



<https://cbs.ui.ac.ir/?lang=en>

Research Article

The study of psychometric indicators of the intrapreneurial self- capital scale (Iranian version)

Marziyeh Malekiha*: Counseling Department, Humanistic Faculty, Hazrat- e Masoumeh University, Qom,Iran
M.Malekiha@hmu.ac.ir

Abstract

Creating, continuing, and advancing a career in today's world requires different skills than before. Intrapreneurial self- capital meta construct is one of the skills that is not only effective in helping a person in her/his career but also plays a significant role in self-management of the career. This study aimed to evaluate the psychometric properties of the Intrapreneurial self- capital scale and evaluate the concurrent criterion validity of the career decision-making difficulties questionnaire (Gati, Krausz & Osipow, 1996) and the career decision making self- efficacy scale (Betz and Taylor, 2000). The research population included all undergraduate students of Hazrat-e Masoumeh University in the academic year 2019. From this population, 185 students volunteered to participate and the scale was provided to them. Data were analyzed with Pearson correlation and confirmatory factor analysis. The results confirm the concurrent validity of the Intrapreneurial self- capital scale.

Keyword: Career, intrapreneurial, Iranian version, psychometric indicators, self- capital, scale.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

* Corresponding author

Copyright©2020, University of Isfahan. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>), which permits others to download this work and share it with others as long as they credit it, but they can't change it in any way or use it commercially



بررسی شاخص‌های روان‌سنجی مقیاس سرمایه شخصی کارآفرینی درونی (نسخه ایرانی)

مرضیه ملکپها*: گروه مشاوره، دانشکده‌ی علوم انسانی، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران

M.Malekiha@hmu.ac.ir

چکیده

خلق، تداوم و پیش‌برد مسیر شغلی در دنیای امروز نیازمند مهارت‌های متفاوت با قبل است. فراسازه سرمایه شخصی کارآفرینی درونی از جمله مهارت‌هایی است که نه تنها برای کمک به فرد در مسیر شغلی‌اش مؤثر است، بلکه در خود-مدیریتی مسیر شغلی نیز نقش بسزایی دارد. مطالعه حاضر با هدف بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس سرمایه شخصی کارآفرینی درونی و بررسی اعتبار ملاکی هم‌زمان این مقیاس با پرسشنامه دشواری‌های تصمیم‌گیری مسیر شغلی (گتی، کرایتز و اسیپو، ۱۹۹۶) و مقیاس خود-کارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی (بتز و تیلور، ۲۰۰۰) انجام شده است. جامعه پژوهش شامل کلیه دانشجویان مقطع کارشناسی دانشگاه حضرت معصومه (س) در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹ بودند. از این جامعه تعداد ۱۷۰ دانشجو داوطلب شرکت بودند که مقیاس در اختیار آنها قرار داده شد. داده‌ها با استفاده از تحلیل عوامل تأییدی و ضریب همبستگی پیرسون تحلیل شده‌اند. یافته‌ها حاکی از تأیید روایی ملاکی سرمایه شخصی کارآفرینی درونی است.

واژگان کلیدی: سرمایه شخصی، شاخص‌های روان‌سنجی، کارآفرینی درونی، مقیاس، مسیر شغلی، نسخه ایرانی

مقدمه

مسیر شغلی بر خودکارآمدی مسیر شغلی تأثیرگذار است (لنت و هاکت^{۱۱}، ۱۹۸۷). خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی به «باور فرد مبنی بر اتخاذ موفقیت‌آمیز تصمیمات مسیر شغلی برمی‌گردد» (بتز^{۱۲}، ۲۰۰۱: ۵۶). کمبود باور خودکارآمدی می‌تواند به در نظر گرفتن گزینه‌های مسیر شغلی محدود، محدود شدن آرزوهای مسیر شغلی و گاه بی‌تصمیمی مسیر شغلی منجر شود (بتز و هاکت، ۱۹۸۶).

برای تجربه کردن موفقیت در تصمیمات مسیر شغلی در قرن ۲۱ افراد باید از مهارت‌هایی برخوردار شوند تا بتوانند با اتخاذ تصمیمات درست به مدیریت مثبت و بهینه مسیر شغلی خود (دای فابو^{۱۳}، ۲۰۱۴a: ۲۳) در مواجهه با چالش‌های جامعه معاصر پردازند؛ بنابراین، دستیابی به مهارت یادگیری مادام‌العمر (پاتون و مک‌ماهان^{۱۴}، ۲۰۱۴)، افزایش انعطاف‌پذیری مسیر شغلی (دای فابو، ۲۰۱۴a)، خلاقیت، بروز و به کارگیری استعدادها و دستیابی به زندگی‌ای با مسیر شغلی رضایت‌بخش و ثمربخش (بولستین^{۱۵}، ۲۰۰۶: ۲۰۱۱؛ گویچارد^{۱۶}، ۲۰۱۳؛ ساویکاس^{۱۷}، ۲۰۱۱، ۲۰۱۵) ضروری است. براین اساس، برای کمک به افراد در اتخاذ تصمیمات مسیر شغلی بهینه و مطلوب (دای فابو، ۲۰۱۴b) و مقابله مؤثر با چالش‌های پیش‌بینی‌ناپذیر، فراسازه^{۱۷} سرمایه شخصی کارآفرینی درونی (ISC)^{۱۸} را دای فابو در سال ۲۰۱۴ مطرح کرد (دای فابو، ۲۰۱۴c: ۱۰۰). ISC معرف «نگرش‌های بدیع و منحصر به فرد است که به فرد اجازه می‌دهد با چالش‌های مسیر شغلی و زندگی به واسطه خلق راه‌حل‌های خلاقانه در شرایط

دنیای پست مدرن امروز با تغییرات سریع اقتصادی، جهانی شدن، پیشرفت فناوری و تغییر دائم ماهیت مشاغل، ثبات‌نداشتن و پیش‌بینی‌ناپذیری در دنیای مشاغل همراه است (روسا^۱، ۲۰۱۵). وقوع این تغییرات سبب شده است که افراد از سویی بیش از پیش به طور مؤثرتر و کارآمدتر با تقاضاهای اجتماعی و محیطی برخورد کنند (گویچارد^۲ و همکاران، ۲۰۱۶) و از سویی دیگر، اتخاذ تصمیمات مسیر شغلی^۳ با پیچیدگی‌ها و بعضاً دشواری‌هایی همراه شود (لوین و همکاران^۴، ۲۰۲۰) و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی^۵ تحت الشعاع قرار گیرد. تصمیمات مسیر شغلی در زمره مهم‌ترین و درعین حال دشوارترین تصمیمات در مجموعه تصمیمات زندگی است (بولستین^۶، ۲۰۰۸؛ فواد و بینر^۷، ۲۰۰۸). برخی افراد می‌توانند به راحتی مراحل تصمیمات مسیر شغلی را طی کنند؛ اما برخی دیگر در طی این فرایند با دشواری‌هایی روبه‌رو می‌شوند (کالسر، دوبرین و گتی^۸، ۲۰۲۰). دشواری‌های تصمیم‌گیری مسیر شغلی به معنای «مواجه شدن با تعارضات درونی و بیرونی قبل و حین فرایند اتخاذ تصمیم مسیر شغلی است» (امیر^۹ و گتی، ۲۰۰۶: ۲؛ به نقل از بلاک-یوول و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۴). کمبود آمادگی، کمبود اطلاعات و در برخی مواقع، داشتن اطلاعات نادرست، نمونه‌هایی از تعارضاتی است که افراد ممکن است در طی فرایند تصمیم‌گیری مسیر شغلی با آن مواجه شوند (گتی، ۱۹۸۶). دشواری‌های تصمیم‌گیری

