

بررسی رابطه بین هوش هیجانی و انطباق پذیری مسیر شغلی در بین دانشجویان دانشگاه پیام نور اصفهان

زهرا خوانساری^۱، ناهید لطفی^۲

^۱ کارشناس ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، مدرس مدعو و مشاور دانشگاه پیام نور اصفهان

^۲ کارشناسی ارشد مشاوره و راهنمایی، دانشگاه آزاد خمینی شهر

نویسنده مسئول:

زهرا خوانساری

مجله علمی پژوهش در علوم انسانی و تحقیقات میان رشته ای (سال چهارم)
شماره ۱۱ / بهار ۱۳۹۷ / ص ۳۵-۴۱

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین هوش هیجانی و انطباق پذیری مسیر شغلی است. پژوهش حاضر، از نظر روش مطالعه، توصیفی-همبستگی و از نظر هدف پژوهشی-کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش ۱۶۳۹۰ نفر، شامل کلیه دانشجویان دانشگاه پیام نور واحد اصفهان که در سال ۹۴-۹۵ مشغول به تحصیل بوده اند که از این تعداد ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه به منظور دستیابی به اهداف پژوهش مورد نظر به روش داوطلبانه انتخاب شد. به منظور جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه هوش هیجانی، توسط برادبری و گریوز (۲۰۰۵) و مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی، را ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲)، و فرم مشخصات دموگرافیک استفاده شده است. داده ها با روش آزمون ضریب همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که رابطه بین هوش هیجانی و انطباق پذیری مسیر شغلی از لحاظ شدت متوسط، مثبت و معنادار است.

واژگان کلیدی: هوش هیجانی، انطباق پذیری مسیر شغلی، جنیست.

مقدمه

هوارد گاردنر^۱ در سال ۱۹۸۵، اولین بار نظریه هوش هیجانی را مطرح کرد که انتقادی بر تاکید بیش از حد بر IQ^۲ بود. هوش هیجانی مفهومی است که فرضیه IQ یا هوش شناختی را به چالش می کشد. فرضیه IQ بیان می کند که هوش شناختی بهترین عامل پیشگویی کننده برای موفقیت های آدمی است. بر خلاف IQ که ابزاری برای سنجش توانایی های ذاتی ثابت است، EQ^۳ قابلیت است که می توان آن را افزایش داد. نظریه هوش هیجانی بیان می کند که فرد با بالا بردن هوش هیجانی می تواند موفقیت های خود را در فعالیت های دانشگاهی، فروش، خدمت رسانی به مشتریان، مدیریت، بهبود شرایط زندگی، سلامت جسمی و روانی افزایش دهد [۱].

در واقع علی رغم اینکه سال ها تصور می شد هوش افراد IQ موفقیت آنها را در زندگی تضمین می کند و مدارس برای ثبت نام دانش آموزان در برنامه های مختلف و نیز شرکت ها و کارفرمایان برای انتخاب کارکنان خود از آزمون هوش IQ استفاده می کردند، اما در دهه های اخیر محققان دریافته اند که IQ تنها شاخص موفقیت افراد نیست. اکنون توجه به سمت EQ است که به عنوان شاخص دیگری در موفقیت افراد محسوب می شود [۲].

هوش هیجانی موضوعی است که سعی در تشریح و تفسیر جایگاه هیجان ها و احساس ها و توانمندی های انسانی دارد و به تنهایی بزرگترین عامل پیش بینی کننده عملکرد فرد در محیط کار و قویترین نیرو برای موفقیت است. هوش هیجانی توانایی ناظر بر ظرفیت ادراک، شناخت، ابراز کاربرد و کنترل هیجان ها در خود و دیگران است [۳].

هوش هیجانی^۴ به عنوان یکی از عوامل بسیار مؤثر در موفقیت فردی شناخته شده است. هوش هیجانی به معنای توانایی و مهارت شناخت هیجان های خود و دیگران، بروز هیجان ها، کنترل و مدیریت آن ها و در نهایت، برقراری ارتباط سالم و مناسب با خود و دیگران می باشد [۴]. افراد نیازمند توانایی ویژه ای برای شناخت و آگاهی هر چه بیشتر احساس ها و هیجان های خود و دیگران به صورت پویا و لحظه ای و نیز کنترل و مدیریت این احساسات در روابط گسترده پیش رو هستند [۵].

در دنیای کنونی با تغییر سریع نوع مشاغل مورد نیاز هر جامعه، داشتن توانایی های خاص یا آموزش های خاص جهت انجام شغل خاص، کافی نیست. در این شرایط هر فردی باید آمادگی تغییر شغل و پیش رفتن با نیازهای جدید جامعه و به عبارتی قدرت تصمیم گیری در لحظه را داشته باشد. در دنیای فرا مدرن به جای تاکید بر بلوغ مسیر شغلی بر انطباق پذیری مسیر شغلی تمرکز می شود [۶].

انطباق پذیری مسیر شغلی، برخورداری از نگرش ها، صلاحیت ها و رفتارهایی است که باعث می شود افراد خودشان را به بهترین وجه با زمینه کاری هماهنگ نمایند [۷]. ساویکاس [۸]. بر این باور است که هر چه میزان انطباق پذیری مسیر شغلی بیشتر باشد فرد در زمان انتخاب ها و تصمیم گیری ها با موفقیت بیشتری عمل می کند. او معتقد است که انطباق پذیری مسیر شغلی محدود به سن یا دوره خاصی از عمر نیست. ساویکاس (۲۰۰۵)، برای انطباق پذیری مسیر شغلی چهار بعد قائل است: داشتن دغدغه^۵، کنترل^۶، کنجکاوی^۷ و اعتماد^۸. به نظر وی فرد برای اینکه توانایی انطباق پذیری داشته باشد باید از هر چهار ویژگی برخوردار باشد [۹].

دغدغه جهت گیری به سمت آینده و حسی است که فرد را برای فردا آماده می سازد. دغدغه باعث می شود فرد به انجام وظایف و تکالیف رشدی خود در مسیر شغلی اش بپردازد. دغدغه مسیر شغلی افراد می تواند منجر به خوش بینی، طرح داشتن، آگاهی از وظایف آتی و آمادگی مناسب برای انجام وظایف گردد [۱۰].

کنترل مسیر شغلی شامل افزایش خود تنظیمی از طریق تصمیم گیری و مسئولیت پذیری برای ساختن مسیر شغلی می شود. فردی که بر روی مسیر شغلی خود کنترل ندارد، دچار بی تصمیمی مسیر شغلی می شود [۹]. کنترل شغلی به خود مختاری و رشد سازمان فردی اشاره دارد [۱۱].

کنجکاوی جستجو در راه کشف، هماهنگی و تناسب بین خود و دنیای کار می باشد. کنجکاوی انتخاب هایی را باعث می شود که فرد با محیط خود متناسب و هماهنگ شود [۱۰] اعتماد باورهای مربوط به خودکارآمدی و شایستگی حل مسئله است که بر تصمیم گیری، انتخاب، علاقه مسیر شغلی و عزت نفس افراد تاثیر می گذارد [۱۲].

1. Gardner Howard

2. Intelligence Quotient

3. Emotional Quotient

4. Emotional Intelligence

5. Concern

6. Control

7. Curiosity

8. Confidence

سوپر (۲۰۰۶)، معتقد است به علت اینکه افراد همزمان در نقش های متعدد زندگی مشغولند، موفقیت در یک نقش زندگی موفقیت در نقش های دیگر را تسهیل می کند و در فراخنای زندگی همه نقش ها روی یکدیگر اثر می گذارند. تغییرات در آینده برای کارکنان رفاه نمی آورد، آنها باید با روش ها، ابزار، الزامات، عقاید سریع سازگار شوند. چه بسا که سازمان ها ناگزیرند افرادی که به سرعت منطبق می شوند را انتخاب کنند و کارکنان ناچارند با عوامل موثر بر انطباق پذیری مسیر شغلی آشنا باشند [۷]، حال سؤال این است سهم دانشجویان از انطباق پذیری مسیر شغلی چقدر است؟ آنچه در این میان مهم است که چگونه می توان انطباق پذیری را ایجاد کرد و هوش هیجانی تأثیری در بهبود آن دارد؟

روش کار

این پژوهش به لحاظ نوع مطالعه از نوع کمی و روش تحقیق همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش ۱۶۳۹۰ نفر، شامل کلیه دانشجویان دانشگاه پیام نور واحد اصفهان که در سال ۹۴-۹۵ مشغول به تحصیل می باشند. در جدول مورگان حجم نمونه های مختلف با توجه به جامعه آنها تعیین شده است. این حدود در انتخاب حجم نمونه در این پژوهش حدود ۳۷۵ نفر قید شده است [۱۳]. اما به دلیل تعداد کم داوطلبین، هزینه های مالی و فرصت ناکافی تعداد ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه به منظور دستیابی به اهداف پژوهش مورد نظر به روش داوطلبانه انتخاب شد.

