



(DOI): 10.22059/japr.2021.314209.643702

## تردید مسیر شغلی در دانشجویان: نقش آرزوهای تحصیلی-شغلی و مهارت‌های مقابله

### Career Doubt in University Students: The Role of Education, Career Aspirations and Coping Skills

Fatemeh Samiee  
Marzieh Jalali  
Soheila Babaie

فاطمه سمیعی\*  
مرضیه جلالی\*\*  
سپه‌یلا بابایی\*\*\*

#### Abstract

The aim of the present study is to investigate the effects of coping skills and career aspirations on career doubts among undergraduate students at Isfahan University. The design of this study, which is a basic research, is descriptive and correlational. The statistical population includes all BA students of Isfahan University in the academic year 2018-2019. The sample group consists of 248 students (154 females and 94 males) that was selected using stratified random sampling proportional to the sample size. The data collection instruments includes Career Doubt Questionnaire (CDQ), Academic and Career Aspirations Questionnaire (ACAQ), and Coping Inventory (CI). Data were analyzed using Pearson's correlation coefficient and multivariate regression analysis in SPSS-23 software. The results indicate that there is a significant negative relationship between task-oriented coping skills, educational and career aspirations, and career doubts. There is also a significant positive relationship between disengagement orientation coping skills and career doubts. Besides, disengagement coping skills predicted 34% of the variance in career doubts in the first step and 36% in the second step along with academic career aspirations. Thus, it can be concluded that the use of coping skills other than engagement increases students' career doubts. Moreover, academic career desires along with disengagement-oriented coping strategies play a role in career doubts.

**Keywords:** Career Doubt, Education-Career Aspirations, Coping Skills, Task-Orientation, Disengagement-Orientation.

#### چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی نقش آرزوهای تحصیلی-شغلی و مهارت‌های مقابله‌ای در ایجاد تردید مسیر شغلی در میان دانشجویان دانشگاه اصفهان است. طرح این تحقیق که یک پژوهش بنیادی به‌شمار می‌آید، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را دانشجویان دانشگاه اصفهان در مقطع کارشناسی در سال ۱۳۹۷-۱۳۹۸ تشکیل می‌دهند. گروه نمونه به تعداد ۲۴۸ نفر (۱۵۴ زن و ۹۴ مرد) با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، شامل سه پرسشنامه تردید شغلی (CDQ)، آرزوهای تحصیلی-شغلی (ACAQ) و مهارت‌های مقابله‌ای (CI) بود. داده‌ها به کمک روش ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندمتغیری در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان می‌دهد مهارت مقابله‌ای وظیفه‌گرا و آرزوهای تحصیلی-شغلی با تردید مسیر شغلی رابطه‌ای منفی و معنادار دارند. همچنین مهارت مقابله‌ای اجتنابی با تردید مسیر شغلی رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد. علاوه بر این، مهارت مقابله‌ای اجتنابی در گام اول، ۳۴ درصد و سپس همراه با آرزوهای تحصیلی و شغلی در گام دوم، ۳۶ درصد از واریانس تردید مسیر شغلی را پیش‌بینی کردند؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت استفاده از مهارت مقابله‌ای اجتنابی، تردید مسیر شغلی دانشجویان را افزایش می‌دهد. همچنین داشتن آرزوهای تحصیلی و شغلی در کنار مهارت مقابله‌ای اجتنابی در تردید مسیر شغلی آن‌ها نقش دارد.

**واژه‌های کلیدی:** تردید مسیر شغلی، آرزوهای تحصیلی-شغلی، مهارت‌های مقابله‌ای، اجتنابی، وظیفه‌گرا.

\* نویسنده مسئول: استادیار گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

\*\* دانشجوی دکتری مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

\*\*\* کارشناس ارشد مشاوره شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

Email: f.samiee@edu.ui.ac.ir

Received: 24 Nov 2020

Accepted: 16 Feb 2021

پذیرش: ۹۹/۱۱/۲۸

نوع مقاله: علمی پژوهشی

دریافت: ۹۹/۰۹/۰۴

## مقدمه

دانشجویان دانشگاه در طول سال‌های تحصیل خود اهداف و آرزوهای تحصیلی و شغلی متنوعی برای خود تعیین می‌کنند تا گذار به بازار کار را تسهیل کنند. تجربه شک و تردید درباره انتخاب‌های تحصیلی و شغلی در این مسیر برای آن‌ها ناآشنا نیست و برخی اوقات نقش مهمی را در موفقیت یا شکست تحصیلی و شغلی آن‌ها ایفا می‌کند (آکرمز، نیکانن و وری، ۲۰۱۵). از سوی دیگر، ورود به دانشگاه و ادامه تحصیل، دانشجویان را تشویق می‌کند تا آرزوهای مسیر شغلی خود را که زیربنای موفقیت‌های شغلی آینده آنان است، با دقت انتخاب کنند (استیل، وانرین، استانسکو، راجرز و وروین، ۲۰۲۰؛ رضوانیان و سمیعی، ۱۳۹۵). همچنین آن‌ها درباره خود و محیط پیرامونشان تفحص و جست‌وجو کنند و به درک بیشتری از ارزش‌های شخصی، توانایی‌ها و آرزوهای خود دست می‌یابند (بنسون، مک‌ایتوش، سلازار و وزیر، ۲۰۲۰). این دوره اکتشاف می‌تواند پیگیری آرزوهای تحصیلی-شغلی<sup>۱</sup> را تسهیل کند (گریگور، پینو، گونزاله، سوتو و دان، ۲۰۲۰). با وجود این، ممکن است انتخاب‌های مسیر شغلی<sup>۲</sup> برای برخی دانشجویان با فشار، استرس و تردید بیشتری همراه باشد (پروفلی و ساویکاس، ۲۰۱۲)؛ زیرا تصمیم‌گیری‌های شغلی، پیامدهای معنادار و غالباً مادام‌العمری دارند.

تردید مسیر شغلی<sup>۳</sup>، قسمتی از هویت شغلی<sup>۴</sup> است که نشان‌دهنده اضطراب و اعتمادنا داشتن به انتخاب‌ها و تعهدات شغلی<sup>۵</sup> فرد است (پروفلی، لی، واندرایک و ویگولد، ۲۰۱۱؛ ساویکاس، ۲۰۱۲). به‌طور ویژه، وجود چنین احساساتی می‌تواند تجاربی فراتر از شک و تردید به‌وجود آورد و برای مثال رفتارهای اجتنابی<sup>۶</sup> را تحریک کند (آذر و باندورا، ۱۹۹۰). تردید مسیر شغلی، مانند بی‌تصمیمی شغلی<sup>۷</sup>، مسئله‌ای درباره انتخاب از میان گزینه‌های شغلی مختلف نیست، بلکه احساس خاصی درباره گزینه‌هایی است که قبلاً انتخاب شده‌اند. علاوه بر این، باندورا (۱۹۹۴) تردید را عاملی معرفی می‌کند که مانع تلاش، پافشاری و حرکت در مواجهه با مشکلات می‌شود. در ارتباط با تردید و موفقیت مسیر شغلی، پژوهش‌های کمتری انجام شده است، اما تحقیقاتی که بر بی‌تصمیمی و موفقیت شغلی انجام شده است (هو، وو و لئو، ۲۰۱۹؛ لنت و براون، ۲۰۲۰)، ما را به این امر رهنمون می‌کند که تردید مسیر شغلی می‌تواند بر ابعاد گوناگون زندگی دانشجویان اثرگذار باشد. استرس و تردید نه تنها موفقیت و دستاوردهای تحصیلی و شغلی، بلکه سازگاری‌های روان‌شناختی<sup>۸</sup> آنان را نیز با خطر مواجه می‌کند (رحیم‌زاده فیض‌آباد، نصیری، خزاعی و خزاعی، ۱۳۹۶؛ اوکنور، تایر و وتارا، ۲۰۲۱)، اما سؤالی که ممکن است همچنان مطرح باشد این است که نحوه درک و پاسخگویی افراد به عدم قطعیت، تردید و ابهام

- 
1. academic-career aspirations
  2. career
  3. career doubt
  4. career identity
  5. career commitment
  6. avoidance behavior
  7. career indecision
  8. psychological adjustments

چگونه است (ایکسو و تریسی، ۲۰۱۴) یا افراد از چه مهارت‌هایی کمک گرفته‌اند.

مهارت‌های مقابله<sup>۱</sup>، فعالیت‌های رفتاری و شناختی برای مدیریت نیازهای بیرونی و درونی<sup>۲</sup> هستند (چمنندی و گادریو، ۲۰۱۹). این مهارت‌های منبع حمایتی برای شخص هستند که در بیشتر موارد به صورت خودتنظیمی و خودمدیریتی استرس بروز می‌یابد (اینزلیچ، ورنر، بریسکین و روبرت، ۲۰۲۱؛ دلافیونت و همکاران، ۲۰۲۰). براساس مدل تبادل استرس و مهارت‌های مقابله که لازاروس و فولکمن (۱۹۸۴) پیشنهاد کرده‌اند، هدف از کاربرد مهارت‌های مقابله، کاهش شکاف نیازها و منابع حمایتی موجود است و پیامد آن می‌تواند کاهش هرگونه هیجانات منفی مرتبط با استرس باشد. نکته مهم این است که مهارت‌های مقابله، نه تنها در پاسخ به حوادث آسیب‌زا، بلکه در دنبال کردن اهداف رشدی نیز مؤثر هستند (امیوت، بلانچارد و گادریو، ۲۰۰۸؛ هیکاسن، روچ و شولتز، ۲۰۱۰). مهارت‌های مقابله می‌توانند وظیفه‌گرا<sup>۳</sup> یا اجتنابی<sup>۴</sup> باشند. اگر فرد تمام تلاش خود را به کار گیرد که برای رسیدن به هدف خود به نتیجه رسد، از مهارت مقابله‌ای وظیفه‌گرا استفاده کرده است و هنگامی که از تلاش برای رسیدن به هدف دست بردارد، مهارت اجتنابی یا دوری‌گزین را استفاده کرده است (کارور و کانر اسمیت، ۲۰۱۰). هدف مهارت‌های وظیفه‌گرا مدیریت فعالانه منابع استرس، افکار و احساسات و هدف مهارت‌های اجتنابی، دور کردن شخص از منابع استرس و تخلیه احساسات منفی است (چمنندی و گادریو، ۲۰۱۹). پژوهش‌ها نشان می‌دهد استفاده از مهارت‌های مقابله‌ای وظیفه‌گرا و کسب موفقیت رابطه معناداری با هم دارند (میندا و پیاسکا، ۲۰۱۹).

از سوی دیگر، دانشگاه‌ها و مراکز مشاوره آن‌ها، همواره با دانشجویانی مواجهند که درباره رشته تحصیلی و مسیر شغلی خود دچار سردرگمی و تردید هستند و نمی‌دانند انتخاب آن‌ها انتخابی نیک است یا خیر. بسیاری از دانشجویان در طول تحصیل خود درخواست دو بار تغییر رشته دارند (زین‌آبادی، فرزانه و دارابی، ۱۳۹۷). معمولاً این دانشجویان توانمندی و مهارت‌های مؤثری برای تصمیم‌گیری‌های درست را ندارند و به جای اینکه انرژی خود را صرف افزایش کارایی، یادگیری، پیشرفت و رسیدن به اهداف مسیر تحصیلی و شغلی خود کنند، به دنبال کاهش استرس ناشی از انتخاب خود و پاسخ به این سؤال هستند که آیا جایگاه من اینجاست یا باید جایگاه واقعی خود را به دست آورم. تردید و سردرگمی‌های مسیر شغلی دانشجویان سبب هدر رفتن منابع انسانی و مالی دانشگاه‌ها می‌شود. پژوهش سکر (۲۰۲۰) نشان می‌دهد بی‌تصمیمی و تردید سبب کاهش بهزیستی و افزایش اضطراب می‌شود. همچنین نتایج پژوهش بو و کیم (۲۰۲۰) دلالت بر این دارد که دانشجویان مردد نتوانسته‌اند از مهارت‌های مقابله‌ای مؤثر در مسیر تحصیلی و شغلی خود استفاده کنند.

بنابراین با توجه به اینکه انتخاب اهداف و آرزوهای تحصیلی-شغلی با تردید و چالش‌های مهم و فراوانی همراه است، بهتر است دانشجویان در فرایند هدف‌گذاری و رسیدن به آرزوهای تحصیلی-شغلی، به منظور

- 
1. coping skills
  2. intrinsic and extrinsic needs
  3. task-orientation
  4. disengagement-orientation

مدیریت چالش‌های همراه با تردید مسیر شغلی از مهارت‌های مقابله‌ای مؤثر به‌وفور استفاده کنند؛ زیرا استفاده از مهارت‌های مؤثر به موفقیت مسیر شغلی و کاهش تردید کمک می‌کند (آلدوین، اسکینر، تیلر و زیمرگمبک، ۲۰۱۱)؛ بنابراین بررسی نقش مهارت‌های مقابله‌ای در افزایش یا کاهش تردید مسیر شغلی دانشجویان ضروری به‌نظر می‌رسد. علاوه‌براین فوگیت، کینیکی و آشفورد (۲۰۰۴) اظهار داشتند، هویت شغلی به‌عنوان یک نقشه‌شناختی<sup>۱</sup> عمل می‌کند؛ به‌طوری‌که افراد را به تطبیق فعالانه در برابر چالش‌ها هدایت و تهییج می‌کند تا فرصت‌هایی را که با آرزوهای آن‌ها مطابقت دارد، بیافرینند و این احتمال وجود دارد که دانشجویان با هویت شغلی قوی‌تر و تردید مسیر شغلی کمتر اهدافی را درپیش بگیرند که انگیزشی هستند و آن‌ها را به یک فرد هدفمند تبدیل کند. از سوی دیگر، اهداف تحصیلی-شغلی انگیزشی نیز مهارت‌های مقابله‌ای وظیفه‌گرا را در محیط‌های دانشگاهی به‌کار می‌اندازد (امیوت و بلانچارد و گادریو، ۲۰۰۸؛ گادریو، کارارو و میراندا، ۲۰۱۲؛ ون دیرندانک، ۲۰۱۵) و سبب اثربخشی مسیر شغلی دانشجویان می‌شود. همچنین تحقیقات نشان داده‌اند که استفاده از مهارت‌های مقابله‌ای وظیفه‌گرا، احتمال یافتن شغل را افزایش می‌دهد (کرتر، لچنر، پولوا و سیلبرسن، ۲۰۱۵). علاوه‌براین، شواهد تجربی دیگری نیز دلالت بر رابطه بین مهارت‌های مقابله و موفقیت در محیط‌های مختلف دارند (امیوت، بلانچارد و گادریو، ۲۰۰۸؛ براون، وستبروک و چالاگا، ۲۰۰۵؛ گادریو، کارارو و میراندا، ۲۰۱۲)؛ به‌طوری‌که این مهارت‌ها به موفقیت یا شکست در مسیر شغلی منجر می‌شود و دانشجویان می‌توانند به‌عنوان یک منبع برای سلامت روانی و عملکرد در محل کار آینده دانشجویان نیز عمل کنند (بادریاس و همکاران، ۲۰۱۱؛ کریستن، گارزا و اسلاتر، ۲۰۱۱؛ ولبرن، ایگرث، هارتلی، اندرو و سانچز، ۲۰۰۷)؛ بنابراین با توجه به ارتباط میان اهداف، آرزوها و نیز مهارت‌های مقابله با مدیریت چالش‌های ناشی از تردید مسیر شغلی (نورمی، سالملا و کویویزتو، ۲۰۰۲؛ انستین، جاپر و سوناوان، ۲۰۲۰)، پژوهش حاضر به‌دنبال پاسخ به این پرسش است که نقش آرزوهای تحصیلی-شغلی و مهارت‌های مقابله‌ای در تردید مسیر شغلی چگونه است.

## روش

### جامعه آماری، نمونه و روش اجرای پژوهش

مطالعه حاضر ز لحاظ هدف بنیادی و از نظر طرح پژوهشی، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش دانشجویان دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ بودند. با توجه به حجم جامعه و براساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم، گروه نمونه به تعداد ۲۴۸ نفر (۱۵۱ زن و ۹۷ مرد) انتخاب شدند. بدین ترتیب که از میان ده دانشکده موجود در دانشگاه اصفهان، با توجه به تعداد دانشجویان هر دانشکده و به تفکیک جنسیت افراد انتخاب شدند و به سؤالات پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ دادند.

## ابزار سنجش

### پرسشنامه تردید مسیر شغلی (CDQ)<sup>۱</sup>

به‌منظور سنجش تردید مسیر شغلی از گویه‌های زیرمقیاس تردید مسیر شغلی در پرسشنامه ارزیابی وضعیت هویت شغلی (VISA)<sup>۲</sup> استفاده شد. این پرسشنامه را پروفلی و همکاران (۲۰۱۱) ساختند که مشتمل بر ۳۰ گویه و سه زیرمقیاس اصلی و شش زیرمقیاس فرعی است. اکتشاف شغلی<sup>۳</sup> (شامل اکتشاف در پهنای و اکتشاف در عمق، گویه‌های ۱ تا ۱۰)، تعهد شغلی<sup>۴</sup> (شامل ایجاد تعهد و هویت‌یابی با تعهد، گویه‌های ۱۱ تا ۲۰) و بازنگری<sup>۵</sup> مسیر شغلی (شامل تردید و انعطاف<sup>۶</sup> مسیر شغلی، گویه‌های ۲۱ تا ۳۰) است. زیرمقیاس تردید مسیر شغلی از پنج گویه (۲۱ تا ۲۵) تشکیل شده است و پاسخ‌دهی به هر گویه براساس طیف لیکرت از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵ است. نمره کل از جمع پاسخ‌های هر گویه محاسبه می‌شود. هرچه نمره فرد در این پرسشنامه بیشتر باشد، بیانگر تردید مسیر شغلی بیشتر است. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب H در پژوهش چمندی و گادریو (۲۰۱۹)، ۰/۸۴ برآورد شده است و در این پژوهش به‌کمک آلفای کرونباخ پایایی ۰/۸۵ به‌دست آمد.

### پرسشنامه آرزوهای تحصیلی-شغلی (ACAQ)<sup>۷</sup>

به‌منظور سنجش آرزوهای تحصیلی-شغلی از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد. این پرسشنامه که میزان دستیابی به آرزوها را اندازه‌گیری می‌کند، پنج گویه دارد و شرکت‌کنندگان براساس طیف لیکرت از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵ به هر گویه پاسخ می‌دهند. از جمع پاسخ‌های هر گویه، نمره کل محاسبه می‌شود. هرچه نمره فرد در این پرسشنامه بیشتر باشد، بیانگر دستیابی بیشتر فرد به آرزوهای تحصیلی و شغلی اش است. پنج گویه این پرسشنامه عبارت‌اند از: ۱. من در رسیدن به آرزوهای تحصیلی و شغلی خود پیشرفت داشته‌ام. ۲. من هنگام پیگیری آرزوهای تحصیلی و شغلی خود، حرکت رو به جلو داشته‌ام. ۳. من به آرزوهای تحصیلی و شغلی خود نزدیک‌تر شده‌ام. ۴. من در عملی کردن آرزوهای تحصیلی و شغلی خود موفق بوده‌ام. ۵. من توانسته‌ام آرزوهای تحصیلی و شغلی خود را بهبود و گسترش دهم. ضریب پایایی<sup>۸</sup> این پرسشنامه در این پژوهش ۰/۹۰ محاسبه شده است.

به‌منظور ساخت این پرسشنامه، ابتدا با توجه به تعاریف و ویژگی‌های آرزوهای تحصیلی و شغلی (سمیعی،

1. Career Doubt Questionnaire (CDQ)
2. Vocational Identity Status Assessment (VISA)
3. career exploration
4. career commitment
5. reconsideration
6. flexibility
7. academic-career aspirations questionnaire
8. reliability

۱۳۹۶؛ کیم، ابرین و کیم، ۲۰۱۶؛ گریگور و همکاران، ۲۰۲۰) ۱۵ گویه اولیه طراحی شد و برای تأیید روایی محتوایی<sup>۱</sup> به رؤیت پنج متخصص مشاوره شغلی رسید. در این مرحله، سه گویه حذف شد. در مرحله بعد، پرسشنامه دوازده گویه‌ای طی یک مطالعه مقدماتی و اجرا در نمونه ۳۰ نفری، از نظر پایایی و به کمک روش آلفای کرونباخ بررسی شد. به منظور افزایش ضریب آلفای کرونباخ به بالاتر از ۰/۷۰، تعدادی از گویه‌ها حذف شدند و در نهایت پرسشنامه‌ای پنج گویه‌ای به دست آمد.

### پرسشنامه مهارت‌های مقابله (CI)<sup>۲</sup>

این پرسشنامه را که از ۲۲ گویه تشکیل شده است، گاریو، چمندی، کلیک و گادریو (۲۰۱۸) به منظور سنجش نوع مهارت مقابله و میزان استفاده از آن ساختند. گویه‌های پرسشنامه، دو مهارت وظیفه‌گرایی (شامل برنامه‌ریزی<sup>۳</sup>، تحلیل منطقی<sup>۴</sup>، کنترل افکار<sup>۵</sup>، تصویرسازی ذهنی<sup>۶</sup>، آرام‌سازی<sup>۷</sup>، تلاش<sup>۸</sup> و حمایت‌طلبی<sup>۹</sup>) و اجتنابی (شامل ترک رفتاری<sup>۱۰</sup>، انحراف ذهنی<sup>۱۱</sup>، برون‌ریزی<sup>۱۲</sup> و انزوای اجتماعی<sup>۱۳</sup>) را می‌سنجد. گویه‌های زیرمقیاس اجتنابی ۲، ۴، ۱۳، ۱۵، ۱۷، ۲۲ و بقیه گویه‌ها مربوط به زیرمقیاس وظیفه‌گراست. پاسخ به هر گویه براساس طیف لیکرت از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵ است. نمره کل از جمع پاسخ‌های هر گویه محاسبه می‌شود. هرچه نمره فرد در این پرسشنامه بیشتر باشد، بیانگر استفاده بیشتر از مهارت‌های مقابله است. همچنین نوع مهارت مقابله‌ای او هم مشخص می‌شود. چمندی و گادریو (۲۰۱۹)، ضریب همبستگی ۰/۲۱ را برای ابعاد مهارت مقابله‌ای وظیفه‌گرا و ۰/۲۴ برای این مهارت و نمره کل به دست آوردند. علاوه بر این، ضریب همبستگی ۰/۱۳ را برای ابعاد مهارت مقابله‌ای اجتنابی و ۰/۴۰ برای این مهارت و نمره کل به دست آوردند. قابلیت اعتماد<sup>۱۴</sup> در این پرسشنامه به کمک ضریب آلفای کرونباخ برای مهارت وظیفه‌گرا و اجتنابی به ترتیب با نمره ۰/۹۱ و ۰/۸۳ تأیید شد.

پس از آماده‌سازی پرسشنامه‌ها، مجوزهای لازم از معاونت آموزشی دانشگاه گرفته شد. سپس با توجه به

- 
1. content validity
  2. Coping Inventory (CI)
  3. planning
  4. logical analyses
  5. thought control
  6. mental imagery
  7. relaxation
  8. effort
  9. seeking support
  10. behavioral disengagement
  11. mental distraction
  12. venting
  13. social distancing
  14. reliability

حجم جامعه آماری، تعداد دانشجویان هر دانشکده در گروه نمونه مشخص شدند و پژوهشگر و همکاران آموزش دیده او، به دانشکده‌ها مراجعه کردند، با دانشجویان صحبت کردند و پرسشنامه‌ها را در اختیار دانشجویانی قرار دادند که تمایل به همکاری با پژوهشگر داشتند. آن‌ها ضمن تشویق دانشجویان به تکمیل پرسشنامه و ارائه توضیحات لازم، نحوه پرکردن پرسشنامه‌ها را به آن‌ها آموزش دادند. هر پرسشنامه ۲۰-۱۵ دقیقه از وقت شرکت‌کنندگان را به خود اختصاص داد. ملاحظات اخلاقی مانند آزادی در انصراف از شرکت در پژوهش، رضایت آگاهانه، آشنایی با اهداف پژوهش، اطلاع‌رسانی به آن‌ها درباره پاسخ آزمون‌ها و نتایج پژوهش بعد از اجرا در صورت تمایل در این پژوهش در نظر گرفته شد.

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چندگانه (روش هم‌زمان) در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ تحلیل شدند.

### یافته‌ها

#### الف) توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

جدول ۱. توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی گروه نمونه

کل	درصد فراوانی جنسیت		کل	فراوانی جنسیت		نوع دانشکده
	مرد	زن		مرد	زن	
۹/۶۷	۳/۶۳	۶/۰۴	۲۴	۹	۱۵	ادبیات و علوم انسانی
۴/۰۳	۱/۲۱	۲/۸۲	۱۰	۳	۷	تربیت بدنی و علوم ورزشی
۱۲/۰۹	۴/۸۳	۷/۲۶	۳۰	۱۲	۱۸	علوم تربیتی و روان‌شناسی
۱۱/۳۹	۴/۴۴	۶/۸۵	۲۸	۱۱	۱۷	زبان‌های خارجی
۴/۴۳	۱/۶۱	۲/۸۲	۱۱	۴	۷	شیمی
۱۴/۵۱	۵/۶۴	۸/۸۷	۳۶	۱۴	۲۲	علوم
۳/۶۲	۱/۲۰	۲/۴۲	۹	۳	۶	علوم جغرافیایی
۷/۲۶	۲/۸۲	۴/۴۴	۱۸	۷	۱۱	حمل و نقل
۱۴/۹۷	۵/۶۴	۹/۳۳	۳۷	۱۴	۲۳	علوم اداری و اقتصاد
۱۸/۱۵	۶/۸۵	۱۱/۳۰	۴۵	۱۷	۲۸	فنی و مهندسی
۱۰۰	۳۷/۹۱	۶۲/۰۹	۲۴۸	۹۴	۱۵۴	کل

$p < 0.05$  \*  $p < 0.01$  \*\*

#### ب) شاخص‌های توصیفی

برای پاسخ به این سؤال این پژوهش که نقش آرزوهای تحصیلی-شغلی و مهارت‌های مقابله‌ای در تردید مسیر شغلی چگونه است، ابتدا شاخص‌های آمار توصیفی به دست آمد. میانگین، انحراف استاندارد و ماتریس ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. میانگین، انحراف استاندارد و همبستگی درونی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	M	SD	۱	۲	۳	۴
۱	مهارت مقابله‌ای اجتنابی	۱۷	۳/۰۰	-			
۲	مهارت مقابله‌ای وظیفه‌گرا	۵۶	۹/۰۰	۰/۱۶*	-		
۳	آرزوهای تحصیلی-شغلی	۱۵/۸۵	۳/۶۰	۰/۱۱	۰/۴۲**	-	
۴	تردید مسیر شغلی	۱۵/۶۰	۳/۹۱	۰/۵۸*	۰/۳۹**	۰/۲۴**	-

با توجه به جدول ۲، بین تردید مسیر شغلی با مهارت مقابله‌ای اجتنابی رابطه مثبت و معنادار ( $p < 0/05$ ) و با مهارت مقابله‌ای وظیفه‌گرا و نیز آرزوهای تحصیلی و شغلی، رابطه منفی و معنادار ( $p < 0/01$ ) وجود دارد. نتایج حاصل از پیش‌بینی تردید مسیر شغلی براساس مهارت‌های مقابله‌ای اجتنابی و وظیفه‌گرا و نیز آرزوهای تحصیلی-شغلی با استفاده از تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام در جدول ۳ و ۴ آمده است. پیش از آن به بررسی هم‌خطی چندگانه متغیرها با آزمون ضریب تحمل<sup>۱</sup>، شاخص تورم واریانس<sup>۲</sup> و نرمال بودن داده‌ها پرداخته شد. آزمون ضریب تحمل (T) تحمل نسبی از یک متغیر پیش‌بین است که با متغیرهای دیگر تبیین نمی‌شود و مقداری بین ۰ تا ۱ را شامل می‌شود. هرچه مقدار آن به ۱ نزدیک‌تر شود، میزان هم‌خطی کمتر است. در این پژوهش، ضرایب تحمل زیر ۱ قرار دارد (جدول ۲). همچنین عامل تورم واریانس (VIF) از تقسیم عدد ۱ بر ضریب تحمل به دست می‌آید. هرچه مقدار تورم واریانس از ۲ بیشتر باشد، میزان هم‌خطی بیشتر است و نباید از ۱۰ بالاتر برود. میزان عامل واریانس (VIF) در این پژوهش قابل قبول است (مولوی، ۱۳۸۶، به جدول ۳ مراجعه شود). علاوه بر این، نتایج آزمون نرمال بودن کولموگروف-اسمیرنوف درباره متغیرهای تردید مسیر شغلی ( $p = 0/16$ )، مهارت‌های مقابله ( $p = 0/17$ ) و آرزوهای تحصیلی-شغلی ( $p = 0/08$ ) نشان داد توزیع داده‌ها نرمال است.

### ج) آزمون فرضیه‌ها

1. tolerance
2. Variance Inflation Factor (VIF)



## جدول ۳. نتایج حاصل از رگرسیون گام‌به‌گام متغیرهای پژوهش در پیش‌بینی تردید مسیر شغلی

مراحل	متغیرهای پژوهش	B	$\beta$	T	P	$R^2$ $\Delta$	$R(R^2)$ F (p)	VIF	Tolerance
۱	مهارت مقابله‌ای اجتنابی	۰/۷۴	۰/۳۳	۰/۹۲	۰/۰۰۱	۰/۳۴	۰/۵۸(۰/۳۴) ۵/۵۰ ( $p < ۰/۰۲$ )	۱/۰۰	۱/۰۰
۲	مهارت مقابله‌ای اجتنابی آرزوهای تحصیلی-شغلی	۰/۵۲ ۰/۲۰	۰/۲۳ ۰/۱۵	۲/۵۴ ۲/۶۶	۰/۰۰۱ ۰/۰۰۸	۰/۰۲	۰/۶۰(۰/۳۶) ۱۵/۸۵ ( $p < ۰/۰۱$ )	۱/۰۸ ۱/۰۸	۰/۹۲ ۰/۹۲

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد براساس  $\Delta R^2$  از میان متغیرهای پژوهش، مهارت مقابله‌ای اجتنابی، در مرحله اول ۳۴ درصد واریانس تردید مسیر شغلی را تبیین می‌کند ( $F=۵/۵۰$ ،  $p < ۰/۰۲$ ). در مرحله دوم، اضافه شدن آرزوهای تحصیلی-شغلی توانست تنها ۲ درصد به میزان پیش‌بینی کمک کند. به عبارت دیگر، مهارت مقابله‌ای اجتنابی و آرزوهای تحصیلی-شغلی با یکدیگر ۳۶ درصد واریانس تردید مسیر شغلی را تبیین می‌کنند ( $p < ۰/۰۱$ )،  $F=۱۵/۸$ . براساس مقادیر ضرایب استاندارد بتاهای جدول می‌توان بیان کرد مهارت مقابله‌ای اجتنابی ( $t=۳/۵۴$ ،  $\beta=۰/۲۷$ ) در مقایسه با آرزوهای تحصیلی-شغلی ( $t=۲/۶۶$ ،  $\beta=۰/۲۰$ ) نقش مؤثرتری در پیش‌بینی تردید مسیر شغلی در دانشجویان داشت.

## بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، نقش مهارت‌های مقابله‌ای (اجتنابی و وظیفه‌گرا) و نیز آرزوهای تحصیلی-شغلی در پیش‌بینی تردید مسیر شغلی دانشجویان بررسی شد و این نتیجه به دست آمد که در درجه اول مهارت مقابله‌ای اجتنابی در تردید مسیر شغلی نقش مثبت ایفا می‌کند و سپس آرزوهای تحصیلی-شغلی در مرتبه دوم قرار دارد؛ درحالی که مهارت مقابله‌ای وظیفه‌گرا وارد معادله پیش‌بینی نشده است. یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های قبلی (امیوت، بلانچارد و گادریو، ۲۰۰۸؛ هیکاسن، روچ و شولتز، ۲۰۱۰؛ چمندی و گادریو، ۲۰۱۹؛ بو و کیم، ۲۰۲۰) درباره رابطه مهارت‌های مختلف و کاهش استرس و پژوهش ایکسو و تریسی (۲۰۱۴) و گریگور و همکاران (۲۰۲۰) در مورد تأثیر آرزوها، اهداف و میل به پیشرفت در تردیدهای مسیر تحصیلی و شغلی همسویی دارد. همچنین یافته‌های این پژوهش در راستای فرایندهای تعریف‌شده در مدل‌های نظریه شناختی-اجتماعی بود (لنت، بروان و هکت، ۱۹۹۴). علاوه بر این، با توجه به ضریب همبستگی مثبت و معنادار به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت استفاده از مهارت مقابله‌ای اجتنابی، تردید مسیر شغلی را افزایش می‌دهد. به گفته چمندی و

گادریو (۲۰۱۹)، روش‌های ترک رفتاری<sup>۱</sup>، انحراف ذهنی<sup>۲</sup>، برون‌ریزی<sup>۳</sup> و انزوای اجتماعی<sup>۴</sup> در مهارت مقابله‌ای اجتنابی استفاده می‌شوند و همگی منفعلانه و بی‌تأثیر هستند. این روش‌ها همان‌گونه که میکرانز و هوگن (۲۰۲۰) و بو و کیم (۲۰۲۰) معتقدند و در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند، مهارت‌های مقابله‌ای بی‌تأثیر برای کاهش و فرار از استرس در مسیر شغلی به کار گرفته می‌شوند و با استفاده از آن‌ها، هدف‌گذاری، ایجاد انگیزه، شکل‌دادن و ساختن آینده که تردید مسیر شغلی را متعادل می‌سازند، بسیار دشوار خواهد شد؛ بنابراین این روش‌ها نه تنها به کاهش تردید مسیر شغلی کمکی نمی‌کند، بلکه آن را افزایش هم می‌دهد. از سوی دیگر، این یافته به کمک نظریه‌های خودتنظیمی<sup>۵</sup> هم می‌تواند بررسی شود؛ زیرا به گفته اینزلیچت و همکاران (۲۰۲۱) و دلافونت و همکاران (۲۰۲۰)، تنظیم نحوه برخورد منفعلانه یا فعالانه با چالش‌های مسیر شغلی، ناشی از باورهایی است که فرد درباره رسیدن به اهداف تحصیلی و شغلی خود دارد. اگر دانشجویی، باور ضعیفی به اهداف مسیر شغلی خود داشته باشد، در مواجهه با سختی‌های این راه، رفتار اجتنابی را انتخاب خواهد کرد تا انرژی کمتری صرف کند. پیامد انتخاب رفتار اجتنابی، افزایش تردید مسیر شغلی خواهد بود. این یافته با یافته پژوهش دلافونت و همکاران (۲۰۲۰) هم‌سویی دارد که نشان می‌دهد خودتنظیمی به‌عنوان یک مهارت مؤثر، سبب کاهش استرس و تردید تحصیلی می‌شود.

یافته دیگر این بود که آرزوهای تحصیلی و شغلی در گام دوم، مانند یافته‌های پژوهش گریگور و همکاران (۲۰۲۰) توانستند به معادله پیش‌بینی تردید مسیر شغلی اضافه شوند و در کنار مهارت مقابله‌ای اجتنابی قرار بگیرند؛ البته نقش آرزوهای تحصیلی و شغلی در پیش‌بینی تردید مسیر شغلی بسیار ضعیف است. شاید نبود رابطه معنادار بین آرزوهای تحصیلی و شغلی با مهارت مقابله‌ای اجتنابی یا وجود رابطه منفی با تردید مسیر شغلی، سبب ایجاد نقش کم‌رنگی برای آرزوهای تحصیلی و شغلی در پیش‌بینی تردید مسیر شغلی شده است. نگاهی به نظریه شناختی-اجتماعی رشد مسیر شغلی (لنت، براون و هکت، ۲۰۰۲) بیانگر آن است که انتخاب رفتارهای مقابله‌ای، تدوین اهداف و علاقه به انتخاب‌های قاطعانه در مسیر تحصیلی و شغلی، به‌صورت فرایندهایی با یکدیگر مرتبط هستند. درواقع چگونگی دستیابی به اهداف کوتاه‌مدت با برخی رفتارهای مقابله‌ای (وظیفه‌گرا یا اجتنابی) می‌تواند زمینه قطعیت یا تردید مسیر شغلی را فراهم کند (شاه و کروگلنسکی، ۲۰۰۰).

رفتار مقابله‌ای اجتنابی نشان‌دهنده پایین‌بودن خودمدیریتی مسیر شغلی است و دانشجویانی که از این رفتار استفاده می‌کنند، نگهداشت خود در مسیر آینده برایشان دشوار است. این افراد، به احتمال زیاد در گذشته اهداف تحصیلی و شغلی خود را به‌صورت منفعلانه دنبال کرده‌اند. نتیجه آن این است که تردید مسیر شغلی بیشتری را درباره انتخاب‌های شغلی خود تجربه می‌کنند. درمقابل دانشجویانی که تردید کمتری داشتند، توانسته بودند

- 
1. behavioral disengagement
  2. mental distraction
  3. venting
  4. social distancing
  5. self-regulation

جهت مسیر شغلی خود را به‌سوی آینده نگه دارند و اهداف تحصیلی و شغلی معناداری را برای خود تعیین کرده و از مهارت‌مقابله‌ای اجتنابی کمتری استفاده کنند (لنت و براون، ۲۰۲۰).

در یافته‌های این پژوهش، با وجود زیادتربودن میانگین استفاده از مهارت‌مقابله‌ای وظیفه‌گرا در دانشجویان در مقایسه با میانگین مهارت‌مقابله‌ای اجتنابی، این مهارت وارد معادله پیش‌بینی تردید مسیر شغلی نشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت، بنا به نظر وایز و سالملا ارو (۲۰۰۸) داشتن مهارت‌مقابله‌ای وظیفه‌گرا، پیگیری اهداف و آرزوهای تحصیلی و شغلی را تسهیل می‌بخشد. وقتی افراد رفتارهای مقابله‌ای خود را به‌سوی یک هدف یا سبک زندگی خاصی هدایت می‌کنند، سبب رشد و پیشرفت در مسیر زندگی خود می‌شوند. تنظیم رفتارهای مقابله‌ای به‌سوی اهداف، بیشتر به یک عامل درونی مربوط است؛ بنابراین شاید دانشجویان از مهارت‌مقابله‌ای وظیفه‌گرایی خود بیشتر برای رسیدن به آرزوهای تحصیلی، شغلی و مدیریت آن‌ها استفاده کرده‌اند. اگر در این پژوهش، آرزوهای تحصیلی و شغلی به‌جای تردید مسیر شغلی قرار می‌گرفت، مهارت‌مقابله‌ای وظیفه‌گرا نقش خود را بهتر نشان می‌داد. هنگامی که دانشجویی از مهارت‌مقابله‌ای اجتنابی استفاده کند، از اهداف تحصیلی و شغلی خود، حتی به‌شکل موقت و گذرا (مانند رهاکردن تکمیل یک پروژه یا انجام یک تکلیف کلاسی) دور شده است. داشتن آرزوهای سطح بالا، مهارت‌مقابله‌ای وظیفه‌گرا را در مقایسه با مهارت‌مقابله‌ای اجتنابی برانگیخته می‌کند؛ زیرا دانشجویان باید برای رسیدن به اهداف تحصیلی و شغلی خود پرنرژی، باانگیزه و فعال پیش بروند. به نظر می‌رسد وجود آرزوهای تحصیلی و شغلی در کنار مهارت‌مقابله‌ای اجتنابی، بیشتر نقش تعدیل‌کنندگی تردید مسیر شغلی را به عهده داشته است.

از جمله محدودیت‌های این مطالعه این بود که پژوهش در دانشگاه اصفهان و در مقطعی خاص اجرا شد. همچنین تفاوت‌های جنسیتی و رشته‌ای در تحلیل داده‌ها در نظر گرفته نشد. علاوه‌براین، دانشجویانی وارد پژوهش شدند که تمایل به همکاری با پژوهشگر داشتند؛ از این‌رو ممکن است تصادفی بودن آزمودنی‌ها خدشه‌دار شده باشد. به پژوهشگران آینده توصیه می‌شود، علاوه‌بر انجام پژوهش در دانشگاه‌های دیگر، اثر جنسیت، نوع رشته و نیز نقش تعدیل‌گری آرزوهای تحصیلی و شغلی را در تردید مسیر شغلی مطالعه کنند. همچنین با ترتیب‌دادن تحقیقات طولی، نقش مهارت‌های مقابله‌ای، اهداف، آرزوها و تردیدهای مسیر شغلی را از دانشگاه تا محیط کاری دانشجویان بررسی کنند. علاوه‌براین، از آنجا که مهارت‌مقابله‌ای اجتنابی در افزایش تردید مسیر شغلی دانشجویان مؤثر بود، به مدیران دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی پیشنهاد می‌شود از برنامه‌های تقویت مهارت‌مقابله‌ای وظیفه‌گرا و تبدیل مهارت‌اجتنابی به وظیفه‌گرا حمایت کنند تا دانشجویان بتوانند با انتخاب‌های قاطعانه و تصمیم‌گیری‌های محکم‌تر، گذار موفق‌تری از دانشگاه به کار داشته باشند.

## منابع

- رحیم‌زاده فیض‌آباد، ط.، نصیری، ا.، خزاعی، ط.، و خزاعی، ک. (۱۳۹۶). تأثیر مدیریت تنش به شیوه شناختی رفتاری بر استرس شغلی و روش‌های سازگاری روان پرستاران. *روان‌پرستاری*. ۱۵(۱)، ۶۳-۵۴.
- رضوانیان، ف.، و سمیعی، ف. (۱۳۹۵). موفقیت شغلی عینی و ذهنی: نقش آرزوهای شغلی. شخصیت و معنویت. *مشاوره کاربردی*. ۱۶(۱)، ۳۶-۲۳.
- زین‌آبادی، ح.، فرزانه، م.، و دارابی، م. (۱۳۹۷). مهاجرت علمی: تأملی بر دلایل تغییر رشته در مقطع کارشناسی ارشد از سایر رشته‌ها به مدیریت آموزشی. *مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی*. ۱۷(۱۳)، ۱۶۹-۱۴۶.
- سمیعی، ف. (۱۳۹۶). *آرزوهای شغلی از رؤیا تا واقعیت، بسط، تفسیر و کاربرد نظریه گاتفرد سون*. اصفهان: انتشارات دانشگاه اصفهان.
- مولوی، ح. (۱۳۸۶). *راهنمای عملی SPSS-23 در علوم رفتاری*. اصفهان: انتشارات پویا اندیشه.