11. Lent & Hackett

12. Betz

13. Di Fabio

14. Patton & MC Mahon

15. Blustein

16. Savickas

17. meta construct

18. Intrapreneurial Self. Capital (ISC)

1. Rosa

2. Guichard

3. career decision

4. Levin & et al

5. career self. efficacy

6. Blustein

7. Fouad & Bynner

8. Kulcsar, Dobrean & Gati

9. Amir

10. Bullock, Yowell & et al

برمی‌گردد (مان و همکاران^{۱۳}، ۱۹۹۷). از زمان مطرح شدن این سازه تاکنون، مطالعاتی به بررسی پیامدهای مسیر شغلی تداعی شده با ISC از قبیل عملکرد، استخدام‌پذیری، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و کمبود دشواری‌های تصمیم‌گیری مسیر شغلی (دای فابو، ۲۰۱۴) انجام شده است. ISC عامل محافظتی است که باعث کاهش ریسک‌های مسیر شغلی (دای فابو و کنی، ۲۰۱۶)، مشکلات تصمیم‌گیری مسیر شغلی (کنی و همکاران^{۱۴}، ۲۰۰۹)، استرس‌های مسیر شغلی، مقابله با شکست‌ها به جای تمرکز بر مشکلات (آلن، دافی و داگلاس^{۱۵}، ۲۰۱۵)، افزایش انعطاف‌پذیری مسیر شغلی به منظور رسیدن به نتایج موفقیت‌آمیز و اهداف معنادار در مسیر شغلی (دای فابو و ون استروبرک^{۱۶}، ۲۰۱۶) و بهزیستی مسیر شغلی (دای فابو، پلازسچی و بوسی^{۱۷}، ۲۰۱۷) می‌شود. فراسازه ISC به‌طور خلاصه دربردارنده نوعی ادراک از خود است که با توانایی خودآرزشیابی مثبت، تعهد، کنترل و استقبال از چالش‌های زندگی، توانایی حل خلاقانه مسائل، توانایی مقابله مؤثر با دشواری‌ها به شیوه‌ای انطباقی، تداوم رشد مهارت‌های فردی، توانایی کاربرد مهارت‌های تصمیم‌گیری در هر بافتی و اتخاذ تصمیمات به شکل صحیح و انطباقی (دای فابو، ۲۰۱۴) همراه است؛ بنابراین، فردی که دارای این سرمایه است، در طی مسیر شغلی خود کارآفرین خواهد بود.

این چشم‌انداز به‌طور ضمنی معنادهنده به زندگی فرد است و فصلی جدید در حکایت زندگی فرد خلق می‌کند و سبب می‌شود که فرد از همه توانایی‌های خود برای مقابله با چالش‌های مسیر شغلی و بالطبع زندگی

بحرانی و تبدیل کردن فشارها به فرصت‌ها مقابله کند». ISC فراسازه‌ای است که دربردارنده هفت سازه است: خودآرزشیابی بنیادی^۱، سرسختی^۲، خودکارآمدی خلاقانه^۳، تاب‌آوری^۴، تسلط بر اهداف^۵، قاطعیت^۶، هوشیاری^۷. سازه خودآرزشیابی بنیادی (یونگ و همکاران^۸، ۲۰۰۳) معرف نوعی خودپنداره مثبت است که با عزت‌نفس بالا، خودکارآمدی بالا، مکان کنترل درونی و خوش‌بینی تعیین می‌شود. سرسختی یک فرد ترکیبی از باورها درباره خود و دنیا و چگونگی تعامل با دنیاست. این سازه، خود دربردارنده سه جزء است: تعهد، کنترل و چالش (مدی^۹، ۱۹۹۰). خودکارآمدی خلاقانه به ادراک فرد از توانایی خود در مقابله با مسائل و حل آنها برمی‌گردد. خودکارآمدی خلاقانه شامل مهارت‌های حل مسئله و توانایی خلق ایده‌های جدید است (تیرنی، فارمر^{۱۰}، ۲۰۰۲). تاب‌آوری به ادراک فرد از توانایی خود در مقابله با دشواری‌ها و به کارگیری راهبردهای انطباقی برای مقابله با ناآرامی‌ها و دردها برمی‌گردد (توگاد و فردریکسون^{۱۱}، ۲۰۰۴). تسلط بر اهداف، به مهارت‌های دائماً در حال ظهور برای رسیدن به بهترین سطح عملکرد برمی‌گردد که به خلق بهترین راه‌حل‌ها منجر می‌شود (میجلی و همکاران^{۱۲}، ۲۰۰۰). قاطعیت به توانایی اتخاذ تصمیمات مهم در هر برهه از زندگی برمی‌گردد. هوشیاری، سبک تصمیم‌گیری انطباقی است که به جست‌وجوی اطلاعات معنادار و ارزشیابی دقیق هر گزینه پیش از اتخاذ تصمیم

1. core self. evaluation

2. hardiness

3. creative self. efficacy

4. resilience

5. goal mastery

6. indecisiveness

7. vigilance

8. Judge, Erez, Bono & Thorensen

9. Maddi

10. Tierney & Farmer

11. Tugade & Fredrickson

12. Midgley & et al

13. Mann, Burnett, Radford & Ford

14. Kenny, Horne, Orpins & Reese

15. Allan, Duffy & Douglass

16. Van Esbroeck

17. Palazzeschi & Bucci

حد همه‌توانم یاد بگیرم). ششمین خرده‌مقیاس، قاطعیت است که با ۳ گویه سنجیده می‌شود (برای مثال، تصمیم‌گیری برایم آسان است). هفتمین خرده‌مقیاس، هوشیاری است که با ۳ گویه سنجیده می‌شود (برای مثال، زمانی که باید تصمیمی را اتخاذ کنم، تمایل دارم صبر کنم و همه‌گزینه‌های ممکن را بررسی کنم). مطالعات فراوانی روایی، پایایی، تحلیل عاملی مرتبه دوم و همچنین نقطه‌برش این مقیاس را بررسی کرده‌اند (دای فایبو، ۲۰۱۴a؛ دای فایبو، پلازسچی و بوسی، ۲۰۱۷؛ سوک، عبدحمید و اسماعیل^۴، ۲۰۱۹). نتایج این مطالعات نشان داده است که مدل اندازه‌گیری این مقیاس به صورت یک عامل مرتبه دوم همراه با هفت عامل مرتبه اول به‌عنوان زیرمقیاس‌ها و ۲۸ متغیر آشکار به‌عنوان گویه‌هاست.

باتوجه به اعتبار و پایایی مقیاس ISC و کارایی آن در مشاوره مسیر شغلی، به‌ویژه در دانشجویان و باتوجه به اینکه در داخل کشور این مقیاس تاکنون ترجمه نشده است و روایی و پایایی آن بررسی نشده است؛ بنابراین، هدف پژوهش حاضر ضمن معرفی فراسازه ISC، بررسی مشخصات روان‌سنجی مقیاس ISC در دانشجویان دانشگاه حضرت معصومه (س) شهر قم است. در این مطالعه سؤالات زیر مطرح شد: ۱. آیا مقیاس ISC از روایی کافی برخوردار است؟ ۲. آیا مقیاس ISC از پایایی کافی برخوردار است؟

روش

این پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی و مطالعات روان‌سنجی است. جامعه پژوهش شامل کلیه دانشجویان مقطع کارشناسی دانشگاه حضرت معصومه (س) در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۹ بود که بالغ بر ۲۱۰ دانشجو بود و از این جامعه تعداد ۱۸۵ دانشجو داوطلب شرکت بودند

استفاده کند. باتوجه به نقش اثربخش ISC در ارتقای توانای‌های فرد در مسیر شغلی در دنیای امروز (رونن^۱، ۲۰۱۰؛ دای فایبو و کنی، ۲۰۱۵؛ دای فایبو، کنی و کالادیس^۲، ۲۰۱۶؛ هاگک و همکاران، ۲۰۰۷؛ کنی و هاگک، ۲۰۰۹؛ دای فایبو، ۲۰۱۴c؛ ۲۰۱۵a؛ دای فایبو و کنی، ۲۰۱۲a؛ ۲۰۱۲b؛ ۲۰۱۶؛ دای فایبو و بولستین، ۲۰۱۶؛ دای فایبو و پلازسچی، ۲۰۱۶؛ دای فایبو و ساکلوفسکی^۳، ۲۰۱۴a؛ ۲۰۱۴b) دای فایبو (۲۰۱۴c) مقیاسی را برای سنجش ISC تدوین کرده است که به‌صورت خودگزارشی و مشتمل بر ۲۸ گویه و هفت خرده‌مقیاس است.