ابزار پژوهش

- مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی

این مقیاس توسط ساویکاس و پورفلی در سال ۲۰۱۲ ساخته شده و شامل ۲۴ گویه و ۴ خرده مقیاس که عبارتند از: دغدغه شغلی، کنترل شغلی، کنجکاوی شغلی و اعتماد شغلی. هر خرده مقیاس ۶ گویه را به خود اختصاص داده و پاسخ دهندگان از مقیاس ۵ درجه لیکرت از ۵، کاملاً موافقم تا ۱، کاملاً مخالفم استفاده می کنند. بنابراین حداقل نمره ۲۴ و حداکثر ۱۲۰ می باشد [۱۴].

- مقیاس هوش هیجانی

این مقیاس توسط تراویس برادبری و جین گریوز در سال ۲۰۰۵ ساخته شده است. آزمون ۲۸ ماده است که به ۵ خرده مقیاس هوش کلی، خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط تقسیم می شود. شیوه نمره گذاری آزمون با استفاده از مقیاس ۶ نقطه ای از ۱ تا ۶ انجام می شود. جمع نمراتی که آزمودنی در هر یک از سوالات کسب می کند، نمره کل آزمون را تشکیل می دهد. گنجی (۱۳۸۵)، روایی محتوایی، صوری و همزمان این پرسشنامه را در یک نمونه ۹۷ نفری محاسبه نموده است که در سطح ۰/۹۹ معنی دار بوده است و روایی آن مورد تأیید قرار گرفته است [۱۵].

یافته های پژوهش

میزان انطباق پذیری مسیر شغلی در میان پاسخگویان در نمونه مورد مطالعه در جدول ۱ آورده شده است:

جدول ۱- توزیع میزان انطباق پذیری مسیر شغلی در نمونه مورد مطالعه

انطباق پذیری مسیر شغلی	فراوانی	درصد	درصد معتبر
پایین	۴۷	۳۱/۳	۳۱/۳
متوسط	۵۱	۳۶	۳۶
بالا	۴۹	۳۲/۷	۳۲/۷
کل	۱۵۰	۱۰۰	۱۰۰

از لحاظ میزان انطباق پذیری مسیر شغلی، اکثریت پاسخگویان (۳۶ درصد) از انطباق پذیری مسیر شغلی متوسطی برخوردارند. میزان انطباق پذیری مسیر شغلی در دو سطح پایین و بالا از لحاظ درصدی نزدیک به هم هستند.

جدول ۲- مقایسه مردان و زنان از لحاظ میزان انطباق پذیری مسیر شغلی

متغیر	زنان	مردان	T	سطح معناداری
	Mean±S.D	Mean±S.D		
انطباق پذیری مسیر شغلی	۸۵/۹۴±۱۰/۹۶	۹۱/۸۱±۱۲/۰۵	۲/۵۱۹	۰/۰۱۵

نتایج جدول نشان می دهد که تفاوت معناداری بین زنان و مردان از لحاظ میزان انطباق پذیری مسیر شغلی وجود دارد ($\text{Sig} < 0.05$) ; $t=2/519$. به عبارتی میانگین میزان انطباق پذیری مسیر شغلی در نمونه مورد مطالعه در میان مردان بالاتر از زنان است.

بین هوش هیجانی و انطباق پذیری مسیر شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۳- همبستگی پیرسون هوش هیجانی و انطباق پذیری مسیر شغلی

ضریب همبستگی	انطباق پذیری مسیر شغلی
	$r=0/437^{**}$
	$p=0/000$
	$N=150$
هوش هیجانی	

بر اساس جدول ۳ و نتایج ضریب همبستگی پیرسون ($r=0/437$) رابطه بین هوش هیجانی و انطباق پذیری مسیر شغلی در سطح خطای ۰/۰۵ از لحاظ شدت متوسط، مثبت و معنادار است. بر این مبنا، با افزایش سطح هوش هیجانی در میان پاسخگویان، بر میزان (سطح) انطباق پذیری مسیر شغلی آنان افزوده می شود. به این ترتیب ، فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق با حداقل اطمینان ۹۵٪ تأیید می شود.

