



Shahid Bahonar  
University of Kerman



Iranian E-Commerce Scientific  
Association

## Predicting Career Decision Making Self-Efficacy Based on Multiple Intelligence, Skills Confidence According to the Moderating Role of Students' Gender and Field of Study

*Azadeh Ahmadpour*<sup>IB\*</sup>

*Farshid Khosropour*<sup>IB\*\*</sup>

*Hasan Mohammadtehrani*<sup>IB\*\*\*</sup>

### Abstract

**Objective:** The aim of this study was to predict the career decision making self-efficacy based on multiple intelligence and skills confidence according to the moderating role of gender and field of study. The statistical population of this research consists of 13921 students of Shahid Bahonar University of Kerman in the academic year 2022-2023.

**Method:** The study method was applied in purpose, correlation in terms of data collection and structural equation analysis. Using Multi-stage sampling, a sample of 374 people (142 male and 232 female) was examined. In this study, measurement tools are: Career decision-making self-efficacy scale (CDMSE), multiple intelligence questionnaire (MIQ), and skills confidence inventory (SCI). Structural equation approach and Spss26 and Smart-PLS3 software were used to analyze and test the research hypotheses. First, a list of all faculties of Shahid Bahonar University of Kerman was prepared. then, two courses were randomly selected from each faculty and in the next stage, one class was randomly selected from each course. At the time of the classes, we went to the university and research questionnaires were distributed among the students. After explaining the purpose of the research and keeping the results confidential, they were asked to answer each of the questionnaires according to the instructions. According to the required volume for sampling and elimination of incomplete and incorrect questionnaires, finally 34 questionnaires from each faculty were analyzed.

**Results:** The quality indicators of the measurement model show that skills confidence has a positive and significant effect on the Career decision-making self-efficacy the estimated coefficient is equal to 0.440, which is significant at the level of 99%. Multiple intelligence has a positive and significant effect directly on the Career decision-making self-efficacy. The estimated coefficient is equal to 0.431, which is significant at the level of 99%. The field of study plays a moderating role on the relationship between multiple intelligence and Career decision-making self-efficacy. The estimated coefficient is equal to 0.483, which is significant at the level of 99%. The field of study does not play a moderating role on the relationship between skills confidence and Career decision-making self-efficacy. The estimated coefficient is equal to -0.007 which is not significant. Gender does not play a moderating role in the relationship between skills confidence and Career decision-making self-efficacy. The estimated coefficient is -0.011 which is not significant. Gender does not play a moderating role on the relationship between belief in multiple intelligences and Career decision-making self-efficacy. The estimated

Journal of Development and Capital, Vol. 9, No. 2, pp. 57-72

\* Department of General Psychology, Islamic Azad University Zarand Branch, Zarand, Iran.

**Email:** az\_ahmadpour@yahoo.com

\*\* **Corresponding Author**, Department of Psychology, Islamic Azad University Zarand Branch, Zarand, Iran.

**Email:** farshid2000@yahoo.com

\*\*\* Department of Consulting, Islamic Azad University Zarand Branch, Zarand, Iran. **Email:** fntehrani333@yahoo.com

**Submitted:** 4 July 2022 **Revised:** 2 December 2022 **Accepted:** 1 January 2023 **Published:** 23 September 2024

**Publisher:** Faculty of Management & Economics, Shahid Bahonar University of Kerman.

**DOI:** 10.22103/jdc.2023.19829.1270

©The Author(s)



## Abstract

---

coefficient is equal to -0.002 which is not significant.

**Conclusion:** The findings of this study showed that the two variables of multiple intelligence and in skills confidence have a direct effect on students' career decision making self-efficacy. These findings are consistent with the results of researches that increased self-efficacy and decision-making power in choosing a job by using Gardner's theory as a model and the program based on it.

The findings related to the effect of skills confidence on the Career decision-making self-efficacy are consistent with two types of research fields, content and process, in the topic of career self-efficacy. Other results showed that the field of study has a moderating role in the relationship between multiple intelligences and Career decision-making self-efficacy. This finding shows the importance of the field of study in the career process. In this research, gender as a moderating variable had no effect on the prediction of career decision-making self-efficacy. In order to further investigate the role of gender, especially in relation to skills confidence, it is suggested that this research be carried out on other samples of male and female students.

Based on the findings of this research, it can be concluded that paying attention to the abilities and capabilities of students makes them benefit from more self-efficacy for the development of career decision-making, and since employment is one of the indicators of the country's development, guidance and planning for Placing people who are suitable for their talent, field of study and skills in the career path can lead to the self-efficacy of individual decision-making in this path and, consequently, collective and organizational self-efficacy, which is considered one of the important issues in the development of the society and the country.

**Keywords:** *Career Decision Making Self-Efficacy, Multiple Intelligence, Skills Confidence.*

**JEL Classification:** J24, Z13.

**Paper Type:** *Research Paper.*

**Citation:** Ahmadpour, A., Khosropour, F., & Mohammadtehrani, H. (2024). Predicting career decision making self-efficacy based on multiple intelligence, skills confidence according to the moderating role of students' gender and field of study. *Journal of Development and Capital*, 9(2), 57-72 [In Persian].

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## پیش‌بینی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مشغلی بر اساس هوش چندگانه و باور به مهارت‌ها با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی جنسیت و رشته تحصیلی دانشجویان

آزادده احمدپور<sup>\*IB</sup>  
 فرشید خسروپور<sup>\*\*IB</sup>  
 حسن محمدتهرانی<sup>\*\*\*IB</sup>

### چکیده

هدف: مطالعه پیش‌بینی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مشغلی بر اساس هوش چندگانه و باور به مهارت‌ها با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی جنسیت و رشته تحصیلی در دانشجویان.

روش: روش مطالعه از نظر هدف کاربردی، از لحاظ گردآوری داده‌ها همبستگی و از نوع تحلیل معادلات ساختاری بود. با استفاده از نمونه‌گیری چند مرحله‌ای، نمونه‌ای به حجم ۳۷۴ نفر (۱۴۲ مرد و ۲۳۲ زن) مورد بررسی قرار گرفت. در این مطالعه از پرسشنامه‌های: خودکارآمدی تصمیم‌گیری مشغلی (CDMSE)، هوش‌های چندگانه (MIQ) و باور به مهارت‌ها (SCI) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیات پژوهش از رویکرد معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای Smart-PLS3 و Spss26 استفاده گردید.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد بین هوش چندگانه و باور به مهارت‌ها با خودکارآمدی تصمیم‌گیری مشغلی دانشجویان ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین در مورد نقش تعدیل‌گری رشته تحصیلی در پیش‌بینی خودکارآمدی مشغلی بر اساس هوش چندگانه رابطه معنادار به دست آمد. در حالی که این رابطه برای جنسیت معنادار نبود. با توجه به برازش مطلوب مدل پژوهش و یافته‌های حاصل از رابطه بین متغیرها می‌توان گفت هوش چندگانه و باور به مهارت‌ها در خودکارآمدی تصمیم‌گیری مشغلی دانشجویان نقش بسزایی دارند. رشته تحصیلی نیز نقش ثانویه دارد که به خاطر تعیین تأثیر آن در رابطه بین هوش چندگانه و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مشغلی دارای اهمیت است.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های این پژوهش، می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که توجه به توانایی‌ها و قابلیت‌های دانشجویان موجب می‌گردد تا از خودکارآمدی بیشتر برای رشد تصمیم‌گیری مشغلی بهره‌مند گردند و از آنجا که اشتغال یکی از شاخص‌های توسعه کشور است هدایت و برنامه‌ریزی برای قرارگرفتن افراد متناسب با استعداد، رشته تحصیلی و مهارت در مسیر مشغلی می‌تواند خودکارآمدی تصمیم‌گیری فردی در این مسیر و به تبع آن خودکارآمدی جمعی و سازمانی که یکی از مباحث مهم در توسعه بافتگی جامعه و کشور محسوب می‌گردد را به دنبال داشته باشد.

**واژه‌های کلیدی:** خودکارآمدی تصمیم‌گیری مشغلی، هوش چندگانه، باور به مهارت‌ها.

طبقه‌بندی JEL: Z13, Z24.

نوع مقاله: پژوهشی

استناد: احمدپور، آزادده؛ خسروپور، فرشید و محمدتهرانی، حسن (۱۴۰۳). پیش‌بینی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مشغلی بر اساس هوش چندگانه و باور به مهارت‌ها با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی جنسیت و رشته تحصیلی دانشجویان. *مجله توسعه و سرمایه*، ۹(۲)، ۷۲-۵۷.

مجله توسعه و سرمایه، دوره نهم، ش ۲، صص. ۵۷-۷۲

\* گروه روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زرنده، زرنده، ایران. **رایانامه:** [az\\_ahmadpour@yahoo.com](mailto:az_ahmadpour@yahoo.com)

\*\* نویسنده مسئول، گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زرنده، زرنده، ایران. **رایانامه:** [farshid2000@yahoo.com](mailto:farshid2000@yahoo.com)

\*\*\* گروه مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زرنده، زرنده، ایران. **رایانامه:** [fmtehrani333@yahoo.com](mailto:fmtehrani333@yahoo.com)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۴/۱۳ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۹/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۱۱ تاریخ انتشار برخط: ۱۴۰۳/۷/۲

ناشر: دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه شهید باهنر کرمان.

