

## پیش‌بینی بلوغ شغلی براساس هوش هیجانی و سبک‌های هویت در گروهی از دانشجویان ایرانی

مهدی زارع بهرام‌آبادی<sup>۱</sup>

مهتاب دیزج خلیلی<sup>۲</sup>

مصطفی مشایخی‌پور<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی بلوغ شغلی براساس هوش هیجانی و سبک‌های هویت بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل همه دانشجویان دانشگاه آزاد واحد رودهن بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای چهارصد نفر به‌عنوان گروه نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از فرم کوتاه پرسش‌نامه رشد مسیر شغلی، پرسش‌نامه سبک‌های هویت، و پرسش‌نامه بلوغ شغلی استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آزمون آماری رگرسیون چندگانه به روش گام به گام و نرم‌افزار اس. پی. اس. اس. تحلیل شد. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های سبک تعهد، سبک اطلاعاتی، و همچنین مؤلفه خودآگاهی هوش هیجانی به‌طور مستقیم پیش‌بینی‌کننده بلوغ شغلی در افراد است. بر پایه این یافته‌ها می‌توان هوش هیجانی و سبک‌های هویت افراد را از همایندهای بلوغ شغلی آن‌ها دانست. پژوهش‌های آینده باید به نقش پیش‌بین یا علی هوش، هوش هیجانی، و هویت در تعیین

---

۱. دانشیار گروه علوم رفتاری، پژوهشکده تحقیق و توسعه علوم انسانی «سمت»  
(mz.bahramabadi@gmail.com) (نویسنده مسئول)

۲. کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات

۳. دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات

میزان بلوغ شغلی دانشجویانی ایرانی توجه کنند.  
واژه‌های کلیدی: بلوغ شغلی، سبک‌های هویت، هوش هیجانی.

### Prediction of Career Maturity Based on Emotional Intelligence and Identity Styles in a Group of Iranian Students

Mahdi Zare Bahramabadi<sup>1</sup>  
Mahtab Khalili Dizaj  
Mostafa Mashayekhipor

#### Abstract

The purpose of this study was to predict Career maturity based on emotional intelligence and identity styles. The statistical population of this study included all students of Rouden Azad University. Using multi-stage cluster sampling method, four hundred individuals were selected as sample group. The short form Emotional intelligence Questionnaire, Identity Styles Questionnaire, and Career Maturity Questionnaire were used for data collection. Data were analyzed using stepwise multiple regressions and SPSS software. The results showed that the components of commitment style, information style, as well as self-awareness of emotional intelligence directly predicted Career maturity in individuals. Based on these findings, one can identify emotional intelligence and identity styles of individuals with their Career maturity counterparts. Future research should consider the predictive or causal role of intelligence, emotional intelligence, and identity in determining the career maturity of Iranian students.

**Keywords:** Career Maturity, Identity Styles, Emotional Intelligence.

#### مقدمه

اشتغال برای بشر حیاتی و ضروری است. مسیر انتخاب شغل، تداوم در آن مسیر، احساس رضایت و کارآمدی در آن سالیان درازی است که مرکز توجه بسیاری از متخصصان و نظریه پردازان است. اگرچه انتخاب‌های شغلی و آموزشی را خود افراد انجام می‌دهند؛ اما عوامل محیطی و اجتماعی زیادی بر آن تأثیرگذار است؛ مانند موقعیت اجتماعی و اقتصادی خانواده، محیط خانوادگی، جنسیت، سن، و عوامل روان‌شناختی مانند هوش، شخصیت، علایق، انگیزه‌ها، و خودپنداره. بررسی‌ها نشان می‌دهد که تمامی این عوامل در

1. Associate Professor, Department of Behavioral Sciences, The Institute for Research and Development in the Humanities (SAMT) (mz.bahramabadi) (Corresponding Author)

تعامل با هم انتخاب‌های شغلی را امکان‌پذیر می‌سازند (واستنا<sup>۱</sup>، ۱۹۷۷؛ فولر<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۵).

نظریه سوپر<sup>۳</sup> رشد شغلی را فرایندی مرکب از چند تصمیم‌گیری معرفی کرده است که به انتخاب‌های شغلی منجر می‌شود. سوپر (۱۹۵۳)، به نقل از پاتن و مک ماهون<sup>۴</sup>، (۲۰۰۶) یادآور می‌شود که انتخاب شغل به موازات رشد پیش می‌رود و رشد مرحله‌ای، مداوم، و فزاینده است و در خلال آن فرد کامل‌تر می‌شود. او می‌گوید فرایند رشد مسیر شغلی برای هر فردی منحصر به فرد است و عواملی مانند جنسیت، قومیت، توانایی، شخصیت، وضعیت اجتماعی - اقتصادی، و خانواده، جغرافیا برای همه افراد به درجات مختلف در مسیر شغلی مؤثرند (پاتن و مک ماهون، ۲۰۰۶؛ وندر هیدن<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۸؛ داولیور<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۷).

به نظر سوپر سه دسته عوامل مهم در فرایند انتخاب شغل دخالت دارند: (۱) عوامل نقشی: عواملی که به تشکیل خودپنداره فرد کمک می‌کنند و باعث می‌شوند فرد بتواند به عنوان یک عضو جامعه نقش خود را ایفا کند؛ (۲) عوامل فردی: تمام خصوصیات فردی مانند هوش، توانایی‌های خاص، رغبت‌ها، ارزش‌ها و ویژگی‌های عاطفی و شخصیتی در زمره این عوامل فردی قرار می‌گیرند؛ و (۳) عوامل محیطی: وضع اقتصادی - اجتماعی خانواده، شأن و منزلت شغل‌ها، میزان دستمزد و حقوق، بازار کار و شرایط اقتصادی در زمره این عوامل محیطی به‌شمار می‌آیند. یکی از مؤلفه‌هایی که به نظر می‌رسد با انتخاب شغل در ارتباط باشد، بلوغ شغلی است. بلوغ شغلی آمادگی فرد برای گرفتن تصمیمات شغلی متناسب با سن و آگاهانه و شکل دادن یک حرفه براساس فرصت‌ها و موانع واقعی در اجتماع است. افراد دارای بلوغ شغلی در شناسایی اولویت‌های یک شغل خاص و به‌کارگیری اعمالی که آن‌ها را به اهدافشان نزدیک می‌کند، توانمند هستند. شناخت وضعیت بلوغ شغلی یک فرد برای راهنمایی شغلی او مهم است. مهم‌ترین جنبه‌های بلوغ شغلی عبارت است از: (۱) به‌دست آوردن اطلاعاتی درباره خودش و تبدیل این اطلاعات به خودشناسی؛ (۲) کسب مهارت‌های حل مسئله و استفاده از آن در حل مسائل واقعی؛ (۳) به-

1. Vasantha
2. Fuller
3. Super
4. Patton & McMahon
5. Van der Heijden
6. De Oliveira

دست آوردن اطلاعات شغلی و تبدیل آن به دانش راجع به دنیای کسب و کار؛ (۴) یکپارچه کردن اطلاعات راجع به خود و راجع به شغل؛ و (۵) استفاده از این اطلاعات یکپارچه برای برنامه‌ریزی شغلی. یونگ<sup>۱</sup> و همکارانش (۲۰۱۰) در یک بررسی نشان دادند که با ایجاد تغییرات شناختی به وسیله درمان شناختی - رفتاری می‌توان با افزایش حس اعتماد به نفس و حس استقلال در افراد موجب افزایش بلوغ در نگرش حرفه‌ای شد. نتایج تحقیقی نشان داد که ارتباط معناداری بین رشد شغلی و سبک اسناد خوش‌بینانه وجود دارد. همچنین، مردان جوان کنترل بیشتری در خصوص تصمیم‌گیری شغلی خود نسبت به زنان جوان داشتند (باکرکاب<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). نتایج تحقیق دیگری نشان داد که رشد شغلی در دانش‌آموزان نابغه نسبت به هم‌سالان عادی آن‌ها بیشتر است (باکرکاب، ۲۰۰۸). در تحقیقی مشخص شد که ۵۵ درصد از واریانس بلوغ شغلی با تعارض نقش، هویت، و رفتارهای مرتبط با شغل پیش‌بینی می‌شود (هلر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). مور<sup>۴</sup> (۲۰۰۳) نشان داد که اختلاف معناداری بین حالت هویت پیشرفته و خودکارآمدی شغلی وجود دارد. سلیمانیان و همکاران (۱۳۹۲) نشان دادند که بین سبک هویت اطلاعاتی و رشد شغلی ارتباط مثبت و بین سبک هویت سردرگم و رشد شغلی ارتباط منفی وجود دارد.

تغییرات دوره نوجوانی و مشکلات مربوط به آن را هویت‌یابی توصیف می‌گویند. اریکسون رشد هویت را ناشی از بحران‌های گذرای هویت می‌دانست و بر این باور بود که در نوجوانی این اختلال‌ها می‌توانند به صورت گذرا و با حالت‌های روان‌رنجوری یا حتی روان‌پریشی خود را نشان دهند. بر پایه نظریه اریکسون کاوش، قلب دوره انتقال است. در نظریه وی کاوش هویت همان بحران هویت است (اریکسون<sup>۵</sup>، ۱۹۸۰). در میان نظریه‌های نوین مربوط به رشد هویت در نوجوانان از نظریه ماریسا می‌توان نام برد، الگوی وضعیت هویت ماریسا (برزونسکی<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸) بیشتر بر پایه نظریه اریکسون در رابطه با شکل‌گیری هویت در نوجوانان شکل گرفته است. بسیاری از پژوهشگران بررسی‌های خود را در مورد هویت بر پایه نظریه وضعیت‌های هویت ماریسا انجام داده‌اند. ماریسا از چهار سطح جداگانه در رشد هویت یاد کرده است که آن را در مفهوم حضور یا عدم حضور بحران اکتشاف و

1. Young
2. Bakercobb
3. Heller
4. Moore
5. Erikson
6. Berzonsky

تعهد وصف می‌کند. این چهار وضعیت عبارت‌اند از هویت نامتمایز (وضعیتی بدون بحران کنونی و بدون تعهد)؛ تفویض اختیار (وضعیتی با تعهد بدون بحران پیشین)؛ مهلت مجاز (وضعیتی با بحران کنونی و بدون تعهد)؛ و بالأخره اکتساب هویت (وضعیتی با تعهد و بحران پیشین). اگرچه این مراحل در یک موقعیت بهنجار در نظر گرفته می‌شوند، ولی بر چگونگی درگیر شدن نوجوانان برای شکل‌گیری هویت تأکید دارند (برزونسکی، ۱۹۹۰).

هویت‌یابی به موازات رشد جسمانی، شناختی، اجتماعی، و عاطفی اهمیت خاصی می‌یابد. بسیاری از نوجوانان با شور زیادی از خود سؤال می‌کنند که جایگاه اجتماعی من کجاست؟ شغل آینده من چیست؟ رشته تحصیلی من چه خواهد بود؟ این سؤالات در واقع تلاش برای یافتن هویت است که در نحوه برخورد جوان با دیگران اثر می‌گذارد و با تغییر در زمینه اجتماعی دچار دگرگونی می‌شود (احدی و جمهری، ۱۳۸۵). برزونسکی و کوک<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) در بررسی وضعیت هویت و سبک هویت دانشجویان، دریافتند که تفاوت در وضعیت هویت، علتی برای تغییر معنادار در پیشرفت و خودمختاری تحصیلی، درگیری آموزشی و رشد روابط بین فردی است. ابعاد شغلی نیز نقش مهمی در این زمینه دارند (آدامز<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸).

طبق نظریه یکسون دانشگاه فرصتی فراهم می‌کند تا فرد را در انتخاب‌های زندگی و شکل‌گیری یک هویت پایدار یاری رساند و چارچوبی را برای تصمیم‌گیری و حل مسائل و مقابله با مشکلات روزمره فراهم می‌کند (برک، ۲۰۰۷، ترجمه سیدمحمدی، ۱۳۸۷؛ برزونسکی و کوک، ۲۰۰۵). دانشجویان با سبک هویت اطلاعاتی، برای انطباق مؤثر با محیط، آمادگی بهتری دارند و افراد دارای سبک هویت سردرگم/اجتنابی با مشکلات بیشتری روبه‌رو هستند. نوجوانان با سبک هنجاری اغلب خودکنترل، باوجدان و هدف‌مدار هستند. تحقیقات نشان می‌دهد که سبک سردرگم/اجتنابی با تکانشی بودن، خودآگاهی حداقل، خویشتنداری محدود و تعهد ضعیف در روابط همراه است (کشاورزی ارشدی، ۱۳۸۸).

دوره نوجوانی و جوانی با هوشیاری فزاینده نسبت به دوره‌های هیجانی پیچیده مانند احساس گناه همراه است. در این دوره نوجوان به‌طور روزافزون راهبردهای پیچیده را برای تنظیم مستقل هیجان‌ها به کار می‌بندد (کار<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷) و نوع و میزان فراوانی رفتارهای پرخطر بر حسب سن و جنس تغییر می‌یابد (بایار و سایل<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). هوش هیجانی سازه‌ای

1. Berzonsky & Furnham
2. Adams
3. Carr
4. Bayar & Sayil

جذاب در ادبیات روان‌شناسی است. امروزه هوش هیجانی موضوع مورد بحث بسیاری از پژوهش‌های مربوط به بررسی تفاوت‌های فردی است و بر مطالعات مرتبط با هوش هیجانی افزوده است (پترید و فورنهام<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). طبق نظر مک گاروی<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) هوش هیجانی مشتمل بر توانایی پیگیری و با انگیزه بودن، توانایی کنترل تکانه‌ها، توانایی کنترل هیجانات، توانایی همدلی و عطف‌گویی است. آنتوناکوپولاکا و گابریل<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) نیز هوش هیجانی را منبع مهم انگیزش، اطلاعات، قدرت شخصی، ابتکار، خلاقیت و نفوذ می‌داند که در روند پیشرفت مؤثر است. اشخاص هوشمند از نظر هیجانی افرادی هستند که هیجان‌های خود را مطابق با یک الگوی کارکرد هیجانی تنظیم می‌کنند (بارآن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰). نظریه پردازان هوش هیجانی اعتقاد دارند افرادی که از لحاظ هیجانی بالاترند حالت‌های هیجانی خود را به‌نحو صحیح درک و ارزیابی می‌کنند و می‌دانند چگونه و چه وقت احساسات خود را بیان نمایند و به‌نحو مؤثری خلق خود را تنظیم کنند. این افراد از لحاظ اجتماعی نیز کارآمدند (سالوی<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹؛ به نقل از سالوی و میر<sup>۶</sup>، ۲۰۰۲). گلن<sup>۷</sup> (۱۹۹۵) هوش هیجانی را به پنج بُعد تقسیم کرد: شناخت خود (خودآگاهی)، مدیریت هیجان، خودانگیزی، تشخیص هیجان‌های دیگران (همدلی)، و تنظیم ارتباطات بین فردی. گاردنر (۱۹۸۳)، به نقل از آرمسترانگ<sup>۸</sup>، (۲۰۰۹) معتقد است هوش هیجانی از ترکیب و گسترش نقش هیجان در هوش فردی حاصل می‌شود. یکی از حوزه‌های نوین تأثیرات هوش هیجانی اثرات آن بر رفتار و موقعیت انسان در محیط کار و شغل وی است (خاکسار، ۱۳۸۴). آمورال<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند هوش هیجانی رابطه مثبت با مهارت برقراری ارتباطات اجتماعی دارد. امین بیدختی (۱۳۸۹) در کارکنان دولتی شهرستان سمنان نشان داد که میان هوش هیجانی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. ساجدی و همکاران (۱۳۸۶) نشان دادند که بین هوش هیجانی و انگیزش شغلی رابطه مثبت وجود دارد. با توجه به مطالب بیان‌شده پژوهش حاضر به دنبال پاسخ‌گویی به این پرسش است که بلوغ شغلی در افراد با سبک‌های هویت و هوش هیجانی آن‌ها چه رابطه‌ای دارد.

1. Petrids & Frederickson
2. McGarvey
3. Antonacopoulou & Gabriel
4. Bar-On
5. Salovey
6. Mayer
7. Goleman
8. Armstrong
9. Amarul

## روش

روش پژوهش حاضر هم‌بستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر دانشجویان مشغول به تحصیل در دانشگاه آزاد واحد رودهن در سال ۱۳۹۲ بود که طبق آمار ۸۰۰۰ نفر بودند. محققان تعداد ۴۰ نفر را برای هر متغیر در تحقیقات هم‌بستگی مناسب می‌دانند (پاشاشریفی و شریفی، ۱۳۸۷). حجم نمونه ۴۰۰ نفر است که با توجه به تعداد متغیرها بسنده است.

۱. پرسش‌نامه سبک هویت: این مقیاس به منظور ارزیابی جهت‌گیری هویت افراد توسط برزونسکی در سال ۱۹۸۹ ساخته و در سال ۱۹۹۲ تجدید نظر شد. این آزمون یک ابزار خودگزارشی ۴۰ عبارتی است که از ۴ زیرمقیاس تشکیل یافته است که ۳ تا از آن‌ها شامل سبک‌های هویت و چهارمین زیرمقیاس مربوط به تعهد است. زیرمقیاس‌های پرسش‌نامه سبک هویت عبارت‌اند از: زیرمقیاس جهت‌گیری اطلاعاتی، زیرمقیاس جهت‌گیری هنجاری، زیرمقیاس جهت‌گیری سردرگم/اجتنابی و زیرمقیاس تعهد. نحوه نمره‌گذاری این پرسش‌نامه به صورت مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (۱=اصلاً شبیه من نیست، ۵=کاملاً شبیه من) است. وایت<sup>۱</sup> و همکارانش (۱۹۹۸) ضریب آلفای کرونباخ را برای سبک‌های اطلاعاتی، هنجاری و سردرگم/اجتنابی به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۶۷ و ۰/۶۹ گزارش کردند. فارسی‌نژاد<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) خود ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده مقیاس‌های سبک اطلاعاتی، سبک هنجاری، سبک سردرگم/اجتنابی و تعهد به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۶۰، ۰/۶۶ و ۰/۶۸ به دست آورده است. در پژوهش حاضر پایایی مؤلفه‌های این آزمون برای سبک هویت اطلاعاتی، سبک هویت هنجاری، سبک هویت سردرگم/اجتنابی و تعهد به ترتیب برابر با ۰/۷۳، ۰/۷۱، ۰/۶۹ و ۰/۷۴ بود.

۲. پرسش‌نامه هوش هیجانی: این مقیاس ۳۳ گویه‌ای را شرینگ براساس نظریه گلمن (۱۹۹۵) تدوین کرد و در ایران نیز منصوری آن را به صورت مقدماتی بر روی دانشجویان دانشگاه علامه طباطبائی هنجاریابی کرد. این آزمون ۵ مؤلفه هوش هیجانی را می‌سنجد: خودآگاهی، خویش‌شناسی، خودانگیزی، هوشیاری اجتماعی، و مهارت‌های اجتماعی. پایایی این پرسش‌نامه بر روی دانشجویان دانشگاه‌های تهران ۰/۸۴ گزارش شد. در تحقیقات دهشیری (۱۳۸۲)، رضویان شاد (۱۳۸۴)، حسن‌خویی (۱۳۸۵) و بنی‌هاشیمان (۱۳۸۵) پایایی این پرسش‌نامه به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۴، ۰/۵۵ و ۰/۸۴ گزارش شده است.

1. White  
2. Farsinejad

آلفای کرونباخ این آزمون در پژوهش حاضر برابر با ۰/۷۴ بود.

۳. پرسش‌نامه رشد مسیر شغلی فرم کوتاه ویرایش استرالیا (کرید و پاتون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴): از این مقیاس برای سنجش بلوغ شغلی استفاده شد. این پرسش‌نامه براساس تعریف سوپر از بلوغ مسیر شغلی طراحی شده است. برای اولین بار سوپر و همکاران (۱۹۸۱) فرم ۱۲۰ گویه آن را در امریکا طراحی کردند که دارای چهار زیرمقیاس طرح‌ریزی مسیر شغلی، مکاشفه مسیر شغلی، اطلاعات دنیای کار و تصمیم‌گیری مسیر شغلی بود. پرسش‌نامه به‌دلیل زمان‌بر بودن پاسخ‌گویی و ایجاد بی‌میلی و کاهش دقت در پاسخ‌گویی توسط کرید و پاتون (۲۰۰۴) به ۳۳ گویه کوتاه شد. در نهایت پرسش‌نامه این‌ها را می‌سنجد: (۱) طرح‌ریزی مسیر شغلی که از ابعاد جهت‌گیری طرح‌ریزی و اطلاعات خاص تشکیل شده است؛ (۲) مکاشفه مسیر شغلی که از ابعاد آگاهی از منابع تشکیل شده است؛ (۳) اطلاعات دنیای کار؛ و (۴) تصمیم‌گیری مسیر شغلی. از ترکیب نمرات دو زیرمقیاس اول، مقیاس ترکیبی نگرش مسیر شغلی و از ترکیب دو زیرمقیاس سوم و چهارم مقیاس ترکیبی دانش مسیر شغلی به دست می‌آید. گویه‌ها بر روی مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (۱= اصلاً تا ۵= خیلی زیاد) نمره‌گذاری می‌شود. به‌منظور بررسی روایی همگرای پرسش‌نامه رشد مسیر شغلی، کرید و پاتون (۲۰۰۴) هم‌زمان از پرسش‌نامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و بی‌تصمیمی مسیر شغلی استفاده کردند. در ایران صادقی و همکارانش (۱۳۹۱) پایایی این پرسش‌نامه را بررسی کردند. در دو زیرمقیاس اول و مقیاس ترکیبی آن از روش آلفای کرونباخ و زیرمقیاس دوم و سوم و مقدار ترکیبی آن از روش دو نیمه‌سازی استفاده شد که نتایج نشان داد که پایایی آن‌ها به ترتیب برابر با ۰/۸۲، ۰/۶۶، ۰/۶۴، ۰/۸۲ و ۰/۷۴ بود. همچنین در پژوهش حاضر پایایی کل آزمون ۰/۷۴ بود.

#### یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد که جنسیت ۵۰/۵ درصد از شرکت‌کنندگان مرد و ۴۹/۵ درصد از شرکت‌کنندگان زن بود. همچنین ۷۱/۴ درصد از شرکت‌کنندگان متأهل و ۲۸/۶ درصد مجرد بودند. میانگین و انحراف معیار شرکت‌کنندگان به ترتیب برابر با ۲۳/۷۸ و ۴/۲۸ بود. جدول شماره ۱ به توصیف نمرات شرکت‌کنندگان در سه آزمون سبک هویتی، هوش هیجانی و بلوغ شغلی پرداخته است.



جدول ۱ توصیف نمرات سبک هویتی، هوش هیجانی و بلوغ شغلی آزمودنی‌ها

انحراف استاندارد	میانگین	مؤلفه	آزمون
۷/۱۳	۳۶/۸۴	اطلاعاتی	سبک هویتی
۵/۷۳	۳۱/۵۵	هنجاری	
۵/۹۴	۲۷/۴۸	اجتنابی / سردرگم	
۶/۵۷	۳۷/۰۲	تعهد	
۳/۷۰	۲۲/۲۳	خودانگیزی	هوش هیجانی
۴/۴۹	۳۰/۱۵	خودآگاهی	
۴/۳۸	۲۱/۱۴	خویشنداری	
۳/۴۳	۲۰/۲۳	هوشیاری اجتماعی	
۳/۴۳	۱۶/۸۹	مهارت‌های اجتماعی	
۱۳/۰۵	۶۹/۰۷	بلوغ شغلی	بلوغ شغلی

در جدول شماره ۲ ضرایب هم‌بستگی متغیرهای پیش‌بین و ملاک ارائه شده است. همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بین بلوغ شغلی و مؤلفه‌های اطلاعاتی، هنجاری، و تعهد آزمون هوش هیجانی و همچنین بین بلوغ شغلی و مؤلفه‌های خودانگیزی، خودآگاهی، خویشنداری، هوشیاری اجتماعی و مهارت اجتماعی رابطه‌ی معنا داری وجود دارد. بالاترین ضریب هم‌بستگی بین بلوغ شغلی و مؤلفه تعهد بود.

جدول ۲ ضرایب هم‌بستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱۱	۲۲	۳۳	۴۴	۵۵	۶۶	۷۷	۸۸	۹۹
سبک‌های هویتی									
۱. اطلاعاتی	۱								
۲. هنجاری	۰/۰	۱							
۳. اجتنابی / سردرگم	۰/۱۴	۰/۷	۱						
۴. تعهد	۰/۲۲**	۰/۱	-۰/۸	۱					
هوش هیجانی									
۵. خودانگیزی	۰/۰	۰/۱	۰/۳	۰/۲۸*	۱				
۶. خودآگاهی	۰/۳۸*	۰/۴	۰/۹	۰/۵۵*	۰/۲	۱			
۷. خویشنداری	۰/۰	۰/۲	۰/۰	۰/۱	۰/۲۴*	۰/۳۴*	۱		
۸. هوشیاری اجتماعی	۰/۳	۰/۴	۰/۹	۰/۱	۰/۵	۰/۴	۰/۲۹*	۱	
۹. مهارت‌های اجتماعی	۰/۱	۰/۱	۰/۰	۰/۹	۰/۱	۰/۱۸	۰/۲	۰/۱۶	۱
۱۰. بلوغ شغلی	۰/۳۷*	۰/۳۳*	-۰/۱	۰/۴۶*	۰/۲۷*	۰/۳۱*	۰/۲۲*	۰/۲۶*	۰/۱۹*

\*\* p<۰/۰۱, \*p<۰/۰۵

همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، بین بلوغ شغلی و مؤلفه‌های اطلاعاتی، هنجاری، و تعهد آزمون هوش هیجانی و همچنین بین بلوغ شغلی و مؤلفه‌های خود‌انگیزی، خود‌آگاهی، خود‌کنترلی، هوشیاری اجتماعی و مهارت اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد ( $p < 0/05$ ). بالاترین ضریب همبستگی بین بلوغ شغلی و مؤلفه تعهد ( $r = 0/461$ ) بود. در ادامه برای آزمون فرضیه پژوهش از آزمون رگرسیون گام به گام استفاده شد. شایان ذکر است که قبل از استفاده از آزمون رگرسیون مفروضه‌های نرمال بودن و خطی بودن داده‌ها بررسی گردید و پس از برقرار بودن مفروضات از آزمون رگرسیون استفاده شد.

جدول ۳ خلاصه تحلیل واریانس متغیرهای پیش‌بینی کننده بلوغ شغلی بر اساس ابعاد سبک هویتی و هوش هیجانی

مدل	منبع تغییرات	S.S	d.f	M.S	F	P
۱	رگرسیون	۱۴۷۳/۴۰۵	۱	۱۴۷۳/۴۰۵		
	باقی مانده	۱۶۷۹۲/۵۰۱	۳۸۲	۴۳/۹۵۹	۳۳/۵۱۷	**۰/۰۰۱
	کل	۱۸۲۶۵/۹۰۶	۳۸۳			
۲	رگرسیون	۱۸۹۰/۲۶	۲	۹۴۵/۱۳		
	باقی مانده	۱۶۳۷۵/۶۴۶	۳۸۱	۴۲/۹۸۱	۲۱/۹۹	**۰/۰۰۱
	کل	۱۸۲۶۵/۹۰۶	۳۸۳			
۳	رگرسیون	۲۱۴۳/۹۰۸	۳	۷۱۴/۶۳۶		
	باقی مانده	۱۶۱۲۱/۹۹۹	۳۸۰	۴۲/۴۲۶	۱۶/۸۴۴	**۰/۰۰۱
	کل	۱۸۲۶۵/۹۰۹	۳۸۳			

\*\* $p < 0/01$

نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان می‌دهد که بر اساس مدل اول بعد «تعهد» ( $F_{(1, 382)} = 33/517, P < 0/01$ )؛ بر اساس مدل دوم ابعاد «سبک تعهد» و «سبک اطلاعاتی» ( $F_{(2, 381)} = 21/99, P < 0/01$ )؛ و بر اساس مدل سوم ابعاد «سبک تعهد»، «سبک اطلاعاتی» و «خودآگاهی» ( $F_{(3, 381)} = 16/844, P < 0/01$ )؛ طور معناداری بلوغ شغلی را تبیین می‌کنند. نتایج آزمون رگرسیون گام به گام نشان داد که مؤلفه‌های سبک تعهد، سبک اطلاعاتی و خودآگاهی به طور مستقیم ( $p < 0/01$ ) پیش‌بینی کننده بلوغ شغلی است. همان‌طور که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود، نتایج آزمون رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد که بر اساس مدل اول میزان بتا نشان می‌دهد که یک انحراف معیار تغییر در مؤلفه

جدول ۴ ضرایب رگرسیون پیش‌بینی بلوغ شغلی براساس هوش هیجانی و سبک‌های هویت

مدل	ضریب	B	SE	Beta	T	P	R	R <sub>2</sub>
۱	ثابت	۱۱/۶۴۸	۱/۸۵۳	-	۵/۶۵	**۰/۰۰۱	۰/۲۸۴	۰/۰۸۱
	سبک تعهد	۰/۳۸۷	۰/۰۶۷	۰/۲۸۴	۵/۷۸۹	**۰/۰۰۱		
۲	ثابت	۹/۴۱۹	۲/۰۷۷	-	۳/۵۷۲	**۰/۰۰۱	۰/۳۲۲	۰/۱۰۳
	سبک تعهد	۰/۲۸۹	۰/۰۷۳	۰/۲۱۲	۳/۹۴۳	**۰/۰۰۱		
	سبک اطلاعاتی	۰/۳۰	۰/۰۹۶	۰/۱۶۷	۳/۱۱۴	**۰/۰۰۲		
	ثابت	۸/۵۵۴	۲/۱۱۵	-	۴/۰۴۳	**۰/۰۰۱		
۳	سبک تعهد	۰/۳۲۴	۰/۰۷۴	۰/۲۳۸	۴/۳۶۷	**۰/۰۰۱	۰/۳۴۳	۰/۱۱۷
	سبک اطلاعاتی	۰/۳۶۵	۰/۰۹۹	۰/۲۰۳	۳/۶۷	**۰/۰۰۱		
	خودآگاهی	۰/۲۵۸	۰/۱۰۵	۰/۱۲۹	۲/۴۴۵	*۰/۰۱۵		
	ثابت	۱۱/۶۴۸	۱/۸۵۳	-	۵/۶۵	**۰/۰۰۱		

\*\*p&lt;۰/۰۱, \*p&lt;۰/۰۵

سبک تعهد ۰/۲۸۴ انحراف معیار تغییر بلوغ شغلی می‌شود، مؤلفه سبک تعهد تبیین‌کننده ۰/۰۸۱ واریانس بلوغ شغلی می‌باشد. همچنین ملاحظه وزن استاندارد شده بتا براساس مدل دوم نشان می‌دهد که یک انحراف معیار تغییر هم‌زمان در مؤلفه‌های سبک تعهد و سبک اطلاعاتی ۰/۲۱۲ و ۰/۱۶۷ انحراف معیار تغییر در بلوغ شغلی می‌شود، مؤلفه‌های سبک تعهد و سبک اطلاعاتی تبیین‌کننده ۰/۱۰۳ از واریانس بلوغ شغلی می‌باشد. ملاحظه وزن استاندارد شده بتا براساس مدل سوم نیز نشان می‌دهد که یک انحراف معیار تغییر هم‌زمان در مؤلفه‌های سبک تعهد، سبک اطلاعاتی و خودآگاهی به ترتیب ۰/۳۲۴، ۰/۳۶۵ و ۰/۲۵۸ انحراف معیار تغییر در بلوغ شغلی می‌شود، مؤلفه‌های سبک تعهد، سبک اطلاعاتی و خودآگاهی تبیین‌کننده ۰/۱۱۷ از واریانس بلوغ شغلی می‌باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی بلوغ شغلی براساس هوش هیجانی و سبک‌های هویت بود. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های سبک تعهد، سبک اطلاعاتی سبک‌های هویت و همچنین مؤلفه خودآگاهی هوش هیجانی به‌طور مستقیم پیش‌بینی‌کننده بلوغ شغلی در افراد است. نتایج پژوهش با نتایج برقی مقدم و همکاران (۱۳۸۸) همخوان است. آن‌ها دریافتند بین سبک‌های هویت و عوامل برانگیزاننده رابطه وجود دارد. این نتایج با پژوهش فلاحی و رستمی (۱۳۹۱) همخوان است. آن‌ها دریافتند بین هوش هیجانی و کارآمدی شغلی معلمان

رابطه مثبت وجود دارد. سلیمانیان و همکاران (۱۳۹۲) دریافتند بین سبک‌های هویت اطلاعاتی و هنجاری با رشد شغلی دانشجویان رابطه مثبت وجود دارد.

از نظر اریکسون اشتغال و ایدئولوژی دو عامل مؤثر در شکل‌گیری هویت نوجوانان هستند. با توجه به چگونگی اشتغال و ایدئولوژی در افراد، می‌توان پی برد که آیا فرد هویت شکل گرفته و مستحکمی دارد یا خیر و این همان نمود رفتاری هویت است. یکی از امکاناتی که در دوره نوجوانی شکل می‌گیرد و در این دوره گسترش می‌یابد تعهد است. اریکسون تعهد را ظرفیت پیگیری بی‌کم‌وکاست ارزش‌ها، آرمان‌ها، و روابط پایدار می‌داند. بلوغ شغلی که با سازهایی همچون مکاشفه مسیر شغلی، طرح‌ریزی مسیر شغلی و اطلاعات دنیای کار و تصمیم‌گیری مسیر شغلی سنجیده می‌شود، نیازمند برقراری سازگاری و اولویت‌بندی بین نیازهای مختلف است. علاوه بر شناخت هویت فردی مؤلفه‌هایی مانند خودآگاهی، خودانگیزی، خویش‌انداری، هوشیاری اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی نیز ضرورتی انکارناپذیر است (امین‌بیدختی، ۱۳۸۹).

در تبیین یافته‌های به‌دست آمده درخصوص افرادی که سبک هویت هنجاری دارند، این احتمال وجود دارد که این افراد انتظار دارند رهنمودهایی را از والدین یا اعضای مؤثر خانواده خود درباره نوع کاری که می‌خواهند انجام دهند و زمان شروع به کارشان، دریافت کنند، بدون اینکه هیچ‌گونه آمادگی شغلی را کسب کرده باشند (سلامی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). در سبک، هویت هنجاری فرد ارزش‌های مراجع قدرت و والدین را می‌پذیرد. افراد دارای این سبک، انعطاف‌ناپذیرند و هدف‌های کاری و آموزشی مشخصی دارند که از بیرون کنترل می‌شود. در سبک هویت اطلاعاتی، افراد جست‌وجوگر اطلاعات هستند، در مورد مفاهیم خود شکاک و نسبت به آگاهی‌های مربوط به خود گشاده‌اند و به پردازش و ارزیابی اطلاعات، قبل از تصمیم‌گیری می‌پردازند (کشاوری ارشدی، ۱۳۸۸). افراد با سبک هویت اطلاعاتی، آگاهانه و به‌طور فعال به جست‌وجوی اطلاعات و ارزیابی آن‌ها می‌پردازند و سپس، از اطلاعات مناسب خود استفاده می‌کنند. آن‌ها دارای اهداف شغلی و تحصیلی روشن و مشخص هستند و در محیط تحصیلی، خودمختاری تحصیلی، عملکرد تحصیلی، خودنظارتی، انتظار پیشرفت تحصیلی، درگیری آموزشی و رشد روابط بین فردی بیشتری نسبت به هم‌سالان خود دارند. این افراد دارای مسئولیت‌پذیری شخصی هستند و رفتار خودجهت‌دهی دارند (آقاچانی حسین‌آبادی و همکاران، ۱۳۸۹).

بیدختی (۱۳۸۹) نشان داد که رابطه معنادار بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و رضایت شغلی وجود دارد. ساجدی و همکاران (۱۳۸۶) نشان دادند که بین هوش هیجانی و انگیزش شغلی رابطه مثبت وجود دارد. لیونس و همکاران نشان دادند که بین موفقیت شغلی با هوش هیجانی در درون سازمان، ارتباط مستقیم وجود دارد: افزایش زیرمؤلفه‌های هوش هیجانی باعث افزایش موفقیت شغلی می‌شود (لیونس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵ به نقل از نقی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۸). به‌طور کلی می‌توان این‌گونه استدلال کرد که هوش هیجانی با اثرگذاری بر حیطه‌های مختلف موقعیت اجتماعی می‌تواند در بلوغ شغلی افراد نیز مطرح باشد.

از آن‌جایی که نمونه پژوهش حاضر از میان دانشجویان بود باید تعمیم یافته‌ها به گروه‌های دیگر با احتیاط صورت گیرد. همچنین استفاده از پرسش‌نامه‌های مدادی کاغذی به‌عنوان ابزار پژوهش که شامل چند پرسش‌نامه فرم بلند بود، سبب خستگی آزمودنی‌ها شد، از این رو پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از ابزار و فرم‌های کوتاه دیگری استفاده شود. در پایان پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های مشابهی با استفاده از روش‌های کیفی و ترکیبی، پژوهش حاضر را بازآزمایی کنند. همچنین با توجه به رابطه شخصیت با رفتارها و تصمیم‌های مرتبط با شغل و محیط کار (آقابائنی و همکاران، ۱۳۹۶) شایسته است نقش عامل‌های طبیعی و تاریک شخصیت (مانند خودشیفتگی، ماکیاوول‌گرایی، و جامعه‌ستیزی) در رابطه با بلوغ شغلی بررسی شود.

## منابع

- آقابائنی، ن.، طلائی پاشیری، ا. ر.، و کوانتس، ک. ت. (۱۳۹۶). بررسی روابط میان ویژگی‌های شخصیتی، بنیان‌های اخلاقی، و اخلاق کاری در دانشجویان ایرانی و کانادایی. *روان‌شناسی فرهنگی*، ۱(۲)، ۲۲-۱.
- آقاجانی حسین آبادی، م. ح.، فرزاد، و.، و شهرآرای، م. (۱۳۸۹). مطالعه ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه سبک هویت. *طب و ترکیه*، ۵۳، ۱۹-۹.
- احدی، ح. و جمهوری، ف. (۱۳۸۵). *روان‌شناسی رشد*. تهران: پردیس.
- امین بیدختی، ع. (۱۳۸۹). رابطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان سمنان. *رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار*، ۴(۳)، ۴۵-۳۱.
- برقی مقدم، ج.، مشرف جوادی، ب.، مظفری، س. ا.، و گروسی فرشی، م. ت. (۱۳۸۸). ارتباط سبک‌های هویت با عوامل برانگیزاننده و احساس موفقیت. *فرا سوی مدیریت*، ۱۱، ۱۵۵-۱۳۵.

- برک، ل. (۲۰۰۷). روان‌شناسی رشد. ترجمه ی. سیدمحمدی (۱۳۸۷). تهران: ارسباران.
- بنی‌هاشمیان، ک. (۱۳۸۵). رابطه هوش هیجانی، سبک رهبری و کارآمدی مدیران مدارس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، تهران دانشگاه تربیت مدرس.
- پاشاشریفی، ح.، و شریفی، ن. (۱۳۸۷). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: سخن.
- حسن‌خویی، س. (۱۳۸۵). رابطه بین هوش هیجانی و منبع مهار شغلی یا رضایت شغلی مدیران مدارس شهر بیرجند. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، تهران: دانشگاه الزهرا.
- خاکسار، ف. (۱۳۸۴). رابطه میان هوش هیجانی با عملکرد و پیشرفت شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- دهشیری، غ. (۱۳۸۲). هنجاریابی پرسش‌نامه بهره هیجانی باراون (EQ-I) برای ارزیابی جنبه‌های مختلف هوش دانشجویان دانشگاه‌های تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- رضویان شاد، م. (۱۳۸۴). رابطه هوش هیجانی با سازگاری اجتماعی و پیشرفت تحصیلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی عمومی، دانشگاه تبریز، دانشکده علوم انسانی.
- ساجدی، س.، آتش‌پور، س. ح.، شیرانی، ص.، و لندران اصفهانی، س. (۱۳۸۶). ارتباط بین هوش هیجانی با انگیزش شغلی کارکنان شرکت نگهبان گاز استان اصفهان. پژوهش‌های تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، ۱۲، ۲۷-۳۵.
- سلیمانیان، ع.، درودی، ح.، و گل‌بیچ، ز. (۱۳۹۲). پیش‌بینی رشد شغلی براساس سبک‌های هویت در دانشجویان مراکز آموزش عالی شهر بجنورد. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۶۸، ۱۶۱-۱۷۵.
- صادقی، ا.، باغبان، ا.، بهرامی، ف.، احمدی، س. ا.، و مولوی، ح. (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر بر رشد مسیر شغلی دانش‌آموزان سوم راهنمایی تا پیش‌دانشگاهی شهر اصفهان. دستاوردهای روان‌شناختی، ۴(۱)، ۱۸۱.
- کشاوری ارشدی، ف. (۱۳۸۸). تأثیر سبک هویتی و هوش هیجانی در پیش‌بینی انگیزه پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانشجویان کارشناسی ارشد. اندیشه و رفتار، ۱۳، ۱۸۵.
- فلاحی، و.، و رستمی، ک. (۱۳۹۱). نقش هوش هیجانی در اثربخشی تدریس معلمان در مدارس راهنمایی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳(۱)، ۱۶۷-۱۸۸.
- نقی‌زاده، ح.، توکلی، م.، میری، م.، و اکبرزاده، ح. (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش هیجانی با تنش شغلی در مدیران و کارکنان بیمارستان‌های آموزشی وابسته با دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تبریز. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، ۲ (۳)، ۸۷-۹۹.
- Adams, C.R. (1998). *Objective measure of identity of stutus, a manual on theory and test construction. Unpublished manuscript*. University of Guelph.
- Amarul, W. S., Najib, A. M. & Che S., M. (2014). The relationship between emotional intelligence and interpersonal communication skills in disaster management context: A proposed framework. *Social and Behavioral Sciences*, 155, 110-114.
- Armstrong, T. (2009). *Multiple intelligences in the classroom 3rd edition*. Alexandria: Association for Supervision & Curriculum Development.
- Antonacopoulou, E. P. & Gabriel, Y. (2001). Emotion learning and organizational Change:

- Towards an integration of psychoanalytic and other perspectives. *Journal of Organizational Change Management*, 14 (5), 435-451.
- Bakercobb, Y. (2008). *An analysis of the career maturity levels of intellectually gifted adolescents*. Doctoral Dissertation. University of Mississippi.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: insights from the Emotional Quotient Inventory. In R. Bar-On, & J. D. A. Parker (eds.), *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp 363-388). Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Bayar, N. & Sayil, M. (2005). Risk-taking behaviors in a non-western urban adolescent sample. *Journal of Adolescence*, 23(3), 678-682.
- Berzonsky, M. D. (2008). Identity formation: The role of identity processing style and cognitive processes. *Personality and Individual Differences*, 44, 645-655.
- Berzonsky, M. D. & Kuk, L. S. (2005). Identity style, psychosocial maturity, and academic performance. *Personality and Individual Differences*, 39(1), 235-247.
- Carr, A. (2007). *Positive psychology*. London: MCGrow Hill.
- Creed, P., & Patton, W. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development*, 30, 277-294.
- De Oliveira, D. R., Griep, R. H., Portela, L. F., & Rotenberg, L. (2017). Intention to leave profession, psychosocial environment and self-rated health among registered nurses from large hospitals in Brazil: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 17(1), 21.
- Erikson, E.h. (1980). *Identity routh and crisis*. New Yourk Norton.
- Farsinejad, M. (2003). *Relation of identity style, social healt and self efficacy*. (Ma thesis), Tehran University.
- Fuller, B., Marler, L. E., Hester, K., & Otondo, R. F. (2015). Leader reactions to follower proactive behavior: Giving credit when credit is due. *Human Relations*, 68(6), 879-898.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence what it can matter more than IQ*. New York: Bantam Book.
- Heller, T. (2008). *Psychological predictors of career maturity in college student-athletes*. Doctoral dissertation. Florida State University.
- McGarvey, R. (1997). Final score: get more from employees by upping your EQ. *Entrepreneur*, 25(7), 78-81.
- Moore, T. (2003). *The impact of career development classes on the identity development and career self efficacy of traditional aged college students*. Doctoral dissertation. Ohio State University.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Career development and system theory: connecting theory and practice*. Rotterdam: sense publishers.
- Petrides, K.V. & Furnham, A. (2004). Trait emotional intelligence: Behavioral validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. *European Journal of Personality*, 17, 39-57.
- Salami, S. O. (2008) Gender, identity status and career maturity of adolescents. *Journal of Social Sciences*, 16 (1), 35-49.

- Salovey, P., & Mayer, J. D. (2002). *Emotional intelligence*. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of intelligence* (2nd ed.). New York : Cambridge University Press.
- Super, D. E., Thompson, A. S., Lindeman, R. H., Jordan, J. P., & Myers, R. A. (1981). *The Career Development Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Van der Heijden B. I., Peeters, M. C., Le Blanc, P. M., & Van Breukelen J. W. M. (2018). Job characteristics and experience as predictors of occupational turnover intention and occupational turnover in the European nursing sector. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 108-120.
- Vasantha, A. (1977) A socio-economic study of work values. *Journal of Psychological Researches*, 21(2), 119-121.
- White, J. M., Winn, K. I., & Young, W. (1998). Predictors of attrition from an outpatient chemical dependency program. *Substance Abuse*, 19(2), 49-59.
- Young, J., Lim, M. A., Kim, S., Young K., Eun J. K., Jong, E. L., & Yu K. K. (2010). The effects of a cognitive-behavioral therapy on career attitude maturity, decision making style, and self-esteem of nursing students in Korea. *Nurse Education Today*, 30(8), 731-736.

Archive of SID