

ساخت و بررسی روایی و پایایی مقیاس گذار از دانشگاه به کار

Development and Validation of the Career Transition Scale

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۱۰/۲، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۵/۳/۱۴، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۵/۱۰

H. Sadeghi., (Ph.D Student) M.R. Abedi., (Ph.D) A. Ahmadi., (Ph.D) & P. Nilforooshan, (Ph.D)

Abstract: The purpose of this study was to development, determines validity and reliability of the career transition Scale (CTS) based on transition qualifications (concerns, control, curiosity and confidence in university- to -work transition) presented by Savickas & Profly (2011). This research was carried out on 370 undergraduates of Isfahan University who were selected by employing Stratified Sampling Method (each school of Isfahan University was treated as a category). The factor structure of the questionnaires was examined via Exploratory and Confirmatory Factor Analysis. The results of Exploratory Factor Analysis indicated that the existence of a 32-item structure could properly fit the subjects' responses. Also, the final model was obtained through releasing error covariance of items in the Confirmatory Factor Analysis. To determine the convergent validity, the correlation between the 4 scales of university- to -work transition and Career Path Adaptability as well as between those scales and Career Path Decision-making Self-efficacy were calculated. The calculations revealed a positive, significant correlation between the concern scale and Career Path Adaptability at 0.66 and a total score of 0.80 for the correlation between transition scales and Career Path Decision-making Self-efficacy which demonstrated the convergent validity of the items. The reliability of the CTS was determined by Cronbach's Alpha and test-retest method. The Cronbach's Alpha showed an adequate internal reliability for 4 scales of university- to -work transition, ranging from .77 for Concern subscale to .86 as the total score for the University- to - Work transition. In addition, the Test-Retest Method at a 2-week interval ranged from .67 i.e. the Concern for the University to Work transition subscale to .88, i.e. the University to Work transition Curiosity. On the whole, the findings of the research supported the adequacy of the four scales of the University to work transition to evaluate readiness of the students in the University to work transition.

Keywords : Career transition - Career Path Decision-making Self-efficacy -Career Adaptabilities Scale- Factor Analysis

حسین صادقی^۱، محمدرضا عابدی^۲، احمد احمدی^۳ و پریسا نیلفروشان^۴

چکیده: هدف پژوهش حاضر، ساخت، بررسی، روایی و پایایی مقیاس گذار از دانشگاه به کار براساس صلاحیت‌های گذار (دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد گذار از دانشگاه به کار) مطرح شده توسط ساویکاس و پروفلی (۲۰۱۱) انجام شد. پژوهش بر ۳۷۰ نفر از دانش‌جویان دوره کارشناسی دانشگاه اصفهان که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای (دانشکده‌های دانشگاه اصفهان به عنوان طبقه انتخاب شدند)، انجام شد. ساختار عاملی پرسشنامه با استفاده از دو شیوه تحلیل عامل اکتشافی و تاییدی بررسی شد. نتایج تحلیل عامل اکتشافی نشان داد وجود چهار عامل در ساختار ۳۲ گویه‌ای می‌تواند برازش مناسبی با پاسخ‌های آزمودنی‌ها داشته باشد و در تحلیل عامل تاییدی با آزاد کردن خطای کوواریانس بین ماده‌ها مدل نهایی به دست آمد. برای بررسی روایی همگرا، همبستگی بین ابعاد مقیاس گذار از دانشگاه به کار و مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی و پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی انجام شد که همبستگی مثبت و معنادار بین دغدغه گذار و مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی به میزان (۰/۶۶) و نمره کل گذار و پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی به میزان (۰/۸۰) حاکی از روایی همگرای آن بود. پایایی آن به دو روش همسانی درونی ضریب آلفا و بازآزمایی بررسی شد. ضرایب آلفا، همسانی درونی مناسبی برای ابعاد چهارگانه‌ی گذار از دانشگاه به کار از ۰/۸۶ برای نمره کل گذار از دانشگاه به کار تا ۰/۷۷ برای دغدغه گذار از دانشگاه به کار نشان داد. ضریب بازآزمایی با فاصله زمانی دو هفته بین ۰/۸۸ برای کنجکاوی گذار از دانشگاه به کار تا ۰/۶۷ برای دغدغه گذار از دانشگاه به کار بود. نتایج این پژوهش از کفایت مقیاس گذار از دانشگاه به کار در سنجش میزان آمادگی گذار از دانشگاه به کار دانشجویان حمایت کرد.

کلید واژه: گذار از دانشگاه به کار، انطباق‌پذیری مسیر شغلی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی، ساختار عاملی

h.sadeghi222@gmail.com

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

۱. دانشجوی دکتری مشاوره مسیر شغلی دانشگاه اصفهان

۲. نویسنده مسئول: استاد گروه مشاوره دانشگاه اصفهان

۳. استاد گروه مشاوره دانشگاه اصفهان

۴. استادیار گروه مشاوره دانشگاه اصفهان

مقدمه

بزرگ‌ترین چالش در آغاز جوانی (سن ۱۸ تا ۲۵ سالگی) مطابق با فراغت از تحصیل، گذار از دانشگاه به کار^۱، جستجوی شغل و ورود تمام‌وقت به دنیای شغل است (شولنبرگ، برایانت و اومالی^۲، ۲۰۰۴، وهمن^۳، ۲۰۱۳) افراد در این دوره رشدی با وظایف دشواری از قبیل ترک مدرسه/دانشگاه و جستجوی کار مواجهه می‌شوند (آرنت^۴، ۲۰۰۰، هینر، اوبرین، هینکلمن و فلوریز^۵، ۱۹۹۶، وندلنت و راجلن^۶، ۲۰۰۸، کاوتا^۷، ۲۰۱۱). این دوره رشدی و دنیای اقتصادی مدرن در دهه‌های اخیر چالش بزرگی را نه تنها برای فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها بلکه برای مشاوران مسیر شغلی که قصد تسهیل گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار و شروع زندگی حرفه‌ای را دارند موجب شده است (مورفی، بلاستین، بالیگ، پلات^۸، ۲۰۱۰، گرین لیف^۹، ۲۰۱۱).

متخصصان مشاوره مسیر شغلی تعاریف متعددی از گذار ارائه کرده‌اند از جمله تغییر گسترده در نقش، موقعیت و روابط، دغدغه و کنجاوی برای کسب مهارت‌های لازم تحصیلی، حضور در دنیای مشاغل و کسب تجربه موقت در مورد فعالیت‌های عملی، مطالعه برای ایجاد آمادگی لازم برای استخدام، گذراندن دوره‌های آموزشی و مهارتی برای استخدام، کنجاوی درباره گزینه‌های شغلی مناسب، افزایش اعتماد به نفس جهت شرکت در مصاحبه‌های استخدامی، یادگیری مهارت جرات‌مندی و کاریابی (آرنت، ۲۰۰۴، وازلومی، سامولا و نورمی^{۱۰}، ۲۰۱۰، کوئن، مداوید و بلوستین^{۱۱}، ۲۰۱۰، ساویکاس و پروفیلی^{۱۲}، ۲۰۱۱، کوئن، کلی و ون واینن^{۱۳}، ۲۰۱۲). هم‌چنین اسکولاسبرگ (۱۹۸۱) معتقد است گذار زمانی رخ می‌دهد که رویدادهای اتفاقی یا غیراتفاقی (غیرقابل پیش‌بینی) منجر به تغییر مفروضات فرد درباره خودش و دنیا شود و در نتیجه مستلزم تغییر رفتار و روابط فرد است.

1. university to work transition
2. Schulenberg, Bryant, & O'Malley
3. Wehman
4. Arnett
5. Heppner, Obrien, Hinkelman, Flores
6. Wendlandt and Rochlen
7. Kowtha
8. Murphy, Blustein, Bohlig, & Platt
9. Greenleaf
10. Vasalampi, Salmela, Nurmi
11. Koen, Medvide & Blustein
12. Savicka & Porfeli
13. Koen, Klehe, Van Vianen

ساخت و بررسی روایی و پایایی مقیاس گذار از دانشگاه به کار

سوپر (۱۹۹۰) معتقد است عبور موفق از یک مرحله به مرحله دیگر حکایت از درک و آمادگی برای تغییر دارد که تحت عنوان گذار معرفی می شود. آمادگی گذار از دانشگاه به کار به معنی آمادگی برای انتخاب و مواجه شدن با گزینه‌های شغلی، اقتصادی و موقعیت‌های اجتماعی که تعیین‌کننده کیفیت زندگی مسیر شغلی آینده دراز مدت افراد است. عدم آمادگی برای گذار از دانشگاه به کار باعث می شود دانشجویان پس از فراغت از تحصیل دوره‌های سردرگمی و تجربه‌های پیچیده و دشوار (واین، ۲۰۰۴) طولانی بیکاری و رکود، کار نیمه‌وقت و با درآمد کم (مسدوناتی، لاممرا و جردن، ۲۰۱۰)، نیاز مالی شدید، دوره‌های اشتغال پاره‌وقت یا اشتغال در موسساتی که با اهداف و علایق آنان هماهنگ نیست را تجربه کنند (مان، میلر و بام، ۱۹۹۵، بلاستین^۱ و همکاران، ۱۹۹۷، پینکورت و جانگ و سیلبرسین^۲، ۲۰۰۳، والد و مارتینز^۳، ۲۰۰۳، یانگ، مارشال، والاچ، دومن، گراهام و زیت^۴، ۲۰۱۱، ورازمس^۵، ۲۰۱۲، لینگ و ابرین^۶، ۲۰۱۲).

مشاوران مسیر شغلی معتقدند آمادگی برای گذار از دانشگاه به کار فرایندی است که طی دوره‌ای اتفاق می‌افتد و جهت ایجاد آمادگی در این گذار پراهمیت نقش متغیرهایی را برجسته می‌دانند از جمله می‌توان به داشتن صلاحیت در رشته‌ی تحصیلی، جستجوی فرصت‌های شغلی (مسدوناتی و همکاران، ۲۰۱۰) نقش رویدادهای اتفاقی و وقایع برنامه‌ریزی نشده (میلر^۷، ۱۹۸۳، کرومبولتز^۸، ۲۰۰۹، هایرزچی^۹، ۲۰۱۰) اشاره کرد. گذار از دانشگاه به کار هم‌چنین به‌طور معناداری متأثر از عوامل فردی مانند باور منبع کنترل درونی و وضوح خودپنداره (سالمون و اسلانی^{۱۰}، ۱۹۸۴)، انطباق‌پذیری مسیر شغلی (هال^{۱۱}، ۲۰۰۴، ساویکاس و پروفیلی، ۲۰۱۲)، تجربه و مهارت شغلی (فالون و استیون^{۱۲}، ۲۰۰۰)، خوش‌بینی و شبکه حمایت اجتماعی (مورفی و همکاران، ۲۰۱۰، گلامبوس، بارکر، کران^{۱۳}، ۲۰۰۶) عاملیت، سرسختی و موانع محیطی شغلی (راتبوم^{۱۴}، ۲۰۰۳، گرین لیف، ۲۰۱۱) است. هینر، مالتون و جانستون^۱ (۱۹۹۴) در پرسشنامه‌ی

1. Blustein
2. Pinquart, Juang, & Silbereisen
3. Wald & Martinez
4. Young, Marshall, Valach, Domene, Graham, Zait
5. Vrasmas
6. Ling & O'Brien
7. Miller
8. Krumboltz
9. Hirschi
10. Salomone & Slaney
11. Hall
12. Fallows & Steven
13. Galambos, Barker, Krahn
14. Rathbum

گذار مسیر شغلی^۲ (CTI) آمادگی برای مواجهه با تغییرات گذار مسیر شغلی را از طریق پنج منبع روان‌شناختی مستقل مورد سنجش قرار می‌دهند که عبارتند از: ۱- آمادگی، سنجش میزان انگیزه فرد جهت مواجهه با گذار. ۲- اعتماد، میزان احساس توانمندی فرد برای چالش با وظایف گذار موفقیت‌آمیز. ۳- کنترل، احساس فرد در مورد میزان کنترلش بر چالش گذار. ۴- حمایت ادراک شده، احساس فرد در مورد میزان حمایتی که می‌توانند از اطرافیان دریافت کنند. ۵- استقلال در تصمیم‌گیری، دیدگاه فرد در مورد این‌که گذار مسیر شغلی نیازمند تصمیم‌گیری‌های مستقلانه و جسورانه است (هپنر و همکاران، ۱۹۹۴، فرناندز، فاوکورو و هپنر^۳، ۲۰۰۸).

ساویکاس و پروفیلی (۲۰۱۱) معتقدند گذار دارای ابعاد چهارگانه‌ای، زیرعنوان صلاحیت گذار^۴ مسیر شغلی است که شامل ۱- دغدغه گذار از دانشگاه به کار به معنی داشتن چشم‌انداز زمانی آینده یا داشتن طرح برای آینده ۲- کنترل گذار از دانشگاه به کار به معنی داشتن آگاهی و حس مدیریت در مورد مسیری که می‌خواهد در آینده طی کند ۳- کنجکاوی گذار از دانشگاه به کار به معنی جستجوی گزینه‌های گوناگون و فرصت‌های شغلی ۴- اعتماد گذار از دانشگاه به کار به معنی داشتن خودکارآمدی^۵ و حس اعتماد برای در اختیار گرفتن اهداف مسیر شغلی است. صلاحیت‌های گذار نوعی آمادگی در فرد جهت مواجهه با چالش‌های پیش رو در ورود به بازار کار است.

صلاحیت‌های چهارگانه گذار، برگرفته از انطباق‌پذیری مسیر شغلی در نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی^۶ (ساویکاس، ۱۹۹۷) است که عبارت است از آمادگی فرد برای برعهده گرفتن وظایف رشدی، مواجهه با گذارهای مسیر شغلی و ضربه‌های روانی ناشی از آن و ارائه پاسخ مناسب به چالش‌هایی است که با آن مواجه می‌شود. انطباق‌پذیری مسیر شغلی دارای ابعاد چهارگانه دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد است (ساویکاس، ۲۰۰۵، راتینگهاوس، دی و بورگن^۷، ۲۰۰۵، کرید، فالن و هود^۸، ۲۰۰۹، هایرزچی، ۲۰۰۹، ساویکاس و پروفیلی، ۲۰۱۱، راتینگهاوس، بیلو، ماديجا و اشنايدر^۹، ۲۰۱۲، لنت و براون، ۲۰۱۳).

-
15. Heppner, Multon, Johnston
 16. Career Transition Inventory
 1. Fernandez, Fouquereau, Heppner
 2. transactional competencies
 3. Self efficacy
 4. Career Constructivist theory
 5. Rottinghaus, Day, and Borgen
 6. Creed, Fallon, Hood
 7. Rottinghaus, Buelow, Matyja, Schneider,

ساخت و بررسی روایی و پایایی مقیاس گذار از دانشگاه به کار

دغدغه مسیر شغلی اولین و مهم‌ترین بعد انطباق‌پذیری است. دغدغه مسیر شغلی، آگاهی در مورد وظایف رشدی و جهت‌گیری خوش‌بینانه نسبت به آینده و داشتن برنامه برای دستیابی به هدفی است که فرد بر پایه خوینداره اش طراحی کرده است. کنترل مسیر شغلی عبارت از احساس فرد به اینکه آینده مسیر شغلی‌اش در دست اوست و می‌تواند با تلاش قاطعانه آینده اش را همان‌گونه که برنامه‌ریزی کرده بسازد. کنجکاوی مسیر شغلی، کنجکاوی به آگاهی در مورد وظایف رشدی، خودشناسی، کشف محیط و یادگیری در مورد دنیای مشاغل را نشان می‌دهد. اعتماد مسیر شغلی حکایت از وجود احساس خودکارآمدی در روبرو شدن با مشکلات مسیر شغلی و پیش‌بینی موفقیت در حل مشکلات و تصمیم‌گیری و نهایتاً انتخاب است (دافی و بلاستین^۱، ۲۰۰۵، ساویکاس و پروفیلی، ۲۰۱۱، لنت و براون، ۲۰۱۳، کیم^۲، ۲۰۱۴).

ساویکاس معتقد است افزایش صلاحیت‌های گذار مسیر شغلی توسط افراد جویای اشتغال باعث می‌شود فرد آمادگی بیشتری برای مواجهه با وقایع پیش‌رو مانند مورد سنجش قرار گرفتن و شرکت در مصاحبه‌های استخدامی یا یافتن یک موقعیت شغلی مناسب، تجربه هیجانانگیزی مانند اضطراب و کاهش خودکارآمدی داشته باشند. بنابراین موفقیت در گذار از دانشگاه به کار تا حد زیادی بستگی به ظرفیت فرد برای مدیریت تقاضاهای دوره گذار از طریق افزایش رشد شخصی و منابع روانشناختی دارد (ساویکاس و پروفیلی، ۲۰۱۱).

مشاوران مسیر شغلی در نظریه‌های گوناگون (مانند نظریه‌های تناسب شخص-محیط شناختی اجتماعی و سازه‌گرایی) به مسئله گذار از دانشگاه به کار پرداخته‌اند و سعی در سنجش افراد مشغول در این گذار با اهمیت داشته‌اند. مشاوران مسیر شغلی در سنجش ویژگی‌های افراد در مرحله گذار از دانشگاه به کار هم بر ویژگی‌های درونی افراد مانند احساس عاملیت و خوش‌بینی و هم بر عوامل بیرونی مانند حمایت‌های خانواده و حمایت‌های اجتماعی و موانعی که با آن مواجهند تاکید دارند (هپنر، مالتون و جانستون، ۱۹۹۴، پترسون، لامسدن، سامپسون، ریردون و لنز، ۲۰۰۲، فرناندز، فاوکورو و هپنر، ۲۰۰۸، مورفی و همکاران، ۲۰۱۰، لنت و براون، ۲۰۱۳).

همان‌گونه که مطرح شد هپنر و همکاران (۱۹۹۴) در پرسشنامه گذار مسیر شغلی (CTI) سازگاری با تغییرات در دوره گذار شغلی را مورد سنجش قرار می‌دهند. این پرسشنامه دارای ۴۰ سوال و با سنجش پنج منبع روانشناختی آمادگی، اعتماد، کنترل، حمایت ادراک شده و استقلال در تصمیم‌گیری، سعی دارد کلیه گذارهای مسیر شغلی از قبیل تغییر هدف مسیر شغلی، دست‌یابی، تغییر یا از دست دادن شغل تمام یا پاره وقت، فراغت از تحصیل و تغییر مسیر فعالیت جهت دستیابی به هدف مسیر شغلی جدید را بررسی کند که هم شامل گذار مسیر شغلی و هم

1. Duffy, Blustein

2. Kim

گذار از دانشگاه به کار است. بنابراین ابزاری لازم است که مستقیماً به وضعیت آمادگی در دوره تحصیل برای مواجهه شدن با بازار کار بپردازد و میزان آمادگی دانشجویان را در ابعاد گوناگون جهت گذار از دانشگاه به کار بررسی کند. ایجاد آمادگی و تسهیل گذار از دانشگاه به کار (آشنایی و مواجهه با دنیای کار) گذاری تحصیلی است و به‌عده مشاوران تحصیلی و معلمان است. آمادگی گذار از دانشگاه به‌کار فرایندی است شامل الف) راهنمایی، از قبیل جهت دادن به فعالیت‌های دانش‌آموزان/دانشجویان به فعالیت‌های مرتبط با مسیر شغلی، آشنایی با دنیای شغل و ارزش طرح‌مند بودن. ب) مشاوره که فعالیت‌های تخصصی است به‌عده مشاوران تحصیلی شامل فعالیت‌های کلاسی که در طول دوره تحصیل انجام می‌شود.

بنابراین هدف پژوهش، ساخت و بررسی روایی و پایایی مقیاس گذار از دانشگاه به کار "نظریه-محور" به‌عنوان نوعی گذار تحصیلی است. در این پژوهش گذار از دانشگاه به کار براساس صلاحیت‌های گذار مسیر شغلی (ابعاد چهارگانه گذار، ساویکاس و پروفیلی، ۲۰۱۱) ساخته می‌شود.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع آزمون‌سازی بود. جامعه آماری کلیه دانشجویان مقطع کارشناسی سال تحصیلی ۹۵-۹۴ دانشگاه اصفهان بودند. حجم جامعه با توجه به آمار ارائه شده از سوی اداره آموزش دانشگاه اصفهان ۷۱۱۹ دانشجو بود، که از این تعداد ۳۷۰ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم (دانشکده‌های دانشگاه اصفهان به‌عنوان طبقه انتخاب شدند) به پرسشنامه پاسخ دادند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران (بورگ و گال، ۱۳۸۵) استفاده شد.

جهت تهیه مقیاس گذار از دانشگاه به‌کار در ابتدا تعداد ۶۰ گویه که ابعاد چهارگانه صلاحیت‌های گذار از دانشگاه به‌کار براساس دیدگاه ساویکاس و پروفیلی (۲۰۱۱) را می‌سنجید، طراحی شد. سپس پنج نفر از اساتید دانشگاه اصفهان روایی محتوایی و صوری گویه‌ها را بررسی و تأیید کردند. در مرحله بعد، از نمونه‌ای ۳۰ نفری از دانشجویان دوره کارشناسی دانشگاه اصفهان خواسته شد تا به فرم اولیه پاسخ دهند و گویه‌هایی که ناروان یا نامفهوم بودند را مشخص کنند. براساس نظر دانشجویان فرم نهایی ویرایش و برای اجرا آماده گردید. در مرحله بعد فرم ویرایش شده در نمونه‌ای ۸۰ نفری اجرا شده و ۲۸ گویه که همبستگی معناداری با نمره کل نداشتند یا همبستگی آن‌ها کمتر از ۰/۳ بود حذف و فرم نهایی شامل ۳۲ گویه شد. سپس از تحلیل عاملی اکتشافی (نمونه ۱۰۰ نفری از دانشجویان) برای آشکار ساختن ساختار زیربنایی و از تحلیل

ساخت و بررسی روایی و پایایی مقیاس گذار از دانشگاه به کار

عاملی تأییدی (نمونه ۱۰۰ نفری از دانشجویان) برای بررسی تناسب مدل گذار از دانشگاه به کار استفاده شد. برای بررسی روایی همگرا، همبستگی بین ابعاد مقیاس گذار از دانشگاه به کار و مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی و پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی در نمونه ۳۰ نفری محاسبه شد و نهایتاً پایایی پرسشنامه به دو روش همسانی درونی ضریب آلفا و بازآزمایی با فاصله زمانی دو هفته در نمونه ۳۰ نفری از دانشجویان انجام شد.

ابزار پژوهش

در این پژوهش علاوه بر مقیاس گذار از دانشگاه به کار دو مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی و پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی نیز برای بررسی روایی همگرا استفاده شد. - مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی^۱: این مقیاس توسط ساویکاس و پورفیلی (۲۰۱۲) ۱۳ ساخته شده است و دارای ۲۴ سؤال است و به اندازه‌گیری چهار بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی یعنی دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد می‌پردازد. هر زیر مقیاس شش سؤال دارد و پاسخ‌گویی به آن در طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم = ۵ تا کاملاً مخالفم = ۱) انجام می‌گیرد. بنابراین حداقل نمره ۲۴ و حداکثر نمره ۱۲۰ است. پاسخ‌گویی به این مقیاس ده تا ۱۵ دقیقه زمان نیاز دارد. ساویکاس و پورفیلی (۲۰۱۲) متوسط ضریب آلفای کرونباخ را برای مقیاس دغدغه ۰/۸۳، کنترل ۰/۷۴، کنجکاوی ۰/۷۹، و برای اعتماد ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. در ایران در پژوهش صالحی (۱۳۹۳) ضرایب آلفای این مقیاس به ترتیب برای دغدغه ۰/۷۵، کنترل ۰/۶۵، کنجکاوی ۰/۸۲ و اعتماد ۰/۸۰ به دست آمده است.

پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی (بتز، کلین و تیلور،^۲ ۱۹۹۶): این پرسشنامه براساس مدل کرایتزر (۱۹۷۱) در مورد بلوغ مسیر شغلی ساخته شده و در بردارنده ۲۵ سؤال است. مدل کرایتزر در مورد بلوغ مسیر شغلی شامل شایستگی در مورد پنج حیطه است که این حیطه‌ها عبارتند از: ۱- ارزیابی مناسب از خود، سؤالات: (۲۲، ۱۸، ۱۴، ۹، ۵) ۲- جمع‌آوری اطلاعات شغلی (سؤالات: ۲۳، ۱۹، ۱۵، ۱۰، ۱) ۳- انتخاب هدف (سؤالات: ۲۰، ۱۶، ۱۱، ۶، ۲) ۴- طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی برای آینده (سؤالات: ۱۲، ۷، ۳، ۲۴، ۲۱) ۵- حل مساله (سؤالات: ۲۵، ۱۷، ۱۳، ۸، ۴) (بتز و تیلور، ۲۰۰۱).

بتز و تیلور (۲۰۰۱) به منظور بررسی روایی آن همبستگی پرسشنامه را با مقیاس رشد مسیر شغلی مطالعه کردند و ضریب همبستگی آن را ۰/۸۳ گزارش کرده‌اند. پاسخ‌گویی به سؤالات به

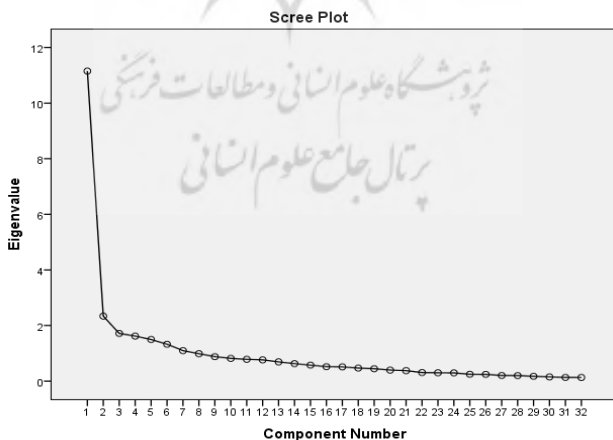
1. Career Adapt ability Scale
2. Betz, Klein & Taylor

صورت طیف لیکرت فاقد اعتماد به نفس (۱)، اعتماد به نفس پایین (۲)، اعتماد به نفس متوسط (۳)، اعتماد به نفس بالا (۴) و اعتماد به نفس بسیار بالا (۵) است و به ترتیب از طیف فاقد اعتماد به نفس تا اعتماد به نفس بسیار بالا نمره ۱ تا ۵ تعلق می‌گیرد. در مطالعه بتز، کلین و تیلور (۱۹۹۶) آلفای کرانباخ پرسشنامه محاسبه شده و ۰/۹۲ گزارش شده است. در ایران کریمی (۱۳۸۷) همسانی درونی آن را به روش آلفای کرانباخ ۰/۹۲ گزارش نموده است. هم‌چنین در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرانباخ محاسبه شد و ۰/۸۹ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی

ابتدا امکان انجام تحلیل عاملی بر نمونه تحقیق با استفاده از آزمون بارتلت و شاخص کفایت نمونه (KMO) بررسی شد. نتایج نشان داد که حجم نمونه برای انجام این تحلیل مناسب ($KMO=0.86$; $Bartlett's\ test=2452.86$; $sig=0.001$) بوده است. عوامل نهفته در آزمون با روش تحلیل مولفه‌های اصلی و چرخش واریمکس استخراج شد. در این مدل تعداد هفت عامل با توجه به تعداد ارزش‌های ویژه بالاتر از یک (جدول ۱) و نمودار Scree plot (نمودار ۱) به دست آمد. نتایج حاصل نمایش داده شده در نمودار (۱) هفت عامل با ارزش ویژه بالاتر از یک را در آزمون نشان داد. این عوامل در مجموع ۶۴/۸۵ درصد کل واریانس متغیرهای آزمون را تبیین می‌کنند. نمودار شیب دامنه متغیرهای این آزمون نیز به صورت زیر است (جدول ۱ و نمودار ۱)



نمودار ۱: نمودار شیب دامنه متغیرهای آزمون

جدول ۱. ارزش‌های ویژه بالاتر از یک، برای هفت مولفه اولیه

مولفه ها	ارزش ویژه	درصد تبیین واریانس	درصد واریانس تراکمی
۱	۱۱/۱۵	۳۴/۸۵	۳۴/۸۵
۲	۲/۳۳	۷/۳	۴۲/۱۶
۳	۱/۷۱	۵/۳۶	۴۷/۵۲
۴	۱/۶۲	۵/۰۶	۵۲/۵۹
۵	۱/۴۹	۴/۶۸	۵۷/۲۷
۶	۱/۳۲	۴/۱۵	۶۱/۴۲
۷	۱/۰۹	۳/۴۲	۶۴/۸۵

گرچه نتایج حاصل در جدول و نمودار ۱ وجود هفت عامل را برای این آزمون نشان داد، ولی با توجه به قدرت تبیین کم عامل‌های انتهایی و با توجه به آزمون شیب دامنه، تحلیل عاملی با استخراج چهارعامل به‌دست آمد. با محدود کردن استخراج عوامل و استفاده از چرخش واریمکس و تعیین ضریب همبستگی ۰/۳۰ و بالاتر برای بار عاملی هر گویه، تحلیل عامل اکتشافی مجدداً انجام شد. مقدار تبیین شده هر عامل و بارهای عاملی به‌دست آمده به ترتیب در جداول ۲ و ۳ گزارش شده است.

جدول ۲. درصد واریانس تبیین شده هر عامل پس از چرخش

عامل آزمون	ارزش ویژه	درصد تبیین واریانس	درصد واریانس تراکمی
دغدغه‌ی گذار	۴/۷۹	۱۴/۹۹	۱۴/۹۹
کنترل گذار	۴/۷۵	۱۴/۸۵	۲۹/۸۵
جستجوی گذار	۳/۷۵	۱۱/۷۱	۴۱/۵۷
اعتماد گذار	۳/۵۲	۱۱/۰۱	۵۲/۵۹

با دستور استخراج چهارعامل درصد کل واریانس تبیین شده به ۵۲/۵۹ می‌رسد. چنانچه جدول ۲ نشان می‌دهد عامل اول با ارزش ویژه ۴/۷۹، ۱۴/۹۹ درصد واریانس، عامل دوم با ارزش ویژه ۴/۷۵، ۱۴/۸۵ درصد واریانس، عامل سوم با ارزش ویژه ۳/۷۵، ۱۱/۷۱ درصد واریانس و عامل چهارم با ارزش ویژه ۳/۵۲، ۱۱/۰۱ درصد کل واریانس آزمون را تبیین می‌کند.

جدول ۳. عوامل حاصل از تحلیل اکتشافی آزمون گذار از دانشگاه به کار

عوامل‌های حاصل در این تحقیق				گویه‌ها
۴	۳	۲	۱	
			۰/۶۴	۱ برای خودم بلافاصله پس از فراغت از تحصیل برنامه دارم.
			۰/۶۷	۲ برای پنج سال آینده برنامه‌ریزی کرده‌ام.
			۰/۴۰	۳ کارهای متناسب با رشته تحصیلی‌ام که به انتخاب شغل آینده کمک می‌کند انجام داده‌ام.
			۰/۵۰	۴ در دوره‌های آموزشی و مهارتی، برای آمادگی استخدام شرکت کرده‌ام.
			۰/۴۵	۵ در مورد ورود به دنیای کار فکر کرده‌ام.
			۰/۶۱	۶ درباره گزینه‌های شغلی مختلف مربوط به توان مندی‌هایم جستجو کرده‌ام.
			۰/۵۱	۷ درباره گزینه‌های شغلی متناسب با توان مندی‌هایم مطالعه کافی داشته‌ام.
			۰/۶۱	۸ به طور کلی برای انتخاب شغل آینده خود فکر یا برنامه‌ریزی کرده‌ام.
			۰/۵۳	۹ به عنوان فردی با مدرک لیسانس قادر به اشتغال در شغل متناسب با رشته‌ام هستم.
			۰/۷۰	۱۰ از فعالیت‌هایی که افراد در شغل متناسب با رشته من انجام می‌دهند، آگاهی دارم.
			۰/۷۸	۱۱ از توانایی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز شغل متناسب با رشته‌ام آگاهی دارم.
			۰/۶۳	۱۲ از توان مندی‌ها و مهارت‌های خودم آگاهی دارم.
			۰/۶۳	۱۳ از شرایط محیط کار شغل متناسب با رشته‌ام آگاهی دارم.
			۰/۷۴	۱۴ فکر می‌کنم آینده شغلی قابل کنترل و پیش‌بینی است.
			۰/۳۸	۱۵ در این مرحله از زندگی‌ام (در شرف فراغت از تحصیل)، واقعا احساس نیاز به شغلی می‌کنم، که به زندگی‌ام معنا ببخشد و مرا در روند در حال رشد نگه دارد.
			۰/۵۹	۱۶ مطمئنم می‌توانم برای رسیدن به آرزوهای خود برنامه‌ریزی کنم.
			۰/۵۸	۱۷ کتابهایی، مرتبط با آینده شغلی رشته‌ام مطالعه کرده‌ام.
			۰/۶۳	۱۸ بروشورهایی که اطلاعات شغلی مورد نیازم را آموزش می‌دهند مطالعه کرده‌ام.
			۰/۶۰	۱۹ فیلم‌هایی که آینده شغلی رشته‌ام را نمایش می‌دهد، دیده‌ام.
			۰/۵۳	۲۰ در مورد توانمندی‌هایم کنجکاو هستم و در مورد آن‌ها جستجو می‌کنم.
			۰/۴۳	۲۱ پرس و جوها و کنجکاوی اخیر درباره دنیای شغل، مرا برای مواجهه‌ی موفق با انتخاب شغل سوق داده‌اند.
			۰/۵۴	۲۲ در مورد علایقم کنجکاو هستم و در مورد آن‌ها جستجو می‌کنم.
			۰/۵۸	۲۳ درباره‌ی کلیه‌ی فرصت‌های شغلی که پیش رو دارم جستجو کرده‌ام.
			۰/۵۷	۲۴ درباره‌ی فرصت‌های شغلی متناسب با توان مندی‌هایم جستجو کرده‌ام.
			۰/۶۸	۲۵ در مورد اینکه بلافاصله پس از فراغت از تحصیل می‌خواهم چه مسیری را در پیش‌گیرم جستجو کرده‌ام.
			۰/۵۴	۲۶ در مورد اینکه موسسات برای جذب نیرو، روی چه ویژگی‌ها تاکید دارند، جستجو کرده‌ام.
			۰/۷۰	۲۷ می‌توانم مشکلات تحصیلی‌ام را تقسیم کرده و راه حل‌هایی برای آن پیدا کنم.
			۰/۴۹	۲۸ به خودم اعتماد دارم که می‌توانم از بین مشاغل مختلف یک شغل را انتخاب کنم.
			۰/۵۸	۲۹ می‌توانم مرحله‌ی مشخص‌کنم تا براساس آنها بتوانم یک برنامه شغلی را با موفقیت به انجام برسانم.
			۰/۵۷	۳۰ تصمیم‌هایم را رها نمی‌کنم، چون به درست بودن تصمیم خود مطمئن هستم.
			۰/۴۸	۳۱ می‌توانم کارفرماها، شرکت‌ها و موسسات مرتبط با رشته تحصیلی‌ام را شناسایی کنم.
			۰/۵۶	۳۲ می‌توانم یک مصاحبه شغلی را با موفقیت طی کنم.

ساخت و بررسی روایی و پایایی مقیاس گذار از دانشگاه به کار

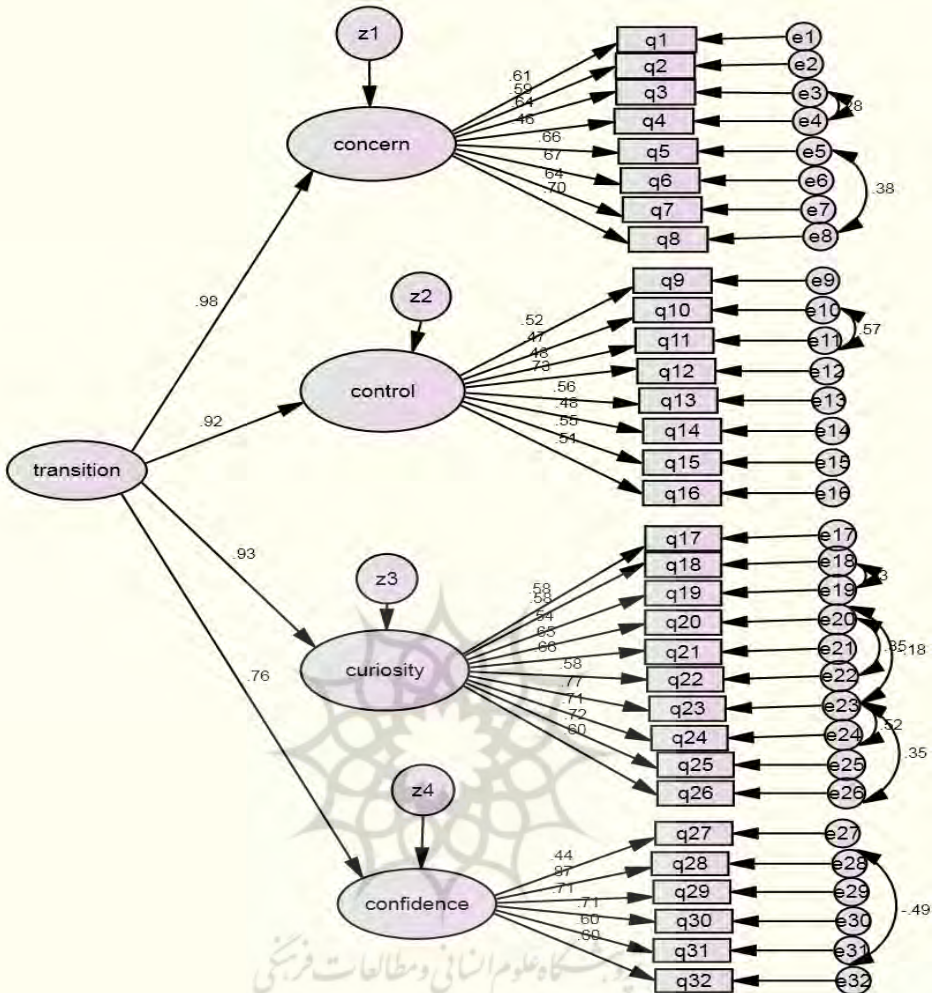
با توجه به نتایج چرخش عوامل در جدول ۳ گویه‌ها به شکل مناسبی در عوامل خود بار یافته‌اند.

تحلیل عامل تاییدی

در این قسمت انواع مدل‌های احتمالی برای نحوه قرار گرفتن مواد مقیاس بر روی عامل‌ها با توجه به نتایج تحلیل عامل اکتشافی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد مدل نهایی (وجود چهار عامل در ساختار ۳۲ سوالی باقی مانده در تحلیل عامل اکتشافی) می‌تواند برازش مناسبی با پاسخ‌های آزمودنی‌ها به سوالات پرسشنامه ۳۲ گویه‌ای گذار از دانشگاه به کار داشته باشد. شاخص‌های نیکویی برازش مدل نهایی در جدول ۴ آمده است. در مدل‌های اولیه با توجه به آزادی کردن خطای کوواریانس بین ماده‌های "۳ و ۴، ۵ و ۸، ۱۰ و ۱۱، ۱۸ و ۱۹، ۲۰ و ۲۲، ۲۰ و ۲۳، ۲۳ و ۲۴، ۲۳ و ۲۶، ۲۸ و ۳۱" الگوی نهایی به دست آمد.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل گذار از دانشگاه به کار

شاخص‌های	نام شاخص	اختصار	میزان	ملاک	تفسیر
شاخص‌های برازش مطلق	سطح خی دو	Chi-square	۶۷۷/۵	بیشتر از ۰/۹	برازش مطلوب
	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۷۰	بیشتر از ۰/۵	برازش مطلوب
	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده	AGFI	۰/۶۵	بیشتر از ۰/۵	برازش مطلوب
	شاخص‌های برازش تطبیقی	CFI	۰/۸۲	بیشتر از ۰/۵	برازش مطلوب
شاخص‌های برازش مقصد	شاخص‌های برازش مقصد هنجار شده	PNFI	۰/۵۷	بیشتر از ۰/۵	برازش مطلوب
	ریشه مربع‌های خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۷	بیشتر از ۰/۵	برازش مطلوب
	کای مربع بهنجار	CMIN	۶۷۷/۴۷	بیشتر از ۰/۹	برازش مطلوب



شکل ۱. ساختار عاملی مدل مقیاس گذار از دانشگاه به کار

روایی همگرا

شواهد مربوط به روایی همگرا از طریق همبستگی بین مقیاس گذار از دانشگاه به کار و مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی در نمونه ۳۰ نفری، محاسبه شد. همبستگی بین مجموع مقیاس‌های گذار از دانشگاه به کار و مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی مثبت و معنادار بود ($p < .01$) بیشترین ضریب همبستگی مربوط به دغدغه گذار از دانشگاه به کار به میزان (۰/۶۶۷) و کمترین ضریب به میزان (۰/۵۴۱) مربوط به کنترل گذار از دانشگاه به کار بود. همچنین همبستگی بین مجموع مقیاس‌های گذار از دانشگاه به کار و

ساخت و بررسی روایی و پایایی مقیاس گذار از دانشگاه به کار

پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی مثبت و معنادار بود ($P < 0/01$). بیشترین ضریب همبستگی مربوط به نمره کل گذار از دانشگاه به کار ($0/806$) و کمترین ضریب ($0/722$) مربوط به کنجاوی گذار از دانشگاه به کار بود. نتایج در جدول ۶ گزارش شده است.

جدول ۶. مقایسه مقیاس‌های چهارگانه گذار از دانشگاه به کار و مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی و پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی

انطباق‌پذیری مسیر شغلی	خودکارآمدی تصمیم گیری مسیر شغلی		
۰/۶۶۴**	۰/۸۰۶**	ضریب همبستگی پیرسون	گذار از دانشگاه به کار (نمره کل)
۰/۶۶۷**	۰/۷۳۴**	ضریب همبستگی پیرسون	دغدغه گذار از دانشگاه به کار
۰/۵۴۱**	۰/۷۳۳**	ضریب همبستگی پیرسون	کنترل گذار از دانشگاه به کار
۰/۶۲۳**	۰/۷۲۲**	ضریب همبستگی پیرسون	کنجاوی گذار از دانشگاه به کار
۰/۵۶۳**	۰/۷۷۵**	ضریب همبستگی پیرسون	اعتماد گذار از دانشگاه به کار

همسانی درونی

پایایی مقیاس گذار از دانشگاه به کار به دو روش همسانی درونی (آلفا) و بازآزمایی با فاصله زمانی دو هفته محاسبه گردید. برای محاسبه پایایی مقیاس به روش همسانی درونی این پرسشنامه بر روی ۳۰ نفر اجرا شد.

جدول ۵. ضریب آلفا (همسانی درونی) و پایایی بازآزمایی

ضریب پایایی	ضریب آلفا	ضریب بازآزمایی
دغدغه ی گذار از دانشگاه به کار	۰/۷۷	۰/۸۸
کنترل گذار از دانشگاه به کار	۰/۸۰	۰/۷۶
کنجکاو ی گذار از دانشگاه به کار	۰/۷۴	۰/۶۷
اعتماد گذار از دانشگاه به کار	۰/۸۰	۰/۸۱
گذار از دانشگاه به کار(نمره ی کل)	۰/۸۶	۰/۸۳

بحث و نتیجه گیری

برای بررسی میزان آمادگی گذار از دانشگاه به کار به عنوان یکی از مهم ترین گذارهای مسیر شغلی نیازمند ابزاری معتبر هستیم. در این راستا این پژوهش به منظور تحقق هدف اساسی ساخت، بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی مقیاس گذار از دانشگاه به کار براساس صلاحیت-های گذار (دغدغه، کنترل، کنجکاو ی و اعتماد گذار از دانشگاه به کار) مطرح شده توسط ساویکاس و پروفیلی (۲۰۱۱) بر دانشجویان دوره کارشناسی دانشگاه اصفهان انجام شد. ساویکاس و پروفیلی (۲۰۱۱) معتقدند گذار دارای ابعاد چهارگانه ای زیرعنوان صلاحیت گذار مسیر شغلی است که شامل ۱- داشتن چشم انداز زمانی آینده یا داشتن طرح برای آینده ۲- داشتن آگاهی و حس مدیریت در مورد مسیری که افراد می خواهند در آینده طی کنند ۳- جستجوی گزینه های گوناگون و فرصت های شغلی ۴- داشتن خودکارآمدی و حس اعتماد برای در اختیار گرفتن اهداف مسیر شغلی است.

در ابتدا تعداد ۶۰ گویه که ابعاد چهارگانه صلاحیت های گذار از دانشگاه به کار را می سنجد، طراحی شدند. سپس پنج نفر از اساتید دانشگاه اصفهان روایی محتوایی و صوری گویه ها را بررسی و تأیید کردند. در مرحله بعد، نمونه ای ۳۰ نفری از دانشجویان دوره کارشناسی دانشگاه اصفهان به فرم اولیه پاسخ دادند از دانشجویان خواسته شد تا علاوه بر پاسخ به سوالات، گویه-هایی که ناروان یا نامفهوم بودند را نیز مشخص کنند. براساس نظر دانشجویان فرم نهایی ویرایش و برای اجرا آماده گردید. در مرحله بعد فرم ویرایش شده در نمونه ای ۸۰ نفری اجرا شده و ۲۸ گویه که همبستگی معناداری با نمره کل نداشتند یا همبستگی آن ها کمتر از ۰/۳ بود حذف گردید و فرم نهایی شامل ۳۲ گویه به دست آمد.

برای بررسی روایی همگرا، همبستگی بین مقیاس های مقیاس گذار از دانشگاه به کار و مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی و پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم گیری مسیر شغلی در دو نمونه ۳۰ نفری انجام شده و از طریق نرم افزار SPSS تحلیل شد. بیشترین میزان همبستگی بین نمره کل

ساخت و بررسی روایی و پایایی مقیاس گذار از دانشگاه به کار

گذار و پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و کمترین همبستگی بین اعتماد گذار از دانشگاه به کار و مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی بدست آمد. پایایی پرسشنامه به دو روش همسانی درونی ضریب آلفا و باز آزمایشی انجام شد و برای بررسی تناسب مدل صلاحیت‌های گذار از دانشگاه به کار در نرم افزار (AMOS) از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شد. نهایتاً پرسشنامه ۳۲ گویه‌ای گذار از دانشگاه به کار با طیف پنج درجه‌ای لیکرت (بسیار زیاد، زیاد، نظری ندارم، کم و اصلاً)، هشت گویه (یک تا هشت) دغدغه گذار، هشت گویه (نه تا ۱۶) کنترل گذار، ده گویه (۱۷ تا ۲۶) کنجکاوی گذار و شش گویه (۲۷ تا ۳۰) اعتماد گذار از دانشگاه به کار را مورد بررسی قرار می‌دهد.

نتایج این پژوهش (بررسی میزان روایی و پایایی ابعاد چهارگانه گذار از دانشگاه به کار) نشان داد که پرسشنامه گذار از دانشگاه به کار پایایی (ثبات و همسانی درونی) و روایی کافی را برای بررسی میزان آمادگی دانشجویان برای گذار از دانشگاه به کار دارد. این پرسشنامه اولین پرسشنامه گذار ساخته شده در داخل کشور است و پژوهش داخلی مرتبط با این ابزار وجود ندارد و این اولین مطالعه و بررسی در این زمینه است. نتایج به دست آمده از این پژوهش با یافته‌های هپنر و همکاران (۱۹۹۴)، فلتچر، فریدمن و پسنگ^۱ (۱۹۹۸) و فرناندز و همکاران (۲۰۰۸) همسو است.

در مطالعه هپنر و همکاران (۱۹۹۴) پرسشنامه گذار شغلی دارای پنج زیر مقیاس آمادگی خودکارآمدی، منبع کنترل، حمایت ادراک شده و استقلال در تصمیم‌گیری است. هپنر برای بررسی روایی محتوا پرسشنامه را در نمونه‌ای از بزرگسالان در گذار شغلی اجرا کرد. ضریب آلفا برای نمره کل در این مقیاس (۰/۸۵) و همسانی درونی مقیاس‌های پنج گانه بین ۰/۶۶ برای حمایت ادراک شده تا ۰/۸۷ برای آمادگی و به روش بازآزمایی با فاصله زمانی سه هفته ۰/۸۴ برای نمره کل و بین ۰/۵۵ برای مقیاس منبع کنترل و ۰/۸۷ برای استقلال در تصمیم‌گیری برآورد شده است.

فلتچر و همکاران (۱۹۹۸) پرسشنامه گذار شغلی را در نمونه‌ای از کارگران دارای معلولیت جسمی-حرکتی هنجاریابی کردند. همسانی درونی از دو روش پایایی ارزیابان و بازآزمایی محاسبه شد که ضریب پایایی به دست آمده به ترتیب ۰/۷۲ برای پایایی ارزیابان و ۰/۷۱ در روش بازآزمایی بدست آمد. روایی پرسشنامه از طریق بررسی رابطه‌ی بین نمرات پرسشنامه‌ی گذار و عملکرد شغلی افراد بررسی شد ضریب همبستگی بدست آمده از عملکرد شغلی افراد ($R=0/71$) بوده است.

1. Fletcher, Friedman, & Psnak

در پژوهش فرناندز و همکاران (۲۰۰۸)، بررسی روایی و پایایی پرسشنامه گذار مسیر شغلی ویرایش فرانسه^۱ همسانی درونی (آلفا) مقیاس‌های پرسشنامه گذار مسیر شغلی به دو روش همسانی درونی (آلفا) و بازآزمایی محاسبه گردید. ضریب آلفا بین ۰/۶۸ برای استقلال در تصمیم‌گیری، ۰/۷۳ برای آمادگی تا ۰/۸۷ برای اعتماد و به‌روشنی بازآزمایی با فاصله زمانی سه هفته ۰/۵۴ برای نمره کل به‌دست آمده است. برای بررسی روایی همگرا همبستگی بین پرسشنامه گذار و مقیاس بی‌ثباتی هدف^۲ بررسی شده است. نتیجه به‌دست آمده در سطح ۵٪ معنادار بوده است ($r = .50, p < .05$). در بررسی تحلیل عامل تاییدی پرسشنامه گذار مسیر شغلی با مدل پنج متغیری در جمعیت فرانسوی نتایج زیر به‌دست آمد:

$(X^2(560) = 3509.28, p < .0001, SRMR = .08; CFI = .90, RMSEA = .08)$

در پژوهش حاضر با توجه به یافته‌های ارائه شده در جدول ۶ از بین ابعاد چهارگانه گذار، دغدغه گذار از دانشگاه به کار با ضریب همبستگی (۰/۶۶) بیشترین همبستگی را با انطباق‌پذیری مسیر شغلی و نمره کل گذار از دانشگاه به کار با ضریب همبستگی (۰/۸۰) و اعتماد گذار از دانشگاه به کار با ضریب همبستگی (۰/۷۷) بیشترین همبستگی را با خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی داشتند. دغدغه گذار از دانشگاه به کار به معنی داشتن چشم‌انداز زمانی آینده یا داشتن طرح برای آینده شغلی به‌عنوان اولین عامل در آمادگی گذار از دانشگاه به کار به شمار می‌رود می‌توان گفت که این شاخص با ویژگی‌های افراد دارای انطباق‌پذیری بالا به خصوص افرادی که دغدغه‌ی بالاتری نسبت به آینده مسیر شغلی بعد از فراغت از تحصیل دارند مرتبط است. هم‌چنین اعتماد گذار از دانشگاه به کار به معنی داشتن خودکارآمدی و حس اعتماد به توانمندی‌های خود برای در اختیار گرفتن اهداف مسیر شغلی با خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی بالاترین همبستگی را نشان داده است و این همبستگی به این معنی است که افراد دارای اعتماد گذار از دانشگاه به کار بالا قدرت تصمیم‌گیری مستقلانه در ورود به بازار کار را دارند این نتیجه با نتایج بدست آمده در فاکتور استقلال در تصمیم‌گیری در پژوهش هینر و همکاران (۱۹۹۴) همسو است.

در ادامه برآوردهای پایایی برای ابعاد چهارگانه ی گذار از دانشگاه به کار با دو روش آلفای کرنباخ و بازآزمایی نشان داد که این مقیاس از ضرایب پایایی بالایی برخوردار است. ضرایب آلفای بدست آمده در این پژوهش از ۰/۷۴ تا ۰/۸۶ و ضرایب بازآزمایی با فاصله زمانی دو هفته بین ۰/۶۷ تا ۰/۸۸ بدست آمد که این نتایج با پژوهش‌های هینر و همکاران (۱۹۹۴)، فلتچر و همکاران (۱۹۹۸) و فرناندز و همکاران (۲۰۰۸) همسو است.

1. CTI- French Version
2. Goal Instability Scale (GIS)

ساخت و بررسی روایی و پایایی مقیاس گذار از دانشگاه به کار

اجرای مناسب این پرسشنامه توسط مشاوران مسیر شغلی می‌تواند آنان را در مسیر تسهیل این گذار پر اهمیت از دانشگاه به کار موفق‌تر سازد. با توجه به آنچه گفته شد پرسشنامه گذار از دانشگاه به کار در جمعیت دانش جویان دوره کارشناسی نشان داد که این پرسشنامه از ویژگی‌های روانسنجی مطلوبی برخوردار است و می‌توان از آن به عنوان یک ابزار پایا و معتبر در سنجش میزان آمادگی دانشجویان برای گذار از دانشگاه به کار استفاده کرد.

ساخت پرسشنامه گذار از دانشگاه به کار اولین مطالعه انجام شده در گذار در داخل کشور است این پژوهش در دانشجویان دوره کارشناسی دانشگاه اصفهان انجام شده و امکان مقایسه نمرات گذار از دانشگاه به کار دانشجویان دانشگاه اصفهان با دیگر دانشگاه‌ها وجود نداشت. بنابراین پژوهش حاضر دارای این محدودیت است که نتایج آن باید با احتیاط به جوامع دیگر از جمله سایر دانشگاه‌ها در دیگر استان‌ها و مقاطع تحصیلی دیگر در دانشگاه (کاردانی، کارشناسی ارشد و دکتری) تعمیم داد. محدودیت‌های اشاره شده " فقط دانشجویان دوره کارشناسی در دانشگاه اصفهان" پیشنهاد می‌شود که این محدودیت‌ها در تحقیقات بعدی مورد توجه محققان قرار گیرد. همچنین این پرسشنامه جهت بررسی گذار از دانشگاه به کار و بررسی میزان آمادگی دانشجویان برای ورود به بازار کار است و نیاز به ساخت ابزاری جهت بررسی دیگر انواع گذار مانند گذار از مدرسه به دانشگاه نیز به عنوان گذار پراهمیت احساس می‌شود.

منابع

صالحی، ر. (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت تحصیلی و تدوین مدل مشاوره بر افزایش موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان سال اول دبیرستان شهرکرد. پایان‌نامه دکترای مشاوره مسیر شغلی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.

کریمی، جواد. (۱۳۸۷) اثربخشی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.

- Arnett, J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 469-80.
- Arnett, J. J. (2004). *Emerging adulthood. The winding road from the late teens through the twenties*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- 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, 47-57.
- Blustein, D. L., Phillips, S. D. Jobin-Davis, K. Finkelberg, S. L. and Roarke, A. E. (1997). A Theory-Building Investigation of the School-to-Work Transition. *The Counseling Psychologist* (25) 364-370.

- Creed, P, A. Fallon, T. Hood, M. (2005). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior* 74, 219–229.
- Duffy, R. D., & Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 429–440.
- Fallows, S., & Steven, C. (2000). Building employability skills into the higher education curriculum: A university-wide initiative. *Education and Training*, 42(2), 75-82.
- Fernandez, A. Fouquereau, E. and Heppner, M, J. (2008). The Career Transition Inventory: A Psychometric Evaluation of a French Version (CTI-F). *Journal of Career Assessment*. V 16, N 3, 384-398
- Fletcher, J. M. Friedman, L and Pasnak. R. (1998). The Validation of the Transition-to-Work Inventory: A Job Placement System for Workers with Severe Disabilities. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*. 10(1).
- Galambos, N. L., Barker, E. T., & Krahn, H. J. (2006). Depression, self-esteem, and Anger in emerging adulthood: Seven-year trajectories. *Developmental Psychology*, 42, 350-365.
- Greenleaf, A, T. (2011). *Human agency, hardiness, and proactive personality: potential resources for emerging adults in the college-to-career transition*. Doctoral dissertation. University of Iowa.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13.
- Heppner, Obrien, Hinkelman, Flores, (1996). Training counseling psychologist in career development; Are we our own worst enemies? *The counseling psychologist*, 24, 105-125.
- Heppner, M. J. Multon, K. D. & Johnston, J. A. (1994). Assessing psychological resources during career change: Development of the Career Transition Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 55-74.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145–155.
- Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior* 77, 39–49.
- Kenny, M. E., & Sirin, S. R. (2006). Parental attachment, self-worth, and depressive symptoms among emerging adults. *Journal of Counseling & Development*, 84, 61-71.
- Kim, S. (2014). The Career Transition Process: A Qualitative Exploration of Korean Middle-Aged Workers in Postretirement Employment. *Adult Education Quarterly*, 64(1) 3–19
- Koen, J. Klehe, U, C. Van Vianen, A, E, M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior* 81,395–408.
- Kowtha, N, R. (2011) School-to-work transition and newcomer socialization: The role of job-related education. *Journal of Management & Organization*. 17: 747–763.
- Krumbolts, J. D. (1993). Integration career and personal counseling. *Career Development Quarterly*, 42, 143-148.

- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17, 135–154.
- Lent, R. W. Brown, S. D. (2013). *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, USA.
- Ling, T. J. and O'Brien, K. M. (2013). Connecting the Forgotten Half: The School-to-Work Transition of Non college-Bound Youth. *Journal of Career Development* 40. 347.
- Mann, A. R. Miller, D.A. Baum, M. (1995). Coming of age in hard times. *Journal of Health and Social Policy*. 6, 41-57.
- Masdonati, J., Lamamra, N. and Jordan, M. (2010), "Vocational education and training attrition and the school-to-work transition", *Education Training*, Vol. 52 No. 5, pp. 404-14.
- Medvide, B. Blustein, D. L. (2010). Exploring the Educational and Career Plans of Urban Minority Students in a Dual Enrollment Program. *Journal of Career Development*. 37(2) 541-558.
- Murphy, K, A. Blustein, D, L. Bohlig, A, J. Platt, M, G. (2010). The college-to-career Transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling & Development*, 88, 174-181.
- Peterson, G. W. Lumsden, J. A. Sampson, J. P. Reardon, R. C. & Lenz, J. G. (2002). Using a cognitive information processing approach in career counseling with adults. In S. G. Niles (Ed.), *Adult career development: Concepts, issues and practices* (pp. 98–117). Tulsa, OK: National Career Development Association.
- Pinquart, M. Juang, L. P. & Silbereisen, R. K. (2003). Self-efficacy and successful school to- work transition: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 329–346.
- Polach, J. L. (2004). Understanding the experience of college graduates during their first year of employment. *Human Resource Development Quarterly*, 15, 5-23.
- Rathbum, K, L. (2003). Hardiness as a career transition resource. Doctoral Dissertation, University of North Dakota.
- Rottinghaus, P. J. Day, S. X. & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3–24.
- Rottinghaus, P, J. K, Buelow, L. Matyja, A. and Schneider, M, R. (2012). The Career Futures Inventory–Revised: Measuring Dimensions of Career Adaptability. *Journal of Career Assessment* 20(2) 123-139.
- Rowold, J. Staufenbiel, K. (2010). The validity of a German version of the career exploration survey. *Int J Educ Vocat Guidance*. 10:21–34.
- Salomone, P. R. & Slaney, R. B. (1981). The influence of chance and contingency factors on the vocational choice process of nonprofessional workers. *Journal of Vocational Behavior*, 19, 25–35.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The career development quarterly* 1997. V. 45.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.

- Savickas, M. L. and Porfeli E. J. (2011). Revision of the Career Maturity Inventory: The Adaptability Form. *Journal of Career Assessment* 2011. 19: 355.
- Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career adaptability scale: construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-6
- Schulenberg, J. E. Bryant, A. L. & O'Malley, P. M. (2004). Taking hold of some kind of life: How developmental tasks relate to trajectories of well-being during the transition to adulthood. *Development and Psychopathology*, 16, 1119-1140.
- Vasalampi, K. Salmela-Aro, K. and Nurmi, J, E. (2010). Education-related goal appraisals and self-esteem during the transition to secondary education: A longitudinal study. *International Journal of Behavioral Development*. 34(6) 481-490.
- Vrasmas, E. Vrasmas, T. (2012). Transition from school to work at young people with disabilities. *Journal of Social and Behavioral Sciences*.33.433-437.
- Wald, M. & Martinez, T. (2003). *Connected by 25: Improving the life chances of the country's most vulnerable 14-24 year olds*. William and Flora Hewlett Foundation Working Paper. Palo Alto, CA: Stanford University.
- Wehman, P. (2013). Transition From School to Work: Where Are We and Where Do We Need to Go? *Career Development and Transition for Exceptional Individuals* 36(1) 58- 66.
- Wendlandt, N. M. and Rochlen, A. B. (2008). Addressing the College-to-Work Transition: Implications for University Career Counselors. *Journal of Career Development*. 35 (2). 151-165.
- Wyn, J. (2004), "Becoming adults in the 2000s: new transitions and careers", *Family Matters*, Vol. 68 No. 2, pp. 6-12.
- Young, R, A. Marshall, S, K. Valach, L. Domene, J, F. Graham, M, D. Zait, A, Z. (2011). *Transition to Adulthood Action, Projects, and Counseling*. Springer New York Dordrecht Heidelberg London.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی