

Research Paper

The Role of the Early Maladaptive Schemas in Predicting the Students' Career Adaptability

Masoumeh Masoumi¹, Majid Zargham Hajebi^{2*}, Mohammad Rabi'ei³, Mohammad Hossein Zarghami⁴

1. Department of psychology, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

2. department of psychology, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Ira

3. department of Counseling, University of Shar- e- Kord, Shar- e- Kord, Iran.

4. The Center for Behavioral Science Studies. Sabk-e- Zendegi Institute. Baqiatallah Medical University. Tehran. Iran.

Received: 2021/01/14

Revised: 2021/04/12

Accepted: 2021/10/12

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/jpmm.2021.27290.3320

Keywords:

career adaptability ,Prediction, Early maladaptive schemas

Abstract

Introduction: While today's world of careers is experiencing repeated changes, Savickas introduces career adaptability as the most crucial dimension in growth and development of career path . Due to the importance of career adaptability , the study different psychological structures such as the primary maladaptive schemas necessitates. The aim of the present survey has been to answer the question, "which field/s of schemas has the most influence upon students' career adaptability?"

Method: The method of study is descriptive correlation research, and Young's primary maladaptive schemas questionnaire and Savickas' career adaptability questionnaire are the couple of tools utilized in this survey. The statistic population includes all the university students of country in the year 1399, The sampling method was non-random, with the maximum change and sample volume including 849 students. The data analysis is performed by SPSS 24th edition, through step by step regression.

Results: According to the results achieved from 5 fields of schemas, four fields of " Impaired autonomy and performance", "vigilance", " Impaired limits", and "Disconnection and Rejection" together explained %21 of variation of (career adaptability), and "orientation" as the other field was unable to explain this variable .

Conclusion: Due to the critical role of schemas in different dimensions of life including career adaptability, it is.

Conclusion: recommended to help students recognize and adjust their maladaptive schemas.

Citation: Masoumi. M, Zargham Hajebi. M, Rabi'ei. M, Zarghami. M.H. The Role of the Early Maladaptive Schemas in Predicting the Students' Career Adaptability. Quarterly Journal of Psychological Methods and Models. 2021; 12 (44): 121-132.

***Corresponding author:** Majid Zargham Hajebi

Address: department of psychology, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran

Tell: 09125518790

Email: Zarghamhajebi@gmail.com

Extended Abstract

Introduction

In recent years, career path adaptability is one of the key factors in job success and career management of individuals (8).

Savikas (2005) considers career adaptability as having attitudes, competencies and behaviors that Causes People align themselves best with the field of work (20).

And believes This structure is the most important dimension in the growth and career development of individuals (3).

He is in the theory of career path constructivism believes that people because of the meaning they receive from their life experiences are the builders of their lives (15).

In the context of psychology and psychotherapy Schemas are another structures that are closely related to receiving meaning from life experiences that According to Young They are the result of a parent-child conversation that Which gradually settled in her (his) mind and Her(his) life is now Systematically but inefficiently under their control (19).

Young calls this type of schemas the Early Maladaptive Schemas.

So far, 18 early maladaptive schemas have been identified in the form of 5 domains Which include :

Disconnection and Rejection, Impaired Autonomy and Performance, Impaired Limits, Other-directedness and Overvigilance/Inhibition .

Due to the importance of career adaptability , the study different psychological structures such as the early maladaptive schemas necessitates. The aim of the present survey has been to answer the question, "which domain/s of schemas has the most influence upon students' career adaptability"?

Findings

Participants in this study were women (%67) and men (%33). 88% of the participants were under 25 years old and 12% were over 25 years old. Out of 849 people, about 68% were only studying and did not have a job And about 32% were employed. Data analysis was performed

using SPSS software version 24 and stepwise regression.

Four domains of impaired autonomy and Performance, Overvigilance/Inhibition, impaired Limits and Disconnection and Rejection In total, 21% of the variance explained the total adaptability score that between these domains The greatest impact on career path adaptability is " Impaired Autonomy and Performance " and the least impact is related to " Disconnection and Rejection ".

Discussion

The aim of this study was to investigate the relationship between the domains of early maladaptive schemas and adaptability of students' career path To find out "which domain/s of schemas has the most influence upon students' career adaptability"?

According to the results, the greatest impact is related to the domain of impaired autonomy and Performance. This domain includes 4 schemas: Dependence / Incompetence (DI), Vulnerability to harm or illness (VH), Enmeshment / Undeveloped Self (EM), Failure to Achieve (FA) and There is an inverse relationship between them and the adaptability of students' careers.

Conclusion

The findings of the present study showed that among the 5 domains of schemas The four domains of " Disconnection and Rejection " include the schemas of Abandonment / Instability (AB), Mistrust / Abuse (MA), Emotional Deprivation (ED), Defectiveness / Shame (DS) and Social Isolation / Alienation (SI), The domain of "Impaired Autonomy and Performance" include the schemas of Dependence / Incompetence (DI), Vulnerability to harm or illness (VH), Enmeshment / Undeveloped Self (EM) and Failure to Achieve (FA), The domain of "Limits Impaired" include the schemas of Entitlement / Grandiosity (ET) and Insufficient Self-Control / Self-Discipline (IS) and

Finally The domain of "Overvigilance/Inhibition" include the

schemas of Negativity / Pessimism(NP), Emotional Inhibition (EI), Unrelenting Standards / Hypercriticalness (US) and Punitiveness (PU) have been able to predict the adaptability of students' careers..

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

In the present study, research tools were voluntarily completed by individuals

Funding

No funding.

Authors' contributions

Design and conceptualization: Ramana Shahbazfar and Eghbal Zarei

Methodology and data analysis: Ramana Shahbazfar and Eghbal Zarei

Supervision and final writing: Eghbal Zarie, Kobra Haji Alizadeh and Friborz Dortaj

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.



مقاله پژوهشی

نقش حوزه‌های طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه در پیش‌بینی انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان

معصومه معصومی^۱، دکتر مجید ضرغام حاجبی^{۲*}، دکتر محمد ربیعی^۳، دکتر محمدحسین ضرغامی^۴

۱. گروه روانشناسی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

۲. گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد قم، قم، ایران.

۳. گروه مشاوره، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران.

۴. مرکز تحقیقات علوم رفتاری، پژوهشکده‌ی سبک زندگی، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران.

چکیده

مقدمه: در دنیای کار امروز که تغییرات مکرر از جمله ویژگی‌های آن است ساویکاس، انطباق‌پذیری مسیر شغلی را مهمترین بعد در رشد و تکامل مسیر شغلی افراد می‌داند. به دلیل اهمیت انطباق‌پذیری مسیر شغلی، لزوم بررسی سازه‌های مختلف روانشناختی در ارتباط با آن اهمیت می‌یابد که به نظر می‌رسد در این میان، طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه موضوع قابل تأملی باشد. پژوهش حاضر با هدف پاسخگویی به این پرسش که "کدام حوزه یا حوزه‌های طرح‌واره‌ها تأثیر بیشتری بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان دارد؟" انجام شد.

