

Psychometric Properties of the Work Volition Scale-Student Version

Bitajafarian¹, Ali Maghoulan², Mohammad Sajjad Seydi³

1. M.A. in Career Counseling, Department of Counseling, Razi University, Kermanshah, Iran

2. M.A. in Career Counseling, Department of Counseling, Razi University, Kermanshah, Iran

3. Associate Professor,, Department of Counseling, Razi University, Kermanshah, Iran

*Corresponding Author: **Bitajafarian**, E-mail: bitajafarian1997@gmail.com

Abstract

Background and Aim: The selection of a correct career path is one of the main challenges of student life, in which work volition plays a decisive role in the quality of this decision-making and in facilitating the individual's career path..The purpose of the present study was to examine the psychometric properties of the Work Volition Scale- Student Version.

Methods: The research design of the present study was descriptive-applied and considered a psychometric study. The statistical population of the study included all secondary school students in Kermanshah Province during the 2023–2024 academic year. Among them, 471 students (305 girls and 166 boys) were selected through cluster sampling and based on the minimum recommended sample size suggested for factor analysis. Data were collected using the Work Volition Scale-Student Version, Career Decision-Making Self-Efficacy, and Academic Burnout, Confirmatory factor analysis, Cronbach's alpha coefficient, composite reliability, and Pearson correlation were conducted to examine convergent and divergent validity, using SPSS-27 and AMOS-24.

Results: The results showed that the factor structure of the Work Volition Scale was confirmed using structural equation modeling. The scale also demonstrated convergent validity, indicated by a positive and significant correlation with career decision-making self-efficacy, and divergent validity, indicated by a negative and significant correlation with academic burnout. In addition, the results showed that the Work Volition Scale had acceptable internal consistency.

Conclusion: The results of the present study confirm the validity and reliability of the student version of the Work Volition Scale for measuring work volition in students across the two dimensions of volition and constraint. This scale is applicable in educational and vocational research and can be utilized by school counselors and vocational counseling specialists in educational and vocational counseling, assessment, and planning processes.

Keywords: work volition, validity, reliability, Students, psychometric properties

DOI: 10.22098/pbeo.2026.19782.1089

Received: 2025/10/30

Accepted: 2025/11/08

ویژگی های روانسنجی نسخه دانش آموزان مقیاس اراده ورود به شغل

بیبا جعفریان^۱، علی معقولان^۲، محمد سجاد صیدی^۳

۱. کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، گروه مشاوره، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

۲. کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، گروه مشاوره، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

۳. دانشیار، گروه مشاوره، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

* نویسنده مسئول: بیبا جعفریان، رایانامه: bitajafarian1997@gmail.com E-mail:

چکیده

زمینه و هدف: انتخاب مسیر شغلی صحیح یکی از چالش های اصلی دوران دانش آموزی است که اراده ورود به شغل به عنوان یک نیروی محرک، نقش تعیین کننده ای در کیفیت این تصمیم گیری و هموارسازی مسیر حرفه ای فرد ایفا می کند. هدف پژوهش حاضر، بررسی ویژگی های روانسنجی نسخه دانش آموزان مقیاس اراده ورود به شغل است.

روش: طرح پژوهش حاضر توصیفی- کاربردی و از نوع مطالعات روانسنجی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دانش آموزان دوره متوسطه دوم استان کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود که از میان آنان، ۴۷۱ نفر (۳۰۵ دختر و ۱۶۶ پسر) با روش نمونه گیری خوشه ای و بر اساس حداقل حجم نمونه توصیه شده برای تحلیل عاملی انتخاب شدند. داده ها با استفاده از نسخه دانش آموزان مقیاس اراده ورود به شغل، خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی و فرسودگی تحصیلی جمع آوری شد و تحلیل عاملی تاییدی، ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و همبستگی پیرسون برای روایی همگرا و واگرا با نرم افزارهای SPSS-27 و AMOS-24 انجام شد.

یافته ها: نتایج نشان داد که ساختار عاملی مقیاس اراده ورود به شغل با استفاده از مدل معادلات ساختاری، مورد تایید قرار گرفت. همچنین مقیاس از روایی همگرا (همبستگی مثبت و معنادار با مقیاس خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی) و روایی واگرا (همبستگی منفی و معنادار با فرسودگی تحصیلی) برخوردار است. علاوه بر این نتایج نشان داد که مقیاس اراده ورود به شغل دارای همسانی درونی مناسب است.

نتیجه گیری: نتایج پژوهش حاضر روایی و پایایی نسخه دانش آموزان مقیاس اراده ورود به شغل را برای سنجش اراده ورود به شغل در دو بعد اراده و محدودیت در دانش آموزان تأیید می کند. این مقیاس قابلیت کاربرد در پژوهش های تحصیلی و شغلی را داشته و می تواند در فرآیندهای مشاوره، ارزیابی و برنامه ریزی تحصیلی و شغلی مورد بهره برداری مشاوران مدارس و متخصصان حوزه مشاوره شغلی قرار گیرد.

واژه های کلیدی: اراده ورود به شغل، روایی، پایایی، دانش آموزان، ویژگی های روانسنجی

DOI: 10.22098/pbeo.2026.19782.1089

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۱۷

مقدمه

انتخاب شغل، کاری ساده یا حاصل شانس نیست (ویلانوا و امین^۱، ۲۰۲۰)، بلکه فرآیندی مادام‌العمر از تصمیم‌گیری‌های آگاهانه است که بر جنبه‌های مختلف زندگی حرفه‌ای و شخصی فرد تأثیر می‌گذارد (آکوسا-توماسیم^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). دوره نوجوانی یکی از مهم‌ترین مراحل در این زمینه است، چرا که با اکتشاف، شکل‌گیری هویت و تفکر درباره آینده همراه است. در این زمان، دانش‌آموزان به بررسی علایق، توانایی‌ها و ارزش‌های خود می‌پردازند و رفتارها و تصمیم‌های آن‌ها در این مرحله تأثیر چشمگیری بر مسیر حرفه‌ای آینده دارد (هدیاتی و استوتی^۳، ۲۰۲۳). تصمیمات شغلی که در مراحل اولیه رشد حرفه‌ای اتخاذ می‌شوند، نقش تعیین‌کننده‌ای در مسیرهای آینده شغلی دارند (زوتوف^۴ و همکاران، ۲۰۲۱). در واقع، انتخاب شغل یکی از مهم‌ترین تصمیم‌های زندگی حرفه‌ای و شخصی افراد است (کلوندی و همکاران، ۱۴۰۳) و از طریق فرآیندی پیچیده صورت می‌گیرد که عوامل روان‌شناختی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی در آن دخالت دارند (امینی^۵ و همکاران، ۲۰۲۳). این فرآیند برای دانش‌آموزان، که در حال گذار از مرحله آموزش به مرحله اشتغال هستند، با چالش‌های خاصی همراه است (ذبیحی و همکاران،). یکی از عوامل روان‌شناختی مؤثر بر انتخاب شغل، اراده ورود به شغل^۶ است. بسیاری از دانش‌آموزان به دلیل محدودیت‌های ساختاری، اجتماعی و اقتصادی، احساس می‌کنند قادر به انتخاب آزادانه شغل دلخواه خود نیستند (بلوستین^۷، ۲۰۰۶).

