛ ویلکینز^۷، ۲۰۱۴؛ هوس و گودمن^۸، ۲۰۱۴).

برای دانش‌آموزانی که با گذارهای مهمی در مسیر تحصیلی-شغلی خود مواجه شده‌اند و دچار مشکلات تصمیم‌گیری و انتخاب هستند هیجان و قابلیت‌های هیجانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل موثر بر جهت‌گیری رفتاری (اژه‌ای، غلامعلی-لواسانی، ارمی، ۱۳۹۴) از مهم‌ترین مولفه‌هایی است که توجه به جای خالی آن در نظریه‌ها و مدل‌های مشاوره مسیر تحصیلی-شغلی (باعزت و شریف‌زاده، ۱۳۹۱؛ منتظرغیب، احقر و کیخانزاد، ۱۳۹۱؛ بانسی، صمدیه، اژه‌ای، ۱۳۹۳؛ امرلینگ و چرنیس^۹، ۲۰۰۳؛ دی فابیو و کنی^{۱۰}، ۲۰۱۱؛ دی فابیو و همکاران، ۲۰۱۳)، و به‌ویژه

-
1. Gothard
 2. Hartung, Porfeli, & Vondracek
 3. Hirschi
 4. Di Fabio & Maree
 5. Koen, Klehe, & Van Vianen
 6. Shulman
 7. Wilkins
 8. Howes, & Goodman
 9. Emmerling & Cherniss
 10. Di Fabio & Kenny

در ارتباط با مولفه‌های سازه‌آرایی مسیر تحصیلی شغلی (پردلان، عابدی، باغبان و نیلفروشان، ۱۳۹۳) مورد تاکید بوده است. هوش هیجانی یکی از مهم‌ترین سازه‌هایی است که انتظار می‌رود بتواند به میزان زیادی نقش هیجان را در نظریه‌ها و مدل‌های مشاوره مسیر تحصیلی-شغلی برجسته سازد (الیاس و بار-آن^۱، ۲۰۰۷). این سازه به واسطه نقش موثر در روابط بین فردی و انطباق‌پذیری موثر، بهداشت و سلامت روانی-اجتماعی (زهانگ، زو، وانگ و وینی^۲، ۲۰۱۵؛ وولس، اسپولت و کوالتر^۳، ۲۰۱۵؛ بار-آن^۴، ۲۰۰۶) و همچنین در سنجش مسیر تحصیلی-شغلی نشان داده است (برای مثال، سی، هارم و اوهارا^۵، ۲۰۰۶؛ دی فابیو و کنی، ۲۰۱۱؛ دی فابیو و ماری، ۲۰۱۲؛ پوفر، ۲۰۱۱؛ دی فابیو، پلازسچی، آسولین و گاتی^۶، ۲۰۱۳) می‌تواند گزینه‌ای مناسب برای کمک به دانش‌آموزان در سازه‌آرایی مسیر تحصیلی-شغلی باشد.

یکی از مهم‌ترین مدل‌های هوش هیجانی که در این پژوهش نیز استفاده شده، مدل مدل بار-آن (۲۰۰۶) است که هوش هیجانی را به‌عنوان ترکیبی از مهارت‌ها، قابلیت‌ها و تسهیل‌کننده‌های به هم مرتبط هیجانی و اجتماعی موثر بر رفتار هوشمندانه تعریف می‌کند که از طریق ابزارهای خودگزارش‌دهی قابل سنجش است.

این پژوهش سعی دارد سودمندی هوش هیجانی را در ارتباط با مولفه‌های مدل سازه‌آرایی مسیر تحصیلی-شغلی دانش‌آموزان مطالعه کند. با این‌که یافته‌ها به‌طور ضمنی فرضیه سودمندی هوش هیجانی را در این زمینه مورد حمایت قرار می‌دهند اما مطالعه‌ای به‌طور مشخص در این زمینه انجام نشده است. همچنین، کیفیت رابطه هوش هیجانی با ابعاد سازه‌آرایی مسیر تحصیلی-شغلی چندان مشخص نیست. نکته مهمی دیگری که وجود دارد این است که در مقایسه مفهومی ابعاد هوش هیجانی و انطباق‌پذیری مشخص می‌شود، ارتباط مفهومی قابل ملاحظه‌ای بین سازه‌های هوش هیجانی با انطباق‌پذیری به‌ویژه در بعد اعتماد و کنترل وجود دارد.

یکی از جنبه‌های مهم هوش هیجانی ارتباط آن با آگاهی از هیجانات خود، شناخت نقاط قوت و نقاط ضعف، ابراز غیر مخرب افکار و احساسات، برقراری موثر روابط مشارکتی و سازنده با دیگران، مدیریت تغییرات شخصی، اجتماعی و محیطی، قابلیت‌های حل مسئله و تصمیم‌گیری است (بار-آن، ۲۰۰۶). به‌نظر می‌رسد از این جهت هوش هیجانی بتواند سودمندی ویژه‌ای در رشد انطباق‌پذیری دانش‌آموزان داشته باشد. مطالعه نشان داده است که هوش هیجانی می‌تواند پیش

1. Elias & Bar-On
2. Zhang, Zou, Wang, & Finy
3. Wols, Scholte, & Qualter
4. Türksoy, Keskin, & Duran
5. Sy, Tram, & O'Hara
6. Palazzeschi, Asulin-Peretz, & Gati

بینی کننده مفیدی برای انطباق‌پذیری شاغلین باشد (کوتزیهو هاری^۱، ۲۰۱۴).

هم‌چنین در رابطه هوش هیجانی با رشد شغلی، خودشکوفایی، خودابرازی، آگاهی هیجانی با تبلور خود؛ اکتشاف شغلی با قابلیت‌های بین فردی، انطباق‌پذیری، رشد مهارت‌ها با خود شکوفایی؛ تصمیم‌گیری با حل مسئله؛ گذار مدرسه-کار با مدیریت استرس ارتباط مفهومی بالایی دارند. از طرفی، هدف مدل هوش هیجانی این است که به افراد کمک کند خوش‌بین، مثبت و خودانگیزه‌بخش باشند (بار-آن، ۲۰۰۶). این ویژگی‌ها می‌تواند به در تسهیل فرایند انجام وظایف مرتبط با رشد شغلی دانش‌آموزن مفید باشد. این مفروضه‌ها به‌طور ضمنی با یافته‌های متعدد (برای مثال، بارون، جورج و اسمیس^۲، ۲۰۰۳؛ دیفابیو و بلوستین، ۲۰۱۰، دی فابیو و کنی، ۲۰۱۱؛ دی فابیو و ماری، ۲۰۱۲؛ پوفر، ۲۰۱۱) هم‌خوانی دارد.

از طرفی، مطابق با یافته‌ها، یادگیری و تصمیم‌گیری مولفه‌های انطباق‌پذیری است (سایوکاس، ۱۹۹۷). انطباق‌پذیری بالاتر موجب می‌شود تا دانش‌آموزان تلاش بیشتری برای به‌کار بستن خودپنداره‌شان انجام دهد (سایوکاس، ۲۰۱۳). انطباق‌پذیری موجب درگیری بیشتر دانش-آموزان با دنیای پیرامون (و در نتیجه فرصت بیشتر برای اکتشاف شغلی) و اصرار بیشتر بر انتخاب مسیرهای هم‌خوان با رغبت‌ها و استعدادها می‌شود (سایوکاس، ۱۹۹۷). انطباق‌پذیری به‌واسطه نقش بعد اعتماد می‌تواند بر پیش‌بینی رشد پیش گستر مهارت‌ها، به-واسطه بعد دغدغه بر پیش‌بینی طرح‌ریزی مسیر تحصیلی شغلی و به‌واسطه نقش بعد کنجکاوی بر پیش‌بینی شبکه‌سازی پیش گستر مسیر تحصیلی-شغلی موثر باشد (تابر و بلنکمیر^۳، ۲۰۱۵). این‌ها همه حکایت دارند که انطباق‌پذیری می‌تواند تاثیر چشمگیری بر رشد شغلی داشته باشد. البته این مفروضه در مطالعاتی هم مورد حمایت قرار گرفته است (روچا و گیوایماراس، ۲۰۱۲).

با این وجود، این‌که آیا در کنار سازه‌ای هم‌چون انطباق‌پذیری، استفاده از هوش هیجانی کاربرد عملی در رشد شغلی دانش‌آموزان داشته باشد یا نه، چندان مشخص نیست. به‌علاوه، چون هوش هیجانی ابعاد بسیار گسترده‌تری را در ارتباط با نقش هیجان (به‌ویژه در مهارت‌های بین فردی) نسبت به انطباق‌پذیری در نظر می‌گیرد، انتظار می‌رود بتواند فراتر از انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی رشد شغلی را پیش‌بینی کند. این پژوهش سعی دارد با استفاده از سنجش هوش هیجانی براساس مدل بار-آن (۲۰۰۶) پاسخی برای این سوال ارائه کند؛ بنابراین انتظار می‌رفت: - هوش هیجانی با ابعاد سازه‌آرایی مسیر تحصیلی-شغلی دانش‌آموزان (انطباق‌پذیری مسیر

-
1. Coetzee & Harry
 2. Brown, George-Curran, & Smith
 3. Blankemeyer

تحصیلی-شغلی و رشد مسیر تحصیلی-شغلی) رابطه مثبتی نشان دهد؛ - هوش هیجانی با افزوده شدن به انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی بتواند بر توان پیش‌بینی رشد شغلی بیفزاید.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر در قالب طرح مطالعات همبستگی اجرا شد. در این طرح پژوهشی رابطه بین دسته‌ای از متغیرها بدون دستکاری مورد مطالعه قرار گرفت. استفاده از این روش به دلیل کاربرد اکتشافی بسیار مفید و قابل اعتمادی که دارد می‌تواند با فراهم کردن اطلاعات مکفی زمینه‌ساز تدوین مدل‌های مداخله‌ای شود (تاباچنیک و فیدل^۱، ۲۰۰۷). البته در این پژوهش تمام متغیرها به صورت هم‌زمان مشاهده و اندازه‌گیری نشده‌اند بلکه در فاصله زمانی یک هفته‌ای اجرا شدند. بدین صورت که متغیر پیش‌بین در هفته اول و متغیر ملاک در هفته دوم اندازه‌گیری و روابط بین این دو دسته متغیر محاسبه و تجزیه و تحلیل شد. این فاصله زمانی می‌تواند استنباط‌های مبتنی بر قابلیت پیش‌بینی مدل را مطمئن‌تر سازد.

