

## تحلیل ساختاری خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسيرشغلی بر اطمینان تصمیم‌گیری مسير شغلی با میانجی‌گری مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای

سید سجاد طباطبائی<sup>۱</sup>

حمیده جهانگرد<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۵/۲۲

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۸/۱۹

### چکیده

هدف پژوهش تحلیل ساختاری تأثیرگذاری مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای دانشجویان پزشکی بر روابط بین خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسيرشغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسيرشغلی بود. جامعه آماری دانشجویان پزشکی کرمان بود که ۱۸۵ نفر به روش طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از مقیاس‌های خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسيرشغلی، اطمینان تصمیم‌گیری مسيرشغلی، آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای استفاده شد. تحلیل معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی انجام پذیرفت مدل اندازه‌گیری شامل پایایی شاخص‌ها (ترکیبی و آلفا)، روایی همگرا و واگرا مورد بررسی قرار گرفتند و اصلاحات لازم انجام شد. مدل ساختاری شامل بارهای عاملی، آزمون معناداری و شاخص ضریب تعیین بود که برای بررسی فرضیه‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسيرشغلی با مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای ارتباط مثبت و معنی‌داری ( $P < 0/001$ ) دارد و مهارت‌های ریسک‌پذیری و خوش‌بینی با اطمینان تصمیم‌گیری مسيرشغلی ارتباط منفی و معنی‌داری ( $P < 0/001$ ) دارد اما پشتکار با اطمینان تصمیم‌گیری مسيرشغلی ارتباط معکوس و معنی‌داری ( $P < 0/001$ ) دارد و ریسک‌پذیری نقش میانجی معکوس و پشتکار نقش میانجی مثبت بین خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسيرشغلی با اطمینان تصمیم‌گیری مسيرشغلی دارند ( $P < 0/001$ ). نتایج نشان می‌دهد که خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسيرشغلی باعث توسعه مهارت‌های فرصت‌یابی حرفه‌ای شده و انتخاب‌های مسيرشغلی را سرگشاده می‌کند و منجر به آفریدن، بازشناختن و بهره‌ور شدن فرصت جدید و در نهایت پرورش پیشرفت توسعه مسيرشغلی خواهد شد. لذا تجهیز شدن به مهارت‌های فرصت‌یابی حرفه‌ای منجر به سازگاری بیشتر با تغییرات امروزی مسيرشغلی، بهبود شایستگی تصمیم‌گیری مسيرشغلی و در نهایت توسعه حرفه در زندگی می‌شود.

**کلیدواژه‌ها:** خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسيرشغلی، فرصت‌یابی حرفه‌ای، اطمینان تصمیم‌گیری مسيرشغلی.

<sup>۱</sup> . کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه شهید باهنر، کرمان، ایران. Sajadbady@gmail.com

<sup>۲</sup> . کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه شهید باهنر، کرمان، ایران.

## مقدمه

جستجو برای یک کار و یا کاوش در فرصت‌های شغلی یکی از مهم‌ترین وظایف دانشجویان است. علاوه بر این، دانشجویان برای پیدا کردن یک کار رضایت بخش باید علاقه‌مندی‌ها و شایستگی‌های خود را کشف کنند. اما با در نظر گرفتن زمان، رسیدگی به فعالیت‌های شغلی در زندگی در حال تغییر، مشکل‌تر می‌شود. بنابراین، دانشجویان باید بیشتر وقت خود را در فعالیت‌های مربوط به توسعه مسیر شغلی سرمایه‌گذاری کنند (کیم، جانگ، جونگ، لی و پیگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). روانشناسان شغلی بر تصمیم‌گیری منطقی و آگاهانه تأکید کرده‌اند. با این حال، پژوهشگران دریافته‌اند که روند تصمیم‌گیری، اغلب منطقی و یا آگاهانه نیست (برگ و چارترند<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹). در ضمن، روانشناسان شغلی اغلب مفهوم تصمیم‌گیری مسیر شغلی را به عنوان اتفاقی منحصر به فرد، در آغاز مسیر شغلی مطرح می‌کنند، اما کارکنان معاصر همانطور که مشاغل و حرفه‌ها تغییر می‌کنند در خصوص مسیر شغلی‌شان نیز به طور مداوم تصمیم‌گیری می‌کنند (بلوشن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶).

درگیری تصمیم‌گیری شغلی مجموعه عملیاتی است که فرد ضمن تعیین شغل، از جانب خود متکلف می‌شود که با انجام رفتارهای ضروری و بهره‌گیری از انتخاب خود، به مرحله‌ی و اجرا برساند (پایوندی، ۲۰۰۸). بعضی از این رفتارهای ضروری که انجام آن‌ها منجر به توانمندی تصمیم‌گیری شغلی افراد خواهد شد عبارتند از: (کسب مهارت‌ها و توانایی‌های شغلی، کسب دانش کافی از مشاغل، تعیین اهداف و علائق شغلی، مشاوره با افراد آگاه، شرکت در دوره‌های آموزشی مورد نیاز، آشنایی با مفاهیم و مراحل خوداشتغالی و کارآفرینی). به اعتقاد محققان سال‌های تحصیل در دانشگاه و به‌ویژه سال‌های پایانی، فرصت مناسبی جهت کسب دانش، مهارت و تجربیات شغلی و همچنین کسب توانمندی‌های تصمیم‌گیری شغلی برای دانشجویان است (راجرز و همکاران، ۲۰۰۸).

نظریه‌های متعدد برای فهمیدن و کمک کردن روند تصمیم‌گیری شغلی مطرح شده‌اند. نظریه اجتماعی-شناختی<sup>۴</sup> مسیر شغلی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی را به‌عنوان متغیری در نظر می‌گیرد که در چهار منبع سابقه موفقیت‌های عملکردی قبلی، تجربیات یادگیری جانشینی، تشویق

<sup>1</sup> Kim, Jang, Jung, Lee & Puig

<sup>2</sup> Bargh & Chartrand

<sup>3</sup> Blustein

<sup>4</sup> Social-Cognitive Theory

کلامی و واکنش‌های عاطفی ریشه دارد و قلب نظریه شناختی اجتماعی بندورا را تشکیل می‌دهد (بتز، ۲۰۰۷؛ لارسون و همکاران، ۲۰۰۷). قضاوت در مورد توانایی‌ها و استعداد است که به حوزه‌های اجرایی و عملی مربوط می‌شود (لنت و همکاران، ۱۹۹۴). این قضاوت می‌تواند واقعی یا غیرواقعی باشد آنچه در تصمیم‌گیری مسیر شغلی اهمیت دارد، برداشت فرد از توانایی‌هاست (سوانسون و فوآد، ۱۹۹۹) به نظر باندورا (۱۹۸۶) در خودکارآمدی ادراک فرد از واقعیت بیشتر از خود واقعیت عینی، تعیین‌کننده رفتار است. خودکارآمدی مسیر شغلی به‌عنوان یک باور در مورد توانایی برای داشتن تجارب شغلی موفق مانند انتخاب یک شغل، خوب انجام دادن و پافشاری و مداومت در آن شغل تعریف شده است (بتز و اسکيفانو، ۲۰۰۰). وظایف و رفتارهای مربوط به آن عبارتند از: ارزیابی توانایی‌های و مهارت‌های خود در ارتباط با شغل، جمع‌آوری اطلاعات در رابطه با شغل، انتخاب و تعیین اهداف شغلی، برنامه‌ریزی برای کاربرد اهداف شغلی و حل مسائل و مشکلاتی که در این مسیر پیش خواهد آمد (استاسی، ۲۰۰۳). خودکارآمدی پایین باعث می‌شود فرد سراغ برخی از انتخاب‌هایی که می‌تواند داشته باشد نرود و یا تصمیم‌های مسیر شغلی‌اش را به تعویق اندازد (لنت و براون، ۲۰۰۶). خودکارآمدی تصمیم شغلی با دیگر شاخص‌های تصمیم‌گیری شغلی رابطه دارد. به‌عنوان مثال، شواهد فراوانی است که خودکارآمدی تصمیم شغلی رابطه معکوس با دو دلی حرفه‌ای (برگرون و رومانو، ۱۹۹۴؛ بتز، کلین و تیلور، ۱۹۹۶) عقاید و باورهای حرفه‌ای تغییر پذیرتر (لوزا و دی، ۱۹۹۹) و خودکارآمدی تصمیم شغلی بالا در مقابل هویت‌های حرفه‌ای کم (راینس، ۱۹۸۵) و ترس از تعهد حرفه‌ای است (بتز و سرلینگ، ۱۹۹۳). تقویت خودکارآمدی علاوه بر پیدایش و تحول رغبت‌های شغلی، موجب تسهیل رفتار و منش اکتشاف و طرح‌ریزی برای مسیرشغلی، (نایوتا، ۲۰۰۷؛ کاردوسو و موریرا، ۲۰۰۹؛ بلوشن، ۱۹۸۹)، افزایش انگیزش شغلی (پیهی؛ ۲۰۰۹) و ثبات و پشتکار حرفه‌ای می‌شود (بتز، ۲۰۰۷). حتی، لنت و براون (۲۰۰۸) معتقدند که خودکارآمدی از طریق شکل دادن به احساسات و عواطف مثبت می‌تواند نقشی بسیار مؤثر در رضایتمندی حرفه‌ای و همچنین، در بهزیستی روانی مرتبط با مسیر شغلی ایفا نماید.