دافی و همکاران (۲۰۱۲)، مفهوم اراده را در بافت شغلی گسترش دادند و مقیاسی با عنوان مقیاس اراده ورود به شغل طراحی کردند تا ظرفیت ادراک‌شده افراد برای انتخاب شغل، علیرغم وجود محدودیت‌ها، را بسنجند. افرادی که از اراده ورود به شغل بالاتری برخوردارند، باور دارند که می‌توانند بر موانع و محدودیت‌های بیرونی غلبه کنند و فرصت‌های شغلی بیشتری را برای خود متصورند. در مقابل، افرادی که اراده ورود به شغل پایینی دارند، محدودیت‌های ساختاری و اجتماعی را مانع اصلی پیشرفت خود می‌دانند و گزینه‌های شغلی محدودی را در نظر می‌گیرند (نامی و همکاران، ۲۰۲۳). افراد با سطح بالای اراده ورود به شغل، موانع شغلی را کمتر تهدیدکننده تلقی می‌کنند، سطح بالاتری از کنترل شخصی را درک می‌نمایند و تمایل بیشتری به مشارکت در فعالیتهای انعطاف‌پذیر شغلی دارند. این افراد کار خود را به عنوان بخشی از هویت حرفه‌ای خود می‌بینند و از طریق آن احساس معنا و رضایت بیشتری تجربه می‌کنند. در مقابل، پایین بودن اراده ورود به شغل می‌تواند با احساس درماندگی، نارضایتی شغلی و کاهش کیفیت زندگی همراه باشد (کون^۸، ۲۰۱۹).

مفهوم اراده ورود به شغل در چارچوب روانشناسی کار مطرح شده و بر این نکته تأکید دارد که همه افراد آزادی کامل برای انتخاب شغل خود را ندارند (بلوستین، ۲۰۰۶). اراده ورود به شغل با سایر سازه‌های روانشناختی مانند خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی، انتظارات نتیجه و تاب‌آوری شغلی مرتبط است. در حالی که خودکارآمدی بر توانایی فرد در تصمیم‌گیری شغلی تمرکز دارد، اراده ورود به شغل بر آزادی ادراک‌شده برای انتخاب شغل با وجود محدودیت‌ها تأکید می‌کند. تاب‌آوری

1 Villanueva & Amin
2 Akosah-Twumasim
3 Hadiyah & Astuti
4 Zotov
5 Amini
6 Work Volition
7 Blustein
8 Kwon

شغلی نیز با مقاومت و سازگاری فرد در مواجهه با چالش ها مرتبط است، اما اراده ورود به شغل بیشتر بر ظرفیت درک شده برای تصمیم گیری و انتخاب مسیر شغلی با وجود موانع ساختاری متمرکز است (میشرا و مک دونالد^۱، ۲۰۱۷؛ هارتمن^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). علاوه بر این، سایر چارچوب ها و نظریه ها به توضیح ارتباط اراده ورود به شغل با انگیزه درونی، خودکارآمدی، اهداف شغلی و معنا در کار پرداخته اند و نشان می دهند که چگونه این سازه می تواند عملکرد، رضایت و پیشرفت شغلی را پیش بینی کند: نظریه خودتعیینی^۳ که بر رشد و توسعه افراد با برآورده شدن سه نیاز روانشناختی اساسی: خودمختاری، شایستگی و ارتباط تمرکز دارد (دسی و رایان^۴، ۲۰۰۰). این نظریه بر سه نیاز روانشناختی اساسی - خودمختاری، شایستگی و ارتباط - به عنوان موتورهای رشد و توسعه فردی تأکید دارد. اراده ورود به شغل به طور مستقیم با احساس خودمختاری مرتبط است؛ زیرا نشان دهنده تمایل فرد برای درک و کنترل انتخاب های شغلی خود است. وقتی افراد احساس می کنند که مسیر شغلی خود را آزادانه و بر اساس ارزش ها و علایق درونی خود انتخاب می کنند (خودمختاری)، انگیزه درونی آن ها برای ورود و تعهد به آن شغل تقویت می شود. این احساس کنترل، همچنین به شایستگی فرد در هدایت فرایند تصمیم گیری شغلی و غلبه بر موانع احتمالی یاری می رساند. نظریه اجتماعی-شناختی شغلی^۵ که نشان می دهد عوامل شخصی، زمینه ای و اجتماعی-شناختی بر شکل گیری علایق، اهداف و اقدامات شغلی تأثیر می گذارند (لنت و براون^۶، ۲۰۱۳). اراده ورود به شغل در این چارچوب، نمایانگر عاملیت فردی است. این اراده به افراد کمک می کند تا با تکیه بر باورهای خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی و با در نظر گرفتن اهداف شخصی، موانع زمینه ای و فشارهای اجتماعی را مدیریت کرده و فعالانه مسیر شغلی خود را شکل دهند. به عبارت دیگر، اراده ورود به شغل، تجلی کنشگری فرد در پرتو عوامل اجتماعی-شناختی است. نظریه ساختار شغلی^۷ که نحوه استفاده افراد از نقاط قوت خودتنظیمی برای مدیریت وظایف شغلی و سازگاری با محیط کار را توضیح می دهد (ساویکاس و پورفیلی^۸، ۲۰۱۲). اراده ورود به شغل در این دیدگاه، بازتابی از توانایی فرد در ساختن و مدیریت حرفه خود است. این اراده نشان می دهد که فرد چگونه از نقاط قوت خودتنظیمی، مهارت های انطباق پذیری و منابع درونی برای انتخاب، ورود و موفقیت در مسیر شغلی استفاده می کند. این نظریه بر نقش فعال فرد در خلق معنا و هویت شغلی از طریق تجربیات و انتخاب هایش تأکید دارد و اراده ورود به شغل ابزاری کلیدی برای این ساختارسازی است. نظریه کار به عنوان رسالت^۹ که فرآیند درک یک رسالت و زندگی کردن بر اساس آن را توضیح می دهد و اراده ورود به شغل در این چارچوب، به عنوان شاخص دسترسی به فرصت و واسطه ای برای تحقق معنا و تعهد شغلی عمل می کند. وقتی فرد شغلی را به عنوان رسالت خود درک می کند، اراده قوی تری برای ورود به آن شغل و پیگیری اهداف متعالی مرتبط با آن نشان می دهد. این اراده، نه تنها به فرد در یافتن فرصت های شغلی مساعد کمک می کند، بلکه تعهد عمیق تری نسبت به آن رسالت شغلی ایجاد کرده و به زندگی او معنا می بخشد (دافی و همکاران، ۲۰۱۹). از آنجا که در فرهنگ آموزشی ایران، بسیاری از دانش آموزان با فشارهای تحصیلی، نگرانی های اقتصادی و

1 Mishra & McDonald

2 Hartmann

3 Self-Determination Theory

4 Deci & Ryan

5 Social Cognitive Career Theory

6 Lent & Brown

7 Career Construction Theory

8 Savickas & Porfeli

9 Work as a Calling Theory

ابهام درباره آینده شغلی مواجه اند (پاک‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۴)، متغیرهایی مانند انگیزش تحصیلی، امید به آینده و هدف‌گذاری شغلی (زندکریمی، ۱۴۰۱) می‌توانند در تبیین اراده ورود به شغل نقش مهمی داشته باشند. این مقیاس با متغیرهایی نظیر خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی (جعفریان و صیدی، ۱۴۰۴)، موانع شغلی (مین^۱، ۲۰۲۳)، انطباق‌پذیری شغلی (کون، ۲۰۱۹؛ میردهقان، ۱۴۰۱)، خوش‌بینی (یون و هان^۲، ۲۰۲۱) و سرمایه روانشناختی (ژوانگ^۳ و همکاران، ۲۰۲۱) مرتبط است. این مقیاس توسط پیکسوتو^۴ و همکاران (۲۰۲۴) و کیم و لی^۵ (۲۰۲۰) در برزیل و کره جنوبی نیز اعتباریابی شدند. مقیاس اراده ورود به شغل شامل دو بُعد اصلی است: بُعد اراده و بُعد محدودیت. بُعد اراده به توانایی فرد در انتخاب آزادانه مسیر شغلی بر اساس انگیزه‌ها و اهداف درونی با وجود فشارها و محدودیت‌های بیرونی اشاره دارد، در حالی که بُعد محدودیت بیشتر به موانع بیرونی و درونی مرتبط است. موانع شغلی و اراده ورود به شغل با هم ارتباط نزدیکی دارند، اما ساختار متفاوتی دارند: موانع شغلی به محدودیت‌های خاص بر فرد مربوط می‌شوند، در حالی که اراده ورود به شغل به باور ذهنی فرد در انتخاب شغل مربوط است و تجربه ذهنی عاملیت و توانایی غلبه بر موانع را منعکس می‌کند (دافی و همکاران، ۲۰۱۲؛ ژاوو^۶ و همکاران، ۲۰۲۲).

در بافت فرهنگی ایران، که ممکن است فشارهای اجتماعی و انتظارات خانوادگی به طور چشمگیری بر اراده ورود به شغل و در نتیجه بر فرایند تصمیم‌گیری شغلی جوانان تأثیر بگذارند (جعفریان، ۱۴۰۳)، تمایز بین موانع عینی شغلی و باور درونی فرد به توانایی خود برای انتخاب و مدیریت مسیر شغلی، اهمیتی دوچندان می‌یابد. درک این باور ذهنی، که فرد تا چه اندازه خود را قادر به غلبه بر این فشارهای بیرونی و انتخاب آگاهانه می‌بیند، می‌تواند در پیش‌بینی موفقیت شغلی و رضایت فردی در جامعه ایران، به طور قابل توجهی مؤثر باشد. با توجه به اینکه مقیاس اراده ورود به شغل نقشی تعیین‌کننده در درک و پیش‌بینی تصمیم‌گیری شغلی دارد، تاکنون هیچ مقیاس استاندارد برای سنجش این سازه در بافت فرهنگی ایران تدوین یا هنجاریابی نشده است، در حالی که در جوامع غربی و شرق آسیایی پژوهش‌های متعددی در این زمینه انجام شده‌اند. لذا لازم است اعتبار و پایایی این ابزار در جامعه ایرانی نیز بررسی شود. بر این اساس پژوهش حاضر در پی پاسخ به این سوال است که آیا مقیاس اراده ورود به شغل از روایی سازه، همسانی درونی و ساختار عاملی مطلوب در فرهنگ ایران برخوردار است؟

1 Min

2 Yoon & Hahn

3 Zhuang

4 Peixoto

5 Kim & Lee

6 Zhao

روش

طرح پژوهش حاضر توصیفی- کاربردی و از نوع مطالعات روانسنجی بود.

جامعه آماری و نمونه گیری

جامعه آماری شامل کلیه دانش آموزان دوره متوسطه دوم شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود. برای انتخاب نمونه از روش نمونه گیری خوشه ای چندمرحله ای استفاده شد. بدین صورت که پس از اخذ مجوزهای لازم از اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه، از هر یک از سه ناحیه آموزش و پرورش، ۱۰ مدرسه به صورت تصادفی انتخاب شد و سپس از هر مدرسه، کلاس ها به شکل تصادفی برگزیده شدند. در مجموع، ۵۰۰ دانش آموز به عنوان نمونه اولیه در پژوهش شرکت کردند. با توجه به اینکه در پژوهش های مبتنی بر تحلیل عاملی، حداقل حجم نمونه ۲۰۰ نفر پیشنهاد شده است (کلاين^۱، ۲۰۲۳)، حجم نمونه این پژوهش برای انجام تحلیل های آماری کفایت داشت. افزون بر این، شاخص کفایت نمونه برداری KMO نیز که در بخش یافته ها گزارش شده است، نشان داد که داده ها از نظر حجم نمونه برای تحلیل عاملی مناسب هستند. پس از حذف ۲۹ پرسشنامه ناقص یا دارای داده های غیرنرمال، تعداد ۴۷۱ پرسشنامه برای تحلیل نهایی باقی ماند.

روش اجرای پژوهش

مقیاس مورد استفاده ابتدا توسط یک مترجم متخصص در حوزه روان شناسی به زبان فارسی ترجمه شد. سپس نسخه ترجمه شده برای بررسی به چهار تن از اساتید رشته مشاوره و روان شناسی ارسال شد و اصلاحات پیشنهادی آنان اعمال گردید. در مرحله بعد، ترجمه نهایی به یک مترجم متخصص دیگر واگذار شد تا ترجمه معکوس انجام دهد. پس از آن، روایی محتوایی ابزار بررسی شد. بدین منظور، پرسشنامه در اختیار ۱۰ نفر از متخصصان حوزه مشاوره شغلی قرار گرفت تا درباره میزان تناسب، شفافیت و ضرورت هر یک از گویه ها اظهار نظر کنند. در بخش کیفی روایی محتوا، از متخصصان خواسته شد تا پس از مطالعه دقیق گویه ها، بازخورد خود را درباره وضوح، تناسب و جایگاه هر گویه در مقیاس ارائه دهند و اصلاحات لازم بر اساس پیشنهاد های آنان اعمال شود. همچنین، برای بررسی کمی روایی محتوا از نسبت روایی محتوایی لاوشه (CVR) استفاده شد. متخصصان هر گویه را در یکی از سه طبقه «ضروری است»، «مفید است ولی ضرورتی ندارد» و «ضرورتی ندارد» ارزیابی کردند. سپس CVR برای هر گویه محاسبه شد. با توجه به جدول لاوشه و تعداد ۱۰ متخصص، مقدار بحرانی CVR برابر با ۰٫۶۲ در نظر گرفته شد. برای بررسی تحلیل عاملی تأییدی (CFA) مقیاس، نسبت کای اسکوتر/ درجه آزادی (CMIN/df)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)، شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI) استفاده شد. مقادیر برش پیشنهادی برای شاخص های برازش به شرح زیر بود CMIN/df در محدوده ۵-۲، PNFI بیش از ۰٫۶، CFI، GFI و AGFI برابر یا بالاتر از ۰٫۹۰ و RMSEA کمتر از ۰٫۰۸. برای ارزیابی روایی همگرا و روایی واگرا از ضریب همبستگی پیرسون بین ضرایب مقیاس اراده ورود به شغل با خود کارآمدی تصمیم گیری شغلی و فرسودگی تحصیلی انجام شد. ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای ارزیابی پایایی همسانی درونی محاسبه شد.

ابزار پژوهش

۱) مقیاس اراده ورود به شغل نسخه دانش آموزان^۱ (WVS-SV): توسط دافی و همکاران (۲۰۱۲) طراحی و اعتباریابی شد و دارای ۱۶ گویه است. طیف نمره گذاری این مقیاس از نوع لیکرت پنج گزینه ای از (کاملاً مخالفم ۱) تا (کاملاً موافقم ۵) قرار دارد و شامل دو بعد اراده و محدودیت است. خرده مقیاس محدودیت دارای نمره گذاری معکوس است. دامنه نمرات بین ۱۶ تا ۸۰ است و کسب بالاتر در خرده مقیاس اراده و کسب نمره پایین تر در خرده مقیاس محدودیت قوت بیشتر آن را نشان می دهد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس اراده ورود به شغل ۰/۸۸ است و خرده مقیاس محدودیت با آلفای کرونباخ ۰/۸۷ ارزیابی شد و همچنین خرده مقیاس اراده با آلفای کرونباخ ۰/۷۰ ارزیابی شد. روایی ابزار به روش تحلیل عاملی تأییدی مورد تایید قرار گرفت. ضریب روایی همگرایی ابزار با مقیاس خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی^۲ ۰/۴۹، با مقیاس خودارزیابی های اصلی^۳ ۰/۶۰، و ضریب روایی واگرایی ابزار با مقیاس موانع شغلی^۴ ۰/۲۵- و با پنج ویژگی شخصیتی (از ۰/۱۶ تا ۰/۲۳-) محاسبه شده است (دافی و همکاران، ۲۰۱۲).

۲) مقیاس خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی^۵ (CDSE): فرم کوتاه این مقیاس توسط بتز و تایلور^۶ (۱۹۹۶) جهت اندازه گیری خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی ساخته شده و دارای ۲۰ گویه است. طیف نمره گذاری این مقیاس از نوع لیکرت پنج گزینه ای از (کاملاً مخالفم ۱) تا (کاملاً موافقم ۵) قرار دارد و دارای پنج بعد است که عبارتند از خودارزیابی صحیح^۷، جمع آوری اطلاعات شغلی^۸، انتخاب هدف^۹، برنامه ریزی برای آینده^{۱۰}، حل مسئله^{۱۱}. دامنه نمرات بین ۲۰ تا ۱۰۰ است و کسب نمره بالاتر در هر خرده مقیاس قوت بیشتر آن را نشان می دهد. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس از ۰/۸۶ تا ۰/۸۹. برای پنج خرده مقیاس و ۰/۹۷ برای کل سوالات به دست آمده است همچنین ضریب روایی همزمان خرده مقیاس های ابزار را با مقیاس تصمیم گیری شغلی در بازه ۰/۲۹ الی ۰/۴۸ محاسبه کردند (بتز و تایلور، ۱۹۹۶). این پرسشنامه در ایران توسط شیوندی و همکاران (۱۳۹۸) اعتباریابی شد و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۸ و برای خرده مقیاس های خودارزیابی صحیح، جمع آوری اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه ریزی برای آینده و حل مسئله به ترتیب ۰/۶۴، ۰/۶۹، ۰/۷۰، ۰/۶۴، ۰/۶۵ گزارش شد و همچنین در بررسی پایایی به روش دو نیمه سازی، با تقسیم سوالات پرسشنامه به دو قسمت زوج و فرد و با استفاده از شاخص ضریب همبستگی اسپیرمن- براون، مقدار این ضریب ۰/۷۸ برآورد شده است. همچنین روایی ابزار به روش تحلیل عاملی تأییدی مورد تایید قرار گرفت. آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش حاضر ۰/۹۱ و برای خرده مقیاس های خودارزیابی صحیح، جمع آوری اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه ریزی برای آینده، حل مسئله به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۷۳، ۰/۷۴، ۰/۷۴، ۰/۷۴، ۰/۷۳ ارزیابی شد.

1 Work Volition Scale students-version

2 Career decision-making self-efficacy

3 core self-evaluations

4 career barriers

5 Career decision-making self-efficacy

6 Taylor & Betz

7 Correct self-assessment

8 Gathering career information

9 Choosing a goal

10 Future planning

11 Problem solving

۳) مقیاس فرسودگی تحصیلی^۱ (ABS): این مقیاس توسط برسو^۲ و همکاران (۱۹۹۷) ساخته شد و دارای ۱۵ گویه و سه خرده مقیاس خستگی هیجانی، بدینی و احساس ناکارآمدی است. طیف نمره گذاری این مقیاس از نوع لیکرت (هرگز ۱) تا (همیشه ۷) قرار دارد. دامنه نمرات بین ۱۵ و ۱۰۵ است. پایایی مقیاس را برسو همکاران (۱۹۹۷) براساس خرده مقیاس ها، ۰/۷۰ برای خستگی هیجانی، ۰/۸۲ برای بدینی و ۰/۷۵ برای احساس ناکارآمدی گزارش کرده اند. نعیمی پایایی این پرسشنامه را برای خستگی تحصیلی ۰/۷۹، برای بی علاقه‌گی تحصیلی ۰/۸۲ و برای ناکارآمدی تحصیلی ۰/۷۵ محاسبه کرده است. وی ضرایب اعتبار این مقیاس را از طریق همبسته کردن آن با پرسشنامه فشارزاهای دانشجویی (پولادی ری شهری، ۱۳۷۴) به دست آورده است که به ترتیب برابر ۰/۳۸، ۰/۴۲، ۰/۴۵ محاسبه شده که در سطح $P < 0.001$ معنی دار است (نعیمی، ۱۳۸۸). همچنین بهروزی و همکاران روایی سازه این مقیاس با استفاده از محاسبه همبستگی ساده با یک سوال ملاک محقق ساخته ۰/۵۱ محاسبه شد که در سطح ($P < 0.05$) معنادار است (بهروزی و همکاران، ۱۳۹۱). میزان پایایی فرسودگی تحصیلی در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۱ برای خرده مقیاس های خستگی تحصیلی ۰/۸۷، بدینی تحصیلی ۰/۸۹ و ناکارآمدی تحصیلی ۰/۸۰ بدست آمده است.

1. Academic Burnout Scale

2 Berso

یافته ها

شاخص های توصیفی نمونه های پژوهش به این صورت بود که از مجموع ۴۷۱ نفر شرکت کننده در پژوهش ۶۴/۸ درصد (۳۰۵ نفر) دختر و ۳۵/۲ درصد (۱۶۶ نفر) پسر بودند. که ۳۵/۵ درصد (۱۶۷ نفر) پایه دهم و ۴۵ درصد (۲۱۲ نفر) پایه یازدهم و ۱۹/۵ درصد (۹۲ نفر) پایه دوازدهم بودند. میانگین سنی شرکت کنندگان ۱۶/۷۳ بود. برای بررسی روایی محتوایی ابزار پژوهش، ضریب لاوشه محاسبه شد. مقدار به دست آمده برابر با ۰/۸۷ بود و نشان داد که هیچ یک از گویه ها نیاز به حذف نداشتند. قبل از انجام هر تحلیلی با استفاده از شاخص کجی و کشیدگی ابتدا نرمال بودن گویه ها مشخص شد. از آنجایی که مقدار کجی و کشیدگی باید بین ± 2 باشد. نتایج نشان داد که مقدار کجی و کشیدگی گویه های مقیاس بین ± 2 قرار دارد. کفایت حجم نمونه نیز با شاخص KMO بررسی شد که نتیجه آن مقدار ۰/۸۵ بود، این مقدار نشان دهنده مناسب بودن حجم نمونه برای این مطالعه است.

جدول شماره ۱. میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی

ابزار	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
اراده ورود به شغل	۵۰/۹۳	۵/۳۸	-۰/۸۲۴	۰/۰۷۲
خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی	۴۹/۷۸	۱۲/۴۲	-۰/۶۸۷	۱/۳۵
فرسودگی تحصیلی	۵۰/۳۷	۱۱/۵۳	۰/۵۲۸	-۰/۱۴۲

برای تحلیل عاملی تاییدی مقیاس اراده ورود به شغل، گام اولیه ایجاد مدلی در نرم افزار AMOS بود. این مدل بر اساس مبانی نظری پرسشنامه ساخته شد. طبق نظر کلاین (۲۰۲۳)، گویه هایی که بار عاملی منفی دارند یا مقدار بار عاملی آن ها کمتر از ۰/۴ و یا بیشتر از ۱ باشد، قابل قبول نیستند و باید از مدل حذف شوند. پس از ترسیم مدل و بررسی بارهای عاملی استاندارد گویه ها که همه گویه ها از بار عاملی مناسب برخوردارند.

جدول شماره ۲. تحلیل عاملی تاییدی و بار عاملی استاندارد شده گویه ها

ردیف	گویه ها	عامل ۱ اراده	عامل ۲ محدودیت
۱	اگر بخواهم می توانم شغل خود را (در آینده) تغییر دهم.	۰/۲۰۴***	
۲	زمانی که وارد دنیای کار شوم، اگر بخواهم به راحتی شغل جدیدی پیدا می کنم.	۰/۳۸۷***	
۳	تبعیض بر توانایی من در انتخاب شغل تاثیر نخواهد گذاشت.	۰/۳۱۱***	
۴	می توانم مشاغلی را که می خواهم انتخاب کنم.	۰/۶۵۷***	

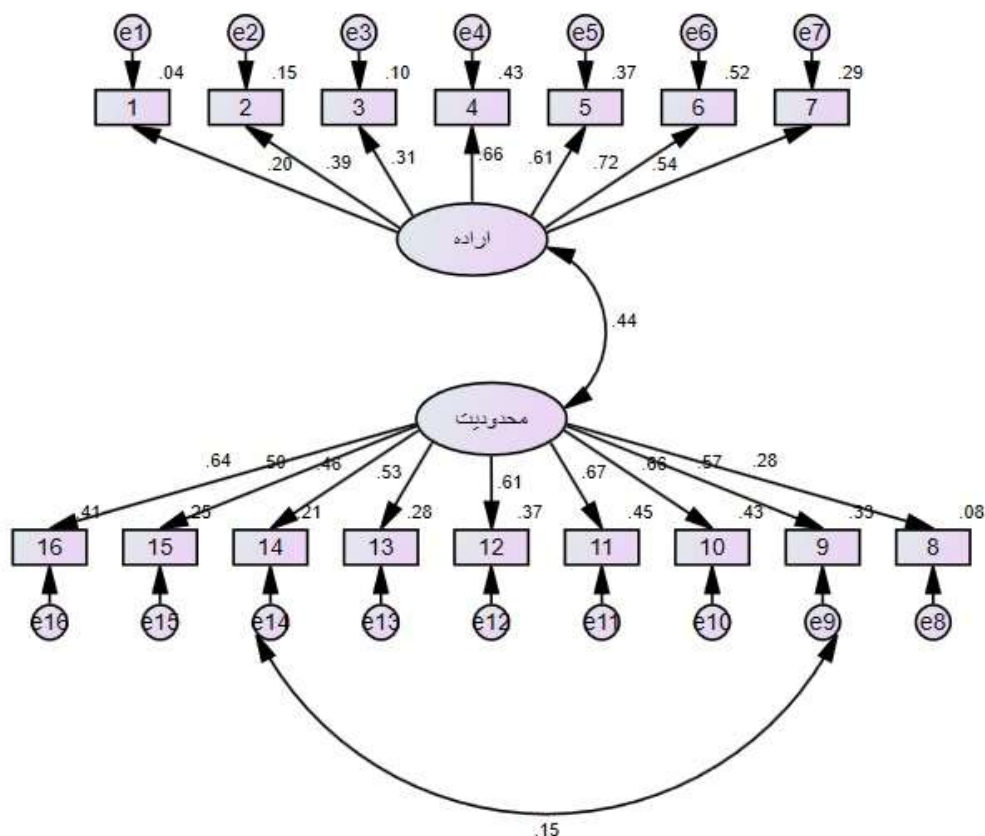
۵	من یاد خواهم گرفت که چگونه راه خود را به دنیای کار پیدا کنم.	۰/۶۱۱***
۶	بر انتخاب های شغلی آینده ام کنترل کامل دارم.	۰/۷۲۲***
۷	با وجود موانع بیرونی قادر خواهم بود کاری را که می خواهم انجام دهم.	۰/۵۴۳***
۸	آنچه من می خواهم تاثیر کمی بر انتخاب شغل آینده من دارد.	۰/۲۷۹***
۹	برای تامین مخارج خانواده ام مجبور می شوم مشاغلی را انتخاب کنم که از آن ها لذت نمی برم.	۰/۵۹۴***
۱۰	به دلیل تبعیض، احساس می کنم که کنترل کاملی بر توانایی خود برای یافتن شغل ندارم.	۰/۶۴۰***
۱۱	با توجه به وضعیت مالی ام، وقتی شغلی پیدا کردم، حتی اگر بخواهم نمی توانم شغلم را تغییر دهم.	۰/۶۷۱***
۱۲	احساس می کنم به دلیل وضعیت خانوادگی ام، انواع مشاغلی را که ممکن است دنبال کنم محدود می شوند.	۰/۶۳۱***
۱۳	من نگران هستم که شرایط زندگی، من را از دستیابی به اهداف بلند مدت شغلی باز دارد.	۰/۵۲۳***
۱۴	با توجه به شرایط مالی که دارم، باید هرکاری پیدا کنم.	۰/۴۸۹***
۱۵	تنها چیزی که در انتخاب شغل مهم است، تامین هزینه های زندگی است.	۰/۵۳۵***
۱۶	می دانم که شغل آینده ام را دوست نخواهم داشت، اما یافتن شغل جدید برایم غیرممکن خواهد بود.	۰/۶۲۷***

P<0.001

طبق جدول شماره ۳ نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که مدل دو عاملی دارای برازش مناسب است. تمامی شاخص های برازش در دامنه قابل قبول قرار دارند.

جدول شماره ۳. شاخص های برازش مدل

شاخص های برازش	CMIN/DF	AGFI	GFI	PNFI	CFI	IFI	RMSEA
مدل پژوهش	۲/۴۲	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۷۳	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۰۵۵
معیار تعمیم	<۵	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۶	>۰/۹	>۰/۹	<۰/۰۸



شکل شماره ۱. مدل ساختاری پژوهش

در نهایت، با استفاده از مدل معادلات ساختاری، همبستگی بین خرده مقیاس ها تعیین شد. همانطور که در شکل یک مشاهده می شود همبستگی بین خرده مقیاس اراده و محدودیت ۰/۴۴ گزارش شده است.

طبق جدول ۴، نتیجه بررسی همبستگی مقیاس اراده ورود به شغل با مقیاس خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی برای سنجش روایی همگرا برابر ۰/۴۵ بود که نشان دهنده همبستگی مثبت و معنادار در سطح معناداری ۰/۰۱ است. همچنین نتیجه همبستگی مقیاس اراده ورود به شغل با مقیاس فرسودگی تحصیلی برای سنجش روایی واگرا ۰/۳۸- بود که نشان دهنده همبستگی منفی و معنادار در سطح معناداری ۰/۰۱ است. در نهایت، مقیاس خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی با مقیاس فرسودگی تحصیلی ۰/۱۶- همبستگی منفی و معنادار در سطح معناداری ۰/۰۵ نشان داد.

جدول شماره ۴. همبستگی مقیاس های پژوهش با یکدیگر

مقیاس	۱	۲	۳
اراده ورود به شغل	۱		
خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی	۰/۴۵**	۱	

فرسودگی تحصیلی	**۰/۳۸-	*۰/۱۶-	۱
----------------	---------	--------	---

$$**P<0.001 \quad **P<0.05$$

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می شود، نتایج بررسی همسانی درونی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس برابر ۰/۷۸ و برای خرده مقیاس اراده ۰/۶۸ و برای خرده مقیاس محدودیت ۰/۸۰ به دست آمد. همچنین پایایی ترکیبی عامل محاسبه شد که نتایج آن در جدول ۵ قابل مشاهده است. آستانه قابل قبول برای پایایی ترکیبی بالاتر ۰/۷ است (حیبی و کلاهی، ۲۰۲۲). بنابراین می توان گفت عامل ها دارای پایایی ترکیبی قابل قبولی هستند.

جدول شماره ۵. همسانی درونی مقیاس اراده ورود به شغل و پایایی ترکیبی

خرده مقیاس	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
اراده	۰/۶۸	۰/۷۰
محدودیت	۰/۸۰	۰/۸۰
کل	۰/۷۸	

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی ویژگی های روانسنجی نسخه دانش آموزان مقیاس اراده ورود به شغل (WVS-SV) در نمونه ای از جامعه ایرانی انجام شد. نتایج تحلیل عاملی تاییدی، ساختار دو عاملی این مقیاس را مطابق با پژوهش اصلی دافی و همکاران (۲۰۱۲)، تایید کرد. این امر نشان می دهد که ابعاد اراده ورود به شغل در این مقیاس اندازه گیری می شوند، در بافت فرهنگی ایران نیز قابل شناسایی هستند. همچنین یافته های مربوط به روایی همگرا و واگرا کاملاً با نتایج پژوهش های پیشین همخوانی داشتند.

روایی همگرا، همبستگی مثبت و معنادار مقیاس اراده ورود به شغل با مقیاس خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی نشان می دهد که این ابزار نه تنها با سازه ای مشابه از نظر نظری مرتبط است، بلکه توانسته است الگوی همبستگی مورد انتظار را نیز بازتولید کند. این موضوع بیانگر آن است که گویه ها و ابعاد مقیاس حاضر، سازه ای هم راستا با مفاهیم مرتبط در ادبیات تصمیم گیری شغلی را اندازه گیری می کنند و از انسجام نظری قابل قبولی برخوردارند (دافی و همکاران، ۲۰۱۲؛ پیکسوتو و همکاران، ۲۰۲۴). افزون بر این، ضریب همبستگی مشاهده شده مؤید آن است که این مقیاس از ظرفیت لازم برای تشخیص تفاوت های فردی مرتبط با انگیزش و فرایندهای تصمیم گیری شغلی برخوردار است.

روایی واگرا، با مشاهده ی همبستگی منفی و معنادار میان مقیاس اراده ورود به شغل و فرسودگی تحصیلی، مورد تأیید قرار گرفت. این یافته نشان می دهد که مقیاس مذکور قادر است میان سازه های مرتبط و غیرمرتبط تمایز قائل شود. از نظر مفهومی نیز، افرادی که از سطح بالاتری از اراده ورود به شغل برخوردارند، معمولاً هدف مندی بیشتری دارند و آینده شغلی خود را روشن تر و قابل دستیابی تر می بینند؛ از این رو، فشارهای تحصیلی را کمتر تهدید کننده ادراک می کنند و احتمال تجربه فرسودگی

در آنان پایین تر است. در مجموع، این الگوی همبستگی منفی نشان می دهد که مقیاس حاضر سازه ای نسبتاً مستقل را اندازه گیری می کند و از روایی و اگرایی مناسبی برخوردار است.

در این پژوهش، جهت ارزیابی کیفیت برازش مدل اندازه گیری اراده ورود به شغل با داده های جمع آوری شده، از مجموعه ای از شاخص های برازش استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی حاکی از آن است که مدل پیشنهادی از برازش مطلوبی برخوردار است. به طور مشخص، شاخص نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی (CMIN/DF) برابر با ۲/۴۲ محاسبه شد که در محدوده مطلوب ۲ تا ۵ قرار دارد و نشان دهنده تناسب قابل قبول مدل با داده هاست. شاخص برازش تطبیقی (CFI) و شاخص نیکویی برازش (GFI) هر دو برابر با ۰/۹۰ و شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI) برابر با ۰/۹۱ محاسبه شد که مقادیر آنها بالاتر از حد توصیه شده ۰/۹۰ است و بر برازش خوب مدل تأکید دارد. همچنین، شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) مقدار ۰/۰۵۵ را نشان داد که کمتر از مقدار مرزی ۰/۰۸ است و بیانگر خطای برآورد پایین مدل است. علاوه بر این، شاخص نرم شدگی برازش (PNFI) با مقدار ۰/۷۳، بالاتر از حد توصیه شده ۰/۶۰ قرار گرفته و مؤید برازش مناسب مدل است. مجموع این شاخص ها، حاکی از آن است که مدل اندازه گیری «اراده ورود به شغل» با ساختار عاملی پیشنهادی، تناسب خوبی با داده های جامعه آماری دارد و این یافته، اعتبار سازه ای ابزار مورد استفاده را در این جامعه تأیید می نماید.

پایایی، نتایج آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی نشان داد نسخه فارسی WVS-SV از همسانی درونی مطلوب برخوردار است. این امر نشان می دهد که ابزار ترجمه شده نه تنها از لحاظ نظری معتبر است، بلکه از نظر روانسنجی نیز قابلیت اتکای لازم برای استفاده در پژوهش ها را دارد. بنابراین، پژوهش حاضر با فراهم کردن شواهد روایی و پایایی، امکان سنجش دقیق تر نسخه دانش آموزان پدیده اراده ورود به شغل در بافت فرهنگی ایران را فراهم ساخته و می تواند مبنای مطالعات بعدی و طراحی راهبردهای پیشگیرانه در حوزه مشاوره شغلی باشد.

این مطالعه با وجود دستاوردهای خود، محدودیت هایی نیز داشت. اولاً، پژوهش حاضر بر روی جامعه دانش آموزان مقطع متوسطه دوم شهر کرمانشاه متمرکز بود؛ لذا تعمیم یافته ها به سایر گروه های سنی، فرهنگی یا جغرافیایی باید با احتیاط صورت گیرد. ثانیاً، توزیع جنسیتی نمونه (حدود ۶۵٪ دختر، ۳۵٪ پسر) که به سمت دانش آموزان دختر سنگین تر است، ممکن است تعمیم پذیری نتایج به دانش آموزان پسر را تا حدی محدود کند. ثالثاً، برخی گویه ها دارای بارهای عاملی پایین بودند، اگرچه از نظر آماری معنادار تلقی شدند. این امر می تواند تا حدی به ماهیت طبیعی سازه و ارتباط برخی گویه ها با آن مربوط باشد، در مقیاس اصلی نیز یک یا دو عامل با بارهای عاملی پایین تر مشاهده شد. با این حال، مشکلات احتمالی در فرآیند ترجمه و بومی سازی ابزار نیز نباید نادیده گرفته شود.

برای مطالعات آتی، پیشنهاد می شود تحقیقات بیشتری بر روی نمونه های متنوع تر (مانند گروه های سنی، سطوح تحصیلی یا مناطق جغرافیایی مختلف و با توزیع جنسیتی متوازن تر) صورت گیرد تا پایایی و اعتبار یافته های این پژوهش در جوامع گوناگون تأیید شود. همچنین، لازم است گویه هایی که در تحلیل عاملی بار عاملی پایین تری داشتند (۱، ۲، ۳ و ۸) با دقت بیشتری مورد بررسی قرار گیرند. این بررسی باید شامل ارزیابی مجدد فرآیند ترجمه و بومی سازی آن ها باشد تا اطمینان حاصل شود که مفاهیم مورد نظر به درستی منتقل شده اند. علاوه بر این، پیشنهاد می شود ارتباط سازه مورد سنجش با سایر متغیرهای مرتبط نیز در تحقیقات آتی بررسی شود؛ به عنوان مثال، می توان به بررسی رابطه این سازه با متغیرهایی چون انگیزش، رضایت و موفقیت تحصیلی یا تاب آوری پرداخت تا درک عمیق تری از ابعاد مختلف آن به دست آید.

منابع

- بهروزی، ن، شهنی ییلاق، م، و پورسید، س م. (۱۳۹۱). رابطه کمال گرایی، استرس ادراک شده و حمایت اجتماعی با فرسودگی تحصیلی. *راهبرد فرهنگ*. ۵(۲۰)، ۸۳-۱۰۲
- پاک نژاد، حسین، نریمانی، محمد، آقاجانی، سیف اله و عطادخت، اکبر. (۱۴۰۴). دانش آموزان و داوطلبان پشت دیوار کنکور، از ناامیدی شغلی تا جستجوی آینده در رویای مهاجرت، *مطالعات راهبردی ورزش و جوانان*. ۲۴(۶۹)، ۳۷-۵۲. doi: 10.22034/ssys.2025.3532.3586
- پوالدی ری شهری، ر. (۱۳۷۴). ساخت و اعتباریابی مقیاس عوامل استرس زا در دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران اهواز.
- جعفریان، ب، و صیدی، م س. (۱۴۰۴). نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی در رابطه بین هویت تحصیلی و بی ارادگی ورود به شغل در نوجوانان دختر. *رویش روان شناسی* ۱۴ (۳): ۴۰-۳۱.
- جعفریان، ب. (۱۴۰۳). پدیدارشناسی بی ارادگی ورود به شغل دانش آموزان بی اراده مقطع متوسطه دوم. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه رازی کرمانشاه.
- حبیبی، ع. و کلاهی، ب. (۱۴۰۱). مدل سازی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی. *انتشارات جهاد دانشگاهی*.
- زندکریمی، م، (۱۴۰۱). مروری بر تاثیر هدف های آینده نگرا نه در آموزش و پرورش، پنجمین همایش ملی فناوری های نوین در تعلیم و تربیت، روان شناسی و مشاوره ایران، تهران، <https://civilica.com/doc/1524184>
- شیوندی، ک، ازاد فارسانی، ی و ریاحی، م. (۱۳۹۸). بررسی ویژگی های روان سنجی فرم کوتاه مقیاس خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی. *فصلنامه اندازه گیری تربیتی* ۱۰(۳۶). ۶۴-۴۹. <https://doi.org/10.22054/jem.2020.38390.1869>
- کلوندی، س، کیانی پور، ف، امیری تبار، ج. (۱۴۰۳). چگونه می توان به دانش آموزان در انتخاب شغل کمک کرد؟ ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر، شماره ۷۰، ۱۲۱۵-۱۲۲۰.
- میردهقان مزرعه حسینی، زهرا (۱۴۰۱)، تاثیر اراده کاری و انطباق پذیری شغلی بر سلامت ذهنی و تعهد عاطفی با تبیین نقش میانجی وضعیت شغلی شایسته، امنیت روانشناختی و نیارهای خودتعیینی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اردکان.
- نعامی، ع. (۱۳۸۸). بررسی رابطه کیفیت تجارب یادگیری با فرسودگی تحصیلی در دانشجویان کارشناسی ارشد. *مطالعات روان شناختی*. ۵(۳)، ۱۳۴-۱۱۷. <https://doi.org/10.22051/psy.2009.1609>
- Akosah-Twumasi, P., Alele, F., Emeto, T. I., Lindsay, D., Tsey, K., & Malau-Aduli, B. S. (2020). "Preparing Them for the Road": African Migrant Parents' Perceptions of Their Role in Their Children's Career Decision-Making. *Education Sciences*, 10(5), 138. <https://doi.org/10.3390/educsci10050138>
- Amini, N., Sefri, Y., Radid, M. (2023). Factors affecting students' career choices in Morocco. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*. 12. 337. <https://doi.org/10.11591/ijere.v12i1.23795>.
- Bresó E, Salanova M, Schaufeli WB. (1997). In search of the "third dimension" of burnout: Efficacy or inefficacy?. *IAAP*. 56(3):460-78. Doi:10.1111/j.1464 0597.2007.00290.x

- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Behrouzi, N., Shahni Yeylagh, M., & Pourssid, S. M. (2013). The relationship between perfectionism, perceived stress, and social support with academic burnout. *Strategy of Culture*, 5(20), 83-102. [In Iran]
- Blustein, D. L. (2006). The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy. *Lawrence Erlbaum Associates Publisher*. <https://doi.org/10.4324/9780203935477>.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Duffy, R., Diemer, M., & Jadidian, A. (2012). The Development and Initial Validation of the Work Volition Scale-Student Version. *The Counseling Psychologist*, 40, 291-319. <https://doi.org/10.1177/0011000011417147>.
- Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Kim, H. J., Douglass, R. P., England, J. W., Autin, K. L., & Blustein, D. L. (2019). Developing, validating, and testing improved measures within the Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 199-215. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.012>
- Habibi, A., & Kolahi, B. (2022). Structural equation modeling and factor analysis. Academic Jihad Publications. [In Iran]
- Hadiyati, M., & Astuti, B. (2023). Student Careers: What Factors Influence Career Choice?. *Journal of Education Research and Evaluation*, 7, 608-614. <https://doi.org/10.23887/jere.v7i4.61686>.
- Hartmann, S., Weiss, M., & Newman, A. (2019). Resilience in the workplace: A multilevel review and synthesis. *Applied Psychology: An International Review*, 69(3), 913-959. <https://doi.org/10.1111/apps.12191>
- Jafarian, B. (2024). Phenomenology of work volition students without work volition in secondary school. Master's thesis, *Razi University of Kermanshah* [In Iran]
- Jafarian B, Seydi M S. (2025). The mediating role of career decision-making self-efficacy in relationship between academic identity and lack of work volition in adolescent girls. *Rooyesh*, 14(3), 31-40. URL: <http://frooyesh.ir/article-1-6072-fa.html> [In Iran]
- Kim, N., & Lee, K. (2020). Validation of Korean Version of the Work Volition Scale. *Journal of Career Development*. Online first. <https://doi.org/10.1177/0894845320957095>
- Kline, R. B. (2023). Principles and practice of structural equation modeling. Guilford publications.
- Kolavand, S., Kiyānpour, F., & Amiri Taba, J. (2024). How can we help students choose a job? *Paya Shahr Scientific-Specialized Monthly*, 70, 1215-1220. [In Iran]
- Kwon, J. (2019). Work Volition and Career Adaptability as Predictors of Employability: Examining a Moderated Mediating Process. *Sustainability*, 11, 7089. <https://doi.org/10.3390/su11247089>.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Mishra, P., & McDonald, K. S. (2017). Career resilience: An integrated review of the empirical literature. *Human Resource Development Review*, 16(3), 207-234. <https://doi.org/10.1177/1534484317719622>
- Naami A, Gheysari S, Mohammadhosseini A. (2023) Exploring the Relationship of Perceived Social Support and Work Volition with Job Satisfaction and Turnover Intention: the Mediating Role of Decent Work. *ijpb*; 17 (1) :37-61 <https://doi.org/10.61186/ijpb.17.1.37> .
- Na'ami, A. (2009). Investigating the relationship between the quality of learning experiences and academic burnout in master's students. *Psychological Studies*, 5(3), 117-134. <https://doi.org/10.22051/psy.2009.1609> [In Iran]
- Mirdeghan Mazra'eh Hosseini, Z. (2022). The effect of work volition and job adaptability on mental health and emotional commitment, explaining the mediating role of decent work status, psychological security, and self-determination needs. Master's thesis, *University of Ardakan* [In Iran]

- Min, Z. (2023). The Relationship between Career Barriers, Career Decision Self-Efficacy, and Career Preparation Behavior - Focusing on College Students in Liaoning, China -. *Fashion & Textile Research Journal*, 25, 230-240. <https://doi.org/10.5805/SFTI.2023.25.2.230>
- Paknejad, H., Narimani, M., Aghajani, S., & Attadokht, A. (2025). Students and candidates for university entrance exams: From career despair to seeking a future in the dream of migration. *Strategic Studies on Youth and Sports*, 24(69), 37-52. doi: 10.22034/ssys.2025.3532.3586 [In Iran]
- Peixoto, J., Andrade, A., & Melo, M. (2024). Adaptation and Psychometric Evidence of the Work Volition Scale - Student Version to Brazil. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 34. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3406>.
- Pouyaldi Ri Shahri, R. (1995). Construction and validation of a stressors scale for students of Shahid Chamran University of Ahvaz. *Master's thesis, Shahid Chamran University of Ahvaz*. [In Iran]
- 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>
- Shivandi, K., Azad Farsani, Y., & Riahi, M. (2020). Psychometric properties of the short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Educational Measurement*, 10(36), 49–64. <https://doi.org/10.22054/jem.2020.38390.1869>. [In Iran]
- Villanueva, C., & Amin, M. (2020). Choosing the right career. https://www.researchgate.net/publication/۳۴۰۱۷۴۳۷۸_Choosing_the_right_career/citation/download.
- Yoon, P., & Hahn, J. (2021). Contradictory Aspects of Job Searching in the COVID-19 Pandemic: Relationships between Perceived Socioeconomic Constraints, Work Volition, and the Meaning of Work. *Sustainability*, 13(3), 1012. <https://doi.org/10.3390/su13031012>
- Zandkarimi, M. (2022). A review of the impact of future-oriented goals in education. *The 5th National Conference on New Technologies in Education, Psychology and Counseling of Iran*, Tehran. <https://civilica.com/doc/1524184> [In Iran]
- Zhao, F., Li, P., Chen, S., Hao, Y., & Qin, J. (2022). Career exploration and career decision self-efficacy in northwest Chinese pre-service kindergarten teachers: The mediating role of work volition and career adaptability. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 729504. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.729504>
- Zhuang, J., Jiang, Y., & Chen, H. (2021). Stress and career adaptability during COVID-19: A serial multiple mediation model. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 49(8), 1–11. <https://doi.org/10.2224/sbp.10551>
- Zotov, V., Frolova, N., Prasolov, V., & Kintonova, A. (2021). The effectiveness of case studies in entrepreneurship education. *International Journal of Instruction*, 14(4), 1033–1046. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14459a>.