نمره‌گذاری این مقیاس مطابق با طیف لیکرت ۵درجه‌ای (۱= قویاً مخالفم تا ۵= قویاً موافقم) است. این مقیاس برای سنجش میزان سرمایه شخصی کارآفرینی درونی در افراد بالای ۱۳ سال طراحی شده است. خرده‌مقیاس‌ها و نمونه‌ای از گویه‌های مربوط به آنها به شرح زیر است: اولین خرده‌مقیاس، خودآرزشیابی بنیادی است که با ۴ گویه سنجیده می‌شود (برای مثال، من تعیین‌کننده آن چیزی هستم که در زندگی‌ام اتفاق خواهد افتاد). دومین خرده‌مقیاس، سرسختی است که با ۹ گویه سنجیده می‌شود (برای مثال، طرح‌ریزی برای پیشرفت از بروز بسیاری از مشکلات در آینده جلوگیری می‌کند). سومین خرده‌مقیاس، خودکارآمدی خلّاقانه است که با ۳ گویه سنجیده می‌شود (برای مثال، می‌توانم مشکلات را به‌صورت خلّاقانه حل کنم). چهارمین خرده‌مقیاس، تاب‌آوری است که با ۳ گویه سنجیده می‌شود (برای مثال، باوجود تمامی موانع می‌توانم به اهدافم برسم). پنجمین خرده‌مقیاس، تسلط بر هدف است که با ۳ گویه سنجیده می‌شود (برای مثال، یکی از اهدافم در زمینه یادگیری آن است که در

¹. Ronen

². Claudius

³. Saklofske

⁴. Seok, Abd Hamid & Ismaial

نفر از دانشجویان مقطع کارشناسی که داوطلب همکاری در پژوهش بودند، قرار گرفت. جمع آوری اطلاعات شش ماه به طول انجامید. از میان ۱۸۵ دفترچه توزیع شده، ۱۵ دفترچه حاوی پرسشنامه‌های مخدوش بود. ۱۷۰ دفترچه به صورت کامل پاسخ داده شده بود. به منظور تعیین پایایی ISCS از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. همچنین، به منظور بررسی روایی ISCS، از روش تحلیل عاملی توصیفی، اکتشافی و تأییدی و روش روایی همگرا و واگرا استفاده شد. گفتنی است به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی، داده‌ها با رضایت آگاهانه از همه شرکت کنندگان جمع آوری شد.

در این پژوهش، برای بررسی روایی سازه مقیاس علاوه بر ISCS از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد: الف) پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی: این پرسشنامه حاوی اطلاعات سن، وضعیت تأهل، رشته تحصیلی و مقطع تحصیلی است.

ب) پرسشنامه دشواری‌های تصمیم‌گیری مسیر شغلی (CDDQ)^۳: این پرسشنامه (گتی، کراسز و اسیپو، ۱۹۹۶) دارای ۳۴ گویه است و نمره گذاری آن مطابق با طیف لیکرت ۹ درجه‌ای (از ۱= توصیف کننده من نیست تا ۹= کاملاً توصیف کننده من است). این پرسشنامه دارای ۳ مقیاس و ۱۰ خرده‌مقیاس است. مقیاس کمبود آمادگی شامل کمبود انگیزه، بی‌تصمیمی در مسیر شغلی و باورهای ناکارآمد مسیر شغلی است. مقیاس کمبود اطلاعات شامل کمبود اطلاعات درباره فرایند تصمیم‌گیری مسیر شغلی، کمبود اطلاعات درباره خود و کمبود اطلاعات درباره مشاغل و کمبود اطلاعات درباره شیوه‌های کسب اطلاعات است. آخرین مقیاس، اطلاعات نامتناسب است که شامل

که مقیاس در اختیار آنها قرار داده شد. در این مطالعه متغیر جنسیت کنترل شد و نمونه پژوهش فقط دانشجویان دختر انتخاب شدند.

نخستین گام برای استفاده مقیاس ISC، ترجمه مقیاس با استفاده از روش Forward-Backward بود. نسخه اصلی مقیاس را دو نفر که مدرک تحصیلی دکتری مترجمی زبان انگلیسی داشتند، ترجمه کردند. سپس تفاوت‌های موجود بین دو نسخه ترجمه شده را پژوهشگر و مترجمان بررسی کردند و در یک نسخه تلفیق شد. در مرحله بعد، دو مترجم دیگر باز هم به صورت مستقل آن را به زبان انگلیسی برگرداندند. در ادامه، یک متخصص مشاور مسیر شغلی بین مقیاس‌های فارسی و انگلیسی را مطابقت داد و مقیاس فارسی تهیه شد. برای بررسی روایی صوری، مقیاس در اختیار سه نفر از استادان مشاوره مسیر شغلی قرار گرفت. برای اطمینان از قابل فهم بودن سؤالات مقیاس و بررسی اشکالات احتمالی، مقیاس در اختیار ۳۲ نفر از دانشجویان با میانگین سنی ۱۹ سال قرار گرفت. نتایج در این مرحله گویای آن بود که سؤالات برای نمونه دانشجویان قابل فهم است و نیازمند اعمال اصلاحات در سؤالات نیست. بدین ترتیب، نسخه فارسی ISCS تهیه شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری Amos-24 و نرم‌افزار آماری SPSS-21 و با استفاده از روش‌های تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم و محاسبه شاخص‌های آمار توصیفی تحلیل شد.

در ادامه ISCS، پرسشنامه دشواری‌های تصمیم‌گیری مسیر شغلی (گتی، کراسز و اسیپو^۱، ۱۹۹۶) و مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی (بتز و تیلور^۲، ۲۰۰۰) در قالب یک دفترچه تکثیر شد و در اختیار ۱۸۵

^۳. Career Decision making Difficulties Questioner (CDDQ)

^۱. Krausz & Osipow

^۲. Betz & Taylor

کوتاه) (بتز و تیلور، ۲۰۰۰) استفاده شد. این مقیاس ۲۰ سؤال دارد و نمره گذاری آن مطابق با طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (۱=اطمینانی ندارم تا ۵=کاملاً اطمینان دارم) است. نمره کل در این مقیاس گویای خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی فرد است. ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس برابر با ۰/۷۴ گزارش شده است (نوتا، پیس و فراری، ۲۰۰۸). در ایران این مقیاس را ملکیها (۱۳۹۳) ترجمه کرد و روایی و پایایی آن بررسی شد. روایی همگرایی این مقیاس با پرسشنامه تعالی شغل-خانواده (گرینهاوس و پاول، ۲۰۰۶) برابر با ۰/۸۱ و روایی واگرایی آن با مقیاس استرس‌های مسیر شغلی (یانگ، ۲۰۱۷) برابر با ۰/۷۱- به دست آمد. همچنین، پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۱ محاسبه شد.

