

مقدمه

هویت و تشکیل آن، یکی از مسائل مهم در زندگی هر انسانی است که معمولاً از سن نوجوانی با آن روبه‌رو می‌شود. هویت یعنی کسب شناخت از خود و پذیرفتن خویش از طریق تلاش برای پاسخ به سؤالاتی چون من کیستم، از کجا آمده‌ام، جایگاهم کجاست، چه هدفی در این دنیا دارم و غیره. بنابراین، بخشی از «خود»، که به این پرسش پاسخ می‌دهد، هویت فرد است (امیدیان، ۱۳۷۸، ص ۱۹). سونسس و همکاران (۲۰۰۵)، مفهوم هویت را یک نظریه راجع به خویشتن می‌دانند و معتقدند هر فرد، فرضیاتی دربارهٔ خودش دارد که آنها را در تعامل با جهان فیزیکی و اجتماعی تجربه‌شده، ادغام کرده و یک ساختار مفهومی از خود ترسیم می‌کند. براساس دیدگاه برزونسکی (۱۹۹۰)، انسان‌ها به شیوه‌های متفاوتی به نظریه‌پردازی راجع به خویشتن می‌پردازند؛ یعنی در چگونگی مواجهه و پردازش اطلاعات، اتخاذ تصمیم‌ها و حل تعارضات مرتبط با هویت، با هم تفاوت دارند و به شیوه‌های گوناگون به تشکیل هویت می‌پردازند. این شیوه‌ها، به سبک‌های هویت معروف، و عبارتند از: سبک اطلاعاتی، سبک هنجاری، و سبک سردرگم/اجتنابی.

افرادی که از شیوه اطلاعاتی استفاده می‌کنند، اطلاعات‌مدار هستند و همواره به جست‌وجو، پردازش و ارزیابی اطلاعات مربوط به خود پرداخته، و آنها درگیر یک فرایند خودکاو‌شگری فعال هستند. این افراد دارای سطوح بالایی از پیچیدگی شناختی، آمادگی برای تصمیم‌گیری، نیاز بالا به کسب شناخت و اطلاعات، استفاده از راهبرد مقابله مسئله‌مدار و استقلال هستند (برزونسکی و همکاران، ۲۰۱۳).

سبک هویت هنجاری را جوانانی به کار می‌گیرند که انتظارات و ارزش‌های مراجع قدرت و دیگر افراد مهم زندگی خود (مثل والدین) را درونی می‌کنند و با آن هماهنگ می‌شوند (برزونسکی و همکاران، ۲۰۰۷). آنها دائماً تلاش می‌کنند تا ساختارهای مربوط به خود را که از قبل موجود است، حفظ کنند و در مقابل تهدید این ساختارها، از طریق پاسخ‌های قالبی به دفاع بپردازند (برزونسکی و کاک، ۲۰۰۰). تحقیقات نشان می‌دهد که جوانان با سبک هویت هنجاری، دارای تعهد پایدار و محکمی هستند و از سطوح بالای وظیفه‌شناسی برخوردارند (برزونسکی و همکاران، ۲۰۱۳).

جوانان با سبک سردرگم/اجتنابی، برای اجتناب از تعارض‌های شخصی در حیطه هویتی‌شان، مرتب در تلاش هستند و تصمیم‌گیری‌ها را تا زمان فرارسیدن یک الزام موقعیتی به تأخیر می‌اندازند. به‌طور مداوم رفتارها و نظرات خود را مطابق با تقاضا و الزامات اجتماعی تغییر می‌دهند، بدون اینکه ساختار هویت خود را اصلاح کنند. اصلاحاتی هم که به‌صورت فعالیت‌های رفتاری و یا حتی هم‌نوایی شفاهی

پیش‌بینی بلوغ شغلی بر اساس سبک‌های هویت و دین‌داری در میان دانشجویان دانشگاه علامه طباطبائی

کلیه طبیب مدنی فر / کارشناس ارشد مشاوره شغلی دانشگاه علامه طباطبائی
کیومرث فرح‌بخش / استادیار مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی
محمود گلزاری / استادیار روان‌شناسی بالینی دانشگاه علامه طباطبائی
مرضیه مدنی فر / کارشناس ارشد مشاوره شغلی دانشگاه علامه طباطبائی
دریافت: ۱۳۹۳/۲/۱۸ - پذیرش: ۱۳۹۳/۶/۱۲

t.madanifar@gmail.com

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین سبک‌های هویت و دین‌داری با بلوغ شغلی در میان دانشجویان بود. بدین‌منظور، با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای، ۴۰۰ نفر از دانشجویان دانشگاه علامه طباطبائی در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ انتخاب شدند و به سه پرسش‌نامه سبک‌های هویت (ISI-۶G) برزونسکی (۱۹۹۸)، عمل به باورهای دینی (معبد) گلزاری (۱۳۷۹) و بلوغ شغلی ساویکاس و پرپلی (۲۰۱۱) پاسخ دادند. برای تحلیل داده‌ها از روش همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر استفاده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که بین سبک‌های هویت و دین‌داری، با بلوغ شغلی در سطح $p < 0.01$ رابطه مثبت معنادار وجود دارد. تعهد هویت پیش‌بینی‌کننده اصلی (به‌صورت مثبت) و سبک هویت سردرگم/اجتنابی پیش‌بینی‌کننده (به‌صورت منفی) برای بلوغ شغلی است. دین‌داری در بعد انجام واجبات، بلوغ شغلی را پیش‌بینی می‌کند. علاوه بر این، سبک هویت هنجاری و تعهد هویت، سهم بالایی در پیش‌بینی دین‌داری و ابعاد آن به‌صورت مثبت دارند. از یافته‌های این تحقیق می‌توان راهبردهایی جهت غنابخشی به وضعیت هویتی جوانان از طریق تعمیق باورهای دینی و نیز آموزش و کمک به ارتقای سطح بلوغ شغلی آنان استخراج نمود.

کلیدواژه‌ها: بلوغ شغلی، دین‌داری، سبک‌های هویت، دانشجویان.

انجام می‌دهند، آنی و زودگذر است. چنین راهبردهایی احتمالاً به یک ساختار هویت پراکنده منجر می‌شود که به‌صورت بی‌هدف و ناپایدار یا اتفاقی یکپارچه شده است (برزونسکی و همکاران، ۲۰۰۷).

از مسائل اساسی تشکیل‌دهنده هویت هر انسانی، داشتن تعریفی از خود، معنای وجودی و داشتن هدف در زندگی است. با نگاهی اجمالی به معارف دینی، مشاهده می‌شود که یکی از کارکردهای اصلی دین در زندگی، ارائه جهان‌بینی الهی و تبیین معنا و هدف نهایی زندگی است؛ رویکردی که غایت مسیر حرکت انسان را نشان می‌دهد (جوادزاده، ۱۳۸۳، ص ۶۰). باورها و اعمال دینی از قبیل توکل به خداوند، دعا و زیارت، احساس تعلق و توسل بر ائمه اطهار^{علیهم‌السلام} و ترسیم مبدأ و مقصد زندگی یک انسان کامل، ارزش مثبتی در ایجاد معنی در زندگی افراد دارد (حمید و همکاران، ۱۳۹۲).