نمونه آماری

نمونه شامل ۵۱۴ دانش‌آموز اول متوسطه (کلاس نهم، میانگین سنی ۱۵/۸۷، انحراف معیار ۳/۹۱)؛ شامل ۲۴۰ پسر (۴۷٪) تا ۱۴ تا ۱۹ سال ($M=57.15$ ؛ $SD=0.63$) و ۲۷۴ دختر (۵۳٪) تا ۱۴ تا ۱۹ سال ($M=15.58$ ؛ $SD=0.60$) بودند که به شکل ترکیبی از روش تصادفی و در دسترس انتخاب شدند. بدین نحو که از بین استان‌های کشور به صورت تصادفی ساده (قرعه-کشی)، دو استان انتخاب شدند. با هماهنگی هسته‌های آموزش و پرورش این استان‌ها، از بین مشاوران فعال و علاقمند به پژوهش چند نفر (هم زن و هم مرد) معرفی شدند (نمونه در دسترس). بعد از مذاکره با این مشاوران، از در هر استان چهار نفر (دو مرد و دو زن) که علاقه بیشتری داشتند انتخاب شدند (نمونه داوطلب)، سپس هر مشاور به صورت تصادفی ساده (قرعه-کشی) از بین مدارس حوزه کاری خود سه کلاس را به صورت تصادفی ساده (قرعه‌کشی) انتخاب کرده و بعد از توجیه دانش‌آموزان کلاس انتخاب شده و کسب موافقت آن‌ها (نمونه داوطلب) پرسش‌نامه‌ها را اجرا کردند. در مجموع ۵۴۲ پرسش‌نامه جمع‌آوری شد که ۲۸ مورد آن ناقص و ۵۱۴ مورد برای این پژوهش مورد محاسبه قرار گرفت. از میان این نمونه ۲۹۵ نفر (۵۷٪) شامل ۱۲۱ پسر و ۱۷۴ دختر از استان قزوین و ۲۱۹ نفر (۴۳٪) شامل ۱۱۹ پسر و ۱۰۰ دختر از استان تهران بودند. لازم به ذکر است که به دلیل طولانی بودن پرسش‌نامه‌ها در دو روز با فاصله زمانی

بررسی سودمندی هوش هیجانی در سازه‌آرایی مسیر...

یک هفته‌ای اجرا شد (هفته اول ابزار هوش هیجانی و هفته دوم ابزارهای سازه‌آرایی مسیر تحصیلی-شغلی).

ترکیب این نمونه ۴۹۶ نفر مجرد (۰/۹۷)، ۱۶ نفر متأهل (۰/۳)؛ ۱۱۲ نفر ساکن روستا (۰/۲۲)، ۱۲۴ نفر ساکن شهرستان (۰/۲۴) و ۲۷۶ نفر ساکن کلان شهرها (۰/۵۴)؛ ۳۸ نفر اشتغال نیمه وقت (۰/۷) و ۴۷۴ نفر (۰/۹۳) فقط مشغول به تحصیل؛ ۷ نفر (۰/۱/۴) وضعیت مالی خیلی ضعیف، ۲۳ نفر (۰/۴/۵) نسبتاً ضعیف، ۲۵۵ نفر (۰/۴۹/۶) متوسط، ۲۰۳ نفر (۰/۳۹/۵) خوب، ۲۲ نفر (۰/۴/۳) عالی؛ در تحصیلات پدر، ۱۳۹ نفر (۰/۲۷) ابتدایی، ۱۲۱ نفر (۰/۲۳/۵) راهنمایی، ۱۳۶ نفر (۰/۲۶/۵) دبیرستان، ۵۷ نفر (۰/۱۱/۱) فوق دیپلم، ۴۱ نفر (۰/۸) لیسانس، ۱۴ نفر (۰/۲/۷) فوق لیسانس و ۶ نفر (۰/۱/۲) دکترا و بالاتر؛ در تحصیلات مادر ۱۵۷ نفر (۰/۳۰/۶) ابتدایی، ۱۲۲ نفر (۰/۲۳/۷) راهنمایی، ۱۲۴ نفر (۰/۲۴/۱) دبیرستان، ۵۷ نفر (۰/۱۱/۱) فوق دیپلم، ۴۴ نفر (۰/۸/۶) لیسانس، ۱۰ نفر (۰/۲) دکترا و بالاتر بود.

ابزار پژوهش

علاوه بر پرسش‌نامه ویژگی‌های دموگرافیک که شامل سوالاتی هم‌چون (سن، جنس، وضعیت تاهل، وضعیت مالی خانواده، تحصیلات پدر، تحصیلات مادر) می‌شد، از سه ابزار دیگر هم استفاده شد.

- سیاهه هوش هیجانی بار-آن^۱ (بار-آن، ۱۹۹۵): این ابزار براساس تعریف مختلط شخصیتی-توانایی محور هوش هیجانی با مقیاس لیکرتی پنج‌درجه‌ای (۱=خیلی به ندرت در مورد من صدق می‌کند تا ۵=در اغلب موارد در مورد من صدق می‌کند) پنج‌بعدی (و ۱۵ زیرمقیاس) از قابلیت‌های مرتبط با هوش هیجانی شامل قابلیت‌های درون فردی (خودآگاهی هیجانی، استقلال، تبلور شکوفایی، عزت‌نفس، ابزارخود)، قابلیت‌های بین فردی (همدلی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، روابط بین فردی)، کنترل استرس (تحمل استرس، کنترل تکانه)، انطباق‌پذیری (انعطاف‌پذیری، حل مسئله، واقعیت‌سنجی) و خلق کلی (خوش‌بینی، شادی) را می‌سنجد. این ابزار به بیش از ۳۰ زبان زنده دنیا ترجمه و اعتباریابی شده است. بار-آن (۲۰۰۶) گزارش مبسوطی از یافته‌های حامی کفایت ویژگی‌های روان‌سنجی و سودمندی این ابزار ارائه کرده است. در ایران نیز این ابزار با پاره‌ای تغییرات اعتباریابی شده است (زارع، ۱۳۸۰؛ دهشیری، ۱۳۸۱). اگرچه فرم اصلی این

1. Bar-On Emotional Quotient Inventory (Bar-On EQ-i)

ابزار برای سنین ۱۷ سال به بالا توصیه شده است^۱ (بار-آن، ۲۰۰۶) اما به دلیل نیاز به یک ابزار سنجش جامع هوش هیجانی پژوهشگران ناچار به انطباق آن برای سنین ۱۵ سال (معادل اول متوسطه یا کلاس نهم) شدند. برای این منظور متن سوالات این ابزار مورد بازبینی قرار گرفت و بعد از پاره‌های اصلاحات جزئی مثل حذف قیدهای نسبی ساز (مثل بعضی وقت‌ها، اغلب) و مثبت کردن افعال (برای مثال تغییر فعل «نمی‌توانم» به «برایم من دشوار است») کیفیت ویژگی‌های روان‌سنجی این ابزار در نمونه‌ای ۱۵۰ نفری از دانش‌آموزان اول متوسطه آزمون شد که شواهد حاکی از سودمندی این ابزار بود: پایایی (آلفای کرونباخ) برای ۱۵ زیرمقیاس در دامنه‌ای از ۰/۵۷ تا ۰/۸۸ ($M=0/74, SD=0/05$)، برای ۵ بعد اصلی (با احتساب نمرات زیرمقیاس‌ها) درون فردی ۰/۸۴، بین فردی ۰/۷۸، مدیریت استرس ۰/۷۱، انطباق‌پذیری ۰/۷۶ و خلق کلی ۰/۷۲؛ و برای مقیاس کلی هوش هیجانی (با احتساب نمره پنج بعد) ۰/۹۰ مشاهده شد. برای روایی نیز، همبستگی نمرات این ابزار با عزت‌نفس و امید اشتغال محاسبه شد که در تمام موارد (۱۵ زیرمقیاس، ۵ بعد و نمره کلی) رابطه مثبت معناداری با این دو سازه مشاهده شد: همبستگی برای امید اشتغال در دامنه‌ای از ۰/۲۲ تا ۰/۵۸ ($M=0/39, SD=0/11$)، همبستگی برای عزت نفس ۰/۲۰ تا ۰/۶۶ ($M=0/43, SD=0/14$).

- سیاهه رشد شغلی دانش‌آموزان: این ابزار توسط ساویکاس (ساویکاس، ۲۰۰۹ الف؛ ساویکاس و پورفیلی ۲۰۱۱) همسو با نظریه سازه‌آرایی مسیر تحصیلی-شغلی (ساویکاس، ۲۰۰۵) در قالب دو مقیاس کلی طراحی شده است. اولین مقیاس به سنجش رویکرد کلی دانش‌آموزان نسبت به رشد مسیر تحصیلی-شغلی (انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی) می‌پردازد. مقیاس دوم نیز (رشد شغلی) نیز که نتیجه گروهی پژوهش‌های بین‌المللی طراحی زندگی بود (ساویکاس، ۲۰۰۹ الف)، به سنجش نتیجه اقدامات خاص دانش‌آموزان در ارتباط با وظایف رشدی مسیر تحصیلی-شغلی می‌پردازد.

نسخه نهایی مقیاس انطباق‌پذیری توسط ساویکاس و پورفیلی (۲۰۱۲) ارائه شده است (ویرایش دوم)، شامل ۴ زیرمقیاس دغدغه (۶ سوال)، کنترل (۶ سوال)، کنجکاو (۶ سوال) و اعتماد (۶ سوال) است. هر سوال یک توانایی را ارائه می‌دهد (برای مثال «یادگیری مهارت‌های جدید»). از دانش‌آموز خواسته می‌شود تا در مقیاسی ۵ درجه‌ای (۱=نه‌چندان نیرومند؛ ۲=تا حدودی نیرومند؛ ۳=نیرومند؛ ۴=بسیار نیرومند؛ ۵=به‌نیرومندترین حالت) مشخص کند که این توانمندی را به چه اندازه در خود نیرومند ساخته است. این ابزار ۴ نمره برای ۴ بعد مدل

۱. البته یک فرم ۶۰ سوالی مخصوص سنین ۸ تا ۱۸ سال نیز برای این ابزار طراحی شده است اما تنها چهار بعد را می‌سنجد (بار-آن و پارکر، ۲۰۰۰).

بررسی سودمندی هوش هیجانی در سازه‌آرایی مسیر...

انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی (ساویکاس، ۲۰۰۵) و یک نمره کلی برای انطباق‌پذیری کلی ارائه می‌کند. نمرات بالا در این ابزار نشان‌دهنده منابع شناختی غنی‌تر و در نتیجه قابلیت سازگاری بیشتر دانش‌آموزان برای مواجهه با وظایف و گذارهای مسیر تحصیلی-شغلی خواهد بود.

ساویکاس و پورفیلی (۲۰۱۲) شواهد پایایی این ابزار را در ۱۸ کشور این‌گونه جمع‌بندی و گزارش کرده‌اند: زیرمقیاس دغدغه $0/83$ (Max=0/90, Min=0/76)؛ کنترل $0/74$ (Max=0/89, Min=0/65)؛ کنجکاوی $0/79$ (Max=0/89, Min=0/70)؛ اعتماد $0/85$ (Max=0/91, Min=0/76)؛ و در با احتساب ۴ زیرمقیاس در مقیاس کلی انطباق‌پذیری $0/92$ (Max=0/86, Min=0/87). این ابزار همچنین شواهد قابل ملاحظه‌ای را در روایی ارائه کرده است (ساویکاس و پورفیلی، ۲۰۱۲؛ لی همکاران، ۲۰۱۵؛ هیرسچی و والرو، ۲۰۱۵؛ چان و مای، ۲۰۱۵). مقیاس رشد شغلی نیز شامل ۲۵ سوال است که ۵ زیرمقیاس تبلور خودپنداره (۷ سوال)، اکتشاف شغلی (۷ سوال)، تصمیم‌گیری مسیر تحصیلی-شغلی (۵ سوال)، رشد مهارت‌ها (۴ سوال) و گذار مدرسه به کار (۲ سوال) است. متن هر سوال اشاره به یکی از وظایف دانش-آموزان در سازه‌آرایی مسیر تحصیلی-شغلی خود دارد (برای مثال، «مطالعه درباره مشاغل») که دانش‌آموز باید در طیفی ۵ درجه‌ای (۱= من تاکنون زیاد به این موضوع فکر نکرده‌ام تا ۵= در حال حاضر این کار را به‌خوبی انجام داده‌ام) به آن پاسخ دهد. این مقیاس نیز علاوه بر نمرات جداگانه برای ۵ زیرمقیاس، یک نمره کلی هم دارد.

