

Factor Structure and Gender Invariance of Work Hope Scale

The purpose of the current study was to investigate the validity and reliability of Work Hope scale. The research method was descriptive and correlational. The study population included the students of Isfahan University in 2021. The sample consisted of 292 students (188 female and 104 male) who were selected through proportional stratified sampling method. The Work Hope Scale and the General Self-Efficacy Questionnaire were used for gathering the data. In order to evaluate the validity, one-group and multi-group confirmatory factor analysis and convergent validity were analyzed using AMOS-25 software. Internal consistency was estimated as an indicator of reliability by SPSS-19. The results of one-group confirmatory factor analysis confirmed of the measurement model in which the work hope was consider as a second-order factor, and goals, agency and pathway were considered as first-order factors. Multi-Group Confirmatory Factor Analysis across gender showed that there is no significant differences between two groups in terms of measurement weights, structural covariance, and measurement residuals. A significant correlation between the work hope and the general self-efficacy was obtained ($r = .47, p < 0.01$). Also, the Cronbach's alpha coefficient was estimated 0.90 for the whole scale and 0.71, 0.81, and 0.74 for goals, agency, and pathway subscales respectively. The findings of the measurement invariance tests revealed that the female and male individuals have the same conceptual framework for understanding the work hope constructs and this scale can be applicable for both gender groups.

Keywords: *Invariance, Factor Structure, Work Hope Scale, Multi-Group Confirmatory Factor Analysis, Psychometric Properties.*

Extended ABSTRACT

Introduction

Hope is mainly defined as an important core construct in positive psychology and a powerful force in determining human behavior (Snyder et al., 2000), which has not been paid enough attention to this construct in the career context (Juntunen & Wettersten, 2006). According to Snyder's theory (2000), hopeful thinking is made up of three key elements, goals, agency and pathways. Juntunen & Wettersten (2006) believe that work hope is considered as an important factor in achieving a meaningful job. Therefore, according to the hope theory, the construct of work hope can be taken into consideration for the research of the career field. Therefore, it is necessary to have a reliable instrument to measure this construct and to examine its psychometric characteristics in the Iranian student. On the other hand, the topic of gender differences is raised in work hope as a fundamental question and issue. Its difference has been mentioned in some studies (Wingate, 2020). Therefore, gender differences should be considered in the cognitive dimension of employment, including work hope. On the other hand, the impact of the context on work-related cognitions increases the need to investigate gender differences in this study. For this purpose, the present study has been conducted with the aim of determining the psychometric properties of work hope scale in students after translating and preparing.

Method

This research is considered as a descriptive-correlational study that was conducted with the aim of investigating the psychometric properties of the work hope scale. In the present study, the population included the students of University of Isfahan in 2021. The samples consisting of 292 people (188 female and 104 male) were selected using proportional stratified random sampling. The Work Hope Scale and the General Self-Efficacy Questionnaire were used for gathering the data. The process of back-translation (Geisinger, 1994) was undertaken in order to use and prepare the work hope scale. In order to evaluate the validity, one-group and multi-group confirmatory factor analysis and convergent validity were analyzed using AMOS-25 software. Internal consistency was estimated as an indicator of reliability by SPSS-19. The measurement model of the work hope scale proposed by Juntunen & Wettersten (2006) was investigated using single-group confirmatory factor analysis. In this model, work hope was considered as a second-order factor and goals, agency, and pathway as three first-order factors. Work hope scale was investigated in two groups of male and female students using multi-group confirmatory factor analysis, intergroup invariance of factor structure, factor loadings, error values of variances and inter-factor covariances. The relationship between work hope and general self-efficacy was investigated to estimate convergent validity. The internal homogeneity of the work hope scale was estimated through Cronbach's alpha coefficient in order to check the reliability.

Findings

Confirmatory factor analysis was used to check the construct validity and the factor structure of the work hope scale. The overall fit indices for the second-order single-factor model evaluated the work hope scale as favorable. Measurement invariance based on gender was measured by examining $\Delta\chi^2$, ΔCFI and $\Delta RMSEA$ indices. According to the results, there is no significant difference between the two groups in terms of factor loadings, covariance and residual error. In other words, the results showed the model invariance between the two groups. Pearson's correlation coefficients were estimated between the work hope and its dimensions with general self-efficacy in order to check the convergent validity. According to the results, there was a significant positive relationship between work hope and general self-efficacy¹ ($p < 0.01$, $r = 0.47$). The Cronbach's alpha coefficient was estimated 0.90 for the whole scale and 0.71, 0.81, and 0.74 for goals, agency, and pathway subscales respectively.

Conclusion

The work hope scale (Juntunen & Wettersten, 2006) is considered as a proper scale to measure hope related to work, which has been proposed along with positive psychology and emphasis on the individual's strengths and capabilities. This scale has been used in many studies due to its favorable psychometric properties and small number of items. Confirmatory factor analysis was used to examine the factor structure of the work hope scale. Work hope was considered as a second-order factor and goals, agency and pathway were considered as first-order factors. According to the results, this model was approved. This model is consistent with the opinion of Juntunen & Wettersten (2006). According to the results, factor loadings and factor variances were equal in the male and female students, and there is no gender invariance. Accordingly, the work hope scale could be used regardless of gender in students. In addition, the results showed that there is a significant positive correlation between general self-efficacy and work hope. Furthermore, the work hope scale and its dimensions have a suitable internal consistency to investigate and measure the students' work hope. In general, according to the results of the research, the work hope scale has favorable psychometric properties for use in Iranian students.

ساختار عاملی و تغییرناپذیری جنسیتی مقیاس امید شغلی

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی ویژگی‌های روانسنجی مقیاس امیدشغلی (WH) بوده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش شامل دانشجویان دانشگاه اصفهان در سال ۱۴۰۰ بود. نمونه پژوهش شامل ۲۹۲ دانشجو (۱۸۸ دختر و ۱۰۴ پسر) بود که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در پژوهش حاضر مقیاس امیدشغلی (WH) و پرسشنامه خودکارآمدی عمومی (GSES) بود. به منظور بررسی روایی، تحلیل عاملی تأییدی تک‌گروهی و چندگروهی به کار گرفته شد و روایی همگرا با استفاده از نرم افزار AMOS 25، استفاده شد. برای بررسی پایایی، همسانی درونی این مقیاس با استفاده از نرم افزار SPSS 19، مورد محاسبه قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی تک‌گروهی، مدل اندازه‌گیری را که در آن امید شغلی یک سازه مرتبه دوم، و اهداف، عاملیت و گذرگاه به عنوان عوامل مرتبه اول در نظر گرفته شده بودند را تأیید کرد. نتایج تحلیل تأییدی چندگروهی، تغییرناپذیری بین‌گروهی ساختار عاملی، بارهای عاملی، مقادیر خطای واریانس‌ها و کوواریانس‌های بین‌عاملی، مقیاس امید شغلی را در دو گروه دانشجویان دختر و پسر نشان داد. همبستگی امید شغلی و خودکارآمدی معنادار به دست آمد ($p < 0.01$)، $r = 0.47$. همچنین ضرایب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۹۰ و برای زیر مقیاس‌های اهداف ۰/۷۱، عاملیت ۰/۸۱ و گذرگاه ۰/۷۴ برآورد شد. نتایج پژوهش حاضر که با تأکید بر تغییرناپذیری ساختار عاملی این مقیاس در بین دانشجویان دختر و پسر نشان داد که مقیاس امید شغلی در دو گروه از نظر مفهومی، سازه مشابهی، را اندازه‌گیری می‌کند.

کلید واژه: تحلیل عاملی تأییدی چندگروهی، تغییرناپذیری، ساختار عاملی، مقیاس امیدشغلی، ویژگی‌های روانسنجی.

۱. مقدمه

امید^۱ یک سازه مرکزی مهم در روان‌شناسی مثبت‌نگر و یک نیروی قدرتمند در تعیین رفتار انسان است (اسنایدر و همکاران^۲، ۲۰۰۰) که در بافت شغلی به این سازه توجه شایانی نشده است (جانتون و وترستون^۳، ۲۰۰۶). اسنایدر (۲۰۰۰) بیان می‌کند که هدف^۴، عاملیت^۵ (انگیزش یا تمایل برای دستیابی به این اهداف) و گذرگاه^۶ (افکار فرد در مورد چگونگی دستیابی به این اهداف)، سه عنصر اصلی امید هستند.

با توجه به این سه عنصر، اسنایدر، ایرونیگ و اندرسون^۷ (۱۹۹۱، به نقل از جانتون و وترستون، ۲۰۰۶) امید را به عنوان یک حالت انگیزشی مثبت تعریف می‌کنند که بر مبنای یک حس متقابل از عاملیت (یعنی انرژی هدایت شده به سمت هدف) و گذرگاه (یعنی برنامه ریزی برای مواجهه و برآوردن اهداف) حاصل می‌شود. امید کاربردهای بالقوه‌ای برای موضوعات شغلی و کاری دارد، چرا که امید از جنبه نظری، شامل فرایندهای شناختی است، که یک حالت انگیزشی ایجاد می‌کند و در نتیجه بر دامنه‌ای از ساختارهای آموزشی و مرتبط با شغل تأثیر می‌گذارد. چنانچه امید، در یک ساختار خاص که آن را امید شغلی^۸ می‌نامند قرار گیرد، عامل مهمی در پیگیری و دستیابی به کار با معنا^۹ خواهد بود (جانتون و وترستون، ۲۰۰۶).

از این رو امیدشغلی را میتوان به عنوان یک حالت انگیزشی مثبت تعریف کرد، که به سوی کار و اهداف کاری گرایش دارد و شامل اهداف مرتبط با شغل، عاملیت و گذرگاه‌های دستیابی به آن اهداف شغلی است. نظریه امید میتواند یک چهارچوب بالقوه برای افراد، اهداف مرتبط با کار، انگیزه برای دستیابی به این اهداف (یعنی عاملیت)، و ایده‌هایی برای دستیابی به آنها (یعنی راهبردها) ارائه دهد (جانتون و وترستون، ۲۰۰۶). بنابراین میتوان بر اساس نظریه امید، سازه امید شغلی را برای تحقیقات حیطه شغلی مورد توجه قرار داد.

از طرفی، بین روان‌شناسی مثبت‌نگر و روان‌شناسی شغلی پیوند وجود دارد (برین^{۱۰}، ۲۰۰۳؛ رایبستچک^{۱۱}، ۲۰۰۳). سازه‌های مطرح در روان‌شناسی مثبت‌نگر مانند امید، خودکارآمدی شغلی^{۱۲}، مهارت‌های تصمیم‌گیری شغلی^{۱۳} و خوش‌بینی اساس اشتغال موفق هستند. باید دانست که امید به عنوان یک فرایند انگیزشی تعریف شده است که هم جنبه‌های شناختی و هم جنبه‌های هیجانی را در بر می‌گیرد و مدل نظری امید (اسنایدر، رند و سیگمون^{۱۴}، ۲۰۰۲) از حمایت‌های پژوهشی متعددی برخوردار است. بنابراین کاربرد امید در حیطه کار و شغل و نیز سنجش امید شغلی می‌تواند از موضوعات مهم برای پژوهش باشد (جانتون و وترستون، ۲۰۰۶).

تحقیقات حاکی از اهمیت امید در زندگی شغلی و تحصیلی هستند، برای مثال یاکوشکو و سوکولوا^{۱۵} (۲۰۱۰) دریافتند که عزت نفس با امید شغلی رابطه‌ی مثبتی دارد و اینکه کسانی که به خود متکی هستند نسبت به کسانی که بر معلم و والدین خود وابسته اند از امیدشغلی بالایی برخوردارند. پژوهش کنی و همکاران (۲۰۱۰)، که به مطالعه انگیزه

1. hope
2. Snyder et al.
3. Juntunen, C. L., & Wettersten
4. goal
5. agency
6. pathway
7. Irving & Anderson
8. work hope
9. meaningful work
10. Byrne
11. Robitschek
12. vocational self- efficacy
13. vocational decision- making skills
14. Snyder, Rand & Sigmon
15. Yakushko, O., & Sokolova

موفقیت، امید شغلی، حمایت، خودمختاری و عقاید مرتبط با پیشرفت در میان نوجوانان پرداخته، نیز نشان داد که امید شغلی یکی از مواردی است که انگیزه موفقیت را در نوجوانان پیش‌بینی می‌کند. پژوهش [گیون^۱ \(۲۰۱۳\)](#) که به مطالعه امید شغلی و عملکرد احساسی- اجتماعی مجرمان پرداخته است، نشان داد که امید شغلی یکی از متغیرهای مهم برای بازگشت موفق مجرمان به اجتماع و یافتن شغل است.

همچنین پژوهش [قنبری، آریانپور و صالحی \(۱۴۰۰\)](#) که به مطالعه تأثیر مشاوره گروهی راه حل محور بر امید شغلی دانش آموزان شهر مبارکه پرداخته، نشان می‌دهد که مداخلات مبتنی بر مشاوره‌ی راه حل محور، امید شغلی دانش‌آموزان را بهبود بخشد و به هدف‌گزینی، انتخاب مسیر شغلی و افزایش احساس عاملیت شخصی آنها کمک کرد.

از سوی دیگر [صالحی و جعفری \(۱۴۰۰\)](#) دریافتند که مداخله شناخت محور بر روی امیدشغلی، اهداف، عاملیت و گذرگاه تأثیر معنادار داشته و این تأثیر در امید شغلی و اهداف و عاملیت در بین دانشجویان ترم‌های بالاتر بیشتر از دانشجویان ترم‌های پایین‌تر بوده است.

همانطور که گفته شد، یافته‌های مربوط به مطالعات مرتبط با امید شغلی نشان می‌دهد، که امید شغلی به‌طور مثبتی با سازه‌های خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی^۲، هویت شغلی^۳، خوش‌بینی^۴، چشم انداز^۵ و معنای زندگی^۶ ارتباط دارد ([دافی و همکاران^۷، ۲۰۰۶](#)؛ [کنی و همکاران^۸، ۲۰۱۰](#)، [یاشوکوا و سوکولو، ۲۰۱۰](#)، [اکبرزاده و همکاران^۹، ۲۰۱۴](#)). [جانتون و وترستون \(۲۰۰۶\)](#) معتقدند که امید شغلی یک عامل مهم در زمینه دستیابی به یک شغل معنادار است. از این رو در دست داشتن ابزاری معتبر برای سنجش این سازه و بررسی ویژگی‌های روانسنجی آن در جامعه‌ی دانشجویان ایرانی ضروری است.

از طرف دیگر مبحث تفاوت‌های جنسیتی در امید شغلی به عنوان یک سؤال و مسأله اساسی مطرح است. شواهد مربوط به نقش جنسیت در امیدشغلی در پژوهش‌های متعددی نشان داد که تفاوت معناداری بین زنان و مردان وجود ندارد ([جانتون و وترستون، ۲۰۰۶](#)؛ [یاکوشکو و سوکولو، ۲۰۱۰](#)؛ [کنی و همکاران، ۲۰۱۰](#)؛ [گیون، ۲۰۱۳](#)؛ [کیم^{۱۰}، ۲۰۱۸](#)؛ [گارسیا^{۱۱}، ۲۰۱۸](#)) از طرفی، در پژوهشی دیگر به تفاوت آن اشاره شده است. [وینگیت^{۱۱}، ۲۰۲۰](#) دریافت که زنان نسبت به مردان امید شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند که ناشی از تفاوت‌ها در زیرمقیاس‌های اهداف و گذرگاه است. همچنین پژوهش‌های انجام شده توسط [بتز و هاکت^{۱۲} \(۱۹۸۱\)](#) و [لوپن و همکاران^{۱۳} \(۱۹۹۹\)](#) نشان دادند، جنسیت بر نحوه تفکر زنان و مردان در مورد اهداف شغلی و پیش‌بینی مسیر شغلی روشن در آینده تأثیر دارد. به عبارت دیگر بافت اجتماعی می‌تواند مشاغل سنتی خاصی را برای زنان و مردان مشخص کند و حتی خودکارآمدی افراد برای اشتغال را تحت تأثیر قرار دهد ([بتز و هاکت، ۱۹۸۱](#)). همانطور که بیان شد، تفاوت جنسیتی بین مردان و زنان در پیشینه روان‌شناسی و مشاوره شغلی به خوبی نشان داده شده است ([وینگیت، ۲۰۲۰](#)). پس باید به تفاوت‌های جنسیتی در بعد شناختی اشتغال از جمله امید شغلی حساس بود. با توجه به اینکه پژوهش‌های مختلف نتایج متفاوتی گزارش کردند و از سوی دیگر تأثیر بافت در شناخت‌های مربوط به شغل، بررسی تفاوت‌های جنسیتی در این پژوهش مورد توجه قرار گرفت.

1. Guion
2. career decision-making self-efficacy
3. vocational identity
4. optimism
5. time perspective
6. life meaning
7. Duffy et al.
8. Akbarzadeh et al.
9. Kim
10. Garcia
11. Wingate
12. Betz & Hackett
13. Lapan et al.

لازم به ذکر است پژوهش‌های بسیاری مبتنی بر این مقیاس در آمریکا، اروپای غربی و آسیای شرقی صورت گرفته است (از جمله کنی، ۲۰۱۰؛ دافی و همکاران، ۲۰۰۶؛ باشوکو و سوکولو، ۲۰۱۰؛ گیون ۲۰۱۳؛ تامسپون، پاهر و نیتزامید، ۲۰۱۳؛ تامسونو همکاران، ۲۰۱۷؛ مارکس، سیف تسی و لی، ۲۰۱۸؛ کیم، ۲۰۱۸؛ گارسیا، ۲۰۱۸، وینگیت، ۲۰۲۰). ترجمه و بررسی ویژگی‌های روانسنجی آن در جامعه ایرانی این امکان را به پژوهشگران می‌دهد به مقایسه این سازه در کشورها و گروه‌های مختلف پردازند. از طرفی مقیاس امید شغلی به گونه‌ای طراحی شده که قابلیت کاربرد در افراد مختلف از جمله دانشجویان و دانش‌آموزان دارد. از سویی، در پژوهش‌های داخلی، گزارشی که به ویژگی‌های روانسنجی این مقیاس پردازد، یافت نشد. بنابراین هدف پژوهش حاضر این بود که پس از ترجمه و آماده‌سازی این مقیاس، ویژگی‌های روانسنجی مقیاس امید شغلی در دانشجویان تعیین نماید. بدین منظور لازم بود مدل اندازه‌گیری امیدشغلی، هم‌ارزی ساختار عاملی یا روایی بین‌گروهی^۳ آن در دو جنس، روایی همگرا و پایایی آن در دانشجویان بررسی شود تا این خلأ پژوهشی برطرف شده و ابزاری مناسب جهت مقاصد پژوهشی در حیطه مشاوره مسیرشغلی در دست باشد.

۲. روش پژوهش

۱-۲. جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود که با هدف بررسی ویژگی‌های روانسنجی مقیاس امیدشغلی انجام شد. جامعه پژوهش شامل دانشجویان دانشگاه اصفهان در سال ۱۴۰۰ بود؛ در این پژوهش نمونه‌ای مشتمل بر ۲۹۲ نفر (۱۸۸ زن و ۱۰۴ مرد) با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی انتخاب شد. در این پژوهش تنها دانشجویان مقطع کارشناسی علاقه‌مند به شرکت در پژوهش مشارکت داشته و اطلاعات ایشان مورد بررسی قرار گرفت. به زعم بسیاری از پژوهشگران حداقل حجم نمونه لازم برای بررسی ویژگی‌های روانسنجی از جمله ساختار عاملی، ۲۰۰ نفر می‌باشد (سیوو و همکاران^۴، ۲۰۰۶؛ هو، ۲۰۰۸). بنابراین حجم نمونه در پژوهش حاضر با احتساب ریزش ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شد، که پس از ورود داده‌ها در نرم افزار Spss ۱۹، داده‌های ۸ نفر از شرکت کنندگان به علت سبک پاسخ‌دهی حذف گردیدند و در نهایت حجم نمونه ۲۹۲ نفر بود.

۲-۲. ابزار پژوهش

۱-۲-۲. مقیاس امید شغلی^۶ (WHS)

در این پژوهش برای سنجش سازه امید شغلی از مقیاس امید شغلی استفاده شد. این مقیاس توسط جانتون و وترستون (۲۰۰۶) ساخته شده است. این مقیاس شامل ۲۴ گویه است (برای مثال: فکر نمی‌کنم بتوانم شغلی پیدا کنم که از آن لذت ببرم). که مشتمل بر سه خرده مقیاس اهداف^۷ (۷ گویه)، عاملیت^۸ (۹ گویه) و گذرگاه^۹ (۸ گویه) است. این ابزار دارای مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت از ۱ «کاملاً مخالفم» تا ۷ «کاملاً موافقم» است. گویه‌های ۴، ۷، ۱۳، ۱۸، ۲۰، ۲۳، و ۲۴ مربوط به خرده مقیاس اهداف، گویه‌های ۲، ۵، ۸، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۶، ۱۷، و ۲۱ مربوط به خرده مقیاس عاملیت و گویه‌های ۱، ۳، ۶، ۹، ۱۰، ۱۵، ۱۹، و ۲۲ مربوط به خرده مقیاس گذرگاه هستند. گویه‌های ۲، ۵، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۸،

1. Thompson, Her & Nitzarim
2. Marks, Çiftçi & Lee
3. cross- group- validity
4. Sivo et al.
5. Hoe
6. Work Hope Scale (WHS)
7. goal
8. agency
9. pathway

۲۱، و ۲۳ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. نمره بالا نشان دهنده‌ی، امید شغلی بیشتر در فرد است. این مقیاس در پیوست معرفی شده است.

جانتون و وترستون (۲۰۰۶) روایی همزمان این مقیاس را با مقیاس اهداف کاری^۱ (سیمپوس^۲، ۱۹۹۹) و مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی^۳ (بتز، کلین و تایلر^۴، ۱۹۹۵) گزارش کردند. آنها همچنین ضریب پایایی آلفای کرونباخ را برای کل مقیاس ۰/۹۰ و برای خرده مقیاس‌های اهداف، عاملیت و گذرگاه به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۷، ۰/۶۸ گزارش نمودند.

۲-۲-۲. پرسشنامه خودکارآمدی عمومی^۵ (GSES)

این پرسشنامه توسط شرر و همکاران^۶ (۱۹۸۲، به نقل از گنجی و فراهانی، ۱۳۸۸) تدوین شد. این پرسشنامه دارای ۱۷ گویه است که هر گویه بر اساس مقیاس لیکرت از دامنه ۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم تنظیم می‌شود. گویه‌های ۲، ۴، ۵، ۶، ۷، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۶، ۱۷ معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. بنابراین حداکثر نمره‌ای که فرد می‌تواند از این پرسشنامه به دست آورد نمره ۸۵ و حداقل نمره ۱۷ است. این مقیاس توسط **بختیاری براتی (۱۳۷۶)** به فارسی ترجمه و اعتباریابی شده است.

بختیاری براتی (۱۳۷۶) برای سنجش روایی سازه پرسشنامه خودکارآمدی عمومی آن را با ویژگی‌های شخصییتی از جمله کنترل درونی و بیرونی راتر^۷، خرده مقیاس کنترل شخصی، مقیاس درجه اجتماعی مارلو و کران^۸ و مقیاس شایستگی بین فردی روزنبرگ^۹ همبسته کرده و شواهد معتبری در جهت تایید روایی سازه این پرسشنامه ارائه کردند. **شماعی زاده و عابدی (۱۳۸۴)** نیز ضریب پایایی پرسشنامه را با استفاده از روش دو نیمه کردن آزمون گاتمن^{۱۰} ۰/۷۶ و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش کردند. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۹۰ برآورد شد.

۲-۳. شیوه اجرای پژوهش

برای استفاده از مقیاس امید شغلی از روش باز-ترجمه^{۱۱} (جیسینگر^{۱۲}، ۱۹۹۴) استفاده شد. برای این منظور ابتدا فرم انگلیسی مقیاس امیدشغلی توسط پژوهشگران مطالعه حاضر به فارسی ترجمه شد. سپس از ۵ نفر از متخصصان رشته مشاوره و روان‌شناسی خواسته شد که فرم ترجمه شده را با فرم انگلیسی تطبیق داده و راجع به کیفیت ترجمه و تطبیق آن نظر دهند. پس از انجام اصلاحات مد نظر این متخصصان، برای کشف مشکلات احتمالی در هنگام پاسخگویی، فرم اصلاح شده در اختیار ۵ نفر از دانشجویان دانشگاه اصفهان قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد که گویه‌ها را خوانده و در مورد قابلیت فهم آنها نظر دهند. بر این اساس ویرایش نهایی انجام شد. آنگاه فرم فارسی توسط یک نفر مترجم زبان به انگلیسی برگردانده شد. سپس از یک نفر متخصص زبان خواسته شد تا فرم بازترجمه انگلیسی را با فرم انگلیسی اصلی تطبیق داده و تطابق آنها را تأیید کند. پس از تهیه فرم فارسی مقیاس امید شغلی، اطلاعات مرتبط با جامعه‌ی پژوهش از اداره آموزش دانشگاه اصفهان تهیه و با هماهنگی حراست دانشگاه برای انجام پژوهش مجوز دریافت شد. سپس به

1. Work Goals Scale (WGS)
2. Simpson
3. Career Decision Self-Efficacy Scale
4. Betz, Klein & Taylor
5. General Self-Efficacy Scale (GSES)
6. Sherer, M., et al.
7. Rotter's internal- external locus of control
8. Marlo & Crown
9. Rosenberg
10. Gottman
11. forward-backward translation
12. Geisinger

دانشکده‌ها مراجعه شد و بر اساس برنامه کلاسی دانشجویان به کلاس‌ها مراجعه گردید. پس از پایان کلاس، پرسشنامه‌ها بین دانشجویانی که تمایل به پاسخگویی پرسشنامه داشتند، توزیع گردید. لازم به ذکر است که اصول رازداری رعایت شد به طوری که در دستورالعمل مقیاس بر الزامی نبودن ذکر نام و نام خانوادگی و محرمانه بودن نتایج تأکید شد. این موارد قبل از پاسخگویی به مقیاس برای افراد توضیح داده شد. در پایان برای سپاسگزاری هدیه‌هایی به شرکت‌کنندگان داده شد.

۲-۴. شیوه تجزیه و تحلیل اطلاعات

با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی تک‌گروهی، مدل اندازه‌گیری مقیاس امید شغلی پیشنهاد شده توسط جانتون و وترستون (۲۰۰۶) بررسی شد. در این مدل، امید شغلی به عنوان یک عامل مرتبه دوم و اهداف، عاملیت و گذرگاه سه عامل مرتبه اول منظور شده بود. با بهره‌گیری از تحلیل عاملی تأییدی چندگروهی^۱، تغییرناپذیری بین‌گروهی ساختار عاملی، بارهای عاملی، مقادیر خطای واریانس‌ها و کوواریانس‌های بین‌عاملی، مقیاس امیدشغلی را در دو گروه دانشجویان دختر و پسر بررسی شد. برای برآورد روایی همگرا نیز رابطه امید شغلی با خودکارآمدی عمومی بررسی شد. به منظور بررسی پایایی، همسانی درونی مقیاس امید شغلی از طریق ضریب آلفای کرونباخ برآورد گردید.

۳. یافته‌ها

۳-۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی

میانگین سنی مردان $24/55$ ($SD = 4/58$) و میانگین سن زنان $23/71$ ($SD = 4/19$) بود. ۱۸۸ نفر آنها دختر (۶۴ درصد) و ۱۰۴ نفر پسر (۳۶ درصد) بودند.

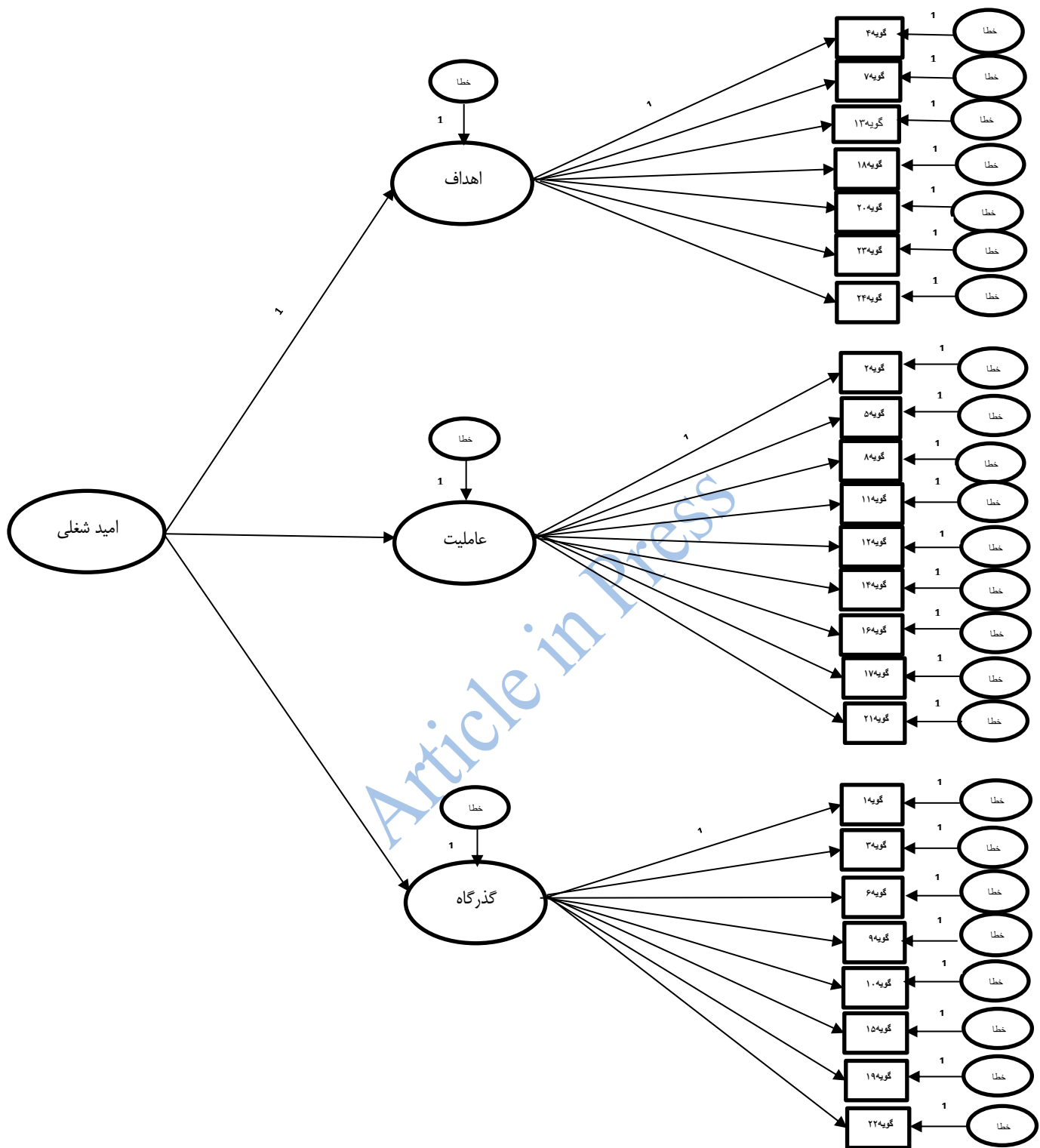
۳-۲. تحلیل عاملی تأییدی تک‌گروهی مقیاس امید شغلی

به منظور بررسی روایی سازه و ساختار عاملی مقیاس امیدشغلی، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای تدوین مدل اندازه‌گیری، دیدگاه سازندگان مقیاس مد نظر قرار گرفت. جانتون و وترستون (۲۰۰۶) گویه‌های این مقیاس را بر اساس خرده مقیاس‌های امید شامل اهداف، عاملیت، گذرگاه تدوین کرده‌اند. آنها همچنین برای این مقیاس یک نمره کل مد نظر گرفته‌اند، بدین ترتیب مدل مفروض به صورت یک مدل تک‌عاملی مرتبه دوم منظور شد که در آن گویه‌ها به عنوان متغیر آشکار، اهداف، عاملیت و گذرگاه به عنوان متغیرهای پنهان مرتبه اول و امید شغلی به عنوان متغیر پنهان مرتبه دوم منظور شد. این مدل در شکل شماره ۱ نشان داده شده است. شاخص‌های کلی برازش برای مدل تک‌عاملی مرتبه دوم در جدول ۱ ارائه شد.

جدول ۱: شاخص‌های کلی برازش برای مدل تک‌عاملی مرتبه دوم مقیاس امید شغلی

شاخص‌های کلی برازش									مدل
مقتصد			تطبیقی		مطلق			مدل تک‌عاملی مرتبه دوم	
RMSEA	PCFI	PNFI	CMIN/DF	CFI	TLI	P	DF		CMIN
۰/۰۶۱	۰/۷۵	۰/۶۹	۲/۱۰	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۰۰۱	۲۳۱	۴۸۶/۲۱۸	

^۱. Multi-Group Confirmatory Factor Analysis



شکل ۱. مدل اندازه‌گیری مقیاس امید شغلی

همانطور که جدول ۱ نشان می‌دهد در مدل تک عاملی مرتبه‌ی دوم، مقدار کای اسکوتر معنادار است. مقادیر ۱ تا ۵ برای شاخص کای اسکوتر نسبی مناسب و مقادیر نزدیک به ۲ تا ۳ بسیار خوب تفسیر میشود (قاسمی، ۱۳۹۲). شاخص گزارش شده در این جدول (۲/۱۰) حاکی از وضعیت قابل قبول برای این مدل است. مقادیر مساوی یا بالاتر از ۰/۹۰ برای شاخص‌های تطبیقی شامل شاخص برازش توکر لویس^۱ (TLI) و شاخص برازش تطبیقی^۲ (CFI) به عنوان مقادیر قابل قبول تفسیر شده اند (پهلوان شریف و مهدیان، ۱۳۹۶). به این ترتیب میتوان گفت مقادیر برآورد شده برای این شاخص‌ها (۰/۹۰، ۰/۹۰) حاکی از قابل قبول بودن مدل تک عاملی مرتبه دوم است. برای شاخص‌های برازش هنجار شده مقتصد^۳ (PNFI) و برازش تطبیقی مقتصد^۴ (PCFI) مقادیر ۰/۵ و بالاتر مقادیر قابل قبولی تلقی میشود (قاسمی، ۱۳۹۲). مقادیر این شاخصها در مدل تک‌عاملی مرتبه دوم (۰/۶۹، ۰/۷۵) حاکی از مقتصد بودن مدل است. در نهایت مقدار شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقی مانده^۵ (RMSEA) (۰/۰۶۱) که مقادیر نزدیک به ۰/۰۵ و نهایتاً ۰/۰۸ برای آن مناسب دانسته شده (پهلوان شریف و مهدیان، ۱۳۹۶)، نشان می‌دهد که این مدل را می‌توان قابل قبول دانست و مدل تایید می‌گردد. نتایج مربوط به جزئیات این مدل در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود کلیه بارهای عاملی برآورد شده در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار است.

جدول ۲: مقادیر استاندارد برآورد شده برای بارهای عاملی در مدل تک‌عاملی مرتبه دوم امید شغلی

متغیر پنهان	گویه	برآورد استاندارد	مقدار بحرانی	سطح معناداری
اهداف	گویه ۴	۰/۳۱		
	گویه ۷	۰/۶۳	۴/۸۵	۰/۰۰۱
	گویه ۱۳	۰/۳۹	۴/۱۵	۰/۰۰۱
	گویه ۱۸	۰/۵۴	۴/۶۷	۰/۰۰۱
	گویه ۲۰	۰/۶۴	۵/۳۴	۰/۰۰۱
	گویه ۲۳	۰/۴۵	۴/۴۱	۰/۰۰۱
عاملیت	گویه ۲۴	۰/۵۹	۴/۷۷	۰/۰۰۱
	گویه ۲	۰/۵۵		
	گویه ۵	۰/۳۴	۵/۱۷	۰/۰۰۱
	گویه ۸	۰/۶۳	۸/۴۱	۰/۰۰۱
	گویه ۱۱	۰/۴۹	۶/۹۶	۰/۰۰۱
	گویه ۱۲	۰/۴۶	۶/۸۱	۰/۰۰۱
	گویه ۱۴	۰/۵۵	۷/۶۸	۰/۰۰۱
	گویه ۱۶	۰/۸۱	۹/۷۵	۰/۰۰۱
	گویه ۱۷	۰/۷۰	۹/۰۰	۰/۰۰۱
	گویه ۲۱	۰/۵۹	۸/۰۱	۰/۰۰۱

^۱ Tucker-Lewis index

^۲ Comparative Fit Index

^۳ Parsimony Normed Fit Index

^۴ Parsimony Comparative Fit Index

^۵ Root Mean Square Error of Approximation

متغیر پنهان	گویه	برآورد استاندارد	مقدار بحرانی	سطح معناداری
گذرگاه	گویه ۱	۰/۵۱		
	گویه ۳	۰/۴۳	۶/۱۴	۰/۰۰۱
	گویه ۶	۰/۵۷	۷/۴۴	۰/۰۰۱
	گویه ۹	۰/۳۶	۵/۳۶	۰/۰۰۱
	گویه ۱۰	۰/۳۴	۵/۱۷	۰/۰۰۱
	گویه ۱۵	۰/۶۱	۷/۷۷	۰/۰۰۱
	گویه ۱۹	۰/۷۱	۸/۴۵	۰/۰۰۱
	گویه ۲۲	۰/۵۸	۷/۵۲	۰/۰۰۱
امیدشغلی	اهداف	۰/۹۵	۵/۰۹	۰/۰۰۱
	عاملیت	۰/۹۸	۹/۹۴	۰/۰۰۱
	گذرگاه	۰/۹۹	۹/۰۶	۰/۰۰۱

۳-۳. آزمون تغییر ناپذیری مقیاس امید شغلی

از تحلیل عاملی چند گروهی برای آزمون تغییر ناپذیری ساختار عاملی در شرایطی که بیش از یک گروه مطرح است، استفاده میشود. این روش حالت بسط یافته تحلیل عاملی تک گروهی است که در آن تغییر ناپذیری شاخص‌های برآورد شده دو الگو آشیان‌های مربوط به هر گروه آزمون میشود (بین، ۲۰۰۶). سنجش تغییر ناپذیری اندازه‌گیری براساس جنسیت با بررسی شاخص‌های $\Delta\chi^2$ ، ΔCFI و $\Delta RMSEA$ انجام گرفت. بدین منظور الگوی محدود شده به تساوی بارهای عاملی، با الگوی بدون محدودیت مقایسه شد. سپس الگوی محدود شده به تساوی بارهای عاملی و کواریانس با الگوی صرفاً محدود شده به تساوی بارهای عاملی مقایسه شد و نهایتاً الگوی محدود شده به تساوی بارهای عاملی، کواریانس و باقیمانده خطا با الگوی صرفاً محدود شده به تساوی بارهای عاملی و کواریانس مقایسه گردید. براساس نظر چئونگ و رزنولد^۲ (۲۰۰۲) عدم معناداری $\Delta\chi^2$ ، $\Delta CFI \geq -0.01$ ، نشانگر برقراری تغییر ناپذیری اندازه‌گیری است.

جدول ۳. خلاصه نتایج تحلیل‌های بین گروهی

نتیجه	$\Delta RMSEA$	ΔCFI	$\Delta\chi^2(df)$	RMSEA	CFI	χ^2/df	df	χ^2	
-	-	-	-	۰/۰۵۰	۰/۹۰	۱/۷۰	۴۶۲	۸۰۳/۷۲	الگوی بدون محدودیت
پذیرش	-۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۱۷/۶۵ (۲۱)	۰/۰۴۹	۰/۹۰	۱/۷۰	۴۸۳	۸۲۱/۳۷	الگوی محدود شده به تساوی بارهای عاملی
پذیرش	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰	۱/۰۶ (۳)	۰/۰۴۹	۰/۹۰	۱/۶۹	۴۸۶	۸۲۲/۴۳	الگوی محدود شده به تساوی بارهای عاملی و کواریانس
پذیرش	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۱	۵/۷۸ (۳)	۰/۰۴۹	۰/۹۰	۱/۶۹	۴۸۹	۸۲۸/۲۱	الگوی محدود شده به تساوی بارهای عاملی، کواریانس و باقیمانده خطا

^۱. Byrne

^۱. Cheung & Rensvold

نتایج حاصل در جدول ۳ نشان می‌دهد بین دو گروه از نظر بارهای عاملی، کواریانس و باقیمانده خط تفاوت معناداری وجود ندارد. به عبارتی نتایج حاصل تغییرناپذیری مدل در بین دو گروه را نشان می‌دهد.

۳-۴. روایی همگرا مقیاس امیدشغلی

به منظور بررسی روایی همگرا، ضرایب همبستگی پیرسون بین مقیاس امید شغلی و ابعاد آن با خودکارآمدی عمومی برآورد شد. نتایج نشان داد که بین امید شغلی و خودکارآمدی عمومی رابطه مثبت معناداری وجود داشت ($r = 0.47, p < 0.01$). همچنین همبستگی مثبت معناداری بین زیرمقیاس‌های اهداف ($r = 0.52, p < 0.01$)، عاملیت ($r = 0.41, p < 0.01$) و گذرگاه ($r = 0.35, p < 0.01$) با خودکارآمدی عمومی دیده شد. با توجه به مثبت بودن میزان ضریب همبستگی بین خودکارآمدی عمومی و تمامی مؤلفه‌های امیدشغلی می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش هر یک از مؤلفه‌های امیدشغلی، خودکارآمدی عمومی نیز بالا می‌رود.

۴-۴. پایایی مقیاس امیدشغلی

به منظور بررسی پایایی مقیاس امیدشغلی از روش همسانی درونی استفاده شد. ضرایب اعتبار آلفای کرونباخ برای کل نمونه و هر یک از دو گروه دختر و پسر در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. ضرایب آلفای کرونباخ برای مقیاس امیدشغلی

اهداف	عاملیت	گذرگاه	امیدشغلی (کل)
دختران	۰/۷۰	۰/۷۱	۰/۹۰
پسران	۰/۷۱	۰/۷۴	۰/۹۱
کل	۰/۷۱	۰/۷۴	۰/۹۰

اطلاعات این جدول نشان می‌دهد که ضرایب پایایی آلفای کرونباخ برای کل نمونه ۰/۹۰ و برای زیر مقیاس اهداف ۰/۷۱، عاملیت ۰/۸۱ و گذرگاه ۰/۷۴ برآورد شد.

۴. بحث و نتیجه گیری

مقیاس امید شغلی (جانتون و وترستون، ۲۰۰۶) یک مقیاس مناسب برای سنجش امید در شغل است، که همگام با روان‌شناسی مثبت‌نگر و تاکید بر نقاط قوت و توانمندی‌های فرد، مطرح شده است. مقیاس مذکور به دلیل داشتن ویژگی‌های روانسنجی مطلوب و تعداد گویه‌های کم، در مطالعات متعددی مورد استفاده قرار گرفته است (دافی و همکاران، ۲۰۰۶؛ جانتون و وترستون، ۲۰۰۶؛ کنی، ۲۰۱۰؛ یاشوکو و سوکولوا، ۲۰۱۰؛ گیون، ۲۰۱۳؛ تامسپون، پاهر و نیتزامید، ۲۰۱۳؛ تامسون و همکاران، ۲۰۱۷؛ مارکس و همکاران، ۲۰۱۸؛ کیم، ۲۰۱۸؛ گارسیا، ۲۰۱۸). به منظور استفاده از این ابزار در ایران برای مقاصد پژوهشی لازم بود که ویژگی‌های روانسنجی آن بررسی شود. در این راستا پژوهش حاضر با هدف بررسی روایی و پایایی مقیاس امید شغلی (جانتون و وترستون، ۲۰۰۶) در دانشجویان دانشگاه اصفهان انجام شد. نتایج حاصل از این پژوهش گویای آن بود که در جامعه دانشجویی، مقیاس امید شغلی از روایی و پایایی مقیاس مطلوبی برخوردار است و این نتایج بطور کلی با پژوهش جانتون و وترستون (۲۰۰۶) جهت سنجش روایی و پایایی مقیاس همخوانی داشت.

در پژوهش حاضر برای بررسی ساختار عاملی مقیاس امیدشغلی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. در تدوین مدل اندازه‌گیری، دیدگاه سازندگان مقیاس امیدشغلی (جانتون و وترستون، ۲۰۰۶) مد نظر قرار گرفت. در مدل تک عاملی مرتبه

دوم، امید شغلی به عنوان عامل مرتبه دوم و اهداف، عاملیت و گذرگاه به عنوان عوامل مرتبه اول منظور شد. نتایج نشان داد که این مدل تأیید شده و میتواند به خوبی با داده‌ها مطابقت داشته‌باشد. این مدل با نظر [جانتون و وترستون \(۲۰۰۶\)](#) همسو است. بررسی تغییرناپذیری جنسیتی نیز نشان داد که بارهای عاملی و واریانس و کواریانس‌های عاملی در گروه دختران و پسران برابر بوده و تغییرپذیری برحسب جنسیت وجود ندارد. بر این اساس، میتوان مقیاس امید شغلی را فارغ از جنسیت در دانشجویان به کار برد.

همچنین نتایج نشان داد همبستگی مثبت معناداری بین خودکارآمدی عمومی و امیدشغلی برای اهداف، عاملیت و گذرگاه وجود دارد. این یافته که همسو با نتایج پژوهش [جانتون و وترستون \(۲۰۰۶\)](#) و [گاریسا \(۲۰۱۸\)](#) می‌باشد حاکی از روایی همگرایی این مقیاس است.

نتایج پژوهش در مورد پایایی مقیاس امیدشغلی به روش همسانی درونی، با استفاده از آلفای کرونباخ نشان داد که مقیاس امید شغلی و خرده مقیاس‌های آن از ضریب همسانی درونی مناسبی برای بررسی و سنجش نگرش امیدشغلی دانشجویان برخوردار است که این نتایج با پژوهش‌های [جانتون و وترستون \(۲۰۰۶\)](#)، [کنی و همکاران \(۲۰۱۰\)](#)، [یاشکو و سوکوا \(۲۰۱۰\)](#)، [گیون \(۲۰۱۳\)](#)، [تامسون و همکاران \(۲۰۱۳\)](#)، [مارکس و همکاران \(۲۰۱۸\)](#)، [کیم \(۲۰۱۸\)](#)، و [گاریسا \(۲۰۱۸\)](#) همسو است.

به طور کلی پژوهش حاضر نشان داد که مقیاس امید شغلی از ویژگی‌های روانسجی مطلوبی برای کاربرد در دانشجویان ایرانی برخوردار است. با این حال باید در نظر داشت که یافته‌های این پژوهش به جامعه دانشجویان قابل تعمیم است. پیشنهاد میشود، در پژوهش‌های آینده، قابلیت کاربرد این ابزار در گروه‌های دیگر از جمله کارکنان یا افرادی که تحصیلات دانشگاهی ندارند، بررسی گردد و گروه‌های مختلف را با هم مقایسه نمود. بررسی امید شغلی در گروه‌های مختلف سنی و مطالعه فرایند تغییر آن در طول زمان از طریق تحقیقات طولی از دیگر پیشنهادات به محققانی است که به این حیطه علاقه دارند.

۵. ملاحظات اخلاقی

پژوهش حاضر با رضایت و اختیار شرکت‌کنندگان انجام گرفت و مراحل اجرای پژوهش به صورت مبسوط برای آنها شرح داده‌شد. شرکت‌کنندگان با نام مستعار یا بدون نام به پرسشنامه پاسخ دادند و می‌توانستند در هر زمان از شرکت در پژوهش انصراف دهند.

۶. تقدیر و تشکر و حمایت مالی

از کلیه شرکت‌کنندگان و افرادی که در این پژوهش ما را یاری دادند، سپاسگزاریم. تحقیق حاضر با هزینه پژوهشگران انجام شده است و از هیچ مرکز و نهادی حمایت مالی دریافت نکرده است.

۷. تعارض منافع

در پژوهش حاضر هیچ‌گونه تعارض منافع فردی و سازمانی وجود ندارد.

منابع:

- بختیاری براتی، س. (۱۳۷۶). بررسی رابطه ساده و چندگانه متغیرهای خود اثربخشی، عزت نفس و خودیابی با عملکرد تحصیلی در دانش آموزان سال سوم نظام جدید شهر اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز. <https://elmnet.ir/doc/10824187-61641>
- پهلوان شریف، س.، و مهدیان، و. (۱۳۹۴). مدل سازی معادلات ساختاری با Amos. تهران: انتشارات بیشه.
- شماعی زاده، م.، و عابدی، م. ر. (۱۳۸۴). تأثیر مشاوره شغلی برافزایش خودکارآمدی کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان. *دانش و پژوهش در روان شناسی*، ۷ (۲۳)، ۳۸-۲۹. [لینک](#)
- صالحی، ر.، و جعفری، م. (۱۴۰۰). امید به آینده شغلی: یک مداخله شناخت محور. *پژوهشهای کاربردی در مشاوره*. ۴ (۱۲)، ۶۷-۴۳. https://www.jarci.ir/article_244222.html?lang=fa
- قاسمی، و. (۱۳۹۲). مدل سازی معادله ساختاری در پژوهش های اجتماعی با کاربرد Amos graphics. تهران: انتشارات جامعه شناسان.
- قنبری، ن.، آریانپور، ح. م.، و صالحی، ر. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر مشاوره گروهی راه حل محور بر امید شغلی دانش آموزان. *پژوهشهای علوم شناختی و رفتاری*. ۱۰ (۱۸)، ۱۶۸-۱۵۷. <https://doi.org/10.22108/cbs.2021.127280.1489>
- گنجی ارجنگی، م.، و فراهانی، م. ن. (۱۳۸۸). رابطه ای استرس شغلی و خودکارآمدی با رضایت از زندگی در امدادگران حوادث گاز استان اصفهان. *پژوهش در سلامت روان شناختی*. ۲ (۳)، ۲۴-۱۵. [لینک](#)

References

- Akbarzadeh, M., Mostafavi, M., Mirzaee, A., Asadi, S., Hashemzadeh, A., & Reyhani Nahr, A. (2014). Relationship between Time perspective and work hope. *Bulletin of Environment. Pharmacology and Life Sciences*, 3, 157- 163. <https://doi.org/10.1177/0894845319840437>
- Bakhtiari Barati, S. (1996). Investigating the simple and multiple relationship of self-efficacy, self-esteem and self-discovery variables with academic performance in the third-year students of the new system in Ahvaz city. Master's thesis in Educational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz. <https://elmnet.ir/doc/10824187-61641> (in Persian).
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.28.5.399>
- Betz, N. E., Klein, K., & Taylor, K. M. (1995). Evaluation of a short form of the Career Decision Making Self- Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 45-57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>

- Byrne, B. M. (2006). *Structural equation modeling with EQS: basic concepts, applications and programming*. Lawrence Erlbaum, Mahwah, NJ. <https://books.google.com/books>
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233-255. https://psycnet.apa.org/doi/10.1207/S15328007SEM0902_5
- Duffy, M. K., Shaw, J. D., Scott, K. L., & Tepper, B. J. (2006). The moderating roles of self-esteem and neuroticism. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 106–77. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.91.5.1066>
- Gangi Arjangi, M., & Farahani, M. N. (2008). The Relationship between Job Stress and Self Efficacy with Life Satisfaction in Gas accident workers from Isfahan Gas Company. *Journal of Research in Psychological Health*, 10(18), 157-168. [Link](#). (in Persian).
- Garcia, E. (2018). *Career Information System Utilization and High School Students' Vocational Skills Self-Efficacy, Outcome Expectations, Work Hope, Career Planning, and Career Decision-Making Difficulties*. Unpublished doctoral dissertation, University of Oregon. <https://search.proquest.com/openview/f7d51b6bc3e0b905a03f4b2ce5a69077/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Geisinger, K. F. (1994). Cross-cultural normative assessment: Translation and adaptation issues influencing the normative interpretation of assessment instruments. *Psychological Assessment*, 6 (4), 304-312. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.6.4.304>
- Ghanbari, N., Aryanpour, H., & Salehi, R. (2020). A Study of the effect of Solution-focused Group Counseling on Students Work Hope. *Research in Cognitive and Behavioral Sciences*, 10(1), 157-168. <https://doi.org/10.22108/cbs.2021.127280.1489> (in Persian).
- Ghasemi, V. (2011). *Structural Equation Modeling in Social Research Using Amos Graphics*. Tehran: Jamee-shenasan. <https://www.gisoom.com/book/1890222> (in Persian)
- Guion, D. (2013). *Work hope and the socioemotional functioning of offenders*. (p. 257–300). Doctoral Dissertation of Virginia Commonwealth University. <https://search.proquest.com/openview/b4a28b2fa28494eb28d21d5add8b89db/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Hoe, S. L. (2008). Issues and procedures in adopting structural equation modeling technique. *Journal of applied quantitative methods*, 3(1), 76- 83. https://ink.library.smu.edu.sg/sis_research/5168
- Juntunen, C. L., & Wettersten, K. B. (2006). Work hope: Development and initial validation of a measure. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 94–106. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.94>
- Kenny, M. E., Walsh-Blair, L. Y., Blustein, D. L., Bempechat, J. & Seltzer, J. (2010). Achievement motivation among urban adolescents: Work hope, autonomy support, and achievement-related beliefs. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 205-12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.005>

- Keramati, H., & Shahr-Arai, M. (2004). Investigating the relationship between self-perceived efficacy and performance on mathematics among junior high school students. *Educational Innovations*, 3(4), 103-115. (in Persian) https://noavaryedu.oerp.ir/article_78765.html
- Kim, H. M. (2018). Relations among Work Hope, Career Attitude Maturity, and Career Decision-Making Self-Efficacy in Korean College Students. *Journal of Digital Convergence*, 16(3), 497- 504. <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.3.497>
- Lapan, R. T., Hinkelman, J. M., Adams, A., & Turner, S. (1999). Understanding rural adolescents' interests, values, and efficacy expectations. *Journal of Career Development*, 26, 107-124. <https://doi.org/10.1023/A:1018669417022>
- Marks, L. R., Çiftçi, A., & Lee, B. (2018). Dimensions of Acculturation and Work Hope in International Students. *Journal of Employment Counseling*, 55(3), 115 - 123. <https://doi.org/10.1002/joec.12091>
- O'Brien, K. M. (2003). Measuring career self-efficacy: Promoting confidence and happiness at work. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*, 109–126. Washington, DC: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10612-007>
- Pahlevan Sharif, S., & Mahdian, V. (2013). *Structural Equation Modeling by Amos*. Tehran: Bishe. (in Persian) <https://www.gisoom.com/book/-Amos/> (in Persian).
- Robitschek, C. (2003). *Vocational psychology assessment: Positive human characteristics leading to positive work outcomes*. In S. J. Lopez & C. R. <https://doi.org/10.1037/10612-024>
- salehi, R., & Jafari, M. (2021). Work Hope: An Intervention cognitive-oriented. *Applied Research in Consulting*, 4(1), 43-67. https://www.jarci.ir/article_244222.html?lang=en (in Persian).
- Shamaizadeh, M., & Abedi, M. R. (2004). The effect of career counseling on increasing the entrepreneurial self-efficacy of Isfahan University students. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 7(23), 29-38. [Link](#). (in Persian)
- Sivo, S. A., Fan, X., Witta, E. L. & Willse, J. T. (2006). The search for "optimal" cutoff properties: Fit index criteria in structural equation modeling. *The Journal of experimental education*, 74(3). 267- 2. <http://dx.doi.org/10.3200/JEXE.74.3.267-288>
- Snyder, C. R. (Ed.). (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. Publisher Academic Press (p.25-52). University of Kansas, Lawrence. <https://books.google.com/books>
- Snyder, C. R., Hardi, S. S., Cheavens, J., Michael, S. T., Yamhure, L., & Sympon, S. (2000). The role of hope in cognitive-behavior therapies. *Cognitive Therapy and Research*, 24, 747–762. <https://doi.org/10.1023/A:1005547730153>

- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory: A member of the positive psychology family. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (p. 257–276). Oxford: University Press. <https://books.google.com/books>
- Sympson, S. (1999). *Validation of the Domain Specific Hope Scale: Exploring hope in life domains*. Unpublished doctoral dissertation, University of Kansas. <https://search.proquest.com/openview/09178cfa021ede1d9d81807e5f2f44da/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Thompson, M. N., Her, p & Nizarim, S. R. (2013). Personal and contextual variables related to work hope among undergraduate students from underrepresented Backgrounds. *Journal of Career Assessment*.30,1-8. <https://doi.org/10.1177/1069072713514814>
- Thompson, M. N., Nizarim, R. S., Her, P., Sampe, M., & Diestelmann, J. (2017). Financial stress and work hope beliefs among adolescents. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 254 - 267. <https://doi.org/10.1177/1069072715621517>
- Wingate, J.A. (2020). *Work Hope and Work Volition: Exploring the Influence of Community College Students' Rurality and Socioeconomic Status*. Virginia Commonwealth University. <https://doi.org/10.25772/0A7A-6B07>
- Yakushko, O., & Sokolova, O. (2010). Work hope and influences of the career development among Ukrainian college students. *Journal of Career Development*, 36(4), 310-2. <https://doi.org/10.1177/0894845309345670>

پیوست: مقیاس امید شغلی

"این جملات به اینکه شما چطور درباره ی کار و شغل فکر می کنید، مربوط است. لطفا میزان موافقت و

مخالفت خود را با جملات نشان دهید."

کاملا مخالفم	کاملا موافقم						عبارت
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱ برای بدست آوردن یا حفظ یک شغل یا مسیر شغلی برنامه دارم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۲ فکر نمی کنم بتوانم شغلی پیدا کنم که از آن لذت ببرم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۳ راه های زیادی برای موفقیت شغلی وجود دارد.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۴ انتظار دارم آن کاری که دلم می خواهد را در شغلم انجام دهم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۵ به توانایی ام برای موفقیت در امور مهم شک دارم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۶ برای یافتن شغلی که از آن لذت ببرم، می توانم راه های زیادی پیدا کنم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۷ وقتی به آینده نگاه می کنم، تصویر واضحی از زندگی شغلی ام را می بینم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸ مطمئن هستم که همه چیز در آینده برای من نتیجه بخش خواهد بود.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۹ فهمیدن اینکه چطور می توان، شغل خوبی پیدا کرد سخت است.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱۰ در جامعه ای که می خواهیم در آن زندگی کنیم، یافتن شغلی لذت بخش، دشوار است.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱۱ مهارت ها و نگرش مورد نیاز برای یافتن و حفظ یک شغل مفید را دارم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱۲ نمی توانم بفهمم از زندگی شغلی ام چه می خواهم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱۳ انتظار ندارم شغلی که برایم رضایت بخش است را پیدا کنم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱۴ می توانم آنچه لازم است، را انجام دهم تا به شغل مورد نظر خود برسم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱۵ تحصیلاتم مرا برای دستیابی به یک شغل خوب آماده کرده یا خواهد کرد.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱۶ باور دارم که می توانم به اهداف شغلی که برای خودم مشخص کرده ام برسم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱۷ می توانم آموزش مورد نیاز برای شغل دلخواهم را پیگیری کنم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱۸ شک دارم بتوانم در یافتن یا حفظ یک شغل خوب موفق باشم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱۹ می دانم چطور برای شغل دلخواهم آماده شوم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۲۰ من اهداف مهمی برای شغلم دارم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۲۱ مطمئن نیستم که بتوانم به اهداف زندگی ام برسم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۲۲ به درستی می دانم که چه چیزی برای موفقیت در کار نیاز است.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۲۳ برایم مشکل است که اهداف ۵ سال آینده ام را مشخص کنم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۲۴ در نهایت همان کاری را خواهم کرد که واقعا می خواهم انجام دهم.