قرآن در باب معنای زندگی، همانند سایر ادیان توحیدی، بر هدفداری آفرینش انسان و جهان تأکید می‌کند. آیات فراوانی از قرآن بیانگر این موضوع است (بقره: ۱۶۶؛ آل‌عمران: ۱۹۰-۱۹۱؛ یونس: ۶۷؛ ذاریات: ۵۶-۵۷؛ انشقاق: ۶؛ طور: ۳۵؛ حدید: ۲۱ و احقاف: ۳). برای نمونه، در آیه ۵۶ سوره ذاریات خداوند می‌فرماید: «وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ». در این آیه، هدف از آفرینش انسان، عبادت و دینداری دانسته شده است. در نگاه اسلام، عبادت معبود، هدف اصلی زندگی است و اهداف دیگر برای این هدف جنبه مقدماتی دارند. در واقع، هدف از آفرینش انسان، رسیدن به مرتبه عبودیت الهی و رها شدن از ظلمت‌ها و تاریکی‌هاست. در این راستا، کسب علم و دانش، تلاش برای کسب و کار، و تحقق سایر اهداف زندگی، همگی در سایه این هدف بزرگ معنا و جهت می‌یابد.

انسان دیندار با ایمان به معناداری زندگی، ابتدا هدف و معنای زندگی را درمی‌یابد، سپس برای دستیابی به آن می‌کوشد. در نتیجه، هیچ‌گاه به پوچی و بطلت نمی‌رسد و دچار سردرگمی و اضطراب نمی‌شود و می‌کوشد هنگام لقای پروردگار، نتیجه خوبی را برداشت کند (نظرنژاد و تادوانی، ۱۳۸۹).

بنابراین، برای یک فرد مسلمان، پاسخ به پرسش‌های اساسی هویت و دریافت معنا و هدف زندگی توسط دین فراهم می‌شود و فرد بر اساس همان نگاه پیش‌رفته و سایر مسائل هویتی خود را حل می‌کند. از سوی دیگر، دین اسلام به دلیل جامعیت خود، این امتیاز را دارد که به‌طور دقیق و روشنی در ابعاد گوناگون زندگی انسان وارد شده و رهنمودها و توصیه‌هایی را ارائه دهد تا مسیر کلی حرکت انسان مشخص شده و دستیابی به پاسخ‌های مسائل هویت را جهت می‌بخشد (مدنی‌فر، ۱۳۸۹، ص ۲۹).

از این رو، می‌توان گفت: دین‌داری و عمل به باورهای دینی، غیر از آنکه بیانگر میزان تعهد افراد است، به آنان کمک می‌کند تا از بحران هویت نجات یابند و با تعیین سبک هویتی مطلوب، در

تصمیم‌گیری‌های مهم زندگی از جمله تصمیمات شغلی موفق ظاهر شوند. همچنین از آنجاکه اغلب افراد مقید به مسائل مذهبی از تعهد بالایی نسبت به وظایف و مسئولیت‌های دینی و اجتماعی خود برخوردارند، انتظار می‌رود در برابر سایر جنبه‌های زندگی خویش نیز مانند انتخاب شغل، متعهد و احساس مسئولیت نمایند.

از لحاظ مفهومی، بلوغ شغلی، تحقق موفقیت‌آمیز وظایف رشدی در حین زنجیره مداومی از مراحل زندگی است. بر این اساس، سوپر معتقد است: افراد مشاغل متناسب با عقاید و پندارشان درباره خویشتن را انتخاب می‌کنند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱، ص ۳۳۴). زمانی که تجارب مربوط به آگاهی از دنیای کار گسترده‌تر می‌شود، خودپنداره شغلی پخته‌تری شکل می‌گیرد که این مفهوم متناظر با سبک هویت اطلاعاتی در دیدگاه برزونسکی است (زونکر، ۲۰۰۶، ص ۹۵). از این رو، می‌توان گفت: یکی از عوامل مؤثر در دستیابی بلوغ شغلی، شکل‌گیری هویت و خودپنداره است. به‌عبارت دیگر، افراد با توجه به شناختی که از خود، توانایی‌ها، اهداف و به‌طورکلی خودپنداره خویشتن دارند، اقدام به بررسی و انتخاب شغل می‌کنند.

ساویکاس (۲۰۰۱)، بلوغ شغلی را آمادگی افراد برای انتخاب شغل، تصمیمات شغلی متناسب با سن و برآمدن از عهده تکالیف رشدی می‌داند. وی نظریه ساختار حرفه‌ای را به‌عنوان یک مدل سازگاری شغلی ارائه کرده است. این نظریه، سازگاری شغلی را به‌عنوان یک سازه چندبعدی تعریف می‌کند که مشخصه اصلی آن، آمادگی روانی افراد و کسب توانمندی برای کنار آمدن با وظایف بهبود شغل در زمان حال یا آینده، کنار آمدن با تحولات شغلی و نیز آسیب‌هایی است که محیط کار ممکن است به افراد وارد آورد (ساویکاس و پرفلی، ۲۰۱۱).

بر اساس این نظریه، چهار عامل اساسی برای اندازه‌گیری بلوغ شغلی وجود دارد: دغدغه برای انتخاب شغل، مشورت‌خواهی، کنجکاوی و اعتماد به نفس که نمره افراد در این مقیاس‌ها، تعیین‌کننده میزان بلوغ شغلی و پختگی آنان در انتخاب شغل مناسب است. افراد در این مرحله باید وظایف انتخاب شغل خود را بر عهده گیرند؛ نسبت به آینده خود دغدغه داشته؛ همراه با یک سبک تصمیم‌گیری مبتنی بر مشورت‌خواهی و یا مستقل، کنجکاوانه به آزمایش ظرفیت‌های شخصی، کشف فرصت‌های اجتماعی پرداخته، همواره در طی این مسیر، اعتماد به نفس کافی برای طرح‌ریزی شغلی در آینده و واقعی ساختن برنامه‌های خود داشته باشند (همان).

با بررسی‌های اجمالی در میان تحقیقات صورت‌گرفته تاکنون، موردی که به بررسی ارتباط هر سه متغیر پژوهش حاضر بپردازد، مشاهده نشد. اما از جمله تحقیقات صورت‌گرفته در حوزه دین‌داری و

مسائل شغلی، می‌توان به پژوهش‌های بین‌برج و هاج (۱۹۸۲)، رسولی و همکاران (۱۳۹۲)، لاین و همکاران (۲۰۰۹) اشاره نمود که همگی مؤید نقش مثبت معنویت و دین‌داری در محیط کار و کسب مهارت‌های شغلی است. در این میان، مرتبط‌ترین این تحقیقات، پژوهشی کیفی است که دافی (۲۰۰۶) پیرامون معنویت، دین و رشد شغلی انجام داده است. یافته‌های وی نشان می‌دهد، علی‌رغم تفکر غالب در جامعه، که مشاور نباید در فرایند مشاوره، جهت‌گیری خاصی نسبت به باورهای دینی و مذهبی مراجع داشته باشد، بهتر است مشاور نسبت به رویکرد و عقاید دینی مراجع برخوردی باز داشته باشد و در صورت مواجهه با مراجع دارای عقاید مذهبی قوی، باورهای وی را در فرایند مشاوره مهم شمارد. کنستانتین و همکاران (۲۰۰۶) نیز با استفاده از روش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، به پژوهش پیرامون بررسی نقش دین و معنویت بر روی رشد شغلی دانشجویان پرداختند و بیان می‌کنند که عقاید دینی و معنوی دانشجویان و انجام مشاوره با رویکرد استفاده از این مفاهیم، نه تنها می‌تواند آنها را برای هدف‌گذاری رهیافت‌های فعلی‌شان به‌منظور انتخاب شغل کمک کند، بلکه می‌تواند آنها را در مفهوم‌بخشی به تصمیم‌سازی شغلی در همه دوران‌های زندگی یاری رساند.

در حوزه ارتباط هویت و بلوغ شغلی نیز تحقیقات زیادی صورت گرفته است؛ از جمله، مرتبط‌ترین آنها می‌توان به پژوهش سلامی (۲۰۰۸) اشاره نمود. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که وضعیت هویت به‌طور معناداری بر روی بلوغ شغلی دانشجویان مؤثر است. برای نمونه، نمرات بالاتر در سبک‌های هویت موفق و دیررس، نمرات بالاتر در بلوغ شغلی را نشان دادند و نمرات بالاتر در وضعیت هویت مغشوش، نمرات پایین‌تری را در بلوغ شغلی نتیجه می‌دهد. سلیمانیان و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیقی که بر روی دانشجویان انجام دادند، دریافتند که بین سبک هویت اطلاعاتی و رشد شغلی ارتباط مثبت و معنادار و بین سبک هویت سردرگم و رشد شغلی، ارتباط منفی و معنادار وجود دارد. همچنین سبک هویت اطلاعاتی پیش‌بینی‌کننده مثبت و معناداری برای رشد شغلی محسوب می‌شود. علاوه بر این، نتایج تحقیقات دیگر نیز مؤید وجود رابطه بین سبک‌های هویت و بلوغ شغلی است.

با توجه به آنچه گفته شد، پژوهشگران و مشاوران عرصه شغلی، باید بکوشند تا با توجه به وضعیت فعلی جامعه، نرخ آمار بیکاری، نارضایتی بسیاری افراد از موقعیت شغلی که در آن قرار گرفته و احساس می‌کنند متعلق به آن جایگاه نیستند و جوانانی که مدام شغل خود را عوض می‌کنند، هرچه بیشتر جهت کمک به آمادگی افراد برای انتخاب شغل مدبرانه تلاش و تحقیق کنند. از این رو، توجه به موضوع بلوغ شغلی و عوامل مؤثر در آن، یکی از ضرورت‌های انجام این پژوهش است.

در راستای این اهداف، این پژوهش درصدد بررسی تعیین سهم هریک از سبک‌های هویت و مؤلفه‌های دین‌داری بر پیش‌بینی بلوغ شغلی دانشجویان دانشگاه علامه طباطبائی است. از این رو، سؤال‌های این پژوهش عبارتند از:

۱. سهم نسبی هریک از سبک‌های هویت (اطلاعاتی، هنجاری و سردرگم/اجتنابی) و تعهد هویت در پیش‌بینی بلوغ شغلی دانشجویان چقدر است؟
۲. سهم نسبی هریک از مؤلفه‌های دین‌داری (عمل به مستحبات، انجام واجبات و در نظر گرفتن دین در تصمیم‌گیری‌های زندگی)، در پیش‌بینی بلوغ شغلی دانشجویان چقدر است؟
۳. سهم دین‌داری و سبک‌های هویت در بلوغ شغلی، با استفاده از روش تحلیل مسیر چیست؟

روش پژوهش

روش این پژوهش، همبستگی بوده و از نوع تحقیقات کاربردی به حساب می‌آید. جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: تمامی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه علامه طباطبائی در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۱۳۹۲ در مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد، جامعه آماری این پژوهش است. این جامعه با این هدف انتخاب شد که دانشجویان به لحاظ سنی و موقعیتی، در مقطعی قرار گرفته‌اند که انتظار می‌رود در مسائل شغلی، هویتی و دینی تا حدی بالغ شده و به ثبات رسیده باشند. طبق آمار سایت دانشگاه علامه طباطبائی، تعداد کل دانشجویان این دانشگاه، حدود ۱۵۰۰۰ نفر است. بر اساس جدول مورگان، حجم نمونه برای جامعه‌ای با این تعداد، ۳۷۵ نفر می‌باشد. البته با توجه به احتمال وجود برخی پرسش‌نامه‌های مخدوش و یا ناقص، حجم نمونه ۴۰۰ نفر انتخاب شد. نمونه آماری، با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شد؛ به این طریق که از بین دانشکده‌های مختلف، پنج دانشکده انتخاب شد. در مرحله بعد، از هر دانشکده چند کلاس به‌طور تصادفی انتخاب گردید. پس از هماهنگی و در صورت پذیرش و همکاری استاد کلاس انتخابی، پرسش‌نامه‌ها با حضور محقق در بین دانشجویان توزیع شد. حجم نمونه، پس از بررسی و حذف موارد ناقص یا پرشده توسط آزمودنی‌هایی که با معیارهای ورود منطبق نبودند، به ۳۸۳ پرسش‌نامه تقلیل یافت.

لازم به یادآوری است معیارهای ورود در نمونه‌گیری عبارت بود از: دانشجوی مقطعی کارشناسی و کارشناسی ارشد باشد، دارای شغل رسمی نبوده و مسلمان باشد. این معیارها از طریق خودگزارش‌دهی در پرسش‌نامه‌ها سنجیده شد. اجرای پژوهش با رعایت کامل مسائل اخلاقی و حقوقی شرکت‌کنندگان همراه بود. دانشجویان با اختیار خود، به‌صورت داوطلبانه و با فرصت کافی به پرسش‌نامه‌ها پاسخ دادند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر استفاده شده است.

ابزارهای پژوهش

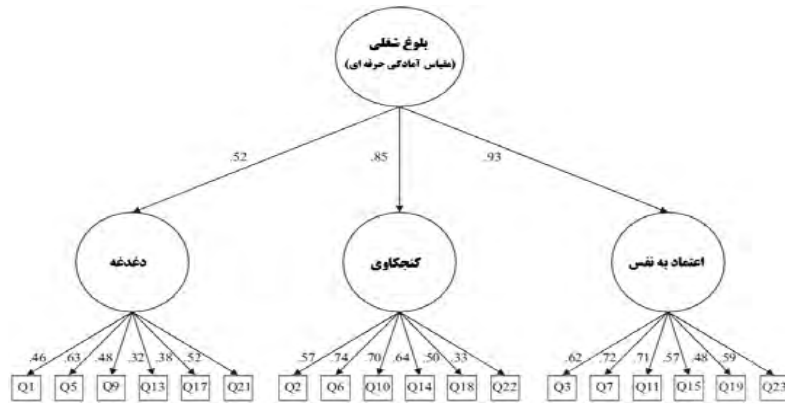
پرسش‌نامه بلوغ شغلی (CMI-C): ساویکاس و پرفلی (۲۰۱۱)، بر مبنای نظریه ساختار حرفه‌ای ساویکاس، به تجدیدنظر پرسش‌نامه بلوغ شغلی کرایتزر (CMI-C) پرداختند. این پرسش‌نامه دارای ۲۴ سؤال است. برای هریک از چهار مقیاس، دغدغه برای انتخاب شغل، مشورت‌خواهی، کنجکاوی و اعتماد به نفس، شش سؤال طراحی نموده تا میزان آمادگی و سازگاری افراد برای انتخاب شغل را مورد سنجش قرار دهد. ساویکاس و پرفلی (۲۰۱۱)، پایایی این نسخه را به روش تحلیل عاملی برای مؤلفه دغدغه ۰/۵۲، کنجکاوی ۰/۸۵ و اعتماد به نفس ۰/۹۳ به دست آورده‌اند (شکل ۱). لازم به یادآوری است از آنجاکه بعد مشورت‌خواهی، در محاسبه نمره کلی بلوغ شغلی اعمال نمی‌شود و تنها بیانگر دو نوع سبک تصمیم‌گیری مستقل یا وابسته است، در این مدل بیان نشده است. در ایران، این پرسش‌نامه برای اولین بار در این پژوهش به کار گرفته شده، پس از ترجمه پرسش‌نامه، تحت نظر یک مترجم و با تأیید دو متخصص زبان انگلیسی، جهت تعیین میزان قابل فهم و روان بودن سؤالات ترجمه شده، ده نفر از دانشجویان کارشناسی، ضمن پرکردن پرسش‌نامه‌ها، به بیان برداشت خود از معنای هر سؤال پرداختند. پرسش‌نامه ترجمه شده، مجدداً به زبان انگلیسی ترجمه شد، البته به دلیل آنکه ترجمه با توجه به فرهنگ ایرانی و اصطلاحات رایج فارسی صورت گرفته بود، تفاوت‌هایی بین نسخه ترجمه شده و نسخه اصلی وجود داشت، اما با تأیید و اعمال نظر ۵ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی و دانشگاه تهران، این دو نسخه معنای واحدی را منتقل می‌کند و قابل قبول است.

برای تعیین پایایی، پس از اجرای آزمایشی (پایلوت)، پرسش‌نامه بر روی ۵۰ نفر از دانشجویان با استفاده از روش آلفای کرونباخ، پایایی پرسش‌نامه‌ها با مقادیر مناسبی تأیید شد که در جدول (۱) ارائه شده است. همچنین مقادیر به دست آمده در این پژوهش، پس از اجرای نهایی بر روی ۳۸۳ نفر از دانشجویان نیز آورده شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، این نتایج به ترتیب برای مقیاس دغدغه ۰/۶۳، کنجکاوی ۰/۶۶، اعتماد به نفس ۰/۷۳ و در کل ۰/۸۱ می‌باشد که با توجه به مقادیر فرم اصلی قابل قبول و مناسب است.

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ برای آزمون بلوغ شغلی

بلوغ شغلی	دغدغه	کنجکاوی	اعتماد به نفس	نمونه پایلوت (۵۰ نفر)
۰/۷۸	۰/۶۱	۰/۶۹	۰/۶۴	پژوهش اصلی (۳۸۳ نفر)
۰/۸۱	۰/۶۳	۰/۶۶	۰/۷۳	

شکل ۱: نتایج بررسی پایایی در نمونه ساویکاس و پرفلی (۲۰۱۱) با استفاده از روش تحلیل عاملی



پرسش‌نامه سبک‌های هویت (ISI-۶G): این پرسش‌نامه اولین بار توسط برزونسکی در سال ۱۹۸۹ ساخته شد. وایت و همکارانش (۱۹۹۸)، برای اجرای این مقیاس در میان گروه‌های جوان‌تر، با سطح تحصیلات پایین‌تر، به تجدیدنظر در پرسش‌نامه ISI با دستور زبان و ساختاری ساده‌تر پرداختند و نسخه جدید آن را با نام (ISI-۶G) ارائه نمودند. بر این اساس، سه سبک هویت و خرده‌مقیاس تعهد، از طریق چهل گویه سنجیده می‌شود. یازده گویه به سبک هویت اطلاعاتی، نه گویه به سبک هویت هنجاری، ده گویه به سبک هویت سردرگم/اجتنابی و ده گویه به خرده‌مقیاس تعهد اختصاص دارد. وایت و همکارانش (۱۹۹۸)، به منظور بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس تجدیدنظر شده، آن را بر روی یک نمونه ۳۶۱ نفری از دانشجویان اجرا کردند. آنان برای بررسی ضریب قابلیت اطمینان، از روش همسانی درونی استفاده کردند و ضریب آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌های سبک هویت اطلاعاتی، هنجاری، سردرگم/اجتنابی و تعهد هویت را به ترتیب ۰/۵۹، ۰/۶۴، ۰/۷۸ و ۰/۷۶ به دست آورده‌اند. این پرسش‌نامه در ایران، توسط فارسی‌نژاد (۱۳۸۳)، زیر نظر برزونسکی مورد تحلیل عاملی قرار گرفت و نتایج بسیار نزدیکی به نسخه اصلی به دست آمد.

پرسش‌نامه عمل به باورهای دینی (معدب ۱): این آزمون توسط گلزاری (۱۳۷۸)، برای سنجش عمل به باورهای دینی تهیه شده است. سؤالات آزمون، با توجه به رفتارهای دینی رایج در جوانان متدین به دین اسلام انتخاب شده است. فرم کوتاه این آزمون، دارای ۲۵ سؤال و هر سؤال دارای ۵ گزینه است که در مقیاس لیکرت از صفر تا ۴ نمره‌گذاری می‌شود. کمترین نمره کل، در آن صفر به معنای این است که هیچ‌گونه عمل به باورهای دینی وجود ندارد و بیشترین نمره صد است که بیانگر عمل به تمامی باورهای دینی

است. مواد آزمون در سه حوزه اصلی عمل به مستحبات، انجام واجبات و دوری از محرمات، در نظر گرفتن دین در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌های زندگی (جنبه‌های اجتماعی) دین قرار دارد.

پایایی این آزمون از طریق بازآزمایی ۰/۷۶، از طریق دونیمه‌کردن ۰/۹۱ و ضریب کرونباخ ۰/۹۴ بوده است. پایایی زیرمقیاس‌های عمل به مستحبات، انجام واجبات و نقش جنبه‌های اجتماعی دین، به روش ضریب کرونباخ به ترتیب ۰/۶۰، ۰/۶۱ و ۰/۹۴ گزارش شده است. آزمون دارای اعتبار محتوا (صوری و منطقی) بالایی است. اعتبار وابسته به ملاک آن از طریق مقایسه افراد مذهبی و غیرمذهبی با ضریب اعتبار ۰/۸۴ و ۰/۷۸ و اعتبار سازه در سطح ۰/۹۵ اطمینان به دست آمده است (گلزاری، ۱۳۷۹).

یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌ها با دو روش آماری، شامل ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام، با استفاده از نرم‌افزار SPSS.۲۰ صورت گرفت. ضریب همبستگی پیرسون، برای بررسی رابطه سبک‌های هویت و دین‌داری با بلوغ شغلی مورد استفاده قرار گرفت. برای تعیین سهم نسبی هر یک از سبک‌های هویت و مؤلفه‌های دین‌داری در پیش‌بینی بلوغ شغلی، از تحلیل رگرسیون گام به گام و برای تحلیل مسیر از نرم‌افزار AMOS.۲۲ استفاده شد.

میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی مؤلفه‌های اصلی پژوهش در جدول ۲ نشان داده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌گردد، بین بلوغ شغلی با تعهد هویت در سطح $p < 0/01$ رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($r = 0/462$). همچنین بین بلوغ شغلی با سبک هویت سردرگم/اجتنابی در سطح $p < 0/01$ رابطه معکوس معنادار وجود دارد ($r = -0/259$). اما با دو سبک دیگر هویتی، رابطه معناداری به دست نیامد. همچنین طبق نتایج، بلوغ شغلی با مؤلفه عمل به واجبات (از پرسش‌نامه دین‌داری) در سطح $p = 0/01$ همبستگی مثبت معناداری دارد ($r = 0/128$) و با دو مؤلفه دیگر دین‌داری، ارتباط معناداری وجود ندارد.

جدول ۲. آمار توصیفی و ضرایب همبستگی

متغیر وابسته	متغیرهای مستقل	تعداد	میانگین	انحراف معیار	همبستگی
بلوغ شغلی تعداد: ۳۶۳ میانگین: ۱۰/۸۲ انحراف معیار: ۳/۸۹	تعهد هویت	۳۶۳	۳۶/۷۹	۵/۸۰	۰/۴۶۲**
	سردرگم/اجتنابی	۳۶۳	۲۵/۸۵	۶/۵۰	-۰/۲۵۹**
	هنجاری	۳۶۳	۳۲/۳۳	۴/۵۷	۰/۱۰۱
	اطلاعاتی	۳۶۳	۴۱/۰۳	۵/۴۶	۰/۰۳۰
	عمل به واجبات	۳۶۳	۸/۵۲	۳/۳۹	۰/۱۲۸**
	عمل به مستحبات	۳۶۳	۴/۵۴	۳/۰۱	۰/۰۱۲
	تصمیم‌گیری‌ها	۳۶۳	۴۱/۷۵	۱۸/۱۳	۰/۰۰۹
$p < 0/01$ **					

نتایج جدول ۳ بیانگر تأثیر هر یک از سبک‌های هویت در پیش‌بینی بلوغ شغلی است و همان‌طور که مشاهده می‌شود، در گام اول، تعهد هویت، وارد معادله رگرسیون شده است و به میزان ۰/۲۱ واریانس را برای بلوغ شغلی تبیین کرده و در گام دوم، سبک هویت سردرگم/اجتنابی، وارد معادله شده و ۰/۲۳ از واریانس را برای متغیر ملاک تبیین کرده است. به عبارت دیگر، با متغیرهای پیش‌بین تعهد هویت و سبک هویت سردرگم/اجتنابی، می‌توان ۲۳/۱٪ از کل واریانس نمرات بلوغ شغلی را پیش‌بینی نمود. مقایسه مقادیر بتا نشان می‌دهد که با ورود سبک سردرگم/اجتنابی در گام دوم، ضریب بتای تعهد هویت تفاوت زیادی نکرده است. همین امر بیانگر این است که مهم‌ترین عامل در پیش‌بینی بلوغ شغلی، تعهد هویت بوده و سایر عوامل نقش کمتری را در مقایسه با آن دارند.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای بررسی پیش‌بین بودن سبک‌های هویت

متغیر پیش‌بین	ضریب غیر استاندارد	ضریب استاندارد بتا	T	سطح معناداری	نسبت F	سطح معناداری	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۱ تعهد هویت	۰/۳۱۶	۰/۴۶	۹/۸۹	۰/۰۰	۹۷/۸۰	۰/۰۰	۰/۲۱	۰/۲۱
۲ تعهد هویت	۰/۲۸۹	۰/۴۲	۸/۷۵	۰/۰۰	۵۳/۹۶	۰/۰۰	۰/۲۳	۰/۲۳
سردرگم/اجتنابی	-۰/۰۸۷	-۰/۱۴	-۲/۸۶	۰/۰۰				
متغیر ملاک: بلوغ شغلی								

جدول ۴ بیانگر پاسخ به سؤال دوم پژوهش، یعنی تعیین تأثیر هر یک از مؤلفه‌های دین‌داری در پیش‌بینی بلوغ شغلی است. نتایج رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد، معادله تا یک گام پیش رفته و تنها خرده‌مقیاس انجام واجبات به‌عنوان متغیر پیش‌بین ۱/۶۰٪ از کل واریانس نمرات بلوغ شغلی را پیش‌بینی می‌کند. ضریب بتای استاندارد شده نشان می‌دهد که اگر خرده‌مقیاس انجام واجبات ۱ انحراف استاندارد تغییر کند، بلوغ شغلی ۰/۱۳ انحراف استاندارد در همان جهت تغییر می‌کند.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای بررسی پیش‌بین بودن مؤلفه‌های دین‌داری

متغیر پیش‌بین	ضریب غیر استاندارد	ضریب استاندارد بتا	T	سطح معناداری	نسبت F	سطح معناداری	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۱ انجام واجبات	۰/۱۵	۰/۱۳	۲/۴۵	۰/۰۲	۶/۰۱	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۰۱
متغیر ملاک: بلوغ شغلی								

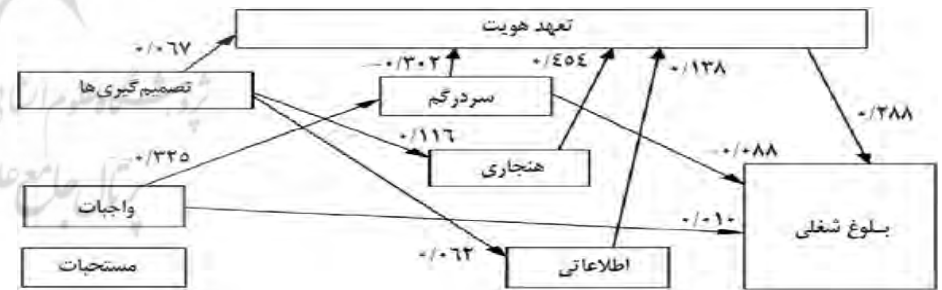
در پاسخ به سؤال سوم، سهم هر یک از دو متغیر دین‌داری و سبک‌های هویت در بلوغ شغلی، با روش تحلیل مسیر و با استفاده از نرم‌افزار Amos بررسی شده است. این نرم‌افزار، با استفاده از

یک مدل گرافیکی، که محقق را در نحوه بررسی روابط علی یا همبستگی بین مؤلفه‌ها یاری می‌رساند، تحلیل‌های کمی دقیقی ارائه می‌دهد. با توجه به شاخص‌های برازش و اصلاحاتی که ارائه می‌دهد، مسیر تحلیل را ساده می‌سازد (ابارشی و حسینی، ۱۳۹۱، ص ۹۰). با این توضیح، مدل نهایی که برای این پژوهش ارائه می‌گردد، به صورت شکل ۲ خواهد بود. برای برازش این مدل، از شاخص‌های متعددی استفاده شده و در مراحل مختلف، با توجه به فرضیات و پیشینه پژوهش، نتایج همبستگی و رگرسیون‌ها و نیز پیشنهاد‌های ارائه‌شده توسط نرم‌افزار اصلاحات لازم صورت گرفته است. شاخص‌های برازش این مدل را می‌توان به صورت جدول ۵ فهرست نمود که نتایج حاکی از برازش بهینه و مناسب مدل موجود است.

جدول ۵: نتایج برازش مدل تحلیل مسیر

شاخص	شاخص کیفیت برازش GFI	شاخص توکر-لوویس TLI	شاخص CMIN/DF	شاخص برازش تطبیقی NFI	شاخص برازش تطبیقی CFI	ریشه میانگین مجذورات تقریب RMSEA	شاخص افزایش IFI	سطح معناداری P
مقدار	۰/۹۷۹	۰/۹۱۵	۳/۰۳۷	۰/۹۶۳	۰/۹۷۲	۰/۰۹	۰/۹۷۲	۰/۰۰
بازه مجاز	بزرگتر از ۰/۹۵	بزرگتر از ۰/۹۰	۱-۴	بزرگتر از ۰/۹۵	بزرگتر از ۰/۹۵	کمتر از ۰/۱	بزرگتر از ۰/۹۵	کمتر از ۰/۰۱

شکل ۲ مدل مسیر پژوهش در نرم‌افزار AMOS



همان‌طور که در مدل تحلیل مسیر مشاهده می‌شود، تعهد هویت $B = 0/29$ بیشترین تأثیر را بر بلوغ شغلی می‌گذارد. دومین متغیر تأثیرگذار سبک هویت سردرگم/اجتنابی، $B = -0/09$ به صورت منفی است. در نهایت، عمل به واجبات دینی $B = 0/01$ سومین متغیر اثرگذار در بلوغ شغلی است. این نتایج، مطابقت زیادی با نتایج تحلیل رگرسیون دارد. علاوه بر این، این مدل نشان می‌دهد سبک‌های هویت، به‌ویژه تعهد هویت به‌عنوان یک متغیر میانجی بین دین‌داری و بلوغ شغلی عمل می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش، پاسخ به این سؤال بود که «آیا سبک‌های هویت و دین‌داری، می‌توانند بلوغ شغلی را پیش‌بینی کنند»، نتایج پژوهش حاکی از این است که تعهد هویت (به صورت مثبت) و سبک هویت سردرگم/مغشوش (به صورت منفی)، با هر سه بعد (دغدغه، کنجکاو، اعتماد به نفس) از بلوغ شغلی همبستگی دارد. نتایج رگرسیون نشان می‌دهد که بلوغ شغلی را به ترتیب، تعهد هویت (با ضریب مثبت) و سبک هویت سردرگم/اجتنابی (با ضریب منفی) تبیین می‌کنند. این بدان معناست که تعهد هویت، بیش از سه سبک هویتی می‌تواند تغییرات مربوط به بلوغ شغلی را پیش‌بینی کند.

برزونسکی (۲۰۰۳) معتقد است که چارچوب «تعهد»، به کنترل، ارزیابی و نظم‌دهی رفتار می‌پردازد. تعهد موجب وضوح ملاک‌ها، اهداف، عقاید و ارزش‌هایی می‌شود که افراد به آنها علاقه داشته و خواستار حفظ آنها هستند. از این رو، می‌توان گفت: تعهد بیشتر موجب هدفمندی بیشتر می‌گردد. طبیعی است که دانشجویان با میزان تعهد بالاتر، از بلوغ شغلی بیشتری برخوردار باشند؛ چراکه به اعتقاد سوپر، مهم‌ترین ویژگی افراد دارای بلوغ شغلی، داشتن برنامه هدفمند برای زندگی و تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر اطلاعات و شناخت است (تمبا، ۲۰۱۰). این افراد، توانایی و ویژگی‌های شخصی و ارزش‌های خود را شناخته و اولویت‌بندی نموده‌اند. با مقایسه ویژگی افراد دارای تعهد هویتی بالا و افراد با پختگی و بلوغ شغلی، متوجه اشتراکات آنها خواهیم شد. همین مسئله دلیل روشنی بر همبستگی و رگرسیون بالای این دو متغیر است.

سبک سردرگم/اجتنابی، پیش‌بینی‌کننده مناسب به صورت منفی برای بلوغ شغلی بوده و با همه ابعاد بلوغ شغلی نیز دارای همبستگی منفی و معنادار است. افراد با این سبک هویت، از تعارض‌های شخصی در حیطه مسائل و تصمیم‌گیری‌های مهم زندگی خود (از جمله انتخاب شغل)، اجتناب می‌ورزند؛ آنها تصمیم‌گیری‌ها را تا زمان فرارسیدن یک الزام موقعیتی به تأخیر می‌اندازند (برزونسکی و همکاران، ۲۰۰۷) و اساساً خود را درگیر فرایند اکتشاف و تصمیم‌گیری شغلی نمی‌کنند (سالامی، ۲۰۰۸). در نتیجه، همان‌طور که انتظار می‌رفت، جوانان دارای سبک هویت سردرگم/اجتنابی، نمرات پایینی در مقیاس بلوغ شغلی کسب کرده‌اند. این یافته‌ها، با نتایج تحقیقات هاوس (۱۹۷۸)، ولش و همکاران (۲۰۱۳) و سالامی (۲۰۰۸) مطابقت دارد. نتایج تحقیق سالامی (۲۰۰۸)، حاکی از این است که وضعیت هویت به‌طور معناداری بر روی بلوغ شغلی بزرگسالان مؤثر است. نمرات بالاتر در وضعیت هویت سردرگم/اجتنابی، نمرات پایین‌تری را در بلوغ شغلی نتیجه دادند. همچنین نمرات بالاتر در سبک‌های هویت موفق و دیررس، نمرات بالاتر در بلوغ شغلی را نشان دادند.

سلیمانیان و همکاران (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی نشان دادند که بین سبک هویت سردرگم/اجتنابی و رشد شغلی ارتباط منفی و معنادار وجود دارد. در مقابل، سبک هویت اطلاعاتی پیش‌بینی‌کننده مثبت و معناداری برای رشد شغلی محسوب می‌شود. در نهایت، همان‌طور که ساویکاس و همکاران (۲۰۰۹) تأکید می‌کنند، وظیفه اصلی مشاوران شغلی، کمک به مراجع برای ایجاد یک ساختار حرفه‌ای از طریق کمک به شکل‌دهی هویت مراجعان است.

از سوی دیگر، در بررسی ارتباط دینداری و بلوغ شغلی، طبق نتایج به‌دست‌آمده، نمره کلی و تمامی خرده‌مقیاس‌های دینداری، همبستگی مثبت و معناداری با بعد مشورت‌خواهی (از بلوغ شغلی) دارند؛ دینداری در بعد انجام واجبات و دوری از محرّمات با دو بعد (کنجکاوی، اعتماد به نفس) از بلوغ شغلی، همبستگی معناداری دارد.

معمولاً اغلب افراد مقید به مسائل دینی، از تعهد بالایی برخوردارند و انتظار می‌رود در سایر جنبه‌های زندگی خویش نیز مانند انتخاب شغل، احساس تعهد و مسئولیت نمایند؛ همان‌طور که یافته‌ها نشان می‌دهد، افراد مقید به انجام واجبات دینی، با کنجکاوی و اعتماد به نفس به کنکاش مسائل شغلی می‌پردازند و در این مسیر از مشورت دیگران نیز استفاده می‌کنند. متغیر مشورت‌خواهی، در افراد ملتزم به هر سه بعد دینداری در حد بالایی است. این موضوع، احتمالاً از این جهت است که این افراد طبق آموزه‌های دینی، احترام زیادی برای والدین یا افراد مهم زندگی خود (الگوها) و نظرات آنها قائلند و سعی می‌کنند در تصمیم‌گیری، نظرات آنان را مدنظر قرار دهند. نتایج تحقیقات عبداللّه‌پور و همکاران (۱۳۹۰)، نشان می‌دهد بین دینداری افراد با میزان مشورت‌خواهی و طلب حمایت اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد. وی معتقد است: از آنجاکه دین در جامعه ما به‌عنوان پایگاهی اجتماعی برای افراد به‌شمار می‌رود، افراد هنگام رویارویی با مسائل گوناگون، نه‌تنها از خود آموزه‌های دینی یاری می‌گیرند، بلکه با دیگر افراد مذهبی (از جمله خانواده و دوستان) نیز به مشورت و تبادل نظر می‌پردازند. با این حال، باید توجه داشت که متأسفانه گاهی افراد مذهبی، دین و عمل به باورهای دینی را با تعقل شخصی و شناخت کافی به‌دست نیاورده‌اند، بلکه این آموزه‌ها صرفاً از طریق والدین به آنها منتقل شده است. در این حالت، نمی‌توان انتظار داشت که لزوماً افراد با سطح دینداری بالاتر، از بلوغ و رسش بیشتری در دیگر عرصه‌های زندگی نیز برخوردار باشند.

آنچه از نتایج مدل ارائه شده از طریق تحلیل مسیر به نظر می‌رسد، این است که سبک‌های هویت و تعهد هویت، نوعی عامل میانجی در شکل‌گیری بلوغ شغلی و نیز سطح دین‌داری افراد است؛ چراکه در

این نمودار، مؤلفه‌های دین‌داری با سبک‌های هویت دارای ارتباط معنادار و سبک‌های هویت با بلوغ شغلی مرتبط است. می‌توان گفت: دین‌داری از طریق تأثیر در سبک‌های هویت و به‌طور غیرمستقیم در میزان بلوغ شغلی اثرگذار است. این نتیجه، با نظریه/ریکسون هماهنگ است. وی بیان می‌کند که جوانان در فرایند جست‌وجو برای شکل‌دهی هویت خود، به دیدگاهی فردی درباره مسائل سیاسی، شغلی، فلسفی و دینی می‌رسند (مغانلو و همکاران، ۱۳۸۸).

با توجه به جایگاه هویت و ایفای نقش واسطه‌ای در جهت افزایش بلوغ شغلی و تعمیق باورهای دینی، به نظر می‌رسد لازم است مراکز مشاوره دانشگاه‌ها خدماتی در جهت کسب شناخت بیشتر دانشجویان نسبت به خود و سبک تشکیل هویت فردی ارائه نمایند تا از این طریق، دانشجویان دارای سبک هویت سردرگم/اجتنابی به سبک هویت هنجاری ارتقاء و در نهایت، به هویت اطلاعاتی دست یابند.

دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی-پژوهشی می‌توانند با در نظر گرفتن برنامه‌هایی جهت ارزیابی و ارتقاء این سه مؤلفه اساسی در دانشجویان، تأثیر مهمی در آینده نسل جوان برجای گذارند. برای نمونه، برگزاری کارگاه‌های آموزشی طرح‌ریزی شغلی، مهارت‌های تصمیم‌گیری و آمادگی انتخاب شغل جهت افزایش بلوغ شغلی دانشجویان، آموزش مهارت‌های زندگی از قبیل مهارت‌های بین فردی، احساس کنترل و مسئولیت‌پذیری افراد در قبال زندگی و تصمیم‌گیری‌های آن، پرورش خودپنداره شخصی و شغلی جهت اصلاح و ارتقاء سبک‌های هویت و در نهایت، تدوین برنامه‌های مدبرانه برای افزایش شناخت عمیق دینی دانشجویان و کمک به فهم باورهای دینی و عمل به آن در راستای افزایش تعهد و موفقیت در زمینه‌های مختلف زندگی از جمله مسائل هویتی و شغلی.

دین‌داری سازه‌ای پیچیده و چندبعدی است. سنجش آن با محدودیت‌هایی از قبیل عدم صداقت در پاسخ‌گویی، محافظه‌کاری و آمیختگی پاسخ‌ها با اغراض سیاسی روبه‌رو است. از آنجاکه در این پژوهش، عمل به باورهای دینی سنجیده می‌شد، برخی از افراد نسبت به پاسخ دادن به سؤالات در مورد انجام اعمال عبادی چون نماز، روزه و یا انجام برخی از محرّمات، واکنش نشان می‌دادند و آن را قلمرو شخصی زندگی خویش بیان می‌کردند. از این‌رو، در پژوهش‌های آینده می‌توان در کنار این سازه، از ابزارهای دیگر سنجش دین‌داری نظیر نگرش‌سنج‌ها و پرسش‌نامه‌های غیرمستقیم نیز استفاده شود. در این پژوهش، برای سنجش متغیرها در نمونه آماری با حجم بالا (۴۰۰ نفر)، از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده که ممکن است همراه با برخی محدودیت‌های پژوهش کمی باشد. پیشنهاد می‌شود در آینده از روش‌های تحقیق کیفی و یا انجام مصاحبه در کنار پرسش‌نامه استفاده گردد.

منابع

- Berzonsky, M. D, ۲۰۰۳, "Identity style and well-being: does commitment matter Identity?" *An International Journal of Theory and Research*, N. ۳, p. ۱۳۱-۱۴۲.
- Berzonsky, M. D, & Kuk, L. S, ۲۰۰۰, "Identity status, identity processing style, and the transition to university", *Journal of adolescent research*, N. ۱, p. ۸۱-۹۸.
- Berzonsky, M. D, & et al, ۲۰۰۷, "Identity-Processing Style, Psychosocial Resources, and Adolescents' Perceptions of Parent-Adolescent Relations", *Journal of Early Adolescence*, N. ۲۷, p. ۳۲۴-۳۴۵.
- Berzonsky, M. D, & et al, ۲۰۱۳, Development and Validation of the Revised Identity Style Inventory ,ISI-۵: Factor Structure, Reliability, and Validity", *Psychological Assessment*, N. ۲۵, p. ۸۹۳-۹۰۴.
- Constantine, M. G, & et al, ۲۰۰۶, "Religion, Spirituality, and Career Developmental in African American College Students: A Qualitative Inquiry", *The Career Development Quarterly*, N. ۵۴, p. ۲۲۷-۲۴۱.
- Duffy, R, ۲۰۰۶, "Spirituality, Religion, and Career Development; Current Status and Future Directions", *The Career Development Quarterly*, N. ۵۵, p. ۵۲-۶۳.
- Hawes, F, ۱۹۷۸, "A Relationship Between Adolescent Identity Resolution and Vocational Maturity" M. Sc. Thesis, University of Ottawa, Canada.
- Lynn, M. L, & et al, ۲۰۰۹, "Faith at work scale ,FWS: Justification, development, and validation of a measure of Judaeo-Christian religion in the workplace", *Journal of Business Ethics*, N. ۲, p. ۲۲۷-۲۴۳.
- Salami, S, ۲۰۰۸, "Gender, Identity Status and Career Maturity of Adolescents", *Journal of Social Sciences*, N. ۱, p. ۳۵-۴۹.
- Savickas, M. L, ۲۰۰۱, "A developmental perspective on vocational behavior, Career patterns, salience, and themes", *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, N. ۲, p. ۴۹-۵۷.
- Savickas, M, & Porfeli, E, ۲۰۱۱, "Revision of the Career Maturity Inventor: The Adaptability Form", *Journal of Career Assessment*, N. ۴, p. ۳۵۵-۳۷۴.
- Savickas, M. L, & et al, ۲۰۰۹, "Life designing: A paradigm for career construction in the ۲۱st century", *Journal of Vocational Behavior*, N. ۳, p. ۲۳۹-۲۵۰.
- Soenens, B, & et al, ۲۰۰۵, "Identity Styles and Causality Orientations: In Search of the Motivational Underpinnings", *European Journal of Personality*, N. ۱۹, p. ۴۲۷-۴۴۲.
- Themba, M, ۲۰۱۰, "Career Maturity across Career Stages in the South African Military. M.Sc. Thesis, Faculty of Industrial and Organizational Psychology" University of South Africa, South Africa.
- Welsh, M, & Schmitt-Wilson, S, ۲۰۱۳, "Executive function, identity, and career decision-making in college students", *SAGE Open*, N. ۳, p. ۲-۹.
- White, J, & et al, ۱۹۹۸, "The Identity Style Inventory: A revision with a Sixth-Grade Reading Level (ISI-۶G)", *Journal of Adolescent Research*, N. ۲, p. ۲۲۳-۲۴۵.
- امیدیان، مرتضی، ۱۳۷۸, *هویت از دیدگاه روان‌شناسی*، یزد، دانشگاه یزد.
- ابارشی، احمد و سیدیعقوب حسینی، ۱۳۹۱, *مدل‌سازی معادلات ساختاری*، تهران، جامعه‌شناسان.
- جوادزاده شهشهانی، افسانه، ۱۳۸۳, *بررسی هویت دینی و تفکر انتقادی و رابطه این دو در دانشجویان ۲۰-۲۲ ساله*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره، تهران، دانشگاه الزهراء.
- حمید، نجمه و دیگران، ۱۳۹۲, «رابطه ساده و چندگانه هویت دینی، سلامت روان و خوش‌بینی»، *روان‌شناسی و دین*، ش ۱، ص ۷۷-۹۰.
- رسولی، رویا و دیگران، ۱۳۹۲, «نقش معنویت و دینداری در کار، بر مهارت‌های کارآفرینی کارآفرینی کارکنان دانشگاه»، *مشاوره شغلی و سازمانی*، ش ۱۵، ص ۷۲-۸۸.
- زونکر، ورنون، ۲۰۰۶, *مشاوره مسیر شغلی با رویکرد کل‌نگر*، ترجمه زهرا یوسفی و محمدرضا عابدی، اصفهان، جهاد دانشگاهی.
- سلیمانیان، علی‌اکبر و همکاران، ۱۳۹۲, «پیش‌بینی رشد شغلی بر اساس سبک‌های هویت در دانشجویان مراکز آموزش عالی شهر بجنورد»، *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ش ۶۸، ص ۱۶۱-۱۷۵.
- شفیع‌آبادی، عبدالله، ۱۳۹۱, *راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل*، تهران، رشد.
- عبدالله‌پور، نازی و همکاران، ۱۳۹۰, «رابطه بین دینداری با رضایت از زندگی در بین دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی تبریز»، *تربیت اسلامی*، ش ۶، ص ۱۴۱-۱۵۳.
- گلزاری، محمود، ۱۳۷۹, «*مقیاس عمل به باورهای دینی*»، در: خلاصه مقاله اولین همایش نقش دین در بهداشت روانی، تهران، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران.
- _____ ۱۳۷۸, *تهیه ابزارهایی جهت سنجش: عمل به باورهای دینی و انواع حیا و بررسی رابطه دینداری و حیا با ویژگی‌های شخصیت و سلامت روان*، پژوهش موجود در کتابخانه دانشگاه علامه طباطبائی.
- مغانلو، مهناز و همکاران، ۱۳۸۸, «رابطه سبک‌های هویت و دین‌داری در دانشجویان»، *روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی*، ش ۴، ص ۳۷۷-۳۸۷.
- مدنی‌فر، طیبه و همکاران، ۱۳۸۹, *بررسی رابطه تفکر انتقادی و هویت دینی در دانشجویان دانشگاه‌های دولتی تهران*، پایان‌نامه کارشناسی علوم تربیتی و معارف اسلامی، تهران، دانشگاه امام صادق (ع).
- نظرنژاد، نرگس و لیلا شرف تادوانی، ۱۳۸۹, «توجیه باورهای دینی بر اساس کارکرد روان‌شناختی آنها در قرآن کریم»، *فلسفه دین*، ش ۸، ص ۴۷-۶۶.
- Bainbridge, W. S, & Hatch, L. RT, ۱۹۸۲, "Women's access to elite careers: in search of a religion effect", *Journal for the Scientific Study of Religion*, N ۳, p. ۲۴۲-۲۵۵.
- Berzonsky, M. D, ۱۹۹۰, "Self-Construction over the life span: A process perspective on identity formation . In G. J. Neimeyer & R. A. Neimeyer ,Ed", *Advances in personal psychology*, N. ۱, p. ۱۵۵-۱۸۶.