## References

- Akkermans, J., Nykänen, M., & Vuori, J. (2015). Practice makes perfect? Antecedents and consequences of an adaptive school-to-work transition. In J. Vuori, R. Blonk, & R. H. Price (Eds.). *Sustainable working lives* (pp. 65–86). New York: Springer.
- Aldwin, C. M., Skinner, E. A., Taylor, A., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2011). Coping and self-regulation across the lifespan. In K. Fingerhman, C. Berg, T. Antonucci, J. Smith, & T. Antonucci (Eds.). *Handbook of lifespan development* (pp. 563–590). New York: Springer.
- Amiot, C. E., Blanchard, C. M., & Gaudreau, P. (2008). The self in change: A longitudinal investigation of coping and self-determination processes. *Self and Identity*. 7(2), 204–224.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In R. J. Corsini (Eds.). *Encyclopedia of psychology* (pp. 368–369) (2<sup>nd</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Benson, G. S., McIntosh, C. K., Salazar, M., & Vaziri, H. (2020). Cultural values and definitions of career success. *Human Resource Management Journal*. 30(3), 392–421.
- Boo, S., & Kim, S. H. (2020). Career indecision and coping strategies among undergraduate students. *Journal of Hospitality & Tourism Education*. 32(2), 63–76.
- Boudrias, J.-S., Desrumaux, P., Gaudreau, P., Nelson, K., Brunet, L., & Savoie, A. (2011). Modeling the experience of psychological health at work: The role of personal resources, social-organizational resources, and job demands. *International Journal of Stress Management*. 18(1), 372–395.
- Brown, S. P., Westbrook, R. A., & Challagalla, G. (2005). Good cope, bad cope: Adaptive and maladaptive coping strategies following a critical negative work event. *Journal of Applied Psychology*. 90(4), 792–798.
- Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology*. 61(1), 679–704.
- Chamandy, M., & Gaudreau, M. (2019). Career doubt in a dual-domain model of coping and progress for academic and career goals. *Journal of Vocational Behavior*. 110(1),

- 155–167.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, *64*(1), 89–136.
- de la Fuente, J., Peralta-Sánchez, F. J., Martínez-Vicente, J. M., Sander, P., Garzón-Umerenkova, A., & Zapata, L. (2020). Effects of self-regulation vs. external regulation on the factors and symptoms of academic stress in undergraduate students. *Frontiers in Psychology*, *11*, 1773.
- Enstin, N., Japar, M., & Sunawan, S. (2020). The relationship between future time perspective and career decision making self-efficacy. *Jurnal Bimbingan Konseling*, *9*(2), 70-75.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, *65*(1), 14–38.
- Gareau, A., Chamandy, M., Kljajic, K., & Gaudreau, P. (2018). The detrimental effect of academic procrastination on subsequent grades: The mediating role of coping over and above past achievement and working memory capacity. *Anxiety, Stress, and Coping*, *32*(2), 1–14.
- Gaudreau, P., Carraro, N., & Miranda, D. (2012). From goal motivation to goal progress: The mediating role of coping in the self-concordance model. *Anxiety, Stress, and Coping*, *25*(5), 507–528.
- Gregor, M. A., Pino, H. V. G. D., Gonzalez, A., Soto, S., & Dunn, M. G. (2020). Understanding the career aspirations of diverse community college students. *Journal of Career Assessment*, *28*(2), 202-218.
- Heckhausen, J., Wrosch, C., & Schulz, R. (2010). A motivational theory of life-span development. *Psychological Review*, *117*(1), 32 –60.
- Hou, C., Wu, Y., & Liu, Z. (2019). Career decision-making self-efficacy mediates the effect of social support on career adaptability: A longitudinal study. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, *47*(5), 1-13.
- Inzlicht, M., Werner, K. M., Briskin, J. L., & Roberts, B. W. (2021). Integrating Models of Self-Regulation. *Annual Review of Psychology*, *72*(1), 319-345.
- Kim, Y. H., O'Brien, K. M., & Kim, H. (2016). Measuring career aspirations across cultures: Using the career aspiration scale with young Korean women. *Journal of Career Assessment*, *24*(3), 573-585.
- Körner, A., Lechner, C. M., Pavlova, M. K., & Silbereisen, R. K. (2015). Goal engagement in coping with occupational uncertainty predicts favorable career-related outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, *88*, 174–184.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607-610.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2020). Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model intervention for sustainable career choice. *Journal of Vocational Behavior*, *120*, 103448.

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown (ed.). *Career choice and development* (pp. 255–311) (4<sup>th</sup> ed.). New York: Jossey-Bass.
- Maykrantz, S. A., & Houghton, J. D. (2020). Self-leadership and stress among college students: Examining the moderating role of coping skills. *Journal of American College Health*, 68(1), 89-96.
- Minda, M., & Piasecka, A. (2019). Style of coping with stress and hope for success among the youth attending the Athletic sports championships. *Journal of Education, Health and Sport*, 9(5), 161-171.
- Nurmi, J.-E., Salmela-Aro, K., & Koivisto, P. (2002). Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: Antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 60(2), 241–261.
- O'Connor, D. B., Thayer, J. F., & Vedhara, K. (2021). Stress and health: A review of psychobiological processes. *Annual Review of Psychology*, 72(1), 663-688.
- Ozer, E. M., & Bandura, A. (1990). Mechanisms governing empowerment effects: A self-efficacy analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(3), 472-486.
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career adapt-abilities scale-USA form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 748–753.
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence*, 34(5), 853-871.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13–19.
- Şeker, G. (2020). Well-Being and career anxiety as predictors of career indecision. *Pamukkale University Journal of Education*, 51(1), 262-275.
- Shah, J. Y., & Kruglanski, A. W. (2000). *Aspects of goal networks: Implications for self-regulation*. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.). *Handbook of self-regulation* (pp. 85–110). New York: Academic Press.
- Steele, K. J., VanRyn, V. S., Stanescu, C. I., Rogers, J., & Wehrwein, E. A. (2020). Start with the end in mind: using student career aspirations and employment data to inform curriculum design for physiology undergraduate degree programs. *Advance Physiology Education*, 44(4), 697-701.
- van Dierendonck, D. (2015). The influence of planning, support and self-concordance on goal progress and job satisfaction. *Evidence-based HRM a Global Forum for Empirical Scholarship*, 3(3), 206-222.
- Welbourne, J. L., Eggerth, D., Hartley, T. A., Andrew, M. E., & Sanchez, F. (2007). Coping strategies in the workplace: Relationships with attributional style and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 312–325.
- Wiese, B. S., & Salmela-Aro, K. (2008). Goal conflict and facilitation as predictors of

work-family satisfaction and engagement. *Journal of Vocational Behavior*. 73(3), 490–497.

Xu, H., & Tracey, T. J. G. (2014). The role of ambiguity tolerance in career decision-making. *Journal of Vocational Behavior*. 85(1), 18–26.