بسیاری از دانشجویان در یک زمان دشوار به دلیل عدم برخورد اولیه با تجربه‌های جدید، ممکن است به‌صورت تصادفی با فرصت‌های شغلی شناخته شده روبه‌رو شوند که نقش مهمی در آغاز توسعه مسیر شغلی آنان بازی می‌کند (بندورا، ۱۹۸۲؛ میشل، لوین، و کرومبولتز، ۱۹۹۹؛ پریور، آموندسون و بریگت، ۲۰۰۸). بنابراین کرومبولتز و همکاران در سال ۱۹۹۹ بررسی مجددی روی

نظریه یادگیری اجتماعی<sup>۱</sup> کرومبولتز انجام دادند و در نهایت به عنوان رویکرد تصادفی<sup>۲</sup> مطرح کردند. این رویکرد به منظور تحقیق درباره برخی از متغیرهایی که احتمالاً با رویدادهای شانس یا تصادفی مرتبط هست، آغاز شد (آلون، ۲۰۰۱). فرض اولیه این نظریه آن است که حوادث تصادفی می‌تواند هم نتایج مثبت و هم نتایج منفی، در طول زندگی به دنبال داشته باشد. ماهیت این نظریه حاکی از آن است که افراد باید به مهارت‌هایی مجهز شوند، تا در شرایط و حوادث به شیوه‌ای مثبت پاسخ دهند (زونکر، ۲۰۱۱). به نظر آلون (۲۰۰۱) طبق پیش بینی رویکرد تصادفی افرادی که دارای این مهارت‌ها باشند، بیشتر در رفتارهای اکتشاف شغلی درگیر می‌شوند و اضطراب کمتری برای تصمیم گیری شغلی دارند. رویکرد تصادفی پیشنهاد می‌کند که باز بودن ذهن یکی از صفات شخصیتی ضروری برای هر فردی در محیط کاری هست زیرا امروزه تغییرات سریعی در محیط کار رخ می‌دهد. طبق پیش بینی این رویکرد، افرادی که ذهن باز دارند دارای مهارت‌های می‌باشند. این مهارت‌ها به منظور ایجاد، تشخیص و استفاده از فرصت‌ها بوده و می‌تواند آموخته یا کسب شود (دین دوست، عابدی و بهرامی، ۲۰۰۹). کرومبولتز در سال (۱۹۹۸ و ۱۹۹۶) پایه رویکرد تصادفی را بنیان نهاد. رویکرد تصادفی تلاشی برای توضیح رویدادهای تصادفی و شانس در بافت مدل یادگیری اجتماعی بود (دین دوست، عابدی و بهرامی، ۲۰۰۹).

این مهارت‌ها کمک می‌کند تا فرد در برابر حوادث تصادفی و شانس، منفعل نباشد. بلکه او خود فعال خود را تقویت نموده و با این خود فعال مسیر زندگی‌اش را تغییر دهد و اصلاح نماید (سمعی و همکاران، ۲۰۱۲) که شامل:

کنجکاوی<sup>۳</sup>: در واقع قرار گرفتن در معرض شرایط یادگیری جدید است که ممکن است خود به ما نقطه نظری یا راهی را نشان دهد. فرد کنجکاو در موقعیت‌ها با پرس و جو به راه و روش جدیدی برای یافتن یک شغل دست می‌یابد. فرد کنجکاو در مسیر زندگی مرتب در پی یافتن امکانات جدید، راه‌های جدید و گزینه‌های شغلی دیگری غیر از آنچه در ذهن دارد؛ هست.

<sup>1</sup> P-Social learning theory

<sup>2</sup> Planned happenstance approach

<sup>3</sup> Curiosity

پشتکار<sup>۱</sup>: زمانی است که فرد باید عقب نشینی کند و این کار را نمی‌کند. پشتکار در واقع سمج شدن و رها نکردن است. مثلاً، فردی برای یک شغل پیشنهاد و انتخاب نشده اما با پیگیری‌های مداوم و زیاد وارد آن شغل می‌شود. در این جا فرد پشتکار را یاد گرفته است. پشتکار پایداری کردن برای دست یابی به یک شغل است.

انعطاف پذیری<sup>۲</sup>: یعنی کنار آمدن با رویدادهای تصادفی بسیاری که پیرامون ما و یا در ارتباط با شغل ما اتفاق می‌افتد. به عبارت دیگر، انعطاف پذیری تغییر نگرش‌های خود در موقعیت‌های گوناگون است. مثلاً، شخصی برای اینکه بتواند در یک مکان مذهبی کار کند؛ ممکن است نگرش‌های دینی خود را تقویت نماید و یا اگر فردی نتواند به شغل مورد نظرش برسد؛ به کاری اشتغال می‌ورزد که تا حدودی مشابه آن شغل باشد.

خوش بینی<sup>۳</sup>: یعنی پیگیری شرایط جدید و یافتن موقعیت‌های برتر. فرد جویای کار هر شغلی را که با آن مواجه شد؛ انتخاب نمی‌کند. بلکه امیدوارانه به دنبال شغل بهتر و موقعیت‌های بالاتر می‌رود. ریسک پذیری<sup>۴</sup>: یعنی فرد یاد می‌گیرد که در مقابل حوادث غیرقابل پیش بینی خطر کردن را بپذیرد. مثلاً، برای شغلی که احساس می‌کند کفایت و شایستگی کافی برای انجام آن ندارد؛ یک درخواست می‌نویسد. فرد متقاضی این شغل، چنانچه به آن دست نیافت؛ به شغل دیگر می‌تواند راهنمایی شود و یا از این تجربه استفاده کند و در موارد دیگر آن را به کار بندد.

با این وجود، در نظریه تصادفی میشل و همکاران (۱۹۹۹) پیشنهاد کرد که به دلیل تغییرات سریع در جهان کار، حوادث تصادفی نباید در روند مشاوره شغلی، هم از طرف کارجو و هم مشاوران مسیرشغلی نادیده گرفته شود. باید عامل شانس را به‌عنوان امری اجتناب ناپذیر و مطلوب در نظر گرفت. مهم‌تر، به اعتقاد میشل و همکاران (۱۹۹۹) کارجو، نیاز به کمک در سرمایه گذاری حوادث تصادفی برای گسترش توان مسیرشغلی خود دارد. هدف نظریه تصادفی، کمک به کارجو برای توسعه مهارت‌هایی جهت شناخت، بهره‌برداری و استفاده از فرصت‌های شغلی بود مخصوصاً، این نظریه در ابتدا بر اهمیت درک تجارب شخصی افراد تأکید دارد. در این روش، مردم می‌توانند چشم انداز خود را