نمرات بالا در این ابزار نشان‌دهنده موفقیت دانش‌آموز در انجام وظایف رشدی مسیر تحصیلی-شغلی خود (به‌ویژه در ارتباط با وظایف مرحله رشدی اکتشاف) است. برخلاف مقیاس خودکارآمدی که شواهد بسیار غنی در ادبیات پژوهشی دارد، این ابزار هنوز مطالعات معدودی را به‌خود معطوف داشته است. علاوه بر مطالعه اولیه (ساویکاس، ۲۰۰۹ الف)، روچا و گوریماراس (۲۰۱۲) شواهد قابل ملاحظه‌ای از کفایت ویژگی‌های روان‌سنجی (به‌ترتیب ضرایب همسانی درونی آلفا کرونباخ $0/73$ ، $0/76$ ، $0/80$ ، $0/85$ و $0/65$ برای زیرمقیاس‌ها و $0/89$ برای مقیاس کلی؛ همبستگی مثبت با انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی) را برای این ابزار ارائه کرده‌اند.

در این پژوهش، این ابزار بعد از ترجمه توسط سه تن از متخصصین مشاوره مسیر تحصیلی-شغلی بازنگری و بعد از اعمال اصلاحات جزئی، به‌همراه ابزار عزت‌نفس و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر تحصیلی-شغلی در نمونه‌ای ۱۷۵ نفری (۹۶ دختر و ۷۹ پسر) از دانش‌آموزان اول متوسطه اجرا شد. در مقیاس انطباق‌پذیری، ضرایب همسانی درونی آلفا کرونباخ، برای زیر-مقیاس دغدغه $0/75$ ، کنترل $0/74$ ، کنجکاوی $0/79$ ، اعتماد $0/69$ و مقیاس کلی انطباق‌پذیری $0/91$ مشاهده شد. در مقیاس رشد شغلی نیز این ضرایب $0/78$ برای تبلور خودپنداره، $0/84$

اکتشاف شغلی، ۰/۷۵ رشد مهارت‌ها، ۰/۷۰ تصمیم‌گیری، ۰/۶۷ گذار مدرسه به کار و ۰/۸۹ مقیاس کلی مشاهده شد. تمام زیرمقیاس‌های این ابزار نیز همبستگی مثبت معناداری با زیر مقیاس‌های خودکارآمدی تصمیم‌گیری و مقیاس عزت‌نفس روزنبرگ نشان دادند ($Min=۰/۳۲$ ؛ $Max=۰/۵۴$ ؛ $M=۰/۴۲$ ؛ $SD=۰/۰۶$ ؛ $P<۰/۰۱$).

روش محاسبه داده‌ها

برای پاسخ به سوال اول، ابتدا با آزمون همبستگی پیرسون ضرایب همبستگی بین مولفه‌های هوش‌هیجانی با مولفه‌های انطباق‌پذیری و رشد شغلی دانش‌آموزان محاسبه شد. برای محاسبه دقیق‌تر روابط، چون در هر طرف از دو دسته متغیرهای پیش‌بین (مولفه‌های هوش‌هیجانی) و متغیرهای ملاک (مولفه‌های انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی و مولفه‌های رشد مسیر تحصیلی-شغلی دانش‌آموزان) چند متغیر بود، از آزمون تحلیل همبستگی کانونی استفاده شد تا بتواند با ایجاد امکان محاسبه همزمان روابط بین دو دسته متغیر، مانع افزایش خطای نوع اول (که در نتیجه آزمون‌های متعدد تحلیل رگرسیون به ازای هر یک از مولفه‌های متغیر ملاک رخ می‌دهد) شود (تاباچنیک و فیدل، ۲۰۰۷؛ رنچر^۱، ۲۰۰۲). علاوه بر این، بر عکس سایر روش‌های چندمتغیره که صرفاً یک الگوی کلی روابط را محاسبه می‌کنند آزمون تحلیل همبستگی کانونی این امکان را فراهم می‌کند تا تمام الگوی یگانه روابط معنادار بین دو دسته متغیر محاسبه شود (تاباچنیک و فیدل، ۲۰۰۷). مطابق با پیشنهاد تاباچنیک و فیدل (۲۰۰۷) در استفاده از نتایج این آزمون، متغیرهایی که بار کانونی آن‌ها بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۳۰ بود مورد تفسیر قرار گرفت. برای محاسبه اعتبار نمودی هوش‌هیجانی در پیش‌بینی رشد مسیر تحصیلی-شغلی نیز از تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی استفاده شد. سودمندی این آزمون آماری برای بررسی اعتبار نمودی سازه‌های مرتبط با مسیر تحصیلی-شغلی در مطالعات متعددی مورد حمایت قرار گرفته است (برای مثال، سوپیل و کرید^۲، ۲۰۱۴؛ دی‌فابو و پلازسچی^۳، ۲۰۱۴). در این تحلیل، متغیرهای پیش‌بین در سه گام وارد مدل شدند (گام ۱: ویژگی‌های دموگرافیک، گام ۲: مولفه‌های انطباق‌پذیری؛ گام ۳: مولفه‌های هوش‌هیجانی)؛ و سپس تغییرات شاخص‌های مدل محاسبه شد.

1. Rencher
2. Supeli & Creed
3. Di Fabio & Palazzeschi

نتایج

رابطه بین هوش هیجانی و ابعاد سازه‌آرایی مسیر تحصیلی-شغلی همان‌طور که نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد، هریک از مولفه‌های هوش هیجانی تقریباً با بیشتر مولفه‌های انطباق‌پذیری و رشد شغلی (به‌ویژه با نمره کلی آن‌ها) همبستگی مثبت معناداری را نشان داده‌اند (ادامه ضرایب همبستگی بین متغیرها در پیوست ۱ گزارش شده است)؛ بنابراین نتایج، نمره کلی هوش هیجانی $r = 0.41$ ؛ $P < 0.001$ ؛ $r = 0.64$ ؛ $P < 0.001$ و واریانس نمره کلی انطباق‌پذیری و $r = 0.10$ ؛ $P < 0.001$ ؛ $r = 0.33$ ؛ $P < 0.001$ و واریانس نمره کلی رشد شغلی را تبیین کرده است. از میان چهار بعد اصلی قابلیت‌های هوش هیجانی، برای انطباق‌پذیری بیشترین سطح ارتباط با قابلیت‌های بین فردی $r = 0.66$ ؛ $P < 0.001$ ؛ $R^2 = 0.44$ ؛ $P < 0.001$ ؛ و کمترین سطح رابطه با تحمل استرس $r = 0.27$ ؛ $P < 0.001$ ؛ $R^2 = 0.07$ ؛ $P < 0.001$ ؛ و برای رشد شغلی نیز بیشترین سطح رابطه با قابلیت‌های درون فردی $r = 0.37$ ؛ $P < 0.001$ ؛ $R^2 = 0.14$ ؛ $P < 0.001$ و کمترین سطح رابطه با تحمل استرس $r = 0.27$ ؛ $P < 0.001$ ؛ $R^2 = 0.07$ ؛ $P < 0.001$ مشاهده شده است.

جدول ۱. آماره‌های توصیفی ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش.

ضرایب همبستگی											آماره توصیفی		متغیرها
۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	SD	m	
										-	۳/۶۳	۲۲/۲۸	۱. دغدغه
										-	۰/۵۳**	۳/۷۷	۳. کنترل
										-	۰/۶۶**	۴/۰۲	۳. کنجکاوی
										-	۰/۶۹**	۴/۱۴	۴. اعتماد
										-	۰/۸۴**	۱۵/۴۶	۵. نمره کلی انطباق‌پذیری
										-	۰/۳۹**	۵/۰۹	۶. خودپنداره
										-	۰/۵۷**	۵/۴۱	۷. اکتشاف‌شغلی
										-	۰/۵۳**	۴/۲۹	۸. تصمیم‌گیری
										-	۰/۵۹**	۳/۴۶	۹. رشد مهارت
										-	۰/۴۳**	۵/۷۷	۱۰. گذار مدرسه-کار
										-	۰/۶۶**	۱۶/۳۸	۱۱. نمره کلی سازه‌آرایی
										-	۰/۲۷**	۲۲/۵۷	۱۲. حل مسئله
										-	۰/۲۵**	۴/۰۹	۱۳. شادی
										-	۰/۲۸**	۲۰/۹۸	۱۴. استقلال
										-	۰/۳۲**	۱۹/۵۷	۱۵. تحمل استرس
										-	۰/۳۴**	۲۲/۶۲	۱۶. خودشکوفایی

