

Research Article

Construction and Standardization of the Native Scale of Successful Transition of Students from University to Work

Shima Pasha¹ , Simin Hosseinian^{2*}  & Nooshin Pordelan³ 

1. Ph.D. Student of Department of Counseling, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: shima.pasha@srbiau.ac.ir

2. Professor, Department of counseling, faculty of education and psychology, Alzahra university, Tehran, Iran. Email: Hosseinian@Alzahra.ac.ir

3. Department of Counseling, Science and Research Branch. Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: pordelan@srbiau.ac.ir

Abstract

Aim: The present study aimed to develop a native scale for measuring successful transition from university to work based on the researchers' database and to examine its psychometric properties.

Method: The research employed a descriptive test-making approach. A sample of 436 final-semester undergraduate students from Isfahan University was selected using convenience sampling. Item analysis, content, face, simultaneous criterion validity, exploratory and confirmatory factor analysis were utilized to assess the factor structure of the scale, while Cronbach's alpha coefficient and retest reliability were examined for its reliability.

Results: Exploratory factor analysis revealed a two-factor, 9-item structure with good fit indices. Confirmatory factor analysis confirmed the validity of the scale. Convergent validity was supported by significant positive correlations between the scale dimensions and the career employability scale and the career decision-making self-efficacy questionnaire. Divergent validity was confirmed through correlations between the scale dimensions and the career indecision questionnaire. Internal consistency, as measured by Cronbach's alpha coefficient, was high at 0.89, indicating good reliability. The retest coefficient, conducted with a two-week interval, was 0.86. These results supported the adequacy of the measurement scale for assessing successful transition from university to work.

Conclusion: The native successful transition scale presents a new and reliable tool for measuring students' successful transition from university to work.

Key words: *Successful Transition Scale, Transition from University to Work, Validity, Reliability, Students*

Citation: Pasha, Sh., Hosseinian, S., & Pordelan, N. (2024). Construction and Standardization of the Native Scale of Successful Transition of Students from University to Work. *Appl. Psychol*, 18 (1):131-154.

ساخت و رواسازی مقیاس بومی گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار

شیمای پاشا^{۱*}، سیمین حسینیان^{۲*} و نوشین پردلان^{۳*}

۱. دانشجوی دکتری تخصصی رشته مشاوره، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. ایمیل: shima.pasha@srbiau.ac.ir

۲. استاد تمام، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهراء تهران، تهران، ایران. ایمیل: Hosseinian@Alzahra.ac.ir

۳. گروه مشاوره، دانشکده ادبیات، علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. ایمیل: pordelan@srbiau.ac.ir

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف ساخت مقیاس بومی سنجش گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار براساس نتایج پژوهش داده‌بنیاد محققان و بررسی ویژگی‌های روانسنجی آن انجام شد.

روش: پژوهش حاضر توصیفی از نوع آزمون‌سازی بود. ۴۳۶ نفر از میان دانشجویان ترم آخر کارشناسی دانشگاه اصفهان به عنوان نمونه به صورت نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. از روش تحلیل گویه‌ها، روایی محتوایی، صوری، ملاکی هم‌زمان و تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی برای بررسی ساختار عاملی مقیاس و ضریب آلفای کربنخ و بازآزمایی برای پایایی آن استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تحلیل عامل اکتشافی نشان داد وجود دو عامل در ساختار ۹ گویه‌ای می‌تواند برازش مناسبی با پاسخ‌های آزمودنی‌ها داشته باشد و شاخص‌های برازش در تحلیل عامل تأییدی، روایی این ابزار را تأیید کرد. برای بررسی روایی همگرا همبستگی بین ابعاد ابزار با مقیاس اشتغال‌پذیری مسيرشغلی و پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسيرشغلی بررسی شد که همبستگی مثبت معنادار حاکی از روایی همگرا مقیاس بود. روایی واگرا آن نیز از طریق همبستگی میان ابعاد ابزار با پرسشنامه بی‌تصمیمی مسيرشغلی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. پایایی ابزار به دو روش همسانی درونی ضریب آلفا و بازآزمایی بررسی شد. ضرایب آلفا، همسانی درونی مناسب ۰/۸۹ را نشان داد. ضریب بازآزمایی با فاصله زمانی دو هفته ۰/۸۶ بود. نتایج این پژوهش از کفایت مقیاس سنجش گذار موفق از دانشگاه به کار حمایت کرد.

نتیجه‌گیری: براساس یافته‌ها، مقیاس بومی سنجش گذار موفق می‌تواند به عنوان ابزار جدید معتبر جهت سنجش گذار موفق دانشجویان مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: پایایی، دانشجویان، روایی، گذار موفق، گذار از دانشگاه به کار

استناد به این مقاله: پاشا، شیمای، حسینیان، سیمین، و پردلان، نوشین. (۱۴۰۳). ساخت و رواسازی مقیاس بومی گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، ۱۸ (۱): ۱۵۴-۱۳۱.

مقدمه

گذار از دانشگاه به کار^۱ به عنوان یک مرحله حیاتی از زندگی، یک وظیفه رشدی مهم برای دانشجویان به حساب می‌آید که توجه به آن از ضروریات زندگی در دنیای بی‌ثبات و پیچیده شغلی امروزی است (آکرمن، بلاکر، بورز، واندرهیجدن، ووس، ۲۰۲۱). زیرا به عنوان اولین گذار شغلی؛ موفقیت یا عدم موفقیت در آن بر موقعیت اجتماعی آتی دانشجویان تاثیر به‌سزایی دارد و الگویی را برای گذارهای بعدی مسیرشغلی آنان ایجاد می‌کند (دی وست، آکرمن، واندرهیجدن، ۲۰۱۹). تحقیقات نشان داده‌است که شروع ضعیف در دنیای کار، تاثیرات زیان‌بار بلندمدتی بر رشد مسیرشغلی و نتایج بعدی زندگی دارد (بلاکر، آکرمن، مارسینیاک، جانسن، خاپووا، ۲۰۲۳؛ رستمی مال خلیفه، رافضی و خانجانی، ۱۴۰۱). موفقیت در گذار از دانشگاه به کار از منظر فردی؛ در پرورش هویت جوانان (گراسمن، هانس، کیین، کینت، ۲۰۲۰)، خودکارآمدی (چستر، ۲۰۲۰)، رضایت از زندگی، عزت‌نفس، اشتغال و تشکیل خانواده (پاشا، حسینیان و پردلان، ۱۴۰۲) نقش بسزایی دارد و از منظر اقتصادی نیز؛ پیش‌نیازی برای بهره‌وری سازمانی، رشد و توسعه اقتصادی جوامع است (کفالو، سکاندورا، کازپوو، ۲۰۲۰).

گذار از دانشگاه به کار را "حرکت از تحصیل به اشتغال" تعریف می‌کنند (مسدوناتی، فورنیر، پینالت، لاهریزی، ۲۰۱۶) و آن را به جای یک واقعه واحد، فرآیندی می‌دانند که از سال آخر آموزش عالی شروع می‌شود و تا زمانی که فارغ‌التحصیلان شغل مناسبی در بازار کار پیدا کنند، ادامه می‌یابد (واندربان، گاست، گیجسلر و بیسار، ۲۰۲۲) از این‌رو گذار از تحصیل به کار فرآیندی روانشناختی و درونی است که افراد طی آن به موقعیت جدید وارد می‌شوند (بروان و لنت، ۲۰۲۰). بر این اساس این نوع گذار از دو عنصر فیزیکی و روانشناختی تشکیل شده است؛ عنصر فیزیکی به جابه‌جایی از محیط آموزشی به محیط سازمانی (تغییرات فیزیکی) و عنصر روانشناختی، به تغییر نقش از دانشجویی به کارمندی (تغییرات روانشناختی) اشاره دارد. پژوهش‌ها نقش تغییرات روانشناختی در سازگاری موفق با گذار را بیشتر مورد تاکید قرار داده‌است (بلاکر و همکاران، ۲۰۲۳) و موفقیت در آن را مستلزم تغییر از هویت نقش دانشجویی به هویت نقش کارمندی می‌دانند (مارشال و سیموندز، ۲۰۲۱).