<sup>1</sup> Persistence

<sup>2</sup> Flexibility

<sup>3</sup> Optimism

<sup>4</sup> Risk-taking

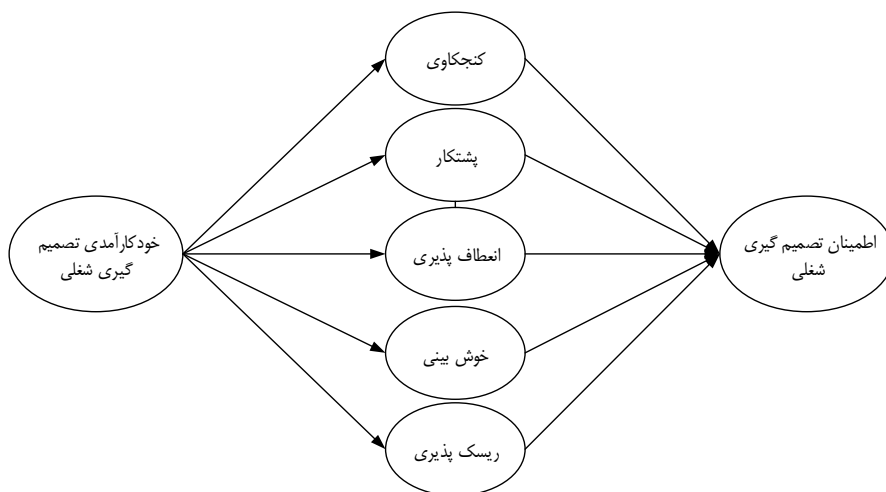
گسترش و نسبت به آینده پیش بینی نشده عملکرد مثبتی داشته باشند. این ممکن است که آن‌ها برای غلبه بر موانع شغلی و رسیدن به اهداف شغلی مورد نظر، خود را آماده کند. به عبارت دیگر، در مقایسه با رویکردهای شانسی دیگر، نظریه تصادفی نه تنها عامل شانس در توسعه مسیر شغلی به حساب می‌آید بلکه یکسری دستورالعمل برای کارجو ارائه می‌شود تا با استفاده از آن دست به اقدام و ایجاد فرصت برای رسیدن به اهداف شخصی فراهم کنند. بنابراین، نظریه تصادفی ممکن است ابزاری در جهت توسعه مسیر شغلی مؤثر در عصر حاضر به خوبی استفاده شود. (چن، فیشر و بیلر، ۲۰۰۶).

بسیاری از نظریه‌های شغلی فرض شده که افراد در اکتشاف فعالیت‌ها درگیر هستند و بالا بردن شناخت و آگاهی از خود و محیط خارجی معطوف می‌شوند که در پیشرفت توسعه حرفه‌ای پرورش خواهند یافت (بلوشن، ۱۹۹۲).

به عنوان مثال، نظریه صفت و عامل (هول اند، ۱۹۹۷) بر اهمیت همخوانی فرد-محیط تأکید می‌شود، احتمالاً چنین همخوانی به حداکثر زمانی که افراد به دقت صفات خود (خود اکتشافی) و ویژگی‌های گزینه‌های شغلی که با ملاحظه (اکتشاف محیطی) می‌پردازد. به همین ترتیب، نظریه توسعه (سوپر، ۱۹۹۰) ادعا می‌کند اکتشاف لازم است در جلوگیری از مشکلات بعدی مانند بی‌تصمیمی و یا تصمیم‌گیری حرفه‌ای ناپهنگام و ضعیف، در واقع اکتشافات شغلی از روی مشاهده و تجربه به تعدادی از مزایا مرتبط می‌شود به عنوان مثال، انتخاب حرفه و شغل (گروتوانت، کوپر و کرامر، ۱۹۸۶)، ترقی‌های خودپنداره و تبلور عزت نفس شغلی (روبیئتس چک و کوک، ۱۹۹۰) داشتن انتظارات کار واقع‌گرایانه و ادراک نوآموز گیری از اثربخشی مصاحبه‌با دانش آموزان (استمف و هارتمن، ۱۹۸۴)، بالغ شدن بر مصاحبه‌ها و پیشنهاد دریافت شغل (استفی، شاو و نو، ۱۹۸۹؛ استمف و هارتمن، ۱۹۸۴). براین اساس، تسهیل اکتشاف شغلی یکی از اهداف مهم بسیاری در اقدامات و سنجش حرفه است (بلوشن، ۱۹۹۲؛ جان و همکاران، ۱۹۹۹).

باوجود مزایای ظاهری، شواهد نشان می‌دهد که افراد در سطوح درگیری اکتشاف مسیر شغلی متنوع هستند (استمف و لوکارت، ۱۹۸۷). بر اساس نظریه‌های جهت‌مند، از جمله تفاوت در درجه و سطح مردم در کاوش از خود و محیط‌های کار، قابل استناد به صفات شخصیتی (جردان، ۱۹۶۳) یا درک خود (هارن، ۱۹۷۹) هست. بنابراین با توجه به خودکارآمدی افراد درجه و سطح فرصت‌یابی متفاوتی دارند.

خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی با اکتشاف مرتبط است (بلوشن، ۱۹۸۹). از لحاظ تئوری، خودکارآمدی نیز ممکن است اکتشاف محیطی یا فردی را پیش‌بینی کند. به‌عنوان مثال، خودکارآمدی پژوهشی بالا ممکن است در شروع جستجوی معلومات در محیط فردی حتی زمانی که پاسخ به سؤالات به‌آسانی آشکار نیست با پشتکار به کاوش منجر می‌شود. به همین ترتیب، با افزایش اطمینان و اعتماد به نفس با توجه به تعاملات اجتماعی و تجربه خودکارآمدی اجتماعی منجر به کاوش فردی و محیطی و در نتیجه درگیر شدن بحث در مورد اطلاعات با دیگران تسهیل می‌کند. در نهایت، کسانی که در خودکارآمدی قوی هستند ممکن است توانایی خود را به‌عنوان رویکردی تکلیفی و به شیوه‌ی سازمان یافته و نظام‌مند معتقد باشند در نتیجه به جستجوی اطلاعات محیطی مؤثر می‌پردازند. بنابراین ممکن است احتمال بیشتری برای آغاز کردن کاوش و اکتشاف باشد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

هدف از پژوهش تعیین تأثیر مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای و نقش مهم آن در پیش‌بینی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی و اثر گذاری بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی بوده است. خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی موجب رغبت‌های شغلی و تسهیل رفتار و منش اکتشاف و طرح ریزی برای مسیرشغلی (ناتو، ۲۰۰۷)، ثبات و پشتکار حرفه‌ای (بتز، ۲۰۰۷)، رابطه معکوس با تردید حرفه‌ای (بتز و همکاران، ۱۹۹۶) و نقشی بسیار مؤثر در رضایتمندی حرفه‌ای (لنت و براون، ۲۰۰۶) دارد و آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای، مانع از بی‌تصمیمی و یا تصمیم‌گیری حرفه‌ای

نابهنگام و ضعیف (سوپر، ۱۹۹۰)، اضطراب کمتری برای تصمیم‌گیری شغلی (زونکر، ۱۹۹۰)، عملکرد مثبتی نسبت به آینده پیش‌بینی نشده دارند و با غلبه بر موانع شغلی، رسیدن به اهداف مطلوب خود را آماده خواهند کرد (چن و همکاران، ۲۰۰۶) و در نهایت در پیشرفت توسعه حرفه‌ای، پرورش خواهند یافت (بلوشن، ۱۹۹۲).

بنابراین، مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای رابطه میانجی کامل بین خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی فرض شد. به‌طور خلاصه، همانطور که در شکل ۱ نشان داده شده است، ادعا می‌کنیم که مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی را پیش‌بینی می‌کند و در این صورت منجر به تردید، اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی و توسعه مسیرشغلی می‌شود. بر این اساس، مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شدند:

۱. خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی بر مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای اثر دارد.
۲. مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی اثر دارد.
۳. مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای در رابطه بین خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی اثر میانجی دارد.

## روش شناسی

پژوهش حاضر براساس هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی است که با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی انجام شد. در این پژوهش، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی متغیر پیش‌بین و مکنون برون‌زا، اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی متغیر ملاک و مکنون درون‌زا، مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای متغیر میانجی پیش‌بین و ملاک در مدل معادلات ساختاری مذکور است.

جامعه آماری پژوهش شامل دانشجویان پزشکی عمومی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ بود ( $N=400$ ). براساس جدول کرجسی و مورگان<sup>۱</sup> (۱۹۷۰) حجم نمونه ۱۹۶ نفر برآورد گردید. با توجه به اینکه دانشجویان پزشکی از ترم اول تا هشتم بیشتر در دانشگاه کلاس دارند، لذا طبق سال ورود به دانشگاه با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای از هر ورودی یک کلاس انتخاب

<sup>1</sup> Krejcio & Morgan



شد. از تعداد ۲۰۰ پرسشنامه توزیع شده، ۱۸۵ نفر (۱۰۸ دختر و ۷۷ پسر) به پرسشنامه‌ها به‌صورت کامل پاسخ داده بودند. ابزارهای گردآوری داده‌ها عبارتند از:

خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسيرشغلی<sup>۱</sup> (CDSSES-SF)، این مقیاس توسط بتز، کلین و تیلور در سال ۱۹۹۶ تدوین شد که دارای ۲۵ سؤال در پنج شایستگی (ارزیابی توانایی خود، جمع‌آوری اطلاعات شغلی، تعیین اهداف، برنامه‌ریزی برای آینده و حل مسائل پیشرو) است. هر مؤلفه شامل پنج سؤال هست که بر روی یک طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مطمئن هستم (۵) تا اصلاً مطمئن نیستم (۱) نمره گذاری می‌شوند. از آنجا که مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسيرشغلی علاوه بر خرده مقیاس‌ها دارای نمره کلی نیز هست (یعنی خرده مقیاس‌ها باهم مفهوم را می‌سازند) در این مطالعه نمره کلی مدنظر قرار گرفته است. بتز، کلین و تیلور (۱۹۹۶) پایایی ۰/۹۷ را از طریق آلفای کرانباخ برای این مقیاس به دست آوردند. در این پژوهش مقادیر روایی همگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرانباخ به ترتیب ۰/۶۵، ۰/۹۰ و ۰/۸۶ به دست آمد.

آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای<sup>۲</sup> (OVOS)، این مقیاس توسط آلون در سال ۲۰۰۱ براساس رویکرد تصادفی برنامه ریزی شده کرومبولتز ساخته شده است و دارای ۲۵ سؤال در پنج مؤلفه (کنجکاوی، پشتکار، انعطاف‌پذیری، خوش‌بینی و ریسک‌پذیری) است. هر مؤلفه شامل پنج سؤال هست و بر روی یک طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) نمره گذاری می‌شوند. آلون (۲۰۰۱) پایایی ۰/۹۳ را از طریق آلفای کرانباخ برای این مقیاس به دست آورد. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط دین دوست (۱۳۸۷) استفاده شد که پایایی ۰/۸۳ از طریق آلفای کرانباخ برای این مقیاس گزارش کرده است. در این پژوهش مقادیر روایی همگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرانباخ به ترتیب ۰/۵۴، ۰/۸۵ و ۰/۷۸ به دست آمد.

اطمینان تصمیم‌گیری مسيرشغلی<sup>۳</sup> (CDS)، این مقیاس توسط اوسیپو، کارنلی، وینر، یانیک و کوسچر<sup>۴</sup> در سال ۱۹۷۶ تدوین شد که دارای ۱۶ سؤال است و بر روی یک طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم (۴) تا کاملاً مخالفم (۱) نمره گذاری می‌شود. اوسیپو و همکاران (۱۹۷۶) پایایی

<sup>1</sup> Career decision self-efficacy

<sup>2</sup> The Openness to Vocational Opportunity

<sup>3</sup> Career decision certainty

<sup>4</sup> Osipow, Carney, Winer, Yanico & Koschir

۰/۹۵ را از طریق آلفای کرانباخ برای این مقیاس به دست آوردند. در این پژوهش مقادیر روایی همگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرانباخ به ترتیب ۰/۴۰، ۰/۸۹ و ۰/۸۶ به دست آمد.

## یافته ها

همان طور که در روش مدل سازی معادلات ساختاری مطرح است ابتدا باید پایایی و روایی مقیاس های انتخابی برای اندازه گیری متغیرهای مکنون بررسی شود. نتایج مربوط به این شاخص ها در جدول ۱ و ۲ آمده است.

طبق نتایج حاصل در جدول ۱ روایی همگرا<sup>۱</sup> میانگین واریانس استخراجی<sup>۲</sup> بین هر سازه با شاخص های خود هست. فورنل و لارکر (۱۹۸۷) مقدار روایی همگرا بالای ۰.۵ قابل قبول دانستند ولی با این حال مگنر و همکاران (۱۹۹۶) مقدار ۰.۴ به بالا را هم معیار کافی دانستند (داوری و رضازاده، ۲۰۱۵). در نتیجه همه متغیرهای پنهان ضریب قابل قبولی دارند جز خوش بینی و اطمینان تصمیم گیری مسیرشغلی که ضریب ۰.۳۹۱ و ۰.۳۹۵ است با کمی اغماض می توان قابل قبول دانست. ضریب پایایی ترکیبی<sup>۳</sup> توسط ورتس و همکاران معرفی شد مقدار پایایی ترکیبی یک سازه از یک نسبت حاصل می شود که در صورت این کسر، واریانس بین یک سازه با شاخص هایش و در مخرج کسر، واریانس سازه با شاخص هایش به اضافه مقدار خطای اندازه گیری می آید. از نظر نونال و بمستین (۱۹۹۴) صورتی که مقدار پایایی ترکیبی بالاتر ۰.۷ باشد نشان از پایداری درونی مناسب است و مقدار کمتر از ۰.۶ عدم وجود پایایی است و از نظر وینز و همکاران (۲۰۱۰) ذکر این نکته ضروری است که پایایی ترکیبی معیار بهتری از آلفا به شمار می رود (داوری و رضازاده، ۲۰۱۵). در نتیجه ضریب همه متغیرهای پنهان بالاتر از ۰.۷۲ هست. ضریب قابل قبولی هست.

<sup>1</sup> Convergent Validity

<sup>2</sup> Ave

<sup>3</sup> Composite Reliability

جدول ۱: ماتریس بارهای عاملی متقابل<sup>۱</sup> و ضرایب پایایی و روایی شاخص‌ها

پایایی ترکیبی	آلفا کرابناخ	روایی همگرا	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	سوالات	
۰.۸۶۸	۰.۹۰۳	۰.۶۵۴	۱۱.۰	۴۰.۰	۳۹.۰	۴۸.۰	۲۳.۰	۲۰.۰	۸۷.۰	ارزیابی	۱. خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسيرشغلی
			-	۲۸.۰	۴۳.۰	۵۰.۰	۲۵.۰	۳۴.۰	۸۶.۰	آینده	
			-	۲۲.۰	۳۵.۰	۳۵.۰	۲۱.۰	۳۱.۰	۷۹.۰	اطلاعات	
			۱۵.۰	۲۵.۰	۲۲.۰	۳۰.۰	۱۰.۰	۰۰.۱۸	۷۷.۰	هدف	
			-	۳۲.۰	۳۲.۰	۴۵.۰	۲۱.۰	۳۱.۰	۷۳.۰	مسئله	
۰.۶۲۰	۰.۷۲۴	۰.۴۳۵	-	۱۷.۰	۳۱.۰	۳۰.۰	۱۳.۰	۸۲.۰	۳۱.۰	۱QA	۲. ریسک‌پذیری
			-	-	۱۶.۰	۲۱.۰	۲۰.۰	۷۵.۰	۱۹.۰	۲QA	
			۳۱.۰	۰.۵۰	۱۶.۰	۲۱.۰	۲۰.۰	۷۵.۰	۱۹.۰	۲QA	
			-	۳۵.۰	۴۱.۰	۴۲.۰	۲۲.۰	۶۶.۰	۲۳.۰	۶QA	
۰.۷۱۱	۰.۸۰۸	۰.۴۵۸	۱۱.۰	۱۹.۰	۳۴.۰	۳۸.۰	۶۶.۰	۲۴.۰	۲۳.۰	۲QA	۳. کنجکاوی
			-	۱۱.۰	۲۶.۰	۲۴.۰	۶۴.۰	۲۱.۰	۰۹.۰	۷QA	
			-	۰.۰۶	۱۵.۰	۱۶.۰	۵۶.۰	۱۱.۰	۰۴.۰	۸QA	
			-	۰.۸۰	۲۵.۰	۲۶.۰	۷۰.۰	۱۱.۰	۱۶.۰	۱۴QA	
۰.۶۱۹	۰.۷۵۷	۰.۳۹۱	-	۲۷.۰	۳۸.۰	۴۷.۰	۷۸.۰	۱۰.۰	۲۷.۰	۱۶QA	۴. خوش‌بینی
			۰.۴۰	۲۸.۰	۳۹.۰	۵۰.۰	۲۴.۰	۲۷.۰	۱۷.۰	۴QA	
			۰.۸۰	۴۶.۰	۳۶.۰	۶۰.۰	۳۲.۰	۱۴.۰	۳۶.۰	۱۰QA	
			-	۳۰.۰	۴۸.۰	۶۶.۰	۵۷.۰	۲۲.۰	۴۱.۰	۱۷QA	
			-	۲۹.۰	۳۳.۰	۵۲.۰	۰.۸۰	۲۰.۰	۲۲.۰	۱۸QA	

<sup>1</sup> Cross Loadings



			۰.۱۰	۰.۴۰	۰.۴۰		
۱۱Qb	۰.۴۰	۱۷.۰۰	۰.۲۰	۱.۰۰	-	۰.۰۰	۶۷.۰
۱۲Qb	۰.۳۰	۱۶.۰۰	۰.۶۰	۱.۱۰	-	۰.۳۰	۵۹.۰
۱۳Qb	-	۲۳.۰۰	۰.۱۰	۱.۳۰	-	۰.۴۰	۵۹.۰
۱۴Qb	-	۲۶.۰۰	۰.۹۰	۱.۹۰	-	-	۵۳.۰
۱۵Qb	-	۱۱.۰۰	۰.۸۰	۲.۰۰	-	-	۲۵.۰
۱۶Qb	-	۰.۳۰	۱۳.۰	۱.۲۰	-	۰.۲۰	۳۱.۰

طبق جدول ۱ میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با آن سازه و میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با سازه‌های دیگر مقایسه می‌گردد. مقدار همبستگی میان شاخص‌ها با سازه‌های مربوط به خود (اعداد رنگی ماتریس) از همبستگی میان آن‌ها و سایر سازه بیشتر است که این مطلب گواه مناسب بودن روایی واگرایی بارهای عاملی متقابل<sup>۱</sup> است. لازم به ذکر است که سؤالات شماره ۱۲ مؤلفه ریسک‌پذیری به دلیل عدم برخورداری از بار عاملی مناسب ( $P < 0.25$ ) و در جهت بهبودی برازش مدل از سازه حذف گردید و مؤلفه به ۴ سؤال تقلیل یافت.

