



Investigating the Psychometric Properties of the Psychological Career Resources Inventory

Marziyeh Malekiha^{1*} , Rezvan Salehi² 

1. Corresponding Author, Department of Counseling, Faculty of Humanities, Hazrat-e Masoumeh University, Qom, Iran. Email: M.Malekiha@hmu.ac.ir
2. Department of Counseling, Faculty of Literature and Humanities Shahrekord University, Shahrekord, Iran. Email: r.salehi@sku.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received: 27 Nov 2024
Revised: 09 Jan 2025
Accepted: 19 Feb 2025
First Published: 27 May 2025

Keywords:
Factor Structure, Inventory,
Psychological Career Resources,
Reliability, Validity.

ABSTRACT

The aim of current research was to investigating the factor structure, validity, and reliability of the Psychological Career Resources Inventory in university students. In terms of purpose, this research was applied research, while in terms of method, it was psychometric studies. The statistical population of research included all students of Shahrekord University in 2023. 960 undergraduate and graduate students were selected as a sample by random sampling method. The instruments used included Psychological Career Resource Inventory (PCRI), the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) for convergent validity, and the Career Dysfunctional Thought Inventory (CDTI) for discriminant validity. Data were analyzed by using confirmatory factor analysis to assess construct validity and correlational analyses. The results indicated that Psychological Career Resources could be represented by the fifteen-factor model proposed by Coetzee. Furthermore, significant positive correlations were found between the Psychological Career Resource Inventory components and Career Adapt-Ability Scale components, while significant negative correlations were observed between Psychological Career Resource Inventory components and the Career Dysfunctional Thought Inventory. The reliability of the Psychological Career Resource Inventory assessed using Cronbach's alpha coefficient, was acceptable (0.63-0.87). Overall, it can be concluded that the Psychological Career Resource Inventory can be used as a valid instrument to measure the number of individuals' psychological career resources.

Cite this article: Malekiha, M., & Salehi, R. (2025). Investigating the Psychometric Properties of the Psychological Career Resources Inventory. *Journal of Applied Psychological Research*, In Press/ Accepted Manuscript. doi: 10.22059/japr.2025.386109.645077



Publisher: University of Tehran Press
DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2025.386109.645077>

© The Author(s).



بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی

مرضیه ملکپها^{۱*}، رضوان صالحی^۲^۱. نویسنده مسئول، دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران. رایانامه: M.Malekiha@hmu.ac.ir^۲. استادیار، گروه مشاوره، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران. رایانامه: r.salehi@sku.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۰۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۰/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۰۱

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۴/۰۳/۰۵

کلیدواژه‌ها:

پایائی، روانی، ساختار عاملی، سیاهه، منابع روان‌شناختی مسیرشغلی.

هدف پژوهش حاضر بررسی ساختار عاملی، روانی و پایائی سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی در دانشجویان بود. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش از نوع مطالعات روانسنجی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دانشجویان دانشگاه شهرکرد در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۰۲ بود. ۹۶۰ نفر از دانشجویان کارشناسی و کارشناسی ارشد به روش نمونه‌گیری تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده شامل سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی (PCRI)، مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی (CAAS)، جهت روانی سازه همگرا و سیاهه افکار ناکارآمد مسیرشغلی (CDTI) جهت روانی سازه واگرا بود. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های تحلیل عاملی تأییدی جهت بررسی روانی سازه و همبستگی تحلیل شدند. نتایج نشان داد که منابع روان‌شناختی مسیرشغلی را می‌توان با مدل پانزده عاملی مطرح شده توسط کوتزی نمایش داد. همچنین بین مؤلفه‌های سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی و مؤلفه‌های مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی همبستگی مثبت معنادار و بین مؤلفه‌های سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی و سیاهه افکار ناکارآمد مسیرشغلی همبستگی منفی معناداری وجود داشت. پایائی سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ قابل قبول بود (۰/۶۳-۰/۸۷). در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که از سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی می‌توان به عنوان ابزاری معتبر جهت سنجش میزان منابع روان‌شناختی مسیرشغلی افراد استفاده نمود.

استناد: ملکپها، م.، و صالحی، ر. (۱۴۰۴). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی. فصلنامه پژوهش‌های

کاربردی روانشناختی، ۰ (پذیرش شده). doi: 10.22059/japr.2025.386109.645077

ناشر: انتشارات

© نویسندگان.

دانشگاه تهران

DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2025.386109.645077>

۱. مقدمه

تغییرات سریع و پیش‌بینی‌ناپذیر در قرن ۲۱، پیچیدگی‌های جدیدی را در مشاغل ایجاد کرده (امینی شلمزاری و نیلفروشان، ۱۳۹۸) و دستیابی به رضایت شغلی را دشوار کرده است. بنابراین، پژوهشگران به بررسی منابع ضروری برای موفقیت در این دنیای متغیر پرداخته‌اند تا به افراد در مدیریت مسیر شغلی کمک کنند (کوئزی و گاوندر^۱، ۲۰۲۰؛ دی‌فابیو^۲، ۲۰۱۷؛ گویچارد^۳، ۲۰۱۳). منابع روان‌شناختی مسیرشغلی^۴، یکی از جمله این منابع است. منابع روان‌شناختی مسیرشغلی، که توسط کوئزی در سال ۲۰۰۸ معرفی شد، به‌عنوان فراشاخصی‌های کلیدی مسیرشغلی^۵ شناخته می‌شوند. فراشاخصی‌های مسیر شغلی مهارت‌های روان‌شناختی-اجتماعی هستند که به افراد کمک می‌کنند تا به‌طور فعال مسیر شغلی خود را طراحی و مدیریت کنند و با نظم بخشیدن به رفتارهای خود، به موفقیت شغلی دست یابند (کانورس و همکاران^۶، ۲۰۱۲؛ ساویکاس و پروفیلی^۷، ۲۰۱۲؛ کوئزی، ۲۰۰۸).

هدف کوئزی از ابداع سازه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی معرفی مجموعه مهارت‌هایی است که برای موفقیت در دنیای دائماً در حال تغییر امروز خصوصاً در کشورهای در حال توسعه لازم است (کوئزی و همکاران، ۲۰۱۷). این منابع دربردارنده مجموعه‌ای از ارزش‌ها، نگرش‌ها و جهت‌گیری‌هایی است که دارای اثر مهمی بر فرآیند شکل‌گیری، هدایت و دستیابی به موفقیت مسیرشغلی است (کنویتون^۸، ۲۰۰۴) و پنج مؤلفه را در بر می‌گیرد: اولویت‌های مسیرشغلی^۹، ارزش‌های مسیرشغلی^{۱۰}، توانمندسازهای مسیرشغلی^{۱۱}، محرک‌های مسیرشغلی^{۱۲} و هماهنگ کننده‌های مسیرشغلی^{۱۳} (کوئزی، ۲۰۰۸).

اولویت و ارزش‌های مسیرشغلی به نگرش‌های بی‌همتا و معنادار افراد نسبت به مسیرهای شغلی‌شان در بلندمدت اطلاق می‌شود (کیم^{۱۴}، ۲۰۰۵). به‌طور خاص نیز اولویت‌های مسیرشغلی هدایت‌کننده مسیرهای شغلی؛ و ارزش‌های مسیرشغلی معرف انگیزه برای یک اولویت مسیرشغلی خاص است (بروسو^{۱۵}، ۱۹۹۰). مطابق با نظر کوئزی (۲۰۰۷) چهار اولویت‌های مسیر شغلی وجود دارد: ثبات/تخصص^{۱۶}، مدیریتی^{۱۷}، خلاقیت/تنوع^{۱۸} و استقلال/خودمختاری^{۱۹}. اولویت ثبات/تخصص، جهت‌گیری افراد نسبت به مشاغلی را دربرمی‌گیرد که دارای ثبات، قابلیت پیش‌بینی و فرصتی برای رشد شایستگی باشند. اولویت مدیریتی، جهت‌گیری نسبت به پیشرفت و ارتقاء است که لازمه آن مسئولیت‌های بیشتر، پیشرفت‌های شغلی، خودمختاری و تأثیرگذاری است. اولویت خلاقیت/تنوع، نیاز افراد به شغلی را توصیف می‌کند که به آنها اجازه می‌دهد روی وظایف مختلفی کار کنند که نیازمند استفاده و توسعه طیف گسترده‌ای از مهارت‌ها، توانایی‌ها و دانش به شیوه‌های نوآورانه و خلاقانه است. اولویت استقلال/خودمختاری نیز نشان‌دهنده سطوح بالایی از استقلال، آزادی و رهایی از وقفه‌ها و موانع بیرونی است (کوئزی و گاوندر، ۲۰۲۰).

توانمندسازهای مسیرشغلی مجموعه مهارت‌های کاربردی است که به افراد کمک می‌کند تا در مسیرهای شغلی‌شان در بافت ویژه اجتماعی-فرهنگی موفق شوند (کوئزی و رویتون-جیکوبز^{۲۰}، ۲۰۰۷). به زعم استرنبرگ^{۲۱} (۲۰۰۳) افراد توانایی‌های تحلیلی،

1. Coetzee & Govender
2. Di Fabio
3. Guichard
4. psychological career resource
5. psychological career meta-capacities
6. Converse et al.
7. Savickas & Porfeli
8. Kniveton
9. career preferences
10. career values
11. career enablers
12. career drivers
13. career harmonizers
14. Kim
15. Brousseau
16. stability/expertise
17. managerial
18. creativity/variety
19. independence/autonomy
20. Coetzee & Roythorne-Jacobs
21. Sternberg

خلاقانه و کاربردی خود را در انتخاب اهداف، تلاش برای رسیدن به اهداف زندگی‌شان و انتخاب محیط‌های همخوان با رغبت‌ها و نیازهای مسیرشغلی‌شان به کار می‌گیرند. هوش کاربردی و هوش خلاقانه به‌عنوان اولین جزء از توانمندسازهای مسیرشغلی، برای اجرای ایده‌های مسیرشغلی و به کارگیری آنها در محیط‌های شغلی به شیوه‌هایی خلاقانه و جدید مورد نیاز هستند و به کسب یک مسیرشغلی معنادار کمک می‌کنند (شرودر و کوتزی، ۲۰۱۱). جزء دوم، مهارت‌های خود/دیگران است که به عنوان هوش بین فردی (توانایی درک احساسات و انگیزه‌های دیگران و به کارگیری خود-تنظیمی در تعاملات) و هوش درون فردی (توانایی درک، افتخار، تأکید و تعامل مؤثر با دیگران) شناخته می‌شود که به افراد در بافت اجتماعی - فرهنگی‌شان کمک می‌کند (کوتزی، ۲۰۰۸).

محرك‌های مسیرشغلی دربردارنده انگیزه‌های درونی افراد برای قصدمندی و اقدامات مسیرشغلی‌شان است. این نیروها انرژی دهنده افراد است و زمینه ساز ایجاد انگیزه برای تجربه کردن مسیرهای شغلی جایگزین و یا گزینه‌های شغلی جدید است که به داشتن مسیر شغلی معنادار کمک می‌کند (شرودر و کوتزی، ۲۰۱۱). این محرکات ریشه در اهداف (داشتن حسی مبنی بر داشتن یک رسالت در مسیرشغلی)، جهت‌مندی (وضوح جهات و اهداف مسیرشغلی، دانستن چگونگی نحوه دست یافتن به منابع حمایتی لازم و خلق فرصت‌های شغلی) و جرأت‌مندی مسیرشغلی (تمایل به ریسک کردن در خلق، طراحی و تجربه کردن فرصت‌های جدید) دارد (کوتزی، ۲۰۰۸).

و در نهایت، هماهنگ کننده‌های مسیرشغلی زمینه‌ساز خود-ارزشیابی مثبت افراد از خود است و دربردارنده عزت‌نفس (ارزشیابی مثبت فرد از توانایی‌ها و قابلیت‌های خود در مقایسه با دیگران)، انطباق‌پذیری رفتاری (ظرفیت درگیر شدن به طور مستقلانه، داوطلبانه و شجاعانه در فرآیند اقدامات)، سواد عاطفی (توانایی پذیرش و ابراز طیفی از واکنش‌های عاطفی) و پیوستگی اجتماعی (توانایی ایجاد و تداوم ارتباطات رضایت‌بخش و حمایت‌کننده از روابط در ترغیب اهداف مسیرشغلی) است.