روش: روش پژوهش، توصیفی، از نوع همبستگی و ابزار پژوهش، دو پرسشنامه‌ی طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه یانگ و انطباق‌پذیری مسیر شغلی ساویکاس بود. جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور در سال ۹۸، روش نمونه‌گیری، غیرتصادفی با تغییرات بیشینه و حجم نمونه ۸۴۹ نفر بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از نسخه ۲۴ نرم افزار SPSS و به روش رگرسیون گام به گام انجام شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد از ۵ حوزه‌ی طرح‌واره‌ها، ۴ حوزه‌ی "خودگردانی و عملکرد مختل"، "گوش به زنگی"، "محدودیت‌های مختل" و "قطع و بریدگی" مجموعاً قادر به تبیین ۲۱ درصد واریانس متغیر ملاک (انطباق‌پذیری مسیر شغلی) بوده و حوزه‌ی "دیگر جهت‌مندی" قادر به تبیین این متغیر نبوده است. **نتیجه‌گیری:** به دلیل نقش مهم طرح‌واره‌ها در ابعاد مختلف زندگی از جمله انطباق‌پذیری مسیر شغلی کمک به دانشجویان جهت شناسایی و تعدیل طرح‌واره‌های ناسازگارشان پیشنهاد می‌شود.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۲۵

تاریخ داوری: ۱۴۰۰/۰۱/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۲۰

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI: 10.30495/jpmm.2021.27290.3320

واژه‌های کلیدی:

انطباق‌پذیری مسیر شغلی، پیش‌بینی، طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه

* نویسنده مسئول: دکتر مجید ضرغام حاجبی

نشانی: گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد قم، قم، ایران

تلفن: ۰۹۱۲۵۵۱۸۷۹۰

پست الکترونیکی: Zarghamhajebi@gmail.com

مقدمه

تصور می‌شود یکی از عوامل اساسی در موفقیت شغلی و مدیریت مسیر شغلی افراد است (۸) طبق تعریف ساویکاس (۲۰۰۵) انطباق‌پذیری مسیر شغلی یعنی برخورداری از نگرش‌ها، صلاحیت‌ها، رفتارهایی که باعث می‌شود افراد خودشان را به بهترین وجه با زمینه‌ی کاری هماهنگ نمایند (۲۰) به عبارت دیگر انطباق‌پذیری مسیر شغلی، توانایی فرد برای کنار آمدن، تداوم و پذیرش تغییر در نقش‌های مختلف زندگی است. بنابراین انطباق‌پذیری برای رویارویی موفقیت‌آمیز با چالش‌های زندگی کاری روزمره، لازم و حیاتی است (۱۷) به باور ساویکاس (۲۰۰۵) این سازه را می‌توان مهمترین بعد در رشد و تکامل مسیر شغلی افراد دانست (۳) ساویکاس معتقد است که انطباق‌پذیری مسیر شغلی ۴ بعد دارد که صادقی (۲۰۱۷) آن‌ها را به صورت ذیل برشمرده است:

- ۱- دغدغه مسیر شغلی: که منظور از آن میلی است که فرد را برای انجام وظایف رشدی مربوط به نقش و پرداختن به موضوعات آینده آماده می‌کند. دغدغه برخاسته از نقش‌هایی است که هر فرد در هر دوره از زندگی (نوجوانی، جوانی، بزرگسالی) به عهده می‌گیرد.
 - ۲- کنترل مسیر شغلی: به این معنا که فرد خود را مسئول ساختن مسیر شغلی‌اش می‌داند. لذا برای ساختن آینده‌اش برنامه‌ریزی کرده و سعی می‌کند به برنامه عمل کند.
 - ۳- کنجکاوی مسیر شغلی: به دنبال دغدغه و کنترل مسیر شغلی، کنجکاوی مسیر شغلی نمایان می‌شود که عبارت است از حس کنجکاوی، کنکاش و جستجو در مورد نقشی که فرد در هر دوره از زندگی‌اش به عهده می‌گیرد. محصول کنجکاوی مسیر شغلی وجود مجموعه‌ای از دانش و اطلاعات درباره‌ی نیازهای هر دوره‌ی نقشی است که در تصمیم‌گیری‌های فرد و هدف‌گزینی شایسته به او کمک می‌کند.
 - ۴- اعتماد مسیر شغلی: منظور از این بعد وجود احساس خودکارآمدی در مورد توانمندی‌هاست. فرد دارای اعتماد برای کاربرد عملی دغدغه، کنترل و به کار بستن اطلاعات به دست آمده مسیر شغلی، خودکارآمدی کافی دارد.
- بر این اساس در نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی افراد انطباق‌پذیری اینگونه تعریف می‌شوند:

- درباره آینده خویش در مقام یک شاغل فکر می‌کنند و امیدوارند.
- کنترل شخصی روی آینده شغلی‌شان را افزایش می‌دهند.
- به کشف گزینه‌های ممکن و برنامه‌های آینده، کنجکاوی نشان می‌دهند.
- اعتماد به دنبال کردن آرزوها را تقویت می‌نمایند (۱۵).

به دلیل اهمیت انطباق‌پذیری مسیر شغلی، لزوم بررسی سازه‌های مختلف روانشناختی افراد در ارتباط با آن اهمیت می‌یابد که در این میان به نظر می‌رسد طرح‌واره‌ها که سازه‌هایی هستند که به عقیده‌ی یانگ (۲۰۰۹) با دریافت معنا از تجارب زندگی رابطه تنگاتنگی دارند موضوع قابل تأملی باشند، چراکه ساویکاس (۲۰۱۳) در نظریه‌ی سازه‌گرایی مسیر شغلی معتقد است افراد به واسطه معنایی که از

تجارب زندگی‌شان دریافت می‌کنند، سازه‌های مسیر زندگی خود هستند (۱۵).

در بافتار روانشناسی و روان‌درمانی، طرح‌واره به عنوان هر اصل سازمان بخش کلی در نظر گرفته می‌شود که برای درک تجارب زندگی فرد ضروری است (۱۹) در واقع طرح‌واره‌ها حاصل گفتگوی والدین با کودک هستند که به تدریج در ذهن او جای گرفته‌اند و هم‌اکنون به گونه‌ای نظام‌مند اما ناکارآمد زندگی وی را زیر سلطه خود گرفته‌اند (۱۹)

به عقیده‌ی یانگ، طرح‌واره‌ها به طور مستقیم یا غیر مستقیم باعث بروز مشکلات و ناراحتی‌هایی نظیر افسردگی، آسیغمی، تنهایی یا روابط مخرب، بی‌کفایتی در عملکرد شغلی و... می‌شود (۱۹) به علاوه یانگ براین عقیده است که طرح‌واره‌ها خود تداوم بخش هستند یعنی در برابر تغییر مقاوم هستند. این در حالی است که دنیای کار امروز با تغییرات مکرر همراه بوده فلذا افرادی می‌توانند موفقیت و رضایت شغلی داشته باشند که بتوانند خود را با این تغییرات تطبیق دهند.

نظریه پردازان طرح‌واره‌درمانی معتقدند که طرح‌واره‌های ناسازگار به دلیل ارضاء نشدن نیازهای هیجانی اساسی دوران کودکی که ۵ نیاز را شامل می‌شود و عبارتند از: ۱- دلبستگی ایمن به دیگران (شامل نیاز به امنیت، ثبات، محبت و پذیرش)، ۲- خودگردانی، کفایت و هویت، ۳- آزادی در بیان نیازها و هیجان‌های سالم، ۴- خودانگیختگی و تفریح و ۵- محدودیت‌های واقع‌بینانه و خویش‌داری، به وجود می‌آیند (۱۹)

چنانچه این نیازها در کودکی به اندازه‌ی لازم برآورده نشود منجر به تشکیل طرح‌واره‌هایی می‌شود که یانگ آنها را طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه نامیده است. او تا کنون ۱۸ طرح‌واره را شناسایی و آنها را در قالب ۵ حوزه‌ی اصلی که هر حوزه به دلیل اشکال در برآورده شدن - کمتر یا بیشتر از حد لازم برآورده شدن - هر یک از نیازهای پنج‌گانه که پیش‌تر ذکر شد، به وجود می‌آید، طبقه‌بندی کرده است. حوزه‌های پنج‌گانه‌ی طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه عبارتند از: حوزه‌ی قطع و بریدگی، خودگردانی و عملکرد مختل، محدودیت‌های مختل، گوش به زنگی بیش از حد و بازداری و حوزه‌ی دیگر جهت‌مندی.

در حوزه‌ی روان‌درمانی عقیده بر این است که بسیاری از طرح‌واره‌ها در اوایل زندگی شکل می‌گیرند، به حرکت خود ادامه می‌دهند و خودشان را به تجارب بعدی زندگی تحمیل می‌کنند (۱۹) حداقل ۵ سازه و کار برای تداوم طرح‌واره‌ها مطرح شده است که یکی از آنها انتخاب شغل می‌باشد (۱۸) احیاء‌کننده و سودانی معتقدند سازگاری با کار عامل مهمی در ارضاء نیازهای اساسی آدمی و بهبود شرایط اجتماعی است در عین حال می‌تواند منبع عمده‌ی فشار روانی برای فرد باشد (۷)

تا کنون پژوهش‌های مختلفی به بررسی روابط سازه‌های مختلف روانشناختی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی پرداخته که در بخش بحث و نتیجه‌گیری بنا به اقتضاء به برخی از آنها اشاره می‌شود اما تا آنجا که پژوهشگر بررسی کرده هیچ یک به بررسی رابطه‌ی طرح‌واره‌ها با

مقیاس نیز ابتدا از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و سپس تحلیل عاملی تأییدی مرتبه ی اول تأیید شده است. CAAS تغییر ناپذیری کمی را نشان می دهد که در آن سؤالات این مقیاس روابط یکسانی را در میان ویژگی های پنهان این کشورها نشان می دهند. بنابراین نتایج پژوهش ها بیانگر آن است که CAAS ساختارهای یکسانی را به روشی یکسان در بین کشورها اندازه گیری می کند (۱۶) همچنین ضریب آلفا برای نمره کل در فرم ایرانی ۰/۹۱ و در فرم بین المللی ۰/۹۲ است که این دو ضریب بسیار به هم نزدیک هستند. ضریب آلفا برای زیر مقیاس های فرم ایرانی نیز بین ۰/۶۳ تا ۰/۸۳ بوده و برای فرم بین المللی ۰/۷۴ تا ۰/۸۵ گزارش شده است (۱۶)

۲- فرم کوتاه (۹۰ سؤالی) پرسشنامه طرحواره های ناسازگار (ناکارآمد) اولیه یانگ (YSQ-L3)

این پرسشنامه که توسط یانگ (۱۹۹۰) ساخته شد، قادر است ۱۸ طرحواره ی ناسازگار اولیه را در افراد شناسایی کند. هر سؤال بر یک مقیاس ۶ درجه ای نمره گذاری می شود. ۱۰ برای کاملاً نادرست و ۶ برای کاملاً درست. در این پرسشنامه، هر ۵ سؤال یک طرحواره را می سنجد. چنانچه میانگین هر خرده مقیاس بالاتر از ۲/۵ باشد، آن طرحواره ناکارآمد است (۱۳). در ایران علاوه بر هنجاریابی فرم کوتاه ویرایش اول (فرم ۷۵ سؤالی) توسط (۱) هنجاریابی فرم جدید ویرایش سوم (فرم کوتاه ۹۰ سؤالی) - که در این پژوهش استفاده شده است - توسط (۱۰) انجام شده است.

شیوه ی گردآوری داده ها به این صورت بود که ابتدا مراحل اداری و هماهنگی های لازم با مسئولین دانشگاه آزاد قم انجام و پرسشنامه ها توسط تعدادی از دانشجویان مقطع کارشناسی رشته ی روانشناسی این دانشگاه که داوطلب شرکت در پژوهش بودند تکمیل شد و قرار شد هر یک از دانشجویان در صورت تمایل پرسشنامه را در اختیار دانشجویانی که به نحوی با آن ها سرو کار دارند قرار دهند و آنها نیز به نوبه ی خود همین روند را تکرار کنند. دلیل این امر این بود که با توجه به روش نمونه گیری - غیر تصادفی با تغییرات بیشینه - سعی پژوهشگر بر آن بود که تا حد امکان از رشته ها، مقاطع، دانشگاه ها، شهرها، فرهنگ ها، طبقات اجتماعی و سنین مختلف و از هر دو جنس اطلاعات جمع آوری شود تا نتایج تحلیل از اعتبار بیشتری برخوردار شود. به منظور ایجاد انگیزه جهت مشارکت حداکثری دانشجویان به ایشان قول داده شد که تفسیر پاسخنامه ها برای ایشان ایمیل شود. با توجه به این که پاسخ به پرسشنامه های پژوهش به خودشناسی افراد کمک می کرد دانشجویان مشارکت قابل تقدیری در این خصوص داشتند و به این ترتیب تعداد ۸۴۹ پرسشنامه تکمیل شد.

یافته های پژوهش

بیان ویژگی های توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی و متغیرهای اصلی پژوهش این امکان را برای سایر پژوهشگران فراهم می آورد تا بتوانند نتایج استنباطی را با ملاحظات موجود در تحلیل های توصیفی استفاده کنند.

شرکت کنندگان در این پژوهش را زنان (۶۷ درصد)، مردان (۳۳ درصد)، متأهل (۱۳ درصد) و مجرد (۸۶ درصد) تشکیل می دهند. حدود

این سازه نپرداخته اند لذا پژوهش حاضر برای اولین بار در داخل و خارج کشور انجام شده است.

بنابراین آنچه بیان شد پژوهش حاضر بر آن است تا رابطه ی بین طرحواره های ناسازگار اولیه (۵ حوزه) و نقش آن ها در پیش بینی انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان را بررسی نموده و به این پرسش پاسخ دهد که کدام حوزه یا حوزه های طرح واره ها تأثیر بیشتری بر انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان دارد؟

روش

روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. از آنجا که تنها شرط ورود به این پژوهش "دانشجو بودن" بود لذا جامعه آماری، کلیه دانشجویان مشغول به تحصیل در دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی ایران در سال ۱۳۹۸ را شامل می شود. روش نمونه گیری، روش غیر تصادفی با تغییرات بیشینه (نمونه گیری ناهمگون) است که یکی از انواع نمونه گیری هدفمند می باشد. این نمونه گیری از تمام افرادی که احتمال می رود در نتایج مطالعه تأثیرگذار باشد انجام می گیرد. به عبارتی در این نمونه گیری از طیف وسیعی از افراد نمونه گیری می کنند، یعنی انتخاب افراد به گونه ای انجام می شود که بیشترین تغییرات را داشته باشند انجام می شود (۹)

بر اساس قواعد جدول کوکران در روش های نمونه گیری تصادفی حداکثر حجم نمونه ۳۸۴ نفر می باشد (۱۲) اما با توجه به این که روش نمونه گیری پژوهش حاضر غیر تصادفی با تغییرات بیشینه است جهت پوشش دادن مسائل ناشی از این نوع نمونه گیری، حجم نمونه ای بیش از ۲ برابر حداکثر تعداد حجم نمونه روش نمونه گیری تصادفی در نظر گرفته شده است. لذا داده های مورد نیاز پژوهش حاضر از ۸۴۹ دانشجو جمع آوری شده است.

جهت جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه استفاده شد:

۱- پرسشنامه انطباق پذیری مسیر شغلی ساویکاس (CAAS)

این مقیاس که در سال ۲۰۱۲ با همکاری ۱۳ کشور دنیا به سرپرستی مارک ساویکاس ساخته شد دارای ۲۴ سوال است و چهار بعد انطباق پذیری مسیر شغلی را که عبارتند از دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد، اندازه گیری می کند (۱۶) هر زیر مقیاس ۶ سوال را به خود اختصاص داده است و پاسخ دهندگان از مقیاس ۵ درجه ای لیکرت کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) استفاده می کنند. بنابراین حداقل نمره ۲۴ و حداکثر نمره ۱۲۰ می باشد که نمره ی پایین تر بیانگر میزان انطباق پذیری کمتر و نمره ی بالاتر بیانگر میزان انطباق پذیری بالاتر در مسیر شغلی افراد است. پاسخگویی به این مقیاس ۱۰ تا ۱۵ دقیقه زمان می برد. ساویکاس و پورفلی، متوسط آلفای کرونباخ در بین ۱۳ کشور را برای مقیاس دغدغه ۰/۸۳، کنترل ۰/۷۴، کنجکاوی ۰/۷۹ و اعتماد ۰/۸۵ گزارش کرده اند. این ضریب برای کل مقیاس ۰/۹۲ بوده که در بین ۱۳ کشور مذکور از ۰/۸۷ تا ۰/۹۶ متغیر بوده است. روسیر و همکاران (۲۰۱۲) نیز ضریب آلفای ۰/۷۵ تا ۰/۸۶ را برای ۴ مقیاس ذکر شده گزارش کردند (۱۶)

علاوه بر روایی محتوایی مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی که توسط تیم بین المللی روانشناسان شغلی تأیید شده بود، روایی سازه ی

تحلیل داده‌ها با استفاده از نسخه ۲۴ نرم افزار spss و به روش رگرسیون گام به گام انجام شد.

است. در ادامه بررسی همسانی واریانس بین گروه‌ها با استفاده از آزمون لوین نشان داد که میزان آلفای مشاهده شده بزرگ‌تر از $p > 0/05$ است. لذا می‌توان گفت فرض همسانی واریانس بین گروه‌ها برقرار است و واریانس بین گروه‌ها اختلاف معناداری ندارد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات پژوهش دو آزمون مانکوا به صورت جداگانه اجرا شد. ابتدا با کواریت شدن نمرات مرحله‌ی پیش‌آزمون، نمرات مرحله‌ی پس‌آزمون به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شدند و سپس در ادامه با کواریت شدن نمرات مرحله‌ی پس‌آزمون، نمرات مرحله‌ی پیگیری به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شدند و تفاوت بین گروه‌ها مورد بررسی قرار گرفتند.

۲۹٪ شرکت‌کنندگان کمتر از ۲۰ سال، حدود ۵۹٪ بین ۲۰ تا ۲۵ سال (بیشترین تعداد)، حدود ۶٪ بین ۲۵ تا ۳۰ سال و ۶٪ شرکت‌کنندگان بیش از ۳۰ سال سن داشته‌اند. به عبارت دیگر ۸۸٪ شرکت‌کنندگان کمتر از ۲۵ سال و ۱۲٪ بیش از ۲۵ سال سن داشته‌اند. افراد شرکت‌کننده دارای سطح تحصیلات کاردانی (۸ درصد)، کارشناسی پیوسته (۷۲ درصد)، کارشناسی ناپوسته (۹ درصد)، کارشناسی ارشد (۶ درصد)، دکتری تخصصی (۱ درصد) و دکتری حرفه‌ای (گروه پزشکی ۲ درصد) بوده‌اند که نحوه‌ی ورود آنها با آزمون (۵۳ درصد)، بدون آزمون (۴۵ درصد)، استعدادهای درخشان (۰.۳ درصد) و با استفاده از سهمیه (۰.۵ درصد) بوده است. همچنین از ۸۴۹ نفر حدود ۶۸٪ صرفاً در حال تحصیل بوده و شغلی نداشتند و حدود ۳۲٪ نیز شاغل بودند.

جدول ۱- نتایج رگرسیون گام به گام پیش‌بینی نمره کل انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اساس حوزه‌های طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه

گام‌های رگرسیون	R	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	F	P
۱	۰/۴۱۲	۰/۱۷۰	۰/۱۷	۱۷۳/۴۹۷	۰/۰۰۰
۲	۰/۴۴۴	۰/۱۹۷	۰/۱۹	۱۰۳/۶۹۴	۰/۰۰۰
۳	۰/۴۵۱	۰/۲۰۴	۰/۲۰	۷۱/۹۹۸	۰/۰۰۰
۴	۰/۴۵۶	۰/۲۰۸	۰/۲۱	۵۵/۵۰۸	۰/۰۰۰

متغیرهای پیش‌بین درون مدل

۱ - خودگردانی و عملکرد مختل

۲ - خودگردانی و عملکرد مختل، گوش به زنگی

۳ - خودگردانی و عملکرد مختل، گوش به زنگی، محدودیت‌های مختل

۴ - خودگردانی و عملکرد مختل، گوش به زنگی، محدودیت‌های مختل، حوزه قطع و بریدگی

جدول شماره ۱ نتیجه گام‌های رگرسیون را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود از بین ۵ حوزه طرح‌واره ناسازگار اولیه، چهار حوزه وارد مدل شده است که ترتیب ورود متغیرهای مذکور به مدل در جدول شماره ۱ قابل مشاهده است. متغیرهای موجود در مدل در آخرین گام عبارتند از «حوزه خودگردانی و عملکرد مختل»، «حوزه گوش به زنگی»، «حوزه محدودیت‌های مختل»، «حوزه قطع و بریدگی». متغیرهای مذکور در مجموع ۲۱ درصد واریانس متغیر ملاک (نمره کل انطباق‌پذیری) را تبیین کرده‌اند ($R^2 = 0/21$). با وجود متغیرهای مذکور در مدل، متغیر «حوزه دیگر جهت‌مندی» قادر به تبیین واریانس متغیر ملاک نبوده، بنابراین وارد مدل نشده است.

جدول ۲- ضرایب رگرسیون نمره کل انطباق‌پذیری بر اساس حوزه‌های طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه

متغیر پیش‌بین	B	خطای استاندارد	بتا	t	سطح معنی‌داری
مقدار ثابت	۱۰۵/۲۴۱	۱/۷۱۵	-	۶۱/۳۸۰	۰/۰۰۰
حوزه خودگردانی و عملکرد مختل	-۰/۴۶۵	۰/۰۴۴	-۰/۴۸۲	-۱۰/۵۳۲	۰/۰۰۰
حوزه گوش به زنگی	۰/۲۶۱	۰/۰۴۱	۰/۳۰۳	۶/۳۷۶	۰/۰۰۰
حوزه محدودیت‌های مختل	-۰/۱۳۳	۰/۰۵۸	-۰/۰۸۷	-۲/۲۶۹	۰/۰۲۴
حوزه قطع و بریدگی	-۰/۰۷۶	۰/۰۳۴	-۰/۱۱۵	-۲/۲۳۹	۰/۰۲۵

ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی نمره کل انطباق‌پذیری بر اساس حوزه‌های طرح‌واره‌های ناسازگار اولیه که وارد مدل شده‌اند، در جدول شماره ۲ ارائه شده است. ضریب رگرسیون متغیر «حوزه گوش به زنگی»، مثبت است. ضریب رگرسیون سایر متغیرهای پیش‌بین، منفی است. در بین متغیرهای داخل مدل، بیشترین تاثیر بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی را «حوزه خودگردانی و عملکرد مختل» دارد. کمترین تاثیر نیز مربوط به متغیر «حوزه قطع و بریدگی» است.