روایی واگرا به روش فورنل و لارکر، طبق جدول ۲ روایی واگرا، میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها است. روایی واگرا وقتی در سطحی قابل قبول است که میزان روایی همگرا برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر (یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد. در PLS، بررسی این امر به‌وسیله ماتریس صورت می‌پذیرد خانه‌های این ماتریس (پررنگ شده) حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر روایی همگرا مربوط به هر سازه است. پس در صورتی روایی واگرایی قابل قبول است که اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین و چپ خود بیشتر باشد که همه هستند.

<sup>1</sup> Cross Loadings

جدول ۲: ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	انحراف	میانگین	
۱							۰.۸۰۹	۰.۵۲	۳.۴۵	خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی
۲						۰.۶۲۹	۰.۰۰	۰.۶۱	۲.۸۸	اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی
۳					۰.۷۲۲	۰.۰۸-	**۰.۴۴	۰.۶۲	۳.۴۰	انعطاف‌پذیری‌پذیری
۴				۰.۶۲۶	**۰.۶۶	۰.۱۱-	**۰.۵۳	۰.۷۰	۳.۷۷	خوش‌بینی
۵			۰.۶۷۷	**۰.۴۸	**۰.۴۳	*۰.۱۶-	**۰.۲۶	۰.۵۶	۳.۸۴	کنجکاوی
۶		۰.۶۵۹	**۰.۲۱	**۰.۵۹	**۰.۵۴	**۰.۲۳	**۰.۳۷	۰.۶۴	۳.۷۷	پشتکار
۷	۰.۶۶۰	*۰.۱۶	**۰.۲۴	**۰.۳۹	**۰.۳۷	-	**۰.۳۴	۰.۶۵	۳.۵۷	ریسک‌پذیری‌پذیری
						۰.۳۳				

نتایج همبستگی مؤلفه‌های مدل در جدول ۲ نشان می‌دهد که همه مؤلفه‌های مدل رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. جز بین اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی با ریسک‌پذیری و کنجکاوی رابطه معکوس وجود دارد ولی با مؤلفه پشتکار که رابطه مثبت وجود دارد و درعین حال بین اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی با مؤلفه‌های خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی و انعطاف‌پذیری و خوش‌بینی رابطه معنی‌داری وجود ندارد که این روابط در قالبی کامل‌تر و دقیق‌تر در برازش مدل ساختاری مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

کیفیت مدل ساختاری توسط شاخص قدرت پیش‌بینی<sup>۱</sup> نیز محاسبه شد، هدف این شاخص بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن به روش چشم‌پوشی<sup>۲</sup> هست. که براساس این ملاک مدل باید نشانگرهای متغیرهای مکنون درون‌زا انعکاسی را پیش‌بینی کند. مقادیر مثبت و بالای صفر نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و می‌توان گفت مدل ساختاری از کیفیت مناسبی برخوردار است.

شاخص نیکوی برازش<sup>۳</sup> هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مد نظر قرار می‌دهد و به‌عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. که مقدار به دست آمده از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد.

<sup>۱</sup> Stone – Geisser criterion ( $Q^2$ )

<sup>۲</sup> Blindfolding

<sup>۳</sup> GOF

جدول ۳: شاخص‌های کیفیت مدل ساختاری

GOF>0.25 GOF>0.36	$Q^2 > 0.02$ $Q^2 > 0.15$	متغیر درون‌زا
	۰/۰۷۷	اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی
	۰/۰۹۸	انعطاف‌پذیری
۰/۲۸۲	۰/۱۰۲	خوش‌بینی
	۰/۰۲۸	کنجکاوی
	۰/۰۶۳	پشتکار
	۰/۰۳۶	ریسک‌پذیری

در این مرحله با استفاده از مدل ساختاری روابط بین سازه‌ها به لحاظ علی مورد بررسی قرار می‌گیرد. در واقع با در نظر گرفتن نتایج بررسی روابط بین سازه‌های مستقل و وابسته با استفاده از ضریب مربوطه می‌توان به بررسی معنی دار اثرات بین سازه‌های تحقیق پرداخت. همچنین از آزمون بوت استرپ (با ۵۰۰ زیر نمونه) و برای اصلاح خطای از تغییرات سطح سازه که در روش حداقل مربعات جزئی توصیه شده، برای محاسبه مقادیر T جهت تعیین معنی داری ضرایب مسیر استفاده شد.

نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است:

خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی بر مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای اثر دارد.

تحلیل ساختاری روابط بین خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی با مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای در قالب بخش مدل ساختاری سنجیده شده است همان‌طور که در جدول ۴ نمایان است، رابطه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی با ریسک‌پذیری ( $T=۵.۴۷$ ,  $B=۰.۳۴$ )، خوش‌بینی ( $T=۹.۹۷$ ,  $B=۰.۵۳$ ) و انعطاف‌پذیری ( $T=۶.۷۹$ ,  $B=۰.۴۴$ ) در سطح ( $P<۰.۰۰۱$ ) اثر مثبت و معنی داری وجود دارد و رابطه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی با کنجکاوی ( $T=۳.۰۱$ ,  $B=-۰.۲۷$ ) و پشتکار ( $T=۳.۲۱$ ,  $B=۰.۳۸$ ) در سطح ( $P<۰.۰۱$ ) اثر مثبت و رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۴: برازش مدل ساختاری خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسيرشغلی بر مهارت‌های فرصت‌یابی حرفه‌ای

نوع رابطه	معنی داری فرضیه	R Square	T > 1.96 معنی داری	بار عاملی	فرضیه‌ها
مستقیم	P<0.001 تأیید	۰.۱۲	۵.۴۷	۰.۳۴	خودکارآمدی ← ریسک‌پذیری
مستقیم	P<0.01 تأیید	۰.۰۷	۳.۰۱	۰.۲۷	خودکارآمدی ← کنجکاوی
مستقیم	P<0.001 تأیید	۰.۲۸	۹.۹۷	۰.۵۳	خودکارآمدی ← خوش‌بینی
مستقیم	P<0.001 تأیید	۰.۱۹	۶.۷۹	۰.۴۴	خودکارآمدی ← انعطاف‌پذیری
مستقیم	P<0.01 تأیید	۰.۱۴	۳.۲۱	۰.۳۸	خودکارآمدی ← پشتکار

۲. مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای بر اطمینان تصمیم‌گیری مسيرشغلی اثر دارد.

تحلیل ساختاری روابط بین مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای با اطمینان تصمیم‌گیری مسيرشغلی در قالب بخش مدل ساختاری سنجیده شده است همان‌طور که در جدول ۵ نمایان است، رابطه ریسک‌پذیری با اطمینان تصمیم‌گیری مسيرشغلی ( $T=۳.۳۳, B=-۰.۲۹$ ) در سطح ( $P<۰.۰۰۱$ ) و رابطه خوش‌بینی با اطمینان تصمیم‌گیری مسيرشغلی ( $T=۱.۷۱, B=-۰.۲۰$ ) در سطح ( $P<۰.۰۱$ ) اثر منفی و معنی‌داری وجود دارد اما رابطه پشتکار با اطمینان تصمیم‌گیری مسيرشغلی ( $T=۳.۸۶, B=-۰.۴۴$ ) در سطح ( $P<۰.۰۰۱$ ) اثر مثبت و رابطه معنی‌داری وجود دارد و رابطه کنجکاوی و انعطاف‌پذیری با اطمینان تصمیم‌گیری مسيرشغلی در سطح ( $P>۰.۰۰۵$ ) اثر معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۵: برازش مدل ساختاری مهارت‌های فرصت‌یابی حرفه‌ای بر اطمینان تصمیم‌گیری مسيرشغلی

رابطه	معنی داری	R <sup>2</sup>	F2	معناداری	بار عاملی	فرضیه‌ها
معکوس	P<0.001 تأیید	۰.۰۸	۳.۳۳	-۰.۲۹		ریسک‌پذیری ← اطمینان تصمیم‌گیری مسيرشغلی
-	P>0.05 رد	۰.۰۰۴	۰.۸۸	-۰.۰۷		کنجکاوی ← اطمینان تصمیم‌گیری مسيرشغلی
معکوس	P<0.1 تأیید	۰.۲۴	۱.۷۱	-۰.۲۰		خوش‌بینی ← اطمینان تصمیم‌گیری مسيرشغلی
-	P>0.05 رد	۰.۰۰۲	۰.۶۷	-۰.۰۵		انعطاف‌پذیری ← اطمینان تصمیم‌گیری مسيرشغلی
مستقیم	P<0.001 تأیید	۰.۱۳۳	۳.۸۶	۰.۴۴		پشتکار ← اطمینان تصمیم‌گیری مسيرشغلی



۳. مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای در رابطه بین خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی اثر میانجی دارد.

در ادامه به بررسی اثرات غیرمستقیم و آزمون سوئل برای تحلیل میانجی‌گری کامل مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی در رابطه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی در جدول ۶ پرداختیم. میانجی‌گری ریسک‌پذیری در رابطه مسیر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $Z=3.17$  و اثر غیرمستقیم و  $P<0.01$ ) وجود داشت ولی میانجی‌گری پشتکار در رابطه مسیر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $Z=2.097$  و اثر مثبت و  $P<0.05$ ) وجود داشت و میانجی‌گری کنجکاوی، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری در رابطه مسیر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی رابطه معنی‌داری در سطح ( $P>0.05$ ) وجود نداشت.

جدول ۶: برازش مدل ساختاری خودکارآمدی بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی با میانجی‌گری مهارت‌های آمادگی

## فرصت‌یابی

نوع رابطه	معنی‌داری فرضیه	Z-value > 1.96 سوئل	بار عاملی غیرمستقیم	فرضیه میانجی‌گری مهارت‌های فرصت‌یابی
معکوس	$P<0.01$ تأیید	۳.۱۷	-۰.۰۹۸	ریسک‌پذیری
-	$P>0.05$ رد	۰.۵۶۵	-۰.۰۱۷	کنجکاوی
-	$P>0.05$ رد	۱.۵۱	-۰.۱۰۵	خوش‌بینی
-	$P>0.05$ رد	۰.۳۸۴	-۰.۰۲۲	انعطاف‌پذیری
مستقیم	$P<0.05$ تأیید	۲.۰۹۷	۰.۱۶۷	پشتکار

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش آگاهی از نقش مهم مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای در پیش‌بینی با خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی و اثرگذاری بر اطمینان تصمیم‌گیری شغلی بود. و با استفاده از مدل میانجی‌روابط میان مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی به صورت موشکافانه بررسی شد. در ابتدا نتایج (جدول ۲) نمایان ساخت که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین متغیر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی

با همه مهارت‌های متغیر مهارت فرصت یابی حرفه‌ای وجود داشت و همبستگی مثبت و معنی داری بین پشتکار با اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی وجود داشت اما همبستگی معکوس و معنی داری بین مهارت‌های ریسک‌پذیری و خوش بینی با اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی وجود داشت. از طرف دیگر همبستگی معنی داری بین خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی، انعطاف‌پذیری و خوش بینی با اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی وجود نداشت و به دلیل نبود همبستگی بین خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی (متغیر مستقل) با اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی (متغیر وابسته) میانجی‌گری مهارت‌های فرصت‌یابی حرفه‌ای به صورت میانجی‌گری کامل مورد بررسی قرار گرفت. به دلیل اینکه متغیر میانجی  $M$  بر متغیر وابسته  $Y$  اثر دارد ولی متغیر مستقل  $X$  بر متغیر وابسته  $Y$  اثر مستقیم ندارد در این صورت متغیر میانجی به عنوان متغیر میانجی کامل است و متغیر میانجی جزئی زمانی مورد توجه قرار می‌گیرد که بین متغیر مستقل و وابسته ارتباط بسیار قوی و بالا باشد (بارون، ۱۹۸۶).

نتایج حاصل از پیشینه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی نشان داد که به عنوان یک باور در مورد توانایی برای داشتن تجارب شغلی موفق مانند انتخاب یک شغل، خوب انجام دادن و پافشاری و مداومت در آن شغل تعریف شده است (بتز و اسکیفانو، ۲۰۰۰). و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی رابطه معکوس با دو دلی حرفه‌ای (برگرون و رومانو، ۱۹۹۴؛ بتز، کلین و تیلور، ۱۹۹۶)، عقاید و باورهای حرفه‌ای تغییر پذیرتر (لوزا و دی، ۱۹۹۹) و خودکارآمدی تصمیم‌شغلی بالا در مقابل هویت‌های حرفه‌ای کم (رابینس، ۱۹۸۵) و ترس از تعهد حرفه‌ای است (بتز و سرلینگ، ۱۹۹۳). تقویت خودکارآمدی علاوه بر پیدایش و تحول رغبت‌های شغلی، موجب تسهیل رفتار و منش اکتشاف و طرح ریزی برای مسیرشغلی، (نایوتا، ۲۰۰۷؛ کاردوسو و موریرا، ۲۰۰۹)، افزایش انگیزش شغلی (پیهی، ۲۰۰۹) و ثبات و پشتکار حرفه‌ای می‌شود (بتز، ۲۰۰۷). نقشی بسیار مؤثر در رضایتمندی حرفه‌ای و بهزیستی روانی مرتبط با مسیر شغلی ایفا می‌نماید (لنت و براون، ۲۰۰۶). مطابق با نتایج تحقیق (جدول ۴) نشان داد که خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی اثر مثبت و رابطه معنی داری با مهارت‌های فرصت یابی شامل ریسک‌پذیری، کنجکاوی، خوش بینی و انعطاف‌پذیری در سطح ( $P < 0.001$ ) و با پشتکار در سطح ( $P < 0.01$ ) داشت یعنی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی و عزت نفس مطلوب منجر به درگیر شدن مهارت‌های فرصت یابی حرفه‌ای در کنش‌های اکتشاف،

کاوش و طرح ریزی برای مسیرشغلی شغلی است. که یافته‌های حاضر با نتایج ارائه شده در پیشینه همسو و هماهنگ بود.

هم چنین نتایج حاصل از پیشینه آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای نشان داد که طبق پیش بینی رویکرد تصادفی افرادی که دارای این مهارت‌ها باشند، اضطراب کمتری برای تصمیم‌گیری شغلی دارند (زونکر، ۲۰۱۱)، در جلوگیری از مشکلات بعدی مانند بی‌تصمیمی و یا بنا نهادن تصمیم‌گیری حرفه‌ای نابهنگام و ضعیف (سوپر، ۱۹۹۰)، انتخاب حرفه و شغل (گروتوانت و همکاران، ۱۹۸۶)، ترقی‌های خودپنداره و تبلور عزت نفس شغلی (روبیستس و همکاران، ۱۹۹۰) داشتن انتظارات واقع‌گرایانه کار و ادراک از نوآموز‌گیری و مصاحبه اثربخشی‌بادانش آموز (استمف و هارتمن، ۱۹۸۴)، بالغ شدن بر مصاحبه‌ها و پیشنهاد دریافت شغل می‌باشد (استفی و همکاران، ۱۹۸۹؛ استمف و هارتمن، ۱۹۸۴). بر این اساس، افرادی که در اکتشاف فعالیت‌ها درگیر هستند به بالا بردن شناخت و آگاهی از خود و محیط خارجی معطوف می‌شوند که در مسیر پیشرفت و توسعه حرفه‌ای، پرورش خواهند یافت (بلوشن، ۱۹۹۲) و مطابق با نتایج تحقیق در مدل (جدول ۵) نشان داد که رابطه ریسک‌پذیری با اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی در سطح ( $P < 0.001$ ) و خوش‌بینی با اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی در سطح ( $P < 0.01$ ) اثر منفی و رابطه معنی‌داری وجود داشت یعنی فردی که در مقابل حوادث غیرقابل پیش‌بینی خطر کردن را بپذیرد (ریسک‌پذیری) یا اینکه امیدوارانه به دنبال شغل بهتر و موقعیت‌های بالاتر می‌رود (خوش‌بینی) لزوماً و طبیعتاً اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی نخواهد داشت و منجر به تردید و دودلی تصمیم‌گیری شغلی می‌شود اما رابطه پشتکار با اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی در سطح ( $P < 0.001$ ) اثر مثبت و رابطه معنی‌داری وجود داشت در واقع پشتکار، سمج شدن، رها نکردن و پایدار بودن برای دست‌یابی به یک شغل، منجر به اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی می‌شود و رابطه کنجکاوی و انعطاف‌پذیری با اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی در سطح ( $P > 0.05$ ) رابطه معنی‌داری وجود نداشت. در نتیجه افرادی که خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی مطلوبی دارند باعث افزایش مهارت‌های فرصت‌یابی حرفه‌ای در خود می‌شوند و گزینه‌های مسیرشغلی را همیشه سرگشاده مدیریت می‌کنند و اجازه می‌دهد تا وقایع تصادفی را خلق و باز آفرینی نمایند و از فرصت‌های جدید بهره‌ور شوند (چن و همکاران، ۲۰۰۶) و در نهایت در مسیر پیشرفت توسعه مسیرشغلی، پرورش خواهند یافت (بلوشن، ۱۹۹۲).

اما میانجی‌گری مهارت‌های متغیر آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای نشان داد که نقش میانجی‌گری ریسک‌پذیری در روابط خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی با اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی در سطح ( $P < 0.01$ ) اثر منفی و رابطه معنی‌داری وجود داشت یعنی خودکارآمدی با حضور و وساطت ریسک‌پذیری منجر به تردید و دودلی تصمیم‌شغلی می‌شود اما نقش میانجی‌گری پشتکار در رابطه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی با اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی در سطح ( $P < 0.01$ ) اثر مثبت و رابطه معنی‌داری وجود داشت یعنی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی با حضور و وساطت پشتکار منجر به رضایت‌مندی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی می‌شود و در نهایت نقش میانجی‌گری کنجکاوی، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری در رابطه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی با اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی در سطح ( $P > 0.05$ ) رابطه معنی‌داری وجود نداشت.

فرض نظریه فرصت‌یابی حرفه‌ای حاکی از آن است که حوادث تصادفی در طول زندگی می‌تواند هم نتایج مثبت و هم نتایج منفی، به دنبال داشته باشد. افرادی که مهارت‌هایی فرصت‌یابی مجهز هستند، به شرایط و حوادث به شیوه‌ای مثبت پاسخ می‌دهند و افرادی که مجهز نیستند منفی پاسخ می‌دهند. درون داده‌های شخصی و زمینه و یا اثرات زمینه‌ای به‌عنوان عناصر مهم مربوط به ساختار تجارب یادگیری، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی و اهداف شغلی در نظر گرفته می‌شود. با این حال، تفاوت حتی در میان مردم با باورهای خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی مشابه و درگیری مشابه در اکتشاف شغلی وجود دارد. با توجه به کرومبولتز (۲۰۰۹)، حوادث غیرعمدی می‌توانید برای هر کسی اتفاق می‌افتد، اما هرکسی حوادث اتفاقی را تبدیل به فرصت‌های شغلی خود نمی‌کند. عوامل زمینه‌ای به‌صورت متفاوت در هر فرد اثر می‌گذارد. برخی از افراد را می‌توان با حوادث اتفاقی غنی ساخت در حالی که برخی دیگر را نمی‌توان غنی ساخت. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که خودکارآمدی تصمیم‌شغلی می‌تواند بر مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی اثر گذار باشد و یکی از توانایی‌های افراد این باشد که بهترین استفاده از زمینه‌های پیرامون و یا فرصت‌های شغلی بالقوه به وجود آورد. علاوه بر این، آزمون سوبل و اثر غیرمستقیم معنی‌دار، نشان می‌دهد که پشتکار نقش تأثیر گذار و واسطه‌ای به‌منظور افزایش سطح اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی از طریق خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی دارد اما ریسک‌پذیری نقش تأثیر گذار و واسطه‌ای به‌منظور کاهش سطح اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی از طریق متغیر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی دارد و باعث تردید تصمیم‌شغلی می‌شود پس در زمینه مشاوره شغلی، نتایج نشان می‌دهد که مهارت

پشتکار از مهارت‌های فرصت‌یابی حرفه‌ای می‌تواند نقش تعیین‌کننده به‌عنوان تقویت‌کننده اطمینان و رضایت‌مندی تصمیم‌گیری مسیرشغلی برای کارجو که درگیر در فعالیت‌های شغلی گوناگون هستند بازی کند اما بعد ریسک‌پذیری از متغیر مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای نمی‌تواند منجر به اطمینان شود بلکه منجر به تردید تصمیم‌شغلی می‌شود.

کمک به کارجو برای توسعه مهارت‌هایی جهت شناخت، بهره‌برداری و استفاده از فرصت‌های شغلی مختلف، به‌مراتب مهمتر از نقش مشاوران شغلی صرفاً برای تعیین یک هدف خاص برای کارجو است (جان و همکاران، ۲۰۰۹؛ میشل، ۱۹۹۹). نتایج حاصل از این مطالعه نیز حاکی از آن است که رشد شغلی فردی می‌تواند با موفقیت اثر هم‌افزایی<sup>۱</sup> بین خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی و مهارت‌های فرصت‌یابی و عوامل مرتبط با شغل تقویت نمود. این است که، این مطالعه بر اهمیت توسعه مهارت‌های فرصت‌یابی، که می‌تواند به‌عنوان توانایی برای مزیت استفاده از حوادث شانس به‌عنوان سرمشق تغییرات توسعه حرفه‌ای تعریف نمود.

گرچه مطالعات در زمینه رویداد تصادفی در رشد شغلی فزاینده هستند، اما بسیاری از آن‌ها مقالات تئوریک هستند، نه مطالعات تجربی، به‌عنوان مثال (بندورا، ۲۰۰۱؛ میشل، ۱۹۹۹). حقیقتاً فراتر از جریان، حاکی از این است که رویداد تصادفی در رشد مسیر شغلی تأثیر می‌گذارد، معتقدیم که اهمیت دارد آموختن چگونگی خصوصیات شخصی مربوط به رویداد تصادفی (مهارت‌های فرصت‌یابی حرفه‌ای در مطالعه ما) که گذر شغلی را متأثر می‌سازد. علاوه بر این، بیش از نیمی از شرکت‌کنندگان در مطالعه ما دانشجویان سال اول و دوم بودند. این نمونه به ما اجازه می‌دهد که دامنه بسیار کاملتری از نمرات در این سنجش نسبت به دانش‌آموزان بزرگتر که ممکن است در حال حاضر گام به سوی گرفتن یک تصمیم گرفته باشند به دست آورد بخاطر این که کمتر امکان دارد مسیر شغلی را کاوش کرده باشند. گذشته از این نمونه منعکس‌کننده نگرانی محققان در روابط میان متغیرهای شغلی در دانشجویان است. بدین معنا که، مطالعه ما به نیاز فعلی برای اثبات تجربی از نقش مهارت‌های فرصت‌یابی حرفه‌ای موجب شده است. ما امیدواریم که که نتایج حاصل از این مطالعه به پزشکان و همچنین محققان در زمینه مشاوره شغلی مفید و مؤثر واقع شود.

برخی از محدودیت‌ها: اول، اجازه استفاده از رویکرد مقطعی سنجش از متغیرها برای استنباط روابط علت و معلولی نبود. دوم، این مطالعه فقط شامل اندازه‌گیری‌های خود گزارشی با استفاده

<sup>1</sup> synergy

پرسشنامه هست. اگرچه این، روشی نوعی (نمونه) برای اندازه گیری متغیرهای روان شناختی است، اما امکان دارد انحراف از این روش رخ داده باشد. سوم، این تحقیق از چهار مقیاس مربوط به شغل استفاده شد. بنابراین، قدری واریانس مشترک در میان این متغیرها وجود داشت. با این حال، تفاوت‌های وجود دارد از این حیث که اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی اکثراً زمانی استفاده می‌شود که تصمیم پاسخ گران برای دنبال کردن مسیر شغلشان سنجیده شود، در حالی که خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی اشاره دارد به این که چقدر آن‌ها در رشد مسیر شغلی شایستگی دارند. همچنین، مهارت‌های فرصت‌یابی حرفه‌ای به حس پاسخ گران از ماجراجویی و تمایل به کاوش فرصت‌های شغلی اشاره دارد. بنابراین، پژوهش در آینده می‌تواند روش سنجش چندگانه مورد استفاده قرار گیرد (به‌عنوان مثال، مشاهده مستقیم یا گزارش معلومات مدرسه) و یک رویکرد پژوهش ترکیبی برای اندازه گیری متغیرهای مربوط به شغل، تصویر روشنی از اثرات دراز مدت رویداد تصادفی ارائه می‌شود. باوجود این محدودیت‌ها، این پژوهش در شناسایی نقش مهارت‌های فرصت‌یابی در روند رشد شغلی معنی دار بوده. هدایت کارجو به توسعه خود کنجکاوی، خوش بینی، ریسک‌پذیری، پشتکار و انعطاف‌پذیری می‌تواند آن‌ها را به باور در خود و احساس اعتماد به نفس که آن‌ها می‌توانند تصمیم‌گیری‌های شغلی لذت‌بخش و فرصت‌تصادفی در ارتباط با رشد شغلی خود بهره‌ور شوند.

## Reference

- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*, 52(1), 1-26. DOI: 10.1111/1467-839X.00024
- Bargh, J. A., & Chartrand, T. L. (1999). The unbearable automaticity of being. *American Psychologist*, 54(7), 462. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.54.7.462>
- Baron, R., Kenny, D. (1986). The moderator°mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, (1173-1182). <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bergeron, L. M., & Romano, J. L. (1994). The relationships among career decision-making self-efficacy, educational indecision, vocational indecision, and gender. *Journal of College Student Development*. <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1994-31464-001>
- Betz, N. E. (2007). Career self-efficacy: Exemplary recent research and emerging directions. *Journal of Career Assessment*, 15(4), 403-422. doi: 10.1177/106907270730575
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57. doi: 10.1177/106907279600400103
- Betz, N. E., & Schifano, R. S. (2000). Evaluation of an intervention to increase realistic self-efficacy and interests in college women. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 35-52. doi:10.1006/jvbe.1999.1690
- Betz, N. E., & Serling, D. A. (1993). Construct validity of fear of commitment as an indicator of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 1(1), 21-34. doi: 10.1177/106907279300100104
- Blustein, D. (2006). *The psychology of working: A new perspective for counseling, career development, and public policy*. Mahway, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35(2), 194-203. doi:10.1016/0001-8791(89)90040-7

Blustein, D. L. (1992). Applying current theory and research in career exploration to practice. *The Career Development Quarterly*, 41(2), 174-183. DOI: 10.1002/j.2161-0045.1992.tb00368.x

Cardoso, P., & Moreira, J. M. (2009). Self-efficacy beliefs and the relation between career planning and perception of barriers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(3), 177-188. DOI: 10.1007/s10775-009-9163-2

Chien, J.-C., Fischer, J. M., & Biller, E. (2006). Evaluating a metacognitive and planned happenstance career training course for taiwanese college students. *Journal of Employment Counseling*, 43(4), 146-153. doi: 10.1002/j.2161-1920.2006.tb00014.x

Davari, A., & Rezazadeh, A. (2015). Structural equation modeling software with PLS. Tehran: Publication of the SID. (In Persian)

Dean Dost, L. (2009). The effect of counseling career style Planned happenstance approach on entrepreneurship capabilities of the students, master's thesis, University of Isfahan. (In Persian). <http://ganj.irandoc.ac.ir/articles/482327>

Grotevant, H. D., Cooper, C. R., & Kramer, K. (1986). Exploration as a predictor of congruence in adolescents' career choices. *Journal of Vocational Behavior*, 29(2), 201-215. doi:10.1016/0001-8791(86)90004-7

Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 119-133. doi:10.1016/0001-8791(79)90065-4

Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments: Psychological Assessment Resources. <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1997-08980-000>

Jordan, J. P. (1963). Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. *Career development: Self-concept theory*, 42-78.

Kim, B., Jang, S. H., Jung, S. H., Lee, B. H., Puig, A., & Lee, S. M. (2014). A Moderated Mediation Model of Planned Happenstance Skills, Career Engagement, Career Decision Self-Efficacy, and Career Decision



Certainty. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 56-69. doi: 10.1002/j.2161-0045.2014.00070.x

Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154. doi: 10.1177/1069072708328861

Krumboltz, J. D., & Worthington, R. L. (1999). The School-to-Work Transition From a Learning Theory Perspective. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 312-325. DOI: 10.1002/j.2161-0045.1999.tb00740.x

Larson, L. M., Wei, M., Wu, T.-F., Borgen, F. H., & Bailey, D. C. (2007). Discriminating among educational majors and career aspirations in Taiwanese undergraduates: The contribution of personality and self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 54(4), 395. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.54.4.395>

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social Cognitive Career Theory and Subjective Well-Being in the Context of Work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6-21. doi: 10.1177/1069072707305769

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12-35. doi: 10.1177/1069072705281364

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. doi:10.1006/jvbe.1994.1027

Luzzo, D. A., & Day, M. A. (1999). Effects of Strong Interest Inventory feedback on career decision-making self-efficacy and social cognitive career beliefs. *Journal of Career Assessment*, 7(1), 1-17. doi: 10.1177/106907279900700101

Majchrzak, A., Beath, C., Lim, R., & Chin, W. W. (2005). Management client dialogues during information system design to facilitate client learning. *MIS Quarterly Journal*, 29(4), 653-672. [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2536522](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2536522)

Mitchell, K. E., Levin A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77, 115-124. doi: 10.1177/106907279900700101

Nauta, M. M. (2007). Career interests, self-efficacy, and personality as antecedents of career exploration. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 162-180. doi: 10.1177/1069072706298018

Osipow, S. H., Carney, C. G., Winer, J. L., Yanico, B. J., & Koschir, M. (1976). *Career Decision Scale* (3rd ed., rev.). Odessa, FL: (Psychological Assessment Resources.).

Paivandy, S. L. (2008). The validity of cognitive constructs in cognitive information processing and social cognitive career theories: ProQuest. <http://yon.ir/1oVC>

Pihie, L., & Akmaliah, Z. (2009). Entrepreneurship as a career choice: An analysis of entrepreneurial self-efficacy and intention of university students. *European Journal of Social Sciences*, 9(2), 338-349.

Pryor, R. G. L., Amundson, N. E., & Bright, J. E. H. (2008). Probabilities and Possibilities: The Strategic Counseling Implications of the Chaos Theory of Careers. *The Career Development Quarterly*, 56(4), 309-318. doi: 10.1002/j.2161-0045.2008.tb00096.x

Robbins, S. B. (1985). Validity estimates for the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and development*. <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1986-10828-001>

Robitschek, C., & Cook, S. W. (1999). The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 127-141. doi:10.1006/jvbe.1998.1650

Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132-142. doi:10.1016/j.jvb.2008.02.002

Samiee, F., & Baghban, I., & Abedi, M., & Hosseinian, S. (2012). *Career Counseling Theories*. Esfahan: Hicher education acecr-isfahan. (In Persian)

Stacy, M. E. W. (2003). Influences of selected demographic variables on the career decision-making self-efficacy of college seniors. Northwestern State University. <http://etd.lsu.edu/docs/available/etd-0405103-105145/>

Steffy, B. D., Shaw, K. N., & Noe, A. W. (1989). Antecedents and consequences of job search behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 35(3), 254-269. doi:10.1016/0001-8791(89)90029-8

Stumpf, S. A., & Lockhart, M. C. (1987). Career exploration: Work-role salience, work preferences, beliefs, and behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 258-269. doi:10.1016/0001-8791(87)90004-2

Stumpf, S. A., & Hartman, K. (1984). Individual exploration to organizational commitment or withdrawal. *Academy of Management Journal*, 27(2), 308-329. doi: 10.2307/255927

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed.), (pp. 197-261). <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1990-97532-007>

Swanson, J. L., & Fouad, N. A. (1999). Applying Theories of Person-Environment Fit to the Transition From School to Work. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 337-347. DOI: 10.1002/j.2161-0045.1999.tb00742.x

Ulven, J. C. (2001). *The Openness to Vocational Opportunity Scale: An Application of the Planned Happenstance Approach*. (Doctoral dissertation), University of Kansas.

Zunker, V. (2006). *Career counseling: A holistic approach*. Belmont, CA: Brooks: Cole Publishing Co.