براساس نتایج پژوهش کیفی محققان حاضر نیز، دانشجویان در فرایند گذار از دانشگاه به کار، دستخوش تغییرات روانشناختی زیادی در نقش‌های اجتماعی و انتظارات نقش می‌شوند؛ و در معرض سه تجربه: قرارگرفتن در موقعیت جدید همراه با نقش‌ها و مسئولیت‌های تازه، نیاز به

¹ transition from university to work

ایجاد الگوهای رفتاری جدید و از دست دادن یا ایجاد روابط جدید قرار می‌گیرند که تصویر یکپارچه و باکفایت آن‌ها از خود و دنیای کار را مختل می‌سازد، تسلط آن‌ها بر شرایط را می‌کاهد و آن‌ها را به سمت انفعال و قربانی بودن سوق می‌دهد (پاشا و همکاران، ۱۴۰۲). طی مصاحبه‌های انجام شده محققان با دانشجویان ترم آخر و فارغ‌التحصیلان بیکار با سؤال محوری: **به عنوان فردی که در آستانه ورود به دنیای کار هستید، خود و دنیای کار را چگونه توصیف می‌کنید؟** و کدگذاری‌های انجام‌شده، مفاهیمی همچون: فقدان انتخاب‌گری، عدم کنترل بر شرایط، ضعف و ناتوانی، فقدان تلاش، منفعل بودن، فقدان ایده‌پردازی درباره آینده و انگیزه درونی، عدم مسولیت‌پذیری، نبود جسارت برای آغاز، عدم تأمل، بی‌هدفی و وابستگی شناسایی گردید که در مقوله «عاملیت» و مفاهیمی از قبیل: غیرقابل پیش‌بینی بودن شرایط، سخت و غیرممکن بودن، احساس سردرگمی و ابهام، آشفتگی ذهنی، ناآشنا بودن موقعیت، پیچیدگی و بغرنج بودن شرایط و بی‌اهمیت بودن ورود به بازار کار، شناسایی شد که در مقوله «احساس انسجام» طبقه‌بندی گردید (پاشا و همکاران، ۱۴۰۲). بر این مبنا می‌توان نتیجه گرفت برای اینکه دانشجویان بتوانند گذار موفق از دانشگاه به کار را تجربه کنند باید گذار و تغییرات آن را درک و معنا کنند (احساس انسجام)، بر گذار تسلط و کنترل داشته و نقش فعالی را در آن ایفا نمایند (عاملیت)؛ از این رو می‌توان، **گذار موفق از دانشگاه به کار را توانایی دانشجویان در سازگاری با تغییرات روانشناختی، با دو مؤلفه «عاملیت» و «احساس انسجام» مفهوم‌سازی کرد؛** به عبارت دیگر هرچه عاملیت و احساس انسجام دانشجویان بیشتر باشد، در سازگاری با تغییرات روانشناختی، بهتر عمل می‌کنند؛ در نتیجه گذار موفق از دانشگاه به کار را تجربه خواهند کرد (پاشا و همکاران، ۱۴۰۲).

«عاملیت» به مفاهیمی چون: هدفمندی، قصدمندی، انتخاب‌گری، آینده‌اندیشی، خودکفایی، تسلط و کنترل بر موقعیت اشاره دارد که در قالب ظرفیت اعمال کنترل بر زندگی، هدف‌گزینی و طراحی آگاهانه و اجرای ارادی اقدامات از سوی فرد به منظور اثرگذاری بر رویدادهای آینده تعریف شده است (رتکاسکی، نیچ، اکرم، خاپوا و جانسن، ۲۰۲۳) و دارای چهار جنبه: قصدمندی^۳، آینده‌اندیشی^۴، خودواکنش‌گری^۵، خودتأمل‌ورزی^۶ است. قصدمندی، به اعمال عمدی و ارادی جهت طرح‌ریزی و استفاده از راهبردها برای تحقق بخشیدن به قصد انسان اشاره دارد. در آینده‌اندیشی، افراد با هدف‌گزینی و ایجاد برنامه‌های عملی و تجسم نتایج احتمالی اقدامات،

¹ agency

² sense of coherence

³ intentionality

⁴ forethought

⁵ self-reactiveness

⁶ self-reflectiveness

خود را برانگیخته می‌کنند. خودواکنش‌سازی، به توانایی خودتنظیمی رفتار اشاره دارد؛ به این معنا که فرد دست به اقدام زده، عملکرد خود را ارزیابی و اصلاحات لازم را انجام می‌دهد. خودتأمل‌ورزی، توانایی فراساخت تفکر درباره پیامدها است که طی آن، تعارضات بین عمل‌های جایگزین و ارزش‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد و یک مسیر بر دیگری ترجیح داده می‌شود (بندورا، ۲۰۱۸). پژوهش‌ها نشان داده‌است که افراد با عاملیت بالا هنگام مواجهه با چالش‌ها به جای حس ناتوانی و سکون به مبارزه بر می‌خیزند و گزینه‌های مختلف را بررسی می‌کنند (عشور نژاد، کدیور، حجازی و نقش، ۱۳۹۷). همچنین پژوهش‌ها نقش عاملیت در تسهیل گذارهای شغلی را مورد تأیید قرار داده‌اند (وگلسانگ، شولتز، اولسون، ۲۰۱۸).

براساس پژوهش کیفی محققان، «احساس انسجام» دلالت بر دیدگاه دانشجویان مبنی بر قابل‌درک، قابل‌اداره بودن و ارزشمند بودن گذار و تغییرات آن دارد (پاشا و همکاران، ۱۴۰۲). «قابل‌درک بودن» به این باور که گذار و تغییرات آن قابل‌پیش‌بینی، قابل‌درک و توضیح است؛ «قابل‌اداره بودن» به این باور که دانشجو از منابع شخصی و اجتماعی لازم برای پاسخگویی به خواسته‌های گذار برخوردار است و «ارزشمندی» به این باور که گذار و تغییرات آن، به مثابه چالشی جهت رشد است نه تهدید؛ اشاره می‌کند. احساس انسجام سازگاری فرد را از طریق افزایش این باور که رویارویی با موقعیت جدید و تلاش در آن ارزشمند است، تسهیل می‌کند؛ از این رو فردی که دارای حس انسجام قوی‌تری باشد، پشتکار بیشتری از خود نشان می‌دهد، بیشتر از دیگران مستعد انتخاب مناسب‌ترین رفتار مقابله‌ای در موقعیت است، منابع موجود را بیشتر بسیج می‌کند و فعالانه به دنبال منابع جدید برای مدیریت موقعیت برمی‌آید که در نهایت سازگاری او با تغییرات را سبب می‌شود (ابو کاف، بروان لونسون، ۲۰۱۹). تحقیقات از رابطه میان احساس انسجام و اشتغال نیز حمایت کرده است (ابو کاف، بروان لونسون، ۲۰۱۹؛ اریکسون، ۲۰۲۲).

از میان مدل‌ها و ابزارهایی که تاکنون درباره گذارها و سنجش آن طراحی شده‌است؛ در خارج از کشور می‌توان به موارد زیر اشاره نمود: **مدل انطباق با گذار اسکولاسبرگ** (۱۹۸۱) که به نقش سه عامل: ویژگی‌های فرد، شرایط محیطی پیش و پس از گذار، درک از گذار اشاره دارد؛ **مدل انتخاب، بهینه‌سازی و جبران بالتز**^۲ (۱۹۹۷) که معتقد است که بیشترین بدست آوردن‌ها در مسیر شغلی و متعاقباً کمترین از دست دادن‌ها باعث افزایش آمادگی فرد در مواجهه با گذارها

^۱ schlossberg transition adaptation model

^۲ baltes selection, optimization, compensation model (soc)

می‌شود، مدل تیلور و کوک (۱۹۹۵) که دو منبع روانشناختی: کنترل درونی و باور خودکارآمدی را در سازگاری گذار به بازنشستگی معرفی کرده‌است، مدل روند گذار بریدج و میشل (۲۰۰۰) گذار را با سه مرحله: پایان مرحله قبل، نقطه خنثی (جستجو) و شروع دوباره معرفی می‌کند، مدل صلاحیت‌های گذار ساویکاس و پروفیلی (۲۰۱۱) که منطبق بر چهار بعد انطباق‌پذیری (دغدغه، کنجکاو، اعتماد و کنترل) است؛ پرسشنامه گذار مسیرشغلی^۲ هپنر، مالتون و جانستون (۱۹۹۴) آمادگی مواجهه با گذارهای مسیرشغلی را از طریق پنج منبع روانشناختی (آمادگی، اعتماد، کنترل، حمایت و استقلال در تصمیم‌گیری) می‌سنجد. مدل‌ها و ابزارهای فوق، ضمن اینکه خارجی و غیربومی هستند و برگرفته از شرایط بافتی دانشجویان این مرز و بوم نیستند؛ همچنین مفهوم‌سازی آن‌ها از گذار کاملاً متفاوت از مفهوم‌سازی محققان حاضر است. لازم به ذکر است تنها ابزاری که تاکنون در داخل کشور جهت سنجش آمادگی گذار از دانشگاه به کار ساخته شده‌است؛ مقیاس سنجش آمادگی گذار از دانشگاه به کار صادقی، عابدی، احمدی و نیلفروشان (۱۳۹۶) می‌باشد که آن هم ابزاری غیربومی است که صرفاً براساس چهار بعد انطباق‌پذیری (دغدغه، کنجکاو، کنترل و اعتماد) ساویکاس، ساخته شده‌است. لذا تاکنون در داخل کشور پیرامون گذار از دانشگاه به کار، مفهوم سازی نظری متناسب با بافت که برگرفته از مشکلاتی که دانشجویان کشور در این نوع گذار تجربه می‌کنند (پاشا و همکاران، ۱۴۰۲) و همچنین ساخت ابزاری بر مبنای آن، انجام نگردیده‌است که همگی دلالت بر خلا نظری و پژوهشی در این زمینه دارد از این رو هدف پژوهش حاضر این است که با استناد به یافته‌های پژوهش کیفی محققان با رویکرد نظریه داده‌بنیاد که طی آن مفهوم‌سازی جدید و متعاقباً مدل نظری درخصوص گذار از دانشگاه به کار ارائه شده‌است (پاشا و همکاران، ۱۴۰۲)، به ساخت ابزاری بومی جدید و معتبر جهت سنجش این نوع گذار و بررسی روایی و پایایی آن پردازد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع آزمون‌سازی بود. جامعه آماری شامل کلیه دانشجویان ترم آخر کارشناسی دانشگاه اصفهان بود. حجم کل نمونه در این پژوهش، ۴۳۶ نفر بود (به تفکیک ۱۸۹ نفر جهت تحلیل عامل اکتشافی و ۲۴۷ نفر جهت تحلیل عامل تأییدی) که با روش نمونه‌گیری در دسترس از طریق مراجعه به خوابگاه‌های دانشجویی دانشگاه اصفهان انتخاب گردید. منطق