در مجموع منابع روان‌شناختی مسیرشغلی به‌عنوان یک فراشاستگی، زمینه‌ساز تعامل بین دنیای درونی (روان) و دنیای بیرونی فرد (اجتماع) است (ساویکاس و پروفیلی، ۲۰۱۲). نتایج مطالعات نیز نشان می‌دهد که فراشاستگی‌های مسیرشغلی دارای پیامدهای مثبتی است. انطباق‌پذیری رفتاری و مسیرشغلی^۲ (کوتزی، ۲۰۰۸؛ لیپز-ویرسما و هال^۳، ۲۰۰۷؛ راتینگهاوس و همکاران^۴، ۲۰۱۲)، تاب‌آوری و خوش‌بینی^۵ (هاب فول و همکاران^۶، ۲۰۰۳؛ لوتانز و همکاران^۷، ۲۰۰۷؛ راتینگهاوس و همکاران^۸، ۲۰۱۲؛ ووری و همکاران^۹، ۲۰۱۲)، آگاهی از هویت^۹ (فلورز^{۱۰}، ۲۰۰۸؛ والکور و لاگ^{۱۱}، ۲۰۰۸)، ایجاد و ارتقاء حس هدفمندی^{۱۲} و رسالت^{۱۳} (دامن^{۱۴}، ۲۰۱۲؛ ویس و همکاران^{۱۵}، ۲۰۰۴؛ عزت‌نفس، خودکارآمدی و هوش هیجانی (بزویدنهاوت^{۱۶}، ۲۰۱۱؛ باولینگ و همکاران^{۱۷}،

1. Schreuder & Coetzee
2. behavioral & career adaptability
3. Lips-Wiersma & Hall
4. Rottinghaus et al.
5. Resiliency & optimism
6. Hobfoll et al.
7. Luthans et al.
8. Vuori et al.
9. awareness of identity
10. Flores
11. Valcour & Ladage
12. creating sense of purposefulness
13. calling
14. Domene
15. Weiss et al.
16. Bezuidenhout
17. Bowling et al

۲۰۱۰؛ دای فابیو و کنی^۱، ۲۰۱۰؛ هاب فول و اسچام^۲، ۲۰۰۹) و اشتغال‌پذیری^۳ (بزویدنهاوت، ۲۰۱۱؛ بریسکو و هال^۴، ۱۹۹۹؛ کوتزی، ۲۰۰۸؛ فرریرا، ۲۰۱۲؛ هال و چندلر^۵، ۲۰۰۵؛ پاتگیت^۶، ۲۰۱۲؛ ووری و همکاران، ۲۰۱۲) نمونه‌هایی از این پیامدها است. اگر منابع روان‌شناختی مسیرشغلی به خوبی رشد و توسعه یابند باعث می‌شود که افراد قادر شوند به‌طور فعالانه‌ای به مدیریت مسیرشغلی خود بپردازند (کوتزی، ۲۰۰۸؛ ون در هاید و ون در هاید^۷، ۲۰۰۶؛ ابرواین و همکاران^۸، ۲۰۰۴)، تعهد عاطفی به مسیر شغلی‌شان داشته باشند (فرریرا، ۲۰۱۲) و به یک یادگیرنده خود-جهت‌مند و فردی عامل در خلق و طرح‌ریزی مسیرهای شغلی‌شان بدل شوند. یکی از حوزه‌های اثر گذار منابع روان‌شناختی مسیر شغلی، انطباق‌پذیری مسیرشغلی است که از مهم‌ترین شایستگی‌های مسیرشغلی به‌شمار می‌رود (جانستون^۹، ۲۰۱۸). انطباق‌پذیری مسیرشغلی به معنای آمادگی مقابله با وظایف پیش‌بینی‌پذیری است که فرد را آماده مشارکت در نقش شغلی و سازگاری با شرایط و تغییرات دنیای امروز می‌کند (ساویکاس^{۱۰}، ۲۰۱۹؛ ص.۳). چهار مؤلفه انطباق‌پذیری شامل: دغدغه^{۱۱} (توانایی در نظر گرفتن مجددانه گزینه‌های آینده مسیرشغلی و آماده شدن برای رسیدن به این گزینه‌ها)، کنترل^{۱۲} (توانایی بررسی و شناسایی موانع و مشکلاتی که ممکن است در راه رسیدن به دغدغه‌ها ایجاد شود)، کنجکاوی^{۱۳} (توانایی کاوش و بررسی موقعیت‌ها و نقش‌های مختلف در راستای دغدغه‌ها) و اعتماد^{۱۴} (ادراک مثبت از توانایی‌های خود در زمینه مهارت حل مسئله در راستای رسیدن به دغدغه‌ها) زمینه‌ساز مقابله مؤثر فرد با چالش‌های مسیرشغلی و رشد مسیرشغلی است (هارتانگ و ساویکاس^{۱۵}، ۲۰۲۴). افرادی که دارای سطوح بالایی از منابع روان‌شناختی مسیرشغلی هستند دارای اهداف و طرح‌ریزی‌هایی هستند که مبتنی بر ارزش‌های مسیرشغلی آنهاست و لذا در تصمیم‌گیری‌های مسیرشغلی خود مصمم بوده و نسبت به تصمیمات خود اعتماد بیشتری دارند. این نگرش‌ها منطبق بر ابعاد چهارگانه انطباق‌پذیری مسیرشغلی خصوصاً ابعاد دغدغه و کنترل است (فرریرا، ۲۰۱۲).

یکی دیگر از عواملی که بر فرآیند مسیرشغلی خصوصاً تصمیم‌گیری مسیرشغلی مؤثر است افکارناکارآمد مسیرشغلی^{۱۵} که به افکار و باورهای نادرست و خودشکن و یا خودباوری‌های ناکارآمد در مسیرشغلی اطلاق می‌شود (دیپلو و همکاران^{۱۶}، ۲۰۲۲) که می‌توانند آینده مسیرشغلی را به گونه‌ای منفی تحت‌الشعاع قرار دهند. افرادی که دارای افکار ناکارآمد مسیرشغلی هستند در فرآیند رشد مسیرشغلی‌شان درگیر تجارب یادگیری متنوع نمی‌شوند و لذا کمتر از آمادگی لازم برای مواجهه و حل مسائل پیش آمده در طی مسیرشغلی برخوردارند. همچنین این افکار زمینه‌ساز سطوح بالای اضطراب، سردرگمی در طی تصمیم‌گیری‌های مسیرشغلی (ساندرز و همکاران^{۱۷}، ۲۰۰۰) و ایجاد تعارض بیرونی^{۱۸} (دیپلو و همکاران، ۲۰۱۳؛ دیپلو و همکاران، ۲۰۲۰) هستند. علاوه بر این مطالعات نشان داده‌اند افکار ناکارآمد مسیرشغلی دارای تأثیر منفی بر هویت و خودکارآمدی مسیرشغلی (جو و همکاران^{۱۹}، ۲۰۱۶؛ کیم و همکاران، ۲۰۱۵)، کاهش اکتشاف مسیرشغلی (الحسن و قلاینی^{۲۰}، ۲۰۲۰) و افزایش افسردگی و ناامیدی (درینگر و همکاران^{۲۱}، ۲۰۱۷) می‌باشد. یکی از منابع ایجاد کننده افکار ناکارآمد مسیر شغلی کمبود اطلاعات، نقص در اطلاعات و یا داشتن

1. Di Fabio & Kenny
2. Schumm
3. employability
4. Briscoe & Hall
5. Chandler
6. Potgieter
7. Van der Heijde & Van der Heijden
8. Ebberwein et al
9. Johnston
10. concern
11. control
12. curiosity
13. confidence
14. Hartung & Savickas
15. career dysfunctional thoughts
16. Dipeolu et al
17. Saunders et al
18. external conflict
19. Jo et al
20. El-Hassan & Ghalayini
21. Dieringer et al

اطلاعات نادرست است (کیم و همکاران، ۲۰۱۵). در حالی که فردی که برخوردار از منابع روان‌شناختی مسیرشغلی است دارای شناخت صحیحی از اولویت‌ها، ارزش‌ها، توانمندسازها و انگیزه خود در راستای مسیرشغلی است (کوتزی و همکاران، ۲۰۱۷). در مجموع با توجه به اهمیت نقش منابع روان‌شناختی مسیرشغلی بر فرآیند مسیرشغلی، سنجش و ارائه مداخله جهت ارتقاء سطح این فراشایستگی که پیش زمینه آن وجود ابزاری مناسب جهت سنجش است، ضروری به نظر می‌رسد. سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی (PCRI)^۱ توسط کوتزی در سال ۲۰۰۸ با هدف کمک به سنجش ادراک دانشجویان و افراد بزرگسال از منابع روان‌شناختی مسیرشغلی‌شان ساخته شد و روائی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته است (کوتزی، ۲۰۱۴). همچنین روائی و پایایی این سیاهه در دو کشور لسوتو^۲ (فریرا و همکاران، ۲۰۱۳) و اسواتینی^۴ (تلادینیان، ۲۰۱۲) مورد تأیید قرار گرفته است. با این حال که سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی کاربرد گسترده‌ای دارد اما مشخصات روانسنجی نسخه فارسی آن مورد بررسی قرار نگرفته است.

در ایران نیز مانند سایر کشورهای جهان مشکلاتی برای ورود فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و سایر مراکز آموزش عالی برای ورود به بازار مشاغل، انتخاب، حفظ و تداوم شغل وجود دارد. عدم تناسب بین نیازهای بازار کار و قابلیت‌های فارغ‌التحصیلان دانشگاه (کریمی و احمدی، ۱۴۰۱)، عدم تناسب بین محتوای آموزش و مهارت‌های شغلی مورد نیاز جامعه، نامساعد بودن شرایط اشتغال و جذب فارغ‌التحصیلان، فقدان زمینه مناسب برای آموزش‌های عملی و کاربردی، نداشتن تصویر جامع، یکپارچه از خود و نقش خود در دنیای مشاغل، ناتوانی دانشگاه‌ها (نادری و رستمی، ۱۴۰۱) در کاربایی و هدایت شغلی فارغ‌التحصیلان تنها برخی از مشکلات پیش روی فارغ‌التحصیلان برای ورود به بازار مشاغل است. از طرفی زنان با نگاه‌های قضاوت‌گر و تعصبانی بیشتری روبه‌رو هستند که می‌تواند به تلاش‌های آن‌ها آسیب بزند. علاوه بر این، تلاش برای حفظ تعادل میان زندگی شخصی و شغلی یک معضل جدی است؛ در حالی که زنان باید به وظایف خانوادگی رسیدگی کنند، فشارهای کاری نیز بر دوش آن‌ها سنگینی می‌کند. هر زن شاغل باید با این پیچیدگی‌ها دست و پنجه نرم کند و برای هر گام رو به جلو، نه تنها باید بر چالش‌های شغلی غلبه کند، بلکه جامعه را نیز به تغییر دعوت کند. لذا با توجه به شرایط و مشکلات بازار مشاغل زنان در ایران این احتمال وجود دارد که افراد در طی مسیر شغلی خود با بحران‌ها و چالش‌های زیادی مواجه شوند و برای کسب موفقیت در طی مسیرشغلی و هدایت و مدیریت آن متناسب با شرایط لازم است که از فراشایستگی‌هایی برخوردار شوند که ضمن ارائه بینشی عمیق نسبت به ویژگی‌های آنها توانایی مواجهه مؤثر با شرایط دائماً در حال تغییر دنیای کنونی را بدهد. بنابراین با توجه به اهمیت نقش منابع روان‌شناختی مسیرشغلی در هدایت مسیرشغلی، ترجمه و انطباق سیاهه منابع روان‌شناختی مسیر شغلی ضروری بنظر می‌رسد زیرا با آگاه شدن از مفهوم منابع روان‌شناختی مسیرشغلی، امکان کاربرد گسترده این مفهوم در پژوهش‌های داخل کشور مهیا می‌شود. از سویی دیگر زمینه بررسی انطباقی و مفهومی این سازه در فرهنگ‌های مختلف فراهم می‌شود. لذا بر این اساس پژوهش حاضر با هدف معرفی مفهوم منابع روان‌شناختی مسیرشغلی و بررسی ساختار عاملی، روائی و پایایی سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی انجام گرفته است.

۲. روش

۲-۱. جامعه، نمونه و روش اجرا

این پژوهش کمی توصیفی و از نوع مطالعات روانسنجی است. جامعه پژوهش شامل کلیه دانشجویان مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد دانشگاه شهرکرد در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ بودند که بالغ بر ۶۸۰۰ نفر دانشجو بود. بر اساس دیدگاه [گال و همکاران \(۱۳۸۴\)](#) برای برآورد حجم نمونه برای هر متغیر آشکار ۱۵ شرکت کننده منظور شد. با توجه به اینکه سیاهه منابع روان‌شناختی مسیر شغلی دارای ۶۴ گویه است حداقل حجم نمونه ۹۶۰ نفر در نظر گرفته شد و ۹۸۰ پرسشنامه در بین دانشجویان به صورت در دسترس توزیع گردید که از بین کل پرسشنامه‌های توزیع شده، تعداد ۲۰ پرسشنامه مخدوش بود.

1. Psychological Career Resource Inventory (PCRI)

2. Lesotho

3. Ferreira

4. Eswatini

5. Tladinyane

اولین گام جهت استفاده سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی، ترجمه سیاهه با استفاده از روش عقب/جلو^۱ انجام گرفت که توسط دو نفر دکترای مترجم زبان انگلیسی ترجمه شد. سپس تفاوت‌های موجود بین دو نسخه ترجمه شده توسط محقق و مترجمان بررسی شد و در یک نسخه تلفیق شد. در مرحله بعد، توسط دو مترجم دیگر به صورت مستقل به زبان انگلیسی برگردانده شد. در ادامه توسط یک متخصص مشاور مسیر شغلی بین سیاهه‌های فارسی و انگلیسی مطابقت داده شد و سیاهه فارسی تهیه شد. جهت بررسی روائی محتوایی، سیاهه در اختیار سه نفر از اساتید مشاوره شغلی قرار گرفت. جهت اطمینان از قابل فهم بودن گویه‌ها و بررسی اشکالات احتمالی، سیاهه در اختیار ۱۵ نفر از دانشجویان قرار گرفت و قابل فهم بودن گویه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. به منظور بررسی روائی همگرایی سیاهه، مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی^۲ (CAAS) (ساویکاس و پروفیلی، ۲۰۱۲) و جهت سنجش روائی واگرا از سیاهه افکار ناکارآمد مسیرشغلی^۳ (CDTI) (کسائی و بهرامی، ۱۳۸۵) استفاده شد. در ادامه سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی، پرسشنامه انطباق‌پذیری مسیرشغلی و سیاهه افکار ناکارآمد مسیرشغلی به صورت الکترونیکی طراحی شد و لینک آنها در اختیار دانشجویان قرار گرفت. جمع‌آوری اطلاعات سه ماه به طول انجامید. به منظور تعیین پایایی سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. همچنین به منظور بررسی روائی سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی، از آمار توصیفی، تحلیل عاملی تأییدی و روش روائی همگرا و واگرا استفاده شد که در قسمت یافته‌ها به آن اشاره خواهد شد.

۲-۲. ابزار پژوهش

در این پژوهش جهت گردآوری داده‌ها علاوه بر فرم ویژگی‌های دموگرافیک از ابزارهای زیر استفاده شد:

۲-۲-۱ سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی^۴ (PCRI): این سیاهه توسط کوتزی (۲۰۰۸) با هدف سنجش میزان برخورداری افراد از منابع روان‌شناختی مسیرشغلی ساخته شد. این سیاهه مشتمل بر پنج خرده سیاهه و ۶۴ گویه است و نمره‌گذاری در هر خرده سیاهه مطابق با طیف لیکرت شش درجه‌ای (۱= کاملاً مخالفم الی ۶= کاملاً موافقم) است. نمره هر خرده سیاهه از حاصل جمع نمرات کسب شده در گویه‌های مربوط به آن خرده سیاهه محاسبه می‌شود و سیاهه فاقد نمره کل می‌باشد. کسب نمرات بالاتر در هر خرده سیاهه گویای برخورداری بیشتر فرد از آن مؤلفه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی است و کسب نمره پایین گویای میزان برخورداری کمتر از آن مؤلفه است. هیچ یک از گویه‌ها به صورت معکوس نمره‌گذاری نمی‌شود. نمونه گویه‌ها در پنج خرده سیاهه به شرح زیر است: ترجیح می‌دهم مسیرشغلی را انتخاب کنم به من حس ثبات و امنیت بدهد (اولویت‌های مسیرشغلی^۵). تمایل دارم در طی مسیرشغلی خود دارای دانش و مهارت باشم (ارزش‌های مسیرشغلی^۶). از توانایی جستجوی اطلاعات و ایده‌هایی که منجر به رسیدن به اهدافم می‌شود برخوردارم (توانمندسازهای مسیرشغلی^۷). تمایل دارم به جستجوی فرصت‌های جدید در طی مسیرشغلی خود بپردازم (محرك‌های مسیرشغلی^۸). مانند هر انسان دیگری در طی مسیرشغلی خود احساس ارزشمندی می‌کنم (هماهنگ‌کننده‌های مسیرشغلی^۹).

در نمونه‌ای بالغ بر ۲۹۹۷ نفر از دانشجویان (۵۸ درصد زن و ۴۲ درصد مرد؛ ۶۷ درصد سیاه پوست و ۳۳ درصد سفید پوست) با میانگین سنی ۳۲ سال مشخصات روان‌سنجی این سیاهه توسط کوتزی (۲۰۰۸) مورد بررسی قرار گرفت. نتایج گویای آن بود که هر پنج خرده سیاهه همراه با تحلیل چرخش واریماکس و محاسبه آماره کایزر مایر الکین (KOM)^{۱۰}، که برای بررسی کفایت حجم

1. forward-backward

2. Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)

3. Career Dysfunctional Thought Inventory (CDTI)

4. Psychological Career Resource Inventory (PCRI)

5. career preferences

6. career values

7. career enablers

8. career drivers

9. career harmonizers

10. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

نمونه به کار می‌رود، ۰/۸۹ بوده که این میزان مطلوب ارزیابی می‌شود. همچنین جهت بررسی مناسب بودن الگوی تحلیل عاملی، آزمون کرویت بارتلت^۱ انجام شده که نتایج (۱۰/۷۳۰=مجذور تقریبی خی دو؛ ۲۰۱۶=درجه آزادی؛ ۰/۰۰۰=میزان معناداری) نشان داده است ماتریس همبستگی بین گویه‌ها تأیید شده و الگوی تحلیل عامل مناسب است. بررسی پلات اسکری^۲ و تفسیرپذیری عاملی نشان دهنده تناسب عوامل پانزده گانه است. ضرایب آلفای کرونباخ نیز برای خرده مقیاس‌ها بین ۰/۶۵ الی ۰/۹۰ محاسبه شده که قابل قبول است. شاخص‌های جذر میانگین مربعات خطای تقریب^۳ (RMSEA) برابر ۰/۰۵، شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده استاندارد شده^۴ (SRMR) برابر با ۰/۰۵ و شاخص برازندگی تطبیقی^۵ (CFI) برابر با ۰/۹۷ گزارش شده که گویای تناسب خوب است و نشان دهنده آن است که سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی به خوبی با داده‌ها تناسب دارد. همچنین پایائی آزمون با روش بازآزمائی در طی فاصله زمانی یک ماه توسط پنج نفر ارزیاب بین ۰/۹۷ الی ۰/۹۹ درصد محاسبه شده است. در مطالعه‌ای که توسط [تالادینیان \(۲۰۱۲\)](#) انجام گرفت روائی همگرای این سیاهه با پرسشنامه‌های اشتیاق شغلی اشراخت ([شوفلی و بکر، ۲۰۰۶](#)) و سیاهه تعهد سازمانی ([رودت، ۱۹۹۷](#)) مورد بررسی قرار گرفت که نتایج گزارش شده مطلوب است ([تالادینیان، ۲۰۱۲](#)).

۲-۲-۲ مقیاس انطباق پذیری مسیرشغلی (CAAS): در این مطالعه از مقیاس انطباق‌پذیری مسیرشغلی جهت روائی سازه همگرا استفاده شد. این مقیاس توسط [ساویکاس و پروفیلی \(۲۰۱۲\)](#) جهت سنجش میزان انطباق‌پذیری مسیرشغلی توسعه یافته و دارای ۲۴ گویه و چهار خرده مقیاس دغدغه (گویه‌های ۱ الی ۶)، کنترل (گویه‌های ۷ الی ۱۲)، کنجکاوی (گویه‌های ۳ الی ۱۸) و اعتماد (گویه‌های ۱۹ الی ۲۴) است. نمره‌گذاری مطابق با طیف لیکرت از (۱=خیلی کم تا ۵=خیلی زیاد) بوده و هر خرده مقیاس دارای ۶ گویه است. حداقل نمره ۲۴ و حداکثر نمره ۱۲۰ می‌باشد. کسب نمرات بالاتر گویای برخورداری از میزان انطباق‌پذیری مسیرشغلی بیشتر و کسب نمرات پایین‌تر گویای برخورداری کمتر از انطباق‌پذیری مسیرشغلی است. این مقیاس فاقد نمره کل است و هیچ یک از خرده‌مقیاس‌ها دارای نمره گذاری معکوس نمی‌باشد. نمونه‌ای از گویه‌های هر یک از چهار خرده مقیاس به شرح زیر است: اغلب به این فکر می‌کنم که در آینده چه جور آدمی خواهم شد (دغدغه)؛ درباره فرصت‌های جدید کنجکاوم (کنجکاوی)؛ مسئولیت کارهایم را بر عهده می‌گیرم (کنترل)؛ در حال یادگیری مهارت‌های جدید هستم (اعتماد) مدت زمان پاسخگویی به این مقیاس ۱۵ دقیقه است ([ساویکاس و پروفیلی \(۲۰۱۲\)](#)). [ساویکاس و پروفیلی \(۲۰۱۲\)](#) همسانی درونی این مقیاس را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ و برای اجزاء دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۷۹، ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش کردند ([ساویکاس و پروفیلی، ۲۰۱۲](#)). در ایران مقیاس توسط [صالحی و همکاران \(۱۳۹۳\)](#) ترجمه و اعتباریابی شده است و همسانی درونی آن با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۲ و پایائی این مقیاس برای خرده مقیاس‌های دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد مسیرشغلی به ترتیب برابر با ۰/۷۱، ۰/۷۹، ۰/۸۴ و ۰/۸۶ گزارش شده است. همچنین شاخص‌های کلی برازش برای ساختار عاملی مقیاس انطباق‌پذیری قابل قبول گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایائی مقیاس به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۸ برای کل مقیاس و برای خرده مقیاس‌ها به ترتیب برابر با ۰/۷۸، ۰/۸۱، ۰/۸۰ و ۰/۸۲ محاسبه شد.

۲-۲-۳ سیاهه افکار ناکارآمد مسیرشغلی (CDTI): در این مطالعه جهت بررسی روائی سازه و اگر از سیاهه افکار ناکارآمد مسیرشغلی استفاده شد. این سیاهه توسط [کسائی و بهرامی \(۱۳۸۵\)](#) جهت سنجش میزان افکار ناکارآمد مسیرشغلی تدوین شده است و دارای ۳۶ گویه و پنج خرده مقیاس افکار ناتوانی، افکار تأیید دیگران، افکار نبودن فرصت، افکار کمال‌گرایی و افکار

1. Bartlett s test of sphericity
2. plot scree
3. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
4. Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)
5. Comparative Fit Index (CFI)
6. Schaufeli & Bakker
7. Roodt

سردرگمی است. نمونه‌ای از گویه‌های مربوط به پنج خرده مقیاس به شرح زیر است: فکر می‌کنم توانایی انتخاب شغل را ندارم (افکار ناتوانی)، همه افراد خانواده من باید شغل من را تأیید کنند (افکار تأیید دیگران)، فکر می‌کنم شانس برای ورود به شغل دلخواهم را نخواهم داشت (افکار نبودن فرصت)، در هر شغلی که انتخاب خواهم کرد باید کاملاً مسلط به دانش و مهارت‌های مورد نیاز آن شغل باشم (افکار کمال‌گرایی) و فکر می‌کنم در هیچ شغلی موفق نخواهم بود (افکار سردرگمی). نمره‌گذاری مطابق با طیف لیکرت از (۱=کاملاً مخالفم الی ۴=کاملاً موافقم) بوده است. حداقل نمره در این سیاهه برابر با ۳۶ و حداکثر نمره برابر با ۱۴۴ است. این سیاهه فاقد نمره کل است. مدت زمان پاسخگویی به این سیاهه ۲۰ دقیقه است. کسب نمرات گویای میزان بیشتری از افکارناکارآمد و کسب نمرات پایین گویای وجود میزان کمتری از افکار ناکارآمد مسیرشغلی است. پایایی سیاهه به روش آلفای کرونباخ و ضریب بازآزمایی به فاصله دو هفته به ترتیب برابر با ۰/۹۳ و ۰/۷۰ توسط سازندگان این سیاهه گزارش شده همچنین روایی واگرایی این سیاهه با سیاهه افسردگی بک (BDI) معنادار گزارش شده است ($r = -0.74$). در پژوهش حاضر پایایی مقیاس به روش آلفای کرونباخ برای پنج خرده‌مقیاس افکار ناتوانی، افکار تأیید دیگران، افکار نبودن فرصت، افکار کمال‌گرایی و افکار سردرگمی به ترتیب برابر با ۰/۷۳، ۰/۸۰، ۰/۷۹، ۰/۸۱ و ۰/۸۳ محاسبه شد.

۳-۲. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

به منظور تحلیل داده‌های این پژوهش در سطح آمار توصیفی شامل آماره میانگین و انحراف استاندارد از نرم‌افزار SPSS-26 و در سطح آمار استنباطی شامل مدل‌یابی معادلات ساختاری از نرم‌افزار AMOSE-26 استفاده شد.

۳. یافته‌ها

۳-۱. توصیف جمعیت شناختی

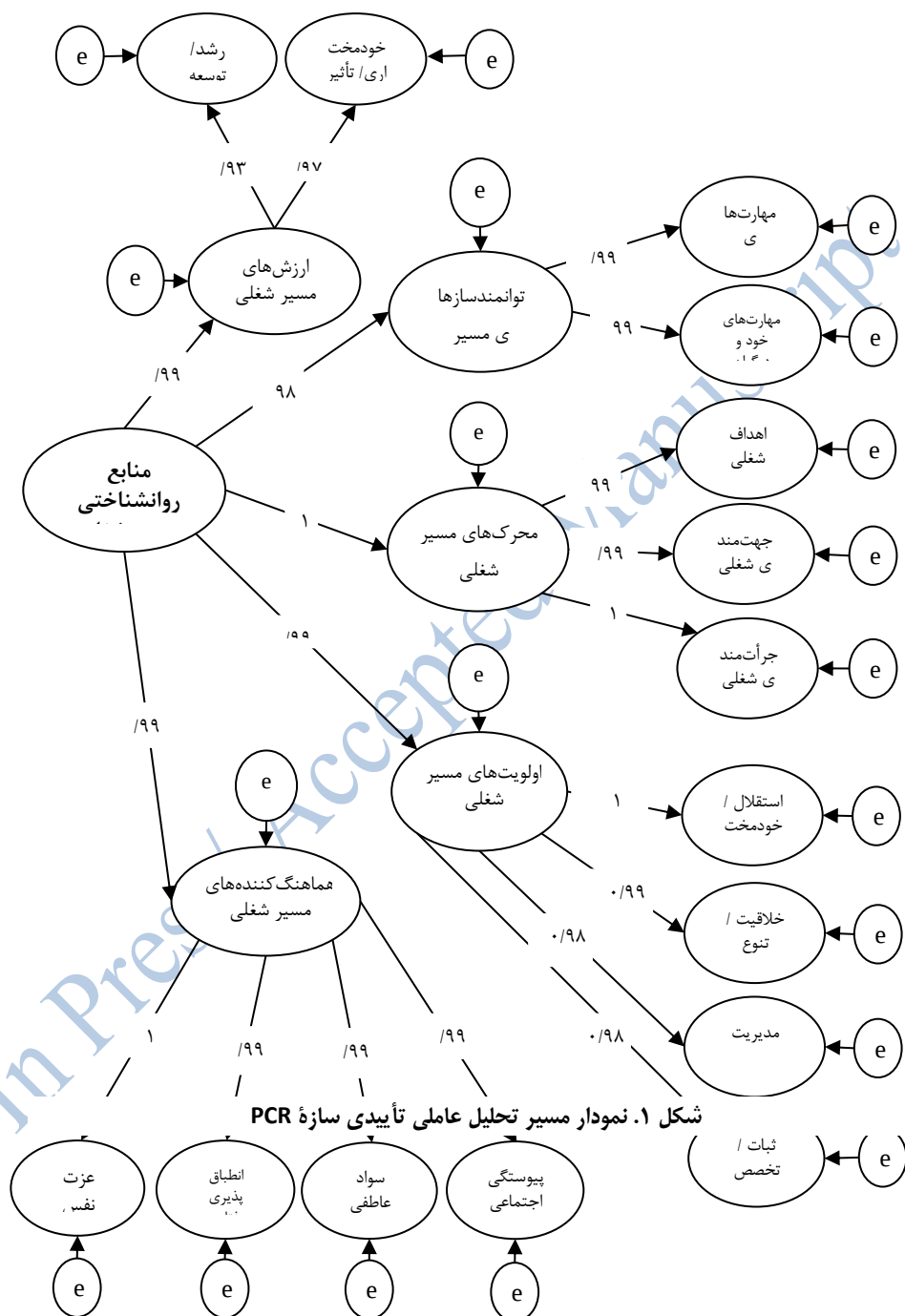
در قسمت یافته‌ها ابتدا به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه پرداخته می‌شود و سپس به نتایج تجزیه و تحلیل یافته‌ها اشاره خواهد شد.

نمونه ۱۰۰ درصد زن بودند. میانگین سن مشارکت‌کنندگان: ۲۲/۹۱ درصد و انحراف استاندارد ۲/۶۰ درصد؛ وضعیت تأهل: ۳۴/۸ درصد متأهل (۳۳۴ نفر) و ۶۵/۲ درصد مجرد (۶۲۶ نفر)؛ رشته تحصیلی: ۴/۹ درصد (۴۷ نفر) هنر، ۲۳/۲ درصد (۲۲۳ نفر) علوم قرآن و حدیث، ۲۸/۱ درصد (۲۷۰ نفر) مدیریت، ۱۸/۳ درصد (۱۷۶ نفر) حقوق، ۶/۶ درصد (۶۳ نفر) مشاوره و ۱۸/۹ درصد (۱۸۱ نفر) رشته حسابداری. مقطع تحصیلی: ۷۸/۴ درصد (۷۵۳ نفر) کارشناسی و ۲۱/۶ درصد (۲۰۷ نفر) کارشناسی ارشد بود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها در ادامه آمده است.

۳-۲. روایی سازه سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی

۳-۲-۱. تحلیل عاملی تأییدی

جهت بررسی تغییرناپذیری اجزاء تشکیل‌دهنده سازه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی تأیید ساختار عاملی آن در جامعه دانشجویان ایرانی از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه سوم استفاده شد. برای منابع روان‌شناختی مسیرشغلی یک الگوی اندازه‌گیری بر اساس نظریه کوتزی (۲۰۰۸) مفروض شد که در آن اجزاء به عنوان عوامل مرتبه اول و منابع روان‌شناختی مسیرشغلی به عنوان عامل مرتبه دوم منظور شد. شکل شماره ۱ نمودار مسیر تحلیل عاملی مرتبه سوم سازه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی را به صورت خلاصه نشان می‌دهد.



میانگین، واریانس، انحراف معیار و ضریب پایایی هر یک از اجزاء PCR در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین، واریانس، انحراف استاندارد و پایایی ابعاد PCR

ضریب آلفای کرونباخ	واریانس	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد گویه‌ها	ابعاد PCR	
۰/۷۲	۵۸/۸۲	۷/۶۶	۱۸/۶۴	۵	ثبات / تخصص	اولویت‌های مسیر شغلی
۰/۷۴	۳۵/۵۵	۵/۹۶	۱۵/۷۵	۴	مدیریتی	
۰/۷۱	۳۶/۶۳	۶/۰۵	۱۵/۳۰	۴	تنوع/خلاقیت	
۰/۶۹	۳۸/۷۰	۶/۲۲	۱۵/۲۱	۴	استقلال/خودمختاری	
۰/۸۳	۵۶۵/۶۵	۲۳/۷۸	۶۴/۹۲	۱۷	نمره کل	
۰/۷۵	۲۱/۹۵	۴/۶۸	۱۱/۷۹	۳	رشد/توسعه	ارزش‌های مسیر شغلی
۰/۶۳	۲۰/۷۱	۴/۵۵	۱۱/۴۱	۳	خودمختاری/تأثیر	
۰/۷۵	۷۲/۷۹	۸/۵۳	۲۳/۲۱	۶	نمره کل	
۰/۶۷	۳۵/۸۰	۵/۹۸	۱۵/۴۸	۴	مهارت‌های عملی/اخلاقانه	توانمندسازهای مسیر شغلی
۰/۶۱	۳۷/۹۰	۶/۱۵	۱۵/۶۴	۴	مهارت‌های درون فردی، بین فردی	
۰/۷۱	۱۲۶/۹۹	۱۱/۲۶	۳۱/۱۳	۸	نمره کل	
۰/۶۵	۵۳/۷۷	۷/۲۳	۱۹/۵۹	۵	اهداف مسیر شغلی	محرك‌های مسیر شغلی
۰/۶۴	۲۰/۴۳	۴/۵۲	۱۲/۰۳	۳	جهت‌مندی مسیر شغلی	
۰/۷۰	۲۱/۵۸	۴/۶۴	۱۱/۶۸	۳	جرات‌مندی مسیر شغلی	
۰/۷۷	۲۲۴/۹۱۸	۱۴/۹۹	۴۳/۳۱	۱۱	نمره کل	
۰/۷۶	۷۴/۴۳	۸/۶۲	۲۳/۶۲	۶	عزت نفس	هماهنگ کننده‌های مسیر شغلی
۰/۷۲	۷۹/۱۹	۸/۸۹	۲۳/۰۶	۶	انطباق‌پذیری رفتاری	
۰/۶۹	۵۵/۲۱	۷/۴۳	۱۹/۵۵	۵	سواد عاطفی	
۰/۶۵	۵۸/۸۳	۷/۶۷	۱۹/۲۷	۵	پیوستگی اجتماعی	
۰/۸۷	۹۱۵/۶۴	۳۰/۲۵	۸۵/۵۱	۲۲	نمره کل	

در این مدل ۶۴ گویه به عنوان متغیرهای آشکار و پنج جزء منابع روان‌شناختی مسیر شغلی به عنوان متغیرهای پنهان لحاظ شدند. نتایج بررسی شاخص‌های برازش کلی مرتبط با این الگو در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه سوم سیاهه PCR

RMSI	PCFI	PNFI	CFI	TLI	CMIN/DF	DF	CMIN
۰/۰۲۳	۰/۹۳۲	۰/۷۷۲	۰/۹۷۲	۰/۹۷۱	۱/۱۳۲	۱۹۳۲	۲۱۸۷/۰۰۱

مطابق با مندرجات جدول ۲، میزان شاخص مقتصد CMIN/DF برابر با ۱/۱۳۲ است که کوچکتر از ۵ بوده و مطلوب است. میزان شاخص تطبیقی TLI و CFI نیز به ترتیب برابر با ۰/۹۷۱ و ۰/۹۷۲ محاسبه شد که مطابق با دامنه قابل قبول این دو شاخص (بین ۰/۹۰ الی ۱) مطلوب می‌باشد. میزان شاخص هنجار شده مقتصد PNFI برابر با ۰/۷۷۲ محاسبه شده است که مطابق با دامنه قابل قبول (بین ۰/۵۰ الی ۱) مطلوب می‌باشد. میزان شاخص برازش تطبیقی مقتصد PCFI برابر با ۰/۹۳۲ محاسبه شد که مطابق با دامنه قابل قبول (بین ۰/۵۰ الی ۱) مطلوب بوده و در نهایت میزان شاخص مقتصد RMSEA برابر با ۰/۰۲۳ محاسبه شده که کمتر از ۰/۸ و قابل قبول می‌باشد. در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که الگو به خوبی با داده‌ها برازش داشته است.

جدول شماره ۳. وزن‌های رگرسیون استاندارد و سطح معناداری اثر گویه‌ها بر روی عوامل PCR

عوامل	برآورد استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معناداری
اولویت‌های مسیرشغلی	۰/۹۹	۹/۳۴	<۰/۰۰۱
توانمندسازهای مسیرشغلی	۰/۹۸	۱۰/۵۵	<۰/۰۰۱
هماهنگ‌کننده‌های مسیرشغلی	۰/۹۹	۱۰/۲۷	<۰/۰۰۱
محرك‌های مسیرشغلی	۱		
ارزش‌های مسیرشغلی	۰/۹۹	۱۰/۷۶	<۰/۰۰۱
ثبات/تخصص	اولویت‌های مسیرشغلی		
مدیریتی	اولویت مسیرشغلی	۹/۶۶	<۰/۰۰۱
تنوع/اخلاقیت	اولویت مسیرشغلی	۰/۹۹	<۰/۰۰۱
استقلال/خودمختاری	اولویت مسیرشغلی	۱۰/۸۹	<۰/۰۰۱
خودمختاری/تأثیر	ارزش مسیرشغلی	۱/۰۱	۹/۵۹
رشد/توسعه	ارزش مسیرشغلی	۰/۹۳	
مهارت‌های عملی/اخلاقانه	توانمندساز مسیرشغلی	۰/۹۹	
مهارت‌های درون فردی، بین فردی	توانمندساز مسیرشغلی	۰/۹۹	<۰/۰۰۱
اهداف مسیرشغلی	محرك مسیرشغلی	۱	<۰/۰۰۱
جهت‌مندی مسیرشغلی	محرك مسیرشغلی	۰/۹۹	۹/۸۷
جرات‌مندی مسیرشغلی	محرك مسیرشغلی	۰/۹۹	<۰/۰۰۱
عزت نفس	هماهنگ‌کننده مسیرشغلی	۰/۹۹	۹/۶۱
انطباق پذیری رفتاری	هماهنگ‌کننده مسیرشغلی	۱	۹/۹۸
سواد عاطفی	هماهنگ‌کننده مسیرشغلی	۱	۹/۸۶
پیوستگی اجتماعی	هماهنگ‌کننده مسیرشغلی	۰/۹۹	<۰/۰۰۱
ثبات/تخصص	سؤال ۱	۰/۸۴	۱۱/۹۷
ثبات/تخصص	سؤال ۲	۰/۷۱	۱۰/۴۴
ثبات/تخصص	سؤال ۳	۰/۶۹	۱۰/۲۶
ثبات/تخصص	سؤال ۴	۰/۷۳	۱۰/۷۶
ثبات/تخصص	سؤال ۵	۰/۶۴	<۰/۰۰۱
مدیریتی	سؤال ۶	۰/۶۴	۹/۸۳
مدیریتی	سؤال ۷	۰/۶۷	<۰/۰۰۱
مدیریتی	سؤال ۸	۰/۶۵	۱۰/۰۲
مدیریتی	سؤال ۹	۰/۶۸	۱۰/۳۶
اخلاقیت/تنوع	سؤال ۱۰	۰/۶۹	۱۰/۵۳

عوامل	برآورد استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معناداری
خلاقیت/تنوع	سؤال ۱۱ <---	۰/۶۷	
خلاقیت/تنوع	سؤال ۱۲ <---	۰/۶۰	۸/۶۶ <۰/۰۰۱
خلاقیت/تنوع	سؤال ۱۳ <---	۰/۶۸	۹/۶۰ <۰/۰۰۱
استقلال/خودمختاری	سؤال ۱۴ <---	۰/۷۲	۱۰/۰۶ <۰/۰۰۱
استقلال/خودمختاری	سؤال ۱۵ <---	۰/۶۸	۹/۶۵
استقلال/خودمختاری	سؤال ۱۶ <---	۰/۶۹	۹/۷۰ <۰/۰۰۱
استقلال/خودمختاری	سؤال ۱۷ <---	۰/۶۲	<۰/۰۰۱
رشد/توسعه	سؤال ۱۸ <---	۰/۶۲	۹/۲۸ <۰/۰۰۱
رشد/توسعه	سؤال ۱۹ <---	۰/۶۱	۹/۲۰
رشد/توسعه	سؤال ۲۰ <---	۰/۷۱	۱۰/۴۳ <۰/۰۰۱
خودمختاری/تأثیر	سؤال ۲۱ <---	۰/۶۵	۹/۶۸ <۰/۰۰۱
خودمختاری/تأثیر	سؤال ۲۲ <---	۰/۶۳	۹/۴۵ <۰/۰۰۱
خودمختاری/تأثیر	سؤال ۲۳ <---	۰/۶۳	<۰/۰۰۱
مهارت‌های خلاقانه/عملی	سؤال ۲۴ <---	۰/۶۶	۹/۶۴ <۰/۰۰۱
مهارت‌های خلاقانه/عملی	سؤال ۲۵ <---	۰/۶۵	۹/۵۹
مهارت‌های خلاقانه/عملی	سؤال ۲۶ <---	۰/۶۳	۹/۳۵ <۰/۰۰۱
مهارت‌های خلاقانه/عملی	سؤال ۲۷ <---	۰/۶۵	۵۴/۹ <۰/۰۰۱
مهارت‌های درون فردی، بین فردی	سؤال ۲۸ <---	۰/۶۶	
مهارت‌های درون فردی، بین فردی	سؤال ۲۹ <---	۰/۶۶	<۰/۰۰۱
مهارت‌های درون فردی، بین فردی	سؤال ۳۰ <---	۰/۷۰	<۰/۰۰۱
مهارت‌های درون فردی، بین فردی	سؤال ۳۱ <---	۰/۶۶	۱۰/۲۰ <۰/۰۰۱
هدف مسیرشغلی	سؤال ۳۲ <---	۰/۶۴	۹/۹۵
هدف مسیرشغلی	سؤال ۳۳ <---	۰/۶۸	<۰/۰۰۱
هدف مسیرشغلی	سؤال ۳۴ <---	۰/۶۱	<۰/۰۰۱
هدف مسیرشغلی	سؤال ۳۵ <---	۰/۶۸	۹/۴۶ <۰/۰۰۱
هدف مسیرشغلی	سؤال ۳۶ <---	۰/۷۰	۹/۷۳
جهت‌مندی مسیرشغلی	سؤال ۳۷ <---	۰/۶۲	۸/۸۴
جهت‌مندی مسیرشغلی	سؤال ۳۸ <---	۰/۵۸	۸/۳۷ <۰/۰۰۱
جهت‌مندی مسیرشغلی	سؤال ۳۹ <---	۰/۷۰	<۰/۰۰۱
جرات‌مندی مسیرشغلی	سؤال ۴۰ <---	۰/۶۸	۱۰/۷۸ <۰/۰۰۱
جرات‌مندی مسیرشغلی	سؤال ۴۱ <---	۰/۶۷	۱۰/۵۶ <۰/۰۰۱
جرات‌مندی مسیرشغلی	سؤال ۴۲ <---	۰/۶۱	۹/۷۱۱
عزت‌نفس مسیرشغلی	سؤال ۴۳ <---	۰/۷۱	<۰/۰۰۱
عزت‌نفس مسیرشغلی	سؤال ۴۴ <---	۰/۶۶	۱۰/۶۹ <۰/۰۰۱
عزت‌نفس مسیرشغلی	سؤال ۴۵ <---	۰/۶۳	۱۰/۲۳
عزت‌نفس مسیرشغلی	سؤال ۴۶ <---	۰/۶۶	۱۰/۶۲ <۰/۰۰۱
عزت‌نفس مسیرشغلی	سؤال ۴۷ <---	۰/۷۰	۱۱/۰۳ <۰/۰۰۱
عزت‌نفس مسیرشغلی	سؤال ۴۸ <---	۰/۶۹	
انطباق‌پذیری رفتاری	سؤال ۴۹ <---	۰/۵۲	۸/۲۴ <۰/۰۰۱
انطباق‌پذیری رفتاری	سؤال ۵۰ <---	۰/۷۷	۱۱/۹۷ <۰/۰۰۱
انطباق‌پذیری رفتاری	سؤال ۵۱ <---	۰/۶۶	۱۰/۶۷ <۰/۰۰۱
انطباق‌پذیری رفتاری	سؤال ۵۲ <---	۰/۷۷	۱۲/۶۷ <۰/۰۰۱
انطباق‌پذیری رفتاری	سؤال ۵۳ <---	۰/۷۶	<۰/۰۰۱

عوامل	برآورد استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معناداری
انطباق پذیری رفتاری	سؤال ۵۴ <---	۰/۶۰	۹/۳۸
سواد عاطفی	سؤال ۵۵ <---	۰/۵۷	۸/۹۵
سواد عاطفی	سؤال ۵۶ <---	۰/۶۶	<۰/۰۰۱
سواد عاطفی	سؤال ۵۷ <---	۰/۷۳	۱۱/۷۳
سواد عاطفی	سؤال ۵۸ <---	۰/۷۰	۱۱/۲۰
سواد عاطفی	سؤال ۵۹ <---	۰/۷۰	۱۱/۱۴
پیوستگی اجتماعی	سؤال ۶۰ <---	۰/۷۱	<۰/۰۰۱
پیوستگی اجتماعی	سؤال ۶۱ <---	۰/۶۱	۹/۷۳
پیوستگی اجتماعی	سؤال ۶۲ <---	۰/۷۲	۱۱/۶۰
پیوستگی اجتماعی	سؤال ۶۳ <---	۰/۷۳	۱۱/۷۹
پیوستگی اجتماعی	سؤال ۶۴ <---	۰/۷۲	<۰/۰۰۱

*P<۰/۰۰۱

مطابق با نتایج جدول ۳ بار عاملی همه گویه ها معنادار بود و تمامی گویه ها در سیاهه باقی ماندند. به عبارت دیگر این یافته گویای آن است که سیاهه منابع روان شناختی مسیرشغلی دارای کاربرد در جامعه دانشجویان ایرانی است و توانسته است سازه منابع روان شناختی مسیرشغلی را از ذهن دانشجویان استخراج کند.

۳-۲-۲. روایی سازه همگرا

جدول ۴ نتایج همبستگی بین مؤلفه های سیاهه منابع روان شناختی مسیرشغلی و مقیاس انطباق پذیری مسیرشغلی را جهت برآورد روایی سازه همگرا، نشان می دهد.

جدول ۴. همبستگی بین مؤلفه های PCRI و مقیاس انطباق پذیری مسیرشغلی

ابعاد PCRI	ابعاد انطباق پذیری مسیرشغلی	دغدغه	کنترل	کنجکاوی	اعتماد
اولویت ها مسیر شغلی	ثبات / تخصص	۰/۵۱*	۰/۶۰**	۰/۶۷**	۰/۵۵*
	مدیریتی	۰/۴۳	۰/۴۷	۰/۶۵**	۰/۴۳
	تنوع/خلاقیت	۰/۳۴	۰/۴۶	۰/۳۴	۰/۳۴
	استقلال/خودمختاری	۰/۴۵	۰/۴۳	۰/۳۱	۰/۴۹*
ارزش های مسیرشغلی	نمره کل	۰/۶۰**	۰/۷۱**	۰/۷۳**	۰/۶۹**
	رشد/توسعه	۰/۳۴	۰/۶۴**	۰/۷۱**	۰/۲۹
	خودمختاری/تأثیر	۰/۳۵	۰/۵۹*	۰/۵۳*	۰/۳۵
	نمره کل	۰/۴۳	۰/۶۹**	۰/۶۴**	۰/۴۵
توانمندسازهای مسیرشغلی	مهارت های عملی/اخلاقانه	۰/۴۳	۰/۶۳**	۰/۶۳**	۰/۴۴
	مهارت های درون فردی، بین فردی	۰/۴۱	۰/۵۱	۰/۶۱**	۰/۵۶*
	نمره کل	۰/۶۸**	۰/۶۰**	۰/۶۳**	۰/۶۱**
	اهداف مسیرشغلی	۰/۴۲	۰/۶۳**	۰/۶۲**	۰/۴۵
محرك های مسیرشغلی	جهت مندی مسیرشغلی	۰/۴۶	۰/۵۹*	۰/۵۵*	۰/۵۴*
	جرات مندی مسیرشغلی	۰/۴۷	۰/۵۷*	۰/۴۳	۰/۴۴
	نمره کل	۰/۶۹**	۰/۶۹**	۰/۷۱**	۰/۷۰**
	عزت نفس	۰/۴۴	۰/۵۶*	۰/۴۳	۰/۴۲
	انطباق پذیری رفتاری	۰/۳۹	۰/۵۲**	۰/۳۹	۰/۳۴

ابعاد انطباق پذیری مسیر شغلی					اعتدال
PCR ابعاد					
هماهنگ	سواد عاطفی	۰/۴۶	۰/۵۰	۰/۳۱	۰/۳۹
کننده‌های	پیوستگی اجتماعی	۰/۴۷	۰/۶۱**	۰/۴۱	۰/۴۵
مسیر شغلی	نمره کل	۰/۷۸**	۰/۷۱**	۰/۶۹**	۰/۶۰**
					P<۰/۰۰۵*
					P<۰/۰۱**

مطابق با یافته‌های جدول ۴ همبستگی مثبت و معناداری بین ابعاد منابع روان‌شناختی مسیر شغلی و ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی وجود دارد. بنابراین روائی سازه همگرایی سیاهه منابع روان‌شناختی مسیر شغلی تأیید می‌شود.

۳-۲-۳. روائی سازه واگرا

جدول ۵. همبستگی بین مؤلفه‌های PCRI و سیاهه افکارناکارآمد مسیر شغلی

متغیرها	PCR ابعاد	افکارناکارآمد مسیر شغلی
ثبات/ تخصص	۰/۵۲*	
مدیریتی	۰/۵۴**	
توانمندی‌ها	۰/۵۱*	
مسیر شغلی	۰/۴۲*	
نمره کل	۰/۶۶**	
رشد/ توسعه	۰/۳۵	
ارزش‌های مسیر شغلی	۰/۵۵*	
نمره کل	۰/۴۵*	
توانمندسازی‌های	۰/۴۸	
مسیر شغلی	۰/۳۶**	
نمره کل	۰/۴۹*	
هدف مسیر شغلی	۰/۴۶*	
جهت‌مندی مسیر شغلی	۰/۶۵**	
جرات‌مندی مسیر شغلی	۰/۳۴	
نمره کل	۰/۵۶**	
عزت نفس	۰/۳۴*	
انطباق‌پذیری رفتاری	۰/۴۴*	
سواد عاطفی	۰/۴۶*	
پیوستگی اجتماعی	۰/۴۱	
نمره کل	۰/۷۸*	
		$P < ۰/۰۰۵^*$
		$P < ۰/۰۱^{**}$

مطابق با یافته‌های جدول ۵ همبستگی منفی و معناداری بین ابعاد PCRI و سیاهه افکارناکارآمد مسیر شغلی وجود دارد بنابراین روائی سازه واگرایی سیاهه منابع روان‌شناختی مسیر شغلی تأیید می‌شود.

۳-۳. پایایی سیاهه منابع روان‌شناختی مسیر شغلی

جهت برآورد پایایی سیاهه منابع روان‌شناختی مسیر شغلی ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. نتایج در جدول ۱ خلاصه شده است و نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین ابعاد سیاهه منابع روان‌شناختی مسیر شغلی بین ۰/۶۳ تا ۰/۸۷ بوده و قابل قبول می‌باشد.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

منابع روان‌شناختی ایجاد کننده مهارت‌ها و ویژگی‌هایی در فرد هستند که زمینه‌ساز پیشبرد مؤثر مسیرشغلی در خلال چالش‌ها و گذارهای متعدد و پیش‌بینی‌ناپذیر زندگی در قرن ۲۱ است. لذا جهت سنجش میزان برخورداری افراد از این منابع، هم جهت مداخلات لازم و هم جهت ارتقاء سطح منابع، به ابزاری معتبر و پایا نیاز است. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف بررسی ساختار عاملی، روائی و پایایی سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی در دانشجویان دانشگاه شهرکرد انجام شد.

یافته‌ها نشان داد که سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی ابزاری است که روائی و پایایی کافی را برای سنجش میزان برخورداری دانشجویان دختر از منابع روان‌شناختی مسیرشغلی دارا است. در این رابطه یافته‌های این پژوهش با یافته‌های [کوتزی \(۲۰۰۸\)](#)، [تلادینیان \(۲۰۱۲\)](#) و [فریرا و همکاران \(۲۰۱۳\)](#) از نظر پایایی این سیاهه همسو بود. با توجه به اینکه ساختار عاملی این سیاهه در پژوهش‌های قبلی مشخص شده است ([کوتزی، ۲۰۱۴](#)) بنابراین در پژوهش حاضر نیز از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

به طور کلی، نتایج نشان می‌دهد که منابع روان‌شناختی مسیرشغلی را می‌توان با مدل پانزده عاملی مطرح شده توسط کوتزی (۲۰۰۸) نمایش داد. نتایج همچنین دقت اندازه‌گیری، روائی و پایایی سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی را به عنوان ابزاری چندبعدی برای سنجش منابع روان‌شناختی مسیرشغلی دانشجویان دختر تأیید کرد. نتایج مطالعه [فریرا \(۲۰۱۲\)](#) روا سازه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی پانزده عاملی را تأیید کرده است. علاوه بر این، تحقیقات ([شرودر و کوتزی، ۲۰۱۱](#)؛ [فریرا ۲۰۱۲](#)؛ [فریرا و همکاران ۲۰۱۳](#)) شواهد حمایتی از روائی پیش‌بین سازه سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی ارائه داده است.

نتایج پژوهش در خصوص روائی همگرا نیز نشان داد که بین ابعاد سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی و انطباق‌پذیری مسیرشغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته‌ها با نتایج مطالعات [فریرا و همکاران \(۲۰۱۳\)](#) و [کوتزی و همکاران \(۲۰۱۷\)](#) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت اجزاء انطباق‌پذیری مسیرشغلی با منابع شناختی، اجتماعی و رفتاری که پایه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی است هم راستا است. به عنوان مثال دغدغه با ایجاد ثبات و جهت‌مندی در اولویت‌های مسیرشغلی نقش مهمی در مدیریت مسیرشغلی ایفا می‌کند. همچنین دغدغه‌ها با ریشه داشتن در ارزش‌های مسیرشغلی زمینه‌ساز ایجاد ثبات در مسیرشغلی هستند. کنجکاوی، به فرد کمک می‌کند تا به طور خلاقانه و مستقلانه، به بررسی گزینه‌های مختلف در راستای دغدغه‌های خود بپردازد که هم راستا با بُعد اولویت‌های مسیرشغلی است. اعتماد به فرد کمک می‌کند تا به توانایی‌های خود در راه رسیدن به دغدغه‌های مسیرشغلی اطمینان داشته باشد. این بُعد نیز هم‌راستا با توانمندسازهای مسیرشغلی و مؤلفه‌های هدف، جهت و جرأت‌مندی در مسیرشغلی است. نقش کنترل در طی مسیرشغلی ایجاد توانایی شناسایی کردن موانعی است که ممکن است فرد در راه رسیدن به دغدغه با آن مواجه شود. نقش کنترل بر این مبنا هم راستا با هماهنگی کننده‌های مسیرشغلی و مؤلفه‌های عزت‌نفس، انطباق‌پذیری رفتاری، سواد عاطفی و پیوستگی اجتماعی است.

علاوه بر این مطابق با نظر [فریرا و همکاران \(۲۰۱۳\)](#) انطباق‌پذیری مسیرشغلی ایجاد کننده حس جهت‌مندی و هدفمند بودن در طی مسیرشغلی را فراهم می‌کند که این امر هم‌راستا با توانمندسازهای مسیرشغلی است. همچنین انطباق‌پذیری مسیرشغلی باعث می‌شود که فرد برای حرکت در راستای اهداف و دغدغه‌های مسیرشغلی خود به کسب مهارت‌های درون‌فردی و بین‌فردی لازم بپردازد که این امر بر اعتمادبه‌نفس فرد در طی مسیرشغلی مؤثر است. مطابق با نظر [کوتزی و همکارانش \(۲۰۱۷\)](#) افرادی که منابع روان‌شناختی مسیرشغلی را در خود پرورش داده‌اند علاوه بر داشتن دغدغه در طی مسیرشغلی خود بهتر قادر به طرح‌ریزی و اتخاذ تصمیمات معین بر مبنای طرح‌ریزی‌های خود هستند، به دنبال فرصت‌های جدیدی در طی مسیرشغلی خود بوده و اعتماد بهتری به توانایی‌های خود برای اجرای تصمیمات دارند. همچنین افرادی با سطوح بالای منابع روان‌شناختی مسیرشغلی قادر به شناسایی و پیش‌بینی موانعی هستند که ممکن است در طی مسیرشغلی با آن مواجه شوند که این امر هم‌راستا با بُعد کنجکاوی از مجموعه اجزاء انطباق‌پذیری مسیرشغلی است.

نتایج پژوهش در خصوص روائی و اگرآ نیز نشان داد که بین ابعاد سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی و افکار ناکارآمد مسیرشغلی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. در خصوص این یافته پژوهش، شاهد پژوهشی در داخل و خارج یافت نشد. در تبیین این یافته پژوهش می‌توان گفت که افکار ناکارآمد مسیرشغلی مانع بهبود فرآیند تفکر درباره تصمیم‌گیری و حل مسئله می‌شوند و به

عنوان یک مانع شناختی بازدارنده رشد و بالندگی فرد در طی مسیرشغلی می‌شود. این موضوع در مورد دانشجویان دختر مصداق بیشتری دارد چرا که آنان در معرض قضاوت‌ها و محدودیت‌های بیشتری در جامعه هستند. در حالیکه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی به عنوان یک فراشایستگی مسیرشغلی، بر اساس تأثیرگذاری بر مکانیسم‌های شناختی، روان‌شناختی و رفتاری زمینه‌ساز مدیریت عاملانه و مواجهه مؤثر با موانع موجود در طی مسیرشغلی را فراهم می‌کند. افکار ناکارآمد با تحت تأثیر قراردادن حوزه مهارت‌های تصمیم‌گیری مسیرشغلی (با مؤلفه‌های حوزه اجرایی/عملکردی و پردازشی)، حوزه دانش فرد درباره خود و دنیای پیرامون، زمینه انفعال فرد در طی مسیرشغلی را فراهم می‌کند. منابع روان‌شناختی مسیرشغلی و مؤلفه‌های آن اساس عاملیت و بروز رفتارهای پیش‌تازانه در طی مسیرشغلی را فراهم می‌کند. ترجیح مسیرشغلی (همراه با مؤلفه‌های ثبات/تخصص، مدیریت، تنوع/خلاقیت، استقلال) زمینه‌ساز ایجاد ثبات در عین خلاقیت و استقلال برای فرد در طی مسیرشغلی است. ارزش مسیرشغلی (همراه با مؤلفه‌های رشد/توسعه، خودمختاری/تأثیر) ایجاد کننده عاملیت در حکایت مسیرشغلی فرد را فراهم می‌کند زیرا این مؤلفه تصریح کننده ارزش‌های فرد در طی مسیر شغلی و بنا نهادن کلیه طرح‌ریزی‌ها بر مبنای ارزش‌هاست. بر این اساس فرد در طی مسیرشغلی خود رشدی توأم با استقلال را تجربه خواهد نمود. توانمندسازهای مسیرشغلی همراه با مؤلفه‌های مهارت‌های عملی/خلاقانه، درون فردی، بین فردی به فرد کمک می‌کند تا در بعد رفتاری به کسب مهارت‌هایی بپردازد که برای حرکت در راستای طرح‌های مسیرشغلی مؤثر است. محرک‌های مسیرشغلی همراه با مؤلفه‌های هدفمندی، جهت‌مندی و جرأت‌مندی به توانمندسازی فرد در بعد شناختی کمک می‌کند و فرد را برای مواجهه با چالش‌های پیش‌بینی شده و غیرقابل پیش‌بینی مسیرشغلی آماده می‌سازد. هماهنگ کننده‌های مسیرشغلی همراه با مؤلفه‌های عزت‌نفس، انطباق‌پذیری رفتاری، سواد عاطفی و پیوستگی اجتماعی) در بعد عاطفی و اجتماعی منابع حمایتی لازم را برای فرد در طی مسیر شغلی فراهم می‌کند (کوثری، ۲۰۱۴). اما افکار ناکارآمد مسیرشغلی بواسطه ایجاد موانع شناختی و ایجاد موانع غیر قابل عبور در حوزه شناخت فرد، بر اعتماد فرد نسبت توانایی‌هایش اثر می‌گذارد. بر این اساس فرد قادر به طرح‌ریزی و حرکت در راستای مسیرشغلی خود نیست (جو و همکاران، ۲۰۱۶). افکار ناکارآمد مسیرشغلی بر میزان پیوستگی اجتماعی فرد نیز اثرگذار است زیرا فرد بواسطه موانعی که در ذهن در راستای مسیرشغلی خود دارد قادر به ورود و برقراری ارتباط با اعضای جامعه هدف نمی‌باشد. همچنین بواسطه داشتن باورهای ناکارآمد فرد مسیرشغلی خود را با بی‌تصمیمی سپری می‌کند (ساندرز و همکاران، ۲۰۰۰).

در مجموع، چنانچه مشاهده شد همسانی درونی و روائی سازه، سودمندی سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی را به عنوان یک ابزار پژوهش و سنجش شغلی تأیید می‌کند. بنابراین چارچوب نظری منابع روان‌شناختی شغلی (کوثری، ۲۰۰۸) و سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی را می‌توان ابزاری مفید در مشاوره شغلی برای تعمیق خودآگاهی و خودشناسی مراجعان خصوصاً دانشجویان دختر در نظر گرفت. علاوه بر این، اطلاعات حاصل از سنجش می‌تواند در یک پروژه اقدام مشترک بین مراجع و مشاور شغلی به اشتراک گذاشته شود. مراجعین باید تشویق شوند تا احساسات خود را در مورد سودمندی و دقت نمایه منابع روان‌شناختی مسیر شغلی که از ارزیابی سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی به دست آمده است، بیان کنند. بحث در مورد نقاط قوت مراجع و حوزه‌هایی که به نظر می‌رسد توسعه نیافته‌اند و نیاز به غنی‌سازی بیشتر دارند، ساز و کارهایی برای کمک به مراجعین فراهم می‌کند تا تجربیات ذهنی خود از رضایت یا عدم رضایت شغلی درک کنند و عاملیت، انطباق‌پذیری و اقدام شغلی را تسهیل کنند. در ادامه آنچه می‌تواند مورد توجه ویژه قرار گیرد استفاده از سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی به عنوان یک ابزار مفید برای ترکیب با رویکردهای کیفی مشاوره شغلی روایی پسامدرن است. به عنوان مثال، مک‌ماهون (۱۴۰۱) یک فرآیند مصاحبه ساختاریافته یکپارچه با استفاده از سؤالات روایتی (داستان‌سرایی) را برای ادغام مشاوره شغلی با فرآیند سنجش شغلی کمی پیشنهاد می‌کنند. با استفاده از سؤالات داستان‌سرایی برای هدایت خودشناسی، می‌توان از نتایج نمایه سیاهه منابع روان‌شناختی مسیرشغلی برای ایجاد پایه و اساسی برای یک فرآیند تعاملی بین متخصص مسیرشغلی و مراجع استفاده کرد. این رویکرد، راهی باز برای مشاوران شغلی فراهم می‌کند تا بر نحوه نگرش مراجع به جهان تمرکز کنند و با ارزش‌گذاری بر منحصر به فرد بودن روایت‌های فردی (شارف^۱، ۱۳۹۹)،

^۱. Sharf

با نگرش‌ها و سنت‌های فرهنگی متنوع در مورد کار و شغل برخورد کنند. این مطالعه مانند سایر مطالعات دارای محدودیت‌هایی بود. جامعه مطالعه حاضر مشتمل بر کلیه دانشجویان دانشگاه شهرکرد بود لذا در تعمیم نتایج مطالعه به سایر جوامع دیگر باید رعایت احتیاط را لحاظ نمود. انتخاب نمونه در دسترس و محدود شدن به جنسیت زن نیز از دیگر محدودیت‌های این پژوهش بود.

ملاحظات اخلاقی: تمامی شرکت‌کنندگان پژوهش به صورت داوطلبانه در این پژوهش شرکت نمودند و اطمینان لازم به آنها در جهت محرمانه بودن اطلاعات داده شد. پژوهش دارای کد اخلاق IR.UI.REC.1397055 از معاونت پژوهشی دانشگاه شهرکرد می‌باشد.

حمایت مالی و سپاسگزاری: نویسنده مقاله اعلام می‌دارد که هیچ گونه حمایت مالی جهت انجام این پژوهش دریافت نکرده است و هیچ گونه منافع تجاری در این راستا وجود ندارد. از کلیه دانشجویانی که در اجرای این پژوهش پژوهشگران را یاری نمودند تشکر و قدردانی می‌شود.

تعارض منافع: یافته‌های این مطالعه هیچ گونه تعارضی با منافع شخصی و یا سازمانی ندارد.

منابع

- امینی شلامزاري، ر.، و نیلفروشان، پ. (۱۳۹۸). بررسی ساختار عاملی، روانی و پایایی سیاهه نگرش‌های مسیرشغلی متنوع، پژوهش‌های مشاوره، ۱۸(۷۳)، ۲۹-۴۰. <http://iranccounseling.ir/journal/article-1-209-fa.html>
- شارف، ر. (۱۳۹۹). کاربرد نظریه رشد مسیر شغلی در مشاوره. (ترجمه مرضیه ملکپها). سال انتشار اصل اثر ۲۰۱۳، قم: دانشگاه حضرت معصومه.
- صالحی، ر.، عابدی، م.، باغبان، الف و نیلفروشان، پ. (۱۳۹۳). بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روانی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS). فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، ۵(۱۶)، ۴۹-۶۶. https://jem.atu.ac.ir/article_309.html?lang=fa
- کسای اصفهانی، ع و بهرامی، ف. (۱۳۸۵). بررسی تأثیر مشاوره شغلی گروهی به شیوه پردازش اطلاعات شناختی بر کاهش افکار ناکارآمد حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه اصفهان. پژوهش‌های مشاوره، ۱۷(۵)، ۳۹-۵۴. <https://ensani.ir/fa/article/124498>
- کریمی، م و احمدی، س. ع. (۱۴۰۱). ارایه مدل شایستگی فارغ التحصیلان دانشگاهی برای اشتغال در هزاره سوم. نشریه مدیریت بر آموزش سازمانها، ۱۱(۲)، ۱۰۹-۱۳۳. <http://journalieaa.ir/article-1-389-fa.html>
- نادری، م و رستمی، ف. (۱۴۰۱). تحلیل ژئوپلیتیکی از بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در استان کرمانشاه. مطالعات اقتصاد سیاسی بین‌الملل، ۵(۲)، ۶۸۹-۷۲۷. <https://doi.org/10.22126/ipes.2021.6673.1386>
- گال، م.، بورگ، و و گال، ج. (۱۳۸۴). روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی. جلد دوم، (ترجمه احمدرضا نصرافهانی و همکاران). انتشار اصل اثر سال ۲۰۰۳، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- مک‌ماهون، م. (۱۴۰۱). مشاوره شغلی و حرفه‌ای: رویکردهای سازنده. (ترجمه کیانوش زهراکار و همکاران) انتشار اصل اثر ۲۰۰۶. تهران: دانژه.

References

- Amini Shalamzari, R., & Nilforooshan, P. (2020). Studying the Factor Structure, Reliability, and Validity of the Protean Career Attitudes Scale. *Quarterly Journal of Counseling Research*, 18 (72), 4-29. <http://dx.doi.org/10.29252/jcr.18.72.4> (In Persian)
- Bezuidenhout, M. (2011). *The development and evaluation of a measure of graduate employability in the context of the new world of work*. (Unpublished master's dissertation). University of Pretoria, Pretoria. <https://www.proquest.com>

- Bowling, N. A., Wang, Q., Tang, H. Y., & Kennedy, K. D. (2010). A comparison of general and work-specific measures of core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 559–566. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.008>
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (1999). Grooming and picking leaders using competency frameworks: Do they work? An alternative approach and new guidelines for practice. *Organizational Dynamics*, 28(2), 37-52. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(00\)80015-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)80015-7)
- Brousseau, K. R. (1990). Career dynamics in the baby boom and baby bust era. *Journal of Organisational Change Management*, 3(3), 46-58. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000001189>
- Coetzee, M. (2014). A Psychological Career Resources Framework for Contemporary Career Development. In: M. Coetzee (eds) *Psycho-social Career Meta-capacities* (pp. 87-115). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-00645-1_6
- Coetzee, M. & Roythorne-Jacobs, H. (2007). *Career counseling and guidance in the workplace: A manual for career practitioners*. Cape Town: Juta. [Google Scholar](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=Coetzee_M)
- Coetzee, M. (2007). Exploratory factor analyses of the Psychological Career Resources Inventory. *Unpublished research report*, Department of Industrial and Organizational Psychology, University of South Africa, Pretoria. [Google Scholar](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=Coetzee_M)
- Coetzee, M. (2008). Psychological career resources of working adults: A South African survey. *South African Journal of Industrial Psychology*, 34(2), a49. <https://doi.org/10.4102/sajip.v34i2.491>
- Coetzee, M., & Govender, A. (2020). Psychological career resources as explanatory mechanisms of employee adaptive career concerns across the career-life period. *Journal of Psychology in Africa*, 30(3), 225-230. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1744301>
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Shunmugum, C. (2017). Psychological career resources, career adaptability and work engagement of generational cohorts in the media industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 15, a868. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v15i0.868>
- Converse, P.D., Pathak, J., DePaul-Haddock, A.M., Gotlib, T. & Merbedone, M. (2012). Controlling your environment and yourself: Implications for career successes. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 148-159. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.07.003>
- Di Fabio, A. & Kenny, M. E. (2010). Promoting emotional intelligence and career decision making among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 21-34. <https://doi.org/10.1177/1069072710382530>
- Di Fabio, A. (2014). Intrapreneurial self-capital: A new construct for the 21st century. *Journal of Employment Counseling*, 51(3), 98-111. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2014.00045.x>
- Di Fabio, A. (2017). Positive Healthy Organizations: Promoting well-being, meaningfulness, and sustainability in organizations. *Frontiers in psychology*, 8, 1938. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01938>
- Dieringer, D. D., Lenz, J. G., Hayden, S. C., & Peterson, G. W. (2017). The relation of negative career thoughts to depression and hopelessness. *The Career Development Quarterly*, 65(2), 159-172. <https://doi.org/10.1002/cdq.12089>
- Dipeolu, A., Hargrave, S., Leierer, S. J., Mainzer, E. A., & Davies, L. (2020). Dysfunctional Career Thoughts and Perceived Quality of Parental Relationships in Adolescents with Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder. *The Career Development Quarterly*, 68(4), 288-301. <https://doi.org/10.1002/cdq.12237>
- Dipeolu, A., Hargrave, S., Leierer, S. J., Tineo, Y. A. C., Longoria, A., & Escalante, M. (2022). Dysfunctional career thoughts and the sophomore slump among students with learning disabilities. *Journal of Career Development*, 49(4), 862-874. <https://doi.org/10.1177/08948453211000130>

- Dipeolu, A., Sniatecki, J. L., Storlie, C. A., & Hargrave, S. (2013). Dysfunctional career thoughts and attitudes as predictors of vocational identity among young adults with attention deficit hyperactivity disorder. *Journal of Vocational Behavior*, 82(2), 79-84. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.003>
- Domene, J. F. (2012). Calling and career outcome expectations: The mediating role of self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 281-292. <https://doi.org/10.1177/1069072711434413>
- Ebberwein, C.A., Krieshok, T.S., Ulven, J.C. & Prosser, E.C. (2004). Voices in transition: Lessons on career adaptability, *Career Development Quarterly*, 52(4), 292-308. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00947.x>
- El-Hassan, K., & Ghalayini, N. (2020). Parental attachment bonds, dysfunctional career thoughts and career exploration as predictors of career decision-making self-efficacy of Grade 11 students. *British Journal of Guidance & Counselling*, 48(5), 597-610. <https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1645296>
- Ferreira, N. (2012). *Constructing a psychological profile for staff retention*. Unpublished doctoral thesis, University of South Africa, Pretoria. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid>
- Ferreira, N., Coetzee, M., & Masenge, A. (2013). Psychological career resources, career adaptability and hardiness in relation to job embeddedness and organizational commitment. *Journal of Psychology in Africa*, 23(1), 31-40. <https://doi.org/10.1080/14330237.2013.10820591>
- Flores, L. Y. (2008). Career development research and practice with diverse cultural and gender groups. *Journal of Career Development*, 34(3), 215-217. <https://doi.org/10.1177/0894845308314568>
- Gall, M., Borg, W., & Gall, J. P. (2005). *Educational Research an Introduction*, Second Volume Translated by: Nasre Esfahani, A.R & et al. Tehran: Shahid beheshti University. (In Persian)
- Guichard, J. (2013, November). Career guidance, education, and dialogues for a fair and sustainable human development. In *Inaugural conference of the UNESCO chair of Lifelong guidance and counselling*. <https://cnam.hal.science/hal-03240556/>
- Hall, D., & Chandler, D. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176. <https://doi.org/10.1002/job.301>
- Hartung, P. J., & Savickas, M. L. (2024). Career Adapt-Abilities Scale (CAAS). In *International Handbook of Behavioral Health Assessment* (pp. 1-18). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-89738-3_48-2
- Hobfoll, S. E., & Schumm, J. A. (2009). Conservation of resources theory. Application to public health promotion. In R. J. DiClemente, R. A. Crosby, & M. C. Kegler (Eds.), *Emerging theories in health promotion: Practice and research*. 2nd edn. San Francisco: Jossey-Bass. <https://tms.iau.ir/file/download/page/1575186246>
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632-643. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
- Jo, H., Ra, Y. A., Lee, J., & Kim, W. H. (2016). Impact of dysfunctional career thoughts on career decision self-efficacy and vocational identity. *The Career Development Quarterly*, 64(4), 333-344. <https://doi.org/10.1002/cdq.12069>
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- Karimi, M., & Ahmadi, S. (2020). Providing Competency Model of University Graduates for employment in the third millennium. *Managing Education in Organization*, 11(2), 109-133. <http://dx.doi.org/10.52547/meo.11.2.109> (In Persian)
- Kasaei Esfahani, A.A., & Bahrami, F. (2006). The effect of career group counseling based on information processing approach on reduce of career dysfunctional thought in Isfahan University students, *Counseling research & Development*, 5(17), 39-54. <https://ensani.ir/fa/article/124498> (In Persian)

- Kim, B., Lee, B. H., Ha, G., Lee, H. K., & Lee, S. M. (2015). Examining longitudinal relationships between dysfunctional career thoughts and career decision-making self-efficacy in school-to-work transition. *Journal of Career Development*, 42(6), 511-523. <https://doi.org/10.1177/0894845315578903>
- Kim, N. (2005). Organizational interventions influencing employee career development preferred by different career success orientations. *International Journal of Training and Development*, 9(1), 47-61. <https://doi.org/10.1111/j.1360-3736.2005.00221.x>
- Kniveton, B.H. (2004). Managerial career anchors in a changing business environment. *Journal of European Industrial Training*, 28(7), 564-573. <https://dspace.lboro.ac.uk/2134/2573>
- Lips-Wiersma, M., & Hall, D. T. (2007). Organizational career development is not dead: A case study on managing the new career during organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 771-792. <https://doi.org/10.1002/job.446>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- McMahon, M. (2022). *Career and professional counseling: Constructive approaches*. Translated by: Kianoosh Zahraei et al). Tehran: Danje. (In Persian)
- Naderi, M., & Rostami, F. (2023). Geopolitical Analysis of Unemployment of University Graduates in Kermanshah Province. *International Political Economy Studies*, 5(2), 689-727. https://ipes.razi.ac.ir/article_2358. (In Persian)
- Potgieter, I. L. (2012). *The development of a career meta-competency model for sustained employability*. Unpublished doctoral degree. Department of Organizational Psychology, University of South-Africa. <https://core.ac.uk/download/pdf/43171656.pdf>
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2012). The career futures inventory-revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123-139. <https://doi.org/10.1177/1069072711420849>
- Roodt, G. (1997). *Theoretical and empirical perspectives on organizational commitment* [Unpublished doctoral dissertation]. University of Johannesburg.
- Salehi, R., Abedi, M. R., Bagheban, I. and Nilforooshan, P. (2014). Investigation on Factor structure, reliability and validity of career adaptability scale (CAAS). *Quarterly of Educational Measurement*, 5(16), 49-66. https://jem.atu.ac.ir/article_309.html?lang=fa (In Persian)
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson Jr, J. P., & Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 288-298. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1715>
- Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L. (2019). *Career Counseling* (2nd ed.). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000105-000>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schreuder, A. M. G., & Coetzee, M. (2011). *Careers: An organizational perspective* (4th edn.). Cape Town: Juta. <https://doi.org/10.4102/sajip.v25i3.680>
- Sharf, R. S. (2013). *Applying Career Development Theory to Counseling* (5th Ed.). Translated by: M. Malekiha (2019). Qom: Hazrat-e Masoumeh University. (In Persian)
- Sternberg, R. J. (2003). Implications of the theory of successful intelligence for career choice and development. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 136-152. <https://doi.org/10.1177/1069072703011002002>

- Tladinyane, R. T. (2012). *Psychological career resources, work engagement and organizational commitment: A psychological profile for staff retention*. (Unpublished doctoral thesis). University of South Africa, Pretoria. <https://doi.org/10.1177/1069072703011002002>
- Valcour, M., & Ladage, J. J. (2008). Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success: Integrating traditional and protean career explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 300-309. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.06.002>
- Van der Heijde, C.M. & Van der Heijden, B.I.J.M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449-476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Vuori, J., Toppinen-Tanner, S., & Mutanen, P. (2012). Effects of resource-building group intervention on career management and mental health in work organizations: Randomized controlled field trial. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 273-286. <https://doi.org/10.1037/a0025584>
- Weiss, J. W., Skelley, M. F., Freund, A. M., Haughey, J. C., & Hall, D. T. (2004). Calling, new careers and spirituality: A reflective perspective for organizational leaders and professionals. *Research in Ethical Issues in Organizations*, 5(1), 175-201. [https://doi.org/10.1016/S1529-2096\(03\)05009-0](https://doi.org/10.1016/S1529-2096(03)05009-0)

Psychometric Properties of the Psychological Career Resources Inventory

Extended Abstract

Aim

Rapid and unpredictable changes in the 21st century have created new complications in jobs (Amini Shalmazari and Nilfroshan, 2018) and have made it difficult to achieve job satisfaction. Therefore, researchers have investigated the necessary resources for success in this changing world to help people manage their career (Coetzee and Gunder, 2020; DiFabio, 2017; DiFabio, 2014; Guichard, 2013). The psychological career resources, which were introduced by Coetzee in 2008, are known as the psychological career meta-capacities. Psychological career meta-capacities are psychological-social skills that help people to actively design and manage their career and achieve career success by regulating their behaviors (Converse et al., 2012; Savikas and Profili, 2012; Coetzee, 2008). Coetzee's goal of inventing the structure of psychological career resources is to introduce a set of skills that are necessary for success in today's constantly changing world, especially in developing countries (Coetzee et al., 2017). These resources include a set of values, attitudes and orientations that have an important effect on the process of forming, guiding and achieving career success and has five components: career preferences, career values, career enablers, career drivers and career harmonizers (Coetzee, 2008). If the psychological career resources are well developed, it makes people able to actively manage their career (Coetzee, 2008; van der Heide and van der Heide, 2006; Eberwein et al. , 2004), to have an emotional commitment to their career (Ferreira, 2010) and to be a self-directed and individual learner active in creation and planning. Change their careers. Therefore with considering the importance of the role of psychological career resources, the present study was conducted with the aim of investigating the psychometric characteristics of psychological career resources inventory in the student community inside the country.

Methodology

This research is descriptive and psychometric studies. The research community included all undergraduate and graduate students of Shahrekord University in the academic year 2022, which was more than 2171 students. Based on the view of Lakens (2022), 15 participants were used to estimate the sample size for each obvious variable. Considering that the psychological career resources has 64 items, a minimum sample size of 960 people was considered and 980 questionnaires were randomly distributed among the students. The first step to use PCRI was to translate the list using the backward/forward

method, which was translated by two Ph.D translators. Then, the differences between the two translated versions were examined by the researcher and translators and combined into one version. In the next step, it was translated into English independently by two other translators. In the following, a career counseling expert matched between Farsi and English inventories, and Farsi list was prepared. In order to check the form and content validity, the list was given to three career counseling professors. In order to ensure the comprehensibility of the items and check possible problems, the list was given to 15 students and the comprehensibility of the items was confirmed. In order to check the convergent validity of inventory, the career adaptability scale (CAAS) (Savikas and Profili, 2012) was used, and to measure the divergent validity, the list of dysfunctional career thoughts (Kasai and Bahrami, 2015) was used. In continuation of PCRI, career adaptability scale and career dysfunctional thought inventory were designed electronically and their links were provided to 260 undergraduate students. Data collection lasted for three months. In order to determine the reliability of PCRI, Cronbach's alpha coefficient was used. Also, in order to check the validity of PCRI, descriptive statistics, confirmatory factor analysis and convergent and divergent validity methods were used.

Finding

The value of the CMIN/DF thrift index is equal to 1.132, which is smaller than 5 and is desirable. The comparative index of TLI and CFI was calculated as 0.971 and 0.972, respectively, which is in accordance with the acceptable range of these two indices (between 0.90 and 1). The normalized value of PNFI is calculated as 0.772, which is in accordance with the acceptable range (between 0.50 and 1). The parsimonious fit index of PCFI was calculated as 0.932, which is in accordance with the acceptable range (between 0.50 and 1) and finally, the parsimonious RMSEA index was calculated as 0.023, which is less than 0.8 and it is acceptable. In general, it can be concluded that the model fit the data well, the factor loading of all the items was significant and all the items remained in the list. In other words, this finding shows that PCRI has application in the Iranian student community and has been able to extract the structure of PCR from students' minds.

Conclusion

In general, as observed, the internal consistency and validity of the structure confirm the usefulness of PCRI as a job research and assessment tool. Therefore, the theoretical framework of psychological career resources (Coetzee, 2008) and PCRI can be considered a useful tool in occupational counseling to deepen self-awareness and self-knowledge of clients. In addition, the information obtained from the assessment can be shared in a joint action project between the client and the career counselor. Clients should be encouraged to express their feelings about the usefulness and accuracy of psychological career resources profile derived from the PCRI assessment. Discussing clients' strengths and areas that appear to be underdeveloped and in need of further enrichment provides mechanisms to help clients understand their subjective experiences of job satisfaction or dissatisfaction and to improve agency, adaptability, and job action.

Ethical Considerations: All the research participants voluntarily participated in this research and they were assured of the confidentiality of the information. The research has the code of ethics IR.UI.REC.1397055.

Financial support and gratitude: The author of the article declares that he has not received any financial support for conducting this research and there are no commercial interests in this regard. All the students who helped the researchers in the implementation of this research are thanked and appreciated

Conflict of interest: The findings of this study do not have any conflict with personal or organizational interests.