



## تدوین الگوی آموزش مهارت‌های هوش هیجانی و بررسی اثربخشی این الگو بر خودپنداره شغلی دانش‌آموزان دبیرستان

علی اکبر ظفری زاده<sup>1</sup>، محمد رضا عابدی<sup>2</sup> و ایران باغبان<sup>3</sup>

<sup>1</sup>کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان، نویسنده مسئول، پست الکترونیکی:

m.r.abedi@edu.ui.ac.ir

<sup>2</sup>دانشیار، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان

<sup>3</sup>دانشیار، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان

**چکیده:** خودپنداره شغلی بخشی از خودپنداره کلی فرد است و بیشتر با قسمتی از «خود» که دارای نیازها، ارزش‌ها، علایق، توانایی و شخصیت است، ارتباط دارد. هدف این پژوهش تدوین الگوی آموزش مهارت‌های هوش هیجانی بر خودپنداره و بررسی اثربخشی این الگو بر خودپنداره شغلی دانش‌آموزان است. روش این پژوهش برای تدوین الگوی آموزش مهارت‌های هوش هیجانی از نوع کیفی و استفاده از تئوری مفهوم‌سازی است و برای بررسی اثربخشی الگوی آموزش مهارت‌های هوش هیجانی بر خودپنداره شغلی به روش کمی عمل شد. این قسمت پژوهش بر حسب هدف در مقوله پژوهش‌های کاربردی و بر حسب طرح تحقیق، در مقوله طرح آزمایشی دو گروهی (آزمایش و گواه) و انتصاب تصادفی با پیش‌آزمون، پس‌آزمون قرار می‌گیرد. جامعه‌ی آماری این پژوهش تمامی دانش‌آموزان دوره متوسطه شهر اردل و همچنین تمامی متون هوش هیجانی تا سال 1390 است. ابزار این پژوهش مقیاس درجه‌بندی حرفه‌ای (VRS) می‌باشد که برای اندازه‌گیری خودپنداره شغلی به کار گرفته شده است. پس از تدوین الگوی آموزش مهارت‌های هوش هیجانی، این الگو بر گروه آزمایش اعمال شد. نتایج پژوهش نشان داد که آموزش مهارت‌های هوش هیجانی بر خودپنداره دانش‌آموزان دبیرستانی مؤثر واقع شد و تفاوت معناداری بین دو گروه وجود دارد ( $p < 0/01$ ).

**واژگان کلیدی:** مهارت‌های هوش هیجانی، خودپنداره شغلی، دانش‌آموزان دبیرستان

## Developing Model of Emotional Intelligence Skills Training and the Effectiveness of this Model on the Vocational Self-Concept's Male High Schools Students

A.A. Zafarizadeh<sup>1</sup>, M.R. Abedi<sup>2</sup> and I. Baghban<sup>3</sup>

<sup>1</sup>MA, Department of Psychology and Education, University of Isfahan, Iran, m.r.abedi@edu.ui.ac.ir

<sup>2</sup>Associate Professor, Department of Psychology and Education, University of Isfahan, Iran

<sup>3</sup>Associate Professor, Department of Psychology and Education, University of Isfahan, Iran

**Abstract:** The vocational self-concept is part of the overall self-concept and it has more relation with a part of the "self" which has the needs, values, interests, abilities and personality. The aim of this study is to develop a model of emotional intelligence skills and effectiveness of this model on students' vocational self-concept. The research method for developing the model is qualitative and using the conceptualization theory. For finding the effectiveness of the emotional intelligence skill learning model of vocational self-concept we used qualitative method. In this part, according to the goal in applying research and according to the research plan, there are two groups of random selection of pre-test post-test in the experimental plan (experimental and control). The statistical society of this research is all the high school students' of Ardel city and the text published in emotional intelligence till 1390. The research tool is the professional rating scale (VRS) which has been used for measure vocational self-concept. Then the emotional intelligence skill learning model prepared, and this model was implemented on the experimental group. The results showed that emotional intelligence skill learning on students' self concept was effective and there is a meaningful difference between these two ( $p,0.01$ )

**Keywords:** Vocational self-Concept, Emotional Intelligence Skill, High School Students

## 1 - مقدمه

مفهوم خودپنداره<sup>1</sup>، یکی از مهم‌ترین متغیرهای انگیزش درونی است [1]. اصطلاح خودپنداره در ادبیات پژوهشی با واژه‌هایی مانند اعتماد به نفس، تصویر خود، درک از خود، بازنمایی خود و خودشناسی مترادف است [2]. هر فرد در ذهن خود، تصویری از خویشتن دارد؛ به عبارت دیگر، ارزش یابی کلی فرد از شخصیت خویش را «خودپنداره» یا «خودنگاره» می‌نامند. خودپنداره عموماً به‌عنوان درک و ارزیابی خود در حوزه‌های خاص تعریف می‌شود. خودپنداره از طریق تعامل با محیط شکل می‌گیرد و متقابلاً تحت تأثیر نحوه‌ی درک افراد از خود، دیگران و محیط پیرامون قرار دارد [3]. هر فرد دارای یک خودپنداره کلی است که شامل تعداد خودپنداره‌ی خاص و محدود در نقش‌های مختلف است [4]. خودپنداره شغلی<sup>2</sup> بخشی از خودپنداره کلی فرد است و بیشتر با قسمتی از «خود» که دارای نیازها، ارزش‌ها، علایق، توانایی و شخصیت است، مرتبط است. همان طوری که تجارب در ارتباط با آگاهی از جهان کار گسترده‌تر می‌شود، خودپنداره‌ی شغلی پیچیده‌تر شکل می‌گیرد. فرض براین است که افراد مشاغلی را که در آن‌ها توانایی خود ابرازی دارند، بهتر انتخاب می‌کنند. [5]. خودپنداره شغلی از نظر بارت و تینسلی، میزان و درجه‌ای از وضوح و اطمینان از درک خود در رابطه با نگرش‌ها، ارزش‌ها، علایق، نیازها و توانایی‌های مربوط به شغل است [6]. سوپر بیان می‌کند، افرادی که درک معلوم و مشخصی از خود ندارند، نمی‌توانند به اندازه‌ی کافی نقش شغلی بپذیرند [7].

یکی از عواملی که بر تصور افراد از خودشان و قضاوتشان تأثیر می‌گذارد، آگاهی از احساسات، هیجانات و مدیریت هیجان‌ها باشد، زیرا احساسات و هیجانات بخش مهمی از زندگی افراد را شکل می‌دهند و در هر اقدامی می‌توان رد پای آن را دید. می‌توان گفت، افراد باید به خود آگاهی برسند و از احساسات و هیجانات خود، آگاهی کامل داشته باشند تا تصویری منسجم و واضح از خود بسازند و بتوانند در طی مراحل رشد مسیر شغلی آن را توسعه دهند. شواهد بسیاری نشان می‌دهد، افرادی که مهارت هیجانی دارند؛ یعنی کسانی که احساساتشان را به خوبی می‌شناسند و هدایت می‌کنند و احساسات دیگران را نیز درک و به طرز

اثربخشی با آن برخورد می‌کنند، در هر حیطه از زندگی موفقند، خواه روابط عاطفی باشد یا فهم قواعد و ناگفته‌هایی که در خط مشی سازمان به پیشرفت می‌انجامد. این افراد از زندگی خود رضایت دارند، و آنان افرادی مولد و کارآمد هستند [8].

علاوه بر این بسیاری از پژوهش‌ها از جمله، اسپات، مالوف، سیمونک و مک کنلی به رابطه بین هوش هیجانی و عزت نفس تأکید کرده‌اند و از طرفی برای ما هنوز مرز بین عزت نفس و خودپنداره روشن و مشخص نیست و هر دوی این مفاهیم، دانشی در مورد خودمان است که گاهی قابل معاوضه است [9]. شارما در پژوهشی به بررسی تأثیر هوش هیجانی و محیط خانه بر روی خودپنداره پرداخت، نتایج پژوهش نشان داد که برای ساخت خودپنداره، هوش هیجانی نیاز است و افرادی که هوش هیجانی پایین‌تری دارند، خودپنداره‌ی ضعیف‌تری دارند [3]. ماریا و فرر در تحقیقی به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر خودپنداره پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که هوش هیجانی بر خودپنداره‌ی دانش‌آموزان تأثیر مثبت دارد. با توجه به اهمیت مفهوم خودپنداره شغلی در مسیر شغلی و زندگی افراد و همچنین تأثیر احساسات و عواطف بر تصور افراد از خودشان و قضاوتشان، آگاهی از احساسات، هیجانات و مدیریت هیجان‌ها بسیار مهم تلقی می‌شود [10].

هوش هیجانی در زندگی روزمره تأثیر به‌سزایی دارد و نمی‌توان نقش کلیدی آن را در جنبه‌های مختلف زندگی به ویژه مسیر انتخاب شغل و رشد مسیر شغلی<sup>3</sup> افراد نادیده گرفت. و از آنجایی که می‌دانیم خودپنداره شغلی، بر روی توانایی‌ها، علایق، ارزش‌ها، انتخاب‌ها و همچنین نحوه‌ی ترکیب آنها در موضوعات زندگی، تمرکز می‌کند و انتخاب شغل به منزله‌ی تلاش برای به کارگیری خودپنداره و بیان آن است، می‌توان به نقش هیجانات و هوش هیجانی در رشد و توسعه‌ی خودپنداره شغلی افراد، رشد مسیر شغلی و همچنین انتخاب شغل آنان پی برد. دانش‌آموزان دبیرستانی نیز با توجه به حساسیت دوران نوجوانی و فشار آن، غالباً درگیر نوسانات پرشور عاطفی هستند، دوران نوجوانی با شور و هیجان احساسات متناقض، تحریکات فیزیولوژیکی عاطفی پر تنش همراه است. از آنجایی که دوران نوجوانی در شکل دادن هویت و شخصیت افراد دارای حساسیت ویژه‌ای

روش پژوهش حاضر برای تدوین الگوی استفاده از تئوری مفهوم‌سازی است و نمونه‌گیری در این گونه پژوهش‌ها، به گونه‌ای است که به دنبال مفاهیم در اشکال مختلف آن بوده است، بنابراین هر مشاهده یا سند بیشتر منجر به شواهد بیشتری گردید و غلظت بیشتری به دست خواهد آورد. در این روش، نمونه‌گیری در هر سه مرحله‌ی کدگذاری باز و محوری و گزینشی تا جایی ادامه پیدا می‌کند که دیگر مفهومی به مفاهیم قبلی اضافه نشود. در تحقیق حاضر و به دلیل بالا بودن حساسیت نظری محقق، اقدام به تمام‌خوانی متون مورد نظر گردید و به خودی خود، مرحله‌ی اشباع نظری رخ داده است [11 تا 20].

2- در نمونه‌ی دانش‌آموزی از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده شده است. برای این منظور از بین دبیرستان‌های شهر اردل که شامل 5 دبیرستان است. 2 دبیرستان به صورت تصادفی انتخاب شد. سپس 68 نفر از دانش‌آموزان این دبیرستان‌ها به شیوه‌ی تصادفی انتخاب شدند و پس از آن از طریق مشاورین این دو دبیرستان از این دانش‌آموزان جهت شرکت در کارگاه آموزشی مهارت‌های هوش هیجانی دعوت به عمل آورده شد و پس از شرح قوانین موجود در گروه، از جمله انجام تکالیف هفتگی، عدم غیبت در جلسات آموزشی و دیگر قوانین موجود در گروه، 8 نفر از این افراد از شرکت در این کارگاه منصرف شدند و افراد باقیمانده (60 نفر) به صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل جای داده شدند. سپس نمونه‌ی مورد نظر به مقیاس درجه‌بندی حرفه‌ای (VRS) که برای سنجش خودپنداره شغلی استفاده می‌شود، پاسخ دادند. پس از مشخص شدن گروه‌ها و اعضای آنها، گروه آزمایش تحت آموزش متغیر مستقل، که شامل الگوی آموزشی مهارت‌های هوش هیجانی طی 8 جلسه گروهی 1/5 ساعته (به‌طور هفتگی) بود، قرار گرفت. پس از اتمام 8 جلسه، پس‌آزمون نیز به صورت گروهی برای هر دو گروه به عمل آمد. این پژوهش با گروه‌های 34 نفری شروع و با تعدادی ریزش، با نمونه‌ی 30 نفری خاتمه پیدا کرد. لازم به ذکر است که به خاطر رعایت ملاحظات اخلاقی گروه کنترل نیز طی دو جلسه 90 دقیقه‌ای با مفهوم هوش هیجانی و مهارت‌های آن به‌صورت اجمالی آشنا شدند.

