



فصلنامه پژوهش‌های کاربردی در مشاوره

نقش میانجی انطباق‌پذیری شغلی در رابطه طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری و تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی در بزرگسالان نوظهور زهرا سادات اخلمدی^۱ و مهدی اکبرزاده^۲

۲۸

دوره ۸، شماره ۱، پیاپی ۲۸
بهار ۱۴۰۴

مقاله علمی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۳/۱۰/۲۰
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۳/۱۱/۲۷
صص: ۱۱۵-۱۴۰

شاپا چاپی: ۵۳۲۲-۲۶۷۶



Q4

چکیده

این پژوهش باهدف بررسی نقش میانجی انطباق‌پذیری شغلی در رابطه طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری و تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی انجام شد. پاسخ‌های نمونه‌ای شامل ۳۲۷ نفر از جامعه آماری افراد ۱۸ تا ۲۶ ساله شهرستان نیشابور که پرسشنامه‌های پژوهش شامل فرم کوتاه مقیاس انطباق‌پذیری شغلی (سو و همکاران، ۲۰۲۱)، مقیاس تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی (ژو و تریسی، ۲۰۱۵) و پرسشنامه طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری (لوئیس و همکاران، ۲۰۱۸) پاسخ داده بودند، محاسبه شد. نتایج ضرایب همبستگی پیرسون (با SPSS۲۶) ارتباط مثبت و معناداری بین طرح‌واره‌های فرزندپروری با انطباق‌پذیری شغلی ($p < 0/001$ ، $r(325) = 0/41$) و تحمل ابهام تصمیم‌گیری ($p < 0/001$ ، $r(325) = 0/43$) و همچنین رابطه مثبت بین انطباق‌پذیری شغلی با تحمل ابهام تصمیم‌گیری ($p < 0/001$ ، $r(325) = 0/52$) نشان داد. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری کواریانس محور به روش خودگردان‌سازی فواصل اطمینان (با AMOS۲۴) نشان داد که انطباق‌پذیری شغلی می‌تواند از مجموع اثر طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری بر تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی ($p < 0/001$ ، $CI[0/75, 0/39]$ ، $\beta = 0/53$) بیش از نیمی از این اثر را میانجی‌گری کند ($p < 0/001$ ، $CI[0/39, 0/18]$ ، $\beta = 0/27$). این یافته‌ها نشان داد، بیش از نیمی از اثر طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری والدین در تأمین نیازهای هیجانی اساسی فرزندان بر سطح تحمل آن‌ها در برابر پیچیدگی‌ها و ابهامات تصمیم‌گیری شغلی، به‌واسطه رشد انطباق‌پذیری مسیر شغلی موجب می‌شود.

کلیدواژه‌ها: انطباق‌پذیری شغلی؛ تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی؛ طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری؛ مدل‌های میانجی؛ مطالعات همبستگی.

۱. دانشجوی ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور. نیشابور، ایران.

۲. استادیار گروه مشاوره و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور. نیشابور، ایران. (نویسنده مسئول)

Ir.m.akbarzadeh@Gmail.com

مقدمه

بزرگ‌سالی نوظهور تقریباً از سن ۱۸ سالگی زمانی که اکثر جوانان تحصیلات متوسطه را به پایان می‌رسانند. زمانی که بیشتر افراد شروع به انجام تعهداتی کرده‌اند که زندگی بزرگ‌سالی را تشکیل می‌دهند و دارای ویژگی‌های متمایز شامل کاوشگری‌های هویت در پاسخ به سؤال من کیستم؟ و گزینه‌های مختلف زندگی به‌خصوص در عشق و کار، بی‌ثباتی در عشق، کار و محل زندگی، تمرکز بر خود، نه نوجوان و نه کاملاً بالغ و احتمالات خوش‌بینی، زمانی که امیدها شکوفا می‌شوند و بسیاری از رؤیاها هنوز ممکن به نظر می‌رسند، هستند (جنسن^۱، ۲۰۰۴). در زندگی بزرگ‌سالان نوظهور که سنین ۱۸ تا ۲۹ سال را در بر می‌گیرد، کار اهمیتی ویژه دارد (آرنت^۲، ۲۰۲۰). از طرفی، ماهیت بازارکار امروز، تصمیم‌گیری شغلی را برای بزرگ‌سالان نوظهوری مبدل به موقعیتی بسیار پیچیده و مبهم کرده است (ساویکاس^۳، ۲۰۲۰)؛ بنابراین، موفقیت در تصمیم‌گیری‌های شغلی علاوه بر مهارت و دانش جدید و وسیع، نیازمند سطح بالایی از تحمل پیچیدگی و ابهام است (ژو^۴، ۲۰۲۳). «تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی ۵» یکی از سازه‌های اختصاصی است که برای مفهوم‌سازی سطح تحمل پیچیدگی و ابهام در فرایند تصمیم‌گیری شغلی ارائه شده است (ژو و تریسی^۵، ۲۰۱۵). تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی به شیوه ادراک، ارزیابی و پاسخ به محرک‌ها و موقعیت‌های پیچیده و مبهم در فرایند تصمیم‌گیری اشاره دارد (ژو و تریسی^۶، ۲۰۱۷). این سازه متشکل از ابعاد رجحان (ارزیابی مثبت اطلاعات مبهم به‌ویژه در مرحله اکتشاف مسیر شغلی)، تحمل (سطح اعتماد به توانایی‌های خود برای مواجهه با موقعیت‌های مبهم در فرایند تصمیم‌گیری) و انزجار (تمایلات رفتاری به اجتناب از موقعیت‌ها و شرایط شغلی پیچیده و مبهم) است (ژو و تریسی^۷، ۲۰۱۵). سطوح بالاتر ابهام تصمیم‌گیری شغلی به‌واسطه افزایش خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی می‌تواند کاهش مشکلات و دشواری‌های افراد در فرایند تصمیم‌گیری شغلی را پیش‌بینی کند

۱. Jensen
۲. Arnett
۳. Savickas
۴. Xu
۵. career decision ambiguity tolerance

(استورم، کلیک و میسزکوسکی، ۱، ۲۰۱۹). عدم تحمل ابهام موجب بی‌علاقگی و اجتناب از موقعیت‌های پیچیده و مبهم در تصمیم‌گیری شغلی می‌شود (ژو و تریسی، ۲۰۱۵). انزجار از ابهام به واسطه افزایش اضطراب در تعهد تحصیلی، نارضایتی تحصیلی و تضعیف خودکارآمدی کارایی را پیش‌بینی می‌کند (ژو و آدامس، ۲۰۲۰). از این رو، توسعه مدل‌های تبیین و پیش‌بینی تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی می‌تواند سودمندی عملی و نظری ویژه‌ای داشته باشد.

پایه‌های تحمل ابهام اغلب مدت‌ها قبل از ورود افراد به نیروی کار گذاشته می‌شود. برای مثال، تحمل ابهام می‌تواند ریشه عمیقی در محیط خانوادگی و به‌ویژه در تعامل با والدین یا مراقبین اصلی داشته باشد (فارنهام و مارکس، ۳، ۲۰۱۳). از این رو، مدت‌هاست که والدین یا مراقبین اصلی به‌عنوان منبع اثری حیاتی بر رشد کودک مورد تأکید بوده‌اند (یانگ، ۴، ۲۰۲۳).

والدین و نحوه تعامل آن‌ها با کودکان، نه تنها مهارت‌های عاطفی و اجتماعی، بلکه چارچوب‌های شناختی آن‌ها را برای مقابله با ابهامات و پیچیدگی‌های زندگی شکل می‌دهد (بروکس، ۵، ۲۰۲۳). «طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری ۶» یکی از سازه‌هایی است که باهدف مفهوم‌سازی عملکرد والدین در تأمین نیازهای هیجانی اساسی در اوایل زندگی ارائه شده است (لوئیس، وود و لاکوود، ۷ و همکاران، ۲۰۱۸). بر اساس نظریه طرح‌واره درمانی، افراد یک سری نیازهای هیجانی اساسی دارند که شکست یا عملکرد مؤثر والدین در تأمین این نیازها به ترتیب به شکل‌گیری طرح‌واره‌های ناسازگار و طرح‌واره‌های مثبت می‌انجامد (یانگ، ۲۰۲۳).

پژوهش‌ها به نقش طرح‌واره‌ها بر انطباق‌پذیری شغلی (صادق و همکاران، ۱۴۰۱) و طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری بر عدم انعطاف‌پذیری روان‌شناختی اشاره کردند (عابدی و همکاران، ۱۴۰۳). سازه طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری در واقع بازنمایی مثبت افراد از عملکرد والدینشان را در تأمین این نیازهای اساسی پوشش می‌دهد (لوئیس، وود و لاکوود، ۲۰۲۰).