¹ bridge and mitchells leading transition

² Career Transition Inventory (CTI)

نمونه‌گیری به این صورت بود که حداقل حجم نمونه در مطالعات اکتشافی بین ۱۰۰ تا ۲۰۰ نفر و حداقل به ازای هر گویه، ۱۰ نفر پیشنهاد شده است و در مطالعاتی که بررسی روایی عاملی تأییدی مدنظر است، حجم نمونه بین ۲۰۰ تا ۳۰۰ نفر مناسب گزارش شده است و به ازای هر گویه، ۲۰ نفر در نظر گرفته می‌شود (تاباچنیک و فیدل، ۲۰۱۹). براین اساس با توجه به احتمال ریزش نفرات، در ابتدا حجم نمونه برای تحلیل عامل اکتشافی، ۱۹۰ نفر و برای تحلیل عامل تأییدی، ۲۵۷ نفر در نظر گرفته شد. در نهایت پس از حذف پرسشنامه‌های ناقص، داده‌های مربوط به تحلیل عامل اکتشافی، ۱۸۹ نفر و داده‌های مربوط به تحلیل عامل تأییدی، ۲۴۷ نفر مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. معیار ورود به نمونه عبارت بود از: ۱- دانشجوی ترم آخر کارشناسی، ۲- غیرشاغل بودن و معیار خروج از پژوهش عبارت بود از: ۱- شاغل بودن ۲- رضایت از وضعیت اشتغال. لازم به ذکر است قبل از اجرا، توضیحات لازم درباره اهداف پژوهش به آزمودنی‌ها داده شد و رضایت شفاهی آنان گرفته شد.

مقیاس بومی گذار موفق و مؤلفه‌های آن (احساس انسجام و عاملیت) بر اساس نتایج حاصل از مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته محققان با دانشجویان ترم آخر و فارغ‌التحصیلان کارشناسی دانشگاه اصفهان و کدگذاری‌های کیفی با رویکرد نظریه داده‌بنیاد در خصوص چالش‌های گذار دانشجویان از دانشگاه به کار طراحی و ساخته شد (پاشا و همکاران، ۱۴۰۲). ۱۲ گویه برای دو مولفه عاملیت (۶ گویه) و احساس انسجام (۶ گویه) طراحی گردید. نظام پاسخ‌دهی، براساس طیف لیکرت ۷ بخشی شامل: خیلی زیاد (۷)، زیاد (۶)، تا حدی زیاد (۵)، متوسط (۴)، کم (۳)، تا حدی کم (۲)، خیلی کم (۱) است و کلیه گویه‌ها به صورت مستقیم نمره‌گذاری می‌شوند. برای تعیین روایی از روش روایی محتوایی (شاخص روایی محتوایی^۱ و نسبت روایی محتوایی^۲)، روایی صوری، روایی سازه و روایی ملاکی هم‌زمان استفاده شد. به منظور بررسی روایی سازه، ابتدا از تحلیل عامل اکتشافی جهت آشکارساختن ساختار نظری زیربنایی ابزار و امکان تلخیص داده‌ها و سپس از شاخص‌های برازش در تحلیل عامل تأییدی برای بررسی تناسب مدل گذار موفق از دانشگاه به کار استفاده شد. برای بررسی روایی ملاکی هم‌زمان از نوع همگرا، همبستگی میان ابعاد مقیاس گذار موفق و مقیاس اشتغال‌پذیری و پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسسیرشغلی؛ و برای بررسی روایی ملاکی هم‌زمان از نوع واگرا، همبستگی میان ابعاد مقیاس گذار موفق از دانشگاه به کار و پرسشنامه بی‌تصمیمی مسسیرشغلی محاسبه شد. پایایی پرسشنامه نیز به دو روش همسانی‌درونی ضریب آلفا و بازآزمایی با فاصله زمانی دو هفته انجام گردید. جهت

¹ Content Validity Index; CVI² Content Validity Ratio; CVR

تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از نرم‌افزار Spss نسخه ۲۶ و نرم‌افزار Amos نسخه ۲۴ استفاده شد.

ابزار پژوهش

مقیاس اشتغال‌پذیری^۱

این مقیاس توسط پول، کولتر و سیول (۲۰۱۴) ساخته شده‌است که دارای ۲۶ گویه با پنج عامل هوش هیجانی و مدیریت خود (۱۱ گویه)، عملکرد تحصیلی و مهارت‌های مطالعه (۵ گویه)، یادگیری رشد مسیرشغلی (۵ گویه)، مهارت‌های حل مسئله (۳ گویه) و تجربه کار و زندگی (۲ گویه) است. پاسخگویی به این مقیاس در طیف ۷ درجه لیکرت از ۱ کاملاً مخالفم تا ۷ کاملاً موافقم انجام می‌گیرد. پول و همکاران (۲۰۱۴) روایی این مقیاس را از طریق تحلیل عامل تأییدی بررسی و مدل تک عاملی مرتبه دوم را تأیید کردند. سازندگان این مقیاس ضرایب پایایی از طریق برآورد ضریب آلفای کرنباخ برای مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری بین ۰/۸۳ تا ۰/۶۳ و آلفای کرنباخ برای کل مقیاس را ۰/۹۳ گزارش کردند. در این پژوهش نیز ضریب آلفا کرنباخ زیر مقیاس‌های اشتغال‌پذیری بین ۰/۸۸ تا ۰/۶۸ و آلفای کل مقیاس ۰/۸۹ محاسبه شد.

پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی^۲

این پرسشنامه توسط بنتز، کلین و تیلور (۱۹۹۶) برای ارزیابی خودکارآمدی در تصمیم‌گیری مسیرشغلی ساخته شده و دارای ۲۵ سؤال است. پاسخگویی به سؤالات به صورت طیف لیکرت اعتماد به نفس بسیار بالا، اعتماد به نفس متوسط، اعتماد به نفس پایین و فاقد اعتماد به نفس است و به ترتیب نمره ۴ تا ۰ تعلق می‌گیرد. نمرات بالا، نشان‌دهنده خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی بیشتر و نمرات کم به معنای خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی پایین‌تر است. در پژوهش‌های مختلف روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته‌است (پردلان، صادقی، عابدی، ۲۰۲۰). در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرنباخ ۰/۷۹ بدست آمده است.

¹ imployability index

² career decision-making self-efficacy scale

پرسشنامه بی‌تصمیمی مسیر شغلی^۱

این پرسشنامه توسط اوسیپو، کارنی و باراک (۱۹۷۶) ساخته شده است. دارای ۱۸ سؤال است که میزان بی‌تصمیمی دانشجویان را اندازه‌گیری می‌کند. سؤال ۱ و ۲ انتخاب فرد در زمینه تحصیل و شغل و سؤالات ۱۸ تا ۳ بی‌تصمیمی شغلی را اندازه‌گیری می‌کند. پرسشنامه بر روی یک مقیاس از کاملاً موافقم (۴) تا کاملاً مخالفم (۰) نمره‌گذاری می‌شود. حداقل و حداکثر نمره به ترتیب ۲۴ و ۱۶ است. نمرات بالا بیانگر بی‌تصمیمی شغلی بیشتر است. در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی پرسشنامه به روش آلفای کربناخ ۰/۷۸ بدست آمده است.

یافته‌ها

مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه به تفکیک در نمونه ۱۸۹ نفری در بخش تحلیل عامل اکتشافی عبارت بود از: دامنه سنی ۲۳-۲۲ سال؛ ۹۹ نفر زن (۵۲/۳۸ درصد)؛ ۹۰ نفر مرد (۴۷/۶۱ درصد)؛ ۱۰۷ نفر مجرد (۵۶/۶۱ درصد)؛ متاهل ۸۲ نفر متاهل (۴۳/۳۸ درصد)؛ رشته تحصیلی آزمودنی‌ها شامل ۹ گروه روان‌شناسی (۳۱ نفر، ۱۶/۷۵ درصد)؛ حسابداری (۲۵ نفر، ۱۳/۹۶ درصد)؛ زیست (۲۷ نفر، ۱۵/۰۸ درصد)؛ میکروبیولوژی (۱۵ نفر، ۸/۳۷)؛ مهندسی برق (۲۹ نفر، ۱۶/۲۰ درصد)؛ مهندسی کامپیوتر (۱۵ نفر، ۸/۳۷ درصد)؛ بهداشت (۲۰ نفر، ۱۱/۱۷ درصد)؛ قران و حدیث (۷ نفر، ۳/۹۱ درصد)؛ مشاوره (۲۰ نفر، ۱۰/۵۸ درصد) و در نمونه ۲۴۷ نفری در بخش تحلیل عامل تأییدی عبارت بود از: دامنه سنی بین ۲۳-۲۲ سال؛ ۱۳۶ نفر زن (۵۵/۰۶ درصد)؛ ۱۱۱ نفر مرد (۴۴/۹۳ درصد)؛ ۱۲۷ نفر مجرد (۵۱/۴۱ درصد)؛ ۱۲۰ نفر متاهل (۴۸/۵۸ درصد)؛ رشته تحصیلی آزمودنی‌ها شامل ۱۰ گروه روان‌شناسی (۳۳ نفر، ۱۳/۳۶ درصد)؛ مشاوره (۴۳ نفر، ۱۷/۴۰ درصد)؛ مهندسی عمران (۳۲ نفر، ۱۲/۹۵ درصد)؛ مهندسی مکانیک (۳۲ نفر، ۱۲/۹۵ درصد)؛ کتابداری (۲۷ نفر، ۱۰/۹۳ درصد)؛ شیمی (۱۷ نفر، ۶/۸۸)؛ مهندسی صنایع (۸ نفر، ۳/۲۳ درصد)؛ علوم تربیتی (۱۲ نفر، ۴/۸۵ درصد)؛ مددکاری (۲۱ نفر، ۸/۵۰ درصد)؛ اقتصاد (۲۲ نفر، ۸/۹۰ درصد).

¹ career decision-making difficulties questionnaire

اطلاعات توصیفی گویه‌های مقیاس گذار موفق در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱. اطلاعات توصیفی گویه‌های گذار موفق

مؤلفه	گویه	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
اساس نسجم	۱	۳/۰۳	۱/۰۲	-۰/۰۳	۰/۰۱
	۲	۳/۰۳	۰/۹۰	۰/۱۸	۰/۱۷
	۳	۲/۷۶	۰/۹۲	-۰/۲۳	۰/۰۳
	۴	۳/۱۵	۰/۹۹	-۰/۰۸	-۰/۰۸
	۵	۳/۰۳	۰/۹۹	۰/۰۱	۰/۱۷
عالمیز	۶	۲/۷۶	۰/۹۷	-۰/۰۳	-۰/۳۱
	۷	۲/۸۰	۰/۹۷	۰/۰۸	-۰/۰۱
	۸	۲/۸۷	۱/۱۲	-۰/۰۱	-۰/۱۷
	۹	۳/۰۴	۱/۰۴	-۰/۰۳	-۰/۲۲
	۱۰	۳/۱۳	۰/۹۹	۰/۰۱	۰/۰۲
	۱۱	۳/۴۴	۱/۰۳	۰/۰۲	۰/۰۴

روایی محتوایی

به منظور بررسی روایی محتوایی مقیاس، از شاخص روایی محتوایی و نسبت روایی محتوایی با استناد بر نظر هشت تن از خبرگان حوزه تحصیلی و شغلی استفاده شد. براین اساس شاخص روایی محتوایی و نسبت روایی محتوایی همه گویه‌ها به جزء یک گویه به ترتیب بیشتر از ۰/۷۹ و ۰/۷۵ بود از این رو با حذف آن از ساختار مقیاس، می‌توان گفت کلیه گویه‌ها (۱۱ گویه) از روایی محتوایی قابل قبولی برخوردار بودند.

روایی صوری

برای بررسی روایی صوری مقیاس، از نمرات تاثیر آیتم استفاده شد. برای این منظور از ۵۰ نفر از آزمودنی‌ها خواسته شد تا میزان اهمیت هر یک از گویه‌ها در طیف لیکرتی پنج‌بخشی از (اصلاً مهم نیست) تا ۵ (کاملاً مهم است) مشخص نمایند. با توجه به اینکه مقادیر مربوط به نمرات تاثیر هر گویه، بیشتر از ۱/۵ بود؛ می‌توان نتیجه گرفت مقیاس محقق ساخته از روایی صوری مناسبی برخوردار است.

در فرایند بررسی اعتبار ابزار، ابتدا به بررسی همبستگی هر یک از گویه‌ها با نمره کل و شاخص لوپ (پایایی در صورت حذف سؤال) پرداخته شد که نتایج آن در جدول (۲) آمده است.

جدول ۲. همبستگی سؤال با نمره کل آزمون و شاخص لوپ

مؤلفه	گویه	loop	r
آکسایش سیستم	۱	۰/۸۱	۰/۶۳
	۲	۰/۸۲	۰/۵۷
	۳	۰/۸۵	۰/۰۶
	۴	۰/۸۲	۰/۵۲
	۵	۰/۸۱	۰/۶۰
نامیلین	۶	۰/۸۲	۰/۵۸
	۷	۰/۸۱	۰/۶۶
	۸	۰/۸۲	۰/۵۵
	۹	۰/۸۱	۰/۶۰
	۱۰	۰/۸۴	۰/۳۱
	۱۱	۰/۸۲	۰/۵۵

باتوجه به نتایج بدست آمده در جدول (۲) می‌توان نتیجه گرفت که پایایی همه گویه‌ها در صورت حذف هر یک از آن‌ها، تغییر محسوسی نمی‌کند. در بررسی همبستگی هر گویه با نمره کل، گویه ۳ بدلیل همبستگی کمتر از ۰/۳۰، از مجموعه گویه‌های مقیاس حذف شد و تحلیل عامل اکتشافی برای ۱۰ گویه انجام شد.

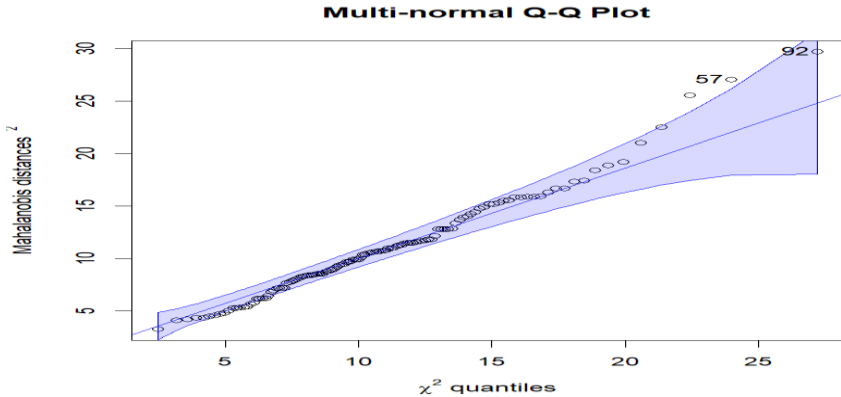
روایی سازه

تحلیل عامل اکتشافی

ابتدا مفروضه‌های استفاده از روش تحلیل عاملی یعنی نرمال بودن چندمتغیری، عدم وجود داده‌های پرت چندمتغیری، بررسی وجود ساختار همبستگی موردنیاز با استفاده از شاخص‌های KMO و کرویت بارتلت بررسی شد. به‌منظور بررسی عدم انحراف از نرمال بودن متغیرهای وابسته پژوهش و عدم وجود داده‌های پرت چندمتغیری، از نمودار Q-Q نرمال بودن چندمتغیری^۱ با استفاده از شاخص فاصله ماهالانوبیس^۲ بهره‌گرفته شد. ایجاد زوایه ۴۵ درجه و تمرکز نقاط در پیرامون خط اصلی نشان‌دهنده نرمال بودن چندمتغیری است. این داده‌ها بر روی نمودار Q-Q که در شکل (۱) آمده، قابل مشاهده هستند.

^۱ multivariate normality q-q plots

^۲ mahalanobis



شکل ۱. نمودار نرمال بودن چندمتغیره $Q-Q$

همانگونه که در شکل (۱) مشاهده می‌شود، با توجه به زاویه کمتر از ۴۵ درجه و پراکندگی مناسب داده‌ها پیرامون خط اصلی، شکل توزیع داده‌ها نرمال است. در ادامه نتایج آزمون‌های KMO و کرویت بارتلت در جدول (۳) ارائه شده‌است.

جدول ۳. نتایج اندازه‌های مربوط به آزمون KMO و بارتلت

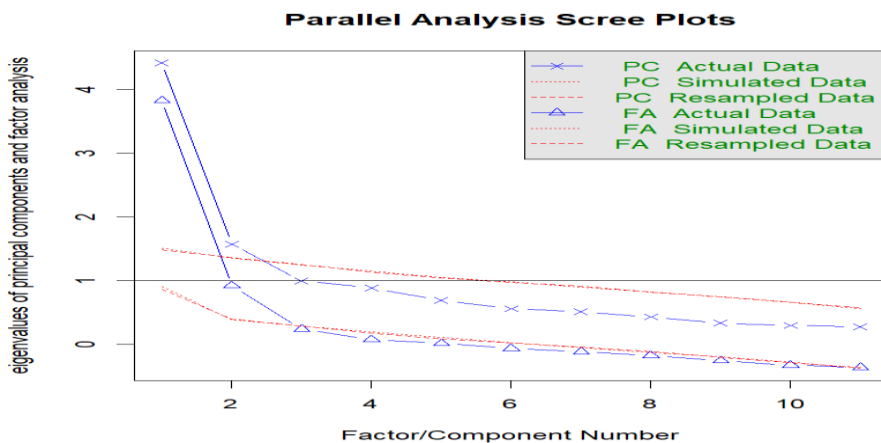
آزمون کرویت بارتلت		کیسرمایرز الکین (KMO)	
سطح معنی‌داری	درجه آزادی	خی دو	-
۰/۰۰۱	۵۵	۴۶۲/۴۱	۰/۸۳

همانطور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود، مقدار بدست‌آمده جهت آزمون شاخص کفایت نمونه‌گیری (KMO)، ۰/۸۳ است. مقادیر بالای ۰/۶۰ شایسته است و نشان می‌دهد نمونه‌برداری این پژوهش کافی است و این مقدار برای تحلیل عاملی در پژوهش مناسب است. همچنین مقدار خی دو آزمون کرویت بارتلت برابر با ۴۶۲/۴۱ و با درجه آزادی ۵۵، معنی‌داری (۰/۰۰۱) است. معنی‌داری این شاخص نیز نشان‌دهنده این است که در ماتریس گویه‌ها به اندازه کافی همبستگی وجود دارد و توانایی عاملی شدن داده‌ها تأیید می‌شود. جهت تعیین تعداد عامل‌های پیشنهادی مقیاس، از روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی و چرخش واریماکس استفاده شد. در این مدل تعداد دو عامل با توجه به ارزش‌های ویژه بالاتر از یک (جدول (۴)) و نمودار اسکری تحلیل موازی^۱ (شکل (۲)) بدست آمد. این نمودار، دو عامل با ارزش ویژه بالاتر از یک در آزمون را نشان می‌دهد.

¹ kaiser – mayer - olkin

² parallel analysis scree plots

این عوامل در مجموع ۰/۴۶ درصد کل واریانس متغیرهای آزمون را تبیین می‌کند که مقدار قابل توجهی است. نمودار اسکری تحلیل موازی نشان از وجود دو عامل بود که نتایج آن در شکل (۲) قابل مشاهده است.



شکل ۲. نتایج آزمون اسکری تحلیل موازی

همانگونه که در شکل (۲) مشاهده می‌شود، وجود ۲ عامل مجزا براساس روش تحلیل عاملی^۱ و تحلیل مؤلفه اصلی تأیید می‌شود که همسو با مفهوم‌سازی نظری محققان است. در ادامه ارزش ویژه بدست آمده نیز ارائه شده است که نشان‌دهنده ارزش ویژه بالاتر از ۱ برای دو عامل مقیاس است.

جدول ۴. ارزش ویژه بالاتر از یک برای دو مؤلفه مقیاس‌گذار موفق

عامل‌ها	ارزش ویژه	درصد واریانس تبیین شده	درصد واریانس تجمعی تبیین شده
احساس انسجام	۳/۰۱	۰/۲۷	۰/۲۷
عاملیت	۲/۰۱	۰/۱۸	۰/۴۶

^۱ factor analysis

^۲ principal component analysis

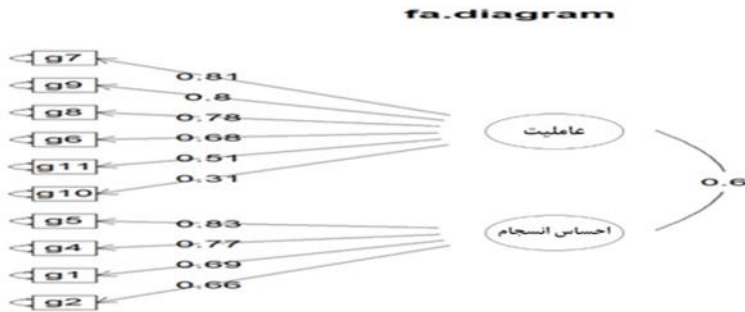
نتایج بدست آمده نشان می دهد که عامل اول با مقدار ویژه $0.3/0.1$ تقریباً 0.27 از واریانس کل را به خود اختصاص داده اند. در کل دو عامل بدست آمده در کل 0.46 درصد از واریانس کل آزمون را تبیین می نمایند که مقدار قابل توجهی است.

به منظور تعیین محتوای هر عامل، از ماتریس چرخش یافته عوامل استفاده شد. در این راستا ماتریس همبستگی عوامل به شیوه واریماکس مورد چرخش قرار گرفت. ملاک اختصاص هر گویه به هر عامل، بار عاملی بیشتر از 0.40 بود. جدول (۵) نشان دهنده بار عاملی هر یک از گویهها ذیل هر عامل است.

جدول ۵. بار عاملی گویهها در دو عامل استخراجی با چرخش واریماکس

عاملیت	احساس انسجام	گویهها
۰/۳۵	۰/۶۹	۱-دنیای کار برای من دنیای پیچیده ای نیست.
۰/۳۰	۰/۶۶	۲-ورود به دنیای کار، برای من آسان و ممکن است.
۰/۲۵	۰/۷۷	۴-برای من بسیار مهم است که بتوانم وارد بازار کار بشوم و شغلی داشته باشم.
۰/۳۲	۰/۸۳	۵-دنیای کار برای من دنیای واضح و بدون ابهام است.
۰/۶۸	۰/۱۷	۶-من به تغییراتی که به واسطه شاغل شدن در نقشها، وظایف و مسولیت های زندگی ام ایجاد خواهد شد فکر کرده ام.
۰/۸۱	۰/۱۸	۷-من ایده های جدیدم درباره چگونگی پیدا کردن شغل را رشد و ارتقا می دهم.
۰/۷۸	۰/۰۸	۸-من در آستانه ورود به دنیای مشاغل، قصد انجام اقدامات لازم برای برعهده گرفتن نقشها و مسولیت های جدید را دارم.
۰/۸۰	۰/۱۲	۹-من در آستانه ورود به دنیای مشاغل، تغییرات لازم در رفتار و روابطم با دیگران را برای برعهده گرفتن نقش های جدید آینده ام ایجاد کرده ام.
۰/۳۰	۰/۱۲	۱۰-اگر با مانعی در ورود به بازار کار روبه رو شوم، آن را با فرد متخصصی در میان می گذارم.
۰/۵۱	۰/۱۴	۱۱-من در آستانه ورود به دنیای مشاغل، زمینه های انجام اقدامات لازم برای برعهده گرفتن نقشها و مسولیت های جدید را فراهم ساخته ام.

همان طور که جدول فوق نشان می دهد تمامی گویهها بجز گویه ۱۰ دارای بار عاملی مناسبی بر روی عامل مربوط به خود هستند. در نتیجه با حذف گویه ۱۰، ساختار ۹ گویه ای مقیاس گذار موفق از دانشگاه به محل کار مورد تأیید قرار گرفت. در ادامه نمودار مربوط به مدل تحلیل عاملی اکتشافی در شکل (۳) ارائه شده است.



شکل ۳. مدل تحلیل عامل اکتشافی مقیاس گذار موفق

تحلیل عامل تأییدی

در این بخش، به منظور تأیید متجانس بودن گویه‌های مقیاس از نظر محتوا و ابعاد زیربنایی ساختار دو عاملی بدست‌آمده بر مبنای تحلیل عامل اکتشافی، از تحلیل عامل تأییدی و محاسبه شاخص‌های برازش استفاده شد. برازش مدل تعیین‌کننده درجه‌ای است که داده‌های واریانس-کواریانس نمونه مدل عاملی را حمایت می‌کند. یکی از شاخص‌های بسیار مهم، نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی است که غالباً مقدار بین ۱ تا ۳ را به عنوان مقدار مورد قبول در نظر می‌گیرند. ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) یکی دیگر از شاخص‌های است که می‌توان جهت بررسی مناسب بودن مدل استفاده کرد. در سخت‌گیرانه‌ترین حالت مقدار بین ۰ تا ۰/۰۵ به عنوان دامنه پذیرش برازش خوب و در حالت لیبرال مقادیر کمتر از ۰/۰۸ به عنوان مقادیر قابل پذیرش مدل در نظر گرفته می‌شود. شاخص‌های مهم دیگر عبارتند از شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، شاخص نیکویی برازندگی (GFI) و شاخص برازش هنجار شده (NNFI) که مقدار مجاز این شاخص‌ها باید بیش از مقدار ۰/۹ باشد تا مدل نهایی پذیرفته شود (تاباچنیک و فیدل، ۲۰۱۹). شاخص‌های برازش بدست آمده در جدول (۶) ارائه شده است.

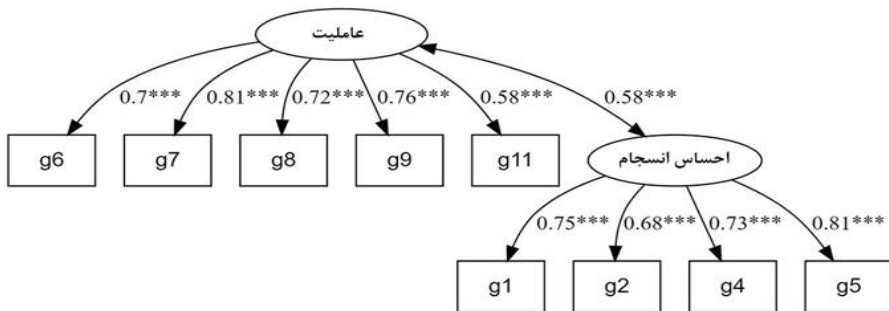
جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی

شاخص‌های برازش		
نام شاخص	مقدار	حد مجاز
χ^2/df	۱/۰۱	کمتر از ۳

شاخص های برازش

نام شاخص	مقدار	حد مجاز
RMSEA	۰/۰۶	کمتر از ۰/۰۸
CFI	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹
IFI	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹
GFI	۰/۹۴	بالاتر از ۰/۹
NNFI	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹

به طور کلی هر یک از شاخص‌های بدست آمده به تنهایی دلیل برازندگی یا عدم برازندگی مدل نیستند و این شاخص‌ها را در کنار هم بایستی تفسیر شوند. نتایج بررسی شاخص‌های برازش بدست آمده از مدل نشان از کفایت و برازش مناسب مدل با داده‌ها داشت و تمامی گویه‌های وارد شده در مدل، بار عاملی بالایی با متغیر مکنون خود داشتند. مدل استاندارد شده مدل اصلاح شده در شکل (۴) ارائه شده است.



شکل ۴. مدل تحلیل عامل تأییدی با ضرایب استاندارد شده گذار موفق

در ادامه برای درک اینکه آیا رابطه بین متغیر معنادار است یا خیر، از آماره Z ، و مدل اعداد معناداری یا همان P-Value استفاده شده است. از مدل اندازه‌گیری ضرایب استاندارد شده می‌توان این برداشت را نمود که بین متغیرهای مکنون مربوطه و شاخص‌های متناظر با آن‌ها همبستگی معناداری وجود دارد. ضرایب استاندارد شده در واقع بیانگر ضرایب مسیر یا بارهای عاملی استاندارد شده بین گویه‌ها و عامل‌ها هستند. برای داشتن روایی باید بین عامل‌ها و گویه‌های مربوطه همبستگی معناداری وجود داشته باشد. مدل تخمین استاندارد مدلی است که از تطابق دو ماتریس کواریانس مدل داده‌ها حاصل می‌شود و تخمین واقعی پارامترهای مدل را نشان می‌دهد. در این مدل میزان روابط بین عامل و گویه‌ها نشان داده می‌شود. در صورتی که رابطه

بالاتر از ۰/۴۵ باشد می توان گفت گویه های مورد نظر از قدرت تبیین خوبی برخوردار هستند. در جدول (۷) بار عاملی، آماره آزمون و معنی داری مربوط به گویه های مقیاس بر متغیر مکنون مربوطه ارائه شده است.

جدول ۷. نقش گویه ها در متغیرهای مکنون گذار موفق

عامل	گویه	بار عاملی	آماره Z	p-value
احساس انسجام	۱	۰/۷۴	-	-
	۲	۰/۶۷	۶/۹۶	۰/۰۱
	۴	۰/۷۲	۷/۴۳	۰/۰۱
	۵	۰/۸۱	۸/۱۱	۰/۰۱
	۶	۰/۷۰	-	-
عاملیت	۷	۰/۸۱	۷/۸۴	۰/۰۱
	۸	۰/۷۲	۷/۱۷	۰/۰۱
	۹	۰/۷۶	۷/۵۱	۰/۰۱
	۱۱	۰/۵۷	۵/۸۱	۰/۰۱

اطلاعات جدول شماره (۷) نشان می دهد که تمامی گویه های وارد شده در تحلیل بر عامل مربوط به خود دارای بار عاملی بالا و معنی داری هستند ($P < 0/001$).

روایی ملاکی همگرا و واگرا

شواهد مربوط به روایی ملاکی همگرا از طریق همبستگی بین مقیاس گذار موفق از دانشگاه به کار با مقیاس اشتغال پذیری و پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم گیری مسیرشغلی و روایی واگرا از طریق همبستگی میان مقیاس گذار موفق از دانشگاه به کار با پرسشنامه بی تصمیمی مسیرشغلی در نمونه ۳۰ نفر محاسبه شد. همبستگی بین مؤلفه های مقیاس گذار موفق از دانشگاه به کار و مقیاس اشتغال پذیری و خودکارآمدی تصمیم گیری مسیرشغلی مثبت معنادار بود ($P < 0/05$). به این صورت که احساس انسجام و عاملیت با مقیاس اشتغال پذیری به ترتیب همبستگی مثبت معنادار ۰/۵۵ و ۰/۵۲ را نشان داد. همچنین احساس انسجام و عاملیت با مقیاس خودکارآمدی تصمیم گیری مسیرشغلی به ترتیب همبستگی مثبت معنادار ۰/۵۳ و ۰/۳۶ را نشان داد. در نتیجه می توان ادعا کرد هر دو عامل مقیاس گذار موفق دارای روایی همگرای مناسبی هستند.

به منظور بررسی روایی ملاکی واگرا، همبستگی میان مقیاس گذار موفق از دانشگاه به کار با پرسشنامه بی‌تصمیمی مسیرشغلی محاسبه شد که نتایج نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد، میان احساس انسجام و عاملیت با بی‌تصمیمی مسیرشغلی به ترتیب ارتباط معنادار $0/62$ و $0/41$ وجود دارد. در نتیجه می‌توان ادعا کرد هر دو عامل مقیاس دارای روایی واگرایی مناسبی هستند.

پایایی

پایایی مقیاس گذار موفق از دانشگاه به کار به دو روش همسانی درونی (آلفای کرباخ) و بازآزمایی با فاصله زمانی دو هفته محاسبه گردید. آلفای کرباخ برای کل مقیاس $0/89$ و عامل‌های احساس انسجام و عاملیت به ترتیب $0/80$ و $0/81$ بود. ضریب بازآزمایی برای کل مقیاس و عامل‌های احساس انسجام و عاملیت به ترتیب $0/86$ ، $0/85$ ، $0/83$ بود که نشان‌دهنده پایایی مناسب مقیاس است در نتیجه می‌توان به نتایج حاصل از آن اعتماد کرد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف ساخت، اعتباریابی و رواسازی مقیاس بومی سنجش گذار موفق دانشجویان از دانشگاه به کار انجام شد. این مقیاس براساس یافته‌های پژوهش کیفی محققان با رویکرد نظریه داده‌بنیاد و کاملاً بافت‌محور ساخته شده است (پاشا و همکاران، ۱۴۰۲). روایی محتوایی ابزار از سوی خبرگان حوزه تحصیلی و شغلی سنجیده و مورد تأیید قرار گرفت. روایی صوری آن نیز از طریق اجرا بر روی یک نمونه پیلوت و محاسبه نمرات تاثیر آیتم تک تک گویه‌ها مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. همچنین نتایج مربوط به اعتبار ابزار نشان داد که ضریب آلفای کرباخ محاسبه‌شده برای هر یک از مؤلفه‌ها و کل مقیاس و بازآزمایی آن بعد از دو هفته، مطلوب و قابل قبول بود از این‌رو نتایج حاصل از آن قابل اعتماد است. برای بررسی روایی سازه از روش تحلیل عامل اکتشافی با روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی و چرخش واریماکس و محاسبه شاخص‌های برازش استفاده شد. همچنین برای تعیین تعداد عامل‌های استخراجی از تحلیل موازی استفاده گردید. یافته‌ها، حاکی از ساختار عاملی مناسب مقیاس تدوین‌شده و استخراج دو عامل (احساس انسجام و عاملیت) بود که با مفهوم‌سازی نظری محققان همسو است (پاشا و همکاران، ۱۴۰۲). بدین طریق روایی سازه مقیاس محقق ساخته نیز مورد تأیید قرار گرفت.

جهت بررسی روایی ملاکی هم‌گرا، همبستگی میان مؤلفه‌های مقیاس گذار موفق (احساس انسجام و عاملیت) با مقیاس اشتغال‌پذیری و پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی محاسبه گردید. یافته‌ها حاکی از وجود همبستگی مثبت معنادار میان آن‌ها بود. نتیجه بدست آمده

را می‌توان براساس تعریف یورک (۲۰۱۷) از اشتغال‌پذیری اینگونه تبیین کرد که اشتغال‌پذیری مجموعه‌ای از دستاوردها، مهارت‌ها، ادراک‌ها و اسنادهای شخصی^۱ تعریف می‌شود که احتمال پیدا کردن شغل و موفقیت در آن را افزایش می‌دهد. احساس انسجام بالای دانشجویان به منزله یک باور و احساس اطمینان درونی، دلالت بر نوع ادراکات و اسنادهای شخصی دانشجویان دارد و به معنای این نگرش در آن‌ها می‌باشد که گذار از دانشگاه به کار قابل‌درک و فهم است، آن‌ها از منابع شخصی و اجتماعی لازم جهت مدیریت این نوع گذار برخوردار هستند و ورود به بازارکار و داشتن شغل برایشان مهم و ارزشمند است از این‌رو افزایش احساس انسجام با بهبود ادراک و اسنادهای شخصی دانشجویان همراه است. همچنین عاملیت بالا در دانشجویان به منزله تسلط و کنترل آن‌ها بر موقعیت گذار و تغییرات آن است که منجر به تلاش، پشتکار، حضور پررنگ و نقش فعال دانشجویان در کسب مهارت‌ها مورد نیاز جهت پیدا کردن شغل می‌شود و دستاوردهای آن‌ها را نیز افزایش می‌دهد؛ از این‌رو می‌توان اینگونه نتیجه‌گرفت که با افزایش احساس انسجام و عاملیت، شانس نسبی دانشجویان در پیدا کردن و حفظ شغل (اشتغال‌پذیری) نیز افزایش می‌یابد. پیشینه بر وجود رابطه دوسویه میان اشتغال‌پذیری و گذارهای مسیرشغلی تاکید دارد (دی وست، جاکوب و وربروگن، ۲۰۲۱) اما تاکنون در خصوص رابطه میان گذار از دانشگاه به کار با اشتغال‌پذیری پژوهشی در کشور انجام نگرفته‌است از این‌رو نتایج پژوهش حاضر غنابخش این زمینه پژوهشی است.

یافته‌های پژوهش حاضر نیز حاکی از وجود همبستگی مثبت معنادار میان مؤلفه‌های مقیاس گذار موفق (احساس انسجام و عاملیت) و پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی بود. نتیجه بدست‌آمده را می‌توان براساس دیدگاه وو، ژانگ، ژو و چن (۲۰۱۹) درباره خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی اینگونه تبیین کرد؛ خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی به منزله باور به توانایی خود در داشتن تجرب شغلی موفق از جمله انتخاب شغل و بروز رفتارهای مربوط به تصمیم‌گیری مسیرشغلی است از طرفی دیگر احساس انسجام بالا به منزله احساس اطمینان دانشجویان نسبت به موقعیت گذار از دانشگاه به کار می‌باشد که دلالت بر این نگرش در آن‌ها دارد که این نوع گذار قابل‌درک و فهم است، آن‌ها از منابع شخصی و اجتماعی لازم جهت مدیریت این نوع گذار برخوردار هستند و ورود به بازارکار و داشتن شغل ارزشمند است. در نتیجه؛ چنین نگرشی ایجادکننده این باور در دانشجویان است که می‌توانند شغل مناسبی را انتخاب کنند (خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی). همچنین عاملیت از منظر بندورا (۲۰۱۸) به منزله یک

¹ achievements

² skills

³ undrestandings

⁴ personal attributes

سازه مرتبط با خودکارآمدی که بیانگر توانایی تاثیرگذاری فرد بر شرایط است؛ تسلط و کنترل دانشجویان بر گذار و تغییرات آن را افزایش می‌دهد از این رو باور به توانایی در مدیریت گذار را افزایش داده و منجر به شکل‌گیری رفتارهای مربوط به تصمیم‌گیری مسیرشغلی از جمله جمع‌آوری اطلاعات و تعیین اهداف شغلی، برنامه‌ریزی برای رسیدن به اهداف شغلی و حل مسائل و مشکلات موجود در این مسیر می‌شود (خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیرشغلی). پژوهش‌ها رابطه میان موفقیت در گذارهای مسیرشغلی و خودکارآمدی را مورد تأیید قرار داده‌اند (کیم و شین، ۲۰۲۲).

روایی ملاکی واگرا مقیاس گذار نیز از طریق همبستگی میان مؤلفه‌های مقیاس گذار موفق (احساس انسجام و عاملیت) با پرسشنامه بی‌تصمیمی مسیرشغلی مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌ها حاکی از وجود همبستگی منفی معنادار میان آن‌ها بود. در تبیین نتیجه فوق می‌توان اینگونه استدلال کرد که بی‌تصمیمی مطابق با تعریف مارشال و سیموندز (۲۰۲۱) به این معنا است که فرد قادر به انتخاب گزینه‌ای نیست یا دچار عدم اطمینان نسبت به انتخاب خویش است. به عبارت دیگر بی‌تصمیمی دارای مؤلفه شناختی (فقدان اهداف شغلی، اطلاعات کم درباره خود و محیط و ناآشنایی نسبت به تغییرات) و مؤلفه عاطفی (احساس عدم کنترل، عدم اطمینان و دوسوگرایی) می‌باشد (مارشال و سیموندز، ۲۰۲۱). از طرفی دیگر با افزایش احساس انسجام، نوعی احساس اطمینان در دانشجویان نسبت به موقعیت گذار از دانشگاه به کار ایجاد می‌شود که دلالت بر این نگرش در آن‌ها دارد که این نوع گذار قابل درک و فهم است، آن‌ها از منابع شخصی و اجتماعی لازم جهت مدیریت این نوع گذار برخوردار هستند از این رو با افزایش احساس انسجام، عدم اطمینان دانشجویان (مؤلفه عاطفی بی‌تصمیمی مسیرشغلی) کاهش می‌یابد. همچنین با افزایش عاملیت دانشجویان که به منزله تسلط و کنترل بیشتر آن‌ها بر شرایط گذار است، آینده‌اندیشی و هدف‌گزینی پدیدار می‌شود که کاهش احساس عدم کنترل (مؤلفه عاطفی بی‌تصمیمی مسیرشغلی) و کاهش بی‌هدفی شغلی (مؤلفه شناختی بی‌تصمیمی مسیرشغلی) را به همراه دارد. تاکنون پژوهشی در خصوص رابطه میان گذار از دانشگاه به کار و بی‌تصمیمی مسیرشغلی انجام نشده است.

در تبیین نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت که مقیاس بومی سنجش گذار موفق از دانشگاه به کار بر اساس مفهوم‌سازی جدید در زمینه مورد مطالعه که برگرفته از نتایج پژوهش کیفی محققان با رویکرد نظریه داده‌بنیاد در این حوزه است (پاشا و همکاران، ۱۴۰۲)، ساخته شده است و مزیت آن نسبت به سایر ابزارهای این حوزه، مفهوم‌سازی جدید درباره گذار از دانشگاه به کار،

بومی و بافت‌محور بودن آن است از این‌رو در غنابخشی پیشینه نظری و پژوهشی زمینه مورد مطالعه، بسیار حائز اهمیت است.

این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی از جمله: اجرای آن بر روی نمونه دانشجویان دانشگاه اصفهان، مقطع کارشناسی و روش نمونه‌گیری غیر تصادفی در دسترس است؛ بنابراین تعمیم‌پذیری نتایج آن به سایر شهرها، دانشگاه‌ها و سایر مقاطع تحصیلی (ارشد و دکترا) کاهش می‌یابد از این‌رو پیشنهاد می‌شود که ابزار حاضر بر روی سایر مقاطع تحصیلی، در سایر شهرها و دانشگاه‌های کشور نیز اجرا گردد. در تعمیم و تفسیر نتایج این پژوهش باید توجه داشت که نتایج تحلیل عاملی ممکن است به ماهیت نمونه بستگی داشته‌باشد. بنابراین نتایج تحلیل عاملی می‌بایست در نمونه‌های دیگر مورد تأیید قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بیشتری برای تعیین و تأیید روایی و پایایی این ابزار انجام گردد.

موازین اخلاقی

پژوهش حاضر با رعایت موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت کتبی از آزمودنی‌ها، محرمانه بودن اطلاعات، رازداری، تحریف نشدن داده‌ها، ورود و خروج داوطلبانه آزمودنی‌ها از پژوهش اجرا شده‌است.

مشارکت نویسندگان

این پژوهش مستخرج از رساله دکتری خانم شیما پاشا با ثبت کد اخلاق IR.IAU.SRB.REC.1401.363 است که در کارگروه کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی- واحد علوم و تحقیقات تهران در تاریخ ۱۴۰۱/۱۲/۱۵ با کد پژوهشی ۱۶۲۶۵۰۳۹۲ به تصویب رسیده‌است. طراحی، مفهوم‌سازی، جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل داده‌ها و نگارش آن به عهده شیما پاشا، کمک در طراحی پژوهش، نظارت، بازبینی تخصصی و ویرایش به عهده سیمین حسینیان و نوشین پردلان بوده است.

تعارض منافع

بنابر اظهارات نویسندگان، پژوهش حاضر هیچ گونه پشتیبانی مالی نداشته‌است و میان نویسندگان آن، هیچ گونه تعارض منافی وجود ندارد.

سپاسگزاری

از دانشجویان دانشگاه اصفهان که در انجام این پژوهش مساعدت نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود. این پژوهش بدون هیچ گونه حمایت مالی انجام شده‌است.

References

- Abu-Kaf, S., & Braun-Lewensohn, O. (2019). Coping resources and stress reactions among Bedouin Arab adolescents during three military operations. *Psychiatry research*, 273, 559–566. [\[link\]](#)
- Akkermans, J., Blokker, R., Buers, C., Van der Heijden, B. I. J. M., & De Vos, A. (2021). Ready, Set, Go! The School-to-Work Transition in the New Career, 77-103. [\[link\]](#)
- Ashournejad, F., Kadivar, P., Hejazi, E., & Naghsh, Z. (2019). Multi-level analysis of teens' psychological well-being by individual agency, school culture and family support. *Applied Psychology*, 12(3), 357-374. [\[link\]](#)
- Baltes, P. B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny: Selection, optimization, and compensation as foundation of developmental theory. *American Psychologist*, 52, 366–380. [\[link\]](#)
- Bandura, A. (2018). Toward a Psychology of Human Agency: Pathways and Reflections. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 130–136. [\[link\]](#)
- 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. [\[link\]](#)
- Blokker, R., Akkermans, J., Marciniak, J., Jansen, P. G. W., & Khapova, S. N. (2023). Organizing School-to-Work Transition Research from a Sustainable Career Perspective: A Review and Research Agenda. *Work, Aging and Retirement*, xx–23. [\[link\]](#)
- Bridges, William & Mitchell, Susan. (2000). Leading Transition: A New Model for Change. *Leader to Leader Journal*, 16. [\[link\]](#)
- Brown S. D., & Lent R. W. (2020). Career development and counseling: putting theory and research to work (Third). John Wiley & Sons. Retrieved December 7 2023 from INSERT-MISSING-URL. [\[link\]](#)
- Cefalo, R., Scandurra, R., & Kazepov, Y. (2020). Youth labor market integration in European regions. *Sustainability*, 12(9), 3813. [\[link\]](#)
- Chesters, J. (2020). Preparing for successful transitions between education and employment in the twenty-first century. *Journal of Applied Youth Studies*, 3(2), 133–151. [\[link\]](#)
- De Vos, A., Akkermans, J., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2019). From Occupational Choice to Career Crafting. In H. Gunz, M. Lazarova, & W.

- Mayrhofer (Eds.), *The Routledge companion to career studies* (pp. 128-142). Routledge. [\[link\]](#)
- De Vos, A., Jacobs, S., & Verbruggen, M. (2021). Career transitions and employability. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103475. [\[link\]](#)
- Eriksson, M. (2022). The Sense of Coherence: The Concept and Its Relationship to Health. In: Mittelmark, M.B., et al. *The Handbook of Salutogenesis*. Springer, Cham. [\[link\]](#)
- Grosemans, I., Hannes, K., Neyens, J., & Kyndt, E. (2020). Emerging adults embarking on their careers: job and identity explorations in the transition to work. *Youth & Society*, 52(5), 795–819. [\[link\]](#)
- Heppner, M. J. Multon, K. D. & Johnston, J. A. (1994). Assessing psychological resources during career change: Development of the Career Transition Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 55-74. [\[link\]](#)
- Kim, J. H., & Shin, H. S. (2020). Exploring barriers and facilitators for successful transition in new graduate nurses: A mixed methods study. *Journal of professional nursing: official journal of the American Association of Colleges of Nursing*, 36(6), 560–568. [\[link\]](#)
- Marshall & J. Symonds. (2021). Adult development at the school-to-work transition: International pathways and processes (pp. 77–103). *Oxford University Press*. [\[link\]](#)
- Masdonati, J., Fournier, G., Pinault, M., & Lahrizi, I. Z. (2016). The evolution of work values during the school-to-work transition: the case of young adults in the “missing middle.” *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(2), 189–212. [\[link\]](#)
- Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 233–243. [\[link\]](#)
- Pasha, S., Hosseinian, S., Pordelan, N. (2023). The Native Model of Challenges of Transitioning Students from University to Work: A Grounded Theory Research. *QJCR*, 22 (86) :142-175. [\[link\]](#)
- Pool, L., Qualter, P., & Sewell, P. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE Employability Development Profile. *Education and Training*, 56(4), 303-313. [\[link\]](#)
- Pordelan, N., Sadeghi, A., Abedi, M. R., & Kaedi, M. (2020). Promoting student career decision-making self-efficacy: An online intervention. *Education and Information Technologies*, 25(2), 985-996. [\[link\]](#)
- Retkowsky, Jana & Nijs, Sanne & Akkermans, Jos & Jansen, Paul & Khapova, Svetlana. (2022). Toward a sustainable career perspective on contingent work: a critical review and a research agenda. *Career Development International*. [\[link\]](#)

- Rostami MalKhalifeh, R., Rafezi, Z., Khanjani, M. (2022). Predicting Job Search Behavior Based on Personality Traits with The Moderating Role of Core Self-Evaluations. *Applied Psychology*, 16(3), 175-155. [\[link\]](#)
- Sadeghi, H., Abedi, M. R., Nilforoshan, P. (2017). Development and Validation of the Career transition Scale. *Journal of Career and Organization Consulting*, 31 (9), 45-64. [\[link\]](#)
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355–374. [\[link\]](#)
- Schlossberg, N. K. (1981). A Model for Analyzing Human Adaptation to Transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2–18. [\[link\]](#)
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). Using Multivariate Statistics (7th ed.). Pearson. [\[link\]](#)
- Taylor, Mary & Cook, Kelli. (1995). Adaptation to Retirement: Role Changes and Psychological Resources. *The Career Development Quarterly*, 44. 67-82. [\[link\]](#)
- Yorke, M. (2017). Employability in higher education: what it is – what it is not. [\[link\]](#)
- van der Baan, N., Gast, I., Gijsselaers, W. and Beausaert, S. (2022). "Coaching to prepare students for their school-to-work transition: conceptualizing core coaching competences", *Education + Training*, Vol. 64 No. 3, pp. 398-415. [\[link\]](#)
- Vogelsang, E. M., Shultz, K. S., & Olson, D. A. (2018). Emotional Well-Being Following a Later Life Career Change: The Roles of Agency and Resources. *International journal of aging & human development*, 87(4), 327–346. [\[link\]](#)
- Wu, Shiyong & Zhang, Kai & Zhou, Shuyi & Chen, Wei. (2020). Personality and career decision-making self-efficacy of students from poor rural areas in China. *Social Behavior and Personality: an international journal*. 48. 1-18. [\[link\]](#)