است. از این رو آموزش مهارت‌های هوش هیجانی به نوجوانان می‌تواند در مدیریت احساسات و هیجان‌هایشان و بهبود تصورشان از خودشان کمک شایانی بکند و در نهایت باعث افزایش کارایی و موفقیت‌شان در مسیر شغلی و تحصیلی شود. بنابراین لازم است که الگویی تدوین گردد که مهارت‌های هوش هیجانی و مدیریت تکانه‌ها به آنان آموزش داده شود تا در زمینه‌ی مدیریت عواطف و هیجان‌های خود به بهترین نحو عمل کنند و مسیر شغل و زندگی‌شان را به بهترین شکل طی کنند. انتظار می‌رود نتایج این پژوهش بتواند به این سؤال که الگوی آموزشی مهارت‌های هوش هیجانی چگونه باید باشد پاسخ دهد همچنین به بررسی اثربخشی این الگو بر خودپنداره شغلی دانش‌آموزان دبیرستانی بپردازد.

## 2- روش تحقیق

روش تحقیق این پژوهش برای تدوین الگوی آموزش مهارت‌های هوش هیجانی، از نوع کیفی و استفاده از تئوری مفهوم‌سازی<sup>4</sup> است. در این روش، ماهیت نگرش به پدیده، به نحوی تمام نگر بود و به روش استقرایی، داده‌های حاصل از متن کتاب‌های هوش هیجانی، پایان‌نامه‌ها و مقالات در دسترس در این زمینه تا سال 1390 مورد مطالعه قرار گرفت، و از طریق سه نوع کدگذاری باز، محوری و انتخابی مرسوم در روش یادشده، الگوی تحقیق به دست آمده است. برای بررسی اثربخشی الگوی آموزش مهارت‌های هوش هیجانی بر خود پنداره شغلی به روش کمی عمل شد. این قسمت پژوهش بر حسب هدف، در مقوله پژوهش‌های کاربردی و بر حسب طرح تحقیق، در مقوله طرح آزمایشی دو گروهی (آزمایش و گواه) و انتصاب تصادفی با پیش-آزمون، پس‌آزمون قرار می‌گیرد. این پژوهش دارای دو جامعه می‌باشد.

1- کلیه‌ی متون مربوط به هوش هیجانی تا سال 1390

2- کلیه‌ی دانش‌آموزان پسر دوره‌ی متوسطه شهر اردل در سال تحصیلی 91-1390

همچنین این پژوهش دارای دو نمونه می‌باشد.

1 - نمونه‌ی متون هوش هیجانی: که از روش نمونه‌گیری هدفمند برای انتخاب متون مناسب و قوی در این مورد استفاده شد. همان‌گونه که در بخش قبلی نیز بیان شد،

روایی این مقیاس، نسخه‌ی ترجمه‌شده‌ی آن در اختیار 5 نفر از استادان و متخصصین رشته‌ی مشاوره قرار داده شد که مورد بررسی قرار گرفت و روایی آن نیز تأیید گردید.

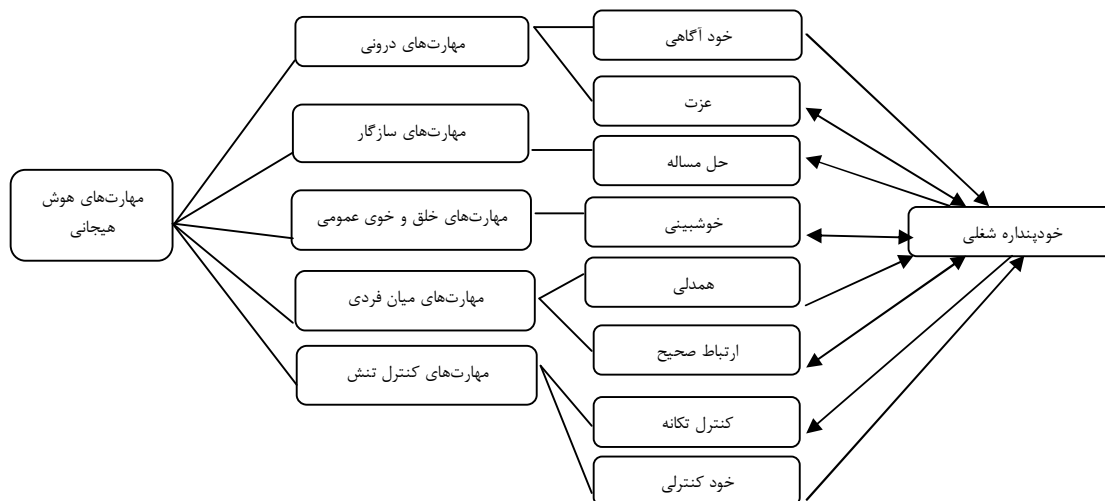
### 3- نتایج و بحث

این پژوهش باید به این سؤال که الگوی آموزش هوش-هیجانی چگونه است پاسخ دهد. برای این منظور پس از مراحل سه‌گانه‌ی کدگذاری که در قسمت قبلی اشاره شد و استخراج کدها، کدهای مشترک مشخص شد و به‌عنوان مفهوم شناخته شدند و در پایان مفاهیم به دست آمده‌ی مشترک نیز مقوله‌ها را شکل دادند که حاصل آن در الگوی مورد نظر مهارت‌هایی چون، خودآگاهی، عزت نفس، حل مسأله، خوش‌بینی، همدلی، ارتباط صحیح، کنترل تکانه و خودکنترلی (مدیریت عواطف خود) به‌دست آمد. الگوی تدوین شده در این پژوهش به‌صورت آنچه در شکل 1 مشاهده می‌کنید، است. پس از تدوین الگوی مورد نظر (سؤال پژوهش)، با توجه به اهداف پژوهش، این الگو به گروه آزمایش آموزش داده شد و سپس گروه آزمایش نیز همانند گروه کنترل در پس آزمون شرکت کردند. برای بررسی اثربخشی این الگو در ابتدا با استفاده از روش‌های آمار توصیفی، نتایج داده‌های به دست آمده از متغیرهای مداخله آموزشی توصیف شده‌اند.

در این پژوهش به منظور کنترل اثر پیش آزمون و نیز اثر متغیرهایی که با پیش‌آزمون رابطه دارند، از شیوه تحلیل کوواریانس (مانکوا) استفاده گردید، که به‌وسیله نرم‌افزار آماری spss نسخه 17 انجام گرفته است. ابزار پژوهش مورد استفاده در این پژوهش مقیاس درجه‌بندی حرفه‌ای (VRS) می‌باشد. مقیاس درجه‌بندی حرفه‌ای (VRS) به عنوان یک ابزار اندازه‌گیری جهانی خودپنداره شغلی، توسعه داده شده است. VRS شامل 40 آیتم خودتوصیفی جهت ارزیابی خودآگاهی کلی فرد از صفات و ویژگیهای مربوط به شغل است.

این اظهارات (آیتم‌ها) از ادبیات روان‌شناختی و از تجربه محققان مشاوره شغلی گرفته شد. هرکدام از آیتم‌ها با مقیاس پنج نقطه‌ای طیف لیکرت (1 = کاملاً غلط تا 5 غلط = کاملاً درست) ارزیابی می‌شوند تا از مخاطب در هرشرایطی تست گرفته شود. درک واقع بینانه‌ای از او به‌دست آید. بارت و تینسلی پایایی ثبات داخلی VRS با استفاده از ضریب آلفای

کرونباخ را 0/94 گزارش کردند، که این نشان دهنده‌ی همگن بودن آیتم‌های VRS است [6]. در پژوهش حاضر نیز پایایی VRS با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد، که ضریب حاصل از آن 0/84 شد و این نشان دهنده‌ی همگن بودن آیتم‌های VRS است. همچنین برای بررسی



شکل 1 الگوی تحقیق (الگوی مهارت‌های هوش هیجانی)

نتایج جدول 2 نشان می‌دهد که بعد از تعدیل نمرات پیش آزمون، تفاوت معناداری بین گروه‌ها وجود دارد یعنی تأثیر گذار بوده است ( $p < 0/01$ ،  $F = 76/17$ ). پس از تجزیه و تحلیل آماری، با توجه به نتایج جدول (2) فرضیه‌ی پژوهش (یعنی مؤثر بودن این الگو) بر خودپنداره شغلی تأیید شده است ( $p < 0/01$ ). میزان اثربخشی مداخله نیز 0/57 بوده است یعنی 0/57 واریانس نمرات خودپنداره شغلی در مرحله پس‌آزمون ناشی از عضویت گروهی بوده است که نشان از مؤثر بودن این الگوی آموزشی دارد.

#### 4 - نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن است که آموزش مهارت‌های هوش‌هیجانی بر افزایش میزان خودپنداره دانش‌آموزان دبیرستانی مؤثر است. در تبیین یافته‌های این پژوهش باید اشاره نمود که چون در فرآیند آموزش مهارت‌های هوش‌هیجانی، مهارت‌هایی چون، خودآگاهی، عزت نفس، حل مسأله، خوش بینی، همدلی، ارتباط صحیح، کنترل تکانه و خودکنترلی (مدیریت عواطف خود) آموزش داده شده، با اکتساب این مهارت‌ها تغییرات چشمگیری در شاخص‌های فردی و بین فردی نوجوانان ایجاد شد. از جمله این تغییرات، تغییر در نحوه‌ی تصور افراد از خودشان، شناخت بهتر و دقیق‌تر از خود، احساسات، نگرش‌ها، علائق، توانایی‌ها و همچنین این مهارت‌ها باعث شد که دانش‌آموزان درک واقع بینانه و دقیق‌تری از خودپنداره‌یشان داشته باشند و سطح شناخت خود و خودپنداره‌یشان افزایش یابد.

سپس پیش فرض‌های آماری لازم به منظور استفاده از آزمون پارامتریک تحلیل کوواریانس، همچنین بررسی نرمال بودن توزیع نمرات گروه نمونه در جامعه تحلیل گردیده‌اند. در نهایت در بخش استنباطی، فرضیه‌ی پژوهش با این روش آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. میانگین و انحراف استاندارد نمرات پیش آزمون و پس آزمون خودپنداره شغلی براساس مقیاس در دو گروه آزمایش و کنترل در جدول 1 ارائه شده است.

جدول 1 میانگین و انحراف استاندارد نمرات پیش آزمون و پس آزمون خودپنداره شغلی

گروه	تعداد	پیش آزمون		پس آزمون	
		میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
آزمایش	30	118/9	8/4	136/9	11/3
کنترل	30	120/6	10/3	121/1	9/96

همان‌گونه که در جدول 1 مشاهده می‌گردد، میانگین نمرات خودپنداره شغلی گروه آزمایش در پیش آزمون برابر با 118/9 و این میانگین در گروه کنترل برابر با 120/6 است. در حالی که در مرحله پس آزمون، میانگین نمرات این متغیر در گروه آزمایش برابر با 136/9 و در گروه کنترل برابر با 121/1 است. همان‌طور که مشاهده می‌شود میانگین نمرات پس‌آزمون خودپنداره شغلی در گروه کنترل نیز افزایش ناچیزی داشته است، اما این افزایش در گروه آزمایش (که تحت آموزش قرار گرفتند)، به‌طور محسوس بیشتری بوده است. برای آزمون تفاوت میان گروه‌های مورد مطالعه بعد از ارائه‌ی متغیر مستقل از تحلیل کوواریانس استفاده شد که نتایج آن در جدول 2 ارائه می‌شود.

جدول 2 تحلیل کوواریانس گروه‌ها در میزان خودپنداره شغلی

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری	مقدار اتا	توان آماری
پیش‌آزمون	388/556	1	388/556	6/704	0/012	0/105	0/721
بین گروه‌ها	4115/560	1	4115/560	76.179	0/000	0/572	1/000
درون گروه‌ها	3303/894	57	57/963	-	-	-	-
کل	1009362/000	60	-	-	-	-	-

پیرامون مسیر شغلی جلوگیری نمود و میزان بی‌تصمیمی را نیز در این افراد کم نمود.

### پی‌نوشت

<sup>1</sup> Self concept

<sup>2</sup> Vocational Self concepts

<sup>3</sup> Career developments

<sup>4</sup> نظریه مفهوم‌سازی بنیادی از راهبردهای پژوهش کیفی است که از نوع رویکرد استقرایی بهره می‌گیرد؛ یعنی حرکتی از جزء به کل دارد. در رویکرد استقرایی، محقق با شناسایی اجزای نظریه به شکل‌دهی آن می‌پردازد.

### مراجع

- [1] Palacios E.G. and Zabala A.F., *Los dominios social y personal del auto concept*, 2007.
- [2] Hook T.L., *The role of self-concept and narcissism in aggression*, department of psychology university of Saskatchewan Saskatoon, 2007.
- [3] Sharma D.B., *Impact of Emotional Intelligence and Home Environment on Self-concept of Adolescents*, Golden Research Thoughts, No.1, 2012, pp.1-4.
- [4] Cossette M. and Charlene J.A., *Proven practices for recruiting women to stem careers in ATE programs*, Edmonds Community College: Lynnwood, 2007.
- [5] Hoover C.J., *Sociological factors affecting career aspiration level of high school seniors*, Virginia Polytechnic Institute and State University Dissertation, 1998, pp.1-157.
- [6] Barrett T.G. and Tinsley H.E.A., *Measuring vocational self-concept crystallization*, Journal of Vocational Behavior, No.11, 1977, pp.305-313.
- [7] Super D.E., *A life-span, life-space approach to career development*, in: Brown D. and Brooks L. (Eds.), *Career choice and development: applying contemporary approaches to practice*, 1990, pp.192-239.
- [8] Heydari SH., *Components of emotional intelligence and its relationship with motivational strategies for learning and academic performance of Esfahan university students*, M.Sc. thesis, of Planning Education, Faculty of Education Science & Psychology, Isfahan University, 2008.
- [9] Musitu G.R. and Garcia J.F., *ESPA29: Escala de socialization parental en la adolescencia [Parental socialization scale in adolescence]*, Madrid, Spain, TEA editions, 2001.
- [10] María C. and Ferrer S., *Influence of Emotional Intelligence in Self-Concept*, International Journal of Learning & Development, Vol.2, No.1, 2012, pp.232-240.

همچنین دانش‌آموزان در کنترل احساسات و رفتارها نیز توانمند گشته‌اند که باعث موفقیت در روابط و نقش‌های مختلف زندگی می‌شود.

در پژوهش حاضر تأثیر آموزش مهارت‌های هوش هیجانی بر خودپنداره شغلی که هدف اصلی پژوهش بود، تأیید شد. نتایج پژوهش نشان داد که آموزش مهارت‌های هوش هیجانی، متغییر خودپنداره شغلی را در گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل، در مرحله پس‌آزمون به طور معنی‌داری افزایش داده است.

در پژوهش حاضر نیز مهارت‌هایی چون خودآگاهی، عزت نفس و مدیریت رابطه در الگوی مورد نظر جهت آموزش به گروه آزمایش در نظر گرفته شد و نتایج پژوهش نیز حاکی از مؤثر بودن این مهارت‌ها بر خودپنداره‌ی شغلی است. در تبیین یافته‌ها باید افزود که آموزش مهارت‌هایی که باعث درک صحیح و دقیق‌تری از خود، احساسات خود می‌شود و همچنین نحوه‌ی مدیریت این عواطف را به افراد می‌آموزد و به افراد یاد می‌دهد که با دیگران چگونه ارتباط داشته باشند، قطعاً در نحوه‌ی تصور افراد از خود و خودپنداره‌ی آنان نیز مؤثر است. در پژوهش حاضر تأثیر آموزش مهارت‌هایی چون همدلی، استفاده از احساسات، مدیریت روابط و عوامل خودکنترلی با متغیرهای مسیر شغلی از جمله تصمیم‌گیری مسیر شغلی رابطه دارد. بنابراین با آموزش مهارت‌های هوش هیجانی، مهارت تصمیم‌گیری را در افراد می‌توان بهبود بخشید. پس با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت هوش هیجانی و آموزش مهارت‌های آن بر روی متغیرهای مسیر شغلی مؤثر است. همچنین می‌توان گفت که با آموزش مهارت‌های هوش هیجانی تصمیم‌گیری دانش‌آموزان نیز در مسیر شغلی‌شان و حل مشکلات حرفه‌ای‌شان بهتر صورت می‌گیرد. سردرگمی در تصمیم‌گیری با نمره‌ی هوش هیجانی رابطه‌ی معکوس دارد. یعنی هرچه امتیاز هوش هیجانی بالا باشد، میزان بی‌تصمیمی کمتر بوده است و برعکس. نتایج رابطه‌ی معنی‌دار معکوس بین افکار منفی مربوط به شغل را با هوش هیجانی نشان داد. هرچند پژوهش حاضر تفکرات منفی در مورد شغل را بررسی ننموده است ولی می‌توان گفت عملاً با آموزش مهارت‌های هوش هیجانی و ارتقای هوش هیجانی در افراد می‌توان از تشکیل تفکرات منفی

- [16] Sepehriyan f., *The effect of emotional intelligence training on coping with stress*, Journal of Psychology, Vol.8, No.2, **2006**, pp.84-70.
- [17] Goleman D., *Working with Emotional Intelligence* (2000th ed.), **1998**, p.73.
- [18] Kidd J.M., *Emotion: An Absent Presence in Career Theory*. *Journal of Vocational Behavior*, No.52, **1998**, pp.275-288.
- [19] Gary L. Lomax M.J. Darwin N.P., *Emotional Intelligence: A New Student Development Model*, Philadelphia Pennsylvania, **2004**.
- [20] Malek T. Jdaitawi A., Muntasir I. Taamneh A. N. Gharaibeh M. and Luqman M.R., *The Effectiveness of Emotional Intelligence Training Program on Social and Academic Adjustment among First Year University Students*, International Journal of Business and Social Science, No.2, **2011**, pp.251-258.
- [11] Golman d., *Emotional intelligence, self-awareness, self-control, empathy, and helping others*, Publication of roshod, **2003**.
- [12] Aqayar S and Sharifi Daramadi C., *Emotional intelligence: application in the realm of emotional intelligence*, Tehran, Press Sepahan, **2005**.
- [13] Sichani Fallahi F., Effectiveness emotional intelligence Skills on emotional the environment couple families Esfahan city, MSc Thesis, family counseling. Faculty of Education Science & Psychology, Isfahan: Isfahan University, **2007**.
- [14] Naghdi H., Adibrad N. and Noranypor R., *Effectiveness of emotional intelligence training on aggressive boys high school frest grating*, Kermanshah University of Medical Sciences Journal, Vol.14, No.3, **2009**, pp.211-218.
- [15] Hashemabady B. and Bagheri H., *Increase training efficiency emotional intelligence in adolescents*, Studies and Psychology Ferdowsi, Vol.2, No.9, **2007**, pp.165-157.