©The Author(s)

DOI: 10.22103/jdc.2023.19829.1270



## مقدمه

اشتغال و بیکاری یکی از موضوعات اساسی فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است به طوری که کاهش بیکاری و افزایش اشتغال از شاخص‌های مهم توسعه یافتگی کشورها در نظر گرفته می‌شود. دستیابی به اشتغال پایدار یکی از مهم‌ترین نیازهای جوامع و از اهداف توسعه پایدار در اکثر کشورها محسوب می‌شود (عسگری، ۱۳۹۹). تصمیم‌گیری شغلی هم‌قادر است پیامدهای معتبری از جمله جایگاه اقتصادی-اجتماعی، سبک زندگی و بهزیستی برای آینده آنها داشته باشد و هم می‌تواند مشکلات بسیاری را برای آنان رقم بزند (امیری و همکاران، ۱۴۰۰). بنا بر دیدگاه روانشناسان اقتصاد، روش‌های ریاضی اقتصاد در تصمیم‌گیری با ابزارهای بیولوژی ترکیب می‌شوند (مهرعلی تبار و همکاران، ۱۴۰۲). این دیدگاه می‌تواند نشانگر نقش توانمندی‌های بیولوژی و استعدادهاى مختلف برای تصمیم‌گیری باشد. بدین صورت که ساختارهای ذهنی متفاوت منجر به استعدادهای متفاوت و تصمیم‌گیری‌های متفاوت افراد در مسیر شغلی می‌گردد. تصمیم‌گیری، انتخاب یک گزینه از بین چند گزینه است (مهرعلی تبار و همکاران، ۱۴۰۲). انتخاب صحیح شغل می‌تواند تأثیرات مثبتی در آینده فرد داشته باشد. انتخاب شغل تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد. بر اساس دیدگاه شناختی اجتماعی، خودکارآمدی افراد در مسیر شغلی بیش از دیگر متغیرهای انگیزشی می‌تواند انتخاب شغل یا تکمیل موفق یک حرفه را پیش‌بینی کند (مائو، هسو و فانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). بیشتر جوانان به خوبی از اهمیت تصمیم‌گیری شغلی آگاه‌اند و در مورد آینده شغلی خود بسیار نگران هستند. هنگام تلاش برای تصمیم‌گیری شغلی خوب، هر فردی باید ترجیحات، علایق، قابلیت‌ها و مهارت‌های خود را در نظر بگیرد. علاوه بر این، عوامل خارجی-چشم‌انداز شغلی، تغییرات در بازار کار و غیره- می‌توانند بر تصمیم‌گیری شغلی تأثیر بگذارند. بنابراین، فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در به دست آوردن مشاغل مورد نظر خود با مشکل مواجه می‌شوند. همه این سختی‌ها می‌تواند منجر به سردرگمی و مشکلات در تصمیم‌گیری شغلی شود (دیکینسون و تکار<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷ و پارک، کیم، کوان و لی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). تصمیمات شغلی یکی از مهم‌ترین تصمیماتی است که افراد در طول زندگی خود به دلیل نقش حیاتی که در روابط اجتماعی، اقتصادی و عاطفی افراد ایفا می‌کنند، می‌گیرند (لنت و براون<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰). تصمیمات شغلی اغلب بر انتخاب رشته تحصیلی یا آموزشی، انتخاب شغل، انتقال از یک شغل به شغل دیگر و زمان و نحوه بازنشستگی متمرکز است. ویژگی‌های مشترک همه این تصمیمات شامل مقایسه گزینه‌های مرتبط، ارزیابی آنها و رسیدن به یک نتیجه قابل قبول است. این نتیجه معمولاً شامل انتخاب یکی از گزینه‌ها (یا رتبه بندی آنها) است. از آنجایی که تصمیمات شغلی شامل جمع‌آوری و پردازش اطلاعات و سپس استفاده از این دانش برای مقایسه گزینه‌های مربوطه می‌شود، مدل‌های تصمیم‌گیری عمومی را می‌توان برای چنین تصمیم‌هایی به کار برد. یک نظریه خوب تصمیم‌گیری شغلی، رویه‌ها، روش‌ها و تکنیک‌های مربوطه را برای رسیدن به یک تصمیم پیشنهاد می‌کند و باید به استنتاج فرضیه‌های قابل آزمون اجازه دهد. با این حال، پذیرش تئوری تصمیم‌گیری در حوزه شغلی کافی نیست. لازم است آن را با ویژگی‌های متمایز تصمیم‌گیری شغلی تطبیق دهیم (گاتی و کالسار<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱).

مفاهیم نظریه شناختی-اجتماعی ارتباط بین تجارب و فعالیت‌ها با احساس خودکارآمدی، نتایج مورد انتظار، رغبت‌ها، هدف‌ها و مهارت‌ها را نشان می‌دهد. در نظریه شناختی اجتماعی، پرورش مهارت‌های برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری در فرایند انتخاب شغل

<sup>1</sup> Mao, Hsu & Fang

<sup>4</sup> Lent & Brown

<sup>2</sup> Dickinson & Tokar

<sup>5</sup> Gati & Kulcsár

<sup>3</sup> Park, Kim, Kwon & Lee

اهمیت فراوان دارد. بنابراین باید از طریق تدوین و اجرای برنامه‌های سنجیده به شناخت رغبت‌ها، استعدادها، ارزش‌ها، محاسن و محدودیت‌های مشاغل پرداخت و سپس با اتخاذ تصمیم درست شغل مناسبی را برگزید. همچنین به افرادی که به خاطر احساس خودناکارآمدی و پیش‌بینی عواقب منفی شغل، در اشتغال مشکل دارند کمک شود تا با تقویت احساس خودکارآمدی و افزایش اطلاعات شخصی و شغلی، شغلی را انتخاب و با موفقیت و رضایت به انجام آن ادامه دهند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۹). یکی از ویژگی‌های مفهوم خودکارآمدی، اختصاصی بودن آن است، به این معنا که خودکارآمدی برای یک کار مشخص است. بنابراین ابعاد مختلف این مفهوم در حوزه مدیریت شغلی و جستجوی شغل مورد بررسی قرار گرفته و برخی در مدل‌های خودمدیریتی دو شغلی برگرفته از نظریه شغلی شناختی - اجتماعی گنجانده شده‌اند. هر دو مدل تصریح می‌کنند که رفتارها و نتایج رفتارها نه تنها تحت تأثیر متغیرهای روان‌شناختی، بلکه تحت تأثیر متغیرهای زمینه‌ای نیز قرار می‌گیرند. در مقابل، آن‌ها در حوزه‌هایی که این متغیرها به آن مربوط می‌شوند، متفاوت هستند. در مدل اول، خودکارآمدی مربوط به کاوش شغلی و تصمیم‌گیری است و رفتارها بر رفتارهای اکتشافی و تصمیم‌گیری متمرکز است. در مورد دوم، خودکارآمدی مربوط به جستجوی شغل است و رفتارها بر رفتارهای جستجوی شغل متمرکز است (فورت و پاگت، ۲۰۲۲). در حال حاضر مفهوم خودکارآمدی در بسیاری از پژوهش‌ها مورد مطالعه قرار گرفته است. از آنجا که خودکارآمدی اشاره به حیطه رفتاری خاص دارد تا این که به مجموعه‌ای از رفتارها اشاره کند، مفهوم خودکارآمدی باید یک مرجع رفتاری داشته باشد تا قابل فهم و معنادار باشد. بنابراین در حیطه‌های مختلف می‌توان خودکارآمدی داشت (بتز، ۲۰۰۴). هاکت<sup>۳</sup> و بتز (۱۹۹۵، ۱۹۸۱) یکی از مفاهیم مرتبط با خودکارآمدی را خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی معرفی کرده‌اند. در مبحث خودکارآمدی مسیر شغلی، دو حوزه منحصر به فرد وجود دارد: ۱- حوزه محتوای خودکارآمدی مسیر شغلی که اشاره به خودکارآمدی در یک حوزه خاص از مسیر شغلی مانند ریاضیات، نویسندگی یا علوم دارد و ۲- خودکارآمدی در رابطه با فرایند تصمیم‌گیری مسیر شغلی (حق‌شناس و همکاران، ۱۳۹۸). بتز، کلین و تایلور<sup>۴</sup> (۱۹۹۶) باور به مهارت‌های فرد را در رابطه با حیطه‌های هالند (واقع‌گرایی<sup>۵</sup>، جستجوگری<sup>۶</sup>، اجتماعی<sup>۷</sup>، هنری<sup>۸</sup>، تهوری<sup>۹</sup> و قراردادی<sup>۱۰</sup>) به عنوان حوزه محتوای خودکارآمدی مسیر شغلی معرفی کرده‌اند. نتایج اکثر مطالعات حاکی از آن است که خودکارآمدی مسیر شغلی می‌تواند نقش کلیدی و مهمی را در برنامه و رشد مسیر شغلی فرد ایفا کند (گوشو<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۶).