بحث و نتیجه گیری

بین هوش هیجانی و انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان دانشگاه پیام نور واحد اصفهان رابطه وجود دارد. یافته های این پژوهش نشان دادند که بین هوش هیجانی و انطباق پذیری مسیر شغلی همبستگی مثبت و معنادار می باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت، با افزایش سطح هوش هیجانی در میان پاسخگویان، بر میزان انطباق پذیری مسیر شغلی آنان افزوده می شود. تحقیق کوتاه و هاری، ۲۰۱۳؛ به نقل از تدین چهارسوقی [۱۶] نشان داد که مدیریت احساسات یک فرد بیشترین مشارکت را در توضیح کلی هوش هیجانی و واریانس در انطباق پذیری مسیر شغلی با چهار بعد، دغدغه، کنترل، اعتماد و کنجکاوی دارد و اهمیت هوش هیجانی را در توسعه افراد به منظور انطباق پذیری مسیر شغلی آنها برجسته می کند. همچنین هال وکراولی (۲۰۰۶؛ به نقل از پردلان، ۱۳۹۲)، در تحقیقی بیان کردند که افراد انطباق پذیرتر هوش هیجانی بالاتری دارند و یک مفهوم بسیار مرتبط با انطباق پذیری مسیر شغلی، هوش عاطفی است که می تواند منجر به رفتارهای انطباق پذیر تر و مولدتر در محل کار شود [۶].

تدین چهارسوقی (۱۳۹۳)، به بررسی تاثیر آموزش گروهی هوش هیجانی بر قابلیت استخدام دانشجویان دانشگاه صنعتی اصفهان پرداخت. در این پژوهش تاثیر آموزش هوش هیجانی بر ابعاد اصلی هویت مسیر شغلی، سرمایه انسانی و انطباق پذیری شخصی بررسی شده است و افزایش هوش هیجانی به عنوان شاخص سرمایه انسانی به افزایش انطباق پذیری می انجامد. سرمایه انسانی به مجموعه ای از عوامل گفته می شود که متغیرهای مرتبط با پیشرفت های شغلی فرد را تحت تاثیر قرار میدهد. عواملی مانند: سن، تحصیلات، تجربه ها، عملکرد شغلی، هوش هیجانی و توانایی های شناختی و دانش، توانایی و مهارت هایی که توسط این عوامل ایجاد می شود [۱۶].

جنسیت و انطباق پذیری دانشجویان دانشگاه پیام نور واحد اصفهان رابطه وجود دارد. نتایج این پژوهش نشان داد تفاوت معناداری بین زنان و مردان از لحاظ میزان انطباق پذیری مسیر شغلی وجود دارد. به عبارتی، انطباق پذیری مسیر شغلی در نمونه مورد مطالعه در میان مردان بالاتر از زنان است. این نتایج با پژوهش بیگی و لسانی (۱۳۹۴)، همسو بوده است [۱۷]. انطباق پذیری مسیر شغلی که از مولفه های محوری در نظریه ساویکاس است، بیشترین تحقیقات را به خود اختصاص داده است و به معنای آنست که مسافر مسیر شغلی، نگرش ها، صلاحیت ها و رفتارهایش را دست کاری می کند تا به طور بهینه خودش را با زمینه های کاری مناسب، هماهنگ سازد [۱۴].

انطباق پذیری، ساختاری روانی اجتماعی دارد که منابعی را برای فرد فراهم می کند که بتواند با وظایف، تغییرات و شوک های پیش بینی شده در نقش های مختلف از جمله نقش های شغلی کنار بیاید [۱۸]. ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲)، معتقدند که توانایی های انطباق از طریق تعامل بین دنیای درونی و بیرونی شخص رشد و توسعه می یابد و به شدت به نقش های خاص و اتفاقات بافتی یا زمینه ای مربوط است. به این معنا که فرهنگ و بافت شرایط مرزی، انطباق پذیری را احاطه کرده است. پس کشورهای مختلف در میزانی که انطباق پذیری را رشد و ارتقاء می دهند و یا تشویق می کنند، متفاوتند زیرا آنها فرصت های متفاوتی را برای توسعه و بیان منابع روانی اجتماعی و مهارت های تبادل فرامی دهند [۱۲]، با توجه به اینکه در بافت فرهنگی کشور ما در اغلب موارد مسئولیت اصلی معاش به عهده مردخانواده می باشد، می توان به این نتیجه رسید که انطباق پذیری مردها بالاتر است.