یافته‌ها

میانگین و انحراف معیار هریک از خرده‌مقیاس‌های ISCS در جدول ۱ ارائه شده است.

خرده‌مقیاس‌های اطلاعات نامعتبر، تعارضات درونی و تعارضات بیرونی است. ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس برابر با ۰/۹۳ و برای خرده‌مقیاس‌های آمادگی، کمبود اطلاعات و اطلاعات نامتناسب به ترتیب برابر با ۰/۸۷، ۰/۸۹ و ۰/۹۱ به دست آمد (دای فایو و پلازسچی، ۲۰۱۳). در ایران این پرسشنامه را معتمدی (۱۳۹۳) ترجمه کرد و روایی و پایایی آن بررسی شد. روایی همگرایی این پرسشنامه با پرسشنامه افکار ناکارآمد حرفه‌ای (سامپسون و همکاران، ۲۰۰۳؛ به نقل از کسایی و بهرامی، ۱۳۸۵) برابر با ۰/۷۸ و روایی واگرایی آن با پرسشنامه استخدام‌پذیری (راتول، هربرت و راتول، ۲۰۰۷) برابر با ۰/۸۷- گزارش شده است. پایایی این پرسشنامه برای نمره کل برابر با ۰/۸۲ به دست آمد.

ج) مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی (فرم کوتاه) (CDSES-SF):^۳ در این مطالعه به منظور سنجش خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی از مقیاس خودکارآمدی مسیر شغلی (فرم

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار ابعاد ISCS

ابعاد مقیاس	میانگین	انحراف معیار
خودآرزشیابی بنیادی	۲۹/۰۵	۱۱/۴۷
سرسختی	۰/۸۳	۵/۱۷
خودکارآمدی خلاقانه	۹/۸۲	۴/۱۸
تاب‌آوری	۹/۷۲	۴/۲۳
تسلط بر هدف	۹/۵۶	۴/۳۰
قاطعیت	۹/۹۳	۴/۱۵
هوشیاری	۹/۸۶	۳/۹۴

1. Sampson & et al

2. Rothwell, Herbert, & Rothwell

3. Career Decision making Self. Efficacy Scale. Short Form (CDSES. SF)

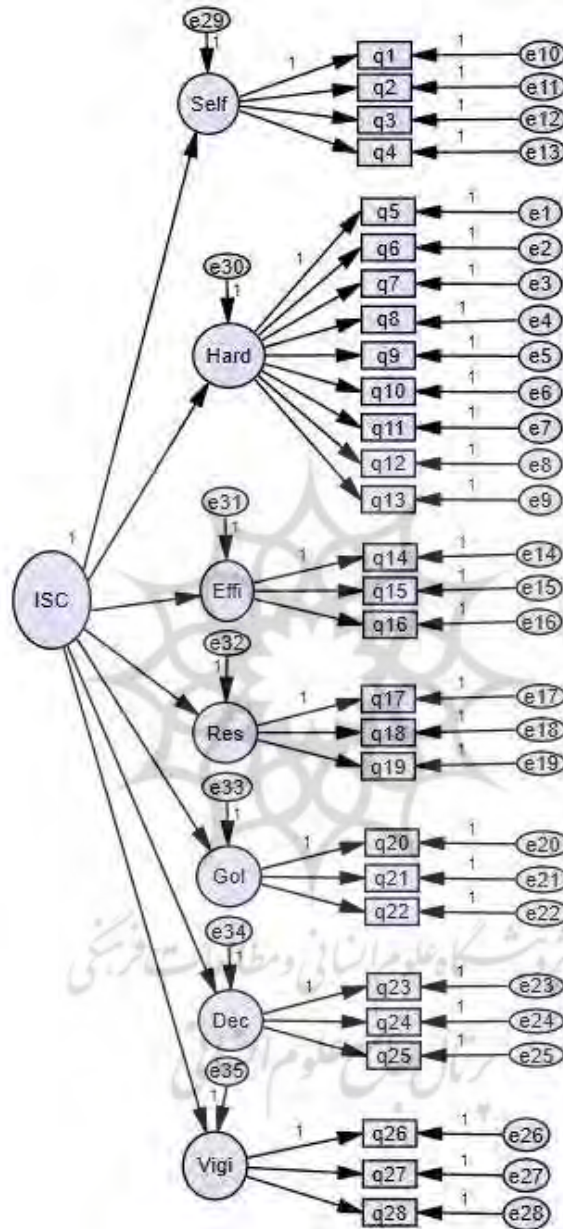
4. Nota, Pace, & Ferrari

5. Greenhouse & Powell

6. Yang

بر اساس نظریه دای فابو (۲۰۱۴) مفروض شد که در آن زیرمقیاس‌ها به‌عنوان عوامل مرتبه اول و ICS به‌عنوان عامل مرتبه دوم منظور شد.

برای بررسی تغییرناپذیری سازه‌های تشکیل‌دهنده فراسازه ISC و تأیید ساختار عاملی آن در جامعه دانشجویان ایرانی از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد. برای فراسازه ISC یک الگوی اندازه‌گیری



شکل ۱. نمودار مسیر تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم فراسازه ISC

قاطعیت به‌عنوان متغیرهای پنهان لحاظ شد. نتایج بررسی شاخص‌های برازش کلی مرتبط با این الگو در جدول ۲ گزارش شده است.

در این الگو ۲۸ گویه به‌عنوان متغیرهای آشکار و هفت خرده‌مقیاس خودآرزشیابی بنیادی، سرسختی، خودکارآمدی، خلاقانه، تاب‌آوری، تسلط بر هدف و

جدول ۲. شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مقیاس ISC

RMSI	PCFI	PNFI	CFI	TLI	CMIN/DF	DF	CMIN
۰/۰۱۷	۰/۹۰	۰/۸۱	۰/۹۹	۰/۹۹	۱/۰۵	۳۴۳	۳۶۰/۴۸

مطابق با یافته‌های جدول ۲ میزان شاخص مقتصد CMIN/DF برابر با ۳۶۰/۴۸ است که باید کوچک‌تر از ۵ باشد؛ بنابراین، میزان محاسبه شده مطلوب است. میزان شاخص تطبیقی CFI و TLI هر دو برابر با ۰/۹۹ محاسبه شد که دامنه قابل قبول این دو شاخص بین ۰/۹۰ تا ۱ است. براین اساس، میزان این دو نوع شاخص تطبیقی مطلوب است. میزان شاخص هنجار شده PNFی برابر با ۰/۸۱ محاسبه شده است که دامنه قابل قبول آن بین ۰/۵۰ تا ۱ است. براین اساس، میزان شاخص گزارش شده مطلوب است. میزان شاخص برازش تطبیقی مقتصد PCFI برابر با ۰/۹۰ محاسبه شد که دامنه قابل قبول آن بین ۰/۵۰ تا ۱ است. میزان شاخص مقتصد RMSEA برابر با ۰/۰۱۷ محاسبه شد که کمتر از ۰/۸ و قابل قبول است. در مجموع، با توجه به شاخص‌های برازش به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت که الگو به خوبی با داده‌ها برازش داشت.

جدول ۳. وزن‌های رگرسیون استاندارد و سطح معناداری اثر گویه‌ها بر عوامل ISC

عوامل	برآورد استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معناداری
خودآرزشیابی بنیادی	ISC <---	۰/۹۹	۱۴/۰۶
سرسختی	ISC <---	۰/۹۹	۱۱/۷۰
خودکارآمدی خلاقانه	ISC <---	۰/۹۷	۱۱/۰۵
تاب‌آوری	ISC <---	۰/۹۷	۱۰/۱۵
تسلط بر اهداف	ISC <---	۰/۹۹	۱۱/۵۸
قاطعیت	ISC <---	۰/۹۹	۱۱/۲۸
هوشیاری	ISC <---	۰/۹۹	۱۲/۲۳
خودآرزشیابی بنیادی	q1 <---	۰/۸۵	
خودآرزشیابی بنیادی	q2 <---	۰/۷۲	۱۱/۲۸
خودآرزشیابی بنیادی	q3 <---	۰/۶۸	۱۰/۳۳
خودآرزشیابی بنیادی	q4 <---	۰/۷۷	۱۲/۳۹
سرسختی	q5 <---	۰/۷۷	
سرسختی	q6 <---	۰/۷۴	۱۰/۴۳
سرسختی	q7 <---	۰/۷۱	۹/۹۸
سرسختی	q8 <---	۰/۷۶	۱۰/۶۴
سرسختی	q9 <---	۰/۷۴	۱۰/۴۰
سرسختی	q10 <---	۰/۶۸	۹/۳۷
سرسختی	q11 <---	۰/۷۱	۹/۹۰
سرسختی	q12 <---	۰/۶۸	۹/۳۵
سرسختی	q13 <---	۰/۷۷	۱۰/۸۹
خودکارآمدی خلاقانه	q14 <---	۰/۸۵	
خودکارآمدی خلاقانه	q15 <---	۰/۷۰	۹/۲۶
خودکارآمدی خلاقانه	q16 <---	۰/۷۹	۱۰/۵۹
تاب‌آوری	q17 <---	۰/۷۱	

عوامل	برآورد استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معناداری
تاب آوری <--- q18	۰/۷۸	۹/۷۶	<۰/۰۰۱
تاب آوری <--- q19	۰/۷۲	۹/۱۱	<۰/۰۰۱
تسلط بر اهداف <--- q20	۰/۷۵		
تسلط بر اهداف <--- q21	۰/۷۹	۱۰/۹۰	<۰/۰۰۱
تسلط بر اهداف <--- q22	۰/۷۴	۱۰/۲۵	<۰/۰۰۱
قاطعیت <--- q23	۰/۷۵		
قاطعیت <--- q24	۰/۷۰	۹/۴۰	<۰/۰۰۱
قاطعیت <--- q25	۰/۶۸	۹/۰۲	<۰/۰۰۱
هوشیاری <--- q26	۰/۷۹		
هوشیاری <--- q27	۰/۶۷	۹/۳۱	<۰/۰۰۱
هوشیاری <--- q28	۰/۶۱	۸/۵۵	<۰/۰۰۱

روایی واگرا و همگرایی ISCS با پرسشنامه دشواری‌های تصمیم‌گیری مسیر شغلی و مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی (فرم کوتاه) در جدول ۴ و ۵ ارائه شده است.

مطابق با نتایج جدول ۳ بار عاملی همه گویه‌ها معنادار بود و تمامی گویه‌ها در پرسشنامه باقی خواهند ماند. به عبارت دیگر، این یافته گویای آن است که ISCS دارای کاربرد در جامعه دانشجویان ایرانی است و توانسته است فراسازه ISC را از ذهن دانشجویان استخراج کند.

جدول ۴. روایی واگرای ISCS با ابعاد پرسشنامه دشواری‌های تصمیم‌گیری مسیر شغلی

اطلاعات نادرست			کمبود اطلاعات				کمبود آمادگی			دشواری‌های تصمیم‌گیری مسیر شغلی
تعارضات بیرونی	تعارضات درونی	اطلاعات نامعتبر	کمبود اطلاعات درباره شیوه‌های کسب اطلاعات	کمبود اطلاعات درباره مشاغل	کمبود اطلاعات درباره خود	کمبود اطلاعات درباره فرآیند تصمیم‌گیری	باورهای ناکارآمد	نی‌تصمیمی	کمبود انگیزه	
-۰/۲۷*	-۰/۷۹*	-۰/۷۸	-۰/۶۵*	-۰/۵۴	-۰/۵۱*	-۰/۴۶	-۰/۶۵	-۰/۷۰*	-۰/۲۱	خودآرزشیابی بنیادی
-۰/۳۶**	-۰/۷۹*	-۰/۲۱*	-۰/۷۲	-۰/۳۶	-۰/۵۹*	-۰/۶۷	-۰/۶۵	-۰/۶۱*	-۰/۳۵	سرسختی
-۰/۵۱*	-۰/۴۷	-۰/۶۶	۰/۵۶**	-۰/۷۷*	۰/۶۶**	-۰/۶۵*	-۰/۲۷*	-۰/۷۰*	-۰/۳۶*	خودکارآمدی خلاقانه
-۰/۲۸*	-۰/۳۲	-۰/۶۹	-۰/۳۰	-۰/۶۵*	-۰/۳۶*	-۰/۴۷*	-۰/۲۸*	-۰/۳۹	-۰/۲۱*	تاب آوری
-۰/۷۸*	-۰/۲۶*	-۰/۷۳**	-۰/۳۲	-۰/۶۳**	-۰/۶۵	-۰/۲۷**	-۰/۲۱*	-۰/۶۵*	-۰/۱۹*	تسلط بر اهداف
-۰/۱۶	-۰/۷۸	-۰/۷۱	-۰/۳۹	-۰/۶۴**	-۰/۲۸*	-۰/۴۱	-۰/۳۹*	-۰/۶۹	-۰/۱۰*	قاطعیت
-۰/۵۹*	-۰/۶۹*	-۰/۴۹	-۰/۵۸*	-۰/۵۷	-۰/۵۹	-۰/۰۸*	-۰/۸۱*	-۰/۶۳	-۰/۴۴	هوشیاری
-۰/۶۷*			-۰/۸۵*				-۰/۸۹**			نمره کل

* $p < .05$ ** $p < .01$ N= 170

دشواری‌های تصمیم‌گیری مسیر شغلی وجود دارد.

مطابق با یافته‌های جدول ۴ همبستگی منفی و معناداری بین خرده‌مقیاس‌های ISCI و پرسشنامه

جدول ۵. روایی همگرایی ISCS با مقیاس خودکارآمدی مسیر شغلی

متغیر	خودآرزشیابی بنیادی	سرسختی	خودکارآمدی خلأقانه	تاب‌آوری	تسلط بر اهداف	قاطعیت	هوشیاری
خودکارآمدی مسیر شغلی	۰/۶۸*	۰/۵۴**	۰/۵۴*	۰/۷۶*	۰/۶۵*	۰/۸۷**	۰/۶۱

* $p < .05$ ** $p < .01$ N= 170

می‌تواند تا حدودی به کاهش و در برخی مواقع حذف منبع تعارضات منجر شود. خودآرزشیابی بنیادی در ارتباط نزدیک با عزت‌نفس و منبع کنترل است. در فرایند مسیر شغلی، چالش‌های فراوانی می‌توانند میزان عزت‌نفس فرد و سبک تبیین‌های وی را که ارتباط نزدیکی با منبع کنترل دارد، تحت‌الشعاع قرار دهند. عزت‌نفس و منبع کنترل افرادی که خودآرزشیابی مثبتی از خود دارند، در مواجهه با چالش‌های پیش‌بینی‌شده و پیش‌بینی‌نشده‌ی مسیر شغلی به راحتی تحت‌الشعاع قرار نمی‌گیرد. مطابق با نظر دای فایو (۲۰۱۴b) افرادی که خودآرزشیابی منفی از خود دارند، سهمی برای موفقیت‌های خود نه تنها در مسیر شغلی، بلکه در زندگی در نظر نمی‌گیرند و نقش عوامل محیطی و خارج از کنترل خود را در موفقیت‌هایشان برجسته می‌کنند. خودآرزشیابی بنیادی به واسطه ایجاد تصور مثبت از خودپنداره با تأثیرگذاری بر منبع کنترل، خوش‌بینی و عزت‌نفس زمینه‌ساز ایجاد دغدغه و به‌دنبال آن طرح‌ریزی اهداف مسیر شغلی می‌شود. خودآرزشیابی بنیادی زمینه‌ساز عملکرد مثبت فرد در حوزه مسیر شغلی می‌شود. سرسختی گویای مقاومت افراد در مواجهه با چالش‌های محیط است. افرادی که دارای سطوح بالایی از سرسختی در مسیر شغلی هستند، با غالب جنبه‌های زندگی مسیر شغلی‌شان درگیر می‌شوند و به شناسایی اهداف و اولویت‌های مسیر شغلی خود می‌پردازند (تعهد مسیر شغلی). این‌گونه افراد تصور می‌کنند بر

یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد ابعاد ISCS با مقیاس خودکارآمدی مسیر شغلی، همبستگی مثبت و معناداری دارد. برای بررسی میزان پایایی ISCS از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان این ضریب برای تک‌تک ابعاد خودآرزشیابی بنیادی، سرسختی، خودکارآمدی خلأقانه، تاب‌آوری، تسلط بر اهداف، قاطعیت و هوشیاری به ترتیب برابر با ۰/۹۱، ۰/۸۳، ۰/۷۸، ۰/۷۸، ۰/۸۰، ۰/۷۵ و ۰/۷۳ به دست آمد.

نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر ترجمه و بررسی اعتبار و پایایی ISCS بود. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم نشان داد هر هفت سازه تشکیل‌دهنده ISCS در جامعه ایرانی کاربرد دارد. ضرایب آلفای کرونباخ برای هفت خرده‌مقیاس ISCS بالاتر از ۰/۷۰ به دست آمد که گویای آن است که این مقیاس پایاست و از ثبات درونی مناسبی برخوردار است. وجود رابطه منفی و معنادار بین اجزای ISCS و اجزای دشواری‌های تصمیم‌گیری مسیر شغلی گویای روایی و اگرایی ISCS است. این یافته مطالعه با نتایج مطالعات دای فایو (۲۰۱۴b) و (۲۰۱۴c) هم‌خوانی دارد. در تبیین وجود این رابطه می‌توان گفت که عوامل متعددی در ایجاد و گسترش تعارضات درونی و بیرونی که به‌عنوان منبع دشواری‌های تصمیم‌گیری مسیر شغلی محسوب می‌شوند، نقش دارند؛ اما داشتن مهارت‌های ISCS نیز

سازه تاب‌آوری معرف توانایی مقابله مستمر و مداوم فرد به شیوه‌ای سازگارانه با شرایط ناگوار و سختی‌هاست. تاب‌آوری در مسیر شغلی باعث می‌شود فرد قابلیت‌ها و توانمندی‌های خود را در برخورد با رویدادهای استرس‌زای مسیر شغلی به کار گیرد و به رشد شخصی خود برخلاف همه محدودیت‌هایش ادامه دهد.

تسلط بر اهداف و هوشیاری به واسطه کمک به فرد در کسب مهارت‌ها و اطلاعات لازم برای بررسی کردن گزینه‌های پیش رو هنگام اتخاذ تصمیم‌های مسیر شغلی و گاه کسب مهارت‌های موردنیاز برای اتخاذ انتخاب، مانع از کسب اطلاعات نادرست و کمبود اطلاعات در فرد در طی فرایند تصمیم‌گیری مسیر شغلی می‌شود. ماهیت این دو جزء اقتضا می‌کند که فرد دائماً در طی فرایند تصمیم‌گیری به بررسی اطلاعات کسب‌شده خود پردازد و مهارت‌های لازم را در این باره کسب کند.

تسلط بر اهداف، با هدف عملکرد متفاوت است. هدف عملکرد گاهی باعث کاهش انگیزه فرد برای تلاش در جهت دستیابی به سطوح بالایی از شایستگی‌ها و مهارت‌های شخصی می‌شود؛ درحالی‌که تسلط بر اهداف به توانایی فرد در دستیابی به بهترین سطح ادراک شده در وظایف و اهداف برمی‌گردد و باعث حفظ یادگیری مداوم فرد می‌شود. تسلط بر اهداف در ارتباط نزدیک با راهبردهای یادگیری فرد است. سازه قاطعیت به ایجاد توانایی تصمیم‌گیری در بافت‌های دائماً در حال تغییر منجر می‌شود. این سازه با داشتن آزادی و استقلال در فرایند تصمیم‌گیری مرتبط است. به عبارت دیگر، این افراد در طی مسیر شغلی خود از توانایی خودتعیین‌گری بهره‌مند هستند. آخرین جزء، هوشیاری است. هوشیاری در ارتباط مستقیم و نزدیک با سبک تصمیم‌گیری فرد است که به جست‌وجوی دقیق، هدفمند و منطقی اطلاعات و گزینه‌های

وقوع رویدادها در زندگی مسیر شغلی‌شان تسلط دارند و خود قادرند که تصمیم‌ها و رویدادهای تعیین‌کننده و سرنوشت‌ساز مسیر شغلی‌شان را به گونه‌ای مثبت رقم بزنند (کنترل مسیر شغلی). تصور این افراد از چالش‌ها و دشواری‌های مسیر شغلی آن است که این موارد زمینه‌ساز رشد شخصی آنها در زندگی است؛ به جای اینکه تهدیدی برای آنها باشد. سرسختی مسیر شغلی باعث می‌شود فرد به دنبال تجارب جدید باشد. این افراد توانایی ارائه پاسخ‌های سازگارانه به چالش‌های پیش‌بینی‌نشده را دارند (چالش مسیر شغلی)؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت سرسختی با محوریت سه بُعد تعهد، چالش و کنترل می‌تواند با عملکرد موفقیت‌آمیز در مسیر شغلی ارتباط داشته باشد. خودکارآمدی خلأقانه زمینه‌ساز این تصور در فرد است که می‌تواند پاسخ‌های خلأقانه و جدیدی در پاسخ به مشکلات ایجادشده به کار گیرد. با جدیدشدن چالش‌ها و مشکلات در دنیای امروز، راه‌حل‌های آزموده‌شده قبلی گاهی مؤثر نیست و برخورد مؤثر با چالش مستلزم بازبینی متفاوت با قبل است. خودکارآمدی خلأقانه زمینه‌ساز ایجاد، سنجش و به کارگیری راه‌حل‌های متفاوت است. این سازه باعث می‌شود فرد نه تنها از زندگی، بلکه از مسیر شغلی خود تعبیری متفاوت داشته باشد و به نحوه مؤثرتر با رخدادها و رویدادهای دشوار زندگی و مسیر شغلی مواجه شود. سازه تسلط بر اهداف زمینه‌ساز رشد فردی مداوم می‌شود. توانایی تدوین و ایجاد اهداف جدید و متناسب با موقعیت و پایداری در راستای اهداف تا حصول به نتیجه مطلوب، از جمله پیامدهای این سازه است. افرادی که دارای ویژگی تسلط بر اهداف هستند، به یادگیری علاقه ذاتی دارند و هنگام انجام وظایف، تمرکز خود را بر وظایف خود معطوف می‌کنند.

داشتن مکانسیم‌های انطباقی به فرد کمک می‌کند تا بر تنش‌ها، ناآرامی‌ها و احساس‌های نامطلوب ناشی از شکست و کسب نتیجه نامطلوب غلبه کند و همچنان در موقعیت تا حصول نتیجه مطلوب باقی بماند. جزء خودکارآمدی خلأقانه در ارتباط مستقیم با باور خودکارآمدی مسیر شغلی است. خودکارآمدی خلأقانه به واسطه اثرگذاری بر ادراک فرد، بر توانایی‌اش در مقابله با مشکلات و حل خلأقانه آنها به فرد توانایی خلق ایده‌های جدید را در مقابله با چالش‌ها، دشواری‌ها و مشکلاتی را می‌دهد که ممکن است در طی فرایند مسیر شغلی و تصمیم‌گیری‌های مربوط به آنها مواجه شود. جزء تسلط بر اهداف با به‌روزرسانی و رشد مهارت‌های موردنیاز برای رسیدن به اهداف تعیین شده در راستای مسیر شغلی مرتبط است که نقش مهمی در تضمین موفقیت فرد در رسیدن به هدف دارد. هوشیاری باعث می‌شود فرد در فرایند تصمیم‌گیری مسیر شغلی به کسب و جمع‌آوری اطلاعات دقیق درباره هر یک از گزینه‌های پیش روی خود پردازد و در اتخاذ تصمیم‌گیری مسیر شغلی دقت کافی کند؛ بنابراین، تصمیم‌گیری بر این اساس احتمال اتخاذ تصمیمات صحیح را تضمین می‌کند و اتخاذ تصمیمات صحیح به‌طور مستقیم و غیرمستقیم زمینه‌ساز افزایش باور خودکارآمدی فرد است. با بررسی اجزای ISC می‌توان به این نتیجه دست یافت که اجزای هفت‌گانه با هدایت فرد در مسیر صحیح تصمیم‌گیری مسیر شغلی، به‌طور مستقیم و غیرمستقیم با باور خودکارآمدی مسیر شغلی در ارتباط هستند. در مجموع و با مرور یافته‌های مطالعاتی می‌توان به این نتیجه دست یافت که در قرن ۲۱ مسئله مدیریت مسیر شغلی توجه بسیاری از پژوهشگران را به‌دلیل تغییرات و چالش‌های پیش‌بینی نشده به خود جلب کرده است. افراد برای هدایت جهت‌مند و قصدمند مسیر شغلی‌شان

تصمیم‌گیری مرتبط است. قاطعیت، معرف راهبرد تصمیم‌گیری سازگارانه است. افرادی که این ویژگی را دارند، در فرایند تصمیم‌گیری‌های مسیر شغلی خود بهتر می‌توانند در محیط‌های نامطمئن طرح‌ریزی کنند و از تسلط بر محیط و کاربرد اطلاعات به‌سبکی منطقی و راهبردی اطمینان حاصل کنند. در مجموع، می‌توان نتیجه گرفت که ISC با عملکرد مثبت در مسیر شغلی، به‌خصوص در حوزه‌های انطباق‌پذیری، تصمیم‌گیری مسیر شغلی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی پیامدهای مثبت دارد.

وجود رابطه مثبت و معنادار بین ابعاد مقیاس ISCS با خودکارآمدی مسیر شغلی گویای روایی همگرایی ISCS است. این یافته پژوهش با نتیجه مطالعه کنی و همکاران (۲۰۰۹) مبنی بر رابطه مثبت و معنادار بین اجزای ISC و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی در این زمینه هم‌خوان است. در تبیین این یافته پژوهش می‌توان گفت اهمیت اجزای ISC در فرایند مدیریت بهینه مسیر شغلی که تصمیم‌گیری‌های مسیر شغلی نیز جزئی از این فرایند است، انکارناپذیر است (دای فایو و ون اسپروک، ۲۰۱۶). خودارزشیابی بنیادی زمینه‌ساز ایجاد خودپنداره مثبت است. ارزشیابی مثبت از خود باعث افزایش خوش‌بینی، تغییر سبک اسناددهی و مکان کنترل، کاهش سطح رنجوری مسیر شغلی (رونن، ۲۰۱۰) و باور خودکارآمدی می‌شود؛ بنابراین، خودارزشیابی بنیادی به‌طور غیرمستقیم می‌تواند زمینه‌ساز ایجاد و ارتقای سطح باور خودکارآمدی مسیر شغلی شود. سرسختی با ایجاد حس تعهد، چالش‌پذیری و حفظ کنترل بر موقعیت، بستر لازم برای تجربه کردن موقعیت‌های جدید فراهم می‌کند؛ بنابراین، با کسب نتایج مثبت در موقعیت‌های جدید، باور خودکارآمدی فرد افزایش می‌یابد؛ اما چنانچه در چنین موقعیت‌هایی نتیجه مطلوب حاصل نشود، جزء سرسختی به‌واسطه

تعارض‌های خانواده-شغل در زنان شاغل دانشگاه

اصفهان. پایان‌نامه دکتري، دانشگاه اصفهان.

Allan, B. A., Duffy, R. D. & Douglass, R. (2015). Meaning in life and work: A developmental perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 10(4), 323-331.

Amir, T. & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(4), 483-503.

Betz, N. E. (2001). Career self-efficacy. *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow*, 55-77.

Betz, N. E. & Hackett, G. (1986). Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior. *Journal of social and clinical psychology*, 4(3), 279-289.

Betz, N. E. & Taylor, K. M. (2000). *Manual for the Career Decision Making Self-Efficacy Scale (CDMSES) and CDMSES-Short Form*. Unpublished manuscript, Ohio State University, Columbus, OH.

Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling and public policy*. NY: Routledge.

----- (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63, 228-240.

----- (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 1-17.

Bullock-Yowell, E., McConnell, A. E. & Schedin, E. A. (2014). Decided and Undecided Students: Career Self-efficacy, Negative Thinking, and Decision-Making Difficulties. *NACADA Journal*, 34(1), 22-34.

Di Fabio, A. (2014a). Career counseling and positive psychology in the 21st century: New constructs and measures for evaluating the effectiveness of intervention. *Journal of Counsel logy*, 1, 193-213.

----- (2014b). *Constructing my future purposeful life: A new life construction intervention*. In A. Di Fabio & J.-L. Bernaud (Eds.), the construction of the identity in 21st

(ساویکاس، ۲۰۱۱) نیازمند کسب مهارت‌هایی هستند که ضمن افزایش سطح بینش آنها از خود و محیطشان، توانایی شناسایی مشکلات و موانع احتمالی را که در طی مسیر شغلی ممکن است با آنها مواجه شوند، به آنها بدهند (گویچارد، ۲۰۱۶). فراسازه ISC به‌دنبال مطرح‌شدن چنین تغییراتی در ماکروسیستم‌ها و مزوسیستم‌های مسیر شغلی طرح شد. مریان، مشاوران و راهنمایان مسیر شغلی می‌توانند با آموزش این فراسازه به افراد، آنها را در زمینه کسب مهارت‌های ضروری شکل‌دهی اشکال انتزاعی هویت مسیر شغلی‌شان (گویچارد، ۲۰۰۹) یاری رسانند و زمینه‌ساز عبور موفقیت‌آمیز از چالش‌ها، گذارها و مراحل مسیر شغلی شوند؛ زیرا این فراسازه نه تنها افراد را به مهارت‌های لازم در جهت مدیریت مسیر شغلی مجهز می‌کند، بلکه مجموعه‌ای از بینش‌ها و شایستگی را در فرد خلق می‌کند.

منابع

کسایی اصفهانی، ع.ا. و بهرامی، ف. (۱۳۸۵). بررسی تأثیر مشاوره گروهی به سبک پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش افکار ناکارآمد حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه اصفهان. تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، ۵(۱۷)، ۵۴-۳۹.

معمدی، ب. (۱۳۹۳). بررسی اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر پردازش اطلاعات شناختی بر تسهیل تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانش‌آموزان دختر متوسطه دوم شهرستان برخوار در سال تحصیلی ۹۶-۹۵. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خمینی شهر.

ملکپها، م. (۱۳۹۳). تدوین الگوی بومی تعالی شغل-خانواده و بررسی اثربخشی مشاوره مسیر شغلی مبتنی بر آن بر تسهیل تعارض شغل-خانواده و

- emotional intelligence, fluid intelligence, and personality traits in career decision. *Personality and Individual Differences*, 64, 174-178.
- Di Fabio, A. & Saklofske, D. H. (2014b). Promoting individual resources: The challenge of trait emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 65, 19-23.
- Di Fabio, A. & Van Esbroeck, R. (2016). Intrapreneurial self-capital: A concept fitting a life-designing intervention. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 9(2).
- Di Fabio, A., Kenny, M. E. & Claudius, M. (2016). *Preventing distress and promoting psychological well-being in uncertain times through career management intervention*. In M. Israelashvili & J. L. Romano (Eds.), *Cambridge handbook of international prevention science*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L. & Bucci, O. (2017). *In an unpredictable and changing environment: Intrapreneurial self-capital as a key resource for life satisfaction and flourishing*. In G. Arcangeli, G. Giorgi, N. Mucci, J.-L. Bernaud & A. Di Fabio (Eds.), *Emerging and re-emerging organizational features, work transitions and occupational risk factors: The good, the bad, the right. An interdisciplinary perspective*. Research Topic in *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*, 8, 1819.
- Fouad, N. A. & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63, 241-251.
- Gati, I. (1986). Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 408-417.
- Gati, I., Krausz, M. & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 251-258.
- (2013). *Forms of reflexivity and transformations of systems of subjective identity forms during life designing dialogues*. Lecture presented at the Society century: A Festschrift for Jean Guichard (pp. 219-239). New York: Nova Science Publishers.
- (2014c). Intrapreneurial self-capital: A new construct for the 21st century. *Journal of Employment Counseling*, 51, 98-111.
- (2015a). Beyond fluid intelligence and personality traits in social support: The role of ability based emotional intelligence. *Frontiers in Psychology*, 6, 395.
- Di Fabio, A. & Blustein, D. L. (Eds). (2016). *From meaning of working to meaningful lives: The challenges of expanding decent work*. Lausanne: Frontiers Media.
- Di Fabio, A. & Kenny, M. E. (2012a). The contribution of emotional intelligence to decisional styles among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 20, 404-414.
- (2012b). Emotional intelligence and perceived social support among Italian high school students. *Journal of Career Development*, 39, 461-475.
- (2015). The contributions of emotional intelligence and social support for adaptive career progress among Italian youth. *Journal of Career Development*, 42, 48-49.
- (2016). From decent work to decent lives: Positive self and relational management (PS&RM) in the twenty-first century. *Frontiers in Psychology*, 7(361).
- Di Fabio, A. & Palazzeschi, L. (2016). *Marginalization and precariat: The challenge of intensifying life construction intervention*. In A. Di Fabio & D. L. Blustein (Eds.), *From meaning of working to meaningful lives: The challenges of expanding decent work*. Research topic in *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology*.
- Di Fabio, A. & Palazzeschi, L. (Eds.). (2013). *Adattamento italiano del CDDQ-Career Decision-Making Difficulties Questionnaire [Italian Adaptation of the CDDQ-Career Decision-Making Difficulties Questionnaire]*. Florence, Italy: Giunti O.S.
- Di Fabio, A. & Saklofske, D. H. (2014a). Comparing ability and self-report trait

- Mann, L., Burnett, P., Radford, M. & Ford, S. (1997). The Melbourne Decision Making Questionnaire: An instrument for measuring patterns for coping with decisional conflict. *Journal of Behavioral Decision Making*, 10, 1-19.
- Midgley, C., Maehr, M. L., Hrudá, L. Z., Anderman, E., Anderman, L., Freeman, K. E., Urdan, T. (2000). *Manual for the patterns of adaptive learning scales*. Retrieved from University of Michigan website.
- Nota, L., Pace, F. & Ferrari, L. (2008). Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form: Uno studio per l'adattamento italiano [Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form: A study for Italian adaptation]. *GIPO Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento*, 9, 23-35.
- Patton, W. & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol. 2). Springer.
- Ronen, S. (2010). *Determinants of intrapreneurship among high-tech engineers*. In A. Malach-Pine & M. F. Özbilgin (Eds.), *Handbook of research on high-technology entrepreneurs* (pp. 233-251). Cheltenham, England: Edward Elgard.
- Rosa, H. (2015). *Accelerazione e alienazione. Per una teoria critica del tempo nella tarda modernità* (Trad. it. E. Leonzio). Torino: Einaudi.
- Rothwell, A., Herbert, I. & Rothwell, F. (2007). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 1-12.
- Savickas, M. L. (2015). *Life-design counseling manual*. Rootstown, OH: Author.
- Savickas, M. L. (Ed.). (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Seokm, B. Ch., Abd Hamid, H. Sh., & Ismail, R. (2019). Psychometric Properties of the Intrapreneurial Self-Capital Scale in Malaysian University Students, Sustainability, *MDPI journal*, 11(3), 1-9.
- Tierney, P. & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45, 1137-1148.
- for Integrative Oncology International Conference, Padua, Italy.
- (2016). Reflexivity in life design interventions: Comments on life and career design dialogues. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 78-83.
- Guichard, J., Bangali, M., Cohen Scali, V., Pouyaud, J. & Robinet, M. L. (2016). *Concevoir et orienter sa vie: Les dialogues de conseil en life design*. Paris: Editions Qui plus est.
- Hage, S. M., Romano, J. L., Conyne, R. K., Kenny, M., Matthews, C., Schwartz, J. P., et al. (2007). Best practice guidelines on prevention practice, research, training, and social advocacy for psychologists. *The Counseling Psychologist*, 35, 493-566.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. & Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Kenny, M. E. & Hage, S. M. (2009). The next frontier: Prevention as an instrument of social justice. *The Journal of Primary Prevention*, 30, 1-10.
- Kenny, M. E., Horne, A. M., Orpinas, P. & Reese, L. E. (2009). Social justice and the challenge of preventive interventions: An introduction. In M. E. Kenny, A. M. Horne, P. Orpinas & L. E. Reese (Eds.), *realizing social justice: The challenge of preventive interventions* (pp. 3-14). Washington, DC: American Psychological Association.
- Kulcsár, V., Dobrean, A. & Gati, I. (2020). Challenges and difficulties in career decision making: Their causes, and their effects on the process and the decision. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103346.
- Lent, R. W. & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of vocational Behavior*, 30(3), 347-382.
- Levin, N., Braunstein-Bercovitz, H., Lipshits-Braziler, Y., Gati, I. & Rossier, J. (2020). Testing the structure of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire across country, gender, age, and decision status. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103365.
- Maddi, S. R. (1990). Issues and interventions in stress mastery. In H. S. Friedman (Ed.), *Personality and disease* (pp. 121-154). New York, NY: Wiley.

Yang, P. (2017). Development of a Career Stress Scale for Hospital Nurses: Implications for Workplace Counseling. *Journal of employment counseling*, 54(4), 156-167

Tugade, M. M. & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotion to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 320-333.

