

سنجش هویت شغلی: بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۹/۶ تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۴/۸/۱۷ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۸/۲۴

نوع مقاله: پژوهشی-اکتشافی

رضوان صالحی^۱، یوسف پیلتن^۲، فاطمه طاهری کله مسیحی^۳، دانیال قجری^۴ و سیمین حسینیان^۵

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی نسخه فارسی پرسشنامه هویت شغلی در بین دانشجویان دانشگاه شهرکرد انجام شد. **روش:** این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و در دسته مطالعات اعتبارسنجی قرار دارد. جامعه آماری شامل دانشجویان دانشگاه شهرکرد در سال ۱۴۰۴ بود. نمونه‌گیری به‌صورت در دسترس انجام شد و ۵۰۰ دانشجو (۳۲۰ زن، ۱۸۰ مرد) از مقاطع مختلف تحصیلی انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه هویت شغلی (VIM) و دو مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS) و شاخص اشتغال‌پذیری (EI) برای بررسی روایی سازه بود. داده‌ها به دو گروه برای تحلیل عاملی اکتشافی ($n=250$) و تاییدی ($n=250$) تقسیم شد. **یافته‌ها:** تحلیل عاملی اکتشافی با روش مؤلفه‌های اصلی و چرخش واریمکس، پس از حذف دو گویه با بارهای عاملی کمتر از ۰/۴، یک عامل با ارزش ویژه ۱۲/۵ استخراج کرد که ۶۳/۵۴ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کرد. تحلیل عاملی تاییدی نیز برازش ساختار تک‌عاملی را تأیید کرد ($CMIN/DF=2.41$; $TLI=0.95$; $CFI=0.96$; $RMSEA=0.058$) (هو و بتلر، ۱۹۹۹). روایی همگرا از طریق همبستگی هویت شغلی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی و اشتغال‌پذیری در سطح ۰/۰۱ تأیید شد. پایایی ابزار نیز با آلفای کرونباخ، ضریب امگا، گاتمن، ترکیبی و بازآزمایی در محدوده ۰/۸۷ تا ۰/۹۵ تأیید شد. **نتیجه‌گیری:** یافته‌ها نشان داد که پرسشنامه هویت شغلی از ساختار عاملی، روایی و پایایی مناسبی برخوردار است. بر اساس آمارهای جهانی، مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۲۵) در گزارش‌های اخیر خود به چالش‌های هویت شغلی و اشتغال‌پذیری جوانان اشاره کرده و بر ضرورت توجه به این موضوعات در سیاست‌گذاری‌ها تأکید نموده است. در این راستا، استفاده از ابزار معتبر و علمی هویت شغلی می‌تواند به پژوهشگران و مشاوران شغلی کمک کند تا راهکارهای مؤثرتری برای تقویت آن و افزایش اشتغال‌پذیری ارائه دهند.

کلیدواژه‌ها: هویت شغلی، روان‌سنجی، ساختار عاملی، روایی، پایایی، اعتبارسنجی فرهنگی، دانشجویان ایرانی

۱. نویسنده مسئول: استادیار گروه مشاوره، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران.

r.salehi@sku.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-5766-65-46>

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران.

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران.

۴. دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران.

۵. استاد گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء تهران، ایران.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Measu. ing Vocational I. entity: Factor Structure, Validity, and Reliability

Rezvan Salehi (Assistant Professor)*^{1b}, Yousof Piltan (M.A)^۲, Fatemeh taheri kale masihi (M.A)^۳, Daniyal Ghajari (M.A)^۴, & Simin Hosseinian (Professor)^۵

Abstract

eeeeeeee This study aimed to investigate the factor structure, validity, and reliability of the Persian version of the Vocational Identity Measure (VIM) among students at Shahrekord University. : : : : : This study employed a descriptive-correlational and validation design. The statistical population comprised all students at Shahrekord University during the 2025 academic year. A sample of 500 students (320 female, 180 male) from various academic levels was selected using convenience sampling. Instruments included the Vocational Identity Measure (VIM), along with the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) and the Employability Index (EI) to assess construct validity. The data were randomly divided into two groups for Exploratory Factor Analysis (EFA, n=250) and Confirmatory Factor Analysis (CFA, n=250). : : : : : Exploratory Factor Analysis using Principal Component Analysis with Varimax rotation, after removing two items with factor loadings below .40, extracted a single factor with an eigenvalue of 12.5, which explained 54.63% of the total variance. Confirmatory Factor Analysis confirmed the good fit of this single-factor structure (CMIN/DF = 2.41; TLI = 0.95; CFI = 0.96; RMSEA = 0.058) (Hu & Bentler, 1999). Convergent validity was supported by significant correlations ($p < .01$) between vocational identity, career adaptability, and employability. The reliability of the instrument was also confirmed, with Cronbach's alpha, Omega, Guttman, composite, and test-retest coefficients ranging from .87 to .95.. : : : : : The findings indicated that the Persian version of the Vocational Identity Measure possesses an appropriate factor structure, validity, and reliability. In line with global trends reported by the World Economic Forum (2025), which highlight challenges in youth vocational identity and employability and stress the need for policy attention, this validated instrument is significant. Therefore, the use of this reliable and valid tool can assist researchers and career counselors in developing more effective strategies to strengthen vocational identity and enhance employability.

: : : : : Vocational Identity, Psychometrics, Factor Structure, Validity, Reliability, Cultural Validation, Iranian Students

۱. Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Counseling, Faculty of Literature and Humanities, Shahrekord University, Shahrekord, Iran.

۲. M.A. Student in Career Counseling, Department of Counseling, Faculty of Literature and Humanities, Shahrekord University, Shahrekord, Iran.
r.salehi@sku.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-5766-65-46>

۳. M.A. Student in Career Counseling, Department of Counseling, Faculty of Literature and Humanities, Shahrekord University, Shahrekord, Iran.

۴. M.A. Student in Career Counseling, Department of Counseling, Faculty of Literature and Humanities, Shahrekord University, Shahrekord, Iran.

۵. Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, Alzahra university, Tehran, Iran.

Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



مقدمه و بیان مساله

جهان کار امروز با تحولات شتابان و تغییرات ساختاری گسترده‌ای روبرو است که نه تنها فرصت‌های جدیدی برای نیروی کار ایجاد می‌کند، بلکه چالش‌های هویتی قابل توجهی را نیز به همراه دارد. طبق آمارهای مجمع جهانی اقتصاد^۱ (۲۰۲۵)، پیش‌بینی می‌شود که در بازه زمانی ۲۰۲۵ تا ۲۰۳۰، حدود ۲۲ درصد از مشاغل فعلی دچار تغییرات ساختاری شوند؛ این یعنی ایجاد ۱۷۰ میلیون شغل جدید و حذف ۹۲ میلیون شغل موجود. این تحولات ساختاری، بر اساس نظریه توسعه مسیر شغلی سوپر^۲ (۱۹۵۷)، به معنای بازتعریف مستمر هویت شغلی افراد است؛ زیرا در چنین شرایطی، نیروی کار باید به‌طور مداوم خود را با نقش‌ها و الزامات شغلی جدید تطبیق دهد. در بازارهای کار در حال توسعه مانند ایران، که با نرخ بیکاری ۱۲ درصد (مرکز آمار ایران، ۱۴۰۴) و نوسانات شدید اقتصادی مواجه است، این چالش‌های هویتی به شکل پیچیده‌تری نمایان می‌شوند.

تغییرات ساختاری مشاغل، علاوه بر ایجاد عدم قطعیت در مسیرهای شغلی، به کاهش تعهد و مشارکت نیروی کار نیز منجر می‌شود. در کنار این تحولات، داده‌های گزارش وضعیت محیط کار جهانی گالوپ (کاتامپ و کینگو^۳، ۲۰۲۳) نشان می‌دهد که تنها ۲۳ درصد از کارکنان جهان در محیط کار خود متعهد و درگیر هستند، در حالی که ۵۹ درصد در وضعیت «استعفای خاموش»^۴ و ۱۸ درصد در وضعیت «فعالانه غیرمتعهد» قرار دارند. این پدیده که به‌عنوان واکنشی به ابهام هویتی و عدم انطباق بین ارزش‌های فردی و محیط کاری شناخته می‌شود، نشان‌دهنده ضعف هویت شغلی در میان اکثریت نیروی کار جهانی است. چرا که افرادی که هویت شغلی قوی دارند معمولاً در کار خود تعهد و درگیری بیشتری نشان می‌دهند (ساویکاس، ۲۰۲۰). این ارقام حاکی از ضعف هویت شغلی در میان اکثریت نیروی کار جهانی است و سالانه هزینه‌ای معادل ۸,۸ تریلیون دلار (معادل ۹ درصد تولید ناخالص داخلی جهانی) به اقتصاد جهانی تحمیل می‌کند.

مقایسه آماری بین ایران و سایر کشورها، عمق این چالش را بیشتر نمایان می‌سازد. نرخ بیکاری (۱۲٪) در ایران در مقابل ۵/۸٪ در دنیا، تحریم‌های اقتصادی، تورم بالا (بانک مرکزی ایران، ۱۴۰۴) و محدودیت‌های ساختاری بازار کار، چالش‌های هویت شغلی را در ایران تشدید کرده‌اند. بنابراین، چالش‌های مرتبط با ضعف هویت شغلی که موجب کاهش بهره‌وری و افزایش

1. World Economic Forum

2. Super

3. Katumpe & Kyongo

4. quiet quitting

هزینه‌های اقتصادی شده‌اند، در کشورهای در حال توسعه مانند ایران به شکلی پیچیده‌تر نمایان می‌شوند. تغییرات ساختاری در مشاغل، نوسانات اقتصادی و محدودیت منابع در ایران، این کشور را به بستری مستعد برای تجربه پیامدهای منفی ضعف هویت شغلی تبدیل کرده است؛ به‌ویژه آنکه رقابت سنگین برای دستیابی به مشاغل پایدار، بحران هویت شغلی را در میان نیروی کار تشدید می‌کند (رضائیان، ۱۳۹۸). این موضوع بر اساس نظریه برانفن‌برنر^۱ (۱۹۷۹) قابل توجیه است که عوامل کلان اقتصادی و اجتماعی (مانند نوسانات اقتصادی و سیاست‌های اشتغال) بر شکل‌گیری هویت شغلی افراد تأثیر مستقیم دارند.

هویت شغلی به‌عنوان یکی از مفاهیم کلیدی در روان‌شناسی شغلی و توسعه مسیر شغلی، در طول زمان تحت تأثیر عوامل فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی دستخوش تغییرات و تکامل شده است. این مفهوم ابتدا در چارچوب نظریه‌های کلاسیک روان‌شناسی اجتماعی مطرح شد و در نظریه رغبت‌های شغلی هالند (۱۹۶۲) به‌صورت امری ایستا^۲ تعریف شد؛ به‌طوری‌که هویت شغلی عمدتاً به وضعیت فعلی فرد در بازار کار و میزان قطعیت در انتخاب شغل محدود می‌شد. با ظهور دیدگاه‌های مدرن در دهه ۱۹۹۰، این مفهوم از حالت ایستا به سازه‌ای پویا تغییر یافت. محققانی مانند بلوستین^۳ و همکاران (۲۰۰۲) و ساویکاس^۴ (۲۰۲۰) با نقد رویکردهای سنتی، تأکید کردند که هویت شغلی تحت تأثیر تعاملات فرد با محیط و تجربیات مسیر شغلی شکل می‌گیرد و علاوه بر عوامل فردی، از عوامل اجتماعی و اقتصادی نیز تأثیر می‌پذیرد. در این دیدگاه، که با نظریه سوپر (۱۹۵۷) نیز همسو است، هویت شغلی به‌عنوان فرآیندی مستمر و تکاملی تلقی می‌شود که در طول عمر فرد تغییر می‌کند. بنابراین شرایط بازار کار، فرصت‌های شغلی و سرمایه اجتماعی به‌عنوان عوامل کلیدی در شکل‌گیری هویت شغلی شناخته می‌شوند (بلوستین و همکاران، ۲۰۰۲؛ رید^۵ و همکاران، ۲۰۲۲؛ مارتین^۶ و همکاران، ۲۰۲۴). در ادامه، از سال ۲۰۰۰ به بعد، رویکردهای پست‌مدرن به هویت شغلی ظهور کردند. در این رویکردها، محققانی مانند ساویکاس (۲۰۱۱، ۲۰۲۳) هویت شغلی را به‌عنوان یک داستان خودساخته تعریف کردند؛ یعنی فرد با خلق و روایت داستانی شخصی درباره خود و مسیر شغلی‌اش، هویت حرفه‌ای خود را شکل می‌دهد. این دیدگاه تأکید دارد که هویت شغلی نه تنها از تجربیات گذشته، بلکه با توجه به اهداف آینده و روایت‌های ذهنی فرد نیز ساخته می‌شود. در این دوره، روش‌های کیفی مانند

-
1. Bronfenbrenner
 2. static
 3. Blustein
 4. Savickas
 5. Reed
 6. Martin

مصاحبه‌های روایتی و تحلیل داستان‌های شغلی به‌عنوان ابزارهای سنجش کیفی هویت شغلی مورد استفاده قرار گرفتند (لی^۱ و همکاران، ۲۰۲۴).

همان‌طور که تکامل نظریه‌های مرتبط با هویت شغلی، نگاه‌ها را از رویکردهای ایستا به رویکردهای پویا تغییر داده است، ابزارهای سنجش کمی هویت شغلی نیز همگام با این تحولات توسعه یافته‌اند. مقیاس وضعیت شغلی من (MVS) که توسط هالند و همکاران (۱۹۸۰) توسعه یافته، یکی از مهم‌ترین ابزارهای سنجش هویت شغلی در رویکردهای سنتی یا ایستا بوده و عمدتاً به درک کنونی فرد از وضعیت شغلی او، میزان قطعیت در انتخاب شغل و هماهنگی میان توانمندی‌ها، علایق و ارزش‌های فرد با محیط کاری توجه دارد. با این حال، در این دیدگاه، هویت شغلی به‌عنوان یک سازه ثابت تلقی می‌شود و کمتر به پویایی‌ها و تغییرات ناشی از تعاملات فرد با محیط و تجربیات مختلف مسیر شغلی توجه دارد. بسیاری از مطالعات انجام‌شده در ایران (برای مثال کشاورز افشار و همکاران، ۱۳۸۹؛ زارع مهرجردی و همکاران، ۱۳۹۷؛ سلطان‌زاده و همکاران، ۱۴۰۱؛ نیری‌پسند و همکاران، ۱۴۰۱) و همچنین در کشورهای دیگر (برای مثال استیونسون^۲ و همکاران، ۲۰۲۱؛ ونگ و کار^۳، ۲۰۱۸؛ استریت^۴ و همکاران، ۲۰۲۳؛ برمر و استرایوزر^۵، ۲۰۲۳)، از مقیاس MVS به‌عنوان ابزار اصلی سنجش هویت شغلی استفاده کرده‌اند. این در حالی است که نیازهای دنیای مدرن، به‌ویژه در بازار کارهای پیچیده و متغیر مانند ایران که با چالش‌های ساختاری مانند عدم تطابق مهارت‌ها با نیازهای بازار کار و نرخ بالای بیکاری تحصیلکردگان (۲۵ درصد، بانک جهانی، ۲۰۲۴) مواجه است، ایجاب می‌کند ابزارهای سنجش هویت شغلی بتوانند پویایی‌ها، تغییرات ساختاری و اثرات تعاملات فرهنگی و اقتصادی را نیز در نظر بگیرد. MVS، به‌دلیل ماهیت ایستای خود، در پاسخ به این نیازها محدودیت‌هایی دارد و نمی‌تواند به‌طور کامل سازگاری‌های لازم با شرایط پرتلاطم و متغیر بازار کار ایران را فراهم کند. در پاسخ به همین مساله ساویکاس و پورفیلی (۲۰۱۱) نیز خاطر نشان کرده‌اند که اندازه‌گیری هویت شغلی وضعیت ناخوشایندی دارد و خواستار توسعه ابزارهای بهتر جهت سنجش این سازه شدند (صالحی و ربیعی، ۱۴۰۱).

-
1. Lee
 2. Stevenson
 3. Wong & Kaur
 4. Strate
 5. Brehmer & Strauser

در پاسخ به این چالش‌ها، گوپتا^۱ و همکاران (۲۰۱۵) پرسشنامه اندازه‌گیری هویت شغلی (VIM)^۲ را با رویکردی پویا طراحی و اعتبارسنجی کردند. این پرسشنامه محدودیت‌های ابزارهای سنتی مانند MVS را برطرف کرده و سازه‌ای پویا از هویت شغلی ارائه می‌دهد (لیسکی^۳ و همکاران، ۲۰۲۳؛ توبن^۴ و همکاران، ۲۰۲۱) که با تحولات سریع بازار کار و پیچیدگی‌های فرهنگی-اقتصادی جامعه ایران همخوانی بیشتری دارد. علاوه بر این، این ابزار با توجه به تغییرات ساختاری در مشاغل، نوسانات بازار کار و چالش‌های هویتی نیروی انسانی، امکان تحلیل دقیق‌تر و ارائه راه‌حل‌های عملی برای رفع نیازهای کشور را فراهم می‌کند.

همانطور که در مقدمه گفته شد، ابهام یا بحران در هویت شغلی، یکی از چالش‌های اساسی است که می‌تواند پیامدهای مستقیم و غیرمستقیم قابل توجهی برای نظام اقتصادی، اجتماعی و آموزشی هر کشور به همراه داشته باشد. بر اساس مدل‌های شکل‌گیری هویت شغلی (براون و لنت، ۲۰۲۱)، ابهام هویتی ناشی از محدودیت‌های ساختاری (مانند فرصت‌های شغلی محدود) می‌تواند به کاهش خودکارآمدی شغلی و در نتیجه، کاهش بهره‌وری منجر شود. این بحران، از یک سو موجب کاهش بهره‌وری نیروی کار و ایجاد اختلال در فرآیند تصمیم‌گیری شغلی می‌شود (توردا^۵، ۲۰۲۴) و از سوی دیگر به افت اشتغال‌پذیری (زانگ^۶ و همکاران، ۲۰۲۳؛ شین^۷ و همکاران، ۲۰۲۴؛ اسیونتو^۸ و همکاران، ۲۰۲۵)، کاهش توان رقابت نیروی انسانی (پیزولیتو و وما^۹، ۲۰۲۰) و افزایش نارضایتی شغلی (لو^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۲) منجر می‌گردد. در این میان، وضعیت بازار کار ایران این چالش را پیچیده‌تر کرده و ضرورت بازتعریف و تقویت هویت شغلی را بیش از پیش برجسته می‌سازد. ضعف هویت شغلی در چنین شرایطی نه تنها به افت عملکرد فردی و سازمانی (هابو^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۸) منتهی می‌شود، بلکه پیامدهای کلان‌تری مانند کاهش انگیزه نیروی کار (ولاسیس^{۱۲} و همکاران، ۲۰۲۳) و افزایش نرخ فرسودگی شغلی (لوئبل^{۱۳} و

1. Gupta
2. Vocational Identity Measure.
3. Liske
4. Toben
5. Turda
6. Zhang
7. Shen
8. Suyitno
9. Pizzolitto, E., & Verna
10. Lu
11. Haibo,
12. Villacís
13. Loebel.

همکاران، ۲۰۲۰) را در پی دارد. این شواهد تجربی، ضرورت توجه به سازه هویت شغلی و همچنین سنجش دقیق آن با ابزارهای معتبر و مناسب با شرایط بومی را برجسته می‌سازد. بنابراین، برای اینکه بتوان هویت شغلی را در پژوهش‌ها و مداخلات‌های عملی بررسی کرد، نیازمند ابزارهای اندازه‌گیری معتبر، قابل اعتماد و بومی‌سازی شده هستیم. چرا که ابزارهای سنجش ضعیف یا نامناسب می‌توانند منجر به نتایج گمراه‌کننده و سیاست‌گذاری‌های نادرست شوند.

از آنجا که سنجش هویت شغلی در ایران با محدودیت‌های ابزاری مواجه بوده است، پژوهش حاضر با هدف اعتبارسنجی ابزار معتبر و بین‌المللی (VIM) و تحلیل ساختار عاملی آن، گامی اساسی در جبران این خلأ و ارتقای مطالعات حوزه راهنمایی و مشاوره شغلی برداشته است. انتخاب پرسشنامه هویت شغلی گوپتا و همکاران (۲۰۱۵) از این رو توجیه‌پذیر است که این ابزار، برخلاف ابزارهای سنتی مانند MVS، تنها بر قطعیت انتخاب شغلی تمرکز ندارد، بلکه بر سه بعد کلیدی تأکید دارد: (الف) درک و آگاهی از خود در زمینه شغلی؛ (ب) اطمینان نسبت به توانایی‌های شغلی؛ و (ج) تعهد به مسیر شغلی (گوپتا و همکاران، ۲۰۱۵). این ابعاد برای سنجش هویت شغلی در بازارهای کار پویا و نوسان‌پذیر مانند ایران، که با تغییرات ساختاری و عدم قطعیت اقتصادی مواجه است، مناسب‌تر است. علاوه بر این، پژوهش برای اولین بار در ایران، ساختار عاملی و روایی‌سنجی کامل VIM در میان نمونه‌ای از دانشجویان انجام می‌شود، که این امر امکان مقایسه نتایج با مطالعات بین‌المللی را فراهم می‌کند. همچنین، این پژوهش با استفاده از روش‌های آماری پیشرفته (تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی) و مقایسه با ابزارهای مرتبط (مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی و شاخص اشتغال‌پذیری)، روایی سازه را به‌طور جامع بررسی می‌کند. انتخاب دانشجویان به‌عنوان نمونه پژوهش از چند دلیل توجیه‌پذیر است: اولاً، این گروه در آستانه ورود به بازار کار قرار دارند و هویت شغلی آنان تحت تأثیر مستقیم تحولات بازار کار، فشارهای اقتصادی و محدودیت‌های فرصت‌های شغلی قرار دارد. ثانیاً، دانشجویان به‌عنوان نیروی انسانی آینده کشور، نقش کلیدی در توسعه اقتصادی و اجتماعی ایران دارند، بنابراین سنجش دقیق هویت شغلی آنان برای برنامه‌ریزی آموزشی و مشاوره‌ای ضروری است. ثالثاً، دانشجویان به‌عنوان جمعیتی نسبتاً همگن از نظر سن و تحصیلات، امکان کنترل بهتر متغیرهای مخدوش‌کننده را فراهم می‌کنند. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی پرسشنامه هویت شغلی در بین دانشجویان ایرانی، به‌منظور: (۱) تأمین ابزاری معتبر برای سنجش هویت شغلی در زمینه فرهنگی ایران؛ (۲) شناسایی ساختار عاملی VIM در نمونه‌ای ایرانی و مقایسه آن با نتایج بین‌المللی؛ (۳) ارائه شواهد علمی برای استفاده از این ابزار در

برنامه‌های مشاوره‌ای و آموزشی دانشگاه‌ها؛ و (۴) فراهم‌آوری زمینه برای انجام پژوهش‌های آینده در زمینه هویت شغلی و توسعه مسیر شغلی در ایران؛ انجام شده است.

روش

این پژوهش با رویکرد کمی به بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه فارسی پرسشنامه هویت شغلی می‌پردازد. انتخاب این رویکرد به دلیل ماهیت سنجش‌پذیر متغیرها و نیاز به ارزیابی دقیق ساختار عاملی، پایایی و روایی ابزار با استفاده از روش‌های آماری پیشرفته (تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی) است. این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر طرح پژوهش توصیفی-همبستگی از نوع اعتبارسنجی است.

جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی دانشجویان دانشگاه شهرکرد در سال تحصیلی ۱۴۰۴، به تعداد ۱۵۱۹ نفر بود. حجم نمونه بر اساس دو معیار محاسبه شد: ۱. قاعده نسبت نمونه به گویه با نسبت ۱۵:۱ (کلاین، ۲۰۱۶) که برای ۲۳ گویه، ۳۴۵ نفر تعیین شد؛ و ۲. فرمول کوکران $[n = Z^2pq/d^2 = (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50 / (0.05)^2 = 384]$ با $n = Z^2pq/d^2 = 1/96$ و ۹۵٪ سطح اطمینان. با در نظر گرفتن این دو معیار و پیروی از رویکرد محافظه‌کارانه، حجم نمونه ۵۰۰ نفر تعیین شد که بیش از ۳۰٪ بالاتر از حداقل محاسبه‌شده توسط فرمول کوکران (۳۸۴ نفر) و قاعده کلاین (۳۴۵ نفر) است. این حجم نمونه توان آماری کافی ($< 0/95$) برای تحلیل‌های مورد نظر را تضمین می‌کند. در این پژوهش، دانشجویان به‌صورت در دسترس و داوطلبانه و از میان افرادی که در زمان پژوهش در دانشگاه حضور داشتند، انتخاب شدند. این روش به‌ویژه به‌دلیل سهولت دسترسی به دانشجویان و کاهش زمان و هزینه‌های پژوهش انتخاب گردید. معیارهای ورود شامل دانشجویان تمام‌وقت در تمام مقاطع تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترا، سن حداقل ۱۸ سال و عدم سابقه اختلالات روان‌شناختی بود. این معیارها به‌منظور اطمینان از همگنی و سازگاری نمونه با اهداف پژوهش تعیین شدند. برای دستیابی به تحلیلی قوی و بدون سوگیری، تمامی شرکت‌کنندگان به صورت تصادفی به دو گروه مساوی (۲۵۰ نفر در هر گروه) تقسیم شدند. در این فرایند تصادفی‌سازی، از روش طبقه‌بندی بر اساس جنسیت استفاده شد تا توزیع جنسیتی مشابهی در هر دو گروه حفظ گردد (تقریباً ۷۳٪ زن و ۲۷٪ مرد). این رویکرد تصادفی‌سازی طبقه‌بندی‌شده تضمین کرد که ساختار عاملی به دست آمده از تحلیل عاملی اکتشافی^۱، قابلیت اعتبارسنجی مستقل در تحلیل عاملی تأییدی^۲ را داشته باشد و بدین ترتیب، قابلیت اعتماد و

1. Exploratory Factor Analysis (EFA)

2. Confirmatory Factor Analysis (CFA)

تعمیم‌پذیری یافته‌ها افزایش یابد. این استراتژی تقسیم نمونه، مطابق با توصیه‌های مطالعات روان‌سنجی (باندالوس و فینی^۱، ۲۰۱۸)، به منظور اجتناب از بیش‌برازش و اطمینان از اینکه ساختار عاملی شناسایی شده فراتر از نمونه خاص مطالعه حاضر است، به کار گرفته شد.

ابزار پژوهش

در این پژوهش از سه پرسشنامه هویت شغلی، مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی و شاخص اشتغال‌پذیری استفاده شد که در ادامه ویژگی‌های روان‌سنجی هر یک از آن‌ها آمده است.

۱- پرسشنامه هویت شغلی: ابزار هویت شغلی (VIM) توسط گوپتا و همکاران در سال ۲۰۱۵

توسعه یافته است. هدف اصلی این ابزار، سنجش هویت شغلی و توانمندی‌های مرتبط با مسیر شغلی افراد، به‌ویژه در مراحل اولیه تصمیم‌گیری شغلی است. پژوهشگران با توجه به محدودیت‌های ابزارهای قبلی مانند مقیاس وضعیت شغلی هالند و همکاران (۱۹۸۰)، به طراحی این ابزار پرداخته‌اند تا بتوانند هویت شغلی را به‌عنوان یک سازه پایدار و جامع‌تر ارزیابی کنند. این ابزار شامل ۲۳ گویه است که در نهایت پس از تحلیل‌های اولیه، ۳ آیتم از آن حذف و نسخه نهایی شامل ۲۰ آیتم باقی‌مانده است. این آیتم‌ها به‌طور کلی به یک بعد واحد مربوط به هویت شغلی اشاره دارند. پاسخ‌دهندگان به آیتم‌ها در یک طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم) پاسخ می‌دهند. دامنه نمرات قابل دریافت در این مقیاس از ۲۰ (حداقل نمره) تا ۱۰۰ (حداکثر نمره) است. نمره بالاتر نشان‌دهنده وجود هویت شغلی قوی‌تر و آگاهی بیشتر فرد از اهداف و توانمندی‌های مسیر شغلی خود است. پایایی ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۷ گزارش شده که نشان‌دهنده پایایی درونی قوی است. همچنین، نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که این مقیاس دارای یک ساختار عاملی پایدار و تک‌بعدی است. همچنین VIM دارای روایی همگرا با سایر مقیاس‌های مرتبط مانند مقیاس خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی و کاوش شغلی است و همبستگی مثبت معنی‌داری با آن‌ها دارد (گوپتا و همکاران، ۲۰۱۵). این ابزار برای نخستین بار توسط نویسندگان این مقاله، ترجمه و اعتبارسنجی شده است که نتایج آن به‌طور مفصل در بخش یافته‌ها آمده است.

-
1. Bandalos & Finney
 2. Vocational Identity Measure

۲- مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی^۱: مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی توسط ساویکاس و

پروفرلی^۲ در سال ۲۰۱۲ ساخته شده است. ساویکاس و پروفرلی از پژوهشگران برجسته در حوزه روان شناسی و مشاوره شغلی هستند که به دلیل تحقیقات خود در زمینه انطباق پذیری شغلی و هویت حرفه‌ای شناخته شده‌اند. هدف آن‌ها از توسعه این مقیاس، ارائه ابزاری معتبر برای سنجش توانمندی‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی افراد بود. هدف این ابزار اندازه‌گیری چهار بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل: دغدغه، کنترل، کنجکاو و اعتماد می‌باشد. این مقیاس شامل ۲۴ آیتم است که به چهار خرده مقیاس تقسیم می‌شود: خرده مقیاس دغدغه (سؤال‌های ۱-۶)، کنترل (سؤال‌های ۷-۱۲)، کنجکاو (سؤال‌های ۱۳-۱۸) و اعتماد (سؤال‌های ۱۹-۲۴). پاسخ‌دهندگان برای ارزیابی هر سؤال از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده می‌کنند که در آن "کاملاً موافقم" معادل ۵ و "کاملاً مخالفم" معادل ۱ است. بنابراین، دامنه نمرات قابل دریافت از ۲۴ (حداقل نمره) تا ۱۲۰ (حداکثر نمره) می‌باشد. نمره پایین‌تر نشان‌دهنده انطباق‌پذیری کمتر و نمره بالاتر بیانگر میزان انطباق‌پذیری بالاتر در مسیر شغلی افراد است. ساویکاس و پروفرلی (۲۰۱۲) روایی محتوایی و سازه این پرسشنامه را تأیید کردند و ضریب آلفای کرونباخ را برای کل مقیاس ۰/۹۲ گزارش نمودند. در ایران، صالحی و همکاران (۱۳۹۳) این مقیاس را به زبان فارسی ترجمه و اعتبارسنجی کردند. آن‌ها شاخص‌های برازش مقیاس را در سطح مطلوب گزارش نموده و پایایی کل مقیاس را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به‌دست آوردند. در پژوهش حاضر، پایایی این پرسشنامه از طریق محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به‌دست آمد.

۳- شاخص اشتغال‌پذیری^۳: این شاخص توسط داسری پول، کوالتر و سیول^۴ در سال ۲۰۱۴

ساخته شده است. این سه پژوهشگر از پیشگامان حوزه روان‌شناسی شغلی و به طور خاص اشتغال‌پذیری هستند و با همکاری یکدیگر، شاخص اشتغال‌پذیری را به‌عنوان ابزاری چندبعدی طراحی کردند که به ارزیابی توانمندی‌های شغلی و شناسایی نقاط قوت و ضعف افراد در زمینه‌های مختلف مسیر اشتغال می‌پردازد. این ابزار به‌عنوان یک منبع معتبر در مطالعات علمی و برنامه‌های عملی در زمینه مشاوره شغلی و ارتقاء اشتغال‌پذیری شناخته می‌شود و به سنجش پنج عامل کلیدی می‌پردازد: مدیریت خود، عملکرد تحصیلی و مهارت‌های مطالعه، یادگیری رشد مسیر شغلی، مهارت‌های حل مسئله و تجربه کار و زندگی.

1. Career Adapt-Ability Scale (CAAS)

2. Savickas & Porfeli

3. Employability index

4. Dacre Pool & Qualter & Sewell

این مقیاس شامل ۲۶ سؤال است که پاسخ‌دهندگان از یک طیف ۷ درجه‌ای لیکرت برای ارزیابی آن استفاده می‌کنند (کاملاً موافقم = ۷ تا کاملاً مخالفم = ۱). سؤالات به شرح زیر تقسیم‌بندی شده‌اند: عامل مدیریت خود: سؤالات ۱، ۲، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴ و ۲۵؛ عامل عملکرد تحصیلی و مهارت‌های مطالعه: سؤالات ۱۶، ۱۳، ۱۵، ۹ و ۸؛ عامل یادگیری رشد مسیر شغلی: سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵؛ عامل مهارت‌های حل مسئله: سؤالات ۱۴، ۱۹ و ۲۰؛ عامل تجربه کار و زندگی: سؤالات ۶ و ۷. دامنه نمرات قابل دریافت در این مقیاس از ۲۶ (حداقل نمره) تا ۱۸۲ (حداکثر نمره) می‌باشد و نمره بالاتر به معنای اشتغال‌پذیری بالاتر فرد است. روایی این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تأییدی با شاخص‌های برازش خوبی تأیید شده است و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳ گزارش گردیده است (پول و همکاران، ۲۰۱۴). این شاخص توسط امین‌جعفری و همکاران در سال ۱۴۰۲ به زبان فارسی ترجمه و اعتبارسنجی شده است. در این مطالعه همه شاخص‌های برازش در مدل اندازه‌گیری اشتغال‌پذیری خوب تا عالی گزارش شده و روائی آن را تأیید می‌کند. همچنین آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس‌ها بین ۰/۶۳ تا ۰/۸۳ گزارش شده است (امین‌جعفری و همکاران، ۱۴۰۲). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس‌ها بین ۰/۷۱ تا ۰/۸۵ و برای نمره کل ۰/۹۱ بود.

شیوه اجرای پژوهش

تأییدیه اخلاقی این پژوهش از کمیته اخلاق دانشگاه شهرکرد با کد IR.SKU.REC.۱۴۰۳/۰۱۴ اخذ گردید. برای اطمینان از برابری زبانی و فرهنگی، پرسشنامه هویت شغلی دانشجویان با استفاده از یک فرآیند دقیق ترجمه معکوس به زبان فارسی برگردانده شد. این فرآیند مطابق با روش پیشنهادی بریسلین^۱ (۲۰۰۰) آغاز شد. ابتدا، نسخه اصلی انگلیسی پرسشنامه به زبان فارسی توسط دو متخصص مشاوره شغلی فارسی‌زبان ترجمه شد. سپس، یک متخصص مسلط به هر دو زبان (فارسی و انگلیسی) که در ترجمه اولیه نقشی نداشت، این ترجمه‌ها را به انگلیسی برگرداند. پس از آن، یک فرد انگلیسی‌زبان نسخه ترجمه‌شده معکوس را بررسی و با نسخه اصلی مقایسه کرد تا مغایرت‌های احتمالی را شناسایی و از برابری مفهومی اطمینان حاصل کند. به‌منظور ارزیابی روایی محتوایی، شاخص‌های روایی محتوایی CVR^۲ و CVI^۳ برای هر گویه از پرسشنامه محاسبه شد. این ارزیابی با مشارکت حداقل ۱۰ کارشناس انجام شد که شامل

1. Brislin

2. Content Validity Ratio

3. Content Validity Index

سنجش هویت شغلی: بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی

متخصصان مشاوره شغلی و روان‌شناسی بودند. کارشناسان به هر گویه امتیازاتی اختصاص دادند و براساس این امتیازها، روایی محتوایی گویه‌ها مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج نشان داد که امتیاز CVR برای تمامی گویه‌ها بالاتر از حداقل معیار ۰/۶۲ قرار داشت و میانگین CVI برای گویه‌ها ۰/۸۵ بود. این نتایج بیانگر تأیید روایی محتوایی و هم‌سوایی گویه‌ها با ساختار مفهومی هویت شغلی است.

در مرحله جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌ها به‌صورت حضوری و از طریق روش نمونه‌گیری در دسترس توزیع گردید. دانشجویان به‌صورت داوطلبانه در پژوهش شرکت کردند و پیش از جمع‌آوری داده‌ها، رضایت آگاهانه خود را اعلام کردند. همچنین به آنان اطمینان داده شد که اطلاعات‌شان محرمانه باقی خواهد ماند و هیچ پاسخ درست یا غلطی برای سؤالات وجود ندارد. برای حفظ ناشناسی، هر شرکت‌کننده یک کد منحصر به فرد دریافت کرد که در تحلیل‌های بعدی استفاده شد. تکمیل پرسشنامه‌ها تقریباً بین ۲۰ تا ۳۵ دقیقه به طول انجامید. زمان و مکان جمع‌آوری داده‌ها به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی شد که برای شرکت‌کنندگان راحت و قابل دسترس باشد. در نهایت، تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزارهای IBM SPSS نسخه ۲۶، AMOS نسخه ۲۷ و لیزرل انجام شد.

این پژوهش با رعایت تمامی جوانب اخلاقی و علمی، در پی ارائه ابزاری معتبر و مناسب برای سنجش هویت شغلی دانشجویان ایرانی بوده است. تمامی مراحل تحقیق با رعایت استانداردهای اخلاقی مورد تأیید APA، از جمله احترام به حقوق و کرامت شرکت‌کنندگان، اطمینان از رضایت آگاهانه و حفظ محرمانگی اطلاعات، و همچنین چک‌لیست CONSORT که به پژوهشگران کمک می‌کند تا تمامی جنبه‌های مهم تحقیق، از جمله طراحی مطالعه و روش‌های جمع‌آوری داده‌ها، به‌طور دقیق مستند شود، انجام گردید. بنابراین، این پژوهش به‌طور کامل با اصول و دستورالعمل‌های اخلاقی مطابقت دارد.

یافته‌ها

در این قسمت ابتدا ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه در جدول ۱ خلاصه و سپس به بررسی سوالات پژوهش شامل بررسی ساختار عاملی، روایی سازه و پایایی آزمون پرداخته می‌شود.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه

ویژگی‌های جمعیت شناختی	فراوانی	درصد	ویژگی‌های جمعیت شناختی	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۳۲۰	۶۴	ادبیات و علوم انسانی	۲۲۴
	مرد	۱۸۰	۳۶	منابع طبیعی	۶۰
	کل	۵۰۰	۱۰۰	کشاورزی	۵۰
مقطع	لیسانس	۳۰۵	۶۱	علوم و ریاضی	۶۳
	فوق‌لیسانس	۱۳۵	۲۷	فنی و مهندسی	۸۲
	دکتر	۶۰	۱۲	دامپزشکی	۲۲
	کل	۵۰۰	۱۰۰	کل	۵۰۰

۱. ساختار عاملی

الف) تحلیل عاملی اکتشافی

برای اجرای تحلیل عاملی اکتشافی در ابتدا کیفیت ماتریس همبستگی گزاره‌های مقیاس و هم چنین قابلیت نمونه‌گیری مورد بررسی قرار گرفت. نتایج آزمون کرویت بارتلت و ضریب KMO در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون بارتلت و KMO

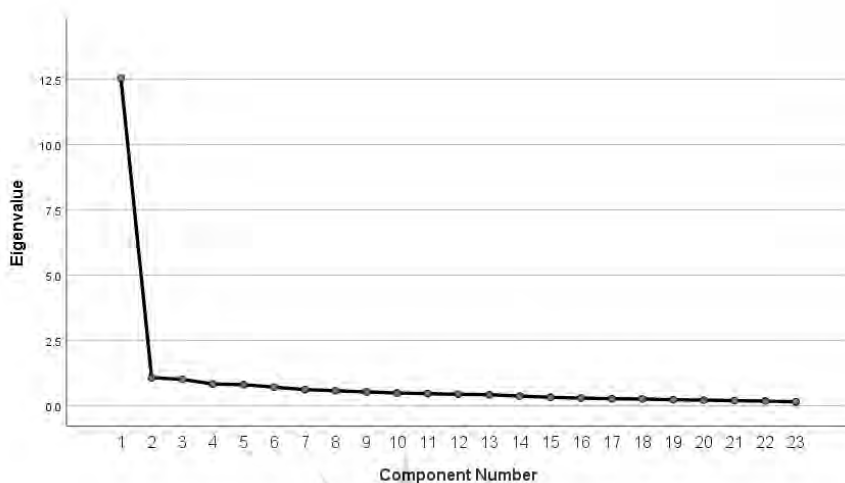
آزمون	آماره	معنی داری
کرویت بارتلت	۳۲۷۲/۹۲	۰/۰۰۱
KMO ^۱	۰/۹۵۵	-

همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقدار آزمون کرویت بارتلت برابر با ۳۲۷۲/۹۲ بود که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار بود. ضریب KMO نیز برای این تحلیل برابر با ۰/۹۵۵ بود. به این ترتیب اطلاعات موجود در ماتریس داده‌ها معنی‌دار و حجم نمونه برای تحلیل عاملی مطلوب است.

نتایج تحلیل عاملی نشان داد با استفاده از روش مؤلفه‌های اصلی و با چرخش واریماکس یا متعامد یک عامل با ارزش ویژه بزرگتر از یک (۱۲/۵) استخراج شد که در مجموع ۶۳/۵۴ درصد از

سنجش هویت شغلی: بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی

واریانس کل مقیاس را تبیین می‌کند. در ادامه نمودار اسکری یا سنگ ریزه و مقدار ویژه جهت تعیین تعداد عوامل استخراج شده از پرسش‌نامه در شکل ۱ گزارش شده است.



شکل ۱- نمودار اسکری یا سنگ ریزه و مقدار ویژه جهت تعیین تعداد عوامل استخراج شده از پرسش‌نامه

جدول ۳. نتایج بارهای عاملی گویه‌های پرسشنامه

ردیف	گویه‌ها	بار عاملی	ردیف	گویه	بار عاملی
۱	برای من مشخص است که چه کاری می‌خواهم برای زندگی انجام دهم و اینکه توانایی‌های لازم برای موفقیت در آن را دارم.	۰/۶۷۸	۱۳	من می‌دانم که در آینده از چه نوع شغلی لذت خواهم برد.	۰/۷۹۶
۲	من احساس اطمینان می‌کنم که در هر کاری که برای زندگی‌ام انتخاب کنم، عملکرد خوبی خواهم داشت.	۰/۷۵	۱۴	من در مورد آنچه می‌خواهم در زندگی انجام دهم، تصمیم قاطعی گرفته‌ام.	۰/۶۹۹
۳	توانایی‌های من با علایق شغلی‌ام مطابقت دارد.	۰/۷۹۸	۱۵	من می‌دانم چه نوع کاری برای من مناسب‌تر است.	۰/۷۱۵
۴	من می‌دانم که چه مسیر شغلی را می‌خواهم بعد از فارغ‌التحصیلی دنبال کنم.	۰/۵۶۴	۱۶	به راحتی می‌توانم تصور کنم که چه نوع کاری می‌خواهم بعد از فارغ‌التحصیلی انجام دهم.	۰/۷۸۴
۵	من احساس روشنی از علایق شغلی‌ام دارم.	۰/۵۹۴	۱۷	من نمی‌توانم در مورد آنچه می‌خواهم در زندگی انجام دهم، تصمیم بگیرم.	۰/۲۱۳

ردیف	گویه ها	بار عاملی	ردیف	گویه	بار عاملی
۶	می توانم به راحتی شغل ایده آل خود را برای یک استخدام کننده توصیف کنم.	۰/۵۴۵	۱۸	من در مورد نوع کاری که می خواهم پس از فارغ التحصیلی انجام دهم، حس خوبی دارم	۰/۶۳۲
۷	می دانم که چه نوع کارهایی را دوست دارم در بقیه عمرم انجام دهم.	۰/۶۷۲	۱۹	احساس می کنم که در آینده، شغل انتخابی من بهترین تناسب ممکن را برای من خواهد داشت.	۰/۶۳
۸	من درک قوی از جایگاه خودم در دنیای کار دارم.	۰/۵۲۹	۲۰	احساس می کنم در مسیر شغلی مشخصی برای آینده هستم.	۰/۶۰۳
۹	علائق من با اهداف شغلی ام مطابقت دارد	۰/۵۷۵	۲۱	اهداف شغلی خاصی دارم که می خواهم بعد از فارغ التحصیلی دنبال کنم.	۰/۷۷۴
۱۰	من در تصمیم گیری درباره اینکه چه کاری می خواهم برای زندگی انجام دهم، مشکلی ندارم.	۰/۵۳۲	۲۲	هر چیزی که برای زندگی ام انتخاب کنم، مهم ترین بخش از هویت من خواهد بود.	۰/۲۸۴
۱۱	من درک روشنی از نوع کاری که می خواهم در زندگی انجام دهم، دارم.	۰/۶۷۱	۲۳	برای من روشن است که پس از فارغ التحصیلی می خواهم چه کاری انجام دهم.	۰/۶۸۲
۱۲	من در انتخاب نوع کاری که می خواهم انجام دهم، مشکل دارم.	۰/۶۹			
	مقدار ویژه	۱۲/۵			
	درصد واریانس	۶۳/۵۴			
	درصد واریانس تراکمی	۶۳/۵۴			

در جدول ۳ مشاهده می گردد که بارهای عاملی گویه ها در ۲۱ گویه بالاتر از ۰/۴ و مطلوب به دست آمده است. دو گویه ۱۷ و ۲۲ بارعاملی کمتر از ۰/۴ دارند که از پرسشنامه حذف می شوند.

ب) تحلیل عاملی تأییدی

نتایج برازش مدل معادلات ساختاری تحلیل عاملی تأییدی در جدول ۳ ارائه شده است. شایان ذکر است که شاخص های برازش با استانداردهای هو و بنتلر (۱۹۹۹) مورد ارزیابی قرار گرفته اند.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری تحلیل عاملی تأییدی در پرسشنامه هویت شغلی

نام شاخص	حد مطلوب	مقدار شاخص در مدل	وضعیت در مدل پیشنهادی
کای دو (χ^2 یا $CMIN$)	سطح معنی‌داری بالای ۰/۰۵	۴۳۴/۳۷۹ (سطح معنی-داری ۰/۰۰۱)	با توجه به سایر شاخص‌ها مطلوب
درجه آزادی	-	۱۸۰	-
توکر لویس (TLI)	بالاتر از ۰/۹۵	۰/۹۵۵	مطلوب
برازش تطبیقی (CFI)	بالاتر از ۰/۵	۰/۹۵۹	مطلوب
برازش تطبیقی مقتصد (PCFI)	بالاتر از ۰/۵	۰/۸۱۴	مطلوب
ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	کمتر از ۰/۰۶	۰/۰۵۸	مطلوب
SRMR	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۳۶	مطلوب
کای دو بهنجار شده (CMIN/DF)	کمتر از ۳	۲/۴۱	مطلوب
هولتر	پایین‌تر از حجم نمونه	۲۲۰	مطلوب

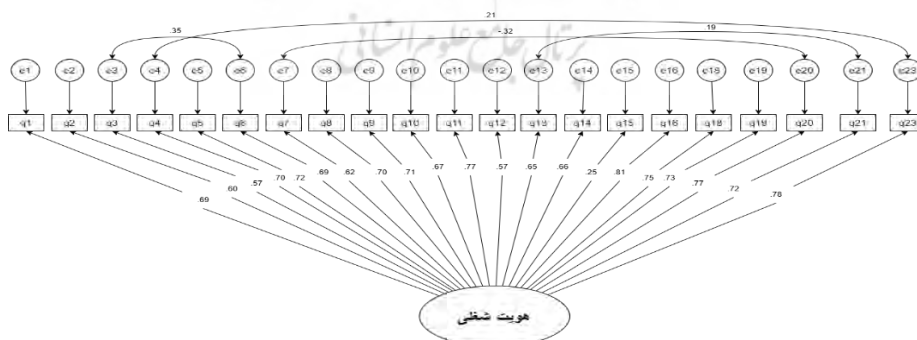
براساس نتایج به دست آمده در جدول ۴، شاخص کای اسکوئر نسبی برابر با ۲/۴۱ است که کمتر از ۳ و نشان می‌دهد این الگو از وضعیت قابل قبولی برخوردار است. مقدار شاخص‌های تطبیقی TLI و CFI بالاتر از ۰/۹۵ است. مقدار PCFI نیز به عنوان شاخص نیکویی برازش بالاتر از ۰/۵ و مطلوب است. مقدار RMSEA و SRMR نیز به عنوان مهم‌ترین شاخص برازش کلی به ترتیب پایین‌تر از ۰/۰۶ و ۰/۰۸ است و نشان می‌دهد که به طور کلی الگو از برازش قابل قبولی برخوردار است. شاخص هولتر نیز برابر با ۲۲۰ و نشان می‌دهد حجم نمونه برای بررسی برازش مدل کافی بوده است.

نتایج بارهای عاملی حاصل از مدل معادلات ساختاری در جدول ۵ و الگوی پرسشنامه در شکل ۲ ارائه شده است.

جدول ۴- نتایج برآوردها و مشخصات کلی مدل در پرسشنامه

سؤال	برآورد استاندارد	معنی داری	فاصله اطمینان		سؤال	برآورد استاندارد	معنی داری	فاصله اطمینان		سؤال	برآورد استاندارد	معنی داری
			حد پایین	حد بالا				حد پایین	حد بالا			
۱	۰/۶۹۳	۰/۰۰۱	۰/۶۲۱	۰/۷۵۸	۱۳	۰/۶۵۳	۰/۰۰۱	۰/۵۶۲	۰/۷۱۶	۱	۰/۶۹۳	۰/۰۰۱
۲	۰/۵۹۷	۰/۰۰۱	۰/۵۰۶	۰/۶۵۵	۱۴	۰/۶۵۹	۰/۰۰۱	۰/۵۷۹	۰/۷۲۲	۲	۰/۵۹۷	۰/۰۰۱
۳	۰/۵۷۲	۰/۰۰۱	۰/۵۰۱	۰/۶۳۹	۱۵	۰/۳۴۵	۰/۰۰۱	۰/۲۲۶	۰/۷۲۵	۳	۰/۵۷۲	۰/۰۰۱
۴	۰/۷۲۹	۰/۰۰۱	۰/۶۸۴	۰/۷۸۵	۱۶	۰/۸۱۳	۰/۰۰۱	۰/۷۷۴	۰/۸۵	۴	۰/۷۲۹	۰/۰۰۱
۵	۰/۷۱۷	۰/۰۰۱	۰/۶۴۶	۰/۷۷۵	۱۷	-	-	-	-	۵	-	-
۶	۰/۶۹	۰/۰۰۱	۰/۶۳	۰/۷۵۱	۱۸	۰/۷۴۸	۰/۰۰۱	۰/۶۶۸	۰/۷۹	۶	۰/۶۹	۰/۰۰۱
۷	۰/۶۱۶	۰/۰۰۱	۰/۵۴۸	۰/۶۹۳	۱۹	۰/۷۲۷	۰/۰۰۱	۰/۶۷۳	۰/۷۷۱	۷	۰/۶۱۶	۰/۰۰۱
۸	۰/۷	۰/۰۰۱	۰/۶۳۴	۰/۷۵۳	۲۰	۰/۷۷۲	۰/۰۰۱	۰/۷۲۷	۰/۸۱۶	۸	۰/۷	۰/۰۰۱
۹	۰/۷۰۸	۰/۰۰۱	۰/۶۵۲	۰/۷۷۱	۲۱	۰/۷۲۲	۰/۰۰۱	۰/۶۵۵	۰/۷۸۴	۹	۰/۷۰۸	۰/۰۰۱
۱۰	۰/۶۷۵	۰/۰۰۱	۰/۵۸۸	۰/۷۲۴	۲۲	-	-	-	-	۱۰	۰/۶۷۵	۰/۰۰۱
۱۱	۰/۷۷۱	۰/۰۰۱	۰/۷۱	۰/۸۱۵	۲۳	۰/۷۷۵	۰/۰۰۱	۰/۷۳۴	۰/۸۱۳	۱۱	۰/۷۷۱	۰/۰۰۱
۱۲	۰/۵۷۱	۰/۰۰۱	۰/۴۸۷	۰/۶۵۸						۱۲	۰/۵۷۱	۰/۰۰۱

نتایج مندرج در جدول ۵، نشان داده است که بارهای عاملی در همه سؤالات به جز سؤالات هفدهم و بیست و دوم در تحلیل عاملی تأییدی بالاتر از ۰/۳ و معنی دار به دست آمده است ($p < ۰/۰۰۱$). همچنین نتایج آزمون بوت استرپینگ جهت بررسی فواصل اطمینان هر گوینه نیز نشان دهنده معنی داری بار عاملی آن است. بر این اساس می توان گفت، روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی در پرسشنامه هویت شغلی تأیید شده است.



شکل ۲- الگوی تحلیل عاملی پرسشنامه هویت شغلی

۲. روایی سازه همگرا

با توجه به نرمال بودن نمرات متغیرهای پژوهش از همبستگی تفکیکی یا جزیی جهت بررسی رابطه هویت شغلی با انطباق پذیری و اشتغال پذیری استفاده شد که نتایج در جدول ۶ ارائه شده است. لازم به ذکر است که متغیرهای جنسیت و مقطع تحصیلی به عنوان متغیر کنترل در بررسی رابطه هویت با انطباق پذیری و اشتغال پذیری در نظر گرفته شده‌اند و اثر آن‌ها در این ارتباط مورد کنترل قرار گرفته است.

جدول ۶. همبستگی جزیی با کنترل جنسیت و مقطع تحصیلی در رابطه بین هویت شغلی و ابعاد انطباق-پذیری و ابعاد اشتغال‌پذیری

انطباق‌پذیری مسیر شغلی				اشتغال‌پذیری			
دغدغه	کنترل	کنجکاوی	اعتماد	خودمدیریتی	مطالعه و تحصیل	مهارت-های یادگیری	تجربه کار و زندگی
۰/۵۱۸	۰/۵۸۹	۰/۸۰۸	۰/۵۸۵	۰/۵۴۴	۰/۴۸۲	۰/۷۳۲	۰/۴۰۴
۰/۴۷۸							
همبستگی							
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
سطح معنی‌داری							
متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط
اندازه اثر	بزرگ	بزرگ	بزرگ	بزرگ	بزرگ	بزرگ	بزرگ
بزرگ	بزرگ	بزرگ	بزرگ	بزرگ	بزرگ	بزرگ	بزرگ
بزرگ	بزرگ	بزرگ	بزرگ	بزرگ	بزرگ	بزرگ	بزرگ

نتایج جدول ۶ بیانگر آنست که با کنترل جنسیت و مقطع تحصیلی به عنوان متغیرهای مداخله‌گر، بین هویت شغلی و ابعاد دو سازه انطباق‌پذیری و اشتغال‌پذیری رابطه مثبت معنی‌دار در سطح کمتر از ۰/۰۰۱ وجود دارد. براساس تفسیر اندازه اثر در ضریب همبستگی با رابطه بین دو متغیر که ۰/۱ کوچک، ۰/۳ متوسط و ۰/۵ بزرگ بوده است، می‌توان گفت اندازه اثرها در بیشتر روابط بزرگ است. نتایج بر این اساس نشان داده است که هویت شغلی از روایی سازه همگرای مناسبی برخوردار است.

۳. شاخص‌های پایایی و روایی

جدول ۷. شاخص‌های توصیفی و ضرایب پایایی روایی پرسشنامه‌ها

شاخص	هویت شغلی	انطباق پذیری مسیر شغلی	اشتغال- پذیری
شاخص های توصیفی و توزیع داده ها			
میانگین	۸۴/۲۲	۹۱/۲۸	۱۳۶/۷۷
انحراف استاندارد	۱۴/۵۸	۱۲/۴۴	۱۹/۲۶
کجی	۰/۲۲۳	۰/۵۸۵	-۰/۰۱۶
کشیدگی	۰/۶۷۸	۱/۲۸	-۰/۵۰۹
آلفای کرونباخ (α)	۰/۹۴۷	۰/۷۹۷	۰/۷۹۸
بازآزمایی (r_{11})	۰/۸۹	-	-
پایایی ترکیبی (CR)	۰/۹۵۳	۰/۹۵۳	۰/۸۶۱
امگای مک دونالد (ω)	۰/۸۷	۰/۷۷۳	۰/۸۲
گاتمن (λ^2)	۰/۸۸	۰/۷۸۲	۰/۷۵۶
Average Variance Extracted (AVE) میانگین واریانس استخراج شده	۰/۵۰۴	۰/۶۲۱	۰/۵۵۸
Fomell-Larcker criterion فورنل لارکر	۰/۷۰۹	۰/۷۸۸	۰/۷۴۷
Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	۰/۵۴۰	۰/۵۸۴	۰/۸۶۴

نتایج در جدول ۷ نشان داده است که قدر مطلق مقدار کجی و کشیدگی برای متغیرها کوچک تر از ۲ بوده و لذا توزیع نمرات متغیرهای پژوهش نرمال حاصل شده است. ضرایب پایایی آلفای کرونباخ، امگای مک دونالد و گاتمن در متغیر هویت در حد قابل قبول و بالاتر از ۰/۷ هستند. همچنین پایایی مرکب یا ترکیبی نیز در حد قابل قبول (بالاتر از ۰/۷) است. پایایی بازآزمایی نیز با استفاده از همبستگی درون طبقه ای برابر با ۰/۸۹ و قابل قبول است. بنابراین پایایی پرسشنامه هویت در حد قابل قبول حاصل شده است. ضرایب روایی شامل میانگین واریانس استخراج شده که مربوط به روایی هم گرای پرسشنامه است در حد قابل قبول (بالاتر از ۰/۵) حاصل شده است. روایی واگرا توسط دو ضریب فورنل لارکر و HTMT نیز کمتر از ۰/۸۵ و قابل قبول حاصل شده است. از این رو روایی پرسشنامه هویت نیز مورد تأیید قرار گرفته است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی و اعتبارسنجی ویژگی‌های روان‌سنجی (شامل ساختار عاملی، روایی و پایایی) نسخه فارسی پرسشنامه هویت شغلی (VIM) ساخته‌شده توسط گوپتا و همکاران (۲۰۱۵) در میان دانشجویان ایرانی در حال تحصیل در دانشگاه شهرکرد انجام شد. یافته‌های

اصلی این پژوهش اعتبار یک ابزار مناسب و تک‌عاملی را برای سنجش هویت شغلی در بستر فرهنگی و اقتصادی متغیر ایران تأیید کردند. در این زمینه دو نکته قابل توجه و مهم وجود دارد:

۱. مهمترین ابزار تخصصی سنجش هویت شغلی در ایران به‌عنوان ابزاری تخصصی در مشاوره شغلی، پرسشنامه هویت شغلی هالند (۱۹۸۰) است که بسیار قدیمی بوده و برای درک هویت شغلی در بافت سنتی با رویکردی ایستا طراحی شده است؛ علاوه‌براین، با وجود استفاده گسترده از این پرسشنامه در پژوهش‌های داخلی (برای مثال سلطان‌زاده و همکاران، ۱۴۰۱؛ زارع و همکاران، ۱۳۹۷)، این پرسشنامه تاکنون به‌صورت علمی اعتبارسنجی نشده است.

۲. ابزار هویت شغلی گوپتا و همکاران (۲۰۱۵)، که به‌عنوان جایگزینی برای این پرسشنامه ساخته شده و بر روی نمونه بزرگی در کشور آمریکا اجرا شده است، با وجود یافته‌های بسیار خوب و کاربردی و حرکت از سنجش ایستا به سمت سنجش پویا، تاکنون در هیچ کشوری اعتباریابی نشده است.

بنابراین مطالعه حاضر اولین پژوهش انجام شده روی این ابزار است و یافته‌های آن قابلیت مقایسه و همخوانی با مطالعات مشابه را ندارد. از این رو، پژوهش حاضر به پر کردن شکاف‌های مهم در ابزارهای موجود در زمینه هویت شغلی در بافت مشاوره شغلی ایران کمک می‌کند. این ابزار قادر است ماهیت پویای هویت شغلی را در دنیای کار امروز به‌خوبی درک کند و جایگزین مناسبی برای ابزارهای قدیمی، باشد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد تحلیل عاملی اکتشافی (EFA) و تأییدی (CFA) از ساختار تک‌عاملی پرسشنامه VIM حمایت می‌کنند. این ساختار با استخراج یک عامل با ارزش ویژه ۱۲/۵، توانست ۶۳/۵۴٪ از واریانس کل مقیاس را تبیین نماید. همچنین، شاخص‌های برازش مدل تأییدی ($CMIN/DF=2.41$; $TLI=0.95$; $CFI=0.96$; $RMSEA=0.058$) نشان‌دهنده برازش مطلوب و ساختار عاملی معتبر بودند. این همسویی ساختاری با مطالعه اصلی گوپتا و همکاران (۲۰۱۵)، نشان‌دهنده تعمیم‌پذیری بین فرهنگی هسته اصلی سازه هویت شغلی است. با این حال، یک مقایسه سیستماتیک تفاوت‌های جزئی در فرآیند حذف گویه‌ها را آشکار می‌سازد که لزوم اعتبارسنجی فرهنگی ابزارهای بین‌المللی را برجسته می‌سازد.

معیار مقایسه	مطالعه‌ی حاضر	گوپتا و همکاران (۲۰۱۵)	تفاوت و پیامد فرهنگی
گویه‌های حذف شده (FFA)	گویه‌ی ۱۷ و ۲۲ (به دلیل)	گویه‌ی ۲، ۳، و ۲۲ (به دلیل همبستگی‌های آیتم-)	تفاوت در گویه‌ی ۱۷ (تردید در تصمیم‌گیری) در بافت ایرانی ناشی از تأثیر شدید شبکه‌های اجتماعی- اقتصادی (مانند فشار اقتصادی) است که با ابعاد

معیار مقایسه	مطالعه‌ی حاضر	گوپتا و همکاران (۲۰۱۵)	تفاوت و پیامد فرهنگی
	بار عاملی زیر (۰,۴)	کل پایین و اریبی پاسخ	فرهنگی «اجتناب از عدم قطعیت» در نظریه‌ی هافستد (۲۰۱۱) تبیین می‌شود. در فرهنگ‌هایی با اجتناب از عدم قطعیت بالا، ابهام در تصمیم‌گیری شغلی واکنشی به ساختارهای متغیر و پرخطر بازار کار است.
تبیین واریانس کل	۶۳,۵۴٪ (با یک عامل)	۶۵,۷۱٪ (با یک عامل)	نزدیکی مقادیر تبیین واریانس نشان‌دهنده‌ی پایداری بالای سازه‌ی هویت شغلی (آگاهی از اهداف ثابت) در هر دو بافت است، اما تأثیر عوامل بیرونی (مانند اهمیت کار بر هویت-گویه‌ی ۲۲) در بافت ایرانی برای هسته‌ی سازه مهم‌تر بوده است.

طبق مقایسه‌ی بالا، تفاوت‌های مشاهده‌شده در جدول فوق ریشه در زمینه‌های فرهنگی و اقتصادی دارند. گویه ۱۷ (من در انتخاب نوع کاری که می‌خواهم انجام دهم، مشکل دارم) با بار عاملی ضعیف (۰/۲۱)، کمترین ارتباط را با سازه هویت شغلی در نمونه ایرانی داشت. یک تبیین محتمل آن است که در بافت فرهنگی جمع‌گرای ایران، که تحت تأثیر شدید فشار اقتصادی قرار دارد، عدم قطعیت در تصمیم‌گیری شغلی بیشتر به عنوان یک امر طبیعی و ساختاری تلقی می‌شود تا یک ضعف فردی. به طور مشابه، گویه ۲۲ (هر چیزی که برای زندگی‌ام انتخاب کنم، مهم‌ترین بخش از هویت من خواهد بود) نیز بار عاملی پایینی (۰/۲۸) داشت. در جامعه ایرانی، تمرکز بر دستیابی به اشتغال و امنیت شغلی ممکن است اهمیت کار را از یک سازه مرکزی هویت به یک نیاز بقا تغییر دهد. در واقع، حذف هر دو گویه ۱۷ و ۲۲ را می‌توان به عنوان دو روی یک سکه در نظر گرفت: هر دو نشان می‌دهند که چگونه فشارهای اقتصادی و عدم قطعیت ساختاری، اولویت را از خودشناسی و خودشکوفایی شغلی به سمت بقا و امنیت شغلی سوق می‌دهد. علاوه بر این، همسویی ساختار تک‌بعدی با یافته‌های دیگر مطالعات آسیایی (برای مثال گائو و همکاران، ۲۰۲۵؛ یوان و همکاران، ۲۰۲۲) که بر سازه‌های یکپارچه شناختی-عاطفی تأکید دارند، نشان می‌دهد که چارچوب نظری VIM برای تبیین مکانیسم‌های هویت در اقتصادهای در حال توسعه مناسب است.

نتایج مربوط به روایی همگرا نیز فرضیه پژوهش را تأیید کرد و نشان داد هویت شغلی با تمامی ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی و اشتغال‌پذیری، همبستگی مثبت و معنی‌داری دارد ($p > 0.01$). این همبستگی‌ها از ارتباط متوسط با بعد تجربه کار و زندگی ($r = 0.47$) تا ارتباط

بسیار قوی با بعد کنجکاوی ($r = 0.81$) متغیر بود. در تبیین این یافته‌ها، می‌توان نقش هویت شغلی را به صورت مجزا در ارتباط با انطباق‌پذیری مسیر شغلی و اشتغال‌پذیری^۱ بررسی کرد. نخست، طبق نظر یو^۲ و همکاران (۲۰۱۷)، هویت شغلی به عنوان یک منبع روان‌شناختی درونی، مستقیماً بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی تأثیر می‌گذارد. فردی که تصویر واضحی از اهداف، علایق و توانمندی‌های خود دارد (هویت شغلی قوی)، با اعتماد به نفس، کنترل، کنجکاوی و دغدغه بیشتری با چالش‌ها و گذارهای شغلی مواجه می‌شود. در واقع، هویت شغلی مانند یک قطب‌نمای درونی عمل می‌کند که به فرد کمک می‌کند تا منابع انطباقی خود را در جهت درست به کار گیرد و رفتارهای سازگارانه‌ای را از خود بروز دهد (زوا^۳ و همکاران، ۲۰۲۴). دوم اینکه، هویت شغلی پیش‌نیاز اصلی اشتغال‌پذیری است. اشتغال‌پذیری، به مجموعه‌ای از مهارت‌ها و ویژگی‌ها اطلاق می‌شود که شانس فرد را برای کسب و حفظ شغل در بازار کار افزایش می‌دهد (فوکیت^۴ و همکاران، ۲۰۰۴). بنابراین فردی که هویت شغلی روشنی دارد، می‌داند که باید بر توسعه کدام مهارت‌ها (سرمایه انسانی) و برقراری کدام ارتباطات حرفه‌ای (سرمایه اجتماعی) تمرکز کند. این جهت‌گیری هدفمند، او را از منظر کارفرمایان به یک نیروی اشتغال‌پذیرتر و ارزشمندتر تبدیل می‌کند.

نقطه پیوند این دو مفهوم در نظریه ساخت مسیر شغلی ساویکاس (۲۰۲۴) نهفته است. در این دیدگاه، انطباق‌پذیری مسیر شغلی به عنوان مکانیسم محوری عمل می‌کند که هویت شغلی (یک سازه درونی) را به اشتغال‌پذیری (یک پیامد بیرونی) تبدیل می‌کند. به عبارت دیگر، این رفتارهای انطباقی افراد هستند که تجلی عملی هویت فرد در محیط کار محسوب می‌شوند. فرد با استفاده از منابع انطباقی خود، هویتش را به عمل آورده و در نهایت اشتغال‌پذیری خود را تسهیل می‌کند. بنابراین، پژوهش حاضر شواهد تجربی ارائه می‌دهد که نشان می‌دهد VIM نه تنها یک سازه انتزاعی، بلکه یک پیش‌بین کلیدی برای پیامدهای عینی و مهم مسیر شغلی مانند انطباق‌پذیری و اشتغال‌پذیری در نمونه ایرانی است.

علاوه بر آن، یکی دیگر از نقاط قوت این پژوهش، ارزیابی جامع پایایی ابزار از طریق ضرایب آلفای کرونباخ (۰٫۹۴)، پایایی ترکیبی (۰٫۹۵)، امگای مک‌دونالد (۰٫۸۷)، گاتمن (۰٫۸۸) و پایایی بازآزمایی (۰٫۸۹) بود. ضرایب بالای به‌دست‌آمده، به‌ویژه ضریب بازآزمایی، ثبات درونی قوی و

1. Employability

2. Yu

3. Zhao

4. Fugate

پایداری زمانی قابل توجه پرسشنامه VIM را در نمونه ایرانی نشان داد که اعتبار استفاده از آن را در مطالعات طولی و مداخلات بالینی تضمین می‌کند.

با این حال، این مطالعه نیز همچون تمامی مطالعات پژوهش محور دارای محدودیت‌هایی است که ذکر آن‌ها با پیشنهادات عملی، این پژوهش را به طرحی برای تحقیقات بعدی تبدیل می‌کند:

محدودیت	پیشنهاد عملی جفت‌شده	توجیه روش‌شناختی
محدودیت تعمیم‌پذیری نمونه: نمونه‌گیری از دانشجویان یک دانشگاه، تعمیم‌پذیری یافته‌ها را به مناطق با تنوع فرهنگی-اقتصادی وسیع‌تر در ایران یا به جامعه‌ی نیروی کار جوان (شاغل و غیرشاغل) محدود می‌کند.	نمونه‌گیری چندمکانی و تصادفی: پژوهش‌های آتی می‌توانند از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای در دانشگاه‌ها و مراکز شغلی مختلف، شامل مراحل تحصیلی متنوع و گروه‌های شاغل، استفاده کنند.	این امر سوگیری انتخاب را کاهش داده و اعتبار خارجی یافته‌ها را برای تعمیم به بافت‌های فرهنگی-اقتصادی متنوع ایران افزایش می‌دهد.
سوگیری روش مشترک: استفاده از روش‌های خودگزارش‌دهی در یک مقطع زمانی، خطر بروز سوگیری روش مشترک را افزایش می‌دهد که می‌تواند همبستگی‌های گزارش‌شده را به صورت کاذب بالا ببرد.	روش‌های چندگانه و تحلیل طولی: برای کنترل سوگیری، باید از روش‌های سنجش چندگانه (مانند گزارش هم‌تایان، مصاحبه‌های کیفی) استفاده شود و مطالعات طولی برای بررسی ثبات زمانی ابزار انجام گردد.	سوگیری روش مشترک یک خطای سیستماتیک است. استفاده از روش‌های چندگانه به کاهش این خطا و افزایش اعتبار یافته‌ها کمک می‌کند.
عدم ارزیابی کارایی پیش‌بینی: این مطالعه صرفاً روایی سازه (همگرا) را در یک مقطع زمانی بررسی کرد و کارایی MMM در پیش‌بینی پیامدهای آتی مسیر شغلی (مانند موفقیت شغلی یا رضایت) را ارزیابی نکرد.	مطالعات پیگیری طولانی‌مدت: برای ارزیابی اعتبار افزایشی VIM، پژوهش‌های آینده باید دانشجویان را برای چندین سال تحت پیگیری قرار دهند تا بررسی کنند که آیا هویت شغلی قوی به پیامدهای شغلی موفق‌تر منجر می‌شود یا خیر.	این کار به تبیین این پرسش می‌انجامد که آیا تغییر در هویت شغلی، تغییری واقعی در پیامد شغلی ایجاد می‌کند، که این امر دارای اهمیت عملیاتی بالاتری است.
عدم تفکیک مراحل تحولی هویت MMM: یک نمره کلی از هویت شغلی ارائه می‌دهد و ممکن است نتواند بین انواع بحران هویت (مثلاً ابهام اکتشافی یک دانشجوی سال اول با بحران تعهد یک فارغ‌التحصیل) تمایز قائل شود.	پژوهش‌های ترکیبی: پژوهش‌های آتی می‌توانند با استفاده از روش‌های کیفی (مانند مصاحبه) در کنار VIM، عملکرد ابزار را در مراحل مختلف تحول شغلی بررسی کنند.	این کار به درک عمیق‌تر سازه کمک کرده و امکان طراحی مداخلات متناسب با مرحله خاصی از بحران هویت شغلی فرد را فراهم می‌آورد.

سنگش هویت شغلی: بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی

در نهایت، با در نظر گرفتن ساختارهای اقتصادی متغیر و نوسانات شدید بازار کار ایران، ادعای صرف مبنی بر معتبر بودن ابزار برای جوانان ایرانی، خوش‌بینانه و مبهم است. در عوض، سهم معنادار این ابزار در آنجاست که: اولاً امکان تشخیص زود هنگام ریسک‌های روانی-اجتماعی مرتبط با ابهام شغلی (مانند استرس و فرسودگی شغلی) را فراهم می‌آورد. ثانیاً به متخصصان مشاوره شغلی و سیاست‌گذاران آموزش عالی کمک می‌کند تا سطح آگاهی افراد را از اهداف و توانمندی‌های خود به دقت ارزیابی کرده و در نتیجه، مداخلات هدفمندتری را برای تقویت هویت شغلی و افزایش تاب‌آوری نیروی کار طراحی نمایند.

بنابراین، پیشنهاد می‌شود پرسشنامه‌ی VIM به عنوان یک جزء ضروری و مورد تأیید، به طور رسمی در برنامه‌های مشاوره‌ی شغلی دانشگاهی و مؤسسات آموزش عالی ادغام شود تا بتواند به عنوان یک ابزار غربالگری و تشخیصی در راستای سیاست‌های ملی برای ارتقاء توانمندسازی نیروی کار جوان ایران عمل کند. در نهایت، اعتبارسنجی VIM در ایران نه تنها یک دستاورد علمی، بلکه گامی به سوی توانمندسازی نسل جوان برای مواجهه با چالش‌های بازار کار قرن بیست و یکم است.

این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- امین جعفری، امیر صالح؛ نیلفروشان، پریسا و عابدی محمدرضا. (۱۴۰۲). تبیین اشتغال‌پذیری از طریق انطباق‌پذیری، خودکارآمدی کارایی، ادراک پیچیدگی و آمادگی برای شانس: یک مدل میانجی. *پژوهش‌های مشاوره*. ۲۲ (۸۵): ۳۲۲-۳۵۱.
- رضاییان، علی (۱۳۹۸). *مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: انتشارات سمت.
- برون، استیون، دی و لنت، روبرت دبلیو. (۲۰۲۱). *مشاوره و رشد مسیر شغلی: کاربری نظریه و پژوهش در عمل* (ترجمه رضوان صالحی و همکاران، ۱۴۰۳). شهرکرد: انتشارات جهاد دانشگاهی شهرکرد.
- بانک جهانی. (۲۰۲۴). <https://data.worldbank.org>
- زارع، مهر جردی؛ سمیعی، فاطمه و عابدی، محمدرضا. (۱۳۹۷). تأثیر مشاوره پویایی اجتماعی بر هویت شغلی دانشجویان. *پژوهش‌های مشاوره*، ۱۷ (۶۸)، ۱۰۱-۱۲۷.
- سلطان‌زاده جزی، فاطمه؛ نیلفروشان، پریسا؛ عابدی، محمدرضا و صادقی، احمد. (۱۴۰۱). نقش وسواس در مسیر رشد شغلی، تصمیم‌گیری شغلی و هویت شغلی دانشجویان. *فصلنامه مشاوره سازمانی و شغلی*، ۱۴ (۵۱)، ۱-۲۰.

- صالحی، رضوان؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران و نیلفروشان، پریسا. (۱۳۹۳). بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق پذیری مسیر شغلی (CAAS). فصلنامه/اندازه گیری تربیتی. ۵(۱۶)، ۴۹-۶۶.
- صالحی، رضوان؛ ربیعی، محمد. (۱۴۰۱). راهنمای مد/خلات مسیر شغلی. جلد اول: مبانی. (نوشته پول جی هارتانگ، مارکال ساویکاس و دبلیوروس والش، ۲۰۱۵). شهرکرد: انتشارات دانشگاه شهرکرد.
- کشاورز افشار، حسین؛ خوش کنش، ابوالقاسم؛ خاص محمدی، مهدی و جهان بخشی، زهرا. (۱۳۸۹). اثربخشی برنامه آماده سازی شغلی به روش گروهی بر هویت شغلی مغشوش دانشجویان دختر. فصلنامه مشاوره سازمانی و شغلی، ۲(۴)، ۷۹-۹۶.
- نیری پسند، رضا؛ رجبی فرجاد، حاجیه و طوطیان، صدیقه. (۱۴۰۱). رابطه اقدامات آماده سازی شغلی (برنامه ریزی شغلی و اکتشاف شغلی) با اشتغال پذیری ادراک شده با نقش میانجی هویت شغلی. فصلنامه مشاوره سازمانی و شغلی، ۱۴ (۵۲)، ۸۳-۱۰۰.
- مرکز آمار ایران. (۱۴۰۴). <https://amar.org.ir>
- Bandalos, D. L., & Finney, S. J. (2018). Factor Analysis: Exploratory and Confirmatory. <https://doi.org/10.4324/9781315755649-8>
- Blustein, D. L., Chaves, A. P., Diemer, M. A., Gallagher, L. A., Marshall, K. G., Sirin, S., & Bhati, K. S. (2002). Voices of the forgotten half: The role of social class in the school-to-work transition. *Journal of Counseling Psychology*, 49(3), 311. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.49.3.311>
- Brehmer, C. E., & Strauser, D. R. (2023). Community integration as reentry: Understanding functioning, vocational identity, and core self-evaluations. *The Career Development Quarterly*, 71(3), 206-222. <https://doi.org/10.1002/cdq.12328>
- Brislin, R. W. (2000). Back-translation. *Encyclopedia of Psychology*, Vol. 1., 359-360. <https://doi.org/10.1037/10516-122>
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design* (Vol. 352). Harvard university press.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Gao, L., Li, Y., & Pang, W. (2025). Career adaptability and graduates' mental health: the mediating role of occupational future time perspective in higher education in China. *BMC Psychology*, 13(1), 158. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02433-5>
- Gupta, A., Chong, S., & Leong, F. T. L. (2015). Development and Validation of the Vocational Identity Measure. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 79-90. <https://doi.org/10.1177/1069072714523088>
- Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., & Zhijin, H. (2018). Career adaptability with or without career identity: how career adaptability leads to organizational success

- and individual career success? *Journal of Career Assessment*, 26(4), 717-731. <https://doi.org/10.1177/1069072717727454>
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
 - Holland, J. L. (1962). Some explorations of a theory of vocational choice: I. One- and two-year longitudinal studies. *Psychological Monographs: General and Applied*, 76(26), 1. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0093823>
 - Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G. (1980). *My Vocational Situation*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
 - Holland, J. L., Johnston, J. A., & Asama, N. F. (1993). The Vocational Identity Scale: A diagnostic and treatment tool. *Journal of Career Assessment*, 1(1), 1-12. <https://doi.org/10.1177/106907279300100102>
 - Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
 - Katumpe, G. S. O., & Kyongo, J. K. (2023). Millenials' workplace challenges and global market trends. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 4(3), 436-452. <https://repository.daystar.ac.ke/handle/123456789/4890>
 - Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
 - Lee, J., Jin, Y., Ryou, H., & Yang, E. (2024). Exploring the Structure of Career Narratives: The Application of the Narrative Identity Assessment Model. *Journal of Career Development*, 51(2), 198-215. <https://doi.org/10.1177/08948453241230898>
 - Li, M., Fan, W., Cheung, F. M., & Wang, Q. (2019). Reciprocal associations between career self-efficacy and vocational identity: A three-wave longitudinal study. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 645-660. <https://doi.org/10.1177/1069072718796035>
 - Liske, C., Tutticci, N., & Diño, M. J. S. (2023). Joy at work and vocational identity during COVID-19: A structural equation model. *Journal of Nursing Scholarship*, 55(5), 1058-1067. <https://doi.org/10.1111/jnu.12886>
 - Loebel, G. A. (2020). An examination of the relationships between vocational identity, hardiness, meaningful work, burnout, and work engagement. Colorado State University. <https://doi.org/10.25675/3.04315>
 - Lu, M. H., Luo, J., Chen, W., & Wang, M. C. (2022). The influence of job satisfaction on the relationship between professional identity and burnout: A study of student teachers in Western China. *Current Psychology*, 41(1), 289-297. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-019-00565-7>
 - Martin, L., Gao, J., Köhler, T., & Zhao, Y. (2024). The interplay of multicultural and career identity development. *The International Journal of Human Resource Management*, 35(8), 1577-1601. <https://doi.org/10.1080/09585192.2024.2317726>
 - Pizzolitto, E., & Verna, I. (2020). Vocational identity development and the role of human resources management. A systematic literature review. *European Scientific Journal*, 16(34). <https://dx.doi.org/10.19044/esj.2020.v16n34p80>

- Dacre Pool, L., Qualter, P., & J. Sewell, P. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile. *Education+ training*, 56(4), 303-313. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2013-0009>
- Reed, A., Jones, S., & Dik, B. J. (2022). Work identity and future research on work as a calling. *Current Directions in Psychological Science*, 31(5), 457-463. <https://doi.org/10.1177/09637214221112118>
- Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed., pp. 147–183). American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2020). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed., pp. 147–183). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (2023). Portraiture: A Career Construction Counseling Method. In *Narrative Ansätze in Beratung und Coaching: Das Modell der Persönlichkeits-und Identitätskonstruktion (MPI) in der Praxis* (pp. 147-154). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37951-3_6
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2024). Adaptive occupational identity: A narrative approach for a world in motion. In K. M. O'Connor & L. M. Finkelstein (Eds.), *The Cambridge Handbook of the Changing Nature of Work* (pp. 315–332). Cambridge University Press.
- Shen, P., Wu, Y., Liu, Y., & Lian, R. (2024). Linking undergraduates' future orientation and their employability confidence: The role of vocational identity clarity and internship effectiveness. *Acta Psychologica*, 248, 104360. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104360>
- Stevenson, B. J., Thrower, S. J., Mueller, L., & Kelly, M. M. (2021). Vocational identity of veterans with co-occurring mental health and substance use disorders. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 55(2), 147-155. <https://doi.org/10.3233/JVR-211153>
- Strate, L., Michael, T., & Hammond, M. (2023). Vocational Identity in College Students: Path Analysis of Childhood Attachment, Gender, Age, and Socioeconomic Status. *Couns-Edu: The International Journal of Counseling and Education*, 8(1), 45-53. <https://doi.org/10.23916/0020230842010>
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers; an introduction to vocational development*.
- Suyitno, S., Nurtanto, M., Jatmoko, D., Widiyono, Y., Purwoko, R. Y., Abdillah, F., Setuju, & Hermawan, Y. (2025). The effect of work-based learning on employability skills: The role of self-efficacy and vocational identity. *European Journal of Educational Research*, 14(1), 309-321. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.14.1.309>

- Toben, D., Mak-van der Vossen, M., Wouters, A., & Kusurkar, R. A. (2021). Validation of the professional identity questionnaire among medical students. *BMC Medical Education*, 21(1), 359. <https://doi.org/10.1186/s12909-021-02704-w>
- Turda, E. S. (2024). The relationship between personality factors, vocational identity and career decision-making self-efficacy. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 11(1), 55-75. <https://hdl.handle.net/10419/296180>
- Villacís, J. L., Naval, C., & De la Fuente, J. (2023). Character strengths, moral motivation and vocational identity in adolescents and young adults: A scoping review. *Current Psychology*, 42(27), 23448-23463. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03427-x>
- Wong, Z. Y., & Kaur, D. (2018). The role of vocational identity development and motivational beliefs in undergraduates' student engagement. *Counselling Psychology Quarterly*, 31(3), 294-316.
- World Economic Forum. (2025). The Future of Jobs Report 2025. Retrieved from
- Yuan, W., Xu, T., Liu, M., & Hu, B. (2022). Vocational Identity Status in Chinese Emerging Adults with and without Hearing Impairment: Latent Profiles and Relationships with Self-Esteem and Subjective Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14473. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114473>
- Yu, H., Guan, X., Zheng, X., & Hou, Z. (2017). Career Adaptability With or Without Career Identity. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 717-731. <https://doi.org/10.1177/1069072717727454>
- Zhang, H., Zhang, X., & Brewer, G. (2023). Employability is a journey: Conceptualising processual employability as a career identity emergence process. *Education Sciences*, 13(6), 607. <https://doi.org/10.3390/educsci13060607>
- Zhao, C., Yu, G., Cai, Y., Zheng, P., Xu, H., Li, F., ... & Zhang, J. (2024). The relationships among career adaptability, career commitment, career identity, and career well-being in Chinese nursing undergraduates: A longitudinal study. *Heliyon*, 10(15). <https://www.cell.com/heliyon>

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی