



Factor Structure and Gender Invariance of Work Hope Scale

Leila Vahid Dastjerdi¹ , Parisa Nilforooshan^{2*} 

1. Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. Email: leilivahid86@gmail.com
2. Corresponding Author, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran. Email: p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article History:
Received: 5 Apr 2022
Revised: 3 May 2022
Accepted: 8 Jun 2022
Published Online: 12 May 2024

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

ABSTRACT

The present study aimed to investigate the validity and reliability of the Work Hope scale. The research method was descriptive and correlational. The research sample comprised the enrolled students of Isfahan University in the year 2021. Composed of 292 pupils (188 female and 104 male), the sample was compiled using a proportional stratified sampling method. For data collection, the Work Hope Scale and the General Self-Efficacy Questionnaire were used. AMOS-25 software was utilized to assess convergent validity and one-group and multi-group confirmatory factor analyses in order to ascertain the validity. The estimation of internal consistency was performed using SPSS-19 as a reliability indicator. The results of a one-group confirmatory factor analysis validated the measurement model in which objectives, agency, and pathway were considered as first-order factors and work optimism as a second-order factor. Multi-group confirmatory factor analysis examining the relationship between gender and measurement weights, structural covariance, and measurement residuals revealed no statistically significant differences between the two groups. A statistically significant correlation ($r = 0.47$, $p < 0.01$) was observed between overall self-efficacy and work aspiration. Furthermore, the estimated Cronbach's alpha coefficients for the objectives, agency, and pathway subscales were 0.90, 0.71, and 0.74, respectively, for the entire scale. The results of the measurement invariance tests indicated that the conceptual paradigm for comprehending the work hope constructs is identical among males and females, suggesting that this scale may be suitable for use with both genders.

Cite this article: Vahid Dastjerdi, L., & Nilforooshan, P. (2024). Factor Structure and Gender Invariance of Work Hope Scale. *Journal of Applied Psychological Research*, 15(1), 133-148. doi: 10.22059/japr.2024.341085.644227.



Publisher: University of Tehran Press
DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2024.341085.644227>

© The Author(s).



ساختار عاملی و تغییر ناپذیری جنسیتی مقیاس امید شغلی

لیلا وحید دستجردی^۱، پریسا نیلفروشان^{۲*}

۱. کارشناس ارشد مشاوره شغلی، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. رایانامه: leilivahid86@gmail.com

۲. نویسنده مسئول، دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. رایانامه: p.nilforooshan@edu.ui.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

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

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۲/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۱۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۲/۲۳

کلیدواژه‌ها:

تحلیل عاملی تأییدی چندگروهی، تغییرناپذیری، ساختار عاملی، مقیاس امید شغلی، ویژگی‌های روان‌سنجی.

استناد: وحید دستجردی، ل. و نیلفروشان، پ. (۱۴۰۳). ساختار عاملی و تغییرناپذیری جنسیتی مقیاس امید شغلی. فصل‌نامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی، ۱۵(۱)، ۱۴۸-۱۳۳.

doi: 10.22059/japr.2024.341085.644227

ناشر: انتشارات دانشگاه تهران

DOI: <https://doi.org/10.22059/japr.2024.341085.644227>

© نویسندگان.



۱. مقدمه

امید^۱ سازهٔ مرکزی مهمی در روان‌شناسی مثبت‌نگر و نیروی قدرتمندی در تعیین رفتار انسان است (اسنایدر و همکاران^۲، ۲۰۰۰) که در بافت شغلی به آن توجه شایانی نشده است (جانتونن 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 درمورد 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 جانتونن و وترستون، (۲۰۰۶) امید را حالت انگیزشی مثبتی تعریف می‌کنند که بر مبنای یک حس متقابل از عاملیت (انرژی هدایت‌شده به سمت هدف) و گذرگاه (برنامه‌ریزی برای مواجهه و برآوردن اهداف) حاصل می‌شود. امید کاربردهای بالقوه‌ای برای موضوعات شغلی و کاری دارد؛ چرا که امید از جنبهٔ نظری، شامل فرایندهای شناختی است که حالتی 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 بامعنا^۹ خواهد بود (جانتونن و وترستون، ۲۰۰۶).

از این رو امید شغلی را می‌توان حالت انگیزشی مثبتی 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. نظریهٔ امید می‌تواند چارچوبی بالقوه برای افراد، اهداف مرتبط با کار، انگیزه برای دستیابی به این اهداف (عاملیت) و ایده‌هایی برای دستیابی به آن‌ها (راهبردها) ارائه دهد (جانتونن و وترستون، ۲۰۰۶)؛ بنابراین می‌توان براساس نظریهٔ امید، سازهٔ امید شغلی را برای تحقیقات حیطة شغلی مورد توجه قرار داد.

از طرفی بین روان‌شناسی مثبت‌نگر و روان‌شناسی شغلی پیوند وجود دارد (برین^{۱۰}، ۲۰۰۳؛ رابیس‌تچک^{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 به‌عنوان یک فرایند انگیزشی تعریف شده است که هم جنبه‌های شناختی و هم جنبه‌های هیجانی را دربرمی‌گیرد و مدل نظری امید (اسنایدر، رند و سیگمون^{۱۴}، ۲۰۰۲) از حمایت‌های پژوهشی متعددی برخوردار است؛ بنابراین کاربرد امید در حیطة کار و شغل و نیز سنجش امید شغلی می‌تواند از موضوعات مهم برای پژوهش باشد (جانتونن و وترستون، ۲۰۰۶).

تحقیقات حاکی از اهمیت امید در زندگی شغلی و تحصیلی هستند؛ برای مثال یاکوشکو و سوکولوا^{۱۵} (۲۰۱۰) دریافتند عزت‌نفس با امید شغلی رابطهٔ مثبت دارد و اینکه کسانی که به خود متکی هستند، بیشتر از کسانی که به معلم و والدین خود وابسته‌اند، از امید شغلی برخوردارند. پژوهش کنی و همکاران (۲۰۱۰) نیز که به مطالعهٔ انگیزهٔ موفقیت، امید شغلی، حمایت، خودمختاری و عقاید مرتبط با پیشرفت در میان نوجوانان پرداخته نشان داد امید شغلی یکی از مواردی است که انگیزهٔ موفقیت را در نوجوانان پیش‌بینی می‌کند. پژوهش گیون^{۱۶} (۲۰۱۳) که به مطالعهٔ امید شغلی و عملکرد احساسی-اجتماعی مجرمان پرداخته است، نشان داد امید شغلی یکی از متغیرهای مهم برای بازگشت موفق مجرمان به اجتماع و یافتن شغل است.

1. hope
2. Snyder et al.
3. Juntunen & 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 & Sokolova
16. Guion

همچنین پژوهش قنبری، آریانپور و صالحی (۱۴۰۰) که به مطالعه تأثیر مشاوره گروهی راه‌حل‌محور بر امید شغلی دانش‌آموزان شهر مبارکه پرداخته، نشان می‌دهد مداخلات مبتنی بر مشاوره راه‌حل‌محور، امید شغلی دانش‌آموزان را بهبود بخشید و به هدف‌گزینی، انتخاب مسیر شغلی و افزایش احساس عاملیت شخصی آن‌ها کمک کرد.

از سوی دیگر صالحی و جعفری (۱۴۰۰) دریافتند مداخله شناخت‌محور بر امید شغلی، 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 امید شغلی به‌طور مثبتی با سازه‌های خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی^۱، هویت شغلی^۲، خوش‌بینی^۳، چشم‌انداز^۴ و معنای زندگی^۵ ارتباط دارد (دافی و همکاران، ۲۰۰۶؛ کنی و همکاران، ۲۰۱۰، یاشوکوا و سوکولو، ۲۰۱۰، اکبرزاده و همکاران، ۲۰۱۴). جانتون و وترستون (۲۰۰۶) معتقدند امید شغلی، عاملی مهم در زمینه دستیابی به یک شغل معنادار است. از این‌رو دردست‌داشتن ابزاری معتبر برای سنجش این سازه و بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی آن در جامعه دانشجویان ایرانی ضروری است.

از طرف دیگر مبحث تفاوت‌های جنسیتی در امید شغلی به‌عنوان یک سؤال و مسئله اساسی مطرح است. شواهد نقش جنسیت در امید شغلی در پژوهش‌های متعددی نشان داد تفاوت معناداری بین زنان و مردان وجود ندارد (جانتون و وترستون، ۲۰۰۶؛ یاکوشکو و سوکولو، ۲۰۱۰؛ کنی و همکاران، ۲۰۱۰؛ گیون، ۲۰۱۳؛ کیم، ۲۰۱۸؛ گارسیا، ۲۰۱۸). از طرفی در پژوهشی دیگر به تفاوت آن اشاره شده است. وینگیت^{۱۰} (۲۰۲۰) دریافت زنان بیشتر از مردان امید شغلی را تجربه می‌کنند که ناشی از تفاوت در زیرمقیاس‌های اهداف و گذرگاه است. همچنین پژوهش‌های بتز و هاکت^{۱۱} (۱۹۸۱) و لوپن و همکاران^{۱۲} (۱۹۹۹) نشان داد 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 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 به‌خوبی 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 با توجه به تأثیر بافت در شناخت‌های مربوط به شغل، بررسی تفاوت‌های جنسیتی در این پژوهش مورد توجه قرار گرفت.

شایان 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؛ یاشوکو و سوکولو، ۲۰۱۰؛ گیون، ۲۰۱۳؛ تامسپون، پاهر و نیتزامید^{۱۳}، ۲۰۱۳؛ تامسونو همکاران، ۲۰۱۷؛ مارکس، سیف تسی و لی^{۱۴}، ۲۰۱۸؛ کیم، ۲۰۱۸؛ گارسیا، ۲۰۱۸؛ وینگیت، ۲۰۲۰). ترجمه و بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی آن در جامعه ایرانی این امکان را به پژوهشگران می‌دهد که به مقایسه این سازه در کشورها و گروه‌های مختلف بپردازند. از طرفی مقیاس امید شغلی به‌گونه‌ای طراحی شده که قابلیت کاربرد در افراد مختلف از جمله دانشجویان و دانش‌آموزان دارد. از سویی، در پژوهش‌های داخلی، گزارشی یافت نشد که به ویژگی‌های روان‌سنجی این مقیاس بپردازد؛ بنابراین هدف پژوهش حاضر این بود که پس از ترجمه و آماده‌سازی این مقیاس، ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس امید شغلی در دانشجویان را

1. career decision-making self-efficacy
2. vocational identity
3. optimism
4. time perspective
5. life meaning
7. Duffy et al.
8. Akbarzadeh et al.
9. Kim
10. Garcia
11. Wingate
12. Betz & Hackett
13. Lapan et al.
14. Thompson, Her, & Nitzarim
15. Marks, Çiftiçi, & Lee

تعیین کند. بدین منظور لازم بود مدل اندازه‌گیری امید شغلی، هم‌ارزی ساختار عاملی یا روایی بین‌گروهی^۱ آن در دو جنس، روایی همگرا و پایایی آن در دانشجویان بررسی شود تا این خلأ پژوهشی برطرف شود و ابزاری مناسب برای مقاصد پژوهشی در حیطه مشاوره مسیر شغلی در دست باشد.

۲. روش

۲-۱. جامعه، نمونه و روش اجرا

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است که با هدف بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس امید شغلی انجام گرفت. جامعه پژوهش شامل دانشجویان دانشگاه اصفهان در سال ۱۴۰۰ بود. در این پژوهش، نمونه‌ای مشتمل بر ۲۹۲ نفر (۱۸۸ زن و ۱۰۴ مرد) به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی انتخاب شد. در این پژوهش، دانشجویان مقطع کارشناسی علاقه‌مند به شرکت در پژوهش مشارکت داشتند و اطلاعات آنان بررسی شد. به‌زعم بسیاری از پژوهشگران، حداقل حجم نمونه لازم برای بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی از جمله ساختار عاملی ۲۰۰ نفر است (سیوو و همکاران^۲، ۲۰۰۶؛ هو،^۳ ۲۰۰۸)؛ بنابراین حجم نمونه در پژوهش حاضر با احتساب ریزش ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شد. پس از ورود داده‌ها در نرم‌افزار SPSS، داده‌های ۸ نفر از شرکت‌کنندگان به‌علت سبک پاسخ‌دهی حذف شدند و در نهایت حجم نمونه ۲۹۲ نفر شد.

۲-۲. ابزارهای پژوهش

۲-۲-۱. مقیاس امید شغلی^۴ (WHS)

برای سنجش سازه امید شغلی از مقیاس امید شغلی استفاده شد. این مقیاس توسط جانتون و وترستون (۲۰۰۶) ساخته شده است. مقیاس امید شغلی شامل ۲۴ گویه است (برای مثال، فکر نمی‌کنم بتوانم شغلی پیدا کنم که از آن لذت ببرم) که مشتمل بر سه خرده‌مقیاس اهداف^۵ (۷ گویه)، عاملیت^۶ (۹ گویه) و گذرگاه^۷ (۸ گویه) است. این ابزار دارای مقیاس هفت‌درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) است. گویه‌های ۴، ۷، ۱۳، ۱۸، ۲۰، ۲۳، و ۲۴ مربوط به خرده‌مقیاس اهداف، گویه‌های ۲، ۵، ۸، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۶، ۱۷ و ۲۱ مربوط به خرده‌مقیاس عاملیت و گویه‌های ۱، ۳، ۶، ۹، ۱۰، ۱۵، ۱۹ و ۲۲ مربوط به خرده‌مقیاس گذرگاه هستند. گویه‌های ۲، ۵، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۸، ۲۱ و ۲۳ به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. نمره بالا نشان‌دهنده 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^۸ (سیمپسون^۹، ۱۹۹۹) و مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی^{۱۰} (بتز، کلین و تایلر^{۱۱}، ۱۹۹۵) گزارش کردند. آن‌ها همچنین ضریب پایایی آلفای کرونباخ را برای کل مقیاس ۰/۹۰ و برای خرده‌مقیاس‌های اهداف، عاملیت و گذرگاه به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۷ و ۰/۶۸ گزارش کردند.

۲-۲-۲. پرسشنامه خودکارآمدی عمومی^{۱۲} (GSES)

این پرسشنامه توسط شرر و همکاران^{۱۳} (۱۹۸۲)، به نقل از گنجی و فراهانی، (۱۳۸۸) تدوین شد. این پرسشنامه دارای ۱۷ گویه است که هر گویه براساس مقیاس لیکرت از دامنه ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) تنظیم می‌شود. گویه‌های ۲، ۴، ۵، ۶، ۷، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۶ و ۱۷ معکوس نمره‌گذاری می‌شوند؛ بنابراین حداکثر نمره‌ای که فرد می‌تواند از این پرسشنامه به‌دست آورد

1. cross-group-validity

2. Sivo et al.

3. Hoe

4. Work Hope Scale (WHS)

5. goal

6. agency

7. pathway

8. Work Goals Scale (WGS)

9. Sympson

10. Career Decision Self-Efficacy Scale

11. Betz, Klein, & Taylor

12. General Self-Efficacy Scale (GSES)

13. Sherer, M. et al.

۸۵ و حداقل 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 شخصیتی از جمله کنترل درونی و بیرونی راتر^۱، خرده‌مقیاس کنترل شخصی، مقیاس درجه اجتماعی مارلو و کران^۲ و مقیاس شایستگی بین‌فردی روزنبرگ^۳ همبسته کردند و شواهد معتبری در جهت تأیید روایی سازه این پرسشنامه ارائه دادند. شمعی‌زاده و عابدی (۱۳۸۴) نیز ضریب پایایی پرسشنامه را به روش دونیمه‌کردن آزمون گاتمن^۴ 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 بازترجمه^۵ (جیسینگر^۶، ۱۹۹۴) استفاده شد. برای این منظور ابتدا فرم انگلیسی مقیاس امید شغلی توسط پژوهشگران مطالعه حاضر به فارسی ترجمه شد. سپس از پنج نفر از متخصصان رشته مشاوره و روان‌شناسی خواسته شد که فرم ترجمه‌شده را با فرم انگلیسی تطبیق دهند و درباره کیفیت ترجمه و تطبیق آن نظر دهند. پس از انجام اصلاحات مدنظر این متخصصان، برای کشف مشکلات احتمالی در هنگام پاسخگویی، فرم اصلاح‌شده در اختیار پنج دانشجوی دانشگاه اصفهان قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد گویه‌ها را بخوانند و درمورد قابلیت فهم آن‌ها نظر دهند. به این ترتیب ویرایش نهایی انجام شد. آنگاه فرم فارسی توسط یک مترجم به انگلیسی برگردانده شد. سپس از یک متخصص زبان انگلیسی خواسته شد تا فرم بازترجمه انگلیسی را با فرم انگلیسی اصلی تطبیق دهد و تطابق آن‌ها را تأیید کند. پس از تهیه فرم فارسی مقیاس امید شغلی، اطلاعات مرتبط با جامعه پژوهش از اداره آموزش دانشگاه اصفهان تهیه و با هماهنگی حراست دانشگاه برای انجام پژوهش مجوز دریافت شد. سپس به دانشکده‌ها و براساس برنامه کلاسی به کلاس‌ها مراجعه شد. پس از پایان کلاس، پرسشنامه‌ها بین دانشجویانی که تمایل به پاسخگویی پرسشنامه داشتند، توزیع شد. شایان ذکر است 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. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی تک‌گروهی، مدل اندازه‌گیری مقیاس امید شغلی 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^۷، تغییرناپذیری بین‌گروهی ساختار عاملی، بارهای عاملی، مقادیر خطای واریانس‌ها و کوواریانس‌های بین‌عاملی، مقیاس امید شغلی را در دو گروه دانشجویان دختر و پسر بررسی شد. برای برآورد روایی همگرا نیز بررسی رابطه امید شغلی با خودکارآمدی عمومی صورت گرفت. به منظور بررسی پایایی، همسانی درونی مقیاس امید شغلی از طریق ضریب آلفای کرونباخ برآورد شد.

۳. یافته‌ها

۳-۱. توصیف جمعیت‌شناختی

میانگین سنی مردان ۲۴/۵۵ (SD = ۴/۵۸) و میانگین سن زنان ۲۳/۷۱ (SD = ۴/۱۹) بود. ۱۸۸ نفر آن‌ها دختر (۶۴ درصد) و ۱۰۴ نفر پسر (۳۶ درصد) بودند.

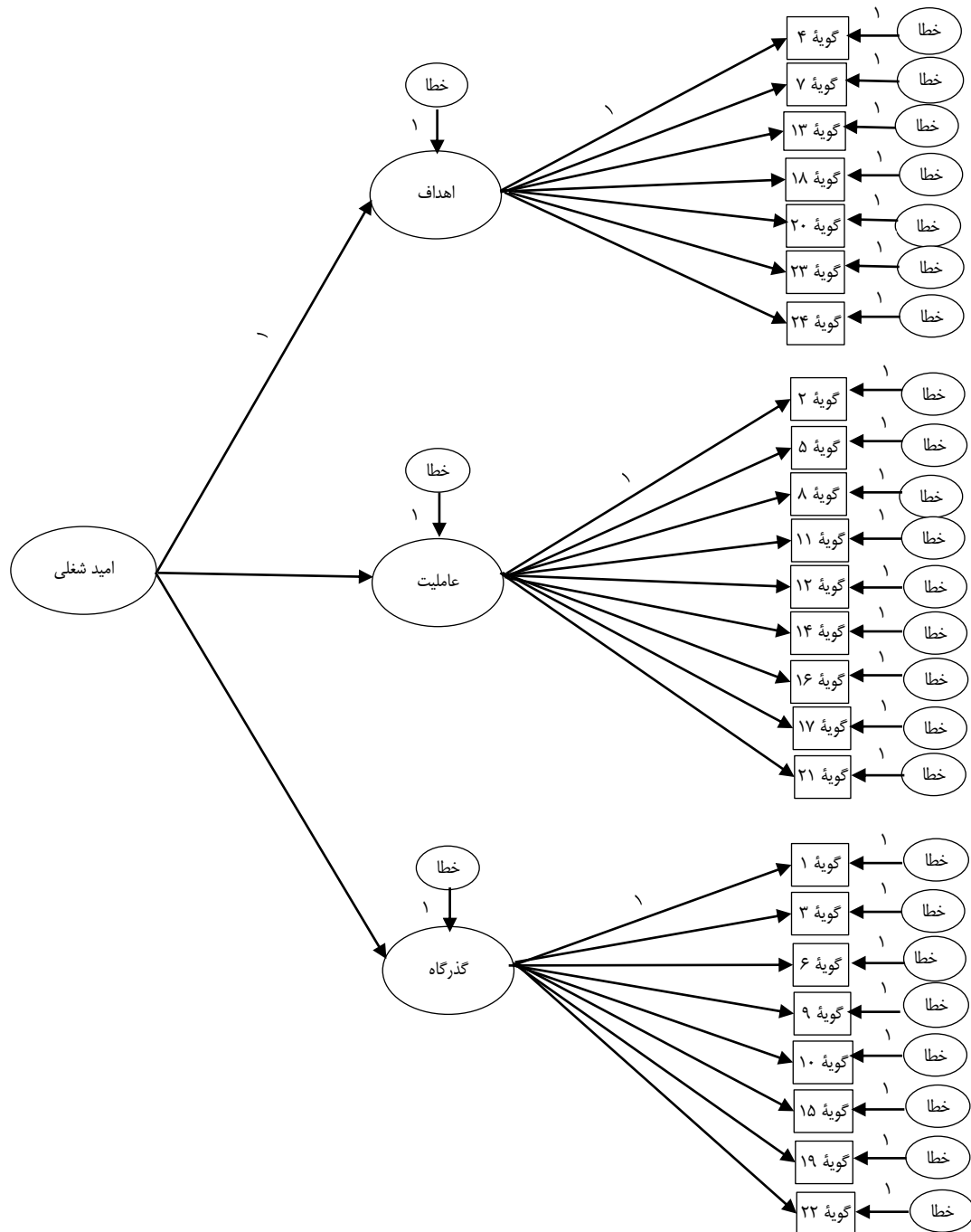
1. Rotter's internal- external locus of control
2. Marlo & Crown
3. Rosenberg
4. Gottman
5. forward-backward translation
6. Geisinger
7. Multi-Group Confirmatory Factor Analysis

۳-۲. تحلیل عاملی تأییدی تک‌گروهی مقیاس امید شغلی

به منظور بررسی روایی سازه و ساختار عاملی مقیاس امید شغلی، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای تدوین مدل اندازه‌گیری، دیدگاه سازندگان مقیاس مدنظر قرار گرفت. جانتونن و وترستون (۲۰۰۶) گویه‌های این مقیاس را براساس خرده‌مقیاس‌های امید شامل اهداف، عاملیت، گذرگاه تدوین کرده‌اند. آن‌ها همچنین برای این مقیاس یک نمره کل مدنظر گرفته‌اند. بدین ترتیب مدل مفروض به صورت یک مدل تک‌عاملی مرتبه دوم منظور شد که در آن گویه‌ها به‌عنوان متغیر آشکار، اهداف، عاملیت و گذرگاه به‌عنوان متغیرهای پنهان مرتبه اول و امید شغلی به‌عنوان متغیر پنهان مرتبه دوم مورد نظر قرار گرفت. این مدل در شکل 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			
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	مدل تک‌عاملی مرتبه دوم



شکل ۱. مدل اندازه‌گیری مقیاس امید شغلی

همان‌طور که جدول ۱ نشان می‌دهد، در مدل تک‌عاملی مرتبه دوم، مقدار کای اسکور معنادار است. مقادیر ۱ تا ۵ برای شاخص کای اسکور 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 شده‌اند (پهلوان شریف و مهدیان، ۱۳۹۶). به این ترتیب می‌توان گفت مقادیر برآوردشده برای این شاخص‌ها (۰/۹۰، ۰/۹۰) حاکی از

1. Tucker-Lewis Index (TLI)

2. Comparative Fit Index (CFI)

قابل قبول بودن مدل تک‌عاملی مرتبه دوم است. برای شاخص‌های برازش هنجار شده مقتصد^۱ (PNFI) و برازش تطبیقی مقتصد^۲ (PCFI) مقادیر ۰/۵ و بالاتر قابل قبول 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^۳ (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 این مدل را می‌توان قابل قبول دانست و مدل تأیید می‌شود. جزئیات این مدل در جدول ۲ آمده 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
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
امید شغلی	گویه ۲۲	۰/۵۸	۷/۵۲	۰/۰۰۱
	اهداف	۰/۹۵	۵/۰۹	۰/۰۰۱
	عاملیت	۰/۹۸	۹/۹۴	۰/۰۰۱
گذرگاه	۰/۹۹	۹/۰۶	۰/۰۰۱	

۳-۳. آزمون تغییرناپذیری مقیاس امید شغلی

از تحلیل عاملی چندگروهی برای آزمون تغییرناپذیری ساختار عاملی در شرایطی که بیش از یک گروه مطرح است، استفاده می‌شود. این روش حالت بسط یافته تحلیل عاملی تک‌گروهی است که در آن، تغییرناپذیری شاخص‌های برآورد شده در گروه‌ها آزمون می‌شود (بیرن^۴، ۲۰۰۶). سنجش تغییرناپذیری اندازه‌گیری براساس جنسیت با بررسی شاخص‌های ΔCFI ، $\Delta\chi^2$ و

1. Parsimony Normed Fit Index (PNFI)
 2. Parsimony Comparative Fit Index (PCFI)
 3. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
 4. Byrne

انجام گرفت. بدین‌منظور الگوی محدودشده به تساوی بارهای عاملی، با الگوی بدون محدودیت مقایسه شد. سپس الگوی محدودشده به تساوی بارهای عاملی و کوواریانس با الگوی صرفاً محدودشده به تساوی بارهای عاملی مقایسه شد و نهایتاً الگوی محدودشده به تساوی بارهای عاملی، کوواریانس و باقی‌مانده خطا با الگوی صرفاً محدودشده به تساوی بارهای عاملی و کوواریانس مقایسه شد. براساس نظر چئونگ و رزنولد^۱ (۲۰۰۲) عدم معناداری $\Delta\chi^2$ ، $\Delta RMSEA < 0/05$ ، $\Delta CFI \geq 0/01$ نشانگر برقراری تغییرناپذیری اندازه‌گیری است.

جدول ۳. خلاصه نتایج تحلیل‌های بین‌گروهی

نتیجه	$\Delta RMSEA$	ΔCFI	$\Delta\chi^2(df)$	RMSEA	CFI	χ^2/df	df	χ^2	
-	-	-	-	0/050	0/90	1/70	462	803/72	الگوی بدون محدودیت
پذیرش	-0/001	0/002	17/65 (21)	0/049	0/90	1/70	483	821/37	الگوی محدودشده به تساوی بارهای عاملی
پذیرش	0/0001	0/000	1/06 (3)	0/049	0/90	1/69	486	822/43	الگوی محدودشده به تساوی بارهای عاملی و کوواریانس
پذیرش	0/0001	-0/001	5/78 (3)	0/049	0/90	1/69	489	828/21	الگوی محدودشده به تساوی بارهای عاملی، کوواریانس و باقی‌مانده خطا

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

۳-۴. روایی همگرایی مقیاس امید شغلی

به‌منظور بررسی روایی همگرا، ضرایب همبستگی پیرسون بین مقیاس امید شغلی و ابعاد آن با خودکارآمدی عمومی برآورد شد. نتایج نشان داد بین امید شغلی و خودکارآمدی عمومی رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($r = 0/47$; $p < 0/01$). 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 امید شغلی می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش هریک از مؤلفه‌های امید شغلی، خودکارآمدی عمومی نیز افزایش می‌یابد.

۳-۵. پایایی مقیاس امید شغلی

به‌منظور بررسی پایایی مقیاس امید شغلی، از روش همسانی درونی استفاده شد. ضرایب اعتبار آلفای کرونباخ برای کل نمونه و هریک از دو گروه دختر و پسر در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. ضرایب آلفای کرونباخ برای مقیاس امید شغلی

اهداف	عاملیت	گذرگاه	امید شغلی (کل)	
0/70	0/80	0/71	0/90	دختران
0/71	0/81	0/74	0/91	پسران
0/71	0/81	0/74	0/90	کل

اطلاعات این جدول نشان می‌دهد ضرایب پایایی آلفای کرونباخ برای کل نمونه 0/90 و برای زیرمقیاس اهداف 0/71، عاملیت 0/81 و گذرگاه 0/74 برآورد شد.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

مقیاس امید شغلی (جانسون و وترستون، ۲۰۰۶) مقیاس مناسبی برای سنجش امید در شغل است که همگام با روان‌شناسی

مثبت‌نگر و تأکید بر قوت‌ها 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 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 این پژوهش گویای آن بود که در جامعه دانشجویی، مقیاس امید شغلی از روایی و پایایی مقیاس مطلوبی برخوردار است و این نتایج به‌طور کلی با پژوهش جانتون و وترستون (۲۰۰۶) برای سنجش روایی و پایایی مقیاس همخوانی دارد.

در پژوهش حاضر برای بررسی ساختار عاملی مقیاس امید شغلی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. در تدوین مدل اندازه‌گیری، دیدگاه سازندگان مقیاس امید شغلی (جانتون و وترستون، ۲۰۰۶) مدنظر قرار گرفت. در مدل تک‌عاملی مرتبه دوم، امید شغلی به عنوان عامل مرتبه دوم و اهداف، عاملیت و گذرگاه به عنوان عوامل مرتبه اول منظور شد. نتایج نشان داد این مدل تأیید شده و می‌تواند به خوبی با داده‌ها مطابقت داشته باشد. این مدل با نظر جانتون و وترستون (۲۰۰۶) همسو است. بررسی تغییرناپذیری جنسیتی نیز نشان داد بارهای عاملی و واریانس و کوواریانس‌های عاملی در گروه دختران و پسران برابر است و تغییرپذیری برحسب جنسیت وجود ندارد. براین 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 امید شغلی برای اهداف، عاملیت و گذرگاه وجود دارد. این یافته که همسو با نتایج پژوهش جانتون و وترستون (۲۰۰۶) و گارسیا (۲۰۱۸) است، حاکی از روایی همگرایی این مقیاس است.

نتایج پژوهش درمورد پایایی مقیاس امید شغلی به روش همسانی درونی، با استفاده از آلفای کرونباخ نشان داد مقیاس امید شغلی و خرده‌مقیاس‌های آن از ضریب همسانی درونی مناسبی برای بررسی و سنجش نگرش امید شغلی دانشجویان برخوردار است که این نتایج با پژوهش‌های جانتون و وترستون (۲۰۰۶)، کنی و همکاران (۲۰۱۰)، یاشوکو و سوکوا (۲۰۱۰)، گیون (۲۰۱۳)، تامسون و همکاران (۲۰۱۳)، مارکس و همکاران (۲۰۱۸)، کیم (۲۰۱۸) و گارسیا (۲۰۱۸) همسو است. به‌طور کلی پژوهش حاضر مشخص کرد مقیاس امید شغلی از ویژگی‌های روان‌سنجی مطلوبی برای کاربرد در دانشجویان ایرانی برخوردار است. با این حال باید در نظر داشت یافته‌های این پژوهش به جامعه دانشجویان قابل‌تعمیم است. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، قابلیت کاربرد این ابزار در گروه‌های دیگر از جمله کارکنان یا افرادی که تحصیلات دانشگاهی ندارند بررسی و گروه‌های مختلف با هم مقایسه شود. بررسی امید شغلی در گروه‌های مختلف سنی و مطالعه فرایند تغییر آن در طول زمان از طریق تحقیقات طولی از دیگر پیشنهادها 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 داده شد. شرکت‌کنندگان با نام مستعار یا بدون نام به پرسشنامه پاسخ دادند و می‌توانستند در هر زمان از شرکت در پژوهش انصراف دهند.

۶. سپاسگزاری 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 خوداثربخشی، عزت‌نفس و خودیابی با عملکرد تحصیلی در دانش‌آموزان سال سوم نظام جدید شهر اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز. <https://elmnet.ir/doc/10824187-61641>
- پهلوان شریف، س.، و مهدیان، و. (۱۳۹۴). مدلسازی معادلات ساختاری با Amos. تهران: بیشه.
- شماعی‌زاده، م.، و عابدی، م. ر. (۱۳۸۴). تأثیر مشاوره شغلی برافزایش خودکارآمدی کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان. دانش و پژوهش در روان‌شناسی، ۷(۲۳)، ۳۸-۲۹. لینک
- صالحی، ر.، و جعفری، م. (۱۴۰۰). امید به آینده شغلی: یک مداخله شناخت‌محور. پژوهش‌های کاربردی در مشاوره، ۴(۱۲)، ۶۷-۴۳. https://www.jarci.ir/article_244222.html?lang=fa
- قاسمی، و. (۱۳۹۲). مدلسازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos graphics. تهران: جامعه‌شناسان.
- قنبری، ن.، آریانپور، ح. م.، و صالحی، ر. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر مشاوره گروهی راه‌حل‌محور بر امید شغلی دانش‌آموزان. 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 استرس شغلی و خودکارآمدی با رضایت از زندگی در امدادگران حوادث گاز استان اصفهان. پژوهش در سلامت روان‌شناختی، 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: Sociologists. (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. https://noavaryedu.oerp.ir/article_78765.html (In Persian)
- 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: Bisheh. (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), 267-288. <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., & Sympson, 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.
- 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), 310-323. <https://doi.org/10.1177/0894845309345670>

پیوست: مقیاس امید شغلی

این جملات به اینکه شما چطور درباره کار و شغل فکر می‌کنید، مربوط است. لطفاً میزان موافقت و مخالفت خود را با جملات نشان دهید.

کاملاً موافقم							کاملاً مخالفم							عبارت
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	
۱														۱ برای به‌دست‌آوردن یا حفظ یک شغل یا مسیر شغلی برنامه دارم.
۱														۲ فکر نمی‌کنم بتوانم شغلی پیدا کنم که از آن لذت ببرم.
۱														۳ راه‌های زیادی برای موفقیت شغلی وجود دارد.
۱														۴ انتظار دارم آن کاری را که دلم می‌خواهد در شغلم انجام دهم.
۱														۵ به توانایی‌ام برای موفقیت در امور مهم شک دارم.
۱														۶ برای یافتن شغلی که از آن لذت ببرم، می‌توانم راه‌های زیادی پیدا کنم.
۱														۷ وقتی به آینده نگاه می‌کنم، تصویر واضحی از زندگی شغلی‌ام را می‌بینم.
۱														۸ مطمئن هستم همه چیز در آینده برای من نتیجه‌بخش خواهد بود.
۱														۹ فهمیدن اینکه چطور می‌توان شغل خوبی پیدا کرد سخت است.

کاملاً موافقم							کاملاً مخالفم							عبارت
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱۰ در جامعه‌ای که می‌خواهم در آن زندگی کنم، یافتن شغلی لذت‌بخش دشوار است.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱۱ مهارت‌ها و نگرش مورد نیاز برای یافتن و حفظ یک شغل مفید را دارم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱۲ نمی‌توانم بفهمم از زندگی شغلی‌ام چه می‌خواهم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱۳ انتظار ندارم شغلی که برایم رضایت‌بخش است پیدا کنم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱۴ می‌توانم آنچه لازم است، انجام دهم تا به شغل مورد نظر خود برسم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	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	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱۶ باور دارم می‌توانم به اهداف شغلی که برای خودم مشخص کرده‌ام برسم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱۷ می‌توانم آموزش مورد نیاز برای شغل دلخواهم را پیگیری کنم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	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	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱۹ می‌دانم چطور برای شغل دلخواهم آماده شوم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۲۰ من اهداف مهمی برای شغلم دارم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۲۱ مطمئن نیستم بتوانم به اهداف زندگی‌ام برسم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۲۲ به‌درستی می‌دانم چه چیزی برای موفقیت در کار نیاز است.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۲۳ برایم مشکل است که اهداف پنج سال آینده‌ام را مشخص کنم.
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۲۴ درنهایت همان کاری را خواهم کرد که واقعاً می‌خواهم انجام دهم.