بحث و نتیجه‌گیری

همانطور که پیش تر بیان شد پژوهش حاضر جهت پاسخ به این پرسش که کدام حوزه یا حوزه‌های طرح‌واره‌ها تأثیر بیشتری بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان دارد؟ انجام شده است. در ادامه به توضیح هر یک از حوزه‌های طرح‌واره‌ها بر اساس یافته‌های پژوهش پرداخته می‌شود:

- حوزه‌ی قطع و بریدگی (شامل طرح‌واره‌های رهاشدگی/بی‌ثباتی، بی‌اعتمادی/بدرفتاری، محرومیت هیجانی، نقص/شرم، انزوای اجتماعی/ایگانگی): به عقیده‌ی یانگ بیمارانی که طرح‌واره‌هایشان در این حوزه قرار دارد، نمی‌توانند دلبستگی‌های ایمن و رضایت‌بخشی با دیگران برقرار کنند و معتقدند که نیاز آن‌ها به ثبات، امنیت، محبت، عشق و تعلق خاطر برآورده نخواهد شد. خانواده‌های اصلی این بیماران معمولاً بی‌ثبات، بدرفتار، سرد و بی‌عاطفه، طردکننده یا منزوی هستند. بیمارانی که طرح‌واره‌هایشان در این حوزه قرار می‌گیرد، اغلب بیشترین آسیب را می‌بینند. بسیاری از آن‌ها دوران کودکی تکان‌دهنده‌ای داشته‌اند و در بزرگسالی مایلند به شکل نسنجیده و شتاب‌زده‌ای از یک رابطه‌ی خود آسیب‌رسان به رابطه‌ی دیگری پناه ببرند یا از برقراری روابط بین‌فردی نزدیک دوری کنند. رابطه‌ی درمانی اغلب محور اصلی درمان این گروه بیماران قرار می‌گیرد (۱۹). همانطور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود رابطه‌ی این حوزه از طرح‌واره‌ها با انطباق‌پذیری مسیر شغلی رابطه‌ی معکوس است یعنی هر چه افراد در این حوزه نمره بیشتری کسب کرده باشند نمره‌ی انطباق‌پذیری مسیر شغلی آنها کمتر بوده است. در تبیین رابطه‌ی این حوزه با انطباق‌پذیری مسیر شغلی شاید بتوان گفت با توجه به این که این افراد معتقدند نیازشان به ثبات و امنیت برآورده نمی‌شود لذا در صورتی که در جایی مشغول به کار شوند که از امنیت و ثبات برخوردار نباشد یا رفتار هر شخصی در مقابل ایشان به گونه‌ای باشد که احساس بی‌ثباتی و بی‌امینتی کنند این شرایط موجب فعال شدن این طرح‌واره در آنها خواهد شد. لذا طبیعی است که چنین فردی نتواند به راحتی خود را با شرایط متغیر تطبیق دهد. همانطور که گفته شد این افراد در برقراری روابط سالم با دیگران نیز مشکل دارند لذا شاید همین مسأله موجب گردد که از انعطاف‌پذیری لازم در شرایط متغیر کاری و با همکاران مختلف برخوردار نباشند. ذکر نظر گاردنر - نظیه پرداز هوش‌های چندگانه - می‌تواند در روشن شدن این مطلب کمک‌کننده باشد. گاردنر بر این باور است که "در زندگی روزمره هیچ استعدادی از هوش بین‌فردی مهم تر نیست. اگر از هوش بین‌فردی بهره‌ی کمی برده باشید در انتخاب همسر، شغل و مانند آن عملکرد ضعیفی خواهید داشت (۱۱) بنا به تعریف گاردنر هوش بین‌فردی توانایی درک افراد دیگر است. یعنی این که چه چیز موجب برانگیختن آنان می‌شود، چگونه کار می‌کنند و چگونه می‌توان با آنان کاری مشترک انجام داد (۱۱) براین اساس می‌توان دریافت که چگونه طرح‌واره‌های حوزه‌ی قطع و بریدگی در ابعاد مختلف زندگی افراد از جمله زندگی شغلی، ایفای نقش می‌کنند. به گفته‌ی کوآتری و هری (۲۰۱۴) معتقد هوش هیجانی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی متاظر فیت‌های روانشناختی بسیار مهم برای انطباق‌پذیری در حوزه‌های مختلف زندگی از جمله قلمرو کاری (۱۷)

از نظر سالوی و مایر (۱۹۹۰) نیز هوش هیجانی به عنوان توانایی خاص برای دریافت و بیان دقیق و منطبق احساسات، توانایی درک احساسات و دانش عاطفی، توانایی استفاده از احساسات برای تسهیل تفکر، رشد فکری و حل مسأله و توانایی تنظیم احساسات خود و دیگران تعریف می‌شود (۱۷). بنابراین می‌توان دریافت که هوش هیجانی در روابط فرد با دیگران نقش اساسی ایفا می‌کند. هوش هیجانی شامل خودآگاهی و کنترل تکانشگری، پایداری، اشتیاق و انگیزش، همدلی و مهارت‌های اجتماعی است. با توجه به توضیحاتی که در خصوص حوزه‌ی قطع و بریدگی طرح‌واره‌ها ذکر شد شاید بتوان اینگونه استنباط کرد که افراد دارای این حوزه از طرح‌واره‌ها خصوصاً کسانی که در مقابل این طرح‌واره‌ها از سبک مقابله‌ای تسلیم استفاده می‌کنند به احتمال زیاد از هوش هیجانی بالایی برخوردار نیستند، فلذا با توجه به اهمیت نقش هوش هیجانی در انطباق‌پذیری طبیعی است که این افراد از انطباق‌پذیری مسیر شغلی مناسبی هم برخوردار نباشند.

حوزه‌ی خودگردانی و عملکرد مختل (شامل طرح‌واره‌های وابستگی/بی‌کفایتی، آسیب‌پذیری نسبت به ضرر یا بیماری، خود تحول نیافته/گرفتار، شکست)

همانطور که ذکر شد این حوزه بیشترین تأثیر را بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان داشته است ضمن این که این تأثیر جهت معکوس داشته است یعنی هر چه نمره افراد در این طرح‌واره بالاتر بوده نمره‌ی انطباق‌پذیری مسیر شغلی آن‌ها پایین تر بوده و به عکس. به نظر می‌رسد شرح مختصری در خصوص این حوزه از منظر یانگ به تبیین این مطلب کمک‌شایانی نماید. به گفته‌ی یانگ خودگردانی به معنای توانایی فرد برای جدا شدن از خانواده و عملکرد مستقل است. این توانایی در مقایسه با هم سن و سالان فرد سنجیده می‌شود. افرادی که طرح‌واره‌هایشان در این حوزه قرار دارد از خودشان و محیط اطرافشان، انتظاراتی دارند که در توانایی آن‌ها برای تفکیک خود از نماد والدین و دستیابی به عملکرد مستقلانه مانع ایجاد می‌کند. والدین این افراد یا برای آن‌ها هر کاری انجام می‌دهند و به شدت از آن‌ها حمایت می‌کنند و یا به ندرت از آن‌ها مراقبت یا نگهداری می‌کنند. افراط و تفریط در حمایت از کودک موجب بروز مشکلاتی در حوزه‌ی خودگردانی می‌شود. والدین این گروه، اغلب به اعتماد به نفس کودک خود لطمه می‌زنند در نتیجه این افراد نمی‌توانند هویت مستقلی در مورد خودشان کسب کنند، نمی‌توانند بدون دریافت کمک‌های بی‌شائبه‌ی دیگران زندگی‌شان را اداره کنند. نمی‌توانند برای خودشان اهداف مشخصی در نظر بگیرند و تبحر لازم را در مهارت‌های مورد نیاز پیدا نکنند. بنابراین از نظر کارآیی و کفایت در دوران بزرگسالی مثل یک کودک کم سن و سال عمل می‌کنند (۱۹) گانتی و بوری در بررسی اثر عملکرد والدین در رابطه با سه مؤلفه‌ی مهرورزی، اقتدار و کنترل و شکل‌گیری طرح‌واره‌های ناکارآمد بیان می‌کنند که عملکرد والدین پیش‌بینی‌کننده‌ی معناداری برای برخی حیطه‌های طرح‌واره‌ها (قطع ارتباط/ طرد و خودگردانی/ عملکرد مختل است (۵)

بنابراین آنچه گفته شد می‌توان دریافت که فردی که دارای طرح‌واره‌های این حوزه است فاقد توانایی تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و سایر ویژگی‌هایی است که یک فرد دارای انطباق‌پذیری - خصوصاً در بعد کنترل -

مجهز به آنهاست. فلذا نتیجه‌ی پژوهش حاضر که رابطه‌ی معکوس بین این حوزه با انطباق‌پذیری مسیر شغلی را نشان می‌دهد کاملاً منطقی به نظر می‌رسد.

- حوزه‌ی محدودیت‌های مختل (شامل طرح‌واره‌های: استحقاق/بزرگ‌منشی، خودانضباطی و خویش‌داری ناکافی)

بیمارانی که طرح‌واره‌های مربوط به این حوزه را دارند، محدودیت‌های درونی آن‌ها در خصوص احترام متقابل و خویش‌داری به اندازه‌ی کافی رشد نکرده است و ممکن است در خصوص احترام به دیگران، همکاری کردن، متعهد بودن یا دستیابی به اهداف بلند مدت مشکل داشته باشند. این بیماران اغلب خودخواه، لوس، بی‌مسئولیت یا خودشیفته به نظر می‌رسند و معمولاً در خانواده‌هایی بزرگ شده‌اند که خیلی سهل‌انگار و بیش از حد مهربان بوده‌اند. این افراد در دوران کودکی نیازی نداشته‌اند از قوانینی تبعیت کنند که دیگران از آن قوانین پیروی می‌کردند، ملاحظه‌ی دیگران را نمی‌کرده‌اند و خویش‌داری نداشته‌اند. در نتیجه توانایی مهار تکانه‌های خود را در بزرگسالی ندارند و نمی‌توانند ارضاء نیازهای آنی خود را به خاطر دستیابی به منافع آتی به تأخیر بیندازند (۱۹). با توجه به توضیحاتی که در خصوص این حوزه از طرح‌واره‌ها داده شد رابطه‌ی معکوس این حوزه با انطباق‌پذیری مسیر شغلی که در جدول ۲ دیده می‌شود قابل تبیین بوده و کاملاً منطقی به نظر می‌رسد.

- حوزه‌ی گوش به زنگی بیش از حد و بازداری (شامل طرح‌واره‌های منفی گرای/بدبینی، بازداری هیجانی، معیارهای سرسختانه/عیب‌جویی افراطی، تنبیه)

این حوزه مربوط به زیرپا گذاشتن نیاز همگانی اساسی برای خودانگیختگی و نشاط است. بی‌توجهی به این نیازها ممکن است نتیجه‌ی تأکید افراطی بر سرکوب کردن انتخاب‌ها، تکانه‌ها یا احساسات خود انگیخته‌ی فرد باشد. همچنین آنها ممکن است نتیجه‌ی تمرکز دائمی بر مسائل جدی، قواعد درونی و انتظاراتی درباره‌ی عملکرد و رفتار اخلاقی باشد که اغلب به قیمت از دست دادن شادکامی، ابراز عقیده، آرامش، روابط نزدیک و سلامتی فرد تمام می‌شود. این طرح‌واره‌ها اغلب در خانواده‌هایی به وجود می‌آید که جدی، پرتوقع و گاهی اوقات تنبیه‌گرند. در چنین خانواده‌هایی، عملکرد، وظایف، تکالیف و رفتار قانونمند، اغلب بر لذت، آرامش و نشاط غلبه دارند و همین‌طور که انتظار می‌رود بچه‌ها اغلب احساسات و هیجان‌اتشان را پنهان و از اشتباهات دوری می‌کنند و برای رسیدن به کمال تلاش می‌کنند. معمولاً در این افراد احساس نهفته‌ای از بدبینی و نگرانی وجود دارد. به این صورت که می‌بایستی در تمام اوقات گوش به زنگ و مراقب باشند زیرا چنانچه موفق نشوند همه چیز از هم می‌پاشد (۱۴) افرادی که طرح‌واره‌هایشان در این حوزه قرار دارد احساسات و تکانه‌های خودانگیخته‌ی خود را واپس می‌زنند. آن‌ها اغلب می‌کوشند تا بتوانند طبق قواعد انعطاف‌ناپذیر و درونی شده‌ی خود عمل کنند حتی به قیمت از دست دادن خوشحالی، ابراز عقیده، آرامش خاطر، روابط صمیمی یا سلامتی. زندگی این افراد در دوران کودکی پر از خشونت، واپس‌زدگی و سختگیری بوده و خویش‌داری و فداکاری بیش از حد بر خودانگیختگی و لذت غلبه داشته است. همچنین آن‌ها در دوران

کودکی به تفریح و شادی کردن تشویق نشده‌اند و در عوض یاد گرفته‌اند که در خصوص حوادث منفی زندگی گوش به زنگ باشند و زندگی را طاقت فرسا در نظر بگیرند. لذا معمولاً در احساس بدبینی، نگرانی و ترس به سر می‌برند، به طوری که باور دارند اگر نتوانند در تمام لحظات زندگی خود هوشیار و مراقب باشند، ممکن است زندگی‌شان از هم بپاشد (۱۹)

همانطور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود ضریب رگرسیون این حوزه با انطباق‌پذیری مسیر شغلی مثبت است. یعنی هرچه نمره افراد در این حوزه بیشتر بوده نمره انطباق‌پذیری آنها نیز بالا بوده و به عکس. چنین نتیجه‌ای شاید در نگاه اول خشنود کننده به نظر برسد چراکه همانطور که پیش‌تر عنوان شد در دنیای کار امروز افرادی موفق ترند که انطباق‌پذیری بیشتری داشته باشند اما نکته‌ی قابل تأمل این است که افرادی که به دلیل داشتن طرح‌واره‌های این حوزه نمرات انطباق‌پذیری بیشتری می‌گیرند چه بسا این انطباق‌پذیری به قیمت از دست دادن سلامتی‌شان تمام شود. چرا که همواره در حالت اضطراب به سر می‌برند و این گوش به زنگی و اضطراب مداوم در نهایت سلامت جسمی و روانی ایشان را با مخاطرات جدی روبرو نماید. همچنین با توجه به این که این افراد یادنگرفته‌اند که زمانی را برای تفریح و شادی در نظر بگیرند چه بسا خود را بیش از حد درگیر مسائل شغلی کنند و نتوانند به سایر ابعاد زندگی بپردازند. همانطور که پیش‌تر ذکر شد یکی از نیازهای اساسی انسان نیاز به تفریح است لذا نادیده گرفته شدن این نیاز نیز ممکن است زمینه را برای ابتلای فرد به آسیب‌های روانی مختلف از جمله افسردگی آماده کند.

همانطور که پیش‌تر بیان شد، تا کنون پژوهشی که هر دو متغیر پژوهش حاضر (طرح‌واره‌ها و انطباق‌پذیری مسیر شغلی) را در قالب یک پژوهش بررسی کرده باشد در داخل و خارج کشور انجام نشده است لذا بررسی همسو یا ناهمسو بودن نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های دیگر میسر نیست. با این وجود در ادامه سعی شده چنانچه نتایج پژوهشی در راستای تعمیق یافته‌های این پژوهش یاری رسان باشد به آن اشاره شود. از جمله‌ی این پژوهش‌ها، پژوهشی است با عنوان "بررسی رابطه بین طرح‌واره‌های ناکارآمد با اهمال کاری و سلامت روان دانشجویان پزشکی و غیر پزشکی دانشگاه شهید بهشتی" که توسط محمدیگی، بختیاری، محمدخانی و صادقی (۲۰۱۲) انجام داده است. نتایج این پژوهش نشان داد که بین طرح‌واره‌ی ناکارآمد اولیه با اهمال کاری و سلامت روان دانشجویان این دانشگاه رابطه‌ی مثبت معنی‌داری وجود دارد. توضیح این که در دانشجویان پزشکی فقط بین طرح‌واره‌ی انزوای اجتماعی/بیگانگی و نقص/شرم با اهمال‌کاری رابطه‌ی مثبت معنی‌داری وجود داشته اما در دانشجویان غیرپزشکی بین طرح‌واره‌های رها شدگی، انزوای اجتماعی/بیگانگی، شکست، وابستگی/بی‌کفایتی، خودتحوّل نیافته/گرفتار، اطاعت، استحقاق/بزرگمنشی و خودانضباطی ناکافی با اهمال‌کاری رابطه‌ی مثبت معنی‌داری وجود داشته است.

این در حالی است که یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که از بین ۵ حوزه طرح‌واره‌ها، چهارحوزه‌ی "قطع و بریدگی" که شامل طرح‌واره‌های رها شدگی/بی‌ثباتی، بی‌اعتمادی/بدرفتاری، محرومیت هیجانی،

برنامه‌ها شناخته می‌شوند (۱۶) می‌توان گفت که این شاخص‌ها با ویژگی‌های افراد دارای انطباق پذیری بالا خصوصاً افرادی که دغدغه و کنترل بالاتری روی وظایف خود دارند، مرتبط است. نتایج پژوهش فوق را از آن جهت می‌توان با نتایج پژوهش حاضر هم راستا دانست که همانطور که گفته شد در بین حوزه‌های پنج‌گانه طرحواره‌ها، "حوزه‌ی خودگردانی و عملکرد مختل" بیشترین تأثیر والته رابطه‌ای معکوس با انطباق پذیری مسیر شغلی داشته است و این حوزه شامل طرحواره‌هایی می‌شود که با برآورده نشدن نیازهای همگانی اساسی برای خودگردانی و شایستگی مرتبط است و با انتظاراتی که فرد از خود، محیط و عملکرد مستقل و انجام دادن موفقیت آمیز امور دارد، تداخل می‌کنند.

در حوزه روان‌درمانی عقیده بر این است که بسیاری از طرحواره‌ها در اوایل زندگی شکل می‌گیرند، به حرکت خود ادامه می‌دهند و خودشان را به تجارب بعدی زندگی تحمیل می‌کنند (۱۹). یافته‌های پژوهش حاضر نیز نشان داد که طرحواره‌ها در انطباق پذیری مسیر شغلی هم تأثیرگذارند.

پیشنهاد‌های پژوهشی

از جمله مفاهیم دیگری که توسط یانگ در خصوص طرحواره‌های ناسازگار اولیه مطرح شده است، سبک‌های مقابله‌ای است. زمانی که طرحواره‌ها فعال می‌شوند هیجان‌های شدیدی مثل ترس، خشم، ناراحتی، خجالت و یا احساس گناه را تحریک می‌کنند (۱۴). بیماران در اوایل زندگی جهت انطباق یافتن با طرحواره‌ها، پاسخ‌ها و سبک‌های مقابله‌ای ناسازگاری را به وجود می‌آورند تا مجبور نشوند این هیجان‌های شدید و درمان‌کننده را تجربه کنند که البته این کار معمولاً موجب تداوم طرحواره می‌شود (۱۹) مردم با این فعال‌سازی طرحواره‌ای به سه شیوه‌ی گسترده یا سه سبک مقابله‌ای کنار می‌آیند: تسلیم، اجتناب و جبران افراطی. شرح این سبک‌ها در این نوشتار نمی‌گنجد اما به اختصار می‌توان گفت: تسلیم یعنی کوتاه آمدن در برابر طرحواره، اجتناب یعنی دوری از مردم یا موقعیت‌های فعال‌ساز طرحواره و جبران افراطی یعنی عمل کردن بر خلاف طرحواره. (۱۴) نکته‌ی قابل تأمل این که با توجه به این که بیماران مختلف برای مقابله با یک طرحواره‌ی یکسان از طیف رفتارهای کاملاً متفاوت و حتی متضاد استفاده می‌کنند (۱۹) لذا به نظر می‌رسد چنانچه در این پژوهش سبک‌های مقابله‌ای دانشجویان هم بررسی شده بود نتایج قابل تأمل تری به دست می‌آمد. چه بسا افراد دارای طرحواره‌های یکسان به دلیل استفاده از سبک‌های مقابله‌ای متفاوت، وضعیت انطباق پذیری مسیر شغلی متفاوتی داشته باشند. چرا که به عقیده‌ی بامبر (۲۰۰۶) در بافتار شغلی، اتخاذ سبک‌های مقابله‌ای ناسازگار در محیط کار، می‌تواند منجر به مشکلات چشمگیری به هنگام مواجهه با تجربه‌های آسیب‌زا در محل کار شود (۴) لذا به نظر می‌رسد انجام پژوهشی در این خصوص می‌تواند در تبیین بیشتر و بهتر نتایج پژوهش حاضر به نحو مطلوبی اثرگذار باشد.

ملاحظات اخلاقی

نقص / شرم و انزوای اجتماعی / بیگانگی می‌باشد، حوزه "خودگردانی و عملکرد مختل" که شامل طرحواره‌های وابستگی/بی‌کفایتی، آسیب پذیری نسبت به ضرر یا بیماری، خودتحوّل نیافته/گرفتار و شکست می‌باشد، حوزه‌ی "محدودیت‌های مختل" که شامل طرحواره‌های استحقاق/بزرگ منشی، خودانضباطی/خویشترن داری ناکافی می‌باشد و بالاخره حوزه‌ی "گوش به زنگی" که طرحواره‌های منفی‌گرایی/بدبینی، بازداری هیجانی، معیارهای سرسختانه و تنبیه را شامل می‌شود، قابلیت پیش‌بینی انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان را داشته‌اند که به نوعی با یافته‌های پژوهش مذکور هم‌راستا می‌باشد. چرا که به گفته‌ی صادقی اهمال‌کاری در تحصیل و مطالعه جزو آسیب‌های چندحیطه‌ای - آسیب‌هایی که به دلیل اشکال در چند حیطه از ابعاد انطباق پذیری مسیر شغلی (دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد) ایجاد شده‌اند - مشاهده می‌شود. به گفته‌ی وی اهمالکاری زمانی اتفاق می‌افتد که فرد در هر ۴ بعد دچار مشکل باشد. چنین فردی وظایف تحصیلی را در لحظات آخر انجام می‌دهد، تکالیفش را در آخر شب یا صبح قبل از کلاس می‌نویسد، فعالیت‌های علمی تحصیلی را در آخر ترم یا سال تحصیلی انجام می‌دهد و معمولاً کارهای انجام نشده‌ی زیادی دارد (۱۵)

همچنین نتایج پژوهشی که با عنوان "بهترین از هر دو جهان: نقش انطباق پذیری مسیر شغلی و مهارت‌های شغلی در سلامت و عملکرد دانشجویان" توسط (۲) انجام شده است نشان داد که انطباق پذیری مسیر شغلی و توانمندی‌های شغلی با رضایت از زندگی دانشجویان رابطه مثبت دارد. به علاوه، این منابع شغلی به طور مثبت و غیرمستقیم با عملکرد تحصیلی ارتباط دارد. در همین راستا می‌توان به نتایج پژوهشی با عنوان "انطباق پذیری مسیر شغلی و رضایت تحصیلی: بررسی اراده کار و خودکارآمدی به عنوان واسطه" اشاره کرد که در سال ۲۰۱۵ توسط (۶) انجام شده است. در این مطالعه رابطه بین چهار مؤلفه انطباق پذیری مسیر شغلی - دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد - و رضایت تحصیلی بررسی شد و از جمله نتایج آن، این بود که هر چهار مؤلفه با رضایت تحصیلی همبستگی متوسط دارند.