مراجع

- [1] Goleman D(2006) The Emotional Competence Framwork.
- [2] سیاروچی، ج.، فورگاس، ج.، مایر، ج.، ۱۳۸۵، هوش هیجانی در زندگی روزمره، ترجمه جعفر نجفی زند، تهران، نشر سخن، ۱۳۸۵.
- [3] رجایی، ر.، ۱۳۹۰، پیش‌بینی رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان دختر دوره‌ی متوسطه شهرستان نجف‌آباد بر اساس مولفه‌های هوش هیجانی و پیشرفت تحصیلی، پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی، دانشگاه اصفهان، ۱۳۹۰.
- [4] میردیریوندی، ر.، ۱۳۹۰، هوش هیجانی، پیشینه و رویکردها از نگاه دین و روانشناسی، فصلنامه علمی- پژوهشی روانشناسی و دین، سال چهارم، شماره ۳، ۱۳۹۰.
- [5] مقبل باعرض، ع.، آذر، ع.، عباس ابادی، ر.، ۱۳۸۹، تاثیر هوش هیجانی مدیران بر رضایت شغلی کارکنانشان، پژوهش های مدیریت سال سوم، شماره ۷، ۱۳۸۹.
- [6] پردلان، ن.، ۱۳۹۲، بررسی رابطه بین سبکهای دلبستگی و انطباق پذیری مسیر شغلی در دانشجویان دانشگاه اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، ۱۳۹۲.
- [7] یوسفی، ز.، ۱۳۹۰، بررسی روابط عوامل فردی و موقعیتی با خودکارآمدی و انطباق پذیری مسیر شغلی در بین دانشجویان سراسری شهر اصفهان، پایان نامه دکتری مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، ۱۳۹۰.
- [8] اعتصام پور، ع.، ۱۳۹۰، تاثیر آموزش شغلی والدین بر انطباق پذیری مسیر شغلی دانش آموزان پسر پایه سوم دبستان شهر اصفهان در سال ۸۹-۹۰، پایان نامه کارشناسی ارشد گرایش مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، ۱۳۹۰.
- [9] Savickas M. L(2005) The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- [10] Brown D & Lent R. W (2005) Career Development and counselling. John Wiley & sons, Inc.
- [11] سمیعی، ف.، باغبان، ا.، عابدی، م.، حسینیان، س.، ۱۳۹۰، نظریه‌های مشاوره در مسیر شغلی (مسیر تکامل انتخاب شغل)، چاپ اول، اصفهان، انتشارات جهاد دانشگاهی، ۱۳۹۰.
- [12] Savichas M. L & Porfeli E. J(2012) Career Adapt-Abilities Scale: Constraction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. Journal of Vocational Behavior, vol 80, N 3, PP 661-673.
- [13] دلاور، ع.، ۱۳۹۱، روش تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی، تهران، انتشارات رشد، ۱۳۹۱.
- [14] صالحی، ز.، ۱۳۹۲، بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی، فصلنامه اندازه گیری تربیتی، سال چهارم، شماره ۱۶، ۱۳۹۲.
- [15] گنجی، ح.، ۱۳۸۵، هنجاریابی مقدماتی آزمون هوش هیجانی برادبری- گریوز، فصلنامه اندیشه و رفتار در روانشناسی بالینی، سال اول، شماره ۲، ۱۳۸۵.
- [16] تدین چهارسوقی، پ.، ۱۳۹۳، بررسی تاثیر آموزش گروهی هوش هیجانی بر قابلیت استخدام دانشجویان دانشگاه صنعتی اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد واحد خمینی شهر، ۱۳۹۳.
- [17] بیگی، ز.، لسانی، م.، ۱۳۹۴، بررسی وضعیت انطباق پذیری مسیر شغلی در بین دانشجویان مهندسی شهید باهنر کرمان بر حسب جنسیت، کنفرانس ملی پژوهشهای کاربردی در علوم تربیتی و روانشناسی و آسیب های اجتماعی ایران. ۱۳۹۴.

- [18] پردلان، ن.، عابدی، م. ر.، باغبان، ا.، نیلفروشان، پ.، ۱۳۹۲، مقایسه انطباق پذیری شغلی دانشجویان شاغل و بیکار مقطع کارشناسی دانشگاه اصفهان، مجموعه مقالات دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، ۱۳۹۲.