### مبانی نظری و فرضیه‌های پژوهش

#### نظریه خودکارآمدی در مسیر شغلی

به کار بردن نظریه خودکارآمدی بندورا در مشاوره شغلی و رفتار حرفه‌ای برای نخستین بار توسط افرادی بنام هاکت و بتز (۱۹۸۱) انجام و اکنون در پژوهش‌های علمی زیادی مورد استفاده قرار گرفته است. در واقع خودکارآمدی شغلی اعتقاد فرد نسبت به توانایی‌های خودش درباره اینکه آیا می‌تواند کار یا فعالیتش را در حوزه شغلی به صورت موفقیت‌آمیزی انجام دهد یا خیر است (بتز، ۲۰۰۴). به عبارتی به اعتماد افراد به توانایی‌های خود برای انجام وظایف و نشان دادن رفتارهای خاص اشاره دارد که به آن‌ها

<sup>1</sup> Fort & Puget

<sup>2</sup> Betz

<sup>3</sup> Hackett

<sup>4</sup> Betz, Klein & Taylor

<sup>5</sup> Realistic

<sup>6</sup> Investigative

<sup>7</sup> Social

<sup>8</sup> Artistic

<sup>9</sup> enterprising

<sup>10</sup> conventional

<sup>11</sup> Gushue

امکان می‌دهد این فعالیت‌ها را با موفقیت به اهداف شغلی خود متصل کنند (واهیونینگسیه، ویوو، پراونتو و مالاورما، ۲۰۲۳).

### مدل انتخاب شغل در نظریه شناختی اجتماعی

خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی مبتنی بر نظریه شناختی - اجتماعی انتخاب شغل است. این خودکارآمدی واسطه قبول مسئولیت و موفقیت است. افراد دارای آن، قادر به واکنش مثبت به محیط خواهند بود و پیش‌بینی‌کننده قوی رضایت از زندگی است (روسنو، هارتونو، مید و هیدایتوس<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰). در مدل عوامل شخصی، زمینه‌ای و تجربی اثرگذار بر انتخاب شغل (لنت، براون و هاکت، ۱۹۹۴)، تأثیرپذیری انتخاب شغل از متغیرهای محیطی، تجارب یادگیری و رغبت‌ها نشان داده شده است. طبق این مدل هر فرد دارای قابلیت‌های زمینه‌ای چند بعدی از قبیل استعداد، جنسیت و ... است. این قابلیت‌ها تجربیات یادگیری فرد را ایجاد می‌کند که بنابر نظریه بندورا خودکارآمدی نامیده می‌شود.

### باور به مهارت‌ها

ادیات گسترده‌ای از پژوهش‌ها، تأثیر باورهای فرد را در نظریه‌های گوناگون رفتار انسان و حیطه‌های مختلف عملکرد وی نشان می‌دهد. در نظریه شناختی - اجتماعی (بندورا، ۱۹۹۷)، باورهای کارآمدی به عنوان اساس عاملیت انسان معرفی شده‌اند. این نظریه دیدگاهی عاملی به خود سازمان‌دهی، کنشگری، خود انعکاسی و خود نظم بخشی افراد دارد. عملکردهای گوناگونی که بر سازگاری و تغییر انسان حاکم هستند از طریق مجموعه مکانسیم‌های عاملی عمل می‌کنند. اصلی‌ترین این مکانسیم‌ها باورها یا کارآمدی شخصی است (پپ، فارنز، آوالون و وکچون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). باورهای خودکارآمدی، سازه‌های ادراکی هستند که میزان کنترل افراد بر وقایع زندگی‌شان را منعکس می‌سازند. این باورها بیانگر این هستند که افراد چگونه تمایل دارند خود را نشان دهند و رفتارشان را برای رسیدن به استانداردها و اهداف شخصی تنظیم کنند. این ادراکات ظرفیتی برای موضع و وظایف اصلی فراهم می‌سازد که اساس رفتار مؤثر و انطباق موفقیت‌آمیز است. افرادی که خود را مؤثرتر درک می‌کنند برای رسیدن به اهدافشان بیشتر تلاش می‌کنند و وقتی با چالش روبرو می‌شوند پشتکار بیشتری دارند. علاوه بر این، چنین افرادی به جای قضاوت‌های منفی، قضاوت‌های مثبت‌تری از پیامد اعمال خود دارند. هم خودکارآمدی و هم امید به نتیجه، مقاصد عملکرد افراد را که پیش‌بینی‌کننده رفتار است تحت تأثیر قرار می‌دهند (پپ و همکاران، ۲۰۱۰ به نقل از بندورا، ۱۹۹۷).

### نظریه هوش چندگانه

تغییر بستر فلسفی در دوران پست مدرن که دهه‌های ۱۹۵۰ به این سو را در بر می‌گیرد بسیاری از حوزه‌های اندیشه و دانش را دستخوش دگرگونی ساخت. توجه به پیچیدگی امور و پرهیز از ساده‌سازی واقعیت در این دوران سبب شد تعاریفی چند وجهی (توجه به امور از زوایای مختلف) در همه زمینه‌ها با اتخاذ رویکردی جامع نسبت به رویه‌های قبلی جایگزین دیدگاه‌های دوران قبل گردد. این تغییر رویه در حوزه‌های علوم اجتماعی توجه به بستر فرهنگی جوامع را در تحقیقات مد نظر قرار داد. بازتاب این تغییرات در حوزه‌های روانشناسی توجه به هوش از منظری متفاوت بود که از تعاریف مرسوم و تعیین بهره هوشی فاصله گرفت. ترسیم هوش در افق جدید با توجه به بستر متفاوت فرهنگی جوامع، امری پویا و سیال تبدیل شد. گاردنر بر چنین زمینه‌ای نظریه هوش چندگانه خود را در سال ۱۹۸۳ در کتابی با عنوان «چارچوب‌بندی اندیشه: نظریه هوش چندگانه» منتشر نمود. گاردنر در صورت‌بندی جدید، هوش را مجموعه‌ای از مهارت‌ها و توانایی‌ها برای حل مشکلات یا ساختن محصولات

<sup>1</sup> Wahyuningsih, Wibowo, Purwanto & Mulawarma

<sup>3</sup> Pepe, Farnese, Avalone & Vecchione

<sup>2</sup> Ruseno, Hartono, Made & Hidayatus

دانست که بر زمینه و بستر فرهنگی مشخص رشد می‌یابد. نظریه هوش چندگانه گاردنر هشت نوع هوش یا مهارت متفاوت را معرفی می‌کند که عبارتند از: هوش کلامی و زبانی، منطقی و ریاضی، موسیقایی، بدنی و جنبشی (حرکتی)، فضایی، درون فردی، میان فردی و طبیعت گرا (دژگاهی و حاجی مرادی، ۱۳۹۲).

### رابطه هوش چندگانه و خودکارآمدی

پژوهش‌های چن<sup>۱</sup> (۲۰۰۳)، تیلور (۲۰۰۷) و شیرر (۲۰۰۹) همه حکایت از تأثیر نظریه هوش‌های چندگانه بر خودکارآمدی دارد. شیرر و تیلور دریافته‌اند آموزش و مداخله مبتنی بر دیدگاه گاردنر می‌تواند خودکارآمدی را افزایش دهد. چن مشاهده کرد که به کارگیری هوش درون فردی، هوش میان فردی و هوش زبانی برای معلمان می‌تواند خودکارآمدی آنان را افزایش داده و شیوه‌های یاددهی به دانش آموزان را بهبود بخشد. همچنین الهاجری (۲۰۱۲) در پژوهش خود دریافت که هوش‌های چندگانه ارتقا یافته با آموزش‌های فردی پیشرفته موجب افزایش بهره‌وری بیشتر در سطح آموزشگاه خواهد شد. نتایج پژوهش شیرر (۲۰۰۹) نشان داد که استفاده از برنامه مداخله‌ای مبتنی بر دیدگاه گاردنر می‌تواند دانش آموزان دبیرستانی را با حوزه‌های مختلف هوشی و ارتباط آن با مشاغل گوناگون آشنا کرده و شیوه تصمیم‌گیری و خودکارآمدی شغلی آنان را بهبود بخشد. پژوهش‌های انجام شده در خصوص اهمیت نظریه گاردنر در تصمیم‌گیری شغلی و لزوم توجه به فرآیند خودکارآمدی شغلی حکایت از تأثیر مثبت این نظریه بر خودکارآمدی داشته و باعث رشد خودارزشمندی، رفتارهای مطلوب اجتماعی، نگرش مثبت به کار و عادات کاری مطلوب و همچنین مهارت‌های ارتباطی مناسب می‌گردد (زونکر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶؛ ترجمه عابدی و یوسفی، ۱۳۸۹).

دانشجویان در تغییر و تحولات آینده جامعه دارای جایگاه خاصی هستند و به دنبال آن دانشگاه به عنوان جایگاه تربیت نیروی متخصص انسانی برای آینده از نقش ویژه‌ای برخوردار است. این گروه از جامعه یا در معرض انتخاب شغل هستند و یا در آینده‌ای نزدیک برای انجام این کار اقدام می‌کنند. دوره دانشجویی نیز یکی از مهم‌ترین دوران و گذارهای رشد مسیر زندگی دانشجویان را در بر دارد که با برجسته ساختن وظیفه هدایت و انتخاب مسیر شغلی در واقع آینده مسیر شغلی دانشجویان را رقم می‌زند. با توجه به اینکه یکی از تصمیمات مهم زندگی دانشجویان تصمیم‌گیری شغلی است و این امر می‌تواند کل زندگی هر فرد را تحت تأثیر قرار دهد، بنابراین تلاش برای درک صحیح شرایط موجود، شناخت ویژگی‌های شخصیتی و نیز شناخت مشاغل از اهمیت بالایی برخوردار است. از طرفی، نارضایتی از رشته تحصیلی و شغل، انصراف و تغییر شغل یکی از مشکلات اساسی در دستیابی به توسعه اشتغال پایدار است که به یک معضل در کشور تبدیل شده است. از این رو بررسی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانشجویان کشور می‌تواند به توسعه اشتغال پایدار و به تبع آن به توسعه پایدار کمک شایانی کند. در این بین دو مؤلفه مهم رشته تحصیلی و جنسیت نیز در این مطالعه در نظر گرفته شده است. جست و جوی شغل در ایران طی سال‌های اخیر مستقیماً با رشته تحصیلی در ارتباط بوده است. همچنین، توانایی شغلی بر اساس جنسیت نیز طی سال‌های اخیر بیشتر مورد بحث محققان قرار گرفته است. لذا با توجه به اهمیت جایگاه دانشجویان، هدف این مطالعه پیش‌بینی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی بر اساس هوش چندگانه و باور به مهارت‌ها با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی جنسیت و رشته تحصیلی در دانشجویان دانشگاه شهید باهنر کرمان است. بدین ترتیب فرضیه اصلی پژوهش عبارت است از این که هوش چندگانه و باور

<sup>1</sup> Chan

<sup>2</sup>Zunker

به مهارت‌ها با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی جنسیت و رشته تحصیلی قدرت پیش‌بینی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانشجویان را دارند.

فرضیات فرعی پژوهش عبارتند:

۱. هوش چندگانه بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانشجویان اثر معناداری دارد.
۲. باور به مهارت‌ها بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانشجویان اثر معناداری دارد.
۳. رشته تحصیلی نقش تعدیل‌گری بر تأثیر هوش چندگانه بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانشجویان دارد.
۴. رشته تحصیلی نقش تعدیل‌گری بر تأثیر باور به مهارت‌ها بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانشجویان دارد.
۵. جنسیت نقش تعدیل‌گری بر تأثیر هوش چندگانه بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانشجویان دارد.
۶. جنسیت نقش تعدیل‌گری بر تأثیر باور به مهارت‌ها بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانشجویان دارد.

### پیشینه پژوهش

رحیمی و حسین‌زاده (۱۳۹۹) با هدف پیش‌بینی خودکارآمدی بر اساس هوش‌های چندگانه و مهارت اجتماعی پژوهشی انجام دادند. نتایج نشان داد  $0.76/4$  از واریانس خودکارآمدی، توسط هوش‌های چندگانه و مهارت اجتماعی تبیین گردید.

بهجانی‌زاده و سلیمی (۱۳۹۹) به بررسی رابطه هوش‌های چندگانه و خودکارآمدی دانش‌آموزان دختر پرداختند. به این نتیجه دست یافتند که بین هوش‌های چندگانه و خودکارآمدی دانش‌آموزان رابطه معنادار وجود داشت.

انصاری و نیک‌نشان (۱۳۹۸) با هدف بررسی مقدماتی قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی نظریه هوش چندگانه گاردنر در انتخاب رشته تحصیلی در بین دانشجویان علوم پایه و انسانی سال اول تحصیلی دانشگاه اصفهان، پژوهشی انجام دادند. یافته‌ها نشان دهنده تفاوت معنادار بین هوش چندگانه دانشجویان گروه علوم پایه و علوم انسانی بود. همچنین به این نتیجه رسیدند که می‌توان با توجه به هوش‌های چندگانه پیش‌بینی کرد که فرد در کدام گروه قرار می‌گیرد.

محمدی و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه خود به بررسی نقش خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی بر اساس مهارت‌های اجتماعی و عزت نفس دانش‌آموزان دختر متوسطه اول پرداختند. یافته‌ها نشان داد مهارت‌های اجتماعی و عزت نفس با خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی مرتبط و مهارت‌های اجتماعی و عزت نفس، خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

ساندرا و مالارسیح<sup>۱</sup> (۲۰۲۲) به بررسی نقش باور به مهارت‌ها در تصمیم‌گیری شغلی دانش‌آموزان رشته‌های مختلف تحصیلی در دانش‌آموزان دبیرستانی پرداختند. نتایج نشان داد باور به مهارت‌ها نقش مثبت و معناداری در تصمیم‌گیری شغلی دانش‌آموزان رشته‌های ریاضی و هنر داشته است.

هرناندز، کنادا، کیولو و مارتین<sup>۲</sup> (۲۰۲۱) در تحقیق خود به مطالعه اکتشافی هیجان، خودکارآمدی و هوش چندگانه روی دانشجویان سال دوم مقطع کارشناسی تربیت معلم علوم، نسبت به آموزش علوم پرداختند. نتایج نشان داد این معلمان آینده احساس ناکارآمدی بیش‌تری به فیزیک و شیمی نسبت به زیست‌شناسی و زمین‌شناسی داشتند. تفاوت‌ها به رشته‌ای که در تحصیلات پیش‌دانشگاهی خود طی کرده بودند بستگی داشت. همچنین همبستگی بین هوش‌های چندگانه و

<sup>1</sup> Sandra & Mularsih

<sup>2</sup> Hernandez, Canada, Cuello. & Martin



خودکارآمدی بالا در آموزش رشته‌های تحصیلی که باور به مهارت در آن داشتند به دست آمد.

آکا<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) در مطالعه خود به بررسی تغییر در سطوح خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان پرداخت. هدف این مطالعه بررسی تغییر در سطوح خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان بود. ۲۹ دانشجو که در دوره مهارتی «برنامه‌ریزی شغلی در گذار به زندگی تجاری» شرکت کردند نمونه مطالعه را تشکیل دادند. بر اساس نتایج تحلیل‌ها، نمرات خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان در اندازه‌گیری‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون بعد از شرکت در دوره مهارت‌آموزی تفاوت معناداری داشت همچنین تفاوت معنادار بسته به جنسیت و رشته تحصیلی مشاهده گردید.

مارگو، باروس و سنا<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) به تحلیل روابط بین باور به مهارت‌ها و علایق حرفه‌ای پرداختند. یافته‌ها نشان داد دختران در نوع اجتماعی و پسران در نوع واقع‌بین، تهوری و قراردادی میانگین بالاتری به دست آوردند. بدین ترتیب یافته‌ها بیانگر تفاوت باور به مهارت‌ها و علایق از لحاظ جنسیت بود. این مطالعه همچنین نشان داد مشاوران می‌توانند در جهت فهم تأثیر خودکارآمدی و علایق در انتخاب مسیر حرفه‌ای به دانش‌آموزان کمک نمایند.

کامارا<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) در مطالعه بررسی خودکارآمدی دانش‌آموزان و نتایج آزمون استعداد آنها در آزمون سنجش شغلی ملی ۲۰۱۵ به این نتیجه رسید رابطه نتیجه آزمون استعداد شغلی و خودکارآمدی دانش‌آموزان در رشته‌های مختلف تفاوت معنادار با هم دارد.

کمبوی، کیندیکي و مسیگو<sup>۴</sup> (۲۰۱۶) در تحقیق خود رابطه بین تیپ‌های هالند و انتخاب‌های شغلی دانشجویان مقطع کارشناسی را مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که انتخاب شغل بر اساس علایق و باورها علاوه بر افزایش موفقیت و رضایت تحصیلی منجر به افزایش موفقیت و رضایت شغلی نیز می‌گردد.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از لحاظ گردآوری داده‌ها همبستگی و از نوع تحلیل معادلات ساختاری بود.

### جامعه و نمونه پژوهش

جامعه آماری پژوهش را دانشجویان دانشگاه شهید باهنر کرمان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ تشکیل داد. حجم جامعه آماری ۱۳۹۲۱ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردید. بر این اساس، حجم نمونه ۳۷۴ نفر به دست آمد. در این پژوهش روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شده است. بدین صورت که ابتدا لیست تمام دانشکده‌های دانشگاه شهید باهنر کرمان تهیه شد. به‌طور تصادفی از هر دانشکده دو رشته انتخاب و در مرحله بعد از هر رشته یک کلاس به شکل تصادفی انتخاب گردید. سپس در زمان برگزاری کلاس‌های درسی به دانشگاه مراجعه و با هماهنگی با اساتید هر کلاس درسی در اواخر زمان کلاس، پرسشنامه‌های پژوهش در بین دانشجویان توزیع گردید. بدین صورت که بعد از توضیح در مورد هدف از پژوهش و محرمانه ماندن نتایج پاسخگویی، از آنان خواسته شد به هریک از پرسشنامه‌ها با توجه به دستورالعمل آن پاسخ دهند. با توجه به حجم لازم برای نمونه و حذف پرسشنامه‌های ناقص و ناصحیح، در نهایت ۳۷۴ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها به منظور بررسی داده‌ها و تجزیه و تحلیل نتایج پژوهش از روش‌های آمار توصیفی همچون میانگین و انحراف معیار و روش‌های آمار استنباطی مانند مدلسازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات

<sup>1</sup> Aka

<sup>2</sup> Murgo, Barros & Sena

<sup>3</sup> Kamara

<sup>4</sup> Kemboi, Kindiki & Mhsigo

جزیی (PLS-SEM) استفاده گردید. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS26 و Smart-PLS3 انجام گرفت.

### ابزار اندازه‌گیری

#### پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی<sup>۱</sup> (CDMSE)

این پرسشنامه بر اساس مدل کرایتز در مورد بلوغ حرفه‌ای توسط **بتز و همکاران (۱۹۹۶)** ساخته شد. در بردارنده ۲۵ سؤال و شامل شایستگی در پنج حوزه است که عبارتند از: ۱- ارزیابی مناسب از خود، ۲- جمع‌آوری اطلاعات شغلی، ۳- انتخاب هدف، ۴- طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی برای آینده و ۵- حل مسأله. نمره گذاری این پرسشنامه به صورت زیر است: نمره ۱= فاقد اعتماد به نفس، نمره ۲= اعتماد به نفس پایین، نمره ۳= اعتماد به نفس متوسط، نمره ۴= اعتماد به نفس بالا.

**مائو (۲۰۰۰)** ضریب پایایی آزمون- بازآزمون ۰/۸۳ را به ترتیب بر اساس بازه‌های ۶ و ۴ هفته‌ای محاسبه نمود. **نیلسون و همکاران (۲۰۰۲)** دریافتند که ضریب پایایی آلفا برای هر دو مقیاس بین ۰/۸۳ و ۰/۹۷ است. **واگنر، کیم و گوردون<sup>۲</sup> (۲۰۱۳)** در مطالعه خود یک ضریب پایایی آزمون- باز آزمون ۰/۸۱ را ارائه کرده‌اند. شواهد روشن و هماهنگ در رابطه با روایی حاکی از آن است که خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی با بی تصمیمی مسیر شغلی (**بتز و لوزو<sup>۳</sup>، (۱۹۹۶)**)، سبک تصمیم‌گیری مسیر شغلی (**مائو، (۲۰۰۰)**)، هویت شغلی (**گوشو و همکاران، (۲۰۰۶)** و **روینز<sup>۴</sup>، (۱۹۸۵)**)، بلوغ مسیر شغلی همبستگی دارد (**بویوک گز-کاواس<sup>۵</sup>، (۲۰۱۴)**). پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت. مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۶۳ محاسبه گردید.

#### پرسشنامه هوش‌های چندگانه گاردنر<sup>۶</sup> (MIQ)

به‌منظور سنجش هوش‌های چندگانه از پرسشنامه هوش‌های (استعداد) چندگانه **گاردنر (۱۹۸۳)** استفاده شد. این پرسشنامه ۸۰ سؤال دارد. نمره گذاری آن بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت است. عدد ۱ نشانگر موافقت خیلی کم، عدد ۲ نشانگر موافقت کم، عدد ۳ نشانگر موافقت متوسط، عدد ۴ نشانگر موافقت زیاد و عدد ۵ نشانگر موافقت خیلی زیاد است. این پرسشنامه ۸ خرده مقیاس دارد که هر یک ۱۰ ماده را در بر می‌گیرد و حداقل نمره احتمالی برای هر آزمودنی در هر یک از خرده مقیاس‌ها ۱۰ و حداکثر آن ۵۰ است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط ۵ نفر از خبرگان و متخصصان مشاوره تأیید و اصلاحات لازم انجام شده است (**حش‌شناس و همکاران (۱۳۹۸)**). ضریب پایایی را بین ۰/۷۰ تا ۰/۸۸ گزارش نمود. پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت. مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۷۳ محاسبه گردید.

#### پرسشنامه باور به مهارت‌ها<sup>۷</sup> (SCI)

پرسشنامه باور به مهارت‌ها (**بتز و همکاران، (۱۹۹۶)**) ۶۰ آیتم دارد که از ۱۰ آیتم برای هر یک از ۶ مقیاس باور به مهارت‌ها منطبق با شش تیپ هالند تشکیل شده است. آزمودنی میزان باور به هر مهارت را بر روی یک مقیاس پنج درجه‌ای از کاملاً باور دارم تا اصلاً باور ندارم مشخص می‌کند. **بتز و همکاران (۲۰۰۳)** ضرایب پایایی آلفای ۰/۸۴ تا ۰/۸۸ بر روی نمونه‌ای از دانشجویان گزارش کردند. در بررسی روایی پرسشنامه نیز نشان دادند که این پرسشنامه عضویت در گروه‌های

<sup>1</sup> Career Decision Making Self-Efficacy

<sup>5</sup> Buyukgoze-Kavas

<sup>2</sup> Wagner, Kim & Gordon

<sup>6</sup> Gardner Multiple Intelligences Questionnaire

<sup>3</sup> Luzzo

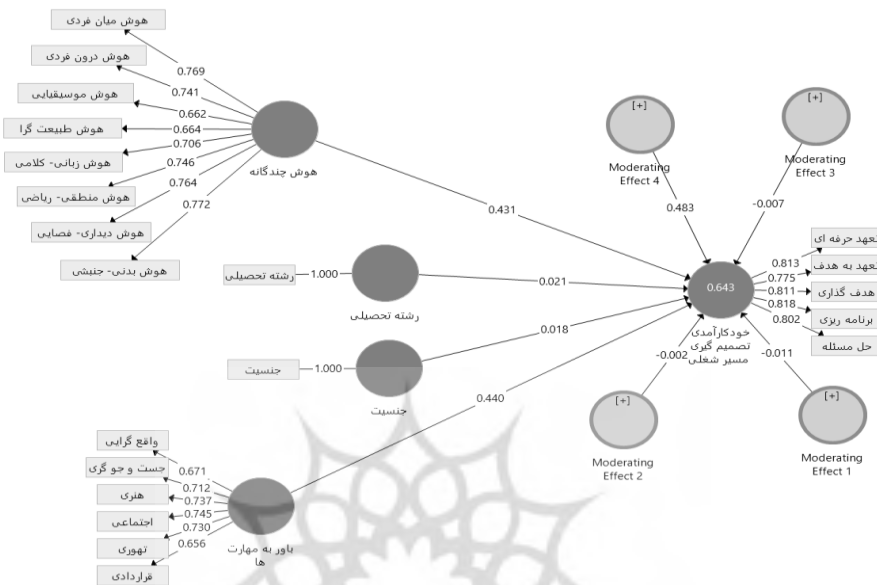
<sup>7</sup> Skills Confidence Inventory

<sup>4</sup> Robbins

شغلی را به طور معناداری پیش بینی می کند. پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت. مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۰۲ محاسبه گردید.

### برآورد مدل

در شکل ۱، مدل برازش شده ارائه گردیده است که در ادامه به تفسیر نتایج آن پرداخته شده است.



شکل ۱. برازش مدل پژوهش (ضرایب مسیر)

در این مطالعه ابتدا شاخص های کیفیت برازش مدل و سپس نتایج نهایی روابط بین متغیرها گزارش شده است. در صورتی مدل اندازه گیری انعکاسی، مدلی همگن خواهد بود که قدر مطلق بار عاملی هر یک از متغیرهای مشاهده پذیر متناظر با متغیر پنهان آن مدل دارای حداقل ۰/۶ باشد. بر اساس نتایج جدول ۱ بارهای عاملی همه متغیرهای مشاهده پذیر مدل، بزرگ تر از ۰/۶ است. بنابراین می توان گفت که متغیرهای مشاهده پذیر متناظر با متغیرهای پنهان، توانسته اند متغیر خود را به خوبی توضیح دهند.

جدول ۱. بارهای عاملی خودکارآمدی تصمیم گیری مسیر شغلی

متغیر پنهان	متغیر آشکار	بار عاملی
خودکارآمدی تصمیم گیری مسیر شغلی	تعهد حرفه ای	۰/۸۱۳
	تعهد به هدف	۰/۷۷۵
	هدف گذاری	۰/۸۱۱
	برنامه ریزی	۰/۸۱۸
	حل مسئله	۰/۸۰۲
بازر به مهارت ها	واقع گرایی	۰/۶۷۱
	جست و جوگری	۰/۷۱۲
	هنری	۰/۷۳۷
	اجتماعی	۰/۷۴۵
	تهوری	۰/۷۳۰
	قراردادی	۰/۶۵۶
هوش چندگانه	هوش میان فردی	۰/۷۶۹
	هوش درون فردی	۰/۷۴۱
	هوش موسیقایی	۰/۶۶۲

متغیر پنهان	متغیر آشکار	بار عاملی
	هوش طبیعت‌گرا	۰/۶۶۴
	هوش زبانی - کلامی	۰/۷۰۶
	هوش منطقی - ریاضی	۰/۷۴۶
	هوش دیداری - فضایی	۰/۷۶۴
	هوش بدنی - جنبشی	۰/۷۷۲

مأخذ: یافته‌های پژوهش

جدول ۲ بیانگر شاخص‌های روایی و پایایی متغیرهای پژوهش است. بر اساس نتایج این جدول، آلفای کرونباخ و شاخص پایایی مرکب (CR) برای همه متغیرهای پنهان بزرگتر از ۰/۷ است. همچنین جهت بررسی روایی، از شاخص AVE استفاده شده است. برای این شاخص حداقل مقدار ۰/۵ در نظر گرفته شده است و بدین معنا است که متغیر پنهان مورد نظر حداقل ۵۰ درصد واریانس مشاهده پذیرهای خود را تبیین می‌کند (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). مطابق نتایج جدول ۲، شاخص AVE برای همه متغیرهای پنهان بزرگتر از ۰/۵ است که بیانگر آن است که روایی متغیرهای پژوهش از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

جدول ۲. پایایی و روایی مدل

متغیر	آلفای کرونباخ	CR	AVE
باور به مهارت‌ها	۰/۸۰۲	۰/۸۵۸	۰/۵۰۳
خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی	۰/۸۶۳	۰/۹۰۱	۰/۶۴۶
هوش چندگانه	۰/۸۷۳	۰/۹۰۰	۰/۵۳۲

مأخذ: یافته‌های پژوهش

معیار اساسی ارزیابی متغیرهای مکنون درون‌زای مدل مسیر، ضریب تعیین است. ضریب تعیین متغیر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی برابر با ۰/۶۴۳ و ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۶۳۵ است. بنابراین می‌توان گفت درجه توضیح دهندگی مدل مناسب و مطلوب است.

شاخص اندازه اثر F2 برای تعیین شدت رابطه میان متغیرهای پنهان مدل است (کوهن، کوهن، ترسی، مارچی و ولز، ۱۹۹۰). متغیر باور به مهارت‌ها اثری قوی بر متغیر درون‌زا دارد. به طوری که اثرگذاری آن بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی ۰/۳۶۰ است. متغیر هوش چندگانه اثری متوسط بر متغیر درون‌زا دارد. به طوری که اثرگذاری آن بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی ۰/۱۴۴ است.

از دیگر شاخص‌های ارزیابی مدل اندازه‌گیری، آزمون بررسی کیفیت آن است. بر اساس نتایج جدول ۳، مقدار شاخص‌های اشتراک و افزونگی برای متغیرهای پنهان مثبت است. همچنین شاخص GOF که عدد ۰/۴۹۶ را نشان می‌دهد، گویای آن است که مدل برازش شده از کیفیت مطلوب برخوردار است.

جدول ۳. شاخص‌های کیفیت مدل اندازه‌گیری

متغیر	CV Com	CV Red	GOF
باور به مهارت‌ها	۰/۳۱۲	-	
خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی	۰/۴۵۵	۰/۳۵۲	۰/۴۹۶
هوش چندگانه	۰/۳۸۵	-	

مأخذ: یافته‌های پژوهش

<sup>1</sup> Fornell & Larcker

<sup>2</sup> Cohen, Cohen, Teresi, Marchi & Velez

در ادامه آزمون تی ضرایب رگرسیونی ضرایب مسیر در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. بررسی معناداری اثر متغیرها

متغیر	مقدار نمونه	میانگین نمونه	انحراف استاندارد	مقدار آماره t	سطح معناداری
جنسیت -> باور به مهارت‌ها -> خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی	-۰/۰۱۱	-۰/۰۱۰	۰/۰۲۷	۰/۴۱۱	۰/۶۸۲
جنسیت -> هوش چندگانه -> خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی	-۰/۰۰۲	-۰/۰۰۴	۰/۰۳۶	۰/۰۶۵	۰/۹۴۹
رشته تحصیلی -> باور به مهارت‌ها -> خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی	-۰/۰۰۷	-۰/۰۰۶	۰/۰۵۰	۰/۱۴۰	۰/۸۸۹
رشته تحصیلی -> هوش چندگانه -> خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی	۰/۴۸۳	۰/۴۸۳	۰/۰۶۰	۸/۰۹۳	۰/۰۰۰
باور به مهارت‌ها -> خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی	۰/۴۴۰	۰/۴۴۲	۰/۰۴۳	۱۰/۳۰۳	۰/۰۰۰
جنسیت -> خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی	۰/۰۱۸	۰/۰۱۸	۰/۰۳۰	۰/۵۸۰	۰/۵۶۲
رشته تحصیلی -> خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی	۰/۰۲۱	۰/۰۲۴	۰/۰۶۳	۰/۳۲۸	۰/۷۴۳
هوش چندگانه -> خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی	۰/۴۳۱	۰/۴۳۴	۰/۰۶۶	۶/۴۹۵	۰/۰۰۰

مأخذ: یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج جدول ۴، باور به مهارت‌ها به‌طور مستقیم بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی اثری مثبت و معنادار دارد. ضریب برآورد شده برابر با ۰/۴۴۰ است که در سطح ۹۹٪ معنادار است. هوش چندگانه به‌طور مستقیم بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی اثری مثبت و معنادار دارد. ضریب برآورد شده برابر با ۰/۴۳۱ است که در سطح ۹۹٪ معنادار است. رشته تحصیلی بر تأثیر هوش چندگانه بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی نقش تعدیلگر را ایفا می‌کند. ضریب برآورد شده برابر با ۰/۴۸۳ است که در سطح ۹۹ درصد معنادار است. رشته تحصیلی بر تأثیر باور به مهارت‌ها بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی نقش تعدیلگر را ایفا نمی‌کند. ضریب برآورد شده برابر با ۰/۰۰۷- است که معنادار نیست. جنسیت بر تأثیر باور به مهارت‌ها بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی نقش تعدیلگر را ایفا نمی‌کند. ضریب برآورد شده برابر با ۰/۰۱۱- است که معنادار نیست. جنسیت بر تأثیر هوش چندگانه بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی نقش تعدیلگر را ایفا نمی‌کند. ضریب برآورد شده برابر با ۰/۰۰۲- است که معنادار نیست.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادهای پژوهش

یافته‌های این مطالعه نشان داد دو متغیر هوش چندگانه و باور به مهارت‌ها به‌طور مستقیم بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانشجویان اثرگذار هستند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌هایی که با الگو قرار دادن نظریه گاردنر و برنامه مبتنی بر آن خودکارآمدی و قدرت تصمیم‌گیری در انتخاب شغل را افزایش دادند (بتز، ۲۰۰۷؛ گوشو، ۲۰۰۶؛ تیلور، ۲۰۰۷ و شیر، ۲۰۰۹) همخوانی دارد. همچنین، نتایج این پژوهش با پژوهش‌های وانگ و همکاران (۲۰۱۰)، لی<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) و گریر- رید و اسکار<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) مطابقت دارد.

<sup>۱</sup>Lee

<sup>۲</sup>Grier- Reed & Skaar

سایر نتایج نشان داد رشته تحصیلی نقش تعدیل‌گری در تأثیر هوش چندگانه بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی دانشجویان دارد. این یافته مبین اهمیت رشته تحصیلی در فرایند مسیر شغلی است. این نتایج با پژوهش‌های قبلی انجام شده (فابیو، پالازسچی، اسولین - پرتز و گاتی، ۲۰۱۳) مطابقت داشت. در این پژوهش جنسیت به عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده تأثیری بر پیش‌بینی خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی نداشته است. به منظور بررسی بیشتر نقش جنسیت بویژه در رابطه با باور به مهارت‌ها پیشنهاد می‌گردد این پژوهش بر روی نمونه‌های متفاوت اجرا گردد.

در مجموع از یافته‌های به دست آمده می‌توان نتیجه‌گیری کرد که افراد از لحاظ هوش چندگانه گاردنر که به عنوان استعداد در نظر گرفته می‌شود متفاوتند و خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی و به تبع آن انتخاب شغل می‌تواند متأثر از آن باشد. لذا شناخت و رشد استعداد موجب تسهیل تصمیم‌گیری در مسیر انتخاب شغل می‌گردد. از طرفی مؤثر بودن باور به مهارت‌ها در فرایند تصمیم‌گیری مسیر شغلی، لزوم یادگیری مهارت‌های متناسب با علاقه فرد و به دنبال آن افزایش خودکارآمدی در آن زمینه را فراهم می‌سازد. علاوه بر قابلیت‌های زمینه‌ای مثل استعداد، تجارب یادگیری که بنا به رشته تحصیلی، فرد در مواجهه با آن قرار می‌گیرد و انتظاراتی که در وی شکل می‌گیرد در روند تأثیر استعداد بر خودکارآمدی اثر می‌گذارد. تعدیلگری رشته تحصیلی نشان دهنده آن است که شدت تأثیر هوش چندگانه بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی بر اساس رشته تحصیلی متفاوت است. بر این مبنای برنامه ریزی برای قرار گرفتن افراد در مسیر شغلی مناسب از دوران تحصیل راه را برای موفقیت شغلی هموارتر می‌سازد و از هدر رفتن زمان، انرژی و سرمایه فرد و جامعه جلوگیری می‌نماید. بدین ترتیب می‌تواند یکی از گام‌های اولیه و اساسی برای برنامه‌ریزی، مدیریت و توسعه کشور قلمداد گردد.

### تقدیر و تشکر

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول است. با سپاس و قدردانی از دانشجویان دانشگاه شهید باهنر کرمان که با شرکت در پژوهش حاضر ما را یاری کردند.

### منابع

- امیری، ناهید؛ فکری، کاترین و زارع، افشین (۱۴۰۰). اثربخشی مشاوره شغلی بر اساس نظریه یادگیری کرومبولتز بر خودکارآمدی تصمیم‌گیری و بی‌تصمیمی مسیر شغلی دانش‌آموزان دختر مقطع متوسطه دوم شهرستان اسلام آباد غرب. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه رازی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی،* <https://elmnet.ir/doc/11171851-14607>
- انصاری، مریم و نیک‌نشان، شقایق (۱۳۹۸). بررسی مقدماتی قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی نظریه هوش چندگانه گاردنر در انتخاب رشته تحصیلی. *پژوهش در برنامه‌ریزی درسی،* ۱۶(۶۱)، ۱۵۵۱۴۶. <https://www.sid.ir/paper/127282/fa>
- بهجانی‌زاده، مهرنوش و سلیمی، مهتاب (۱۳۹۹). رابطه هوش‌های چندگانه و خودکارآمدی دانش‌آموزان دختر مقطع ابتدایی. *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی،* ۳، ۱۴۶-۱۳۶. <https://www.magiran.com/paper/2196861>
- حق‌شناس، لایلا؛ صالحی، رضوان؛ عابدی، محمدرضا؛ حسینیان، سیمین و باغبان، ایران (۱۳۹۸). کاربرد آزمون‌های تحصیلی و شغلی در مشاوره. *اصفهان: نشر نوشته.*
- دژگاهی، صغری و حاجی‌مرادی، فرخنده. (۱۳۹۲). تحلیل یادگیری بر اساس مقایسه سبک‌های شناختی و هوش چندگانه. *تهران: نشر علم.*
- رحیمی، پریناز و حسین‌زاده، امیرعلی (۱۳۹۹). پیش‌بینی خودکارآمدی مدیران و معاونان زن بر اساس هوش‌های چندگانه و مهارت اجتماعی. *فصلنامه زن و مطالعات خانواده،* ۱۳(۵۰)، ۲۱-۷. [https://journals.iaiu.ir/article\\_676390.html](https://journals.iaiu.ir/article_676390.html)

زونکر، ورنون جی (۱۳۸۹). مشاوره مسیر شغلی با رویکرد کل نگر. (ترجمه محمدرضا عابدی و زهرا یوسفی). اصفهان: جهاد دانشگاهی. (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۲۰۰۶).

شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۹۹). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل (با تجدیدنظر کلی و اضافات). تهران: نشر رشد.

عسگری، منصور (۱۳۹۹). عوامل مؤثر بر اشتغال در صنایع کارخانه‌ای کشور. *مجله توسعه و سرمایه*، ۵(۲)، ۶۵-۴۷ [https://jdc.uk.ac.ir/article\\_2699.html](https://jdc.uk.ac.ir/article_2699.html)

محمدی، مریم؛ شاهنده، مریم و عبدالمهی، عظیمه‌السادات (۱۳۹۸). بررسی نقش خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی نوجوانان براساس حمایت خانواده، مهارت‌های اجتماعی و عزت نفس دانش‌آموزان دختر متوسطه اول: تحلیل مدل. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه پیام نور استان اصفهان،

<https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/3dfcfa8aac2f4fb8edab1c9a9a42e1ae>

مهرعلی تبار فیروزجاه، بهروز؛ بهارمقدم، مهدی و شمس‌الدینی، کاظم (۱۴۰۲). بررسی و تبیین عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری‌های متفاوت سرمایه‌گذاران در

ایران. *مجله توسعه و سرمایه*، ۸(۲)، ۹۰-۷۳ [https://jdc.uk.ac.ir/article\\_3504.html](https://jdc.uk.ac.ir/article_3504.html)

## References

- Aka, E.I. (2020). Investigating the change in career decision making self-efficacy levels of university students. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 12(1), 310-332 <https://ijci.globets.org/index.php/IJCI/article/view/371>.
- Alhajri, M.A. (2012). Multiple intelligences and self-efficacy. *A Dissertation Abstracts International Humanities and Social Sciences*, 72(11-A), 4105-4113 <https://doi.org/10.30486/jsrp.2020.585912.1720>.
- Amiri, N. Fekri, K., & Zare, A. (2021). The effectiveness of career counseling based on Cromboltz's learning theory on decision-making self-efficacy and career path indecision of female students of the second secondary level in Islamabad West. *Master's Thesis*, Razi University, <https://elmnet.ir/doc/11171851-14607> [In Persian].
- Anderson, S.L., & Betz, N.E. (2001). Sources of social self-efficacy expectations: Their measurement and relation to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 98-117 <https://psycnet.apa.org/doi/10.1006/jvbe.2000.1753>.
- Ansari, M. & Nik Neshan, Sh. (2018). A preliminary investigation of the predictability of Gardner's theory of multiple intelligences in choosing a field of study. *Research in Curriculum Planning*, 16(61), 155-146 <https://www.sid.ir/paper/127282/fa> [In Persian].
- Askari, M. (2019). Factors affecting employment in the country's factory industries. *Development and Capital*, 5(2), 65-47 [https://jdc.uk.ac.ir/article\\_2699\\_a13e621d344fd8b270\\_a64a28efd0ceae.pdf](https://jdc.uk.ac.ir/article_2699_a13e621d344fd8b270_a64a28efd0ceae.pdf) [In Persian].
- Bandura, A. (1997). Cognitive processes in mediating behavioral change. *Journal of personality and social psychology*, 35, 125-139 [doi: 10.1037//0022-3514.35.3.125](https://doi.org/10.1037//0022-3514.35.3.125).
- Behjanizadeh, M., & Salimi, M. (2019). The relationship between multiple intelligences and self-efficacy of elementary school girl students. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 3, 136-146 <https://www.magiran.com/paper/2196861> [In Persian].
- Betz, N.E. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: A personal perspective. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 340-353 <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00950.x>.
- Betz, N.E. (2007). Career self-efficacy: Exemplary recent research and emerging directions. *Journal of Career Assessment*, 15(4), 403-422 <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00950.x>.
- Betz, N.E., & Hackett, G. (1997). Applications of self-efficacy theory to the career assessment of women. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 383-402 <https://doi.org/10.1177/106907279700500402>.
- Betz, N.E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3-11 <https://dx.doi.org/10.1177/1069072705281347>.
- Betz, N.E., & Luzzo, D.A. (1996). Career assessment and the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 413-428 <https://doi.org/10.1177/106907279600400405>.
- Betz, N.E., Borgen, F.H., Rottinghaus, P., Paulsen, A., Halper, C.R., & Harmon, L. W. (2003). The expanded skills confidence inventory: Measuring basic dimensions of vocational activity. *Journal of Vocational Behavior*, 62(1), 76-100 [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00034-9](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00034-9).
- Betz, N.E., Klein, K.L., & Taylor, K.M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57 <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>.

- Buyukgoze-Kavas, A. (2014). A psychometric evaluation of the career decision self-efficacy scale–short form with Turkish university students. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 386-397. Camara, J.S. (2018). Correlates of Self-efficacy, Learning Style and Aptitude Across Strand of Senior High School students in San Jacinto National High School. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 1(2), 15-24 <https://dx.doi.org/10.1177/1069072713484561>.
- Camara, J.S. (2018). Correlates of self-efficacy, learning style and aptitude across strand of senior high school students in San Jacinto national high school. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 1(2), 15-24 <https://www.researchgate.net/publication/340247732>.
- Chan, D.W. (2003). Multiple intelligence and perceived Self–efficacy among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. *Educational Psychology*, 23, 5. university of Hong Kong <https://dx.doi.org/10.1080/0144341032000123778>.
- Cohen, P., Cohen, J., Teresi, J., Marchi, M., & Velez, C.N. (1990). Problems in the measurement of latent variables in structural equations causal models. *Applied Psychological Measurement*, 14(2)183-196 doi: 10.1177/014662169001400206.
- Darmayanti, K.K.H., & Salim, R.M.A. (2020). The enhanced career decision-making self-efficacy by emotional intelligence depended on proactive personality. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 18(50), 121-142 <https://doi.org/10.25115/ejrep.v18i50.2685>.
- Dezhgahi, S., Haji Moradi, F. (2013). Learning analysis based on the comparison of cognitive styles and multiple intelligences. Tehran: Science [In Persian].
- Dickinson, J., Abrams, M.D., & Tokar, D.M. (2017). An examination of the applicability of social cognitive career theory for African American college students. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 75-92 <https://doi.org/10.1177/1069072716658648>.
- Fabio, A.D., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness: Associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 42-56 <https://doi.org/10.1177/1069072712454698>.
- Foltz, B.M., & Luzzo, D.A. (1998). Increasing the career decision- making self- efficacy of nontraditional college students. *Journal of college counseling*, 1(1), 35-44 <https://doi.org/10.1002/j.2161-1882.1998.tb00122.x>.
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50 <https://doi.org/10.2307/3151312>.
- Fort, I., & Puget, F. (2022). Self-efficacy dimensions and job search strategies. *European Review of Applied Psychology*, 72(3), 100748 <https://doi.org/10.1016/j.erap.2021.100748>.
- Gardner, H. (1983). *frames of mind: the theory of multiple Intelligence*, New York: Basic book.
- Gati, I., & Kulcsár, V. (2021). Making better career decisions: From challenges to opportunities. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103545 <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103545>.
- Grier- Reed, T.L., & Skaar, N.R. (2010). An outcome study of career decision self- efficacy and indecision in an undergraduate constructivist career course. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 42-53 <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00129.x>.
- Gushue, G.V. (2006). The relationship of ethnic identity, career decision-making self-efficacy and outcome expectations among Latino/a high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 85-95 <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.03.002>.
- Hackett, G., & Betz, N.E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339 [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1).
- Hackett, G., & Betz, N.E. (1995). Self-efficacy and career choice and development. In Self-efficacy, adaptation, and adjustment (pp. 249-280). Springer, Boston, MA [https://dx.doi.org/10.1007/978-1-4419-6868-5\\_9](https://dx.doi.org/10.1007/978-1-4419-6868-5_9).
- Haqshenas, L., Salehi, R., Abedi, M.R., Hosseinian, S., & Baghban, I. (2018). Application of educational and occupational tests in counseling. Isfahan: Written. [In Persian].
- Hamzah, S.R.A., Kai Le, K., & Musa, S.N.S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 83-93 <https://dx.doi.org/10.1080/02673843.2021.1886952>.
- Hernandez, B.M., Canada, F.C., Cuello, I.C. & Martin, J.S. (2021). An Exploratory Study Interrelating Emotion,



- Self-Efficacy and Multiple Intelligence of Prospective Science Teachers. Original Research, published: 04 March 2021 <https://doi.org/10.3389/feduc.2021.604791>.
- Kemboi, R.J.K, Kindiki, N., & Mhsigo, B. (2016). Relationship between personality types and career choices of undergraduate students: A case of Moi University, Kenya. *Journal of Education and Practice*, 7(3), 102-112 <http://ir.mu.ac.ke:8080/xmlui/handle/123456789/414>.
- Kim, J.H., & Shin, H.S. (2020). Effects of self-reflection-focused career course on career search efficacy, career maturity, and career adaptability in nursing students: A mixed methods study. *Journal of Professional Nursing*, 36(5), 395-403 <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2020.03.003>.
- 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 <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103346>.
- Lee, K.H. (2005). Coping with career indecision: Differences between four career choice types. *Journal of Career Development*, 31(4), 279-289 <https://doi.org/10.1007/s10871-005-4741-0>.
- Lent, R.W., & Brown, S.D. (2020). Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention for sustainable career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103448 <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103448>.
- Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122 <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>.
- Mao, C.H., Hsu, Y.C., & Fang, T.W. (2017). Mediating effect of career decision self-efficacy on the relationship between parental support and indecision in Taiwan. *Journal of Career Development*, 44(6), 471-484 <https://doi.org/10.1177/0894845316663319>.
- Mau, W.C. (2000). Cultural differences in career decision-making styles and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 365-378 <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1745>.
- Mehr Ali Tabar Firozjah, B., Baharmoghadam, M., & Shamsaldini, K. (2023). Investigating and explaining the factors influencing the different decisions of investors in Iran. *Journal of Development and Capital*, 8(2), 73-90 <https://doi.org/10.22103/JDC.2022.20398.1309> [In Persian].
- Mohammadi, M., Shahandeh, M., & Abdolahi, A.S. (2018). Examining the role of self-efficacy in deciding the career path of teenagers based on family support, social skills and self-esteem of female first secondary school students: model analysis. *Master's Thesis*, Payam Noor University, Isfahan province <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/3dfcfa8aac2f4fb8edab1c9a9a42e1ae> [In Persian].
- Murgo, C.S., Barros, L.O., & Sena, B.C.S. (2020). Vocational interests and professional choice self-efficacy of adolescents and youngster. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 37(2), 1-13 <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e190013>.
- Nilsson, J.E., Schmidt, C.K., & Meek, W.D. (2002). Reliability generalization: An examination of the career decision-making self-efficacy scale. *Educational and Psychological Measurement*, 62(4), 647-658 <https://doi.org/10.1177/0013164402062004007>.
- Park, I.J., Kim, M., Kwon, S., & Lee, H.G. (2018). The relationships of self-esteem, future time perspective, positive affect, social support, and career decision: A longitudinal multilevel study. *Frontiers in psychology*, 9, 514 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00514>.
- Pepe, S.J., Farnese, M.L., Avalone, F., Vecchione, M. (2010). Work self-efficacy scale and search for work self-efficacy scale: A validation study in Spanish and Italian cultural contexts. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 201-210 <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a4>.
- Rahimi, P., & Hosseinzadeh, A.A. (2019). Predicting the self-efficacy of female managers and assistants based on multiple intelligences and social skills. *Quarterly Journal of Women and Family Studies*, 13(50), 7-21 [https://journals.iau.ir/article\\_676390.html](https://journals.iau.ir/article_676390.html) [In Persian].
- Robbins, S.B. (1985). Validity estimates for the career decision-making self-efficacy scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and development*, 18(2), 64-71 <https://doi.org/10.1080/07481756.1985.12022792>.
- Ruseno, A., Hartono., Made, D.A., Hidayatus, S. (2020). Career decision-making self-efficacy among college students. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 464, 569-574 <https://doi.org/10.1080/07481756.1985.12022792>.

[doi.org/10.2991/assehr.k.200824.132](https://doi.org/10.2991/assehr.k.200824.132).

- Sandra, E., & Mularsih, H. (2021). The role of self-efficacy in career decision making among graduated students from vocational high schools in Jakarta. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, Published by Atlantis Press <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.167>.
- Santos, A., Wang, W., & Lewis, J. (2018). Emotional intelligence and career decision-making difficulties: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 295-309 <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.008>.
- Shafiabadi, A. (2019). Career guidance and counseling and career choice theories, Tehran: Roshd. [In Persian].
- Shearer, C.B. (2009). Exploring the relationship between intrapersonal intelligence and university students' career confusion: implications for counseling, academic success, and school- to- career transition. *Journal of Employment Counseling*, 46(2), 52-61 <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2009.tb00067.x>.
- Sidek, M.S., & Bakar, A.Y.A. (2020). Emotional intelligence and self-efficacy career decision making among high school students. *Education and Social Sciences Review*, 1(1), 1-7 <https://doi.org/10.24200/ijpb.2019.115518>.
- Taylor, R. (2007). The effects of a multiple intelligence self-assessment intervention on adolescents' career decision self-efficacy. *Ph.D. Dissertation*, Walden University <https://ijpb.ir/article-1-274-fa.pdf>.
- Wagner, H., Kim, A.J., & Gordon, L. (2013). Relationship between personal protective equipment, self-efficacy, and job satisfaction of women in the building trades. *Journal of Construction Engineering and Management*, 139(10), 04013005 [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0000739](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000739).
- Wahyuningsih, D.D., Wibowo, M., Purwanto, E., Mulawarna, M. (2023). career decision-making self-efficacy and its implications in high school students during the covid-19 pandemic. *Journal of Health Education and Health Promotion*, 11(1), 153-158 <https://dx.doi.org/10.58209/hehp.11.1.153>.
- Wang, J.L., Zhang, D.J., & Shao, J.J. (2010). Group training on the improvement of college students' career decision-making self-efficacy. *Health*, 2(06), 551 <https://dx.doi.org/10.4236/health.2010.26082>.
- Zonker, V.J. (2011). *Career path counseling with a holistic approach*. (Translated by Mohammad Reza Abedi and Zahra Yousefi). Isfahan: Academic Jihad. (Original language publication date, 2006) [In Persian].