-
۱. Storme, Celik, & Myszkowski
 ۲. Adams
 ۳. Furnham, Marks
 ۴. Young
 ۵. Brooks
 ۶. positive parenting styles
 ۷. Louis, Wood, & Lockwood

طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری که با ابعاد اعطای خودمختاری، حمایت از خودمختاری، صلاحیت/شایستگی، اعتمادپذیری، بازیگوشی و گشودگی هیجانی، عشق بی‌قیدوشرط و تقویت باور به ارزش ذاتی مشخص می‌شوند، می‌توانند انعطاف‌پذیری و سازگاری کودک را تقویت کنند و از این رو، رفتار و نتایج را در حوزه‌های مختلف زندگی تحت تأثیر قرار دهند (لوئیس و همکاران، ۲۰۲۰). با توجه به تأثیری که طرح‌واره‌های افراد می‌تواند بر تحمل ابهام آن‌ها داشته باشد (گلواری و خیاطان، ۲۰۲۲) انتظار می‌رود که طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری بتوانند زمینه‌ساز افزایش تحمل ابهام در تصمیم‌گیری‌های شغلی شوند (فرضیه فرعی اول).

شواهد و مضامین پژوهشی متعددی بر اثر قابل ملاحظه طرح‌واره‌های فرزندپروری بر تحمل ابهام در تصمیم‌گیری دلالت دارند (بروکس، ۲۰۲۳؛ فارنهام و مارکس، ۲۰۱۳). با وجود این، یک سؤال مطرح می‌شود و آن این است که چگونه می‌توان برای افرادی که مراحل اوایل کودکی را گذرانده و وارد مراحل جوانی شده‌اند، اثر نقایص و کمبودهای تجربه‌شده در فرزندپروری بر سطح تحمل در ابهام تصمیم‌گیری شغلی را ترمیم کرد؟ با توجه به اینکه برای این افراد مداخله در طرح‌واره‌های فرزندپروری دشوار بوده و راهکارهای طرح‌واره‌درمانی نیز به واسطه مقاومتی که طرح‌واره‌ها در برابر تغییر و درمان دارند (یانگ، ۲۰۲۳) هزینه‌زا است، باید به دنبال درک روشن و کارآمدتری از این فرایند اثرگذاری باشیم که بتواند ایده‌های بهینه‌تری برای کنترل اثر طرح‌واره‌های فرزندپروری بر تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی در اختیار بگذارد.

نظریه سازه‌آرایی شغلی ۱ (ساویکاس، ۲۰۲۰) در چارچوب مدل انطباق‌یابی شغلی ۲، فرضیه‌های درخور ملاحظه‌ای برای این سؤال فراهم می‌کند. بر اساس مدل انطباق‌یابی شغلی، تصمیم‌گیری شغلی سازه‌ای مشتمل بر مهم‌ترین اقدامات انطباقی شغلی است (شامل ابعادی همچون تبلور خودپنداره، اکتشاف مشاغل، انتخاب هدف، طرح‌ریزی، رشد مهارت‌ها و حل مسئله) که می‌تواند نتایج انطباق‌یابی شغلی (مثل، رضایت شغلی، استخدام‌پذیری، موفقیت شغلی، بهزیستی روان‌شناختی) را پیش‌بینی کند. از طرفی، اقدامات انطباقی خود می‌تواند تحت

۱. career construction theory
۲. career adaptation model

تأثیر یک سری توانایی‌ها و قابلیت‌های انطباق‌پذیری باشد. مهم‌ترین سازه‌ای که برای مفهوم‌سازی توانایی‌های انطباق‌پذیری پیشنهاد شده است، «انطباق‌پذیری شغلی»^۱ است. انطباق‌پذیری شغلی به‌عنوان سازه‌ای متشکل از پنج بعد دغدغه، کنترل، کنجکاوی، اعتماد و مشارکت (سو، یوان و چن، ۲۰۲۱)، اساساً به‌عنوان توانمندی‌ها و ظرفیت‌های روانی اجتماعی در حل مسائل ناآشنا و پیچیده، مسائل بد تعریف شود منشعب از وظایف رشد شغلی، گذارهای شغلی و بحران‌های اشتغال مفهوم‌سازی می‌شود (ساویکاس، ۲۰۲۰؛ ساویکاس و ساویکاس، ۲۰۱۷).

در دنیای امروز که چالش‌های تصمیم‌گیری شغلی به‌واسطه تازگی و پیچیدگی، به‌طور جدی با ابهام آمیخته‌شده است، انطباق‌پذیری شغلی می‌تواند به‌عنوان یکی از مهم‌ترین منابع روانی اجتماعی در خودتنظیمی عمل کند (خراسانی، عابدی و صادقی، ۱۴۰۰؛ سمیعی، اکرمی، کیخسرومیانی و همکاران، ۱۳۹۶). ازاین‌رو، همان‌طور که مضامین و شواهد پژوهشی نیز حمایت کرده است (برای مثال، پانگ، وانگ، لیوای ۳ و همکاران، ۲۰۲۱؛ کاواسوکوا ۴ و همکاران، ۲۰۲۳؛ ژانگ، ساویکاس، ما ۵ و همکاران، ۲۰۲۴؛ نیلفروشان ۶، ۲۰۲۰) انتظار می‌رود که انطباق‌پذیری شغلی اثر معناداری بر تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی داشته باشد (فرضیه فرعی دوم).

در طرف دیگر، شواهد نشان داده است که فرزندپروری مثبت با افزایش حمایت والدینی، افزایش استقلال و خودگردانی و فراهم کردن اکتشاف شغلی و فرصت ایجاد و بسط طرح‌های شغلی می‌تواند سطح امید و به‌تبع آن، انطباق‌پذیری شغلی را در افراد افزایش دهد (ژانگ، لی، هیوانگ ۷ و همکاران، ۲۰۲۳؛ ژو، لی، شن ۸ و همکاران، ۲۰۲۴؛ گیوان، وانگ، گونگ ۹ و

۱. career adaptability
۲. Sou, Yuen, & Chen
۳. Pang, Wang, & Lui
۴. Kvasková
۵. Zhang, Savickas, & Ma
۶. Nilfrooshan
۷. Zeng, Li, & Huang
۸. Zhou, Li, & Shen
۹. Guan, Wang, & Gong

همکاران، ۲۰۱۸؛ لیانگ، ژو، دو ۱ و همکاران، ۲۰۲۰). از این رو، انتظار می‌رود که طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری اثر مثبت و معناداری بر انطباق‌پذیری شغلی داشته باشند (فرضیه فرعی سوم).

همان‌طور که مشخص شد، با اینکه شواهد یا مضامین پژوهشی از اثر طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری بر انطباق‌پذیری شغلی و اثر انطباق‌پذیری شغلی بر تحمل ابهام در تصمیم‌گیری شغلی حمایت می‌کند، اما آن‌گونه که جستجوی پژوهشگر نشان داد تا زمان اجرای این پژوهش هیچ مطالعه‌ای تعامل این سه سازه را در قالب یک مدل میانجی آزمون نکرده بود. بر اساس مدل انطباق‌یابی شغلی (ساویکاس، ۲۰۲۰) و تمام مطالعاتی که به طرق مختلف از نقش میانجی انطباق‌پذیری شغلی در پیش‌بینی ابعاد مختلف تصمیم‌گیری شغلی حمایت کرده‌اند (برای مثال، پانگ و همکاران، ۲۰۲۱؛ کاواسوکوا و همکاران، ۲۰۲۳؛ ژانگ و همکاران، ۲۰۲۴؛ نیلفروشان، ۲۰۲۰) و به‌ویژه شواهد نشان‌دهنده نقش میانجی انطباق‌پذیری شغلی در رابطه تأثیرات والدین بر ابعاد مختلف تصمیم‌گیری شغلی (برای مثال، گیوان و همکاران، ۲۰۱۸؛ لئونگ و ژو، ۲۰۲۴؛ ژو و همکاران، ۲۰۲۴)، در این پژوهش انتظار می‌رفت که انطباق‌پذیری شغلی بتواند حداقل به‌صورت جزئی، اثر طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری را بر تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی میانجی‌گری کند (فرضیه اصلی).

در تبیین اهمیت و ضرورت این پژوهش حداقل سه استدلال مطرح می‌شود: اول اینکه، سازه طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری یک سازه جدید است (لوئیس و همکاران، ۲۰۱۸) و به‌عنوان مکمل طرح‌واره‌های ناسازگار فرزندپروری (یانگ، ۲۰۲۳) ارائه شده است؛ اما پذیرش این نقش نیازمند شواهد محکم پژوهشی است. این سؤال باید پاسخ داده شود که عملکرد این سازه در پیش‌بینی رفتار و نتایج در حوزه‌های مختلف زندگی چگونه است؟ پاسخ به این سؤال، می‌تواند گامی مؤثر و البته ضروری برای توسعه مدل‌های روان‌شناختی در پیش‌بینی عملکرد و نتایج در حوزه‌های مختلف زندگی باشد. این در حالی است که شواهد موجود برای پاسخ به این سؤال بسنده نیست و از این رو، انجام مطالعاتی که کارایی این سازه را در ابعاد مختلف (به‌ویژه در حوزه شغلی) بسنجد ضرورت می‌یابد.

۱. Liang, Zhou, & Dou
۲. Leung & Zhou

دوم اینکه، مدل انطباق‌یابی شغلی (ساویکاس، ۲۰۲۰) که به‌عنوان جامع‌ترین و مستندترین مدل در پیش‌بینی رفتارها و نتایج انطباق‌یابی شغلی ارائه شده، شواهد گسترده‌ای از سودمندی را در حوزه‌های مختلف زندگی کسب کرده است (برای مثال، نیلفروشان، ۲۰۲۰)، اما در آزمون نقش طرح‌واره‌های فرزندپروری و به‌ویژه، طرح‌واره‌های مثبت، شواهد کافی را کسب نکرده است. این سازه به‌واسطه تمرکز بر پوشش جامع‌تر نقش والدین در رشد افراد (لوئیس و همکاران، ۲۰۲۱)، می‌تواند به توسعه درک از نقش والدین در رشد و سازه‌آرایی شغلی کمک کند.

و سوم اینکه، سازه تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی نیز یک سازه جدید است (ژو و تریسی، ۲۰۱۵) که به‌واسطه تمرکز بر ابهاماتی که افراد در فرایند تصمیم‌گیری شغلی تجربه می‌کنند می‌تواند در توسعه مدل‌های تبیین، پیش‌بینی و بهبود تصمیم‌گیری شغلی نقش تعیین‌کننده‌ای داشته باشد (ژو، ۲۰۲۳). این در حالی است که حجم مطالعات مربوط به این سازه، به‌ویژه در ادبیات ایران، بسیار محدود بوده است. از این رو، پژوهش حاضر یک پژوهش مهم و ضروری تلقی شد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نوع مطالعات کمی؛ از منظر هدف، از نوع مطالعات بنیادی؛ و از منظر طرح جمع‌آوری اطلاعات، از نوع مطالعات توصیفی-همبستگی بود. این پژوهش در جامعه آماری دانشجویان شهر نیشابور انجام شد. نمونه آماری نیز شامل ۳۲۷ نفر از افراد ۱۸ تا ۲۶ ساله شهر نیشابور بودند (دامنه سنی بزرگسالان نوظهور). این نمونه بخشی از یک نمونه بزرگ‌تر ($N=661$) با دامنه سنی ۱۴ تا ۴۷ سال بودند که در خلال یک برنامه پژوهشی، به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده و به‌صورت آنلاین پرسشنامه‌های پژوهش را پاسخ دادند. ترکیب نمونه شامل ۲۰۱ زن (۶۱/۴٪)، ۱۲۶ مرد (۳۸/۶٪)؛ ۲۱۲ نفر مشغول به تحصیل (۶۴/۸٪)، ۱۱۵ نفر غیر محصل (۳۵/۲٪)؛ ۱۳۳ نفر شاغل (۴۰/۷٪)؛ ۱۹۴ نفر غیرشاغل (۲۹/۳٪)؛ ۱۵۱ نفر مجرد (۴۶/۲٪) و ۱۷۶ نفر متأهل بود. میانگین سنی این افراد ۲۳/۴۴ سال بود ($SD=2/49$). در این نمونه، برای وضعیت اقتصادی که با یک گویه و در دامنه

۱ (خیلی ضعیف) تا ۵ (خیلی خوب) اندازه‌گیری شده بود، میانگین $3/33$ مشاهده شد ($SD=0/67$). از بین ویژگی‌های جمعیت شناختی تنها وضعیت اقتصادی و وضعیت اشتغال روابط معناداری با متغیرهای پژوهش داشت که در تمام موارد این روابط، مثبت و کمتر از $0/20$ (روابط بسیار ضعیف) بود.

کفایت حجم نمونه: با توجه به رویکرد آماری پژوهش در آزمون مدل مفهومی که استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری بود، برای آزمون کفایت حجم نمونه از ماشین‌حساب آنلاین ساپر (ساپر ۱، ۲۰۲۴) استفاده شد. این روش با احتساب ۳ متغیر مکنون (بر اساس ساختار مدل اصلاح‌شده)، ۱۰ متغیر مشاهده‌شده، توان آماری $0/80$ ، $0/30$ اندازه اثر و سطح احتمال $0/05$ ، حداقل نمونه برای آزمون اثرهای مدل را 156 و برای آزمون برازش کلی ساختار مدل 323 نفر پیشنهاد کرد؛ بنابراین، حجم نمونه پژوهش، کفایت لازم را داشته است.

ابزار اندازه‌گیری

علاوه بر پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت شناختی، از سه ابزار استاندارد نیز برای اندازه‌گیری متغیرهای مدل مفهومی پژوهش استفاده شد.

تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی

تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی با مقیاس تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی ۲ (ژو و تریسی، ۲۰۱۵) اندازه‌گیری شد. این ابزار شامل ۱۸ گویه است که سطح تحمل ابهام را در سه بُعد رجحان ۶ گویه، نمونه: «من علاقه‌مند به بررسی بسیاری از جنبه‌های شخصیت و علائقم هستم»، تحمل ۶ گویه، نمونه: «من غیرقابل‌پیش‌بینی بودن یک شغل را تحمل می‌کنم» و انزجار ۶ گویه، نمونه: «من سعی می‌کنم از وظایف تصمیم‌گیری شغلی پیچیده اجتناب کنم» اندازه‌گیری می‌کند. برای پاسخ به این ابزار از افراد خواسته می‌شود در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای با انتخاب عدد مناسبی از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مشخص کند که محتوای هر گویه تا چه اندازه در مورد آن‌ها صحت دارد.

۱. Soper
۲. career decision ambiguity tolerance

ژو و تریسی (۲۰۱۵) پایایی این ابزار را به روش محاسبه همسانی درونی برای ابعاد رجحان، تحمل و انزجار به ترتیب، ۰/۸۳، ۰/۷۰ و ۰/۸۱؛ و روایی این ابزار در ارتباط با بلاتصمیمی شغلی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و انطباق‌پذیری شغلی قابل‌قبول گزارش کردند. در ایران نیز صحراگرد (۱۴۰۳)، در یک نمونه ۳۸۶ نفری از دانشجویان، پایایی ابزار را به روش محاسبه همسانی درونی با آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای بعد رجحان به ترتیب ۰/۷۵ و ۰/۸۳، برای بعد تحمل ۰/۸۰ و ۰/۸۶ و برای انزجار ۰/۸۰ و ۰/۸۵؛ و روایی سازه را با روش محاسبه میانگین واریانس استخراج‌شده به ترتیب ۰/۵۱، ۰/۵۱ و ۰/۵۲ گزارش کرد. در مطالعه او ابعاد رجحان و تحمل، با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و با عدم تحمل بلاتکلیفی رابطه منفی و بعد انزجار نیز با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و با عدم تحمل بلاتکلیفی رابطه‌ای منفی نشان داد (شواهد کفایت روایی سازه). در مطالعه حاضر نیز پایایی این ابزار به روش محاسبه همسانی درونی موردحمایت قرار گرفت (جدول ۱).

طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری

برای اندازه‌گیری طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری از پرسشنامه طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری ۱ (لوئیس و همکاران، ۲۰۱۸) استفاده شد. این ابزار شامل ۵۰ گویه است که طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری را در ۷ بُعد اندازه‌گیری می‌کند: اعطای خودمختاری (۶ گویه، نمونه: «به من آزادی می‌داد که هر وقت خواستم کارهایم را به‌تنهایی انجام دهم»)، حمایت از خودمختاری (۸ گویه، نمونه: «با من مثل یک فرد باهوش و با استعداد رفتار می‌کرد»)، اعتماد/شایستگی (۶ گویه، نمونه: «می‌دانست که چگونه کارها را انجام دهد»)، قابلیت اطمینان (۸ گویه، نمونه: «اغلب نیازهای خود را به خاطر خانواده قربانی می‌کرد»)، عشق‌ورزی/پرورش هیجانی (۸ گویه، نمونه: «برخی اوقات در دسترس بود تا فقط باهم بنشینیم و صحبت کنیم»)، بازیگوشی/گشودگی هیجانی (۶ گویه، نمونه: «در صورت لزوم، آزاد و رسا بود») و ارزش ذاتی (۸ گویه، نمونه: «موفقیت و رقابت را بر کنارآمدن با دیگران اولویت نمی‌داد»)، اندازه‌گیری می‌کند. این هفت عامل در قالب یک مدل متمایل (تحت یک عامل کلی)، به

۱. positive parenting schema inventory

تفکیک پدر و مادر (یا جایگزین آن‌ها) اندازه‌گیری می‌شود. در این ابزار فرد باید با انتخاب یک گزینه از ۱ (کاملاً نادرست است) تا ۶ (کاملاً درست است) مشخص کند که محتوای هر جمله تا چه اندازه صحت دارد. این ابزار، علاوه بر نمرات جداگانه برای هر یک از هفت بعد، یک نمره کلی نیز برای مجموع طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری ارائه می‌دهد. در این پژوهش، نمره کلی پدر و مادر به‌عنوان دو شاخص طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری استفاده شد. علاوه بر شواهدی که لوئیس و همکاران (۲۰۱۸) در بررسی کفایت ویژگی‌های روان‌سنجی این ابزار گزارش کرده‌اند (شامل ضرایب پایایی آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷۰ و شواهد روایی مثل ارتباط مثبت با بهزیستی روان‌شناختی، طرح‌واره‌های مثبت، برآزش ساختار ۷ عاملی در تحلیل عامل تأییدی)، در ایران نیز قدمگاهی (۱۴۰۳) پایایی این ابزار را به روش محاسبه همسانی درونی با آلفای کرونباخ از ۰/۷۵ تا ۰/۸۶ و با پایایی ترکیبی از ۰/۷۹ تا ۰/۸۹ گزارش؛ و روایی این ابزار را در ارتباط با انطباق‌پذیری شغلی و رضایت شغلی موردحمایت قرار داد. پایایی این ابزار در پژوهش حاضر به روش همسانی درونی با آلفای کرونباخ محاسبه و موردحمایت قرار گرفت (جدول ۱).

انطباق‌پذیری شغلی

برای اندازه‌گیری انطباق‌پذیری شغلی، از فرم کوتاه مقیاس انطباق‌پذیری شغلی ۱ (سو و همکاران، ۲۰۱۷) استفاده شد. این ابزار شامل ۱۵ گویه است که پنج بعد انطباق‌پذیری شغلی را اندازه‌گیری می‌کند: دغدغه (۳ گویه، نمونه: «آماده شدن برای آینده»)، کنترل (۳ گویه، نمونه: «استقلال در تصمیم‌گیری‌هایم»)، کنجکاوی (۳ گویه، نمونه: «تحقیق درباره گزینه‌ها قبل از انتخاب»)، اعتماد (۳ گویه، نمونه: «آموختن مهارت‌های جدید» و مشارکت (۳ گویه، نمونه: «کنار آمدن با انواع افراد»). در هر یک از گویه‌ها یکی از قابلیت‌های مهم انطباق‌پذیری لیست شده است و فرد باید با انتخاب عدد مناسب از ۱ (نه‌چندان زیاد) تا ۵ (تا بیشترین حد) مشخص کند که تا چه اندازه آن قابلیت را در خود توسعه داده است. این ابزار، علاوه بر نمرات جداگانه برای هر یک از پنج بعد، یک نمره کلی نیز برای مجموع انطباق‌پذیری شغلی

۱. career adapt-abilities scale-short form

ارائه می‌دهد.

سو و همکاران (۲۰۲۱) شواهدی قابل ملاحظه در حمایت از کفایت ویژگی‌های روان‌سنجی این ابزار ارائه کرده‌اند (پایایی: ضرایب آلفا کرونباخ ۰/۸۱ تا ۰/۸۶ برای زیرمقیاس‌ها و ۰/۹۲ برای مجموع؛ روایی: روایی ساختاری در تحلیل عامل تأییدی، روایی سازه در ارتباط با سرمایه‌های اجتماعی، رضایت شغلی). در ایران، فیروزی (۱۴۰۲) پایایی این ابزار را به روش محاسبه همسانی درونی با آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۲ و پایایی ترکیبی برابر با ۰/۹۴ گزارش و روایی آن را با تحلیل عامل تأییدی، میانگین واریانس استخراج‌شده ($AVE=0/75$) و همچنین در ارتباط با خودکارآمدی شغلی موردحمایت قرار داد. پایایی این ابزار در پژوهش حاضر به روش همسانی درونی با آلفای کرونباخ محاسبه و موردحمایت قرار گرفت (جدول ۱).

روش تجزیه و تحلیل آماری

در این پژوهش، ابتدا ضرایب همبستگی بین متغیرها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون در نرم‌افزار *SPSS26* محاسبه شد. برای محاسبه برازش مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از نرم‌افزار *Smart-PLS3*، ضرایب پایایی آلفا کرونباخ، پایایی ترکیبی ۱ و میانگین‌های واریانس استخراج‌شده ۲ (برای روایی سازه) محاسبه شد. بررسی پیش‌فرض عدم همخطی دو متغیره با مشاهده ضرایب همبستگی پیرسون انجام شد. بر اساس پیشنهاد تاباچنیک و فیدل (۲۰۱۸)، ص ۷۶) مقادیر برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹۰ به معنای همخطی تلقی شد. برای بررسی همخطی چند متغیره نیز از شاخص انباشت واریانس ۴ (*VIF*) استفاده شد. بر اساس پیشنهاد فیلده (۲۰۱۸، ص ۵۳۴) مقادیر *VIF* برابر یا بزرگ‌تر ۵ (آماره تحمل ۶ برابر یا کمتر از ۰/۲) نشان دهنده احتمال همخطی چندمتغیره است. برازش مدل ساختاری و آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدلیابی معادلات ساختاری کواریانس محور (با *AMOS24*) محاسبه شد. برای

۱. composite reliability (CR)
۲. average variance extracted (AVE)
۳. Tabachnic & Fidell
۴. variance inflation factor (VIF)
۵. Field
۶. tolerance statistic

بررسی معناداری آماری نقش میانجی انطباق‌پذیری شغلی نیز محاسبات مدل‌یابی معادلات ساختاری با خودگردان سازی ۱ فواصل اطمینان ۹۵٪ و به روش بیشینه‌سازی درست نمایی ۲ محاسبه شد.

یافته‌های پژوهش

ابتدا دیتا به منظور بررسی دیتای پرت چند متغیره مورد بررسی قرار گرفت (با شاخص فاصله مهالانویس، نرم‌افزار AMOS24). سپس، به منظور بررسی نرم‌الیتی، طبق پیشنهاد فیلد (۲۰۱۸)، مقادیر Z کجی و کشیدگی (حاصل تقسیم آماره‌ها بر خطای معیار) محاسبه شد (جدول ۱). همان‌طور که یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد، در چند مورد از متغیرها (مثل، طرح‌واره‌های مادری، کنترل شغلی، رجحان و تحمل ابهام) سطوح متوسطی از کجی مثبت وجود داشته است. بر اساس پیشنهاد تاباچنیک و فیدل (۲۰۱۸)، با توجه به حجم نمونه بالا ($N > 200$) و اینکه کجی شدید نبوده، انتظار نمی‌رود که نتایج محاسبات مدل‌یابی معادلات ساختاری تحت تأثیر قرار گیرد. باین حال، به منظور کاهش اثر این کجی منفی، بنابر پیشنهاد تاباچنیک و فیدل (۲۰۱۸، ص ۷۹) از اصلاحیه $\sqrt{1 - \bar{X}}$ استفاده شد (X : نمره متغیر).

در محاسبه پایایی ابزارها نیز ضرایب آلفا کرونباخ برای ابزارهای پژوهش در دامنه‌ای از ۰/۶۹ تا ۰/۹۵ ($M=0/79$ ؛ $SD=0/09$) و ضرایب پایایی ترکیبی در دامنه‌ای از ۰/۸۱ تا ۰/۹۵ ($M=0/87$ ؛ $SD=0/05$) مشاهده شد. این یافته‌ها از پایایی قابل قبول ابزارها حکایت داشت. در محاسبه روایی ابزارها نیز، همان‌گونه که شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) نشان می‌دهد، در تمام موارد عامل مربوط به هر ابزار توانسته بیش از ۵۰ درصد واریانس سؤالات (یا شاخص‌های) مربوط به خود را تبیین کند که این حکایت از روایی سازه مناسب در ابزارهای پژوهش داشت.

۱. bootstrapping
۲. maximization of likelihood

جدول ۱. آماره توصیفی، ماتریس همبستگی، ویژگی‌های روان‌سنجی و نتایج بررسی پیش فرض نرمالیتی و عدم همخطی.

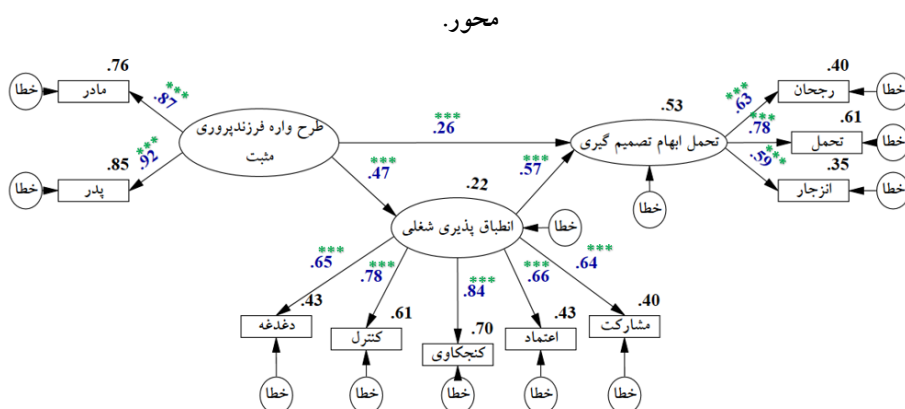
ضرایب همبستگی پیرسون													آماره توصیفی		متغیرها															
۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	SD	M																
													-	/۹۶	/۳۸	۱. ف.														
													-	/۸۰***	/۹۵	/۳۱	۲. ف.													
													-	/۹۵***	/۹۵***	/۹۱	/۳۴	۳. ف.												
													-	/۲۷***	/۲۵***	/۲۶***	/۸۲	/۶۶	۴. ان.											
													-	/۵۲***	/۳۸***	/۳۷***	/۳۶***	/۸۸	/۷۲	۵. ان.										
													-	/۶۲***	/۶۰***	/۳۶***	/۳۴***	/۳۵***	/۸۴	/۵۴	۶. ان.									
													-	/۵۶***	/۵۰***	/۴۳***	/۲۶***	/۲۶***	/۲۴***	/۸۹	/۹۰	۷. ان.								
													-	/۴۶***	/۵۱***	/۵۲***	/۳۵***	/۳۱***	/۳۰***	/۲۹***	/۸۳	/۶۶	۸. ان.							
													-	/۷۳***	/۷۶***	/۸۴***	/۸۲***	/۷۴***	/۴۱***	/۳۹***	/۳۸***	/۶۶	/۷۰	۹. ان.						
													-	/۴۳***	/۳۱***	/۳۱***	/۳۶***	/۴۰***	/۲۷***	/۳۳***	/۳۳***	/۳۱***	/۹۶	/۳۸	۱۰. ت.					
													-	/۴۹***	/۴۷***	/۳۶***	/۳۰***	/۴۷***	/۴۶***	/۲۵***	/۳۷***	/۳۸***	/۳۳***	/۹۵	/۳۱	۱۱. ت.				
													-	/۴۸***	/۳۵***	/۳۴***	/۲۷***	/۲۱***	/۳۵***	/۳۴***	/۱۶***	/۳۰***	/۳۰***	/۲۸***	/۶۰	/۵۳	۱۲. ت.			
													-	/۷۶***	/۸۴***	/۷۷***	/۵۲***	/۴۰***	/۳۵***	/۵۰***	/۵۱***	/۲۹***	/۴۳***	/۴۲***	/۳۸***	/۶۳	/۲۹	۱۳. ت.		
														/۷۰	/۷۱	/۷۱	/۷۵	/۸۴	/۸۹	/۸۱	/۸۷	/۸۶	/۸۴	/۸۸	/۹۵	/۹۵	/۹۵	/۰۵	/۸۷	CR
														/۶۱	/۵۰	/۵۲	/۵۷	/۶۱	/۵۸	/۶۹	/۶۸	/۶۳	/۷۰	/۹۱	/۷۴	/۷۵	/۱۱	/۶۵	AVE	
														/۸۶	/۹۸	-۳/۸۱	-۵/۲۳	-۰/۷۶	-۲/۱۶	-۲/۲۰	-۰/۵۳	-۳/۵۰	-۲/۹۳	-۴/۳۴	-۳/۸۱	-۵/۲۳	-	-	Z کجی	
														/۹۹	-۰/۹۵	-۰/۶۲	/۸۰	-۱/۸۰	-۱/۱۸	-۱/۷۵	-۲/۰۹	-۱/۴۹	-۱/۰۵	/۶۱	-۰/۶۲	/۸۰	-	-	Z	
														-	/۳۲	/۵۳	/۳۵	-	/۵۴	/۶۱	/۲۶	/۹۳	/۶۶	-	/۲۸۱	/۲۸۱	-	-	VIF	

نکته. الف: نمره خرده مقیاس انزجار به صورت معکوس محاسبه شده است؛ ف: طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری؛ ان: انطباق‌پذیری شغلی؛ ت: تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی؛ CR: ضرایب پایایی ترکیبی؛ AVE: میانگین واریانس استخراج‌شده؛ * $0.05 > \alpha > 0.01$ ؛ ** $0.01 > \alpha > 0.001$ ؛ *** $0.001 > \alpha$ ؛ NS: $\alpha > 0.05$ ؛ $N=327$ ؛ خطای معیار کجی = 0.14 ؛ خطای معیار کشیدگی = 0.27 ؛ برای نمرات مجموع، چون در مدل اصلی وارد نشده‌اند، شاخص VIF محاسبه نشده است؛ دامنه نوسان نمرات در طرح‌واره‌های مثبت، از ۱ تا ۶؛ در

سایر متغیرها، از ۱ تا ۵.

بر اساس یافته‌های جدول ۱، ضرایب همبستگی دومتغیره در تمام موارد (به‌جز در ارتباط با نمرات کل با زیرمقیاس‌ها) پایین‌تر از ۰/۹۰ بود (عدم همخطی دو متغیره). شاخص انباشت واریانس (*VIF*) نیز در تمام موارد کمتر از ۵ بود که این حکایت از استقلال مناسب متغیرها داشت (عدم همخطی چندمتغیره). ابعاد طرح‌واره‌های فرزندپروری مثبت روابط مثبت و معناداری با ابعاد و نمرات کلی انطباق‌پذیری شغلی و تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی نشان داد. در نتیجه این الگوی روابط، نمره کلی طرح‌واره‌های فرزندپروری توانست ۱۸ درصد تغییرات تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی ($R^2=0/18$; $F(3,326)=0/43$; $p<0/001$) تأیید فرضیه فرعی اول) و ۱۷ درصد تغییرات انطباق‌پذیری شغلی ($R^2=0/17$; $F(3,326)=0/41$; $p<0/001$) تأیید فرضیه فرعی سوم) را تبیین کند. نمره کلی انطباق‌پذیری شغلی نیز رابطه مثبت و معناداری با تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی نشان داده که به موجب آن توانسته ۲۷ درصد تغییرات تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی را تبیین کند ($R^2=0/27$; $F(3,326)=0/52$; $p<0/001$) تأیید فرضیه فرعی دوم). شکل ۱، نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری کواریانس محور (با نرم افزار *Amos24*) برای مدل برازش یافته پژوهش را نشان می‌دهد.

شکل ۱. نتایج محاسبه مدل فرعی اول پژوهش با آزمون مدل‌یابی معادلات ساختاری کواریانس



$p < 0/001$; $\alpha < 0/001$; $\alpha > 0/05$: NS; $\chi^2/df = 1/33$; $N = 327$; $GFI = 0/98$; $RMSEA = 0/03$; $CFI = 0/99$; $TLI = 0/99$; $IFI = 0/99$; $RFI = 0/99$; $NFI = 0/96$; $ERMR = 0/97$; $GFI = 0/98$

=0/885PCLOSE.

همان‌طور که شکل ۴-۴ نشان می‌دهد، سه بعد تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی به‌صورت متمایل در ذیل یک سازه سطح بالاتر قرار گرفته‌اند. این اصلاحیه منجر به برازش بسیار خوب مدل با دیتا شده است ($p=0/101$ ؛ $SRMR=0/03$ ؛ $NFI=0/97$ ؛ $CFI=0/99$ ؛ $RMSEA=0/03$). یافته‌ها همچنین نشان داد که مسیر اثر مستقیم طرح‌واره فرزندپروری بر تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی معناداری آماری دارد ($\beta=0/26$ ؛ $p<0/001$). معناداری آماری در اثر طرح‌واره مثبت فرزندپروری بر انطباق‌پذیری شغلی ($\beta=0/47$ ؛ $p<0/001$) و اثر انطباق‌پذیری شغلی بر تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی ($\beta=0/57$ ؛ $p<0/001$) نیز مشاهده شد. برای محاسبه معناداری آماری مسیرهای اصلی از خودگردان‌سازی فواصل اطمینان ۹۵٪ (به روش بیشینه‌سازی درست‌نمایی) نیز استفاده شد که چکیده یافته‌های آن در جدول ۴-۱۳ ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج خودگردان‌سازی برای محاسبه معناداری اثرهای اصلی.

مجموع اثر				اثر غیر مستقیم				اثر مستقیم				مسیرها
P	M	H	L	P	M	H	L	P	M	H	L	
<0/001	0/47	0/59	0/34	-	-	-	-	<0/001	0/47	0/59	0/34	فرزندپروری → انطباق‌پذیری
<0/001	0/53	0/65	0/39	<0/001	0/27	0/39	0/18	0/001	0/26	0/41	0/11	فرزندپروری - تحمل ابهام
0/001	0/57	0/69	0/42	-	-	-	-	0/001	0/57	0/69	0/42	انطباق‌پذیری → تحمل ابهام

نکته: L: کران پایین؛ H: کران بالا؛ M: میانگین اثر یا برآورد اثر؛ p: معناداری آماری. همان‌طور که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد، فرزندپروری مثبت در مجموع ۰/۴۷ بر انطباق‌پذیری شغلی اثر داشت که تمام حجم این اثر مستقیم بود ($\beta=0/47$ ، $95\%[CI]0/34, 0/59$ ؛ $p<0/001$). فرزندپروری همچنین ۰/۵۳ بر تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی اثر داشت ($\beta=0/53$ ، $95\%[CI]0/39, 0/65$ ؛ $p<0/001$) که ۰/۲۶ آن مستقیم ($\beta=0/26$ ، $95\%[CI]0/11, 0/39$) و با میانجی‌گری انطباق‌پذیری شغلی بود ($p=0/001$ ، $95\%[CI]0/41, 0/57$) و ۰/۲۷ آن غیر مستقیم و با میانجی‌گری انطباق‌پذیری شغلی بود ($p=0/001$ ، $95\%[CI]0/18, 0/39$)؛ انطباق‌پذیری شغلی نیز در مجموع ۰/۵۷ بر

تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی اثر داشت ($p < 0.001$ ، $95\% [CI\beta] = 0.69/0.42$)، که تمام حجم این اثر مستقیم بود؛ بنابراین، نتایج نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری شغلی می‌تواند به صورت جزئی بخشی از اثر طرح‌واره مثبت فرزندپروری بر تحمل ابهام تصمیم‌گیری را میانجی‌گری کند (تأیید فرضیه اصلی).

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش باهدف بررسی نقش میانجی انطباق‌پذیری در ارتباط بین طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری با تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی در نمونه‌ای از جوانان نوظهور (۱۸ تا ۲۸ سال) در شهر نیشابور انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری رابطه مثبت و معناداری با تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی (تأیید فرضیه فرعی اول) و انطباق‌پذیری شغلی (تأیید فرضیه فرعی سوم) دارد. انطباق‌پذیری شغلی نیز رابطه مثبت و معناداری با تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی نشان داد (تأیید فرضیه فرعی دوم). انطباق‌پذیری شغلی نیز توانست اثر طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری را بر تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی میانجی‌گری کند (تأیید فرضیه اصلی). یافته‌های این پژوهش از این جهت که از اثر مثبت طرح‌واره‌های فرزندپروری بر تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی حمایت کرد همسو با فارنهای و مارکس (۲۰۱۳) بود که اثرات فرزندپروری را به‌عنوان یکی از تعیین‌کننده‌های تحمل ابهام معرفی کردند.

مطالعه حاضر، از این جهت که از اثر مثبت طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری بر انطباق‌پذیری شغلی حمایت کرد همسو با پانگ و همکاران (۲۰۲۱) و چن و همکاران (۲۰۲۲)، کاواسکوا و همکاران (۲۰۲۳) و نیلفروشان (۲۰۲۰) بود که در مطالعات خود نشان دادند انطباق‌پذیری شغلی به دلایلی همچون افزایش خودکارآمدی و کاهش دشواری‌ها و مشکلات در تصمیم‌گیری شغلی منجر به بهبود عملکرد افراد در تصمیم‌گیری شغلی شود. نتایج این مطالعه همچنین همسو با نتیجه مطالعه ژو و تریسی (۲۰۱۵) بخوبی از ارتباط بین انطباق‌پذیری شغلی و تحمل ابهام در تصمیم‌گیری شغلی حمایت کرد.

مطالعه حاضر به‌واسطه حمایت از اثر طرح‌واره‌های فرزندپروری بر انطباق‌پذیری شغلی

نیز همسو با مطالعات زنگ و همکاران (۲۰۲۳)؛ لیانگ و همکاران (۲۰۲۰)؛ گیوان و همکاران (۲۰۱۸) بود که در مطالعات خود نشان دادند فرزندپروری می‌تواند به‌عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های انطباق‌پذیری شغلی باشد و درنهایت، مطالعه حاضر به‌واسطه حمایت از نقش میانجی انطباق‌پذیری شغلی در رابطه طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری بر تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی، اگرچه به‌صورت مستقیم با هیچ‌یک از مطالعات جستجو شده قابل‌مقایسه نیست، اما اگر طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری را به‌عنوان شکلی از سازه فرزندپروری و تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی را به‌عنوان جنبه‌ای از سازه تصمیم‌گیری شغلی در نظر بگیریم که مطابق با پیشنهاد ساویکاس و همکاران (۲۰۱۸) شامل مهم‌ترین رفتارهای انطباقی مسیر شغلی است، یافته‌های مطالعه حاضر همسو با مطالعات زنگ و همکاران (۲۰۲۳)، لیانگ و همکاران (۲۰۲۰) و گیوان و همکاران (۲۰۱۸) بود که نشان دادند انطباق‌پذیری شغلی می‌تواند به‌عنوان یک میانجی در فرایند اثرگذاری فرزندپروری بر بهبود تصمیم‌گیری یا سایر رفتارهای انطباقی عمل کند.

در تبیین یافته‌های این مطالعه این‌گونه می‌توان استدلال کرد: انطباق‌پذیری شغلی شامل مهم‌ترین توانایی‌ها و قابلیت‌های روانی اجتماعی است که به‌واسطه تسهیل و ترغیب خودتنظیمی منجر به بهبود اقدامات افراد در مواجهه با چالش‌های پیش‌بینی‌شده یا پیش‌بینی‌نشده مسیر شغلی می‌شود (ساویکاس، ۲۰۲۰). ازاین‌رو، انتظار می‌رود افرادی که انطباق‌پذیری شغلی بالاتری دارند به‌واسطه دغدغه شغلی، نسبت به آینده شغلی خود دغدغه‌مند، خوش‌بین و طرح‌مند می‌شوند و بدین طریق مانع بی‌تفاوتی آن‌ها نسبت به آینده شغلی‌شان می‌شود (ساویکاس، ۲۰۲۰) و بدین دلیل در به‌مواجهه با ابهامات تصمیم‌گیری شغلی علاقه و تمایل بیشتر (افزایش رجحان به ابهام) و در برابر پیچیدگی‌ها و ابهامات تحمل و بردباری بیشتری نشان دهند. افراد به‌واسطه افزایش کنترل شغلی مصمم و متعهد به تعالی مسیر شغلی خود می‌شوند و این از بلاتصمیمی و بلا تکلیفی آن‌ها جلوگیری می‌کند (ساویکاس، ۲۰۲۰)؛ بنابراین، انتظار می‌رود که حس عاملیت بیشتری در تصمیم‌گیری‌های شغلی خود کسب کرده و در نتیجه تحمل بیشتری در برابر ابهامات تصمیم‌گیری شغلی نشان دهند و انزجار کمتری نسبت به ابهامات تجربه کنند. کنجکاوی شغلی نیز تمایل به یادگیری را

افزایش می‌دهد که با افزایش واقع‌بینی و ریسک‌پذیری افراد همراه است (ساویکاس، ۲۰۲۰)، از این رو انتظار می‌رود افزایش کنجکاوی شغلی به افزایش رجحان به ابهام، افزایش تحمل ابهام و کاهش انزجار از موقعیت‌های مبهم منجر شود. از طرفی، کنجکاوی شغلی زمینه توسعه دانش و تجربیات شغلی نیز می‌شود (ساویکاس، ۲۰۱۳) که این خود می‌تواند در شرایط ابهام، با افزایش خلاقیت و ایده‌های جایگزین، به افزایش ظرفیت فرد برای مواجهه با این موقعیت‌ها کمک کند. اعتماد شغلی نیز به افراد کمک می‌کند در برابر چالش‌ها خودکارآمدی بیشتر و بازداری کمتری داشته باشند (ساویکاس، ۲۰۲۰)، از این رو انتظار می‌رود که اعتماد بالا به افزایش خودکارآمدی در موقعیت‌های مبهم تصمیم‌گیری منجر شده و با افزایش تحمل ابهام، از سطح انزجار و ناخوشایندی موقعیت‌های مبهم بکاهد. در نهایت، مشارکت شغلی به افزایش قابلیت‌ها و منابع اجتماعی اشاره دارد (سو و همکاران، ۲۰۲۱) که به افراد کمک می‌کند از حمایت دیگران و ظرفیت‌های اجتماعی در مسیر تعریف و مقابله با موقعیت‌های مبهم تصمیم‌گیری استفاده کرده و در نتیجه، تحمل بیشتری در برابر این موقعیت‌ها نشان‌دهند و تجربیات هیجانی ناخوشایند کمتری در این زمینه تجربه کنند.

همان‌طور که یافته‌های ماتریس همبستگی در جدول ۱ نشان داد، از بین ابعاد انطباق‌پذیری، بعد کنترل و سپس، کنجکاوی بیشترین نقش را در تبیین تغییرات تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی نشان دادند. این نشان می‌دهد که مصمم و متعهد بودن در کنار جویا بودن تا چه اندازه می‌تواند برای افزایش تحمل افراد در برابر ابهامات تصمیم‌گیری شغلی مؤثر باشد. همان‌طور که در مدل هویت پایگاه‌های هویت (مارسیا، ۱۹۹۳، به نقل از فرر-ورد و کروگر^۱، ۲۰۲۰) مشخص می‌شود، ابعاد تعهد (که می‌تواند همسو با کنترل شغلی باشد) و اکتشاف (که می‌تواند همسو با کنجکاوی شغلی باشد) شاکله شکل‌گیری پایگاه‌های هویت را تعیین می‌کند. از این رو، یافته‌های مطالعه حاضر در کنار ایده‌های نظریه پایگاه‌های هویت مارسیا می‌تواند به این دلالت داشته باشد که مشکل عمده در تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی، مشکل هویت شغلی است. به عبارتی، افراد زمانی که در توسعه هویت شغلی با مشکل مواجه شوند در تحمل ابهامات تصمیم‌گیری شغلی با مشکل مواجه می‌شوند. البته این یک فرضیه است که

۱. Ferrer-Wreder & Kroger

نیازمند آزمون دقیق و اختصاصی‌تر در مطالعات بعدی است.

در خصوص اثرپذیری انطباق‌پذیری شغلی از طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری نیز این‌گونه می‌توان استدلال کرد که طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری با افزایش خودمختاری، اعتماد به خود و دیگران، گشودگی و بازیگوشی هیجانی، احساس تعلق و دوست داشته شدن (به خاطر، عشق بی‌قیدوشرط و مهرورزی) و رشد باور به ارزش ذاتی (صرف‌نظر از نتیجه تلاش) (لویس و همکاران، ۲۰۲۰)، می‌تواند به توسعه ظرفیت‌ها و استعدادهاى افراد برای رشد قابلیت‌ها و توانایی‌های انطباق‌پذیری شغلی کمک کند. این نکته زمانی مهم‌تر می‌شود که می‌بینیم ساویکاس (۲۰۲۰)، طرح‌واره‌های دلبستگی را در سازه‌آرایی مسیر شغلی و توسعه قابلیت‌های انطباق‌پذیری مورد تأکید قرار می‌دهد. افرادی که خودمختاری و احساس ارزشمندی بیشتری داشته باشند و در ابراز خود (افکار، هیجان‌ها و ایده‌ها) توانمندتر باشند و به دیگران اعتماد بیشتری داشته باشند انتظار می‌رود نسبت به آینده خود دغدغه‌مند تر، خوش بین‌تر، مصمم و متعهدتر، کنجکاو تر بوده و در مواجهه با چالش‌های مسیر شغلی خودکارآمدی بیشتری نشان داده و ظرفیت‌های اجتماعی بیشتری را برای حمایت از اقدامات مسیر شغلی خود توسعه دهند.

این یافته‌ها در مجموع از جایگاه تعیین‌کننده انطباق شغلی در توسعه اقدامات انطباقی و به‌ویژه، بهبود عملکرد در تصمیم‌گیری شغلی حمایت کرد. انطباق‌پذیری شغلی می‌تواند منجر به تقویت چشم‌انداز آینده و کاهش اضطراب مسیر شغلی می‌شود (بو و همکاران، ۲۰۲۱). با این وجود، مشاهده این واقعیت که تقریباً نیمی از اثر طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری بر تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی بدون میانجی‌گری انطباق‌پذیری شغلی بود می‌تواند این سؤال را مطرح کند که چه ابعاد دیگری باید در تبیین فرایند اثرگذاری طرح‌واره‌های فرزندپروری بر تحمل ابهام تصمیم‌گیری دخیل باشند؟ به نظر یکی از این عوامل می‌تواند قابلیت‌های هیجانی و تنظیم هیجانی باشد. همان‌طور که اکبرزاده و همکاران (۱۳۹۸) خاطر نشان کردند، ظاهراً انطباق‌پذیری شغلی با وجود پوشش توانایی‌های تعیین‌کننده، در پوشش توانایی‌ها و قابلیت‌های هیجانی مؤثر در رشد مسیر شغلی چندان مؤثر عمل نمی‌کند. از این رو، به‌ویژه در هنگام مواجهه

۱. Boo

با مشکلات و دشواری‌های تصمیم‌گیری شغلی و موقعیت‌هایی که تأثیر هیجان پررنگ‌تر است، نسبت به موقعیت‌هایی که عمدتاً درگیر در چالش‌های شناختی هستند، در تبیین فرایندهای اثرگذاری، ضعیف‌تر عمل می‌کند. البته این فرضیه‌ای است که نیازمند آزمون دقیق‌تر در مطالعات اختصاصی است.

در مجموع، مطالعه حاضر نشان داد که بخشی از اثر طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری بر سطح تحملی که افراد در برابر پیچیدگی‌ها و ابهامات تصمیم‌گیری‌های شغلی نشان می‌دهند، به‌واسطه افزایش دغدغه، کنترل، کنجکاوی، اعتماد و مشارکت شغلی است، یعنی همان قابلیت‌های روانی اجتماعی که به خودتنظیمی افراد در برابر چالش‌های پیش‌بینی‌شده یا پیش‌بینی‌نشده مسیر شغلی کمک می‌کنند. این یافته بر جایگاه قابلیت‌های انطباق‌پذیری شغلی در پیش‌بینی رفتارهای انطباقی مسیر شغلی (که تصمیم‌گیری مسیر شغلی را پوشش می‌دهد) باشد.

مضامینی هم در یافته‌های مطالعه حاضر برجسته شد. مثلاً اینکه، احتمالاً سطح تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی تأثیرپذیری ویژه‌ای از هویت شغلی افراد داشته باشد و اینکه، احتمالاً سازه انطباق‌پذیری شغلی برای مبدل شدن به یک مجموعه قابلیت کلیدی در پیش‌بینی رفتار و نتایج مسیر شغلی، نیازمند توسعه و توجه به ویژگی‌های کلیدی دیگر (مثل، توانایی‌ها و قابلیت‌های هیجانی) نیز باشد. این مضامین می‌تواند فرضیه‌هایی برای توسعه پژوهش‌های بعدی باشد. پژوهش حاضر همچنین مضامینی در حمایت از سودمندی مدل طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری، به‌ویژه در پیش‌بینی سازه‌های مختص به مسیر شغلی ارائه کرد که این می‌تواند مقدمه‌ای برای توسعه کاربرد این مدل در ادبیات مشاوره و روانشناسی شغلی باشد. همچنین مطالعه حاضر شواهدی در حمایت از اعتبار و سودمندی مدل مفهوم‌سازی و عملیاتی‌سازی تحمل ابهام تصمیم‌گیری شغلی ارائه کرد که با توجه به جدید بودن این سازه، می‌تواند راهگشای توسعه پژوهش‌های تصمیم‌گیری مسیر شغلی باشد.

پژوهش حاضر محدودیت‌هایی نیز داشت. مثلاً، نمونه پژوهش یک نمونه در دسترس بود که این تعمیم‌پذیری یافته‌ها را کاهش می‌دهد. همچنین، متغیرها به‌صورت مقطعی اندازه‌گیری شدند که این استنباط علی از تعاملات مشاهده‌شده بین متغیرها را به چالش

می‌کشد. از این رو لازم است پژوهش‌های بعدی با نمونه‌های معرف‌تر و با بهره‌گیری از طرح‌های دقیق‌تر همچون طرح مطالعات طولی و آزمایشی، مدل مفهومی این پژوهش را مورد بازآزمایی قرار دهند.

ملاحظات اخلاقی پژوهش

تمام شرکت‌کنندگان در جریان ماهیت پژوهشی کار قرار گرفته و به‌صورت داوطلبانه وارد فرایند پژوهش شدند. به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که پاسخ‌هایشان محرمانه بماند.

سهم نویسندگان

نویسنده اول وظیفه جمع‌آوری، تدوین و تألیف مطالب، جمع‌آوری دیتا را داشته است. نویسنده دوم، به‌عنوان راهنما و ناظر بر فرایند اجرای کار بوده است.

حمایت مالی

نویسندگان برای به سرانجام رساندن این پژوهش از حمایت مالی هیچ ارگان یا نهادی استفاده نکرده‌اند.

تعارض منافع

یافته‌های این مطالعه هیچ‌گونه تضاد با منافع شخصی یا سازمانی ندارد.

قدردانی

از کلیه افرادی که با مشارکت مؤثر خود این پژوهش را به سرانجام رساندند، سپاسگزاری می‌شود.

فهرست منابع

- اکبرزاده، مهدی؛ عابدی، محمدرضا؛ و باغبان، ایران (۱۳۹۸). نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه هوش هیجانی با مشکلات تصمیم‌گیری مسیر شغلی. *پژوهش‌های مشاوره*، ۱۸(۷۲)، ۶۶-۹۴.
- خراسانی، نازنین؛ عابدی، محمدرضا؛ صادقی، احمد (۱۴۰۰). مقایسه اثربخشی دو روش مشاوره مبتنی بر دلبستگی به مادران و آموزش انطباق‌پذیری مسیر شغلی به کودکان بر رشد مسیر شغلی کودکان. *پژوهش‌های مشاوره*، ۲۰(۸)، ۲۸۸-۳۱۵.
- سمیعی، فاطمه؛ اکرمی، ناهید؛ کیخسور میانی، مهدی؛ گل‌کیان، مبینا (۱۳۹۶). بررسی تأثیر بازی‌های ایفای نقش شغلی بر مسئولیت‌پذیری، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و افکار ناکارآمد حرفه‌ای دانش‌آموزان. *پژوهش‌های مشاوره*، ۱۶(۶۳)، ۹۶-۱۱۳.
- صادق، حسین،، خاکپور، رضا و شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۴۰۱). پیش‌بینی اخلاق کاری بر اساس صفات شخصیت، سبک‌های دلبستگی و طرح‌واره‌های شناختی، با میانجیگری سازگاری شغلی در کارکنان قوه قضاییه. *فصلنامه پژوهش‌های کاربردی در مشاوره*، ۵(۲)، ۷۹-۱۰۴.
- صحراگرد، مهرداد (۱۴۰۳). نقش میانجی تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراه در رابطه عدم تحمل بلا تکلیفی و اشتیاق کارراه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی-واحد نیشابور.
- عابدی، عذرا؛ خدابخش، محمدرضا و اکبرزاده، مهدی (۱۴۰۳). نقش میانجی عدم انعطاف‌پذیری روان‌شناختی در رابطه بین طرح‌واره‌های مثبت فرزند پروری و اضطراب اجتماعی. *فصلنامه پژوهش‌های کاربردی در مشاوره*، آماده انتشار.
- فیروزی، ه. (۱۴۰۲). رابطه طرد اجتماعی با خودکارآمدی کارراه: نقش میانجی انطباق‌پذیری کارراه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی-واحد نیشابور.
- قدمگاهی، محمد (۱۴۰۳). نقش میانجی انطباق‌پذیری کارراه در رابطه طرح‌واره‌های مثبت فرزندپروری و رضایت کارراه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی-واحد نیشابور.

- Arnett, J. J. (۲۰۱۶). *The Oxford Handbook of Emerging Adulthood*. Oxford University Press.
<https://books.google.com/books?id=EYuYCgAAQBAJ>
- Boo, S., Wang, C., & Kim, M. (۲۰۲۱). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29, ۱۰۰۳۲۸.
<https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100328>
- Brooks, R. B. (۲۰۲۳). The Power of Parenting. In S. Goldstein & R. B. Brooks (Eds.), *Handbook of Resilience in Children* (pp. ۳۷۷-۳۹۰). Springer International Publishing.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-14728-9_21
- Chen, H., Pang, L., Liu, F., Fang, T., & Wen, Y. (۲۰۲۲). “Be perfect in every respect”: the mediating role of career adaptability in the relationship between perfectionism and career decision-making difficulties of college students. *BMC Psychology*, 10(۱), ۱۳۷.
<https://doi.org/10.1186/s40359-022-00845-1>
- Ferrer-Wreder, L., & Kroger, J. (۲۰۲۰). *Identity in Adolescence: The Balance Between Self and Other*. Routledge.
<https://books.google.com/books?id=ocs0wwEACAAJ>
- Field, A. (۲۰۱۸). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (۰ ed.). SAGE Publications.
<https://books.google.com/books?id=srb0a9fmMEoC>
- Furnham, A., & Marks, J. (۲۰۱۳). Tolerance of ambiguity: A review of the recent literature. *Psychology*, 4(۰۹), ۷۱۷-۷۲۸.
<https://doi.org/10.4236/psych.2013.49102>
- Guan, Y., Wang, Z., Gong, Q., Cai, Z., Xu, S. L., Xiang, Q., Wang, Y., Chen, S. X., Hu, H., & Tian, L. (۲۰۱۸). Parents’ Career Values, Adaptability, Career-Specific Parenting Behaviors, and Undergraduates’ Career Adaptability. *The Counseling Psychologist*, 46(۷), ۹۲۲-۹۴۶.
<https://doi.org/10.1177/0011000018808210>
- Jensen, J. (۲۰۰۴). *Emerging Adulthood: The Winding Road from the Late Teens Through the Twenties*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199929382.001.0001>

- Kvasková, L., Hlado, P., Palíšek, P., Šašíka, V., Hirschi, A., Ježek, S., & Macek, P. (۲۰۲۳). A Longitudinal Study of Relationships Between Vocational Graduates' Career Adaptability, Career Decision-Making Self-Efficacy, Vocational Identity Clarity, and Life Satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 31(۱), ۲۷-۴۹. <https://doi.org/10.1177/10690727221084106>
- Leung, S. A., & Zhou, S. (۲۰۲۴). Career Adaptability and Parental Career Support: A Moderated Mediation Model. *Journal of Career Assessment*, 0(۰), ۱۰۶۹۰۷۲۷۲۴۱۲۸۹۹۴۵. <https://doi.org/10.1177/10690727241289945>
- Liang, Y., Zhou, N., Dou, K., Cao, H., Li, J.-B., Wu, Q., Liang, Y., Lin, Z., & Nie, Y. (۲۰۲۰). Career-related parental behaviors, adolescents' consideration of future consequences, and career adaptability: A three-wave longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 67(۲), ۲۰۸-۲۲۱. <https://doi.org/10.1037/cou0000413>
- Louis JP, Ortiz V, Barlas J, Lee JS, Lockwood G, Chong WF, et al. (۲۰۲۱) The Good Enough Parenting early intervention schema therapy-based program: Participant experience PLoS ONE 16(1): e0243508. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0243508>
- Louis, J. P., Wood, A. M., & Lockwood, G. (۲۰۲۰). Development and Validation of the Positive Parenting Schema Inventory (PPSI) to Complement the Young Parenting Inventory (YPI) for Schema Therapy (ST). *Assessment*, 27(۴), ۷۶۶-۷۸۶. <https://doi.org/10.1177/1073191118798464>
- Louis, J. P., Wood, A. M., Lockwood, G., Ho, M. R., & Ferguson, E. (۲۰۱۸). Positive clinical psychology and Schema Therapy (ST): The development of the Young Positive Schema Questionnaire (YPSQ) to complement the Young Schema Questionnaire ۳ Short Form (YSQ-S۳). *Psychol Assess*, 30(۹), ۱۱۹۹-۱۲۱۳. <https://doi.org/10.1037/pas0000567>
- Nilforooshan, P. (۲۰۲۰). From Adaptivity to Adaptation: Examining the Career Construction Model of Adaptation. *The Career Development Quarterly*, 68(۲), ۹۸-۱۱۱. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/cdq.12216>

- Pang, L., Wang, X., Liu, F., Fang, T., Chen, H. and Wen, Y. (۲۰۲۱). The Relationship between College Students' Resilience and Career Decision-Making Difficulties: The Mediating Role of Career Adaptability. *Psychology*, ۱۲, ۸۷۲-۸۸۶. doi: ۱۰.۴۲۳۶/psych.۲۰۲۱.۱۲۶.۵۳.
- Savickas, M. L. (۲۰۲۰). Career Construction Theory and Counseling Model. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (۳ ed., pp. ۲۶۴-۳۱۲). John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L., & Savickas, S. (۲۰۱۷). Vocational Psychology, Overview☆. In *Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*. Elsevier. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.05466-1](https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.05466-1)
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (۲۰۱۸). The Student Career Construction Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, ۱۳۸-۱۵۲. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009>
- Soper, D. (۲۰۲۴). Structural Equation Model Sample Size Calculator [Online Software]. <https://www.analyticscalculators.com>
- Sou, E. K. L., Yuen, M., & Chen, G. (۲۰۲۱). Development and Validation of a Chinese Five-Factor Short Form of the Career Adapt-Abilities Scale. *Journal of Career Assessment*, 29(۱), ۱۲۹-۱۴۷. <https://doi.org/10.1177/10.69.۷۲۷۲.۹۳۵۱۵۱>
- Storme, M., Celik, P., & Myszkowski, N. (۲۰۱۹). Career Decision Ambiguity Tolerance and Career Decision-Making Difficulties in a French Sample: The Mediating Role of Career Decision Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*, 27(۲), ۲۷۳-۲۸۸. <https://doi.org/10.1177/10.69.۷۲۷۱۷۷۴۸۹۵۸>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (۲۰۱۸). *Using Multivariate Statistics* (۷ ed.). Pearson. <https://books.google.com/books?id=blyLkgEACAAJ>.
- Xu, H. (۲۰۲۳). Career decision-making in an uncertain world: A dual-process framework. *Current Psychology*, 42(۵), ۳۹۷۸-۳۹۹۰. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01۷۴۶-z>
- Xu, H., & Adams, P. (۲۰۲۰). Ambiguity aversion in career decision-

- making: Its longitudinal prediction for college career outcomes. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 232-240. <https://doi.org/10.1037/cou000379>
- Xu, H., & Tracey, T. J. G. (2015). Career Decision Ambiguity Tolerance Scale: Construction and initial validations. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.006>
- Xu, H., & Tracey, T. J. G. (2017). The reciprocal dynamic model of career decision ambiguity tolerance with career indecision: A longitudinal three-wave investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 64(5), 538-549. <https://doi.org/10.1037/cou000220>
- Young, J. E. (2023). *Schema Therapy*. Schema Therapy Institute. <https://www.schematherapy.com/>
- Zeng, Q., Li, J., Huang, S., Wang, J., Huang, F., Kang, D., & Zhang, M. (2023). How does career-related parental support enhance career adaptability: the multiple mediating roles of resilience and hope. *Current Psychology*, 42(29), 20193-20200. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03478-0>
- Zhang, X.-j., Savickas, M. L., Ma, Y.-d., Li, C.-j., Xue, W.-f., & Wang, R. (2024). From Adaptive Readiness to Adaptation Results Testing the Career Construction Model of Adaptation in Chinese Adolescents. *Journal of Career Assessment*, 32(3), 578-597. <https://doi.org/10.1177/1069072723121381>
- Zhou, H., Li, Q., Shen, J., Jia, J., Tong, W., & Fang, X. (2024). A transactional model of career adaptability: Longitudinal links between parental career-related behaviors, parent-child relationship, and career adaptability among Chinese adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 153, 104020. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.104020>