همچنین در پژوهشی با عنوان "بررسی ساختار عاملی، اعتبار و وروایی مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی (CAAS) که توسط صالحی، عابدی، باغبان و نیلفروشان در سال ۹۲ انجام شده است رابطه‌ی بین عوامل پنج‌گانه‌ی شخصیت (برون‌گرایی، تجربه پذیری، توافق پذیری وجدان‌گرایی، روان‌رنجوری) و انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان بررسی شده است. نتایج بیانگر آن است که از بین ۵ عامل شخصیت فقط بین روان‌رنجوری با انطباق پذیری مسیر شغلی رابطه منفی معنادار وجود داشته و ۴ عامل دیگر رابطه‌ی مثبت معناداری با انطباق پذیری مسیر شغلی داشته و وجدان‌گرایی و تجربه پذیری بالاترین همبستگی را داشته‌اند (به ترتیب ۰/۴۶ و ۰/۳۷). دو ویژگی عمده‌ی توانایی کنترل تکانه‌ها و تمایلات و به کارگیری طرح و برنامه در رفتار برای رسیدن به اهداف مورد بررسی در شاخص وجدان‌گرایی قرار می‌گیرند (۱۶) از آنجا که افراد وجدان‌گرا با شاخص‌هایی چون شایستگی، نظم، وظیفه شناسی، تلاش برای موفقیت، خودنظمی و گرایش به تفکر دقیق در

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر ابزار پژوهش (پرسشنامه ی طرحواره های ناسازگار اولیه یانگ و پرسشنامه ی انطباق پذیری مسیر شغلی دانشجویان ساویکاس) داوطلبانه توسط آزمودنیها تکمیل شد

تعارض منافع

پژوهش حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع برای نویسندگان می باشد.

حامی مالی

هزینه های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد...

تشکر و قدردانی

از کلیه ی دانشجویان و کارکنان دانشگاه که ما را در انجام این پژوهش یاری کردند تشکر می کنیم. شایان ذکر است این مقاله برگرفته شده از رساله ی دکتری می باشد. تاریخ اتمام پژوهش: ۱۳۹۹

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: معصومه معصومی، مجید ضرغام حاجبی، محمدحسین ضرغامی، محمد ربیعی؛ روش شناسی و تحلیل داده ها: معصومه معصومی، محمد حسین ضرغامی؛ نظارت و نگارش نهایی: معصومه معصومی، محمد حسین ضرغامی

References

1. Ahi, Qasim , Mohammadifar, Mohammad Ali, Besharat, Mohammad Ali (2007) Reliability and validity of the short form of Young Schema Questionnaire. Journal of Psychology and Educational Sciences.37(3),5-20.
2. Akkermans J, Paradniké K, Van der Heijden, B.I.J.M , De Vos A.(2018).The Best of Both Worlds : The Role of Career Adaptability and Career competencies in students, Well Being and Performance. frontiers psychology. 9:Article 1678 .
3. Anvari Hamid Reza, Iravani Mohammad Reza (2016). The Effect of Career Consult through Savickas' Adaptability on Teachers' Career Satisfaction. . 5th National Conference of Psychology , Consult and Social Assistance; Islamic Azad University of Khomeini Shahr. 170-179.
4. Bamber,Martin R (2012). Schema therapy for occupational stress. translated by Hasan Hamidpoor and Hussein Zirak. Arjmand Publications.
5. Beyrami Mansoor, Esmaili Kooraneh Ahmad(2012). A Study of the Relationship between Transformational Roots (Parenting Styles) and Primary Maladaptive Schemas in Terms of Cutting-Exclusion, Autonomy and maladaptive Performance in Young's Schema Model. Novel Psychology Studies Quarterly. 28:65-82
6. Duffy R, Douglass R, Autin K.(2015). Career Adaptability and Academic Satisfaction: Examining Work Volition and Self Efficacy as Mediators. Journal of Vocational Behavior. 90:46-54.
7. Ehyakonandeh Manijeh, Soudani Mansoor (2011). Studying the Effect of Career Consultant through Davis' Career Adaptability Method on the Reduction of Married Staff's Lack of Feeling for Personal Success. Consultant and Psychiatry Quarterly. Islamic Azad University of Behbahan.8:101-118.
8. EtesamPoor Atefeh (2011). The study of the effect of Parental career training on career adaptability in Isfahan elementary school children(in third grade) M.Sc. Thesis. Conseling, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan.
9. Gal Merdith, Borg Walter, Gal Joyce (2017). Quantitative and qualitative research methods in educational sciences and psychology. translated by A group of authors under the supervision of Dr. Mohammad Reza Nasr Esfahani. Samt Publications.
10. Ghiasi, Mahnaz (2009). Normalization, Reliability and Validity of Young's Schema Questionnaire (3rd ed. of the Short Form) in Two Groups of Normal People and People with Mental Disorder in Tehran , M.Sc. Thesis, General Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan.
11. Goleman Daniel(2008). Emotional Intelligence. translated by Nasrin Parsa.Roshd Publications.

12. Hassanzadeh, Ramezan. (2003). Research Methods in Behavioral Sciences (research Practical Guide). Savalan Publications.
13. Mohammad Beigi, Ali, Bakhtiari, Maryam, Mohammadkhani, Shahram, Sadeghi, Zohreh (2012). A Study of the Relationship between Inefficient Schemas and ignorance and Mental Health of Medical and Non-medical Students of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. Journal of Mazandaran Medical University. 97:26-34.
14. Rafaeli, Eshkol, Bernstein, David, Young, Jeffrey (2017). Schema Therapy (CBT Distinctive Features), translated by Mehdi Faraji. Arjmand Publications.
15. Sadeghi Ahmad (2017). Pathology and Educational Counseling. Isfahan University Publications
16. Salehi Rezvan, Abedi Mohammad Reza, Baghban Iran, nilforooshan Parisa(2014). A Study of Factor Structure, Validity and Reliability of Career Adaptability Scale (CAAS). Training Measurement Quarterly.16:49-66.
17. Seyed Javadin Reza, Hasangholi Poor tahmours, Haji Karami Arian, Karimi Jafari Fatemeh(2017). Designing Career Adaptability Model (Case Study: Shazand Petrochemical Co.). General Management Studies. 36:31-62.
18. Young Jeffrey, Klosko Janet (2018). Reinventing Your Life: the Breakthrough Program to End Negative Behavior and Feel Great Again Trans. Arjmand Publications.
19. Young Jeffrey, Klosko Janet, Weishaar Marjorie(2012). Schema Therapy: A Practitioner's Guide. translated by Hasan Hamid poor and Zahra Andooz. Arjmand Publications.
20. Yousefi Zahra (2011). A Study of the Relationship of personal and Situational Factors to Self-efficacy and Career Adaptability among Students of State Universities in Isfahan .PhD Thesis Conseling ,Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan.