

## **The Moderating impact of openness to vocational opportunity on relations between occupational engagement and career decision certainty with mediator role of career decision self-efficacy in medical students**

**H. Motahhari Nejad**

Assistant Professor of Educational Administration, Faculty of Literature and Humanities, Shahid Bahonar University, Kerman, Iran

**S.S. Tabatabaei\***

MA in Educational Research, Faculty of Literature and Humanities, Shahid Bahonar University, Kerman, Iran

### **Abstract**

This study examined structural analysis of the moderating impact of openness to vocational opportunity on relations between occupational engagement and career decision certainty with mediator role of career decision self-efficacy. The study population consisted medical students in Kerman who 185 of them were selected through stratified sampling. Four scales were used for data collection including occupational engagement, career decision self-efficacy, career decision certainty, and openness to vocational opportunity. Data analysis was performed using structural equation modeling (method of partial least square). Measurement model (Cronbach's alpha, composite reliability, convergent validity, and discriminant validity) and structural model (significant coefficients, factor loadings and the coefficients of determination) were evaluated. The results showed that occupational engagement has a significant effect on career decision certainty and career decision self-efficacy ( $p < 0/01$ ). Career decision self-efficacy in the relationship between occupational engagement and career decision certainty has a mediator role ( $p < 0/01$ ). With the arrival of moderate variable of openness to vocational opportunity in the model, effect of career decision self-efficacy was significant to career decision certainty ( $p < 0/05$ ). Finally, it was concluded that synergy of openness to vocational opportunity with career-related factors (engagement, self-efficacy and confidence) effects on the development of individual career. This study emphasizes the importance of development in openness to vocational opportunity that can apply as a capability in using random events.

**Keywords:** Occupational engagement, Career decision self-efficacy, Openness to vocational opportunity, Career decision certainty

---

\* sajadbody@gmail.com

## تأثیر تعدیلی آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای بر روابط بین اشتیاق شغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی با نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی در دانشجویان پزشکی

حسین مطهری‌نژاد<sup>۱</sup>، سیدسجاد طباطبائی<sup>۲\*</sup>

۱. استادیار مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران

hmotahhari@uk.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران

sajadbady@gmail.com

### چکیده

هدف این پژوهش تحلیل ساختاری تأثیر تعدیلی آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای بر روابط بین اشتیاق شغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی با نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی بود. جامعه آماری شامل دانشجویان پزشکی در کرمان بودند که ۱۸۵ نفر از آنان با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از مقیاس‌های اشتیاق شغلی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی، اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی و آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری با روش کمترین مربعات جزئی انجام شد. مدل اندازه‌گیری شامل پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ، روایی همگرا و واگرا مورد بررسی قرار گرفتند و اصلاحات لازم انجام شد. مدل ساختاری نیز شامل ضرایب معناداری، بارهای عاملی و شاخص ضریب تعیین بود که برای بررسی فرضیه‌ها استفاده شد. یافته‌ها نشان داد متغیر مستقل اشتیاق شغلی بر متغیرهای وابسته اطمینان و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی اثر معنی‌داری دارد ( $p < 0/01$ ). متغیر میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی در رابطه بین اشتیاق شغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی نقش میانجی دارد ( $p < 0/01$ ). با ورود متغیر تعدیل‌گر آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای در مدل، اثر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی معنی‌دار شد ( $p < 0/05$ ). سرانجام، نتیجه‌گیری شد که هم‌افزایی آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای با عوامل مرتبط با شغل (اشتیاق، خودکارآمدی و اطمینان) بر توسعه مسیرشغلی فرد اثر می‌گذارد؛ لذا مطالعه حاضر بر اهمیت توسعه آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای تأکید دارد که می‌تواند به‌عنوان یک توانایی در جهت استفاده از حوادث تصادفی در نظر گرفته شود.

**کلیدواژه‌ها:** اشتیاق شغلی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی، آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای، اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی

## مقدمه

جست‌وجو برای یک کار و یا کاوش در فرصت‌های شغلی، یکی از مهم‌ترین وظایف دانشجویان است. علاوه بر این، دانشجویان برای پیدا کردن یک کار رضایت‌بخش 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، پیگ و لی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). هم‌چنین تصمیم‌گیری شغلی مناسب برای جامعه از اهمیت بالایی برخوردار است. برای این که یک کشور، پیشرفته باشد باید افراد، مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی داشته باشند تا شغلی را انتخاب کنند که با علائق، استعدادها و ارزش‌های آن‌ها متناسب باشد (کراس<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷). به‌طور سنتی، 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>۳</sup>، ۱۹۹۹). در ضمن روان‌شناسان شغلی اغلب مفهوم تصمیم‌گیری مسیر شغلی را به‌عنوان اتفاقی منحصربه‌فرد، در آغاز مسیر شغلی مطرح می‌کنند، اما کارکنان معاصر همان‌طور که مشاغل و حرفه‌ها تغییر می‌کنند در خصوص مسیر شغلی‌شان نیز به‌طور مداوم تصمیم‌گیری می‌کنند (بلوشن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶؛ حال و مرویس<sup>۵</sup>، ۱۹۹۶).

اشتیاق شغلی<sup>۶</sup> فرایندی است که فرد، ضمن انتخاب شغل در نزد خود متعهد می‌شود که با انجام مجموعه‌ای از رفتارهای ضروری، انتخاب خود را به

مرحله کاربرد و اجرا برساند (پایوندی<sup>۷</sup>، ۲۰۰۸). برخی از این رفتارهای ضروری که انجام آن‌ها به توانمندی تصمیم‌گیری شغلی افراد منجر 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 و آشنایی با مفاهیم و مراحل خوداشتغالی و کارآفرینی است. به اعتقاد پژوهشگران، سال‌های تحصیل در دانشگاه به‌ویژه سال‌های پایانی، فرصت مناسبی برای کسب دانش، مهارت، تجربیات شغلی و کسب توانمندی‌های تصمیم‌گیری شغلی برای دانشجویان است (راجرز، کرید و جلندون<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸).

در واقع، اشتیاق شغلی اشاره به حالت نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار است که با احساس قدرت، تعهد و جذب مشخص می‌شود. هم‌چنین یک حالت روان‌شناختی می‌باشد که نقطه مقابل فرسودگی شغلی است (شوفلی، بیکر و سالانوا<sup>۹</sup>، ۲۰۰۶). به‌طور خلاصه افراد با اشتیاق، سطوح بالایی از شور، انرژی و خودکارآمدی نسبت به کارشان دارند و بر حوادثی که زندگی آن‌ها را در تأثیر قرار می‌دهند، اثر می‌گذارند (باکر، تمز و درکس<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۲) و موجب بهبود خودکارآمدی شغلی و کاهش افکار خود تخریب‌گر آن‌ها می‌شود (رید، اسکار و پارسون<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۹؛ وانگ، زانگ و شاو<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۰). علاوه بر این، آن‌ها در کارشان به دنبال چالش‌های جدید می‌گردند و هنگامی که احساس کنند کارشان برای مدت زیادی چالش‌انگیز نمی‌باشد، آن را تغییر می‌دهند (شوفلی و همکاران، ۲۰۰۱). به عبارت دیگر، افراد مشتاق، فعالانه محیط کاری خود را تغییر می‌دهند (باکر، ۲۰۱۱).

<sup>7</sup>Paiivandy

<sup>8</sup>Rogers, Creed & Glendon

<sup>9</sup>Schaufeli, Bakker, & Salanova

<sup>10</sup>Bakker, Tims & Derks

<sup>11</sup>Reed, Skaar & Parson

<sup>12</sup>Wang, Zhang & Shao

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

<sup>2</sup>Kraus

<sup>3</sup>Bargh & Chartrand

<sup>4</sup>Blustein

<sup>5</sup>Hall & Marvis

<sup>6</sup>occupational engagement

مشغول این افراد با خیلی از هویت‌ها، علائق و اهداف زندگی آنان پیوند تنگاتنگ داشته و برای آنان بسیار اهمیت دارد (رابینوویز و هال<sup>۱۳</sup>، ۱۹۷۷).

اشتیاق شغلی به‌عنوان نگرش‌های مرتبط با کار و پیش‌بینی‌کننده‌های نتایج مرتبط با کار نیز مورد توجه واقع شده است (فروند<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۵). هم‌چنین اطمینان شغلی در دوران نوجوانی ممکن است منجر به درونی شدن اشتیاق شغلی شود. پژوهش‌ها نشان می‌دهد کسانی که اطمینان شغلی بالا دارند به احتمال زیاد اهمیت بیشتری به تمام انواع ارزش‌های کاری اختصاص می‌دهند تا کسانی که اطمینان شغلی پایین در دوران نوجوانی اظهار کرده‌اند (سچولنبرگ، وندراک و کیم<sup>۱۵</sup>، ۱۹۹۳).

نظریه‌های متعدد برای درک و کمک به روند تصمیم‌گیری شغلی مطرح شده‌اند. نظریه اجتماعی-شناختی<sup>۱۶</sup> مسیرشغلی؛ خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی را به‌عنوان متغیری در نظر می‌گیرد که در این چهار منبع: سابقه موفقیت‌های عملکردی قبلی، تجربیات یادگیری جانشینی، تشویق کلامی و واکنش‌های عاطفی ریشه دارد و قلب نظریه شناختی اجتماعی بندورا را تشکیل می‌دهد (بتز<sup>۱۷</sup>، ۲۰۰۷؛ لارسون، وی، وو، بورگن و بایلی<sup>۱۸</sup>، ۲۰۰۷).

خودکارآمدی اشاره به ادراک فرد از اعتمادبه‌نفس یا توانایی‌اش در انجام کارها دارد (بندورا<sup>۱۹</sup>، ۲۰۰۲) و قضاوت درباره توانایی‌ها و استعداد است که به حوزه‌های اجرایی و عملی مربوط می‌شود؛ این قضاوت می‌تواند واقعی یا غیرواقعی باشد (لنت، براون و هاگت<sup>۲۰</sup>، ۱۹۹۴). آنچه در تصمیم‌گیری

مشغول این افراد با خیلی از هویت‌ها، علائق و اهداف زندگی آنان پیوند تنگاتنگ داشته و برای آنان بسیار اهمیت دارد (رابینوویز و هال<sup>۱۳</sup>، ۱۹۷۷).

اشتیاق شغلی به‌عنوان نگرش‌های مرتبط با کار و پیش‌بینی‌کننده‌های نتایج مرتبط با کار نیز مورد توجه واقع شده است (فروند<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۵). هم‌چنین اطمینان شغلی در دوران نوجوانی ممکن است منجر به درونی شدن اشتیاق شغلی شود. پژوهش‌ها نشان می‌دهد کسانی که اطمینان شغلی بالا دارند به احتمال زیاد اهمیت بیشتری به تمام انواع ارزش‌های کاری اختصاص می‌دهند تا کسانی که اطمینان شغلی پایین در دوران نوجوانی اظهار کرده‌اند (سچولنبرگ، وندراک و کیم<sup>۱۵</sup>، ۱۹۹۳).

نظریه‌های متعدد برای درک و کمک به روند تصمیم‌گیری شغلی مطرح شده‌اند. نظریه اجتماعی-شناختی<sup>۱۶</sup> مسیرشغلی؛ خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی را به‌عنوان متغیری در نظر می‌گیرد که در این چهار منبع: سابقه موفقیت‌های عملکردی قبلی، تجربیات یادگیری جانشینی، تشویق کلامی و واکنش‌های عاطفی ریشه دارد و قلب نظریه شناختی اجتماعی بندورا را تشکیل می‌دهد (بتز<sup>۱۷</sup>، ۲۰۰۷؛ لارسون، وی، وو، بورگن و بایلی<sup>۱۸</sup>، ۲۰۰۷).

خودکارآمدی اشاره به ادراک فرد از اعتمادبه‌نفس یا توانایی‌اش در انجام کارها دارد (بندورا<sup>۱۹</sup>، ۲۰۰۲) و قضاوت درباره توانایی‌ها و استعداد است که به حوزه‌های اجرایی و عملی مربوط می‌شود؛ این قضاوت می‌تواند واقعی یا غیرواقعی باشد (لنت، براون و هاگت<sup>۲۰</sup>، ۱۹۹۴). آنچه در تصمیم‌گیری

<sup>21</sup>Swanson & Fouad

<sup>22</sup>Schifano

<sup>23</sup>Stacy

<sup>24</sup>Brown

<sup>25</sup>Bergeron & Romano

<sup>26</sup>Betz, Klein & Taylor

<sup>27</sup>Popma

<sup>28</sup>Robbins

<sup>29</sup>Luzzo & Day

<sup>13</sup>Rabinowitz & Hall

<sup>14</sup>Freund

<sup>15</sup>Schulenberg, Vondracek & Kim

<sup>16</sup>Social-Cognitive Theory

<sup>17</sup>Betz

<sup>18</sup>Larson, Wei, Wu, Borgen & Bailey

<sup>19</sup>Bandura

<sup>20</sup>Lent, Brown & Hackett

و ترس از تعهد حرفه‌ای (بتز و سرلینگ<sup>۳۰</sup>، ۱۹۹۳) قرار دارد. تقویت خودکارآمدی علاوه بر پیدایش و تحول رغبت‌های شغلی، موجب تسهیل رفتار و منش اکتشاف و طرح‌ریزی برای مسیرشغلی، (نایوتا<sup>۳۱</sup>، ۲۰۰۷؛ کاردوسو و موریرا<sup>۳۲</sup>، ۲۰۰۹؛ بلوشن، ۱۹۸۹)، افزایش انگیزش شغلی (پیهی<sup>۳۳</sup>؛ 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 مسیرشغلی ایفا نماید.

بسیاری از دانشجویان ممکن است به‌صورت تصادفی با فرصت‌های شغلی شناخته‌شده روبه‌رو شوند که نقش مهمی در آغاز توسعه مسیرشغلی آنان بازی می‌کند (بندورا، ۱۹۸۲؛ میشل، لوین و کرومبولتز<sup>۳۴</sup>، ۱۹۹۹؛ پریور، آموندسون و بریگت<sup>۳۵</sup>، ۲۰۰۸). بدین منظور میشل و همکاران در سال ۱۹۹۹ رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی‌شده<sup>۳۶</sup> را به‌عنوان تجدیدنظری برای نظریه یادگیری اجتماعی<sup>۳۷</sup> کرومبولتز مطرح کردند. این رویکرد یکی از رویکردهایی است که به‌منظور تحقیق درباره برخی از متغیرهایی که احتمالاً با رویدادهای تصادفی یا شانس مرتبط می‌باشد، شروع شد (آلون<sup>۳۸</sup>، ۲۰۰۱). فرض اولیه این نظریه آن است که حوادث تصادفی در طول زندگی می‌تواند هم نتایج مثبت و هم نتایج منفی، به دنبال داشته باشد. این نظریه بیان می‌کند که افراد باید به مهارت‌هایی مجهز شوند تا به شرایط و حوادث به شیوه‌ای مثبت پاسخ دهند (زونکر<sup>۳۹</sup>،

۲۰۰۶). طبق پیش‌بینی رویکرد تصادفی افرادی که دارای این مهارت‌ها باشند، اضطراب کمتری برای تصمیم‌گیری شغلی دارند و بیشتر در رفتارهای اکتشاف شغلی درگیر می‌شوند. رویکرد تصادفی پیشنهاد می‌کند که باز بودن ذهن یکی از صفات شخصیتی ضروری برای هر فردی در محیط کاری می‌باشد؛ زیرا امروزه تغییرات سریعی در محیط کار رخ می‌دهد. طبق پیش‌بینی این رویکرد، افرادی که ذهن باز دارند دارای مهارت‌های می‌باشند. این مهارت‌ها به‌منظور ایجاد، تشخیص و استفاده از فرصت‌ها بوده و می‌تواند آموخته یا کسب شود (آلون، ۲۰۰۱؛ به نقل از دین‌دوست، عابدی و بهرامی، ۱۳۹۱). کرومبولتز در سال‌های ۱۹۹۶ و ۱۹۹۸ پایه رویکرد تصادفی را بنیان نهاد. رویکرد تصادفی تلاشی برای توضیح رویدادهای تصادفی و شانس در بافت مدل یادگیری اجتماعی بود (آلون، ۲۰۰۱؛ به نقل از دین‌دوست، ۱۳۸۷).

در این رابطه میشل، لوین و کرومبولتز (۱۹۹۹) پنج مهارت اساسی کنجکاوی<sup>۴۰</sup>، پشتکار<sup>۴۱</sup>، انعطاف‌پذیری<sup>۴۲</sup>، خوش‌بینی<sup>۴۳</sup> و ریسک‌پذیری<sup>۴۴</sup> معرفی کرده‌اند: آن‌ها این مهارت‌ها را این‌گونه تعریف کرده‌اند: کنجکاوی؛ براساس این مهارت فرد فرصت‌های یادگیری را کشف کرده و از گزینه‌های حاصل از حوادث تصادفی بهره می‌برد؛ پشتکار؛ راهی برای مقابله با موانع حاصل از حوادث تصادفی است؛ انعطاف‌پذیری؛ نشان می‌دهد که چه طور افراد می‌توانند از طریق پذیرش و سازگاری با حوادث تصادفی، شرایط مختلف را بپذیرند و نگرش خود را نسبت به رویدادها یا شرایط محیط تغییر دهند؛ خوش‌بینی؛ به معنای نگرش مثبت به هنگام دنبال

<sup>30</sup>Serling

<sup>31</sup>Nauta

<sup>32</sup>Cardoso & Moreira

<sup>33</sup>Pihie

<sup>34</sup>Mitchell, Levin & Krumboltz

<sup>35</sup>Pryor & Amundson & Bright

<sup>36</sup>Planned happenstance approach

<sup>37</sup>Social learning theory

<sup>38</sup>Ulven

<sup>39</sup>Zunker

<sup>40</sup>Curiosity

<sup>41</sup>Persistence

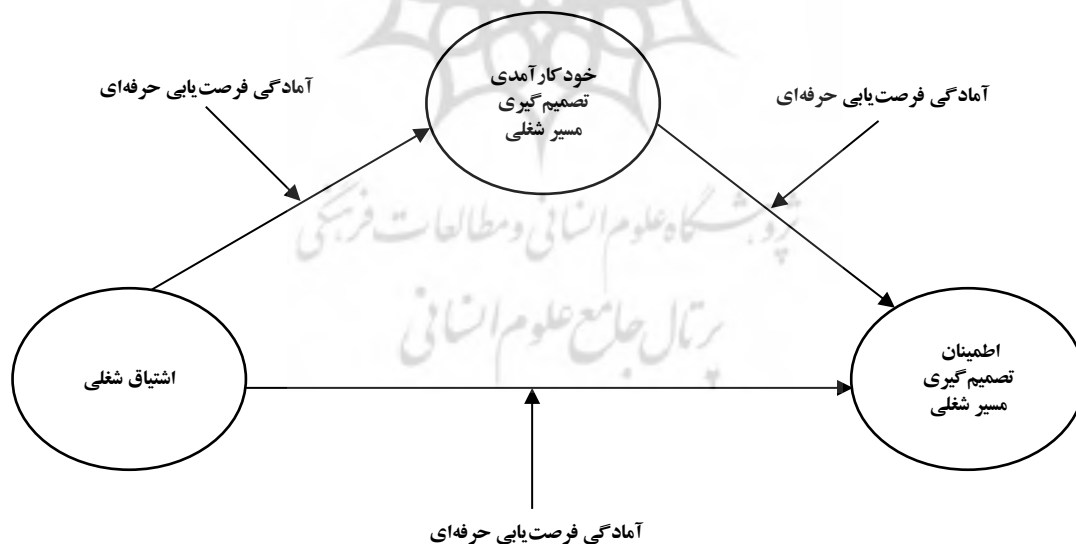
<sup>42</sup>Flexibility

<sup>43</sup>Optimism

<sup>44</sup>Risk-taking

کردن فرصت‌های جدید است؛ ریسک‌پذیری؛ مهارت ضروری در زمینه حوادث جدید و غیرمنتظره محسوب می‌شود که می‌تواند به نتایج مثبتی برای رشد شغلی ختم شود (زونکر، ۲۰۰۶). هدف از این پژوهش، تعیین تأثیر تعدیلی آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای بر روابط بین اشتیاق شغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی با نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی در دانشجویان پزشکی بود. خودکارآمدی از طریق تجارب یادگیری افزایش می‌یابد و در توسعه منافع و اهداف کمک می‌کند (لنت و همکاران، ۱۹۹۴)؛ بنابراین، فرض می‌شود خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی، نقش میانجی بین اشتیاق شغلی (به‌عنوان مثال، تجارب یادگیری) و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی ایفاء کند. با توجه به نظریه رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده (میشل و همکاران، ۱۹۹۹)، افرادی که در فعالیت‌های شغلی اشتیاق بالایی دارند، تنها زمانی احساس اعتمادبه‌نفس در توسعه مسیرشغلی خود دارند که مهارت کافی را برای شناخت، ایجاد و استفاده از رویدادهای غیرمنتظره به‌عنوان فرصت شناخته شده، داشته باشند. این حقیقت که دانشجویان علوم پزشکی با اشتیاق و انگیزه فراوان تلاش کردند تا در رقابت کنکور، موفق به قبولی در رشته‌های علوم پزشکی شوند؛ بنابراین، فرض می‌شود آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای، نقش تعدیل‌گر در روابط بین اشتیاق شغلی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی داشته باشد. بر اساس این مدل مفهومی مطابق با شکل ۱، فرضیه‌های پژوهش به شرح ذیل تدوین شدند:

خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش و رابطه بین متغیرها

۱. اشتیاق شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی، اثر دارد.
۲. اشتیاق شغلی بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی، اثر دارد.
۳. خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی، اثر دارد.
۴. آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای بر روابط اشتیاق شغلی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی، اثر دارد.

به‌عنوان متغیر وابسته و مکنون درون‌زا؛ خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی به‌عنوان متغیر میانجی و درنهایت آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر و مکنون برون‌زا در مدل لحاظ شدند. لازم به ذکر است یکی از سودمندی‌های مهم PLS، نیاز نداشتن به توزیع نرمال داده‌ها و حساسیت نداشتن به حجم نمونه و مقیاس اندازه‌گیری است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). روش نسل اول (LISREL، EQS، AMOS) کواریانس‌محور است. هدف اصلی این روش تعمیم مدل است که به نمونه‌های با حجم بالا نیاز دارد و متغیرها حتماً باید از توزیع نرمال پیروی کنند، اما روش نسل دوم (PLS) مؤلفه محور است و بر مبنای ماتریس‌های واریانس است که قدرت پیش‌بینی مناسب و اکتشاف نظریه را دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

جامعه آماری پژوهش شامل دانشجویان پزشکی عمومی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ بود (N=۴۰۰). براساس جدول کرجسی و مورگان<sup>۳</sup> (۱۹۷۰) حجم نمونه ۱۹۶ نفر برآورد گردید. با توجه به اینکه دانشجویان پزشکی از ترم اول تا هشتم در دانشگاه کلاس دارند، لذا طبق سال ورود به دانشگاه با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای از هر ورودی یک کلاس انتخاب شد. از تعداد ۲۰۰ پرسش‌نامه توزیع شده، ۱۸۵ نفر (۱۰۸ دختر و ۷۷ پسر) به پرسش‌نامه‌ها به‌صورت کامل پاسخ داده بودند.

برای گردآوری داده‌ها از مقیاس‌های ذیل استفاده شد:

(۱) مقیاس اشتیاق شغلی<sup>۴</sup>: این مقیاس را

اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی، اثر تعدیلی دارد. ۵. خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی در رابطه بین اشتیاق شغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی، اثر میانجی دارد. ۶. خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی در رابطه بین اشتیاق شغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی با حضور آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای، اثر میانجی دارد. ۷. آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای گروه قوی بر روابط اشتیاق شغلی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی، اثر تعدیلی دارد. ۸. آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای گروه ضعیف بر روابط اشتیاق شغلی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی، اثر تعدیلی دارد.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر براساس هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی است که با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری با رویکرد کمترین مربعات جزئی<sup>۱</sup> (PLS) انجام شد. روش کمترین مربعات جزئی امکان تشکیل ساختارهای عاملی برای اندازه‌گیری صفت‌های مکنون توسط نشانگرهای مربوطه و مدل‌یابی هم‌زمان روابط بین صفت‌های مکنون وابسته و مستقل را برای محقق فراهم می‌آورد (مچرزاک، بث، لیم و چن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). در این پژوهش، اشتیاق شغلی به‌عنوان متغیر مستقل و مکنون برون‌زا؛ اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی

<sup>۳</sup>Krejcio & Morgan

<sup>۴</sup>Occupational engagement (OES-S)

<sup>۵</sup>Cox

<sup>۱</sup>Partial Least Squares

<sup>۲</sup>Majchrzak, Beath, Lim & Chin

کوسچر<sup>۵</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) نمره‌گذاری می‌شود. اوسپو و همکاران (۱۹۷۶) پایایی ۰/۹۵ را از طریق آلفای کرونباخ برای این مقیاس به دست آوردند. در این پژوهش مقادیر روایی همگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۴۱، ۰/۸۹ و ۰/۸۶ به دست آمد.

۴) آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای<sup>۶</sup>: این مقیاس توسط آلون در سال ۲۰۰۱ براساس رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی‌شده کرومبولتز ساخته شده است. دارای ۲۵ سؤال در پنج مؤلفه (کنجکاوی، پشتکار، انعطاف‌پذیری، خوش‌بینی و ریسک‌پذیری) است. هر مؤلفه شامل پنج سؤال می‌باشد و بر روی یک طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) نمره‌گذاری می‌شوند. از آنجاکه آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای علاوه بر خرده مقیاس‌ها دارای نمره کل نیز می‌باشد (خرده مقیاس‌ها با هم مفهوم را می‌سازند)، در این مطالعه، نمره کلی مدنظر قرار گرفته است. آلون (۲۰۰۱) پایایی ۰/۹۳ را از طریق آلفای کرونباخ برای این مقیاس به دست آورد. این پرسش‌نامه برای اولین بار در ایران توسط طباطبایی و لسانی (۱۳۹۶) اعتباریابی کردند که پایایی ترکیبی ۰/۸۷ و آلفای کرونباخ ۰/۸۴ را برای این مقیاس گزارش کرده‌اند. در این پژوهش مقادیر روایی همگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۵۴، ۰/۸۵ و ۰/۷۷ به دست آمد.

در سال ۲۰۰۸ تدوین کرد که ۱۴ سؤال دارد و روی یک طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً صدق می‌کند (۵) تا اصلاً صدق نمی‌کند (۱) نمره‌گذاری می‌شود. کاکس (۲۰۰۸) پایایی ۰/۸۵ را از طریق آلفای کرونباخ برای این مقیاس به دست آورد. در این پژوهش مقادیر روایی همگرا، پایایی ترکیبی<sup>۲</sup> و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۳۸، ۰/۸۸ و ۰/۸۵ به دست آمد.

۲) مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی<sup>۳</sup>: این مقیاس توسط بتز، کلین و تیلور در سال ۱۹۹۶ تدوین شد 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 می‌باشد که بر روی یک طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مطمئن هستم (۵) تا اصلاً مطمئن نیستم (۱) نمره‌گذاری می‌شوند. از آنجاکه مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی علاوه بر خرده مقیاس‌ها دارای نمره کلی نیز می‌باشد (خرده مقیاس‌ها با هم مفهوم را می‌سازند)، در این مطالعه، نمره کلی مدنظر قرار گرفته است. بتز، کلین و تیلور (۱۹۹۶) پایایی ۰/۹۷ را از طریق آلفای کرونباخ برای این مقیاس به دست آوردند. در این پژوهش مقادیر روایی همگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۶۲، ۰/۸۹ و ۰/۸۴ به دست آمد.

۳) مقیاس اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی<sup>۴</sup>: این مقیاس را اوسپو، کارنلی، وینر، یانیک و

<sup>۱</sup>Convergent Validity

<sup>۲</sup>Composite Reliability

<sup>۳</sup>Career decision self-efficacy (CDSES-SF)

<sup>۴</sup>Career decision certainty (CDS)

<sup>۵</sup>Osipow, Carney, Winer, Yanico & Koschir

<sup>۶</sup>The Openness to Vocational Opportunity (OVOS)



## یافته‌های پژوهش

مکنون بررسی شود. نتایج مربوط به این شاخص‌ها در جدول ۱ و ۲ آمده است.

همان‌طور که در روش مدل‌یابی معادلات ساختاری مطرح است، ابتدا باید پایایی و روایی مقیاس‌های انتخابی برای اندازه‌گیری متغیرهای

جدول ۱. ضرایب روایی همگرا، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مقیاس‌ها

متغیرهای مکنون	روایی همگرا	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
اشتیاق شغلی (مستقل)	۰/۳۷۵	۰/۸۴۶	۰/۸۷۶
خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی (میانجی)	۰/۶۱۲	۰/۸۴۲	۰/۸۸۷
اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی (وابسته)	۰/۴۰۲	۰/۸۶۴	۰/۸۸۹
آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای (تعدیل‌گر)	۰/۵۳۵	۰/۷۷۳	۰/۸۴۸

پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ نشان از پایداری درونی مناسب برای ابزار اندازه‌گیری است همچنین پایایی ترکیبی، معیار بهتری از آلفا معرفی شده است (وینزی و همکاران<sup>۶۰</sup>، ۲۰۱۰، نقل از داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). در این مطالعه، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی همه مقیاس‌ها برای اندازه‌گیری متغیرهای پنهان ضرایب قابل قبولی دارند.

طبق جدول ۲ بررسی روایی واگرا<sup>۶۱</sup> به وسیله ماتریس همبستگی صورت می‌پذیرد که یک مؤلفه در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها، باید تمایز بیشتری را در بین مشاهده‌پذیرهای خودش داشته باشد تا بتوان گفت مؤلفه مدنظر روایی واگرای بالایی دارد. جذر روایی همگرا هر مؤلفه (پررنگ شده) باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن مؤلفه با مؤلفه‌های دیگر باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱) که اعداد مندرج نشان از روایی واگرای مناسبی در روش فورنل و لارکر می‌باشد.

طبق نتایج حاصل در جدول ۱، روایی همگرا میانگین واریانس استخراجی<sup>۵۶</sup> (AVE) بین هر سازه با نشانگرهای خود می‌باشد. فورنل و لارکر<sup>۵۷</sup> (۱۹۸۷) مقدار روایی همگرای بالای ۰/۵ را قابل قبول دانستند، ولی با این حال مگنر، ولکر و کمپل<sup>۵۸</sup> (۱۹۹۶) مقدار ۰/۴ به بالا را هم معیار کافی به حساب آوردند (به نقل از داوری و رضازاده، ۱۳۹۳)؛ در نتیجه همه متغیرهای پنهان، ضریب قابل قبولی دارند، جز اشتیاق شغلی که ضریب آن ۰/۳۸ است با اغماض می‌توان قابل قبول دانست.

آلفای کرونباخ برای ارزیابی همسانی درونی ابزار اندازه‌گیری محاسبه می‌شود. آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبولی است. البته موس و همکاران<sup>۵۹</sup> (۱۹۹۸) در مورد متغیرهای با تعداد سؤال‌های اندک، مقدار ۰/۶ را به عنوان سرحد ضریب معرفی کرده‌اند (به نقل از داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

<sup>56</sup> Average Variance Extracted (AVE)

<sup>57</sup> Fornell & Larcker

<sup>58</sup> Magner, Welker & Campbell

<sup>59</sup> Moss & et al

<sup>60</sup> Vinzi et al

<sup>61</sup> Discriminant Validity

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

فرصت‌یابی	اطمینان	خودکارآمدی	اشتیاق	انحراف	میانگین
			۰/۶۱۲	۰/۶۲	۳/۶۸
		۰/۷۸۳	۰/۴۳۳**	۰/۵۳	۳/۴۵
	۰/۶۳۴	۰/۰۱۸	-۰/۳۰۴**	۰/۵۹	۲/۱۵
۰/۷۳۲	۰/۱۱۷*	۰/۵۰۴**	۰/۵۹۴**	۰/۴۶	۳/۶۷

$p < 0/05$  \*  $p < 0/01$  \*\*

پیش‌بینی<sup>۱</sup> تعیین می‌شود که در جدول ۳ نتایج آن آمده است. هدف این شاخص، بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن به روش چشم‌پوشی<sup>۲</sup> می‌باشد. بر اساس این ملاک، مدل باید نشانگرهای متغیرهای مکنون درون‌زای انعکاسی را پیش‌بینی کند. مقادیر مثبت و بالای صفر نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده‌شده خوب بازسازی شده‌اند و می‌توان گفت مدل ساختاری از کیفیت مناسبی برخوردار است. شاخص نیکویی برازش<sup>۳</sup>، هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را در نظر قرار می‌دهد و به‌عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود (طباطبایی و جهانگرد، ۱۳۹۵) که طبق جدول ۳، مقدار به‌دست‌آمده، مطلوبیت کلی مدل را حکایت دارد.

چنان‌که همبستگی متغیرها در جدول ۲ مشاهده می‌شود، رابطه بین اشتیاق شغلی با خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی و آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای ( $p < 0/01$ ) مثبت و معنی‌دار است، اما با اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $p < 0/01$ ) رابطه منفی و معنی‌داری دارد. رابطه آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای با خودکارآمدی ( $p < 0/01$ ) و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $p < 0/05$ ) مثبت و معنی‌دار است. بین خودکارآمدی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. در این پژوهش، این روابط در قالب کامل‌تر و دقیق‌تری در مدل‌یابی معادلات ساختاری بررسی شده است.

کیفیت مدل ساختاری توسط شاخص قدرت

جدول ۳. شاخص‌های کیفیت مدل

متغیر درون‌زا	قدرت پیش‌بینی	نیکویی برازش
خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی	۰/۲۱۱	۰/۳۷۳
اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی	۰/۰۶۷	

ضریب مربوطه می‌توان به بررسی معنی‌دار اثرات بین سازه‌های مدل پرداخت. هم‌چنین از آزمون بوت استراپ (با ۱۰۰۰ زیر نمونه) و برای اصلاح خطای از تغییرات سطح سازه<sup>۴</sup> که در روش

در این مرحله با استفاده از مدل ساختاری اثرات بین سازه‌ها به لحاظ علی مورد بررسی قرار گرفت. در واقع با در نظر گرفتن نتایج بررسی اثرات بین سازه‌های مستقل و وابسته با استفاده از

<sup>1</sup> Stone – Geisser criterion ( $Q^2$ )

<sup>2</sup> Blindfolding

<sup>3</sup> Goodness of Fit (GOF)

<sup>4</sup> Construct Level Changes

کمترین مربعات جزئی توصیه شده (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳) و برای محاسبه مقادیر  $t$  جهت تعیین معنی‌داری ضرایب مسیر استفاده شد. تحلیل ساختاری تأثیر آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای بر روابط بین اشتیاق شغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی با نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی در سه گام اجرایی، مدل یابی معادلات ساختاری محاسبه شد. همان‌طور که در جدول ۴ نمایان است در گام اول؛ مدل اصلی (اشتیاق شغلی، خودکارآمدی

تصمیم‌گیری مسیرشغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی) بدون ورود متغیر آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای اجرا شد. سپس در گام دوم؛ مدل اصلی با ورود متغیر آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای اجرا شد. سرانجام، در گام سوم با ورود اثرات تعدیلی (آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای  $\times$  اشتیاق شغلی) و (آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای  $\times$  خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی) اجرا شد که جدول ۴ و شکل ۲، نتایج حاصل از اجرای گام سوم را نشان می‌دهد.

جدول ۴. برازش مدل ساختاری و گام‌های ورود متغیر تعدیلی

گام اول: مدل اصلی	گام دوم: مدل اصلی و متغیر فرصت‌یابی	گام سوم: مدل اثرات تعدیلی	مسیرهای مدل
ضریب	ضریب تعیین مسیر	ضریب تعیین مسیر	ضریب تعیین مسیر
۰/۲۰۸	۰/۲۹۹	۰/۳۳۴	بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی
**۰/۴۵۸	**۰/۲۲۲	*۰/۱۷۷	از اشتیاق شغلی
	**۰/۳۸۶	*۰/۳۸۲	از آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای
		-۰/۲۰۲	از اشتیاق $\times$ فرصت‌یابی
۰/۱۱۸	۰/۲۰۵	۰/۲۴۰	بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی
*۰/۳۸۶	*۰/۲۱۰	*۰/۲۰۱	از اشتیاق شغلی
	-۰/۳۵۶	-۰/۳۴۷	از آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای
		۰/۱۶۵	از اشتیاق $\times$ فرصت‌یابی
۰/۱۷۶	*۰/۱۸۹	*۰/۱۹۹	از خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی
		۰/۰۱۹	از خودکارآمدی $\times$ فرصت‌یابی

$p < 0/05$  \*  $p < 0/01$  \*\*

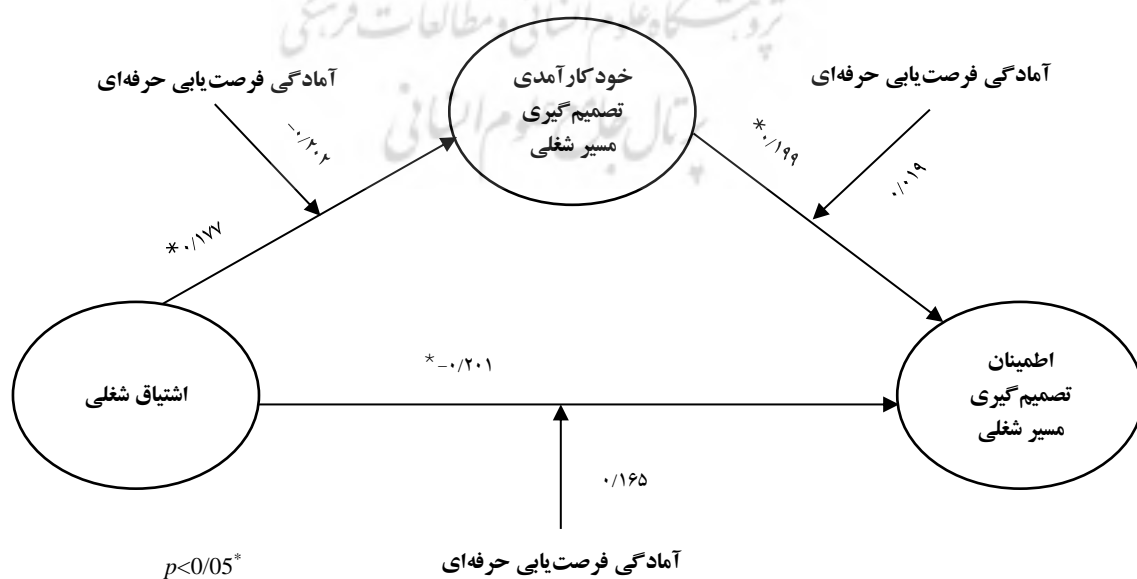
با توجه به جدول ۴ و شکل ۲، نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های پژوهش به شرح ذیل است: تحلیل ساختاری اثرات بین اشتیاق شغلی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی در گام اول ارزیابی شد. همان‌طور که در جدول ۴ نمایان است، اشتیاق شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $\beta = 0/458$ )

اثر مثبت و معنی‌داری دارد، اما ( $p < 0/01$ ،  $t = 8/252$ ) بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $\beta = -0/386$ ) اثر منفی و معنی‌داری دارد. هم‌چنین خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی اثر معنی‌داری دارد. ( $p > 0/05$ ،  $t = 1/697$ ،  $\beta = 0/176$ )

ندارد.

مسیرشغلی ( $\beta = 0/177$ ،  $t = 2/308$ ،  $p < 0/05$ ) و فرصت‌یابی حرفه‌ای بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $\beta = 0/382$ ،  $t = 4/823$ ،  $p < 0/01$ ) اثر مثبت و معنی‌داری می‌یابد؛ اما تعامل (اشتیاق  $\times$  فرصت‌یابی) بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $\beta = -0/202$ ،  $t = 0/802$ ،  $p > 0/05$ ) اثر معنی‌داری ندارد. هم‌چنین اثر اشتیاق شغلی بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $\beta = -0/201$ ،  $t = 2/251$ ،  $p < 0/05$ ) منفی و معنی‌دار است، اما فرصت‌یابی حرفه‌ای بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $\beta = -0/347$ ،  $t = 1/643$ ،  $p > 0/05$ ) و تعامل (اشتیاق  $\times$  فرصت‌یابی) بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $\beta = 0/165$ ،  $t = 0/945$ ،  $p > 0/05$ ) اثر معنی‌داری ندارند. خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $\beta = 0/199$ ،  $t = 2/564$ ،  $p < 0/05$ ) اثر مثبت و معنی‌داری دارد، اما اثر تعامل (خودکارآمدی  $\times$  فرصت‌یابی) بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $\beta = 0/019$ ،  $t = 0/173$ ،  $p > 0/05$ ) معنی‌دار نیست.

تحلیل ساختاری تأثیر آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای بر روابط بین اشتیاق شغلی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی در گام دوم و سوم ارزیابی شد. همان‌طور که در جدول ۴ آمده است، در گام دوم با ورود متغیر آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای در مدل اصلی، اشتیاق شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $\beta = 0/222$ ،  $t = 2/844$ ،  $p < 0/01$ ) و فرصت‌یابی حرفه‌ای بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $\beta = 0/386$ ،  $t = 5/193$ ،  $p < 0/01$ ) اثر مثبت و معنی‌داری دارند. هم‌چنین خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی و اشتیاق شغلی بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $\beta = 0/189$ ،  $t = 2/419$ ،  $p < 0/05$ ) اثر مثبت و معنی‌داری دارد، اما اشتیاق شغلی بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $\beta = -0/210$ ،  $t = 2/112$ ،  $p < 0/05$ ) دارای اثر منفی و معنی‌داری است. همان‌طور که در جدول ۴ و شکل ۲ مشخص است، در گام سوم با ورود اثرات تعدیلی در مدل اصلی، اشتیاق شغلی بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری



شکل ۲. مدل اثرات تعدیلی (نتایج حاصل از اجرای گام سوم)

در گام دوم با ورود متغیر فرصت‌یابی حرفه‌ای در مدل، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی در رابطه بین اشتیاق شغلی با اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $t=2/73$ ،  $p<0/01$ ) اثر مثبت و معنی‌داری دارد. در گام سوم با ورود اثرات تعدیلی در مدل، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی در رابطه بین اشتیاق شغلی با اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $t=2/30$ ،  $p<0/05$ ) اثر مثبت و معنی‌داری دارد.

در ادامه اثر غیرمستقیم و معناداری سوبل برای اثر میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی در رابطه اشتیاق شغلی با اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی مورد بررسی واقع شد. همان‌طور که در جدول ۵ مشخص است، در گام اول (مدل اصلی)، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی در رابطه بین اشتیاق شغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $t=6/88$ ،  $p<0/01$ ) اثر مثبت و معنی‌داری دارد.

جدول ۵. برازش مدل ساختاری میانجی‌گری خودکارآمدی تصمیم‌شغلی

ضریب تعیین	اثر غیرمستقیم	گام‌های اجرای	مسیرهای مدل
۰/۱۱۸	* * ۰/۰۸۱	گام اول: مدل اصلی	میانجی‌گری خودکارآمدی در رابطه اشتیاق شغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی
۰/۲۰۵	* * ۰/۰۴۳	گام دوم: مدل اصلی و متغیر فرصت‌یابی	میانجی‌گری خودکارآمدی در رابطه اشتیاق شغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی
۰/۲۴	* ۰/۰۳۶	گام سوم: مدل اثرات تعدیلی	میانجی‌گری خودکارآمدی در رابطه اشتیاق شغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی

$p<0/05$  \*  $p<0/01$  \*\*

خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $\beta=0/44$ ) معنی‌دار در مدل اصلی که در جدول ۴ گزارش شد، بررسی اثرات تعدیلی با توجه به مقایسه گروهی انجام شد. برای این منظور، دانشجویان براساس وضعیت آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای‌شان به دو گروه قوی و ضعیف تقسیم شدند. بدین صورت افرادی که در متغیر آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای نمره بالاتر از میانگین داشتند، در گروه قوی و افرادی که نمره پایین‌تر از میانگین داشتند در گروه ضعیف قرار گرفتند.

پس از بررسی اثرات تعدیلی و نبودن اثر معنی‌دار در مدل اصلی که در جدول ۴ گزارش شد، بررسی اثرات تعدیلی با توجه به مقایسه گروهی انجام شد. برای این منظور، دانشجویان براساس وضعیت آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای‌شان به دو گروه قوی و ضعیف تقسیم شدند. بدین صورت افرادی که در متغیر آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای نمره بالاتر از میانگین داشتند، در گروه قوی و افرادی که نمره پایین‌تر از میانگین داشتند در گروه ضعیف قرار گرفتند.

در گروه ضعیف، تعامل (اشتیاق  $\times$  فرصت‌یابی) بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $\beta=-0/372$ )، تعامل (اشتیاق  $\times$  فرصت‌یابی) بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $t=2/166$ ،  $p<0/05$ ) اثر منفی و معنی‌داری دارد. تعامل (اشتیاق  $\times$  فرصت‌یابی) بر اطمینان

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، در گروه قوی، تعامل (اشتیاق  $\times$  فرصت‌یابی) بر

تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $t = 0/259$ ،  $\beta = -0/31$ )  
اثر معنی‌داری ندارد. ( $p > 0/05$ )

تصمیم‌گیری مسیرشغلی ( $t = 2/724$ ،  $\beta = -0/362$ )  
اثر منفی و معنی‌داری دارد. تعامل  
(خودکارآمدی × فرصت‌یابی) بر اطمینان

جدول ۶. مقایسه گروهی متغیر تعدیل‌گر

ضریب تعیین		ضریب مسیر		مسیرهای تعدیل‌گر
ضعیف	قوی	ضعیف	قوی	
0/345	0/348	-0/372*	0/44	بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی از اشتیاق × فرصت‌یابی
0/425	0/411	-0/362**	-0/319*	بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی از اشتیاق × فرصت‌یابی
		-0/31	0/053	از خودکارآمدی × فرصت‌یابی

$p < 0/05$ \*  $p < 0/01$ \*\*

## بحث و نتیجه‌گیری

انتخاب شغل به توانمندی تصمیم‌گیری شغلی (راجرز و همکاران، ۲۰۰۸)، بهبود خودکارآمدی شغلی و کاهش افکار خود تخریب‌گر منجر می‌شود (رید و همکاران، ۲۰۰۹؛ وانگ و همکاران، ۲۰۱۰). اشتیاق شغلی حالت مثبت ذهنی مرتبط با کار است و نقطه مقابل فرسودگی شغلی است (شوفلی و همکاران، ۲۰۰۶). هم‌چنین اشتیاق شغلی، پیش‌بینی‌کننده نتایج مرتبط با کار است (فروند، ۲۰۰۵) و به اطمینان مسیرشغلی در دوران نوجوانی منجر می‌شود (سچولنبرگ و همکاران، ۱۹۹۳). با ورود متغیر آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای در مدل، اثر تعدیلی آن در رابطه بین اشتیاق و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی غیر معنی‌دار بود. هم‌چنین اثر تعدیلی آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای در رابطه بین اشتیاق و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی نیز غیر معنی‌دار بود؛ یعنی وجود آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای تأثیر تعدیلی بر روابط بین اشتیاق با خودکارآمدی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی نمی‌گذارد.

هدف این پژوهش، تعیین تأثیر تعدیلی آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای بر روابط بین اشتیاق شغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی با نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی بود. با استفاده از مدل‌های میانجی و تعدیل‌گر، روابط بین متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج مربوط به ضرایب مسیر در مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد که اشتیاق، اثر مثبت و معنی‌داری بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی و اثر منفی و معنی‌داری بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی دارد؛ یعنی اشتیاق در انتخاب شغل و تجارب یادگیری آن بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی تأثیر مثبت می‌گذارد، اما موجب اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی نخواهد شد؛ چراکه افراد مشتاق همیشه به دنبال مشکلات جدید هستند (شوفلی و همکاران، ۲۰۰۱) و فعالانه محیط کاری خود را تغییر می‌دهند (باکر، ۲۰۱۱). نتایج حاصل از پیشینه اشتیاق شغلی نشان داد که اشتیاق بالا در

با ورود متغیر آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای در مدل، اثر تعدیلی آن بر رابطه بین خودکارآمدی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی غیر معنی‌دار بود؛ یعنی وجود مهارت‌های فرصت‌یابی تأثیر تعدیلی بر رابطه بین خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی با اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی نمی‌گذارد.

نقش میانجی‌گری خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی بر رابطه بین اشتیاق شغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی با ورود متغیر آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای معنی‌دار شد. به عبارت دیگر، اشتیاق شغلی دانشجویان با اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی از طریق خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی تنها زمانی که دانشجویان به اندازه کافی مهارت‌های فرصت‌یابی حرفه‌ای داشته باشند، اثر مثبت و معنی‌داری دارد؛ اما نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی در مدل اصلی بیشتر از مدل اثرات تعدیلی بود؛ یعنی با حضور اثر تعدیلی آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای در مدل، اثر میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی همچنان مثبت و معنی‌دار بود که این با نظریه اجتماعی-شناختی (SCCT) هم‌سو است (لنت و همکاران، ۱۹۹۴). همچنین مطابق با نتایج مطالعات لنت و براون (۲۰۰۶)؛ برگرون و رومانو (۱۹۹۴)؛ بتز و همکاران (۱۹۹۶) و تیلور و پومبا (۱۹۹۰) در صورتی که خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی ضعیف باشد، به تردید و دودلی حرفه‌ای منجر می‌شود.

فرض نظریه آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای نشان می‌دهد که حوادث تصادفی در طول زندگی هم نتایج مثبت و هم نتایج منفی به دنبال دارد. افرادی که به مهارت‌هایی فرصت‌یابی مجهز هستند، به شرایط و

نتایج در مدل اصلی نشان داد که خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی اثر مثبت و معنی‌داری بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی دارد؛ یعنی خودکارآمدی به اطمینان و رضایت تصمیم‌گیری شغلی منجر می‌شود. نتایج حاصل از پیشینه نشان داد که خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی در مقابل هویت حرفه‌ای پایین (رابینز، ۱۹۸۵)، عقاید و باورهای حرفه‌ای تغییر پذیرتر (لوزا و دی، ۱۹۹۹) و ترس از تعهد حرفه‌ای (بتز و سرلینگ، ۱۹۹۳) قرار دارد. تقویت خودکارآمدی بالا به انتخاب یک شغل، پافشاری و مداومت در آن (احمدی، ۱۳۸۶)، ثبات و پشتکار حرفه‌ای (بتز، ۲۰۰۷)، رضایت‌مندی حرفه‌ای و بهزیستی روانی مرتبط با مسیرشغلی منجر می‌شود (لنت و براون، ۲۰۰۸)، اما 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) و به تردید حرفه‌ای می‌انجامد (برگرون و رومانو، ۱۹۹۴)؛ بتز و همکاران، ۱۹۹۶؛ تیلور و پومبا، ۱۹۹۰).

اثر میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی بر رابطه بین اشتیاق شغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی از طریق آزمون سوبل، مثبت و معنی‌دار بود که در نتیجه اثر اشتیاق شغلی بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی را افزایش داد و به اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی منجر می‌شود؛ بنابراین حضور متغیر میانجی (خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی) باعث افزایش اثر اشتیاق شغلی بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی می‌شود که یافته حاضر، هم‌سو و هماهنگ با نتایج پژوهش هایلنت و براون (۲۰۰۶)؛ برگرون و رومانو (۱۹۹۴)؛ بتز و همکاران (۱۹۹۶)؛ تیلور و پومبا (۱۹۹۰) است.

و اشتغال مشابه در زمینه اکتشاف شغلی تفاوت وجود دارد. با توجه به نظر کرومبولتز (۲۰۰۹)، حوادث غیرعمدی برای هرکسی اتفاق می‌افتد، اما هرکسی حوادث اتفاقی را تبدیل به افزایش فرصت‌های شغلی خود نمی‌کند. عوامل زمینه‌ای به صورت متفاوت در هر فردی اثر می‌گذارد. برخی از افراد را می‌توان با حوادث اتفاقی غنی ساخت، درحالی‌که برخی دیگر را نمی‌توان غنی ساخت. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای یکی از توانایی‌های افراد است که بهترین استفاده از زمینه‌های پیرامون و یا فرصت‌های شغلی بالقوه را به وجود می‌آورد. علاوه بر این، اثر غیرمستقیم معنی‌دار، نشان می‌دهد که آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای نقش تسهیل‌کننده به منظور افزایش سطح تصمیم‌گیری از طریق اثر میانجی دارد، حتی اگر تأثیر مستقیم بر وضعیت تصمیم نداشت باشد. در زمینه مشاوره شغلی، این نتایج نشان می‌دهد که آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای، نقش تعیین‌کننده به عنوان تقویت‌کننده برای کارجویی که مشتاقانه در فعالیت‌های شغلی گوناگون درگیر هست بازی کند اما نمی‌تواند برای زندگی شغلی‌شان تصمیم‌گیری کند.

به‌طور قراردادی، مشاوره شغلی و حرفه‌ای در کمک به کارجو برای اتخاذ تصمیم شغلی از طریق کاوش در ماندگاری شغل آینده متمرکز شده است (پاتون، کربد و مولر<sup>۶۶</sup>، ۲۰۰۲؛ اسکوریکو<sup>۶۷</sup>، ۲۰۰۷). با این حال، نمی‌توان آینده را با هر درجه از اطمینان پیش‌بینی کرد. در سال‌های اخیر، به‌طور فزاینده‌ای گزارش شده است که وقایع تصادفی و

حوادث به شیوه‌ای مثبت پاسخ می‌دهند و افرادی که مجهز نیستند، منفی پاسخ می‌دهند. برای این منظور، دانشجویان براساس وضعیت آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای‌شان به دو گروه قوی و ضعیف تقسیم شدند و اثر تعدیلی آن در مدل بررسی شد. نتایج نشان داد در گروه ضعیف، اثر تعدیلی آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای بر رابطه بین اشتیاق و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی منفی و معنی‌دار بود. هم‌چنین اثر تعدیلی آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای بر رابطه بین اشتیاق و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی منفی و معنی‌دار بود؛ یعنی اثر اشتیاق شغلی دانشجویان بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی زمانی که دانشجویان به اندازه ضعیف آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای داشته باشند، کاهش می‌یابد. هم‌چنین اثر اشتیاق شغلی دانشجویان بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی زمانی که دانشجویان به اندازه ضعیف آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای داشته باشند، کاهش می‌یابد؛ اما در گروه قوی اثر تعدیلی آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای بر رابطه بین اشتیاق و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی منفی و معنی‌دار بود؛ یعنی اثر اشتیاق شغلی دانشجویان بر اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی زمانی که دانشجویان به اندازه کافی و قوی آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای داشته باشند، کاهش می‌یابد.

دروندهای شخصی (personal input) و اثرات پس‌زمینه‌ای یا محتوایی (background or contextual influences) به‌عنوان عناصر مهم مربوط به شکل‌گیری تجارب یادگیری، خودکارآمدی و اهداف شغلی در نظر گرفته می‌شوند. با این حال، حتی در میان مردم با باورهای یکسان نسبت به خودکارآمدی

<sup>66</sup>Patton, Creed, & Muller  
<sup>67</sup>Skorikov



است در حال حاضر اقدام به تصمیم‌گیری مسیرشغلی کرده باشند؛ بنابراین در دانشجویان سال‌های پایین‌تر اکتشاف مسیرشغلی کمتر انجام شده است. این پژوهش، یک مطالعه تجربی از نقش آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای است. امید است که نتایج حاصل از این پژوهش برای پزشکان آینده و هم‌چنین پژوهشگران در زمینه مشاوره شغلی مفید و مؤثر واقع شود.

این پژوهش مانند بسیاری از پژوهش‌های دیگر با برخی محدودیت‌ها همراه بوده است. اول این‌که ماهیت مقطعی بودن گردآوری داده‌ها، برداشت‌ها و نگرش‌ها نسبت به اتفاقات مربوط به مسیرشغلی بود که در یک نقطه از زمان اندازه‌گیری شد. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، مطالعات طولی انجام شود که در آن چگونگی نقش آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای در فرایند توسعه مسیرشغلی قابل بررسی باشد. دوم این‌که این مطالعه صرفاً یک مطالعه میدانی با استفاده از پرسش‌نامه بود. اگرچه این روش، روشی مرسوم برای اندازه‌گیری متغیرهای روان‌شناختی است، اما امکان دارد انحراف از این روش رخ داده باشد. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی از روش‌های چندگانه استفاده شود (به‌عنوان مثال، مشاهده، مصاحبه و گزارش‌های دوره‌ای)؛ چرا که یک رویکرد پژوهش ترکیبی برای اندازه‌گیری متغیرهای مربوط به شغل، تصویر روشنی از اثرات درازمدت رویداد تصادفی ارائه می‌کند. سوم این‌که در این پژوهش از چهار مقیاس مربوط به شغل استفاده شد؛ بنابراین، مقداری واریانس مشترک در میان متغیرها وجود داشت. با این حال، تفاوت‌هایی از این نظر وجود دارد که اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی بیشتر زمانی استفاده می‌شود که تصمیم

برنامه‌ریزی نشده مانند حوادث و شانس در تصمیم‌گیری شغلی افراد تأثیرگذار است (چن، فیشر و بیلر<sup>۶۸</sup>، ۲۰۰۶؛ پریور و بریگت، ۲۰۰۷)؛ بنابراین کمک به کارجو برای توسعه مهارت‌های شناخت، بهره‌برداری و استفاده از فرصت‌های شغلی مختلف، به‌مراتب مهم‌تر از نقش مشاوران شغلی صرفاً برای تعیین یک هدف خاص برای کارجو است (میشل و همکاران، ۱۹۹۹؛ کرومبولتز، ۲۰۰۹).

نتایج حاصل از این مطالعه نیز نشان می‌دهد که توسعه شغلی افراد به‌واسطه موفقیت در هم‌افزایی بین آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای و عوامل مرتبط با شغل (به‌عنوان مثال، اشتیاق شغلی، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی و اطمینان تصمیم‌گیری مسیرشغلی) تقویت می‌شود. در نتیجه پژوهش حاضر بر اهمیت توسعه آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای تأکید دارد که یک توانایی در جهت استفاده از حوادث تصادفی به‌عنوان پارادایم تغییرات توسعه مسیرشغلی در نظر گرفته می‌شود.

گرچه مطالعات در زمینه رویداد تصادفی در توسعه شغلی افزایش یافته است، بسیاری از مطالعات نظری هستند، نه تجربی (به‌عنوان مثال، بندورا، ۱۹۸۲؛ میشل و همکاران، ۱۹۹۹). نتایج این پژوهش بیان می‌کند که رویداد تصادفی در توسعه مسیرشغلی تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین، بررسی چگونگی خصوصیات شخصی مربوط به رویدادهای تصادفی (مثلاً آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای در این مطالعه) که گذر شغلی را متأثر می‌کند، اهمیت دارد. علاوه بر این، بیش از نیمی از شرکت‌کنندگان در این مطالعه دانشجویان سال اول و دوم بودند. این نمونه طیف بسیار کامل‌تری را تشکیل می‌دهند؛ زیرا دانشجویان بزرگ‌تر ممکن

<sup>68</sup>Chien, Fisher & Biller

آزمودنی‌ها برای دنبال کردن مسیرشغلشان سنجیده شود؛ درحالی‌که خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی اشاره دارد به این‌که چه قدر آن‌ها در رشد مسیرشغلی شایستگی دارند. اشتیاق شغلی بر این متمرکز است که چگونه آزمودنی‌ها فعالانه به‌سوی توسعه مسیر شغلی‌شان رفتار می‌کنند. هم‌چنین، آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای به حس آزمودنی‌ها از ماجراجویی و تمایل به جست‌وجو در فرصت‌های مسیرشغلی اشاره دارد. باوجوداین محدودیت‌ها در این پژوهش، نقش آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای در روند رشد شغلی معنی‌دار بوده است؛ بنابراین هدایت کارجو به توسعه مهارت‌های کنجکاوی، خوش‌بینی، ریسک‌پذیری، پشتکار و انعطاف‌پذیری به ایجاد باور در خود و احساس اعتمادبه‌نفس منجر می‌شود و در نتیجه تصمیم‌گیری‌های شغلی لذت‌بخش می‌گیرد و از فرصت‌های تصادفی در ارتباط با توسعه مسیرشغلی خود بهره‌ور می‌شود.

### تشکر و قدردانی

نویسندگان این مقاله از ریاست محترم آموزش دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی کرمان سرکار خانم فرزانه اسمعیلی که نهایت همکاری را برای پیاده‌سازی هر چه بهتر این پژوهش در دانشکده پزشکی داشتند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌کنند.

### منابع و مأخذ

احمدی، نهال (۱۳۸۶)، تأثیر آموزش مدیریت کسب‌وکار خانگی بر خودکارآمدی حرفه‌ای زنان خودسرپرست شهر اصفهان (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی،

دانشگاه اصفهان.

داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۳)، *مدلسازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS*. تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی.

دین‌دوست، لعیان (۱۳۸۷)، تأثیر مشاوره مسیرشغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی‌شده بر قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.

دین‌دوست، لعیان؛ عابدی، محمدرضا و بهرامی، فاطمه (۱۳۹۱)، تأثیر مشاوره گروهی مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی‌شده بر پرورش مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه اصفهان، *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۴(۱۳)؛ ۱۵۵-۱۴۰.

طباطبایی، سید سجاد و جهانگرد، حمیده (۱۳۹۵)، تحلیل ساختاری خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی بر اطمینان تصمیم‌گیری شغلی با میانجی‌گری ابعاد فرصت‌یابی حرفه‌ای، *فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش‌نامه تربیتی*، ۱۱(۴۷)؛ ۸۵-۱۱۲.

طباطبایی، سید سجاد و لسانی، مهدی (۱۳۹۶)، اعتباریابی آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی، *فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی*، ۷(۲۵)؛ ۱۵۷-۱۸۰.

محسنین، شهریار و اسفیدانی، محمدرحیم (۱۳۹۳)، *معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار Smart-PLS* آموزش و کاربردی، تهران، مهربان نشر.

Bakker, A. B. (2011), An evidence-based model of work engagement. *Current*

- policy. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum
- Cardoso, P. & Moreira, J. o. M. (2009), Self-efficacy beliefs and the relation between career planning and perception of barriers. *International Journal of Vocational Guidance*, 9, 177-188.
- Chien, J. C., Fisher, J. M., & Biller, E. (2006), Evaluating a metacognitive and planned happenstance career training course for Taiwanese college students. *Journal of Employment Counseling*, 43, 146-153.
- Cox, D. W. (2008), *The operationalization of occupational engagement and initial validation of the occupational engagement scale for college students* (Doctoral dissertation). University of Kansas, Lawrence.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981), Evaluating structural equation modeling with unobserved variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Freund, A. (2005), Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intentions among welfare workers. *Administration in Social Work*, 29(2), 5-21.
- Hall, D. T., & Marvis, P. H. (1996), The new protean career: Psychological success and the path with a heart. In D. T. Hall (Ed.), *The career is dead-long live the career: A relational approach to careers* (15-45), San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- 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.
- Kraus, L. (1997), *The Impact of an Intervention on the Career Decision-Making Self Efficacy and Career Indecision of High School junior* (Doctoral dissertation), University of Kansas.
- Direction in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012), The development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.
- Bandura, A. (1982), The psychology of chance encounters and life paths. *American Psychologist*, 37, 747-755.
- Bandura, A. (2002), Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Bargh, J. A., & Chartrand, T. L. (1999), The unbearable automaticity of being. *American Psychologist*, 54, 462-479.
- 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*, 35, 19-24.
- Betz, N. E. (2007), Career Self-Efficacy: Exemplary Recent Research and Emerging Directions. *Journal of Career Assessment*, 15(4), 403-422.
- 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, 35-52.
- Betz, N. E. & Serling, D. (1993), Criterion-related and construct validity of fear of commitment. *Journal of Career Assessment*, 1, 21-34.
- 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. (1989), The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 194-203.
- Blustein, D. L. (2006), *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public*

- career opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77, 115-124.
- Nauta, M. M. (2007), Career Interests, Self-efficacy, and personality as antecedent's of career exploration. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 162-180.
- 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.H. L. (2008), *The validity of cognitive constructs in cognitive information processing and social cognitive career theories*. (Doctoral dissertation), Florida University.
- Patton, W., Creed, P. A., & Muller, J. (2002), Career maturity and well-being as determinants of occupational status of recent school leavers. *Journal of Adolescent Research*, 17, 425-435.
- Pihie, Z. A. L. (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., & Bright, J. E. H. (2007), Applying chaos theory to careers: Attraction and attractors. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 375-400.
- Pryor, R. G. L., Amundson, N., & Bright, J. E. H. (2008), Possibilities and probabilities: The strategic counseling implications of the chaos theory of careers. *The Career Development Quarterly*, 56, 309-318.
- Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1977), Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84, 265-288.
- Reed, T. L., Skaar, N. R., & Parson, L. B. (2009), A study of constructivist career development, empowerment, indecision, and certainty. *Career and Technical Education Research*, 34, 3-12.
- Krejcio, R. V. & Morgan, D. W. (1970), Determining Sample Size for Research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Krumboltz, J. D. (2009), The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17, 135-154.
- 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), 395-408.
- 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, 12-35.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008), Social cognitive career theory and subjectivewell-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6-21.
- 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, 79-122.
- 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, 1-17.
- 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.
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999), Planned happenstance: Constructing unexpected

- effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 8-24.
- Stacy, M. E. (2003), *Influences of selected demographic variables on the career decision-making self-efficacy of college seniors* (Doctoral dissertation), Louisiana State University.
- Swanson, J., & Fouad, N. A. (1999), Applying theories of person-Environment fit to the transition from school to work. *The Career Development Quarter*, 47, 337-349.
- Taylor, K. M., & Popma, J. (1990), Construct validity of the career decision-making self-efficacy scale and the relationship of CDMSE to vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 17-31.
- Ulven, J. C. (2001), *The Openness to Vocational Opportunity Scale: An Application of the Planned Happenstance Approach* (Doctoral dissertation), University of Kansas.
- Wang, J. Zhang, D. & Shao, J. (2010), Group training on the improvement of women college students' career decision-making self-efficacy. *China Mental Health Journal*, 20(11), 765-767.
- Zunker, V. G. (2006), *Career Counseling a Holistic Approach*. United States of America: Thomson Books/Cole, a part of the Thomson Corporation
- 20.
- Robbins, S. B. (1985), Validity estimates for the career decision making self-efficacy scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 18, 64-71.
- 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, 132-142.
- Schaufeli, W. B., Taris, T., LeBlanc, P., Peeters, M., Bakker, A.B., & DeJonge, J. (2001), Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer [Can work produce health? The quest for the engaged worker]. *De Psycholoog*, 36, 422-428.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006), The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schulenberg, J., & Vondracek, F., & Kim, J. (1993), Career certainty and short-term changes in work values during adolescence. *The Career Development Quarterly*, 41, 268-284.
- Skorikov, V. (2007), Continuity in adolescent career preparation and its