۰/۳۹**	۰/۱۶**	۰/۱۹**	۰/۲۸**	۰/۱۴**	۰/۳۴**	۰/۵۳**	۰/۵۰**	۰/۴۸**	۰/۴۴**	۰/۲۹**	۳/۵۹	۲۱/۱۰	۱۷. خودآگاهی- هیجانی
۰/۱۷**	۰/۱۳**	۰/۰۸	۰/۱۸**	۰/۱۲**	۰/۱۷**	۰/۱۰*	۰/۱۶**	۰/۱۰*	۰/۰۷	۰/۰۲	۳/۹۵	۱۸/۵۱	۱۸. واقعیت‌آزمایی
۰/۱۸**	۰/۰۹	۰/۱۷**	۰/۱۳**	۰/۱۰*	۰/۲۱**	۰/۵۵**	۰/۴۳**	۰/۳۸**	۰/۴۳**	۰/۳۷**	۴/۰۲	۲۲/۲۷	۱۹. روابط بین فردی
۰/۳۲**	۰/۲۱**	۰/۲۳**	۰/۲۸**	۰/۲۳**	۰/۳۳**	۰/۶۴**	۰/۶۲**	۰/۵۴**	۰/۵۱**	۰/۴۱**	۳/۶۱	۲۲/۰۱	۲۰. خوش بینی
۰/۲۹**	۰/۱۵**	۰/۲۶**	۰/۲۸**	۰/۱۹**	۰/۲۵**	۰/۵۶**	۰/۵۲**	۰/۴۴**	۰/۵۰**	۰/۳۳**	۴/۰۸	۲۳/۱۳	۲۱. عزت-نفس
۰/۱۸**	۰/۱۳**	۰/۱۱*	۰/۲۱**	۰/۱۲**	۰/۱۶**	۰/۱۷**	۰/۲۰**	۰/۱۸**	۰/۱۳**	۰/۰۱	۵/۸۸	۱۸/۴۴	۲۲. کنترل محرک
۰/۲۷**	۰/۱۹**	۰/۱۶**	۰/۲۳**	۰/۱۸**	۰/۲۸**	۰/۲۸**	۰/۲۹**	۰/۲۲**	۰/۲۳**	۰/۱۰*	۳/۲۹	۱۸/۷۳	۲۳. انعطاف‌پذیری
۰/۱۶**	۰/۰۶	۰/۱۰*	۰/۱۵**	۰/۱۱*	۰/۱۸**	۰/۵۶**	۰/۴۹**	۰/۴۸**	۰/۴۵**	۰/۴۳**	۳/۴۷	۲۳/۵۴	۲۴. مسئولیت- اجتماعی
۰/۱۲*	۰/۰۱	۰/۰۶	۰/۰۸	۰/۰۷	۰/۱۹**	۰/۵۰**	۰/۴۳**	۰/۴۳**	۰/۴۱**	۰/۳۱**	۳/۴۸	۲۲/۰۱	۲۵. همدلی
۰/۲۱**	۰/۱۶**	۰/۱۰*	۰/۲۳**	۰/۱۱*	۰/۲۵**	۰/۲۴**	۰/۲۹**	۰/۱۹**	۰/۲۰**	۰/۰۸	۴/۳۷	۱۹/۴۱	۲۶. خودآبرازی
۰/۳۷**	۰/۲۱**	۰/۲۳**	۰/۳۶**	۰/۲۱**	۰/۳۹**	۰/۵۷**	۰/۵۸**	۰/۴۷**	۰/۴۹**	۰/۳۲**	۱۴/۹۶	۱۰/۷۲۵	۲۷. مهارت‌درون- فردی
۰/۱۹**	۰/۰۶	۰/۱۴**	۰/۱۵**	۰/۱۱*	۰/۲۴**	۰/۶۶**	۰/۵۵**	۰/۵۳**	۰/۵۲**	۰/۴۶**	۸/۹۳	۶۷/۸۲	۲۸. مهارت‌بین- فردی
۰/۲۷**	۰/۱۹**	۰/۱۸**	۰/۲۸**	۰/۲۰**	۰/۲۳**	۰/۲۷**	۰/۲۳**	۰/۲۵**	۰/۲۱**	۰/۰۶	۹/۰۲	۳۸/۰۲	۲۹. تحمل‌استرس
۰/۳۴**	۰/۲۲**	۰/۲۰**	۰/۳۰**	۰/۲۴**	۰/۳۵**	۰/۵۲**	۰/۵۰**	۰/۴۷**	۰/۴۰**	۰/۳۱**	۷/۹۳	۵۹/۸۱	۳۰. انطباق‌پذیری
۰/۳۳**	۰/۲۲**	۰/۲۳**	۰/۲۹**	۰/۲۳**	۰/۳۳**	۰/۵۸**	۰/۵۷**	۰/۴۹**	۰/۵۱**	۰/۳۷**	۷/۱۲	۴۶/۱۰	۳۱. خلق‌کلی
۰/۳۳**	۰/۲۳**	۰/۲۰**	۰/۲۹**	۰/۲۳**	۰/۳۹**	۰/۶۴**	۰/۶۳**	۰/۵۴**	۰/۵۳**	۰/۳۷**	۳۹/۰۹	۳۱۸/۹۹	۳۲. نمره‌کلی- هوش‌هیجانی
۰/۰۸	۰/۰۹	۰/۰۸	۰/۰۷	۰/۰۹	۰/۰۱	۰/۰۹	۰/۰۹	۰/۰۵	۰/۰۹	۰/۰۵	-	-	۳۳. جنسیت
۰/۱۲**	۰/۰۸	۰/۰۷	۰/۰۷	۰/۱۵**	۰/۰۷	۰/۰۷	۰/۱۴**	۰/۰۱	۰/۰۴	۰/۰۶	-	-	۳۴. وضعیت‌مالی- خانواده
۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۲	۰/۰۱	۰/۰۲	۰/۱۴**	۰/۱۸**	۰/۲۲**	۰/۱۶**	۰/۱۲**	۰/۱۰*	-	-	۳۵. تحصیلات پدر
۰/۱۳**	۰/۰۸	۰/۰۱	۰/۱۰*	۰/۰۸	۰/۲۰**	۰/۲۰**	۰/۲۲**	۰/۱۷**	۰/۱۲**	۰/۱۴**	-	-	۳۶. تحصیلات مادر

نکته. **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$. در ویژگی‌های دموگرافیکی به دلیل اسمی یا رتبه‌ای بودن مقیاس‌های اندازه‌گیری، میانگین و انحراف معیار گزارش نشده است. ردیف ۱ تا ۵، انطباق‌پذیری، ۶ تا ۱۱ رشد شغلی، ۱۲ تا ۳۲ هوش هیجانی و چهار ردیف آخر هم ویژگی‌های دموگرافیک را ارائه می‌کند.

ادامه جدول ۱. ضرایب همبستگی بین مولفه‌های هوش هیجانی و ویژگی‌های دموگرافیکی

متغیرها	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲	۲۳	۲۴	۲۵	۲۶	۲۷	۲۸	۲۹	۳۰	۳۱	۳۲	۳۳	۳۴	۳۵		
۱۲. حل مسئله	-																									
۱۳. شادی	۰/۳۰	-																								
۱۴. استقلال	۰/۱۹	۰/۴۲	-																							
۱۵. تحمل- استرس	۰/۲۷	۰/۵۰	۰/۵۴	-																						
۱۶. خودشکوفایی	۰/۴۸	۰/۶۱	۰/۵۶	۰/۵۱	-																					
۱۷. خودآگاهی	۰/۴۳	۰/۴۵	۰/۵۱	۰/۴۸	۰/۶۲	-																				
۱۸. واقعیت- آزمایی	۰/۱۵	۰/۳۶	۰/۴۰	۰/۵۱	۰/۴۰	۰/۳۷	-																			
۱۹. روابط بین- فردی	۰/۴۶	۰/۳۴	۰/۱۶	۰/۲۱	۰/۳۵	۰/۳۸	۰/۰۵	-																		
۲۰. خوش بینی	۰/۵۸	۰/۴۶	۰/۴۰	۰/۵۴	۰/۵۶	۰/۵۸	۰/۲۴	۰/۴۹	-																	
۲۱. عزت-نفس	۰/۵۳	۰/۴۲	۰/۳۳	۰/۴۴	۰/۴۸	۰/۴۵	۰/۱۵	۰/۵۶	۰/۶۵	-																
۲۲. کنترل- محرك	۰/۲۱	۰/۴۰	۰/۳۱	۰/۵۶	۰/۴۱	۰/۴۲	۰/۴۵	۰/۰۶	۰/۳۰	۰/۲۲	-															
۲۳. انعطاف- پذیری	۰/۲۲	۰/۴۲	۰/۳۹	۰/۵۳	۰/۴۲	۰/۴۲	۰/۳۲	۰/۲۰	۰/۳۸	۰/۲۹	۰/۴۵	-														
۲۴. مسئولیت	۰/۵۹	۰/۳۸	۰/۱۸	۰/۱۲	۰/۴۴	۰/۳۷	۰/۱۵	۰/۴۷	۰/۴۷	۰/۲۲	۰/۲۱	۰/۲۱	-													
۲۵. همدلی	۰/۴۲	۰/۲۰	۰/۱۶	۰/۱۵	۰/۳۴	۰/۴۳	۰/۰۱	۰/۵۰	۰/۳۷	۰/۳۷	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۵۰	-												
۲۶. خودآبرازی	۰/۱۶	۰/۳۷	۰/۵۸	۰/۵۲	۰/۴۹	۰/۵۲	۰/۴۱	۰/۳۳	۰/۲۹	۰/۳۶	۰/۴۳	۰/۱۴	۰/۲۶	۰/۲۶	-											
۲۷. درون فردی	۰/۴۶	۰/۵۹	۰/۷۷	۰/۶۵	۰/۸۲	۰/۸۰	۰/۴۵	۰/۴۲	۰/۶۶	۰/۶۷	۰/۴۵	۰/۵۱	۰/۴۱	۰/۴۱	۰/۷۷	-										
۲۸. بین فردی	۰/۶۰	۰/۳۸	۰/۲۱	۰/۲۴	۰/۴۶	۰/۴۸	۰/۰۹	۰/۸۳	۰/۵۵	۰/۱۵	۰/۲۲	۰/۷۹	۰/۸۱	۰/۲۴	۰/۵۱	۰/۵۱	-									
۲۹. مدیریت- استرس	۰/۲۷	۰/۵۰	۰/۴۶	۰/۸۴	۰/۵۱	۰/۵۰	۰/۵۳	۰/۱۴	۰/۴۵	۰/۳۶	۰/۹۲	۰/۵۴	۰/۲۵	۰/۱۳	۰/۴۸	۰/۶۰	۰/۲۱	-								
۳۰. انطباق- پذیری	۰/۶۸	۰/۵۱	۰/۴۶	۰/۶۲	۰/۶۳	۰/۵۸	۰/۷۱	۰/۳۵	۰/۵۸	۰/۴۷	۰/۵۲	۰/۶۹	۰/۴۶	۰/۲۸	۰/۴۷	۰/۶۸	۰/۴۵	۰/۶۲	-							
۳۱. خلق کلی	۰/۴۹	۰/۸۹	۰/۴۸	۰/۶۰	۰/۶۹	۰/۵۹	۰/۳۶	۰/۴۷	۰/۸۱	۰/۶۱	۰/۴۲	۰/۴۷	۰/۴۹	۰/۳۲	۰/۴۱	۰/۷۲	۰/۵۲	۰/۵۶	۰/۶۲	-						
۳۲. هوش- هیجانی	۰/۶۱	۰/۷۰	۰/۶۳	۰/۷۴	۰/۷۹	۰/۷۶	۰/۵۳	۰/۵۴	۰/۷۵	۰/۶۸	۰/۶۰	۰/۶۰	۰/۵۸	۰/۴۹	۰/۶۳	۰/۹۱	۰/۶۶	۰/۷۴	۰/۸۳	۰/۸۴	-					
۳۳. جنسیت	۰/۰۲	-۰/۰۱	۰/۰۳	-۰/۰۷	۰/۰۶	۰/۰۹	-۰/۰۷	۰/۰۶	۰/۰۸	۰/۰۴	-۰/۰۱	۰/۰۲	۰/۱۲	۰/۲۳	۰/۰۱	۰/۰۷	۰/۲۱	۰/۰۴	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۰۶	-				
۳۴. وضعیت- مالی	۰/۰۰	۰/۰۴	۰/۰۹	۰/۰۷	۰/۰۴	۰/۱۰	۰/۰۱	۰/۰۵	۰/۰۸	۰/۰۴	۰/۰۱	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۰۶	۰/۰۸	۰/۱۰	۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۰۵	۰/۱۳	۰/۰۷	۰/۱۳	-			
۳۵. تحصیلات- پدر	۰/۰۹	۰/۱۷	۰/۱۶	۰/۰۷	۰/۲۳	۰/۱۸	۰/۱۲	۰/۱۲	۰/۰۸	۰/۰۹	۰/۱۶	۰/۱۴	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۲۱	۰/۲۴	۰/۱۶	۰/۰۹	۰/۲۰	۰/۱۷	۰/۲۲	۰/۰۳	۰/۲۳	-		
۳۶. تحصیلات- مادر	۰/۱۰	۰/۱۰	۰/۱۹	۰/۰۵	۰/۲۳	۰/۱۴	۰/۱۰	۰/۱۰	۰/۱۴	۰/۰۸	۰/۰۳	۰/۱۳	۰/۱۴	۰/۱۱	۰/۱۸	۰/۲۱	۰/۱۴	۰/۰۴	۰/۱۸	۰/۱۴	۰/۱۹	۰/۰۶	۰/۲۴	۰/۶۶		

ضرایبی کوچکتر از ۰/۱۰ فاقد معناداری آماری، ضرایب ۰/۱۰ تا ۰/۱۲ در $0/05 < \alpha < 0/10$ و ضرایب بزرگتر از ۰/۱۲ در سطح $0/01 < \alpha$ معنادار بوده‌اند.

محاسبه ضرایب همبستگی بین جنسیت با هیچ‌یک از متغیرهای ملاک پژوهش معنادار نبود ($P > 0/05$ ، جدول ۱)؛ بنابراین چون تفاوتی بین متغیرهای ملاک براساس جنسیت وجود نداشت نتایج به تفکیک جنسیت محاسبه نشد. نتایج تحلیل همبستگی کانونی نشان داد که از مجموع ۹ متغیر کانونی، ۵ مورد نقش معناداری داشته‌اند:

$Wilk's = 0/22$; $\chi^2 = 766/34$; $df = 135$; $P = 0/005$ برای اولین متغیر کانونی با ضریب کانونی ۰/۸۰ که ۶۴٪ واریانس داده‌ها را تبیین کرد. $\chi^2 = 152/53$; $df = 112$; $P = 0/005$ برای دومین متغیر کانونی با ضریب کانونی ۰/۴۴ که ۱۹٪ واریانس داده‌ها را تبیین کرد. $Wilk's = 0/74$; $\chi^2 = 151/30$; $df = 91$; $P = 0/005$ برای سومین متغیر کانونی با ضریب کانونی ۰/۲۹ که ۸٪ واریانس داده‌ها را تبیین کرد. $\chi^2 = 109/14$; $df = 72$; $P = 0/003$ برای پنجمین متغیر کانونی با ضریب کانونی ۰/۸۰ برای اولین متغیر کانونی با ضریب کانونی ۰/۲۵ که ۶٪ واریانس داده‌ها را تبیین کرد. $Wilk's = 0/86$; $\chi^2 = 75/91$; $df = 55$; $P = 0/03$ برای ششمین متغیر کانونی با ضریب کانونی ۰/۲۴ که ۶٪ واریانس داده‌ها را تبیین کرد.

جدول ۲. چکیده نتایج محاسبه همبستگی کانونی بین هوش هیجانی با انطباق‌پذیری و رشد شغلی.

متغیرها	متغیر اول		متغیر دوم		متغیر سوم		متغیر چهارم		متغیر پنجم	
	همبستگی	بار کانونی	همبستگی	بار کانونی	همبستگی	بار کانونی	همبستگی	بار کانونی	همبستگی	بار کانونی
دغدغه	-۰/۱۲	-۰/۷۰	۰/۹۷	۰/۵۳	۰/۵۱	۰/۲۳	-۰/۳۸	-۰/۱۸	-۰/۳۲	-۰/۱۹
کنترل	-۰/۲۲	-۰/۸۱	-۰/۱۲	۰/۰۴	۰/۶۵	۰/۲۳	۰/۶۰	۰/۲۶	۰/۶۴	۰/۲۸
کنجکاوی	-۰/۳۲	-۰/۸۷	۰/۲۷	۰/۱۸	-۱/۳۷	-۰/۴۲	۰/۴۲	۰/۱۴	۰/۱۰	۰/۰۲
اعتماد	-۰/۴۴	-۰/۹۰	-۰/۶۱	-۰/۱۶	۰/۳۱	۰/۰۵	-۰/۳۶	-۰/۱۲	-۰/۵۴	-۰/۱۶
تیلورخودپنداره	-۰/۰۸	-۰/۴۸	-۰/۰۲	-۰/۳۳	-۰/۰۷	۰/۰۱	-۱/۱۳	-۰/۶۰	۰/۷۴	۰/۱۶
اکتشاف شغلی	۰/۱۰	-۰/۲۸	-۰/۰۲	-۰/۳۰	-۰/۰۸	۰/۰۳	۰/۰۴	-۰/۱۵	-۰/۶۸	-۰/۴۹
تصمیم‌گیری	-۰/۰۷	-۰/۳۸	-۰/۵۱	-۰/۵۰	۰/۰۱	۰/۰۹	۰/۴۴	-۰/۱۰	۰/۲۵	-۰/۰۳
رشد مهارت‌ها	-۰/۱۰	-۰/۳۰	-۰/۰۵	-۰/۳۰	۰/۴۷	۰/۳۰	۰/۳۸	۰/۱۱	-۰/۱۴	-۰/۳۰
گذار مدرسه-کار	-۰/۰۰	-۰/۲۴	-۰/۱۹	-۰/۳۶	-۰/۲۷	-۰/۰۵	-۰/۰۷	-۰/۱۷	-۰/۴۷	-۰/۴۰
هوش هیجانی										
حل مسئله	-۰/۴۳	-۰/۸۵	۰/۴۷	۰/۲۵	-۰/۷۵	-۰/۲۱	۰/۰۲	۰/۰۶	-۰/۳۶	-۰/۲۱
شادی	-۰/۰۸	-۰/۵۲	۰/۱۲	-۰/۲۷	-۰/۰۳	۰/۱۶	۰/۳۷	۰/۰۶	۰/۰۹	۰/۰۲
استقلال	-۰/۱۹	-۰/۵۰	-۰/۲۳	-۰/۵۷	-۰/۰۵	۰/۰۲	-۰/۱۳	-۰/۲۸	۰/۳۶	۰/۲۱
تحمل استرس	-۰/۰۲	-۰/۴۷	-۰/۳۹	-۰/۷۱	-۰/۰۲	-۰/۰۷	۰/۰۸	-۰/۰۴	-۰/۸۷	-۰/۳۷
خودشکوفایی	-۰/۰۶	-۰/۷۰	۰/۱۰	-۰/۲۵	۰/۸۱	۰/۲۶	-۰/۸۱	-۰/۳۷	-۰/۰۵	۰/۰۶

۰/۳۸	۰/۶۶	-۰/۰۶	۰/۲۵	-۰/۱۷	-۰/۳۵	-۰/۳۲	-۰/۰۵	-۰/۷۰	-۰/۲۰	خودآگاهی هیجانی
-۰/۰۵	۰/۰۴	-۰/۲۰	-۰/۰۹	-۰/۲۱	-۰/۱۸	-۰/۵۲	-۰/۱۸	-۰/۱۷	۰/۱۴	واقعیت‌آزمایی
۰/۰۹	۰/۰۱	۰/۰۱	-۰/۳۲	۰/۳۹	۰/۵۰	۰/۱۱	۰/۱۵	-۰/۶۱	-۰/۰۲	روابط بین فردی
-۰/۲۳	-۰/۴۵	-۰/۰۵	-۰/۳۴	۰/۰۵	-۰/۰۸	-۰/۲۲	۰/۰۱	-۰/۸۲	-۰/۲۴	خوش‌بینی
-۰/۰۱	۰/۲۹	۰/۴۴	۰/۹۹	۰/۳۷	۰/۵۳	-۰/۳۰	-۰/۴۶	-۰/۷۱	-۰/۰۴	عزت-نفس
-۰/۰۱	۰/۱۴	۰/۰۹	۰/۲۸	-۰/۳۳	-۰/۳۲	-۰/۵۰	-۰/۱۷	-۰/۲۵	۰/۰۸	کنترل محرک
۰/۰۳	۰/۱۴	-۰/۲۲	-۰/۲۵	-۰/۱۱	-۰/۰۹	-۰/۵۰	-۰/۱۸	-۰/۳۸	-۰/۰۲	انعطاف‌پذیری
-۰/۰۶	-۰/۱۸	۰/۱۳	۰/۱۲	۰/۱۰	۰/۱۷	۰/۲۲	۰/۲۴	-۰/۶۸	-۰/۰۹	مسئولیت اجتماعی
۰/۳۷	۰/۴۴	-۰/۰۱	۰/۰۴	-۰/۰۸	-۰/۳۳	۰/۱۵	۰/۰۵	-۰/۵۹	-۰/۱۱	همدلی
۰/۱۶	-۰/۰۳	-۰/۳۴	-۰/۲۸	-۰/۰۶	-۰/۰۳	-۰/۵۳	-۰/۰۷	-۰/۳۵	۰/۰۸	خودابرازی

مطابق با نتایج جدول ۲، اولین متغیر کانونی در مولفه‌های هوش هیجانی با نمرات پایین در حل مسئله (۰/۸۵-)، خوش‌بینی (۰/۸۲-)، عزت-نفس (۰/۷۱-)؛ خودشکوفایی (۰/۷۰-)، خودآگاهی هیجانی (۰/۷۰-)، مسئولیت اجتماعی (۰/۶۸-)، روابط بین فردی (۰/۶۱-)، همدلی (۰/۵۹-)، شادی (۰/۵۲-)، استقلال (۰/۵۰-)، تحمل استرس (۰/۴۷-)، انعطاف‌پذیری (۰/۳۸-) و خودابرازی (۰/۳۵-)؛ و در مولفه‌های انطباق‌پذیری و رشد با نمرات پایین در اعتماد (۰/۹۰-)، کنجکاوی (۰/۸۷-)، کنترل (۰/۸۱-)، دغدغه (۰/۷۰-)، تبلور خودپنداره (۰/۴۸-)، تصمیم‌گیری (۰/۳۸-) و رشد مهارت‌ها (۰/۳۰-) همراه بوده است. دومین متغیر کانونی نیز در مولفه‌های هوش هیجانی با کاهش تحمل استرس (۰/۷۱-)، استقلال (۰/۵۷-)، خودابرازی (۰/۵۳-)، واقعیت-آزمایی (۰/۵۲-)، کنترل محرک (۰/۵۰-)، انعطاف‌پذیری (۰/۵۰-)، خودآگاهی هیجانی (۰/۳۲-) و عزت-نفس (۰/۳۰-)؛ و در مولفه‌های انطباق‌پذیری و رشد شغلی با افزایش دغدغه (۰/۵۳-)، کاهش تصمیم‌گیری (۰/۵۰-)، گذار مدرسه-کار (۰/۳۶-)، تبلور خودپنداره (۰/۳۳-)، اکتشاف شغلی (۰/۳۰-)، رشد مهارت‌ها (۰/۳۰-) و اعتماد (۰/۱۶-) همراه بوده است.

سومین متغیر کانونی در مولفه‌های هوش هیجانی با افزایش روابط بین فردی (۰/۳۹+)؛ عزت نفس (۰/۳۷+) و کاهش در کنترل محرک (۰/۳۳-)؛ و در مولفه‌های انطباق‌پذیری و رشد شغلی با کاهش در کنجکاوی (۰/۴۲-) و افزایش رشد مهارت‌ها (۰/۳۰+) همراه بوده است. چهارمین متغیر کانونی در مولفه‌های هوش هیجانی با افزایش عزت نفس (۰/۴۴+) و کاهش در خودشکوفایی (۰/۳۷-) و خودابرازی (۰/۳۴-)؛ و در مولفه‌های انطباق‌پذیری و رشد شغلی با کاهش در تحقق خودپنداره به همراه بوده است؛ و پنجمین متغیر کانونی نیز در مولفه‌های هوش هیجانی با افزایش در خودآگاهی هیجانی (۰/۳۸+)، کاهش در تحمل استرس (۰/۳۷-) و افزایش در همدلی (۰/۳۷+)؛ و در مولفه‌های هوش هیجانی با کاهش در اکتشاف شغلی (۰/۴۹-)، گذار مدرسه-کار (۰/۴۰-) و در رشد مهارت‌ها (۰/۳۰-) همراه بوده است.

اعتبار نمودی هوش هیجانی در پیش بینی رشد شغلی فراتر از ویژگی های دموگرافیکی و انطباق پذیری مسیر تحصیلی-شغلی.

جدول ۳. چکیده نتایج رگرسیون سلسله مراتبی

ΔR^2	Adj R^2	R^2	R	β_1 در گام سوم	β_1 در گام دوم	β_1 در گام اول	متغیرهای پیش بین
-	۰/۰۲	۰/۰۳	۰/۱۷	۰/۰۹*	۰/۰۹*	۰/۰۹*	وضعیت مالی
				-۰/۱۲*	-۰/۱۰	-۰/۰۷	تحصیلات پدر
				۰/۱۰	۰/۱۰	۰/۱۵*	تحصیلات مادر
۰/۱۲**	۰/۱۳	۰/۱۵	۰/۳۸	۰/۲۵**	۰/۲۱**		انطباق پذیری-دغدغه
				-۰/۰۳	-۰/۰۱		انطباق پذیری-کنترل
				۰/۰۷	۰/۰۹		انطباق پذیری-کنجکاوی
				۰/۰۱	۰/۱۱		انطباق پذیری-اعتماد
۰/۰۷**	۰/۲۰	۰/۲۲	۰/۴۷	۰/۱۸**			هوش هیجانی-درون فردی
				۰/۱۴*			هوش هیجانی-بین فردی
				۰/۰۷			هوش هیجانی-کنترل-استرس
				۰/۰۹			هوش هیجانی-انطباق-پذیری
				۰/۰۵			هوش هیجانی-خلق کلی

متغیر ملاک: رشد شغلی؛ ** $p < .01$ ؛ * $p < .05$.

جدول ۱ ضرایب همبستگی بین ویژگی های دموگرافیکی و هوش هیجانی را با انطباق پذیری مسیر تحصیلی-شغلی و رشد شغلی را نشان می دهد. ضرایب همبستگی بین ویژگی های دموگرافیکی و مولفه های هوش هیجانی نیز در پیوست ۱ ارائه شده است. همان گونه که نتایج جدول ۳ نشان می دهد، هوش هیجانی به واسطه نقش دو مولفه قابلیت های درون فردی ($\beta = 0/18$)؛ $P = 0/006$ و قابلیت های بین فردی ($\beta = 0/14$ ؛ $P = 0/01$) توانسته است به طور معناداری فراتر از تاثیر ویژگی های دموگرافیکی و انطباق پذیری ۷ درصد به توان تبیین مدل پیش بینی رشد شغلی بیفزاید ($P < 0/001$).

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی سودمندی هوش هیجانی در سنجش سازه‌آرایی مسیر تحصیلی-شغلی دانش‌آموزان اول متوسطه انجام شد. چون ادبیات پژوهشی یافته‌های زیادی در ارتباط با نقش مثبت انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی (به‌عنوان یکی از دو بعد اصلی سازه‌آرایی مسیر تحصیلی-شغلی) ارائه کرده بود، این پژوهش به آزمون فرضیه ارزش افزوده هوش هیجانی در کنار انطباق‌پذیری و ویژگی‌های دموگرافیکی برای پیش بینی رشد شغلی (بعد اصلی دوم سازه‌آرایی مسیر تحصیلی-شغلی) نیز پرداخت. بنابر نتایج پژوهش، اغلب روابط بین مولفه‌های هوش هیجانی با مولفه‌های انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی و رشد شغلی معنادار بوده است (جدول ۱).

نتایج تحلیل کانونی (جدول ۲) نیز ۵ متغیر کانونی را برای تبیین رابطه بین مولفه‌های هوش هیجانی با انطباق‌پذیری و رشد شغلی پیشنهاد کرد. اولین متغیر کانونی مطابق با انتظار، با رابطه منفی تمام مولفه‌های هوش هیجانی و تمام مولفه‌های ابعاد سازه‌آرایی مسیر تحصیلی-شغلی (مولفه‌های انطباق‌پذیری و رشد شغلی) مشخص شد؛ بنابراین انتظار می‌رود در صورت پایین بودن سطح هوش هیجانی در تمام مولفه‌ها، انطباق‌پذیری و رشد شغلی نیز به نحو چشمگیری کاهش نشان دهد. متغیر دوم نیز با پایین بودن سطح تحمل استرس، استقلال، خودابرازی، واقعیت‌آزمایی، کنترل محرک، انعطاف‌پذیری، خودآگاهی هیجانی و عزت‌نفس در مولفه‌های هوش هیجانی و افزایش دغدغه، کاهش اعتماد در انطباق‌پذیری و کاهش تصمیم‌گیری، گذار مدرسه به کار، تبلور خودپنداره، اکتشاف شغلی و رشد مهارت‌ها در مولفه‌های رشد شغلی مشخص شد.

این متغیر می‌تواند حکایت از این داشته باشد که دانش‌آموزان آسیب‌پذیر در برابر استرس که به دیگران احساس وابستگی کرده و در آگاهی، کنترل، واقعیت‌آزمایی و ابزار سازنده هیجانات خود مشکل داشته و نمی‌توانند به درک و پذیرش خود مشکل داشته باشند ارتباط بین انتخاب‌های حال و فرصت‌های آینده را تشخیص خواهند داد و نسبت به آینده مسیر تحصیلی-شغلی خود دغدغه‌مند عمل خواهد کرد اما اعتمادی به توانایی‌های خود در حل مسائل مسیر تحصیلی-شغلی و رشد مهارت‌ها برای دستیابی به آینده مطلوب را نخواهد داشت. چنین دانش-آموزی در شناخت و کشف خود و محیط شغلی با شکست مواجه خواهد شد و به تصمیم‌گیری مناسبی دست نخواهد یافت و نمی‌تواند مهارت‌های لازم را برای دستیابی به آینده مسیر تحصیلی-شغلی خود رشد دهد.

در مقایسه با جهت‌گیری متضاد دو بعد دغدغه و اعتماد، یافته این پژوهش نشان می‌دهد که

لزوماً دغدغه‌مند بودن (یا داشتن چشم‌انداز زمانی آینده‌نگر) نمی‌تواند تعیین‌کننده موفقیت در انطباق‌پذیری باشد و چه بسا به‌خاطر ضعف در برخی قابلیت‌های هیجانی با افت انطباق‌پذیری و افت رشد شغلی هم مواجه باشد. به‌عبارتی انتظار می‌رود دغدغه‌مندی در صورتی بتواند با نتایج مثبت مواجه شود که با برخی قابلیت‌های کلیدی هیجانی به‌ویژه در زمینه مدیریت استرس، انطباق‌پذیری و قابلیت‌های درون فردی همراه شوند. متغیر کانونی سوم نیز با افزایش سطح روابط بین فردی، عزت‌نفس و کاهش کنترل محرک در مولفه‌های هوش هیجانی و کاهش کنجکاو در مولفه‌های انطباق‌پذیری و در مقابل با افزایش سطح رشد مهارت‌ها در مولفه‌های رشد شغلی مشخص شد.

بنابراین یافته، دانش‌آموزانی که در درک و پذیرش خود موفق عمل کرده و در برقراری روابط دوسر رضایت‌بخش توانمند باشند اما نتوانند هیجانات خود را به‌شکل موثر و سازنده کنترل کنند، در مسیر تحصیلی-شغلی خود اگرچه مهارت‌های رشد یافته‌ای را نشان خواهند داد اما لزوماً قابلیت انطباق‌پذیری کنجکاو را نخواهند داشت. لذا برای رشد انطباق‌پذیری چنین دانش-آموزانی نیاز خواهد بود تا قابلیت کنترل سازنده و موثر هیجانات در آن‌ها تقویت شود. این یافته چند نکته دارد. اول این‌که افزایش کنجکاو در انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی می‌تواند وابستگی ویژه‌ای به قابلیت کنترل موثر و سازنده هیجانات داشته باشد. دوم این‌که، رشد مهارت‌های تحصیلی-شغلی (مولفه رشد شغلی) می‌تواند وابستگی ویژه‌ای به رشد قابلیت‌های بین فردی و توانایی فرد در درک و پذیرش خود داشته باشد. سوم این‌که، لزوماً رشد مهارت‌ها نیازمند داشتن قابلیت کنجکاو نخواهد بود. چهارم این‌که، همراهی رشد متوازن برخی از قابلیت‌های هوش هیجانی لازمه رشد متوازن انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی و رشد شغلی خواهد بود.

چهارمین متغیر کانونی نیز با افزایش سطح عزت‌نفس و کاهش خودشکوفایی و خودابرازی در مولفه‌های هوش هیجانی و کاهش تحقق خودپنداره در مولفه‌های رشد شغلی همراه بود. بنابراین یافته، دانش‌آموزانی که در شکوفایی استعدادها و در ابراز موثر و سازنده خود و هیجاناتشان ضعیف عمل کرده باشند، علی‌رغم وجود درک و پذیرش مناسب نسبت به خود، در تبلور و تصریح رجحان‌ها و شکل دادن به یک خودپنداره منسجم و سازنده با مشکل مواجه خواهند شد. این یافته نیز بر نقش سازنده هوش هیجانی در پیش‌بینی بهتر رشد شغلی دلالت دارد.

متغیر کانونی پنجم نیز با خودآگاهی هیجانی، کاهش تحمل استرس و افزایش سطح همدلی در مولفه‌های هوش هیجانی و کاهش سطح اکتشاف شغلی، گذار مدرسه-کار و رشد مهارت‌ها در رشد شغلی مشخص شده است. بنابر این یافته، انتظار می‌رود دانش‌آموزانی که در مدیریت موثر و سازنده هیجانات خود با مشکل مواجه باشند، حتی اگر نسبت به هیجانات خود و دیگران آگاهی

و شناختی مناسبی داشته باشند در مسیر تحصیلی-شغلی خود نمی‌توانند به سطح مناسبی از اکتشاف مشاغل، رشد مهارت‌ها دست‌یافته و در نتیجه در نهایت در گذار مدرسه به کار با مشکلات جدی مواجه خواهند شد. با توجه به روابط مفهومی نسبی بین هوش هیجانی و ابعاد شخصیت NEO (مک کرا و کاستا، ۲۰۱۲) می‌توان این دانش‌آموزان را با ربع خیلی حساس^۱ (N+O+) در نیمرخ سبک دفاعی^۲ مشخص کرد. انتظار می‌رود دانش‌آموزانی که در این ربع قرار می‌گیرند برای رفع محدودیت‌های رشد شغلی به‌طور ویژه‌ای نیازمند مداخلات مدیریت استرس باشند. این یافته نیز از نقش پررنگ قابلیت مدیریت سازنده و موثر هیجانات در بهبود رشد شغلی حکایت دارد.

نتایج محاسبه روایی نموی هوش هیجانی در پیش‌بینی رشد شغلی (جدول ۳) نشان داد که هوش هیجانی می‌تواند فراتر از ویژگی‌های دموگرافیکی و انطباق‌پذیری رشد شغلی را پیش‌بینی کند. این تاثیر بیشتر مربوط به نقش مهارت‌ها و قابلیت‌های درون فردی و بین فردی بود؛ بنابراین انتظار می‌رود در کنار آموزش انطباق‌پذیری توجه ویژه به‌رشد هوش هیجانی به‌ویژه در ابعاد درون فردی و بین فردی می‌تواند رشد شغلی دانش‌آموزان را بهبود بخشد. چندین نکته در این یافته قابل استنباط است. اول این که همراهی آموزش هوش هیجانی در دوره و برنامه‌های رشد انطباق‌پذیری یکی از مکمل‌های بسیار مفید و سازنده خواهد بود. دوم این که، از میان ابعاد هوش هیجانی، ابعاد درون فردی و بین فردی نقش تعیین‌کننده‌تری در تکمیل اثر انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی بر رشد شغلی دانش‌آموزان خواهد داشت. سوم این که، انطباق‌پذیری فراتر از ویژگی‌های دموگرافیکی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده رشد شغلی باشد. چهارم این که، از میان ابعاد انطباق‌پذیری، بعد دغدغه تاثیرات یگانه بیشتری بر رشد شغلی ایفا می‌کند.

محاسبه روابط بین ویژگی‌های دموگرافیکی با انطباق‌پذیری و رشد شغلی (جدول ۱) هم نکاتی را مشخص کرد. اگرچه پسران و دختران تفاوت معناداری را در هیچ‌یک از ابعاد انطباق‌پذیری و رشد شغلی نشان ندادند ($P > 0.05$) اما در سایر ویژگی‌های دموگرافیکی با انطباق‌پذیری روابط معناداری مشاهده شد (جدول ۱): دانش‌آموزانی که وضعیت مالی بهتری داشتند، سطوح اعتماد بیشتری را نشان دادند ($R = 0.14$; $P < 0.01$)؛ تحصیلات پدر و مادر الگوی مشابهی را در ارتباط با ابعاد انطباق‌پذیری نشان دادند. دانش‌آموزانی که پدران و مادران آنها تحصیلات بالاتری داشتند، در تمام ابعاد انطباق‌پذیری سطوح بالاتری را نشان دادند که بیشترین سطح ارتباط مربوط به بعد اعتماد بود ($r = 0.22$, $P < 0.01$). هم‌چنین سطوح پایینی از روابط بین

1. hypersensitive
2. style of defense

ویژگی‌های دموگرافیکی با رشد شغلی نیز مشاهده شد: دانش‌آموزانی که وضعیت مالی بهتری داشتند، در اکتشاف شغلی موفق‌تر عمل کرده بودند ($t=0/15$, $P<0/01$). دانش‌آموزانی که والدین آن‌ها تحصیلات بالاتری داشتند در تبلور خودپنداره موفق‌تر عمل کرده بودند ($t=0/14$, $P<0/01$ برای تحصیلات پدر؛ $t=20$, $P<0/01$ برای تحصیلات مادر). هم‌چنین دانش‌آموزانی که مادران باسوادتری داشتند، در تصمیم‌گیری نیز موفق‌تر عمل کرده بودند ($t=0/10$, $P<0/05$). با توجه به این‌که الگوی روابط ویژگی‌های دموگرافیکی با انطباق‌پذیری (جدول ۱) و هوش هیجانی (پیوست ۱) قوی‌تر بود تا با رشد شغلی و با توجه به این‌که انطباق‌پذیری و هوش هیجانی نسبت به ویژگی‌های دموگرافیکی روابط قوی‌تری با رشد شغلی نشان دادند، انتظار می‌رود که تاثیر ویژگی‌های دموگرافیکی (به‌ویژه وضعیت مالی و تحصیلات والدین) تا حدودی توسط انطباق‌پذیری و هوش هیجانی میانجی‌گری شوند. همان‌طور که نتایج گزارش شده در پیوست ۲ نشان می‌دهد، هوش هیجانی به‌عنوان یک میانجی‌گر کامل و انطباق‌پذیری به‌عنوان یک میانجی-گر جزئی در رابطه بین ویژگی‌های دموگرافیک و رشد شغلی عمل می‌کند. این یافته این مضمون را به‌همراه دارد که تحصیلات والدین و هوش هیجانی در صورتی می‌تواند منجر به رشد شغلی شود که انطباق‌پذیری و به‌ویژه هوش هیجانی دانش‌آموز را افزایش دهد.

این نتایج از این جهت که رابطه مثبت و معناداری با مولفه‌های هوش هیجانی با مولفه‌های انطباق‌پذیری و رشد شغلی داشت، همسو با نتایج مطالعات بارون و همکاران (۲۰۰۳)؛ دی‌فابیو و بلوستین (۲۰۱۰)؛ دی‌فابیو و کنی (۲۰۱۱)؛ دی‌فابیو و ماری (۲۰۱۲)؛ و بوفر (۲۰۱۱) بوده است که نشان دادند هوش هیجانی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای سازه‌های مسیر تحصیلی-شغلی، به‌ویژه برای ابعاد تصمیم‌گیری مسیر تحصیلی-شغلی باشد. این نتایج هم‌چنین همسو با نتایج مطالعات کوتزیوهاری (۲۰۱۴) بود که نشان داد هوش هیجانی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی باشد. این نتایج هم‌چنین همسو با نتایج غالب پژوهش‌هایی بود که از سودمندی سازه هوش هیجانی در جوانب مختلف زندگی افراد حمایت کرده‌اند (ر.ک: بار-آن، ۲۰۰۶، ۲۰۱۲).

بنابراین، انتظار می‌رود افزایش قابلیت‌های مرتبط با هوش هیجانی شامل رشد قابلیت‌های درون فردی، بین‌فردی، انطباق‌پذیری، کنترل استرس و خلق کلی که در مدل بار-آن (۲۰۰۶) ارائه شده‌اند بتواند به افزایش محسوس دغدغه‌مندتر شدن، مصمم‌تر شدن، کنج‌کاو و واقع‌بین‌تر شدن، و افزایش خودکارآمدی حل مسئله (ابعاد انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی) مسیر تحصیلی شغلی دانش‌آموزان اول متوسطه منجر شود. از طرفی انتظار می‌رود افزایش فراقابلیت‌های هوش هیجانی مبتنی بر مدل بار-آن هم‌چنین بتواند هم به‌صورت مستقیم و هم به‌صورت

بررسی سودمندی هوش هیجانی در سازه‌آرایی مسیر...

غیرمستقیم (با میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی) به افزایش موفقیت دانش‌آموزان اول متوسطه در تصریح خودپنداره شغلی، اکتشاف مشاغل، تصمیم‌گیری مسیر تحصیلی-شغلی، رشد مهارت‌ها، و در مواجهه موثر با گذار مدرسه به کار (ابعاد رشد شغلی) شود.

این پژوهش از آن جهت که شواهدی برای کفایت ویژگی‌های روانسنجی سیاهه هوش هیجانی بار-آن و به‌ویژه سودمندی آن در سنین کمتر از ۱۷ سال ارائه کرد می‌تواند بر دامنه شواهد حامی اعتمادپذیری و سودمندی مدل و ابزار سنجش هوش هیجانی بار-آن (با-آن، ۲۰۰۶) بیفزاید. در نتایج پژوهش مشخص شد که هوش هیجانی با انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی همپوشی واریانس قابل ملاحظه‌ای دارد (جدول ۱ و ۲). هم‌چنین این مطالعه شواهدی از کفایت ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی ارائه کرد؛ بنابراین در مجموع نتایج این پژوهش بر شواهد حامی اعتمادپذیری و سودمندی مدل و ابزار سنجش انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی (ساویکاس و پورفیلی، ۲۰۱۲) افزود. این پژوهش هم‌چنین به‌واسطه ارائه شواهدی از کفایت ویژگی‌های روانسنجی مقیاس رشد شغلی بر شواهد حامی این ابزار (و در کل، از مدل و ابزار سنجش سازه‌آرایی مسیر تحصیلی-شغلی دانش‌آموزان) افزود.

محدودیت‌های پژوهش عبارت است از این‌که نمونه فقط محدود به دانش‌آموزان ایرانی بود. در سنجش هوش هیجانی تنها از مدل بار-آن استفاده شد. فاصله زمانی بین سنجش هوش هیجانی و مقیاس‌های سازه‌آرایی مسیر تحصیلی-شغلی کم بود (تنها یک هفته)، پژوهش نتایج خود را بر مبنای نتایج یک مطالعه همبستگی استخراج کرد (در صورتی که استنباط روابط علی و معلولی در این روش نمی‌تواند چندان قابل اعتماد باشد).

برخی از مهم‌ترین پیشنهادات پژوهشی این پژوهش عبارتند از: نتایج این پژوهش در نمونه‌های متفاوت بازآزمایی شود؛ از مدل‌های دیگر هوش هیجانی برای سنجش سودمندی این سازه در مسیر تحصیلی-شغلی استفاده شود؛ از مطالعات آزمایشی یا طرح‌های همبستگی با فاصله زمانی طولانی‌تر برای بازآزمایی نتایج این مطالعه استفاده شود؛ با توجه به این‌که نسبت به سایر ابعاد انطباق‌پذیری بعد دغدغه رابطه ضعیف‌تری با هوش هیجانی دارد، به‌نظر می‌رسد که نقش سازه‌های دیگر به‌ویژه سازه چشم‌انداز زمانی می‌تواند مکمل تاثیر هوش هیجانی در پیش-بینی انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی و به‌ویژه بعد دغدغه باشد. از این‌رو توصیه می‌شود پژوهش‌ها نقش عوامل پیش‌بینی‌کننده دیگر را در کنار هوش هیجانی برای پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی دانش‌آموزان آزمون کنند.

مضامینی برای کاربست در مداخلات مشاوره مسیر تحصیلی-شغلی

پژوهش مضامین مهمی را برای استفاده در مداخلات مشاوره مسیر تحصیلی-شغلی، به‌ویژه برای مشاوره سازه‌آرایی دانش‌آموزان اول متوسطه (کلاس نهم) داشت:

همان‌طور که پیشینه پژوهشی نیز نشان داده، پرسش‌نامه سنجش هوش هیجانی ویژگی‌های شخصیتی را نمی‌سنجد بلکه تنها بر قابلیت‌ها، مهارت‌ها و تسهیلگرهای اکتسابی از کودکی تا کهنسالی اشاره دارد (بار-آن، ۲۰۰۶). این ویژگی‌ها با چند هفته آموزش، به‌ویژه برنامه‌های غنابخشی محتوای درسی قابل تغییر است (بار-آن، ۲۰۰۳، ۲۰۰۴، ۲۰۰۶). با توجه به رابطه‌ای که هوش هیجانی با افزایش انطباق‌پذیری و رشد شغلی نشان داد پیشنهاد می‌شود آموزش و مداخلات مرتبط با بهبود هوش هیجانی به‌ویژه برای دانش‌آموزان روستایی که والدین آن‌ها معمولاً تحصیلات پایین‌تری دارند و یا برای دانش‌آموزان با وضعیت مالی ضعیف‌تر به‌عنوان بخشی مهمی از مداخلات مشاوره مسیر تحصیلی-شغلی استفاده شود.

این مطالعه نشان داد که عوامل دموگرافیکی هم می‌توانند میانجی‌گر تاثیر سازه‌هایی هم‌چون هوش هیجانی یا انطباق‌پذیری مسیر تحصیلی-شغلی باشند. از این‌رو توصیه می‌شود مشاوران برای این متغیرها در برنامه سنجش و مداخلات خود اهمیت بیشتری قابل شوند.

پژوهش از سودمندی مدل و ابزار هوش هیجانی بار-آن و سازه‌آرایی مسیر تحصیلی-شغلی دانش‌آموز حمایت کرد. پیشنهاد می‌شود این مدل‌ها و ابزارها در سنجش مشاوره مسیر تحصیلی-شغلی به‌ویژه برای دانش‌آموزان اول متوسطه مورد استفاده قرار گیرد.

این پژوهش شواهدی از رابطه میزان تحصیلات والدین و درآمد آن‌ها با هوش هیجانی ارائه کرد. با توجه به نقش سازنده این سازه در انطباق‌پذیری و رشد شغلی دانش‌آموزان، کلاس‌های آموزشی برای والدینی که تحصیلات پایین‌تری دارند و یا درآمد آن‌ها پایین‌تر است می‌تواند جزئی از برنامه مداخلات مشاوره مسیر تحصیلی-شغلی برای دانش‌آموزان باشد. همان‌طور که مشخص شد از میان ابعاد انطباق‌پذیری نقش دغدغه می‌تواند بسیار برجسته‌تر مورد تاکید قرار گیرد.

با توجه به نتایج تحلیل کانونی انتظار می‌رود افرادی که تجربه‌گرایی و روان‌رنجوری بالایی داشته باشند نیازمند مداخلات هوش هیجانی، به‌ویژه در ارتباط با مدیریت استرس باشند. هم‌چنین این یافته‌های نشان می‌دهد که ترغیب والدین به افزایش میزان تحصیلات می‌تواند به افزایش انطباق‌پذیری و رشد شغلی کودکان کمک کند.

قدردانی

پژوهش‌گران لازم می‌دانند از همکاری صمیمانه تمام مشاوران، دانش‌آموزان و مدیران آموزش و پرورش به‌ویژه در استان‌های تهران و قزوین در به ثمر رسیدن این پژوهش نهایت تشکر و قدردانی را به‌عمل آورند.

منابع

- اژه ای، ج. غلامعلی - لواسانی، م. و ارمی، ح. (۱۳۹۴). مقایسه تنظیم هیجان میان افراد دارای سوء مصرف مواد و عادی. *مجله روانشناسی*، ۷۴ (۱)، ۱۳۷-۱۴۶.
- باعزت، ف. و شریف زاده، ح. (۱۳۹۱). رابطه هوش معنوی و هوش هیجانی با استرس شغلی کارکنان دانشگاه. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۳ (۴)، ۵۵-۶۸.
- بانوشی، ع. صمدیه، ه و اژه ای، ج. (۱۳۹۳). اهمیت پیشرفت تحصیلی: نقش واسطه هیجانات تحصیلی و خودتنظیمی. *مجله روانشناسی*، ۱۸ (۴)، ۳۸۱-۳۹۲.
- پردلان، ن. عابدی، م. باغبان، ا. نیلفروشان، پ. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سبک های دلبستگی و انطباق پذیری مسیر تحصیلی-شغلی ر دانشجویان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۸ (۱)، ۲۲-۳۴.
- دهشیری، غ. (۱۳۸۱). *هنجاریابی پرسشنامه بهر هیجانی بار-اون (EQ-i) در بین دانشجویان دانشگاه های تهران و بررسی ساختار عاملی آن*. پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.
- زارع، م. (۱۳۸۰). *مطالعه سهم هوش هیجانی در پیشرفت تحصیلی*. پایان نامه کارشناسی ارشد. تهران: انستیتو روانپزشکی ایران.
- منتظرغیب، ط. احقر، ق. کیانزاد، م. (۱۳۹۱). رابطه هوش هیجانی با میزان سخت‌رویی دانشجویان دانشگاه. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۳ (۴)، ۵۵-۶۸.

- Bar-On, R. (1995). EQ-i: The emotional quotient inventory manual. A test of emotional intelligence. New York: Multi-Health Systems, Inc.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18(1), 13-25.
- Bar-On, R. (2012). The Impact of Emotional Intelligence on Health and Wellbeing. In A. D. Fabio (Ed.), *Emotional Intelligence: New Perspectives and Applications* (pp. 28-50). Rijeka: InTech.
- Bar-On, R. & Parker, J. D. A. (2000). The Bar-On EQ-i:YV: Technical manual. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Borges, N. J. (2007). Behavioral Exploration of Career and Specialty Choice in Medical Students. *Career Development Quarterly*, 55(4), 351-358.
- Boyatzis, R.E. (2006). Using tipping points of emotional intelligence and cognitive competencies to predict financial performance of leaders. *Psicothema*, 18, suppl. 124-

131.

- Brown, C. George-Curran, R. & Smith, M. L. (2003). The Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Decision-Making Process. *Journal of Career Assessment*, 11(4), 379-392. doi: 10.1177/1069072703255834
- Chan, S. H. J. & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130-139. doi: 10.1016/j.jvb.2015.05.005
- Coetzee, M. & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90-97. doi: 10.1016/j.jvb.2013.09.001
- De Fabio, A. D. Palazzeschi, L. Asulin-Peretz, L. & Gati, I. (2013). Career Indecision Versus Indecisiveness: Associations With Personality Traits and Emotional Intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 42-56. doi: 10.1177/1069072712454698
- Di Fabio, A. & Blustein, D. L. (2010). Emotional Intelligence and Decisional Conflict Styles: Some Empirical Evidence Among Italian High School Students. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 71-81. doi: 10.1177/1069072709350904
- Di Fabio, A. & Kenny, M. E. (2011). Promoting Emotional Intelligence and Career Decision Making Among Italian High School Students. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 21-34. doi: 10.1177/1069072710382530
- Di Fabio, A. & Maree, J. G. (2012). Group-based Life Design Counseling in an Italian context. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 100-107. doi: 10.1016/j.jvb.2011.06.001
- Di Fabio, A. & Palazzeschi, L. (2014). Incremental variance of trait emotional intelligence compared to personality traits in career decision-making difficulties. *Personality and Individual Differences*, 60, Supplement, S31. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2013.07.060>
- Ekermsans, G. Saklofske, D. H. Austin, E. & Stough, C. (2011). Measurement invariance and differential item functioning of the Bar-On EQ-i: S measure over Canadian, Scottish, South African and Australian samples. *Personality and Individual Differences*, 50(2), 286-290. doi: 10.1016/j.paid.2010.10.004
- Elias, M. & Bar-On, R. (2007). The relationship between Narrative Career Counselling, emotional intelligence (EI) and social-emotional learning (SEL). In K. Maree (Ed.), *Shaping the Story: A Guide to Facilitating Narrative Career Counselling* (pp. 223-228). Pretoria, South Africa.: Sense Publishers.
- Emmerling, R. J. & Cherniss, C. (2003). Emotional Intelligence and the Career Choice Process. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 153-167. doi: 10.1177/1069072703011002003
- Ginzberg, E. (1984). Career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 172-190). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gothard, B. (2001). Career Development Theory. In B. Gothard, Phil Mignot, M. Offer,

- & M. Ruff (Eds.), *Careers Guidance in Context* (pp. 10-37). London: SAGE Publications.
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (pp. 71-100). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Guan, Y. Deng, H. Sun, J. Wang, Y. Cai, Z. Ye, L. Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003>
- Guan, Y. Guo, Y. Bond, M. H. Cai, Z. Zhou, X. Xu, J. Ye, L. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 136-145. doi: 10.1016/j.jvb.2014.05.003
- Guzman, A. B. & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199-207. doi: 10.1016/j.jvb.2013.01.009
- Hartung, P. J. Porfeli, E. J. & Vondracek, F. W. (2008). Career Adaptability in Childhood. *Career Development Quarterly*, 57(1), 63-74.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155. doi: 10.1016/j.jvb.2009.01.002
- Hirschi, A. & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 220-229. doi: 10.1016/j.jvb.2015.03.010
- Howes, L. M. & Goodman-Delahunty, J. (2014). Life Course Research Design: Exploring Career Change Experiences of Former School Teachers and Police Officers. *Journal of Career Development*, 41(1), 62-84. doi: 10.1177/0894845312474370
- Johnston, C. S. Luciano, E. C. Maggiori, C. Ruch, W. & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the career adapt-abilities scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 295-304. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.002>
- Koen, J. Klehe, U.C. & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. doi: 10.1016/j.jvb.2012.10.003
- Krumboltz, J. D. & Worthington, R. L. (1999). The School-to-Work Transition from a Learning Theory Perspective. *Career Development Quarterly*, 47(4), 312-325.
- Krumboltz, J. D. Foley, P. F. & Cotter, E. W. (2013). Applying the Happenstance Learning Theory to Involuntary Career Transitions. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 15-26. doi: 10.1002/j.2161-0045.2013.00032.x
- Li, Y. Guan, Y. Wang, F. Zhou, X. Guo, K. Jiang, P. Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role

- of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39-45. doi: 10.1016/j.jvb.2015.04.006
- Maggiore, C. Johnston, C. S. Krings, F. Massoudi, K. & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
- McCrae, & Costa, P. T. (2012). *Personality in Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective* (Ed. 3 ed.): Guilford Publications.
- Negru-Subtirica, O. Pop, E. I. & Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 88(0), 131-142. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.004>
- Ohme, M. & Zacher, H. (2015). Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87(0), 161-170. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.003>
- Puffer, K. A. (2011). Emotional Intelligence as a Salient Predictor for Collegians' Career Decision Making. *Journal of Career Assessment*, 19(2), 130-150. doi: 10.1177/1069072710385545
- Rencher, Alvin C. (2002). *Methods of Multivariate Analysis*, 2d ed. New York: John Wiley and Sons.
- Rocha, M. & Guimaraes, M. I. (2012). Adaptation and Psychometric Properties of the Student Career Construction Inventory for a Portuguese Sample: Formative and Reflective Constructs. *Psychological reports*, 111(3), 845-869.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. In D. Brown (Ed.), *Career Choice and Development* (4 ed. pp. 149-206): John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L. (2009a) Report on framework and follow up studies. Life-design International Research Group: career adaptability project meeting. Berlin, Humboldt Universidad. Courtesy of the author.
- Savickas, M. L. (2009b) Student Career Construction Inventory. Provisional version courtesy of the author.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and practice to work* (pp. 147-183). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2011). Student Career Construction Inventory. From NCDA-Vocopher
- Savickas, M. L. Nota, L. Rossier, J. Dauwalder, J.P. Duarte, M. E. Guichard, J. van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004

- Savickas, M.L. & Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673.
- Shulman, S. Vasalampi, K. Barr, T. Livne, Y. Nurmi, J. E. & Pratt, M. W. (2014). Typologies and precursors of career adaptability patterns among emerging adults: a seven-year longitudinal study. *J Adolesc*, 37(8), 1505-1515. doi: 10.1016/j.adolescence.2014.06.003
- Supeli, A. & Creed, P. A. (2014). The Incremental Validity of Perceived Goal Congruence: The Assessment of Person-Organizational Fit. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 28-42. doi: 10.1177/1069072713487849
- Sy, T. Tram, S. & O'Hara, L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 461-473. doi: 10.1016/j.jvb.2005.10.003
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). Using multivariate statistics (5th ed.). New York: Allyn & Bacon.
- Taber, B. J. & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20-27. doi: 10.1016/j.jvb.2014.10.005
- Tolentino, L. R. Garcia, P. Lu, V.N. Restubog, S.L. Bordia, P. & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 39-48.
- Wilkins, K. G. Santilli, S. Ferrari, L. Nota, L. Tracey, T. J. G. & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 329-338. doi: 10.1016/j.jvb.2014.08.004
- Wols, A. Scholte, R. H. J. & Qualter, P. (2015). Prospective associations between loneliness and emotional intelligence. *Journal of Adolescence*, 39, 40-48. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2014.12.007>
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30. doi: 10.1016/j.jvb.2013.10.002
- Zhang, W. Zou, H. Wang, M. & Finy, M. S. (2015). The role of the Dark Triad traits and two constructs of emotional intelligence on loneliness in adolescents. *Personality and Individual Differences*, 75, 74-79. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2014.10.025>